



hoveniers/groenvoorziening

Arbeidsmarktfeiten

Aequor



Productschap



Tuinbouw

1. Inleiding

Diverse partijen verzamelen sectorale informatie over de arbeidsmarkt als hulpmiddel voor het ontwikkelen van beleid. Door verschillende organisaties wordt unieke informatie verzameld vanuit verschillende perspectieven. Juist om deze reden hebben Aequor, Colland Bestuursbureau en het Productschap Tuinbouw besloten om de beschikbare informatie met elkaar in verband te brengen en samen te vatten. Hierdoor ontstaat er een breed perspectief op de arbeidsmarkt voor het hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijf¹. In november 2009 verscheen de eerste editie van dit overzicht als pilot voor het combineren van deze informatie. Dit is de tweede herziene uitgave met de meest recent beschikbare informatie.

Op diverse punten is in aanvulling daarop uitgebreidere informatie beschikbaar vanuit de drie organisaties, zie hoofdstuk 7. Speciaal voor de sociale partners gaan aan dit feitenoverzicht discussiepunten vooraf.

¹ Voor de afbakening van de sector zie bijlage 1

2. Aandachtspunten en discussiepunten

1. Huidige medewerkers boeien en binden

- a. Professionaliseren personeelsbeleid. De basis is gelegd en uitwerking in de richting van boeien en binden begint vorm te krijgen. Momenteel voert 70% van de bedrijven functioneringsgesprekken en kent 30% een vorm van loopbaanbegeleiding. Twee jaar geleden was dat nog respectievelijk 55/60% en 20/25%.
- b. De ontwikkeling van leeftijdsbewust personeelsbeleid ter voorkoming van ongewenste uitval en vroegtijdige uitstroom is ter hand genomen naar aanleiding van afspraken in de cao van 2010/2011 en 2011/2012 maar moet nog verder uitgewerkt worden. Werknemers krijgen een individueel budget. Onder de voorwaarde dat de regeling faillissementsproof wordt gemaakt, spreken partijen af dat de premie voor dit doel per 1 januari 2012 verhoogd wordt.
- c. Professionalisering van de werknemers en bieden van perspectief. Daarbij blijft de schijnbare tegenstelling bestaan tussen gevraagde 'bijscholing van medewerkers' enerzijds en de blijvende aanwezigheid van routinematig werk anderzijds.
- d. Constante aandacht voor arbeidsomstandigheden met ziekteverzuim als 'indicator'.
- e. Op korte termijn zijn bedrijven bezig met het overleven van de crisis. Ook daar kan sprake zijn van strijdigheid tussen korte termijnbeleid (aantal werknemers in overeenstemming brengen met de opdrachtportefeuille) en het lange termijnbeleid (behoud werknemers en deskundigheid).
- f. In het cao-akkoord 2011/2012 zijn afspraken gemaakt over het instellen van een werkgroep Modernisering scholingsbeleid. Er wordt onderscheid gemaakt tussen scholing welke gewenst is vanuit de werkgever (ten laste van de werkgever) en scholing welke vanuit de werknemer gewenst is c.q. die gericht is op het employable blijven (ten laste van de werknemer).

2. Aansluiting van het beroepsonderwijs bij de behoefte van de sector

- a. Nadrukkelijk invloed uitoefenen op de inhoud van het beroepsonderwijs (een beleid met zowel een landelijke als regionale aanpak werkt hiervoor vaak het beste).
- b. Bedrijven hebben een steeds grotere rol en verantwoordelijkheid bij de opleiding onder de competentiegerichte kwalificatiestructuur. Delen van de opleiding zullen in de praktijk worden aangeleerd (zowel voor bbl als in toenemende mate voor de bol)².
- c. Bedrijven die inspelen op de anders opgeleide gediplomeerde in de toekomst. Deze zal in vergelijking met vroeger meer algemene competenties hebben die ingevuld worden in de context van het beroep (met bijbehorende kennis en vaardigheden). In combinatie daarmee kunnen bedrijven de indruk hebben dat er sprake is van afname van directe vakvaardigheden.

² Door het kabinet zijn, inmiddels weer aangepaste maatregelen aangekondigd gericht op het beperken van de bekostiging van bbl-opleidingen voor 30-plussers. Ook is er een 'actieplan voor vakmanschap in het mbo' aangekondigd. De invloed daarvan op opleidingen voor de groene sector is nog onduidelijk.



- d. Als georganiseerd bedrijfsleven nadrukkelijk uitspreken wat de concrete behoeften zijn (bijvoorbeeld de balans vakmanschap versus algemene competenties) richting onderwijs waarbij eenduidigheid gewenst is.
- e. De mogelijkheid om een branchediploma in te voeren?

3. Instroom verzekeren en uitstroom beperken

- a. De sector blijvend onder de aandacht brengen van huidige en toekomstige leerlingen en jongeren. Bijvoorbeeld door het stimuleren van 'beroepstrots' en vakmanschap via verbetering van het imago door voorlichting en beroepenpromotie/beroepenwedstrijden.
- b. Moderniseren van het beeld van de sector bij (potentiële) doelgroepen en opdrachtgevers.
- c. Nieuwe doelgroepen (zoals vrouwen of allochtonen) aanspreken en hierbij gebruik maken van de steeds grotere aandacht voor groen in combinatie met gezondheid, techniek, zorg et cetera.
- d. Aantrekkingskracht van de sector op grond van vakmanschap en beroepstrots kan botsen met de in toenemende mate door werkgevers gewenste flexibiliteit van hun werknemers voor bepaalde werkzaamheden en functies.
- e. Behalve instroom verhogen is het zaak om de uitstroom te beperken. Via het afspreken van een uitstroomonderzoek, met name onder bbl-ers, is een eerste stap gezet voor beleidsontwikkeling op dat punt.

