

Verbinden op mobiliteit in de Agrofood en Tuinbouw

Eindrapportage onderzoeksfase

februari 2012

Linxx, Utrecht
Robin Colard
Annette Looijestijn
Martine Bosman

EIM, Zoetermeer
Paul Vroonhof
Arjan Ruis
Wim Verhoeven

**Margriet Jongerius
Management & Advies**, Utrecht
Margriet Jongerius

Dit project is een onderdeel van Programma Arbeidsmarkt en Opleiding van de gezamenlijke productschappen mogelijk gemaakt met ondersteuning van het ministerie van EL&I.



Leeswijzer

Deze rapportage is te lezen als een eindrapportage van het onderzoeksdeel van het project en startpunt van de pilots.

Hoofdstuk 1 beschrijft de opzet van het project verbinden op mobiliteit.

In *hoofdstuk 2* beschrijven we in 5 conclusies de resultaten van het onderzoek. Na een onderbouwing van de conclusie werken we aanbevelingen uit.

Vóór de onderzoekfase hebben we in interviews met productschappen en stakeholders de verwachtingen met betrekking tot dit project besproken en gezocht naar succesfactoren. In *hoofdstuk 3* wordt daar kort verslag van gedaan.

Hoofdstuk 4 is een rapportage van het kwantitatieve onderzoek naar mobiliteit. Mensen die tussen 1999 en 2008 in het agrofoodcluster hebben gewerkt, zijn in de periode gevolgd op hun mobiliteitsstappen. Daarmee geven we een uniek en omvattend beeld van de arbeidsmarkt in het agrofoodcluster als het gaat om de mobiliteit van medewerkers binnen en buiten dit cluster.

Hoofdstuk 5 bestaat uit een onderzoek naar de motivatie van leerlingen, werknemers en werkzoekenden om al dan niet te komen tot mobiliteitsstappen. Het levert een typering en een model dat basis kan zijn om gericht toe te werken naar een gezonde agrofoodarbeidsmarkt waarin werknemers de ruimte nemen en krijgen om loopbaanstappen te maken op basis van hun talent en kunde.

Voor een sectorspecifieke invulling zijn er 10 mobiliteitskaarten, die staan in bijlage 1. Zij kunnen als voorblad per sector gelezen worden.

Toelichting gebruikte termen:

In dit rapport spreken we over de Agrofood en Tuinbouw (aansluitend bij de terminologie van de topsectoren) en het Agrofoodcluster. Beide termen zijn verzamelnamen voor de volgende 3 hoofd- en 10 deelsectoren:

- primaire agrosector
 - akkerbouw en tuinbouw
 - veeteelt
 - overige primaire agro (gemengd bedrijf, visserij)
- verwerkende voedingsmiddelenindustrie
 - vlees- en visverwerking (incl. slachterijen)
 - zuivel
 - verwerking overig food
- handel en dienstverlening
 - groothandel in levende dieren, vlees en vis
 - groothandel overig food
 - detailhandel food (incl. bloemenwinkel, dierenwinkel, tuincentra)
 - agro dienstverlening (hoveniers, AB-bedrijven, loonbedrijven, veilingen)

Inhoudsopgave

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Inleiding | 6 |
| 2. | Perspectief door verbinden mobiliteitsstromen en motivatie | 8 |
| 2.1 | Mobiliteit begint bij de werknemer.... | 8 |
| 2.2 | bewegen lukt alleen met de werkgever | 11 |
| 2.3 | De agrofood-arbeidsmarkt bestaat niet, loopbaanpaden ontbreken | 12 |
| 2.4 | mobiliteit beperkt zich tot de regio | 14 |
| 2.5 | Het agrofoodcluster moet en kan binden en boeien..... | 15 |
| 2.5.a | Door ruimte te creëren om toekomstige gaten te dichtten met potentie..... | 18 |
| 2.5.b | Door regionaal bedrijven te verbinden op mobiliteitsbeleid en overheid en onderwijs daarop aan te sturen. | 19 |
| 2.5.c | Door medewerkers te activeren op hun arbeidsmarktpositie | 20 |
| 2.6 | Nu verder | 21 |
| 3 | Verwachtingen op mobiliteit en motivatie in het agrofoodcluster | 23 |
| 3.1 | Verwachtingen productschappen..... | 23 |
| 3.2 | Verwachtingen stakeholders..... | 24 |
| 3.3 | Samenvatting en Conclusies..... | 25 |
| 4. | Mobiliteit in kaart | 27 |
| 4.1 | Onderzoeksopzet..... | 27 |
| 4.1.2 | Methode van onderzoek en data | 27 |
| 4.2 | Ontwikkeling aantal banen arbeidskrachten | 29 |
| 4.2.1 | Ontwikkeling aantal banen | 29 |
| 4.2.2 | Kenmerken lange banen..... | 32 |
| 4.3 | Baan-baanmobiliteit (lange banen)..... | 37 |
| 4.3.1 | Hoogte en ontwikkeling baan-baanmobiliteit | 38 |
| 4.3.2 | Mate van mobiliteit..... | 38 |
| 4.3.3 | Herkomst en bestemming van de stromen | 41 |
| 4.4 | Totaalbeeld mobiliteit 2007 | 53 |
| 4.4.1 | Totale externe mobiliteit in het agrofoodcluster | 53 |
| 4.4.2 | Totale mobiliteit naar deelsectoren | 54 |
| 4.4.3 | Categorieën overige in- en uitstroom | 54 |
| 4.4.4 | Uitstroom nader gespecificeerd | 56 |
| 4.5 | De vraag naar personeel tot 2020 | 59 |
| 4.5.1 | Prognosemodel en uitgangspunten | 59 |
| 4.5.2 | De ontwikkeling van het aantal vaste banen tot 2020 | 60 |
| 4.5.3 | Leeftijdsverdeling werknemers lange banen 2020 versus 2008 | 61 |

| | | |
|----------|---|-----|
| 4.5.4 | De vervangings- en uitbreidingsvraag 2009-2020 | 62 |
| 4.6 | Samenvatting en conclusies | 65 |
| 5. | Motivatie in kaart | 70 |
| 5.1 | Opzet motivatieonderzoek | 70 |
| 5.2 | Mobiliteitsbeslissingen | 73 |
| 5.2.1 | Mobiliteitsbeslissingen leerlingen | 73 |
| 5.2.2. | Mobiliteitsbeslissingen werknemers primaire sector | 77 |
| 5.2.3. | Mobiliteitsbeslissingen werknemers verwerkende sector | 82 |
| 5.2.4. | Mobiliteitsbeslissingen Werkzoekenden | 86 |
| 5.3. | Samenvatting en conclusies..... | 90 |
| Bijlagen | | 92 |
| | Mobiliteitskaarten | 93 |
| | Overzicht geïnterviewde landelijke stakeholders..... | 104 |
| | Waarom heb je wel of geen stappen gezet de afgelopen 10 jaar..... | 105 |

1 Inleiding

Bij ongewijzigd beleid hebben de meeste sectoren in de Agrofood en Tuinbouw (lees ook: Agrofoodcluster), die onder de productschappen vallen, een grote vervangingsvraag. Inspanningen om op middellange en lange termijn de positie van het agrofoodcluster te verbeteren zijn daarom gewenst.

Daarnaast worden werknemers mobieler. (Nieuwe) Werknemers hebben geen werkgever voor het leven en het agrofoodcluster wil daar op inspelen. Het cluster wil in de toekomst voldoende kwalitatief goede werknemers aantrekken en de werkzekerheid en arbeidsmarktpositie van werknemers versterken.

Omdat de arbeidsmarkt vooral regionaal/lokaal begrensd is voor individuele werknemers, zij zoeken in het algemeen werk dat dicht bij huis is, lijkt een regionale aanpak effectief.

In dit project werken wij toe naar een intersectorale en regionale aanpak op het gebied van mobiliteit in samenhang met een sectorspecifieke aanpak op het gebied van (zij)in- door- en uitstroom.

De doelen van dit project zijn:

- A. Bewustwording en activering van (potentiële) werknemers op arbeidsmarktperspectief
- B. Bewustwording en activering van bedrijven/werkgevers op de mogelijkheden van in-, door- en uitstroombeleid voor nieuwe werknemers.
- C. Inzicht in de feitelijke en gewenste mobiliteitsstromen
- D. Verbinden van stakeholders als UWV Werkbedrijf, gemeenten en onderwijs bij een effectief mobiliteitsbeleid in de agrofoodsector, zodat alternatieve instroom en begeleiding bij uitstroom op gang kunnen komen.
- E. Verder ontwikkelen van een algemeen arbeidsmarktbeleid in het agrofoodcluster.

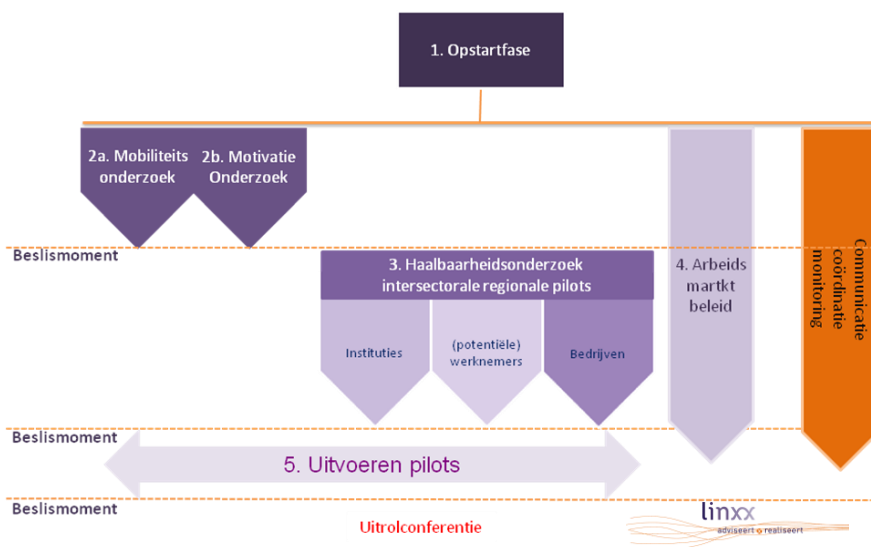
Dit doen wij door:

1. Een mobiliteits- en motivatieonderzoek

Om inzicht te krijgen in de feitelijke mobiliteitsstromen en te achterhalen wat de motivatie is om al dan niet van werk te veranderen, de sector in dan wel uit te stromen.

