

Inleenaarbeid

Op het merendeel van de bloemisterijbedrijven bestaat het personeel uit een zogenaamde 'vaste kern met daaromheen een flexibele schil'.

Die flexibele schil is het laatste decennium steeds meer ingevuld met Poolse inleenaarbeiders. Hun arbeids-ethos is over het algemeen goed, maar is met aandacht nog verder te verbeteren. Op sommige bedrijven zijn Polen kind aan huis en laten de ondernemers ze doorgroeien tot het middenkader.

Peter van Leth
pvanleth@hortipoint.nl

Tuinbouw nog steeds geliefd bij arbeidsmigrant

Nederland zou onder Polen minder in trek zijn. Uitzendbureaus die arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa, bemiddelen op bloemisterijbedrijven spreken dat tegen. Een meldpunt voor overlast door arbeidsmigranten en negatieve publiciteit zijn nauwelijks van invloed.

De arbeidsmigrant is niet meer weg te denken op bloemisterijbedrijven (zie kader 'Over de hele linie meer inleenaarbeid'). Volgens de recentste arbeidsmarktmonitor van het Productschap Tuinbouw uit 2011 is het aantal uitzendkrachten in de glastuinbouw vanaf 2006 met circa 10.000 gestegen naar bijna 50.000 in 2010. Bedrijven met 2 tot 10 werknemers maakten voor 60% gebruik van uitzendkrachten, met 11 tot 50 werknemers voor 80% en met 50 werknemers en meer voor 85%. Dit maakt dat gemiddeld 64% van alle glastuinbouwbedrijven uitzendkrachten inschakelt.

Pool ligt Nederlander

De band en het respect tussen werkgever en met name Polen is fors verbeterd sinds de grenzen in mei 2007 voor hen zijn opengestaan. Daarover zijn uitleners en arbeidsdeskundigen het eens.

„Toegenomen kritiek van sommige poli-

tici en burgers, daarover halen Polen die al in Nederland werken hun schouders op, omdat ze weten dat de baas waarvoor ze werken hen waardeert. Een ander verhaal is het voor potentiële nieuwe Poolse arbeidsmigranten. Het 'Meldpunt Midden en Oost Europeanen' beïnvloedt hun toestroom in negatieve zin, want de Poolse arbeidsmigrant is in geheel West-Europa een welkome gast”, zegt Volker van Vuurde, directeur Holland Contracting.

Dat de Nederlandse tuinbouw geliefd blijft bij Polen, blijkt volgens Coen van Baren van VZM Uitzendgroep ook uit het feit dat toen de Duitse grens in 2011 voor hen openging, de toestroom naar Nederland niet afnam. „Laatst las ik weer een bericht dat Nederland niet populair is onder arbeidsmigranten. Zoals bij zoveel mediaberichten over arbeidsmigranten is dit schromelijk overdreven”, oordeelt Martin Mostert van Tido Vesta. Hij vervolgt: „Poolse arbeiders en Nederlandse ondernemers hebben grotendeels dezelfde opvattingen over arbeidsmentaliteit. Verder



Polen zijn geliefd om hun arbeidsethos; sommigen treden zelfs toe tot het middenkader.

komt de Nederlandse cultuur veel meer overeen met de Poolse dan bijvoorbeeld de Duitse. Vandaar dat veel Polen er meer kilometers voor over hebben om hier aan de slag te gaan, omdat de arbeidsomstandigheden over het algemeen in Nederland goed geregeld zijn. Uitbuiting van arbeidsmigranten gebeurt nog steeds, maar wordt iedere keer wel erg breed uitgemeten in de media.”

Hardnekkig probleem

Overheid en bedrijfsleven doen er van alles aan om malafide uitzendbureaus uit te bannen. Het blijft echter een hardnekkig probleem, moeten alle partijen erkennen. „In een gehele uitbanning geloof ik niet, zeker in tijden dat bedrijfsresultaten bij tuinders onder druk staan. Dit nodigt sommige ondernemers uit om risico's te nemen”, meent Mostert.

Toch zetten alle inspanningen wel degelijk zoden aan de dijk volgens Van Baren.

