

## **Aanleiding**

Op 31-8-jl verzocht de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid UWV en LTO een plan van aanpak voor inzet van binnenlands aanbod gericht op de personeelsbehoefte in de land- en tuinbouw op te stellen en dat ook in samenhang met de verruiming van de calamiteitenregeling.

In een eerste brief aan de Minister van eind september zijn in hoofdlijnen de nieuwe afspraken tussen UWV en LTO aangekondigd.

In daarop aansluitend overleg tussen het Ministerie, UWV-WERKbedrijf en LTO werd afgesproken de afspraken in hoofdlijnen nader in een plan van aanpak te concretiseren/ uit te werken.

## **Nieuwe afspraken**

In de kern zijn er 3 nieuwe afspraken gemaakt t.w.:

1. het opstellen van een nieuwe oogstkalender, die als basis kan dienen voor in de tijd te plannen acties
2. de toeleiding van kansrijk aanbod naar de agrarische sector met inschakeling van (het bestand van) gemeenten in nauwe samenhang met maatregelen om werkgevers te stimuleren voorrang te geven aan binnenlandse werkzoekenden
3. een pilot-onderzoek bij werkgevers om na te gaan of hun aanpak van de personeelsproblematiek en advisering daaromtrent door de diverse instanties wel adequaat genoeg is geweest om de personeelsproblematiek op te lossen

Onderstaand vindt een concretere uitwerking plaats van deze afspraken in een plan van aanpak.

## **Plan van aanpak**

Het plan van aanpak wordt aangestuurd bij het LTO door de heren G.van der Grind en F. de Wijs en bij het UWV-WERKbedrijf door de sectorverantwoordelijke districtsmanager/dedicated vestigingsmanager, daarbij ondersteund door de landelijk bedrijfsadviseur voor de agrarische sector en de medewerkers van de brancheservicepunten

In een voorlichting aan alle contactpersonen op 10-11 jl zijn de hoofdlijnen van dit plan van aanpak al aangekondigd. Direct na 1-12 zal verdere informatie over de gemaakte afspraken worden verstrekt

LTO Nederland zal op voorlichtingsavonden en door middel van redactionele stukken in allerlei sectorale bladen werkgevers wijzen op dit plan van aanpak.

LTO Nederland zal aan werkzoekenden in alle imagocampagnes extra aandacht besteden. Te denken daarbij valt aan "Nederland Bloeit", Spotten en verpotten, Two 4 One, Leren en Werkenprojecten, Jong groen etc.

De uitwerking van het plan van aanpak wordt in de regio's met de gemeenten geregeld. Ook op landelijk niveau wordt getracht commitment met gemeenten te realiseren.

### **1. De oogstkalender**

De oogstkalender is opnieuw opgesteld (zie bijlage 1).

Deze oogstkalender vormt de basis voor de in de tijd in te richten regionale acties van UWV WERKbedrijf en LTO.

Dit schema kan evenwel ook weer niet al te strict worden gehanteerd, omdat veel bedrijven inmiddels combinaties hebben van teelten onder glas, in tunnels, op stellingen, in de vollegrond- en plantenvermeerdering. Hierdoor is de piek veel langer of ligt de piek op ander moment.

In de op te stellen actieplannen (zie 2) is voor de tijdsbepaling van de actie niet alleen de oogstkalender relevant maar ook de analyse van de gemelde arbeidsplaatsen (zie 2.4)

## **2. Toeleiding**

De toeleiding van nieuw binnenlands aanbod krijgt gestalte langs de volgende (actie)punten:

1. alle participerende werkbedrijfvestigingen maken een lokaal/regionaal actieplan voor 1-1-2010
2. de vestigingsmanager van de participerende bedrijfvestiging is verantwoordelijk voor het opstellen van het actieplan alsmede de rapportage daarover
3. het actieplan start uiterlijk 3 maanden voor de te verwachten oogst(en)
4. uitgangspunt voor het actieplan zijn de oogstkalender, de analyse van de in 2009 gemelde arbeidsplaatsen alsmede een door het project Seizoenarbeid uit te voeren sondering bij werkgevers m.b.t. de te verwachten personeelsproblematiek
5. het actieplan bestrijkt een regio, die in alle redelijkheid overbrugbaar is voor de werkzoekende
6. in het actieplan worden de samenwerkingsafspraken met de gemeenten vastgelegd (wie doet mee en hoe, wie doet niet mee en waarom). alsmede afspraken rondom werkzoekenden, die zich kenbaar hebben gemaakt bij het mobiliteitscentrum glastuinbouw
7. het proactief verwijzen op vacatures is het kernthema van het actieplan(N.B. het aanbod wordt ruim van te voren geïnformeerd dat zij kandidaat zijn voor seizoensvacatures)
8. participatie van werkbedrijfvestigingen gebeurt op basis van een analyse van het aantal gemelde arbeidsplaaatsen in 2009, waarbij 15 de ondergrens is. Deze analyse geeft als uitkomst dat 23 werkbedrijfvestigingen participeren (zie bijlage 2)
9. Werkbedrijfvestigingen met minder dan 15 arbeidsplaatsen op jaarbasis zetten de reguliere dienstverlening in
10. de participerende werkbedrijfvestigingen zoeken contact met (regio)gemeenten voor het maken van afspraken omtrent de toeleiding van het aanbod en de toepassing van PAWA/sanctiebeleid
11. uitgangspunt voor de selectie van aanbod zijn de criteria: beschikbaarheid, geschiktheid en gemotiveerdheid.
12. medewerkers van de landelijke brancheservicepunten geven desgevraagd toelichting op het gebruik van deze criteria en het gebruik van hulpmiddelen daarbij en/of zij faciliteren mede het selectieproces
13. in overleg met de sector worden zo nodig scholingsfaciliteiten ingericht of werkzoekenden ondersteund met competentietesten etc.
14. de doorverwijzing naar de werkgever is een verantwoordelijkheid van de vacature-eigenaar= de contactpersoon voor de agrarische sector van de werkbedrijfvestiging. Deze verantwoordt de verwijzingen en het verloop daarvan in WBS conform de afspraken in het protocol Seizoenarbeid (zie bijlage 3)

