

Een cao in de hippische sector?



Auteur: Dieuwke Hoekmeijer

Begeleider: G.W. Stoffer

Een CAO in de hippische sector?

Naam student: D.Hoekmeijer

Domein: Bedrijfskunde

Major: Hippisch

Opleiding: Aeres Hogeschool

Plaats: Dronten

Datum: 06-06-22

Afstudeerdocent: G.W Stoffer

Disclaimer

Dit rapport is gemaakt door een student van Aeres Hogeschool als onderdeel van zijn/ haar opleiding. Het is géén officiële publicatie van Aeres Hogeschool. Dit rapport geeft niet de visie of mening van Aeres Hogeschool weer. Aeres Hogeschool aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor enige schade voortvloeiend uit het gebruik van de inhoud van dit rapport

Voorwoord

Het onderzoek van mijn scriptie gaat over de hoofdvraag: “Welke belemmeringen zijn er binnen de primaire hippische sector, waardoor er nog geen cao is?”. Organisaties als de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), de Federatie Nederlandse Ruitersportcentra (FNRS) en de SectorRaad Paard (SRP) zijn in 2020 begonnen met een onderzoek naar de cao in de hippische sector, maar er zijn nog geen vervolgstappen ondernomen.

Dit onderwerp is tot stand gekomen, doordat ik in het derde jaar van de opleiding Hippische Bedrijfskunde aan de Aeres Hogeschool in Dronten met het onderwerp in aanraking ben gekomen. Ik had de opdracht om samen met een groep mede-studenten een beleidsnota te schrijven over het onderwerp "het belang van een cao in de hippische sector". Om tot een goede beleidsnota te komen hadden we contact opgenomen met de FNV. Uit dat gesprek bleek dat dit een actueel onderwerp was en ik vond het ook erg interessant. Om die reden heb ik het als scriptie-onderwerp gekozen.

Het onderzoek is bestemd voor alle partijen die hier belang bij hebben, namelijk de werkgevers in de hippische sector en ook organisaties als de FNRS en de FNV. Door onderzoek te doen naar wat de reden is dat de werkgevers nog niet achter een cao staan, kan hierop in worden gespeeld en kan het gesprek gestart worden.

Tijdens het schrijven van deze scriptie merkte ik dat er weinig wetenschappelijke informatie te vinden is over het onderwerp. Wel vond ik het erg interessant om te kijken hoe het proces van het opstellen van een cao precies in elkaar zit en waar je als ondernemer en werknemer rekening mee moet houden bij het opstellen van een cao.

Ik zou graag meneer G.W. Stoffer en mevrouw T. de Ridder willen bedanken voor de begeleiding tijdens het schrijven van het vooronderzoek en de uitvoering van mijn scriptie.

Daarnaast wil ik mevrouw A. Groothedde- Kremers (teamleider Hippisch mbo Barneveld), meneer H. Blaauw (directeur FNRS) en mevrouw I. Koppelman (vakbondsbestuurder FNV) bedanken voor haar inzichten rondom het onderwerp.

Als laatst gaat mijn dank uit naar alle andere partijen die mij hebben gesteund en geholpen tijdens het schrijven van mijn scriptie.

Dieuwke Hoekmeijer, juni 2022

Dronten

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	6
Summary	7
1.0 Aanleiding	8
Wat een cao inhoudt.....	8
CAO Dierhouderij	11
Cao primaire hippische sector	12
Hippische werkgevers en werknemers op primaire bedrijven	12
De werkgevers	13
De werknemers.....	13
Knowledge gap.....	14
Hoofd- en deelvragen	14
Hoofd- en deelvragen	14
Doelstelling	14
Doelgroep	14
2.0 Materiaal en methode	15
De deelvragen	15
Informatie verzamelen	16
Informatie verwerken	17
Verzamelde informatie.....	17
3.0 Resultaten.....	18
3.1 Meningen werkgevers.....	18
Bekendheid CAO	18
Bereidheid CAO	19
Resultaten interview.....	22
3.2 Belemmeringen werknemers	23
Resultaten enquête	23
Resultaten interview.....	26
Verschillen tussen werkgevers en werknemers.....	27
3.3 Mening werkgevers- en werknemersorganisaties	28
4.0 Discussie	29
4.1 Samenvatting belangrijkste resultaten	29
Deelvraag 1 Werkgevers.....	29
Deelvraag 2 Werknemers	29
Deelvraag 3 Werkgevers- en werknemersorganisatie/ vakbonden.....	29

4.2 Reflectie op onderzoek	30
De aanpak	30
De resultaten	30
5.0 Conclusie en aanbevelingen	31
5.1 Conclusie.....	31
Deelvragen	31
Hoofdvraag	32
Relevantie.....	32
5.2 Aanbevelingen.....	32
Aanbevelingen op korte termijn.....	32
Aanbevelingen op lange termijn	32
6.0 Bibliografie	33
7.0 Bijlagen	35
7.1 Onderzoek werkgevers.....	35
7.2 Onderzoek werknemers.....	40
7.3 Onderzoek vakbonden.....	43
7.4 Resultaten werkgevers	44
Enquête	44
Resultaten interviews	51
7.5 Resultaten werknemers	59
Enquête	59
Resultaten interviews	63
7.6 Resultaten werkgevers- en werknemersorganisaties	70
7.7 Competenties	73

Samenvatting

In de hippische sector zijn bedrijven steeds meer bezig met professionaliseren van bedrijfsvoering op gebied van verduurzaming en innovatie, maar het personeelsmanagement binnen de hippische sector wordt nog niet via een algemene cao geregeld. Doordat er nog geen algemeen geldende afspraken zijn, verschillen de arbeidsomstandigheden in de hippische sector per bedrijf. Een cao helpt om voor ieder bedrijf en iedere werknemer dezelfde afspraken te maken. Om erachter te komen waarom er nog geen cao is, is dit onderzoek opgesteld. In dit onderzoek wordt de volgende hoofdvraag beantwoord:

“Welke belemmeringen zijn er binnen de primaire hippische sector, waardoor er nog geen cao is?”.

Door literatuur te onderzoeken, twee enquêtes uit te zetten bij werknemers en werkgevers en een aantal interviews af te nemen bij werknemers, werkgevers en vakbonden is er data verzameld. Deze data wijst op verschillende belemmeringen gevonden die reden kunnen zijn voor het ontbreken van een cao in de hippische sector.

De belangrijkste resultaten:

- Te weinig financiële middelen voor de betaling van een cao
- Onvoldoende inzet van werknemers
- Minder flexibiliteit door strenge regels
- Weinig werknemers zijn lid van een vakbond

Werkgevers laten weten dat ze schriftelijke afspraken belangrijk vinden, maar dat het vastleggen van alle aspecten van een cao te duur is. Daarnaast is het moeilijk om goed personeel te vinden, omdat de inzet van werknemers te wensen over laat. Ook wordt de flexibiliteit van werkgevers minder.

Werknemers willen graag dat er een cao komt, maar zijn daartegenover geen lid van een vakbond of werknemersorganisatie, waardoor deze partij niks kan doen voor de hippische sector.

Aanbevelingen voor vervolgstappen zijn:

- Onderzoek naar waarom de inzet van werknemers te wensen overlaat (heeft dit bijvoorbeeld met achterlopende modernisering te maken?)
- Creëren van bewustzijn bij werknemers over het nut van een vakbond (door de FNV)

Summary

In the equestrian sector, companies are increasingly professionalizing their business operations in terms of sustainability and innovation, but personnel management within the equestrian sector is not yet regulated by a general collective agreement. Because there are no generally applicable agreements, working conditions in the equestrian sector vary from company to company. A collective agreement helps to make the same arrangements for each company and each employee. To find out why there is no collective agreement yet, this research has been prepared. This research answers the following main question:

"What barriers are there within the primary equestrian sector, which is why there is no collective agreement yet?".

By reviewing literature, conducting two surveys with employees and employers, and conducting a series of interviews with employees, employers, and unions, data was collected. This data points to several barriers found that could be reasons for the lack of a collective agreement in the equestrian sector.

The main results:

- Insufficient financial resources to pay for a CBA
- Insufficient commitment of employees
- Less flexibility due to strict rules
- Few employees are members of a trade union

Employers indicate that they find written agreements important, but that recording all aspects of a CBA is too expensive. In addition, it is difficult to find good staff because the commitment of employees leaves something to be desired. The flexibility of employers is also diminishing.

Employees would like to see a CBA, but on the other hand are not members of a trade union or employees' organization, which means that this party can do nothing for the equestrian sector.

Recommendations for next steps are:

- Investigate why employee engagement leaves much to be desired (for example, does this have to do with lagging modernization?)
- Create awareness among employees about the usefulness of a union (by the FNV)

1.0 Aanleiding

Innoveren is een thema wat de afgelopen jaren steeds belangrijker is geworden in de hippische sector; niet alleen op het gebied van paardenwelzijn, maar ook op het gebied van bedrijfsvoering en duurzaamheid (Monitor, 2021). Daar komt bij dat de belangstelling om in de hippische sector te werken groot is. Het is de droom van vrijwel ieder paardenmeisje of iedere paardenjongen om op een hippisch bedrijf te werken. Op latere leeftijd komt deze groep er alleen achter dat de primaire hippische sector relatief weinig betaald tegenover de fysiek zware dagen; een stalmedewerker verdient gemiddeld 1450 euro per maand op basis van een werkweek van 40 uur, terwijl andere diervverzorgers 1825 euro per maand verdienen (Beroepengids, 2021). Toch blijven er mensen op de primaire bedrijven werken door de liefde voor paarden.

Eén van de oorzaken van de lage lonen is dat de werkgevers zelf kunnen bepalen wat de afspraken rondom loon, werkdagen, werktijden, etc. zijn. Dit komt omdat er geen collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is waar deze afspraken in zijn vastgelegd. Ondanks dat er werknemers zijn die op de bedrijven blijven werken, merkt de hippische sector dat goed personeel moeilijk te vinden is en nog moeilijker om op het bedrijf te houden (Verhaar, 2020).

Al is er geen cao aanwezig in de primaire hippische sector, houden organisaties binnen de sector zich wel bezig met het personeelsbeleid. Zo kwam de FNRS uit met een personeelshandboek waarin verschillende richtlijnen staan, en pleitte werknemersorganisatie FNV in maart 2020 voor een cao in de hippische sector om de omstandigheden te verbeteren. Door het personeelsbeleid te verbeteren en afspraken te maken over onderwerpen als loon, arbeidsuren, vakantiedagen en pensioen, is de kans groter dat goed personeel op het bedrijf blijft werken en dat er meer afgestudeerden in de primaire hippische sector gaan werken. Hierdoor kunnen bedrijven blijven bestaan en worden de arbeidsomstandigheden voor het personeel beter.

Het feit dat er geen cao is in de primaire hippische sector, is voor de FNV bijzonder. De sector maakt een gemiddelde omzet van 2 miljard euro per jaar en er is een grote groep jonge mensen die graag in de sector zou willen werken, maar door de slechte afspraken en zware werkdagen zijn er steeds minder mensen die op hippische bedrijven willen werken (Koppelman, 2022). De hippische sector is één van de weinige sectoren die een grote jaarlijkse omzet heeft, maar geen wettelijke afspraken tussen werkgevers en werknemers. Die grote omzet wordt gehaald door naar schatting 6.600 paarden(sport)bedrijven (Hogeschool, 2017), dus de hippische sector is van voldoende grootte voor een cao.

De dierveehouderij heeft bijvoorbeeld wel een cao, terwijl beide sector met elkaar te vergelijken zijn. In beide sectoren moet er namelijk voor dieren gezorgd worden, met doel om geld te verdienen. Om die reden kan de cao Dierhouderij als referentie gebruikt worden, om te bekijken wat voor afspraken erin deze sector zijn gemaakt.

Wanneer er een cao in de hippische sector zou gelden, komt dat ten goede van de sector. Het is belangrijk om te onderzoeken waarom er nog steeds geen cao is in een sector met een jaarlijkse omzet van 2 miljoen euro. Wanneer er achterhaalt is waarom er nog geen cao is, dan kan hier vervolgens op worden ingespeeld.

Wat een cao inhoudt

In 1894 werden er in de bouw en de diamantindustrie in Amsterdam de eerste tariefafspraken en arbeidsregelingen gemaakt. Tot het begin van de 20^e eeuw was het normaal dat een arbeidsovereenkomst binnen de onderneming opgesteld werd en was dus voor elk bedrijf anders (Rootlieb, 2006).

Aan het begin van de 20^e eeuw begon de vakbeweging meer eisen te stellen. De doelstelling was om een geharmoniseerde cao op te stellen die voor de gehele bedrijfstak gold. Echter duurde het enkele jaren voordat een cao een wettelijke basis had, omdat er verschillende

partijen tegen waren. Uiteindelijk kreeg de cao in 1907 een wettelijke basis en in 1914 werd de eerste landelijke cao opgesteld voor de agrarische sector (Rootlieb, 2006).

Zoals hierboven is genoemd, is een cao een belangrijk document in het bedrijfsleven. Het is een wettelijk document waarin schriftelijk beschreven staat wat de afspraken zijn over bijvoorbeeld loon, werkuren, betaling bij overwerk, proeftijd, opzegging en pensioen tussen werkgevers en werknemers (Rijksoverheid, 2021).

Een cao wordt opgesteld door één of meerdere werkgevers, één of meerdere werkgeversorganisaties en één of meerdere werknemersorganisaties. Een document zoals een cao komt dus tot stand door overleggen tussen eerdergenoemde partijen en is uiteindelijk een onderhandelingsresultaat.

Het is bij het opstellen van een cao belangrijk dat het niet in strijd is met de wet. Het loon mag dus niet lager zijn dan het wettelijk minimum en hetzelfde geldt voor aantal vakantiedagen. Dit geldt ook voor alle andere onderwerpen die in een cao kunnen worden vastgelegd.

Er zijn vier situaties waarin het verplicht is voor een bedrijf om zich aan een cao te houden (Verzekeringen, 2021):

1. Zelf een cao opstellen; een werkgever kan zelf een cao opstellen (ondernemingscao). Vaak zijn het grote ondernemingen die een ondernemingscao opstellen; als kleinere ondernemingen hier **vrijwillig** aan meewerken, zijn deze ondernemingen verplicht om de cao toe te passen.
2. Cao via werkgeversorganisatie; een werkgeversorganisatie kan een bedrijfstak-cao afsluiten. Mocht een werkgever lid zijn van desbetreffende organisatie, dan valt de onderneming ook onder de cao.
3. Het kan zijn dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheden een cao Algemeen Verbindend verklaart (geldt voor de hele branche/ sector). Dat betekent dat elke werkgever en elke werknemer onder de cao valt.
4. Cao opnemen in de arbeidsovereenkomst; de laatste mogelijkheid is dat er een cao van toepassing verklaart wordt op een arbeidsovereenkomst. Dit wordt een incorporatiebeding genoemd. Wanneer dit is afgesproken, geldt de cao altijd. Dit is onafhankelijk van een ondernemingscao, het lidmaatschap van een werkgeversorganisatie of het algemeen verbindend verklaren van een cao.

Er zijn verschillende partijen betrokken bij een cao, daarom dient er rekening gehouden te worden met verschillende belangen en doelen. Dit heeft als gevolg dat er voor elke partij voordelen maar ook nadelen kunnen ontstaan.

Als eerst hebben werknemers inspraak in hun arbeidsvoorwaarden (wanneer werknemers lid zijn van de vakbond die de cao ondertekent). Wanneer een cao afloopt, worden leden altijd geraadpleegd. Op dit moment is hier nog geen sprake van in de primaire hippische sector (Koppelman, 2022).

Het tweede voordeel voor de werknemer is dat de afspraken die in een cao staan, in de wet zijn opgenomen, dus de werkgevers moeten zich hier aan houden. Werknemers die lid zijn zorgen voor de naleving van de cao. Als een werkgever zich niet houdt aan de cao, dan kunnen leden van de vakbond dit bij de vakbond melden. De vakbond kan er dan voor kiezen om een rechtzaak te beginnen, zodat de werkgever zich er wel aan gaat houden (Koppelman, 2022).

Als derde is een cao altijd beter dan het minimum van de wet, anders hoeft er geen cao afgesloten te worden. Werknemers gaan erop vooruit als er een cao wordt afgesloten.

Daarnaast ontstaat er duidelijkheid, want in de (meeste) cao's worden afspraken gemaakt over begrippen als overwerk, extra werk, verlof etc. Er staat er dan in een schriftelijk document wat de werktijden zijn en wanneer het dus overwerk is (Koppelman, 2022).

Een nadeel is dat niet alle afspraken precies aan zullen sluiten bij de wensen van alle werknemers.

Niet alle wensen van werknemers kunnen worden vastgelegd in cao-afspraken.

TABEL 1 VOOR- EN NADELEN WERKNEMER

Voordelen werknemer

1	Werknemers hebben eindelijk inspraak in hun arbeidsvoorwaarden
2	Afspraken zijn wettelijk vastgelegd, dus werkgever mag hier niet negatief van afwijken
3	Afspraken zijn vaak beter dan de wet. Het loon is vaak hoger dan in de wet is afgesproken
4	Duidelijkheid; wat zijn de werktijden, hoeveel vakantiedagen er opgenomen mogen worden

Nadelen werknemer

1	Niet alle afspraken zullen precies aansluiten bij de wensen van alle werknemers
---	---

De voor- en nadelen die in tabel 1 zijn genoemd, zullen moeten worden getoetst tijdens het onderzoek om te kijken of dit daadwerkelijk wordt bevestigd door de werknemers. Voordeel nummer 1 en 3 zijn grote voordelen voor de werknemer, omdat de omstandigheden dan beter worden.

Een cao kan ook voordelen met zich meebrengen voor de werkgever. De onderhandelingen voor de cao vinden bijvoorbeeld plaats tussen de werkgever en de vakbond (deze bond vertegenwoordigt al haar leden), waardoor de werkgever niet met elke werknemer apart hoeft te onderhandelen. Dit scheelt de werkgever dus veel tijd en onrust in het bedrijf (Arbeid, 2019).

Voor personeel is het ook aantrekkelijker om bij een bedrijf te werken waar goed personeelsbeleid geldt. Hierdoor is de kans groter dat goed personeel langer blijft. Dat scheelt de werkgever tijd, omdat er geen nieuwe krachten ingewerkt hoeven te worden.

Wanneer het personeelsbeleid goed geregeld is, krijgt de hippische sector een meer professionele uitstraling.

TABEL 2 VOOR-EN NADELEN WERKGEVER

Voordelen werkgever

1	Afspraken zijn voor alle werknemers gelijk, dus er hoeft niet met elke werknemer individueel afspraken gemaakt te worden
2	Het getuigt van goed personeelsbeleid en is dus aantrekkelijker voor goed personeel
3	Professionelere uitstraling
4	Kwaliteit van werk gaat omhoog
5	Geen oneerlijke concurrentie op personeelsgebied

Nadelen werkgever

1	Kosten voor werknemers gaat omhoog
2	Geen mogelijkheid om negatief af te wijken van de wettelijk vastgelegde afspraken

De voor- en nadelen voor de werkgevers zullen ook getoetst moeten worden tijdens de interviews en enquête, zodat dit wel of niet bevestigd kan worden.

Daar waar voordelen zijn, zijn vaak ook nadelen te vinden; er zijn namelijk afspraken waar zowel de werkgever als de werknemer zich aan moeten houden, omdat een cao een wettelijk document is. Arbeidsomstandigheden kunnen dus niet zomaar meer worden veranderd; de omstandigheden moeten blijven voldoen aan de cao.

Het kan ook zijn dat één van de twee partijen het niet eens is met een bepaald onderwerp wat in de cao is geregeld. Hier kan niet van worden afgeweken, omdat het in een wettelijk document

geschreven staat. Wanneer er meerdere werkgevers of werknemers zijn die het niet eens zijn over een bepaald punt, dan kan dit in de onderhandelingen voor een nieuwe cao mee worden genomen. Tijdens de onderhandelingen over een cao wordt namelijk een periode opgenomen waarin de cao geldt. Een cao kan maximaal vijf jaar gelden en daarna moet er een nieuwe cao opgesteld worden (FNV, 2020). De dierhouderij cao is in januari 2021 opnieuw opgesteld en gold bijvoorbeeld tot 31 december 2021 (tuinbouw, 2022). Zolang er nog geen nieuwe cao opgesteld is, geldt de oude cao (FNV, 2020).

CAO Dierhouderij

Zoals eerder genoemd kan de primaire hippische sector voor een deel worden vergeleken met de veehouderij. In beide sectoren moet ervoor dienen worden gezorgd.

In de cao voor de dierhouderij zijn verschillende onderwerpen meegenomen:

- In dienst, uit dienst
- Arbeidsduur en werktijden
- Vrije dagen en verlof
- Inkomen
- Opleidingen en cursussen
- Arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid
- Medezeggenschap
- Ziekte en arbeidsongeschiktheid
- Bijzondere groepen werknemers

Er zijn afspraken gemaakt omtrent salaris vanaf 15 jaar. In figuur 1 is de tabel uit de cao Dierhouderij te zien. Dit zijn de wettelijke minimumlonen.

leeftijd	wettelijk minimumloon (1 januari tot 1 juli 2021)		
	per maand	per week	per uur
15 jaar	€ 505,45	€ 116,65	€ 3,07
16 jaar	€ 581,25	€ 134,15	€ 3,54
17 jaar	€ 665,50	€ 153,60	€ 4,05
18 jaar	€ 842,40	€ 194,40	€ 5,12
19 jaar	€ 1.010,90	€ 233,30	€ 6,14
20 jaar	€ 1.347,85	€ 311,05	€ 8,19
21 jaar of ouder	€ 1.684,80	€ 388,80	€ 10,24

(Werkgelegenheden, 2021). In de **FIGUUR 1 WETTELIIK MINIMUMLOON**

cao voor de dierhouderij is er gekozen voor hogere lonen. Zoals in figuur 2 is te zien, is het loon voor een 15-jarige 807,60 euro per maand. Dit is 302,15 euro meer dan verplicht is.

Daarnaast zijn er afspraken gemaakt over de arbeidsuren. In de cao staat dat de werkgever en werknemer samen een jaarrooster opstellen over de dagen dat de werknemer werkt. Dit rooster is onderdeel van de arbeidsovereenkomst, dus het is schriftelijk vastgelegd.

Het is in de wet vastgelegd dat een werknemer niet meer dan 60 uur per week mag werken.

Over een periode van 4 weken mag er maximaal

55 uur per week gewerkt worden, tenzij dit afwijkt in de cao. Als het in de cao afwijkt dat mag er nog steeds maximaal 60 uur per week gewerkt worden.

In de cao van de dierhouderij is de afspraak dat er gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis wordt gewerkt en maximaal 2237 uur, (dan is er sprake van een voltijd baan) (Werkgeverslijn, 2021).