„De afgelopen tien jaar is de situatie enorm verbeterd. Uitbuiting van arbeidsmigranten is geen schering en inslag meer, het betreft in toenemende mate incidenten.” Van Vuurde sluit zich aan bij de bevindingen van zijn collega's, maar vindt dat opsporing en handhaving door de overheid sterk voor verbetering vatbaar is. „Het lijkt er af en toe op dat opsporingsambtenaren niet weten hoe het er in de praktijk aan toe gaat. Er wordt te veel gehandhaafd op signalering. En op veel bedrijven die ze willekeurig binnenvallen, is vaak niets aan de hand. De kunst is om te weten waar de pakkans het grootst is. Het is vooral belangrijk dat inspecteurs bij controle verder kijken dan alleen de buitenkant”, schetst Van Vuurde.

'Eerlijke arbeid', waarbij iedereen zich aan dezelfde regels houdt, vindt de directeur van Holland Contracting nodig om de tuinders die zich wel aan de regels houden een eerlijke concurrentiepositie te geven. Bovendien is het goed voor het imago van de sector.

Weinig concurrentie

Als straks in 2014 de grenzen open gaan voor Roemenen en Bulgaren hoeven Polen niet te vrezen voor hun baan, aldus de deskundigen. „De arbeidsmarkt zal er in grote lijnen hetzelfde uitzien. Bulgaren en Roemenen zullen er zeker bijkomen, maar ik verwacht geen massale toestroom. Sowiesso zal het een geleidelijk proces worden”, zegt Van Vuurde. Mostert en Van Baren wijzen vooral op de klik tussen Nederlanders en Roemenen/Bulgaren, die stukken minder is dan tussen Nederlanders en Polen. Uitzonderd de zogenoemde Turkse Bulgaren die regelmatig banden hebben met Nederlanders van Turkse komaf.

Of het nu Roemenen, Bulgaren, Letten of Slowaken zijn die naar Nederland komen, Mostert vindt het aankunnen van deze toestroom een belangrijk aandachtspunt. „Het merendeel van de Polen integreert goed. Daar is nu ook al jaren ervaring mee opgedaan, die echter nog in goede banen moet worden geleid met grote stromen andere arbeidsmigranten. Vanuit dat oogpunt en gezien de vergrijzing in Nederland, zou de beste oplossing zijn om Nederlanders te strikken voor productiewerk in de glastuinbouw”, oppert Mostert.

Dit is echter een utopie, daarover zijn de drie uitleners het eens. Gezien de druk op Nederlandse uitkeringsgerechtigden om banen in de tuinbouw te accepteren, zal hun aantal in de sector stijgen, maar niet in grote getale. „Productiewerk in de tuinbouw zal nooit meer in handen komen van Nederlanders met een vast dienstverband en ook niet massaal door Nederlanders op de loonlijst van uitzendbureaus”, beweert Van Baren. <

Analyse

Over de hele linie meer inleenaarbeid

Inleenaarbeid is het afgelopen decennium enorm toegenomen in de glastuinbouw. Volgens arbeidsdeskundigen geldt dat voor alle bedrijven, of ze nu groot of klein zijn. Er zijn wel enkele nuances.

Op kleine bedrijven (0,5 tot 1 ha) heeft de arbeidsmigrant ook zijn intrede gedaan, ook al nam het aantal kleine bedrijven door schaalvergroting sinds 2000 fors af. Gezinsarbeid is op kleine bedrijven meer en meer naar de achtergrond verdwenen. De plaats van gezinsleden is niet alleen ingenomen door buitenlandse uit-

zendkrachten, maar ook door werknemers met een los en vast dienstverband. Kleine bedrijven regelen het in dienst nemen van arbeidsmigranten vaker zelf. Het inschakelen van een uitzendbureau is minder aan de orde dan op grotere bedrijven. Nu de crisis echter langer duurt, vallen de kleine bedrijven weer terug op de gezinsarbeid. Vast personeel wordt ontslagen en flexibele arbeid wordt alleen ingezet tijdens de grootste pieken.