2. Haalbaarheidsonderzoek 3 regionale pilots

Bewustwording en activering van werknemers en werkgevers door het aanleveren van praktische handvatten en het verbinden van stakeholders; werknemers, werkgevers, UWV, Gemeenten, onderwijsinstellingen, kenniscentra etc. Hiervoor worden 3 pilots opgezet.



2. PERSPECTIEF DOOR VERBINDEN MOBILITEITSSTROMEN EN MOTIVATIE

CONCLUSIES & AANBEVELINGEN

2. Perspectief door verbinden mobiliteitsstromen en motivatie

In dit hoofdstuk verbinden we het mobiliteitsonderzoek en het motivatieonderzoek in conclusies en aanbevelingen. Hierin verwerken we ook de interviews van opdrachtgevers en stakeholders uit werkbijeenkomsten en interviews en de inzichten en gegevens die verworven zijn tijdens een startconferentie met meer dan 60 (ervarings)deskundigen uit de Agrofood en Tuinbouw (lees ook: Agrofoodcluster). In de verbinding van onderzoeken en resultaten van de conferentie wordt duidelijk dat een geïntegreerde aanpak van mobiliteitsbeleid mogelijk en nodig is. Dat wat er gedaan zou kunnen worden om effectief te zijn op de arbeidsmarkt is goed inzichtelijk te maken met de mobiliteitskaarten, de vraag blijft wie zich verantwoordelijk voelt om het geheel in werking te zetten.

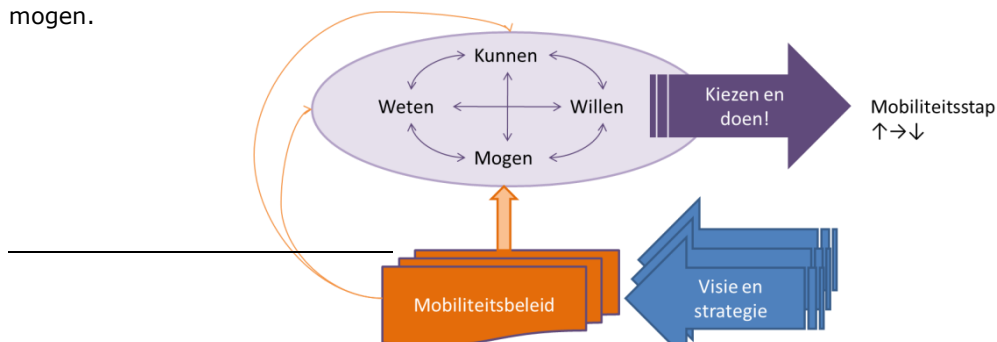
De mobiliteitskaarten bieden inzicht in de mobiliteitsstromen van alle geregistreerde werknemers in het agrofoodcluster in 2007: omvang en richting van de stromen en motivatie van leerlingen, werknemers en werkzoekenden¹ die samen de stromen zijn.

Onze hoofdconclusies worden per paragraaf behandeld:

1. Mobiliteit begint bij de werknemer
2. Bewegen lukt alleen met de werkgever.
3. De agrofood-arbeidsmarkt bestaat niet
4. Omdat mobiliteit zich beperkt tot de regio.
5. De agrofood moet en kan binden & boeien
 - a. Door nu ruimte te creëren om toekomstige gaten te dichten,
 - b. Door regionaal te verbinden op bedrijfsniveau en overheid en onderwijs aan te sturen en
 - c. Door medewerkers te activeren.

2.1 Mobiliteit begint bij de werknemer

De keuze voor het al dan niet maken van een mobiliteitsstap ligt primair bij de individuele werknemer. (Vrijwillige) Mobiliteit is van groot belang voor de werknemer: hij of zij streeft op die manier naar een gunstige(re) arbeidssituatie en genereert daarmee een hogere mate van tevredenheid (Gesthuizen, 2005). In ons model wordt dat vertaald in kunnen, willen, weten en mogen.



¹ In totaal spraken we met 447 mensen: 103 werkzoekenden, 226 werkenden en 128 leerlingen. Doel was ook werknemers te spreken die het agrofoodcluster uitgestroomd zijn. Ondanks verschillende aanpakken hebben wij slechts een klein aantal uitstromers kunnen spreken. Te klein om als aparte groep over te kunnen rapporteren.

- Kunnen: om mobiel te worden moet ik ook (andere) 'dingen' kunnen. Als mensen vanuit deze motivatie mobiel zijn, zijn ze beweeglijk vanuit de eigen competenties, werkervaring, vakkennis en opleidingen.
- Weten: om mobiel te worden moet ik weten wat mijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn.
- Willen: om mobiel te worden moet ik iets anders willen. In het onderzoek richten we ons op arbeidsmotieven bij de beslissing van baan te veranderen en maken we een onderscheid tussen *push* en *pull motieven*.
- Mogen: om mobiel te worden heb ik mijn (huidige) werkgever en/of de vakbond nodig.

Van de personen die in zowel in 1999 als in 2008 een lange baan hadden² en in 1999 in het agrofoodcluster werkzaam waren (ruim 320.000), verandert 47% in de gehele periode niet van baan. 29% verandert één keer van baan, 15% twee keer en 10% drie keer of meer. Er zijn daarbij grote verschillen tussen de leeftijdsgroepen: in de groep 55+ is maar liefst 80% niet van baan veranderd, terwijl in de groep 25- maar 27% niet van baan is veranderd. Van de mobielen is het merendeel 1 keer mobiel in 10 jaar. Echt *jobhoppen* is het dus niet. Voor de lagere beroepen is de mobiliteit doorgaans het hoogst.

Het gros van de medewerkers denkt niet na over mobiliteit. Het denkproces wordt pas gestart als er een directe reden toe is; er staat een reorganisatie op stapel, het ontslag is aangekondigd, het lijf wil echt niet meer. Dat is vaak te laat. Werknemers geven aan niet te weten wat ze moeten doen als het werk bijvoorbeeld lichamelijk te zwaar wordt.

De meeste werknemers weten wel wat voor een soort werk er in hun eigen sector voorhanden is. Maar om mobiel te worden (zonder directe reden) moeten werknemers weten welke mogelijkheden er op de arbeidsmarkt zijn. Werknemers weten niet wat zij kunnen doen om hun eigen arbeidsmarktpositie te verbeteren. Het standaard antwoord is 'scholing volgen'. Maar welke scholing ze anders dan een functie-gerelateerde scholing zouden kunnen volgen, weten ze niet. De meeste 'blijvers' denken dat, als zij bewegen, zij er in salaris en werksfeer op achteruit zullen gaan. De meeste werknemers willen inkomenszekerheid en een vast contract. Werknemers denken dat zij dit elders niet kunnen krijgen, veelal zonder dit zelf te onderzoeken. Een kleiner deel van de werknemers is gericht op een eigen carrière en weet beter welke stappen ze willen zetten en wat er voor nodig is om de stappen te kunnen gaan zetten.

Wij onderscheiden vier (+1) typen werknemers³:

1. De blijvers: ik blijf zitten waar ik zit

Deze werknemers zijn niet van plan de komende jaren van baan te veranderen, en zijn de afgelopen jaren ook niet van baan veranderd. Hun motivatie verschilt:

- Zij zijn tevreden in hun huidige baan

² Een lange baan is gedefinieerd als een baan van tenminste 26 weken en tenminste 26 socialeverzekeringsdagen. In dit deel van de analyse is alleen het aantal lange banen per persoon geteld als baanverandering.

³ In totaal spraken we 226 werknemers. Daarvan waren 121 medewerkers niet van baan veranderd in de afgelopen 10 jaar (54%). 30 medewerkers veranderde intern van baan (13%) en 65 medewerkers vrijwillig en gedwongen extern. (29%). Van 10 mensen weten we niet of ze mobiel zijn geweest (4%).

- Zij zijn om verschillende redenen niet tot verandering bereid (bv pensioenbreuk, inleveren zekerheid/vastigheid)

Binnen het agrofoodcluster is dit een relatief grote groep. Met name boven de 45+ laten zij in woord en praktijk zien dat zij niet willen bewegen. Zij komen alleen in beweging als dat van buiten opgelegd wordt. Om hen te activeren zal een motivatie- en gedragsverandering nodig zijn, wat alleen lukt als de zekerheid van werk en inkomen heel erg hoog is en blijft.

Deze werknemers denken niet of nauwelijks na over hun arbeidsmarktpositie en de mogelijkheden die mobiliteit biedt. Zij gaan er van uit dat het elders minder is op het gebied van salaris, arbeidsvoorwaarden of werksfeer.

