

# Arbeidsmarktonderzoek Akkerbouw en Diervoeder 2010

Managementsamenvatting

Opdrachtgever: Productschap Akkerbouw en Productschap Diervoeder

Rotterdam, 30 september 2011





# Arbeidsmarktonderzoek Akkerbouw en Diervoeder 2010

## Managementsamenvatting

Er zijn op dit moment geen duidelijke arbeidsmarktknelpunten in de akkerbouw- en diervoedersectoren. De vergrijzing in de sectoren is sterker in vergelijking met andere sectoren wat een forse uitstroom van personeel met zich meebrengt. Tegelijkertijd is het gevraagde opleidingsniveau in de sector stijgende, deels door technologische ontwikkelingen in de sector. Eventuele arbeidsmarktknelpunten kunnen vanwege de vergrijzing en de stijging van het gevraagde opleidingsniveau ontstaan op het niveau van MBO en hoger. Er zijn mogelijkheden voor werkgevers om de wijze van werving hierop aan te passen, dat wil zeggen meer gebruik maken van elektronische werving via het internet. Andere ontwikkelingen die in de toekomst een sterkere rol gaan spelen en die gevolgen hebben voor de reguliere arbeid zijn de inzet van technologische hulpmiddelen en de structurele inzet van inleenarbeid.

### Doel en opzet onderzoek

In opdracht van het Productschap Akkerbouw en het Productschap Diervoeder heeft Ecorys onderzoek gedaan naar de structuur van de werkgelegenheid, de werving van personeel, scholing en de personeelsvoorziening in de akkerbouw- en diervoedersectoren. Het betreft vier kolommen in de sector (graan, suiker, aardappelen en diervoeder) en daarbinnen drie schakels (teelt, industrie en handel). In de rapportage is een uitsplitsing naar kolommen niet mogelijk, wel naar schakels. Het aantal waarnemingen is te klein in de aardappelkolom en in de industrieschakel in de suiker kolom om statistisch verantwoorde uitspraken over te doen. Het onderzoek bestaat uit twee delen: een kwantitatief onderzoek onder werkgevers gebaseerd op netto 951 telefonische enquêtes en een kwalitatief onderzoek onder werknemers gebaseerd op netto 122 uitgebreide telefonische gesprekken. Aanvullend is gebruik gemaakt van bestaand onderzoek en statistieken, zoals van het CBS.

### Landelijke ontwikkelingen werkgelegenheid

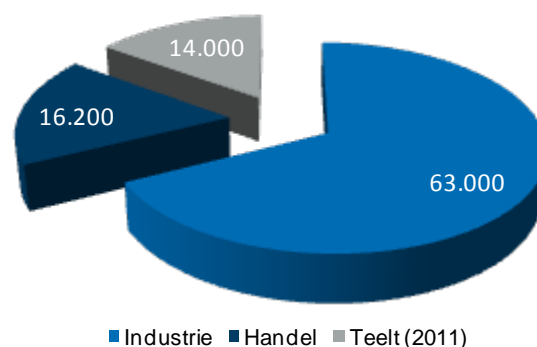
De Nederlandse economie wordt momenteel gekenmerkt door een gematigde groei. Na een beperkte invloed van de recessie op de arbeidsmarkt, trekt de werkgelegenheid in Nederland ook langzaam weer aan. Verwacht wordt dat knelpunten ontstaan in de aansluiting tussen vraag naar en aanbod van arbeid. Voor een deel wordt dit veroorzaakt doordat de omvang van de beroepsbevolking in Nederland geen gelijke tred houden met de werkgelegenheidsontwikkeling. En technologische innovaties leiden tot snel veranderende opleidingseisen. Volgens het CPB is de arbeidsmarkt in Nederland vanaf 2011 al niet meer ruim te noemen. Wat betekent dit voor de akkerbouw- en diervoedersectoren?

### Werkgelegenheid akkerbouw- en diervoedersectoren (licht) gestegen in 2010

Er zijn 4.950 bedrijven in de akkerbouw- en diervoedersectoren (exclusief teelt) in 2009. In de akker-

bouw- en diervoedersectoren zijn er in de industrie 63.000 werknemers werkzaam, in de handel 16.200 en in de productie (teelt) 14.000 (zie figuur 1, teelt cijfer van 2011).