Op middelgrote (1 tot 5 ha) en grote bedrijven (meer dan 5 ha) is inleenaarbeid enorm

toegenomen. De laatste jaren vooral door de veranderende markt, aldus arbeidsdeskundigen. Grotere bedrijven gaan meer flexibele arbeid inhuren om aan de flexibele vraag van de afnemers te kunnen voldoen. Invulling van de personeelscapaciteit verschilt nog wel tussen een middelgroot en groot bedrijf. Op middelgrote bedrijven (1 tot 5 ha) bestaat het personeelsbestand uit een mengeling van allerlei categorieën: gezinsarbeid, vaste krachten, tijdelijke krachten, inleenaarbeid en scholieren/studenten. Vooral de bedrijven met 1 tot 2 ha

glas doen vaak een substantieel beroep op flexibele arbeid (tijdelijke contracten, inleenaarbeid en scholieren/studenten). Vaste krachten komen in deze categorie bedrijven relatief weinig voor. De grootste bedrijven (meer dan 5 ha) werken vooral met vaste krachten en met inleenaarbeid. In de afgelopen jaren zijn deze twee personeelscategorieën onder deze bedrijven toegenomen. Daarentegen maken ondernemers op deze bedrijven in steeds mindere mate gebruik van tijdelijke krachten en scholieren/studenten.

Boeien en binden geldt ook voor inleenarbeid

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden in de sector, wordt er veel aandacht besteed aan het boeien en binden van vaste en potentiële werknemers. Als uitzendkrachten deze aandacht ook krijgen, dan betaalt dat zich terug.

De tijden zijn voorbij dat tuinders redeneren: het is maar een Pool. Ze beseffen dat ze afhankelijker van arbeidsmigranten zijn geworden. En de Pool wordt geroemd om zijn arbeidsethos. Op de meeste bedrijven is de uitzendploeg geen aparte ploeg meer. Integratie op de bedrijven wordt steeds beter. Wanneer bedrijfsuitjes worden georganiseerd, zijn uitzendkrachten vaak van de partij”, schetst Coen van Baren van VZM Uitzendgroep. Dat wil niet zeggen dat de optimale situatie is bereikt. „Op sommige bedrijven heeft de uitzendkracht nog steeds het gevoel dat hij inwisselbaar is. Dat creëert geen loyaliteit. Het mooiste compliment dat ik en de inleener kunnen krijgen, is als een Pool thuis de naam van het bedrijf noemt als werkgever

en niet die van het uitzendbureau”, zegt Volker van Vuurde van Holland Contracting.

Persoonlijke aandacht

De kostprijs van de uitzendkracht is niet zo zeer te drukken door scherpere uurtarieven, maar door persoonlijke aandacht. Daarvan is Van Vuurde overtuigd. „Uitzendkrachten zijn niet over één kam te scheren. Ze hebben verschillende achtergronden en doelstellingen. Aandacht daarvoor levert winst op in termen van arbeidsvreugde, loyaliteit en prestaties. Een Pool is van nature geen prater, maar komt vaak wel los als er belangstelling voor hem of haar wordt getoond”, ervaart Van Vuurde. Persoonlijke aandacht hoeft zich volgens hem niet te beperken

tot sociale aspecten, ook werkgerelateerde aandacht is op zijn plaats: „Door ook met uitzendkrachten functioneringsgesprekken te voeren, is te bewerkstelligen dat de juiste man op de juiste plaats staat. Prestatienormen helpen daarbij.”

Met prestatienormen werken is niets mis, redeneert ook Martin Mostert van Tido Vesta. Alleen lenen volgens hem lang niet alle teelthandelingen op bloemisterijbedrijven zich daarvoor. „Prestatienormen kunnen ook demotiveren, zeker als de lat erg hoog wordt gelegd. Als een uitzendkracht de norm net niet redt, wil dat nog niet zeggen dat hij of zij geen geschikte arbeidskracht is”, benadrukt Mostert. Hij vindt dat op de meeste tuinbouwbedrijven uitzendkrachten optimaal presteren, omdat zowel directie