2. De afwachters: ik heb een zetje nodig

Niet iedereen denkt na over wat er eigenlijk nog meer mogelijk is in zijn of haar werkzame leven. De werknemers in deze groep zijn niet ontevreden, maar weten eigenlijk niet wat hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn. Zij weten niet wat zij zelf kunnen en welke stappen zij dan moeten zetten om hun doel te bereiken. Daarom komen zij niet zelf in beweging. Zij zijn wel bereid om te investeren in het verbeteren van hun arbeidsmarktpositie (scholing en tijd). De werkgever, de vakbond of anderen kunnen hierin een zetje geven. Als zij meer zicht krijgen in de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en de eigen competenties en vaardigheden, ontdekken zij welke investering het kost om zelf regie te hebben over de loopbaan.

3. De zoekers: ik wil wel, maar het lukt niet

Deze medewerkers hebben over hun werkzame toekomst nagedacht en zijn tot de conclusie gekomen dat ze graag wat anders binnen of buiten het bedrijf willen. Zij krijgen het niet voor elkaar. De redenen daarvoor zijn divers. Er zijn medewerkers die niet de juiste competenties hebben om een andere baan te vinden (door gebrek aan scholing, ontwikkeling) en er zijn medewerkers die niet weten waar ze moeten beginnen. Dit wijst op de complexiteit van het koppelen van de eigen competenties en vaardigheden aan een gewenste werkinvulling elders en het signaleren van simpele versterking van eigen competenties en vaardigheden die de gewenste invulling mogelijk maakt. Zij gaan ongericht de arbeidsmarkt op. Zeker als men al langer zoekt (en niet vindt) levert dit moedeloosheid op.

4. De vinders: intern of extern

De meeste werknemers in deze groep zien vrijwillig bewegen als een logische stap: ontwikkeling en verandering horen bij je carrière. Zij willen graag doorgroeien of zijn op zoek naar een inhoudelijk aantrekkelijkere functie. De nieuwe functie biedt meer verantwoordelijkheid en afwisseling.

Een deel van deze mobiele werknemers beweegt omdat zij meer zekerheid kunnen krijgen in hun contractvorm (van tijdelijk naar vast) of een salarisverhoging kunnen krijgen. Of de werknemer vertrekt vanwege negatieve omstandigheden.

#. De moeters: intern of extern

De moeters vormen een speciale club. Het is niet echt een type, het is meer iets dat werknemers overkomt (en alle werknemers kan overkomen). Door reorganisaties of faillissementen is hun contract stopgezet of ontbonden. Afhankelijk van het type werknemer zoals hierboven beschreven, geven zij een andere invulling aan de mobiliteitsstap. De blijvers hebben erg veel moeite om zich over deze 'nederlaag' heen te zetten, maar zodra hen dat gelukt is, is het minder vanzelfsprekend voor ze om er van uit te gaan dat ze bij deze werkgever altijd kunnen blijven. De afwachters moeten nu in de versnelling. Als dat lukt, dan worden zij snel vinders. De zoekers vallen vaak tussen wal en schip omdat zij al dan niet terecht inschatten dat ze een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. De vinders zijn vaak al weg voordat er sprake is van gedwongen ontslag.

Ongeveer de helft van de medewerkers die mobiel is vanuit een lange baan, vindt binnen 3 maanden een nieuwe lange baan. In potentie kan dat aandeel een stuk groter als mobiliteit meer een gewone stap in het werkzame leven is. Omdat inkomenszekerheid door alle werknemers zeer belangrijk wordt gevonden, gaan we er vanuit dat de vinders pas mobiel worden als ze nieuw werk hebben. Een groot deel van de mensen die geen nieuwe baan vindt zal met gedwongen ontslag zijn gegaan. Doordat vooral een gedwongen ontslag toch vaak als een donderslag bij heldere hemel komt, duurt het langer om nieuwe werkzekerheid te creëren in de vorm van ander werk. Daarnaast speelt seizoensarbeid een rol. Ook in die context is met een betere voorbereiding verbetering mogelijk.

Conclusie & aanbeveling

De meeste werknemers denken niet na over en hebben geen beeld bij de eigen arbeidsmarktpositie. Daarmee nemen ze weinig initiatief voor hun eigen loopbaan. Hoe belangrijk is het dat werknemers aan het stuur staan van hun eigen loopbaan? Bijvoorbeeld in de situatie dat werknemers kunnen zien aankomen dat hun functie of bedrijf ophoudt te bestaan, dat het werk fysiek niet tot het pensioen vol te houden is of zodanig verandert dat zonder extra inspanningen de werkzekerheid verdwijnt?

Om verantwoordelijkheid te activeren kan aangesloten worden bij de typering 1-4 en het willen, weten, kunnen en mogen model voor mobiliteit. Dit model biedt de mogelijkheid verschillende typen werknemers zelf ruimte te laten nemen op de arbeidsmarkt. Die ruimte kan ondersteund worden door werkgevers, vakbonden en sectorpartners.

Blijvers zullen eerst meer informatie over de arbeidsmarkt nodig hebben, de afwachters zullen enthousiast moeten worden over eigen regie, de zoekers hebben meer inzicht nodig in de match van arbeidsmarkt en eigen kunnen en de vinders zoeken vooral sparring partners. In alle gevallen geldt dat het nodig is om na te denken over nieuwe vormen van zekerheid die werknemers nodig hebben om stappen te kunnen zetten.

Gesteld dat werknemers aan het stuur staan van hun eigen loopbaan en de situatie dat het steeds minder vanzelfsprekend wordt dat werknemers zich comfortabel als blijver kunnen opstellen, is het van belang om werknemers te begeleiden naar zicht op de eigen arbeidsmarktpositie en mogelijkheden om die te verbeteren. Werknemers kunnen initiatief nemen, maar alleen als ze daar ook ruimte (van de werkgever) voor krijgen.

2.2 Bewegen lukt alleen met de werkgever

In 2.1 bespraken we hoe werknemers meer initiatief kunnen nemen. Het is onjuist te veronderstellen dat dat leidt tot minder verantwoordelijkheid voor werkgevers. Zij spelen een zeer belangrijke rol in mobiliteit van werknemers. Door duidelijke informatie over de mogelijkheden voor werknemers nu en in de toekomst in de eigen organisatie, door duidelijke beleidsbeslissingen over de ontwikkeling van de organisatie en door heldere ondersteuning naar ander werk, kunnen werkgevers bijdragen aan een gezond mobiliteitsbeleid in het bedrijf en daarmee ook aan een gezond mobiliteitsbeleid voor het cluster.

Het is voor werkgevers zinvol hun positie op de arbeidsmarkt te bepalen en daar duidelijke keuzes op te baseren. In het agrofoodcluster wordt heel veel gebruik gemaakt van inleen van personeel via uitzendbureaus en payroll. Daarnaast zijn er vele andere constructies. Het gebruik van deze constructies heeft eigen voordelen en risico's. In de praktijk zien we dat werkgevers aan het heroverwegen zijn met hoeveel externe flexibiliteit ze het eigen bedrijf kunnen inrichten. Het afwegen van die voordelen en risico's zal op verschillende plekken in organisaties een ander beeld geven. Daar waar het werk steeds verder gestandaardiseerd wordt, zal uitbesteding lucratief kunnen zijn. Daar waar vakmanschap voordelen heeft, zal het inzetten op vakmanschap en het bieden van zekerheid voor werknemers belangrijke voordelen bieden op een krappere arbeidsmarkt. Zekerheid kan zowel binnen als buiten het bedrijf liggen; actief meewerken aan carrièrepaden die (deels) buiten het eigen bedrijf liggen, maken het bedrijf aantrekkelijk voor (schaarse) getalenteerde jongeren. Medewerkers die trots op hun werk en hun bedrijf zijn, dragen dat ook uit.

Conclusie & aanbeveling

Een groot deel van de werkgevers benadert de arbeidsmarkt met name vanuit een korte termijn flexbehoefte. In het agrofoodcluster wordt in hoge mate gebruik gemaakt van externe inleen⁴. Als tegenhanger daarvan is het op veel plekken verstandig te onderzoeken hoe de flexibiliteitsbehoefte zodanig kan worden ingevuld dat er ook wordt voldaan aan een zekere binding van nieuwe werknemers aan het bedrijf. Voor de werkgever is dat op lange termijn gunstig. Een periodieke scan op de volgende onderwerpen kan daarbij helpen. De scan omvat vier elementen (zie ook 2.6).

- In kaart brengen bestaand beleid op in-, door- en uitstroom.
- Analyse personeelsbestand in relatie tot ontwikkelingen arbeidsmarkt:
 - Demografische doorlichting van het personeelsbestand naar functies (vooral de lange vaste banen), inclusief een doorkijkje naar de komende 5 jaar. Hoe ziet het bestand er nu uit, en hoe over 5 jaar, als het bestand zich normaal ontwikkelt (dus zonder nieuw beleid)?
 - In kaart brengen huidige en dreigende (1 – 3 – 5 jaar) knelpunten. Wat is de gewenste (demografische) samenstelling van het bestand, en hoe verschilt dat met het bestand als dat zich normaal ontwikkelt.
- Invulling van het personeelsbestand op de hierboven beschreven werknemerstypering. Het gaat dan vooral om de leeftijd-functiegroepen waar knelpunten dreigen.
- In kaart brengen gewenste mobiliteit bij groepen medewerkers op basis van organisatorische en persoonlijke behoeften. Hoe kan het gewenste bestand bereikt worden, bij welke werknemers (of functies) is mobiliteit wenselijk, en (hoeveel van) welke typen werknemers betreft dat?