Wanneer de primaire hippische sector een cao op zou willen stellen, kan er dus gekeken worden naar de cao dierhouderij.

leeftijd	functie-/loongroep					
	B	C	D	E	F	G
15 jaar of ouder: startschaal	Wml ¹	n.v.l.	n.v.l.	n.v.l.	n.v.l.	n.v.l.
15 jaar	€ 807,60	€ 868,90	€ 981,40	€ 1.013,60	€ 1.046,00	€ 1.126,20
16 jaar	€ 897,40	€ 965,50	€ 1.090,30	€ 1.126,20	€ 1.162,30	€ 1.251,30
17 jaar	€ 1.076,80	€ 1.158,60	€ 1.308,50	€ 1.351,50	€ 1.394,60	€ 1.501,60
18 jaar	€ 1.256,30	€ 1.351,80	€ 1.526,60	€ 1.576,70	€ 1.627,10	€ 1.751,70
19 jaar	€ 1.435,90	€ 1.544,70	€ 1.744,80	€ 1.802,00	€ 1.859,60	€ 2.002,10
20 jaar	€ 1.615,40	€ 1.737,80	€ 1.962,70	€ 2.027,10	€ 2.091,90	€ 2.252,20
21 jaar tot Aow-leeftijd						
1e functiejaar	€ 1.794,80	€ 1.931,00	€ 2.180,90	€ 2.252,40	€ 2.324,40	€ 2.502,60
2e functiejaar	€ 1.879,40	€ 2.002,10	€ 2.245,50	€ 2.317,00	€ 2.387,90	€ 2.574,30
3e functiejaar	€ 1.963,40	€ 2.073,90	€ 2.309,60	€ 2.381,00	€ 2.453,20	€ 2.645,50
4e functiejaar	€ 2.047,80	€ 2.144,60	€ 2.374,90	€ 2.445,10	€ 2.516,70	€ 2.717,00
5e functiejaar	€ 2.132,20	€ 2.216,80	€ 2.438,40	€ 2.510,20	€ 2.581,70	€ 2.789,20
6e functiejaar	€ 2.216,80	€ 2.288,10	€ 2.502,60	€ 2.574,30	€ 2.645,90	€ 2.859,90

FIGUUR 2 LONEN VEEHOUDERIJ

Cao primaire hippische sector

In de hippische sector zijn verschillende subsectoren te benoemen, zoals de primaire en de secundaire sector. De primaire sector bestaat uit bedrijven die hun winst direct van paarden verdienen (fokkerij, handel, training, pensionstal etc.) De secundaire sector bestaat uit bedrijven die hun geld indirect aan paarden verdienen. Dit zijn bijvoorbeeld ruitersportwinkels of bedrijven die paarden verzekeren; de omzet wordt door het paard gemaakt, maar er staan geen paarden op het terrein van het bedrijf.

De bedrijven in de secundaire sectoren hebben wel te maken met een cao; zo vallen de ruitersportwinkels in de hippische sector onder de retail cao (Baan, 2021) en vallen verzekeringsmaatschappijen onder de cao voor verzekeringsbedrijven.

De primaire bedrijven vallen dus nog niet onder een cao, terwijl dit bij de secundaire bedrijven wel geregeld is. Ondanks dat er nog geen cao is voor de primaire hippische bedrijven, heeft de FNRS een personeelshandleiding geschreven, waarin richtlijnen staan opgesteld die ervoor moeten zorgen dat het personeel op primaire bedrijven betere arbeidsomstandigheden krijgen. Deze handleiding is voor leden van de FNRS te downloaden en aan te passen naar de eigen bedrijfssituatie. Hiermee kunnen werkgevers personele zaken vastleggen voor hun werknemers (Verhaar, 2020).

Daarnaast is de FNRS in 2021 begonnen met een werkgroep die zich bezighoudt met het onderwerp Human Resources (= personeelszaken van een bedrijf (Kennisdomein, 2019)) in de breedste zin van het woord en het onderwerp cao valt hier ook onder. Naar verwachting zal deze werkgroep aan het eind van het tweede kwartaal haar bevindingen rapporteren aan de ledenraad van de FNRS (Blaauw, 2022).

Ook is er de Arbocatalogus opgesteld in 2007. Dit document is door LTO Nederland, de FNRS, FNHO, FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen opgesteld. De Arbocatalogus is opgesteld om medewerkers en werkgevers handvaten te geven om veilig te kunnen werken (denk hierbij aan werken met electriciteit, machines en werkzaamheden als stallen uitmesten) (Stigas, 2011).

Naast de organisaties binnen de Nederlandse hippische sector, ontwikkelen andere landen zich ook ten aanzien van bedrijfsvoering. In Canada is er voor de paardenraces al een cao opgesteld. In deze cao zijn verschillende zaken opgenomen, zoals salaris, pensioen, kwalificaties, onderwijs en acties tegen discriminatie (mgeu.ca, 2019). In de cao staat vermeld dat het speciaal geldt voor de paardenraces in Manitoba, dus deze cao geldt niet voor het hele land.

Een ander voorbeeld is Ierland. Hier is er een “Employment Guide for Horse Breeding & Racing Sectors” ontwikkeld. In dit document staan verschillende richtlijnen voor de sector om te kunnen professionaliseren (Kavanagh, 2020). Er staat bijvoorbeeld ook in dat het van belang is dat het personeel goed wordt behandeld, omdat het succes van de sector steunt op het goede personeel en de toestroom hiervan. Dit document is opgesteld vanuit de sector en is niet hetzelfde als een cao, omdat het geen wettelijk document is, maar geeft weer waarom goed personeelsbeleid belangrijk is voor Ierland. Een voorbeeld is dat een werkgever fatsoenlijk om moet gaan met werknemers (zorg als werkgever voor een sfeer waarin werknemers zich gehoord voelen; dus ook inspraak hebben op arbeidsomstandigheden).

Hippische werkgevers en werknemers op primaire bedrijven

Zoals in het hoofdstuk “de cao in zijn algemeenheid” wordt beschreven, zijn er verschillende partijen belangrijk bij het opstellen van een cao, namelijk de werkgevers en werknemers. Door middel van onderhandelingen worden cao's opgesteld. Om die reden is het belangrijk dat de meningen van werkgevers en werknemers bekend worden.

De werkgevers

In januari 2022 is er een studiegroep bijeenkomst georganiseerd. Het onderwerp van deze bijeenkomst was “cao in de primaire hippische sector”. Het doel van de bijeenkomst was om erachter te komen wat werkgevers van het onderwerp vinden en wat zij denken dat de reden is dat er nog geen cao is in de primaire hippische sector.

Tijdens deze bijeenkomst kwam naar voren dat de werkgevers willen zorgen voor betere omstandigheden en lonen, maar daar het geld niet voor is. Dit komt doordat de bedragen die gevraagd worden voor de diensten die worden geleverd, relatief laag zijn. Wanneer deze vraagprijzen omhooggaan, hebben de werkgevers meer ruimte om de lonen te verhogen en de werknemers pensioen op te laten bouwen.

Huidige personeelskosten

In 2019 lagen de personeelskosten op 1725 euro (totale kosten = 8.095 euro) per stallingsplaats per jaar voor ruitersportcentra. Dit is $1725 / 8095 \times 100\% = 21,3\%$ van de totale kosten. Daartegenover lag een omzet van 9400 euro. De winst per stallingsplaats per jaar was 1300 euro in 2019 voor ruitersportcentra (Hogeschool, 2020).

Voor de mkb-sector geldt dat de personeelskosten zich tussen de 40% en 60% moeten bevinden. Wanneer dit boven de 60% ligt, zijn de kosten te hoog. Er zijn bijna geen bedrijven die onder 40% komen (personeelskosten/ totale omzet) (Pieters, 2020).

Bij de hippische sector is dit $1725 / 9400 \times 100\% = 18,4\%$, dit is dus heel laag. De oorzaak hiervan kan zijn dat er veel gewerkt wordt met stagiaires en het feit dat de lonen lager liggen. Wanneer dit 40% wordt, dan zou dit dus $9400 \times 0,4 = 3760$ euro per jaar kosten. Dit zou vervolgens $3760 - 1725 = 2035$ euro meer zijn, waardoor de winst gelijk is aan nul voor de werkgevers. Dit kan voor vele werkgevers een reden zijn om het niet te doen, maar dit zal eerst moeten worden getoetst.

Omdat er maar twaalf werkgevers deelnamen aan de bijeenkomst, kan er geen complete mening worden gevormd. De stellingen die gebruikt zijn tijdens de studiegroep bijeenkomst en het antwoord wat hieruit verkregen is, zullen worden getoetst bij de interviews die gehouden zullen worden met verschillende werkgevers. De stellingen die worden gebruikt, zijn te vinden in bijlage 6.1.

De werknemers

In 2020 is er door een aantal studenten van de opleiding Hippische Bedrijfskunde een adviesrapport geschreven voor het opstellen van een cao in de hippische sector. Voor dit rapport zijn er verschillende stalmedewerkers geïnterviewd en is er één interview uitgelicht.

Uit het gesprek met deze stalmedewerker bleek dat zij een cao wel nodig vindt, maar weet dat het lastig is in een sector die zo breed is als de hippische sector.

Een probleem wat volgens haar veel voorkomt, is dat veel overuren niet voldoende worden betaald, omdat niet iedereen het goed bijhoudt. Daarbij komt dat er weinig rustmomenten zijn en dat het werk fysiek zwaar is, waardoor mensen sneller tegen lichamelijke klachten aanlopen.

Volgens deze stalmedewerker zou een voordeel van een cao zijn dat elk uur wat er gewerkt wordt, ook daadwerkelijk wordt betaald. Daarbij komt dat er met een cao vaak een limiet komt op het aantal uren dat per dag gewerkt mag worden; zij ziet vaak dat er meer uren gemaakt worden dan in andere sectoren.

Deze stalmedewerker vindt het dus nuttig als er een cao in de hippische sector komt. Er kan geen conclusie getrokken worden voor de gehele sector, omdat één persoon niet voor de hele sector kan praten.

Uit een eerder onderzoek dat is gedaan naar lonen in de hippische sector, blijkt dat er weinig mensen meer dan 1500 euro per maand verdienen (bij een werkweek van 38 uur), terwijl het minimumloon ongeveer 1500 euro per maand is voor mensen vanaf 22 jaar (in 2018; (Hagen, 2018).

Belangrijke punten die hierboven zijn genoemd, zullen worden getoetst bij de werknemers die de enquête invullen, zie bijlage 6.2.

Knowledge gap

Zoals hierboven te lezen is, zijn er veel verschillende partijen bezig met het onderwerp, maar is er tot op heden nog geen cao tot stand gekomen. Uit de literatuur en verschillende gesprekken blijkt dat er wel over het onderwerp wordt gesproken en dat er verschillende documenten beschikbaar zijn om werkgevers te helpen hun werknemersbestand te organiseren. Maar er is nog niet duidelijk waarom er nog geen cao is in de primaire hippische sector. Hier moet dus onderzoek naar worden gedaan.

Hoofd- en deelvragen

Uit de gevonden literatuur blijkt dat er niet bekend is wat werkgevers en werknemers vinden van een cao. Om hierachter te komen, zal er onderzoek gedaan moeten worden. Dat onderzoek bestaat uit één hoofdvraag en drie deelvragen die hieronder toegelicht zijn.

Hoofd- en deelvragen

Het onderzoek zal antwoord geven op de volgende hoofdvraag:

“Welke belemmeringen zijn er binnen de primaire hippische sector, waardoor er nog geen cao is?”

Om tot een goed onderbouwd antwoord te komen, zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

- Vraag 1: Welke mening hebben werkgevers over het invoeren van een cao?
- Vraag 2: Welke mening hebben werknemers over het invoeren van een cao?
- Vraag 3: Welke mening hebben werkgevers- en werknemersorganisaties over het invoeren van een cao?

Doelstelling

De doelstelling van dit onderzoek is om erachter te komen wat de belemmeringen zijn binnen de primaire hippische sector, zodat hierop kan worden ingespeeld. Wanneer er bekend is wat de redenen zijn dat er nog geen cao is, dan kunnen deze redenen eventueel worden opgelost, waardoor het proces verder doorlopen kan worden en dat er uiteindelijk wel een cao in de hippische sector komt.

Doelgroep

De doelgroep van het onderzoek zijn werkgevers en werknemers in de primaire hippische sector. De grote organisaties als de KNHS, FNRS en de Sectorraad Paard hebben ook belang bij de uitkomst van dit onderzoek, omdat zij partijen zijn die grote invloeden hebben in de hippische sector.

2.0 Materiaal en methode

De hoofd- en deelvragen zijn de rode draad voor het onderzoek. De deelvragen vormen samen het antwoord op de hoofdvraag en daarvoor is het dus belangrijk dat de informatie betrouwbaar en valide is.

In de eerste paragrafen is beschreven hoe het onderzoek gedaan zou worden en in de laatste paragraaf “Verzamelde informatie” is weergegeven hoeveel informatie er uiteindelijk is verzameld.

De deelvragen

De eerste deelvraag heeft betrekking op **werkgevers**. Uit het onderzoek bij de werkgevers zal moeten blijken wat volgens primaire hippische werkgevers belemmeringen binnen de sector zijn. Om hierover een goed beeld te krijgen, zullen er voldoende werkgevers aangesproken moeten worden. In 2017 waren er naar schatting 6.600 hippische werkgevers (Hogeschool, Hippische Monitor 2017, 2017).

Om een representatief antwoord te krijgen, moet er een goede steekproef genomen worden. Dit betekent dat als er een betrouwbaarheidsniveau van 95% aan wordt gehouden met een foutmarge van 5%, er een steekproef van 364 werkgevers gevormd moet worden (CheckMarket, 2021). Door deze grootte aan te houden voor de steekproef, wordt het onderzoek meer valide.

Dit betekent dat er zowel kwalitatief als kwantitatief onderzoek gedaan moet worden, omdat erin de periode waarin het onderzoek plaats zal vinden (mei 2022 tot en met juni 2022) niet 364 werkgevers geïnterviewd kunnen worden. Er zullen werkgevers van verschillende bedrijven geïnterviewd worden en er zal een enquête uitgezet worden bij 75 bedrijven die met behulp van het netwerk worden gevonden.

In tabel 3 zijn zes verschillende soorten bedrijven genoemd voor de interviews. Deze indeling zal voor de enquête ook worden aangehouden.

Werkgevers die van belang zouden kunnen zijn voor dit onderzoek:

TABEL 3 BELANGRIJKE WERKGEVERS

Soort bedrijf	Werkgevers
<i>Manege</i>	Goudse manege Manege Oostmoer
<i>Pensionstal</i>	Lelymare Horses Paardencentrum Dronten
<i>Fokkerij</i>	ACB Dressuur Stal Hexagon
<i>Hengstenhouderij</i>	Van Uyttert Nieuwe Heuvel
<i>Opfok</i>	De Lindehoeve Veldhuisen Stables Nigteveld
<i>Training/ sportstal</i>	Stal Brouwer Stal van den Broek

De eigenaars van Lelymare Horses en Paardencentrum Dronten staan positief tegenover een cao voor de hippische sector; zij maken op het moment ook gebruik van de cao Dierhouderij. Van de overige bedrijven is niet bekend wat zij van het onderwerp vinden.

In tabel 3 staan verschillende soorten bedrijven die in de primaire hippische sector werkzaam zijn. Deze bedrijven moeten allemaal benaderd worden, omdat het onderzoek voor de gehele sector belangrijk is (de gekozen bedrijven bevinden zich in verschillende provincies, dus op die manier kan er inzicht verkregen worden in heel Nederland). Het interviewen van deze werkgevers komt de validiteit van het onderzoek ten goede.

Er zijn ook een aantal organisaties binnen de hippische sector die van belang kunnen zijn tijdens dit onderzoek:

- FNRS; is nu met een werkgroep bezig over het onderwerp Personeelsbeleid en veel manege bedrijven zijn aangesloten bij deze organisatie
- KNHS; groot bereik in de sporttak van de hippische sector (zowel bij werkgevers als werknemers)
- Sectorraad Paard; overkoepelende organisatie die in 2021 ook bezig is geweest met het onderwerp Personeelsbeleid

De tweede deelvraag heeft betrekking op de **werknemers**. Ook voor deze partij geldt dat uit het onderzoek moet blijken wat volgens de werknemers de belemmeringen binnen de primaire hippische sector zijn.

Er werken naar schatting 10.000 mensen in de hippische sector (Countus, 2021). Dat betekent dat als er een betrouwbaarheidsniveau van 95% aan wordt gehouden met een foutmarge van 5%, er een steekproef van 370 werknemers nodig is (CheckMarket, 2021). Door deze groote aantallen te houden voor de steekproef, wordt het onderzoek meer valide.

Dit betekent voor het onderzoek onder werknemers dat er zowel kwalitatief als kwantitatief onderzoek gedaan zal moeten worden. De periode waarin het onderzoek gedaan zal moeten worden, is tekort om 370 werknemers te interviewen, dus er zal ook een enquête worden uitgezet.

Er zijn verschillende soorten hippische bedrijven zoals in tabel 3 te zien is. Het is belangrijk dat er werknemers worden geïnterviewd die verschillende functies vervullen, zodat het antwoord zo een goed mogelijk beeld geeft over de werknemers.

De derde deelvraag heeft betrekking op de **werkgevers- en werknemersorganisaties**. Tijdens het onderzoek zal moeten blijken wat deze twee organisaties als belemmeringen zien.

De partijen die van belang kunnen zijn tijdens dit onderzoek zijn:

TABEL 4 VAKBONDEN

<i>Werkgevers/ werknemers</i>	Bedrijf
<i>Werkgeversorganisatie</i>	AWVN
	VNO-NCW
	MKB Nederland
	LTO Nederland
<i>Werknemersorganisatie</i>	FNV
	CNV
	VCP

De informatie zal worden verkregen door interviews te houden met werknemers van de bedrijven die genoemd zijn in tabel 4. Dit is dus een kwalitatief onderzoek. Op deze manier zullen de meest duidelijke antwoorden verkregen worden.

Informatie verzamelen

Zoals hierboven is genoemd, zal de informatie verkregen worden door middel van een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek. Op die manier worden er zoveel mogelijk mensen bereikt, maar zullen er ook specifieke antwoorden verkregen worden.



FIGUUR 3 SOCIAL MEDIA GEBRUIK NAAR LEEFTIJD

Het is belangrijk dat er goed onderzoek wordt gedaan naar welke sociale media gebruikt kunnen worden om de enquêtes te verspreiden en aandacht te vragen voor het onderwerp.

In figuur 3 is te zien welke social media veel gebruikt worden per leeftijdsgroep (Bosch, 2022). Voor dit onderzoek is de leeftijdsgroep 15-64 het meest interessant, omdat dit de groep is waarvan de meeste mensen zullen werken. Dit betekent dat Facebook, LinkedIn en Instagram de programma's zijn waarop de enquêtes zullen worden verspreid.

Om de enquête voor de werknemers te verspreiden, zal er gebruik worden van het netwerk. Dit betekent dat het gedeeld wordt op Instagram, LinkedIn en Facebook op verschillende pagina's:

TABEL 5 SOCIAL MEDIA PAGINA'S

Social media platform	Pagina
<i>Instagram</i>	Persoonlijke pagina
<i>Facebook</i>	Persoonlijke pagina
	Alumni pagina
	Studentenpagina
	Hippische Bedrijfskunde pagina
<i>LinkedIn</i>	Persoonlijke pagina

Daarnaast zijn er verschillende personen binnen het netwerk die van belang kunnen zijn tijdens het onderzoek. De enquête zal naar de volgende personen gestuurd worden:

- Anne-Claire Bongers-de Gunst; ondernemer, instructrice
- Equiday organisatieteam
- Marjan de Wildt; organisator CHIO Rotterdam
- Patricia Visser; ondernemer

De enquête voor de werknemers zal wel via Instagram worden gedeeld, omdat veel mensen Instagram gebruiken. Werkgevers zullen meer benaderd worden via het netwerk, Facebook en LinkedIn.

Informatie verwerken

De informatie die uit de enquêtes en interviews zal worden gehaald, zal moeten worden verwerkt en geanalyseerd. Door te kijken welke antwoorden het meest worden genoemd, kunnen de belemmeringen gevonden worden.

Verzamelde informatie

Het verzamelen van de informatie is met behulp van twee enquêtes en een aantal interviews gegaan.

De enquête voor werkgevers is beantwoord door 19 personen. De belangrijkste soorten bedrijven zijn pensionstal (12), dressuurstal (6) en fokkerij (5). Respondenten konden een combinatie van bedrijven aangeven, waardoor er meer antwoorden zijn dan respondenten (zie bijlage 7.4). Daarnaast zijn er vijf interviews afgenomen. Tijdens deze interviews is er naar feiten gevraagd, maar ook naar een aantal meningen. Deze meningen lopen ook op sommige punten uiteen, maar er zijn ook een aantal punten die overeen komen.

De enquête voor werknemers is beantwoord door 73 personen. De belangrijkste soorten bedrijven waar de respondenten werkten zijn pensionstal (27) en manege (28). Daarnaast zijn er zes interviews afgenomen. Tijdens deze interviews is er naar feiten gevraagd, maar ook naar een aantal meningen. Deze meningen lopen soms uiteen, maar komen op punten ook overeen (zie bijlage 7.5 Interviews)

3.0 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten uit de twee enquêtes en verschillende onderzoeken uitgelegd en weergegeven. In paragraaf 3.1 worden de resultaten van de werkgevers besproken, in paragraaf 3.2 worden de resultaten van de werknemers besproken en in paragraaf 3.3 de resultaten van de werkgevers- en werknemersorganisaties en van Countus.

3.1 Meningen werkgevers

Deelvraag 1 is “Welke mening hebben werkgevers over het invoeren van een cao?”

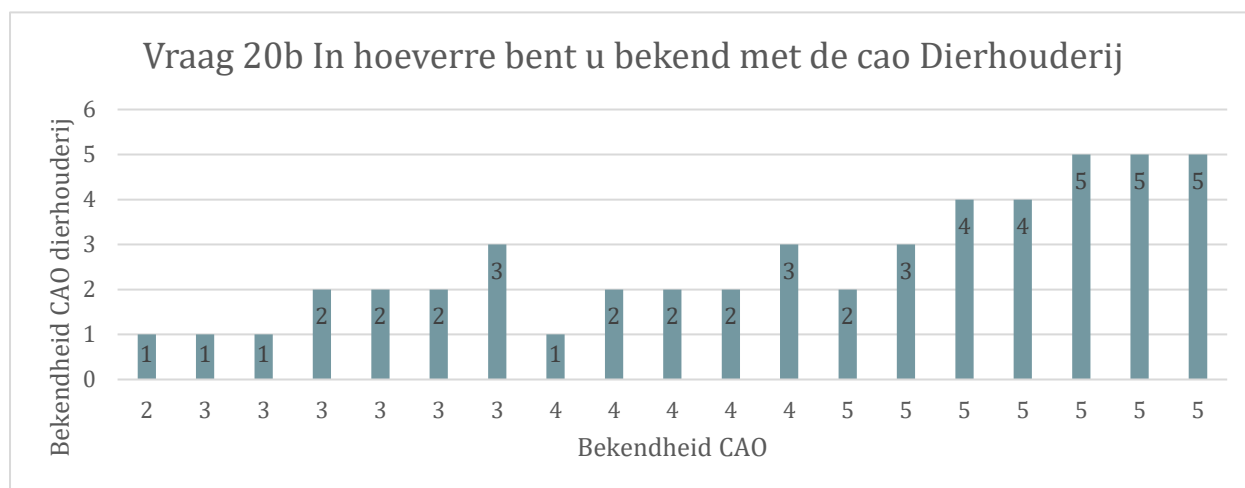
Bekendheid CAO

In bijlage 7.4 wordt weergegeven hoeveel bedrijven stagiaires aannemen. Hieruit blijkt dat 4 van de 19 bedrijven geen stagiaires aannemen, maar 15 bedrijven wel.

In bijlage 7.4 vraag 20a en 20b is te zien in hoeverre de respondenten bekend zijn met een cao in het algemeen en met de cao Dierhouderij. Daarnaast is een tabel te vinden over de antwoorden die zijn gegeven op de genoemde vragen.

Wanneer de antwoorden op de eerste vraag (kolom 1 in de tabel) vergeleken worden met de antwoorden op de tweede vraag (kolom 2 in de tabel), dan komt de volgende grafiek eruit (figuur 6).

