

Arbeidsmarktonderzoek Akkerbouw en Diervoeder 2010

Opdrachtgever: Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder

Rotterdam, 30 september 2011



Arbeidsmarktonderzoek Akkerbouw en Diervoeder 2010

Opdrachtgever: Productschap Akkerbouw & Productschap Diervoeder

Jena de Wit
Mathijn Wilkens
Peter Donker van Heel

Rotterdam, 30 september 2011

Over Ecorys

Met ons werk willen we een zinvolle bijdrage leveren aan maatschappelijke thema's. Wij bieden wereldwijd onderzoek, advies en projectmanagement en zijn gespecialiseerd in economische, maatschappelijke en ruimtelijke ontwikkeling. We richten ons met name op complexe markt-, beleids- en managementvraagstukken en bieden opdrachtgevers in de publieke, private en not-for-profit sectoren een uniek perspectief en hoogwaardige oplossingen. We zijn trots op onze 80-jarige bedrijfsgeschiedenis. Onze belangrijkste werkgebieden zijn: economie en concurrentiekracht; regio's, steden en vastgoed; energie en water; transport en mobiliteit; sociaal beleid, arbeidsmarkt, bestuur, onderwijs, en gezondheidszorg. Wij hechten grote waarde aan onze onafhankelijkheid, integriteit en samenwerkingspartners. Ecorys-medewerkers zijn betrokken experts met ruime ervaring in de academische wereld en adviespraktijk, die hun kennis en best practices binnen het bedrijf en met internationale samenwerkingspartners delen.

ECORYS Nederland BV
Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam

Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E asb@ecorys.com
K.v.K. nr. 24316726

W www.ecorys.nl

Ecorys Arbeid & Sociaal Beleid
T 010 453 88 05
F 010 453 88 34

1	Inleiding	5
1.1	Achtergrond en doel van het onderzoek	5
1.2	Opzet van het onderzoek	5
1.2.1	Onderzoek onder werkgevers	5
1.2.2	Onderzoek onder werknemers	7
1.3	Leeswijzer	8
2	Werkgelegenheid	9
2.1	Inleiding	9
2.2	Landelijke ontwikkelingen en verwachtingen op de arbeidsmarkt	9
2.3	Aantal bedrijven	10
2.4	Aantal werknemers	10
2.5	Instroom	11
2.6	Uitstroom	13
2.7	Saldo in- en uitstroom	15
2.8	Toekomstverwachtingen werkgevers	17
3	Samenstelling personeelsbestand	21
3.1	Werknemers naar dienstverband	21
3.2	Kenmerken van werknemers in vast dienstverband	22
3.3	Inleenkrachten	27
3.4	Stagiairs en bbl'ers	31
4	Werving van nieuw personeel	33
4.1	Inleiding	33
4.2	Vacatures	33
4.2.1	Openstaande vacatures en zoektocht naar nieuw personeel	33
4.2.2	Kenmerken van openstaande vacatures	34
4.2.3	Werving	36
4.3	Bedrijfsopvolging	40
5	Personeelsbeleid en scholing	43
5.1	Inleiding	43
5.2	Arbeidsverhoudingen	43
5.3	Personeelsbeleid	45
5.4	Scholing en bijscholing	47
5.5	Opleidingsfondsen	50
5.6	Oordeel over scholing	51
5.7	Arborisico's	55
5.7.1	Risico inventarisatie en evaluatie	55
5.7.2	Ziekteverzuim	56
6	Werknemers	59
6.1	Inleiding	59
6.2	Tevredenheid	59
6.3	Arbeidsvoorwaarden	60
6.3.1	Loon	60
6.3.2	Overwerken	61
6.3.3	Scholing	61
6.3.4	Doorgroeimogelijkheden	62

6.4 Arbeidsomstandigheden	62
6.4.1 Veiligheid	62
6.4.2 Fysiek zwaar werk	63
6.4.3 Werkdruk	63
6.5 Arbeidsverhoudingen	63
6.5.1 Overleg met de leidinggevende of werkgever	63
6.5.2 Manier van werken en leidinggeven	64
6.5.3 Waardering	65
6.5.4 Informatie bedrijfsfunctioneren	65

1 Inleiding

1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek

Het Productschap Akkerbouw (PA) en het Productschap Diervoeder (PDV) heeft met dit onderzoek tot doel inzicht te bieden in ontwikkelingen op de arbeidsmarkt binnen de akkerbouw- en diervoedersectoren. Het arbeidsmarktonderzoek brengt de structuur van de werkgelegenheid, de werving van personeel, scholing en bijscholing en knelpunten in de personeelsvoorziening in beeld. Inzicht wordt gegeven in de dynamiek, de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de structuur van de flexibele arbeid. Dit biedt aanknopingspunten voor het beleid van de productschappen en de brancheorganisaties. Het onderzoek doet dit door inzicht te geven in de arbeidsmarkt van de vier grootste kolommen binnen de akkerbouw- en diervoedersectoren, te weten:

1. aardappelen;
2. granen (exclusief diervoeder);
3. suiker;
4. diervoeder.

Daarnaast geeft het onderzoek inzicht in de arbeidsmarkt binnen de schakels in de drie kolommen. Globaal gesproken worden er binnen de productiekolommen drie schakels gedefinieerd, namelijk:

1. teelt;
2. industrie;
3. groot- en detailhandel.

Uitgangspunt is de sectorindeling die gehanteerd wordt in de economische onderzoeken van Rabobank¹. De vier kolommen en de drie schakels binnen deze kolommen, worden in dit onderzoek gezamenlijk aangeduid als de akkerbouw- en diervoedersectoren.

1.2 Opzet van het onderzoek

Het arbeidsmarktonderzoek bestaat uit een aantal telefonische interviews met werkgevers en telefonische interviews met werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren.

1.2.1 Onderzoek onder werkgevers

Als steekproefkader voor de telefonische enquête onder werkgevers is gebruik gemaakt van de adresbestanden van PROSU voor de teeltschakel en van het vestigingenregister van LISA voor de handel- en industrieschakel. Uit deze adresbestanden is een steekproef getrokken voor elk te onderzoeken kolom binnen de eerder genoemde schakels. Deze steekproef is vervolgens ingedeeld naar verschillende kenmerken (kolom, schakel en grootteklasse) om te voorkomen dat een bepaalde groep bedrijven over- dan wel ondervertegenwoordigd zou worden in het onderzoek. In de teelt is geen onderscheid gemaakt tussen kolommen, omdat de meeste werkgevers meerdere gewassen verbouwen, waardoor het niet mogelijk is werkgevers in te delen in één kolom binnen de schakel teelt. Eerst zijn de grote bedrijven benaderd, om voldoende respons te krijgen van werkgevers uit deze grootteklasse.

¹ Rabobank (2001), De Nederlandse Akkerbouwkolom: het geheel is meer dan de som der delen; Rabobank (2010), kiezen is de kunst. Een dynamisch akkerbouwcomplex richting 2020.

In het vervolg van dit rapport zullen wij uitspraken doen op basis van onderstaande schakels en kolommen². Tabel 1-1 geeft per schakel en kolom de subsectoren weer die benaderd zijn voor een enquête. Deze indeling is enkel gebruikt voor de steekproef: het selecteren van de juiste adressen uit de adresbestanden van PROSU voor de teeltschakel en van het vestigingenregister van LISA voor de handel- en industrieschakel. De respondenten zijn in de enquête gevraagd in welke schakel en kolom zij hun bedrijf in zouden delen. Op basis van wat de werkgevers zelf aangeven is uiteindelijk de analyse en de rapportage gebaseerd, niet op indeling naar subsectoren volgens de adresbestanden van PROSU en het vestigingenregister van LISA. Wanneer een werkgever bijvoorbeeld aangeeft dat zijn bedrijf onderdeel is van de suikerindustrie, dan komen zijn antwoorden in de tabellen van deze rapportage naar voren onder de suikerindustrie.

Tabel 1-1 Clustering bedrijfsactiviteit(en)

Schakel	Kolom	Subsector (op basis van SBI)
Teelt		Teelt van aardappelen, suikerbieten en/of graan
Industrie	Aardappel	Vervaardiging van aardappelproducten
		Vervaardiging van zetmeel en zetmeelproducten
	Granen (excl. diervoeder)	Vervaardiging van meel (geen zetmeel)
		Mouterijen
		Vervaardiging van brood en vers banketbakkerswerk
		Vervaardiging van beschuit en koekjes en ander houdbaar banketbakkerswerk
	Diervoeder	Vervaardiging van diervoeder
	Suiker	Vervaardiging van suiker
		Vervaardiging van chocolade en suikerwerk
	Handel	Aardappel
Granen (excl. diervoeder)		Groothandel in granen
		Groothandel in zaden, pootgoed en peulvruchten
		Groothandel in overige akkerbouwproducten
Diervoeder		Groothandel in hooi, stro en ruwvoeder
		Groothandel in meng en krachtvoer
		Groothandel in veevoeder (geen ruw, meng en krachtvoer)
		Groothandel in veevoeder algemeen assortiment
Suiker		Winkels in chocolade en suikerwerk
		Groothandel in suiker, chocolade en suikerwerk
	Groothandel in koffie, thee, cacao en specerijen	
	Groothandel in bakkerijgrondstoffen	

In totaal zijn er netto 951 telefonische enquêtes afgenomen onder werkgevers binnen de akkerbouw- en diervoedersectoren. Het responspercentage bedroeg 40 procent. De werkgevers hebben vooraf een brief ontvangen waarin zij op de hoogte zijn gesteld van het telefonische interview. Door middel van deze brief konden zij zich voorbereiden op een aantal vragen. Op deze manier is de betrouwbaarheid van de antwoorden van de werkgevers vergroot.

² Op de industrie- en handelschakel van de aardappelkolom en de industrieschakel in de suikerkolom na, gezien de eerder genoemde lage waarnemingen.

De resultaten van de werkgeversenquête zijn gewogen naar kolom, schakel en grootteklasse op basis CBS- en LISA populatieaantallen. Hiermee ontstaat een representatief beeld van de akkerbouw- en diervoedersectoren per schakel en per kolom.

De respons van de werkgevers is voldoende om statistisch verantwoorde uitspraken te doen voor de akkerbouw- en diervoedersectoren als geheel en voor de meeste kolommen afzonderlijk. Het aantal waarnemingen is klein in de industrie- en de handelschakel in de aardappelkolom en de industrieschakel in de suikerkolom (zie Tabel 1-2). Hierover zijn geen cijfers gepresenteerd in de hoofdrapportage, maar wel in de bijlagen. De gegevens van deze onderdelen zijn wel meegenomen in de analyses van het geheel.

In de onderstaande tabel is de netto steekproef (respons) van de werkgevers per schakel en kolom te zien. De netto steekproef is hierbij het aantal werkgevers dat meegewerkt heeft aan de telefonische enquête verdeeld over de diverse kolommen. De populatieaantallen zijn de gegevens over de populatie in de schakels en kolommen vanuit de bestanden van LISA en PROSU.

Tabel 1-2 Werkgeversrespons naar schakel en kolom

Schakel	Kolom	Populatieaantallen	netto steekproef
Teelt		9.824	151
Industrie	Aardappel	47	10
	granen (excl. diervoeder)	2.505	334
	Diervoeder	210	52
	Suiker	30	4
	<i>Subtotaal industrie</i>	<i>2.792</i>	<i>400</i>
Handel	Aardappel	228	23
	granen (excl. diervoeder)	1.019	160
	Diervoeder	340	101
	Suiker	1.063	116
	<i>Subtotaal handel</i>	<i>2.650</i>	<i>400</i>
Totaal		15.266	951

Bron: PROSU/LISA.

1.2.2 Onderzoek onder werknemers

Voor de uitvoering van het werknemersonderzoek is gekozen voor een kwalitatieve onderzoeks-aanpak, door middel van telefonische diepte-interviews. Het doel van het onderzoek onder werknemers is een beeld te krijgen van de ervaringen en meningen van de werknemers over het werken in de akkerbouw- en diervoedersectoren. Er is gekozen voor een opzet waarbij acht open vraagpunten zijn voorgelegd aan werknemers binnen de akkerbouw- en diervoedersectoren. Vervolgens is er door middel van een open gesprek zoveel mogelijk getracht de werknemer zelf te laten spreken om de voor de werknemers meest belangrijke zaken boven tafel te halen.

Adressen van de werknemers zijn verkregen via de vakbonden FNV en CNV. Ook is Colland benaderd voor adressen, maar hier is later vanaf gezien vanwege van het ontbreken van gegevens bij deze adressen (telefoonnummers) en vanwege het moment van levering. De werknemers hebben vooraf een brief ontvangen waarin het onderzoek is aangekondigd.

In totaal zijn er 122 werknemers telefonisch geïnterviewd. De gesprekken zijn zo goed mogelijk gelijk verdeeld over de diverse onderdelen. Alleen in de handel in diervoeder en suiker is het aantal wat lager, wat mede veroorzaakt is door het lage aantal adresgegevens binnen deze onderdelen.

Deze aanpak levert een betrouwbaar, *kwantitatief* beeld op voor de sector als geheel, maar geen *kwantitatief* representatief beeld. Op basis van de uitkomsten zijn onderwerpen naar voren gekomen die voor de werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren het meest van belang zijn. Er kunnen echter geen uitspraken gedaan worden over de exacte mate waarin deze onderwerpen van belang zijn in de sector.

Tabel 1-3 Werknemersrespons naar schakel en kolom

Schakel	Kolom	Aantal aangeleverd	Aantal werknemers
Teelt	Teelt	172	18
Industrie	aardappel	134	19
	granen (excl. diervoeder)	208	20
	diervoeder	190	18
	suiker	18	16
Handel	aardappel	60	15
	granen (excl. diervoeder)	31	14
	diervoeder	1	0
	suiker	18	2
Totaal		1.004	122

1.3 Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 geeft de werkgelegenheidsstructuur binnen de sector weer, waarbij gekeken is naar de ontwikkeling hierin voor 2010, op het moment van de meting en de verwachtingen van werkgevers voor de toekomst. Hoofdstuk 3 gaat vervolgens in op de opbouw van het personeelsbestand en hoofdstuk 4 laat de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt zien aan de hand van de wijze waarop werkgevers (al dan niet) zoeken naar nieuw personeel. Het laatste hoofdstuk van het werkgeversgedeelte gaat in op het personeelsbeleid in de sector, waarbij zaken als scholing en de aanwezigheid van personeelsvertegenwoordiging naar voren komen. Tot slot komt het werknemersgedeelte aan bod in hoofdstuk 6. Hierbij is ingegaan op de verschillende aspecten welke duidelijk vanuit de interviews naar voren kwamen als belangrijke punten voor de werknemers omtrent het werken in de sector en in de eigen kolom.

2 Werkgelegenheid

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk betreft de werkgelegenheid in de akkerbouw- en diervoedersectoren. De ontwikkeling van werkgelegenheid in het verleden is beschreven aan de hand van CBS cijfers. Deze cijfers zijn alleen beschikbaar voor de industrie en handel en niet voor de teeltschakel. Vervolgens is een meer gedetailleerd beeld geschetst van de werkgelegenheid in de sector in 2010 aan de hand van de uitkomsten van de enquête. Het onderzoek geeft tevens een beeld van de verwachtingen van de werkgevers over de toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen. Allereerst geeft dit hoofdstuk een beeld van de landelijke ontwikkelingen en verwachtingen op de arbeidsmarkt.

2.2 Landelijke ontwikkelingen en verwachtingen op de arbeidsmarkt

Gematigde economische groei

Uit het Centraal Economisch Plan van eind maart 2011 blijkt dat de Nederlandse economie volgens het Centraal Planbureau (CPB) wordt gekenmerkt door een gematigde groei. De groei van de Nederlandse economie remt af in het einde van 2008 door de kredietcrisis en de aansluitende recessie. Na een dieptepunt in 2009 (BBP-groei is -3,9%), is de economie herstellende in 2010 en de verwachting van het CPB is dat deze gematigde groei in 2011 en 2012 voortgezet zal worden (zie Tabel 2-1).

Krappe arbeidsmarkt vanaf 2011

De recessie heeft zijn invloed gehad op de Nederlandse arbeidsmarkt, hetzij beperkt. De beroepsbevolking en de participatiegraad zijn in 2010 geslonken in vergelijking met 2009. In 2011 en 2012 nemen beide weer toe, profiterende van het (verwachte) economisch herstel. Voor de werkloosheid geldt een vergelijkbaar beeld: de werkloosheid is toegenomen van 4,8 procent in 2009 naar 5,4 procent in 2010, maar neemt in 2011 en 2012 naar verwachting weer af. Volgens het CPB is de arbeidsmarkt in 2011 daarom al niet meer ruim te noemen.

Tabel 2-1 Kerngegevens Nederlandse economie en arbeidsmarkt, 2006 – 2012

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Groei BBP (%)	3,4	3,9	1,9	-3,9	1,7	1,75	1,5
Beroepsbevolking (15-64) (x1000)	7.507	7.653	7.801	7.846	7.817	7.865	7.925
Bruto participatiegraad (15-64) (%)	73,0	74,2	75,3	75,8	75,7	76,1	76,8
Werkloosheid (%)	5,5	4,5	3,8	4,8	5,4	5	4,75

Bron: CPB (CEP maart 2011).

Het UWV WERKbedrijf heeft onlangs de arbeidsmarktprognose 2011-2012 gepubliceerd. De conclusies komen overeen met de verwachtingen van het CPB: in 2011-2012 groeit de werkgelegenheid en op middellange termijn (2012-2016) zal de groei in het aantal banen de groei in het arbeidsaanbod overtreffen, wat zorgt voor een verlaging van de werkloosheid en meer krapte op de arbeidsmarkt.

2.3 Aantal bedrijven

Aantal bedrijven blijft ongeveer gelijk in de periode 2006-2009

Het aantal bedrijven in de akkerbouw- en diervoedersectoren (schakels industrie en handel) is weergegeven in [Tabel 2-2](#). Het belangrijkste dat naar voren komt uit de tabel is:

- Het aantal bedrijven in de schakels industrie en handel is licht toegenomen in de periode 2006-2009 van 4.865 bedrijven in 2006 naar 4.950 bedrijven in 2009 (+2%);
- Het aantal bedrijven binnen de schakel industrie stijgt vanaf 2006 van 2.660 naar 2.720 bedrijven in 2009. Het aantal bedrijven binnen de schakel handel stijgt in diezelfde periode van 2.205 naar 2.230;
- Wanneer gekeken wordt naar de kolommen binnen de schakels zijn er relatief weinig veranderingen te zien tussen 2006 en 2009. De meeste bedrijven zijn in de graanindustrie (+70 bedrijven) en in de suikerhandel (+50) er bijgekomen.

Tabel 2-2 Aantal bedrijven in de industrie- en handelschakels 2006-2009

Schakels	Kolommen	2006	2007	2008	2009
Industrie	aardappel	40	40	40	35
	granen (excl. diervoeder)	2.420	2.395	2.430	2.490
	diervoeder	180	185	180	175
	suiker	20	20	20	20
	<i>totaal</i>	<i>2.660</i>	<i>2.640</i>	<i>2.670</i>	<i>2.720</i>
Handel	aardappel	210	210	210	210
	granen (excl. diervoeder)	915	915	900	900
	diervoeder	320	315	305	310
	suiker	760	785	795	810
	<i>totaal</i>	<i>2.205</i>	<i>2.225</i>	<i>2.210</i>	<i>2.230</i>
Totaal		4.865	4.865	4.880	4.950

Bron: CBS, 2011.

De CBS-gegevens komen niet overeen met de bevindingen van de Rabobank³. Volgens de Rabobank is het aantal bedrijven in de akkerbouw- en diervoedersectoren tussen 2002-2008 afgenomen. In het onderzoek van de Rabobank is ook gebruik gemaakt van gegevens van het CBS, maar dan in samenwerking met het LEI. Het verschil tussen de cijfers in dit rapport en dat van de Rabobank wordt verklaard doordat het LEI de landbouwtelling gebruik maakt van een andere classificatie van akkerbouwbedrijven. Het LEI schaaft onder akkerbouw ook bedrijven die zich bezig houden met extensieve groenteteelten en hakvruchtbedrijven. Daarnaast kijkt het LEI weer niet naar de handelschakel binnen de sector.⁴ De cijfers van het CBS sluiten dus beter aan bij ons onderzoek.

2.4 Aantal werknemers

Stijging werkgelegenheid in de akkerbouw, geen stijging in diervoeder

[Tabel 2-3](#) geeft het aantal werkzame personen⁵ in de industrie- en handelschakels weer voor de periode 2006-2009. Het belangrijkste wat uit de tabel blijkt is:

³ Rabobank (2008). Kiezen is de kunst. Een dynamisch akkerbouwcomplex richting 2020.

⁴ Bron: LEI (2004). Het Bedrijven-Informatienet van A tot Z.

⁵ Het gaat hier om alle werkzame personen die een contract hebben met de werkgever in de betreffende kolommen en schakels (exclusief de ondernemers zelf); uitzendkrachten vallen hier bijvoorbeeld buiten beschouwing, aangezien dezen een contract met het uitzendbureau hebben.