3. Totaalbeeld van de sector

In totaal waren er in 2010 volgens de gegevens van het Productschap Tuinbouw circa 6.700 bedrijven actief in de hovenierssector (zie figuur 1). Daarmee is de stijgende lijn weer voortgezet. De groei is de laatste jaren vrijwel geheel toe te schrijven aan de éénpersoonsbedrijven. Van de 6.700 bedrijven in 2010 waren er 4.200 éénpersoonsbedrijven. In 2006 waren dat er nog 2.500. Deze gegevens komen redelijk overeen met de bedrijven die zijn geregistreerd bij Colland (zie tabel 1). Colland registreert alleen bedrijven met werknemers.

Bij de werkgelegenheid gaat het om vier groepen:

- Werknemers op de eigen loonlijst van hoveniersbedrijven (2010: 15.800 personen)
- Ondernemers (6.500 à 7.000)
- SW-krachten (18.000) (SW = Sociale Werkvoorziening)
- Uitzendkrachten (7.000)

Het aantal werknemers op de eigen loonlijst schommelt de laatste jaren zo rond de 16.000. Het aantal uitzendkrachten groeit. Naar schatting gaat het om circa 7.000 uitzendkrachten die voor kortere of langere tijd werkzaam zijn in de hovenierssector. Een overgrote meerderheid (71%) van de ondernemers geeft aan (vooral in piekperiodes) uitzendkrachten in te zetten. Naar schatting werken er een kleine 20.000 SW-krachten in de sector.

Het totaal aantal personen dat in de hoveniersector werkzaam was (zowel ondernemers, werknemers als SW-krachten) bedroeg in 2010 exclusief uitzendkrachten circa 47.000. Naast uitzendkrachten die in piekperiodes ingezet worden zien we ook bij de werknemers die bij bedrijven in de sector op de loonlijst staan verschillen per maand. In de (na)zomer is het aantal het grootst (zie figuur 2).

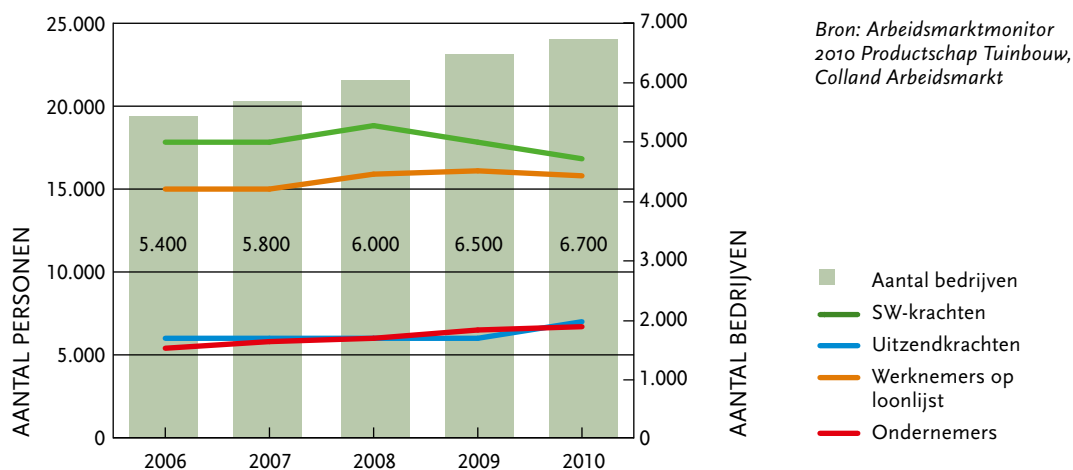
De sector kent naast veel bedrijven zonder personeel (4.200) ook veel kleine bedrijven met personeel: 1.500 bedrijven hebben 1 tot 3 werknemers in dienst en nog eens 600 hebben 4 tot 8 werknemers in dienst. Toch is het belang van grote bedrijven (> 100 werknemers) behoorlijk. Bijna 15% van de werknemers in dienst van bedrijven in de sector werkt bij de grote bedrijven (zie figuur 3).

Een kleine 40% van alle bedrijven met minimaal één werknemer heeft in 2010 gebruik gemaakt van inleenarbeid. De grote bedrijven (> 50 werknemers) deden dit praktisch allemaal (zie tabel 2). Het gaat vooral om uitzendarbeid maar ook om ZZP-ers en payrolling.

Na het uitbreken van de crisis eind 2008 is het belang van kleinschalig groen afgenomen en dat van grootschalige projecten toegenomen. Ook het belang van boomverzorging is toegenomen (zie tabel 3).