Deze grafiek laat zien dat op het moment dat respondenten minder bekend zijn met een cao (4 of minder) dat de bekendheid met de cao Dierhouderij ook minder is (3 of minder) (1= zeer onbekend en 5 = zeer bekend).



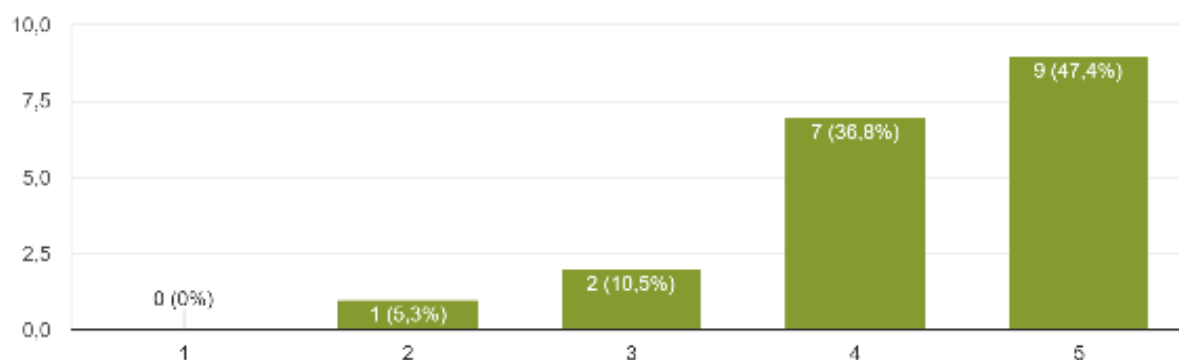
FIGUUR 4 BEKENDHEID CAO VS. CAO DIERHOUDERIJ

Bereidheid CAO

In figuur 5 is te zien wat werkgevers vinden van de vraag: "Schriftelijke afspraken zorgen voor duidelijkheid en rust". Deze vraag wordt gemiddeld beoordeeld met een 4,26/5 (waarbij 1 = zeer oneens, 5 = zeer eens). 19 respondenten (N=19) hebben deze vraag beantwoord, waarvan 16 respondenten het (zeer) eens zijn met de vraag.

Vraag 21 Schriftelijke afspraken tussen werkgever en werknemer zorgen voor duidelijkheid en rust in de primaire hippische sector

19 antwoorden

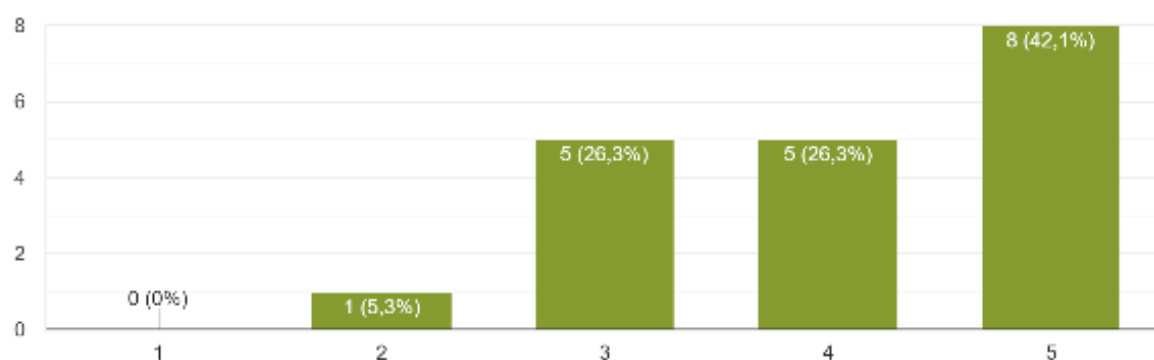


FIGUUR 5 SCHRIFTELIJKE AFSPRAKEN

In figuur 6 is te zien wat werkgevers vinden van de vraag "Arbeidsvoorwaarden moeten 100% schriftelijk worden vastgelegd". Deze vraag wordt gemiddeld beantwoord met een 4,05/5. Deze vraag is door 19 respondenten (N= 19) ingevuld en daarvan zijn 13 respondenten het er (zeer) eens.

Vraag 22 Ik vind dat arbeidsvoorwaarden 100% schriftelijk vastgelegd moeten worden

19 antwoorden



FIGUUR 6 ARBEIDSVOORWAARDEN VASTLEGGEN

Om erachter te komen wat de belangrijkste belemmeringen zijn, is er nog doorgevraagd op verschillende aspecten van de cao met behulp van een aantal stellingen.

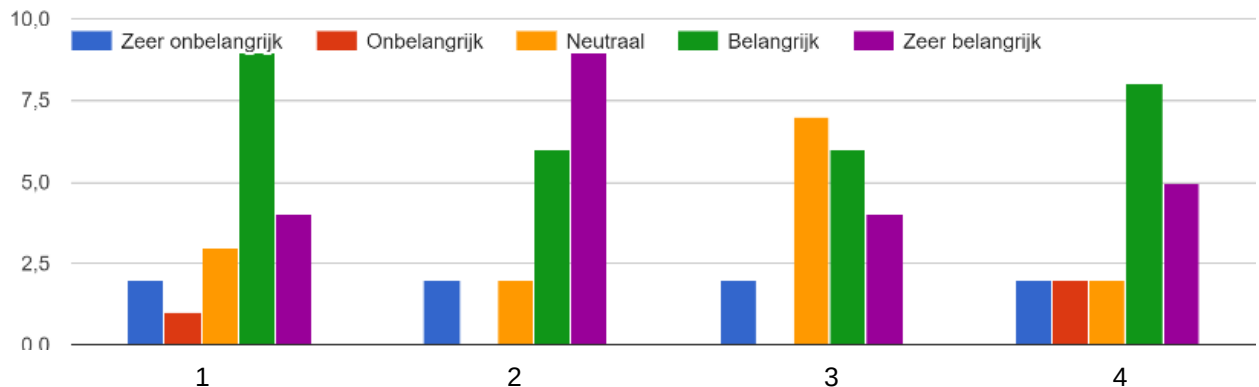
In figuur 7 zijn de volgende stellingen aan de werkgevers voorgelegd:

1. Ik vind het belangrijk dat vakantiedagen schriftelijk worden vastgelegd.
2. Ik vind het belangrijk dat loon schriftelijk wordt vastgelegd
3. Ik vind het belangrijk dat het pensioen schriftelijk wordt vastgelegd
4. Ik vind het belangrijk dat overige secundaire voorwaarden worden vastgelegd.

Elke stelling is beantwoord door 19 respondenten (N=19). In de grafiek is te zien dat de meerderheid stelling 1,2 en 4 belangrijk of zeer belangrijk vinden. Bij stelling 1 vinden 13 respondenten dit (zeer) belangrijk, bij stelling 2 vinden 15 respondenten dit (zeer) belangrijk en bij stelling 4 vinden 13 respondenten dit (zeer) belangrijk.

Het resultaat van stelling 3 is dat 10 respondenten dit (zeer) belangrijk vinden.

Vraag 23 Beantwoord de volgende stellingen



FIGUUR 7 STELLINGEN ASPECTEN CAO

Bij vraag 24 (bijlage 7.4 pagina 48) “Vindt u het belangrijk dat het werk op een paardenbedrijf aantrekkelijk blijft voor werknemers?” geven 18 respondenten als antwoord “ja” en 1 respondent geeft als antwoord “nee”. Ook bij deze vraag is N = 19.

In de bijlage 7.4 zijn de toelichtingen te lezen op vraag 24. De punten die hieruit naar voren komen zijn:

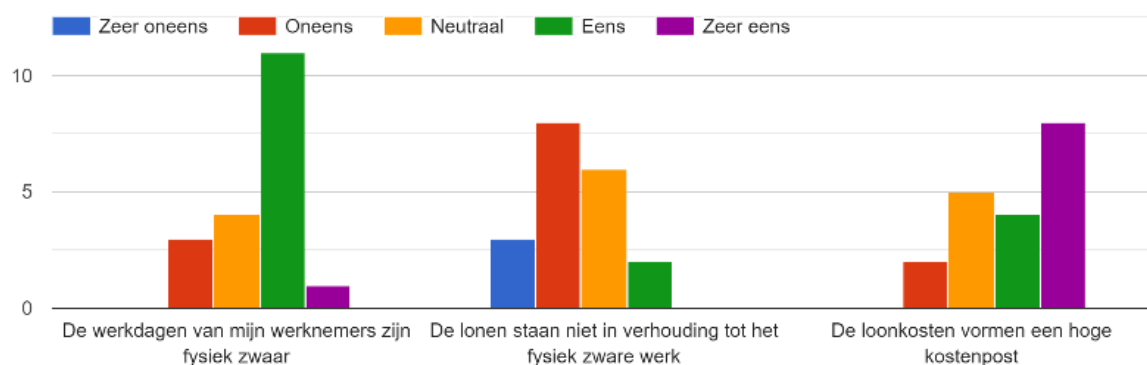
- Het werk moet met plezier worden gedaan, want dan presteert de werknemer beter
- Vakmensen blijven alleen als er goede afspraken zijn gemaakt
- Er is al een tekort aan personeel
- De sector moet professioneler, maar werkgevers verdienen te weinig om nu aan een cao te gaan beginnen

Op vraag 26 (bijlage 7.4 pagina 49) “Vindt u dat wettelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden hierbij helpen?” antwoordden 16 respondenten met “ja” en 3 respondenten met “nee” (N=19)

Vraag 27 (bijlage 7.4 pagina 49) geeft de toelichtingen op de vraag 26 weer. De punten die hieruit komen zijn:

- Duidelijke afspraken geven rust
- Werknemers krijgen vaak te weinig geld t.o.v. het harde werken
- Geeft duidelijkheid en helderheid
- Cao is misschien niet gelijk waar we moeten beginnen, maar zorg voor een goede sfeer en maak duidelijke afspraken

Vraag 28 Beantwoord de volgende stellingen



FIGUUR 8 STELLINGEN LOON

In figuur 8 zijn drie stellingen weergegeven. Deze stellingen waren om te kijken wat de werkgevers vinden van de werkdruk en het loon dat wordt betaald. Per stelling hebben 19 respondenten geantwoord (N=19)

- Bij de eerste stelling zijn 13 respondenten het er mee eens, blijven 4 respondenten neutraal en zijn 3 respondenten het er niet mee eens.
- Bij de tweede stelling zijn 2 respondenten het er mee eens, blijven 7 respondenten neutraal en zijn 11 respondenten het niet eens met de stelling
- Bij de laatste stelling zijn 13 respondenten het er mee eens, blijven 5 respondenten neutraal en zijn 2 respondenten het niet eens met de stelling

Stelling 1 en 2 zijn ook voorgelegd aan de werknemers. De vergelijking is weergegeven in het hoofdstuk “verschillen werkgevers en werknemers” op pagina 27.

Vraag 29 luidt als volgt: Welke mogelijkheden ziet u om werknemers op basis van een goede arbeidsovereenkomst te kunnen belonen? In bijlage 7.4 zijn de antwoorden te lezen op pagina 49

Wanneer er naar deze antwoorden wordt gekeken, zijn er een aantal punten die naar voren komen:

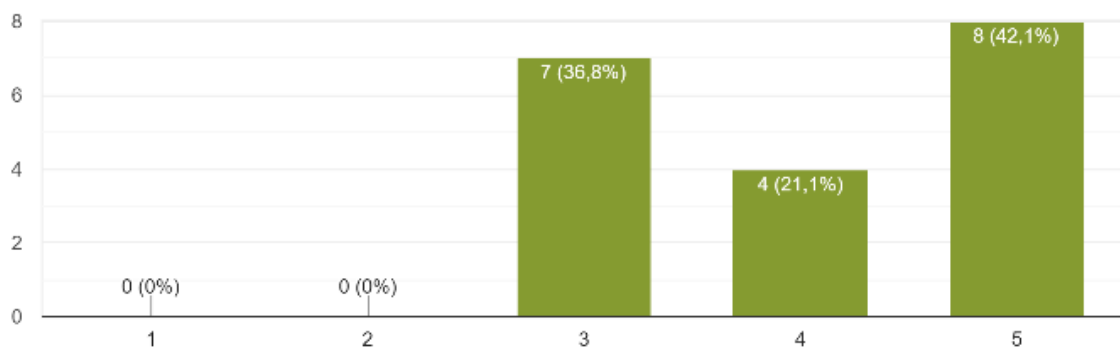
- Loon
- Cao dierhouderij/ veeteelt
- Inzet van de werknemer valt tegen. Laat maar zien dat je het waard bent.

Vraag 30 luidt als volgt: Wat zijn redenen voor u om geen wettelijke arbeidsovereenkomst met een werknemer te sluiten? In bijlage 7.4 zijn de antwoorden op deze vraag te lezen, maar deze gemeenschappelijke punten komen naar voren:

- Geen redenen om het niet te doen
- De kosten
- Minder flexibiliteit
- Sector is ongezond
- Te weinig inzet bij werknemers

In figuur 9 is te lezen dat de werkgevers (N=19) deze vraag met een 3/5 of hoger beantwoorden. Gemiddeld is dat een 4,05/5.

Vraag 31 Ik vind dat een schriftelijke arbeidsovereenkomst het werken in de hippische sector aantrekkelijk maakt
19 antwoorden



FIGUUR 9 AANTREKKELIJKHEID WERK

Vraag 32 luidt als volgt “Op welke manier houdt u het werk voor uw werknemers aantrekkelijk?

Hieruit komen een aantal punten naar voren:

- Een ieder doet waar hij/ zij goed in is naast de dagelijkse werkzaamheden
- Verplichte pauze
- Goede sfeer
- Doorgroei mogelijkheden
- Respectvol handelen
- Belonen naar wat er gedaan wordt (complimenten, geld, cadeau's bij feestdagen etc.)

In bijlage 7.4 vraag 32 zijn meer antwoorden weergegeven.

Resultaten interview

Vanuit de enquête hebben vijf werkgevers zich aangemeld voor een interview. In bijlage 7.4 staat de codering van de antwoorden.

Bekendheid cao

De geïnterviewden gaven aan zowel bekend te zijn een cao in het algemeen als met de cao Dierhouderij. Wel is de bekendheid met de cao Dierhouderij minder dan met de betekenis van een cao.

Schriftelijke afspraken

Er wordt aangegeven dat het belangrijk is om schriftelijke afspraken te maken. Op die manier is er rust en duidelijkheid voor de werknemer en werkgever. Alleen is het pensioen volgens de werkgevers die werknemers hebben, te duur om nu te kunnen betalen.

Kosten werknemers

De kosten voor werknemers zijn hoog, wanneer deze nog hoger worden door verhoging van de lonen en het aannemen van pensioen, worden de kosten te hoog. De vraagprijs van stalling en andere diensten kunnen alleen niet verhoogd worden, omdat de klanten dan weg gaan.

Beloning werknemers

Een goede beloning is belangrijk en de werkgevers geven aan zoveel mogelijk te belonen, maar dat het pensioen niet betaald kan worden, zolang werkgevers zelf niet meer dan het minimumloon verdienen.

Redenen tegen cao

De geïnterviewden geven aan dat geld de voornaamste reden is om nu niet aan een cao te beginnen.

Werknemers inzet

De inzet van werknemers varieert volgens de geïnterviewden. Het is moeilijk om goede werknemers te vinden en om dit op te lossen, zouden de opleidingen meer moeten doen aan het voorbereiden van de studenten op het werk in de sector.

3.2 Belemmeringen werknemers

In deze paragraaf worden de resultaten besproken die antwoord moeten geven op de deelvraag: “Welke mening hebben werknemers over het invoeren van een cao?”

Resultaten enquête

Voor deze groep is er ook een enquête aangemaakt die via het netwerk en sociale media is verspreid. Ook is de enquête gedeeld op de website van de Hoefslag. Uiteindelijk hebben er 73 werknemers (N= 73) gereageerd op de enquête (de vragen uit de enquête zijn in bijlage 7.2 “Onderzoek werknemers” te vinden). In bijlage 7.5 “Resultaten werknemers” zijn alle resultaten per vraag weergegeven.

Bij vraag 6 (N=71) in bijlage 7.5 te zien 53 respondenten het salaris volledig overgeschreven krijgt, 12 respondenten krijgen het niet overgeschreven en 4 respondenten krijgen een deel overgeschreven op hun bankrekening. Het grootste deel van de respondenten krijgt hun salaris dus overgeschreven op hun bankrekening.

In bijlage 7.5 vraag 7 (N=71) is te zien dat de respondenten wel of geen overuren maken en hoeveel overuren per maand er gemaakt worden als dit wel zo is:

- Niet = 15 respondenten
- 1-5 uur = 15 respondenten
- 6-10 uur = 19 respondenten
- 10+ uur = 22 respondenten

De groep 10+ uur is hierin het grootst.

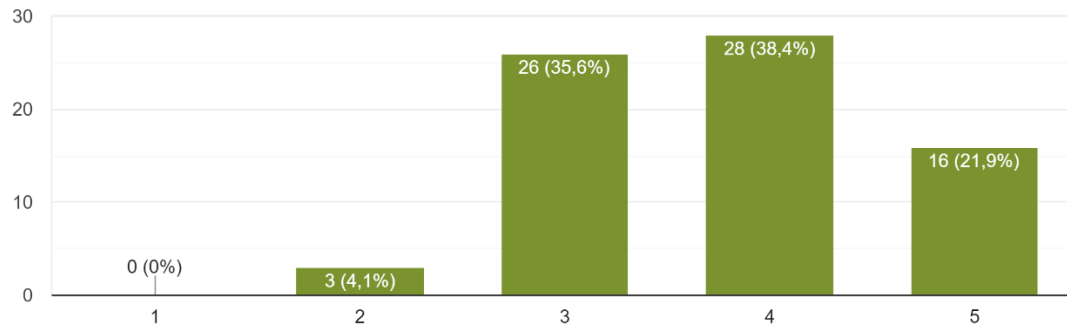
Vraag 8 geeft vervolgens weer dat 28 van 56 respondenten (N= 56) hun overuren niet uitbetaald krijgen. 18 van de respondenten krijgen extra salaris, 8 respondenten krijgen tijd voor tijd en de overige 3 respondenten hebben een eigen antwoord ingevuld.

In bijlage 7.5 vraag 13 is weergegeven welk deel van de respondenten lid is van een werknemersorganisatie (N= 73). 72 respondenten zijn geen lid en 1 respondent is wel lid. De vraag die hierna kwam, was een uitleg op waarom de respondent wel of geen lid is. Hier kwam uit dat de respondent niet weet wat dit inhoudt, wat een werknemersorganisatie voor een werknemer kan betekenen of dat de respondent het niet noodzakelijk vindt (zie bijlage 7.5 voor alle toelichtingen). De respondent die wel lid is, gaf aan het belangrijk te vinden.

In figuur 10 is te zien dat de werksfeer over het algemeen een cijfer van 3 of hoger krijgt (N= 73). Gemiddeld wordt de werksfeer beoordeeld met een 3,78/ 5,0 (1 = zeer slecht, 5 = uitstekend).

Vraag 15 Hoe is de werksfeer op uw bedrijf?

73 antwoorden

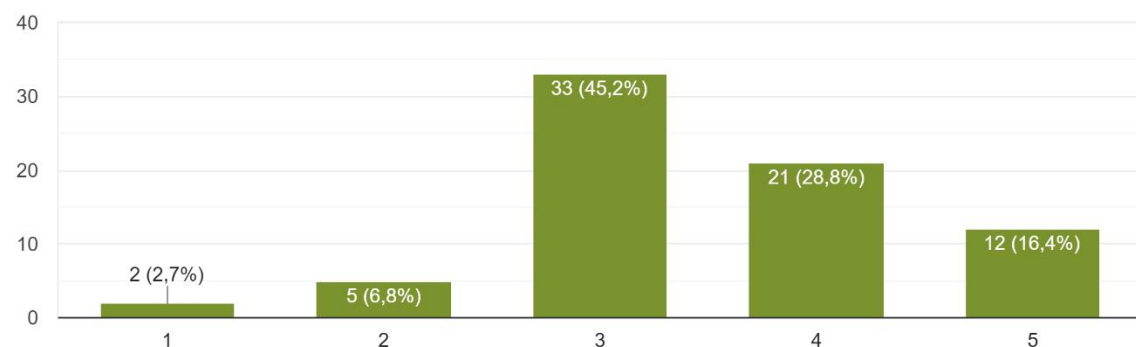


FIGUUR 10 WERKSFEER

In figuur 11 is te zien dat de score van de arbeidsomstandigheden op de bedrijven varieert tussen een 1 (= zeer slecht) en een 5 (= uitstekend). Gemiddeld scoort deze vraag een 3,5/5 (N= 73). Dit is 0,28 punt lager dan de vraag in figuur 15.

Vraag 16 Hoe zijn de arbeidsomstandigheden op uw bedrijf?

73 antwoorden



FIGUUR 11 ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

In bijlage 7.5 op bladzijde 62 is weergegeven waarom deze cijfers gegeven zijn. De punten die het vaakst worden genoemd zijn:

Positief:

- Machinaal
- Gezellige sfeer
- Voldoende werknemers voor hoeveelheid werk
- Goede faciliteiten

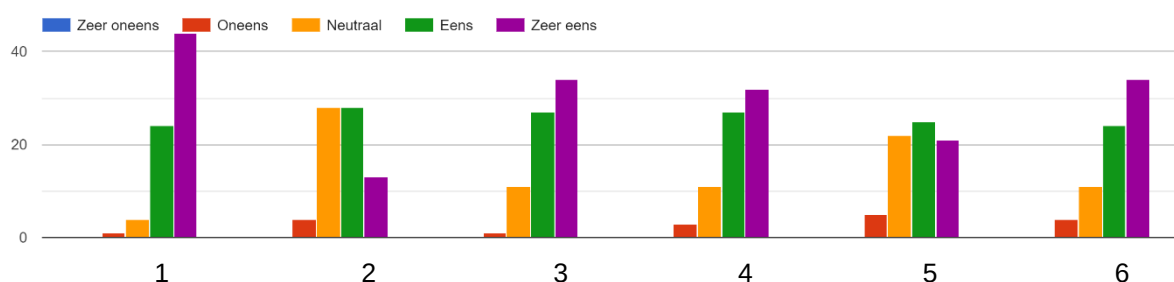
Negatief:

- Slechte communicatie
- Geen beloning voor overuren
- Laag uurloon

In figuur 12 zijn de resultaten van de volgende stellingen te zien:

1. De lonen in de hippische sector staan niet in verhouding tot de fysiek zware dagen
2. Ik denk dat het mij een voordeel oplevert als de vakantiedagen schriftelijk worden vastgelegd
3. Ik denk dat het mij een voordeel oplevert als het pensioen schriftelijk wordt vastgelegd
4. Ik denk dat het mij een voordeel oplevert als de overuren goed worden bijgehouden en beloond
5. Ik denk dat het mij een voordeel oplevert als de verlofdagen schriftelijk worden vastgelegd
6. Ik denk dat het motiverend werkt als arbeidsomstandigheden wettelijk worden geregeld

Vraag 19 Beantwoord de volgende stellingen



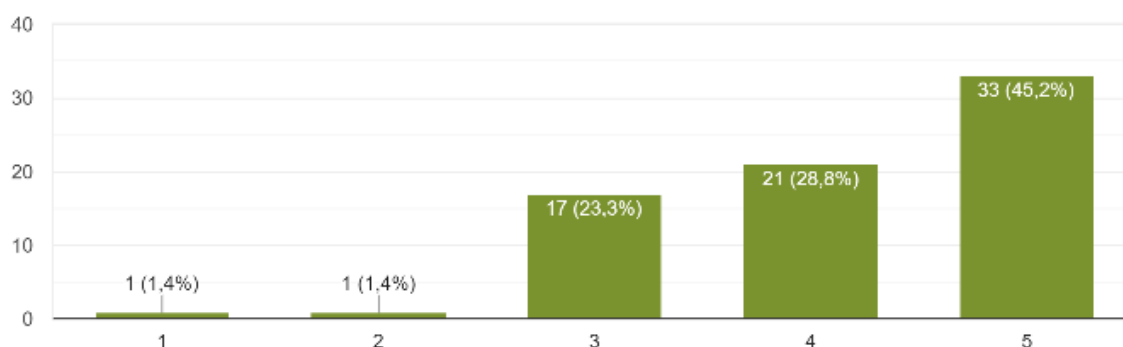
FIGUUR 12 STELLINGEN

Wat opvalt in figuur 12 is dat de respondenten (N= 73) bij stelling 2 en 5 meer neutraal blijven (28 en 25 respondenten) en bij de eerste stelling 44 respondenten het hiermee eens zijn. Ook valt op dat het aantal keer dat oneens of zeer oneens is aangeklikt (oneens maximaal 5 keer en zeer oneens geen keer). Stelling 1, 2 en 3 zijn ook aan de werkgevers voorgelegd en deze vergelijking wordt gemaakt in het hoofdstuk “verschillen tussen werkgevers en werknemers” op bladzijde 27.

