



FloraHolland

Sociaal Jaarverslag 2008





Voorwoord algemeen directeur Timo Huges	3
HRM, visie en beleid	4
Arbeidsvoorwaarden	5
Leren/opleiden	6
Verzuim	7
Dialogoog	8
Werving & selectie	9
Personeelsinformatiesystemen	10
Vestigingen en concernafdelingen	11
Medezeggenschap en personeelsverenigingen	14
Kerncijfers	16

Werken aan onze toekomst

“Ons eerste fusiejaar, 2008, was vooraf een spannend jaar. Ondertussen kunnen we heel tevreden terugkijken. We zijn in het afgelopen jaar snel, met wat hobbeltjes onderweg, naar een eenheid gegroeid. In de huidige moeilijke tijd zie je dat we inmiddels als één bedrijf aan onze toekomst werken.”

Eenwording

“Organisatorisch is er enorm veel werk verzet. In 2008 hebben we gestuurd op krimp van de organisatie. We doen met minder mensen, minstens net zoveel werk. We klaren de klus ten opzichte van 2007 met 55 fte's minder. Dat is vooral via natuurlijk verloop gegaan. We hebben geen gebruik hoeven maken van het Sociaal Plan dat er ligt. In 2008 zijn er ruim 150 mensen binnen FloraHolland van baan of zelfs van vestiging gewisseld. Dat heeft niet alleen bijgedragen aan de eenwording van ons bedrijf, het geeft ook aan dat we een flexibel, bewegend bedrijf zijn dat niet 'op slot' zit.”

Medezeggenschap en organisatie

“In 2008 is er, vooral voor medewerkers van de concernafdelingen, veel veranderd. Via de adviesaanvragen aan de Centrale Ondernemingsraad zijn medewerkers betrokken bij al deze veranderingen. In 2008 is binnen FloraHolland een nieuwe structuur neergezet rondom medezeggenschap van medewerkers. De or-verkiezingen in januari 2009 waren een mooie afsluiting van dat proces. Een grote organisatorische verandering is het vestigingsmanagement dat op de twee grootste vestigingen is ingericht.”

Veel gebeurd

“Op het gebied van arbeidsvoorwaarden is er enorm veel gebeurd. We hebben één cao afgesloten waarin veel is geharmoniseerd, op FloraHolland Aalsmeer zijn de maandbetalingen van het salaris geïntroduceerd, we zijn van start gegaan met 'Dialoog', er is een uniform opleidingsaanbod en één wervings- en selectieproces. Goed om te noemen is ook het feit dat de Hollandse Nieuwe, de club van jonge veilingmedewerkers met een hbo- of universitaire achtergrond, in het nieuwe FloraHolland zijn geïntegreerd.”

Vooruitkijken

“In 2008 hebben we volop aan onze toekomst gewerkt en daar gaan we in 2009 mee door. Anticiperen op marktontwikkelingen bijvoorbeeld, maar ook het werken aan kostenbesparing en harmoniseren van arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is er veel aandacht voor de bedrijfscultuur. Zelf heb ik besloten om het woord fusie niet meer te gebruiken. Vooruitkijken, daar gaat het om. We zijn FloraHolland, een mensenbedrijf dat dag en nacht klaarstaat voor zijn klanten. Ik ben er trots op daar onderdeel van te zijn.”



Timo Huges
algemeen directeur



Heldere HRM-visie helpt strategie FloraHolland uit te voeren

De concernafdeling HRM heeft, om ook in de toekomst binnen FloraHolland een goed en modern HRM-beleid te kunnen voeren, een HRM-visie voor de periode 2009-2011 ontwikkeld.

Een HRM-visie voor een complex bedrijf zoals FloraHolland ontwerp je niet zomaar op een regenachtige zondagmiddag. Dat was dan ook zeker niet het geval. Het meerjarenbeleidsplan van HRM sluit, om te beginnen, aan bij de strategie van FloraHolland. Daarnaast zijn externe factoren binnen het werkveld van HRM belangrijk. Veranderingen binnen de beroepsbevolking bijvoorbeeld, maar ook de invloed van ICT op arbeid en flexibilisering van arbeidsrelaties. Al deze ontwikkelingen spelen een rol en moeten in een visie meegenomen worden.

De eerste helft van 2008 heeft HRM gebruikt om de nieuwe visie te ontwerpen. Na een groot aantal sessies binnen de organisatie met managementteams op de vestigingen en concernafdelingen, directie, bestuur en COR, en het verwerken van de feedback, was de HRM-visie 2009-2011 in december formeel klaar.

Rol HRM

Volgens de visie helpt HRM het management van FloraHolland bij de uitvoering van de uitgezette strategie. De leidinggevende is verantwoordelijk voor zijn medewerkers. Hij zorgt voor, en stuurt op hun output, kwaliteit en betrokkenheid. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid en ontwikkeling.

De traditionele rol van HRM gaat met de nieuwe visie veranderen. De HRM-medewerkers helpen de leidinggevende met HRM-beleid, instrumenten, personeels- en salarisadministratie en advies. De verantwoordelijkheid voor HRM zit dus 'in de lijn'. Juist omdat de resultaten van onze medewerkers het succes van FloraHolland bepalen, is de verantwoordelijkheid die de leidinggevende voor zijn medewerkers heeft van cruciaal belang. Een sollicitatiegesprek kan bijvoorbeeld het best door de betrokken leidinggevende worden gevoerd. Hij gaat immers werken met de kandidaat en hij bepaalt en bespreekt de inhoud van de arbeidsovereenkomst, uiteraard binnen de kaders van FloraHolland. De HRM-adviseurs komen in zo'n geval pas in actie als er van de leidinggevende een verzoek komt, bijvoorbeeld omdat er specialistische kennis nodig is op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

FloraHolland als werkgever

Er staan FloraHolland de komende jaren enorm veel uitdagingen te wachten; en niet alleen wat het inspelen op de marktontwikkelingen betreft. Een belangrijk onderdeel van de HRM-visie bestaat uit het hoofdstuk 'Mensen en cultuur'. Cruciaal is het vergroten van de aantrekkelijkheid van FloraHolland als werkgever, meer binden en boeien, het verbeteren van arbeidsomstandigheden, een goed arbeidsvoorwaardenpakket en vertrouwen en samenwerking in combinatie met resultaatgerichtheid en ondernemerschap.

In het meerjarenbeleidsplan HRM 2009-2011 is de functie van HRM op verschillende deelterreinen beschreven.

Strategisch HRM-beleid: advisering en ondersteuning in organisatieontwikkeling en beleidsmatige ondersteuning, bijvoorbeeld bij reorganisaties en met instrumenten zoals Dialoog. Ook worden externe ontwikkelingen, zoals maatschappelijke verhoudingen en sociale akkoorden, goed in de gaten gehouden.

Uitvoering personeelsbeleid: stapsgewijs professionaliseren van het personeelsmanagement bij leidinggevendenden als onderdeel van het integraal management. Het management is binnen de kaders verantwoordelijk voor de reguliere taken op het gebied van in-, door- en uitstroom. HRM zal adviseren waar er specialistische kennis nodig is.

HRM-service: service voor alle leidinggevendenden en medewerkers. Rekening houdend met het werken op verschillende locaties en waar mogelijk digitaal. Kwaliteit en klantvriendelijke dienstverlening staan centraal binnen een gestandaardiseerd proces. Werkzaamheden bestaan onder andere uit het maken van contracten, salarisverwerking en het verzamelen van informatie voor leidinggevendenden.

HRM-control: onder meer belast met een controlefunctie op verzuim, gezondheid en formatie en in de toepassing van systemen en regels. HRM-control geeft advies vanuit een onafhankelijke rol.

Arbeidsvoorwaarden en pensioen in beweging

In november 2008 zijn de onderhandelingen voor de FloraHolland cao van 2009 van start gegaan. In maart 2009 werd deze cao met terugwerkende kracht vanaf 1 januari ingevoerd.