- De werkgelegenheid in de industrie- en handelschakels is in de periode 2006-2009 toegenomen met 5 procent.
- Zowel het aantal werknemers in de industrieschakel als het aantal werknemers in de handelschakel nam in de periode 2006-2009 toe, met respectievelijk 5 en 7 procent. In de industrieschakel steeg het aantal werknemers van 60.100 naar 63.000. In de handelschakel steeg het aantal werknemers van 15.200 naar 16.200.
- De grootste absolute stijging van het aantal werknemers tussen 2006 en 2009 is te zien in de graanindustrie. Het aantal werknemers is gestegen van 40.000 naar 42.200 (+5,5%).
- In percentages steeg het aantal werknemers binnen de kolommen aardappelhandel en aardappelindustrie het meest. Het aantal werknemers in de aardappelhandel steeg van 1.800 naar 2.200 (+22%) en het aantal werknemers in de aardappelindustrie van 5.400 naar 6.200 (+15%).
- Het aantal werknemers in de diervoederindustrie alsook in de diervoederhandel is min of meer constant gebleven. In de diervoederindustrie is het aantal werknemers lichtelijk gedaald van 7.600 naar 7.400 (-3%) en in de diervoederhandel schommelt het aantal werknemers tussen de 1.200 en 1.100 werknemers.

Tabel 2-3 Aantal werknemers in de industrie- en handelschakels, 2006-2009

Schakels	Kolommen	2006	2007	2008	2009
Industrie	aardappel	5.400	5.700	6.300	6.200
	granen (excl. diervoeder)	40.000	40.600	40.500	42.200
	diervoeder	7.600	7.600	7.800	7.400
	suiker	7.100	7.300	7.300	7.200
	<i>totaal</i>	<i>60.100</i>	<i>61.200</i>	<i>61.900</i>	<i>63.000</i>
Handel	aardappel	1.800	1.900	2.000	2.200
	granen (excl. diervoeder)	7.000	7.300	6.800	7.300
	diervoeder	1.200	1.100	1.200	1.100
	suiker	5.200	5.200	5.600	5.600
	<i>totaal</i>	<i>15.200</i>	<i>15.500</i>	<i>15.600</i>	<i>16.200</i>
Totaal		75.300	76.700	77.500	79.200

Bron: CBS, 2011.

Er zijn geen CBS gegevens beschikbaar over de werkgelegenheid in de teelt als het gaat om de teelt van aardappels, granen en/of suiker. Volgens PROSU is het aantal werknemers in deze schakel gelijk aan 14.227 werknemers in het begin van 2011.

2.5 Instroom

Informatie over de nieuwe instroom in 2010 is afkomstig van het arbeidsmarktonderzoek. Instroom gaat over het gemiddelde aantal *nieuwe* werknemers per bedrijf (in loondienst), het instroompercentage, alsook het percentage bedrijven waar nieuwe werknemers zijn ingestroomd. Het instroompercentage is berekend op basis van de instroom van nieuwe krachten in het bedrijf ten opzichte van het totale aantal werknemers in loondienst, waarbij de instroom gedeeld is door het totale aantal werknemers in loondienst.

Een vijfde van de bedrijven heeft in 2010 een of meerdere nieuwe werknemers aangenomen (zie Tabel 2-4). Vooral in de industrieschakel hebben in 2010 relatief veel bedrijven nieuwe werknemers aangenomen (45%), dit wordt ook verklaard door het feit dat in deze schakel meer grote(re)

bedrijven zijn in vergelijking met de twee andere schakels. In de teeltschakel lag dit aandeel met 11 procent lager dan bij de andere twee schakels.

Bijna één op de tien werknemers in loondienst is nieuw

Het gemiddelde instroompercentage voor de akkerbouw- en diervoedersectoren als geheel is 13,6 procent. Dit percentage is het hoogst voor de teeltschakel (27,1%), terwijl het percentage bedrijven dat nieuwe mensen heeft aangenomen het laagst was voor deze schakel. Verklaring hiervoor is dat het aantal vaste krachten in de teeltschakel niet erg hoog is, waardoor de instroom van enkele krachten een hoger percentage oplevert dan bij de andere schakels.

Tabel 2-4 Gemiddelde instroom van nieuwe mensen in loondienst, als aandeel van het totaal aantal mensen in loondienst in procenten n=951

Schakels	Kolommen	Instroompercentage (%)	Aandeel bedrijven waar nieuwe werknemers zijn ingestroomd	
			geen nieuwe werknemers (%)	wel nieuwe werknemers (%)
Teelt		27,1	89	11
Industrie	granen (excl. diervoeder)	9,4	57	43
	diervoeder	6,7	44	56
	<i>totaal</i>	<i>8,0</i>	<i>56</i>	<i>45</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	16,5	76	24
	diervoeder	10,4	80	20
	suiker	17,8	66	34
	<i>totaal</i>	<i>15,6</i>	<i>72</i>	<i>28</i>
Totaal		13,6	80	20

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Instroom voornamelijk afkomstig uit de sector of schoolverlater

De meeste nieuwe werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren zijn afkomstig van een ander bedrijf in de eigen kolom (35%), dit is met name het geval voor de teeltschakel (53%) (zie Tabel 2-5). Ruim een vijfde van de aangenomen werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren is direct afkomstig van het beroepsonderwijs (schoolverlater) (22%). Dit aandeel is hoog vergeleken met het aandeel schoolverlaters dat in 2010 aangenomen is in Nederland (7%)⁶. Daarnaast komt een deel van de werknemers uit een ander bedrijf buiten de akkerbouw- en diervoedersectoren (16%). Verder werd er door werkgevers bij de categorie overig voornamelijk nieuwe krachten genoemd die nog onderwijs volgen en/of zaterdaghulp zijn.

Voor de schakels afzonderlijk is te zien dat vooral binnen de teeltschakel mensen aangenomen worden die voorheen ook in de teelt werkten (53%). Dit geldt ook voor de industrieschakel waar de meeste nieuwe krachten voorheen in dezelfde subsector werkten (31%). In de handelschakel is te zien dat de meerderheid afkomstig is van een bedrijf in een andere sector dan de akkerbouw- en diervoedersectoren (29%). Dit is vooral het geval binnen de diervoederkolom in de schakel, waar bijna de helft van de aangenomen werknemers voorheen buiten de akkerbouw- of diervoedersectoren werkzaam was (47%).

⁶ Vacatures in Nederland 2010, UWV, Amsterdam, 2010

Tabel 2-5 Herkomst aangenomen werknemers. In procenten n=350

Schakels	Kolommen	Ander bedrijf in uw eigen kolom	Ander bedrijf in de akkerbouw- en diervoedersectoren (buiten de eigen kolom)	Bedrijf in andere sector dan de akkerbouw- en diervoedersectoren	Werkloos	Arbeidsongeschikt	Herintreder	Schoolverlater	Overig
Teelt		53	0	7	0	0	0	27	13
Industrie	granen (excl. diervoeder)	30	2	13	7	2	0	23	22
	diervoeder	36	11	34	0	5	0	6	9
	<i>totaal</i>	<i>31</i>	<i>3</i>	<i>16</i>	<i>6</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>21</i>	<i>20</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	31	5	21	5	0	0	24	13
	diervoeder	21	7	47	13	0	0	4	7
	suiker	9	5	29	8	0	9	14	27
	<i>totaal</i>	<i>17</i>	<i>4</i>	<i>29</i>	<i>9</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>17</i>	<i>18</i>
Totaal		35	2	16	5	1	1	22	17

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

2.6 Uitstroom

12,5 procent van de werknemers in loondienst is in 2010 vertrokken uit het bedrijf waar zij toen werkzaam waren

Het uitstroombestand laat zien dat 12,5 procent van de werknemers in loondienst uit de akkerbouw- en diervoedersectoren in 2010 vertrokken is uit het bedrijf waar zij toen werkzaam waren. Dit percentage is vooral hoog bij de teeltschakel (26,2%).

Een vijfde van de bedrijven zag een of meerdere werknemers in loondienst vertrekken in 2010

Uit Tabel 2-6 blijkt dat bij 21 procent van de bedrijven werknemers vertrokken zijn (uitstroom). Deze uitstroom van werknemers in loondienst is het hoogst bij de industrieschakel (47%). In deze schakel is ook het grootste aandeel bedrijven dat in 2010 nieuwe werknemers in dienst heeft genomen (zie Tabel 2-4).

Tabel 2-6 Gemiddelde uitstroom van mensen in loondienst, als aandeel van het totaal aantal mensen in loondienst in procenten n=951

Schakels	Kolommen	gemiddeld uitstroompercentage	Aandeel bedrijven waar werknemers vertrokken zijn	
			geen vertrokken werknemers	wel vertrokken werknemers
Teelt		26,2	88	12
Industrie	granen (excl. diervoeder)	8,5	54	46
	diervoeder	5,9	51	49
	<i>totaal</i>	<i>7,2</i>	<i>53</i>	<i>47</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	14,9	77	23
	diervoeder	6,6	88	12
	suiker	15,3	68	33
	<i>totaal</i>	<i>13,4</i>	<i>75</i>	<i>25</i>
Totaal		12,5	79	21

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Uitstroom naar werkloosheid en scholing relatief hoog

De meeste van de vertrokken werknemers zijn volgens de werkgever aan de slag gegaan in een bedrijf in een andere sector (19%), is een opleiding gaan volgen (18%) of had geen andere baan gevonden en is werkloos (18%, zie Tabel 2-7). Het grootste aandeel werknemers dat in de eigen sector is blijven werken bevindt zich in de diervoederkolom in de handelschakel: 31 procent is na vertrek weer werkzaam bij een ander bedrijf in dezelfde subsector en 13 procent is na vertrek nog werkzaam in de akkerbouw- en diervoedersectoren. Bij de categorie 'overig' zijn verschillende bestemmingen door werkgevers aangegeven: werknemers zijn bijvoorbeeld naar het buitenland vertrokken of zijn een eigen bedrijf begonnen.

Tabel 2-7 Bestemming vertrokken werknemers in procenten n=289

Schakels	Kolommen	Ander bedrijf in uw eigen subsector	Ander bedrijf in de akkerbouw- en diervoedersectoren (buiten de eigen subsector)	Bedrijf in andere sector dan de eigenakkerbouw	Studie/dagonderwijs	Werkloos	Arbeidsongeschikt	(Pre-)pensioen/UT	Huisvrouw/huisman	Overig
Teelt		7	7	7	20	27	0	13	0	20
Industrie	granen (excl. diervoeder)	23	3	24	17	15	3	7	3	5
	diervoeder	15	4	31	7	11	0	18	0	14
	<i>totaal</i>	<i>22</i>	<i>4</i>	<i>25</i>	<i>16</i>	<i>14</i>	<i>2</i>	<i>9</i>	<i>2</i>	<i>6</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	13	6	24	19	11	0	15	3	8
	diervoeder	31	13	31	0	25	0	0	0	0
	suiker	10	1	37	23	5	1	0	11	11
	<i>totaal</i>	<i>13</i>	<i>6</i>	<i>32</i>	<i>18</i>	<i>8</i>	<i>1</i>	<i>7</i>	<i>6</i>	<i>8</i>
Totaal		14	5	19	18	18	1	10	2	12

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

2.7 Saldo in- en uitstroom

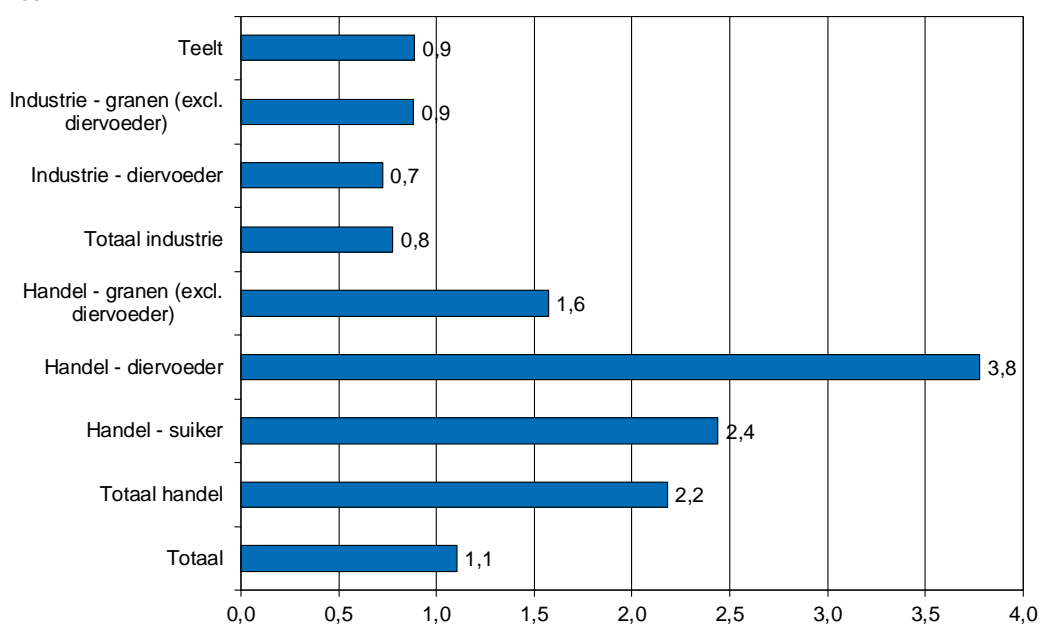
In deze paragraaf is een vergelijking gemaakt tussen de instroom van nieuwe werknemers en de uitstroom van voormalige werknemers. Een positief saldo, dat wil zeggen een hogere instroom dan uitstroom, betekent een werkgelegenheidsgroei in 2010.

Meer werknemers aangenomen dan vertrokken

Het procentuele saldo in- en uitstroom is gebaseerd op het aantal aangenomen en vertrokken werknemers in loondienst als onderdeel van het totale aantal werknemers in loondienst. In [Figuur 2.1](#) is te zien dat voor de akkerbouw- en diervoedersectoren als geheel dit ongeveer 1 procent is (1,1%). Dit houdt in dat wanneer rekening wordt gehouden met het aantal vertrokken werknemers, het aantal werknemers in loondienst in 2010 met 1 procent is toegenomen. Dit percentage ligt vooral hoog in de diervoederhandel. Hier is het aantal werknemers in loondienst in 2010 met ongeveer 4 procent toegenomen. De werkgelegenheid in termen van werknemers in loondienst is hiermee toegenomen voor de akkerbouw- en diervoedersectoren als geheel, alsook voor de diverse schakels en kolommen.

Figuur 2.1 Procentueel saldo instroom - uitstroom werknemers in loondienst als aandeel van het totaal aantal werknemers in loondienst in procenten

n=951



Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Instroom gelijk aan uitstroom bij de meeste bedrijven

In Tabel 2-8 is te zien dat bij de meerderheid van de bedrijven sprake is van een gelijke in- en uitstroom (84%). Dit houdt in dat er bij de meeste bedrijven in 2010 evenveel werknemers in loondienst zijn aangenomen als dat er zijn vertrokken. Hieronder vallen ook bedrijven waar geen nieuwe werknemers zijn aangenomen en waar ook geen werknemers zijn vertrokken. Bij deze bedrijven is de werkgelegenheid per saldo dus gelijk gebleven. Bij negen procent van de bedrijven in de akkerbouw- en diervoedersectoren als geheel zijn meer werknemers in loondienst binnengekomen, dan dat er uit zijn gegaan. In de diervoederkolom binnen de industrieschakel zijn bij bijna een derde van de bedrijven meer vaste krachten aangenomen dan dat er zijn vertrokken (31%); een werkgelegenheidstoename. Bij een vijfde van de bedrijven binnen deze kolom vertrokken meer vaste krachten dan dat er binnenkwamen (21%); een werkgelegenheidsdaling. Voor de akkerbouw- en diervoedersectoren als geheel, was dit het geval bij acht procent van de bedrijven.

Tabel 2-8 Saldo in- en uitstroom van de bedrijven in procenten n=951

		percentage bedrijven met meer instroom dan uitstroom	percentage bedrijven met gelijke in- en uitstroom	percentage bedrijven met meer uitstroom dan instroom
Teelt		5	90	5
Industrie	granen (excl. diervoeder)	17	66	17
	diervoeder	31	48	21
	totaal	18	64	18
Handel	granen (excl. diervoeder)	13	79	8
	diervoeder	9	91	0
	suiker	14	77	9

	<i>Subtotaal handel</i>	13	80	7
Totaal		9	84	8

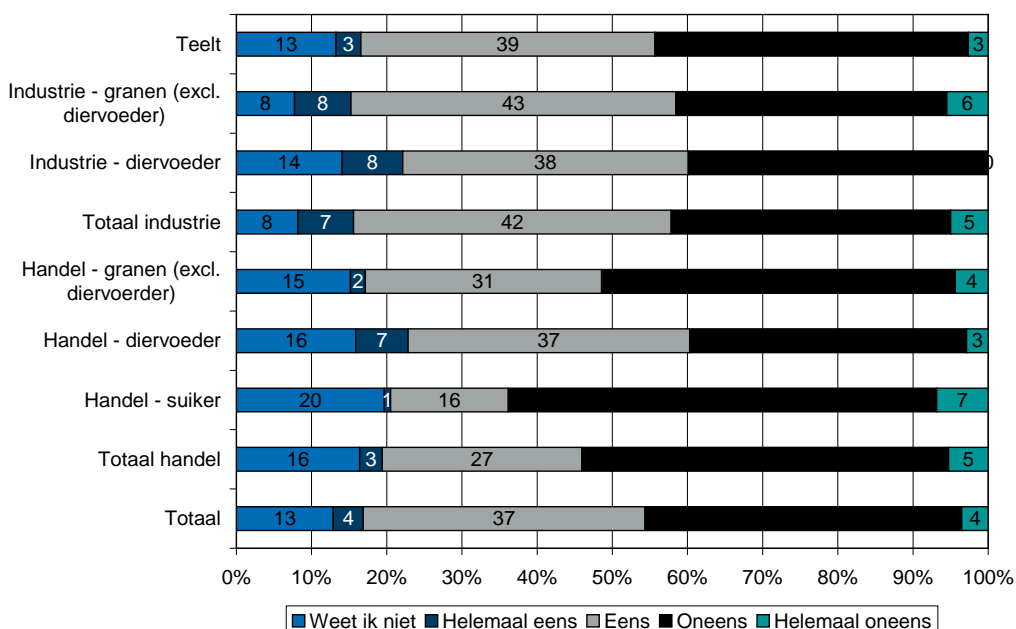
Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

2.8 Toekomstverwachtingen werkgevers

Verwachtingen ontwikkeling werkgelegenheid ongunstig

De meeste werkgevers in de akkerbouw- en diervoedersectoren verwachten niet dat de werkgelegenheid binnen de sector over vijf jaar aanzienlijk gedaald zal zijn (46%). Tegelijkertijd zegt een relatief grote groep (41%) wel van mening te zijn dat de werkgelegenheid sterk zal dalen de komende jaren. Het zijn hierbij vooral de werkgevers in de industrieschakel (49%) die de werkgelegenheid voor de komende vijf jaar negatief inschatten. De werkgevers in de handelschakel zijn het meest optimistisch over de werkgelegenheidsontwikkeling in de sector (54%). Vergeleken met de werkgevers in Nederland⁷ - twee procent is van mening is dat de werkgelegenheid na 2010 zal dalen- zijn de werkgevers in de akkerbouw- en diervoedersectoren minder optimistisch gestemd.

Figuur 2.2 Stelling: Ik verwacht dat over 5 jaar de werkgelegenheid in de sector aanzienlijk gedaald zal zijn. In procenten, n=945



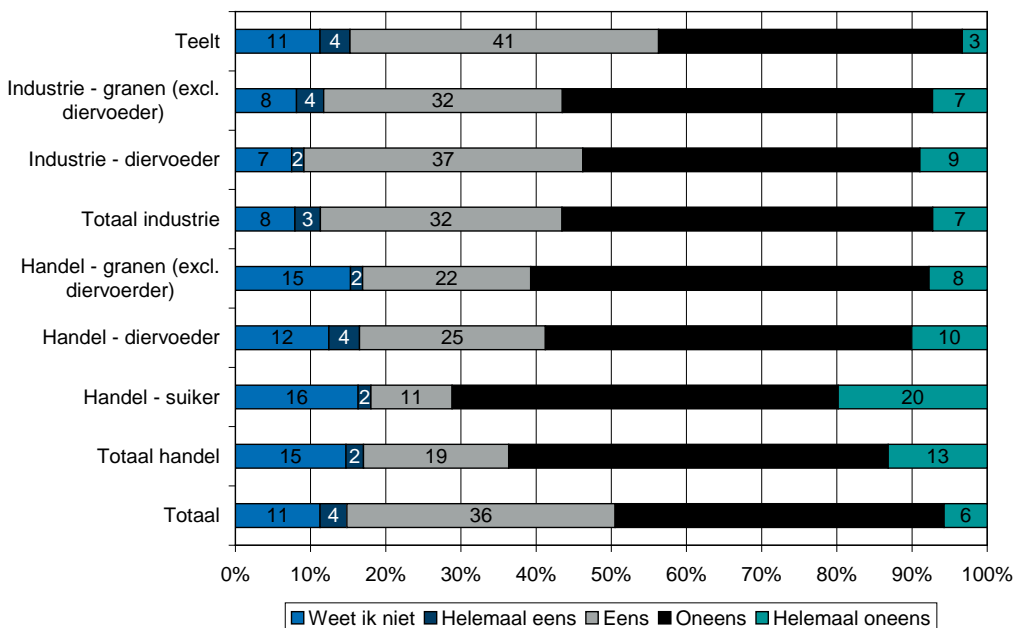
Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Werkgevers in teelt verwachten minder werkgelegenheid door nieuwe machines en apparatuur

Van alle werkgevers in de akkerbouw- en diervoedersectoren is 40 procent het (helemaal) eens met de stelling dat de werkgelegenheid in de eigen bedrijfstak de komende jaren minder wordt door de invoering van nieuwe machines en apparatuur. Dit is nog meer het geval bij de werkgevers in de teelt en minder in de handel.