## **3. Pilotonderzoek**

Bij 10 werkgevers, verdeeld over meerdere agrarische sectoren en die in 2009 en daarvoor regelmatig gebruik hebben gemaakt van TWV's , wordt in de eerste 2 maanden van 2010 een onderzoek gedaan om hun wervingsactiviteiten en de rol van de arbeidsmarktintermediairs daarbij te bespreken met als doel lering te trekken uit hun bevindingen teneinde eigen wervingsinspanningen van werkgevers en de dienstverlening van de arbeidsmarktintermediairs te verbeteren.

Dit pilotproject wordt uitgevoerd in samenwerking tussen LTO-project Seizoenarbeid en het UWW-WERKbedrijf.

Aan het Ministerie wordt gevraagd dit onderzoek mede te financieren. Daarbij wordt gedacht aan 1 fte voor een ½ jaar.





## Bijlage 3

# Protocol vacaturebehandeling project Seizoenarbeid

### Doel project:

Zekerheid bieden aan de deelnemers (wg in de land- en tuinbouw), opdat zij kunnen beschikken over voldoende seizoenkrachten.

### Vacaturestroom:

1. Deelnemer meldt zich bij het Project Seizoenarbeid (SA) te Tilburg. Het SA registreert de deelnemer en vacature(s) met x-aantal arbeidsplaatsen.  
De vacatures worden verstuurd naar de betreffende UWV Werkbedrijf vestiging, waar registratie en behandeling plaatsvindt.
2. Potentiële deelnemer(s), die zich direct bij UWV Werkbedrijf meldt, wordt voor seizoenarbeid gewezen op het Project Seizoenarbeid te Tilburg. Er wordt dan de afgesproken route gevolgd.
3. Indien deelname aan SA niet gewenst is, volgt reguliere vacaturebehandeling.

### Vacaturebehandeling projectvacatures in ABS:

Projectvacatures worden door SA per mail of post aan de contactpersoon (CP) op de vestiging verzonden.

Vacatures worden **binnen 24 uur ingevoerd** in ABS en in behandeling genomen door **de vacature eigenaar = CP op de vestiging**.

Vacatureregistratie op naam van de werkgever. Indien niet in ABS bekend, moet deze werkgever worden ingevoerd in ABS.

Controleer of de vacature al niet bestaat in ABS. Is dat het geval, omzetten naar projectvacature.

### **Vacatureregistratie**

Status: Actief  
Vervaldatum: Startdatum werk.  
Reactietermijn: = gelijk aan de Blokdatum  
Presentatie; Anoniem  
Verwijzen: Uitsluitend door de vacature eigenaar  
Vacaturekenmerk: 'LTO' en 'Eures-Europees' moeten worden aangevinkt

De vacature moet Europees worden verspreid.

### **Vacaturebeschrijving**

Vacaturetitel: Conform vacature info en M/V  
Functieomschrijving: Standaard; 'Het LTO/UWV Project Seizoenarbeid zoekt<functienaam> voor  
<vacature  
Deelnemer in<woonplaats>. Kandidaten kunnen zich melden bij  
eigenaar>.  
Taken: Conform vacature info  
Werkperiode: Conform vacature info  
Aantal sollicitanten: Conform Werkbedrijf werkproces

### **Functie eisen**

Ervaring is niet vereist. Bijzondere, gewenste, vaardigheden in de vacature info, bijvoorbeeld tractor rijden, spuitlicentie etc..

Beroep ervaring: Agrarisch seizoenkracht  
Ervaring: 0 Maanden  
Opleidingen: Basisschool

6

Taalvaardigheid: N.V.T.  
Rijbewijs: Wens conform vacature info, anders n.v.t.  
Werklocatie: 35 km

**Sollicitatie**

Sollicitatiewijze: Telefonisch en/of m.b.v. standaard sollicitatie formulier SA of via E-mail,  
e.e.a vast te stellen door vacature eigenaar i.o.m. werkgever  
Sollicitatie adres: Conform vacature info, dus post adres en/of E-mail adres

**Contactpersoon**

Presentatie: Anoniem  
Contactpersoon: Vacature eigenaar  
Informatie vacature: Vacature eigenaar

**Contract**

Soort contract: Tijdelijk  
Contractduur: Conform vacature info  
Eerste werkdag: Conform vacature info  
Salarisindicatie: Conform vacature info  
Arbeidstijd: Conform vacature info, vrijwel altijd full time, conform CAO

**Toelichting arbeidsvoorwaarden;** Standaard tekst - 'Deze functie wordt betaald conform de geldende CAO. Arbeidstijden en extra beloningen zijn conform de voor de branche geldende CAO. Informatie over de werklocaties kunt u navragen bij de contactpersoon.'

**Logboek**

Duidelijk aangeven dat een vacature van het Project Seizoenarbeid betreft. De CP is verantwoordelijk voor de inhoud van het Logboek.