Figuur 1: Ontwikkeling aantal bedrijven en werkgelegenheid



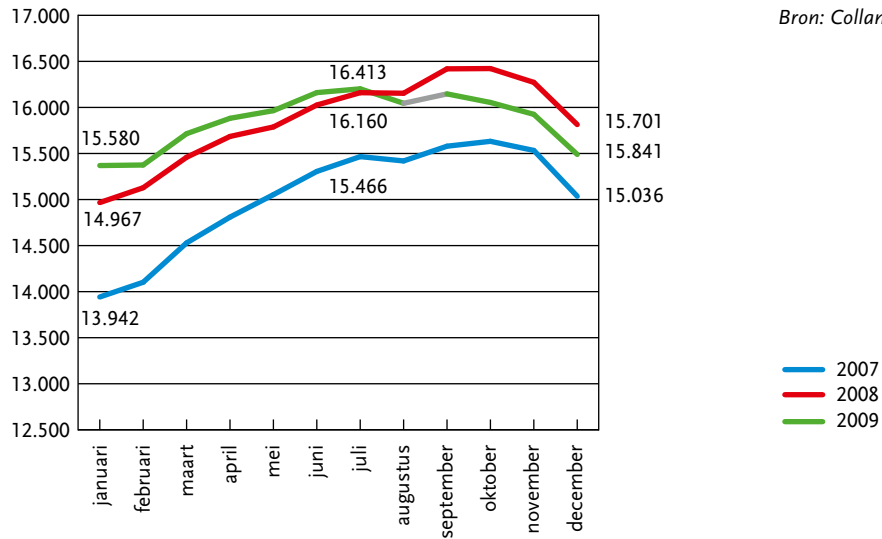
Tabel 1: Bedrijven en werknemers in dienst van hoveniers- en groenvoorzienings-bedrijven aangesloten bij Colland

	2006	2007	2008	2009
Bedrijven	2.374	2.506	2.671	2.677
Gemiddeld aantal werknemers	14.191	15.034	15.858	16.072
Stijging gemiddeld aantal werknemers in procenten ten opzichte van 2006		5,9%	5,5%	1,4%

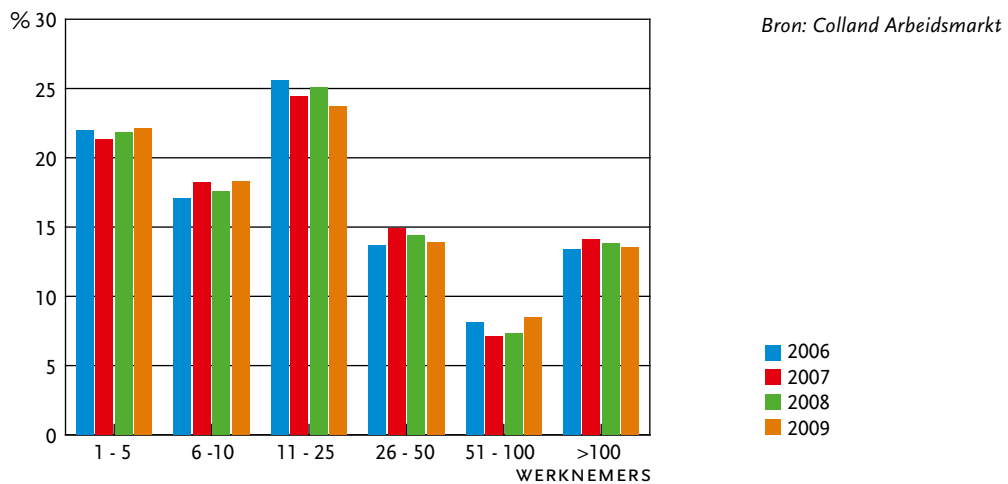
Bron: Colland Arbeidsmarkt



Figuur 2: Aantal werknemers per maand (ultimo maand)



Figuur 3: Totaal aantal werknemers (gedurende jaar) naar bedrijfsgrootte





Tabel 2: Inleenarbeid in de hovenierssector

Bedrijven die in 2010 gebruikt maakten van uitzendkrachten:	
2-9 werknemers	32%
10-49 werknemers	62%
> 50 werknemers	94%
Alle bedrijven	38%
Reden gebruik uitzendarbeid:	
Piekperiode	71%
Structureel	8%
Ziekte	6%
Manier om te werven	4%
Vakantie	3%
Rompslomp	2%
Overig	21%
Vorm:	
Via uitzendbureau	64% a)
ZZP-ers	24%
Payrol	7%
Overig	5%
a) waarvan 12% Polen	

Bron: Arbeidsmarktmonitor 2010
Productschap Tuinbouw

Tabel 3: Belang deelsectoren op basis van omzet

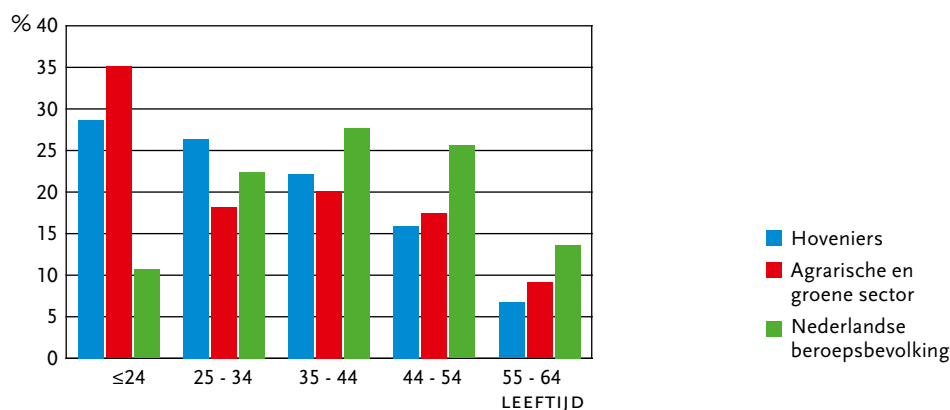
	2009
Grootschalig groen	35%
Kleinschalig groen	25%
Projectgroen	23%
Boomverzorging	8%
Dak- en geveltuinen	1%
Interieurbeplanting	2%
Overig	6%
Totaal	100%

Bron: BVO (Bedrijfsvergelijkend onderzoek)

4. Leeftijdsopbouw werknemers

Zoals uit figuur 4 blijkt, is de groep jonge werknemers in het hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijf in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking vrij groot. Dat slaat in de groep 35 t/m 44 jaar om. Blijkbaar slaagt de sector er in vergelijking met Nederland als geheel, maar ook in vergelijking met de agrarische en groene sectoren als geheel, minder goed in om oudere werknemers vast te houden.

