



Samenwerkingsovereenkomst 350 extra plekken voor jongeren tussen 18-27 jaar in de Loonwerk/cumelasector

tussen de sociale partners in de cumelasector,
de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en
het UWV Werkbedrijf

Preambule

In dit document wordt een gemeenschappelijke inspanning ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid via gezamenlijke acties van gemeenten, UWV en de cumelasector geformuleerd. De sector biedt aan om door middel van samenwerking met gemeenten en UWV het komende jaar 350 plekken te creëren voor jongeren tussen de 18 en 27 jaar. Gemeenten en UWV worden opgeroepen werk te maken van het toeleiden van jongeren naar deze kansrijke sector. Partijen gaan er van uit dat de samenwerking ook kansen biedt voor een lange termijn samenwerking in de regio.

Partijen

1. **Sociale partners in de cumelasector** (ook wel loonwerksector genoemd), te weten,
 - CUMELA Nederland, gevestigd te Nijkerk ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw J.H. Zweverink-Bosch;
 - CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J. Bosma;
 - FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M.C. Bense;
 - Vakvereniging Het Zwarte Corps gevestigd te Nieuwegein ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer M.J.P. van der Steen; hierna te noemen "**cumelasector**" en
2. **Vereniging van Nederlandse Gemeenten**, gevestigd aan de Nassaulaan 12 te 's-Gravenhage ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw A. Jorritsma-Lebbink, voorzitter, hierna te noemen "**VNG**", en
3. **UWV WERKbedrijf**, gevestigd aan de La Guardiaweg 36 te Amsterdam, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer A.M. Timmermans, directeur, hierna te noemen "**UWV WERKbedrijf**".

Partijen nemen het volgende in aanmerking

1. De cumelasector werft nog steeds personeel en heeft behoefte aan instroom van jongeren. De sector hecht veel belang aan het opleiden van haar personeel en van nieuw te werven personeel. Voor de meeste banen geldt dat minimaal startkwalificatieniveau vereist is en waar de medewerker daarover niet beschikt, worden scholingsfaciliteiten geboden. Sociale partners in de cumelasector hebben in het kader van de cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen

afgesproken dat zij zich zullen inspannen om jeugdigen die langdurig werkloos dreigen te worden extra in de sector te plaatsten. Binnen de cumelasector zijn ca. 2.400 bedrijven met personeel actief. Zij hebben ongeveer 24.000 werknemers in eigen dienst.

2. De werkgevers in de cumelasector hebben vaak betrokkenheid bij projecten met een brede maatschappelijke relevantie. Zo wordt bijvoorbeeld op scholen bijgedragen aan voorlichting over verkeersveiligheid, ook staan zij bekend om hun bijdrage aan allerlei maatschappelijke evenementen met menskracht en materieel.
3. De gemeenten zijn ingevolge de Wet Investeren Jongeren gehouden jongeren tussen de 18 en 27 jaar die daarom vragen een leer -of werkaanbod te doen en als dat aanbod niet beschikbaar is, hen een inkomensvoorziening te verschaffen. Ook uit anderen hoofde willen gemeenten verantwoordelijkheid nemen om jongeren een goede plek in de maatschappij te doen verwerven.
4. UWV WERKbedrijf heeft in haar rol als publieke arbeidsbemiddelaar een belangrijke schakelfunctie tussen sectoren en de regionale uitvoering. De bestaande structuren ten behoeve van het uitvoeren van de dienstverlening (werkpleinen, sectorale servicepunten, mobiliteitscentra en de leerwerkloketten) worden zoveel als mogelijk ingezet en toegepast op de afspraken zoals in onderhavige samenwerkingsovereenkomst genoemd.
5. Het kabinet stelt extra middelen voor bestrijding van de jeugdwerkloosheid ter beschikking aan dertig grotere arbeidsmarktregio's. Dertig wethouders van deze regio's zijn eindverantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van regionale plannen van aanpak jeugdwerkloosheid.
6. Het zwaluwstaarten van publieke en private middelen ten behoeve van de jeugdwerkloosheid heeft meerwaarde en creëert meer massa om resultaten te boeken.
7. Het is voor gemeenten, UWV WERKbedrijf en de overheid in bredere zin van belang om voldoende leerwerkplekken voor jongeren te verwerven en daarmee het gebruik van gemeentelijke vangnetten en of voorzieningen waar mogelijk te beperken.
8. Er wordt door UWV Werkbedrijf en gemeenten reeds samengewerkt op de WERKpleinen en de aldus ontstane infrastructuur kan ook ten behoeve van onderhavige samenwerkingsovereenkomst worden ingezet.
9. De hiernavolgende afspraken beogen een aanvulling te zijn op al bestaande afspraken in de regio of op lokaal niveau. Bestaande afspraken over de inzet van (extra) financiële middelen met -en tussen gemeenten zullen in acht moeten worden genomen, in die gevallen kunnen regionale partijen de afspraken van deze overeenkomst wel inpassen in hun eigen actiepakket.
10. Dit convenant kan worden aangemerkt als een sectorarrangement als bedoeld in het kader van ESF actie Jeugd 2.