Binnen FloraHolland werken ongeveer duizend medewerkers bij concernafdelingen. In 2008 hadden collega's van deze afdelingen, die afkomstig zijn van verschillende vestigingen, ook verschillende arbeidsvoorwaarden. Er waren voor het afsluiten van de nieuwe cao bijvoorbeeld vijf verschillende beloningsstructuren. In de nieuwe cao is dit voor een groot aantal functies binnen de concernafdelingen geharmoniseerd.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

In de laatste cao is ook een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden geharmoniseerd. Het vakantiegeld bijvoorbeeld. In Aalsmeer was dit 8%, op de overige vestigingen 8,33% van het jaarsalaris. Deze 8,33% is nu ook voor medewerkers op vestiging Aalsmeer van toepassing. Het vakantiegeld wordt overigens voor heel FloraHolland achteraf uitbetaald. Op de vestigingen Aalsmeer, Venlo en Eelde maakte de eindejaarsuitkering tot en met 2008 deel uit van de secundaire arbeidsvoorwaarden. Aan deze eindejaarsuitkeringen is in de nieuwe cao een einde gekomen. Medewerkers die op 31 december 2008 in dienst waren van FloraHolland, krijgen een harmonisatietoeslag waarin alle verschillende toeslagen die niet meer van toepassing zijn, waaronder dus ook de eindejaarsuitkering, worden verwerkt.

Woon-werkverkeer

Er is bovendien een geharmoniseerde tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer. Medewerkers ontvangen voortaan een vergoeding per kilometer. Deze wijziging is noodzakelijk omdat het gebruik van zones in het openbaar vervoer wordt afgeschaft vanwege de invoering van de ov-chipkaart, die met kilometers werkt.

Pensioen

Tijdens de cao-onderhandelingen in 2008 en begin 2009 is met de vakbonden ook over de pensioenen gesproken. Voorheen werd dit alleen in Aalsmeer gedaan. Voor de overige vestigingen was de COR gesprekspartner als het om het pensioen van medewerkers ging. Alle medewerkers van FloraHolland vallen inmiddels onder dezelfde pensioenregeling. Voor medewerkers van vestiging Aalsmeer heeft dit de consequentie dat hun eigen bijdrage in een aantal stappen wordt verhoogd van 0,6% naar 2%. Daar staat een betere pensioenregeling tegenover waarvan de meerwaarde ongeveer gelijk is aan de verhoging van de eigen bijdrage.

Pensioen indexeren of niet?

Door de economische terugval, ook bij de ontwikkeling van de beleggingen, was eind 2008 de stand van de 'pensioenpot' te laag om de pensioenen te indexeren (mee te laten groeien). Met de vakbonden zijn afspraken gemaakt over de indexatie van de pensioenen in de toekomst. De reserve die is opgebouwd wordt benut om de pensioenen te indexeren. Is de opbouw van de pensioenpot te laag (minder dan 105%) dan wordt er niet geïndexeerd. Tussen 105% en 115% wordt er gedeeltelijk en boven de 115% wordt er volledig geïndexeerd.

Kennisontwikkeling

In de cao zijn met de vakbonden ook afspraken gemaakt over het investeren in de ontwikkeling van medewerkers. Doel is de kennisontwikkeling en het innovatieve vermogen van de organisatie te vergroten en medewerkers meer werkzekerheid te bieden. Op pagina 8 van dit sociaal jaarverslag is meer informatie te vinden over leren en opleiden binnen FloraHolland.



Compleet aanbod opleidingen voor leidinggevenden en medewerkers

Een mooi en compleet opleidingsaanbod. Dat is waar HRM ook in 2008 aan heeft gewerkt. Het opleidingsaanbod valt uiteen in een aanbod basistrainingen voor leidinggevenden en voor medewerkers. Voor medewerkers omvat het opleidingsaanbod een aantal trainingen waar veel vraag naar is vanuit de organisatie: commerciële vaardigheden, productkennis, communiceren met klanten en computercursussen bijvoorbeeld. Ook voor leidinggevenden wordt er een aantal basistrainingen aangeboden. Voorbeelden zijn praktisch leidinggeven en arbeidsrecht.

De collega's van HRM verzamelen de aanmeldingen die via intranet binnenkomen, organiseren en administreren. De opleidingen worden bij voorkeur intern georganiseerd als er een 'klasje' van collega's geformeerd kan worden. Lukt dat niet, dan zijn er individuele alternatieven.

Speciaal voor nieuwe leidinggevenden wordt er een aantal keren per jaar een (verplichte) introductiedag georganiseerd. Doel is om nieuwe leidinggevenden een zo goed mogelijke start te laten maken bij FloraHolland en hun die informatie te geven die voor een leidinggevende van belang is. Het gaat tijdens deze dag puur om een introductie waarbij een aantal elementen de revue passeert. Bedrijfscultuur en de vraag wat FloraHolland van leidinggevenden verwacht zijn bijvoorbeeld enkele onderdelen van deze dag. Tijd voor grondige trainingen is er tijdens zo'n introductiedag niet. Mocht het wel noodzakelijk zijn om de kennis en vaardigheden op een bepaald punt bij te spijkeren, dan komen bijvoorbeeld de geselecteerde basistrainingen voor leidinggevenden weer om de hoek kijken.



Frank de Bie

Locatie: Bleiswijk
Functie: business controller

Frank de Bie is inmiddels een halfjaar het zogenaamde 'financiële geweten' van FloraHolland Bleiswijk. "Mijn voornaamste taak is het adviseren en ondersteunen van het management bij financiële zaken."

"Ik ben in april 2006 bij FloraHolland komen werken. Dat was toen in Naaldwijk, dichtbij waar ik woon. Ik ging dan ook regelmatig sportief op de fiets naar mijn werk. Dat is bij mijn overgang naar Bleiswijk wel veranderd." Frank rijdt nu elke ochtend in 35 minuten in de auto naar zijn werk.

"De overgang naar Bleiswijk heeft verder alleen maar voordelen gehad voor mij. Ik ben in 2007 gestart met een opleiding voor hoger financieel administratief management. In Bleiswijk kan ik deze opleiding goed toepassen omdat ik breder bezig ben. Waar ik in Naaldwijk logistiek als aandachtgebied had, ben ik hier verantwoordelijk voor alle control activiteiten binnen de vestiging."

Frank zoekt in alles wat hij doet zijn plafond op. Hij vindt het leuk om op zoek te gaan naar nieuwe uitdagingen. "Bleiswijk was een nieuwe uitdaging. Lange tijd is er in Bleiswijk geen fulltime controller geweest, dus er lag heel veel werk op me te wachten. Er valt veel te veranderen en te verbeteren op control gebied. Dat betekent wel dat ik ook vaker werk mee naar huis neem. Maar dat vind ik niet erg, het is het zeker waard."

Al met al is Frank dus erg tevreden met zijn wisseling van baan. "In mijn hele carrière heb ik nog nooit spijt gehad bij het veranderen van baan. Er zijn altijd wel leuke en minder leuke dingen aan een functie. Het is de kunst om dan het leuke meer te accentueren, waardoor ik met veel plezier en voldoening naar mijn werk kan gaan."

Verzuim

Ziekteverzuim iets gedaald

Het ziekteverzuim binnen FloraHolland is in 2008 uitgekomen op 5,4%. Dat is 0,1% boven de doelstelling die op 5,3% was vastgesteld. Ten opzichte van 2007 is het ziekteverzuim wel iets gedaald, met 0,1% om precies te zijn. Voor 2009 heeft FloraHolland een ziekteverzuim van 5,2% als doel. Meer informatie en percentages zijn te vinden in de tabellen achterin dit jaarverslag.

Alcohol- en drugsprotocol voor alle vestigingen

Het alcohol- en drugsprotocol van FloraHolland, dat eind 2007 is ingegaan, is het afgelopen jaar geïmplementeerd door middel van nieuwsbrieven, voorlichtingsbijeenkomsten en trainingen voor leidinggevenden. Dit heeft plaatsgevonden in Naaldwijk, Rijnsburg, Bleiswijk, Venlo en Eelde; in Aalsmeer bestond al langer een alcohol- en drugsbeleid. Het alcohol- en drugsbeleid is onderdeel van het beleid van FloraHolland om te zorgen voor veilig en gezond werken. Er bestonden al cao-regels rondom het gebruik van alcohol en drugs, maar het protocol geeft aanvullende regels over de actie die moet worden ondernomen bij de constatering van het gebruik van deze middelen. Bovendien geeft het protocol de mogelijkheid om waar nodig hulpverlening in te zetten.

