



glastuinbouw

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. Dit maakt dat uitkomsten deels op het oog van elkaar verschillen¹. 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 begin van een samenvattend beeld van de glastuinbouw. Deze notitie is nadrukkelijk bedoeld als een samenvatting van beschikbare informatie en als leeswijzer naar meer informatie. Op diverse punten is uitgebreide informatie beschikbaar vanuit de drie organisaties. Speciaal voor de sociale partners gaan aan dit feitenoverzicht enkele discussiepunten vooraf.

In deze uitgave gaan we primair uit van de glastuinbouw bestaande uit glasgroenten, sierteelt onder glas en de teelt van uitgangsmateriaal.

¹ Verschillen zijn ook geconstateerd in de hovenierssector. Voor de hovenierssector zijn de verschillen verklaard. Voor de glastuinbouw heeft deze analyse nog niet plaatsgevonden.

2. Aandachtspunten en discussiepunten

1. Verschillende soorten medewerkers (vast, tijdelijk, inhuur) boeien en binden

- a. Er zijn grofweg twee groepen te herkennen onder de ondernemers: zij die kiezen voor kortdurende flexibele oplossingen en zij die kiezen voor structurele oplossingen². Beide groepen ondernemingen hebben, ieder op hun eigen manier, behoefte aan professionaliseren van hun personeelsbeleid. De basis voor professioneel personeelsbeleid is in veel ondernemingen gelegd (de helft van de bedrijven voert functioneringsgesprekken) maar uitwerking in de richting van boeien en binden staat nog in de kinderschoenen (10% kent een vorm van loopbaanbegeleiding).
- b. In de glastuinbouw is nu en in de toekomst specifieke aandacht nodig voor werven, ontwikkelen en behouden van het middenkader (zie ook verwijzing naar onderzoek LEI in hoofdstuk 7).
- c. Leeftijdsbewust personeelsbeleid ter voorkoming van ongewenste uitval en vroegtijdige uitstroom.
- d. Meer aandacht voor ontwikkeling van zowel de werknemer als de ondernemer als de werkgever. Voor de werknemer zal ook perspectief geboden moeten worden, op bedrijfsniveau of sectorniveau. Bij de verdere uitwerking kan zowel aansluiting worden gezocht bij concrete advisering (bijvoorbeeld de adviseur beroepsontwikkeling in het kader van het mobiliteitscentrum glastuinbouw) als bij de afspraken in het kader van de cao. In de glastuinbouw blijft de schijnbare tegenstelling bestaan tussen gevraagde 'bijscholing van medewerkers' enerzijds en de blijvende aanwezigheid van routinematig werk anderzijds.
- e. Constante aandacht voor arbeidsomstandigheden met ziekteverzuim als 'indicator'.
- f. Hoewel het aantal ontslagen onder vaste werknemers minder is dan verwacht, zijn diverse bedrijven nog steeds bezig met het overleven van de economische crisis eind 2008³. Ook daar kan sprake zijn van strijdigheid tussen korte termijnbeleid (aantal werknemers in overeenstemming brengen met de afzet en opbrengsten) en het lange termijnbeleid (behoud werknemers en deskundigheid).

2. Aansluiting van het initieel beroepsonderwijs en (bijscholing bij de behoefte van de sector

- a. De aansluiting tussen beroepsonderwijs en de sector wordt als onvoldoende ervaren. Daarom zijn er in vrijwel alle regio's initiatieven voor aangepaste opleidingen in nauwe samenwerking met het regionale bedrijfsleven⁴. Hoewel dit op zich waardevolle initiatieven zijn mag niet vergeten worden om nadrukkelijk invloed te blijven uitoefenen op de inhoud van het beroepsonderwijs. Anders wordt de aansluiting steeds problematischer.

² Verantwoording 2010 Activiteitenplan Colland van LTO Noord, project B2010-28 'personeelsbeleid en employability'. NB: naast deze twee 'uitersten' zijn er ook ondernemers die kiezen voor een combinatie van een vaste kern met een flexibele schil.

³ Medio 2011 kwam daar voor de glasgroentensector nog de EHEC-crisis overheen. De gevolgen hiervan zijn ten tijde van het afronden van deze publicatie nog niet in volle omvang te overzien.

⁴ Zie bijvoorbeeld de 'Inventarisatie van onderwijsinitiatieven primaire productiesectoren' – werkdocument juni 2010 en de samenwerkingsverbanden BBL die gestimuleerd worden vanuit Colland Arbeidsmarkt.