⁷ Vacatures in Nederland 2010. Ecorys, 2011.

Figuur 2.3 Stelling: de werkgelegenheid in onze bedrijfstak zal in de komende jaren duidelijk minder worden door invoering van nieuwe machines en apparatuur. In procenten, n=945

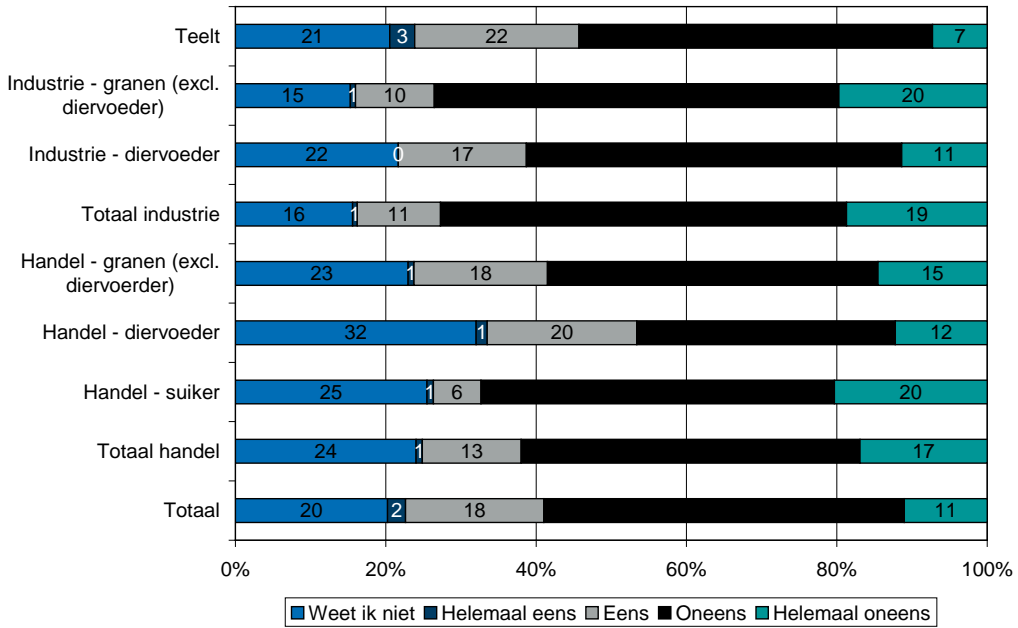


Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Akkerbouw- en diervoedersectoren volgens veel werkgevers niet afhankelijk van werknemers uit het buitenland

Een vijfde van de werkgevers is van mening dat de Nederlandse akkerbouw- en diervoedersectoren werknemers uit het buitenland in dienst moet nemen om te kunnen overleven. Dit is vooral het geval bij werkgever uit de diervoederhandel en de teelt, waar respectievelijk 21 en 25 procent van de werkgevers van mening is dat het voor het voortbestaan van de akkerbouw- en diervoedersectoren noodzakelijk is om werknemers uit het buitenland in dienst te nemen. Het grootste deel van de werkgevers is het echter (helemaal) niet eens met de stelling dat het de enige manier is om te kunnen overleven (59%). Vooral werkgevers uit de industrieschakel zijn niet van mening dat de sector afhankelijk is van buitenlandse arbeidskrachten (73%). Binnen de handelschakel zijn het vooral de werkgevers uit de suikerkolom die niet van mening zijn dat de sector buitenlandse krachten nodig heeft om draaiende te blijven (67%).

Figuur 2.4 Stelling: de enige manier waarop de akkerbouw- en diervoedersectoren in Nederland kan overleven, is door werknemers uit het buitenland in dienst te nemen. In procenten, n=945



Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

3 Samenstelling personeelsbestand

3.1 Werknemers naar dienstverband

Grootste aandeel flexkrachten in de teelt

83 procent van de werknemers die in januari 2011 in de sector werkzaam zijn, is werkzaam in loondienst (zie Tabel 3-1). 17 procent van de mensen in de sector, werkte op moment van de enquête in de sector als uitzend- of payrollkracht, gelegenheidswerker of zzp'er. Binnen de teeltsector is relatief gezien het aandeel inleenkrachten het hoogst (28%). In de graanindustrie zijn relatief gezien de minste inleenkrachten werkzaam (4%).

Vergeleken met Nederland als geheel ligt het percentage werknemers dat niet in loondienst werkzaam is in de akkerbouw- en diervoedersectoren hoger. Uit cijfers van het CBS⁸ blijkt namelijk dat ruim 9 procent van de beroepsbevolking een flexibel contract heeft en dus niet in loondienst is.

Hier moet wel bij opgemerkt worden dat het bij het aantal inleenkrachten gaat om een momentopname. De werkgevers is op een bepaald tijdstip in januari gevraagd hoeveel mensen zij in dienst hadden die niet op de loonlijst staan. Het aandeel werknemers niet in loondienst is hiermee niet meer dan een indicatie, aangezien dit met (onder andere) piekperiodes kan fluctueren.

Tabel 3-1 Aandeel werknemers in loondienst op het totaal aantal werknemers werkzaam in de akkerbouw- en diervoedersectoren, n=757

Schakels	Kolommen	Aandeel in loondienst	Aandeel niet in loondienst
Teelt		72	28
Industrie	granen (excl. diervoeder)	96	4
	diervoeder	91	9
	<i>totaal</i>	<i>95</i>	<i>5</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	91	9
	diervoeder	94	6
	suiker	88	12
	<i>totaal</i>	<i>89</i>	<i>11</i>
Totaal		83	17

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Viervijfde werknemers heeft een vast contract

In Tabel 3-2 is te zien dat voor de akkerbouw- en diervoedersectoren 83 procent van de werknemers in loondienst een vast dienstverband heeft tegenover 17 procent een tijdelijk dienstverband. Voor Nederland als geheel is het aandeel werknemers met een vast dienstverband 69 procent⁹. Het aandeel werknemers met een vast contract is in de akkerbouw- en diervoedersectoren dus hoog vergeleken met andere sectoren. Binnen de suikerhandel zijn er vergeleken met de andere kolommen relatief meer mensen met een tijdelijk contract (23%).

⁸ Bron: CBS, beroepsbevolking naar geslacht en leeftijd (2010).

⁹ Bron: CBS, werkgelegenheid, kenmerken baan naar SBI (2009).

Tabel 3-2 Aandeel werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband op het totaal aantal werknemers in loondienst, n=733

Schakels	Kolommen	Werknemers in loondienst	Aandeel werknemers met vast dienstverband	Aandeel werknemers met tijdelijk dienstverband	Aandeel werknemers met tijdelijk contract langer dan 6 maanden	Aandeel werknemers met tijdelijk contract korter dan 6 maanden
Teelt		100	83	17	11	5
Industrie	granen (excl. diervoeder)	100	81	19	17	2
	diervoeder	100	87	13	13	0
	<i>totaal</i>	<i>100</i>	<i>81</i>	<i>19</i>	<i>16</i>	<i>2</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	100	89	11	8	3
	diervoeder	100	86	14	14	0
	suiker	100	77	23	19	4
	<i>totaal</i>	<i>100</i>	<i>84</i>	<i>16</i>	<i>13</i>	<i>3</i>
Totaal		100	83	17	13	4

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

3.2 Kenmerken van werknemers in vast dienstverband

In deze paragraaf zijn de kenmerken van werknemers met een vast dienstverband weergegeven en de kenmerken van hun contracten. Hierbij komt het aantal uren dat men per week werkt, de leeftijdsverdeling, het aantal jaren dat men in dienst is, het opleidingsniveau en enkele andere achtergrondkenmerken van de vaste krachten aan bod.

Helft vaste krachten werkt meer dan 36 uur

De onderstaande tabel geeft de verdeling weer van het aantal uren per week dat vaste krachten werken. Hieruit blijkt dat de meeste vaste krachten in de akkerbouw- en diervoedersectoren (47%) een fulltime aanstelling hebben van meer dan 36 uur per week. Vooral bij de diervoederkolommen blijkt dat de meeste vaste krachten een fulltime contract hebben (69% in de industrieschakel en 62% in de handelschakel). In de graanindustrie en in de suikerhandel wordt juist meer gewerkt met parttime contracten van minder dan 36 uur. Binnen beiden kolommen bevindt zich ook het grootste aandeel vaste krachten met een contract korter dan 20 uur (31% en 23%).

In de akkerbouw- en diervoedersectoren werken mensen meer fulltime dan in de rest van Nederland. Vergeleken met de Nederlandse beroepsbevolking waar 25 procent van de werknemers een contract van minder dan 20 uur hebben, hebben werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren minder vaak een dergelijk contract (18%) en vaker een contract van meer dan 20 uur.

Tabel 3-3 Omvang dienstverband van de vaste krachten in uren per week¹⁰. In procenten n=695

Schakels	Kolommen	korter dan 20 uur	20 t/m 36 uur	meer dan 36 uur	geen vaste uren
Teelt		11	31	54	4
Industrie	granen (excl. diervoeder)	31	39	30	1
	diervoeder	6	25	69	0
	<i>totaal</i>	<i>28</i>	<i>38</i>	<i>33</i>	<i>1</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	7	24	65	4
	diervoeder	18	17	62	3
	suiker	23	33	43	1
	<i>totaal</i>	<i>16</i>	<i>27</i>	<i>56</i>	<i>2</i>
Totaal		18	33	47	3
<i>Nederlands beroepsbevolking¹¹</i>		<i>25</i>	<i>26</i>	<i>48</i>	<i>-</i>

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Percentage 55+ hoog, vooral in de teelt

De leeftijdsverdeling van de vaste krachten in de akkerbouw- en diervoedersectoren komt redelijk overeen met die van de Nederlandse beroepsbevolking (CBS) (zie Tabel 3-4). De meeste werknemers binnen de akkerbouw- en diervoedersectoren zijn tussen de 23 en 44 jaar oud (46%), wat overeenkomt met de beroepsbevolking volgens CBS gegevens (49%). Wel valt op dat een relatief groot deel van de vaste krachten in de teeltschakel 55 jaar of ouder is (32%). Naast dat dit aandeel bij de Nederlandse beroepsbevolking meer dan de helft lager is (14%), is ook het aandeel vaste werknemers binnen die leeftijdscategorie voor de akkerbouw- en diervoedersectoren als geheel lager (20%). In de graanindustrie en in de suikerhandel werken relatief gezien de meeste jongeren tot 23 jaar (16% en 14%). Dit aandeel ligt zowel boven het landelijke als het gemiddelde in de akkerbouw- en diervoedersectoren (11%).

Tabel 3-4 Leeftijdsverdeling van vaste krachten in procenten n=681

Schakels	Kolommen	t/m 22 jaar	23 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar of ouder
Teelt		9	40	19	32
Industrie	granen (excl. diervoeder)	16	52	23	9
	diervoeder	5	48	31	16
	<i>totaal</i>	<i>15</i>	<i>52</i>	<i>24</i>	<i>10</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	5	47	31	17
	diervoeder	5	42	38	16
	suiker	14	51	22	13
	<i>totaal</i>	<i>8</i>	<i>49</i>	<i>28</i>	<i>15</i>
Totaal		11	46	23	20
<i>Nederlandse beroepsbevolking¹²</i>		<i>11</i>	<i>49</i>	<i>26</i>	<i>14</i>

¹⁰ Volgens de cao graanbewerkende en verwerkende bedrijven is fulltime 38 uur per week.

¹¹ Bron: CBS, werkgelegenheid, geslacht, dienstverband, kenmerken baan, cao sector 2009.

¹² Bron: CBS, beroepsbevolking naar geslacht en leeftijd 2010.

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Groot aandeel werknemers relatief lang werkzaam voor dezelfde werkgever

Bijna een kwart van de werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren is meer dan 20 jaar werkzaam voor zijn of haar werkgever (zie Tabel 3-5). Dit percentage is het hoogst in de teeltschakel (40%), waar ook (zoals in Tabel 3-4) de meeste 55plussers werkzaam zijn. Ruim een derde van de vaste krachten in de sector is minder dan zes jaar werkzaam bij zijn of haar werkgever (36%). Dit aandeel is vooral hoog bij de suikerhandel, waar 58 procent korter dan zes jaar en slechts vier procent langer dan 20 jaar in dienst is. Dit kan duiden op een hoger verloop binnen deze kolom, vergeleken met de andere kolommen.

Vergeleken met cijfers uit onderzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹³, werken mensen in de akkerbouw- en diervoedersectoren langer voor dezelfde werkgever: 44 procent van de werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren werkt langer dan 10 jaar voor dezelfde werkgever tegenover 39 procent van de werknemers in Nederland als geheel.

Tabel 3-5 Het aantal jaren dat vaste krachten in dienst zijn, in procenten n=672

Schakels	Kolommen	minder dan 6 jaar	6 tot 10 jaar	11 tot 15 jaar	15 tot 20 jaar	meer dan 20 jaar
Teelt		28	18	9	6	40
Industrie	granen (excl. diervoeder)	41	24	19	5	10
	diervoeder	35	14	10	15	24
	<i>totaal</i>	<i>41</i>	<i>24</i>	<i>18</i>	<i>6</i>	<i>11</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	36	17	16	11	19
	diervoeder	33	12	18	9	27
	suiker	58	21	10	7	4
	<i>totaal</i>	<i>43</i>	<i>19</i>	<i>14</i>	<i>10</i>	<i>14</i>
Totaal		36	20	13	7	24
<i>Nederland</i>		<i>42</i>	<i>26</i>			<i>39</i>

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Meeste werknemers hebben een mbo of vmbo diploma

De meeste vaste werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren hebben een mbo opleidingsniveau (46%), daarnaast zijn ook veel vaste werknemers van vmbo (38%). 12 procent van de vaste werknemers heeft een hbo dan wel universitair opleidingsniveau. Vooral in de handelschakel zijn relatief veel hoogopgeleiden te vinden (22%). In de granenkolom binnen de industrieschakel is dit aandeel lager (7%) en heeft de meerderheid van de vaste krachten een opleidingsniveau op vmbo-niveau (58%).

Vergeleken met de Nederlandse beroepsbevolking zijn er in de akkerbouw- en diervoedersectoren relatief veel werknemers met een vmbo opleidingsniveau (38% tegenover 15% landelijk). Het aandeel werknemers met een mbo- of hbo/universiteitsdiploma is in de akkerbouw- en diervoedersectoren lager dan het landelijk gemiddelde.

¹³ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2010). *Tendrapport Aanbod van Arbeid 2009*.

Tabel 3-6 Opleidingsniveau van vaste krachten, in procenten n=633

Schakels	Kolommen	basisschool	Lbo/vmbo/ mavo	Mbo (niv. 2, 3, 4)/havo/vwo	Hbo/ universiteit
Teelt		4	30	57	10
Industrie	granen (excl. diervoeder)	2	58	32	7
	diervoeder	3	36	45	17
	<i>totaal</i>	<i>2</i>	<i>56</i>	<i>34</i>	<i>8</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	3	25	51	20
	diervoeder	1	27	48	24
	suiker	2	34	40	24
	<i>totaal</i>	<i>2</i>	<i>30</i>	<i>45</i>	<i>22</i>
Totaal		3	38	46	12
<i>Nederlandse beroepsbevolking¹⁴</i>		<i>4</i>	<i>15</i>	<i>57</i>	<i>24</i>

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Geslacht

De helft van de vaste krachten in de industrieschakel is vrouw (50%) tegenover 30 procent van alle vaste krachten in de akkerbouw- en diervoedersectoren als geheel. Vooral in de granenkolom binnen de industrieschakel is een groot deel van de vaste krachten vrouwelijk (53%). Daarnaast is het aandeel vrouwelijke medewerkers in de suikerhandel relatief hoog (47%) vergeleken met het totaal. Binnen de sector als geheel is het aandeel vrouwelijke vaste krachten 30 procent. Vergeleken met het Nederlandse gemiddelde¹⁵ (46%) is deze laag.

Aandeel werknemers met technische of groene opleiding het hoogst in teelt

Onder de vaste werknemers heeft 16 procent van de werknemers een technische opleiding en nog eens 27 procent een groene opleiding gevolgd. In de teeltschakel is het percentage vaste krachten met een technische opleiding het hoogst (23%). Dit geldt ook voor het percentage vaste krachten met een groene opleiding, welke in de teeltschakel is 52 procent is.

Het percentage leidinggevendenden onder de vaste krachten is het hoogst bij de teeltschakel (43%). Voor de akkerbouw- en diervoedersectoren als geheel is het percentage leidinggevendenden 30 procent.

¹⁴ Bron: CBS, beroepsbevolking, geslacht 2010.

¹⁵ Bron: CBS, beroepsbevolking, geslacht 2010.

Tabel 3-7 Aandeel werknemers met een groene/technische opleiding, vrouwen en leidinggevenden onder totaal vaste werknemers, in procenten

Schakels	Kolommen	Aandeel werknemers met technische opleiding, n=666	Aandeel werknemers met groene opleiding, n=662	Aandeel vrouwelijke werknemers, n=685	Aandeel leidinggevenden, n=688
Teelt		23	52	11	43
Industrie	granen (excl. diervoeder)	9	4	53	15
	diervoeder	21	23	22	25
	<i>totaal</i>	<i>10</i>	<i>5</i>	<i>50</i>	<i>16</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	14	25	27	29
	diervoeder	17	21	29	35
	suiker	8	3	47	28
	<i>totaal</i>	<i>12</i>	<i>15</i>	<i>35</i>	<i>27</i>
Totaal		16	27	30	30

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Weinig allochtonen op de loonlijst

Van de vaste krachten in de akkerbouw- en diervoedersectoren is drie procent allochtoon (zie Tabel 3-8). Dit aandeel is het grootst in de suikerkolom binnen de handelschakel, waar 10 procent van de vaste krachten van allochtone afkomst is. Binnen de teeltschakel is het aandeel vaste krachten van allochtone afkomst het laagst (1%). Gekeken naar specifieke afkomst van de vaste krachten, is in Tabel 3-8 te zien dat 1 procent van de vaste krachten van Poolse afkomst is. Een even hoog aandeel is te zien voor werknemers van Turkse afkomst. Vergeleken met het percentage werkzame allochtonen in Nederland (18%) is het aandeel allochtone werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren relatief laag (3%).¹⁶

Tabel 3-8 Aandeel werknemers van allochtone afkomst onder totaal aantal vaste krachten. In procenten

Schakels	Kolommen	Aandeel allochtone werknemers, n=682	Aandeel werknemers van Poolse afkomst, n=680	Aandeel werknemers van Bulgaars/Roemeense afkomst, n=681	Aandeel werknemers van Marokkaanse afkomst, n=674	Aandeel werknemers van Turkse afkomst, n=674
Teelt		1	1	0	0	0
Industrie	granen (excl. diervoeder)	4	0	0	0	1
	diervoeder	3	2	0	0	0
	<i>totaal</i>	<i>4</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>

¹⁶ Bron: CBS, werknemers en loon; economische activiteit en herkomst

Schakels	Kolommen	Aandeel allochtone werknemers, n=682	Aandeel werknemers van Poolse afkomst, n=680	Aandeel werknemers van Bulgaars/Roemeense afkomst, n=681	Aandeel werknemers van Marokkaanse afkomst, n=674	Aandeel werknemers van Turkse afkomst, n=674
Handel	granen (excl. diervoeder)	2	0	0	0	0
	diervoeder	4	0	0	1	1
	suiker	10	0	0	1	4
	<i>totaal</i>	<i>7</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
Totaal		3	1	0	0	1

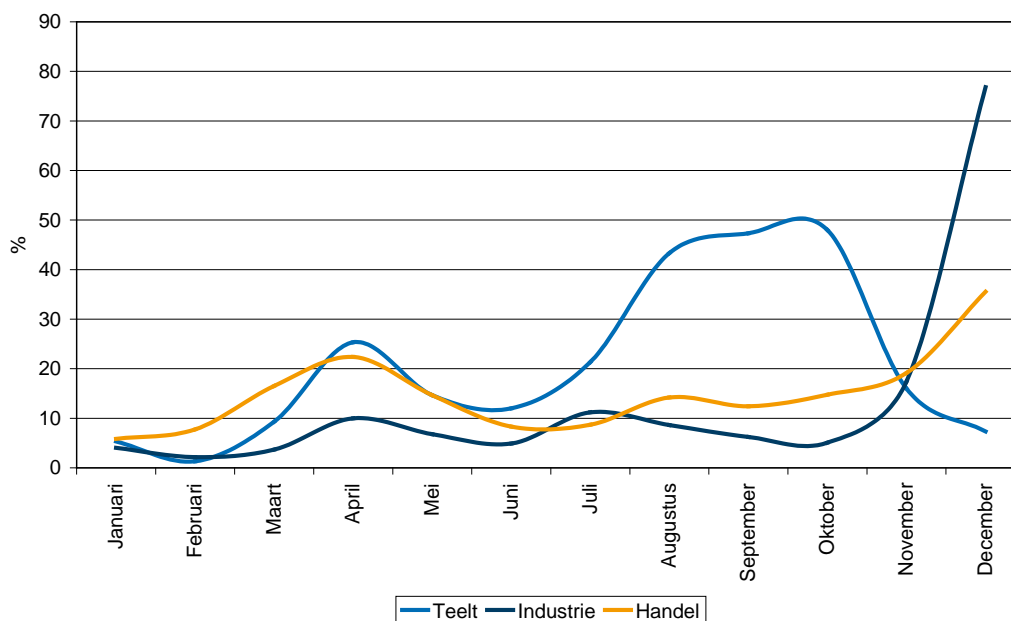
Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

3.3 Inleenkrachten

Inzet inleenkrachten

Naast de werknemers op de eigen loonlijst wordt er gebruik gemaakt van inleenkrachten. Hieronder vallen werknemers werkzaam via uitzendbureaus, payroll- en andere inleenbedrijven. Deze krachten zijn formeel gezien niet in dienst van het bedrijf waar zij werkzaam zijn, maar in dienst van het betreffende bedrijf waarvan zij ingeleend worden. Uit [Tabel 3-1](#) bleek dat 17 procent van de werkzame personen (op moment van de enquête in januari) bestond uit inleenkrachten. Dit is een momentopname. De inzet van inleenkracht varieert door het jaar heen, afhankelijk van piekperiodes (zie [Figuur 3.1](#)). Verwachting is dat het aandeel inleenkrachten in bijvoorbeeld april of oktober (op basis van piekperiodes in [Figuur 3.1](#)) hoger zal zijn dan in dit rapport weergegeven wordt op basis van cijfers uit januari.