Figuur 4: Leeftijdsopbouw werknemers 2009



Bron: Colland Arbeidsmarkt en CBS

In- en uitstroom

De instroom van werknemers jonger dan 20 jaar is zowel in absolute als relatieve zin ten opzichte van het al werkzame aantal werknemers, hoger dan de uitstroom. Wel scoort de sector in percentages gezien, in deze leeftijdsgroep slechter dan de agrarische en groene sector als geheel. De sector kan de werknemers echter niet vasthouden. In de daarop volgende leeftijdscategorieën is de relatieve uitstroom niet alleen hoger dan in de agrarische en groene sector als geheel maar is de uitstroom ook in absolute aantallen hoger dan de instroom (zie figuren 5,6 en 7). De mate waarin de sector werknemers in de jongere leeftijdscategorieën kan vasthouden lijkt ook te verschuiven. Terwijl de uitstroom in de leeftijdsgroep t/m 19 jaar in de periode 2006-2009 lijkt te dalen, lijkt deze in de leeftijdsgroep 20 t/m 24 jaar te stijgen (zie figuur 8).

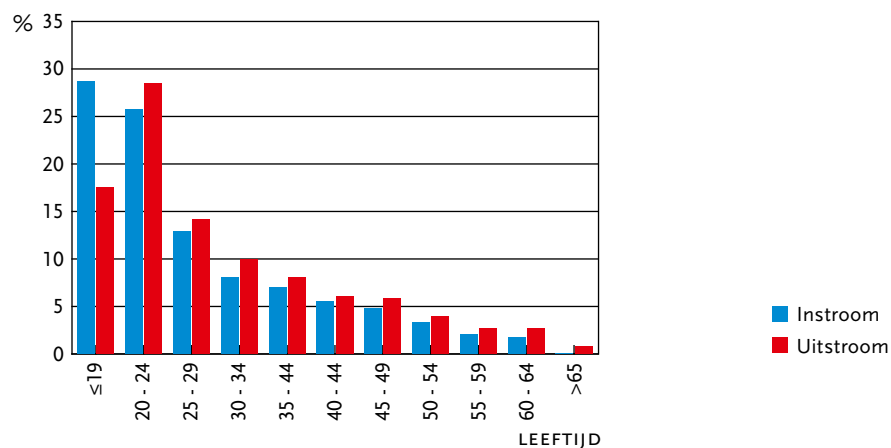


Tabel 4: Instroom laatste vaste werknemer

Laatste vaste werknemer afkomstig van:	
ander hoveniersbedrijf	27%
ander bedrijf in tuinbouwsector	7%
bedrijf buiten tuinbouwsector	18%
schoolverlater	27%
werkloze	2%
herintreder	1%

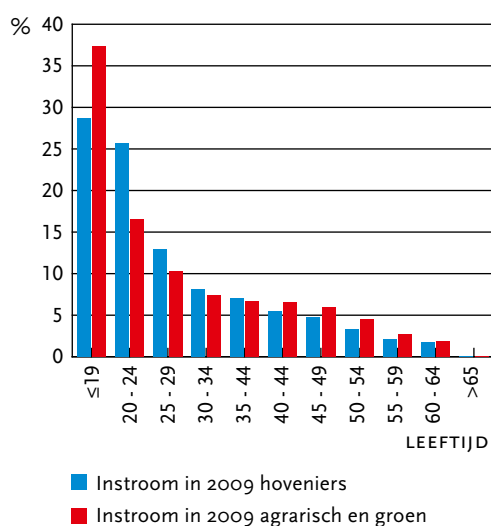
Bron: Arbeidsmarktmonitor
Productschap Tuinbouw

Figuur 5: In- en uitstroom hoveniers/groenvoorziening in 2009 per leeftijdscategorie