**Nota Bene**

1. **Gecontroleerde verwijzing is zeer belangrijk!**
2. Werkgever ontvangt standaard ABS-brief + banksheet. Banksheet afdrukken t.b.v. onderhoud Beursvloer.
3. Vacaturenummer(s) dienen direct te worden gemaïld aan SA te Tilburg. Tevens dient de registratie datum in ABS te worden vermeld, tevens wordt er een kopie Banksheet en een kopie van de Bevestigingsbrief werkgever, meegezonden.
4. Er is pas contact met de werkgever door de vacature eigenaar = CP als er daadwerkelijk passend aanbod is geselecteerd.
5. De werkgever krijgt vanuit de CP schriftelijk schriftelijke informatie over de sollicitant(en) middels de standaard verwijsbrief uit ABS. Het sollicitatiemoment (geregeld door de CP) moet hier op staan vermeld.
6. Verwijzing vindt plaats met gebruikmaking van de VA (WBS). Indien een sollicitant niet is ingeschreven, moet de persoon in Sonar, Basisregistratie worden ingeschreven. DV meteen sluiten met 'overig'.
7. Eventuele nalatigheden van werkgeverszijde, in het Logboek vermelden en mailen naar SA te Tilburg.
8. Drie (3) weken voor startdatum werk, vacature op blok en presentatie op geen.
9. De CP moet er voor zorgen dat hij/zij 1 week voor blokdatum een rappel krijgt, zodat voor de blokdatum de resultaten van de gecontroleerde verwijzingen kan toetsen.
10. Op de blokdatum moeten alle bemiddelingsresultaten zijn verwerkt in ABS. Zowel aan werkgeverszijde als aan werkzoekende zijde.
11. Op startdatum werk kan de vacature komen te vervallen, met vermelding van de resultaten.

## **Publiek/private samenwerking UWV/LTO voor de agrarische arbeidsmarkt**

### **1. Inleiding**

UWV (voorheen CWI) en LTO Nederland gaan een nieuwe fase in van hun samenwerking gericht op activiteiten voor een goede personeelsvoorziening in de sectoren van de land- en tuinbouw. In 2001 is deze samenwerking gestart met het LTO/CWI project Seizoenarbeid voor vervulling van vacatures voor agrarisch seizoenarbeid. Op dit moment vindt de opstart plaats van de samenwerking in ten minste twee brancheservicepunten voor ook meer structurele banen; voorts zijn onlangs in agrarische CAO's (voor de glastuinbouw en open teelten) afspraken gemaakt voor trajecten 'van werk naar werk'.

### **2. Gezamenlijke inspanningen en activiteiten van LTO en UWV voor vacaturevervulling in de agrarische sector**

#### **a. Samenwerking LTO/CWI (nu UWV) voor invulling vacatures voor agrarisch seizoenarbeid (publieke/private samenwerking)**

Eind 2001 zijn LTO Nederland en CWI een gezamenlijke aanpak gestart voor een goede en legale invulling voor seizoenarbeid. In de praktijk betekent dat vacatures bij een aantal regionale kantoren van LTO worden gemeld en dat met betrokken medewerkers van het CWI/UWV wordt bezien of er in bestanden van CWI/UWV en betrokken gemeenten aanbod is. Daarbij geeft LTO aan dat het mensen moeten zijn die gemotiveerd, geschikt en beschikbaar zijn; zo niet, dan heeft de ondernemer een probleem met uitval. Blijkt er geen prioaanbod, dat wordt de procedure voor aanvraag van een twv ingezet.

Daarbij wordt aangetekend dat er jaarlijks ca. 115.000 tijdelijke contracten worden afgesloten door agrarische ondernemers. Sinds het inmiddels vrije verkeer van werknemers uit de tien lidstaten die in mei 2004 tot de EU zijn toegetreden, hebben LTO en UWV nog maar zeer beperkt betrokkenheid bij en zicht op vacaturevervulling; immers dit gebeurt grotendeels met prioriteitgenietend aanbod door de ondernemers zelf, uit Nederland of de 25 lidstaten van EU. Nog geen 3% van de arbeidsbehoefte voor seizoenarbeid (dit was tot 2007 ruim 35.000) komt sinds invoering van het vrij verkeer in juni 2007 bij LTO Seizoenarbeid en UWV als deze door de ondernemers zelf niet met prioriteitgenietend aanbod kan worden ingevuld en zij een beroep doen op een tewerkstellingsvergunning op basis van WAV, veelal voor Bulgaren en Roemenen. Het gaat dit jaar waarschijnlijk om ca. 2500 aanvragen voor een TWV, vooral ook van bedrijven met meer gespecialiseerd werk zoals in de boomteelt waarvoor al in eerdere jaren Roemenen en Bulgaren zijn ingeschakeld.

LTO Seizoenarbeid stimuleert goed werkgeverschap door middel van administratieve lastenverlichting en heeft afspraken gemaakt met drie grote zorgverzekeraars en de belastingdienst. Via het digitaal loket kunnen ondernemers hun werknemers eenvoudig aanmelden voor de verplichte zorgverzekering. Door de aanvragen te combineren met de aanvraag van de zorgtoeslag en het aanbieden van de toelichting en de aanmeldformulieren in de taal van de werknemer, worden buitenlandse werknemers gestimuleerd

deze verplichte verzekering af te sluiten. Via informatie campagnes gericht op de agrarische ondernemers worden deze gewezen op hun informatieplicht en de risico's die werknemers lopen.

Dit heeft er dit jaar toe geleid dat het aantal afgesloten zorgverzekeringen voor buitenlandse werknemers dit met 35% is gestegen tot ruim 12000.