Tips

Zorgeloos inlenen

Per 1 juli 2012 is ten aanzien van de verantwoordelijkheden bij het inhuren van inleenarbeid het een en ander veranderd. Zo is een ondernemer gevrijwaard van het betalen van niet-afgedragen loonheffing en omzetbelasting als het NEN 4400-gecertificeerd uitzendbureau waarmee ze in zee gaan in gebreke blijft. Men moet dan wel 25% van het totale bedrag van de factuur van het uitzendbureau storten op een zogenoemde G-rekening. Deze rekening biedt de Belastingdienst de waarborg dat een deel van de factuursom al voor belastingbetaling wordt gereserveerd. Verder moet het uitzendbureau voorkomen op de lijst van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Hierop aansluitend hebben werkgeversorganisaties met vakbonden afgesproken dat in de nieuwe cao Glastuinbouw, die geldt vanaf 1 juli 2012, ondernemers worden ver-

plicht met NEN-4400 gecertificeerde uitzendbureaus in zee te gaan.

Niet achteroverleunen

Wanneer deze veranderingen in acht worden genomen, betekent het volgens Jet van Bergen-den Hollander, adviseur Arbeidszaken bij Flynth adviseurs en accountants, nog niet dat ondernemers nu zorgeloos inleenarbeid kunnen inschakelen. „Daar komt wel meer bij kijken. De vrijwaring inlenersaansprakelijkheid houdt niet in dat ondernemers achterover kunnen leunen bij het inschakelen van inleenarbeid. Bij het aantreffen van illegale werknemers zijn boetes en sancties immers fors hoger geworden. Terugdringen van illegale tewerkstelling is nog steeds ook de verantwoordelijkheid van ondernemers”, redeneert de arbeidsdeskundige. Zo merkt zij in de prak-

tijk onregelmatigheden op bij onder meer de voorwaarden waar men bij het gebruik van een G-rekening aan moet voldoen en de complicaties die komen kijken als zelfstandigen zonder personeel worden ingeschakeld via een uitzendbureau.

Dat uitzendbureaus verplicht zijn zich vanaf 1 juli te registreren heeft verder ook gevolgen voor inlenende bedrijven. Ze adviseert daarom de checklist 'Zorgeloos inschakelen inleenarbeid' door te nemen en bij de hand te houden. LTO Noord werkgeverslijst heeft recent (augustus 2012) een nieuwe versie samengesteld in samenwerking met Flynth en de overkoepelende uitzendorganisaties ABU en NBBU.



Download de checklist 'Zorgeloos inschakelen inleenarbeid' via:

www.vakbladvoordebloemisterij.nl

Mening



Adriaan Vonk, directeur Cut Flowers in Rijsenhout: 'Uitzendkracht verdient kans door te stromen'

Bij Florensis Cut Flowers in Rijsenhout hebben de Polen Arthur Gladis en Roman Stec sinds dit jaar duidelijke taak- en functieomschrijvingen gekregen, met hieraan gekoppeld een bijbehorend salaris en meer verantwoordelijkheden. De twee zijn niet in vaste dienst genomen, maar onder contract gebleven bij Holland Contracting. Tijdens piekperioden fungeert Gladis als operator zaai- en vulmachines en Stec als operator plantbewerkingsmachines. Het is voor het eerst dat Polen doorstromen op het bedrijf. „Terecht, anders waren we ze ook kwijt geweest”,

meldt directeur Adriaan Vonk. Nadat de Polen zelf hun positie duidelijk aankaartten, is Vonk met het uitzendbureau om tafel gaan zitten. En tot de conclusie gekomen dat uitzendkrachten die waardevol zijn voor het bedrijf, dezelfde kansen verdienen als vaste krachten. „Productiepersoneel wordt al jaren ingeleend om flexibel op piekperioden te kunnen anticiperen. Die omslag is nu ook gemaakt met middenkaderpersoneel”, bevestigt Vonk. Zijn verwachting is dat het dan ook niet bij deze twee Polen zal blijven. Maar er zijn ook grenzen. „Gladis

spreekt goed Nederlands, Stec kan beter uit de voeten met Engels. Dit werkt goed, omdat er ook Poolse productiepersoneel moet worden aangestuurd. De bedrijfscultuur kan en mag echter niet zo omslaan dat Engels meer dan Nederlands de voertaal wordt.” Aan Vonks genomen stap zit volgens hem ten slotte nog een belangrijk aspect: „Polen willen de gezagsverhoudingen graag duidelijk hebben. Als een Pool meer verantwoordelijkheid heeft dan een landgenoot, wordt dat goed geaccepteerd. Als het maar helder is”, ervaart Vonk.

als middenkader de uitzendkracht serieus neemt. Grootste struikelblok is en blijft volgens Mostert de taalbarrière: „Nederlands is nu eenmaal geen makkelijke taal. Maximaal rendement uit een Poolse werknemer halen, begint bij het bieden van oplossingen om de taalbarrière te doorbreken.”