- 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).
- c. Bedrijven zullen moeten inspelen op anders opgeleide gediplomeerden in de toekomst. De toekomstige schoolverlater zal in vergelijking met vroeger meer algemene competenties hebben die aangevuld moeten worden in de dagelijkse praktijk. Hierdoor is er sprake van afname van directe vakvaardigheden waardoor verdere scholing op dat punt nodig kan zijn (bijvoorbeeld via 'masterclasses' en/of het 'Opleidingshuis (Glas)tuinbouw')⁵.
- d. Het (bij-)scholingsaanbod is ruim maar slecht ontsloten. Er zijn diverse initiatieven ter verbetering daarvan (bijvoorbeeld www.greenportcampus.nl). Behalve diverse websites biedt de inzet van de scholingsconsulenten en de adviseur beroepsontwikkeling van het mobiliteitscentrum glastuinbouw goede aanknopingspunten. Zeker indien de inzet zich niet alleen richt op individuele adviezen maar ook op 'systeemniveau'. Vooral als dit gekoppeld wordt aan initiatieven van sociale partners in het kader van cao-afspraken ('Opleidingshuis (Glas)tuinbouw'). Dit heeft ook weer effect op inrichting en organisatie van het initieel beroepsonderwijs.

3. Instroom verzekeren

- a. Sector blijvend onder de aandacht brengen van jongeren (toekomstige leerlingen), zowel in het kader van activiteiten die 'agrobreed' of 'tuinbouwbreed' als specifiek glastuinbouw verricht worden. De werkwijzen van meer 'ambachtelijke sectoren' door het stimuleren van beroepstrots en vakman- en vakvrouwschap is daarbij niet voor alle functies in de glastuinbouw geschikt en/of afdoende. Mogelijk kan dat worden opgevangen door deelname aan de 'tuinbouwbrede' campagne It's Alive! De campagne richt zich op uitdagende onderwerpen waarvan jongeren niet weten dat deze ook bij de tuinbouw horen. Dit zijn thema's als energie, gezondheid, innovatie, economische kracht, internationale toppositie et cetera.
- b. Moderniseren van het beeld van de sector bij (potentiële) doelgroepen. Hier loopt al een aantal initiatieven zoals te zien is op de website van tomatoworld (www.tomatoworld.nl/nl/werken-in-de-sector).
- c. Nieuwe doelgroepen aanspreken voor bepaalde functies (zoals middenkaderfuncties).
- d. Het gewenste beeld naar buiten kan botsen met het bestaan van de 'twee groepen ondernemers' (enerzijds met meer kortdurende flexoplossingen en anderzijds met een meer structureel personeelsbeleid).

⁵ Recent is door uitspraken van de minister de discussie over competenties weer erg actueel geworden. Waarbij de nadruk nu (te)veel ligt op de competenties moeten vakkennis en vakvaardigheden weer sterker terug gaan komen. Wat precies het effect zal zijn is nog niet bekend.



Aantrekkingskracht van de sector op grond van vakmanschap en beroepstrots kan bovendien botsen met de in toenemende mate door werkgevers gewenste flexibiliteit van eigen en/of ingehuurde werknemers voor bepaalde werkzaamheden en functies.

- e. In de glastuinbouw (zie tabellen hoofdstuk 4) is een grote groep mensen werkzaam die jonger is dan 19 jaar. Dit zijn scholieren. Toch lukt het de tuinbouw vaak niet om deze scholieren vast te houden en door te laten stromen naar een reguliere functie.

3. Totaalbeeld van de sector

De afname van het aantal bedrijven is al enige tijd gaande. In 2010 is het aantal glastuinbouwbedrijven volgens het CBS met een kleine 100 afgenomen naar minder dan 4.800, waarvan 2.950 bloemkwekerijbedrijven, 1.450 glasgroentenbedrijven en 400 bedrijven met uitgangsmateriaal. De laatste jaren nam vooral het aantal (en het areaal) met bloemkwekerijproducten af. Deze trend komt redelijk overeen met de bedrijven die zijn geregistreerd bij Colland (zie tabel 1). Colland registreert alleen bedrijven die zelf werknemers in dienst hebben. Mede daardoor zijn er verschillen tussen Colland en het CBS in het aantal geregistreerde bedrijven. Deze verschillen zijn ook geconstateerd in de hovenierssector. Voor de hovenierssector zijn de verschillen verklaard. Voor de glastuinbouw heeft deze analyse nog niet plaatsgevonden.

Parallel aan de ontwikkeling van het aantal bedrijven loopt de afname van het aantal ondernemers en gezinsleden die werkzaam zijn in de sector. In 2010 ging het nog om 9.200 personen. Het aantal werknemers met een contract bij het bedrijf daalde niet verder en kwam uit op circa 53.000. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat het aantal vaste krachten verder terug liep (naar 33.500) maar het aantal tijdelijke krachten groeide naar 19.500. Ook de inzet van inleenarbeid bleef in 2010 na een voortdurende (sterke) groei in de jaren ervoor stabiel op circa 50.000.

