



# De arbeidsmarkt in 2016

Een verkenning door Aequor voor het domein  
voedsel, natuur & leefomgeving.



# Aequor



# Inleiding

Een glazen bol hebben we niet. En gelukkig gaat het maken van prognoses voor de arbeidsmarkt ook nauwkeuriger dan met behulp van een glazen bol. Sterker nog: het stelselmatig verzamelen en nauwkeurig analyseren van verschillende data levert een scherp beeld op van waar de aandacht van bedrijfsleven en onderwijs dient te liggen om voldoende goed gekwalificeerde arbeidskrachten te houden. Vandaar ook een bril op de cover van deze notitie en geen glazen bol.

Het belang van arbeidsmarktonderzoek wordt nog eens onderstreept in de recent gepubliceerde adviezen van de topteams Agro&Food en Tuinbouw en Uitgangsmaterialen aan de minister van EL&I. Zonder een blijvend scherp zicht op de arbeidsmarkt staat de concurrentiepositie van deze economisch zeer belangrijke sectoren onder druk.

De notitie is opgedeeld in drie delen:

- **Arbeidsmarkt in Nederland**

Een aantal macro-ontwikkelingen als vergrijzing en een krimpende beroepsbevolking is duidelijk zichtbaar. Behoud van arbeidskrachten en flexibilisering lijken sleutels tot succes.

- **Arbeidsmarkt binnen het domein voedsel, natuur en leefomgeving**

Specifiek voor deze domeinen is het hoge aandeel werkende ouderen ten opzichte van de jongeren (generatie-index). Vergrijzing zal hier dus harder toeslaan.

- **Prognoses per branche**

Het aantal instromers uit het middelbaar beroepsonderwijs en de vervangingsvraag staan hier centraal. Veel branches krijgen in 2016 te maken met ernstige tekorten.

Deze notitie is een herziening op de eerder uitgebrachte notitie 'Arbeidsmarkt 2015'. De prognoses zijn in deze uitgave verder gespecificeerd naar alleen het mbo en aangevuld met nieuwe data. Verschillen die ontstaan ten opzichte van de vorige uitgave hebben met deze wijzigingen te maken.

Zet u de spreekwoordelijke bril op om met ons mee te kijken naar 2016? De Nederlandse arbeidsmarkt en die voor voedsel, natuur en leefomgeving in het bijzonder verdient het om eens grondig te bestuderen. Of kijkt u liever in een glazen bol?

Team arbeidsmarktinformatie

Ede, juli 2011

# Inhoudsopgave

1. Arbeidsmarktontwikkelingen in Nederland	3
2. Knelpunten op de arbeidsmarkt van voedsel, natuur en leefomgeving	5
3. Arbeidsmarktperspectieven per branche	11
4. Kans op een starter	17
Bronnen	18
Gebruikte SBI-codes (LISA-data)	18
Bijlage 1	20

## 1. Arbeidsmarktontwikkelingen in Nederland

“De top-10 van beroepen in 2011 bestond in 2004 nog niet.....” (ReflecT, Tilburg)

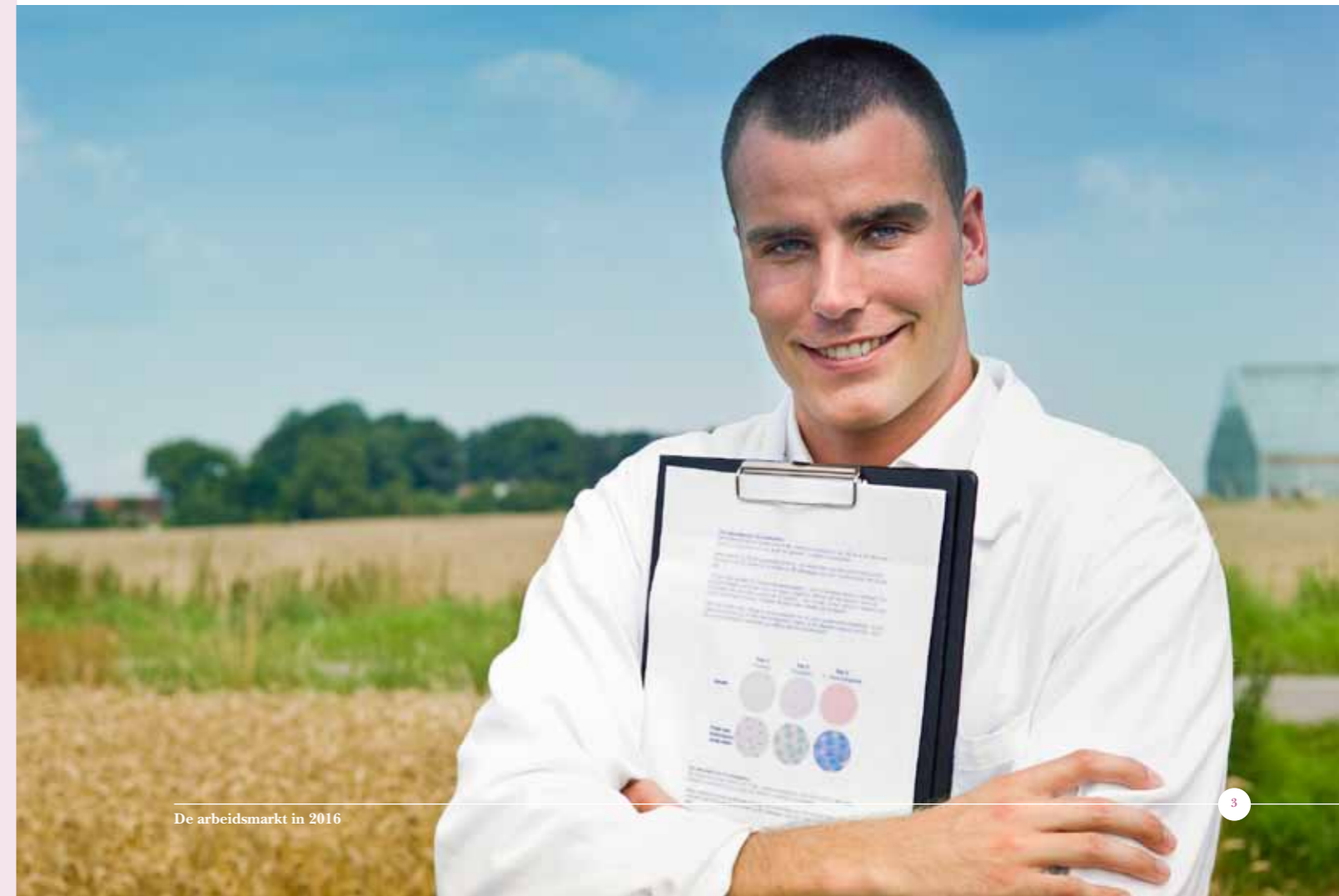
De arbeidsmarkt verandert op twee fronten tegelijk:

### 1) De vraag naar arbeid:

- technologie: innovaties vervangen enerzijds deels de vraag naar laaggeschoolde arbeidskrachten en anderzijds vragen ze om complexere vaardigheden en hoger geschoolde arbeidskrachten;
- internationalisering: hogere eisen aan arbeidskrachten (taalvaardigheden) en meer spreiding en/of verplaatsing van arbeid over de wereld;
- noodzaak kenniseconomie van industrie naar diensteneconomie;
- grote vervanging/uitbreidingsvraag in de zorgsector;
- meer flexibiliteit in functies en werktijden;
- meer onzekerheid/onvoorspelbaarheid in de vraag naar arbeid doordat o.a. technologie en internationalisering voor veranderingen kunnen zorgen met snelle en grote impact;
- flexwerkers: meer vraag naar personeel zonder vast dienstverband i.v.m. capaciteit en kosten;
- zzp-ers: concentratie op de core business.