FloraHolland is per 1 januari 2008 eigenrisicodragers geworden voor de instroom van langdurig zieke medewerkers in de WIA. Dit houdt in de praktijk in dat FloraHolland tien jaar lang de uitkering van medewerkers met een WGA-uitkering gaat betalen. Dit risico is verzekerd via Achmea. Er is daardoor een gezamenlijk belang om het lange verzuim onder controle te hebben en deze groep medewerkers zo klein mogelijk te houden. FloraHolland en de arbeidsdeskundige van Achmea bespreken ieder kwartaal de lijst van alle medewerkers die langer dan 46 weken verzuimen. In dat overleg wordt bekeken of er alternatieve interventies, werkaanpassingen of voorzieningen mogelijk zijn. FloraHolland breed leren we van elkaar hoe om te gaan met moeilijke re-integratiekwesities.



Awinash Sonai

Locatie: Aalsmeer
Afdeling: Logistiek
Functie: medewerker Operations Aalsmeer Shuttle

“Ik houd van uitdagingen. Ik heb uitdagingen nodig om gemotiveerd te blijven.” Dat zegt Awinash Sonai, 24 jaar, werkzaam bij Operations Aalsmeer Shuttle (OAS). Awinash werkte voor het eerst bij de veiling in 2000, toen nog als vakantiemedewerker. In mei 2005 begon hij fulltime als verdeler. Na 2 jaar verdeling besloot Awinash dat hij meer uitdaging wilde in zijn werk en zo kwam hij bij de flexpool terecht. “Het was een goede mogelijkheid om te bekijken wat de veiling allemaal te bieden heeft.

“Toen ik bij de flexpool zat werd ik veel ingedeeld bij OAS. Om bij de OAS te werken moet je opleiding tot operator afgerond hebben. Ik vond het werk leuk en ben dus de opleiding gaan doen. Voor het eerste deel van deze opleiding staat meestal acht weken. Ik had het na ongeveer zes weken afgerond. Het tweede deel van de opleiding, waar een jaar voor staat, rondde ik af binnen negen maanden.” Awinash pakte het dus zeer snel op.

Awinash is erg blij met zijn switch naar Operations Aalsmeer Shuttle. “Hier heb je een taak, en weet je wat je moet doen. Je hebt veel meer zelfstandigheid. Om hier te werken moet je ook een bepaald verantwoordelijkheidsgevoel hebben. Ik ben altijd serieus bezig, want als ik iets doe, doe ik het graag goed. Daarom ligt mijn eerste prioriteit ook altijd bij mijn station. Het blijft uitdagend werk, je komt steeds nieuwe dingen tegen.” Voorlopig zit Awinash dus wel op de goede plek.



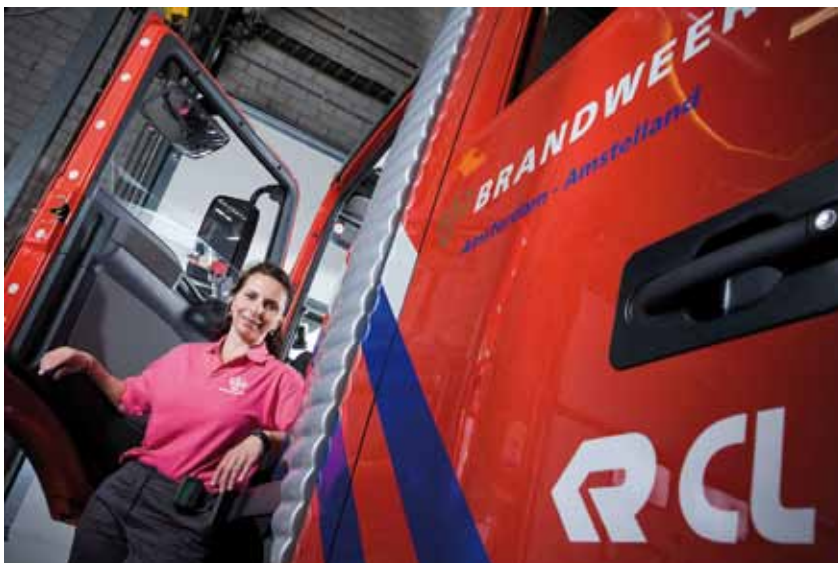
Plannen, beoordelen en evalueren met 'Dialogoog'

Begin 2008 is HRM een projectgroep gestart voor het ontwerpen van een vernieuwde performance management systematiek, met andere woorden: een nieuwe systematiek voor plannen, beoordelen en evalueren van medewerkers. Het resultaat heet 'Dialogoog'.

Een belangrijk uitgangspunt was dat de nieuwe systematiek voor plannen, beoordelen en evalueren het goede uit de vroegere beoordelingssystematieken zou behouden. Daarnaast was het vooral van belang dat het een eenvoudige, praktische systematiek zou worden, die medewerkers en leidinggevenden helpt om op resultaten en gedrag te sturen. De naam 'Dialogoog' is niet voor niets gekozen. Een goede dialoog is de kern van de systematiek en is de belangrijkste voorwaarde voor het neerzetten van een goede prestatie. Geregeld in gesprek blijven over de te leveren resultaten en de gewenste gedragsontwikkeling leidt sneller tot gerichte resultaten en een prettige en effectieve samenwerking.

Effectief toepassen

De vernieuwde systematiek bestaat uit drie onderdelen: plannen, tussentijds evalueren en beoordelen. Door heldere doelstellingen te formuleren, weten medewerkers en leidinggevenden wat ze van elkaar kunnen verwachten. Alle deelnemende leidinggevenden hebben in het najaar uitleg gekregen over hoe ze Dialogoog effectief kunnen toepassen in de praktijk. Daarnaast zijn medewerkers geïnformeerd via nieuwsbrieven, artikelen in het personeelsmagazine FloraHolland Netwerk, en vooral via hun eigen leidinggevende. In juni 2008 is de vernieuwde systematiek door de directie goedgekeurd en aan de COR voorgelegd. Deze laatste verleende in oktober zijn instemming. Begin 2009 is Dialogoog ingevoerd in heel FloraHolland.



Nalan Ozmen

Locatie: Aalsmeer
Afdeling: Operatie Commercie
Functie: controleur extern

Nalan Ozmen werkt al 23 jaar bij FloraHolland. Ze begon haar carrière als verdeler, werd vervolgens voor lange tijd voorbereidster bij de plantenafdeling en is vanaf 2003 werkzaam als controleur extern. "Het is erg uitdagend werk. Ik heb veel mogelijkheden om door te groeien", vertelt Nalan. "Ik krijg daarbij alle medewerking van mijn leidinggevende en ik ben dus nog lang niet uitgeleerd", klinkt het ambitieus.

Nalan is moeder van drie kinderen en alsof dit nog niet druk genoeg is, is ze ook nog werkzaam als vrijwilliger bij de brandweer van de veiling en van de gemeente Zaandam. Afgelopen jaar heeft ze via de veiling een opleiding gedaan, waardoor ze nu niet alleen kan blussen, maar ook hulp kan verlenen. "Ik vind het belangrijk om bij de brandweer te helpen. Het is druk, maar hulpverlening is zeer belangrijk bij een groot bedrijf zoals het onze."

Nalan heeft weinig last van haar drukke bestaan. "Het is wel zwaar, maar het heeft veel leuke kanten. Als je mensen kan helpen of je in kan zetten voor anderen, zie je dat het niet voor niets is geweest. Dit probeer ik mijn kinderen ook mee te geven. Het leven bestaat niet alleen uit lol maken, je moet ook je verantwoordelijkheden nemen. Jongeren hebben hun hele leven nog voor zich, en zo kunnen ze zien hoe belangrijk het is om je verantwoordelijkheid te nemen. Daar is binnen de veiling alle mogelijkheid voor. Als ze laten zien dat ze serieus bezig zijn, zullen ze de steun vinden die ze nodig hebben."

"Zelf ben ik ook nog lang niet uitgeleerd. Ik zou wel willen werken aan mijn taalbeheersing en ik wil heel graag mijn groot rijbewijs halen, zodat ik ook op de spuitwagen kan rijden. Ik ben hier heel tevreden en heb het best naar mijn zin!"