Juli is de maand met de meeste contracten. Met de krimp in het totaal aantal is het verschil met de wintermaanden wel wat minder groot geworden.

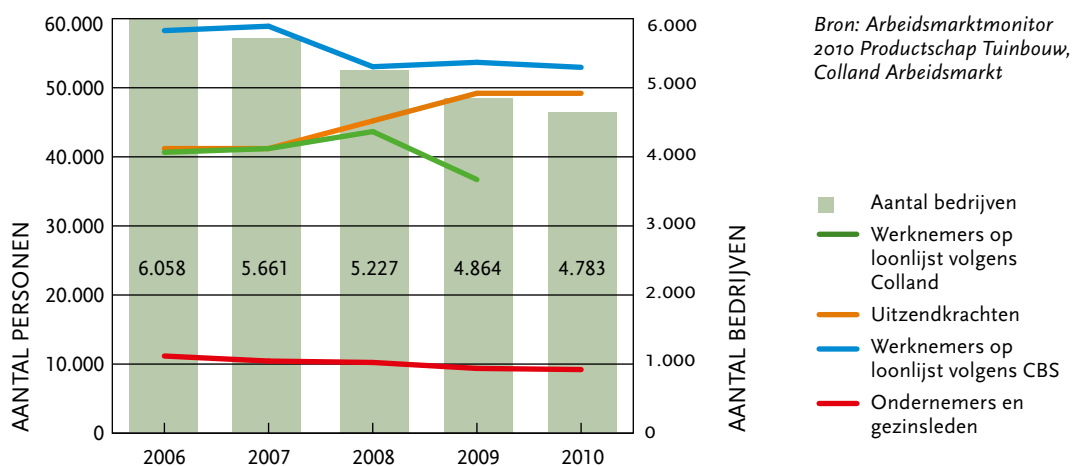
Een kwart van de werknemers werkt in bedrijven met 10 tot 25 werknemers en een even groot aantal in bedrijven met 25 tot 50 werknemers. Opvallend is dat na voortdurende groei het aantal werknemers in heel grote bedrijven in het laatste jaar wat is afgenomen. Een verklaring is dat grote bedrijven in 2009 nog meer zijn overgegaan op het inzetten van uitzendkrachten. Uit de gegevens van de arbeidsmarktmonitor zien we ook dat hoe groter de bedrijven worden hoe meer er gebruik gemaakt wordt van uitzendarbeid. Bedrijven met meer dan 50 werknemers doen het praktisch allemaal.

Tabel 1: Bedrijven en werknemers in dienst glastuinbouwbedrijven aangesloten bij Colland

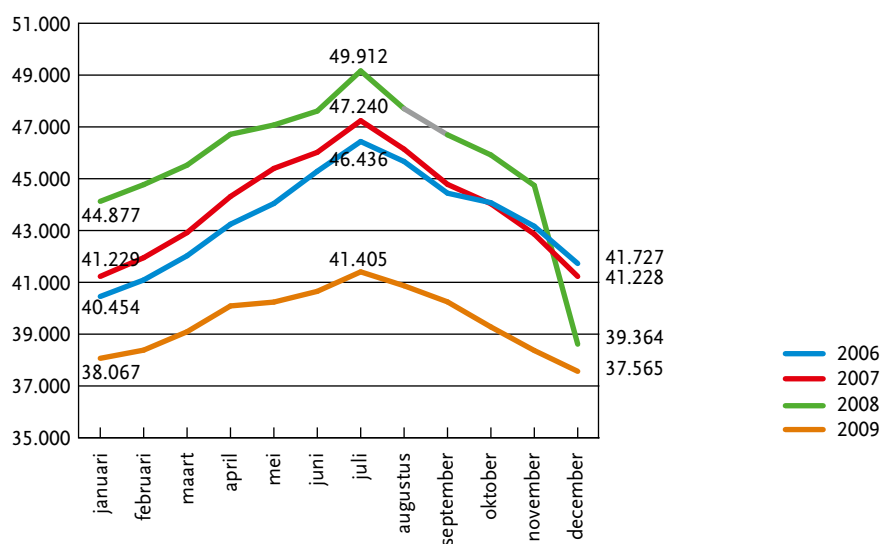
	2006	2007	2008	2009
Bedrijven	3.920	3.741	3.558	3.324
Gemiddeld aantal werknemers	43.471	44.009	46.472	39.521
Stijging en daling aantal werknemers in procenten		1,2%	5,6%	-15,0%