Doorstromen

Naast een goede beloning en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden, zijn veel Poolse uitzendkrachten tevreden als de woon-werkafstand klein is en de huisvesting naar behoren is geregeld. Steeds meer Polen

komen echter graag in aanmerking voor loopbaanontwikkeling binnen het bedrijf. Van Baren zou het toejuichen als ondernemers hier meer open voor staan. „De doorstroming van arbeidsmigranten gebeurt mondjesmaat. Te weinig in mijn beleving. Bij vacatures zouden arbeidsmigranten daarop net zoveel kans moeten maken als vaste medewerkers, wanneer gebleken is dat ze daarvoor de capaciteiten hebben.” Mostert beaamt dat niet veel arbeidsmigranten doorstromen, Van Vuurde constateert wel een duidelijke toename.

De uitleners hebben er alle drie geen bezwaar tegen als de Pool die toetreedt tot

het middenkader van een bedrijf, daar op de loonlijst komt en er bij hen vanaf gaat. Wel maakt Van Vuurde een uitzondering voor mensen waarin hij – wat scholing betreft – veel heeft geïnvesteerd. „Ik stimuleer doorstroming waar mogelijk, maar ook Polen in het middenkader kunnen prima uitgezonden worden. Sommigen geven daaraan zelfs de voorkeur, omdat ze dan flexibelere arbeidstijden hebben. Ze zijn niet gebonden aan 25 vaste vakantiedagen, maar kunnen nog steeds na elke acht weken twee weken naar huis. Mits de werkgever daarmee kan leven.” <



FOTO: RIJNPLANT BREEDING

Veel Polen zijn bereid zich de Nederlandse taal eigen te maken zoals bij RijnPlant via een interne opleiding.

Niet iedereen zweert bij inleendarbeid

Alhoewel meer en meer buitenlandse inleendarbeid op de glastuinbouwbedrijven is verschenen, zijn er ondernemers die blijven zweren bij los en vast personeel van Nederlandse komaf. Voor elke keuze valt iets te zeggen, aldus arbeidsdeskundigen. Zolang de ondernemer ervoor zorgt dat iedereen plezier houdt in het werk.

De mate waarin een glastuinder een beroep doet op los of vast personeel hangt af van zijn voorkeur voor continuïteit of flexibiliteit, is de algemene stelregel van arbeidsdeskundigen. Deze keuze is volgens Wim Overwater, personeelsadviseur bij het Ministerie van Personele Zaken, niet los te zien van de aard van het werk op het tuinbouwbedrijf. „Als het gaat om eenvoudig productiewerk waarvoor relatief weinig opleiding en ervaring nodig is, dan wordt die arbeid flexibel ingevuld. Vandaar dat op glasgroentebedrijven met veel meer flexibele krachten wordt ge-

werkt dan op potplantenbedrijven. Snijbloemenbedrijven zitten hier ongeveer tussenin.” Jolanda Rosloot, scholingsadviseur van de Hortibedrijfschool, herkent deze ontwikkeling waarbij op de meeste glastuinbouwbedrijven alleen het middenkader vast is en het productiepersoneel uit losse medewerkers bestaat.

Los of vast

Ondernemers die aangeven liever met vaste krachten te willen werken, voeren als argumenten aan dat vaste krachten breder

inzetbaar zijn, beter werk afleveren en beter gemotiveerd zijn. Investerings- en inwerk-tijd, instructie en opleidingen leveren bij vaste krachten meer rendement op dan bij tijdelijk personeel. Met een vaste personeelsploeg beschikt de ondernemer bovendien over de zekerheid dat hij altijd over voldoende mensen beschikt. En door minder tijdelijke krachten in te hoeven schakelen, worden ten slotte mogelijke problemen met illegale arbeidskrachten ingedamd.