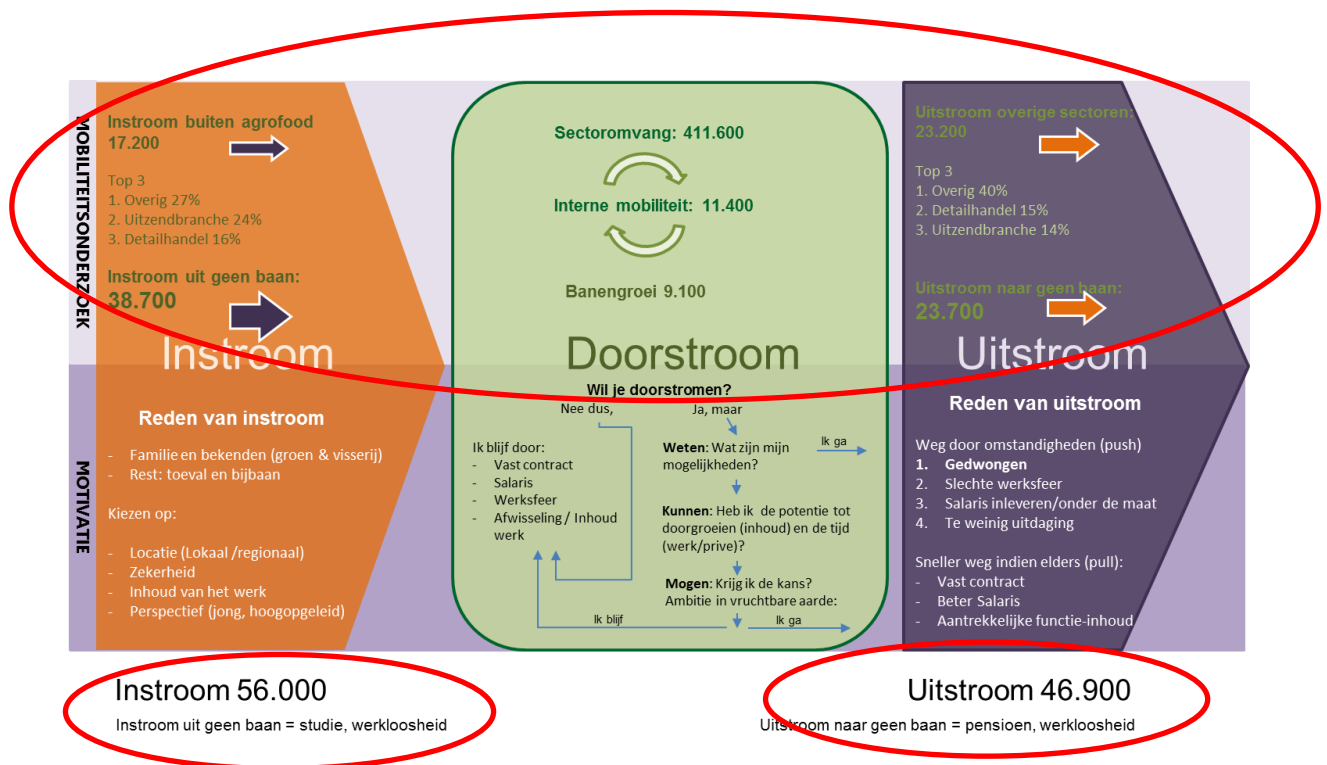
De toekomstige behoeften van de werkgever, uitgaande van het huidige personeelsbestand en het huidige beleid, vertalen zich in gewenste aanpassingen van het personeelsbestand. Het beleid dat nodig is om dat te bereiken is afhankelijk van de werknemerstypes waar ander (arbeidsmarkt)gedrag van vertoond wordt.

2.3 De agrofood-arbeidsmarkt bestaat niet, loopbaanpaden ontbreken

In 2007 is er in het totale agrofoodcluster een instroom van 56.000 lange banen en een uitstroom van 46.900 lange banen (zie figuur 1)⁵. Per saldo kwamen er 9.100 banen bij. De instroom heeft betrekking op 17.200 baan-baanmutaties (lange banen) en een instroom in 38.700 banen vanuit een niet-langebaansituatie (studie, werkloosheid etc). Bij de uitstroom gaat het om 23.200 mutaties vanuit een baan-baansituatie en om 23.700 mutaties naar een niet-langebaansituatie. De mobiliteit binnen het totale agrofoodcluster heeft betrekking op 11.400 banen.

⁴ In dit project vallen uitzendkrachten in de onderzoeksfase buiten de scope. De inschakeling van externe arbeid is echter zeer relevant voor het mobiliteitsbeleid van organisaties. Het plaatst een belangrijk deel van de arbeidskrachten buiten het cluster en het leidt tot steeds verdergaande arbeidsdeling. Door bijvoorbeeld het opknippen van taken vermindert het perspectief van nieuwe werknemers.

⁵ De lange banen die ingevuld zijn door jongeren die na hun baan terugkeerden naar onderwijs als belangrijkste tijdsbesteding zijn in deze analyse buiten beschouwing gelaten. Dit zijn evidente bijbanen.



Figuur 1 – Mobiliteitsstromen Agrofoodcluster in 2007

NB: Als gevolg van afrondingen tellen aantallen niet altijd op tot het totaal

Instream

De instroom bestaat voor ongeveer tweederde uit instroom van mensen die geen lange baan hadden. Dat is, gezien de leeftijdsopbouw van deze groep, waarschijnlijk voor een belangrijk deel instroom uit onderwijs. Binnen deze groep vallen echter ook mensen die uit een uitkeringssituatie instromen en mensen uit andere landen. De sector heeft veel jongeren in dienst (27% is jonger dan 25 jaar).

De baan-baaninstroom is kleiner, maar beduidend groter dan de doorstroom binnen het agrofoodcluster. Uit de analyse van de baan-baaninstroom ontstaat geen helder beeld als het gaat om veelvoorkomende carrièrepaden: er is geen andere sector aan te wijzen waaruit een groot deel van de instroom afkomstig is. De belangrijkste sectoren waaruit de baan-baaninstroom plaatsvindt, zijn:

1. Uitzendbranche 24%
2. Detailhandel 16%

Medewerkers lijken voor een belangrijk deel door toeval in te stromen in de Agrofood en Tuinbouw. Het toeval wordt geholpen door familie en vrienden die aangeven dat er best leuk werk te vinden is in 'een bedrijf in de buurt.' Dat kan toevallig een bedrijf in het agrofoodcluster zijn. In de primaire industrie lijken familie en bekenden een belangrijkere rol te spelen bij instroom dan bij de verwerkende industrie. De belangrijke plaats die de uitzendbranche inneemt, kan erop duiden dat de doorstroom eigenlijk groter is: het ligt voor de hand dat dit uitzendbanen binnen het cluster zijn, voor werknemers op proef of meer algemeen werknemers die ervaring opdoen.

Als we de instroom bezien op het niveau van de (deel)sectoren, blijft bovenstaande overeind. Instroom vanuit andere (deel)sectoren is voor de meeste sectoren zeer beperkt, de uitzendbranche is een belangrijke leverancier, en niet baan-baaninstroom vormt een zeer omvangrijk deel van de instroom.

Doorstroom

De interne mobiliteit in het agrofoodcluster betreft een aanzienlijk aantal bewegingen (11.400). Tegelijkertijd steekt die interne mobiliteit karig af tegen de instroom van en de uitstroom naar buiten de agrofood. Ook de mobiliteit tussen (deel)sectoren is zoals gezegd gering. De bijdrage aan de interne mobiliteit is het grootste binnen deelsectoren zelf. Bij lagere beroepen vindt vaker dan bij hogere beroepen geen verandering van (deel)sector plaats. De doorstroom tussen primair, verwerkend en handel is zeer gering.

Uitstroom

De baan-baanuitstroom (lange banen) het cluster uit, is twee keer zo groot als de doorstroom. Een ongeveer even grote groep werknemers (exclusief de evidente bijbaanjongeren) stroomt uit naar een andere situatie dan een lange baan.

Ook uit de nadere analyse van de uitstroom valt geen duidelijk patroon af te leiden. De belangrijkste sectoren in termen van baan-baanuitstroom zijn:

1. Detailhandel 15%
2. Uitzendbranche 14%

Ook hier geldt dat de deelsectoren grosso modo hetzelfde beeld laten zien. Werknemers voelen zich niet verbonden met andere deelsectoren in het cluster. En als zij veranderen van baan dan willen ze niet perse in dezelfde sector blijven werken. In de primaire industrie is de verbondenheid met de sector wel wat groter dan in de verwerkende industrie. Werkenden in de verwerkende industrie voelen zich niet sector gebonden, maar veel sterker bedrijfsgebonden.

Conclusie & aanbeveling

De *agrofoodclusterarbeidsmarkt* bestaat niet. Het agrofoodcluster is geen homogene sector waarin werknemers makkelijk of logisch overstappen van de ene naar de andere (deel)sector binnen het cluster.

Beleidsmatig levert dit een mooi keuzemoment. Er is een wereld te winnen. Werknemers komen nu als bij toeval ergens terecht.

Als 'de sector' niets doet aan gerichtere loopbaanpaden zal het mobiliteitsbeleid zich blijven richten op instroom en het werven van personeel. Mensen komen bij toeval ergens terecht, om ze binnen te houden moet de achterdeur op slot. Mobiliteit richt zich dan meer intern op bedrijfsniveau.

Een andere optie biedt veel beïnvloedingsmogelijkheden. Door op werknemersniveau de keuzes die er zijn duidelijk te maken. Meer informatie over hoe de arbeidsmarkt eruit ziet en welke kwaliteiten medewerkers bezitten kan al meer richting geven aan de mobiliteitsstroom. Logische lijnen kunnen wel gefaciliteerd worden. En uitstroom beter gestroomlijnd. Loopbaanpaden kunnen binnen de sector liggen, maar ook de stappen buiten de sector kunnen beter in kaart gebracht en gefaciliteerd. Verdwijnen er dan niet veel vakkrachten als je ze dat zo gericht aanbiedt? Een mooi gevolg van aantrekkelijk werkgeverschap is echter dat medewerkers willen blijven, of juist naar verloop van tijd weer terugkomen.