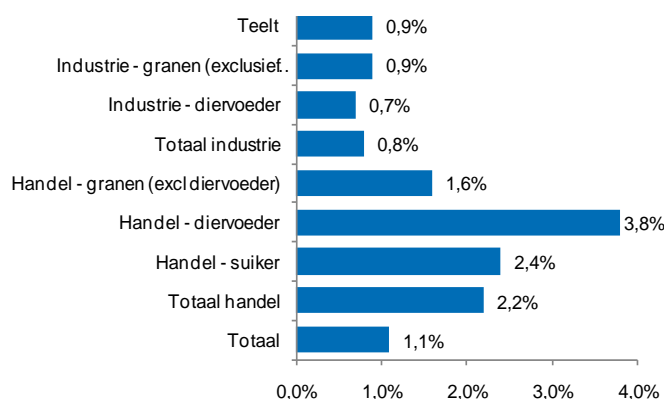
Figuur 1: Werkgelegenheid in de akkerbouw, 2009



Bron: PROSU en LISA

De werkgelegenheid binnen de akkerbouw- en diervoedersectoren als geheel is licht gestegen in 2010 (+1,1%). Er zijn meer werknemers op de loonlijst ingestroomd (13,6%) dan uitgestroomd (12,5%). Vooral in de handelsector is de instroom groter dan de uitstroom (zie figuur 2).

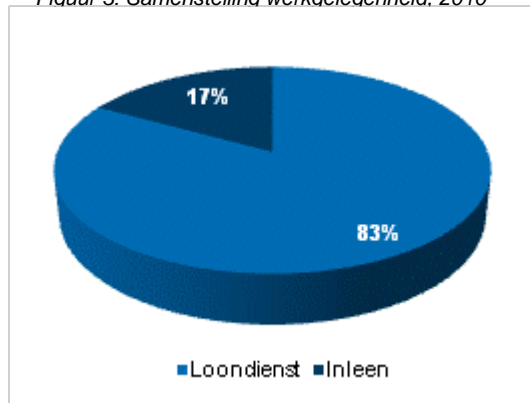
Figuur 2: Saldo instroom – uitstroom, 2010



Bron: enquête werkgevers

In de industrie en in de teelt is de instroom respectievelijk 0,8 en 0,9 procentpunt hoger dan de uitstroom. Voor de industrie en de handel is dit een voortzetting van de trend; de werkgelegenheid en het aantal bedrijven in deze schakels is tussen 2006 en 2009 ook al licht toegenomen.

Figuur 3: Samenstelling werkgelegenheid, 2010



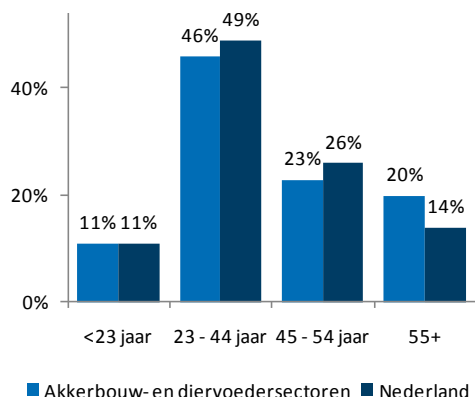
Bron: enquête werkgevers

Er zijn geen werkgelegenheidscijfers van de teeltschakel over de periode 2006-2009 beschikbaar.

#### Werknemers op de loonlijst vaak een vast contract

Het grootste deel van de werknemers die in de akkerbouw- en diervoedersectoren op de loonlijst staan heeft een vast contract (83%, zie figuur 3). Dit is hoog ten opzichte van andere sectoren in Nederland (69%). 17 procent van de werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren heeft een tijdelijk contract, waarvan vier procentpunt een tijdelijk contract korter dan 6 maanden. Bijna een kwart van de werknemers in de sectoren werkt meer dan 20 jaar in het bedrijf waar zij nu werkzaam zijn. Zoals te zien is in figuur 4, is het aandeel 55-plussers in de sectoren hoger dan in Nederland als geheel (20% versus 14%). Werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren hebben meer dan andere werknemers in Nederland een contract van minimaal 20 uur per week.