Figuur 3.1 Piekperiodes volgens de werkgevers in procenten (meerdere antwoorden mogelijk), n=944



Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Inleenkrachten voornamelijk via uitzendbureau

Een groot deel van de inleenkrachten is afkomstig van een uitzendbureau (27%). Vooral in de industrieschakel wordt veel gebruik gemaakt van uitzendbureaus bij het inlenen van extra krachten (43%), terwijl bij de teelt relatief weinig gebruik wordt gemaakt van uitzendbureaus bij het inlenen van extra krachten (21%). In vergelijking met de andere kolommen, wordt vooral in de granenindustrie gebruik gemaakt van payrolling (16%). Freelancers of ZZP'ers worden het meest ingezet (29%). Van bedrijfsverzorgers wordt het minst gebruik gemaakt, vergeleken met de andere inleenkrachten (2%). Alleen de werkgevers in de teelt en de diervoederindustrie maken hier gebruik van. Bij de categorie 'overige losse krachten' noemden werkgevers veelal gelegenheidswerkers.

Tabel 3-9 Herkomst inleenkrachten werkzaam bij de geënquêteerde bedrijven in januari, in procenten, n=1186 (meerdere antwoorden mogelijk).

Schakels	Kolommen	via uitzend- bureau	freelancer of ZZP'er	collegiale inleen	payrolling	Bedrijfs- verzorgers	overige losse krachten
Teelt		21	31	9	3	9	27
Industrie	granen (excl. diervoeder)	39	24	1	16	0	19
	diervoeder	49	33	6	2	2	10
	<i>totaal</i>	<i>43</i>	26	2	12	0	16
Handel	granen (excl. diervoeder)	40	29	10	3	0	18
	diervoeder	14	22	19	0	0	44
	suiker	27	23	0	6	0	44
	<i>totaal</i>	<i>32</i>	23	8	9	0	28
Totaal		27	29	7	6	6	25

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Een vijfde van de werkgevers maakt wel eens gebruik van uitzendkrachten

Bijna een vijfde van alle bedrijven in de akkerbouw- en diervoedersectoren geeft aan *wel eens* gebruik te maken van uitzendkrachten (18%). Bedrijven uit de diervoederkolom in de industrieschakel (24%) en bedrijven uit de teeltschakel (23%) geven het vaakst aan met uitzendkrachten te werken (zie Tabel 3-10).

Tabel 3-10 Aandeel bedrijven dat wel eens gebruik maakt van uitzendkrachten, n=862

Schakels	Kolommen	Aandeel bedrijven
Teelt		23
Industrie	granen (excl. diervoeder)	9
	diervoeder	24
	<i>totaal</i>	<i>11</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	12
	diervoeder	4
	suiker	2
	<i>totaal</i>	<i>6</i>
Totaal		18

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Kosten uitzendwerk gelijk aan 40 procent van de loonsom

40 procent van de loonkosten in de akkerbouw- en diervoedersectoren wordt besteed aan uitzendwerk (zie Tabel 3-11). Vooral in de teeltschakel is het percentage bestede kosten van de totale loonsom groot (46%). Bij de handelschakel is dit percentage relatief laag in vergelijking met de andere twee schakels (11%), wat vooral komt door het lage percentage loonsom dat is besteed aan uitzendkrachten binnen de diervoederkolom (1%).

Tabel 3-11 Percentage van de totale loonsom besteed aan uitzendwerk, n=157

Schakels	Kolommen	percentage loonsom besteed aan uitzendwerk
Teelt		46
Industrie	granen (excl. diervoeder)	26
	diervoeder	14
	<i>totaal</i>	23
Handel	granen (excl. diervoeder)	10
	diervoeder	1
	suiker	18
	<i>totaal</i>	11
Totaal		40

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Piekperiode(n) voornaamste reden voor uitzendwerk

Een ruime meerderheid van de werkgevers noemt de piekperiode(n) als voornaamste reden om uitzendkrachten in te zetten (79%) (zie Tabel 3-12). Vooral de teeltschakel maakt gebruik van uitzendkrachten ten tijde van piekperioden (88%), terwijl binnen de industrieschakel 46 procent de piekperioden noemt als reden om uitzendkrachten in te zetten.

Structurele inzet uitzendkrachten hoog

12 procent van de werkgevers geeft aan structureel te werken met uitzendkrachten. Vooral in de industrieschakel is dit het geval, waar bijna een kwart (24%) aangeeft structureel uitzendkrachten in te zetten. Ook noemen relatief veel werkgevers een andere reden om gebruik te maken van uitzendkrachten (14%). Hierbij noemen zij vooral zaken als flexibiliteit van uitzendkrachten, ten opzichte van de inzet van vaste krachten.

Tabel 3-12 Redenen inzet uitzendkrachten, in procenten (meerdere antwoorden mogelijk), n=249

Schakels	Kolommen	Piekperiode	Ziekte van zittend personeel	Zwangerschap van zittend personeel	Vakantie van zittend personeel	Manier om personeel te werven	Wij werken altijd (structureel) met uitzendkrachten	Eigen personeel te veel rompslomp (administratie)	Anderere reden
Teelt		88	0	0	0	0	10	0	13
Industrie	granen (excl. diervoeder)	50	33	5	12	8	23	0	14
	diervoeder	37	8	4	11	4	20	11	37
	<i>totaal</i>	46	27	4	11	10	24	2	19

Schakels	Kolommen	Plekperiode	Ziekte van zittend personeel	Zwangerschap van zittend personeel	Vakantie van zittend personeel	Manier om personeel te werven	Wij werken altijd (structureel) met uitzendkrachten	Eigen personeel te veel rompslomp (administratie)	Andere reden
Handel	granen (excl. diervoeder)	60	8	0	3	5	14	0	23
	diervoeder	74	35	0	35	0	0	0	26
	suiker	66	16	0	5	19	5	0	29
	<i>totaal</i>	<i>66</i>	<i>11</i>	<i>0</i>	<i>5</i>	<i>9</i>	<i>12</i>	<i>0</i>	<i>21</i>
Totaal		79	5	1	2	2	12	0	14

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Volop uitzendkrachten beschikbaar

De meeste werkgevers die gebruik maken van uitzendkrachten geven aan dat wanneer zij uitzendkrachten nodig hebben, deze altijd beschikbaar zijn (81%). 20 procent van de werkgevers in suikerhandel geeft aan vaak geen uitzendkrachten te kunnen vinden wanneer zij deze nodig hebben.

Tabel 3-13 Beschikbaarheid uitzendkrachten in procenten, n=189

Schakels	Kolommen	Altijd	Bijna altijd	Vaak niet	Nooit
Teelt		83	18	0	0
Industrie	granen (excl. diervoeder)	81	16	2	1
	diervoeder	73	20	7	0
	<i>totaal</i>	<i>79</i>	<i>17</i>	<i>4</i>	<i>1</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	70	24	7	0
	diervoeder	74	26	0	0
	suiker	69	11	20	0
	<i>totaal</i>	<i>71</i>	<i>21</i>	<i>8</i>	<i>0</i>
Totaal		81	18	1	0

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Veel werkgevers onbekend met brancheverenigingen uitzendbureaus

Voor de meerderheid van de werkgevers uit de akkerbouw- en diervoedersectoren is het onbekend bij welke branchevereniging het door hun ingezette uitzendbureau lid is (63%). Een kwart van de werkgevers geeft aan dat het uitzendbureau waar zij (het meest) gebruik van maken bezit over een NEN 4400-1 certificaat. Om dit certificaat te krijgen, moet een uitzendbureau voldoen aan bepaalde eisen omtrent de personeels- en loonadministratie. Wanneer zij aan deze eisen voldoen, zijn werkgevers die arbeidskrachten inlenen beter beschermd tegen illegaliteit, zoals het niet afdragen van belastingen en sociale verzekeringspremies. Vooral de werkgevers in de handelschakel geven vaak aan dat het uitzendbureau waarmee zij werken in bezit is van dit certificaat (40%).

Tabel 3-14 Beschikking uitzendbureaus over certificering of lidmaatschap branchevereniging (meerdere antwoorden mogelijk). In procenten n=138

Schakels	Kolommen	Een NEN 4400- 1 certificaat	Lidmaatschap van ABU	Lidmaatschap van NBBU	Lidmaatschap van VIA	Uitzendbureau is lid van een branche- vereniging, maar onbekend
Teelt		24	7	0	0	69
Industrie	granen (excl. diervoeder)	16	27	17	2	48
	diervoeder	40	33	7	0	28
	<i>totaal</i>	<i>21</i>	<i>31</i>	<i>15</i>	<i>3</i>	<i>43</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	49	37	4	0	18
	diervoeder	40	0	30	0	70
	suiker	45	14	0	0	62
	<i>totaal</i>	<i>40</i>	<i>24</i>	<i>6</i>	<i>0</i>	<i>43</i>
Totaal		25	12	3	0	63

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

3.4 Stagiairs en bbl'ers

Er zijn diverse opleidingen binnen het mbo gericht op de akkerbouw- en diervoedersectoren. Binnen het mbo zijn twee leerwegen: de beroepsopleidende leerweg (bol) en de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Bij de bol-variant volgen leerlingen dagonderwijs en wordt er stage gelopen. Bij de bbl-variant zijn de leerlingen in dienst van het bedrijf en volgen zij tegelijkertijd een opleiding.

Vooraf veel mbo'ers werkzaam in de teelt en graanindustrie

Vergeleken met het totaal aantal werknemers in loondienst in de akkerbouw- en diervoedersectoren is zeven procent stagiair. Het aandeel bbl'ers voor de akkerbouw- en diervoedersectoren als geheel is twee procent. Vooral binnen de teeltschakel en de industrieschakel granen is het aandeel stagiaires vergeleken met het totaal aantal werknemers in loondienst groot (9% en 8%). Het aandeel bbl'ers vergeleken met het aantal werknemers in loondienst is vooral in de graanindustrie groot (5%).

Tabel 3-15 Percentage stagiaires en bbl'ers van het totaal aantal werknemers in loondienst (januari) in procenten

Schakels	Kolommen	aandeel stagiaires n=734	aandeel bbl'ers n=732
Teelt		9	1
Industrie	granen (excl. diervoeder)	8	5
	diervoeder	1	1
	<i>totaal</i>	<i>7</i>	<i>5</i>

Schakels	Kolommen	aandeel stagiaires n=734	aandeel bbl'ers n=732
Handel	granen (excl. diervoeder)	3	0
	diervoeder	2	1
	suiker	3	1
	<i>totaal</i>	<i>3</i>	<i>1</i>
Totaal		7	2

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

4 Werving van nieuw personeel

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de werving van nieuw personeel. Eerst is het percentage bedrijven met openstaande vacatures weergegeven en de kenmerken hiervan. Vervolgens is de mate waarin werkgevers in 2010 gezocht hebben naar nieuw personeel en de knelpunten bij de werving van personeel weergegeven. Tot slot komt (met het oog op de toekomst) bedrijfsopvolging en de mate waarin dit een probleem is volgens werkgevers aan bod.

4.2 Vacatures

Deze paragraaf geeft informatie over het percentage bedrijven met openstaande vacatures, het gemiddelde aantal openstaande vacatures en de verhouding hiervan ten opzicht van het aantal mensen in loondienst. Daarnaast komen de eigenschappen van de vacatures naar voren en wordt vervolgens ingegaan op het aantal bedrijven dat actief naar nieuwe werknemers heeft gezocht in 2010 en de mate waarin zij het makkelijk dan wel moeilijk vonden om personeel te vinden.

Bij het aantal openstaande vacatures dient rekening te worden gehouden met het feit dat de enquête een momentopname betreft. Wanneer we het hier hebben over het aantal openstaande vacatures gaat het dus om het aantal openstaande vacatures op moment van de enquête (januari 2011).

4.2.1 Openstaande vacatures en zoektocht naar nieuw personeel

Weinig bedrijven met openstaande vacatures

Uit [Tabel 4-1](#) blijkt dat de meeste bedrijven op moment van de enquête geen openstaande vacatures hebben (95%). Binnen de industrieschakel is het percentage bedrijven met openstaande vacatures het hoogst (10%). Het percentage openstaande vacatures ten opzichte van het aantal mensen in loondienst is relatief laag (2,3%).

Tabel 4-1 Percentage bedrijven met openstaande vacatures en het gemiddelde aantal vacatures per schakel en kolom (januari)

Schakels	Kolommen	bedrijven met openstaande vacatures n=951		percentage openstaande vacatures ten opzichte van aantal mensen in loondienst n=730
		geen openstaande vacatures	wel openstaande vacatures	
Teelt		97	3	3,0
Industrie	granen (excl. diervoeder)	92	8	1,3
	diervoeder	84	16	1,0
	<i>totaal</i>	<i>91</i>	<i>10</i>	<i>1,2</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	93	7	1,7
	diervoeder	97	3	1,8
	suiker	89	11	3,9
	<i>totaal</i>	<i>92</i>	<i>8</i>	<i>2,4</i>
Totaal		95	5	2,3

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

4.2.2 Kenmerken van openstaande vacatures

Mbo-niveau het meest gezocht, vooral in teeltschakel

De meerderheid van de bedrijven die vacatures open hebben staan zoekt naar personeel op mbo-niveau (60%). Dat is ook het geval voor de openstaande vacatures in de teeltschakel, waar 90 procent van de openstaande vacatures gericht is op personeel op mbo-niveau. In de diervoederkolommen zijn de openstaande vacatures meer dan bij de andere kolommen gericht op hoger opgeleid personeel (58% binnen de industrieschakel en 50% binnen de handelschakel). De openstaande vacatures binnen de granenkolom in de industrieschakel en in de suikerkolom binnen de handelschakel zijn meer gericht op mensen met een vmbo-opleiding (43% en 47%) dan de vacatures in de andere kolommen. Voor bijna een vijfde van de vacatures in de granenkolom binnen de industrieschakel wordt geen specifieke opleidingsniveau gevraagd (18%).

Tabel 4-2 Percentage vacatures naar vereist opleidingsniveau n=460

Schakels	Kolommen	Basisschool	Vmbo	Mbo 2 3 4/ havo/vwo	Hbo/ universiteit	Onbekend/ maakt niet uit
Teelt		0	0	90	10	0
Industrie	granen (excl. diervoeder)	1	43	34	4	18
	diervoeder	2	2	36	58	2
	<i>totaal</i>	<i>1</i>	<i>34</i>	<i>36</i>	<i>14</i>	<i>15</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	0	5	47	47	0
	diervoeder	0	0	50	50	0
	suiker	0	47	39	14	0
	<i>totaal</i>	<i>0</i>	<i>28</i>	<i>42</i>	<i>28</i>	<i>2</i>
Totaal		0	18	60	16	5

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Productiepersoneel en commerciële krachten gezocht

De meeste vacatures zijn gericht op productie of uitvoerende functies (49%) (zie Tabel 4-3). Een kwart van de openstaande vacatures is bedoeld voor inkoop, verkoop of logistieke functies. In het geval van de openstaande vacatures in de teeltschakel, zijn de meeste van deze vacatures (net als voor de akkerbouw- en diervoedersectoren als geheel) gericht op productie of uitvoerende functies (80%). De openstaande vacatures in de industrieschakel en de handelschakel zijn voornamelijk gericht op inkoop, verkoop of logistieke functies (41% en 47%).

Tabel 4-3 Percentage vacatures naar type functie n=546

Schakels	Kolommen	productie/ uitvoerend	technisch	administra- tief	inkoop/ verkoop/ logistiek	manage- ment	overig
Teelt		80	20	0	0	0	0
Industrie	granen (excl. diervoeder)	37	6	0	48	3	6
	diervoeder	27	11	12	20	0	30
	<i>totaal</i>	<i>35</i>	<i>8</i>	<i>2</i>	<i>41</i>	<i>2</i>	<i>12</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	13	11	14	26	8	28
	diervoeder	0	0	50	0	0	50
	suiker	22	0	8	67	0	3
	<i>totaal</i>	<i>17</i>	<i>4</i>	<i>12</i>	<i>47</i>	<i>3</i>	<i>17</i>
Totaal		49	12	4	25	2	8

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Vacatures voor uitvoerende taken niet moeilijk te vervullen

Aan de werkgevers is gevraagd in hoeverre openstaande vacatures naar functie moeilijk volgens hen moeilijk vervulbaar zijn. Tabel 4-4 laat zien dat het voor bedrijven met openstaande vacatures voor een managementfunctie, deze moeilijk vervulbaar zijn. Daarnaast is de meerderheid van de openstaande vacatures voor technische en administratieve functies moeilijk te vervullen. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het aantal openstaande vacatures relatief laag was, waardoor een uitsplitsing naar moeilijk vervulbare vacatures en vacatures naar functie een weergave is van slechts enkele vacatures.¹⁷ Onderstaande tabel dient dan ook meer als indicatie te worden gezien.

Tabel 4-3 laat eerder zien dat er vooral voor productie/uitvoerende functies vacatures open stonden. In Tabel 4-4 is te zien dat 30 procent van de openstaande vacatures voor productie of uitvoerende functies moeilijk vervulbaar is (30%).

¹⁷ Van de openstaande vacatures is 38 procent volgens de werkgevers moeilijk vervulbaar (n=85).

Tabel 4-4 Percentage moeilijk vervulbare vacatures van het aantal openstaande vacatures per bedrijf naar functie n=96

Schakels	Kolommen	productie/ uitvoerend	technisch	administra- tief	inkoop/ verkoop/ logistiek	manage- ment	overig
Teelt		25	100	0	0	0	0
Industrie	granen (excl. diervoeder)	28	50	0	10	100	0
	diervoeder	67	50	50	83	0	67
	<i>totaal</i>	<i>32</i>	<i>56</i>	<i>50</i>	<i>16</i>	<i>100</i>	<i>34</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	33	50	39	50	0	44
	diervoeder	0	0	100	0	0	0
	suiker	72	0	0	26	0	0
	<i>totaal</i>	<i>59</i>	<i>50</i>	<i>59</i>	<i>32</i>	<i>0</i>	<i>39</i>
Totaal		30	84	56	24	100	36

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

4.2.3 Werving

Nauwelijks gezocht naar nieuw personeel

Aan de werkgevers is gevraagd in hoeverre zij in het jaar 2010 actief gezocht hebben naar nieuw personeel. In Tabel 4-5 is te zien dat de meerderheid van de werkgevers in 2010 niet actief gezocht heeft naar nieuw personeel (90%). Vergelijken met de andere kolommen is er in de diervoeder-industrie door de meeste werkgevers actief gezocht naar nieuw personeel (33%).

Tabel 4-5 Aantal werkgevers dat actief gezocht heeft naar nieuw personeel in 2010 in procenten n=949

Schakels	Kolommen	wel/niet actief naar personeel gezocht	
		Ja	Nee
Teelt		7	93
Industrie	granen (excl. diervoeder)	19	81
	diervoeder	33	67
	<i>totaal</i>	<i>21</i>	<i>79</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	12	88
	diervoeder	9	91
	suiker	15	85
	<i>totaal</i>	<i>13</i>	<i>87</i>
Totaal		10	90

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys

Helft van de werkgevers die actief zoeken naar nieuw personeel, kan deze lastig vinden

Aan de werkgevers die aangaven actief naar nieuw personeel te hebben gezocht in 2010, is gevraagd in hoeverre het voor hen moeilijk was om nieuw personeel te vinden. Uit Tabel 4-6 blijkt dat bijna de helft van de werkgevers aangeeft dat het voor hen moeilijk was om nieuw personeel te vinden (47%). Vooral werkgevers uit de teeltschakel die actief gezocht hebben naar nieuw personeel gaven aan dat dit moeilijk was (60%). De meerderheid van de werkgevers in de diervoederkolom binnen de handelschakel gaven juist aan dat zij gemakkelijk nieuw personeel konden vinden (68%). Dit geldt ook voor de granenkolom binnen de industrieschakel (52%). In

totaal geeft 40 procent van de werkgevers die actief zochten naar nieuw personeel aan dat zij gemakkelijk nieuw personeel konden vinden.