In 2001 is LTO tevens gestart met een systeem voor certificering voor uitzendbureaus die vooral werkzaam zijn in de agrarische sector (Register Inleen Agrarisch). LTO Nederland heeft inmiddels samen met de vleessector, de organisaties in de uitzendbranche (ABU, NNBU, VIA) en de vakbeweging in de Stichting Normering Arbeid (SNA) de NEN 400 normenreeks ontwikkeld. Het LTO keurmerk is inmiddels in NEN 400 opgegaan. LTO Nederland is als vertegenwoordiger van inleners in SNA actief in de ontwikkeling en het beheer van normen.

b. Brancheservicepunten LTO/UWV

Bij de start van het CWI nieuwe stijl in het UWV is gezamenlijk met LTO Nederland besloten om vanuit een aantal regionale kantoren matching op vacatures voor meer structurele banen te gaan vervullen. De inspanningen worden toegespitst op inschakeling van binnenlands aanbod. De betrokken medewerkers van de LTO's richten zich bij de agrarische ondernemers op vacaturemelding en via een direct contact met een aantal UWV medewerkers vindt de matching met aanbod in de relevante UWV vestigingen plaats. Deze gezamenlijke aanpak past in het streven van UWV om meer werkgevers- en vraaggericht te gaan werken.

c. Mobiliteitscentrum glastuinbouw

Onlangs is in het kader van de nieuwe CAO afspraken in de glastuinbouw afgesproken een Mobiliteitscentrum te starten. Dit met het oog op de moeilijke positie van een groot aantal bedrijven in de glastuinbouw als gevolg van de slechte economische en financiële situatie, verminderde vraag/export van en slechte prijsvorming voor producten. Dit zal leiden tot relatief veel bedrijfsbeëindigingen en beperkte investeringen. Bemiddeling van werk naar werk vergt daarom extra inspanning. De sector investeert met het mobiliteitscentrum in behoud van de vakbekwaamheid. Op dit moment wordt met het UWV gewerkt aan de inrichting van de publiek/private samenwerking voor de glastuinbouw. Vanaf 1 september jl. is het Mobiliteitscentrum Glastuinbouw operationeel.

Om 'van werk naar werk' in de glastuinbouw zoveel mogelijk te realiseren en gezien de moeilijke positie van medewerkers uit de glastuinbouw op de arbeidsmarkt, dringt LTO aan op inzet van het UWV-instrument van proefplaatsing.

d. Seasonal work

In een samenwerking van Eures, UWV en LTO Nederland is sinds kort de website [www.seasonal.work](http://www.seasonal.work) operationeel. Deze richt zich op een (digitale) match van vraag naar en aanbod van seizoenarbeid in de agrarische sector met aanbod uit de EU landen.

Er zijn tot nu toe ca. 4.000 werkzoekenden geregistreerd.



e. Imagocampagne 'Nederland Bloeit'

Het is bekend dat het werken in sectoren in de land- en tuinbouw vaak wordt geassocieerd met zwaar en onregelmatig werk. Via de campagne Nederland Bloeit van LTO Nederland met een aantal andere organisaties en bedrijven in de agrosector wordt ook aandacht geschonken aan de positieve kanten van werken in de agrarische sector

f. Bijeenkomsten voor ondernemers

Per jaar organiseren de regionale en de sectorale organisaties binnen LTO Nederland ca. 50 bijeenkomsten voor agrarische ondernemers over sociaal economische aangelegenheden. De meeste aandacht wordt geschonken aan de actuele ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de personeelsvoorziening onder de noemer van 'goed werkgeverschap'. Zaken die bijvoorbeeld in de nu lopende bijeenkomsten aan de orde zijn, zijn vooral huisvesting van seizoenwerkers, CAO's, de procedure voor aanvraag van twv's en het gebruik de site seasonal work.

g. Brancheweken

UWV en LTO hebben in de brancheweek 2008 een 20-tal projecten over het gehele land verspreid geïnitieerd. Dit waren projecten voor toeleiding, imagoprojecten etc.  
Ook in 2009 zal weer een dergelijke actie worden geïnitieerd.

### 3. Nieuwe afspraken

Gezien de ruimer wordende arbeidsmarkt en oplopende werkloosheid heeft minister Donner een beroep gedaan op LTO om, waar mogelijk, meer inzet van Nederlands aanbod op agrarische vacatures, ook in het seizoenwerk, te bereiken. De voorzitter van LTO Nederland heeft hier positief op gereageerd en afgesproken is dat LTO dat in nauwe samenwerking met het UWV zal proberen te realiseren. Daartoe wil LTO met het UWV, ingebed in hun huidige samenwerking en afstemming voor seizoenarbeid, nadere werkafspraken maken. Daarbij zal gebruik worden gemaakt van de seizoenskalender voor de oogsten gedurende het jaar heen voor verschillende teelten zoals asperges, aardbeien, hardfruit etc. LTO wil hiervoor als uitgangspunt nemen de oogstkalender zoals deze eerder is opgenomen in het onderzoek van Marktplan Adviesgroep van november 2000, in opdracht van de ministeries van LNV en SZW, LTO Nederland, 'Beschikbaarheid prioriteitgenietend aanbod voor agrarisch seizoenwerk in 2000'; deze kalender wordt zonodig geactualiseerd

Vanuit de bemiddelingsverantwoordelijkheid van het UWV-WERKbedrijf zal UWV, op basis van de nieuwe oogstkalender en op basis van bestaande wervingscriteria, gemeenten benaderen voor toeleidingsacties van kansrijk aanbod. LTO zal bij ondernemers stimuleren dat vacatures worden gemeld en dat in de regio, waar mogelijk, LTO's zelf contacten leggen met UWV en gemeenten gericht op meer bemiddeling. UWV en gemeenten zullen gericht aanbod verwijzen op basis van motivatie, geschiktheid en beschikbaarheid.

Via LTO Seizoenarbeid worden werkgevers geïnformeerd over wervingskanalen om te bevorderen dat zij zoveel mogelijk gebruik kunnen maken van prioriteit genietend aanbod zoals via [www.seasonal.work](http://www.seasonal.work) <http://www.seasonal.work> .

Kortom binnen die randvoorwaarden van nog beperkt zicht vanuit LTO Seizoenarbeid op vacaturevulling door agrarische ondernemers en de eerder gestelde criteria voor selectie van kandidaten wil LTO Nederland zich met UWV en betrokken gemeenten inzetten voor inzet op Nederlands aanbod voor seizoenarbeid, uitgaande van een oogstkalender voor verschillende producten door het jaar heen. LTO Nederland gaat er daarbij vanuit dat UWV met betrokken gemeenten in de werkpleinen afstemt over beschikbaar aanbod.