Inspanningen om ontwikkeling en opleidingen/trainingen dat branche- sector- of zelfs clustergericht in te richten, binnen de context die de feitelijke regionale werkgelegenheid biedt, maakt het voor werknemers makkelijker om te zien wat nodig is en wat mogelijk is. Dit bevordert carrières binnen het (regionale) agrocluster en daarmee mobiliteit.

2.4 Mobiliteit beperkt zich tot de regio

Werknemers vinden de afstand tot het werk belangrijker dan de sector waarin men wil werken. De arbeidsmarkt werkt regionaal en niet sectoraal. Werkenden zijn vaak niet bereid om langer

dan 30 minuten te reizen voor hun werk. Ook zullen zij niet snel verhuizen voor een nieuwe baan. Dit heeft meer te maken met de levensfase dan met leeftijd of opleidingsniveau. Jonge HBO-ers hebben een groter arbeidsmarktgebied. Zodra er sprake is van een gezinssituatie met twee werkenden, een eigen huis en/of kinderen wordt de geografische mobiliteit drastisch ingeperkt. De mogelijkheden om dan aan de sector gebonden te zijn, worden als zeer beperkt ingeschat. Daardoor ondernemen medewerkers niets, wat gevolgen heeft voor de motivatie of zij eindigen min of meer toevallig ergens anders. Buiten de agrofood is er een vergelijkbaar beeld.

Het merendeel van de werkzoekenden wil het liefst werken in de sector waar hij of zij het laatst gewerkt heeft. Die sector is bekend en mensen brengen vaak een hoop kennis en ervaring mee die ze willen inzetten. Belangrijker nog dan werken in de voorkeurssector, is het snel vinden van werk in de regio waar men woont. De stap naar een andere sector wordt dan ook makkelijk gezet. Werkzoekenden zijn bereid langer te reizen (60 minuten) voor hun werk dan werkenden (voor ander werk).

Conclusie & aanbeveling

Belangrijke randvoorwaarde bij het beïnvloeden van de arbeidsmarkt is de regionale inslag. Door werkgevers op regionaal niveau te verbinden kan bijvoorbeeld gekeken worden wie wanneer welke mensen en kwaliteiten nodig heeft. Dat betekent ook dat geen landelijk 'script' geschreven kan worden voor carrièrepaden. De mogelijkheden hangen af van het soort bedrijven dat in een regio 'toevallig' aanwezig is. Kansrijk in een aantal sectoren binnen de agrofood (bijv. Tuinbouw) is de beweging richting ketenafstemming. Omdat de doorlooptijd (van het land naar de klant) steeds belangrijker wordt, nemen de afstanden binnen de keten af en nemen de contacten tussen bedrijven in de keten toe. Beide vergroten de kans dat het streven naar een regionale agrofoodclusterarbeidsmarkt kans van slagen heeft.

In mobiliteitscentra wordt al vaak gekeken hoe individuen van bedrijf naar bedrijf (kunnen) gaan. Door die verbinding ook voor werknemers te faciliteren wordt het mogelijk om mensen te begeleiden naar nieuw werk (voordat het oude onhoudbaar wordt). Door een regionale verbinding van bedrijven waarin, naast instroom, ook gekeken wordt naar doorstroom en uitstroom (zij-instroom) wordt de werkzekerheid van medewerkers daarmee op korte en op lange termijn vergroot.

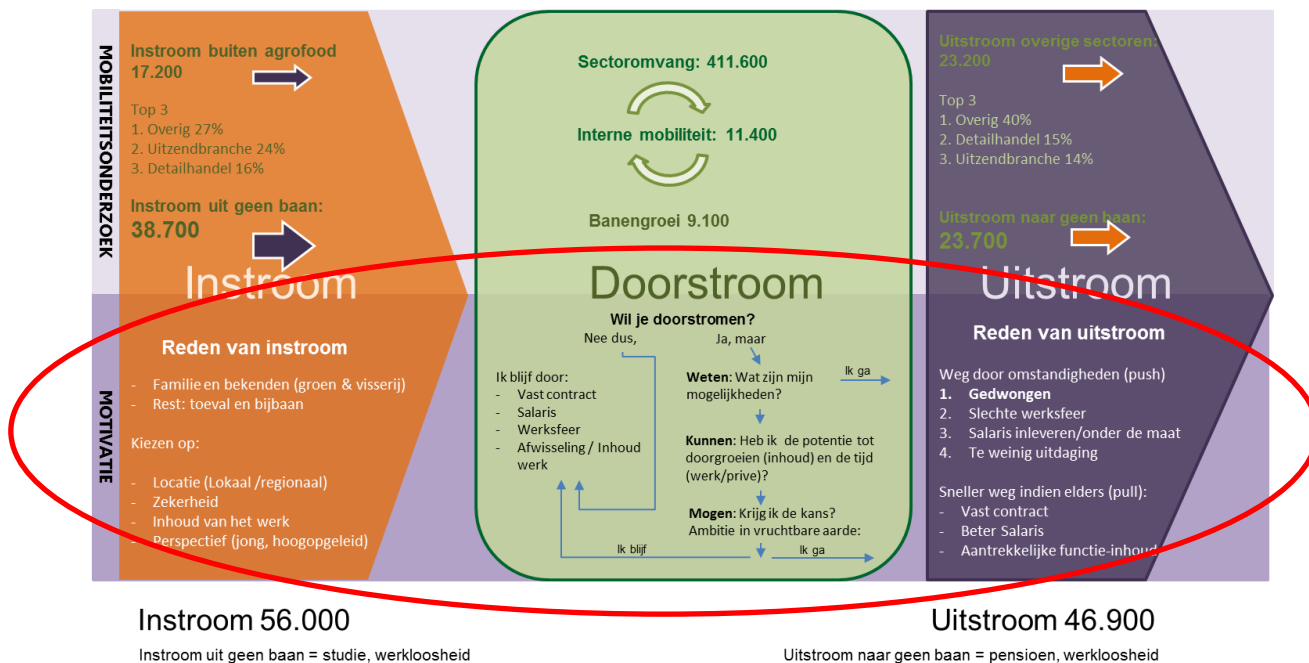
2.5 Het agrofoodcluster moet en kan binden en boeien

Voor het gehele agrofoodcluster geldt dat de komende jaren een aanzienlijk deel van de werknemers gaat uitstromen naar pensioen. De verwachting is dat de vervangingsvraag substantieel zal zijn. Voor de totale periode 2009-2020 ligt de totale vraag naar personeel voor lange banen op 604.000.

Dit is ongeveer 1,5 keer de totale werkgelegenheid van lange banen in 2008. De vervangingsvraag heeft hierin een aandeel van ruim 95%.

Gezien de huidige en toekomstige in- en uitstroom, is het maar zeer de vraag of er voldoende gekwalificeerd personeel te vinden is. Het is dan ook zaak deze verhouding anders te krijgen en meer personeel te behouden. Dat moet tijdig gebeuren, want anders werkt er in het cluster 'geen' personeel met de gewenste combinatie van kwalificaties en ervaring (zie ook 2.6). Om dit te beïnvloeden is het van belang inzicht te krijgen in de motivatie voor uitstroom. Door hier met beleid op in te spelen, wordt het mogelijk om medewerkers te binden aan bedrijven, sectoren en het cluster als geheel en de motivatie tot uitstroom (deels) weg te nemen. Daardoor worden loopbaanstappen minder toevallig, zonder dat medewerkers (opnieuw) afhankelijk worden van de werkgevers.

In onderstaand figuur staan de in-door-en uitstroomredenen van leerlingen, werkenden en werkzoekenden in het agrofoodcluster kort samengevat.



Figuur Mobiliteitsstromen agrofoodcluster 2007 en motivatie

Leerlingen in het groen en in de visserij/scheepvaart kiezen heel bewust voor hun opleiding. Zij zijn bekend met de sector en willen daarin werken. Zij hebben het gevoel dat de keuze voor een opleiding samenhangt met het (blijven) werken in die specifieke sector. In de praktijk blijkt dit echter niet zo te zijn (zie de cijfers van de grote uitstroom naar andere sectoren). De keuze voor een opleiding in de voedingsmiddelentechnologie is vaak veel minder bewust.

Werkzoekenden hebben gedurende hun loopbaan te weinig aan opleiding en ontwikkeling gedaan, waardoor zij als zij werkloos worden niet weten hoe de arbeidsmarkt er buiten hun eigen werk uitziet. De langdurige werkzoekenden (6 maanden +) vallen onder de typering 'zoekers' (ik moet, maar het lukt niet). Werkzoekenden die door een gemeente of uwv geïnterviewd traject volgen, weten vaak beter wat ze wel en niet kunnen en wat hun positie op de arbeidsmarkt is. Zij worden hierdoor sneller vindsters.

Werkzoekenden hebben te weinig kennis van wat de arbeidsmarkt (en de agrofood) hen te bieden heeft. Zo denken zij dat al het werk in de agrofood zwaar en vies is. Werkzoekenden beseffen vaak niet dat er in de agrofoodsector ook kantoorfuncties en logistieke afdelingen zijn. Geïnterviewden geven aan wel bereid te zijn in de agrofoodsector te werken.

Werkenden richten zich niet op wat er verder op de arbeidsmarkt gebeurt. Zij zijn sterk naar binnen gericht. Sommige werknemers weten dat ze met de fysieke en mentale belasting de pensioenleeftijd niet gaan halen. Dit is echter geen reden om actief naar buiten te kijken. Wat leidt tot kosten voor werknemer, werkgever en maatschappij.