Werving & selectie in 2008

Het afgelopen jaar zijn de medewerkers van FloraHolland opnieuw efficiënter gaan werken: 55 fte's waren er in 2008 minder in dienst ten opzichte van het jaar daarvoor. Van stilstand is echter op vacaturegebied geen sprake. In 2008 waren er binnen FloraHolland zelfs 353 vacatures (exclusief distributiemedewerkers)! Van deze vacatures zijn er 311 ingevuld, waarvan ruim 50% door interne kandidaten. Er is dus ook niets mis met de interne mobiliteit bij FloraHolland.

Onderverdeling vacatures op opleidingsniveau	
basis/vmbo	43
mbo	157
hbo	131
hbo/wo	18
wetenschappelijk onderwijs	4

Korte lijnen

In 2008 heeft het wervings- en selectieapparaat van FloraHolland echt vorm gekregen. Het resultaat is een afdeling HRM Ontwikkeling waarin experts op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie werkzaam zijn, die binnen FloraHolland ook nog eens korte lijnen onderhouden met hun 'klanten': dat zijn in dit geval leidinggevenden van afdelingen en vestigingen waar medewerkers nodig zijn. De adviseurs Werving&Selectie en Arbeidsmarkt houden zich ook bezig met interne mobiliteit. Medewerkers die zelf intern aangeven op zoek te zijn naar 'iets nieuws' zijn hier aan het goede adres. Vanwege het overzicht dat er binnen FloraHolland is van de in het bedrijf openstaande vacatures, kan er snel bekeken worden of er een match is tussen een eventuele vacature en de medewerker die van baan wil veranderen en zijn of haar kennis en vaardigheden.

Aanpak werving distributiemedewerkers

Een succesvol praktijkvoorbeeld uit 2008 over de aanpak van het werven van distributiemedewerkers, komt van FloraHolland Naaldwijk. De afdeling distributie kreeg te maken met een grote wervingsbehoefte, onder meer vanwege het verloop. Een lastige klus gezien de krapte op de arbeidsmarkt. Creatief werven was dus noodzakelijk. Met de gemeente Rotterdam is toen een convenant gesloten om honderd langdurig werklozen aan de slag te krijgen als distributiemedewerker. Inmiddels zijn er dertig nieuwe medewerkers gestart.

Stages in 2008

FloraHolland is op banenbeurzen en workshops van lbo- tot universitair niveau een graag geziene gast om potentiële medewerkers te interesseren voor een baan in onze sector of zelfs bij FloraHolland. In een groot aantal gevallen leidt het goede contact met studenten en opleidingen tot stages. Het totale aantal stagiairs/stagiaires in 2008 bij FloraHolland was 79.

Onderverdeling stagiairs/stagiaires	
Aalsmeer	3
Naaldwijk	16
Rijnsburg	5
Venlo	7
Eelde	4
Bleiswijk	1
Concern	43 *

* waarvan 21 in Naaldwijk en 22 in Aalsmeer

Onderverdeling stagiairs/stagiaires naar niveau	
wo	2
hbo	44
mbo	33



Eén personeelsinformatiesysteem voor alle vestigingen

Sinds 1 januari 2009 gebruikt FloraHolland één personeelsinformatiesysteem op alle vestigingen. Aan de ontwikkeling van dat systeem werd in 2008 volop gewerkt. Het moment waarop de eerste salarisbetaling van 2009 binnen FloraHolland moest plaatsvinden, was de deadline voor deze ingewikkelde en veelomvattende klus.

Een goed personeelsinformatiesysteem is enorm belangrijk voor een groot bedrijf zoals FloraHolland. Niet alleen de gegevens van het personeelsbestand zijn in het systeem opgeslagen, ook heel veel andere gegevens worden rechtstreeks in dit systeem ingevoerd. Ziekteverzuim bijvoorbeeld. Daarnaast is ook het salarissysteem van FloraHolland gekoppeld aan het personeelsinformatiesysteem. Een groot voordeel van een dergelijk systeem is het online beschikbaar hebben van (management)-informatie, die weer van belang is voor de bedrijfsvoering.

Maandloon in Aalsmeer

Het personeelsinformatiesysteem van Aalsmeer is in 2008 vervangen door het systeem dat al op de overige vestigingen in gebruik was. Een ingewikkeld proces, omdat er bijvoorbeeld specifieke arbeidsvoorwaarden voor vestiging Aalsmeer moesten worden ingevoerd. In Aalsmeer gingen de medewerkers over van een periodeloan naar maandloon. In december 2008 zijn ook de laatste aanpassingen uit de wetgeving doorgevoerd en is er flink wat tijd gestoken in het testen. Hoewel er ingewikkelde operaties zijn uitgevoerd om systemen te koppelen en fiscale en loontechnische voorwaarden goed te verwerken, zijn er maar weinig mensen geweest (op de betrokken collega's na) die iets van de operatie hebben gemerkt. Begin 2009 viel de salarisstroom weer keurig op de mat.



Trudi Broch

Locatie: Naaldwijk
Afdeling: Distributie Potplanten
Functie: vakcontroleur

Al bijna twintig jaar komt de inmiddels 61-jarige Trudi Broch in alle vroegte naar FloraHolland Naaldwijk. Hier werkt ze bij de potplantendistributie. Na al die jaren is ze hét aanspreekpunt van alle medewerkers in de potplantendistributie geworden. "Mensen komen naar mij toe als ze vragen hebben. Ik zit eigenlijk een beetje tussen de teamleiders en de medewerkers in. Dat is zo gegroeid."

Trudi heeft het prima naar haar zin in die rol. "Ik heb wel eens gesolliciteerd naar de functie van teamleider. Dat is het uiteindelijk niet geworden. Ik ben daar te lief voor." Over haar huidige baan zegt ze: "Ik haal heel veel voldoening uit mijn werk. Ik sta elke dag met plezier op, en ga graag naar mijn werk. Ik vind het ook heel leuk dat er zoveel verschillende leeftijden zijn. Dit komt de sfeer ten goede. Ik denk dan ook nog lang niet aan stoppen!"

Wel is Trudi een dag per week minder gaan werken. "Afgelopen jaar ben ik oma geworden. Uiteraard wil ik wel een dagje inleveren om op mijn kleindochter te passen. Dat gaat natuurlijk boven het werk. Je hebt dan heerlijk de kleine een dag voor jezelf om bijvoorbeeld lekker te gaan wandelen. Ik vind het ook wel prettig om tussendoor een dagje vrij te hebben. Maar ik wil nog niet elke dag thuis zitten, laat mij nog maar lekker bezig zijn!"

Ontwikkelingen in bedrijfsonderdelen

Aalsmeer

Een groot project waarvan de uitvoering in 2009 van start gaat, maar waarvoor de voorbereidingen in 2008 hebben plaatsgevonden, is capaciteitsmanagement voor de logistieke afdelingen in Aalsmeer. Meer flexibiliteit in arbeid is het einddoel van dit project. Een project waar veel medewerkers mee te maken krijgen. Het afgelopen jaar werden er vooral analyses uitgevoerd, bijvoorbeeld rondom aantallen aangevoerde stapelwagens (aanbod van werk), inzet van mensen en besteding van uren. Er was veel aandacht voor de beleving van mensen in relatie tot werktijd binnen het bedrijf. Hiervoor is onder meer een enquête onder medewerkers gehouden. Communicatie over dit onderwerp heeft bijgedragen aan het creëren van draagvlak en nut en noodzaak van flexibiliseren van arbeid. In april is er in Aalsmeer een project gestart waarbij cultuur centraal staat. Hoe we met elkaar omgaan en samenwerken, zijn bijvoorbeeld belangrijke punten binnen het onderwerp cultuur. FACET, een afkorting van Focus Anders & Communiceer Effectief met Taal, geeft precies aan dat de manier waarop we gezamenlijk naar de toekomst kijken belangrijk is. Door de economische crisis waarbij de wereld zo ongeveer op z'n kop staat, wordt duidelijk dat de organisatie zodanig moet worden ingericht dat we veranderingen aankunnen. Dit vraagt nogal wat van medewerkers. Net zoals alle andere vestigingen van FloraHolland is ook in Aalsmeer in 2008 aangesloten bij arbodienst Arbo Unie.