#### **4. Regionale projecten**

##### **Servicepunt Agribusiness**

Doorlopende en actieve samenwerking UWV WERKbedrijf -  
<http://www.allesvoorgroenarbeid.nl> via het Servicepunt Agribusiness

Brancheservicepunt Noord, ondergebracht bij de LTO Noord Werkgeverslijn

##### **Leerwerktrajecten Glastuinbouw, Steenbergen**

Geïnteresseerden in een MBO-opleiding (niveau 2 en 3) kunnen zich nu inschrijven voor het Leerwerktraject Glastuinbouw Steenbergen (LGS). De LGS is een samenwerkingsverband van 8 ondernemers uit het glastuinbouwgebied Steenbergen, waarvan 7 glasgroentetelers van tomaat, paprika en aubergine en 1 loonbedrijf.

De LGS is opgezet omdat er een structureel te kort is aan opgeleid personeel in de glastuinbouw. De bedrijven worden steeds groter en er is steeds meer plaats voor beter opgeleid personeel. Er is op dit moment er geen aansluitende opleiding in de regio West-Brabant. De duur van de opleiding bedraagt ongeveer 2 jaar voor niveau 2 en ongeveer 3 jaar voor niveau 3. Het wordt een duale opleiding, waarbij de leerlingen vier dagen in de week werkzaam zijn bij een deelnemende onderneming en waarbij één dag in de week les gevolgd gaat worden.

De participerende school binnen dit project is 'Het Prinsentuin College' uit Halsteren. Deze school draagt zorg voor docenten en lesruimte. De opleiding wordt een erkende opleiding, waarvoor de leerlingen een landelijk rechtsgeldig diploma kunnen bemachtigen. De lessen worden zowel op school als op de bedrijven gegeven. Tevens wordt er per bedrijf een praktijkopleider aangewezen die de leerling die werkzaam is op het bedrijf begeleidt maar ook praktijklessen kan verzorgen of aanvullen. Ook worden er een aantal excursies georganiseerd worden om eens een kijkje te nemen bij bijvoorbeeld handelsbedrijven of toeleveranciers.

##### **Vergelijkbare Leerwerktrajecten Glastuinbouw, Made en het DAS-gebied (Deurne, Asten, Someren)**

##### **Ontwikkeling Gemeenschappelijke Opleidingsactiviteit in de regio Bunnik / Houten**

Voor veel ondernemers is het lastig om vacatures in te vullen op middenkaderniveau. Het gaat dan bijvoorbeeld om middenkader; gekwalificeerde mensen die op de bedrijven de processen kennen en ook leiding kunnen geven. Deze medewerkers liggen niet voor het oprapen. Het aantal mensen dat voor een groene opleiding kiest en dus van een agrarische opleiding afkomt, is beperkt. Steeds meer ondernemers vragen zich af of ze niet zelf meer moeten doen om deze mensen op te gaan leiden. Het gaat dan zowel om mensen die nu al voor u werken en zich verder kunnen ontwikkelen én om mensen die nog niet op uw bedrijf actief zijn.

Onder andere door de matige instroom van leerlingen wordt het steeds moeilijker voor scholen om de kwaliteit van de opleidingen op niveau te houden en de opleidingsrichtingen "overeind" te houden. Groene opleidingen worden om toch leerlingen te trekken omgevormd naar lifestyle en huisdierverzorging opleidingen. De programma's die leerlingen krijgen aangeboden sluiten vaak matig aan op de wensen van de agrarisch ondernemers. Naast full time opleidingen zijn er vaak ook BBL trajecten beschikbaar. Tijdens deze trajecten gaan leerlingen 1 dag per week naar school en werken ze 4 dagen op een erkend praktijkleerbedrijf, gedurende de periode van de opleiding. Aan het eind van de opleiding kwalificeren ze zich voor een bepaald niveau (voor MBO opleidingen 2, 3 of 4). Het maakt daarbij niet uit of een voltijd opleiding of een combinatie leren / werken is gevolgd.

Binnen de GOA (een stichting) worden vakmensen gezamenlijk opgeleid. In Zuid Nederland zijn 130 hoveniers en boomteeltbedrijven lid van GOA Groen. Deze bedrijven worden actief geworven (accountmanagement). Deze bedrijven hebben een leerwerkplek voor 2 jaar in de aanbieding (4 dagen werken 1 dag naar school). GOA zoekt daar kandidaten voor die bij GOA in dienst komen. De leerling gaat vervolgens een half jaar aan de slag bij een ondernemer en rouleert dan naar een andere, in totaal ziet de leerling dus 4 bedrijven, liefst bedrijven die niet al te veel op elkaar lijken. Hij krijgt dan een goed beeld van de sector, kan bruggen slaan en ervaringen van de ene sector naar de andere brengen. Na de periode van 2 jaar kan hij dan kiezen bij welk bedrijf hij verder wil, hij heeft dan een beeld van de mogelijkheden in de branche. Omdat er in de sector altijd behoefte is aan goed opgeleide mensen is er binnen de sector een baangarantie. Aan het eind van het traject krijgen de deelnemers erkende diploma's op niveau 2, 3 of 4 niveau.