In figuur 13 is te zien dat de respondenten de aantrekkelijkheid van een cao met een 3/5 of meer beoordelen (N= 73). Gemiddeld wordt deze vraag beantwoord met een 4.15/5 beoordeeld (1 = zeer onaantrekkelijk, 5 = zeer aantrekkelijk). Wat opvalt is dat 2 respondenten aangeven dat dit niet aantrekkelijk is.

Vraag 20 Hoe aantrekkelijk is een cao voor jou persoonlijk?

73 antwoorden



FIGUUR 13 AANTREKKELIJKHEID CAO

In tabel 6 zijn de belangrijkste punten te zien. In bijlage 7.5 vraag 21 zijn alle antwoorden weergegeven.

TABEL 6 BELANGRIJKSTE PUNTEN AANTREKKELIJKHEID

Belangrijkste punten

Duidelijkheid (pensioen, veiligheid etc.)

Beter geregeld

Aantrekkelijk houden van het werk

Professionalisering van sector

Geen uitbuiting/ slechte betaling

Resultaten interview

Van de 73 werknemers die op de enquête hebben gereageerd, hebben er zes zich aangemeld voor een interview. Deze interviews waren om door te kunnen vragen op gegeven antwoorden. De interviews zijn

Werkuren per week

3 van de 5 geïnterviewden werken parttime en 2 werken fulltime.

Overuren per maand

Het aantal uren wat de geïnterviewden overwerken verschilt. Er zijn drie geïnterviewden die meer dan 6 uur per maand overwerken. Eén geïnterviewde werkt nooit over en één geïnterviewde werkt meer dan 10 uur per maand over.

Werknemersorganisatie/ vakbond

Geen van de geïnterviewden is lid van een werknemersorganisatie of vakbond en er wordt aangegeven dat het niet bekend is wat de geïnterviewden er aan hebben of dat het nut niet bekend is.

Mening ontbreken cao

Volgens de geïnterviewden is het slecht dat de sector nog geen cao heeft. Op sommige bedrijven is het goed geregeld, maar er wordt aangegeven dat de kans groot is dat het bij een ander bedrijf slechter is geregeld.

Kans op cao

Twee werknemers geven aan dat de kans klein is, omdat werkgevers zeggen dat er geen geld is om meer loon en pensioen te betalen. De andere werknemers geven aan dat de werkgevers geen geld willen betalen aan overuren, dus dan wordt het ook ingewikkeld.

Verschillen tussen werkgevers en werknemers

In het onderzoek zijn een aantal stellingen aan zowel de werkgevers als de werknemers voorgelegd;

1. De lonen in de hippische sector staan niet in verhouding tot de fysiek zware dagen
2. Ik vind het belangrijk dat vakantiedagen schriftelijk worden vastgelegd
3. Ik vind het belangrijk dat loon schriftelijk wordt vastgelegd
4. Ik vind het belangrijk dat het pensioen schriftelijk wordt vastgelegd
5. Ik vind het belangrijk dat overige secundaire arbeidsvoorwaarden moeten schriftelijk worden vastgelegd

De antwoorden hiervan zijn weergegeven in figuur 7 en 8 voor de werkgevers en in figuur 12 voor de werknemers.

Wat opvalt is dat de werkgevers het minder eens zijn met stellingen 1 en 4 dan de werknemers. De werkgevers vinden dat het loon wel in verhouding staat met het werk wat de werknemers doen en de werknemers vinden dit juist niet.

Over de andere stellingen verschillen beide partijen niet erg van mening.

3.3 Mening werkgevers- en werknemersorganisaties

In deze paragraaf worden de resultaten besproken die uit drie interviews zijn gekomen met Countus Accountants, LTO Werkgeverslijn en de FNV. Deze interviews moeten helpen met het beantwoorden van de deelvraag: “Welke mening hebben werkgevers- en werknemersorganisaties over het invoeren van een cao?”

Countus accountants

Bij deze deelvraag is ook accountusbureau Countus geïnterviewd om te kijken wat de mening vanuit deze organisatie is. Deze organisatie houdt zich niet bezig met het opstellen van een cao, maar heeft wel inzicht in de financiële aspecten in de hippische sector.

Wat Countus merkt is dat de hippische sector een diverse sector is met verschillende soorten bedrijven. Dit maakt het lastiger om één cao te maken voor de gehele sector.

Daarbij gaf Countus aan dat het opstellen van een cao kosten met zich meebrengt voor de werkgevers; over het algemeen wordt het loon voor de werknemers hoger en wordt er pensioen opgebouwd. Ook is de hippische sector economisch gebonden. Als het economisch slecht gaat, dan gaat het in de hippische sector ook slecht. Dat heeft ook invloed op of de hippische sector het kan betalen.

Wel zegt Countus dat er een kans zou kunnen ontstaan dat als er geen veranderingen in de hippische sector gaan plaatsvinden, dan bestaat de kans dat er straks geen werknemers meer zijn. Het is dus belangrijk dat alle partijen met elkaar gaan praten.

LTO Werkgeverslijn

LTO Werkgeverslijn is de hulplijn voor werkgevers/ ondernemers in de land- en tuinbouw en vertegenwoordigt deze groep bij bijvoorbeeld het opstellen van een cao in de sector.

Deze partij gaf aan dat het opstellen van een cao geld kost en dat vaak een reden is voor een werkgever om het niet te doen, mits zij het niet kunnen betalen. Wat de organisatie merkt in de paddenstoelenbranche, is dat de werkgevers wel een cao op willen stellen, maar er geen geld is om meer loon te betalen of pensioen op te bouwen voor hun werknemers. Dit zou ook zo kunnen zijn in de hippische sector. Wanneer er geen geld is, dan wordt het onmogelijk om een cao op te stellen voor de sector.

FNV

FNV is een werknemersorganisatie die zich inzet voor het opstellen van cao's in verschillende sectoren.

Deze partij gaf aan dat zij het idee hebben dat werkgevers niet willen betalen. Er wordt gezegd dat manege eigenaren niks verdienen, maar zij rijden vaak wel in een mercedes of BMW om de paardentrailer te trekken. “Ze geven het geld liever uit naar eigen wens i.p.v naar de wens van de werknemer” aldus de Vakbondsbestuurder.

Ook zegt de FNV dat de werkgevers niet elk jaar willen onderhandelen over de aspecten van een cao en bang zijn voor de bemoeienissen van vakbonden.

4.0 Discussie

De doelstelling van dit onderzoek was het vinden van belemmeringen in de primaire hippische sector, die ervoor zouden kunnen zorgen dat er nog geen cao is. Door middel van enquêtes en interviews is er bij werknemers, werkgevers en werknemers-/ werkgeversorganisaties onderzocht wat deze belemmeringen per deelgroep zijn.

4.1 Samenvatting belangrijkste resultaten

Deelvraag 1 Werkgevers

Eén van de opvallende resultaten vanuit het onderzoek wat bij de werkgevers is gedaan, is ten eerste dat het betalen van pensioen vanuit de werkgevers (nog) niet mogelijk is. Daartegenover bleek uit de enquête en de interviews dat de werkgevers het wel belangrijk vinden dat er schriftelijke afspraken worden gemaakt en dat een deel van arbeidsvoorwaarden wel worden vastgelegd (vakantiedagen en loon bijvoorbeeld).

Ten tweede gaven de werkgevers aan dat het moeilijk is om goed personeel te vinden. Daarbij werd aangegeven dat dit komt door de mentaliteit van stagiaires/ net-afgestudeerden die niet aansluit bij de eisen van de werkgevers. Hier zou verder onderzoek naar gedaan moeten worden, omdat hier een verschil van mening kan zijn tussen werknemer en werkgever. In de paragraaf “verschillen tussen werkgevers en werknemers” op pagina 28 is te lezen dat de meningen over de verhouding loon en zwaarte van het werk verschillen. Dit zou verder onderzocht moeten worden (zie 5.2 Aanbevelingen voor verdere toelichting).

Wel geven de werkgevers aan dat goede afspraken belangrijk zijn om goed personeel te behouden.

Deelvraag 2 Werknemers

Eén van de resultaten uit het onderzoek wat bij de werknemers is gedaan, zijn dat de 73 werknemers aangeven dat er een cao moet komen, zodat het aantrekkelijk blijft om in de hippische sector te werken. Op dit moment wordt er geen pensioen opgebouwd en wordt bij 50% van de respondenten de gewerkte overuren niet uitbetaald.

Uit een aantal stellingen blijkt dat de respondenten het belangrijker vinden dat het loon, pensioen en de overuren dan dat er verlofdagen worden vastgelegd (wanneer “zeer eens” met “eens” wordt vergeleken”).

Ook blijkt dat 98% van de respondenten niet is aangesloten bij een werknemersorganisatie/ vakbond. Dit omdat er niet bekend is wat deze partij precies kan doen of wat het nut ervan is.

Deelvraag 3 Werkgevers- en werknemersorganisatie/ vakbonden

Countus en LTO Werkgeverslijn geven aan dat zolang hippische bedrijven geen geld hebben om een cao af te sluiten, het erg lastig wordt om dit te gaan doen. Een cao kost de werkgever vaak geld, omdat het minimumloon hoger wordt en er pensioen moet worden opgebouwd.

Daarnaast geeft LTO Werkgeverslijn aan dat de werkgevers zich moeten laten horen, zodat werknemers zich wel gehoord voelen. Wanneer werkgevers namelijk niks doen, kan het zo zijn dat de cao vanuit de overheid wordt opgelegd en dan wordt het een lastig verhaal voor de werkgevers.

De FNV heeft aangegeven dat zij bezig zijn met campagne voeren voor een cao in de primaire hippische sector, maar het lastig is door de verschillende soorten bedrijven en daarmee verschillende werkgevers. Wel willen ze zich inzetten voor een cao, omdat zij het belangrijk vinden dat iedereen een goed salaris en pensioen kan opbouwen; immers hebben deze werknemers ook een hypotheek, auto en een gezin. Daarbij zegt de FNV dat het idee is ontstaan dat de werkgevers het geld wel hebben, maar het niet aan de werknemers wil betalen.

4.2 Reflectie op onderzoek

De aanpak

Als er teruggekeken wordt op de aanpak en de methode, is het benaderen van de doelgroep “werknemers” matig gegaan. Er zijn uiteindelijk 73 respondenten geweest en hebben er zes interviews plaatsgevonden. Om een betere betrouwbaarheid te bereiken, zouden er meer respondenten benaderd moeten worden. In het hoofdstuk “Materiaal en methode” is aangegeven dat het doel 374 respondenten was, dus er zouden nog 301 respondenten bereikt moeten worden.

Het onderzoek onder de doelgroep “werkgevers” moet verder onderzocht worden, omdat hier 20 respondenten zijn op de enquête. In het vooronderzoek was aangegeven dat dit aantal 364 moest zijn voor een goede betrouwbaarheid. Ondanks dat er niet genoeg werkgevers zijn benaderd, is er wel inzicht verkregen in een aantal punten die elke keer terugkwamen (zowel in de enquête als in de interviews).

Als laatst zijn de werkgevers- en werknemersvakbonden benaderd. Hiervan zijn er in totaal drie geweest die open stonden voor een interview (Countus, LTO Werkgeverslijen en FNV). De andere bedrijven gaven aan zich niet bezig te houden met de hippische sector of geen tijd te hebben om te helpen. Om een meer uitgebreid beeld te krijgen van deze doelgroep, zou hier nog verder onderzoek naar moeten worden gedaan.

Ondanks dat de betrouwbaarheid van de doelgroepen niet voldoet aan de normen die in het vooronderzoek zijn gesteld (zie “de resultaten”), zijn er wel vergelijkbare antwoorden gegeven tijdens de verschillende enquêtes en interviews.

De volgende keer zouden werkgevers telefonisch gecontact moeten worden en zou de enquête voor werknemers op meerdere informatieve pagina’s gedeeld moeten worden.

De resultaten

Om tot een goed onderzoek te komen, zijn er twee enquêtes uitgezet; één bij werkgevers en één bij werknemers. Omdat er te weinig tijd was om 364 werkgevers en 370 werknemers te bereiken met een enquête, zijn er uiteindelijk vijf interviews met werkgevers en vijf interviews met werknemers afgenomen.

De verwachte respons was voor de werkgevers 364 personen en voor de werknemers 370 personen. Deze verwachting is niet behaald, zoals in het hoofdstuk “de aanpak” is te lezen. Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten, zal de respons verhoogd moeten worden.

Het aantal respondenten bij de werkgevers is lager dan bij de werknemers. Dit komt waarschijnlijk doordat mijn netwerk meer uit werknemers dan werkgevers bestaat. De enquêtes zijn ook op Hoefslag.nl gedeeld. Wellicht lezen werknemers meer artikelen dan werkgevers.

Voor interviews bleken de werkgevers slecht bereikbaar via de e-mail, maar telefonisch ging dit beter. Met meer tijd kunnen er meer werkgevers bereikt worden.

De werknemers waren redelijk bereikbaar, maar voor nog meer respondenten zou de enquête op nog meer social media pagina’s van belangrijke websites gedeeld moeten worden. Ook zou het door een hippische opleiding van mbo Barneveld gedeeld kunnen worden.

Werkgevers

Bij de werkgevers viel op dat het vastleggen van pensioen en de inzet van werknemers redenen zijn om geen cao op te stellen. De inzet van werknemers is een punt waar verder onderzoek naar gedaan kan worden, want waardoor komt dat? Hier meer over in het hoofdstuk “Aanbevelingen”

5.0 Conclusie en aanbevelingen

Het doel van dit onderzoek was het vinden van belemmeringen bij werknemers en werkgevers, die als reden kunnen worden genoemd voor het ontbreken van een cao in de hippische sector. Door vooronderzoek te doen naar belangrijke punten in een cao en te kijken naar de cao Dierhouderij, zijn er verschillende aspecten van een cao getoetst bij werknemers en werkgevers. Dit is in de vorm geweest van een enquête en een aantal interviews.

5.1 Conclusie

Deelvragen

Deelvraag 1 : Welke mening hebben werkgevers over het invoeren van een cao?

Uit het onderzoek bij de werkgevers kunnen een aantal conclusies getrokken worden:

- Werkgevers vinden het belangrijk om schriftelijke afspraken te maken, maar het blijkt dat dit nog beperkt wordt gedaan
- Werkgevers vinden dat er te weinig geld is voor het betalen van pensioen van werknemers
- Werkgevers vinden de inzet van de werknemers niet voldoende
- Werkgevers realiseren zich dat goed personeel moeilijk te vinden is, dus dat het werk aantrekkelijk moet blijven

Deelvraag 2: Welke mening hebben werknemers over het invoeren van een cao?

Uit het onderzoek bij de werknemers kunnen een aantal conclusies getrokken worden:

- Werknemers vinden dat een cao bijdraagt aan betere arbeidsomstandigheden en aantrekkelijkheid om te werken in de hippische sector
- Werknemers geven aan dat overuren vaak niet worden bijgehouden en uitbetaald
- Werknemers geven aan dat het werk fysiek zwaar is
- Werknemers zijn over het algemeen geen lid van een vakbond
- Werknemers zijn zich niet bewust van het bestaan en nut van een vakbond in de hippische sector

Deelvraag 3: Welke mening hebben werkgevers- en werknemersorganisaties over het invoeren van een cao?

De bedrijven die benaderd zijn geven aan dat een cao belangrijk is om goede schriftelijke afspraken te maken en frustraties bij de werknemers weg te halen. Echter geven Countus en LTO Werkgeverslijn aan dat als er geen geld is om pensioen te betalen, het moeilijk is om een cao op te stellen.

De FNV geeft aan dat zij bereidt zijn om zich in te zetten voor de hippische sector, maar dat de werknemers zich moeten aanmelden, voordat de FNV wat voor de sector kan betekenen. Een cao zal er voor zorgen dat werknemers niet worden uitgebuit en dat alle arbeidsvoorwaarden goed worden geregeld.

Hoofdvraag

Dit onderzoek is gedaan om de volgende hoofdvraag te beantwoorden:

“Welke belemmeringen zijn er binnen de primaire hippische sector, waardoor er nog geen cao is?”

Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers een aantal belemmeringen zien voor het afsluiten van een cao, omdat:

- Er onvoldoende geld is om de extra kosten van een cao te betalen
- De inzet van werknemers onvoldoende is

Ook blijkt uit het onderzoek onder de werknemers dat er een aantal belemmeringen zijn:

- Er zijn weinig werknemers lid van een vakbond
- Werknemers zijn zich niet bewust van het nut van een vakbond
- De werkdagen zijn fysiek zwaar

Als de antwoorden met elkaar vergeleken worden, dan is de aantrekkelijkheid van het werken in de hippische sector wellicht de onderliggende reden van de belemmeringen. Hier meer over in de aanbevelingen.

Relevantie

Dit onderzoek is relevant voor alle werknemers, werkgevers en partijen als de FNV, de FNRS, de KNHS en de werkgeversorganisaties die meer willen weten over de situatie omtrent een cao in de hippische sector.

5.2 Aanbevelingen

Om verdere stappen te kunnen zetten richting een cao in de primaire hippische sector is het belangrijk dat er verder onderzoek wordt gedaan naar de verschillende belemmeringen en de oorzaken van de belemmeringen.

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten, zal er meer onderzoek gedaan moeten worden in de hippische sector bij werknemers en werkgevers. Op die manier kan worden achterhaalt of de antwoorden hetzelfde blijven als de steekproef groter wordt.

Aanbevelingen op korte termijn

Wat opvalt in het onderzoek van de werknemers, is dat er niet bekend is wat het nut is van een vakbond. Hierdoor zijn werknemers geen lid van een vakbond en daardoor kan de vakbond niks betekenen voor de werknemers. Een aanbeveling voor de vakbond is om meer bekendheid te creëren bij werknemers door middel van social media campagnes of gastlessen op de hippische opleidingen in Nederland. Op die manier worden werknemers zich bewust van het bestaan en het nut van een vakbond. Dan worden er uiteindelijk meer werknemers lid van een vakbond en kan de vakbond actie ondernemen voor het opstellen van een cao.

Aanbevelingen op lange termijn

Eén van de belemmeringen volgens de werkgevers is de inzet van werknemers. Wanneer hier verder onderzoek naar wordt gedaan, dan kan de onderliggende reden worden gevonden. Wellicht heeft dit probleem te maken met de modernisering in Nederland en dat de primaire hippische sector hierin achterloopt.

Een hoofdvraag voor vervolgonderzoek zou kunnen zijn “Wat is de reden dat de werkhouding van werknemers niet voldoet aan de eisen van de werkgevers? Of “Hoe verhoudt de modernisering van de primaire hippische sector zich tot de veehouderij sector?”.

6.0 Bibliografie

- Appelman, a. (2021). *avr*. Opgehaald van appelman:
[https://appelman.nl/woordenboek/arbeidsrecht/avr-betekenis/#:~:text=AVR%20\(ook%20wel%3A%20arbeidsvoorwaardenreglement%20of,de%20arbeidsovereenkomst%20en%20de%20cao.](https://appelman.nl/woordenboek/arbeidsrecht/avr-betekenis/#:~:text=AVR%20(ook%20wel%3A%20arbeidsvoorwaardenreglement%20of,de%20arbeidsovereenkomst%20en%20de%20cao.)
- Arbeid, M. v. (2019, juli 3). *Arbeid benadrukt voordelen cao voor zowel werkgevers als werknemers*. Opgehaald van atm.gov.sr: <https://atm.gov.sr/actueel/2019/arbeid-benadrukt-voordelen-cao-voor-zowel-werkgevers-als-werknemers/>
- AWVN. (2021). *Arbeidsvoorwaardenregeling*. Opgehaald van awvn: <https://www.awvn.nl/hr-van-a-tot-z/arbeidsvoorwaardenregeling/>
- AWVN. (2022). *Verschil cao avr*. Opgehaald van awvn: <https://www.awvn.nl/hr-van-a-tot-z/verschil-cao-en-avr/>
- Baan, M. (2021). *cao Retail Non-food*. Opgehaald van Inretail:
<https://www.inretail.nl/kennisbank/personeel/arbeidsvoorwaarden-en-cao/cao-retail-non-food/#h-modules>
- Blaauw, H. (2022, Januari 20). Bezigheden FNRS omtrent cao. (D. Hoekmeijer, Interviewer)
- Bosch, H. D. (2022). *Hippische Monitor 2019*. Opgehaald van Has Hogeschool:
<https://www.has.nl/nl/has-onderzoek/dossier/hippische-monitor-2019#:~:text=Hippische%20monitor%202019%20De%20Hippische%20Monitor%20is%20een,de%20Kengetallen%20Monitor%20van%20ABAB%20Accountants%20en%20Adviseurs.>
- Catering, F. (2018, november 27). *Wat is nou precies een cao en waarom is die zo belangrijk?* Opgehaald van FNV catering:
<https://www.fnvcatering.nl/actueel/blog/2133/wat-is-nou-precies-een-cao-en-waarom-is-die-zo-belangrijk>
- CheckMarket. (2021). *Steekproefcalculator*. Opgehaald van Checkmarket:
<https://nl.checkmarket.com/steekproefcalculator/>
- Corbeau, T. (2020, september). *De Hippische Ondernemer*. Nederland.
- Countus. (2021). *Personeel paardenhouderij*. Opgehaald van Countus:
<https://www.countus.nl/voor-wie/paardenhouderij/personeel>
- FNV. (2020, januari 21). *Wat is een cao en waarom is die goed voor mij?* Opgehaald van FNV: <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2020/01/wat-is-een-cao-en-waarom-is-die-zo-belangrijk>
- Hagen, M. v. (2018). *Werken binnen de primaire hippische sector*. Dronten: Aeres Hogeschool Dronten.
- Hogeschool, H. (2017). *Hippische Monitor 2017*. Den Bosch: HAS Hogeschool.
- Hogeschool, H. (2020). *Hippische Monitor 2019*. Opgehaald van HAS Hogeschool:
https://issuu.com/hashogeschool/docs/hippische_monitor_2020_-_has_hogeschool
- Kavanagh, B. (2020). *Employment Guide for Horse Breeding & Racing Sectors*. Ierland.
- Kennisdomein. (2019, september 3). *Wat is HRM*. Opgehaald van Kennisdomein:
www.kennisdomein.nl/ondernemen/wat-is-hrm

- Koppelman, I. (2022, Maart 11-03-2022). Cao hippische sector. (D. Hoekmeijer, Interviewer) Mari. (sd).
- mgeu.ca. (2019). Collective Agreement Manitoba Horse Racing Commission and Manitoba Government and General Employees Union. Manitoba, Canada.
- Monitor, H. (2021, Januari 7). *Terugblik: de belangrijkste ontwikkelingen van 2020 in de paardensector*. Opgehaald van Fouragehandel Bus: www.fouragehandelbus.nl/blog/terugblik-belangrijkste-ontwikkelingen-paardensector-2020
- Pieters, H. (2020, februari 4). *Houd je personeelskosten in de hand*. Opgehaald van mkb servicedesk: <https://www.mkbservicedesk.nl/administratie/financiele-raties/grip-op-personeelskosten>
- Rijksoverheid. (2021). *Wat is een cao?* Opgehaald van Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/wat-is-een-cao>
- Rijksoverheid. (2022). *Wanneer is een ondernemingsraad (OR) verplicht?* Opgehaald van Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ondernemingsraad/vraag-en-antwoord/wanneer-is-een-ondernemingsraad-or-verplicht>
- Rootlieb, J. (2006, januari 25). *De geschiedenis van de cao*. Opgehaald van vakbondshistorie: <https://vakbondshistorie.nl/dossiers/de-geschiedenis-van-de-cao/#:~:text=De%20argumenten%20v%C3%B3%C3%B3r%20een%20cao&text=Oudegeest%20zag%20de%20cao%20als,onderhandelingspartner%20en%20vertegenwoordiger%20van%20werknemersbelangen>.
- Stigas. (2011). *Arbocatalogus Paardenhouderij*. Nederland: Stigas.
- tuinbouw, W. I.-e. (2022, februari 15). *Cao productiegericht dierhouderij*. Opgehaald van Werkgeverslijn land- en tuinbouw: <https://werkgeverslijn.nl/cao-productiegericht-dierhouderij/#:~:text=De%20cao%20Productiegericht%20Dierhouderij%20heeft%20een%20looptijd%20van,Hieronder%20kun%20je%20de%20meest%20actuele%20cao-tekst%20C%20>
- Verhaar, F. (2020, juli 8). *Zonder goed personeel geen bedrijf*. Opgehaald van FNRS: [fnrs.nl/nieuws/290-zonder-goed-personeel-geen-bedrijf](https://www.fnrs.nl/nieuws/290-zonder-goed-personeel-geen-bedrijf)
- Verhaar, F. (2020, juli 8). *Zonder goed personeel geen bedrijf*. Opgehaald van fnrs: <https://www.fnrs.nl/nieuws/290-zonder-goed-personeel-geen-bedrijf>
- Verzekeringen, D. G. (2021). *Cao in vier gevallen verplicht*. Opgehaald van Ondernemen met personeel: <https://www.ondernemenmetpersoneel.nl/orienteren/arbeidsrecht/cao-verplicht-4-gevallen>
- Werkgelegenheden, M. S. (2021). *Cao dierhouderij*. Nederland: Rijksoverheid.
- Werkgeverslijn. (2021). *CAO Productiegericht dierhouderij*. Nederland: Werkgeverslijn.