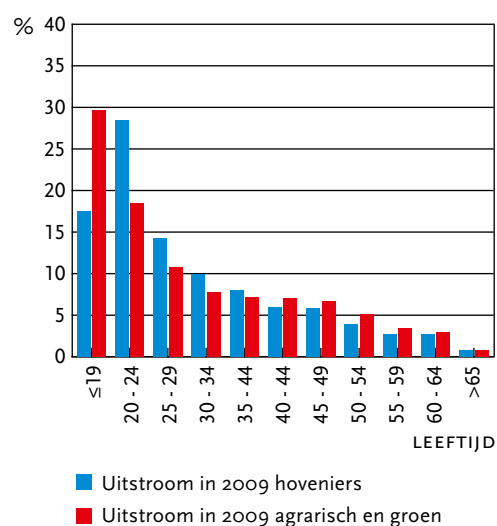




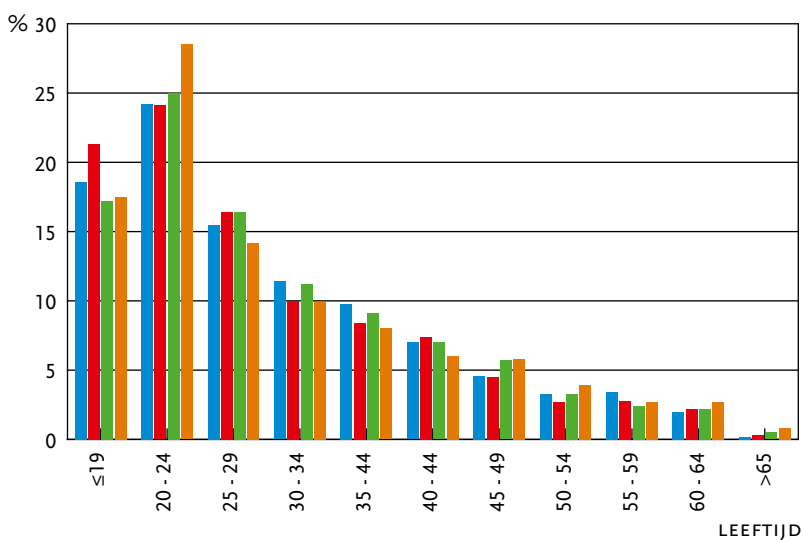
Figuur 6 Instroom van werknemers



Figuur 7 Uitstroom van werknemers



Figuur 8 Uitstroom van werknemers 2006 t/m 2009



Bron: figuren met leeftijdsopbouw en in- en uitstroom: Colland Arbeidsmarkt

5. Onderwijs en scholing

Uit onderzoek van Aequor blijkt dat de grootste groep werkenden in de hoveniers- en groenvoorzieningsbranche op mbo-niveau 3 werkzaam is. Daarnaast zijn er ook veel mensen op maximaal vmbo-niveau werkzaam (zie figuur 9). Uit cijfers van de Arbeidsmarktmonitor van Productschap Tuinbouw volgt vrijwel precies dezelfde verhouding. Uit het vacatureonderzoek van Aequor blijkt dat ook voor de vacatures voornamelijk om mensen op niveau mbo 3 wordt gevraagd.

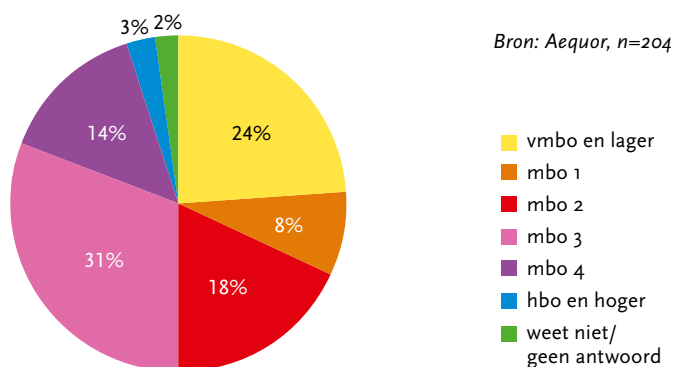
Naar schatting zijn er ruim 5.200 deelnemers aan een mbo-opleiding in de richting hoveniers/groenvoorziening. Dit aantal is in de afgelopen jaren toegenomen (figuur 10). Op niveau 2 en 3 zijn het vooral deelnemers die de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) volgen; op niveau 4 zijn er voornamelijk deelnemers in de beroepsopleidende leerweg (bol).

Het is niet eenvoudig aan te geven hoeveel leerlingen na het behalen van hun diploma zullen uitstromen naar de sector. Jaarlijks komen er naar schatting rond de 1.500 gediplomeerden beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Een deel daarvan stroomt door, binnen het mbo, of naar het hbo. Volgens cijfers van PT zijn in 2010 ongeveer 400 schoolverlaters met een afgeronde groene mbo-opleiding (niveau 2 tot en met 4) de sector ingestroomd. Dit op een totale instroom van groene (mbo)krachten in de hoveniersbranche in 2010 van circa 1.400. Er zit daarmee een flink verschil tussen het totaal aantal gediplomeerden en het aantal dat daadwerkelijk in de branche terechtkomt. Dit valt te verklaren doordat een deel een vervolgopleiding gaat doen (mbo of hbo). Ook valt een deel van het verschil te verklaren doordat gediplomeerden in andere branches terechtkomen.

De arbeidsmarktperspectieven voor gediplomeerden zijn matig, met uitzondering voor niveau 3. Uit onderzoek blijkt dat er vooral veel vraag is naar ervaren krachten en minder naar schoolverlaters (Aequor, 2010). Uit gegevens van de PT Arbeidsmarktmonitor blijkt wel dat van de totale instroom in 2010 het aandeel schoolverlaters in de hoveniers- en groensector hoger is dan in andere tuinbouwsectoren. Volgens de PT Arbeidsmarktmonitor (2010) geeft 35% van de bedrijven aan in het afgelopen jaar een schoolverlater aangenomen te hebben. Nog geen derde daarvan is afkomstig van het groene onderwijs (AOC 27% of HAS 4%).