De leerling gaat 1 dag per week (doorbetaald) naar school, in een GOA klas (BBL). Het lesprogramma vindt plaats onder auspiciën van de "normale" onderwijsinstellingen en wordt nauw afgestemd met de deelnemende bedrijven zodat de aansluiting onderwijs bedrijfsleven geborgd is. In sommige gevallen vinden de lessen op één van de deelnemende bedrijven plaats. Ze hebben eigen docenten en een eigen lesstructuur. Ongeveer 80 % van de huidige deelnemers is jonger dan 24 jaar en 90 % is actief bij de hoveniers. De leerlingen worden niet alleen vanuit school begeleid maar ook vanuit GOA. Ook de werkgevers worden begeleid door GOA. De begeleiders van GOA kunnen ongeveer 50 tot 60 leerlingen per fte begeleiden (als e.e.a. enkele jaren loopt, in de opstartfase is veel meer energie en begeleiding nodig).

Om een "klasje" te kunnen vormen zijn minimaal 12 (maar liever 15) leerlingen nodig. De leerlingen komen formeel in dienst bij de Stichting GOA die ook recht heeft op afdrachtvermindering. Hierdoor hebben de werkgevers weinig administratieve lasten (slechts een factuur van GOA) en lopen ze geen risico bij ziekte van de leerling. GOA groen is zuid draait inmiddels kostendekkend, het duurt echter een paar jaar oor dat het geval is. Men profiteert nu van de opgebouwde kennis, structuur, routine en de mond op mondreclame.

Doordat de werkgevers gezamenlijk met een "klasje" komen bij het opleidingsinstituut hebben de werkgevers meer te zeggen rond opleidingsprogramma, momenten waarop les wordt gegeven en de kwaliteit van de lessen. Ook is het mogelijk afspraken te maken over momenten waarop leerlingen full time werken (Bijvoorbeeld tijdens het oogstseizoen) en momenten waarop ze 2 dagen per week geschoold worden.

De leerlingen kan een aantrekkelijk pakket geboden worden; vanaf dag 1 gaan ze geld verdienen en ze krijgen een praktijkgerichte opleiding terwijl ze zich voor hetzelfde diploma kwalificeren als de full time student. Bovendien kunnen ze in verschillende sectoren aan de slag zodat ze kunnen bekijken welke sector en welk bedrijf het beste bij hun past.

Het project is in ontwikkeling. Er is draagvlak bij de ondernemers, er zijn goede ideeën om leerlingen te werven en er zijn goede contacten met gemeenten en het UWV werkbedrijf. De financiering is nog niet rond.

### **Glastuinbouwproject Zeeuws-Vlaanderen**

In de Nota Ruimte VROM (definitief vastgesteld in 2006) is Terneuzen aangewezen als Landbouw Ontwikkelingsgebied Glastuinbouw. Daarmee is Zeeuws Vlaanderen één van de tien nationale locaties voor grootschalige glastuinbouw uitbreidingen geworden. Op termijn kan er 250 hectare (netto) glastuinbouw worden gerealiseerd. Dat kan werkgelegenheid opleveren voor 1500 mensen, merendeels lager geschoold werk: sorteren, productie, oogsten.

#### **Scholing**

In de winter van 2008 – 2009 is de operationele start gepland. In de Smidsschorrepolder is op 11 juni het officiële startsein gegeven voor de bouw van het Voorlichtings- en Opleidingscentrum Glastuinbouw Terneuzen. Onderdeel van dit centrum is een speciale opleidingskas. Vanaf oktober gaan het ROC Westerschelde en het Groen College Goes mensen scholen voor een baan in de commerciële glastuinbouw. Mensen met en zonder opleiding, met en zonder uitkering zijn welkom als ze maar gemotiveerd zijn om aan de slag te willen. Ze kunnen uit Nederland en België

### **Ontwikkelen programma “Spotten en verpotten”**

Veel bedrijven kampen met een gebrek aan middenkader. Toch lopen op elk bedrijf wel mensen (eigen medewerkers, medewerkers van bijvoorbeeld het uitzendbureau of onderhoudsbedrijf etc.) waar de ondernemer wel “wat” in ziet (spotten).

Het EVC / duale instrument werkt in de land- en tuinbouw onvoldoende op primaire bedrijven. Een dergelijk traject is zeer intensief (tijd), brengt vrij hoge kosten met zich mee en kent een gering draagvlak bij werkgevers en werknemers. Zowel werkgevers en werknemers geven aan de behoefte te hebben aan een minder uitgebreid arrangement. In dit arrangement zou de nadruk moeten liggen op vaardigheden en niet op vaktechniek. De specifieke vakkennis is op het betreffende bedrijf meestal goed beschikbaar.

Voorgesteld wordt ondernemers te ondersteunen bij het verder vaststellen of de betreffende persoon potentieel middenkader is en deze persoon (bij gebleken geschiktheid) middels korte trainingen communicatie en leidinggeven “klaar te maken” voor een startfunctie in het middenkader (verpotten). Concreet betekent dit dat ondernemers mensen waar zij “wat in zien” kunnen laten testen. Het gaat dan vooral om het testen van de competenties. Na het uitvoeren van de test krijgt de medewerker en de werkgever een advies: Is de betreffende persoon inderdaad een potentiële middenkaderfunctionaris? Als de persoon de potentie heeft om door te groeien naar middenkader zou deze een training leidinggeven en een training communicatie aangeboden moeten worden van (bijvoorbeeld) elk 8 dagdelen. Deze training moet ontwikkeld worden en speciaal toegespitst op de betreffende personen. Overwogen kan worden de betreffende personen daarna nog te begeleiden (intervisie). Na een bepaalde periode (bijvoorbeeld 2 jaar) kunnen de betreffende personen wellicht nog een EVC test ondergaan om te kijken of ze zich gedeeltelijk al voor een MBO of HBO diploma kwalificeren.

LTO wil dit project graag in uitvoering nemen en is op zoek naar ondersteuning.

## **Inspirerend werken en leren, Voorschakeltraject over teelt van Fresh Food en Agrologistiek, maart 2009**

Dit voorschakeltraject gaat over grensoverschrijdend leren en werken in de agrologistiek en Fresh Food. Een regionale samenwerking tussen Z.O.N Arbeidsvoorziening, ZLTO, WERKbedrijf UWW en Servicepunt Leren en Werken Helmond.