Figuur 4: Leeftijdsofbouw vaste werknemers, 2010



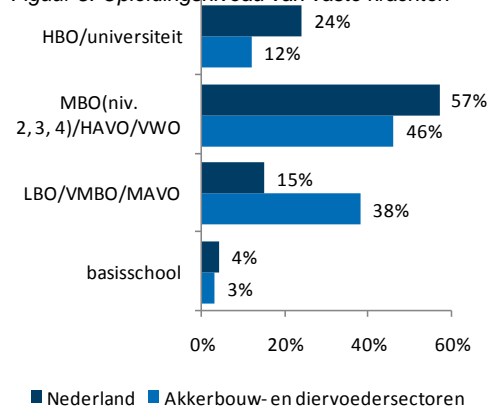
Bron: enquête werkgevers

#### Opleidingsniveau vaste werknemers relatief laag

Ten opzichte van de vaste werknemers in Nederland als geheel is het opleidingsniveau van de vaste werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren lager (zie figuur 5). In totaal 38 procent heeft een LBO/VMBO of MAVO diploma en 46 procent een MBO/HAVO/VWO diploma. Het aandeel werknemers met een HBO of Universitaire diploma is landelijk ongeveer twee keer zo hoog.

Verder heeft ongeveer 19 procent van de vaste werknemers in de akkerbouw- en diervoedersectoren een groene opleiding en ook ongeveer 19 procent heeft een technische opleiding.

Figuur 5: Opleidingsniveau van vaste krachten



Bron: enquête werkgevers

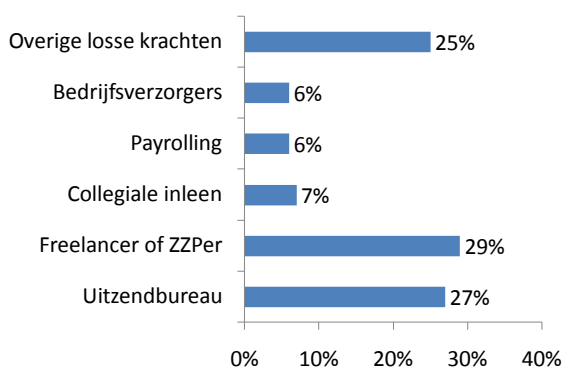
#### Inzet van inleenkrachten hoog

De inzet van inleendarbeit is relatief hoog in de akkerbouw- en diervoedersector. 17 procent van de werkzame personen in de sector staat niet op de loonlijst. In andere sectoren is dit lager: gemiddeld ongeveer 9 procent. Er is sprake van een groep vaste krachten die sterk gebonden is aan de werkgever in combinatie met een relatief grote groep inleendarbeit. Vooral in de teelt wordt veel gebruik gemaakt van inleendarbeit; 28 procent van de werkzame personen in de teelt staat niet op de loonlijst.

#### Groot aandeel inleendarbeit zijn uitzendarbeit, veel seizoensarbeid in de teelt

Bij de inzet van inleendarbeit maken werkgevers in de akkerbouw- en diervoedersectoren vooral gebruik van uitzendarbeit (27% van de inleendarbeit, zie figuur 6). Freelancers of ZZP-ers worden door 29 procent van de werkgevers ingezet en collegiale inleendarbeit, payroll en bedrijfsverzorging komen nauwelijks voor. De inzet van overige losse krachten komt ook vaak voor (25% van de werkgevers). Hierbij gaat het waarschijnlijk grotendeels om gelegenheidswerkers. In de industrie bestaan de inleendarbeit voor 43 procent uit uitzendarbeit en in de handel voor 32 procent. In de teelt ligt dit aandeel veel lager (21%) en wordt de extra werkdruk in de piekperioden (seizoensarbeid) vooral opgevangen door overige losse krachten.