Bron: Colland Arbeidsmarkt

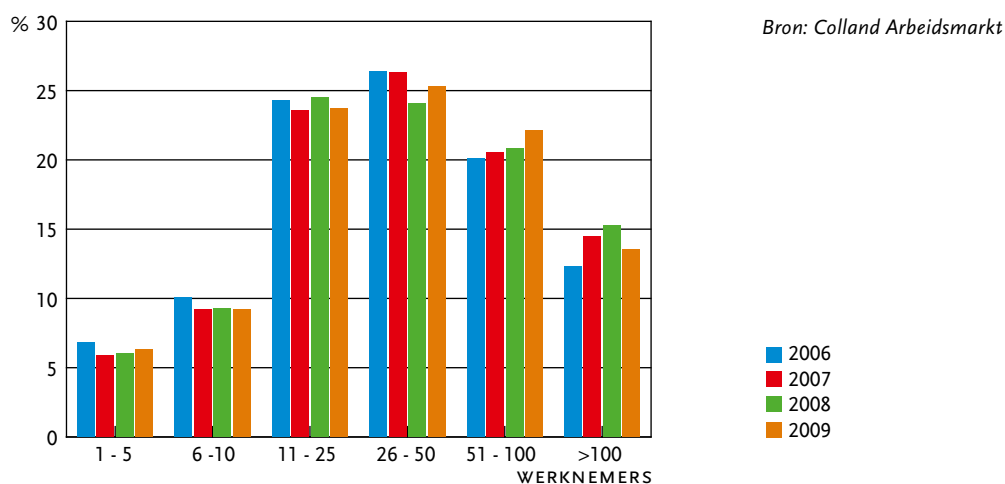
Figuur 1: Ontwikkeling aantal bedrijven en werkgelegenheid



Figuur 2: Aantal werknemers glastuinbouw per maand (ultimo maand)



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



Tabel 2: Inleenarbeid in de glastuinbouw

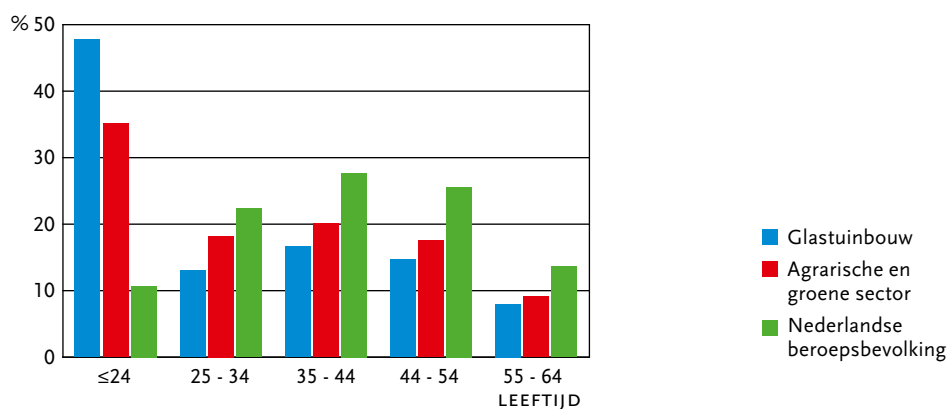
Bron: Arbeidsmarktmonitor 2010 Productschap Tuinbouw

Bedrijven die in 2010 gebruikt maakten van uitzendkrachten:	
2-9 werknemers	60%
10-49 werknemers	80%
> 50 werknemers	85%
Alle bedrijven	64%
Reden gebruik uitzendarbeid:	
Piekperiode	56%
Structureel	20%
Ziekte	1%
Manier om te werven	2%
Vakantie	1%
Rompslomp	6%
Overig	30%
Vorm:	
Via uitzendbureau	81% a)
ZZP-ers	4%
Payrol	8%
Overig	7%
a) waarvan 64% Polen	

4. Leeftijdsopbouw werknemers

Zoals uit figuur 4 blijkt is de groep jonge werknemers (tot en met 24 jaar) in de glastuinbouw in vergelijking met de agrarische en groene sector als geheel groot en in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking zeer groot. Dat slaat in de groep 25 tot en met 34 jaar echter om en blijft ook zo. Blijkbaar slaagt de glastuinbouw er in vergelijking met de agrarische en groene sector als geheel en met de Nederlandse beroepsbevolking er minder goed in om oudere werknemers vast te houden