### 2) Het aanbod van arbeid:

- demografie: meer ouderen en minder jongeren;
- cultuur: er nemen mensen met steeds meer verschillende etniciteiten deel aan de Nederlandse arbeidsmarkt;



## 2. Knelpunten op de arbeidsmarkt van voedsel, natuur en leefomgeving

- meer arbeidsmigratie en mobiliteit;
- verwachte daling van gediplomeerde uitstroom uit het mbo.

(Bron: ReflecT, Universiteit van Tilburg)

Door deze veranderingen ontstaat een mismatch tussen vraag en aanbod. Wat is er mis?

- De keuze van jongeren is niet altijd de meest kansrijke opleiding (bijvoorbeeld jongeren die voor diervverzorging of paardensport kiezen). Dit heeft ook te maken met het imago van opleidingen en beroepen, de bekostigingssystematiek, het keuzemoment en de begeleiding van de leerling.
- De huidige (traditionele) institutionele kaders voldoen niet meer altijd aan de behoeften van deze tijd maar blijven toch vaak van kracht (klassieke relaties, stabiliteit).
- De keuzes van werkgevers (t.a.v. investering, scholing, HR, geringe creativiteit, beoordelingen, ontziebeleid, allen van invloed op imago) komen niet altijd overeen met de belangen van de werknemers. Belangrijkste factoren die kunnen aantrekken (pullfactoren) zijn: salaris, werksfeer, inhoud van het werk, zekerheid en opleidingsmogelijkheden. Zorg dat je als werkgever de pullfactoren van je doelgroep kent en hoe je deze het beste kan invullen. Imago heeft invloed op het aanbod van gekwalificeerd personeel:
  - instroom sectorrelevante opleidingen;
  - sectorrendement (aandeel gediplomeerden dat in sector gaat werken);
  - mogelijkheden voor zij-instroom vanuit andere branches/ sectoren;
- Inleenarbeid kan er toe leiden dat het werk in de sector een nog minder gunstig imago krijgt.
- De wensen van werknemers komen niet altijd overeen met de belangen van de werkgevers (levensstijl: generatieverschillen, functioneren werk, scholingskansen, individuele verantwoordelijkheid, risico's onderschat, infrastructuur loopbaanbeleid). In 2015 werkt één op de vier Nederlanders flexibel.
- In 2015 is er een verwacht tekort van een half miljoen werknemers in Nederland waarvan 300.000 hoogopgeleid (Bron: Intelligence Group).
- De beroepsbevolking tussen 15 en 64 jaar zal harder dalen dan alleen als gevolg van het vergrijzingseffect doordat immigratie wordt beperkt en emigratie naar verwachting zal toenemen (Wilders-effect).
- De arbeidsmarkt kent meer etniciteit en meer culturele diversiteit dan ooit en daarmee meer talent. Veel blijft op dit moment nog onbenut.
- Sense of urgency wordt vaak gevoeld in regio's, landelijk vaak niet (of minder sterk). Landelijke cijfers triggeren daardoor minder of niet.

**Risico: bedrijven zullen in de toekomst niet beschikken over de juiste mensen met de juiste kwalificaties op het juiste moment in de juiste aantallen.**

### Wat is nodig?

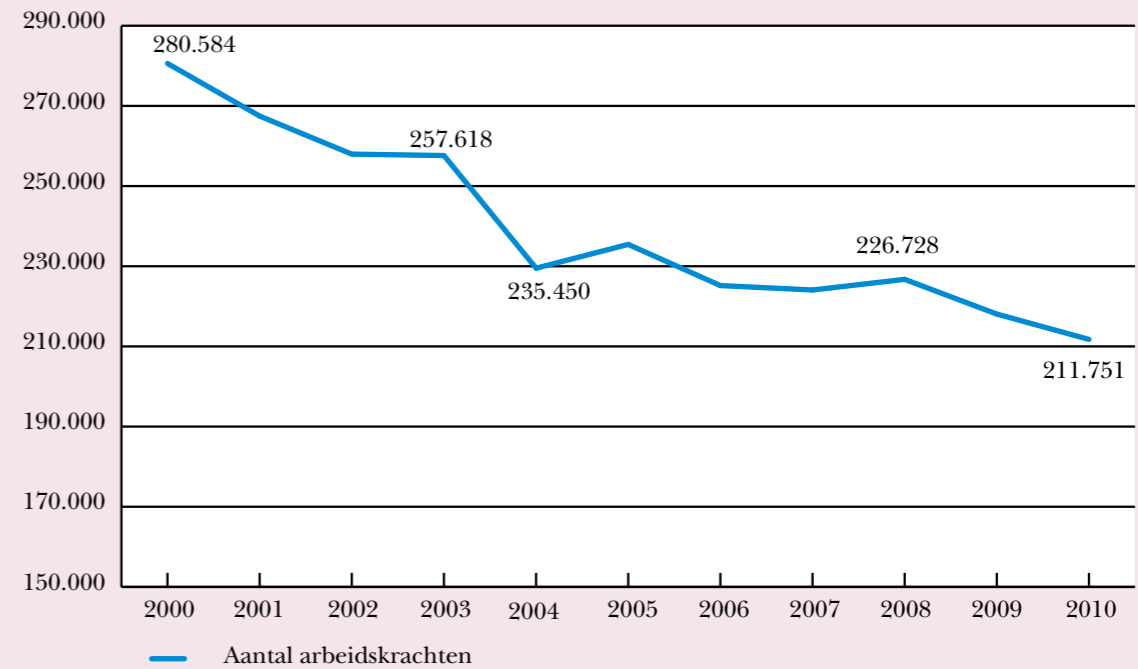
Een arbeidsmarkt die:

- 1) flexibel is;
- 2) sociale zekerheid en werkzekerheid biedt;
- 3) mensen stimuleert om te blijven leren;
- 4) menselijk kapitaal en bedrijvigheid gezamenlijk ontwikkelt.

**Oplossing: regionaal samenwerken met bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en overheid, waarbinnen het bedrijfsleven leidend moet zijn.**

(Bron: ReflecT, Universiteit van Tilburg, YER en Intelligence group)

Aantal arbeidskrachten landbouw en visserij



Het aantal arbeidskrachten in landbouw en visserij (CBS) is de laatste tien jaren afgenomen. Dit is niet aan één oorzaak toe te wijzen. Factoren als automatisering, verbeterde techniek, schaalvergroting, bedrijfsbeëindiging en imago hebben allemaal invloed gehad.

De vraag naar nieuwe arbeidskrachten is negatief doordat de werkgelegenheid daalt in de sector (gemiddeld -2,7% per jaar). De prognose tot 2014 is dat de werkgelegenheid in de landbouw en visserij voor agrarische (hulp)arbeiders en vakkrachten gemiddeld met 1,2% zal dalen. Daarentegen is de verwachte vervangingsvraag wegens bijvoorbeeld pensioen en ziekte hoog. De verwachte vervangingsvraag voor:

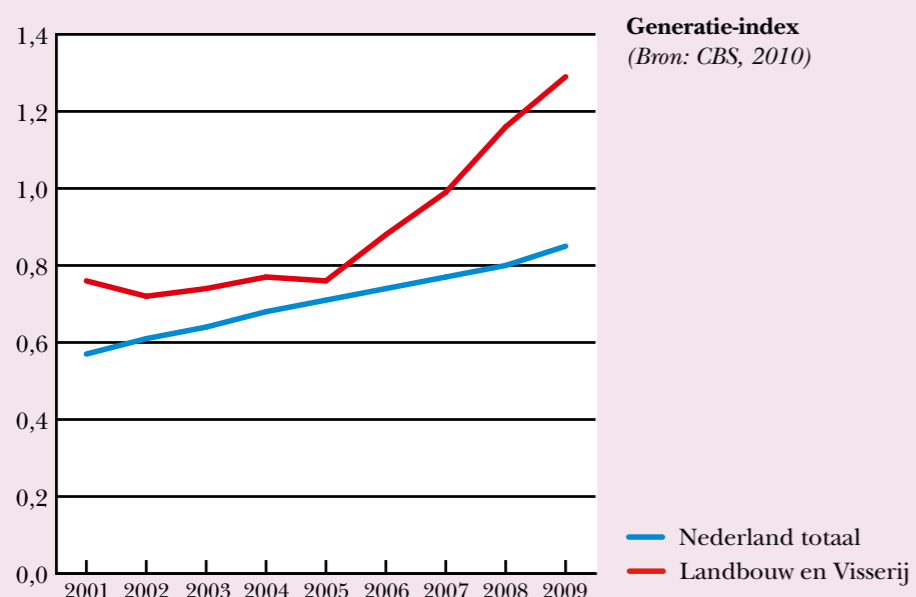
- agrarische hulparbeiders (tot en met mbo niveau 2) = 6,6 % per jaar;
- agrarische arbeiders (mbo niveau 3, 4) = 3,7 % per jaar;
- agrarische vakkrachten (mbo 4 en hoger niveau) = 3,7 % per jaar.