Redenen voor **werknemers** om voor een baan te kiezen zijn:

- regio
- vast contract
- salaris
- inhoudelijk leuk werk (afwisselend, zelfstandig)
- perspectief (jongeren en hogeropgeleiden willen doorgroeien)

- sector (vooral voor primair en vis)

Bovenstaande redenen zijn redenen om in te stromen. Maar ook bijna de helft van de **werknemers** veranderde niet van baan tussen 1999 en 2008. Er zijn veel werknemers met lange dienstverbanden in de sector. Zij voelen zich sterk verbonden aan het bedrijf, maar zijn minder geboeid door de functie. Zij hebben een sterke sociale band met collega's en hebben zekerheid en stabiliteit door een vast contract. Zij weten wat er in hun functie van hen wordt verwacht en werken bij een bedrijf dat in de buurt is. Bewegen ligt voor hen dus niet voor de hand.

Medewerkers blijven door:

1. Zekerheid door vast contract en salaris
2. Goede werksfeer
3. Inhoud van het werk (perspectief, afwisseling)

Werknemers die op dit moment in hun functie zitten geven aan hoofdzakelijk te vertrekken bij hun werkgever wegens (slechte) omstandigheden in het bedrijf (push factor). Zij vertrekken als:

1. Zij gedwongen worden door ontslag of eind contract
2. Er een slechte werksfeer is
3. Zij salaris moeten inleveren of ontevreden zijn over het salaris
4. Te weinig uitdaging in hun functie hebben.

Een kleiner gedeelte zal weg gaan als zij elders wat beters kunnen krijgen. Echte aantrekkfactoren (pull) zijn:

1. Elders een vast contract
2. Beter salaris
3. Aantrekkelijkere functie-inhoud

Conclusies en aanbevelingen

In het agrofoodcluster stromen veel jongeren in. Maar deze jongeren zijn mobieler en ook sneller weer weg. Het is belangrijk om meer jongeren te behouden of (oudere) jongeren met relevante ervaring (opnieuw) de sector in te trekken! Medewerkers behouden lijkt relatief makkelijk. Door een vast contract en een stabiel salaris zijn medewerkers gebonden aan het bedrijf, door perspectief en uitdaging blijven ze gemotiveerd en dragen ze bij aan een goede werksfeer.

Werkgevers kunnen gerichte keuzes maken op het gebied van loopbaanbeleid en de organisatie van het werk binnen het bedrijf. De werkgever maakt de keuze welke kwaliteit aan arbeid hij biedt en waar het bedrijf kiest voor 'handjes' werk. Door deze deling duidelijk te maken, kan het bedrijf veel gericht toewerken naar gemotiveerde werknemers en wordt het ook mogelijk om met deze werknemers te bespreken hoe lang zij in deze functie willen blijven zitten.

Ook op (inter)sectorniveau kan worden bijgedragen aan het aantrekkelijker maken van werken in de agrofood door te ondersteunen bij een goede organisatie van het werk waarin banen met perspectief worden gecreëerd in combinatie met de gewenste organisatieflexibiliteit. In termen van mobiliteitsbeleid wordt er dan gewerkt aan een goed in-, door- en uitstroombesluit en kunnen individuele werknemers ondersteund worden in verantwoordelijkheid nemen voor hun

arbeidsmarktpositie (kunnen, willen en weten). De werkgever kan in een ondersteunende rol richting werknemers gezet worden (mogen) en in een sturende rol richting onderwijs en overheid.

Afhankelijk van de beleidskeuzes die worden gemaakt, kan worden toegewerkt naar actieve beïnvloeding van verschillende typen werknemers (zie 2.1).

2.5.a Door ruimte te creëren om toekomstige gaten te dichten met potentie

In alle sectoren is het aandeel lange banen dat vervuld wordt door werknemers van 55 jaar of ouder zeer sterk gestegen tussen 1999 en 2008 (van 7 naar 12 procent). Dat geldt in iets mindere mate ook voor de groep 45-55 jaar (van 15 naar 19 procent). Het aandeel 25-35 jaar is juist sterk afgenomen (van 28 naar 18 procent). In het gehele cluster zal tot 2020 ongeveer 16% van het personeel uitstromen door pensionering. Bovendien zal in 2020 naar verwachting het aandeel 55+ers hoger zijn dan het nu is. Gelet op de ontgroening van de arbeidsmarkt zal het aandeel jongeren (jonger dan 25) op de arbeidsmarkt tegen die tijd gedaald zijn.

De instroom van jongeren zal minder worden en het aandeel 55+ers zal nog verder stijgen. De komende tien jaar ontstaat er dus een gat in de leeftijdsopbouw van het personeelbestand bij bedrijven. En omdat werknemers veel minder bewegen als zij ouder zijn dan 45 jaar, is er maar beperkt perspectief voor jongeren. In het volgende decennium gaat een nog grotere groep met pensioen waar op dat moment in de leeftijdscohorten 35-55 maar zeer beperkt vervanging voor te vinden zal zijn. Vervanging zal dan ook vooral van jongeren moeten komen, waar op dat moment waarschijnlijk vanuit veel sectoren vraag naar zal zijn.

In principe kan het terugkeren van personen die ooit werkzaam waren in de sector deels oplossing bieden. De huidige structuur van in- en uitstroom laat daarvoor echter weinig ruimte. Zoals eerder aangegeven is het grootste deel van de instroom in het cluster niet baan-baan. Dat duidt zeker niet op veel terugkerende voormalige werknemers. Ook van de niet baan-baan uitstromers komt maar een beperkt deel terug: 1/6 van de instromers naar geen baan komt na 3 maanden (maar binnen 2 jaar) weer terug in het agrofoodcluster en dan met name in de sector waar men eerder is uitgestroomd. Het resterende deel gaat buiten het agrofoodcluster werken.

Conclusies en aanbevelingen

Veel organisaties hebben geen ruimte om perspectief te bieden aan (nieuwe) werknemers. Er zijn veel lange baners die niet of nauwelijks in beweging komen. Om gaten in de toekomst te voorkomen door uitstroom zonder adequate opvang, moet er ruimte worden gecreëerd.

Dit kan door:

- a. Perspectief door regionale samenwerking

Omdat mensen niet sector gebonden zijn maar regio gebonden en er samengewerkt kan worden met verschillende soorten bedrijven, (klein/groot, technisch, commercieel) waardoor perspectief geboden kan worden.

- b. Perspectief door MBO talenten door te laten stromen (ipv MBO+ers en HBO-ers aan te nemen)

In de technische beroepen is grote vraag naar hoger opgeleid personeel. Maar bedrijven kunnen hoger opgeleid personeel daarna niet veel doorstroommogelijkheden bieden. Als men al hoger opgeleid personeel aanneemt, is er voor hen dus weinig perspectief. Om doorstroom te bevorderen is het wenselijk om huidig personeel met potentie of nieuw personeel op MBO niveau aan te nemen, zodat er voor hen genoeg uitdaging te halen is uit het werk.

- c. 45+ laten bewegen

Door de veroudering van de sector ontstaat er over 10 jaar een overschot aan 50+ers. En door dat overschot zal er voor jongere werknemers te weinig perspectief en doorgroeimogelijkheden in een baan te vinden zijn.

2.5.b Door regionaal bedrijven te verbinden op mobiliteitsbeleid en overheid en onderwijs daarop aan te sturen

Als de werkgevers het niet doen, gaat het niet gebeuren! In het agrofoodcluster is slechts een klein aandeel van de werkgevers bezig met het ontwikkelen van mobiliteitsbeleid. Het interessante is dat andere stakeholders veel meer initiatief nemen, maar uiteindelijk stuiten op het probleem dat zij niet verder komen, omdat het commitment van werkgevers slechts beperkt is. Om werkgevers mee te krijgen, dienen ze aangesproken te worden op hun ondernemersschap. Daarvoor is het noodzakelijk dat de andere spelers de richting van hun inspanningen kunnen loslaten en de activiteiten deels ondergeschikt kunnen maken aan de wensen van de werkgevers. Ook dan wordt nog maar een klein deel van de ondernemers bereikt.

Conclusie en aanbevelingen

Werkgevers hebben de mogelijkheid om de arbeidsmarkt veel meer aan te sturen. Door de vraag op langere termijn helder te formuleren en door een vragende partij te zijn richting overheid en onderwijs. Dat betaalt zich uit in een goede arbeidsmarktpositie van het bedrijf en gemotiveerde werknemers, ofwel in een passend in-, door- en uitstroombeleid. Welke werkgevers zijn dan interessant in het kader van mobiliteitsbeleid? Dat zijn de werkgevers die nadenken over een kwalitatief goed/beter personeelsbestand en zoeken naar tamelijk zekere investeringen. En die werkgevers zijn er, bijvoorbeeld werkgevers die nadenken over:

- Het verkrijgen van kwalitatief goede werknemers
- De zorgenkindjes in hun bedrijf die de eindstreep niet halen of onvoldoende uit hun werk halen
- De moeite die het kost om medewerkers met startkwalificaties aan te trekken
- De doorslaande flexbehoefte die ervoor zorgt dat het bedrijf een steeds slechtere werksfeer krijgt
- De moeite die het kost om 30+ vast te houden en 45+ actief te houden

De ideale situatie in de agrofood is als bepaalde groepen langer blijven (jongeren, hogeropgeleiden) en bepaalde groepen arbeidsparticipanten (45+ers) meer bewegen. Als de vinders blijven en de blijvers meer bewegen. De toekomstige blijvers moeten geboeid en gebonden worden door het werk – niet noodzakelijk voor de rest van hun werkzame leven, maar wel langer dan nu het geval is. Zij moeten weten wat de agrofoodarbeidsmarkt hen allemaal te bieden heeft. Dat moet dan ook wel duidelijk en realistisch zijn.