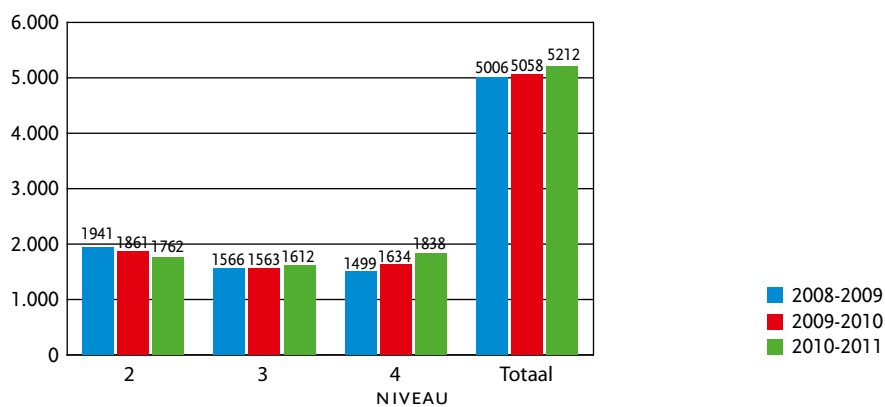


Figuur 9: Functieniveau 7.270 werkenden (Bron: Aequor, N=659)



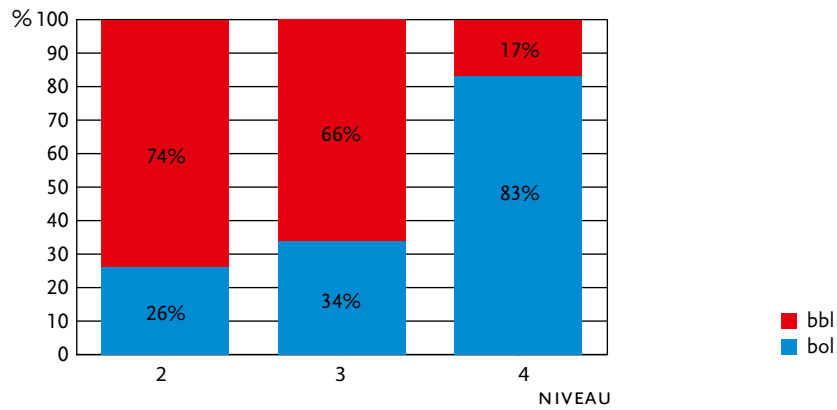
Het gaat hier om een onderzoek waarin 782 erkende leerbedrijven zijn bevestigd uit het totale register van circa 3.400 leerbedrijven (23%)

Figuur 10: Schatting aantal deelnemers mbo richting hoveniers/groenvoorziening

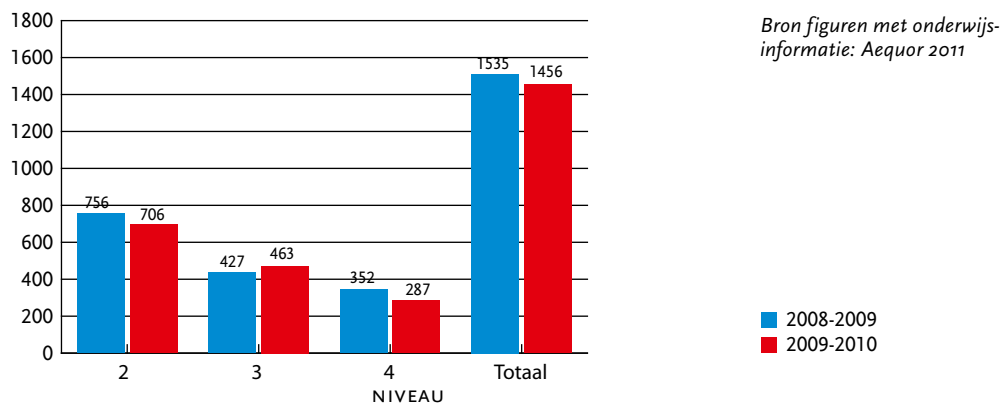




Figuur 11: Verhouding bol/bbl per niveau schooljaar 2010/2011



Figuur 12: Schatting gediplomeerden hoveniers/groenvoorziening



Tabel 5: Scholing in de hovenierssector 2010

Aandeel bedrijven waar geschoold wordt	67%
- Bedrijven met < 10 werknemers	65%
- Bedrijven met > 10 werknemers	94%
Aandeel vaste krachten dat de afgelopen 12 maanden scholing heeft gevolgd, waarvan:	53%
- verplichte scholing	29%
- niet-verplichte scholing	24%
Bijdrage door werkgever aan scholing	
- in geld	94%
- in tijd	85%
Aandeel bedrijven met scholingsplan	49%
Bedrijven die bekend zijn met opleidingsfonds	39%
- bekendheid bij bedrijven waar geschoold wordt	49%
- bekendheid bij bedrijven waar niet geschoold wordt	26%
Gebruik maken van mogelijkheden opleidingsfonds (bij bedrijven die er mee bekend zijn)	38%

Bron: PT Arbeidsmarktmonitor 2010

Via het fonds Colland Arbeidsmarkt is het mogelijk om voor werknemers een bijdrage te ontvangen in de cursuskosten. In 2010 is aan bedrijven in de hovenierssector 603 keer een bijdrage in de cursuskosten uitgekeerd. Ten opzichte van 2009 is dat een daling van 13%. De vergoeding is overigens al een paar jaar gelijk gebleven. De bedrijven vinden de netto vergoeding aan de lage kant.

Om een beeld te geven van het soort cursussen, staan hieronder de top 5 van toegekende aanvragen van 2009 en 2010.