Figuur 4: Leeftijdsopbouw werknemers 2009



In- en uitstroom

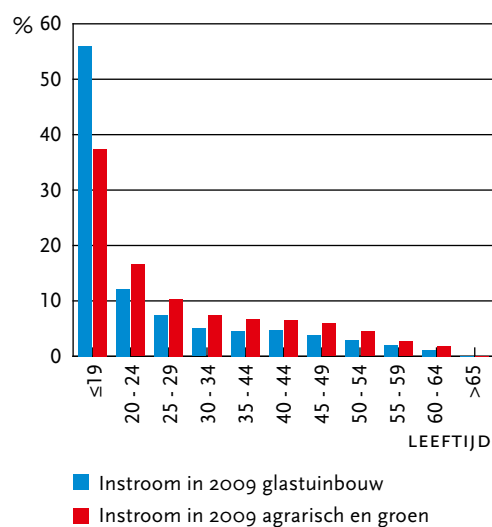
De instroom van werknemers jonger dan 20 jaar is in de glastuinbouw zowel in absolute als relatieve zin ten opzichte van het al werkzame aantal werknemers, hoger dan de uitstroom. De sector kan dit echter niet vasthouden. In de daarop volgende leeftijdscategorieën is de relatieve instroom lager dan in de agrarische en groene sector als geheel maar is de instroom in absolute aantallen ook lager dan de uitstroom (zie figuren 5 en 6). De mate waarin de sector werknemers in de jongere leeftijdscategorieën kan vasthouden lijkt iets te verbeteren. De relatieve uitstroom in de leeftijdsgroep tot en met 19 jaar in de periode 2006-2009 lijkt te dalen, terwijl deze in de daarop volgende leeftijdsgroepen stabiel lijkt te zijn (zie figuur 7).

Tabel 3: Instroom laatste vaste werknemer, afkomstig van

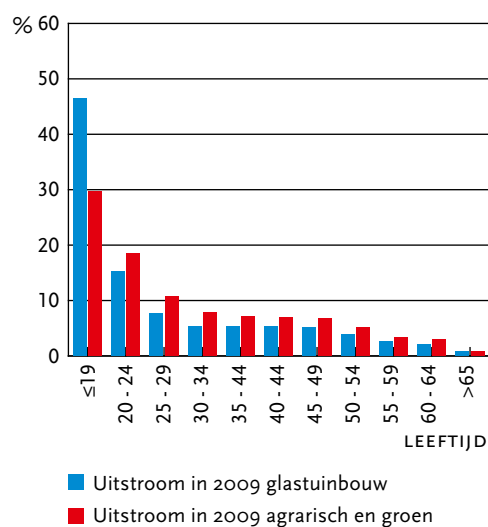
Laatste werknemer afkomstig van:	
ander glastuinbouwbedrijf	27%
ander bedrijf in de tuinbouwsector	13%
bedrijf buiten tuinbouwsector	17%
schoolverlater	11%
werkloze	4%
herintreder	1%

Bron: Arbeidsmarktmonitor 2010
Productschap
Tuinbouw

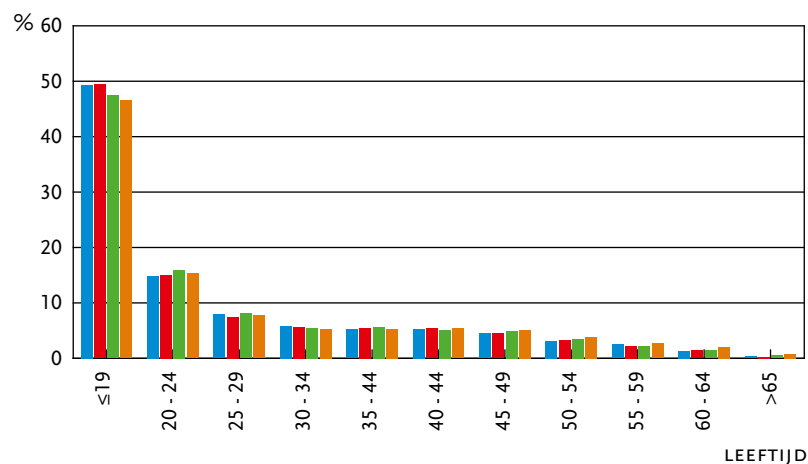
Figuur 5 Instroom van werknemers



Figuur 6 Uitstroom van werknemers



Figuur 7 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 bijna de helft van alle werkenden in de glastuinbouw onder het niveau van de startkwalificatie (dat is onder niveau 2) werkzaam is (zie figuur 8). Uit de Arbeidsmarktmonitor die PT uitvoert blijkt zelfs dat meer dan de helft van de vaste krachten onder de startkwalificatie werkzaam is.