### Factoren die het domein minder aantrekkelijk maken:

- de bedrijfstak landbouw, bosbouw en visserij heeft op de horeca na het laagste jaarloon. Het gemiddelde bruto uurloon voor werknemers is € 15,60 en voor schoolverlaters € 13,10. Dit is erg laag in vergelijking met andere sectoren (Bron: CBS, 2010);
- het gemiddeld aantal uren per week is juist weer erg hoog: 44,1;
- er is sprake van een hoog percentage flexibele werkverbanden (19%);
- 52% van de werkenden heeft opleidingsniveau havo/vwo of mbo niveau 2 t/m 4, 31% heeft vmbo of mbo niveau 1. In vergelijking met andere sectoren zijn er veel middelbaar en laag geschoolde mensen werkzaam in de sector. Mogelijk wekt dit de indruk dat de carrièremogelijkheden beperkt zijn.

**Opvallend onder schoolverlaters in de sector landbouw** (Bron: ROA/SIS, 2009):

- 26% heeft spijt van de gevolgde opleiding (hoog percentage in vergelijking met andere bedrijfstakken);
- 43% heeft een functie buiten de vakrichting, de gevolgde opleiding is niet vereist (hoog);
- 9% is werkloos (hoog);
- participatie in vervolgoedingen bbl is laag.



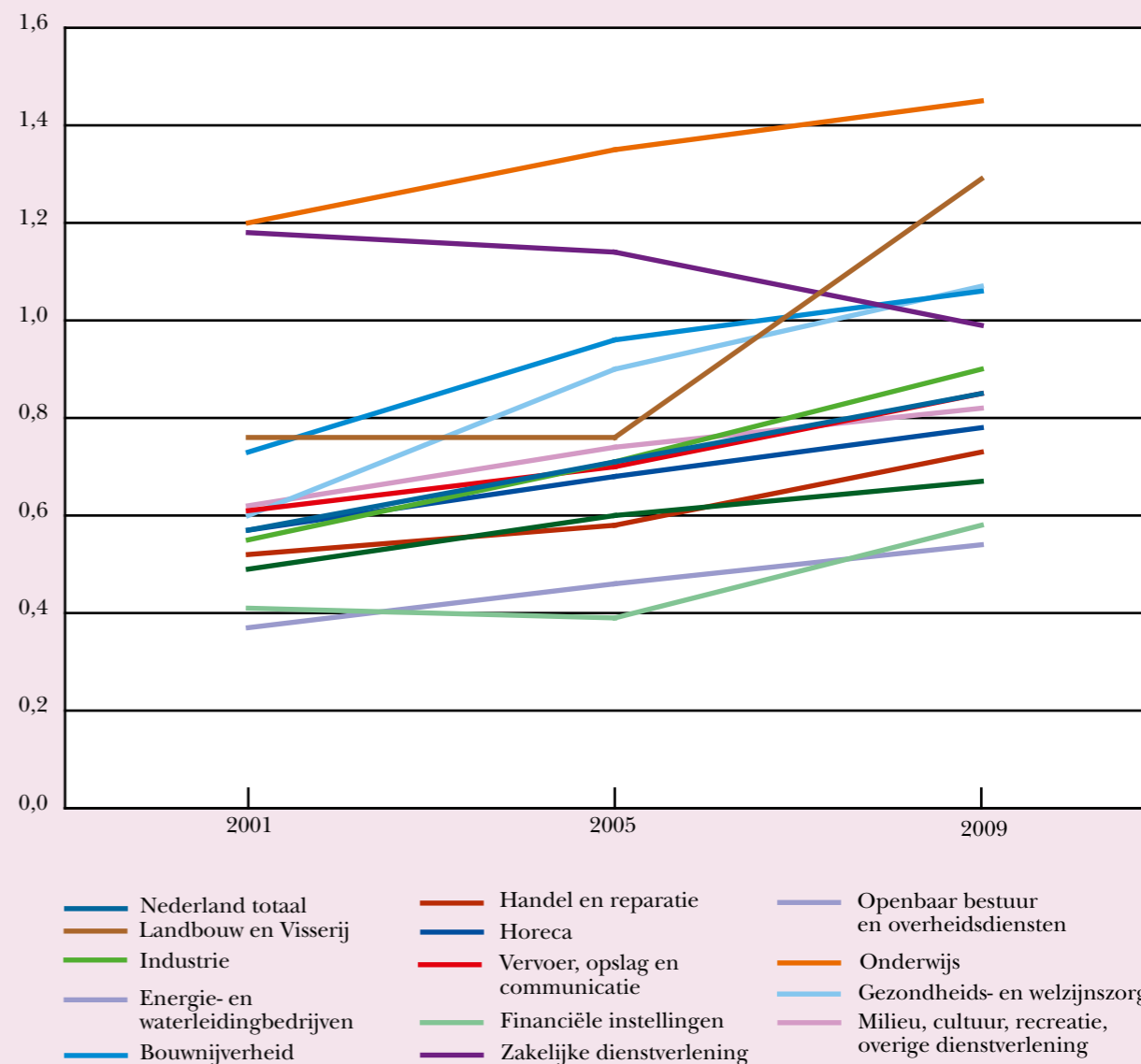
In de sector landbouw en visserij is 32% van de werkenden 50-64 jaar. In vergelijking met andere sectoren is dat een erg hoog percentage ouderen. De gemiddelde leeftijd is 42 jaar. Het percentage ouderen zal de komende jaren toenemen. Het aandeel jongeren (15-29 jaar) is 20% en vertoont de afgelopen jaren een dalende tendens.

In vergelijking met de gemiddelden van alle sectoren in Nederland heeft de sector landbouw en visserij een erg hoge generatie-index.