Figuur 6: Herkomst inleenkrachten (percentage bedrijven), 2010



Bron: enquête werkgevers

Een vijfde van de werkgevers maakt wel eens gebruik van uitzendkrachten en de werkgevers die gebruik maken van uitzendkrachten geven gemiddeld 40 procent van de loonsom hier aan uit. Piekperiodes zijn de voornaamste reden om uitzendkrachten in te zetten (79%). 12 procent van de werkgevers zet uitzendkrachten structureel in.

#### Arbeidsvraag veelal niet moeilijk te vervullen

In totaal 10 procent van alle werkgevers zocht in 2010 actief naar nieuwe krachten voor de eigen de loonlijst. Het gaat hierbij om personeel op alle opleidingsniveaus. 20 procent van de werkgevers heeft één of meerdere werknemers aangenomen.

Hieruit blijkt dat een deel van het personeel aangenomen wordt zonder actieve werving. Volgens de werkgevers waren vacatures in 2010 niet moeilijk te vervullen. In januari 2011 had vijf procent van de bedrijven een of meer openstaande vacatures. Hierbij moet er rekening mee worden gehouden dat januari (het moment van meten) geen piekperiode is. Uitzendkrachten zijn volgens werkgevers niet moeilijk te verkrijgen

#### Relatief veel vraag naar MBO of hoger en groene en technische opleidingen.

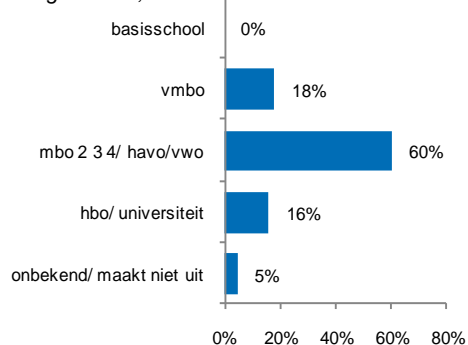
De werkgevers die actief op zoek zijn naar personeel zijn vooral op zoek naar werknemers met een MBO opleiding of hoger (zie figuur 7). Het gemiddelde opleidingsniveau dat gevraagd wordt bij vacatures is hoger

dan het gemiddelde opleidingsniveau dat momenteel in de akkerbouw- en diervoedersectoren werkzaam is. De meeste werknemers in de sector hebben een VMBO of MBO diploma. Een relatief groot deel van de vraag gaat uit naar mensen met een groene of technische opleiding. Werknemers met een dergelijke opleiding zijn volgens de werkgevers relatief moeilijk te vinden.

#### Vraag naar hoger opgeleiden mogelijk een knelpunt in de toekomst

Laaggeschoolde arbeid vertegenwoordigt de bulk van de werkgelegenheid in de sector (zie figuur 5), maar er ontstaat steeds meer vraag naar hoger geschoolde (zie figuur 7) en/of arbeidskrachten met een technische of een groene opleiding, waarschijnlijk samenhangend met de technologische ontwikkelingen in de sector. Wanneer deze vraag in de toekomst toeneemt, zal dit knelpunt op de arbeidsmarkt kunnen toenemen aangezien technisch en hoger geschoold personeel ook steeds meer gezocht wordt buiten de akkerbouw- en diervoedersectoren.