Tabel 4-6 Moeilijkheid vinden van personeel onder werkgevers die in 2010 actief gezocht hebben, in procenten n=190

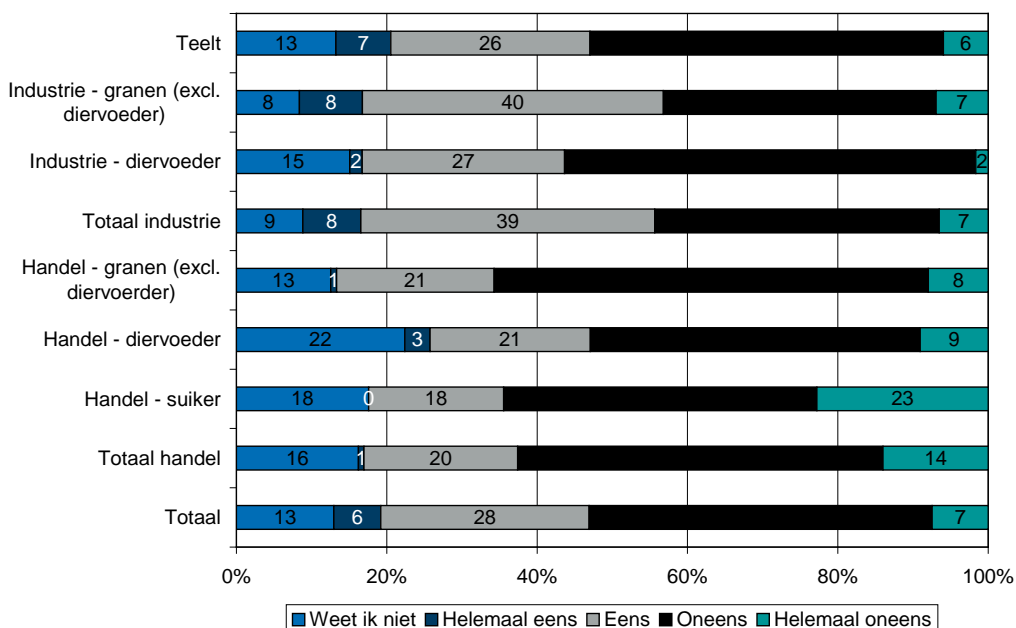
		Moeilijkheid van het vinden van personeel		
		Gemakkelijk	Niet gemakkelijk, niet moeilijk	Moeilijk
Teelt		30	10	60
Industrie	granen (excl. diervoeder)	52	14	33
	diervoeder	32	14	53
	<i>totaal</i>	<i>50</i>	<i>14</i>	<i>36</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	41	16	42
	diervoeder	68	16	16
	suiker	30	23	47
	<i>totaal</i>	<i>42</i>	<i>18</i>	<i>40</i>
Totaal	40	13	47	

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Aantrekken van nieuw personeel wordt volgens werkgevers niet belemmerd door imago

Een mogelijke verklaring voor het moeilijk vinden van geschikt personeel kan het imago van het werk in de sector zijn. De werkgevers is daarom gevraagd in hoeverre zij van mening zijn dat het imago van de sector van invloed is op het aantrekken van geschikt personeel. **Figuur 4.1** laat zien dat de meerderheid van de werkgevers uit de akkerbouw- en diervoedersectoren niet van mening is dat het imago van het werk in de sector het aantrekken van nieuw personeel moeilijk(er) maakt (53%). Werkgevers uit de granenindustrie geven vergeleken met de andere kolommen het vaakst aan dat door een negatief imago in de sector het moeilijk is om aan geschikt personeel te komen (48%).

Figuur 4.1 Stelling: het werk in onze bedrijfstak heeft een negatief imago en dat maakt het aantrekken van geschikt personeel moeilijk. In procenten n=946

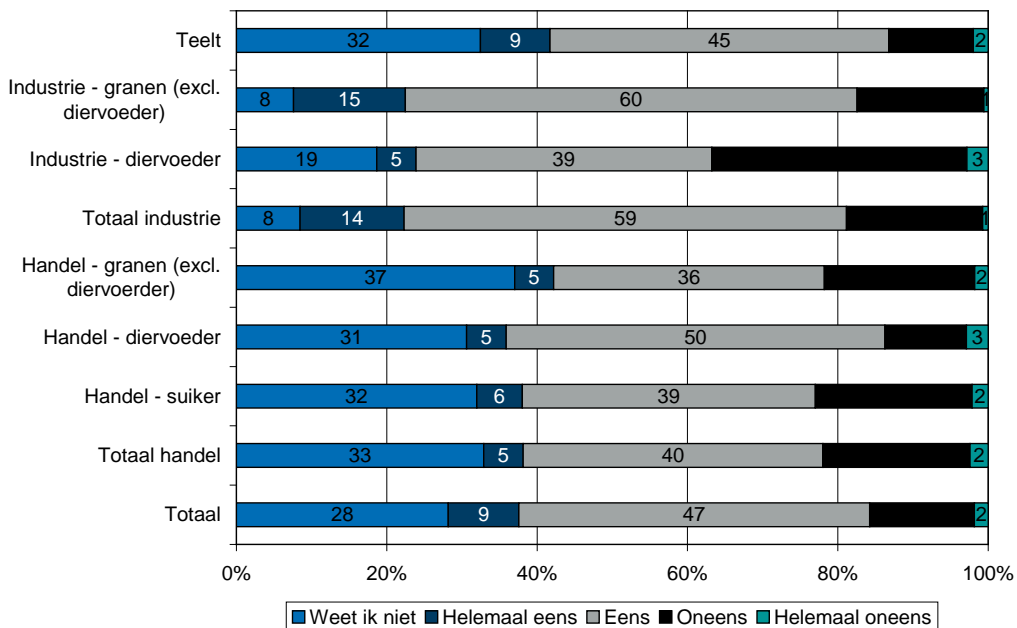


Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Veel waarde gehecht aan groene opleiding

De werkgevers is gevraagd in hoeverre zij nieuwe mensen nodig hebben met een groene opleiding. Uit **Figuur 4.2** blijkt dat de meerderheid (56%) van mening is dat het belangrijk is om mensen te werven die een groene opleiding hebben gevolgd. 16 procent vindt dit niet van belang. Vooral in de granenkolom binnen de industrieschakel hechten werkgevers belang aan een groene opleiding bij de werving van personeel (75%). De werkgevers uit de diervoederkolom binnen dezelfde schakel, geven juist vergeleken met de werkgevers uit de andere kolommen vaker aan het niet belangrijk te vinden mensen met een groene opleiding te werven (37%). Toch geeft ook binnen deze kolom de meerderheid aan het belangrijk te vinden personeel met een groene opleiding te werven (44%).

Figuur 4.2 Stelling: het is belangrijk mensen te werven die een groene opleiding hebben gevolgd. In procenten n=946

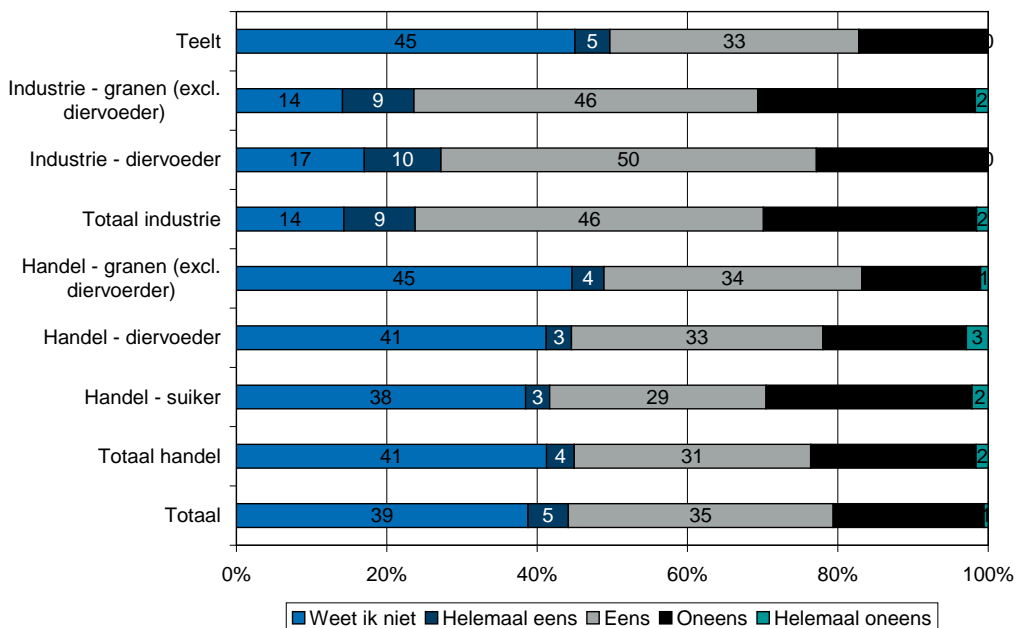


Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Werknemers met een groene opleiding moeilijk te werven

Volgens de meerderheid van de werkgevers is het moeilijk om mensen te werven die een groene opleiding hebben gevolgd (40%). 39 procent geeft daarnaast aan niet te weten of het werven van mensen met een groene opleiding moeilijk is. Dit kan impliceren dat zij geen of weinig ervaring hebben met het werven van mensen met een groene opleiding. Werkgevers uit de industrieschakel geven het vaakst aan het moeilijk te vinden om personeel met een groene opleiding te kunnen vinden (55%).

Figuur 4.3 Stelling: het is moeilijk om mensen te werven die een groene opleiding hebben gevolgd. In procenten n=946



Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Familie en kennissenkring belangrijkste wervingskanaal

Werkgevers in de akkerbouw- en diervoedersectoren kunnen verschillende wervingskanalen inzetten. Nagegaan is welke wervingskanalen in de sector het meest ingezet worden en of er een onderscheid is tussen de verschillende schakels en kolommen wat betreft wervingsmethoden.

Uit Tabel 4-7 blijkt dat de meeste nieuwe krachten via bekenden binnen het bedrijf zijn gekomen (37%). Dit is vooral het geval in de teeltschakel, waar bijna de helft van de nieuwe krachten via bekenden zijn aangenomen (47%). Daarnaast zijn ook veel van de laatst aangenomen vaste krachten aangenomen via een advertentie in een week- of dagblad (18%). Deze wervingsmethode lijkt vooral in de diervoederkolom binnen de handelschakel ingezet te worden (40%). Dit is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde waar ook veel bedrijven aangeven nieuwe krachten te hebben geworven via bekenden en advertenties.¹⁸ Ook blijkt een deel van de inleenkrachten uiteindelijk echt in dienst te zijn getreden (11%). Dit gebeurt vooral vaak in de teeltschakel, waar bijna een kwart van de laatste aangenomen vaste krachten oorspronkelijk een inleenkracht was. Bij de categorie anders gaven veel werkgevers aan dat zij hun laatste vaste kracht hebben geworven door middel van een poster/briefje welke zij in de ruit van het bedrijf hadden opgehangen. Relatief weinig werkgevers geven aan hun laatste vaste kracht te hebben aangenomen via een werving- en selectiebureau, terwijl een vijfde van de werkgevers in de diervoederkolom binnen de industrieschakel aangeeft dat zij door middel van een dergelijk bureau aan hun laatst aangenomen vaste kracht zijn gekomen.

¹⁸ Bron: UWV, Vacatures in Nederland 2010.

Tabel 4-7 Ingezet wervingskanaal laatst aangenomen nieuwe werknemer, in procenten n=372

Schakel	Kolom	Via bekenden/familievrienden	Via advertentie in week of dagbladen	Via eigen website	Via internet, anders dan eigen	Via open sollicitaties van	Via uitzendbureau/inleenbedrijf	Via vakantiewerk/bijbaan	Via school, opleiding	Via UWV WERKbedrijf	Via eigen personeel	Via werving- of selectiebureau	Via detacheringbureau	Anders
Teelt		47	12	0	0	6	24	0	6	0	0	0	0	6
Industrie	granen (excl. diervoeder)	28	21	4	1	5	3	3	14	6	4	1	0	12
	diervoeder	23	21	0	0	8	14	3	0	3	3	20	0	5
	<i>totaal</i>	<i>28</i>	<i>22</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>12</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>11</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	36	18	5	4	4	3	3	3	9	5	3	2	5
	diervoeder	32	40	0	0	7	0	0	0	9	0	0	0	11
	suiker	41	14	1	3	7	1	0	0	8	0	2	2	21
	<i>totaal</i>	<i>36</i>	<i>20</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>8</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>13</i>
Totaal		37	18	2	1	5	11	1	7	4	2	1	0	10

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

4.3 Bedrijfsopvolging

Bedrijfsopvolging een probleem voor een vijfde van de werkgevers

De meeste werkgevers geven aan dat bedrijfsopvolging voor hun bedrijf geen probleem is (57%). Een kwart van de werkgevers in de akkerbouw- en diervoedersectoren geeft aan dat zij (nog) niet weten of bedrijfsopvolging voor hen een probleem zal zijn. 18 procent geeft echter wel aan dat bedrijfsopvolging een probleem zal zijn. Vooral werkgevers in de granenkolom binnen de industrieschakel denken dat bedrijfsopvolging problematisch zal zijn (28%).

Tabel 4-8 De mate waarin bedrijfsopvolging een probleem is volgens werkgevers, in procenten n=741

Schakels	Kolommen	Is bedrijfsopvolging voor uw bedrijf een probleem?		
		Weet ik (nog) niet	Ja	Nee
Teelt		24	17	59
Industrie	granen (excl. diervoeder)	27	28	44
	diervoeder	24	13	62
	<i>totaal</i>	<i>27</i>	<i>27</i>	<i>46</i>

Schakels	Kolommen	Is bedrijfsopvolging voor uw bedrijf een probleem?		
		Weet ik (nog) niet	Ja	Nee
Handel	granen (excl. diervoeder)	28	8	64
	diervoeder	18	16	66
	suiker	29	13	57
	<i>Subtotaal handel</i>	<i>25</i>	<i>11</i>	<i>63</i>
Totaal		25	18	57

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Een vijfde van de werkgevers stopt binnen vijf jaar

Een vijfde van de werkgevers wil binnen nu en vijf jaar stoppen met hun bedrijf (zie Tabel 4-9). Dit percentage is vooral hoog bij de werkgevers in de granenkolom binnen de industrieschakel, waar 28 procent van de werkgevers aangeeft binnen nu en vijf jaar te willen stoppen met hun bedrijf. Een ruime meerderheid van de werkgevers geeft echter aan niet binnen vijf jaar te willen stoppen met het bedrijf (68%). 12 procent geeft aan nog niet te weten of zij willen stoppen met hun bedrijf binnen nu en vijf jaar. Volgens 47 procent van de werkgevers die binnen nu en vijf jaar wil stoppen met het eigen bedrijf, is bedrijfsopvolging voor hen een probleem (zie tabellenbijlage).

Tabel 4-9 Werkgevers die binnen nu en vijf jaar willen stoppen met hun bedrijf, in procenten n=740

Schakels	Kolommen	Wilt u binnen nu en vijf jaar stoppen met uw bedrijf?		
		Weet ik (nog) niet	Ja	Nee
Teelt		12	19	69
Industrie	granen (excl. diervoeder)	10	28	63
	diervoeder	6	6	87
	<i>totaal</i>	<i>9</i>	<i>26</i>	<i>64</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	10	15	75
	diervoeder	8	14	78
	suiker	20	14	66
	<i>totaal</i>	<i>13</i>	<i>18</i>	<i>69</i>
Totaal		12	20	68

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Één op de tien bedrijven gaat sluiten

De meeste werkgevers geven aan nog niets te hebben geregeld voor hun opvolging (61%). De werkgevers die wel wat hebben geregeld, geven veelal aan dat één van hun kinderen het bedrijf over zal nemen (18%). Bij 9 procent zal het bedrijf worden gesloten. Bij de categorie 'anders' werd door werkgevers veelal genoemd dat familie het bedrijf over zal nemen of dat het bedrijf verkocht zal worden. Een kwart van de werkgevers die binnen 5 jaar wil stoppen met zijn of haar bedrijf, heeft nog niets geregeld qua opvolging (zie tabellenbijlage).

Tabel 4-10. Percentage werkgevers dat al iets heeft geregeld voor de opvolging n=740

Schakels	Kolommen	Heeft u al iets geregeld voor uw opvolging?					
		Weet ik (nog) niet	Ja, één van mijn kinderen neemt het bedrijf over	Ja, één van mijn medewerkers neemt het bedrijf over	Nee, ik heb nog niets geregeld	Het bedrijf zal worden beëindigd/gesloten	Anders
Teelt		7	20	0	56	11	6
Industrie	granen (excl. diervoeder)	6	11	2	70	4	8
	diervoeder	8	19	5	58	4	6
	<i>totaal</i>	<i>6</i>	<i>11</i>	<i>2</i>	<i>69</i>	<i>4</i>	<i>7</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	4	13	1	73	2	7
	diervoeder	4	10	3	71	10	3
	suiker	7	11	0	72	4	7
	<i>totaal</i>	<i>5</i>	<i>13</i>	<i>1</i>	<i>69</i>	<i>6</i>	<i>6</i>
Totaal		6	18	1	61	9	6

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

5 Personeelsbeleid en scholing

5.1 Inleiding

Dit hoofdstuk betreft het personeelsbeleid van de werkgevers in de akkerbouw- en diervoedersectoren. Eerst komt arbeidsverhoudingen in paragraaf 5.2 aan bod, waar wordt ingegaan op het formeel werkoverleg en de aanwezigheid van personeelsvertegenwoordiging. Vervolgens komen in paragraaf 5.3. de verschillende aspecten die onderdeel zijn van het personeelsbeleid aan bod. Tot slot wordt ingegaan op scholing, de opleidingsfondsen en het oordeel van de werkgevers over scholing in paragrafen 5.4, 5.5 en 5.6.

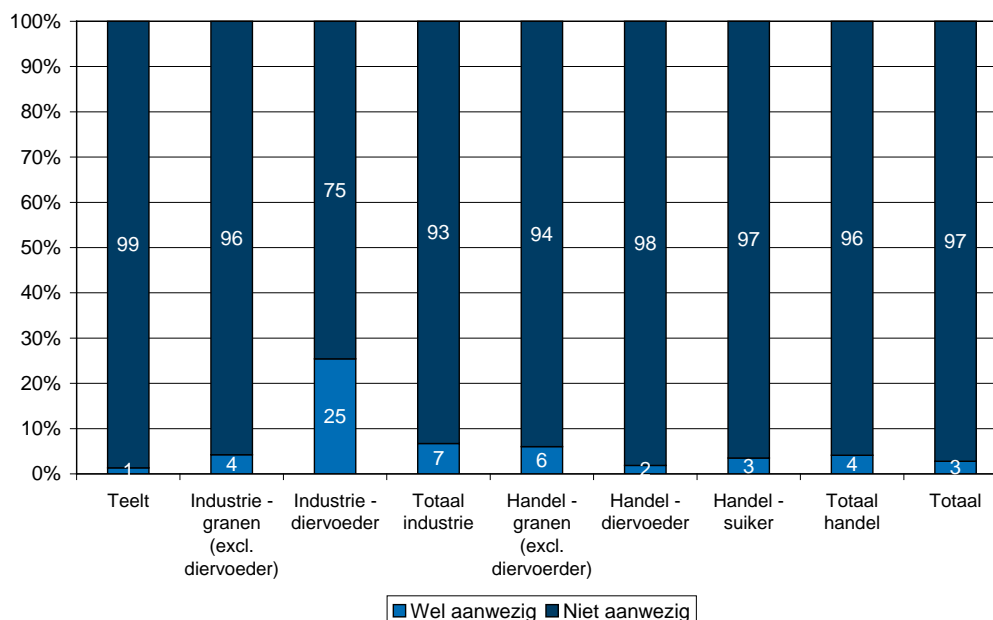
5.2 Arbeidsverhoudingen

De aanwezigheid van een OR/personeelsvertegenwoordiging is in Nederland verplicht voor bedrijven die meer dan 50 werknemers in dienst hebben. Werknemers kunnen wel om personeelsvertegenwoordiging vragen indien er 10 tot 50 werknemers werkzaam zijn.

Weinig personeelsvertegenwoordigingen vanwege bedrijfsgrootte

Figuur 5.1 laat zien dat drie procent van de bedrijven in de akkerbouw- diervoedersectoren een personeelsvertegenwoordiging heeft. 25 procent van de bedrijven in de diervoederkolom binnen de industrieschakel heeft een personeelsvertegenwoordiging. Verklaring hiervoor is dat 19 procent van de bedrijven binnen deze kolom meer dan 50 werknemers in dienst heeft, terwijl dit bij de andere kolommen een stuk lager is (zie tabellenbijlage).

Figuur 5.1 Aanwezigheid personeelsvertegenwoordiging/OR per bedrijf in procenten n=951



Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Gemiddeld drie procent van de bedrijven in de akkerbouw- en diervoedersectoren heeft een personeelsvertegenwoordiging (PV) of een OR. Dit relatief lage percentage hangt natuurlijk samen met de bedrijfssomvang. Bedrijven in de sector hebben over het algemeen relatief weinig personeel

en er is dan ook geen wettelijke verplichting om een PV of OR te hebben. Uit [Tabel 5-1](#) blijkt dat 1 procent van de bedrijven in de sector 50 of meer werknemers in loondienst heeft. Het aandeel bedrijven met een personeelsvertegenwoordiging onder deze grotere bedrijven is 71%.