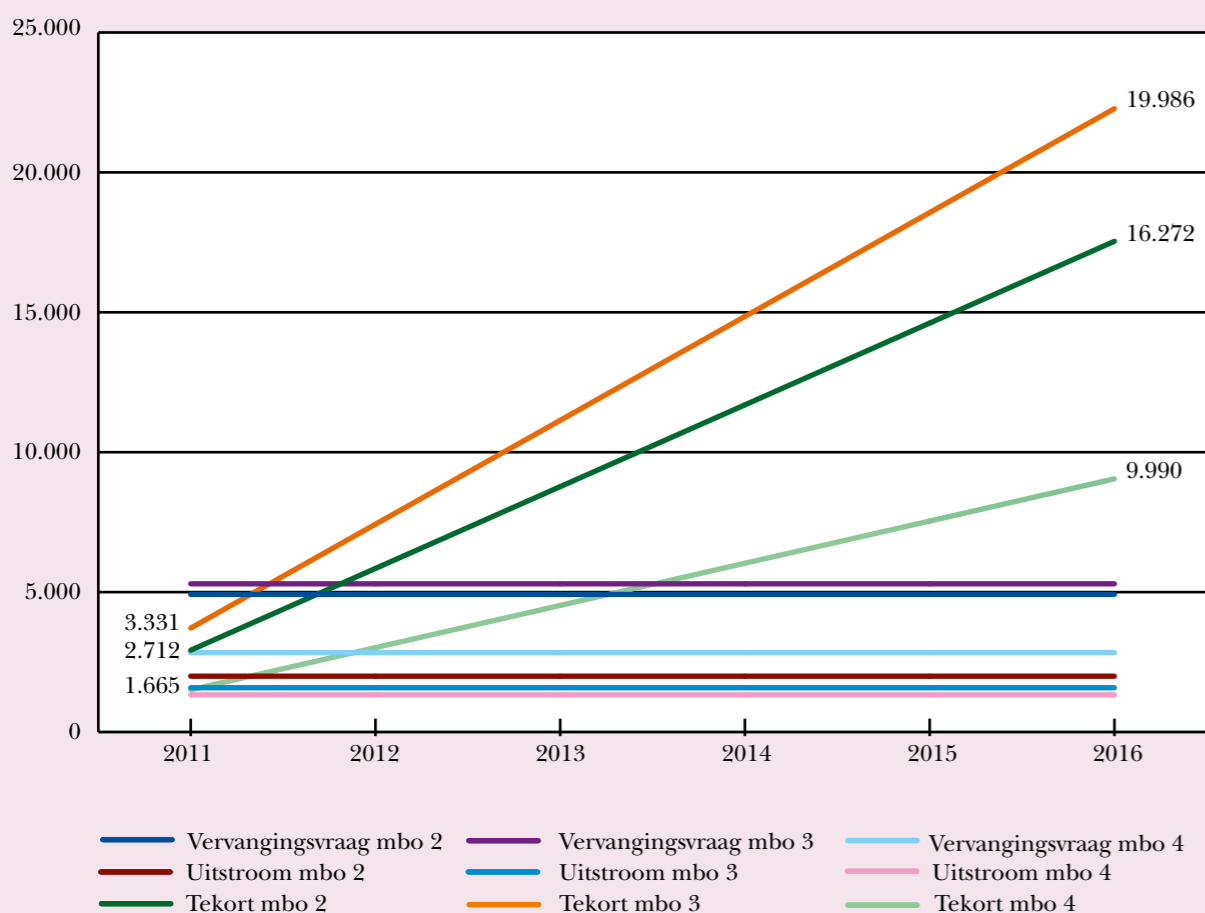
**De generatie-index is de verhouding van het aantal 50- tot 60-jarigen in de werkzame beroepsbevolking ten opzichte van het aantal 30- tot 40-jarigen in de werkzame beroepsbevolking. Bij een index van 1 zijn beide groepen in evenwicht. Wanneer de verhouding groter is dan 1, dan zijn de 50- tot 60-jarigen in de meerderheid.**

Vanaf 2008 is er een omslagpunt: het aandeel ouderen is groter dan het aandeel jongeren. De tendens is dat het aandeel ouderen steeds groter wordt. De generatie-index voor de sector landbouw en visserij is na de onderwijssector het hoogst van alle sectoren in Nederland.

**Generatie-index op branchenniveau** (Bron: CBS, 2010)



Prognose van de totale tekorten aan mbo gediplomeerden per niveau voor 5 branches



Op basis van de vervangingsvraag<sup>1</sup> en de huidige uitstroom van gediplomeerden uit het middelbaar beroeps- onderwijs zijn voor de komende jaren tekorten geprognosticeerd voor alle mbo-niveaus<sup>2</sup>. Het gaat dan om vijf branches: veehouderij, teelt, bloemen- en groene detailhandel, hoveniers/groenvoorziening en voedselindustrie. Per branche zijn er daarbinnen verschillen per niveau.

Volgens de prognose zal er alleen al door de vervangingsvraag in 2016 in de vijf branches een totaal tekort aan medewerkers op mbo-niveau 2, 3 en 4 ontstaan van circa 46.000. In 2011 is dit tekort nog 7.700. Dit tekort groeit hard door de lage uitstroom van gediplomeerden en de hoge vervangingsvraag in verband met de vergrijzing. De grootste tekorten ontstaan op mbo niveau 3. Zie bijlage 1 voor meer getallen.

<sup>1</sup> Gemiddelde vervangingsvraag wegens pensioen, ziekte etc. = 4,7% per jaar. Dit is gebaseerd op prognoses van het CBS: de gemiddelde verwachte vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt voor agrarische hulparbeiders (= 6,6% per jaar), agrarische arbeiders (= 3,7% per jaar) en agrarische vakkrachten (= 3,7% per jaar).

<sup>2</sup> Prognose van gevraagd opleidingsniveau voor de vervangingsvacatures. Een verdeling van de vervangingsvraag naar het percentage gevraagd opleidingsniveau voor vacatures die in 2010 open stonden o.b.v. vacatureonderzoek van Aequor 2010.

N.B. In de prognoses wordt nog geen rekening gehouden met:

- een eventuele (positieve/negatieve) uitbreidingsvraag van de sectoren;
- verder afnemend aantal leerlingen in de opleidingen;
- gediplomeerden uit de bbl worden meegerekend in de uitstroom, maar zijn vaak al werkzaam in de sector en vormen zodoende geen nieuwe toestroom;
- de zij-instroom van en naar andere sectoren (waarbij de sector landbouw te maken heeft met slechte pull-factoren);
- de toestroom van (al dan niet gekwalificeerde) buitenlandse werknemers. In de primaire sectoren wordt steeds meer gebruik gemaakt van Oost-Europese inleenaarbeiders om de tekorten op te vullen;
- doorstroom: gemiddeld komt 60% van de gediplomeerden direct beschikbaar voor de arbeidsmarkt, de rest stroomt eerst door naar vervolgoopleidingen in mbo of hbo;
- gemiddeld verlaat 7,5% van de deelnemers het groene mbo zonder startkwalificatie. De uitval is op niveau 2 het hoogst. In de groene sector is de uitval op niveau 4 relatief laag. In vergelijking met de sectoren economie en techniek springt de groene sector er samen met de zorg goed uit; daar is gemiddeld 10% uitval;
- vacatures voor ondernemers of bedrijfsopvolgers zijn niet inbegrepen; dit maakt de vraag naar gediplomeerden op niveau 4 mogelijk hoger. Tevens kunnen gediplomeerden op niveau 4 een eigen onderneming starten;
- veranderingen in de vraag naar arbeid: zoals verdergaande ontwikkeling van techniek of automatisering, een mogelijke afname in de vraag arbeid (bijvoorbeeld op de lagere niveaus) en schaalvergroting waardoor bijvoorbeeld de vraag naar hoger opgeleide mensen toeneemt.