Naaldwijk

In Naaldwijk is in 2008 gewerkt aan het professionaliseren van het integraal management. Door gerichte coaching en ondersteuning door HRM zijn leidinggevendenden beter in staat hun rol als integraal manager uit te voeren. Daarnaast zijn voor vrijwel alle functies in 2008 functiebeschrijvingen geupdated en opnieuw opgesteld. Bij de afdelingen Logistiek en Import en bij het Technisch Bedrijf van FM heeft het Periodiek Medisch Onderzoek plaatsgevonden. Ongeveer tachtig medewerkers (269 medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld) kregen een individueel advies ten aanzien van hun gezondheid en vitaliteit. Daarnaast zijn er op afdelingsniveau adviezen gegeven met betrekking tot arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid. De Werkgroep Veiligheid Distributie heeft verschillende initiatieven ontplooid om de veiligheid in de Distributiehuis Snijsbloemen te verhogen (resultaat: daling aantal ongevallen tot nul in de eerste twee periodes van 2009). Er is extra aandacht besteed aan verzuimbegleiding en verzuimpreventie waardoor de doelstelling is gehaald en er een goede basis is gelegd voor een verdere daling in 2009. Na een analyse van het ziekteverzuim blijkt dat het verzuim onder oudere werknemers, en dan vooral medewerkers met een lange duurbelasting (vanaf ongeveer vijf tot tien jaar hetzelfde werk doen), duidelijk boven het gemiddelde ligt. Gezien de vergrijzing is het belangrijk preventieve instrumenten in te zetten om verzuim terug te dringen en te voorkomen, zodat medewerkers vitaal de eindstreep halen. Gezonde voeding en taak-/functieroulatie zijn onderdelen van het beleid. De overplaatsing van de afdeling AIS van Logistiek Naaldwijk naar PMD Kwaliteit heeft eveneens in 2008 gespeeld. Alle medewerkers zijn herplaatst conform het Sociaal Plan.

Bleiswijk

In 2008 kreeg het onderwerp 'cultuur' bijzondere aandacht in Bleiswijk. Cultuurwaarden zoals resultaatgerichtheid, klantgerichtheid, samenwerking, ambitie, ontwikkeling en plezier in het werk, zijn verankerd in het meerjarenbeleidsplan. Bovendien is ieder lid van het managementteam ambassadeur geworden van één van de genoemde cultuurwaarden. In 2008 is in Bleiswijk allereerst nagedacht over het formuleren van deze cultuurwaarden en zijn de te bereiken doelen vastgelegd. Ook zijn de plannen voor 2009 voor de uitwerking van dit cultuurtraject vastgesteld. Vanuit het management gaat het onderwerp steeds verder de organisatie in. Door bijvoorbeeld tijdens bijeenkomsten samen met medewerkers te praten over de verschillen tussen klantgerichtheid en klantvriendelijkheid, gaat het thema leven. Daarnaast is er in Bleiswijk met succes ingezet op het vasthouden van de dalende lijn van het ziekteverzuimpercentage. De aanpak waarbij zowel medewerkers als leidinggevendenden, ondersteund door HRM en Arbo Unie, gezamenlijk doen wat nodig is om het verzuim terug te dringen, is ook in 2008 succesvol gebleken.

Venlo

De aanpassing van de openingstijden in Venlo was er de oorzaak van dat er voor een grote groep medewerkers ook in hun rooster het een en ander veranderde. En een aanpassing in een rooster betekent ook vaak dat er andere roostertoeslagen van toepassing zijn. Op het moment dat roosters lichter worden, wordt de roostertoeslag afgebouwd. Tegelijkertijd kregen medewerkers garantietoeslagen uit het verleden. Een langdurend en lastig traject vol berekeningen, uitleg geven en overleg met de or was het gevolg. Op het gebied van scholing zette in Venlo belangrijke stappen met de op logistiek gerichte mbo-opleiding die gevolgd wordt door zeventien medewerkers. In 2008 gingen er dertien collega's van start met deze opleiding. Vier teamleiders die de opleiding al in 2007 startten, sluiten in 2009 hun tweejarig opleidingstraject af. Tevens is er een Fresh Parc Business School opgericht, waarin Venlo deelneemt. HRM in Venlo heeft in 2008 aandachtig gekeken naar de vele snipperdagen die een groot aantal medewerkers heeft opgebouwd. Links en rechts kregen medewerkers het advies om -op vrijwillige basis - bijvoorbeeld een week langer vakantie te nemen. Ook in 2009 blijft dit onderwerp op de agenda staan.



Rijnsburg

In 2008 is in Rijnsburg gevolg gegeven aan het medewerkersonderzoek rondom opleiding en toekomstperspectief. Vooral in de logistieke afdelingen en in de verdeling werd destijds door medewerkers aangegeven dat er meer behoefte is aan opleidingsmogelijkheden. Tijdens functioneringsgesprekken is dit onderwerp ruimschoots aan de orde gekomen. Dit heeft het beeld opgeleverd dat medewerkers best een opleiding willen volgen als er zich een geschikte en interessante opleiding voordoet. Concreet heeft de extra aandacht voor dit onderwerp geleid tot een toename in het aantal gevolgde opleidingen/cursussen door medewerkers. Ook de ontwikkeling van een mbo-2 opleiding is in 2008 van start gegaan.

Een ander punt was de interne communicatie. Met de ontwikkeling van 'Nieuwsboekje', een nieuwsbrief die maandelijks met de salarisstrook wordt meegestuurd, meer aandacht voor communicatie tijdens het werkoverleg en het altijd voeren van functioneringsgesprekken, is de interne communicatie aangepakt. Onverminderd was de aandacht voor het ziekteverzuim. In 2008 lag de focus vooral op het kortdurend ziekteverzuim. Hierbij is specifiek een rol weggelegd voor de leidinggevende in het contact met de zieke medewerker. Het afgelopen jaar is in Rijnsburg een stiltecentrum in gebruik genomen. Rondom de ramadan maken de medewerkers hier het intensiefst gebruik van. De overige tijd van het jaar zijn dat er ongeveer tien per dag. Het afgelopen jaar werd bovendien gekenmerkt door de wisselingen in het management: een nieuwe vestigingsmanager en nieuwe managers voor Logistiek en Commerciële Zaken gingen in 2008 van start.

Eelde

In Eelde was er in 2008 extra aandacht voor levensfasegericht personeelsbeleid. In een bedrijf waar veel fysieke arbeid wordt verricht en waarin de gemiddelde leeftijd van de medewerkers toeneemt, is de wekelijkse inzet van een bedrijfsfysiotherapeut een belangrijk hulpmiddel om verzuim voor te zijn. Daarnaast hebben medewerkers in Eelde ook in 2008 de mogelijkheid gekregen om deel te nemen aan gezondheidstesten en sportieve workshops waarbij met diverse sporten kennisgemaakt werd. Om in de toekomst voldoende medewerkers in het logistieke proces te hebben, is in samenwerking met Randstad een grote wervingsactie voor distributiemedewerkers gehouden. In Eelde komen veel Duitse klanten. Met een opleiding Duitse taal hebben diverse medewerkers hun kennis van de Duitse taal bijgespijkerd. In 2008 vonden daarnaast de voorbereidingen plaats voor de invoering van het tijdregistratiesysteem Interflex. Ook werd er gewerkt aan de invoering van Dialoog, de nieuwe systematiek die in de plaats is gekomen van de vroegere functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Om veiligheidsmedewerkers en klanten een schone werkomgeving te bieden en te voldoen aan de wettelijke normen rondom de uitstoot van dieselmotoren (dme), zijn er in 2008 diverse acties uitgevoerd. Bijvoorbeeld het autovrij maken van een aantal hallen, de invoering van een ontheffingsbeleid voor een aantal hallen en het verrichten van metingen.

FloraHolland Connect

Begin 2008 stond voor FloraHolland Connect in het teken van het op 'oorlogssterkte' brengen van de organisatie. Het personeelsverloop als gevolg van de fusie (rond 20%) was aan de hoge kant. In de loop van 2008 is dit verloop een stuk lager geworden. Mede door de verslechterde economische situatie wordt een baan bij een stabiele werkgever zoals FloraHolland beter gewaardeerd. In 2008 heeft FloraHolland Connect geen collectieve opleidingen voor medewerkers georganiseerd, maar zijn wel flinke stappen gezet in de individuele ontwikkelingsprogramma's voor medewerkers. Ook het verandertraject, waarmee FloraHolland Connect inspeelt op veranderingen die de markt vraagt op het gebied van dienstverlening, is doorgezet. Voor de veranderingen op dit gebied die in 2009 nog op stapel staan, vonden de voorbereidingen eveneens deels in 2008 plaats.