7.0 Bijlagen

7.1 Onderzoek werkgevers

Enquete

Vraag 1 Waar bevindt uw bedrijf zich?

- Drenthe
- Flevoland
- Friesland
- Gelderland
- Groningen
- Limburg
- Noord-Brabant
- Noord-Holland
- Zeeland
- Overijssel
- Utrecht

Vraag 2 Welke omschrijving past het beste bij uw bedrijf, gebaseerd op de hoofdactiviteit (= meer dan 60% van uw omzet)? Combineren is mogelijk

- Pensionstal
- Manege
- Fokkerij
- Opfok
- Handelsstal
- Dressuurstal (training)
- Springstal (training)

Vraag 3 Heeft u werknemers in dienst?

- Ja
- Nee (doorgaan naar vraag 8)

Vraag 4 Hoeveel werknemers heeft u in dienst? Zowel fulltime als parttime

- 1-3
- 4-6
- 7-9
- 10-12
- 12+

Vraag 5 Hoeveel fte heeft uw bedrijf op de loonlijst staan?

- 1-2
- 3-4
- 5-6
- 7+

Vraag 6 Worden uw werknemers betaald volgens de wettelijke regelingen (o.a. minimumloon)?

- Ja
- Nee

Vraag 7 Wat zijn de dagelijkse werkzaamheden die werknemers uit voeren op het bedrijf?

- Verzorging rondom de paarden

- Trainen van paarden
- Lesgeven
- Groomen
- Anders, namelijk

Vraag 8 Heeft u stagiaires op uw bedrijf?

- Ja
- Nee (door naar vraag 15)

Vraag 9 Hoeveel stagiaires heeft u gemiddeld per jaar?

- 1-3
- 4-6
- 7-9
- 10+

Vraag 10 Van welke opleiding heeft u overwegend stagiaires?

- MBO Paarden
- HBO Paarden
- Anders, namelijk

Vraag 11 Hoe lang lopen stagiaires gemiddeld stage?

- 1-2 maand
- 2-4 maand
- 4-6 maand
- 6+ maand

Vraag 12 Worden er financiële afspraken gemaakt met stagiaires?

- Ja
- Nee (door naar vraag 14)

Vraag 13 Welke financiële afspraken worden er met stagiaires gemaakt?

Open vraag

Vraag 14 Wat zijn de dagelijkse werkzaamheden die stagiaires uitvoeren op het bedrijf?

- Verzorging rondom de paarden
- Trainen van paarden
- Management
- Groom

Vraag 15 Heeft u vrijwilligers op uw bedrijf?

- Ja
- Nee (door naar vraag)

Vraag 16 Hoeveel vrijwilligers heeft u gemiddeld per jaar?

- 1-3
- 4-6
- 7-9
- 10-13
- 14+

Vraag 17 Wat is de gemiddelde leeftijd van de vrijwilligers?

- 11-15
- 15-20
- 21-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 40+

Vraag 18 Krijgen vrijwilligers een beloning?

- Ja
- Nee (door naar vraag)

Vraag 19 Wat voor een beloning krijgen vrijwilligers?

- Open antwoord

Vraag 20a In hoeverre bent u bekend met een cao?

- Schaal 1 (=zeer onbekend) tot en met 5 (= zeer bekend)

Vraag 20b In hoeverre bent u bekend met de cao Dierhouderij

- Schaal 1 (=zeer onbekend) tot en met 5 (= zeer bekend)

Vraag 21 Schriftelijke afspraken tussen werkgever en werknemer zorgen voor duidelijkheid en rust in de primaire hippische sector

- Schaal 1 (=zeer oneens) tot en met 5 (= zeer eens)

Vraag 22 Ik vind dat arbeidsvoorwaarden 100% schriftelijk vastgelegd moeten worden

- Schaal 1 (=zeer oneens) tot en met 5 (= zeer eens)

Vraag 23 Beantwoord de volgende stellingen

- Antwoord met schaal 1 (= zeer onbelangrijk) tot en met 5 (= zeer belangrijk)
- Ik vind het belangrijk dat vakantiedagen schriftelijk worden vastgelegd
- Ik vind het belangrijk dat loon schriftelijk wordt vastgelegd
- Ik vind het belangrijk dat het pensioen schriftelijk wordt vastgelegd
- Ik vind het belangrijk dat overige secundaire arbeidsvoorwaarden schriftelijk vastgelegd worden

Vraag 24 Vindt u het belangrijk dat het werk op een paardenbedrijf aantrekkelijk blijft voor werknemers?

- Ja
- Nee

Vraag 25 Waarom vindt u dat? (vervolg vorige vraag)

- Open antwoord

Vraag 26 Vindt u dat wettelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden hierbij helpen?

- Ja
- Nee

Vraag 27 Waarom vindt u dat? (vervolg vorige vraag)

- Open antwoord

Vraag 28 Beantwoord de volgende stellingen

- Antwoord met schaal 1 (= zeer onbelangrijk) tot en met 5 (= zeer belangrijk)
- De werkdagen van mijn werknemers zijn fysiek zwaar
- De lonen staan niet in verhouding tot het fysiek zware werk
- De loonkosten vormen een hoge kostenpost

Vraag 29 Welke mogelijkheden ziet u om werknemers op basis van een goede arbeidsovereenkomst te kunnen belonen?

- Open antwoord

Vraag 30 Wat zijn redenen voor u om geen wettelijke arbeidsovereenkomst met een werknemer te sluiten?

- Open antwoord

Vraag 31 Ik vind dat een schriftelijke arbeidsovereenkomst het werken in de hippische sector aantrekkelijk maakt

- Schaal 1 (=zeer oneens) tot en met 5 (= zeer eens)

Vraag 32 Op welke manier houdt u het werk voor uw werknemers aantrekkelijk?

- Schaal 1 (=zeer oneens) tot en met 5 (= zeer eens)

Vraag 33 Wilt u zich aanmelden voor een interview over het besproken onderwerp en/ of de belangrijkste resultaten ontvangen na het onderzoek?

- Ja voor een interview
- Ja voor de belangrijkste resultaten
- Ja voor allebei
- Nee

Vraag 34 Vul hier uw e-mailadres in.

- Open antwoord

Interview codering

	Bekendheid cao	Schriftelijke afspraken	Kosten werknemers	Beloning werknemers	Redenen tegen cao	Inzet werknemers	Oplossing werknemers
Stal de Brouwerij	Open	Ja ik ken het principe cao, heb zelf ook een tijd in loon dienst gewerkt	Ze zijn wel belangrijk, want als je personeel hebt, dan moet je er ook goed voor zorgen, maar of het wettelijk moet? Dat weet ik niet	Ze zijn duur, maar als je ze nodig hebt, dan heb je ze nodig	Beloning moet goed zijn, hoeft niet alleen in geld. Rijden of vrije dagen kunnen ook een beloning zijn	Er zijn er weinig die nog zien hoe belangrijk de verzorging van paarden is, waardoor ze het niet willen doen	Ik heb het idee dat het op de opleiding niet duidelijk wordt gemaakt hoe hard er gewerkt moet worden, dus daar zou ik beginnen
	Afspraak	Bekend	Belangrijk, niet wettelijk	Duur	Loon in natura	Geen inzet	Opleidingen
Het PaardRijk	Open	Wij volgen de cao sport, dus ik ken het inderdaad wel. De cao Dierhouderij ook, maar daar vallen wij niet onder dus die volg ik niet	Ze zijn belangrijk, dan heb je wat om op terug te vallen	Is een enorme kostenpost, zeker als je er meer hebt	Ik volg de cao sport, alleen het pensioen betaal ik niet, dat is te duur	Bij ons is het goed, alleen is het wel moeilijk om goed personeel te vinden	Betere voorbereiding vanuit de opleiding
	Afspraak	Bekend	Belangrijk	Duur	Cao loon	Varierend	Opleidingen
ACB Dressuur	Open	Met een cao ben ik goed bekend, maar met de cao Dierhouderij niet zo goed bekend	Belangrijk, maar of het wettelijk moet? Dat is lastig	Werknemers zijn duur, ben blij dat ik ze niet heb	Goede beloning en sfeer is belangrijk	Sommige goed, maar groot deel slecht	Opleidingen moeten beter geregeld worden
	Afspraak	Bekend	Belangrijk, lastig	Duur	Beloning, sfeer	Goed, slecht	Opleidingen
Dressuurstal Patricia Visser	Open	Niet vreselijk mee bekend, omdat ik geen werknemers heb en me er niet mee bezig hou	Belangrijk, omdat het duidelijkheid geeft voor iedereen	Werknemers zijn duur, ben blij dat ik ze niet heb	Ik wil zelf ook een goede beloning, dus voor werknemers geldt hetzelfde	Geen mening, ik heb ook geen stagiaires of andere mensen	Als het echt een probleem is bij andere werknemers, dan zou je het bij de opleidingen kunnen verbeteren, maar nogmaals, daar heb ik geen ervaring mee
	Afspraak	Matig bekend	Belangrijk, duidelijkheid	Duur	Goede beloning	Geen mening	Opleidingen
Dressuurstal Solvej	Open	De cao ken ik, maar Dierhouderij wat minder	Heel belangrijk! Alleen op dit moment is een cao te duur	Ik heb geen werknemers, maar ik weet dat ze erg duur zijn	Moeilijk, ik verdien zelf al weinig. De sector moet beter, wil ik meer kunnen belonen	In vergelijking met vroeger wil niemand meer vies worden en hard werken	Bewust maken van de situatie en dan verdere stappen zetten met opleidingen
	Afspraak	Bekend	Belangrijk, te duur	Duur	Belangrijk, te duur	Te duur bij ziekte	Opleiding, bewustzijn

7.2 Onderzoek werknemers

Vraag 1 Op wat voor bedrijf werk je? (Als je op meer bedrijven werkt, selecteer dan de twee belangrijkste)

- Pensionstal
- Manege
- Fokkerij
- Opfok
- Handelsstal
- Dressuurstal
- Springstal
- Anders, namelijk

Vraag 2 Wat is je (belangrijkste) functie?

- Stalmedewerker
- Groom
- Instructeur/ instructrice
- Stagiaire
- Vrijwilliger (door naar vraag 9)
- Anders, namelijk

Vraag 3 Welke werkzaamheden verricht je dagelijks?

- Verzorging rondom de paarden
- Training van paarden
- Lesgeven
- Groomen
- Anders, namelijk

Vraag 4 Hoeveel overuren werk je per week (exclusief overuren)

- 0-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- 21-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 40+

Vraag 5 Wat verdien je per maand (netto)?

- 0-500
- 501-1000
- 1001 – 1500
- 1501-2000
- 2001-2500
- 2500+

Vraag 6 Wordt je salaris overgeschreven op een bankrekening?

- Ja geheel
- Ja een deel
- Nee

Vraag 7 Hoeveel overuren werk je gemiddeld per maand?

- Niet (verder naar vraag 13)
- 1-5 (verder naar vraag 8)
- 6-10 (verder naar vraag 8)
- 10+(verder naar vraag 8)

Vraag 8 Hoe worden overuren beloond?

- Niet
- Extra salaris
- Tijd voor tijd
- Anders, namelijk

Vraag 9 Hoeveel vrijwilligersuren maak je per week?

- 1-5
- 6-10
- 11-15
- 15+

Vraag 10 Wat voor werkzaamheden verricht je dagelijks?

- Verzorging rondom de paarden
- Paarden trainen
- Lesgeven
- Groomen
- Anders, namelijk

Vraag 11 Staat er een beloning tegenover de vrijwilligersuren die je maakt?

- Ja
- Nee (door naar vraag 13)

Vraag 12 Wat houdt de beloning in?

Open antwoord

Vraag 13 Ben je lid van een werknemersorganisatie?

- Ja
- Nee

Vraag 14 Waarom ben je wel of geen lid van een werknemersorganisatie?

Open antwoord

Vraag 15 Hoe is de werksfeer op het bedrijf?

- Schaal 1 tot en met 5 (1 = slecht, 5 = uitstekend)

Vraag 16 Hoe zijn de arbeidsomstandigheden op het bedrijf?

- Schaal 1 (=slecht) tot en met 5 (=uitstekend)

Vraag 17 Waarom vind je dat?

Open antwoord

Vraag 18 Wat is je mening over de arbeidsomstandigheden in het algemeen in de hippische sector?

- Schaal 1 (=slecht) tot en met 5 (=uitstekend)

Vraag 19 Beantwoord de volgende stellingen (antwoord op basis van zeer oneens tot en met zeer eens)

- De lonen staan niet in verhouding met het fysiek zware werk
- Ik denk dat het mij voordeel oplevert als vakantiedagen schriftelijk worden vastgelegd
- Ik denk dat het mij een voordeel oplevert als het pensioen wordt vastgelegd
- Ik denk dat het mij een voordeel oplevert als de overuren goed worden bijgehouden en beloond
- Ik denk dat het mij een voordeel oplevert als verlofdagen schriftelijk worden vastgelegd
- Ik denk dat het mij een voordeel oplevert als overige secundaire voorwaarden schriftelijk worden vastgelegd

Vraag 20 Hoe aantrekkelijk is een cao voor jou persoonlijk?

- Schaal 1 (= niet) tot en met 5 (= erg aantrekkelijk)

Vraag 21 Licht het vorige antwoord toe

Open antwoord

Vraag 22 Wat is geslacht?

- Man
- Vrouw
- Zeg ik liever niet

Vraag 23 Hoe oud ben je?

- 11-15
- 16-20
- 21-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 40+

Vraag 24 Wil je je aanmelden voor een interview en/ of de belangrijkste resultaten?

- Ja (naar vraag 25)
- Nee (naar het einde)

Vraag 25 Laat je e-mailadres achter

Open antwoord

7.3 Onderzoek vakbonden

Vraag 1. Wat is uw functie binnen de vakbond?

Vraag 2. Hoe houdt de vakbond zich bezig met de hippische sector?

Vraag 3 Hoeveel hippische werknemers/ werkgevers zijn er aangesloten?

Vraag 4 Wat zouden redenen kunnen zijn voor werkgevers om geen cao op te stellen?

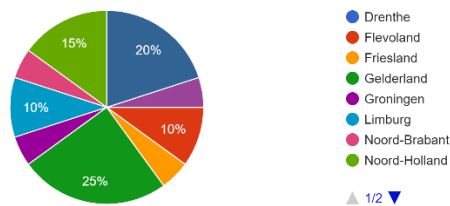
Vraag 5 Uit een klein onderzoekje binnen mijn opleiding bleek dat niet veel werknemers een idee hebben van het nut van een vakbond, waardoor komt dat denkt u?

Vraag 6 Wat zou een oplossing kunnen zijn voor het feit dat werkgevers nog niet mee willen doen aan een cao?

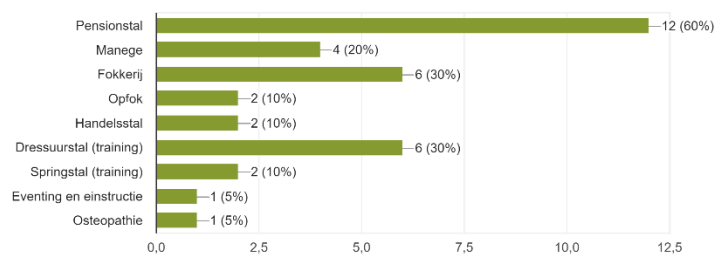
7.4 Resultaten werkgevers

Enquête

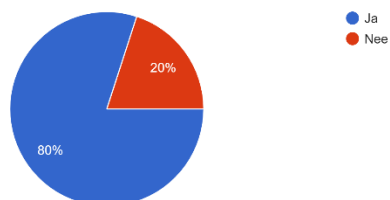
Vraag 1 Waar bevindt uw bedrijf zich?
20 antwoorden



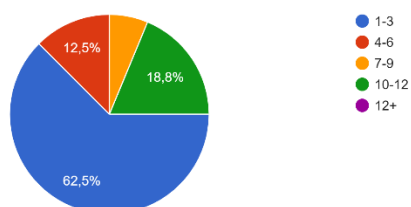
Vraag 2 Welke omschrijving past het beste bij uw bedrijf, gebaseerd op de hoofdactiviteit (= meer dan 60% van uw omzet)? Combineren is mogelijk
20 antwoorden



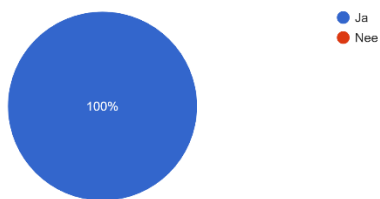
Vraag 3 Heeft u werknemers in dienst?
20 antwoorden



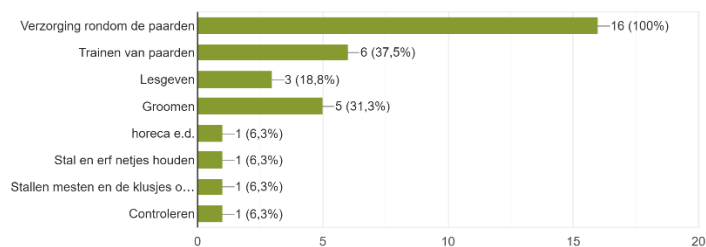
Vraag 4 Hoeveel werknemers heeft u in dienst? Zowel fulltime als parttime
16 antwoorden



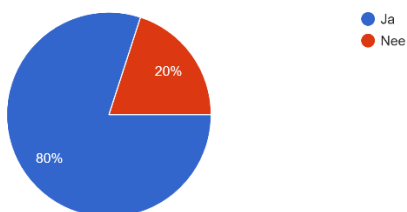
Vraag 6 Worden uw werknemers betaald volgens de wettelijke regelingen (o.a. minimumloon)?
16 antwoorden



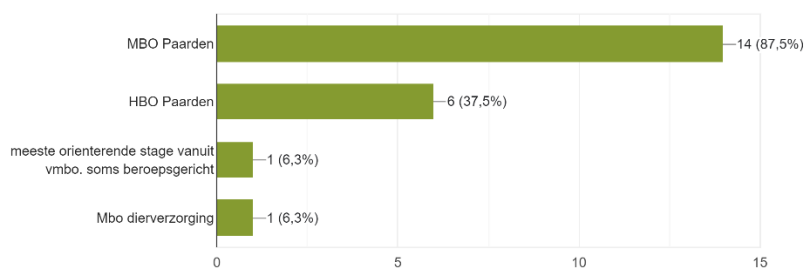
Vraag 7 Wat zijn de dagelijkse werkzaamheden die werknemers uit voeren op het bedrijf?
16 antwoorden



Vraag 8 Heeft u stagiaires op uw bedrijf?
20 antwoorden

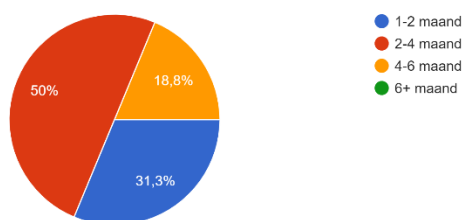


Vraag 10 Van welke opleiding heeft u overwegend stagiaires?
16 antwoorden



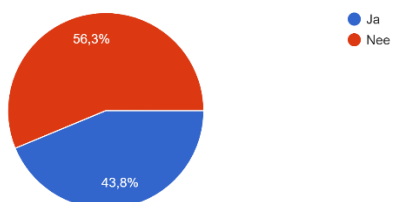
Vraag 11 Hoe lang lopen stagiaires gemiddeld stage?

16 antwoorden



Vraag 12 Worden er financiële afspraken gemaakt met stagiaires?

16 antwoorden



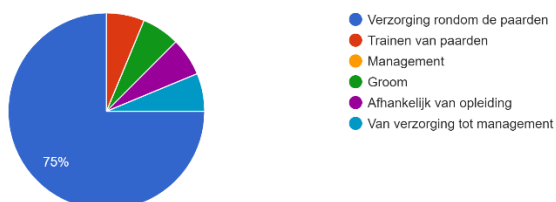
Vraag 13 Welke financiële afspraken worden er met stagiaires gemaakt?

7 antwoorden

Afhankelijk van opleiding , evt paard mee of intern
Stagevergoeding
betaling onkosten en geleverd werk
Reiskostenvergoeding en 'loon'
Ze krijgen bij ons geld voor de werkzaamheden. Minimumloon
Stagevergoeding
Stagevergoeding wisselt

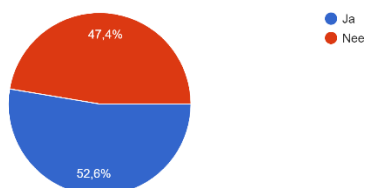
Vraag 14 Wat zijn de dagelijkse werkzaamheden die stagiaires uitvoeren op het bedrijf?

16 antwoorden

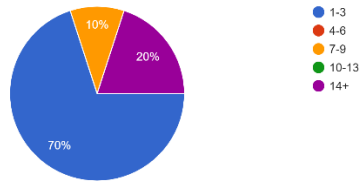


Vraag 15 Heeft u vrijwilligers op uw bedrijf?