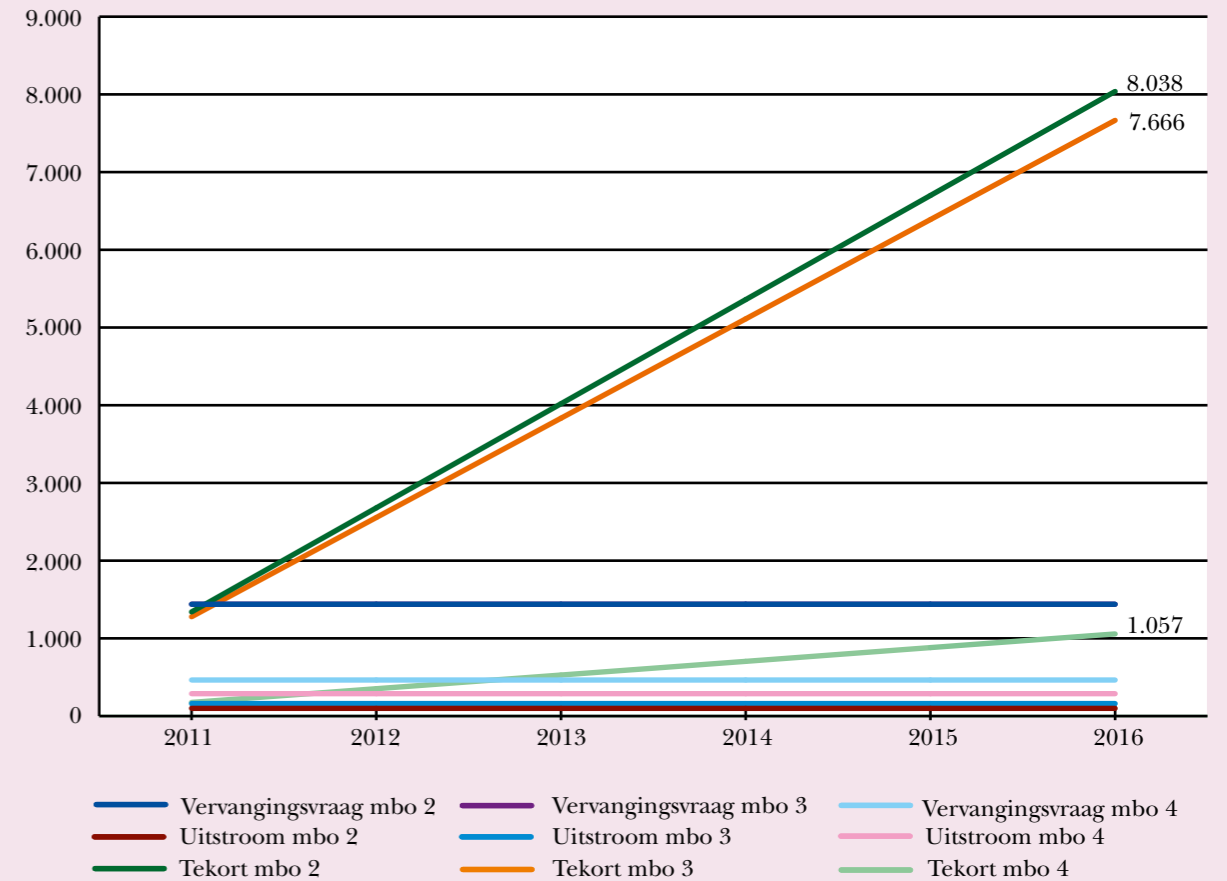


### 3. Arbeidsmarktperspectieven per branche

#### Veehouderij

Bij opsplitsing naar niveaus zien we met name tekorten ontstaan bij niveau 2 en 3. Op niveau 4 ontstaat tevens een (kleiner) tekort. Vaak zijn er bij bedrijven geen of minder vacatures op niveau 4. Een gediplomeerde op niveau 4 kan echter ook een eigen onderneming starten.

Veehouderij (2010: 98.745 werkzame personen) Bron: LISA, 2011



#### Onderwijsdeelname:

De uitstroom van gediplomeerden voor veehouderij is het grootst op niveau 4. Dat geldt ook voor het aantal inschrijvingen. Op niveau 2 en 3 zijn de aantallen deelnemers en gediplomeerden veehouderij ten opzichte van de aanverwante branche dierverzorging (recreatiedieren) erg laag.

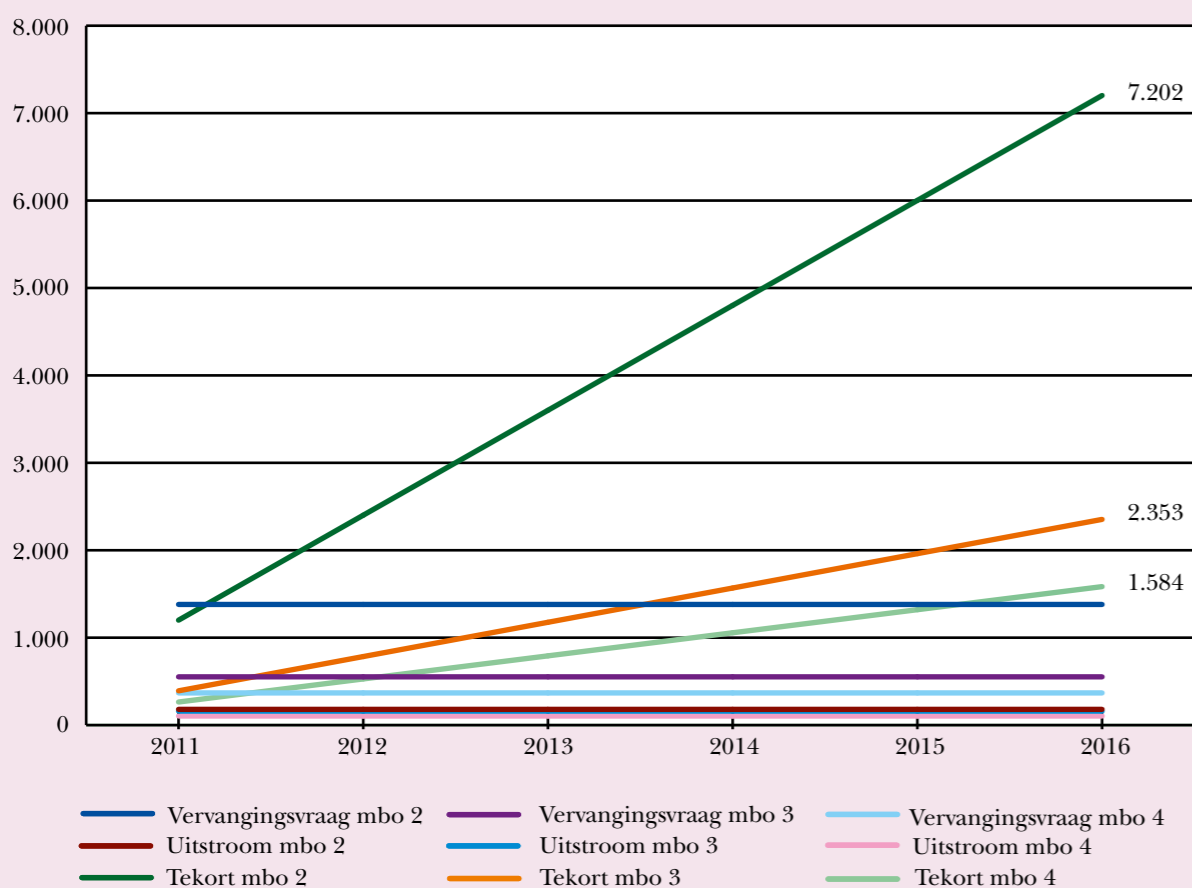
Bij deze prognose moet rekening worden gehouden met de zogenaamde brede kwalificaties (zoals ‘medewerker dierverzorging’ op niveau 2). Voor de prognose is een schatting gemaakt van het aantal gediplomeerden voor de veehouderij.

Naast een kwantitatief tekort in de primaire dierlijke sectoren heeft de sector ‘dier’ ook te maken met een kwalitatief probleem. Ondernemers in de paardensport geven aan veel stagiaires en pas gediplomeerden niet geschikt te vinden voor het werk: ze hebben een niet realistisch beeld van het werken in de paardensport waardoor er een kwalitatieve mismatch is tussen vraag en aanbod van werk. Tegelijkertijd is het aantal leerlingen dat voor een paardensportopleiding kiest groot.

## Teelt

Het tekort in de teelt bevindt zich met name op niveau 2, de medewerker. De vraag is groot en de uitstroom uit het onderwijs is laag. Ook op niveau 3 en 4 ontstaan tekorten, maar van een kleinere omvang.