Import

In 2008 maakte de nieuwe importorganisatie van FloraHolland een vliegende start. De voorbereidingen voor een nieuwe importorganisatie hadden al plaatsgevonden in het laatste kwartaal van 2007. Begin 2008 stond, naast de dagelijkse gang van zaken, het realiseren van diverse speerpunten hoog op de agenda. Import opereert niet alleen op de vestigingen in Nederland, maar ook in lokale kantoren in Kenia, Ethiopië, Zimbabwe, Colombia, Spanje en Israël. Afstemming was daarom een belangrijk onderdeel. Ook is het afgelopen jaar het beleid voor expats, medewerkers die in het buitenland werken, tegen het licht gehouden. Dit betreft onder andere verzekeringen en de omstandigheden waarin deze mensen werkzaam zijn.

In 2008 is de basis gelegd voor het functiewegingstraject. Van een deel van de organisatie, accountmanagement en management, zijn de functies opnieuw omschreven en vervolgens gewogen. Alle delen van de FloraHolland-organisatie die contact hebben met kwekers kregen in 2008 te maken met RAAM, de herinrichting van product- en relatiemanagement. Zo ook de afdeling Import. De uitvoering hiervan vindt grotendeels plaats in 2009, maar het afgelopen jaar hadden we al te maken met de voorbereidingen. Al met al was 2008 een jaar waarin de verwachtingen hoog gespannen waren en waarin een fors beroep werd gedaan op de inzet van medewerkers. Met veel enthousiasme - en met succes - is er gewerkt aan het realiseren van commerciële mijlpalen en van groei.

Product- & MarktDiensten

In de eerste plaats was de integratie van organisaties en activiteiten in 2008 een belangrijk 'agendapunt' voor Product- & MarktDiensten (PMD). De Kwaliteitsdienst, klokzaken, relatiemanagement, accountmanagement van Aalsmeer en FloraHolland-oud kwamen in het nieuwe PMD met 225 medewerkers samen. Het integratieproces is overigens goed gelukt. PMD is nu één commerciële afdeling met één gezicht naar buiten toe waarbinnen cultuurverschillen geen rol spelen. In 2008 werd het beleid voor PMD ontwikkeld en gedeeld met de medewerkers en de rest van de FloraHolland-organisatie. Het gevolg is een heldere positionering van PMD. In het kader van verdere professionalisering werden ook de nodige stappen gezet. PMD wil namelijk als commercieel onderdeel van de veilingorganisatie, door middel van passende dienstverlening, een antwoord hebben op ontwikkelingen in de markt en bij de commerciële bedrijfsonderdelen (vestigingen, Import en Connect) van FloraHolland. De belangrijkste competenties, die medewerkers van PMD moeten hebben, zijn geformuleerd en worden waar nodig verder ontwikkeld. Voor het project RAAM werd in 2008 de basis gelegd voor de uitvoering in 2009. Een belangrijk project voor PMD en ook voor de andere commerciële bedrijfsonderdelen. Het gaat hierbij immers om de herstructurering van product- en accountmanagement van FloraHolland.



Jenneke Kruik

Locatie: Aalsmeer
Afdeling: FloraHolland
Connect
Functie: Dienstenmanager

Maaïke Koop

Locatie: Aalsmeer
Afdeling: PMD, Beurzen &
Evenementen
Functie: Coördinator beurzen &
evenementen

"Sinds kort zit ik bij FloraHolland Connect. Na twaalf jaar bij Beurzen & Evenementen (B&E) werkzaam te zijn geweest, was ik toe aan een nieuwe uitdaging. Die heb ik bij Connect gevonden", zegt Jenneke Kruik (rechts op de foto). Maaïke Koop bewandelde de omgekeerde weg: "Ik zit bij B&E beter op mijn plek". Maaïke heeft ruim twee jaar bij FloraHolland Connect gewerkt.

Over haar vertrek bij Connect zegt Maaïke: "Ik vond de contacten met kwekers en kopers heel erg leuk. Maar ik wilde me verder ontwikkelen dus ging ik verder kijken binnen de veiling." Het was voor Maaïke wel duidelijk dat ze verder wilde bij FloraHolland. "Wat de veiling doet spreekt me erg aan. Het is internationaal en de sector is heel leuk. Mijn vader is trouwens ook kweker dus ik heb al een achtergrond in de sector."

Jenneke vertelt over haar twaalf jaar bij B&E: "In al die tijd is B&E heel erg geprofessionaliseerd. We hebben een hele ontwikkeling doorgemaakt. Maar na twaalf jaar heb ik zo'n beetje alles gedaan. Je wilt eens ergens anders kijken. Bij Connect bekleed ik nu een compleet nieuwe functie. Ik moet weer van de grond af beginnen. Dat is best lastig, maar het bevalt goed, en de kennis die ik bij B&E heb opgedaan komt me vaak ook goed van pas bij beheren en ontwikkelen van de dienstenportfolio van FloraHolland Connect "

Beide dames zien in hun nieuwe baan ook veel overeenkomsten met hun opleiding. Maaïke: "Ik heb als opleiding vrijetijdsmanagement gedaan, dit sluit meer aan bij het werk dat ik nu doe." En ook Jenneke ziet de aansluiting: "Ik ben nu bijna drie jaar bezig met een deeltijdopleiding commerciële economie. Voor de zomer verwacht ik deze studie af te ronden. Deze opleiding past ook beter bij mijn huidige baan."



Ondernemingsraden behandelen uiteenlopende onderwerpen in 2008

Hoogtepunt in de medezeggenschap van medewerkers in 2008 was de oprichting van een nieuwe Centrale Ondernemingsraad (COR). In januari werd de nieuwe COR voorafgegaan door een tijdelijke overgangs-COR. Nog voor de zomer volgde de 'installatie' van de nieuwe COR. De COR buigt zich over zaken die voor het gehele concern van belang zijn. In de vestigingen hebben or-leden de meest uiteenlopende onderwerpen behandeld.

De ondernemingsraad in **Aalsmeer** heeft zich in 2008 onder meer gebogen over het inhuren van een externe arbodienst. Inmiddels is in Aalsmeer, net zoals op de andere vestigingen, Arbo Unie de nieuwe arbodienst. Voorheen was er in Aalsmeer een eigen arbodienst actief. Belangrijke agendapunten waren de roosterwijzigingen voor de logistieke aanvoerorganisatie en de nieuwe inhouse constructie voor het inlenen van externe krachten in een samenwerkingsverband met uitzendbureau Tënce! De hoofddoelstelling is betrouwbare dienstverlening tegen zo laag mogelijke kosten.

De ondernemingsraad in **Naaldwijk** heeft ook in 2008 weer vele zaken verwerkt. De grootste was het laatste gedeelte van het traject: 'reorganisatie Logistiek'. Hierin zijn de bestaande functies bij de distributie van potplanten en snijbloemen opnieuw gewogen. Het resultaat van de weging zorgde voor verwarring en onrust bij de betrokken medewerkers. Uiteindelijk is in goed overleg met or, vakbonden en vestigingsleiding een oplossing gevonden waar alle partijen tevreden mee zijn.

De ondernemingsraad in **Venlo** is in 2008 vooral druk geweest met roosters. De openingstijden voor aanvoerders zijn beperkt. In verband hiermee moesten ook roosters van medewerkers worden aangepast. De roosteraanpassing bleek een complex geheel, mede door veranderingen in onregelmatigheids- en garantietoeslag. Ook het lichter of zwaarder worden van de roosters stond - en staat nog steeds - ter discussie. Van dit traject hebben alle betrokkenen veel kunnen leren voor de aanpak in de toekomst. Daarnaast heeft de or veel tijd gestoken in de (succesvolle) werving van nieuwe or-leden voor de komende jaren.