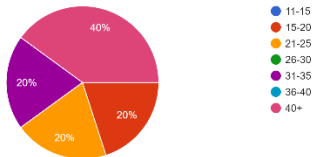
19 antwoorden



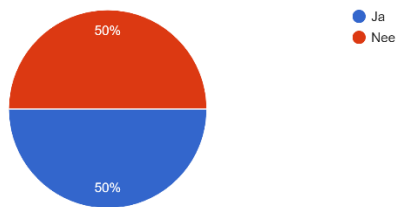
Vraag 16 Hoeveel vrijwilligers heeft u gemiddeld per jaar?
10 antwoorden



Vraag 17 Wat is de gemiddelde leeftijd van de vrijwilligers?
10 antwoorden



Vraag 18 Krijgen vrijwilligers een beloning?
10 antwoorden



In hoeverre bent u bekend met een cao

In hoeverre bent u bekend met de cao Dierhouderij

3	2
5	5
3	1
4	2
3	2
5	2
3	3
4	3
4	2
5	3
4	1
3	2
5	5
5	5
3	1
5	4
4	2
5	4
2	1

Vraag 25 Waarom vindt u dat? (vervolg vorige vraag)

20 antwoorden

- Goed gemotiveerd personeel maakt het bedrijf. Samen een team vormen, goede sfeer én goede beloning
- Als medewerkers het fijn vinden op hun werk zijn ze productiever en creatiever
- Als het werk niet met plezier wordt gedaan, wordt het ook niet goed gedaan
- Iedereen moet krijgen waar die recht op heeft.
- Wanneer werk prettig en leuk is, zal de werknemer beter presteren door plezier.
- Maakt mij niet uit waar mensen gaan werken. Als op een paardenbedrijf werken niet aantrekkelijk is zal er vanzelf een personeelstekort komen en worden de omstandigheden aantrekkelijker gemaakt
- Geen enkel bedrijf kan zonder goede afspraken en gemotiveerd personeel. Personeel moet zich ondersteunt voelen dmv vastgelegde afspraken.
- De gehele sector moet professionaliseren maar zolang ik zelf niet eens minimumloon, pensioen en vakantiegeld verdienen is een CAO erg ver weg.

Vraag 25 Waarom vindt u dat? (vervolg vorige vraag)

20 antwoorden

Plezierig kunnen werken

Als m'n medewerkers geen plezier hebben in hun werk lijden de paarden daar onder en dat kan nooit de bedoeling zijn

Verzorging van levende haven moet met toewijding. Dat krijg je alleen als je goede arbeidsvoorwaarden biedt

Omdat het steeds lastiger wordt ommensente vi den

Ik vind het belangrijk dat het vak aantrekkelijk blijft om zo voldoende vakmensen te behouden. Er zijn genoeg vakbekwame mensen maar door slechte loon en slechte arbeidsvoorwaarden kiezen ze voor een ander vak. Ook paardenmensen hebben hobby's, een huis, een auto etc.

Goed gemotiveerd personeel maakt het bedrijf. Samen een team vormen, goede sfeer én goede beloning

Als medewerkers het fijn vinden op hun werk zijn ze productiever en creatiever

Als het werk niet met plezier wordt gedaan, werkt het ook niet goed anders

Vraag 25 Waarom vindt u dat? (vervolg vorige vraag)

20 antwoorden

Voor elke arbeid een mus, bij dieren nog belangrijker, soms moet de dag wat langer duren

Er is al een tekort aan personeel

goed personeel moeilijk te vinden

Dubieus, ben er van overtuigd dat mensen met de juiste motivatie zullen blijven werken wanneer je 'normaal' met ze omgaat. Het kaf wordt in de huidige situatie wel van t koren gescheiden

Het is prachtig, maar het moet financieel ook aantrekkelijk blijven voor werknemers

Dat motiveert de inzet en om te blijven.

Het is hard werken, dus een goede werkgever zijn met leuke onderlinge sfeer is heel belangrijk

Plezierig kunnen werken

Als m'n medewerkers geen plezier hebben in hun werk lijden de paarden daar onder en dat kan nooit de

Vraag 29 Welke mogelijkheden ziet u om werknemers op basis van een goede arbeidsovereenkomst te kunnen belonen?

20 antwoorden

Extra beloningen in de vorm van bonussen, toeslagen etc

Wervolgen het sport via het enige wat ik niet heb is pensioen. Dat is te duur.

Dmv loon

Doe ik al dier en veehouderij cao

Geen idee, een arbeidsovereenkomst is puur schriftelijk...

Lijkt me een goed plan

Dit hangt af van de kennis, leeftijd en behoefte van de werknemer. Punt 1 Werkkleding, wasservice, geregelde pauzes, korting op stalling, instructie opnemers als cursuskosten. Cursus aanbod

Op dit moment, geen. Zij houden er uiteindelijk meer aan over dan ik zelf en dat zal anders moeten voor ik voor betere beloning kan zorgen.

Vraag 29 Welke mogelijkheden ziet u om werknemers op basis van een goede arbeidsovereenkomst te kunnen belonen?

20 antwoorden

...

Wat ik mis hier is een inzet van de werknemer. Mensen realiseren zich niet meer wat het inhoudt om in deze sector te werken. Dus loon naar werken. En laat eerst maar zien dat je idd uit het juiste hout gesneden bent.

Hoger minimum loon

Hoog loon

Wij hebben uitstekende contracten laten maken. Ons personeel werkt met plezier op ons bedrijf

Tegoej betalen

Minstens minimumloon en een toeslag voor zwaar werk

Niet het minimum salaris te hanteren, aansluiten bij een pensioenfonds, werkkleding en schoenen aanbieden, reiskosten vergoeding.

Vraag 30 Wat zijn redenen voor u om geen wettelijke arbeidsovereenkomst met een werknemer te sluiten?

20 antwoorden

Geen reden. Bestaat naar mijn idee niet

Die zijn er niet.

Die zijn er niet

Bij ons heeft iedereen een AOV meeste voor onb tijd

De kosten die dit met zich mee brengt

Niet heb ik al wel

Heb geen werknemers

Wij werken alleen met arbeidscontracten, voorheen ook met het perdonersreglement van de FNRS

Op het moment dat iemand zich ziek zou melden voor lange termijn gaat het bedrijf kopje onder, de sector is de ongezond.

Vraag 30 Wat zijn redenen voor u om geen wettelijke arbeidsovereenkomst met een werknemer te sluiten?

20 antwoorden

Geen
Nvt
kosten
Hoge kosten
.....
Zie bovenstaand. Ze zijn allemaal moe na 1 week en dan hebben ze nog niet eens vol mee gedraaid. Mensen zijn niets meer gewend.
Minder flexibiliteit
Altijd gezeur
Hebben wij niet

Vraag 32 Op welke manier houdt u het werk voor uw werknemers aantrekkelijk?

20 antwoorden

Gevarieerd werk en beloning, goede teamsfeer, waardering
Een goede werksfeer. Aandacht en openheid voor elkaar. Dat werknemers met je durven praten creëer je als werkgever zelf.
Ze het werk laten doen wat ze het leukst vinden naast de standaard werkzaamheden op een dag
Ieder doel waar die goed in is
Goede sfeer, aantrekkelijke en afwisselende werken, belonen/bedanken met extra's zoals een strandrit.
Nvt
Verplichte koffie en thee pauze. Niet overschrijden van de afgesproken werktijd. Afwisseling van werk. Aanpassing aan de weersomstandigheid. Juiste verdeling van taken altijd overleg tijdens de pauzes.
Extra's, complimenten, ontspannen sfeer, kado's rondom feestdagen, flexibiliteit, lessen, gratis pension.

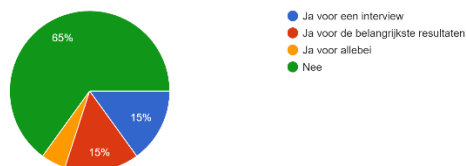
Vraag 32 Op welke manier houdt u het werk voor uw werknemers aantrekkelijk?

20 antwoorden

Respectvol met de mensen omgaan
Belonen naar werk.
Complimenten, uitdaging en afwisseling
Goed loon, doorgroeimogelijkheden en goede sfeer
Goede omstandigheden en humor
Luisteren naar je personeel en als ze iets nodig hebben voor het werk dit dan ook geven. En de knhs zou moeten helpen met een stop op slechte handelaren. Knhs doet niets voor de sport
Door een goede werkgever te zijn
Afwisseling en voldoende vrije tijd

Vraag 33 Wilt u zich aanmelden voor een interview over het besproken onderwerp en/ of de belangrijkste resultaten ontvangen na het onderzoek?

20 antwoorden



Resultaten interviews

Interview 1

Wil je je bedrijf kort toelichten?

Ja ik heb samen met mijn ouders ongeveer 20 paarden die we verleen en waar we buitenritten mee organiseren. Het bedrijf ligt in Loenen aan de Veluwe, waardoor het een geliefde plek is voor vakanties.

Heb je werknemers?

Tegenwoordig niet meer. De werknemers laten te wensen over; als het kan, kun je het beter zelf doen. Daarnaast moeten de leasers op hun dagen voor hun paard zorgen (uitmesten, poetsen etc.) Dus dan heb ik niet elke dag 20 stallen die gemest moeten worden. Ik begin ook niet meer aan werknemers, er is namelijk altijd wel wat.

En waar ligt dat aan denk je?

Tegenwoordig wil iedereen eigenlijk alleen maar rijden en denken ze ook dat de paarden daar altijd beter van worden, terwijl er maar weinig ruiters zijn die paarden beter maken. Niemand wil meer stallen uitmesten en paarden verzorgen, terwijl dat het grootste deel tijd van in beslag neemt.

Dit komt voor een groot deel echt door de opleidingen. Die laten iedereen maar toe, waardoor er ook een hele boel “pennymeisjes” worden toegelaten. Deze meiden hebben geen realistisch beeld van zowel de sector als zichzelf, waardoor er niet gewerkt wordt in de maten dat de sector nodig heeft. De opleidingen zullen dus ook een steentje moeten bijdragen aan de professionalisering van de sector.

Heb je wel eens stagiaires op het bedrijf gehad?

Ja, maar daar geldt hetzelfde voor als de werknemers. En bij stagiaires is het vaak nog erger dat ze niks doen. De inzet en werkmentaliteit van beide groepen moeten gewoon omhoog.

Hoe goed ben je bekend met een cao en de cao Dierhouderij?

Ik ben bekend met een cao; dat moet je eigenlijk wel weten als werkgever. De cao Dierhouderij ken ik minder goed. Voor zover ik weet val ik daar niet onder met mijn bedrijf.

Wat vind je ervan dat de sector nog geen cao heeft?

Ik snap dat de werknemers ook graag een pensioen op willen bouwen, maar de hippische sector is geen vetpot voor de meeste bedrijven, waardoor er weinig geld is om veel te kunnen betalen aan werknemers. Wel vind ik het belangrijk dat er goede afspraken gemaakt worden, maar of dat persé met een cao moet weet ik niet. Dat is denk nu ook niet mogelijk in de sector. Daarbij vind ik dat het grootste deel van de werknemers eerst maar moet leren werken voordat we aan een hoger loon moeten gaan denken.

De LTO en Countus zeggen dat de werkgever wel moet laten weten dat de werknemers gehoord worden, want anders wordt een cao straks opgelegd en dan wordt het wel lastig voor de werkgevers om er nog onder vandaan te komen. Ben je het daar mee eens?

Ja als je als werkgever moeite doet om goed werk op een andere manier te belonen, dan haal je frustratie weg bij de werknemer, maar dan moet er dus wel goed werk geleverd worden.

Waarom zouden werkgevers geen cao willen in de sector?

Omdat het nu te duur is. We kunnen de prijzen voor stalling en andere zaken niet verhogen, want dan raak je klanten kwijt. Daar moet een andere oplossing voor komen, maar dat betekent dat er nu nog geen cao kan komen.

Dan heb ik nu een aantal stellingen voor u:

Ik vind het belangrijk dat vakantiedagen schriftelijk worden vastgelegd; belangrijk

Ik vind het belangrijk dat loon schriftelijk moet worden vastgelegd; belangrijk

Ik vind het belangrijk dat pensioen schriftelijk moet worden vastgelegd; neutraal

Ik vind het belangrijk dat overige secundaire voorwaarden schriftelijk worden vastgelegd: belangrijk

Zoals ik al eerder zei; ik snap dat de werknemers graag pensioen willen, maar dat is voor veel bedrijven gewoon niet te betalen. Door goede afspraken te maken op de andere gebieden, kan het wel zo goed mogelijk worden geregeld.

Interview 2

Wilt u eens uw bedrijf toelichten?

Wij zijn een manege/ pensionstal in Brabant. Ik heb 10 werknemers in dienst wat 5 FTE oplevert. Daarnaast heb ik per jaar ongeveer 8 stagiaires lopen van zowel mbo als hbo. Ik maak geen financiële afspraken met mijn stagiaires.

Daarnaast lopen er nog 15 vrijwilligers per jaar op het bedrijf. Deze krijgen ook geen beloning.

In hoeverre bent u bekend met een cao?

Wij volgen de sport cao. Dus ik ben goed bekend met deze cao.

Bent u bekend met de cao Dierhouderij?

Ja, maar daar vallen wij voor zover ik weet niet onder. Vandaar dat ik de cao sport volg; hier vallen we ook niet onder dus hier zijn we niet voor ingeschreven, maar we mogen hem wel volgen.

Bent u het er mee eens dat schriftelijke afspraken voor rust en duidelijkheid zorgen binnen de hippische sector?

Zeker, wanneer er schriftelijke afspraken zijn gemaakt, kun je daar als werkgever en werknemer op terugvallen als dat nodig is.

En vindt u dan dat alle arbeidsvoorwaarden schriftelijk moeten worden vastgelegd?

Ik denk dat dat belangrijk is, daarom hebben wij ook gekozen voor het volgen van de cao sport

Dan heb ik nu een aantal stellingen voor u:

Ik vind het belangrijk dat vakantiedagen schriftelijk worden vastgelegd; belangrijk

Ik vind het belangrijk dat loon schriftelijk moet worden vastgelegd; belangrijk

Ik vind het belangrijk dat pensioen schriftelijk moet worden vastgelegd; neutraal

Ik vind het belangrijk dat overige secundaire voorwaarden schriftelijk worden vastgelegd: belangrijk

Vindt u het belangrijk dat het werk aantrekkelijk blijft voor werknemers?

Ja, want op het moment dat werknemers fijn kunnen werken, worden ze productiever en krijgen ze de kans om creatief te denken

Vindt u dat wettelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden hierbij helpen?

Ja, alleen weet ik niet of het wettelijk moet. Het is vooral belangrijk dat werknemers zich

gesteund voelen. Bij de een is dat vrij krijgen wanneer het kind ziek is en bij de ander is dat goedkopere stalling. Luisteren naar je medewerkers is belangrijk.

Dan heb ik weer drie stellingen voor u:

De werkdagen van mijn werknemers zijn fysiek zwaar; eens

De lonen staan niet in verhouding tot het fysiek zware werk; oneens

De loonkosten vormen een hoge kostenpost; eens

Als je op die tweede stelling “eens” zegt, dan doe je het als werkgever dus niet goed. Dan moet je of het werk verminderen of de lonen verhogen.

Welke mogelijkheden ziet u om werknemers op basis van een goede arbeidsovereenkomst te kunnen belonen?

Wij volgen de sport cao. Het enige wat ik niet heb afgesproken is het pensioen; dat is te duur

Wat zijn redenen voor u om geen wettelijke arbeidsovereenkomst met een werknemer te sluiten?

Bij ons heeft iedereen een AOV meeste voor onbepaalde tijd. Het enige waarom ik geen cao zou willen, is het pensioen, dat is echt te duur

Wat is uw antwoord op de volgende vraag:

Vraag 31 Ik vind dat een schriftelijke arbeidsovereenkomst het werken in de hippische sector aantrekkelijk maakt

Daar ben ik het wel mee eens.

Ik probeer het aantrekkelijk te houden door een goede werksfeer te creëren en dat doe je als werkgever zelf. Heb aandacht voor elkaar en wees open. Wanneer je een goede werksfeer hebt, durven werknemers ook met je te praten.

Wat vindt u van de werkhouding van stagiaires/ net-afgestudeerden van het mbo en het hbo?

Bij ons is het goed, maar het is moeilijk om goede werknemers te vinden. Ik ben heel blij met de mensen die we nu hebben lopen. Maar ik weet ook dat er heel veel mensen zijn die niet geschikt zijn voor dit werk.

En heeft de opleiding daar invloed op denk je?

Ik denk het wel. School zou studenten beter moeten voorbereiden op wat er verwacht wordt in de sector. Dit kun je doen door de studenten en werkgevers eerder bij elkaar te brengen.

Interview 3

Wilt u eens uw bedrijf toelichten?

Wij zijn een kleinschalige fokkerij in Woudenberg, Utrecht met een aantal fokmerries, een eigengefokte hengst en opfok aan huis. De paarden komen hier in de zomer buiten en in de winter kunnen ze op de paddock. Ik heb altijd een aantal dames (zowel werknemers als stagiaires) die hier helpen, omdat ik door gezondheidsredenen geen stallen kan mesten of paarden kan trainen.

Mijn werknemers en stagiaires mogen paarden verzorgen, stallen uitmesten en als het lukt ook paarden longeren en vrij laten springen.

Hoeveel FTE heeft u op de loonlijst staan?

Dat verschilt per jaar, maar rond de 1 à 2

Hoeveel stagiaires heeft u gemiddeld per jaar?

Van alle paardenopleiding, zowel mbo als hbo. Er worden geen financiële afspraken met de stagiaires gemaakt, maar de werknemers worden wel minimumloon + 2% betaald.

In hoeverre bent u bekend met een cao?

Redelijk bekend. Ik denk dat het ook belangrijk is dat elke ondernemer zich hier mee bezig houdt; goede bedrijven kunnen niet zonder goede werknemers en dan zijn goede afspraken erg belangrijk. Ik ben dan weer niet zo bekend met de cao Dierhouderij.

Bent u het er mee eens dat schriftelijke afspraken voor rust en duidelijkheid zorgen binnen de hippische sector?

Zeker, het is voor beide partijen belangrijk dat er duidelijkheid is over wat wel en niet kan. Het is een gevaarlijke sport, dus ook over veiligheid moeten goede afspraken gemaakt worden.

En vindt u dan dat alle arbeidsvoorwaarden schriftelijk moeten worden vastgelegd?

Ik denk dat dat wel erg belangrijk is, alleen of dat 100% mogelijk is dat weet ik niet.

Dan heb ik nu een aantal stellingen voor u:

Ik vind het belangrijk dat vakantiedagen schriftelijk worden vastgelegd; zeer belangrijk

Ik vind het belangrijk dat loon schriftelijk moet worden vastgelegd; zeer belangrijk

Ik vind het belangrijk dat pensioen schriftelijk moet worden vastgelegd; belangrijk

Ik vind het belangrijk dat overige secundaire voorwaarden schriftelijk worden vastgelegd: belangrijk

Vindt u het belangrijk dat het werk aantrekkelijk blijft voor werknemers?

Ja, want goed gemotiveerd personeel maakt het bedrijf. Samen een team vormen, goede sfeer én goede beloning

Vindt u dat wettelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden hierbij helpen?

Ja dat zorgt ervoor dat het duidelijk is voor iedere partij en dat er misverstanden worden voorkomen.

Dan heb ik weer drie stellingen voor u:

De werkdagen van mijn werknemers zijn fysiek zwaar; eens

De lonen staan niet in verhouding tot het fysiek zware werk; neutraal

De loonkosten vormen een hoge kostenpost; eens

Welke mogelijkheden ziet u om werknemers op basis van een goede arbeidsovereenkomst te kunnen belonen?

Extra beloningen in de vorm van bonussen, toeslagen etc.

Wat zijn redenen voor u om geen wettelijke arbeidsovereenkomst met een werknemer te sluiten?

Die zijn er niet; goed personeel is lastig te vinden en al helemaal als de afspraken niet goed zijn geregeld. Wil de paardensector mensen kunnen blijven aantrekken, dan moet er wel betaald worden en moeten er duidelijke afspraken gemaakt worden met de werknemers

Wat is uw antwoord op de volgende vraag:

Vraag 31 Ik vind dat een schriftelijke arbeidsovereenkomst het werken in de hippische sector aantrekkelijk maakt

Daar ben ik het wel mee eens. Ik probeer het werk gevarieerd te houden en te belonen. Daarnaast denk ik dat een goede teamsfeer en waardering voor wat een ieder doet, ook erg belangrijk is. Hier probeer ik dus ook altijd voor te zorgen.

Wat vindt u van de werkhouding van stagiaires/ net-afgestudeerden van het mbo en het hbo?

Sommige goed... Maar 't gros helaas geen goed beeld vd werkelijkheid. Te weinig inzet en weinig bereid om echt te werken

En heeft de opleiding daar invloed op denk je?

Ik denk bij 't mbo wel. Ik vind dat er daar ook weinig echte regels zijn en vaak ook te makkelijk met deadlines/afspraken wordt om gegaan. Dat zie je terug in de werkomgeving. Afspraken zijn beduidend beter met de hbo leerlingen. Weinig communicatie ook over afspraken, hbo is dat beter geregeld. Je ziet ook dat de studenten daar zelf meer verantwoording in nemen

Zou het helpen als de mbo opleidingen kwalitatief worden verbeterd?

Ja zeker. Ook al bij de intake. En veel meer praktijk en stage en vooral ook mensen uit bedrijfsleven betrekken bij de opleiding. Het is belangrijk dat men weet wat het werken in de sector inhoudt en dat kan je niet weten als je weinig ervaring hebt.

Wanneer er meer communicatie komt tussen werkgevers en opleidingen, dan kan de afstemming veel beter geregeld worden.

Interview 4**Wilt u eens uw bedrijf toelichten?**

Wij zijn een kleinschalige pensionstal in Limburg; 16 paarden waarvan 3 van onszelf. Ik heb geen werknemers, maar wel geregeld stagiaires en één vrijwilliger die een beloning krijgt van mij.

Hoeveel stagiaires heeft u gemiddeld per jaar?

Gemiddeld 3, eigenlijk altijd van mbo paardensport/- houderij.

In hoeverre bent u bekend met een cao?

Redelijk bekend. Ik denk dat het ook belangrijk is dat elke ondernemer zich hier mee bezig houdt; goede bedrijven kunnen niet zonder goede werknemers en dan zijn goede afspraken erg belangrijk. Ik ben dan weer niet zo bekend met de cao Dierhouderij.

Bent u het er mee eens dat schriftelijke afspraken voor rust en duidelijkheid zorgen binnen de hippische sector?

Zeker, het is voor beide partijen belangrijk dat er duidelijkheid is over wat wel en niet kan. Alleen is het nu niet mogelijk, omdat de sector voor een groot deel niet gezond is.

En vindt u dan dat alle arbeidsvoorwaarden schriftelijk moeten worden vastgelegd?

Ik denk dat dat wel erg belangrijk is, alleen of dat 100% mogelijk is dat weet ik niet.

Dan heb ik nu een aantal stellingen voor u:

Ik vind het belangrijk dat vakantiedagen schriftelijk worden vastgelegd; neutraal

Ik vind het belangrijk dat loon schriftelijk moet worden vastgelegd; neutraal

Ik vind het belangrijk dat pensioen schriftelijk moet worden vastgelegd; neutraal

Ik vind het belangrijk dat overige secundaire voorwaarden schriftelijk worden vastgelegd: neutraal

Het is niet dat ik negatief over een cao denk, maar het kan nu gewoon nog niet. Er moet eerst zoveel gebeuren voordat dit mogelijk is.