Tabel 6: Top 5 cursussen vergoed vanuit Colland in 2009

Naam cursus	Aantal
Veilig werken langs de weg	197
Klantgericht werken	84
Uitzetten, landmeten, waterpassen met o.a. laser	77
Werkvoorbereiden en planning	51
Motorkettingzaag en bosmaaier	49
Top 5 cursussen Hoveniers 2010	
Veilig werken langs de weg	169
Klantgericht werken	56
Kleine machines en gereedschap in de groenvoorziening	53
Motorkettingzaag en bosmaaier (gebruik/dagelijks onderhoud)	50
Basisopleiding interieurbepplanting	27

Bron: Colland Arbeidsmarkt

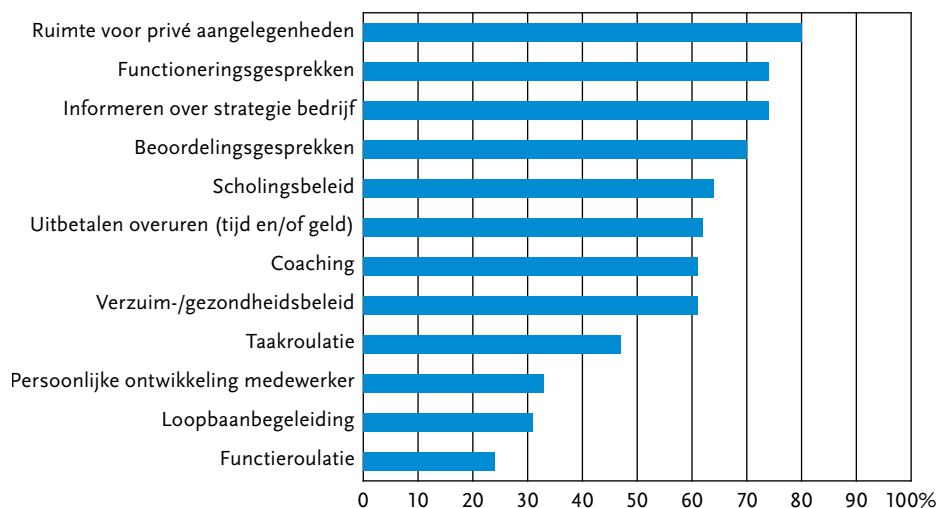
6. Personeelsbeleid en arbeidsmarktomstandigheden

Bij de meeste bedrijven wordt werkoverleg gevoerd. Uit de arbeidsmarktmonitor blijkt dat 80% van de bedrijven met 2 of meer vaste krachten met enige regelmaat werkoverleg heeft. Van de bedrijven met meer dan 15 werknemers is dat praktisch 100%.

Het ziekteverzuim lag in 2010 op 4,3%. Dat is boven het gemiddelde (3,7%) van de hele primaire agrarische sector. Ter vergelijking: het cijfer voor heel Nederland was 3,8%.

In het kader van de arbeidsmarktmonitor is aan ondernemers gevraagd welke aspecten onderdeel uitmaken van hun personeelsbeleid. Ruimte voor privé aangelegenheden scoort het hoogst. Acht van de tien van de ondervraagde bedrijven zegt dat daar ruimte voor is. Ook geven veel bedrijven aan hun medewerkers in te lichten over de strategie van het bedrijf. Tweederde van de hoveniersbedrijven geeft aan dat er functionerings- en beoordelingsgesprekken plaatsvinden. Ruim de helft van de bedrijven heeft een scholingsbeleid voor hun medewerkers. Aspecten rondom persoonlijke ontwikkeling of loopbaanbegeleiding zijn op circa 30% van de bedrijven aan de orde.

Figuur 13: Aandeel hoveniersbedrijven dat aandacht besteedt aan onderdelen van personeelsbeleid



Bron: Arbeidsmarktmonitor 2010 Productschap Tuinbouw

Tijdens het onderzoek is aan de werkgevers ook gevraagd in hoeverre zij vinden dat er in de bedrijfstak sprake is van goed werkgeverschap. Bijna 80% van de werkgevers is hier positief over. Bijna 20% van de werkgevers had hier geen mening over.

De werknemers die zijn geïnterviewd, zijn over het algemeen tevreden met hun werk. Verschillende werknemers in de hovenierssector noemen het zelfs hun passie. De afwisseling, het wer-



ken met het 'product' en de creativiteit die zij in hun werk kunnen stoppen zijn enkele punten die hierbij naar voren springen. Veel werknemers benadrukken dat je van aanpakken moet houden en het niet erg moet vinden over te werken: "Je moet wel flexibel zijn vanwege wisselende werktijden en overwerk en de handen uit de mouwen willen steken". Het is mooi, maar ook hard werken. Wanneer de werkzaamheden eentonig zijn is het belangrijk dat er een goede sfeer is tussen de werknemers: "Samen maak je er wat van."

Goede communicatie met de werkgever dan wel leidinggevende blijkt van groot belang voor de werknemers. Werknemers geven aan dat dit niet altijd soepel verloopt. Informatie vanuit de werkgever over de stand van zaken van het bedrijf kan bijvoorbeeld onzekerheid over het voortbestaan van het bedrijf (en daarmee de baan) voor werknemers wegnemen. Het blijkt dat uitgesproken waardering er voor zorgt dat werknemers gemotiveerd zijn om de werkzaamheden goed uit te voeren. Een open communicatie vanuit de werkgever draagt bij aan meer begrip vanuit de werknemer wanneer er stelselmatig moet worden overgewerkt of wanneer de lonen niet omhoog gaan.