Figuur 7: Percentage vacatures naar vereist opleidingsniveau, 2010

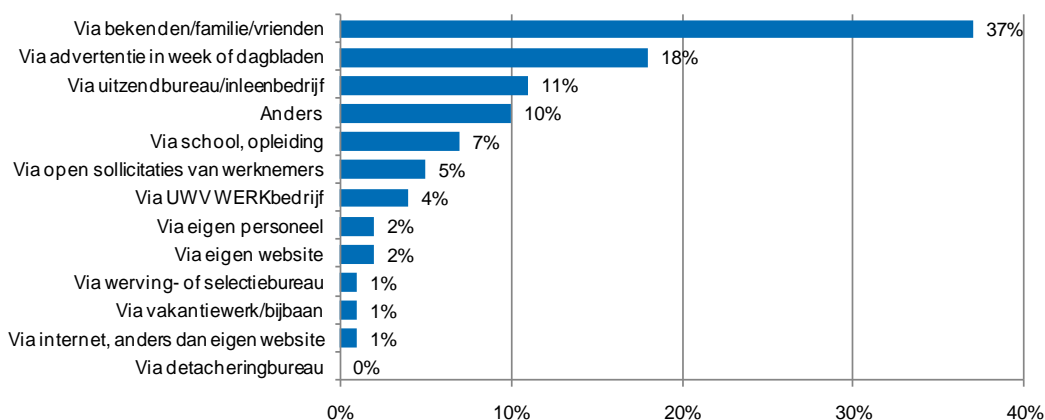


Bron: enquête werkgevers

#### Traditionele werving van personeel

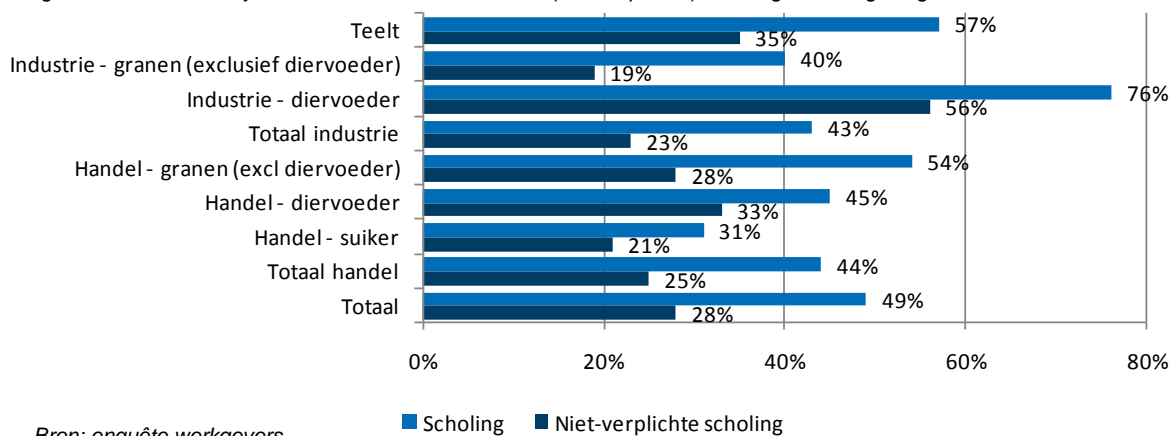
Werkgevers in de akkerbouw- en diervoedersectoren zetten over het algemeen traditionele wervingsmethoden in, zoals het plaatsen van advertenties en het werven via familie en kennissenkring (zie figuur 8). Informele werving is nog steeds de belangrijkste manier om personeel te verkrijgen. Het is niet naar voren gekomen dat werkgevers het internet gebruiken, bijvoorbeeld om personeel met een MBO+ of een technische/groene opleiding te werven.

Figuur 8: Ingezet wervingskanaal laatst aangenomen werknemer



Bron: enquête werkgevers

Figuur 9: Aandeel bedrijven waarbinnen vaste krachten (niet-verplichte) scholing hebben gevolgd



Bron: enquête werkgevers

#### Werkgevers niet helemaal tevreden met aansluiting beroepsonderwijs op praktijk

Werkgevers zijn verdeeld over de aansluiting van het beroepsonderwijs op de praktijk. Wanneer zij niet tevreden hierover zijn, wijten zij dit vooral aan het gebrek aan kennis onder schoolverlaters en het gebrek aan vaardigheden. De meerderheid is van mening dat goed geschoold en deskundig personeel in de eigen sector zeldzaam is.

#### Weinig aandacht voor scholing zittend personeel

Veel werkgevers geven aan dat schoolverlaters niet over de juiste kennis beschikken. Er is echter geen sprake van (bij)scholing binnen het bedrijf op grote schaal. Werkgevers zijn niet negatief over de motivatie van werknemers om zichzelf te scholen. Een kwart van de vaste krachten volgde scholing in 2010 (zie figuur 9), deels verplicht en deels niet verplicht. Door ruim een tiende van de vaste krachten werd niet-verplichte scholing gevolgd. De meerderheid van de bedrijven heeft geen schriftelijk vastgelegd scholingsplan. Scholing voor vaste krachten wordt in bijna alle gevallen gecompenseerd door de werkgever in tijd of geld. Een kwart van de werkgevers is bekend met de opleidingsfondsen in de sector; een vijfde van de werkgevers die bekend zijn met deze fondsen maakt gebruik van deze fondsen.