Vindt u het belangrijk dat het werk aantrekkelijk blijft voor werknemers?

Ja, want de hele sector met profesionaliseren, maar zolang ikzelf nog geen eens minimumloon kan betalen, dan is een cao nog ver te zoeken

Vindt u dat wettelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden hierbij helpen?

Ja dat zorgt ervoor dat het duidelijk is

Dan heb ik weer drie stellingen voor u:

De werkdagen van mijn werknemers zijn fysiek zwaar; neutraal

De lonen staan niet in verhouding tot het fysiek zware werk; eens

De loonkosten vormen een hoge kostenpost; zeer eens

Ik kan niet het loon betalen wat ik denk dat mijn vrijwilliger verdient, maar ik weet van andere bedrijven dat mensen ook onder worden betaald.

Welke mogelijkheden ziet u om werknemers op basis van een goede arbeidsovereenkomst te kunnen belonen?

Nu niet. Ik verdien zelf niet eens het minimum

Wat zijn redenen voor u om geen wettelijke arbeidsovereenkomst met een werknemer te sluiten?

Op het moment dat iemand zich ziek zou melden voor lange termijn gaat het bedrijf kopje onder, de sector is de ongezond.

Wat vindt u van de werkhouding van stagiaires/ net-afgestudeerden van het mbo en het hbo?

Als ik het vergelijk met toen ik vroeger begon, dan willen ze niet meer moe worden van werk of vieze handen krijgen. Terwijl dit wel bij de paarden wordt gevraagd.

En heeft de opleiding daar invloed op denk je?

Dat denk ik wel. Ook als ik kijk bij het mbo naar de hoeveelheid economische/ bedrijfskundige kennis, dan valt dat tegen. Ik zou verwachten dat mensen wel een iets weten van het werken op een bedrijf. Zoveel mensen komen er niet van de hbo opleiding, dus daar zou het mbo aan kunnen werken.

Zou het helpen als de mbo opleidingen kwalitatief worden verbeterd?

Ja zeker. De communicatie tussen mbo, hbo en het werkveld moet beter

Zie je een kans dat er snel een cao komt in de sector?

Nee. Daar is de sector niet gezond genoeg voor. De eerste stap is bewustwording creëren en ondernemers bijleren. Veel bedrijven zijn uit de hand gelopen hobby's, waardoor veel ondernemers niet weten wat goed ondernemerschap inhouden.

Interview 5

Wilt u eens uw bedrijf toelichten?

Ik heb een kleine pensionstal met ongeveer 12 klanten en 5 handels/-fokpaarden voor mijzelf en een vriendin van mij. Ik heb voor de rest geen werknemers of stagiaires.

In hoeverre bent u bekend met een cao?

Matig. Ik heb er niet mee te maken, omdat ik geen werknemers in dienst heb en dat ook niet op

de planning staat. Ik ken het begrip wel en ik snap dat het is om schriftelijke afspraken wettelijk te regelen.

Bent u het er mee eens dat schriftelijke afspraken voor rust en duidelijkheid zorgen binnen de hippische sector?

Zeker. Dan heb je iets om op terug te vallen.

En vindt u dan dat alle arbeidsvoorwaarden schriftelijk moeten worden vastgelegd?

Ik denk dat dat wel erg belangrijk is.

Dan heb ik nu een aantal stellingen voor u:

Ik vind het belangrijk dat vakantiedagen schriftelijk worden vastgelegd; belangrijk

Ik vind het belangrijk dat loon schriftelijk moet worden vastgelegd; belangrijk

Ik vind het belangrijk dat pensioen schriftelijk moet worden vastgelegd; belangrijk

Ik vind het belangrijk dat overige secundaire voorwaarden schriftelijk worden vastgelegd: belangrijk

Ik denk dat een cao goed is, alleen als ik kijk naar de winstmarge bij mijzelf is het wel moeilijk om te betalen.

Vindt u het belangrijk dat het werk aantrekkelijk blijft voor werknemers?

Ja, het moet wel leuk blijven voor mensen om met paarden te werken

Vindt u dat wettelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden hierbij helpen?

Ja dat zorgt ervoor dat het duidelijk is

Dan heb ik weer drie stellingen voor u:

De werkdagen van mijn werknemers zijn fysiek zwaar; neutraal

De lonen staan niet in verhouding tot het fysiek zware werk; eens

De loonkosten vormen een hoge kostenpost; eens

Welke mogelijkheden ziet u om werknemers op basis van een goede arbeidsovereenkomst te kunnen belonen?

Ik zou zeggen belonen waar het kan en anders moet je wellicht geen werknemers hebben als je het niet kan betalen

Wat zijn redenen voor u om geen wettelijke arbeidsovereenkomst met een werknemer te sluiten?

Geen mening over

Wat vindt u van de werkhouding van stagiaires/ net-afgestudeerden van het mbo en het hbo?

Geen idee, ik werk niet met mensen

Zie je een kans dat er snel een cao komt in de sector?

Nee, ik denk niet dat daar nu geld voor is.

Interview codering

	Bekendheid cao	Schriftelijke afspraken	Kosten werknemers	Beloning werknemers	Redenen tegen cao	Inzet werknemers	Oplossing werknemers
Stal de Brouwerij	Open	Ja ik ken het principe cao, heb zelf ook een tijd in loon dienst gewerkt	Ze zijn wel belangrijk, want als je personeel hebt, dan moet je er ook goed voor zorgen, maar of het wettelijk moet? Dat weet ik niet	Beloning moet goed zijn, hoeft niet alleen in geld. Rijden of vrije dagen kunnen ook een beloning zijn	Geen geld	Er zijn er weinig die nog zien hoe belangrijk de verzorging van paarden is, waardoor ze het niet willen doen, zou ik beginnen	Ik heb het idee dat het op de opleiding niet duidelijk wordt gemaakt hoe hard er gewerkt moet worden, dus daar zou ik beginnen
	Axiaal	Bekend	Belangrijk, niet wettelijk	Duur	Loon in natura	Geen inzet	Opleidingen
Het PaardRijk	Open	Wij volgen de cao sport, dus ik ken het inderdaad wel. De cao Dierhouderij ook, maar daar vallen wij niet onder dus die volg ik niet	Is een enorme kostenpost, zeker als je er meer hebt	Ik volg de cao sport, alleen het pensioen betaal ik niet, dat is te duur	Pensioen is te duur	Bij ons is het goed, alleen is het wel moeilijk om goed personeel te vinden	Betere voorbereiding vanuit de opleiding
	Axiaal	Bekend	Belangrijk	Duur	Cao loon	Variërend	Opleidingen
ACB Dressuur	Open	Met een cao ben ik goed bekend, maar met de cao Dierhouderij niet zo goed bekend	Belangrijk, maar of het wettelijk moet? Dat is lastig	Werknemers zijn duur, ben blij dat ik ze niet heb	Goede beloning en steer is belangrijk	Sommige goed, maar groot deel slecht	Opleidingen moeten beter geregeld worden
	Axiaal	Bekend	Belangrijk, lastig	Duur	Beloning, steer	Niet	Opleidingen
Dressuurstal Patricia Visser	Open	Niet vreselijk mee bekend, omdat ik geen werknemers heb en me er niet mee bezig hou	Belangrijk, omdat het duidelijkheid geeft voor iedereen	Werknemers zijn duur, ben blij dat ik ze niet heb	Ik wil zelf ook een goede beloning, dus voor werknemers geldt hetzelfde	Geen mening, ik heb ook geen stagiaires of andere mensen	Als het echt een probleem is bij andere werknemers, dan zou je het bij de opleidingen kunnen verbeteren, maar nogmaals, daar heb ik geen ervaring mee
	Axiaal	Matig bekend	Belangrijk, duidelijkheid	Duur	Goede beloning	Geen mening	Opleidingen
Dressuurstal Solvej	Open	De cao ken ik, mao Dierhouderij wat minder	Heel belangrijk! Alleen op dit moment is een cao te duur	Ik heb geen werknemers, maar ik weet dat ze erg duur zijn	Moeilijk, ik verdien zelf al weinig. De sector moet beter, wil ik meer kunnen betalen	In vergelijking met vroeger wil niemand meer vies worden en hard werken	Bewust maken van de situatie en dan verdere stappen zetten met opleidingen
	Axiaal	Bekend	Belangrijk, te duur	Duur	Belangrijk, te duur	Slecht	Opleiding, bewustzijn

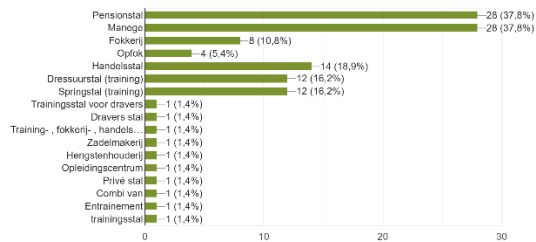
7.5 Resultaten werknemers

Enquête

Vraag 1

Vraag 1 Op wat voor bedrijf werk je? (werk je op meer bedrijven, selecteer dan de twee belangrijkste)

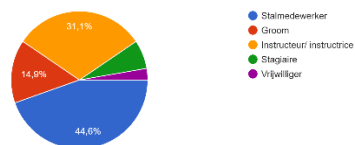
74 antwoorden



Vraag 2

Vraag 2 Wat is je (belangrijkste) functie?

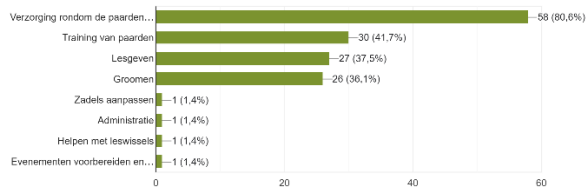
74 antwoorden



Vraag 3

Vraag 3 Welke werkzaamheden verricht je dagelijks?

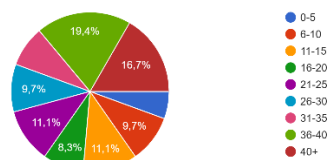
72 antwoorden



Vraag 4

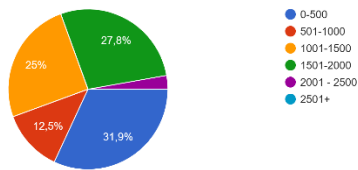
Vraag 4 Hoeveel uur werk je per week? (exclusief overuren)

72 antwoorden



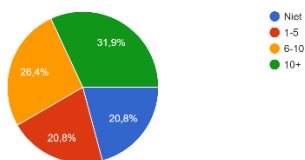
Vraag 5

Vraag 5 Wat verdien je per maand (netto)?
72 antwoorden



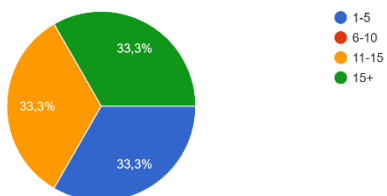
Vraag 7

Vraag 7 Hoeveel overuren werk je gemiddeld per maand?
72 antwoorden



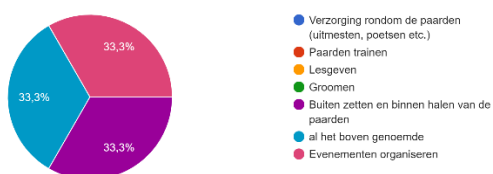
Vraag 9

Vraag 9 Hoeveel vrijwilligersuren maak je per week?
3 antwoorden



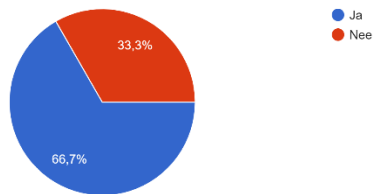
Vraag 10

Vraag 10 Wat voor werkzaamheden verricht je dagelijks?
3 antwoorden



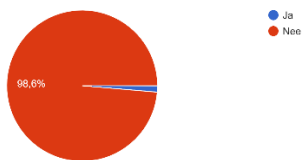
Vraag 11

Vraag 11 Staat er een beloning tegenover de vrijwilligersuren die je maakt?
3 antwoorden



Vraag 13

Vraag 13 Ben je lid van een werknemersorganisatie?
74 antwoorden



Vraag 14

Vraag 14 Waarom ben je wel of geen lid van een werknemersorganisatie?
74 antwoorden

Nooit over nagedacht

Zou niet weten welke

Ik ken het niet

Ik was me niet bewust dat er een werknemersorganisatie was voor mensen werkzaam binnen de paardensport

Wat is dat?

Geen idee

Nog nooit van gehoord

Omdat die er niet is voor de hippische sector

Wist niet dat het bestond

Vraag 14 Waarom ben je wel of geen lid van een werknemersorganisatie?
74 antwoorden

Omdat die er niet is voor de hippische sector

Wist niet dat het bestond

nooit aan gedacht dat dat zou kunnen

Ik wist niet dat dat kon en alsnog denk ik niet dat ze in deze situatie van de sector al iets kunnen betekenen

Weet niet wat het is

Niet in verdiept

heeft het nut?

Is die er?

Nooit in verdiept

Vraag 14 Waarom ben je wel of geen lid van een werknemersorganisatie?
74 antwoorden

- Geen idee
-
- Geen behoefte aan
- Is er niet
- Ik weet niet wat dat is
- Niet benodigd/ nooit naar gekeken
- Weet niet waar ik die kan vinden
- Werk er via gemeente met subsidie anders kon ik er niet werken
- Ben ik niet mee bekend

Vraag 17

Vraag 17 Waarom vindt u dat? (vervolg vorige vraag)
62 antwoorden

- Er gaat veel machinaal en goede faciliteiten
- Prima werk, alles is goed voor elkaar en ik voel me veilig
- Er zwaar collega's (3 waarvan 1 vrijwilliger) moeten ziekte zelf oplossen komt geen vervanger omdat er geen geld is
- Top bedrijf
- Het is hard werken voor weinig geld
- Er moet nog te veel met de hand gedaan worden, stallen gaan moeilijk open, ondergrond is niet overal even vlak
- veel werk in weinig uren
- Goede sfeer waar gekeken wordt ook naar de werknemer

Vraag 17 Waarom vindt u dat? (vervolg vorige vraag)
62 antwoorden

- Wordt aan je lot overgelaten, ook stagiaire
- Ja je moet dit werk echt leuk vinden, ik haal mijn plezier uit het trainen van paarden en geven van lessen, de rest hoort er gewoon bij
- Het is lichamelijk zwaar werk
- Het gaat prima en niks op aan te merken
- De Communicatie is slecht, en er moet vaak adhoc wat geregeld worden
- Veel werken, weinig voor terug
- Het is hard werken en niet perse altijd veilig maar wel ontzettend leuk om te doen
- Geen compensatie voor overuren, kunnen per dag gemiddeld 2-3 overuren zijn. Ook als je meegaat op concours word geen compensatie gegeven voor de extra uren en geen pauzes. Wel wordt gezorgd voor

Vraag 21

Vraag 21 Licht het vorige antwoord toe
74 antwoorden

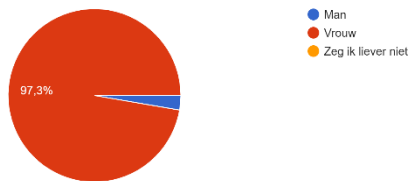
- Wat ik vind, nu heb ik dus geen idee dat zou ik wel vinden dat zou wel graag anderszins zijn
- Ik denk dat een cao een belangrijke toevoeging zou zijn binnen de hippische sector, ook om het enigszins aantrekkelijk te houden voor mensen om te (blijven) werken binnen de sector. Ik heb op dit moment wel het geluk dat ik bij een bedrijf werk waar zowel de vakantie dagen als pensioen goed geregeld is. Wij hebben (bij full-time werken) recht op 28 vakantiedagen per jaar en het werk op de feestdagen wordt verdeeld, waardoor je ook niet alle feestdagen hoeft te werken. Daarnaast kunnen we pensioen opbouwen. Overuren worden niet uitbetaald, maar aan de andere kant als we een half uur eerder klaar zijn wordt daar ook niet moeilijk over gedaan en gaat iedereen gewoon een half uur eerder naar huis. Een hoop dingen zijn bij ons best goed geregeld, maar ik besef me ook heel goed dat dit niet de standaard is binnen de sector. Stel dat ik op een ander bedrijf zou willen gaan werken dan moet ik eerst nog maar zien of dit soort zaken netjes op papier staan.
- Ik verwacht dat een CAO een belangrijke bijdrage kan leveren aan de professionalisering van de sector en de bescherming van de mensen die er in werkzaam zijn. En ik hoop ook dat het kan helpen om werknemers te behouden voor sector. Om mij heen zie ik steeds meer mensen vertrekken uit de sector en ander werk gaan zoeken. Vaak zijn dit banen die echt vele malen beter betalen, ze hoeven geen weekenden en feestdagen te werken, er kan pensioen opgebouwd worden en ze hoeven ook nog eens geen fysiek zwaar werk te doen. Zeker binnen de huidige arbeidsmarkt waarin de banen voor het oprapen liggen wordt het heel aantrekkelijk voor mensen om iets anders te gaan doen. Gewoon simpelweg omdat anders sectoren het beter geregeld hebben. Mensen zien het niet meer als een groot voorrecht dat ze met paarden mogen

Vraag 21 Licht het vorige antwoord toe
74 antwoorden

- Dan is er meer duidelijkheid over zaken die nu niet altijd even duidelijk zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor m'n pensioen waar nu niks mee is geregeld.
- Alles zal beter geregeld zijn op papier en het werk zal meer worden beloond
- Je weet dan waar je aan toe bent, duidelijkheid
- Omdat ik via de gemeente werk val ik toevallig onder een andere cao omdat mijn werkgever een andere cao heeft
- Vakantiegeld
-
- Duidelijke arbeidsvoorwaarden zodat er niet overwerkt wordt
- Ik ben het altijd gewend om met een cao te werken en het geeft zoveel meer duidelijkheid

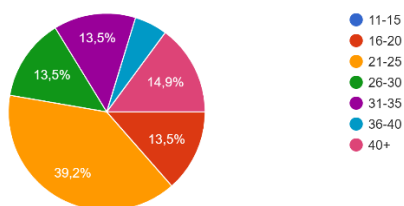
Vraag 22

Vraag 22 Wat is je geslacht
74 antwoorden



Vraag 23

Vraag 23 Hoe oud ben je?
74 antwoorden



Resultaten interviews

Interview 1

Op wat voor bedrijf werk je?

Bij een draversstal in Drenthe. Hier ben ik voornamelijk groom, maar hou ik me ook bezig met het verzorgen en trainen van de paarden

Hoeveel uur werk je per week?

Tussen de 26 en 30 per week

En wat verdien je dan netto per maand?

Ongeveer 500 euro

Moet je ook wel eens overwerken?

Nee eigenlijk niet, ik sta als parttime in het systeem

Ben je lid van een werknemersorganisatie?

Nee, heb daar nog nooit iets over gehoord

Ik heb een aantal stellingen die je mag beantwoorden

- Lonen staan niet in verhouding tot het fysiek zware werk; zeer eens
- Voordeel als vakantiedagen vastgelegd worden; zeer eens
- Voordeel als het pensioen wordt vastgelegd; zeer eens
- Voordeel als overuren worden bijgehouden en beloond; zeer eens
- Voordeel als verlofdagen vastgelegd worden; zeer eens

- Het werkt motiverend als arbeidsvoorwaarden wettelijk geregeld zijn; oneens

Zou je zeggen dat een cao voor jou persoonlijk aantrekkelijk is?

Ja, dan hebben we eindelijk betere omstandigheden. We hebben nu een tekort aan personeel voor de paarden die er lopen.

Wat vind je ervan dat er nog geen cao is in de hippische sector?

Ja slecht. Op dit moment doet iedereen maar wat en verschilt het per bedrijf heel erg wat je moet doen, hoeveel uur je moet werken en wat je ervoor betaald krijgt. In principe krijgen wij bijvoorbeeld alleen op nieuwsjaarsdag vrij, terwijl dat bij andere bedrijven anders is geregeld.

En ook als er bijvoorbeeld iemand ziek is, dan kan er geen vervanging geregeld worden, omdat we niet meer mensen hebben. Dan moet je dus dezelfde hoeveelheid werk in dezelfde tijd met een persoon minder doen.

Wat denk jij dat een reden is dat er nog geen cao is in de sector?

Nou ja dat ligt denk ik aan het feit dat werkgevers dan meer moeten gaan betalen en daadwerkelijk alle uren moeten uitbetalen. Nu werken heel veel mensen over zonder dat die uren worden betaald.

Nu is dat denk ik per soort bedrijf ook anders, want bij ons in de dravers staan de fulltime werknemers voor 40 uur op contract maar die uren maken wij in drie dagen, dus zij maken best veel overuren. Als ik kijk naar wat ik weet van andere disciplines dan denk ik dat dat daar niet zo gaat.

Wat zijn de afspraken bij jullie rondom bedrijfsongevallen?

De baas is daar verantwoordelijk voor en we zijn verzekerd door het contract wat we hebben

Zou je je aansluiten bij een organisatie als een FNV? Die zeggen dat ze zich willen inzetten voor een cao binnen de paarden.

Ja dat denk ik wel, maar dan moet ik eerst weten wat het nut ervan is.

Denk je dat er één cao kan gelden voor de hele sector?

Nee dat denk ik niet. De verschillende disciplines maken het wel lastig. Ik heb namelijk een keer op een springstal stage gelopen en daar werkten we 2 à 3 uur op een dag minder dan bij ons op het bedrijf en de werkweek is meestal ook een halve dag korter.

De verzorging rondom de paarden is wel hetzelfde, maar de uren zijn anders. Misschien dat het in de draverssport nog wat ouderwets is, maar dat is wel een punt wat het lastiger maakt denk ik

Als jij hoort dat werkgevers vinden dat er te weinig wordt verdiend om ook nog pensioen te kunnen betalen, wat vind je daar dan van?

Daar kan ik me wel in vinden. Bij ons in de draverssport worden natuurlijk wel grote prijzen gewonnen, maar er gaat maar 10% van de prijs naar de trainer. Dus als je dan een prijs van 50.000 euro wint, dan krijg je 5.000 euro. En als je nagaat dat je niet altijd een prijs wint, maar de kosten wel doorlopen, dan levert het nog steeds niet zoveel op.

En het opschroeven van de vraagprijs is in de dravers niet te doen. De training van een paard kost al 1.500 euro per maand. Als je dat omhoog doet, dan hou je alleen nog mensen over die te veel geld hebben.

Daarom is een cao best lastig, maar dat er betere afspraken moeten komen is één ding dat zeker is.

Interview 2

Op wat voor bedrijf werk je?

Op een manege als stalmedewerker. Hier hou ik me bezig met de verzorging rondom de paarden en werk ik ongeveer 12,5 per week en verdien ik ongeveer 450 euro per maand. Normaal werk ik 6 tot 10 uur over. Deze uren worden vaak niet uitbetaald; het bestuur bepaalt of het terecht was of niet.

Ben je lid van een werknemersorganisatie?

Nee, ik werk er via de gemeente met een subsidie. Anders kon ik er niet werken, omdat er geen geld is. Daardoor is alles via de gemeente geregeld. Ik heb namelijk een soort coach en die zegt, als het niet goed gaat dan haal ik je hier weg en zoek ik een andere baan voor je.

Stel je zou lid willen worden, dan moet een organisatie als de FNV eerst maar is laten zien dat ze er zijn, want ik zie nooit wat van ze.

Hoe zou je de werksfeer en arbeidsomstandigheden omschrijven?