Teelt (2010: 97.869 werkzame personen) Bron: LISA, 2011



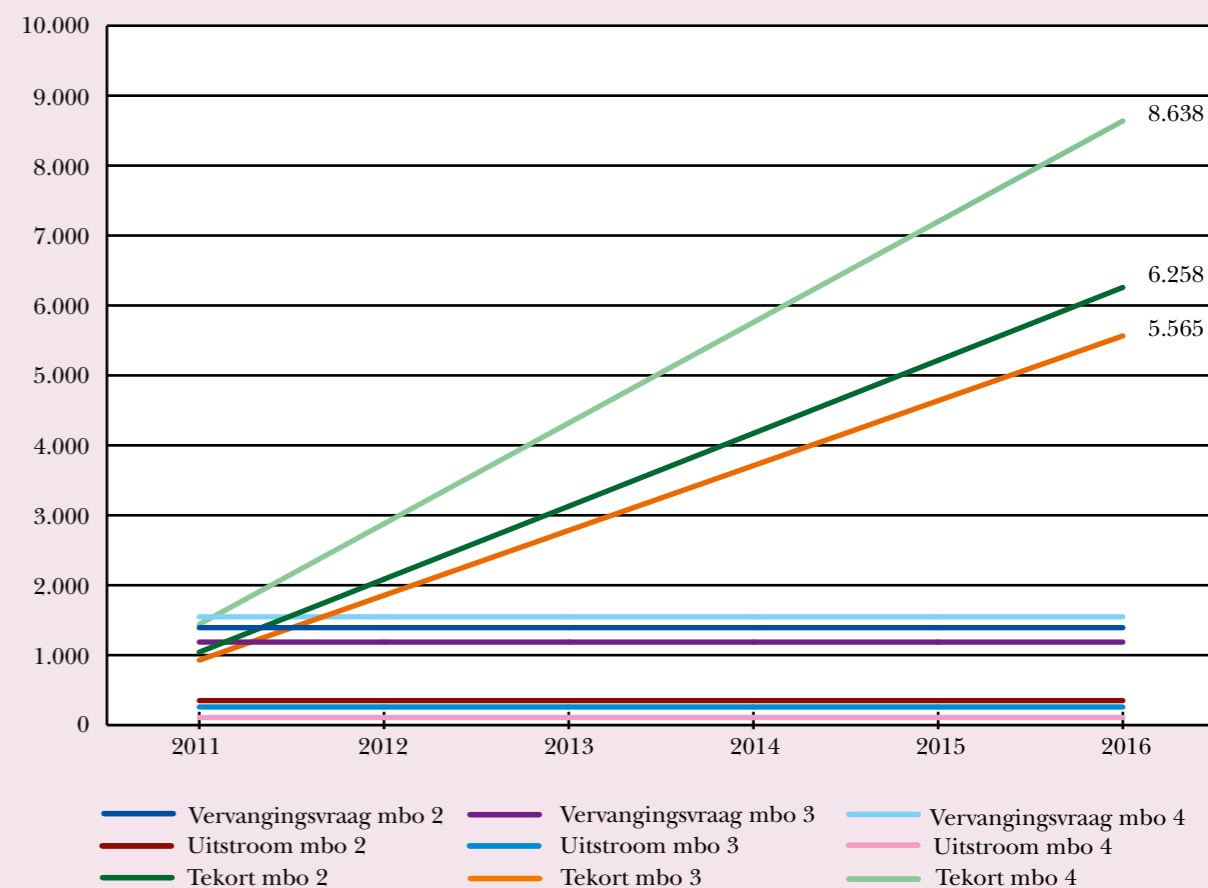
De groepen gediplomeerden per niveau zijn ongeveer even groot (iets minder dan 200 in 2009-2010). In totaal is de uitstroom van gediplomeerden teelt redelijk constant over de laatste jaren. De uitstroom op niveau 2 en 3 is iets gestegen. Wat betreft de inschrijvingen zien we dat die de laatste jaren het meest is gestegen op niveau 3. Over het totaal laat de instroom een redelijk constant beeld zien.

In de teelt worden de tekorten al een aantal jaren opgevangen door (seizoens)migranten.

## Voedsel

Er ontstaan grote tekorten op alle niveaus. Opvallend is dat er in tegenstelling tot de andere branches, op niveau 4 het grootste tekort ontstaat. Het gaat daarbij om leidinggevende of specialistische functies. Ook op niveau 2 en 3 worden tekorten verwacht. De levensmiddelenindustrie kent een relatief oude werknemerspopulatie. De werkgelegenheid zal naar verwachting blijven dalen door internationalisering en automatisering. Echter de vervangingsvraag is groot en het aandeel arbeidsplaatsen voor hoogopgeleiden zal toenemen.

Voedsel (2010: 109.776 werkzame personen) Bron: LISA, 2011



De sector biedt door goede pullfactoren kansen voor werknemers: van de gediplomeerden in de levensmiddelenindustrie/vleesverwerking heeft 0% last van intredewerkloosheid, het gemiddelde brutomaandloon is erg hoog voor het mbo (€ 2.430,-) en maar liefst 80% heeft een vast dienstverband (Bron: ROA, 2010). Er wordt wel veel in ploegdiensten gewerkt. Veel mensen hebben geen of een verkeerd beeld van het werken in deze branche.

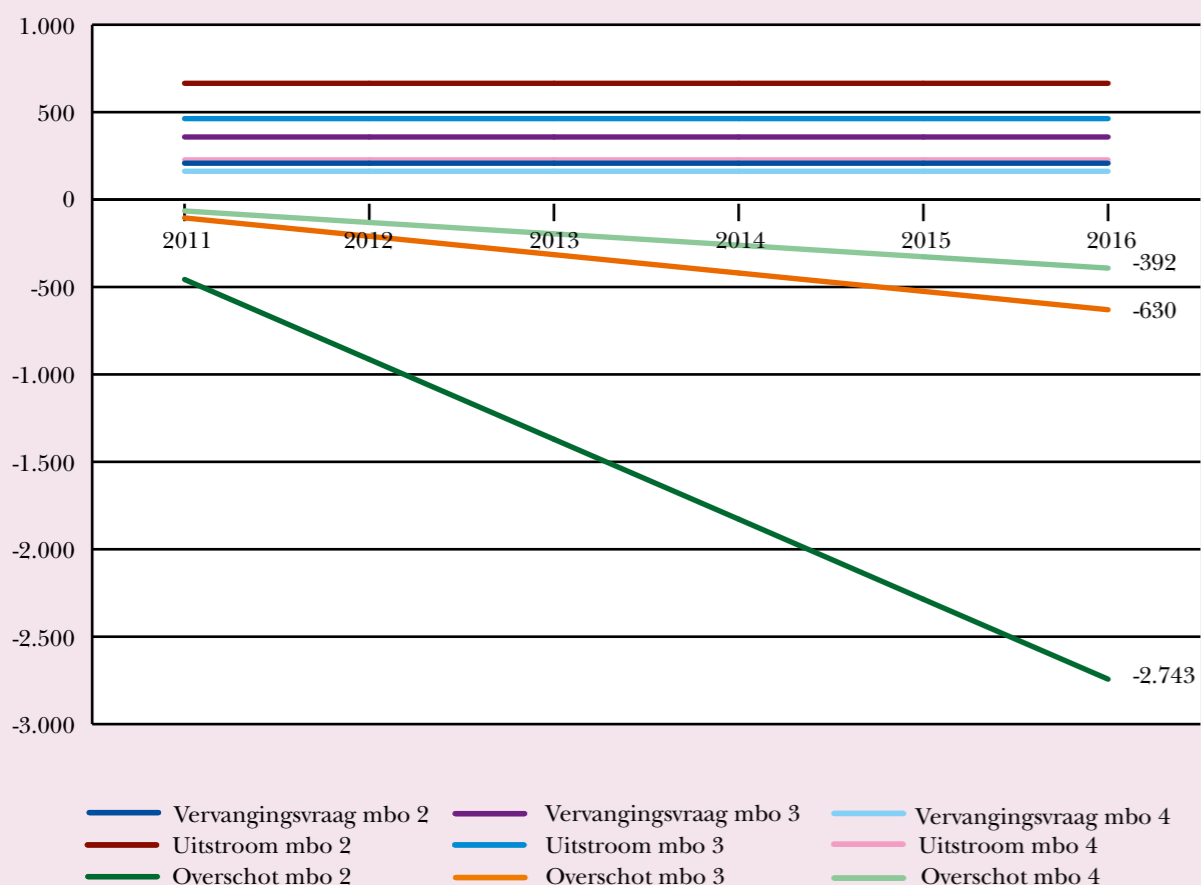
Uit de onderwijscijfers blijkt dat voor zowel de instroom van nieuwe leerlingen als voor de uitstroom van gediplomeerden geldt dat niveau 4 het laagste aandeel vormt van de mbo-niveaus. In totaal is het aantal gediplomeerden de afgelopen jaren flink gedaald. Echter sinds het schooljaar 2009-2010 is het aantal gediplomeerden weer gestegen. Dat geldt met name voor niveau 2 en 3. Het totaal aantal inschrijvingen is de laatste jaren redelijk constant, rond de 1.600 deelnemers. Daarvan is echter 85% een deelnemer in de beroepsbegeleidende leerweg. Dat betekent dat de deelnemer al werkzaam is in de branche en geen nieuwe instroom op de arbeidsmarkt vormt.