Ook in **Rijnsburg** stond de harmonisatie rondom de fusie prominent op de agenda. Hoewel veel onderwerpen via de COR zijn afgehandeld, heeft de or goed gekeken naar de consequenties voor de eigen vestiging. Hoogtepunt in 2008 waren de voorbereidingen voor de or-verkiezingen begin 2009. Op één vacature na is de or compleet. Onder de adviesaanvragen die door de or zijn behandeld, was ook die van de benoeming van de nieuwe vestigingsmanager, oftewel de 'bestuurder', die de gesprekspartner is van de or. De or heeft hier destijds positief op gereageerd.

Uiteraard stonden ook in **Bleiswijk** de gevolgen en uitwerking van de fusie regelmatig bovenaan op de agenda van de or. Een belangrijk doorlopend project is GOAL, het project dat tot nogal wat veranderingen in logistieke stromen en diensten rondom het veilproces leidt. De or in Bleiswijk heeft gedurende 2008 de vinger aan de pols gehouden door vergaderingen en bijeenkomsten bij te wonen en als gesprekspartner aan te schuiven. Verder is er een adviesaanvraag behandeld voor een reorganisatie van de afdeling Commerciële Zaken. Doel was het vergroten van het commerciële resultaat van de vestiging.

De ondernemingsraad in **Eelde** heeft in 2008 veel energie gestoken in het samen met het vestigingsmanagement oplossen van een ingewikkeld traject rondom de pensioenaanspraken van een groep van vijftien medewerkers. Deze medewerkers zijn destijds vanuit de VUT-regeling van de voormalige veiling Eelde overgegaan naar de prepensioenregeling van FloraHolland, wat onder andere gepaard ging met externe begeleiding en advisering. Uiteindelijk zijn voor alle medewerkers de juiste berekeningen en 'eindplaatjes' verzorgd en is het traject in 2008 netjes afgerond.

Het complete jaarverslag van de ondernemingsraden is opgenomen in de juni-editie van FloraHolland Netwerk.

Personeelsverenigingen: volop actie in 2008

Voor de personeelsverenigingen van FloraHolland was 2008 weer een jaar vol actie. Wat waren dat jaar de succesvolste activiteiten?

De pv van **Aalsmeer** boekte vooral veel succes met actieve workshops zoals koken, chocola maken, een survivalweekeinde, blowkarten, een groot beachvolleybaltoernooi, schilderen, darten, golfen en de golfdag. Voor deze laatste activiteit waren er zelfs wachtlijsten. Elk jaar introduceert de pv in Aalsmeer één of twee nieuwe activiteiten om te kunnen inspelen op wensen van medewerkers. In 2008 werd ook afscheid genomen van bestuurslid Wim Teeuwen, die maar liefst 25 jaar aan de pv verbonden was.

In **Naaldwijk** organiseert de pv geen activiteiten maar is de pv de drijvende kracht achter de personeelswinkel op de vestiging en natuurlijk het bestellen van vele kortingskaartjes voor bijvoorbeeld attractieparken. Nieuw in 2008 zijn de kaartjes die te bestellen zijn voor concerten met klassieke muziek. Ook korte vakanties in eigen land worden steeds vaker via de pv geboekt.

Van de mogelijkheid om toegangskaartjes te bestellen en aan kortingsacties mee te doen, wordt overigens door medewerkers van alle FloraHolland-vestigingen gebruikgemaakt.

De leukste activiteit van de pv van **Rijnsburg** was de fietstocht in juni. Goed fietsweer, een leuke tocht met een tussenstop om een hapje te eten en het bekijken van een kaasboerderij, maakten het programma compleet. Omdat fietsen hongerig maakt, werd de dag afgesloten met een gezellige barbecue. Bij de jaarvergadering werd afscheid genomen van de oud-bestuursleden Piet van Zuilen, Ton Daleman en Wil van Egmond. Zij zijn erelid geworden van de pv.

In **Bleiswijk** zijn de creatieve workshops populair. Vier keer per jaar worden onder leiding van een deskundige, afhankelijk van de seizoenen, paas-, herfst-, kerst- of bijvoorbeeld voorjaarsstukjes gemaakt. Zodra de inschrijving van start gaat, stromen de aanmeldingen binnen. De pv zorgt er namelijk voor dat alle deelnemers niet alleen een gezellige avond hebben, maar ook nog eens met iets heel leuks naar huis gaan.

In **Venlo** staat het kienen, oftewel de bingo, met stip op 'nummer 1' van de lijst met populaire activiteiten. Twee keer per jaar melden ongeveer zestig deelnemers zich aan voor deze activiteit. Met een hapje en een drankje erbij zijn er bovendien hele leuke prijzen te winnen.

Het hoogtepunt voor de pv in **Eelde** was het uitstapje naar de Hanzesteden Doesburg, Zutphen en Deventer. Pv-leden mochten gratis mee, voor aanhang waren de 'kaartjes' te koop. Begin juni 2008 werd het een leuke dag met rondleidingen in Doesburg en Zutphen en tijd om te shoppen in Deventer. Met een etentje in Giethoorn werd de dag afgesloten.



Wendy Titulaer

Locatie: Venlo
Functie: Medewerker Financieel-Economische Zaken

Na ruim twee jaar bij de groenteveiling ZON te hebben gewerkt, kwam Wendy Titulaer in 2007 naar FloraHolland Venlo. Hier werkt ze op de afdeling Financieel Economische Zaken (FEZ). "Het bevalt me hier beter. Bij de bloemenvveiling is veel meer beweging. Er wordt continu nagedacht over hoe alles beter en sneller kan. Alles wordt ook bedacht in overleg met de klanten en voor de klanten."

"Je zit hier echt midden in het proces", vervolgt Wendy. "Daardoor wordt alles concreter. Zie je bijvoorbeeld drukte, dan zie je dat een aantal dagen later in de omzet terugkomen. Of concreter, je ziet de ene dag een factuur van een nieuwe veegmachine langskomen, en een aantal dagen later zie je die rondrijden. Dat maakt het allemaal wat tastbaarder." Wendy is iemand die geen half werk levert: "Ik heb graag een stukje eigen verantwoordelijkheid. Ik wil iets ook echt afronden. Ik draag graag mijn steentje bij aan het grotere geheel."

In haar privéleven stond het afgelopen jaar voor Wendy in het teken van haar bruiloft. Ook bij de organisatie daarvan levert Wendy geen half werk. "Ik ga eind mei trouwen. Je leeft natuurlijk al heel lang naar zo'n bruiloft toe. Ik weet goed wat ik wil, en nog beter wat ik niet wil. We hebben de bruiloft dus helemaal zelf geregeld. We willen natuurlijk dat alles goed geregeld is. Daarbij komt dat het eigenlijk ook gewoon veel te leuk is om het iemand anders te laten doen."



Personeelsbestand FloraHolland ultimo 2008

Aantal medewerkers

Bedrijfsonderdeel	Man	Vrouw	Totaal
Aalsmeer	1152	236	1388
Naaldwijk	810	276	1086
Rijnsburg	338	225	563
Bleiswijk	118	40	158
Venlo	89	99	188
Eelde	89	49	138
FloraHolland Connect	174	95	269
Import	92	17	109
I&A	155	33	188
Concern logistiek	18	8	26
PMD	157	78	235
CCZ, FEZ, HRM, S&O	64	112	176
Totaal	3256	1268	4524
	72,0%	28,0%	

Medewerkers in Fte

Bedrijfsonderdeel	Geslacht			Verandering t.o.v. 2007		
	Man	Vrouw	Eind-totaal	Man	Vrouw	Eind-totaal
Aalsmeer	957,6	164,7	1122,3	-1,7%	-5,3%	-2,2%
Naaldwijk	644,3	174,2	818,5	-2,1%	-3,2%	-2,3%
Rijnsburg	256,3	115,8	372,1	-2,5%	0,7%	-1,5%
Bleiswijk	95,2	26,3	121,6	3,1%	-6,4%	0,9%
Venlo	77,3	47,5	124,8	9,0%	-2,8%	4,2%
Eelde	62,6	22,2	84,8	-1,4%	0,2%	-1,0%
FloraHolland Connect	173,6	77,6	251,2	-6,0%	0,9%	-4,0%
Import	87,2	13,8	101,0	-3,1%	7,6%	-1,8%
I&A	150,6	24,8	175,4	-11,8%	5,6%	-9,7%
Concern logistiek	17,7	6,3	24,1	-1,1%	72,7%	11,4%
PMD	153,5	60,7	214,2	5,7%	2,6%	4,8%
CCZ, FEZ, HRM, S&O	62,3	82,5	144,8	-0,1%	-0,3%	-0,2%
Totaal	2738,2	816,5	3555,8	-1,9%	-0,4%	-1,5%

Medewerkers Fulltime/parttime

FT man	PT man	FT vrouw	PT vrouw	Totaal
1916	1340	257	1011	4524
58,8%	41,2%	20,3%	79,7%	100%



Richard Gibcus

Locatie: Eelde
Afdeling: Import
Functie: verwerker

Richard Gibcus (23) werkt pas een jaar bij FloraHolland Eelde, maar dit maakt hem niet minder gedreven. Richard is al een aantal jaren verliefd op rozen: "Ik heb in totaal ongeveer zeven jaar bij een rozenwekerij gewerkt. Ik was altijd al gek op bloemen en dat is in die periode alleen maar sterker geworden. Vooral rozen zijn een passie geworden."