De toekomstige bewegers moeten weten wat zij kunnen en willen. Wat kunnen zij elders in het bedrijf of buiten het bedrijf voor werkzaamheden verrichten? Om dit te bereiken moet er op regionaal niveau samenwerking worden gezocht tussen bedrijven. Zij kunnen op deze manier makkelijker inspelen op hun eigen en elkaars personeelsbehoefte. De overheid en het onderwijs kunnen hier op inspringen. Bijvoorbeeld door de juiste mensen op de juiste plek te krijgen en opleidingen aan te bieden die relatief weinig inspanning vergen en ook voor andere functies relevant zijn. Vooral ook de vakbonden kunnen zich opstellen als loopbaanpartner in ontwikkeling. Zij kunnen werknemers direct aanspreken op hun arbeidsmarktpositie.

In pilots kan ruimte aan bedrijven geboden worden om deze problemen aan te pakken. Voorwaarden die daaraan gesteld kunnen worden, kunnen van andere aard zijn dan alleen

inhoudelijk. Het kan gaan over de activering van werknemers, de participatie van werknemers of de ontwikkeling naar een goed hr beleid. Met een goed uitstroombelief bijvoorbeeld verkrijgen bedrijven meer inzicht in de motivatie van de 'vindere' (medewerker die uit zichzelf vertrekken). Vertrekt de medewerker omdat; hij of zij veranderen logisch vindt, het elders beter is (bv. zekerheid en salaris) of wegens slechte omstandigheden? Met deze kennis kan het bedrijf daar actief op inspelen.

Bedrijven die de verantwoordelijkheid nemen om actief mobiliteitsbeleid te voeren kunnen 'toekomstige moeters' (werknemers die door reorganisaties of faillissementen weg moeten) voorsorteren op een juiste mobiliteitsstap. Dat levert een goede businesscase op vanuit werkgeversperspectief (soepel mee kunnen bewegen met de conjunctuur) en vanuit werknemersperspectief (interessant, uitdagend en passend werk in het verschiet).

2.5.c Door medewerkers te activeren op hun arbeidsmarktpositie

Om de cirkel rond te maken, eindigen we weer bij de werknemers. Het is opvallend hoe weinig de werknemers zelf aangesproken worden op hun verantwoordelijkheid om een goede arbeidsmarktpositie te verkrijgen en te handhaven. Grote bedrijven hebben alle instrumenten op de plank liggen, sectororganisaties ondersteunen op EVC, hr-beleid, loopbaanbeleid etc. Maar als het op mobiliteit aankomt, wordt er eigenlijk alleen ondersteund als er sprake is van gedwongen ontslag.

Het is dan ook geen wonder dat de blijver een zeer belangrijke groep in het agrofoodcluster is. Een groep die zorgt voor een vreemde situatie. Eigenlijk vindt iedereen (inclusief de blijver zelf) het gezond dat die persoon eens wat anders gaat doen, maar geen enkele werkgever wil een blijver de zekerheid bieden die nodig is om een stap te zetten. Dat is zo gecultiveerd op de Nederlandse arbeidsmarkt dat je alleen als voetbalcoach of CEO nog kansen op de arbeidsmarkt hebt als 55+ er. Dat gaat het agrofoodcluster niet op korte of lange termijn veranderen. Waar ze wel aan kan bijdragen is de groep blijvers en afwachters kleiner en de zoekers en vooral vindere groter te maken. Want vindere zijn ook die werknemers die na een periode herbevestigen dat ze precies op de goede plek zitten.

Conclusies en aanbevelingen

Werknemere zijn belangrijke spelers op de arbeidsmarkt. Ook in het agrofoodcluster. Door werknemers inzicht te geven in hun arbeidsmarktpositie (weten), de mogelijkheden die ze hebben op die arbeidsmarkt (kunnen), wordt het mogelijk om bewuste keuzes te maken (willen) op die arbeidsmarkt. Werknemere kunnen alleen verantwoordelijker gemaakt worden als ze ook de mogelijkheid krijgen om keuzes te maken (mogen). Vakbond en sectororganisaties zouden de activering van werknemers hoog in het vaandel kunnen zetten, waardoor de afhankelijkheid van werkgevers minder groot wordt. Daar hebben goed functionerende en ingerichte organisaties baat bij, want die kunnen deze werknemers goed gebruiken voor een bepaalde periode.

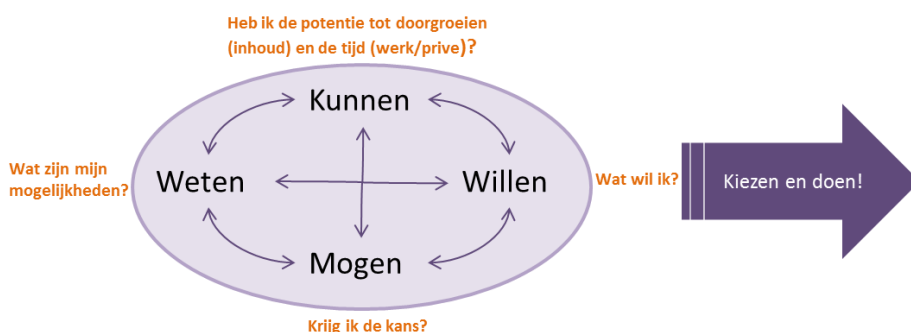
Medewerker kunnen op verschillende manieren geactiveerd worden op het zetten van mobiliteitsstappen:

- De blijvers (ik blijf zitten waar ik zit) bedenken hoe zij ervoor gaan zorgen dat ze ook geschikt blijven om te blijven (mentaal en fysiek).
- De afwachters denken na of ze willen blijven (en zo ja hoe dat lukt) of willen bewegen (welke stappen helpen daarbij?).
- De zoekere (ik wil wel, maar het lukt niet) geven aan dat factoren als leeftijd en gebrek aan ontwikkeling de reden zijn dat ze niet kunnen bewegen. Zij hebben vaak meer kennis nodig van de arbeidsmarkt om te weten waar ze kunnen zoeken.

Deze activering kan vormgegeven worden middels workouts waarin medewerkers informatie krijgen over de veranderingen die op hun werk afkomen en een eerste stap zetten om zich daar beter op voor te bereiden.

Vervolgstep is het uitwerken van logische en interessante arbeidsmarkt mogelijkheden voor werknemers. Dat betekent het verder ontwikkelen van de mobiliteitskaarten, niet zozeer door de eerder gedachte praktijkpaden, maar praktische paden op basis van competenties. Het agro opleidingshuis is bezig met het opzetten van een competentiescan voor oa. Tuinbouwsector. Deze scan kan een goed vervolg zijn op de voorgenomen mobiliteitsstep van de werknemer.

Een loopbaancoach van de vakbond of scholingsconsulent kan de voorgenomen stap van de werknemer concreet maken. Zij kunnen ervoor zorgen dat medewerkers echt overgaan tot acties. Er zijn verschillende voorbeelden van leven lang leren en duurzame inzetbaarheidsformules. Het kroonplan van FNV Bondgenoten of de loopbaancheck van het CNV zijn voorbeelden van dergelijke instrumenten. De werknemer heeft vaak hulp nodig bij de daadwerkelijke stap van inzicht naar actie.



2.6 Nu verder

De volgende stap in het project Verbinden op Mobiliteit is de oplevering van een instrument voor groepen werknemers (Toekomstsessie) en bedrijven (Quickscan bewuste mobiliteit) om te activeren op mobiliteitsbeleid. Op basis van het onderzoek naar mobiliteit en motivatie zijn een werkgeversinstrument en een werknemersinstrument ontwikkeld. Die instrumenten zijn nodig als startpunt voor werknemers en werkgevers om vanuit een mobiliteitsperspectief naar de eigen situatie te kijken.

Daarnaast worden ter afronding van dit project 3 plannen van aanpak in de regio geformuleerd. Het betreft Gelderland Midden, Haaglanden en Zuid Oost Brabant.

3. VERWACHTINGEN OP MOBILITEIT EN MOTIVATIE IN HET AGROFOODCLUSTER

3 Verwachtingen op mobiliteit en motivatie in het agrofoodcluster

Ter voorbereiding van het mobiliteits- en motivatieonderzoek zijn interviews afgenomen bij de productschappen als opdrachtgevers en bij stakeholders. In deze interviews zijn we op zoek gegaan naar verwachtingen en succesfactoren om te kunnen verbinden op mobiliteit in de agrofoodsector. In de eerste paragraaf worden de verwachtingen van de productschappen geschetst, in de tweede die van de andere stakeholders.

3.1 Verwachtingen productschappen

In 6 werkbijeenkomsten met vertegenwoordigers van de productschappen en werkgeversvertegenwoordigers zijn doelen en verwachtingen besproken en concrete afspraken gemaakt voor het vervolg.

Grote bereidheid om mee te denken

Er is een grote bereidheid, enthousiasme en actieve inbreng om dit project tot een succes te maken. Denk daarbij aan het benoemen van interessante partijen om mee te spreken en het aanleveren van namen van werkgevers voor het motivatieonderzoek. Zwaartepunt ligt bij de productschappen vaak op het kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksgedeelte van het project.

Sceptisch over samenwerken in de regio

In de werkbijeenkomsten is er scepsis over de bereidheid van de sector en instanties als UWV en gemeenten om deel te nemen aan dit project. Er zijn zoveel stakeholders. Zie die maar eens in beweging te krijgen! Men ziet wel samenwerkingsinitiatieven maar weinig concrete resultaten.