Partijen komen het volgende overeen

- Partijen zullen zich gezamenlijk inspannen om door middel van samenwerking in de regio **350 extra leerwerkplekken** in de cumelasector voor jongeren van 18 tot 27 jaar (hierna: "jongeren") te creëren. Het betreft 200 BBL plekken, 50 plaatsen voor kwetsbare jongeren en 100 arbeidsmarktfitstages. De inzet is er tevens op gericht tijdelijke plekken na verloop van tijd om te zetten in vaste plekken.
- Partijen zullen verdringingsrisico's trachten te voorkomen, opdat de leerwerkplekken die ontstaan als gevolg van deze overeenkomst niet ten koste

gaan van reeds bestaande leerwerkplekken. Sociale partners zullen dit volgen en beoordelen in de Sectorcommissie en de bevindingen met de VNG overleggen.

- Partijen zullen zich gezamenlijk inspannen om ervoor te zorgen dat jongeren worden toegeleid naar werkgevers binnen deze sector.
- Partijen zullen zich gezamenlijk inzetten om regionale partijen te enthousiasmeren voor deze afspraken en hen waar nodig te faciliteren bij de implementatie daarvan.
- Partijen zullen aandacht vragen voor de relaties van deze sector met andere diensten binnen gemeenten. De punten hiervoor staan genoemd in bijlage 5.

a) Verbetering toeleiding jongeren naar cumelawerkgevers

Partijen willen de matching tussen jongeren en de cumelasector doen verbeteren. Deze samenwerkingsovereenkomst beoogt de regionale aanpak te stimuleren, waarbij ruimte wordt gelaten voor verdere inkleuring op regionaal en lokaal niveau. Partijen formuleren daarvoor de volgende aandachtspunten:

bekendheid relevante functieprofielen

- De kwaliteiten van de kandidaat moeten duidelijk worden geschetst en worden gematched met de voor de sector relevante functieprofielen. Die profielen zijn als bijlage bij deze overeenkomst bijgevoegd. De sector zal met UWV-Werkbedrijf verder overleggen over de “set van competenties, opleiding en eigenschappen”. Voor de aard van de beschikbare functies gaat de sector in principe uit van twee soorten functies, te weten, algemeen medewerker loonwerk I en medewerker gemechaniseerd loonwerk I. Voor beide functies geldt de beknopte beschrijving “werkmotivatie belangrijker dan ervaring” zoals opgenomen in **bijlage 1** bij deze notitie. Voor nadere informatie over de specifieke functies wordt verwezen naar functieomschrijvingen zoals deze zijn opgenomen in het bij de cao behorende functiehandboek.
- De cumelasector zal een promotiepakket beschikbaar stellen, dat zal bestaan uit meerdere folders van CUMELA Nederland en de vakbonden gericht op jeugd, een usb stick waarop een film van 6 minuten over “Ondernemen in de cumelasector” en een PowerPoint presentatie over de sector, specifiek gericht op de jeugd.
- De cumelasector zal investeren in de kennis van de medewerkers van de werkpleinen over de sector.