Richard vindt ook op de afdeling Import bij FloraHolland Eelde voldoening. "Je komt met veel verschillende soorten bloemen in aanraking en het werk is leuk. Ik ga elke dag met plezier naar mijn werk."

Voordat Richard in Eelde aan de slag ging, werkte hij in Aalsmeer. "Het Noorden trekt me wel. Mijn vriendin woonde hier al. Toen ik de vacature van FloraHolland Eelde tegenkwam, was mijn keuze dan ook snel gemaakt. FloraHolland is toch een belangrijke schakel in de markt. Ik kan nu zeggen dat het zeker niet is tegengevallen."

Ik ben hier erg tevreden. Ik werk in een goede ploeg, er zijn niet snel irritaties en je kunt gewoon altijd eerlijk zijn", vertelt Richard over zijn huidige baan. "Het is belangrijk dat je zelf goed nadenkt. Je moet vooruitdenken om alles zo vlekkeloos mogelijk te laten verlopen. Daarnaast is inzet ook heel belangrijk. Ik geloof dat je van bloemen moet houden om in de bloemensector te werken."



Ziekteverzuim

Ziekteverzuimpercentage (2 jaar)	Man	Vrouw	Totaal
	5%	6,7%	5,4%

Ziektmeldingsfrequentie	Man	Vrouw	Totaal
	1,2	1,4	1,3

Gemiddelde leeftijd per ultimo 2008

Leeftijdverdeling/gem. leeftijd	< 25 jaar	25/35 jaar	35/45 jaar	45/55 jaar	> 55 jaar	Gemiddeld in 2008
man	4%	14%	28%	35%	19%	44,4 jaar
vrouw	4%	18%	36%	28%	14%	42,3 jaar
totaal	4%	15%	30%	33%	18%	43,4 jaar



Mark Breugem

Locatie: Rijnsburg
Functie: manager Logistiek

Na acht jaar werkzaam geweest te zijn bij FloraHolland Eelde heeft Mark Breugem afgelopen jaar zijn leven aardig omgegooid. De oud-manager veilbedrijf is sinds 1 januari 2008 werkzaam als manager Logistiek bij FloraHolland Rijnsburg.

“Ik heb het in Eelde altijd erg naar mijn zin gehad. Ik kijk met plezier terug op mijn tijd daar en ik heb nog steeds een goed contact met een aantal mensen. Na acht jaar vond ik het echter ‘tijd voor wat anders’. Ik was echt toe aan een

nieuwe uitdaging. Die heb ik in Rijnsburg gevonden.”

Het was het begin van een zeer hectisch halfjaar voor Mark. Hij moest zijn vervanger inwerken in Eelde, werd tegelijkertijd zelf ingewerkt in zijn nieuwe functie in Rijnsburg en moest tussen het reizen en werken door ook nog een nieuw huis zien te vinden en laten opknappen.

“Het eerste halfjaar viel me wel tegen. We hadden besloten om pas in de zomervakantie van 2008 te verhuizen in verband met de vakantie van de kinderen. Hierdoor reed ik in een week een paar keer op en neer tussen Eelde en Rijnsburg. Ik hield weinig tijd over voor andere dingen.”

Na de verhuizing richting het Westen (waar ook veel familie van Mark woont), kon het gezin zich rustig gaan settelen. “Mijn vrouw werd actief op de nieuwe school van de kinderen en is begonnen aan een nieuwe opleiding. De kinderen wennen snel en hebben al weer veel nieuwe vriendinnetjes. Ik kom zelf ook weer toe aan andere dingen. Ik ben weer aan het wielrennen en uiteraard gaan we af en toe nog op bezoek bij goede vrienden in Eelde. Alles is echt op zijn plek gevallen!”

Instroom, uitstroom, verloop

Instroom

In dienst periode 1-1-2008 t/m 31-12-2008 aantal	Man	Vrouw	Totaal		
Totaal	414	152	566		
In dienst periode 1-1-2008 t/m 31-12-2008 Fulltime/parttime	FT man	PT man	FT vrouw	PT vrouw	Totaal
Totaal	96	318	42	110	566

Uitstroom

Uit dienst periode 1-1-2008 t/m 31-12-2008 aantal	Man	Vrouw	Totaal		
Totaal	473	161	634		
Uit dienst periode 1-1-2008 t/m 31-12-2008 Fulltime/parttime	FT man	PT man	FT vrouw	PT vrouw	Totaal
Totaal	170	303	27	134	634

Verloop

Parttimers	18%
Fulltimers	9%
Totaal	14%



Azzam Shafi

Locatie: Naaldwijk
Afdeling: Import
Functie: accountmanager

In oktober 2009 werkt Azzam Shafi officieel 12,5 jaar bij FloraHolland. De discussie over de jubileumbonus houdt hem echter niet bezig: "Het gaat niet om geld. Ik begrijp de bezuinigingen. We worden gedwongen om kritisch naar onze organisatie te kijken. Dat is denk ik alleen maar positief.

Ik ben heel erg tevreden hier. Ik vind alles aan het werk wat ik doe leuk. De contacten met

kwekers, de bezoeken aan diezelfde kwekers in de Palestijnse gebieden, Turkije en Egypte. Het afgelopen jaar zijn we steeds actiever geworden in de twee laatstgenoemde landen. We hebben daar meer kennis van de kwekers gekregen en een aantal nieuwe kwekers binnen-gehaald. Je plukt dan echt de vruchten van je werk." Azzam onderhoudt ook contacten met kwekers uit landen waar niet direct een accountmanager voor is.

De 48-jarige Azzam ziet de contacten niet alleen op het werkveld als vruchtbaar. "Door de jaren heen heb ik met verschillende kwekers een heel goede band opgebouwd. Ze zijn echt mijn vrienden geworden. Hun welzijn gaat me dan ook echt aan het hart." Zijn betrokkenheid was het afgelopen jaar te zien in het documentaireprogramma 'Zembla'. "De cameraploeg van Zembla kwam hierheen en ik heb wat vragen voor ze beantwoord. Het uiteindelijke programma ging erg over politiek. Ik had gehoopt dat het meer over bloemen zou gaan, want dat vind ik veel mooier dan politiek."

Aalsmeer

Legmeerdijk 313
Postbus 1000 1430 BA Aalsmeer
T +31 (0)297 39 70 00
F +31 (0)297 39 00 39
E aalsmeer@floraholland.nl

Naaldwijk

Middel Broekweg 29
Postbus 220 2670 AE Naaldwijk
T +31 (0)174 63 33 33
F +31 (0)174 63 22 22
E naaldwijk@floraholland.nl

Rijnsburg

Laan van Verhof 3
Postbus 10 2230 AA Rijnsburg
T +31 (0)71 409 44 44
F +31 (0)71 409 45 33
E rijnsburg@floraholland.nl

Venlo

Venrayseweg 214
Postbus 3200 5902 RE Venlo
T +31 (0)77 323 99 36
F +31 (0)77 323 96 91
E venlo@floraholland.nl

Bleiswijk

Klappolder 130
Postbus 500 2665 ZM Bleiswijk
T +31 (0)10 529 77 77
F +31 (0)10 529 78 78
E bleiswijk@floraholland.nl

Eelde

Burg. J.G. Legroweg 80 9761 TD Eelde
T +31 (0)50 309 77 77
F +31 (0)50 309 10 62
E eelde@floraholland.nl