Telers die tijdelijke krachten prefereren, geven hiervoor als voornaamste reden op dat zij zo het personeelsbestand optimaal

kunnen afstemmen op de bedrijfsdrukke. Los personeel is namelijk niet het hele jaar nodig, met losse krachten zijn pieken beter op te vangen en daarnaast zijn vaste krachten moeilijker te ontslaan.

Verder speelt het argument dat het aantrekken van meer vast personeel grotere risico's ten aanzien van ontslag, ziekte en arbeidsongeschiktheid met zich meebrengen. „In onzekere tijden spelen de (on)mogelijkheden voor ontslag een rol. Hierdoor zullen meer contracten voor bepaalde tijd worden afgesloten of meer uitzendkrachten worden ingeleend”, zegt Jet van Bergen-den Hollander, adviseur Arbeidszaken bij Flynnth adviseurs en accountants. Zij constateert dat kwekers uitwijken naar een payrollconstructie: 'vertrouwd' personeel wordt op de loonlijst gezet van een uitzendbureau of gespecialiseerd payroll-bureau. Op deze manier worden de risico's afgewenteld op een extern bureau en heeft de kweker toch vertrouwde medewerkers op het bedrijf. Uiteraard is hier een kostenplaatje aan verbonden.

Ook veel Nederlanders zijn te motiveren om inleendarbeid te verrichten.



FOTO: FOTOSTUDIO G.J. VLEKKE

Oog voor talent

Een veelgehoorde klacht uit de praktijk is dat er te weinig goed geschoolde krachten de tuinbouw instromen. Met dit probleem kampen zowel grote als kleine bedrijven. Dat komt mede doordat er te weinig oog is voor talent, aldus de arbeidsdeskundigen. Er wordt te weinig aan doorstroming binnen het bedrijf gedaan, zeker waar het gaat om bijscholing van 'goede krachten'.

Er gloort echter hoop aan de horizon, meldt Rosloot: „Door de oprichting van de

Hortibedrijfschool zie je nu wel een ontwikkeling dat scholing van personeel steeds meer aan de orde komt in de bedrijven.”

Overwater ziet de tendens dat ondernemers alleen medewerkers in vaste dienst nemen als ze op termijn zorgen voor toegevoegde waarde aan het bedrijfsproces: „Het is nu eenmaal zo dat vaste productiemedewerkers die niet doorgroeien, op latere leeftijd minder flexibel zijn en een lagere

Lees verder op pagina 16 >

Praktijk

Wil en Ine Prins, van Prins Orchidee in Monst:

'Voor flexibele arbeid liever een oproepkracht dan een uitzendwerker'



Wil en Ine Prins doen er alles aan om zowel oproep- als vaste krachten het naar hun zin te maken op het bedrijf.

Bij Prins Orchidee in Monst valt 90% van de productie in circa dertien weken per jaar, wat neerkomt op de inzet van veel flexibele arbeid. Die wordt ingevuld door eigen oproepkrachten en niet door uitzendkrachten. „Een bewuste keuze vanwege kwaliteitsdoelen, de

service richting de klant en de grote diversiteit aan artikelen”, licht Wil Prins toe. Het is ook historisch zo gegroeid, vult Ine aan: „Al 35 jaar werkt het bedrijf met oproepkrachten. Dit zijn voornamelijk vrouwen die het een leuke klus vinden en die bovendien te overzien is doordat de weken over het jaar verspreid zijn.”

Prins Orchidee kan een beroep doen op tweehonderd oproepkrachten, die vaak al jaren samenwerken in teams van tien personen. De bedrijfsleiding houdt oog voor talenten onder de oproepkrachten; incidenteel stroomt een oproepkracht door naar de vaste personeelsploeg. De twintig vaste krachten op het bedrijf zijn multifunctioneel inzetbaar. Ze hebben hun eigen taak en verantwoordelijkheid, waarbij sommigen in rustige tijden bijspringen bij productiewerk.