Transparantie over aanbod aan werkgever

De werkpleinen zullen bereidwillige werkgevers ondersteunen door hen inzicht te verschaffen in de toepasselijke financiële -of andere voorzieningen die gelden voor de betreffende jongere.

Samenwerking bij matching en plaatsing

- CUMELA Nederland zal zich inspannen een bijpassende en in de regio gesitueerde werkgever te zoeken voor de jongere.
- Er is een introductiescholing gewenst. Aan bedrijven in de sector worden eisen gesteld door wet- en regelgeving of certificaten. Omdat de verwachting is dat jongeren uit de hier bedoelde doelgroepen niet voldoen aan deze eisen en/of onbekend zijn met de werkzaamheden in de sector stelt de sector een introductiescholing van ongeveer een week voor om hen kennis te laten maken met de werkzaamheden, de machines en de bijbehorende veiligheidsaspecten etc. Deze scholing kan op een Innovatie Praktijkcentrum plaatsvinden. Onderdeel van de introductiescholing is ook kennismaking met een bedrijf in de sector. Afhankelijk van de aard van het werk en het bedrijf waar kandidaten zouden kunnen gaan werken, is wellicht ook een certificaat basisveiligheid noodzakelijk. Voordeel van deze introductiescholing is dat de deelnemers tevens kennis maken met de werkzaamheden in de sector. Mochten deelnemers onverhoopt op basis van deze kennismaking besluiten om niet verder te gaan richting cumelasector hebben zij toch een waardevolle ervaring, en mogelijk certificaat, opgedaan. In vervolg op de kennismakingsweek zou een scholingsplan op maat gemaakt moeten worden. Doel

hiervan is een verhoogd niveau van de kandidaat na dit traject en zo mogelijk op termijn een vast dienstverband.

- Vanuit de werkgeversorganisatie zal ondersteuning worden gegeven bij het vinden van bedrijven, bij het opstellen van scholingsplannen en bij arbeidsrechtelijke advisering aan bedrijven. Vakbonden vervullen een rol in het programma wat betreft de advisering aan jongeren over arbeidsrechtelijke aspecten van het werken in de sector. Dat zal zowel betrekking hebben op het beschikbaarstellen van informatiemateriaal als op het informeren van de deelnemers als groep. Daarbij zal ook zoveel mogelijk gebruik gemaakt worden van ervaringen en contacten op dit punt vanuit de agrarische en groene sectoren in brede zin met AOC's, ROC's en Kenniscentra. Bij het kenniscentrum Aequor is zowel vanuit de reguliere taak als vanuit de additionele taak vanuit het JeugdwerkActieplan van het kabinet expertise beschikbaar in een directe lijn naar de AOC's in de regio en UWV-Werkbedrijf. De betrokkenheid van Aequor en eventuele andere kenniscentra zal in een uitvoeringsplan uitgewerkt worden.

Begeleiding op de werkplek

De begeleiding van de kandidaat kan het beste plaatsvinden door de werkgever. Naast begeleiding door de werkgever is mogelijk ook sprake van begeleiding (van bedrijf of deelnemer) door andere betrokkenen. Voor BBL-leerlingen zijn de reguliere eisen (o.a. erkenning als leerbedrijf) van toepassing. Voor andere trajecten kunnen eisen gesteld worden of begeleiding geboden worden door UWV-Werkbedrijf. De sector wenst daarover vooraf uitvoeringsafspraken te maken.

b) 350 extra leerwerkplekken nader gespecificeerd

1. 250 leerwerkplekken / traineeplaatsen

Het betreft boventallige plaatsingen en niet plaatsing op reguliere vacatures. Binnen deze 250 plaatsen kunnen de volgende subgroepen onderscheiden worden:

>200 BBL-plekken.