Naar schatting volgen circa 450 deelnemers op mbo-niveau een opleiding gericht op de bedekte teelt. Op niveau 2 en 3 zijn er voornamelijk deelnemers die de beroepsbegeleidende leerweg (bbi) volgen; op niveau 4 is het merendeel via de beroepsopleidende leerweg (bol) in opleiding.

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 160 gediplomeerden in de richting bedekte teelt beschikbaar. Een deel daarvan stroomt door naar het hbo.

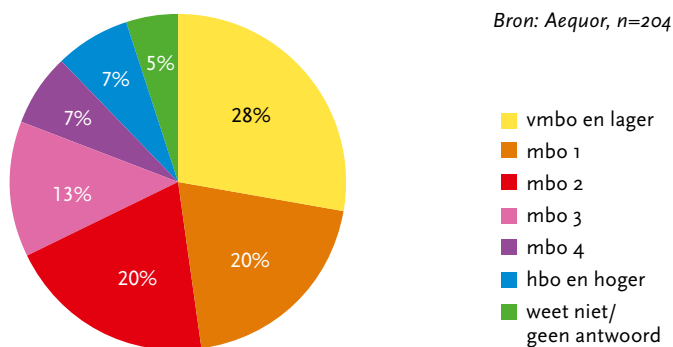
In het afgelopen jaar zijn circa 600 schoolverlaters op mbo-niveau de sector ingestroomd en 100 pas afgestudeerden op hbo-/wo-niveau. Bij mbo-ers gaat het voor 85-90% om groene functies en bij hbo/wo was het meer gelijk verdeeld over groene, technische en economische functies. Uit de arbeidsmarktmonitor blijkt dat 12% van de bedrijven in 2010 een schoolverlater heeft aangenomen. Ongeveer 10% van de bedrijven heeft iemand van een groene opleiding aangenomen (AOC 6% en HAS 4%).

Van alle bedrijven die actief naar personeel gezocht hebben in 2010 heeft een kwart actief gezocht naar groen personeel (mbo 22% en hbo/wo 11%). Ongeveer 70% van de bedrijven die actief naar groen personeel zocht, gaf aan dit moeilijk te vinden. Ongeveer de helft van de glastuinbouwbedrijven gaf aan het van belang te vinden om personeel met een groene opleiding te werven.

De arbeidsmarktperspectieven voor afgestudeerden zijn volgens onderzoek van Aequor zeer positief. De vraag van de arbeidsmarkt naar gekwalificeerd personeel is groter dan het aantal gediplomeerden dat er is. Met name voor functies op niveau 3 en 4 is het moeilijk om aan geschikt personeel te komen.

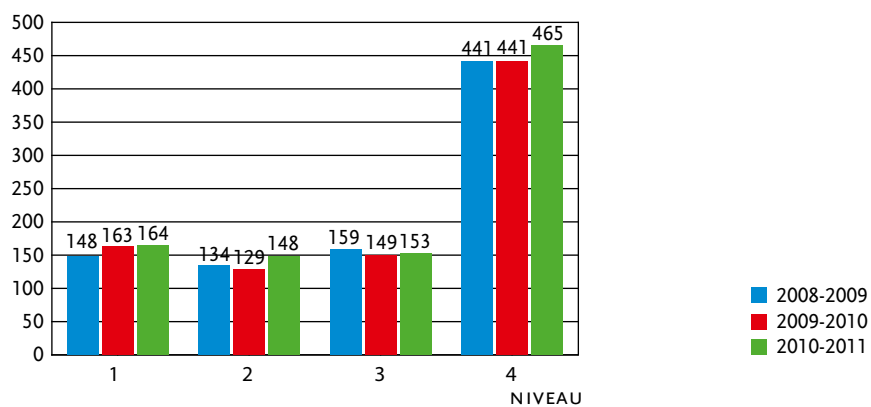
Nog geen kwart van de vaste krachten heeft in het afgelopen jaar scholing gevolgd (zie tabel 4). Het gaat in de meeste gevallen om verplichte scholing zoals een spuitlicentie.

Figuur 8: Functieniveau van 3.394 werkenden

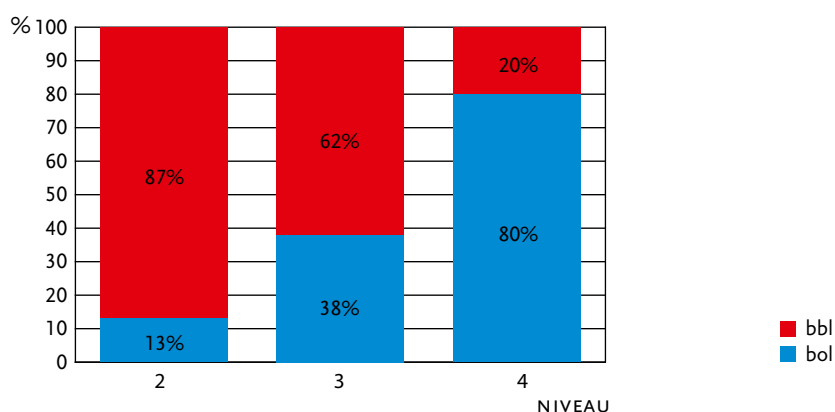


Er zijn 234 erkende leerbedrijven bevestigd, wat neerkomt op 68% van de totale populatie erkende leerbedrijven in het register van Aequor