## Hoveniers/groenvoorziening

Bij de hoveniers/groenvoorzieners ontstaan op basis van deze prognose geen tekorten. Wel is het zo dat de vraag naar niveau 3 medewerkers het grootst is, terwijl de uitstroom het grootst is op niveau 2. Het aantal gediplomeerden op niveau 3 daalt licht. Een gediplomeerde op niveau 4 kan met zijn diploma ook een eigen onderneming starten. Binnen de groene ruimte staan de meeste deelnemers ingeschreven voor een opleiding voor hoveniersbedrijf/groenvoorzieningsbedrijf. Op de brede kwalificatie (manager natuur en recreatie) van niveau 4 worden steeds meer recreatieve opleidingen aangeboden.

Hoveniers/groenvoorziening (2010: 24.583 werkzame personen) Bron: LISA, 2011



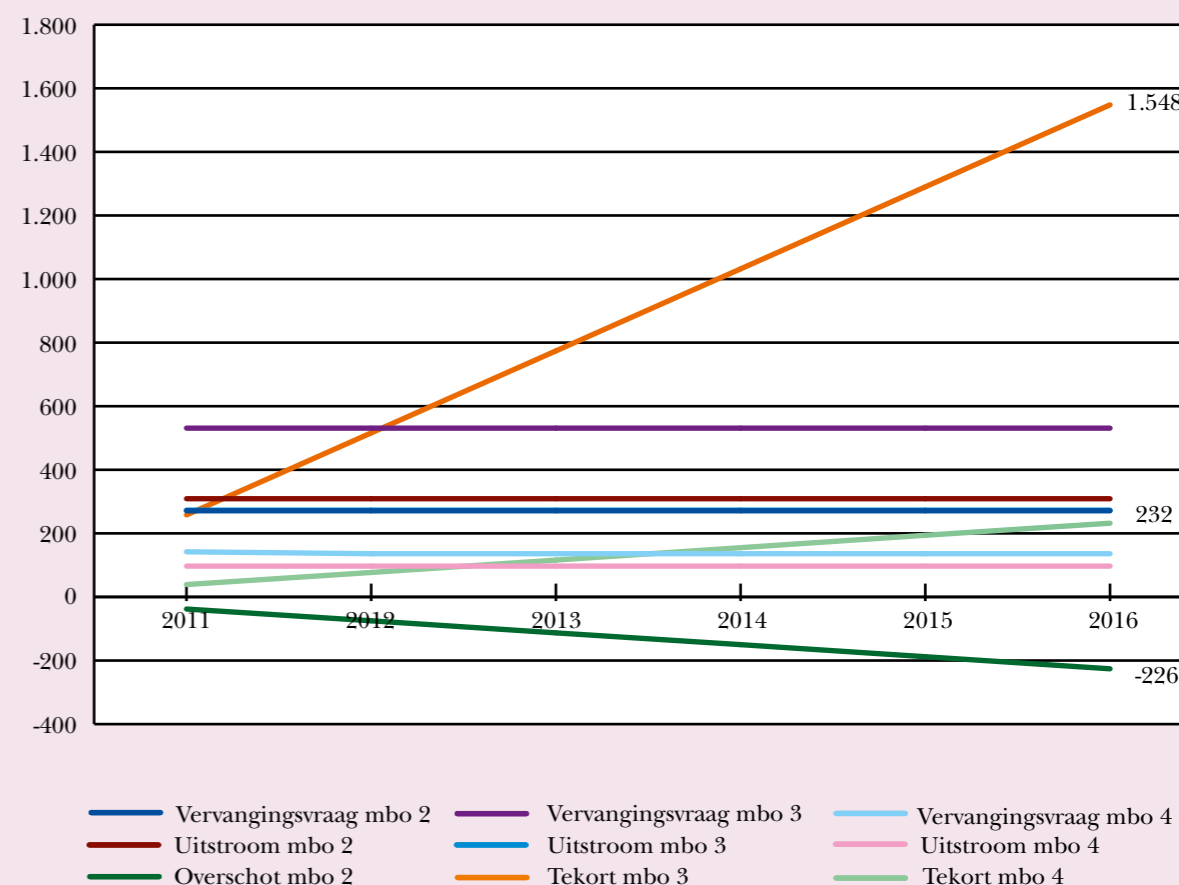
Bij deze prognose moet rekening worden gehouden met de zogenaamde brede kwalificaties (zoals 'medewerker buitenruimte' op niveau 2). Een deel van de gediplomeerden zal gaan werken in het bos- en natuurbeheer of de sector land, water en milieu. Deze vacatures zijn hierbij niet meegenomen dus die zouden het overschot op kunnen heffen. Daarbij komt dat er sprake kan zijn van regionale verschillen.

Volgens het ROA is de arbeidsmarkt voor gediplomeerden groene ruimte tot 2014 gunstig. Met een gemiddelde uitbreidingsvraag en een hoge vervangingsvraag zijn er voldoende baanopeningen voor gediplomeerden (ROA; AIS-bestand). Aantallen zeggen in dit geval niet alles; uit de branche worden geluiden opgevangen die een mismatch op kwalitatief niveau benoemen: er is wel potentieel voor nieuwe arbeidskrachten, maar die beschikken niet altijd over de juiste kennis en/of vaardigheden.

## Bloemen- en groene detailhandel

Voor deze branche ontstaat op basis van de kwantitatieve prognose geen tekort maar juist een klein overschot aan gediplomeerden op niveau 2. Voor gediplomeerden zal het moeilijker zijn werk te vinden. Echter, op niveau 3 en 4 gaan tekorten komen. Met name op niveau 3; vakkrachten die zelfstandig kunnen werken en enige vorm van leiding kunnen geven.

Bloemen- en groene detailhandel (2010: 25.115 werkzame personen) Bron: LISA, 2011



Het totaal aantal inschrijvingen voor opleidingen op niveau 4 voor de bloemendetailhandel en groene detailhandel is licht gedaald en vormt ten opzichte van de andere niveaus het laagste aandeel. Dat geldt ook voor de gediplomeerden. 64% van de gediplomeerden op niveau 4 is gediplomeerd als vormgever (niet in bovenstaande grafiek) en wordt daarmee niet specifiek opgeleid voor de bloemendetailhandel.

Ondernemers in de sector ervaren kwalitatieve knelpunten: zij geven aan bij stagiaires en nieuwe werknemers ambacht en vakvaardigheid in het bloembinden te missen en ook goede ondernemersvaardigheden bij de leerlingen die een opleiding op niveau 4 volgen of hebben gevolgd.



## 4. Kans op een starter

De kans voor werkgevers in de diverse sectoren op het vinden van een starter voor het vervullen van de openstaande startervacatures (o.b.v. diplomacijfers 2008/2009 en vacatures die open stonden voor starters in 2010) is hieronder weergegeven.