Bij de bedrijven in de teelt en de granenindustrie is het aandeel stagiairs het hoogst. Daarnaast zijn in de granenindustrie vergeleken met de akkerbouw- en diervoedersectoren de meeste bbl'ers werkzaam, afgezet tegen het aantal werkzame personen.

#### Personeelsbeleid

De door werkgevers meest genoemde aspecten die onderdeel uitmaken van het personeelsbeleid in de sector zijn het informeren van werknemers over de strategie van het bedrijf (33%), het bieden van ruimte voor privéaangelegenheid (32%) en functioneringsgesprekken (32%). Een derde van de bedrijven voert regelmatig formeel werkoverleg, welke veelal voor zowel vast als ander personeel bedoeld is.

#### CAO en personeelsvertegenwoordiging

Bijna alle werknemers in loondienst vallen onder een CAO. In de diervoederhandel wordt door de meerderheid van de werkgevers aangegeven dat zij geen werknemers in dienst hebben die onder een CAO vallen. Drie procent van de werkgevers heeft een personeelsvertegenwoordiging, wat grotendeels samenhangt met het kleine aandeel bedrijven met meer dan 50 werknemers in dienst.

#### Meningen verdeeld over lange termijn werkgelegenheidsontwikkeling

De meningen van de werkgevers over de werkgelegenheidsontwikkeling op de langere termijn zijn verdeeld. De helft van de werkgevers verwacht dat de werkgelegenheid in de sector over vijf jaar aanzienlijk gedaald zal zijn en de andere helft verwacht van niet. Werkgevers in de handel zijn het meest positief voor de toekomst. Werkgevers in de teeltschakel zien een belemmering in de werkgelegenheids groei door de komst van nieuwe machines en apparatuur.

#### Vergrijzing: gebrek aan bedrijfsopvolging

De vergrijzing vormt een risico voor de akkerbouw- en diervoedersectoren aan werkgevers- en aan werknemerszijde. Een vijfde van de werkgevers stopt binnen nu en vijf jaar met het eigen bedrijf. Tien procent van werkgevers geeft aan dat het bedrijf zal sluiten wanneer zij stoppen met hun bedrijf. Voor een groot deel van de werkgevers die binnen nu en vijf jaar willen stoppen met hun bedrijf is bedrijfsopvolging een probleem. Veel werkgevers hebben nog niets geregeld wat betreft bedrijfsopvolging en verschillende werkgevers geven ook aan dat het bedrijf zal sluiten als zij ermee stoppen. Concreet zou 1 op de 10 bedrijven op (langere) termijn gaan sluiten.

### *Vergrijzing: uitstroom personeel*

Naast het sluiten van bedrijven in de toekomst leidt een vergrijzend personeelsbestand op termijn tot een forse uitstroom van zittend personeel. Dit is een trend die in alle sectoren gaande is, maar uitdrukkelijker voorkomt in de akkerbouw- en diervoedersectoren. 20 procent van de vaste krachten is 55 jaar of ouder wat betekent dat één op de vijf vaste krachten binnen tien jaar met pensioen gaat.

### *Werknemers aan het woord*

Uit de uitvoerige gesprekken met werknemers komt naar voren dat de meeste werknemers een duidelijke passie voor het vak hebben. Binding met de werkgever komt vooral tot stand door een goede sfeer op het bedrijf, collegialiteit en goede communicatie tussen werkgever en werknemer. Over het algemeen zijn de werknemers hierover tevreden. Werknemers ervaren waardering van hun werkgever en de meeste werknemers worden goed op de hoogte gehouden van de stand van zaken in het bedrijf. Daarnaast is er voldoende mogelijkheid tot het aangeven van voor de werknemer belangrijke zaken bij de werkgever, hoewel hier in de praktijk niet altijd iets mee gedaan wordt.