Het betreft instroom buiten het schooljaar om en is te beschouwen als extra en anticiperend op de toekomstige behoefte (anticyclisch scholen). Daarbij gaat het om BBL niveau 2 of 3 voor jongeren vanaf 18 jaar voor jongeren die hun opleiding in de cumelasector, of verwante sectoren niet hebben afgemaakt, of jongeren die hun opleidingsniveau kunnen verhogen. Deze jongeren worden zodoende alsnog (beter) gekwalificeerd.

>50 leerwerkplekken voor kwetsbare jongeren,

Onder kwetsbare jongeren verstaan partijen schoolverlaters zonder startkwalificatie, dan wel jongeren die een half jaar of langer werkloos zijn. Zij hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ook Wajongers komen in aanmerking voor deze plaatsen

2. 100 (arbeidsmarktfit) stages

Het betreft tijdelijke plekken voor werkloze jongeren die in beginsel al wel voldoende gekwalificeerd zijn. Zij krijgen de kans om betrokken te blijven bij de arbeidsmarkt en te werken aan het onderhouden van de noodzakelijke (werknemers)vaardigheden en competenties.

De VNG bevordert dat gemeenten de volgende middelen beschikbaar stellen:

a) Een loon(kosten)subsidie van 70% van het WMJL gedurende de eerste maand en bij voortzetting gedurende maximaal 11 maanden 80% van het WMJL voor werkloze jongeren tot mbo 4 niveau die worden geplaatst in een BBL baan.

Het betreft bovenformatieve plekken die zonder een financieel arrangement niet tot stand komen. Omdat het nadrukkelijk ook jongeren kan betreffen met een achtergrond uit een andere sector, wordt aanbevolen de eerste maand aan te

wenden om samen (jongere, werkgever, gemeente) vast te stellen of voortzetting van het dienstverband zinvol is. Sociale partners zijn overeengekomen dat voor deze periode artikel 35 lid 5 van de cao van toepassing is. D.w.z. dat de werkgever aan de jongere maximaal één maand het wettelijk minimumloon kan betalen. Indien zowel werkgever als jongere na de eerste maand bereid zijn zich te committeren aan een duurzame verbintenis, mag de werkgever een hogere bijdrage (80% WMJL) in de loonkosten tegemoet zien. De maximale duur van de gemeentelijke bijdrage bedraagt 12 maanden (in vele gevallen zal het BBL traject na 12 maanden nog doorlopen, maar zonder gemeentelijke bijdragen).

Maatwerk per kandidaat is het uitgangspunt. Werkgevers mogen van partijen op het Werkplein verwachten dat aangegeven wordt wat de kandidaat meebrengt, dan wel kost voor de werkgever. Naarmate de afstand tot de arbeidsmarkt groter is zal de werkgever meer begeleiding moeten geven en is een hogere bijdrage van de gemeente en/of UWV werkbedrijf gerechtvaardigd.

Het beschikbaar stellen van plekken boven de reguliere formatie vereist een forse financiële inspanning van de bedrijven. Niet alleen voor wat betreft de lonen, begeleiding en scholing; de sector kenmerkt zich door het gebruik van kapitaal intensieve machines. Het bedrijf zal de werknemer in dienst nemen met arbeidsvoorwaarden conform de cao. De werkgever en sector zullen conform hun eigen regelingen in de branche en het branche O en O fonds een eigen bijdrage leveren voor scholing en begeleiding van jongeren. Het O&O Fonds (=Colland Arbeidsmarktbeleid) kan scholingsvergoedingen overigens alleen verstrekken voor werknemers waarvoor premie wordt afgedragen aan het fonds. Voor het cursusjaar 2009/2010 zijn de volgende vergoedingen beschikbaar:

- Bedrijven met werknemers die een BBL-opleiding volgen op niveau 2 of niveau 3 komen in aanmerking voor een vergoeding van € 30,- per schooldag waarvoor tussen de opleiding, de deelnemer en het bedrijf een geldige Beroeps Praktijkvormings Overeenkomst is afgesloten waarbij ook het Kenniscentrum Beroepsonderwijs heeft getekend.
- Gedurende de looptijd van deze overeenkomst hebben sociale partners toegezegd voor nader te bepalen praktijkopleiders cursussen een vergoeding mogelijk te maken van € 90,- per gedeelte.

b) Andere varianten

In onderling overleg kunnen gemeenten en werkgevers beslissen andere varianten toe te passen. Met name bij de **arbeidsfitstages en leerwerkplekken voor kwetsbare jongeren** wordt gedacht aan het tijdelijk tewerkstellen van de werkloze jongere waarbij **deze een inkomensvoorziening van de gemeente ontvangt**. Deze bedraagt globaal 70% van het WM(J)L. Na 3 maanden wordt bezien of de jongere een regulier dienstverband kan worden aangeboden. Indien dat door economische overwegingen niet tot de mogelijkheden behoort, kan de jongere aansluitend nogmaals voor maximaal 3 maanden tewerk worden gesteld. Na deze stageperiode zal de werkgever, bij goed functioneren van de jongere en op voorwaarde dat er formatie beschikbaar is, de jongere in dienst nemen met een arbeidscontract conform de CAO

c) Bekostiging van de introductieweek

Aangezien het gaat om werknemers die nog niet in de sector werken en gewerkt wordt aan verbetering van de arbeidsmarktpositie in brede zin wordt gemeenten/ UWV gevraagd de eventuele kosten die de jongere maakt om deel te nemen aan de introductieweek, te vergoeden. De sector zal in overleg met de AOC's/het Kenniscentrum nader invulling geven aan een introductieweek

Sociale partners bevorderen gezamenlijk en afzonderlijk dat:

- Individuele cumelabedrijven zoveel mogelijk werkloze jongeren in de leeftijd van 18 t/m 27 jaar die naar oordeel van de werkgever daarvoor geschikt zijn, of kunnen worden gemaakt, een leerwerkplek of arbeidsmarktfitstage aanbieden.
- Beschikbare stageplekken en leerwerkbanen door werkgevers worden gemeld bij het UWV WERKbedrijf. Daarbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de gangbare werkwijze van de relevante Kenniscentra.
- Individuele werkgevers ervan op de hoogte zijn dat er behalve uit de doelgroep van 18 t/m 27 jaar mogelijk op lokaal of regionaal niveau in samenwerking met de gemeenten ook jongeren van 16 en 17 jaar geplaatst kunnen worden (zonder het extra ondersteuningspakket voor de 18 t/m 27 jarigen).
- Deze activiteiten worden ondersteund via het beschikbaar stellen van menskracht, onder andere voor het zoeken van geschikte bedrijven met plaatsingsmogelijkheden, en het actief aanbieden van financiële ondersteuning vanuit het opleidingsfonds, bijvoorbeeld voor praktijkopleiders-cursussen voor de deelnemende bedrijven.
- De werkgevers actief worden geïnformeerd over de regionale mogelijkheden.
- Coördinatiemechanismen worden gecreëerd tussen sociale partners, UWV WERKbedrijf en de betreffende gemeenten om de jongere en de werkgever te ondersteunen in het aangaan en behouden van een werkrelatie.
- Adviseurs van CUMELA Nederland en vertegenwoordigers van vakbonden aanspreekbaar zijn voor beleidsvorming en contacten in de regio. Colland bestuursbureau is aanspreekbaar voor beleidsvorming.
- Het O&O Fonds (=Colland Arbeidsmarktbeleid) scholingsvergoedingen voor bepaalde soorten cursussen aan werknemers, waarvoor premie wordt afgedragen aan het fonds, vergoedt.
- Bedrijven zonodig aanvullende begeleiding ontvangen voor BBL leerlingen, zoals via bedrijfsadviseurs van het Kenniscentrum.