### **Begeleiding van allochtone jongeren naar werk in de tuinbouwsector**

Een belangrijk deel van de Nederlandse glastuinbouw bevindt zich in het Westland en in de regio tussen Den Haag / Gouda. In deze sector is behoefte aan gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers. In Den Haag is een behoorlijke populatie jongeren met een Turkse achtergrond. Gouda kent een duidelijke problematiek rond werkeloze jongeren met een allochtone achtergrond (vaak Marokkaans).

In de afgelopen jaren zijn er vele initiatieven geweest om deze doelgroep projectmatig naar de tuinbouw te begeleiden. Deze projecten zijn veelal niet geslaagd om de volgende redenen:

- De allochtone jongere “begrijpt” de tuinder niet.
- De tuinder “begrijpt” de allochtone jongere niet.
- Gebrek aan goed vervoer van de stad naar de bedrijven.

In de tuinbouw is een traditie met het werken met uitzendbureaus. In het kader van de acties die LTO ondernomen heeft om de sector te ondersteunen in het bestrijden van illegaliteit is onder andere een certificeringsproject van uitzendbureaus opgenomen ([www.kiesria.nl](http://www.kiesria.nl)), wat inmiddels is opgegaan in de Stichting Normering Arbeid ([www.normeringarbeid.nl](http://www.normeringarbeid.nl)). Tuinders zijn dankzij de inzet van uitzendbedrijven flexibel in de inzet van arbeid en kunnen indien nodig dus “wisselen” van personeel.

In de regio Den Haag zijn vrij veel uitzendbureaus actief met een allochtone achtergrond. In Gouda zijn geen op de tuinbouw gespecialiseerde uitzendbureaus met een Marokkaanse achtergrond. Reïntegratiebedrijf Promen heeft echter wel veel ervaring met de doelgroep heeft een aantal Marokkaanse coaches in dienst. LTO stelt voor om uitzendbureaus met een allochtone achtergrond en Promen te benutten om allochtone jongeren te begeleiden naar de vacatures die er zijn in de tuinbouw. Zij kennen de culturen van de tuinbouw én van de doelgroep. Bovendien hebben zij het vervoer goed geregeld.

Doelstelling van het project is om via genoemde uitzendbureaus in een projectperiode van twee jaar minstens 25 jongeren te helpen om langdurig toe te treden in het arbeidsproces in de land- en tuinbouw. Coaching en opleiding van de jongeren maakt deel uit van het project. Communicatie rond opzet, ervaringen en resultaten van het project is een belangrijke neven-doelstelling. Hierdoor kunnen de ervaringen worden benut in andere projecten.

Op dit moment wordt dit projectidee besproken met regionale organisaties die zich bezig houden met arbeidsmarktbeleid (onder andere Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid). In principe gaat LTO uit van 2 separate projecten. Omdat de financiering nog niet rond is is het project helaas nog niet in uitvoering.

### **Beroeps Begeleid Leertraject Boomkwekerij**

Werken en leren tegelijkertijd kun je op het MBO doen door een opleiding te volgen via de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Je gaat dan 1 dag per week naar school en hebt daarnaast een arbeidscontract voor minimaal 24 uur per week. Een BBL-Boomteeltopleiding kun je dan ook volgen via het Prinsentuin College.

Bij het Boomteeltopleidingscluster Midden-Brabant kan het sneller! Je kunt op elk moment van de opleiding instromen en als je de opleiding sneller wilt afmaken, is dat ook mogelijk. De opleiding wordt momenteel gegeven voor niveau 2 in Haaren en in Zundert. Niveau's 3 en 4 worden gegeven in Breda.

### **Leren en werken in de tuinbouw**

Zowel in goede als in minder goede tijden is het belangrijk kundig personeel vast te houden. Zeker voor de toekomst is de verwachting dat kundig personeel schaars wordt. De beroepsbevolking neemt de komende jaren minder sterk toe dan de vraag naar arbeid, o.a. door vergrijzing. De totale werkgelegenheid in de sector blijft de komende jaren ongeveer gelijk en bedrijven worden groter. Dat vraagt om personeel met een hogere opleiding, welke onder andere in staat zijn om mensen aan te sturen en om te managen. Scholing van medewerkers is daarbij essentieel.

De projecten leren en werken in de tuinbouw richten zich op het stimuleren van EVC (ervaringscertificaat)-trajecten en duale trajecten. Met behulp van een EVC traject wordt bepaald welke kennis opgebouwd door werkervaring een medewerker al in huis heeft en welke deelcertificaten of mogelijk zelfs welk diploma die kennis waardig is. Mochten er competenties ontbreken dan kan dit door leren op de werkplek worden aangevuld. Daarbij is sprake van maatwerk tussen bedrijf en opleidingsinstituut. De leren en werken trajecten zijn een initiatief van het Ministerie van LNV, meer algemene informatie is te vinden op de site: [www.lerenenwerken.nl](http://www.lerenenwerken.nl) graag link maken.

Duurzaam werken op een hoger niveau in de tuinbouw in West-Nederland (accent op de glastuinbouw en de handel in groenten en fruit)

Leren en werken als onderdeel strategisch management in de tuinbouw in Zuid Nederland (accent op de glastuinbouw, boomteelt en handel in bloemkwekerijproducten)

De projecten richten zich op medewerkers bij handels- en productiebedrijven, waarbij het doel is deze medewerkers minimaal op kwalificatieniveau 2 van het MBO te brengen. Middels persoonlijke benadering van bedrijven in het Westen en Zuiden van het land krijgen werkgevers en werknemers inzicht in de mogelijkheden en zijn diverse trajecten gestart.