Tabel 5-1 Aanwezigheid personeelsvertegenwoordiging/OR naar bedrijfsgrootte in procenten n=951

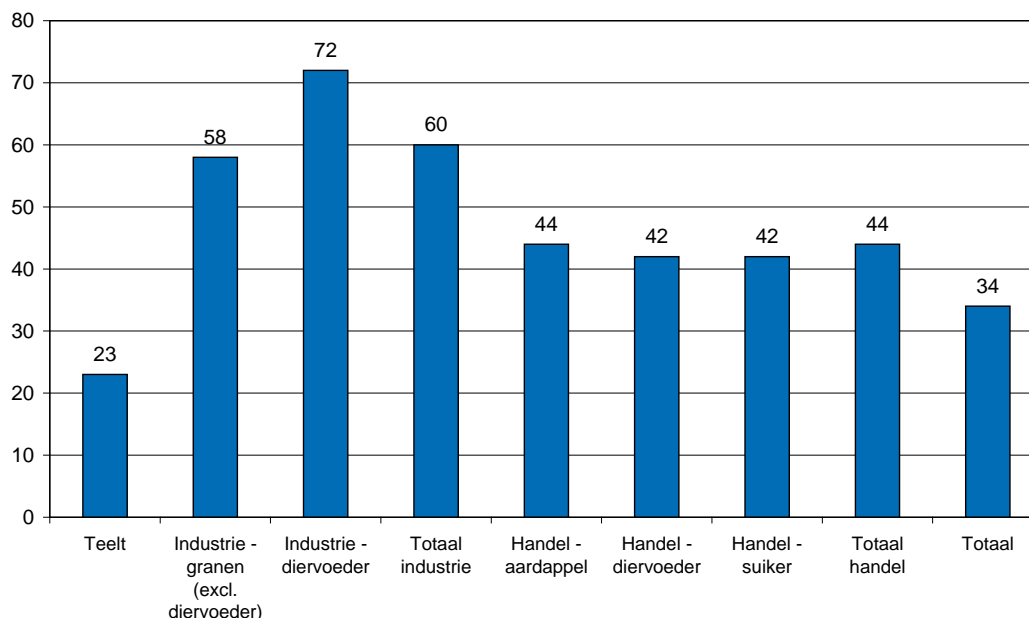
Aantal werknemers	Verdeling naar bedrijfsgrootte	Bedrijven met personeelsvertegenwoordiging/OR
0-50 werknemers	99	2
meer dan 50 werknemers	1	71
Totaal/gemiddeld akkerbouw- en diervoedersector	100	3

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys

Één derde voert regelmatig formeel werkoverleg

In 34 procent van de bedrijven in de akkerbouw- en diervoedersectoren wordt regelmatig formeel werkoverleg gevoerd. Het aandeel bedrijven waar regelmatig formeel werkoverleg wordt gevoerd is het grootste in de industrieschakel (60%) en het laagst in de teeltschakel (23%).

Figuur 5.2 Bedrijven waar regelmatig formeel werkoverleg gevoerd wordt, in procenten n=951

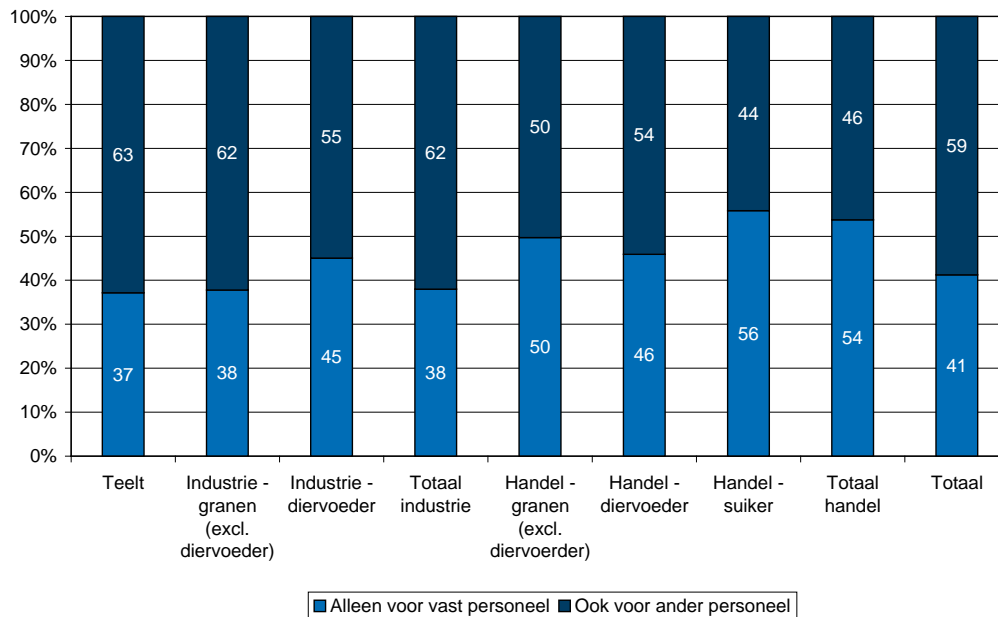


Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Werkoverleg niet alleen met vast personeel

Bij de meeste bedrijven is het formeel werkoverleg voor zowel vaste (werknemers op de eigen loonlijst) als andere werknemers (59%). Gekeken op schakelniveau, geldt dit ook voor de teeltschakel (63%) en de industrieschakel (62%). Binnen de handelschakel geeft een (kleine) meerderheid van de werkgevers aan dat de formele werkoverleggen alleen bestemd zijn voor werknemers op de eigen loonlijst (54%).

Figuur 5.3 De mate waarin werkoverleg alleen voor vast, of ook voor ander personeel is in procenten n=496



Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

5.3 Personeelsbeleid

Functioneringsgesprekken in één derde van de bedrijven

De meest genoemde aspecten die onderdeel uitmaken van het personeelsbeleid voor de akkerbouw- en diervoedersectoren zijn het informeren van de werknemers over de strategie van het bedrijf (33%), het bieden van ruimte ten behoeve van privéaangelegenheden voor de werknemers (bijvoorbeeld in het geval van ziekte van kinderen) en het houden van functioneringsgesprekken (beiden 32%). Het minst vaak worden loopbaanbegeleiding (7%) en functieroulatie (8%) genoemd als aspecten onderdeel van het personeelsbeleid.

Aandacht voor personeelsbeleid in de industrieschakel

Voor de schakels afzonderlijk is te zien dat het personeelsbeleid betrekking heeft op verschillende aspecten. Door een meerderheid van de werkgevers in de industrie wordt het uitbetalen van overuren in tijd of geld als onderdeel van het personeelsbeleid genoemd (56%). Daarnaast worden ook beoordelingsgesprekken (49%) en coaching (45%) door relatief veel werkgevers in de industrieschakel genoemd. Ook de werkgevers uit de handelschakel benoemen deze aspecten relatief vaak als onderdeel van hun personeelsbeleid. In de teeltschakel zijn beoordelingsgesprekken (18%) en coaching (16%) minder vaak onderdeel van het personeelsbeleid in vergelijking met de andere twee schakels.

Tabel 5-2 Aspecten die onderdeel uitmaken van het personeelsbeleid in procenten (meerdere antwoorden mogelijk) n=725

	Teelt	Industrie			Handel			Totaal	
	Subtotaal teelt	Granen	Diervoeder	Subtotaal industrie	Granen	Diervoeder	Suiker	Subtotaal handel	
functioneringsgesprekken	24	52	68	53	41	35	44	42	32
beoordelingsgesprekken	18	47	59	49	37	33	37	37	27
verzuimbeleid/ gezondheidsmanagement	12	31	48	33	26	22	23	26	18
coaching	16	43	55	45	29	28	34	30	24
functieroulatie	5	15	28	17	10	8	15	12	8
taakroulatie	12	31	51	33	21	16	23	21	18
loopbaanbegeleiding	4	10	27	13	9	11	10	9	7
scholingsbeleid	15	34	62	37	26	20	13	19	20
persoonlijke ontwikkelingsplan medewerker	7	15	34	18	14	13	12	12	10
informereren werknemer over strategie van het bedrijf	22	55	66	57	48	40	43	45	33
ruimte bieden voor privéaangelegenheden	19	63	64	63	48	38	47	47	32
uitwisseling tijd en geld	21	55	63	56	33	26	38	33	29

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Veel werknemers vallen onder cao, diervoederhandel uitgezonderd

Bijna driekwart van de bedrijven in de akkerbouw- en diervoedersectoren heeft één of meerdere werknemers in loondienst die onder een cao vallen (73%). Alleen in de diervoederhandel is te zien dat de meerderheid van de bedrijven geen werknemers in dienst hebben die onder een cao vallen (62%) (zie tabellenbijlage).

In [Tabel 5-3](#) is te zien dat bij de bedrijven waar op één of meerder werknemers in loondienst een cao van toepassing is, 96 procent van de werknemers in loondienst onder een cao vallen.

Tabel 5-3 Percentage werknemers op de loonlijst waarop een cao van toepassing is, onder organisaties waar één of meerdere werknemers op de loonlijst onder een cao vallen n=560

Schakels	Kolommen	aandeel werknemers op loonlijst waarop cao van toepassing is
Teelt		94
Industrie	granen (excl. diervoeder)	98
	diervoeder	99
	<i>totaal</i>	<i>98</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	94
	diervoeder	96
	suiker	96
	<i>totaal</i>	<i>96</i>
Totaal		96

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

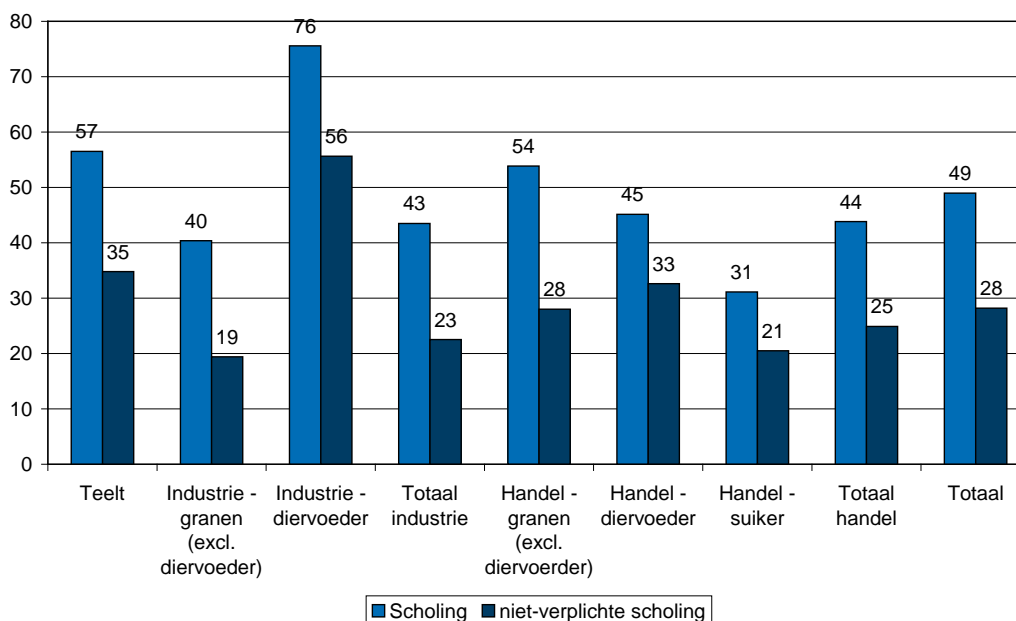
5.4 Scholing en bijscholing

In deze paragraaf is de mate waarin scholing wordt gevolgd en aangeboden weergegeven. Eerst is het aandeel bedrijven in de sector dat waarbinnen vaste krachten scholing volgen weergegeven. Vervolgens is ingegaan op het aandeel werknemers in de sector die scholing volgen. Tot slot wordt ingegaan op de aanwezigheid van scholingsplannen in de sector en de bijdrage van de werkgever aan scholing.

In bijna de helft van de bedrijven wordt door werknemers scholing gevolgd

Het aandeel bedrijven waar scholing is gevolgd door vaste krachten is weergegeven in [Figuur 5.4](#). Onder scholing wordt hier zowel bijscholing als verplichte scholing (bijvoorbeeld bhv-diploma of spuitlicentie) verstaan. Uit het figuur blijkt dat bij bijna de helft van de bedrijven in de sector scholing wordt gevolgd (49%). Bij meer dan een kwart van de bedrijven wordt er ook niet-verplichte scholing gevolgd door vaste krachten (28%). Vooral binnen de diervoederindustrie is het aandeel bedrijven waarbinnen scholing wordt gevolgd groot (76%). Binnen deze schakel wordt ook bij een groter aandeel bedrijven niet-verplichte scholing gevolgd door vaste krachten dan in andere kolommen (56%). In de suikerhandel is het aandeel scholing relatief laag (31%). Het laagste aandeel bedrijven waar vaste werknemers niet-verplichte scholing volgen is de graanindustrie (19%).

Figuur 5.4 Aandeel bedrijven waarbinnen vaste krachten (niet-verplichte) scholing hebben gevolgd, in procenten n=688



Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Kwart vaste krachten heeft scholing gevolgd

26 procent van de vaste krachten heeft in 2010 scholing gevolgd. 15 procent volgde verplichte scholing en 11 procent volgde niet-verplichte scholing. In de teeltschakel was het aandeel vaste werknemers dat in 2010 scholing volgde het grootst (36%), dit is vooral toe te schrijven aan het hogere aandeel verplichte scholing dat door vaste krachten werd gevolgd binnen deze schakel (23%). Binnen de industrieschakel was het aandeel vaste werknemers in de granenkolom dat scholing volgde het laagst (15%). In 2010 volgde 8 procent van de vaste krachten niet-verplichte scholing binnen de industrieschakel, terwijl in de teelt- en handelschakel respectievelijk 13 en 10 procent van de vaste krachten niet-verplichte scholing volgde. In de diervoederkolom binnen de handelschakel is vergeleken met de andere kolommen het percentage vaste krachten dat niet-verplichte scholing heeft gevolgd in 2010 het hoogst (16%).

47 procent van de werknemers in vaste dienst in Nederland volgde in de periode 2006-2008 scholing.¹⁹ Hoewel dit percentage over twee jaar gaat, laat het zien dat vergeleken met Nederland werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren relatief minder vaak een opleiding dan wel een cursus volgen.

Tabel 5-4 Aandeel vaste werknemers dat het afgelopen jaar (niet-verplichte) scholing heeft gevolgd in procenten n=682

Schakels	Kolommen	aandeel scholing	aandeel niet-verplichte scholing	aandeel verplichte scholing
Teelt		36	13	23
Industrie	granen (excl. diervoeder)	15	7	9
	diervoeder	35	15	20
	<i>totaal</i>	<i>17</i>	<i>8</i>	<i>10</i>

¹⁹ Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2010). Trendrapport Aanbod van Arbeid 2009.

Schakels	Kolommen	aandeel scholing	aandeel niet- verplichte scholing	aandeel verplichte scholing
Handel	granen (excl. diervoeder)	28	13	15
	diervoeder	23	16	8
	suiker	11	7	4
	<i>totaal</i>	<i>20</i>	<i>10</i>	<i>10</i>
Totaal		26	11	15

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Scholing nauwelijks verankerd in personeelsbeleid

7 procent van de bedrijven in de akkerbouw- en diervoedersectoren is in het bezit van een schriftelijk vastgelegd opleiding- en scholingsplan. In de industrieschakel is het aandeel bedrijven dat een opleiding- en scholingsplan heeft groter (14%) dan in de teelt- (5%) en handelschakel (7%). Dit hogere percentage hangt samen met het percentage bedrijven in de diervoederkolom binnen de industrieschakel, waaruit blijkt dat ruim een kwart van de bedrijven in deze kolom een schriftelijk vastgelegd opleiding- en scholingsplan hebben (26%). Dit kan verklaard worden door het hoge aandeel bedrijven waarbinnen scholing wordt gevolgd (76%), zoals in [Figuur 5.4](#) te zien was.

Tabel 5-5 Aanwezigheid schriftelijk vastgesteld opleiding- en scholingsplan per bedrijf in procenten n=939

Schakels	Kolommen	Heeft uw bedrijf een schriftelijk vastgelegd opleiding- en scholingsplan?	
		Ja	Nee
Teelt		5	95
Industrie	granen (excl. diervoeder)	13	87
	diervoeder	26	74
	<i>totaal</i>	<i>14</i>	<i>86</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	9	91
	diervoeder	4	96
	suiker	5	95
	<i>totaal</i>	<i>7</i>	<i>93</i>
Totaal		7	93

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Scholing vrijwel altijd gecompenseerd in tijd of geld

De meerderheid van de vaste krachten dat scholing heeft gevolgd, heeft een bijdrage van de werkgever ontvangen in geld (82%) en/of tijd (73%). Vooral de vaste werknemers in de handelschakel die een opleiding hebben gevolgd hebben een bijdrage van de werkgever ontvangen in geld (88%) of tijd (87%). De bijdrage voor scholing in geld komt redelijk overeen met het percentage werknemers in loondienst dat volgens het onderzoek van het ministerie van SZW een bijdrage van de werkgever ontvangt in geld (86%).²⁰

²⁰ Bron: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2010). *Tendrapport aanbod van arbeid 2009*.

Tabel 5-6 Aandeel vaste krachten dat scholing heeft gevolgd en een bijdrage van de werkgever heeft ontvangen in geld/werktijd voor scholing in procenten n=360

Schakels	Kolommen	aandeel vaste krachten dat bijdrage voor scholing ontvangt in	
		geld	werktijd
Teelt		78	65
Industrie	granen (excl. diervoeder)	80	71
	diervoeder	95	96
	<i>totaal</i>	<i>82</i>	<i>75</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	90	81
	diervoeder	86	97
	suiker	88	90
	<i>totaal</i>	<i>88</i>	<i>87</i>
Totaal		82	73

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

5.5 Opleidingsfondsen

Werkgevers kunnen een beroep doen op verschillende opleidingsfondsen die een bijdrage kunnen leveren aan de scholing van werknemers. In deze paragraaf is besproken in hoeverre werkgevers bekend zijn met de opleidingsfondsen in de eigen sector en de mate waarin zij gebruik maken van de opleidingsfondsen.

Opleidingsfondsen nauwelijks bekend

Uit Tabel 5-7 blijkt dat de meerderheid van de werkgevers in de akkerbouw- en diervoedersectoren niet bekend is met de mogelijke opleidingsfondsen in de sector (74%). Wel is een duidelijk verschil tussen de schakels te zien, wanneer gekeken wordt naar de industrieschakel. In deze schakel geeft bijna de helft van de werkgevers aan wel bekend te zijn met de opleidingsfondsen in de eigen sector (48%), terwijl het percentage werkgevers dat opleidingsfondsen kent in de teeltschakel (21%) en in de handelschakel (20%) duidelijk lager ligt.

Tabel 5-7 Percentage werkgevers dat bekend is met de opleidingsfondsen in de eigen sector n=943

Schakels	Kolommen	Kent u opleidingsfondsen in uw sector?	
		Ja	Nee
Teelt		21	79
Industrie	granen (excl. diervoeder)	50	50
	diervoeder	40	60
	<i>totaal</i>	<i>48</i>	<i>52</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	23	77
	diervoeder	11	89
	suiker	17	83
	<i>totaal</i>	<i>20</i>	<i>80</i>
Totaal		26	74

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Uit [Tabel 5-8](#) blijkt dat 21 procent van de werkgevers die bekend is met de opleidingsfondsen van de eigen sector hier ook in 2010 gebruik van heeft gemaakt. De inzet van opleidingsfondsen door werkgevers die hiermee bekend zijn is het laagst onder werkgevers in de handelschakel (6%). Vooral in de suikerkolom wordt hier weinig gebruik van gemaakt (4%). Binnen de teeltschakel is door 13 procent van de werkgevers die bekend zijn met de opleidingsfondsen gebruik gemaakt van de fondsen. In de industrieschakel maakte 40 procent van de werkgevers in 2010 gebruik van de opleidingsfondsen. Binnen deze schakel bevindt zich ook de grootste groep werkgevers die bekend zijn met de opleidingsfondsen (zie [Tabel 5-7](#)) en het hoogste aandeel bedrijven met een vastgelegd scholings- en opleidingsplan (zie [Tabel 5-5](#)).

Tabel 5-8 Gebruik opleidingsfondsen onder werkgevers die bekend zijn met opleidingsfonds(en) in procenten
n=312

Schakels	Kolommen	Wel gebruik gemaakt van opleidingsfonds(en)	Niet gebruik gemaakt van opleidingsfonds(en)
Teelt		13	88
Industrie	granen (excl. diervoeder)	41	59
	diervoeder	39	61
	<i>totaal</i>	<i>40</i>	<i>60</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	6	94
	diervoeder	13	87
	suiker	4	96
	<i>totaal</i>	<i>6</i>	<i>94</i>
Totaal		21	79

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

5.6 Oordeel over scholing

In deze paragraaf is het oordeel van werkgevers over scholing gepresenteerd. Eerst is de mening van werkgevers in de akkerbouw- en diervoedersectoren over de aansluiting van het beroepsonderwijs op de praktijk van het werken besproken. Vervolgens is ingegaan op de mate waarin werkgevers vinden dat personeel in de eigen bedrijfstak goed geschoold en deskundig is, de mate waarin werknemers bereid zijn om een gerichte vakopleiding te volgen, om daarna in te gaan op de mening van werkgevers over het niveau van het middenkader in de sector.