Verplichtingen van het UWV WERKbedrijf:

- Het in kaart brengen van de doelgroep, in casu geschikte en gemotiveerde jongeren.
- Het bemiddelen van jongeren op de bij UWV WERKbedrijf gemelde baan-openingen.
- Het frequent verstrekken van actuele overzichten met beschikbare en gemotiveerde kandidaten aan de opleidingsbedrijven, opdat zij hun inspanningsverplichting om zoveel mogelijk jongeren te plaatsen, kunnen realiseren.

Uitvoeringsbepalingen

1. Sociale Partners en de regionaal verantwoordelijke wethouder geven gezamenlijk vorm en inhoud aan de afspraken zoals in deze samenwerkingsovereenkomst omschreven op basis van de in deze overeenkomst opgenomen bepalingen. Decentrale sociale partners worden hierover geïnformeerd. Regionale partners zullen zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd over contactpersonen en procedures.
2. Het uitwisselen van banen en kandidaten tussen verschillende regio's is toegestaan en wordt nadrukkelijk aanbevolen omdat dit bijdraagt aan het vervullen van de ambities. Het staat gemeenten vrij om extra afspraken over aantallen te maken.
3. De beoogde samenwerking in de regio kan het beste op een beperkt aantal plaatsen starten waar de kans op succes het grootste is. Daarom zal er in twee regio's, waaronder in ieder geval de regio Noord Holland Noord een pilot gestart worden. Partijen evalueren binnen 3 maanden na de start de uitvoering van het project. De uitkomsten zullen gebruikt worden bij het verder uitrollen van het project en de aanpak over andere regio's in de sector.
4. Deze overeenkomst tussen de partijen wordt gesloten voor de bepaalde tijd van één jaar, die ingaat op 1 april 2010 en eindigt op 31 maart 2011. Partijen hebben de intentie, mocht de economische situatie in de sector daartoe aanleiding geven, de overeenkomst te verlengen.

5. Partijen zullen de voortgang van deze afspraken nauwgezet volgen en periodiek overleggen over eventuele knelpunten die de uitvoerende partijen in de praktijk tegenkomen
6. Indien partijen een dringende reden zien, bijvoorbeeld gewijzigde omstandigheden, kan de onderhavige samenwerkingsovereenkomst worden aangepast. Uiterlijk 3 maanden voor afloop van deze overeenkomst zullen de afspraken worden geëvalueerd en wordt bezien of een duurzame structurele samenwerking tussen gemeenten, UWV WERKbedrijf en de cumelasector kan worden vormgegeven.

15 maart 2010

Sectorvertegenwoordigers

CUMELA Nederland

Mevrouw J.H. Zweverink-Bosch

CNV Vakmensen

De heer J. Bosma

FNV Bondgenoten

Mevrouw M. C. Bense

Vakvereniging Het Zwarte Corps

De heer M.J.P. van der Steen

Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)

Mevrouw A. Jorritsma-Lebbink, voorzitter

UWV werkbedrijf

A.M. Timmermans, directeur

Bijlage 1:

Allround medewerker cumelasector

Werkmotivatie belangrijker dan ervaring

Voor bedrijven gespecialiseerd in de cumelasector zijn wij op zoek naar gemotiveerde mensen die het een uitdaging lijkt om een nieuw vak te leren. De bedrijven kenmerken zich door een kwalitatieve en servicegerichte houding richting opdrachtgevers. U komt te werken binnen een informele bedrijfscultuur waar een persoonlijke benadering van werknemers voorop staat.

U beschikt over een aanpakmentaliteit en werkt graag in de buitenlucht. Uw motivatie om taken eigen te maken, is belangrijker dan uw werkervaring. U bent dan ook leergierig en eventueel bereid om aanvullende vakopleidingen te volgen. Veiligheid bij de uitvoering van werkzaamheden staat voorop. U krijgt gedetailleerde werkinstructies en wordt begeleid door een leidinggevende/collega, waarna u steeds meer ruimte krijgt om de werkzaamheden zelfstandig op te pakken. U vindt het dan ook prettig om met collega's samen te werken, maar heeft er ook geen problemen om eventueel zelfstandig op pad te gaan. De werkzaamheden zijn zeer divers, denk hierbij aan oogstwerkzaamheden, de aanleg van plantsoenen maar ook het leggen van leidingen of het uitvoeren van eenvoudig straatwerk. U begint met eenvoudige werkzaamheden en afhankelijk van uw eigen interesse kunnen wij kijken naar de mogelijkheden die voor u het meest passend zijn.