### **Two 4 One**

Door vergrijzing en wellicht ook ontgroening zullen de agrarische bedrijven binnen afzienbare tijd moeite krijgen om de personeelsvoorziening zowel kwantitatief als kwalitatief op peil te houden. Door een verouderend personeelsbestand stromen verhoudingsgewijs veel oudere werknemers uit. Daarmee gaat waardevolle kennis en ervaring voor de sector verloren. Tegelijkertijd stromen er te weinig goed opgeleide jongeren in. De werkgevers zullen zich bij het aantrekken van nieuw personeel dan ook niet alleen op jongeren kunnen richten. Ook andere doelgroepen zullen meer dan ooit geïnteresseerd en vervolgens opgeleid moeten worden voor arbeid in de agrarische sector. Dergelijk personeel hoeft niet per se een groene achtergrond te hebben. Bij het aantrekken van deze nieuwe werknemers moet de agrarische sector dus concurreren met andere sectoren. Een complicerende factor daarbij is dat de agrarische sector met een imagoprobleem kampt, waardoor de instroom van deze nieuwe werknemers achter blijft.

Two 4 One wil agrarische werkgevers ondersteunen bij het invullen van de arbeidsbehoefte aan ervaren, geschoold middenkader en/of hoger opgeleiden op de korte termijn (één tot twee jaar). Door (werkloze) werkzoekenden aan de hand van de meester/gezelschap relatie via leerwerkplekken succesvol naar de agrarische sector te leiden, kan in die behoefte worden voorzien. Om ook aan één van de belangrijkste voorwaarden voor succesvolle, duurzame plaatsingen te voldoen (namelijk adequate begeleiding en nazorg), worden de gezellen op de werkplek door meesters ondersteund. Dit laatste brengt voor de desbetreffende werkgevers nagenoeg geen extra kosten met zich mee. De werkgever krijgt dus in feite twee voor de prijs van één, waarmee de naam van de projectorganisatie is verklaard.

Dit project richt zich op de volgende doelgroepen:

1. Werkgevers in de agrarische sector in de provincie Noord-Holland die vacatures hebben voor vooral middenkaderfuncties en/of functies voor hoger opgeleiden;
2. Werkzoekenden (werklozen, schoolverlaters, herintreders) die een betaalde baan in de agrarische sector ambiëren;
3. (Vroegtijdig) schoolverlaters die carrière willen maken in de agrarische sector;
4. "Oudere" (45-plussers) werkloze werkzoekenden die hun kennis en ervaring willen inzetten en via het meesterschap hun kansen op betaalde arbeid willen vergroten,

en levert het volgende op:

1. Er is een constructieve bijdrage geleverd aan het terugdringen van het tekort aan deskundig middenkader en/of hoger opgeleiden in de agrarische sector. Wij verwachten door middel van 25 tot 30 leerwerkplekken in Noord Holland 20 duurzame plaatsingen te kunnen realiseren;
2. Er is extra capaciteit van gemotiveerde, deskundige en ervaren arbeidskrachten op de arbeidsmarkt gekomen;
3. Ten minste 15 uitkeringsgerechtigde werkzoekenden hebben zich een betaalde baan in de agrarische sector verworven. Daarnaast zullen er minimaal 5 uitkeringsgerechtigde werkzoekenden in een betaalde baan naar andere sectoren uitstromen.

### **Jong & Groen in Limburg**

Dit project wil jongeren aan een baan helpen in de groene sectoren. Wij doen dit project samen met AOC Limburg. Een jongerencoach laat de jongeren kennismaken met de sector en begeleidt hen in scholings- en leerwerktrajecten. Minimaal 40 jongeren worden door de jongerencoach begeleid naar een baan of het behalen van een diploma in de groene sectoren. De Provincie Limburg is medefinancier. Wij zijn blij met de provinciale bijdrage: "We kunnen hierdoor extra en specifieke aandacht besteden aan jongeren die zich willen oriënteren. Dit is nodig omdat het aantal jongeren met belangstelling voor het werk in onze sector afneemt. Dit komt enerzijds door de leeftijdsopbouw van de bevolking maar ook door onbekendheid. Vaak heeft men geen goed beeld van de mogelijkheden die de sector kan bieden. Binnen het project laten we gemotiveerde jongeren zien wat de realistische mogelijkheden zijn. Waar nodig zorgt AOC-Limburg voor de (bij)scholing.

### **Zonder jeugd geen Brabant**

Op de speciale Pact Brabant Top Jeugdwerkloosheid, 15 juli 2009 te 's-Hertogenbosch is onder veel belangstelling door alle Pact Brabant partijen ('de drie 'O's' van Brabant) een intentieverklaring ondertekend met afspraken om de verwachte verdubbeling van de jeugdwerkloosheid in Brabant per december van dit jaar tegen te gaan. ZLTO is een van de partijen die heeft ondertekend, evenals de regionale actieplannen en convenanten jeugdwerkloosheid in Noord Brabant.

### **Kans op arbeidspool Rucphen**

De gemeente Rucphen kijkt samen met de plaatselijke ZLTO-afdeling wat de mogelijkheden zijn voor het opzetten van een arbeidspool. Mensen met een bijstandsuitkering kunnen zo ingezet worden voor bijvoorbeeld seizoenwerk

Asperges steken in het voorjaar, daarna aardbeien plukken of aan de slag als medewerker van een boomkwekerij of boerderijcamping. Het doel van de gemeente Rucphen is om mensen met een uitkering bijna jaarrond in te zetten in de plaatselijk land- en tuinbouwsector. Agrarische ondernemers die verlegen zitten om arbeidskrachten, kunnen dan een beroep doen op de arbeidspool.

De ondernemers bekijken de praktische mogelijkheden om van de pool gebruik te maken.  
De arbeidspool hoeft niet uitsluitend te bestaan uit menen met een uitkering.