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. Werknemers in de granenindustrie zijn minder tevreden over hun loon, dit zou volgens hen niet evenredig staan met het verzette werk wat zij doen.

Het contact van vaste krachten met de inleenkrachten is wat afstandelijker en zakelijker dan met de andere collega's. Inleenkrachten hebben volgens de werknemers weinig begeleiding nodig, omdat zij regelmatig terugkomen in hetzelfde bedrijf.

Volgens de werknemers is het over het algemeen wel mogelijk om scholing te volgen en ook bestaan er voldoende mogelijkheden tot doorgroei binnen het bedrijf. Oudere werkgevers geven aan minder behoefte te hebben aan scholing.

Overwerk wordt niet ervaren als probleem en ook is er voldoende menskracht. Alleen tijdens recessie en tijdens piekperioden is er onvoldoende menskracht volgens de werknemers. Het inwerken van personeel verloopt soms goed, soms ook niet. Inleenkrachten hebben volgens de werknemers weinig inwerktijd nodig, omdat de inleenkrachten vaak terugkeren in hetzelfde bedrijf.

Met veiligheid in de akkerbouw- en diervoedersectoren gaan werkgevers goed om. Er is een strenge controle op de veiligheidsvoorschriften en er zijn voldoende voorzieningen en hulpmiddelen om de veiligheid op de werkvloer te waarborgen. Innovatie in de sector in de

vorm van machines en apparatuur maken het werk steeds minder fysiek zwaar.

### *Eindconclusie*

Van arbeidsmarktknelpunten lijkt er in de akkerbouw en diervoedersectoren op dit moment geen sprake. Er is een harde kern van vast personeel, die sterk gebonden is aan de werkgever. Laaggeschoolde arbeid omvat het grootste gedeelte van de werkgelegenheid in de sector en werkgevers hebben geen grote moeite om de relatief laaggeschoolde personeelsvraag te vervullen. Er komt echter steeds meer vraag naar hoger geschoold personeel (MBO+). Hoger geschoold personeel is volgens de werkgevers wel steeds moeilijker te werven en dit zal met het schaarser worden van hoger opgeleiden in Nederland in de toekomst niet gemakkelijker worden.

Vanwege de vergrijzing zullen op langere termijn bedrijven sluiten en zal relatief veel vast personeel met pensioen gaan. Werkgelegenheid in de sector zal waarschijnlijk bestaan uit een kleinere kern van vast, hoger opgeleid personeel dat sterk verbonden is met het bedrijf.

### *Oplossingsrichtingen*

Hoe kunnen werkgevers in de akkerbouw- en diervoedersectoren hier op inspelen? Er is een wereld te winnen als het gaat om personeelwerving: traditionele wervingsmethoden zullen aangevuld kunnen worden met moderne wervingsmethoden (internet), zeker als het gaat om het werven van hoger opgeleiden.

Daarnaast zal aandacht moeten blijven bestaan voor een goede aansluiting van het beroepsonderwijs en het werken in de sector. Dit vereist afstemming tussen opleidingsinstellingen en werkgevers. Scholing van zittend personeel kan verder worden gestimuleerd om kennis en vaardigheden te behouden. Werkgevers geven aan dat werknemers hiervoor goed te motiveren zijn en werknemers geven aan dat er voldoende scholingsmogelijkheden zijn. Dit biedt goede perspectieven.

Binding met werknemers komt volgens werknemers tot stand door middel van sfeer op het werk, collegialiteit, een passie voor het vak en door goede communicatie tussen werkgever en werknemer. De kern van vaste werknemers wordt ondersteund door technologische hulpmiddelen en een – vooral in de teeltschakel – forse, structurele inzet van inleenkrachten. Technologische hulpmiddelen werken nu al niet alleen productieverhogend, maar verlagen volgens werknemers ook de fysieke werkdruk. Een structurele inzet van inleenkrachten kan overwerk wegnemen bij het vaste personeel en lange inwerktijden voorkomen.



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](mailto:netherlands@ecorys.com)

**W** [www.ecorys.nl](http://www.ecorys.nl)

***Sound analysis, inspiring ideas***