Wat vragen wij?

- Werkmotivatie belangrijker dan ervaring
- Interesse in buitenwerkzaamheden en techniek
- Goede sociale vaardigheden
- Aanpakmentaliteit met flexibele instelling
- Fysiek in goede conditie
- Zelfstandige werkhouding
- Goede beheersing van de Nederlandse taal

Wat kun je verwachten?

- De ruimte om te groeien in de functie
- De mogelijkheid om een (praktijk)opleiding te volgen
- Salaris afhankelijk van ervaringsniveau
- Een plezierige, informele werkomgeving

Sectorprofiel

Specialisten in groen, grond en infra

Nederland telt bijna 2400 cumelabedrijven. Actieve ondernemingen op velerlei gebied: van agrarisch loonwerk tot en met meststoffendistributie en van groenonderhoud tot grondverzet, weg- en waterbouw. Alle cumelabedrijven bij elkaar realiseren op jaarbasis een omzet van drie miljard euro. De meeste bedrijven zijn breed inzetbaar maar ze beheersen ook specialistische activiteiten tot in de puntjes. Bijvoorbeeld in de gewasbescherming, de bloembollen-, groente-, fruit- of paddenstoelenteelt en aanleg en onderhoud van openbaar groen en bossen.

Specialisten

Wat de cumelasector verbindt, zijn de vakmensen en de machines. Vakmensen die machines bedienen, planners, administratief medewerkers, chauffeurs, monteurs en

uitvoerders. Bij de 2400 cumelabedrijven zijn in totaal ruim 24.000 van die vakmensen in dienst. De sector kenmerkt zich door ondernemingen waarin de werkgever direct naast zijn medewerkers staat en altijd op de hoogte is van de werkzaamheden. Cumelabedrijven kiezen voor een praktische aanpak, hebben voor alle problemen wel een oplossing, zijn servicegericht en ze schrikken er niet van als er een uurtje doorgewerkt moet worden.

Machines

De sector telt zo'n 6400 graafmachines en 2600 wielladers maar ook 12000 tractoren, ruim 450 bietenrooiers, bijna 500 maishakselaars en ruim 2500 minigraafmachines. De materieelvloot is zeer actueel en de machines zijn uitgerust met de modernste apparatuur en extra functies. Het gemiddelde cumelabedrijf heeft tien werknemers maar vaak een veelvoud aan machines en uitrustingen want ze willen hun medewerkers graag het hele jaar door werk bieden. Daarom zie je een agrarisch loonbedrijf in de lente zaaien, in de nazomer oogsten en in de winter bosonderhoudswerk verrichten. Dat vraagt telkens om ander materieel maar het zijn dezelfde vakmensen die de machines bedienen. Om dezelfde reden zijn bedrijven in groenonderhoud in andere maanden van het jaar actief in grondverzetwerk en zijn GWW-ondernemingen ook bedreven in sloopwerken en recycling.

Voor specialisten in groen, grond en infra

Bijna 2000 cumelabedrijven zijn aangesloten bij brancheorganisatie CUMELA Nederland. Een actieve belangenbehartiger die haar leden helpt te ondernemen en samen met hen werkt aan een professionele, innovatieve en deskundige sector. CUMELA Nederland spreekt namens haar leden met beleidsmakers, overheden en de politiek, is partner in CAO-overleg, sectorpartner in de landbouw- en bouwsector en vanzelfsprekend aanspreekpunt voor leden. Meer weten over de cumelasector, over werkgelegenheid, over scholing en cursussen...

Kijk op www.cumela.nl en www.kiezenvoordecumelasector.nl