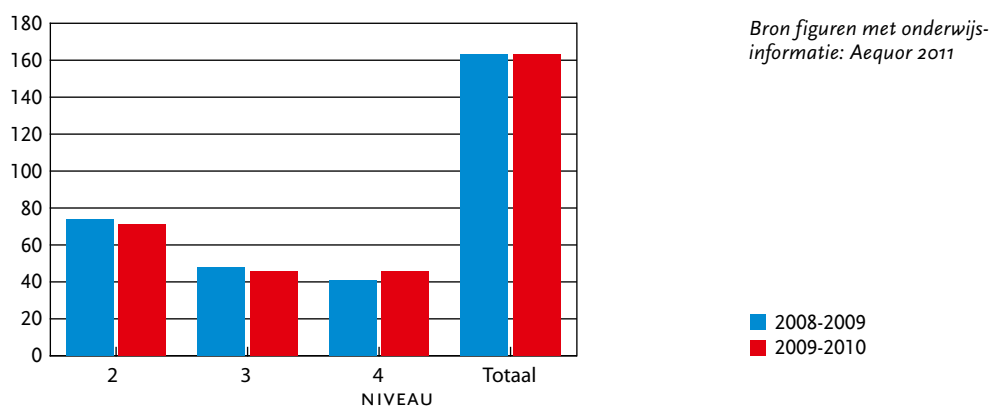
Figuur 9: Schatting aantal deelnemers mbo richting bedekte teelt



Figuur 10: Verhouding bol/bbl per niveau schooljaar 2010-2011



Figuur 11: Schatting aantal gediplomeerden mbo bedekte teelt



Tabel 4: Scholing in de glastuinbouw (bron: PT Arbeidsmarktmonitor 2010)

	2010
Aandeel bedrijven waarbinnen scholing gevolgd wordt	60%
Aandeel vaste krachten dat afgelopen jaar scholing heeft gevolgd	23% ^{a)}
Aandeel bedrijven met scholingsplan	25%
Bijdrage van de werkgever aan scholing in geld	90%
Bijdrage van de werkgever aan scholing in (werk)tijd	83%
Aandeel bedrijven dat scholingsfonds kent	36%
waarvan bedrijven die er gebruik van maken	24%
<i>a) verplichte scholing 15% en niet-verplichte scholing 8%</i>	

Bron: Arbeidsmarktmonitor 2010 Productschap Tuinbouw

Via het fonds Colland Arbeidsmarkt is het mogelijk om voor werknemers een bijdrage te krijgen in cursuskosten. In 2010 is aan bedrijven in de glastuinbouw 965 keer een bijdrage in de cursuskosten uitgekeerd. Ten opzichte van 2009 is dat een daling van 10%.

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

Tabel 5: Cursussen vergoed vanuit Colland in 2009

Top 5 cursussen Glastuinbouw 2009	
Naam cursus	Aantal
Hygiëne groenteplantenkwekerijen	104
Functionerings-, pop- en beoordelingsgesprekken	25
Veilig werken met de heftruck	24
Veiligheidsstraining VHT	24
Plantenfysiologie	20
Top 5 cursussen Glastuinbouw 2010	
Hygiëne voor medewerkers sierteeltbedrijf	50
Nederlands voor anderstaligen	31
Paprika klimaatsturing op plantniveau	27
Communicatietraining	25
Vormgeving sociaal beleid en implementatie	25