Aard werkzaamheden

De voorkeur voor oproepkrachten is mede ingegeven door de aard van de werkzaamheden, moet Wil toegeven. Op 3 ha worden

snijcymbidiums geteeld voor de verwerking in meer dan 500 verschillende arrangementen. „Daarvoor is aan te kloppen bij uitzendbureaus, maar die kunnen niet in onze verschillende piekperiodes tussen november en juni dezelfde mensen leveren. Inwerken en communicatieproblemen oplossen kost tijd en energie. Bij een constante arbeidsbehoefte met terugkerende handelingen ligt dat anders”, redeneert Wil. De teler heeft becijferd dat ook de kosten in het voordeel van oproepkrachten uitvallen. De absolute kosten (uurloon inclusief alles eromheen aan onder meer vervoer en huisvesting) liggen ongeveer gelijk. Geselecteerde Poolse krachten hebben wellicht een hogere productiviteit, maar die wordt gecompenseerd doordat er bij eigen oproepkrachten geen afstemmingsverliezen zijn en er veel minder fouten worden gemaakt.

Prins' keuze voor oproepkrachten is verder ingegeven door maatschappelijk verantwoord ondernemen: waarom personeel van ver halen als het ook in de buurt beschikbaar

is? „De algemene maatschappelijke ontwikkeling is om producten en diensten uit eigen land, uit eigen regio te halen. Het bedrijf is een onderdeel van diezelfde maatschappij”, oordeelt Wil.

Keerzijde

Maar zo'n grote groep oproepkrachten kent ook een keerzijde. „De gemiddelde leeftijd van de oproepkrachten is 58 jaar, waarvan een aantal meer dan 25 jaar bij ons werkt. Als je dan een verandering wilt doorvoeren vergt dat een diplomatieke aanpak. Verder moet je er zeer alert op zijn dat de sfeer in de teams goed blijft; disharmonie kan grote gevolgen hebben”, legt Ine uit. Het aantal oproepkrachten op peil houden is geen probleem. Het is vaak een kwestie van mond-tot-mondreclame. „Nederlandse werknemers zien door de crisis in dat ze zich flexibeler moeten opstellen om te concurreren met de buitenlandse arbeidsmigrant”, ervaart Wil. Hij vindt echter de regelgeving en het sociale stelsel er nog niet goed op afgestemd. Als

voorbeeld noemt hij de problemen rond de AOW: zodra de eerste partner 65 jaar wordt, ontvangt ook de jongere partner AOW en worden alle verdere inkomsten gekort op de uitkering.

Waardevol bedrijfskapitaal

Wil en Ine zien medewerkers als onderdeel van het bedrijfskapitaal, waarin moet worden geïnvesteerd. Wat arbeidsomstandigheden, werkomgeving en sociale aspecten betreft maken ze geen onderscheid tussen los en vast personeel. Iedereen wordt uitgenodigd voor personeelsuitjes. „Er zijn buiten het bedrijf om al zogenaemde Prins-vriendengroepen ontstaan”, meldt Ine. Ten slotte zegt Wil dat het bedrijf niets tegen arbeidsmigranten heeft. Van december tot en met mei lopen bij Prins Orchidee al jaren dezelfde vier Polen rond die wel de Nederlandse taal machtig zijn. „Bij ons is wat taal betreft de stelregel dat het praatje pot in het Nederlands moet kunnen plaatsvinden”, stelt Ine.

> Vervolg van pagina 15

arbeidsprestatie leveren dan jonge productiekrachten.”

Verder is het de kunst het vizier wat talenten betreft niet alleen te richten op het vaste personeel. Zo lukt het de tuinbouw onvoldoende om de vele jongeren die vakantiebaantjes verrichten, te behouden voor de tuinbouw. Verder lopen onder losse krachten regelmatig ook 'juweeltjes' rond die zijn te bewegen tot een carrière binnen de tuinbouw. Zoals Polen bijvoorbeeld, die wanneer ze de kans krijgen uitstekend in staat zijn leiding te geven. Taal hoeft daarbij

geen barrière te vormen. In toenemende mate krijgen losse krachten Nederlandse les, waarop bovendien voor een gedeelte subsidie is te verkrijgen.