	Kans op starter mbo gemiddeld	Kans op starter mbo niveau 2	Kans op starter mbo niveau 3	Kans op starter mbo niveau 4
Bedekte teelt	--	--	--	--
Bloemendetailhandel	-	+	-	-
Dierenartspraktijken	+			+
Dierenspecialzaken	--		-	--
Graasdieren	--	--	--	--
Groothandel	--	-	--	--
Hokdieren	--	--	--	--
Loonwerk	-	-	-	-
Melkveehouderij	--	--	--	+
Open teelt	--	--	--	--
Paardensport	+	+	+	+
Proefdieren	--			--
Recreatiedieren	++	++	++	++
Tuincentra	--	--	--	--
Voeding	--	--	--	--
Hoveniers	=	+	-	+



**lage kans:**  
Zeer weinig gediplomeerde starters per startervacature.



**matige kans:**  
Weinig gediplomeerde starters beschikbaar per vacature.



**in balans:**  
Het aantal gediplomeerde starters en vacatures is in balans.



**hoge kans:**  
Er zijn ruim voldoende starters per vacature beschikbaar.



**zeer hoge kans:**  
Overschot aan gekwalificeerde starters per vacature beschikbaar.

Deze informatie is ook beschikbaar op regionaal niveau (branchekaarten via [www.aequor.nl](http://www.aequor.nl)).

Belangrijkste regionale uitzonderingen:

- Bloemendetailhandel: in het oosten is de gemiddelde kans op een starter + en op niveau 2 zelfs ++.
- Loonwerk: in het noorden is de kans op een starter gemiddeld + en op niveau 2 ++. In het oosten is de kans op een starter gemiddeld = en op niveau 2 +.
- Paardensport: in de regio's Noord, Oost, Midden-West en Zuid-West is de kans op een starter op alle niveaus lager. Alleen in het zuiden van Nederland is de kans op een starter goed.
- Tuincentra: in de regio Zuid-West is de kans op een niveau 2 starter beter dan gemiddeld in Nederland: +, dit geldt ook voor een niveau 3 starter maar dan is de kans: -.
- Hoveniers: in de regio's Oost, Zuid-West en Zuid-Oost is de kans gemiddeld +, in Noord-West op niveau 4: - en op niveau 3: --.

## Bronnen

Aequor, Vacatureonderzoek 2010

CBS Statline (website geraadpleegd mei 2011)

DUO (CFI), kubusbestanden deelnemers (2010/2011) en gediplomeerden (2009/2010)

EIM (2008): Arbeidskrachten in het agrocluster nu en in de toekomst (vooruitblik tot 2016)

FNLI (2010), Stille kracht. Een uniek vestigingsklimaat

LISA (2011), Cijfers werkgelegenheidsregister 2010

ReflecT, Universiteit van Tilburg (Research Institute for Flexicurity, Labour Market Dynamics and Social Cohesion). Presentatie Ir. René Voogt

ROA, AIS-bestand tot 2014 (geraadpleegd februari 2011)

Yer & Intelligence Group (2011) De Nederlandse arbeidsmarkt 2011-2015 (Paradoxe ontwikkelingen in een krappe arbeidsmarkt)

## Gebruikte SBI-codes (LISA-data)

### Veehouderij:

- 0141 Fokken en houden van melkvee
- 0142 Fokken en houden van runderen (geen melkvee)
- 0143 Fokken en houden van paarden en ezels
- 0145 Fokken en houden van schapen en geiten
- 0146 Fokken en houden van varkens
- 0147 Fokken en houden van pluimvee

### Teelt:

- 0111 Teelt van granen, peulvruchten en oliehoudende zaden
- 0113 Teelt van groenten en wortel- en knolgewassen
- 0116 Teelt van vezelgewassen
- 0119 Bloementeel
- 0121 Druiventeelt
- 0124 Teelt van pit- en steenvruchten
- 0125 Teelt van overige boomvruchten, kleinfruit en noten
- 0128 Teelt van specerijgewassen en van aromatische en medicinale gewassen
- 0129 Teelt van overige meerjarige gewassen
- 0130 Teelt van sierplanten

### Voedsel:

- 1013 Vleesverwerking (niet tot maaltijden)
- 1020 Visverwerking
- 1031 Vervaardiging van aardappelproducten
- 1032 Vervaardiging van fruit- en groentesap
- 1039 Verwerking van groente en fruit (niet tot sap en maaltijden)
- 1041 Vervaardiging van plantaardige en dierlijke oliën en vetten (geen margarine en andere spijsvetten)
- 1042 Vervaardiging van margarine en overige spijsvetten
- 1051 Vervaardiging van zuivelproducten (geen consumptie-ijs)
- 1052 Vervaardiging van consumptie-ijs
- 1061 Vervaardiging van meel (geen zetmeel)
- 1062 Vervaardiging van zetmeel en zetmeelproducten
- 1071 Vervaardiging van brood en vers banketbakkerswerk
- 1072 Vervaardiging van beschuit en koekjes en ander houdbaar banketbakkerswerk
- 1073 Vervaardiging van deegwaren
- 1081 Vervaardiging van suiker
- 10821 Verwerking van cacao
- 10822 Vervaardiging van chocolade en suikerwerk
- 1083 Verwerking van koffie en thee
- 1084 Vervaardiging van specerijen, sauzen en kruiden; zoutaffinage
- 1085 Vervaardiging van bereide vlees- en vismaaltijden
- 1086 Vervaardiging van gehomogeniseerde voedingspreparaten en dieetvoeding
- 1089 Vervaardiging van overige voedingsmiddelen n.e.g.
- 1091 Vervaardiging van veevoeders
- 1092 Vervaardiging van voeders voor huisdieren
- 1101 Vervaardiging van sterk alcoholische dranken door distilleren, rectificeren en mengen
- 1102 Vervaardiging van wijn uit druiven
- 1103 Vervaardiging van cider en van overige vruchtenwijnen
- 1104 Vervaardiging van overige niet-gedistilleerde gegiste dranken
- 1105 Vervaardiging van bier
- 1106 Mouterijen
- 1107 Vervaardiging van frisdranken; productie van mineraalwater en overig gebotteld water
- 1200 Vervaardiging van tabaksproducten

### Hoveniers/groenvoorziening:

- 8130 Landschapsverzorging

### Bloemen- en groene detailhandel:

- 47891 Markthandel in bloemen, planten, zaden en tuinbenodigdheden
- 47761 Winkels in bloemen, planten, zaden en tuinbenodigdheden
- 47762 Tuincentra

## Bijlage 1

	Aantal werkzame personen in 2010 <i>(Bron: LISA 2011)</i>	Vervangingsvraag 4,7% per jaar <i>(Bewerking Aequor)</i>			Uitstroom gediplomeerden 2009-2010 <i>(bron: DUO, 2011)</i>		
		% mbo 2	% mbo 3	% mbo 4	mbo 2	mbo 3	mbo 4
		Aantal	Aantal	Aantal			
Bloemen- en groene detailhandel	25.115	1.180			679		
		23%	45%	12%	309	273	97
		271	531	142			
Hoveniers/groen-voorziening*	24.583	1.155			1.355		
		18%	31%	14%	665	463	227
		208	358	162			
Teelt	94.896	4.601			444		
		30%	12%	8%	180	160	104
		1.380	552	368			
Veehouderij*	98.745	4.641			548		
		31%	31%	10%	99	161	288
		1.439	1.439	464			
Voeding	109.776	5.159			717		
		27%	23%	30%	350	259	108
		1.393	1.187	1.548			
<b>Totaal</b>	<b>353.115</b>	<b>16.596</b>			<b>3.741</b>		
		<b>26%</b>	<b>28%</b>	<b>15%</b>	<b>1.603</b>	<b>1.316</b>	<b>824</b>
		4.315	4.647	2.489			

\* Geschat aantal i.v.m. brede kwalificatie

## Colofon

'De Arbeidsmarkt in 2016' is een uitgave van Aequor.

Tekst en eindredactie: Aequor

Projectleider: Bernadette Dijkstra

Uitgever: Aequor

Vormgeving: Vuurwerk Communicatie en Vormgeving, Arnhem

Uitgave: Aequor, juli 2011

*Niets uit deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden overgenomen zonder schriftelijke toestemming van de uitgever. De inhoud van deze uitgave is met uiterste zorg samengesteld. Ondanks deze zorgvuldigheid kunnen gegevens zijn veranderd of onjuist zijn weergegeven. De uitgever aanvaardt hiervoor geen aansprakelijkheid.*