Er is een ondertoon te bespeuren waaruit blijkt dat mensen niet altijd voor hun mening durven uitkomen omdat men bang is zijn baan kwijt te raken. Diverse keren wordt ook gemeld dat er over bepaalde onderwerpen niet gesproken kan worden. Uit interviews met werknemers uit kleinere bedrijven komt naar voren dat werkgevers vaak aanwezig zijn op 'de vloer' en meewerken. In die gevallen is de werkgever beter bereikbaar en kunnen bepaalde zaken beter worden besproken. Verder blijkt dat werknemers vaak begrip hebben voor de slechte financiële positie van het bedrijf en daarop hun wensen aanpassen. Werknemers uit grotere bedrijven zijn tevreden over de doorgroei- en scholingmogelijkheden die zij hebben.

7. Bronnen

- Arbeidsmarktmonitor Tuinbouw 2010; basisrapport en tabellenrapport; uitgevoerd door ECORYS in opdracht van het Productschap Tuinbouw (maart 2011) <http://www.tuinbouw.nl> (knop: Werken in de tuinbouw)
- Website arbeidsmarktinformatie productschappen: <http://www.arbeidsmarkttagrofood.nl>
- Kansen en knelpunten in de onderwijs- en arbeidsmarkt. Jaaroverzicht 2010. (Aequor, 2011)
- Aequor database arbeidsmarktinformatie: www.aequorfacts.nl
- Via www.aequor.nl/arbeidsmarktinformatie:
 - De arbeidsmarkt in 2015 (Aequor, 2011);
 - Onderwijscijfers 2010-2011 (Aequor, 2011);
 - Branche- en regiorapportages van 15 branches (Aequor, 2010).
- Factsheets van Colland Arbeidsmarkt: www.collandarbeidsmarkt.nl

Afbakening sector

- De hier beschreven sector is het hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijf. Dat wil zeggen die sectoren die zijn georganiseerd bij de VHG en die vallen onder de heffingsverordening van het Productschap Tuinbouw. In zijn statuten benoemt de VHG de sector als hoveniers-, groenvoorzienings-, boomverzorgers- en dak- en gevelspecialistenbedrijf. Het gaat daarbij om het particuliere bedrijf, al dan niet met werknemers. Bij werknemers wordt in eerste instantie uitgegaan van de werknemers die in dienst zijn van de bedrijven en die vallen onder de CAO voor het Hoveniersbedrijf in Nederland (huidige looptijd 1 maart 2011 tot en met 28 februari 2013).

Daarnaast kunnen er nog diverse andere bedrijven geheel of gedeeltelijk tot de sector gerekend worden. Denk daarbij aan bedrijven in de sociale werkvoorziening (SW) en tuincentra met activiteiten op dezelfde markt. Ook zijn er bedrijven in de grootgroenvoorziening die van oudsher behoren tot en georganiseerd zijn bij de loonwerksector (ook wel Cumela-sector genoemd).

- Binnen de sector en in deze notitie wordt zo veel mogelijk een onderscheid gemaakt in hoveniers-bedrijven, groenvoorzieners, dak- en gevelbegroeners, boomverzorgers en interieurbeplanters. De eerste twee deelsectoren zijn in omvang het grootst. In de steekproef van de PT Arbeidsmarktmonitor geeft 78% van de bedrijven aan dat hoveniersactiviteiten sec de hoofdmoot vormt, 21% geeft aan dat groenvoorziening de hoofdactiviteit is en 1% geeft aan boomverzorging als belangrijkste activiteit te zien. Overigens geeft wel 14% van de bedrijven aan dat boomverzorging deel uit maakt van hun activiteiten. Verder geeft 4% van de bedrijven aan zowel dak- en gevelbegroening te doen als interieurbeplanting. De informatie in deze uitgave heeft veelal betrekking op de sector als geheel of op deze eerste twee deelsectoren. Daarnaast is soms sprake van een onderscheid tussen werkzaamheden voor de particuliere markt, de bedrijven- en instellingenmarkt en de overheidsmarkt. De activiteiten van bedrijven en deze termen overlappen elkaar deels.
- Binnen het middelbaar beroepsonderwijs is sprake van diverse opleidingen binnen de 'groene ruimte'. Daarbinnen vallen zowel specifieke hoveniers- en groenvoorzieningsopleidingen (vooral niveau 3 en 4) als gecombineerde hoveniers- en groenvoorzieningsopleidingen (niveau 1 en 2). Daarnaast is binnen het cluster groene ruimte sprake van anders gerichte opleidingen (bijvoorbeeld gericht op design of in combinatie met zorg en welzijn). Binnen de opleidingen is veelal niet bekend in welke sector of deelsector de leerlingen werken of stage-lopen.



Colofon

Dit overzicht is samengesteld door het werkoeverleg arbeidsmarktinformatie van Aequor, Colland Bestuursbureau en Productschap Tuinbouw.

Contactpersoon Colland: Christ Essens (079-3292043, christ.essens@actor.nl)

Contactpersoon Productschap Tuinbouw: Jan Kees Boon (079-3470422, j.boon@tuinbouw.nl)

Contactpersoon Aequor: Bernadette Dijkstra (0318-649500, bdijkstra@aequor.nl)

Vormgeving: Vuurwerk Communicatie en Vormgeving, Arnhem

Datum: september 2011

Aequor