Werkgevers verdeeld over aansluiting tussen onderwijs en praktijk

Uit [Tabel 5-9](#) blijkt dat de werkgevers in de akkerbouw- en diervoedersectoren niet negatief zijn, maar ook niet heel positief over de aansluiting van het beroepsonderwijs op de praktijk. 16 procent van de werkgevers vindt de aansluiting van het beroepsonderwijs op de praktijk (zeer) goed en 14 procent vindt de aansluiting (zeer) slecht. 47 procent geeft aan geen mening hierover te hebben, 24 procent geeft aan de aansluiting noch goed, noch slecht te vinden.

Werkgevers in de industrieschakel zijn het meest positief over de aansluiting van het beroepsonderwijs op de praktijk (21%). In de teeltschakel vindt 15 procent van de werkgevers de aansluiting goed en vindt 11 procent deze aansluiting slecht. In de handelschakel geeft 12 procent van de werkgevers aan de aansluiting goed te vinden en geeft 12 procent aan deze aansluiting slecht te vinden.

Tabel 5-9 Oordeel werkgevers aansluiting beroepsonderwijs op de praktijk in procenten n=951

Schakels	Kolommen	Geen mening	Zeer goed	Goed	Neutraal (noch goed, noch slecht)	Slecht	Zeer slecht
Teelt		50	0	15	24	9	2
Industrie	granen (excl. diervoeder)	27	0	22	28	18	5
	diervoeder	32	0	18	34	12	4
	<i>totaal</i>	<i>28</i>	<i>0</i>	<i>21</i>	<i>29</i>	<i>17</i>	<i>5</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	57	1	17	18	5	2
	diervoeder	58	1	10	22	9	0
	suiker	56	0	10	14	16	3
	<i>totaal</i>	<i>58</i>	<i>0</i>	<i>12</i>	<i>17</i>	<i>10</i>	<i>2</i>
Totaal		47	0	16	24	11	3

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Vooraf gebrek aan kennis

Aan de werkgevers die aangaven de aansluiting van het beroepsonderwijs op de praktijk slecht te vinden is gevraagd waarom zij dit vonden. Hieruit bleek dat de meerderheid (63%) van mening was dat het beroepsonderwijs te weinig kennis aan leerlingen meegeeft om goed in de praktijk van het werken te functioneren (zie Tabel 5-10). Daarnaast benoemde 43 procent van de werkgevers gebrekkige vaardigheden als reden om de aansluiting van het beroepsonderwijs op de praktijk slecht te vinden. Bijna een kwart van de werkgevers vindt de houding van werknemers afkomstig van het beroepsonderwijs ten aanzien van het beroep/werk niet afdoende (24%). Bij de categorie 'anders' geven werkgevers aan dat scholen en leraren weinig te maken hebben met de praktijk en hierdoor zelf deze kennis missen.

Tabel 5-10 Redenen slechte aansluiting beroepsonderwijs op de praktijk, onder werkgevers die aangegeven hebben deze aansluiting slecht te vinden (meerdere antwoorden mogelijk). In procenten n=230

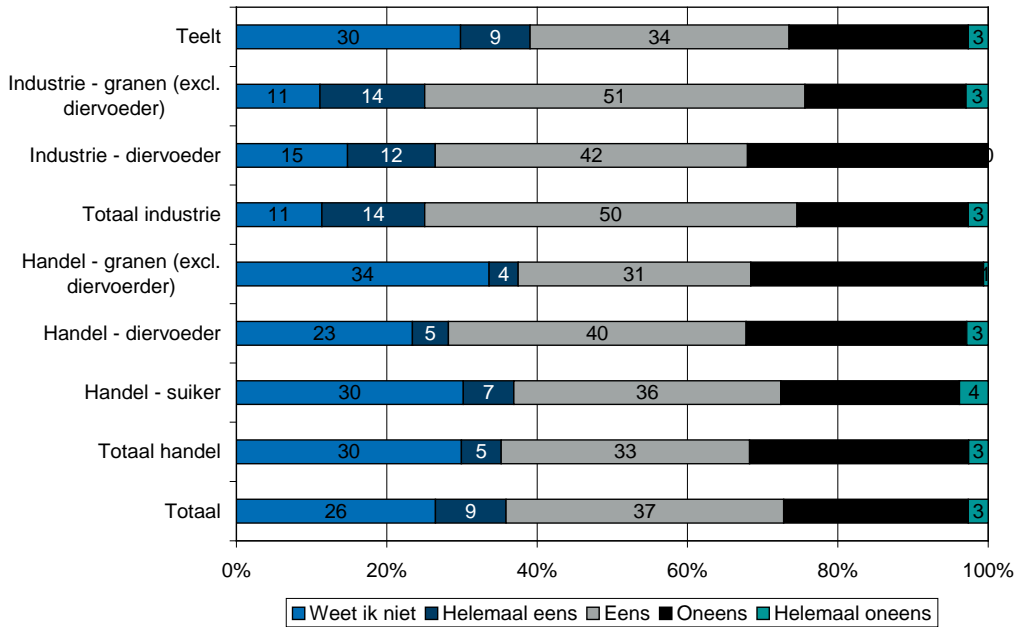
Schakels	Kolommen	Kennis (weten)	Vaardigheden (kunnen)	Houding t.a.v. sector, beroep of werk	Anders
Teelt		63	44	19	13
Industrie	granen (excl. diervoeder)	66	47	29	15
	diervoeder	70	39	10	12
	<i>totaal</i>	<i>67</i>	<i>47</i>	<i>28</i>	<i>15</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	85	27	27	33
	diervoeder	40	45	40	16
	suiker	51	35	33	11
	<i>totaal</i>	<i>59</i>	<i>33</i>	<i>30</i>	<i>16</i>
Totaal		63	43	24	14

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Goed geschoold personeel volgens veel werkgevers zeldzaam

Hoewel 14 procent van de werkgevers de aansluiting van het beroepsonderwijs op het bedrijfsleven slecht vindt (zie Tabel 5-9), geeft toch het grootste deel van de werkgevers aan dat goed geschoold en deskundig personeel zeldzaam is in hun bedrijfstak (46%) (zie Figuur 5.5). Dit percentage is hoog in de industrieschakel, waar 64 procent van de werkgevers aangeeft dat deskundig en goed geschoold personeels in de eigen bedrijfstak zeldzaam is.

Figuur 5.5 Stelling: goed geschoold en deskundig personeel is zeldzaam in onze bedrijfstak. In procenten n=946

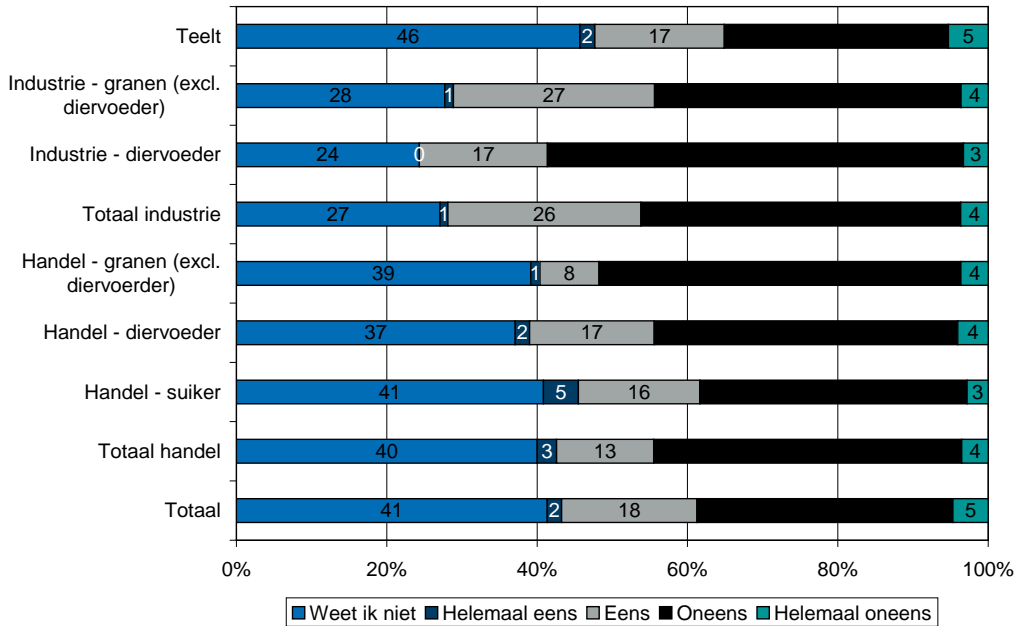


Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Wanneer aan de werkgevers gevraagd wordt of zij van mening zijn dat het middenkader²¹ in de akkerbouw- en diervoedersectoren onvoldoende gekwalificeerd is voor haar eigen taken, geeft de meerderheid aan dat dit niet het geval is (39%) (zie Figuur 5.6). 20 procent van de werkgevers is echter wel van mening dat het middenkader in de akkerbouw- en diervoedersectoren onvoldoende gekwalificeerd is voor haar taken.

²¹ Middenkader staat voor de leidinggevende(n) die tussen de werkvloer en het management opereren.

Figuur 5.6 Stelling: het middenkader in onze bedrijfstak is onvoldoende gekwalificeerd voor haar taken. In procenten n=946

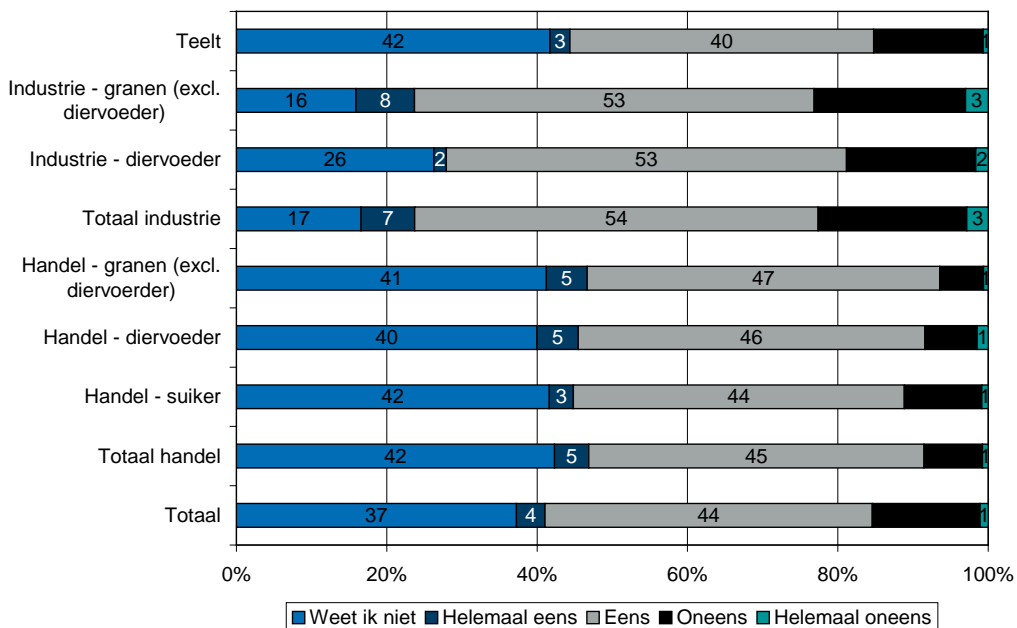


Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

Geen gebrek aan motivatie voor opleiding

Figuur 5.5 laat zien dat een meerderheid van de werkgevers van mening is dat goed geschoold en deskundig personeel zeldzaam is in de eigen bedrijfstak. Uit Figuur 5.7 blijkt dat ongeveer de helft werkgevers van mening is dat werknemers in de eigen bedrijfstak goed te motiveren zijn om een gerichte vakopleiding te volgen (48%). Werkgevers lijken dan het gebrek aan scholing van werknemers in de sector niet te wijten aan een gebrek aan motivatie.

Figuur 5.7 Stelling: binnen onze bedrijfstak zijn werknemers prima te motiveren voor een gerichte vakopleiding. In procenten n=946



Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

5.7 Arborisico's

5.7.1 Risico inventarisatie en evaluatie

Wat is een RI&E?

Elk bedrijf in Nederland is sinds 1994 verplicht een inventarisatie te maken van de risico's die de werkzaamheden kunnen opleveren op het gebied van veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemers. Deze inventarisatie heet risico inventarisatie en evaluatie (RI&E). Schriftelijk wordt een inschatting van de risico's vastgelegd, waarbij gekeken wordt naar de kans dat een risico zich voordoet en het effect wat dit teweeg zou kunnen brengen voor de werkgevers. Naast de RI&E zijn werkgevers met personeel verplicht om een plan van aanpak op te stellen waarin de maatregelen opgenomen zijn die ondernomen kunnen worden en binnen welk tijdsbestek, mocht één van de risico's daadwerkelijk plaatsvinden. Ook wordt in de RI&E de arbeidsongevallen uit het verleden opgenomen.

Bedrijven in de akkerbouw- en diervoedersectoren met personeel dienen dan ook beschikking te hebben tot een schriftelijk vastgelegde RI&E. In de Arboret staat niet vermeld hoe vaak een RI&E bijgewerkt moet worden, maar deze dient wel actueel te zijn. Dit houdt in dat een RI&E bijgesteld dient te worden als er in het bedrijf iets veranderd qua werkmethoden, -omstandigheden of in het geval van nieuwe machines. Interessant is dan ook om te kijken wanneer de laatste RI&E heeft plaatsgevonden volgens de werkgevers.

Laatste RI&E in 2010 bij een derde van de werkgevers

Een vijfde van de werkgevers geeft aan niet te weten in welk jaar de laatste RI&E heeft plaatsgevonden (20%). Dit kan enerzijds komen doordat de werkomstandigheden in het bedrijf niet veranderd zijn in de afgelopen jaren, of betekenen dat bij een vijfde van de bedrijven de RI&E niet helemaal actueel is. Het grootste aandeel van de werkgevers (37%) binnen de akkerbouw- en diervoedersectoren als geheel geeft aan dat de laatste RI&E in 2010 heeft plaatsgevonden. Dit is vooral het geval voor bedrijven binnen de handelschakel (52%). Aangezien de telefonische enquêtes met de werkgevers begin 2011 hebben plaatsgevonden kunnen deze RI&E's als relatief recent beschouwd worden.

Tabel 5-11 Jaar waarin de laatste risico inventarisatie en evaluatie werd gehouden (onder bedrijven met werknemers) n=619

Schakels	Kolommen	Jaar laatste RI&E				
		weet ik niet	voor 2009	2009	2010	2011
Teelt		17	34	10	37	2
Industrie	granen (excl. diervoeder)	25	30	17	28	1
	diervoeder	12	31	17	38	2
	<i>totaal</i>	<i>24</i>	<i>30</i>	<i>17</i>	<i>29</i>	<i>1</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	18	12	8	58	5
	diervoeder	28	19	1	51	0
	suiker	26	21	11	42	0
	<i>totaal</i>	<i>21</i>	<i>17</i>	<i>8</i>	<i>52</i>	<i>2</i>
Totaal		20	30	12	37	1

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

RI&E in bijna alle gevallen ingevuld door directeur/eigenaar of extern adviseur

Een RI&E kan opgesteld worden door de werkgever en een preventiemedewerker, maar daarnaast kan ook hulp van een werknemer (die dagelijks te maken heeft met de risico's) of hulp van buitenaf gevraagd worden bij de inventarisatie van de risico's door middel van een externe adviseur. In Tabel 5-12 is te zien dat de helft van de werkgevers uit de akkerbouw- en diervoedersectoren aangeeft dat de directeur/eigenaar de laatste RI&E heeft ingevuld. Vooral bij bedrijven in de diervoederkolom binnen de handelschakel wordt de RI&E veelal door de directeur dan wel de eigenaar ingevuld (60%). Preventiemedewerkers hebben bij negen procent van de bedrijven de laatste RI&E ingevuld. Dit aandeel is hoog in diervoederindustrie. Voor de categorie 'anders' noemden werkgevers veelal interne personen, als werknemers P&O en mensen van het hoofdkantoor.

Tabel 5-12 Perso(n)en die de laatste RI&E heeft/hebben ingevuld, in procenten n=615

Schakels	Kolommen	Directeur/ eigenaar	Preventie- medewerker	Extern adviseur	Anders
Teelt		48	11	47	4
Industrie	granen (excl. diervoeder)	53	6	49	8
	diervoeder	37	26	49	8
	<i>totaal</i>	<i>51</i>	<i>8</i>	<i>49</i>	<i>8</i>
Handel	granen (excl. diervoeder)	49	4	45	13
	diervoeder	60	4	42	7
	suiker	54	2	40	11
	<i>totaal</i>	<i>54</i>	<i>3</i>	<i>42</i>	<i>10</i>
Totaal		50	9	47	5

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

5.7.2 Ziekteverzuim

Iets meer dan een kwart van de bedrijven in de akkerbouw- en diervoedersectoren heeft te maken met ziekteverzuim²² (28%) (zie tabellenbijlage). Uitdrukkelijk gaat het hier niet om een ziekteverzuimpercentage, maar om het aandeel bedrijven dat te maken heeft met ziekteverzuim. Ziekteverzuim blijkt vooral voor te komen bij de grotere bedrijven in de akkerbouw- en diervoedersectoren (83%), vergeleken met de kleinere bedrijven (48%). Dit is ook logisch, aangezien de kans groter wordt dat er één werknemer ziek is geworden in het bedrijf, naarmate er meer mensen in dienst zijn.

Uit Tabel 5-13 blijkt dat 17 procent van de werknemers in loondienst dat in 2010 één of meerdere dagen ziek was per bedrijf, 1 tot 7 dagen ziek was in 2010. Dit percentage is vooral hoog bij de werknemers in de diervoederkolom binnen de industrieschakel (24%). Daarnaast is 4 procent van de werknemers in loondienst 8 tot 42 dagen en 3 procent meer dan 43 dagen ziek geweest in 2010.

²² Het gaat hier niet om een ziekteverzuimpercentage, maar om het percentage bedrijven waar ziekteverzuim al dan niet voor is gekomen.

Tabel 5-13 Aandeel werknemers in loondienst dat in 2010 één of meerdere dagen ziek was per bedrijf in procenten n=671

Schakels	Kolommen	1 tot 7 dagen ziekteverzuim	8 tot 42 dagen ziekteverzuim	> 43 dagen ziekteverzuim
Teelt		19	4	4
Industrie	granen (excl. diervoeder)	16	4	3
	diervoeder	24	6	4
	<i>totaal</i>	16	4	3
Handel	granen (excl. diervoeder)	13	2	2
	diervoeder	14	3	2
	suiker	18	2	4
	<i>totaal</i>	14	2	3
Totaal		17	4	3

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

In de akkerbouw- en diervoedersectoren als geheel was in 2010 het gemiddelde percentage bedrijfsongevallen per bedrijf 1 procent (zie Tabel 5-14) . Het gemiddelde percentage bedrijfsongevallen dat resulteerde tot blijvend letsel was 0,1 procent per bedrijf (zie tabellenbijlage).

Tabel 5-14 Gemiddeld percentage bedrijfsongevallen van het totaal aantal werknemers werkzaam per bedrijf in 2010 (inclusief inleenkrachten) n=754

Schakels	Kolommen	Aantal bedrijfsongevallen
Teelt		1
Industrie	granen (excl. diervoeder)	0
	diervoeder	0
	<i>totaal</i>	0
Handel	granen (excl. diervoeder)	0
	diervoeder	1
	suiker	0
	<i>totaal</i>	0
Totaal		1

Bron: Enquête Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder/ Ecorys.

6 Werknemers

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zijn de resultaten van de telefonische diepte-interviews onder werknemers besproken. Er zijn 122 interviews gevoerd. Het onderzoek onder werknemers heeft tot doel na te gaan in hoeverre werknemers tevreden zijn over hun werk en welke punten voor de werknemers belangrijk zijn. Het onderzoek geeft inzicht in de ervaringen en meningen van werknemers over het werkgeverschap en over het beeld van de werkgevers in de eigen sector. Hierbij is specifiek ingegaan op arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en arbeidsinhoud.

Gebruik is gemaakt van een semigestructureerde vragenlijst. Dat wil zeggen dat het gesprek een vrij open karakter heeft. Het doel hiervan is om tijdens de gesprekken samen met de werknemer vast te stellen wat de voor de werknemer belangrijkste zaken zijn op personeelsgebied, zowel in positief als minder positief opzicht. Op die zaken is dan dieper ingegaan. Van alle gesprekken zijn gespreksverslagen gemaakt volgens een vaste structuur.

Dit deelonderzoek is niet representatief in kwantitatieve zin.²³ De uitkomsten geven een goed kwalitatief beeld van wat er onder de werknemers leeft. Waar mogelijk is een onderscheid gemaakt tussen de verschillende schakels en kolommen binnen de akkerbouw- en diervoedersectoren. Dit is afhankelijk van het aantal personen dat een bepaald punt aangeeft in de betreffende schakel of kolom: wanneer de meerderheid van de geïnterviewden in een schakel een specifiek punt noemt is het vermeld in de rapportage. Waar hier gesproken wordt over werknemers, worden hier de geïnterviewde werknemers bedoeld.

6.2 Tevredenheid

Collegialiteit en goed contact met collega's belangrijk voor werkplezier

Er zijn verschillende zaken genoemd die voor de werknemers bijdragen aan hun werkplezier. Vooral 'een goede sfeer' op de werkvloer komt hierbij duidelijk naar voren. Een goede sfeer wordt volgens de werknemers bewerkstelligd door goede verhoudingen met de directie en/of de leidinggevende. Collegialiteit is erg belangrijk. Vooral werknemers die werken in ploegendiensten noemen collegialiteit en dan vooral het idee dat men op de collega's kan rekenen. De meerderheid van de werknemers uit de teelt vindt dat de sfeer op het bedrijf erg goed is, dat iedereen betrokken is bij elkaar en met elkaar meeleeft. Het gaat hierbij vaak om werknemers die al lang bij het betreffende bedrijf werken.