Scheefgroei vermijden

Zowel bij flexibel georiënteerde bedrijven als bij bedrijven waar de nadruk ligt op continuïteit, is het van belang dat er geen scheefgroei ontstaat tussen los en vast personeel. Daarmee voorkomt de ondernemer conflicten. Een vaste medewerker kan men

bijvoorbeeld de tent uitjagen wanneer hij enkel en alleen omringd wordt met uitzendpersoneel, zeker wanneer het merendeel nog eens een andere taal spreekt. Ondernemers moeten er dus op toezien dat er een goede mix ontstaat tussen los en vast personeel.

De arbodeskundigen vinden het een goed teken dat steeds meer ondernemers stilstaan bij de ontwikkeling van hun personeel, of ze nou een los of vast contract hebben. Zo wordt aangesloten bij een personeelsbehoefte voor de komende jaren. <

Praktijk**Huib van Leeuwen, pot- en perkplantenteler****'Administratie rompslomp laat ik graag over aan uitzendbureau'**

Vanaf 2000 is het pot- en perkplantenbedrijf van Huib van Leeuwen verdubbeld naar 18 ha verdeeld over tien locaties. Op deze locaties zwaaien veelal ex-tuinders de scepter. Zij vormen de ruggengraat van de twintig man die Van Leeuwen in vaste dienst heeft, naast enkele assistent-bedrijfsleiders en personeel voor ondersteunde functies. Het merendeel van het werk laat hij met alle liefde en naar alle tevredenheid over aan Poolse inleenkrachten die via een uitzendbureau op zijn bedrijf werken. „Ik had mijn bedrijfsexpansie niet kunnen realiseren als ik me had moeten bezighouden met de administratieve rompslomp die komt kijken bij het inhuren van los personeel. Daarop is geen bedrijf te runnen. Dat weet ik nog wel uit de tijd dat ik met Turkse en Marokkaanse aanneembedrijven werkte. Je wist nooit honderd procent zeker of je met een legale werknemer had te maken”, schetst Van Leeuwen.

Dus al voor 2000 gooide hij het roer helemaal om en droeg 'die sores', zoals Van Leeuwen het typeert, over aan AUB Van Bergen Personeelsdiensten. „Dit is een gecertificeerd uitzendbureau dat nooit in een kwaad daglicht is komen te staan en me nooit heeft teleurgesteld. Reden om elk ander uitzendbureau de deur te wijzen, ook al is die vele malen goedkoper. Ik vind: voor wat, hoort wat, en dat geldt voor zowel mijn vaste krachten als de uitzendkrachten die voor mij werken. Ik ben niet zo'n tuinder die voor een dubbeltje op de eerste rang wil zitten.”



FOTO: PETER VAN LEETH

Huib van Leeuwen leunt al jaren vrij fors op inleenarbeid. Hij zou niet meer anders willen.

Uitzendkrachten krijgen bij hem ook de kans door te stromen naar de vaste ploeg. Inmiddels zijn het er vier, twee vrouwen en twee mannen, waarvan een de technische man van het bedrijf is geworden.

Geen Nederlandse werklozen

Van Leeuwen deed ooit mee aan een werklozenproject in Den Haag. Toen mochten acht uitkeringsgerechtigden bij hem aan de slag. Drie van hen kwamen niet opdagen en twee hielden het enkele dagen vol. De overige drie bleven twee maanden, daarna was hun proeftijd voorbij en konden ze zich weer op sociale voorzieningen storten. „Het was aan mij de taak om ze weer aan het werk te krijgen. De instanties die ze zo graag aan arbeid hielpen, gaven toen niet meer thuis, want hun taak was gedaan. Voor mij zat er niks anders op dan het in gang zetten van tijdrovende en kostbare ontslagprocedures”, zegt Van Leeuwen. Vandaar dat hij ook geen fiducia heeft in het project 'Westland heeft Werk', ook al lopen telers nu minder risico's dan hij destijds. „Als iemand in het Westland aan het werk wil, dan lukt hem dat. Daarvoor heeft hij of zij geen overheid nodig”, is Van Leeuwens overtuiging. Wel betreurt hij het dat hij geen bijdrage meer kan leveren aan het enthousiasmeren van de jeugd voor de tuinbouw. Daar is hij mee opgehouden, omdat de regels voor werken met 13- tot en met 15-jarigen en zelfs met 16- en 17-jarigen niet op de praktijk zijn afgestemd.