Bron: Colland Arbeidsmarkt

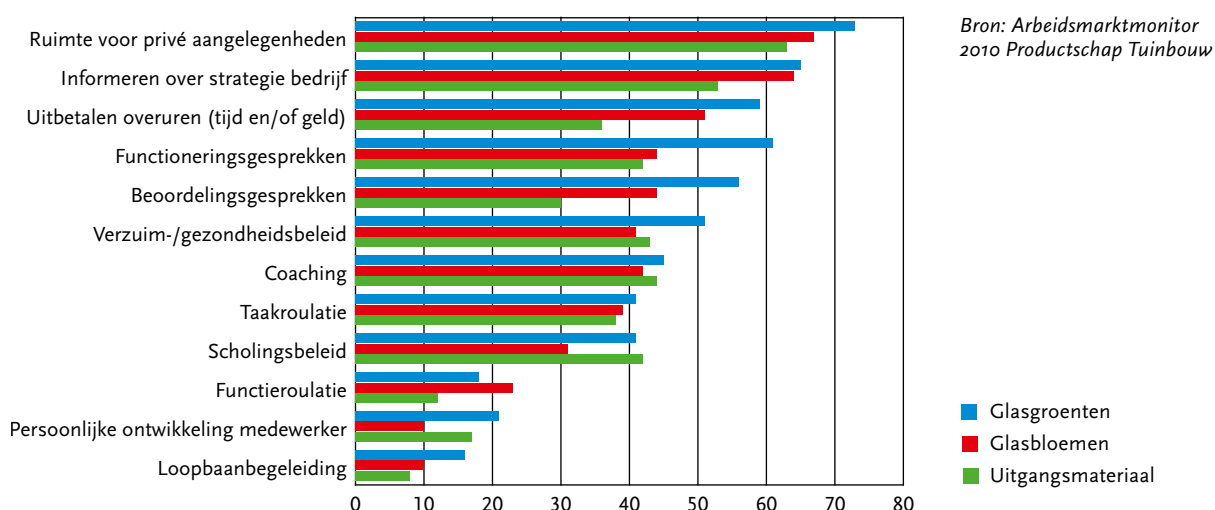
6. Personeelsbeleid en arbeidsmarktomstandigheden

Bij de meeste bedrijven wordt werkoverleg gevoerd. Uit de arbeidsmarktmonitor blijkt dat 60% van de bedrijven met 2 of meer vaste krachten met enige regelmaat werkoverleg heeft. Van de bedrijven met meer dan 15 werknemers is dat meer dan 80%. In de helft van de gevallen worden werkoverleggen eens per week gevoerd. Bij 20% van de bedrijven is het eens in de maand. Verder zegt de helft van de bedrijven waar werkoverleg wordt gevoerd, dat ook flexibel personeel bij het overleg wordt betrokken.

Het ziekteverzuim in de glastuinbouw lag in 2010 op circa 3%. Dat is iets onder het gemiddelde 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 uit maken van hun personeelsbeleid. Ruimte voor privé aangelegenheden scoort het hoogst. Driekwart van de ondervraagde bedrijven zegt dat daar ruimte voor is. Ook zeggen veel bedrijven hun medewerkers in te lichten over de strategie van het bedrijf. Ongeveer de helft van de glastuinbouwbedrijven geeft aan dat er functionerings- en beoordelingsgesprekken plaatsvinden. Aspecten rondom persoonlijke ontwikkeling of loopbaanbegeleiding zijn op circa 10% van de glastuinbouwbedrijven aan de orde.

Figuur 12: Aandeel glastuinbouwbedrijven dat aandacht besteedt aan onderdelen van personeelsbeleid



Aan de werkgevers is ook gevraagd in hoeverre zij vinden dat er in de bedrijfstak sprake is van goed werkgeverschap. Meer dan 80% van de werkgevers in de glastuinbouw is hier positief over.

De werknemers die zijn geïnterviewd, zijn over het algemeen tevreden met hun werk in de glastuinbouw. Wel wordt door veel werknemers benadrukt dat je van aanpakken moet houden en het niet erg moet vinden om over te werken: “Je moet wel flexibel zijn vanwege wisselende werktijden en overwerk en de handen uit de mouwen willen steken”. Wanneer de werkzaamheden saai 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. 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 en waarbij men bang is zijn baan kwijt te raken. Diverse keren wordt ook gemeld dat bepaalde onderwerpen niet besproken 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 met de werkgever. Verder komt naar voren 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 doorgroe- en scholingsmogelijkheden die zij hebben.

Overwerken wordt meestal niet gezien als een probleem, maar als een onderdeel van het werken in de sector. Daarbij wordt in piekperioden veelal gebruik gemaakt van inleenkrachten, zodat de werkdruk niet te hoog wordt. Ook wordt fysiek zwaar werk door machines verlicht.

7. Bronnen

- Naar een professioneel middenkader op agrarische bedrijven. Koen van Koppen en Gerben Splinter (LEI, 2010)
- 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.arbeidsmarktagrofood.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

Colofon

Dit overzicht is samengesteld door het werkoeverleg arbeidsmarktinformatie van Aequor, Colland Bestuursbureau en Productschap Tuinbouw uit eigen informatie en andere informatie uit de branche en van daarbuiten.

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



Productschap  Tuinbouw