De inzet van tijdelijke krachten leidt soms tot afstand tussen werknemers

Uit interviews met werknemers uit de suikerindustrie en de suikerhandel blijkt de sfeer nadelig kan worden beïnvloed wanneer er veel tijdelijke krachten ingehuurd worden. Deze tijdelijke krachten zijn meestal maar even werkzaam en worden daarna vaak vervangen door nieuwe tijdelijke krachten. Een van de werknemers geeft aan dat hierdoor het contact veel vluchtiger en zakelijker is geworden.

²³ Daarnaast dient ook rekening te worden gehouden met het relatief hoge aantal oudere werknemers dat geïnterviewd is voor het werknemersgedeelte

Gebrekkige communicatie zorgt voor ontevredenheid onder werknemers

De meeste werknemers ervaren een goede sfeer op het bedrijf en geven aan met plezier naar het werk te gaan. Er zijn werknemers die minder te spreken zijn over de sfeer op de werkvloer. Diverse werknemers in de aardappelhandel geven aan dat zij niet tevreden zijn over de communicatie vanuit de directie naar de werknemers, maar ook tussen de werknemers onderling. Deze miscommunicatie zorgt voor misverstanden en irritaties, waardoor er een soms onprettige sfeer ontstaat.

Naast een goede sfeer, hechten de gesproken werknemers ook veel waarde aan zelfstandigheid in de uitvoering van de werkzaamheden. Een werknemer geeft hierbij aan dat hij hierdoor veel vrijheid in zijn werk ervaart, waardoor hij steeds weer met plezier naar zijn werk gaat.

Werknemers uit de granenindustrie en de teelt zijn het meest gepassioneerd over hun vak

Werknemers uit de granenindustrie en de teelt geven aan echt een passie voor hun vak te hebben. Een werknemer uit de granenindustrie vindt het bijvoorbeeld geweldig dat hij zo creatief bezig kan zijn (hij ontwikkelt nieuwe producten voor Pasen en Kerst). Ook andere werknemers uit de granenindustrie geven aan dat zij het neerzetten van goede producten belangrijk vinden. Verschillende werknemers uit de teelt geven aan dat zij van hun hobby hun werk hebben gemaakt. Veel van hen zegt ook echt affiniteit te hebben met de agrarische sector: het is hard werken, maar ook lekker afwisselend. Zo gaf een van de werknemers aan ooit eens buiten deze sector te hebben gewerkt, maar uiteindelijk toch weer voor de teelt te hebben gekozen omdat hij het zo miste.

6.3 Arbeidsvoorwaarden

6.3.1 Loon

Werknemers over het algemeen tevreden met het loon

Werknemers uit de akkerbouw- en diervoedersectoren zijn over het algemeen tevreden met het loon wat zij ontvangen. Werknemers zeggen uiteraard liever meer te willen hebben, maar geven daarbij ook aan dat het loon gewoon volgens de cao is. De gesproken werknemers uit de teeltschakel zijn relatief oud, waardoor verscheidene geïnterviewden uit deze schakel aangaven in de hoogste salarisschaal te zitten. Verschillende werknemers zijn hier zeer over te spreken: elk jaar groeide men een stapje en dat vonden ze erg goed geregeld. Een andere werknemer is op zich wel tevreden met zijn loon, maar vindt dat dit niet meer in verhouding staat met de steeds duurder wordende vaste lasten. Hij geeft ook aan dat de indeling zoals deze nu staat in de cao ervoor zorgt dat werknemers minder snel groeien in loon. Zo verdient een agrarische medewerker ongeveer 20.000 per jaar, terwijl een stapje hoger de allround medewerker 24.000 per jaar verdient. Als hier een stapje tussen zou komen, zou het volgens hem voor werkgevers aantrekkelijker zijn om hun werknemers door te laten groeien.

Werknemers in de granenindustrie zijn minder tevreden over hun loon, dit zou volgens hen niet evenredig staan met het verzette werk wat zij doen. Diverse werknemers gaven daarnaast aan dat hun loon en/of ploegentoeslag niet meer omhoog ging middels inflatiecorrectie. Deze werknemers waren hier niet over te spreken en een enkeling heeft dit nu opgelost middels de vakbond. Een ander kaartte het aan bij de werkgever, maar de werkgever vertelde hem dat het niet anders kon in verband met de economische crisis.

6.3.2 Overwerken

Overwerk komt in alle drie de schakels voor. De meeste geïnterviewden geven aan de keuze tussen tijd of geld te hebben ter compensatie van hun overuren.

Chauffeurs werken structureel over in de diervoeder- en suikerindustrie

In de diervoederindustrie en de suikerindustrie zijn het met name de chauffeurs die zeggen structureel te moeten overwerken. Verschillende werknemers in deze kolommen zijn te spreken over het overwerken, doordat op die manier meer vrije dagen bijkomen (tijd voor tijd). In de aardappelenindustrie wordt relatief weinig overgewerkt. Werknemers geven aan dat dit alleen gebeurt wanneer er calamiteiten of storingen zijn, of wanneer er iemand ziek is (bij krappe personeelsbezetting). Ook in de granenindustrie en de handelschakel werkt men veelal over in het geval van onderbezetting, maar ook wanneer er sprake is van een drukke periode. Werknemers die ploegendiensten draaien uit bijvoorbeeld de diervoederindustrie en de granenhandel zeggen niet over te werken, aangezien zij in ploegendiensten werken.

Meeste werknemers vinden overwerken geen probleem

De meeste werknemers die moeten overwerken hebben hier geen moeite mee. Dit vinden zij ofwel horen bij hun functie (wanneer er in de piekperioden wordt overgewerkt), ofwel mooi meegenomen aangezien ze er voor betaald of extra vrij voor krijgen. Zo kunnen diverse werknemers het maken van overuren compenseren door in de winter minder te werken. Werknemers die het overwerken vervelend te vinden, geven aan dat zij structureel moeten overwerken door onderbezetting. Een werknemer in de granenhandel benoemt ook het verhoogde ziekteverzuim om te illustreren hoe zwaar het is om continue over te moeten werken. Andere werknemers vinden structureel overwerken niet prettig, aangezien teveel overuren draaien belastingtechnisch niet voordelig is (in het geval van belastingtoeslagen).

6.3.3 Scholing

Werknemers in de diervoederindustrie, granenhandel en de teelt het meeste te spreken over scholingmogelijkheden

Over het algemeen is het volgens de werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren mogelijk om scholing te volgen. Vooral werknemers uit de diervoederindustrie, de granenhandel en de teelt geven aan dat scholing goed mogelijk is en dat dit aangegeven kan worden door de werknemers, maar ook aangeboden wordt vanuit de werkgever. Ook hoeven deze cursussen niet altijd aan te sluiten bij de functie en kan persoonsgebonden interesse soms worden gevolgd. Een werknemer uit de teelt heeft bijvoorbeeld een spuitlicentie mogen halen op kosten van de werkgever en waarmee tegelijkertijd zijn functie is uitgebreid. Een andere werknemer uit de teelt geeft aan dat alle werknemers in het bedrijf een EVC (ervaringscertificaat) traject volgen, waarmee hun ervaring erkend kan worden op mbo-niveau, wat erg fijn is voor de (jonge) werknemers zonder diploma.

Oudere werknemers minder behoefte aan scholing

In de aardappelenindustrie en de aardappelenhandel wordt veelal naar functie geschoold en komt veel verplichte scholing voor. Dit laatste is ook het geval bij de suikerindustrie en de granenindustrie. In deze kolommen wordt volgens de werknemers met name verplichte scholing gegeven. Oudere werknemers in de granenindustrie vinden het ontbreken en/of weinige aanbod van niet-verplichte scholing geen probleem, aangezien zij zeggen geen behoefte aan scholing te hebben. In de granenindustrie is volgens diverse werknemers scholing wel een optie, maar moet dit zelf betaald worden. Een van de werknemers vindt dit raar, aangezien de werkgever wel aangeeft het belangrijk te vinden goed geschoold personeel te hebben, maar hier dus vervolgens niet aan bijdraagt.

6.3.4 Doorgroeimogelijkheden

Werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren geven aan dat doorgroeien mogelijk is

Het is mogelijk om door te groeien volgens de meeste werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren, mits de werknemer zelf genoeg ambitie vertoont en de werkgever potentie in deze persoon ziet. In de handelschakel worden vacatures eerst intern bekend gemaakt, waardoor eerst intern gesolliciteerd kan worden voordat extern wordt gezocht. In de aardappelenindustrie worden veelal de oudere werknemers geselecteerd wanneer er doorgroeimogelijkheden zijn, op basis van hun ervaring. Daarnaast benoemen werknemers in de teelt ook de mogelijkheid om van functie te wisselen op moment dat men zich niet meer op zijn plek voelt op de huidige functie.

Doorgroeimogelijkheden beperkt in de granenindustrie en de aardappelenhandel

Doorgroeimogelijkheden in de granenindustrie zijn beperkt: sommige werknemers zeggen dat deze er niet zijn (in het geval van kleine ondernemingen) en volgens anderen kan er wel doorgegroeid worden naar leidinggevende maar houdt het daarbij verder op. Ook in de aardappelenhandel zijn de doorgroeimogelijkheden volgens verschillende werknemers beperkt.

6.4 Arbeidsomstandigheden

6.4.1 Veiligheid

Veiligheid streng gecontroleerd in de industrie- en teeltschakel

De meerderheid van de werknemers krijgen verschillende hulpmiddelen via hun werkgever aangeboden ter waarborging van hun veiligheid als werkkleding, werkschoenen, stofmaskers en –kapjes. De werknemers uit de teelt en industrie zijn veelal te spreken over de veiligheid op de werkvloer. Zo blijkt uit de interviews met de werknemers uit de industrieschakel dat er streng gecontroleerd wordt op de veiligheid. Volgens verschillende werknemers uit de aardappelenindustrie wordt het ook niet getolereerd op moment dat iemand zich niet houdt aan de veiligheidsvoorschriften. Daarnaast worden eventuele problemen met de veiligheid door werknemers aangekaart (wanneer een leidinggevende dit nog niet zelf heeft opgemerkt) en wordt dit ook opgelost. Nieuwe werknemers mogen ook niet zomaar met de machines gaan werken, aldus diverse werknemers uit de suikerindustrie. Deze nieuwe krachten mogen stapje voor stapje met de machine gaan werken voordat zij echt zelfstandig ermee aan de slag mogen gaan; stagiairs mogen niet aan de machines komen. Een van de werknemers benoemde ook als voorbeeld dat het gebruik van machines bij hen ook veiliger is gemaakt, door middel van gele markeringen die de rijbanen aangeven. Hierdoor is het duidelijk waar machines wel of niet mogen rijden en wordt de kans op ongelukken voorkomen.

Werknemers uit de handelschakel ontevreden over stofontwikkeling werkvloer

Werknemers uit de handelschakel zijn minder te spreken over de veiligheid. Zo vindt bijvoorbeeld een werknemer het raar dat er een nieuwe machine bij is gekomen zonder veiligheidsschakelaar (waarmee de machine gelijk kan stoppen) en zijn werknemers uit de granen- en aardappelenhandel niet te spreken over de afzuigsystemen met betrekking tot de stofontwikkeling op de werkvloer. Een van de werknemers in de aardappelenhandel zegt wel de beschikking te hebben over een stofmasker, maar vindt dit niet prettig werken vanwege de zichtbeperking. Ook is een stofkapje volgens deze werknemer niet prettig aangezien hij hard doorwerkt en je met een dergelijk kapje zwaar moet ademen.

6.4.2 Fysiek zwaar werk

Door machines is het werk in de sector steeds minder zwaar geworden

Uit de interviews met de wat oudere werknemers komt naar voren dat het fysiek zware werk in de akkerbouw- en diervoedersectoren gedurende de tijd steeds meer is overgenomen door machines. In de teeltschakel worden hierbij bijvoorbeeld steekwagens en heftrucks genoemd als machines die het werk een stuk minder zwaar hebben gemaakt. Werknemers uit de industrieschakel geven aan dat het fysiek zware werk veelal bestaat uit tilwerk. Ook hier wordt het werk in veel gevallen verlicht door machines. Bij bedrijven waar wel veel tilwerk plaatsvindt, hebben vooral de oudere werknemers hier moeite mee. Een werknemer geeft aan dat als er te zwaar tilwerk bijzit, dit doorgegeven wordt aan de leidinggevende die dit doorcommuniceert naar de leverancier met de vraag of ze niet meer zulke zware gewichten willen leveren. In de meeste gevallen in de teelt en industrieschakel lijkt fysiek zwaar werk ook bespreekbaar te zijn met de leidinggevende dan wel werkgever. In de handelschakel blijkt uit de interviews dat deze meer een zaak is van de werknemers zelf: onderling wordt het zwaardere tilwerk verdeeld. Dit is echter ook afhankelijk van collega's. Een werknemer uit de aardappelenhandel zegt dat hij als 55 jarige hetzelfde werk moet doen als een 20 jarige en dat dit werk hem eigenlijk wat te zwaar valt.

6.4.3 Werkdruk

Veelal genoeg mankracht voor het te verzetten werk

In de meeste gevallen is er voldoende mankracht voor het verzette werk. Voor de industrie- en handelschakel is er volgens sommige werknemers wel sprake van onderbezetting, als oorzaak hiervoor wordt veelal de slechte financiële situatie van de betreffende bedrijven genoemd. Ook piekperioden kunnen van invloed zijn op de ervaren werkdruk van de werknemers. Volgens werknemers uit de teeltschakel ligt de werkdruk in de piekperioden bijvoorbeeld hoger. Volgens deze werknemers worden in dat geval inleenkrachten aangenomen om de werkdruk te verlagen.

6.5 Arbeidsverhoudingen

6.5.1 Overleg met de leidinggevende of werkgever

Leidinggevende of werkgever bereikbaar voor problemen en vragen van werknemers

De meeste werknemers kunnen met problemen of vragen bij hun leidinggevende of werkgever aankloppen. De werknemers die dit doen zeggen dat er naar ze geluisterd wordt. Zo kunnen verscheidene werknemers in de suikerindustrie terecht bij hun leidinggevende als ze zaken bespreekbaar willen maken, waarbij de leidinggevende probeert eventuele aangekaarte problemen op te lossen. Toch zijn veel werknemers sceptisch omtrent het aankaarten van zaken waar zij mee zitten: veel van hen heeft zoals eerder gezegd wel het idee dat er geluisterd wordt, maar niet het idee dat er echt wat mee wordt gedaan. Dit is echter ook afhankelijk van het onderwerp. Zo is scholing volgens werknemers uit de industrie en handelschakel wel bespreekbaar, maar loon niet. Werknemers uit de teeltschakel zeggen daarentegen regelmatig loon te bespreken met hun werkgever en sommigen geven ook aan dat zij hierdoor meer salaris ontvangen. Overleg over loon gebeurt volgens de meeste geïnterviewden dan ook niet via de werkgever (wanneer het loon vaststaat in cao), maar via de OR of de vakbond. Mits zij dit durven, verschillende werknemers met een tijdelijk contract zeggen loon niet te willen aankaarten omdat zij bang zijn dat hun contract anders niet verlengd wordt.

Functioneringsgesprekken goed moment om zaken aan te kaarten volgens werknemers

Functioneringsgesprekken blijken vanuit de interviews veelal één keer per jaar gehouden. Mits het niet te druk is, wat wel eens het geval is volgens werknemers in de aardappelenindustrie en de granenhandel. Veelal vinden de werknemers het prettig om hun verhaal kwijt te kunnen in een dergelijk gesprek. Dit komt vooral doordat zij het idee hebben dat er naar ze geluisterd wordt. Enkele werknemers vinden functioneringsgesprekken niet echt nuttig, aangezien zij van mening zijn dat als er iets is je het gewoon gelijk moet aankaarten en niet moet wachten op een dergelijk gesprek. Dit zijn vooral de werknemers die aangeven dat zij met zaken waar zij mee zitten naar de werkgever dan wel leidinggevende stappen.

6.5.2 *Manier van werken en leidinggeven*

Werknemers middels plannings en werkoverleggen goed op de hoogte van wat er moet gebeuren

Vrijwel alle geïnterviewden zijn van mening dat iedereen op hun bedrijf weet wat er van ze verwacht wordt en goed de werkzaamheden uitvoert. Hierbij wordt vaak ook gewezen op het feit dat niet alleen zij, maar ook hun collega's al enige tijd werkzaam zijn in het bedrijf of de sector en hierdoor goed op de hoogte zijn wat er moet gebeuren. Ook wordt er in veel gevallen met plannings gewerkt waarbij duidelijk is wie wat moet doen en zijn werkoverleggen in de sector geen vreemd begrip. Behoeft aan begeleiding is er dan ook weinig, daarnaast blijkt uit de interviews dat de leidinggevenden over het algemeen wel beschikbaar zijn als zich problemen voordoen. Enkele werknemers waren wel minder te spreken over hun leidinggevende. In de suiker-, granen- en de aardappelenindustrie wordt door diverse werknemers de slechte communicatie met de leidinggevende genoemd. Deze zou niet goed op de hoogte zijn van wat er zich afspeelt op de werkvloer, waardoor er misverstanden zouden ontstaan.

De mate waarin nieuwe werknemers ingewerkt worden verschilt per kolom

Het inwerken van nieuwe krachten verschilt per kolom. Zo blijkt uit de interviews met de werknemers uit de diervoederindustrie dat nieuwe krachten veelal goed begeleid worden voordat ze zelfstandig gaan werken. Volgens diverse werknemers in de aardappelenindustrie krijgen nieuwe werknemers zelfs een introductieprogramma waarbij zij bekend raken met het bedrijf en de werkzaamheden. In de granen- en suikerindustrie zijn werknemers minder te spreken over de mate waarin nieuwe krachten ingewerkt dan wel begeleid worden. Verschillende werknemers uit de granenindustrie ervaren het bijvoorbeeld als vervelend dat zij de nieuwe krachten moeten inwerken, in verband met de hoge werkdruk waardoor er eigenlijk geen tijd voor is. Werknemers uit de suikerindustrie vinden dat nieuwe werknemers vaak niet goed ingewerkt worden en hierdoor in het diepe gegooid worden. Een van de werknemers geeft aan dat dit hierdoor wel eens wat fout kan gaan, wat tot irritaties en problemen kan leiden.

Inleenkrachten weinig begeleiding nodig, doordat zij regelmatig terugkomen

Inleenkrachten blijken vaak terug te komen. Verschillende werknemers geven aan dat bij de inzet van inleenkrachten in de piekperioden, de werkgever ervoor kiest om dezelfde inleenkrachten in te huren. Hierdoor hoeven deze inleenkrachten niet meer ingewerkt te worden. Zo vertelt een werknemer uit de suikerindustrie dat hierdoor alleen tijdens de bietencampagne de veiligheidsvoorschriften met deze krachten doorgenomen hoeven te worden en zij daarna gelijk aan de slag kunnen. Ook werknemers in de aardappelenhandel en de teelt geven aan dat inleenkrachten regelmatig terugkomen en zijn hier zeer over te spreken.

6.5.3 Waardering

Werknemers voelen zich gewaardeerd door leidinggevende en collega's

Over het algemeen ervaren werknemers wel waardering van hun werkgever/leidinggevende. In de granenindustrie wordt aangegeven dat waardering ook vaak van collega's afkomt, wat het werk ook plezierig maakt. Een werknemer krijgt bijvoorbeeld af en toe wat chocolade of een bloemetje van haar werkgever of van haar collega's als blijk van waardering. Daarnaast draagt het krijgen van zelfstandigheid in het uitvoeren van de werkzaamheden bij aan de mate waarin werknemers zich gewaardeerd voelen.

Het alleen uitspreken van negatieve zaken werkt demotiverend voor werknemers

In sommige gevallen wordt echter geen waardering ervaren, aangezien enkele werknemers (uit met name de industrie en handelschakel) het idee hebben dat werkgevers/leidinggevende alleen de negatieve dingen doorcommuniceren. De zaken die beter zouden moeten. Dit werkt weinig motiverend voor de gesproken werknemers.

6.5.4 Informatie bedrijfsfunctioneren

Werknemers worden goed op de hoogte gehouden omtrent de stand van zaken

De meeste werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren worden goed op de hoogte gehouden van de stand van zaken van het bedrijf waarin zij werkzaam zijn. Werknemers zijn hier erg positief over. Zo vertelt een werknemer het prettig te vinden om op de hoogte te zijn van het bedrijfsfunctioneren, aangezien ze dan weet waar ze nu precies voor werkt. Een werknemer uit de diervoederindustrie vindt dat het verkrijgen van bedrijfsinformatie ook bijdraagt aan (baan)zekerheid. Alleen in de aardappelhandel geven diverse werknemers aan dat zij geen of weinig informatie krijgen over het bedrijfsfunctioneren. Werknemers die het te weinig vinden, krijgen bijvoorbeeld alleen via informatie te horen of tijdens kerst. Een werknemer geeft aan dat door gebrek aan bedrijfsinformatie er de wildste verhalen in het bedrijf te rond gaan.



Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com

W www.ecorys.nl

Sound analysis, inspiring ideas