Werksfeer is op zich oké, maar er zijn een aantal mensen die niet weten wat ze aan het doen zijn, dus dat maakt de sfeer niet altijd even leuk. Het bestuur heeft zelf wel paarden, maar hebben eigenlijk geen idee van wat er gebeurt

De arbeidsomstandigheden zijn waardeloos. We zijn met drie mensen en als er iemand ziek is, dan moet het zelf opgelost worden. Er is namelijk geen geld voor vervangers.

Ik heb een aantal stellingen die je mag beantwoorden

- Lonen staan niet in verhouding tot het fysiek zware werk; zeer eens
- Voordeel als vakantiedagen vastgelegd worden; zeer eens
- Voordeel als het pensioen wordt vastgelegd; zeer eens
- Voordeel als overuren worden bijgehouden en beloond; zeer eens
- Voordeel als verlofdagen vastgelegd worden; zeer eens
- Het werkt motiverend als arbeidsvoorwaarden wettelijk geregeld zijn; zeer eens

Hoe aantrekkelijk is een cao voor jou persoonlijk?

Op zich niet super belangrijk, omdat ik via de gemeente onder een cao valt. Maar als ik dat niet had gedaan, dan had een cao wel belangrijk geweest, want goede afspraken zijn belangrijk om het leuk te houden.

En ik merk gewoon bij andere mensen dat ze ontzettend worden uitgebuit; voor jou heeft een werkgever namelijk 10 anderen.

Wat vind je ervan dat er nog geen cao is in de sector?

Slecht, zoals ik net al zei; veel mensen worden uitgebuit en veel mensen gaan weg omdat ze ergens anders beter kunnen verdienen.

Daarbij roepen er verschillende partijen dat er wat moet gebeuren en mensen geven elkaar de schuld van het feit dat er nog geen cao is, maar er gebeurt eigenlijk helemaal niks.

Wat zou een reden kunnen zijn dat er nog geen cao is?

Waarschijnlijk geld. Bij ons op de manege is dat in ieder geval zo; het gaat altijd om geld en ze willen niet te veel betalen.

Nu snap ik dat ook wel, want de kosten gaan gigantisch omhoog, maar pensionklanten en lesklanten willen niet meer betalen, dus er blijft weinig over om cao van te betalen.

Waarom heb je de algemene arbeidsomstandigheden een 3 gegeven?

Werkgevers doen te makkelijk over het fysieke werk; zeker waar het niet machinaal gedaan wordt. Het is zwaar werk en daar moet rekening meegehouden worden.

Interview 3

Waar werk je?

Ik ben allround medewerker bij Paardensport Centrum Dronten. Dit houdt in dat ik paarden buiten en binnenzet, stallen mest, paarden longeer en werkzaamheden rondom het bedrijf doe

Hoeveel uur werk je per week?

In principe 40 uur, maar dit hangt van de drukte af. Als het druk is, kan het oplopen tot 50 uur per week, maar het is ook wel iets minder.

Hoe zijn de afspraken bij je op het bedrijf gemaakt?

Ik krijg via de cao Dierhouderij betaald. Alle afspraken zijn goed geregeld, ik bouw pensioen op, ik heb recht op vakantiedagen etc. Het is goed geregeld op het bedrijf en daardoor kunnen ze het ook betalen.

Worden overuren uitbetaald?

Nee in principe niet. In de cao staat wel dat overuren als tijd voor tijd wordt beloond, dus als ik overuren maak en ik wil daarna een keer iets eerder weg, dan mag dat. Ik vind mijn werk gelukkig leuk, dus ik vind het vaak niet nodig om eerder weg te gaan

Wat vind je van het feit dat er nog geen cao is?

Ja bij mij is het goed geregeld, dus ik heb er niet zoveel problemen mee. Ik snap wel dat de werknemers waarbij het niet goed is geregeld, willen dat het wordt verbeterd, maar ik vind het lastig. Als ik kijk naar de stagiaires en werknemers die van de opleidingen afkomen, dan snap ik wel dat werkgevers niet meer dan nodig betalen. De werkhouding van veel mensen laat te wensen over en waarom zou een werkgever dan ineens veel meer moeten betalen? Dat zou ik ook niet doen. Werknemers moeten het meer als een wisselwerking gaan zien, dan is de kans veel groter dat werkgevers meer willen betalen; wanneer een werknemer harder werkt, dan ziet de werkgever dat en kan dan ook daadwerkelijk goed werk belonen. Werken is niet makkelijk en dat betekent dat je hard moet werken om geld te verdienen. Werken in de paarden betekent sowieso dat je hard zal moeten werken, anders moet je niet in de paarden gaan.

Waar ligt dat aan denk je, dat de werkhouding te wensen over laat?

Ja dat vind ik lastig, sommige mensen willen gewoon niet werken en anderen weten niet hoe het moet. Ik denk dat de opleiding daar ook wel een aandeel in heeft; ze laten iedereen toe, want dan krijgen ze het meeste geld, maar dat betekent wel dat de mensen die helemaal niks gewend zijn ook in de sector worden toegelaten.

Ik heb vaak zat op een manege gelopen waar meiden liepen die alleen maar aan het treuzelen waren en niks zaten te doen, terwijl er genoeg te doen was. Dan zou ik als werkgever ook alleen betalen naar wat de werkzaamheden waard zijn.

Opleidingen kunnen wel proberen een meer realistisch beeld mee te geven van de sector, zodat mensen weten waar ze zich op voor moeten bereiden. Of ze moeten meer eisen stellen aan de studenten, dan laat je ook niet zomaar iedereen toe.

Hoe groot is de kans dat er een cao in de sector gaat komen, denk je?

Nog zo'n moeilijke vraag. Ik denk dat het eventueel zou kunnen, maar dat het enorm lastig wordt. Er zijn namelijk heel veel bedrijven die de werknemers weinig betalen, omdat er niet meer is. Wanneer er een cao komt, geldt het voor elk bedrijf. Daar is de sector eigenlijk niet gezond genoeg voor. Maar we kunnen niet alles doorberekenen aan de klant, want dan gaan ze weg. En nogmaals, zolang de werknemer geen inzet heeft, waarom moet de werkgever dan veel meer gaan betalen? Het is wel een wisselwerking; als jij hard werkt, dan ziet de werkgever dat en belooft je daar echt wel naar

Zou een beginstap kunnen zijn om aan de inzet van werknemers te werken?

Dat zou goed kunnen, want zonder goede werknemers heb je geen goed bedrijf en snap ik dat de werkgever niet meer wil betalen.

Interview 4

Waar werk je?

Ik werk bij een fokkerij waarvan paarden gefokt worden voor mensen in Dubai. Wanneer paarden niet goed genoeg zijn voor daar, worden ze naar andere mensen verkocht.

Hoeveel uur werk je per week?

In principe 36 uur, maar dit hangt af van wat er moet gebeuren. Het gebeurt ook wel eens dat ik over moet werken, maar het wil ook wel eens gebeuren dat we op tijd klaar zijn en dat we dan weg mogen.

Hoe zijn de afspraken bij je op het bedrijf gemaakt?

Ik heb het goed geregeld. We hebben geen cao, maar omdat onze grootste klant uit Dubai komt, hebben we tot nu toe altijd ruim voldoende omzet. Hierdoor kan mijn baas me ook gewoon goed betalen. Daarnaast zijn er duidelijke afspraken en is er een goede sfeer.

Wat vind je van het feit dat er nog geen cao is?

Dat is slecht. Ik zie vriendinnen van mij die gek zijn van paarden, maar ergens anders gaan werken, omdat het beter is geregeld en er meer wordt betaald. Doordat we in onze sector geen cao hebben, is er geen duidelijkheid en heb je niks om op terug te vallen.

En daarbij zijn veel mensen niet verzekerd, werken ze voor minimumloon terwijl er wel vrachtwagens van een aantal ton op het bedrijf rijden, waar heel snel ongelukken mee kunnen gebeuren, en dan heb ik het nog niet over de paarden die gevaarlijk kunnen zijn, omdat het vluchtdieren zijn.

Ben je lid van een werknemersorganisatie?

Nee dat niet, ik ken geen organisatie die zich inzet voor de paarden.

Heb je wel eens van de FNV gehoord?

Ja dat wel, in een globalere manier. Toen met dat incident op Schiphol, toen hebben ze voor de werknemers gevochten voor betere omstandigheden, maar meer dan dat weet ik ook niet.

Ook als we het er wel eens over hebben met collega's dan heb ik niet het idee dat de FNV de eerste is waar we aan denken. Dus als ze zeggen dat ze een project hebben opgestart, dan mogen ze daar wel meer van laten zien.

Hoe groot is de kans dat er een cao in de sector gaat komen, denk je?

De kans is nu niet zo groot denk ik. Als werkgevers niet kunnen/ willen betalen dan moet daar eerst aan gewerkt worden. Wanneer alle omstandigheden binnen de sector gaan verbeteren dan wordt het makkelijker

Hoe vindt jij de kwaliteit van de werknemers die nu de hippische sector inkomen?

Verschilt. Er zijn goede werknemers, maar er zijn ook werknemers die inderdaad beter wat anders kunnen doen. En dat is niet afhankelijk van de opleiding, want we hebben wel eens mensen van mbo 2 die beter zijn dan van het hbo. Maar ik denk wel dat de opleidingen wat meer kunnen doen aan het voorbereiden van werknemers door middel van stages.

Interview 5

Op wat voor bedrijf werk je?

Ik ben groom op een springstal waar ik paarden train en verzorg. Ik werk ongeveer 40 uur per week voor ongeveer 1500 euro per maand. Daarbij werk ik minimaal 10 uur per maand over en die worden niet uitbetaald.

Welke opleiding heb je gedaan voordat je bij je huidige baas terecht kwam?

Mbo 4 paardenhouderij.

Ben je lid van een werknemersorganisatie?

Nee, ik ken het niet en zie het nut er daarom ook niet van; nu doe ik het ook zonder.

Heeft de opleiding hier wat over verteld?

Ja misschien één keer, maar ik heb nog steeds geen idee wat ik er mee kan

Hoe zou je de werksfeer en arbeidsomstandigheden omschrijven?

Het is bij mij goed. De sfeer is goed en de collega's zijn aardig. Afspraken zijn op zich ook goed gemaakt. Ik vind alleen dat het bij andere bedrijven helemaal niet goed is geregeld. Bij mijn vorige baas werkte ik 60 uur per week voor minder geld dan nu. En als je dan een keer een blessure had door een val van een paard, dan werd je raar aangekeken.

Ik heb een aantal stellingen die je mag beantwoorden

- Lonen staan niet in verhouding tot het fysiek zware werk; zeer eens
- Voordeel als vakantiedagen vastgelegd worden; eens
- Voordeel als het pensioen wordt vastgelegd; zeer eens
- Voordeel als overuren worden bijgehouden en beloond; eens
- Voordeel als verlofdagen vastgelegd worden; eens
- Het werkt motiverend als arbeidsvoorwaarden wettelijk geregeld zijn; zeer eens

Zeer eens omdat dit nu ook nog niet geregeld is, de rest is geregeld maar is wel fijn als het bij alle bedrijven is geregeld.

Hoe aantrekkelijk is een cao voor jou persoonlijk?

Belangrijk! Het is nu goed, maar bij andere bedrijven moet het ook goed geregeld worden. Mensen worden uitgebuit en dat kan niet meer.

Wat vind je ervan dat er nog geen cao is in de sector?

Slecht, we moeten keihard werken, maar worden er niet naar betaald. Ik heb geluk dat het nu goed is geregeld, maar stel ik zou ooit wegmoeten... dan is het waarschijnlijk erg slecht geregeld.

Wat zou een reden kunnen zijn dat er nog geen cao is?

Dat is een goede. Mijn baas wil heel veel regelen, maar er zijn bedrijven die dat niet willen. Wat daar de reden van zou kunnen zijn weet ik niet

Interview codering

	Werkuren per week	Overuren per maand	Werknemersorganisatie/vakbond	Mening ontbreken cao	Kans op cao
André Goedijk					
	Open Aviaal	Meestal 40 uur per week, maar kan of Fulltime Max 10 per week dus totaal 40 per maand Variërend	Nee, maar mijn baas volgt de cao Dierhouderij dus het is sowieso geregeld Zinloos	Geen probleem, omdat het bij mij goed is geregeld, maar ik snap dat werknemers pensioen op willen bouwen. Dan moet er alleen wel wat aan hun werkhouding veranderen Pensioen werkhouding	Lastig. Het is geen vetpot, dus veel geld voor pensioen is er niet als het bedrijf niet goed loopt Geen geld
Mandy Boers					
	Open Aviaal	26-30 per week Parttime	Nee, niet mee bekend Onbekend	Slecht, iedereen doet maar wat en tijdens feestdagen moeten we gewoon werken Geen duidelijkheid	Werkgevers zullen dan meer moeten betalen en alle uren uit moeten betalen. Dat willen ze niet Geen geld
Inge Stieners					
	Open Aviaal	40+ uur per week Fulltime	Nee niet bekend Onbekend	Slecht, op andere bedrijven zijn zaken slecht geregeld en onduidelijk Onduidelijkheid	Geen mening Geen mening
Ruutjes					
	Open Aviaal	12,5 uur per week Parttime	Nee, is nu niet nodig en ik weet ook niet of het nut heeft Zinloos	Slecht, mensen worden nu uitgebuit op veel bedrijven. Men gaat ook weg, omdat andere sectoren betere afspraken hebben en beter betalen Geen duidelijkheid, uitbuiting	Klein, werkgevers zeggen doodleuk dat er geen geld is om dit te doen, maar misschien moeten ze dan ook meer vragen aan klanten. geen geld
Christine					
	Open Aviaal	36-40 uur per week Parttime	Nee, ik wist niet dat er eentje was voor de sector en ik heb niet het idee dat het nut heeft Zinloos	Slecht, ik heb het wel goed geregeld, maar als ik nu ergens anders heen zou gaan, is het lang niet zo goed geregeld en mensen gaan nu weg omdat het slecht verdient Geen duidelijkheid, uitbuiting	Nu is de kans niet zo groot denk ik, maar wanneer er meer moeite wordt gedaan dan kan het wel. Kleine kans

7.6 Resultaten werkgevers- en werknemersorganisaties

Countus

Vraag 1. Wat is uw functie binnen Countus?

Ik ben salaris accountant bij Countus. En ik heb voor mijn tijd bij Countus een tijd voor LTO gewerkt. Hierbij deed ik allerlei activiteiten rondom de cao Dierhouderij.

Vraag 2. Hoe houdt uw organisatie zich bezig met de hippische sector?

We hebben veel klanten vanuit de hippische sector die hun boekhouding etc. bij ons laten doen, en ik weet veel over het uitbetalen van salarissen.

Vraag 3 Hoeveel hippische werknemers/ werkgevers zijn er klant?

Het precieze aantal kan ik niet geven, maar we hebben een grote afdeling voor de hippische sector.

Vraag 4 Wat zouden redenen kunnen zijn voor werkgevers om geen cao op te stellen?

Dat kan van alles zijn, van geld tot bemoeienis van externe partijen. Maar als werkgevers echt zeggen dat er geen geld is om een pensioen te betalen, dan wordt het heel ingewikkeld om een cao aan te kunnen gaan. Tenzij het pensioen niet mee wordt genomen in de cao, dan zou het makkelijker moeten gaan

De hippische sector is economisch gebonden, dus als het slecht gaat in Nederland dan gaat het ook slecht in de sector. Als je dan een cao hebt, dan wordt het al snel te duur om veel personeel te houden. Ook zijn er veel verschillende bedrijven in de sector, waardoor het erg lastig kan zijn om één cao op te stellen

Ik kan mij voorstellen dat het geen vetpot is in de hippische sector, dus het klinkt niet onlogisch als werkgevers zeggen dat het niet te betalen is.

Wat ik kan doen is je in contact brengen met LTO Werkgeverslijn, die kunnen je wellicht meer vertellen over wat je kan doen

Het enige wat kan gebeuren is dat werknemers het op gaan dringen als de werkgever geen gehoor geeft aan de werknemers, dus de werkgevers moeten wel laten merken dat ze gehoor geven aan de werknemers als het gaat om arbeidsomstandigheden.

LTO Werkgeverslijn

Vraag 1. Wat is uw functie binnen LTO Werkgeverslijn?

Ik heb contact met verschillende leden vanuit de landbouw sector en houdt me ook voor een deel bezig met cao's in de sector.

Vraag 2. Hoe houdt uw organisatie zich bezig met de hippische sector?

Heel eerlijk hebben we nog niet veel te maken gehad met de paarden, maar qua cao weten we wel wat er belangrijk is voor de werkgevers.

Vraag 3 Wat zouden redenen kunnen zijn voor werkgevers om geen cao op te stellen?

Kan van alles zijn, maar voor de werkgevers wordt het wel een stuk duurder op het moment dat er een cao komt; het minimumloon gaat vaak omhoog en werknemers willen een pensioen. Wanneer er te weinig geld is in een sector, dan roept dit weerstand op bij werkgevers.

Een andere reden kan zijn dat de werkgevers vinden dat er te veel met de sector wordt bemoeid als het gedaan wordt door vakbonden die geen kennis hebben van een bepaalde sector.

Vraag 4 Is een cao het juiste document voor het regelen van de schriftelijke afspraken?

In het ideale geval wel, maar dan moet het wel kunnen. Er moet ook goed overlegd worden tussen de verschillende partijen en als er geen cao tot stand kan komen, dan moet er iets anders worden bedacht. Wel ben ik van mening dat goede afspraken belangrijk zijn, dus er moet wel een arbeidsovereenkomst of iets degelijks zijn.

Interview FNV

Vraag 1. Wat is uw functie binnen de vakbond?

Ik ben vakbondsbestuurder bij de FNV en zet me onder andere in voor een cao in de hippische sector.

Vraag 2. Hoe houdt de vakbond zich bezig met de hippische sector?

Wij zijn in 2020 met een petitie begonnen waar toen 2000 mensen op hebben gereageerd. Antwoorden die wij hierop kregen bevatten veelal het woord “uitbuiting” dus daar schrokken wij best wel van.

Vraag 3 Hoeveel hippische werknemers zijn er aangesloten?

Echt hippische werknemers die fulltime op een stal werken weinig. Wel zijn er mensen aangesloten die als bijbaan in de paarden werken. Dit aantal moet echt veel meer worden willen we wat voor jullie kunnen betekenen.

Vraag 4 Wat zouden redenen kunnen zijn voor werkgevers om geen cao op te stellen?

Heel plat gezegd: geld. Werkgevers willen niet elk jaar onderhandelen over arbeidsvoorwaarden omdat dit betekent dat er bijvoorbeeld een pensioen wordt afgesproken voor de medewerkers. Of een loonverhoging die gelijk of net iets meer is dan de inflatiecorrectie. Of dat je een potje krijgt met geld om je bij te laten scholen, bv om je vrachtwagenrijbewijs te halen als je groom bent. Of van niveau 3 naar niveau 4 wilt als paardrij-instructeur. Dat jaarlijks onderhandelen wil de werkgever in de paardensport niet. Hij wil het geld niet hoeven uitgeven op wensen van de medewerker, maar naar eigen wens. Of niet uitgeven, dat ook. De zogenaamde arme manege eigenaar rijdt doorgaans niet in een Subaru maar meestal in een Mercedes of BMW. Zogenaamd vanwege de paardentrailer die erachter moet kunnen hangen...???

De werkgever is ook bang voor bemoeienis van de vakbond. Ze zijn bang dat wij de sector niet kennen en dus met allerlei regels komen die voor jullie niet passen. Maar ‘wij’ zijn ‘jullie’. De FNV is een vereniging van leden. De leden komen uit de sector. Wij weten dus heel veel van de sector. En gaan nooit afspraken maken die jullie (de leden) niet willen.

Vraag 5 Uit een klein onderzoekje binnen mijn opleiding bleek dat niet veel werknemers een idee hebben van het nut van een vakbond, waardoor komt dat denkt u?

Op de opleidingen wordt er eigenlijk niks verteld over een vakbond, dus dan komt het aan op onze eigen campagnes en dan is het heel moeilijk om iedereen te bereiken, maar daar zijn we dus mee bezig.

Vraag 6 Hoe zou de FNV kunnen helpen?

We zijn het afgelopen jaar al heel druk geweest om mensen te bereiken in de paardensport. En gaan daar ook mee door. Wij vinden het echt heel slecht hoe het geregeld is met jullie arbeidsvoorwaarden. Mensen vallen rond hun 30ste uit: opgebrand, zowel mentaal als lichamelijk. Niemand bouwt pensioen op. Er zijn geen doorgroeimogelijkheden. De uren die mensen draaien zijn verschrikkelijk. Veel mensen krijgen niet eens een fatsoenlijk contract, of worden niet uitbetaald. Het woord uitbuiting kwam veel voor in de petitie die we gehouden hebben in februari 2020. Deze werd 2000 keer ondertekend. Dat is niet een woord dat wij in de mond hebben genomen: dat zeggen de mensen die in de paardensport werken of werkten.

Als ik baas was van een manege zou ik dat verschrikkelijk vinden als mijn medewerkers zich uitgebuit voelen. Maar ze halen hun schouders op, zeggen dat het veel geld kost, die paarden, en dat we het vooral niet duurder moeten maken want dan gaat er niemand meer paardrijden. En zo veranderd er niks.

Dus ja: wij zijn bereid te helpen. Maar wij zijn jullie. Dus jullie moeten je aansluiten bij de vakbond. Anders verandert er niets!

7.7 Competenties

Tijdens het schrijven van dit onderzoek, verwacht ik te werken aan de volgende competenties:

Competentie	Huidig niveau	Gewenst niveau	Toelichting
Ondernemen	2	3	Ik denk dat ik deze competentie op niveau 2 bezit, dus ik wil door middel van mijn scriptie op niveau 3 komen. Om op niveau 3 te komen, heb ik het volgende doel opgesteld: “In de periode van april tot en met juni wil ik verschillende bijeenkomsten organiseren om met werkgevers in contact te komen” Op die manier kan ik werken aan het organiseren van projecten/ bijeenkomsten voor het behalen van een goed antwoord van de scriptie
Zelfsturen	2/3	3	Ik denk dat ik deze competentie minimaal op niveau 2 bezit. Door middel van mijn scriptie wil ik niveau 3 bevestigen op deze competentie. Hiervoor heb ik het volgende doel opgesteld: “In juni 2022 wil ik meer draagvlak kunnen creëren voor het onderzoek dat ik ga doen, door middel van goede argumenten en duidelijke uitleg”
Globaliseren	2/3	3	Ik denk dat ik voor een groot deel deze competenties wel bezit. Ik zou nog wel meer willen anticiperen op ontwikkelingen in mijn netwerk en in de sector. Door nog meer contact te hebben met mijn netwerk, hoop ik dat ik beter op de hoogte blijf van de ontwikkelingen. Mijn doel: “In juni 2022 wil ik op de hoogte zijn van de nieuwste ontwikkelingen binnen de hippische sector en mijn hippische netwerk door met werkgevers en werknemers in contact te komen en te blijven”
Presenteren	2/3	3	Ik denk dat ik deze competentie al deels op niveau 3 beheers, omdat ik presenteren sinds het tweede jaar niet meer erg vind. Daarbij vind ik het erg belangrijk om een presentatie zo te maken dat het begrijpelijk is voor iedereen. Wel zou ik meer ervaringen willen in het presenteren voor groepen die ik niet ken. Mijn doel is dan ook: “In juni 2022 minimaal 3 keer gepresenteerd hebben voor een groep werkgevers en werknemers”
Organiseren	2/3	3	Ik denk dat ik deze competentie minimaal op niveau 2 bezit en voor een deel op niveau 3. Ik zou meer ervaring willen om deze competentie op niveau 3 te bevestigen Het doel: “In juni 2022 wil ik meer bijeenkomsten hebben georganiseerd, waardoor ik deze competentie op niveau 3 bezit”