Ook over een succesvolle samenwerking met de verschillende sectoren uit de productschappen, is men voorzichtig. De eigen sector ziet men nog vaak als anders en belangrijker dan de andere sectoren.

Verwachtingen in het onderzoek

Productschappen hebben veel overeenkomende vragen. De invalshoeken en verwachte resultaten sluiten goed bij elkaar aan. Interesses liggen vooral in:

- Hoe ziet de in-door-uitstroom eruit?
 - o Zijn er specifieke sectoren waar vanuit ingestroomd of naar uitgestroomd wordt?
- Waarom is 'mijn' sector aantrekkelijk of juist niet aantrekkelijk?
- Waarom bewegen mensen en waarom blijven ze?
- Heeft het imago van de sector invloed op de keuzes om wel of niet in de sector te gaan werken?
- Kiezen leerlingen bewust voor de groene sector (of juist op de techniek)? Is dat noodzakelijk?

Het HPA wil weten hoe er gemeenschappelijkheid te vinden is op de diversiteit in de sector. Het gaat het productschap om de zoektocht naar de verbinding. Bijvoorbeeld op techniek, voeding, gezondheid of beloning. Inzicht in de samenhang (of die er nou wel of niet is), is het streven. Dit streven is goed te koppelen aan de diversiteit die natuurlijk ook tussen de verschillende sectoren bestaat. Doel is om daar gemeenschappelijkheid in te vinden waardoor dit project sectoroverstijgend is.

Over mobiliteit

Opvallend is dat deelnemers aan de werkbijeenkomsten mobiliteitsbeleid voornamelijk koppelen aan instroom. Terwijl mobiliteitsbeleid verder gaat dan dat. Er wordt niet veel gedacht aan de insteek op doorstroom en uitstroom. Verwachting is dat dit komt omdat men er in de sector van bewust is dat er in de toekomst door o.a. de vergrijzing grote tekorten gaan ontstaan. Een grotere instroom lijkt hierdoor gewenst, terwijl juist ook door een goed door- en uitstroombesluit het personeelsbestand gezond blijft.

Uiteraard horen hier ook de institutionele partijen in de regio bij en het onderwijs zoals AOC, ROC en HBO.

3.2 Verwachtingen stakeholders

Het zoeken naar een integrale aanpak om op de regionale arbeidsmarkt met (bijna) alle relevante partijen te komen tot een optimalere werking van de arbeidsmarkt van het agrofoodcluster is een belangrijke doelstelling in dit project. Door de vroegtijdige aansluiting wordt het samenwerkingspotentieel vergroot. De stakeholders zijn de instituties en natuurlijk de (potentiële) werknemers en bedrijven. Geïnterviewden leverden additionele informatie over de huidige arbeidsmarkt, samenwerking in de regio en slaag- en faalfactoren van pilots. Daarnaast wordt de betrokkenheid van de instituties vergroot, waardoor de regionale pilots beter gefaciliteerd aan de slag kunnen.

Op basis van 12 gesprekken met landelijke stakeholders (zie bijlage 2) trekken we voorlopig de volgende conclusies.

Bezuinigingen en moeizame tijden

Landelijke actoren op het gebied van (beroeps-)onderwijs, arbeidsmarkt en sociale zekerheid geven aan dat hun werkveld de komende jaren te maken krijgt met een sterk gewijzigde politieke koers en forse bezuinigingstaakstellingen. Naast de bezuinigingen op de uitvoeringsbudgetten zet het kabinet in op het verminderen van het aantal rijksambtenaren, het decentraliseren van taken naar gemeenten en het stimuleren van marktwerking. De spelers waarin we samenwerken in dit project; UWV, Productschappen, Gemeenten, AOC's hebben het allemaal moeilijk.

Nieuwe vormen van dienstverlening

Er zijn de afgelopen jaren tal van initiatieven in gang gezet. Zicht op de samenhang tussen deze initiatieven en het vervolg hierop is onvolledig. Uitvoeringsorganisaties grijpen steeds vaker terug naar dezelfde manieren van dienstverlening terwijl ze op zoek moeten naar nieuwe vormen van dienstverlening aan werkgevers, werkenden, baanveranderaars, werkzoekenden en scholieren.

Het gevaar dreigt dat er teruggerepen wordt op oude concepten, waarbij gekeken wordt naar welke doelgroepen vervolgens uitgesloten worden van dit aanbod ipv nieuw aanbod te ontwikkelen (versnipperd). Steeds hetzelfde pad bewandelen werkt dus blijkbaar niet, maar wat werkt dan wel?

Samenwerken; middel of doel?

De wens tot betere samenwerking lijkt vooralsnog meer ingegeven vanuit de budgettaire noodzaak tot samenwerken in plaats van de wens om elkaar te leren kennen en gebruik te maken van elkaars kwaliteiten.

Succes en faalfactoren

De succesfactoren die benoemd worden hangen vaak samen met het kunnen vertalen van landelijke afspraken naar de regio. Of juist de initiatieven uit de regio laten komen zodat daar ook de verantwoordelijkheid ligt. Enthousiaste ambassadeurs, zowel op bestuurlijk als

managerieel niveau, helpen vaak om een project succesvol te maken, maar hoe blijven deze initiatieven duurzaam? Meerdere partijen moeten zich inzetten, eigenaar zijn en zich verantwoordelijk voelen. Meer succesfactoren van regionale pilots zijn nu nog onvoldoende in beeld.

Bij het ontwikkelen van de pilots moet rekening gehouden worden met de actuele manier waarop werkgevers in de agrofoodsector arbeidskrachten zoeken en inzetten. Een groot deel van het werk vindt op flexibele basis plaats, niet in loondienst van de werkgever. Er is sprake van een grote inhuur van buitenlandse arbeidskrachten via Nederlandse en buitenlandse uitzendbureaus.

3.3 Samenvatting en Conclusies

Er zijn al vele initiatieven op het gebied van arbeidsmarktbeleid. Alle stakeholders hebben programma's, onderzoeken, initiatieven en projecten. Het probleem zit in het zodanig verbinden van die activiteiten dat ze uiteindelijk meerwaarde krijgen op medewerkers- en bedrijfsniveau. Door te starten bij de medewerkers kunnen nieuwe gegevens boven water komen, die juist die verbinding mogelijk maken.

4. MOBILITEIT IN KAART

Verbinden op mobiliteit in het agrofoodcluster

4. Mobiliteit in kaart

4.1 Onderzoeksopzet

Door middel van deze studie wordt de mobiliteit in het agrofoodcluster in kaart gebracht. De analyseperiode is 1999-2008. Omdat structurele wijzigingen in de structuur van de arbeidsmarkt langzaam verlopen, zelfs in tijden van crisis, blijven de conclusies van de analyses overeind staan voor latere jaren. In aanvulling op de gerealiseerde cijfers worden in hoofdstuk 5 prognoses gegeven voor de arbeidsmarkt tot 2020.

Binnen het agrofoodcluster worden 3 hoofdsectoren en 10 deelsectoren onderscheiden:

- primaire agrosector
 - akkerbouw en tuinbouw
 - veeteelt
 - overige primaire agro (gemengd bedrijf, visserij)
- verwerkende voedingsmiddelenindustrie
 - vlees- en visverwerking (incl. slachterijen)
 - zuivel
 - verwerking overig food
- handel en dienstverlening
 - groothandel in levende dieren, vlees en vis
 - groothandel overig food
 - detailhandel food (incl. bloemenwinkel, dierenwinkel, tuincentra)
 - agro dienstverlening (hoveniers, AB-bedrijven, loonbedrijven, veilingen)

4.1.2 Methode van onderzoek en data

Voor het in *kaart brengen van de mobiliteit* in het agrocluster in de periode 1999-2008 is gebruik gemaakt van het Sociaal Statistische Bestand (SSB) en de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Het SSB is gebaseerd op de Polisadministratie van UWV en de Gemeentelijke Basisadministratie van UWV. In de polisadministraties zijn alle mutaties in dienstverbanden geregistreerd. In de polisadministratie worden in de periode 1998-2008 in totaal bijna 398.000 baan-baanmutaties bij de lange banen (> 6 maanden) vastgesteld. Omdat het hier een integrale telling betreft is de betrouwbaarheid van de omvang van de mobiliteit zeer hoog.

Voor de *kwaliteit van de banen* (opleidingsniveau en beroepsrichting) is gebruik gemaakt van de EBB. De basis van de statistiek is een steekproef onder personen van 15 jaar en ouder woonachtig in Nederland. De enquête omvat jaarlijks ca. 75.000 adressen. De statistiek geeft informatie over het opleidingsniveau dat is bereikt en het beroep dat mensen met een baan hebben.

Voor 2007 is niet alleen naar de baan-baanmobiliteit gekeken, maar ook naar *andere vormen van mobiliteit*, zoals studie, pensioen, werkloosheidsuitkering, andere uitkering en overig. De categorie overig omvat vooral de categorieën 'geen baan en niet werkzoekend', prepensioen, migratie en overlijden. Om deze vormen van mobiliteit vast te stellen is gebruik gemaakt van het bestand Sociaal Economische categorieën van het CBS. Door koppeling van de diverse registers is bekend wat de hoofdactiviteit was in de maand voorafgaande aan de baan en de maand na beëindiging van de maand. Ook hier betreft het een integrale waarneming, waardoor de betrouwbaarheid zeer hoog is.

Om tot werkbare resultaten te komen zijn wel een aantal keuzes gemaakt. De belangrijkste zijn hier op een rij gezet:

Korte versus lange banen

In het agrofoodcluster komen veel korte dienstverbanden voor. Dit hangt deels samen met seizoenarbeid. Korte dienstverbanden zorgen voor een sterke vertekening van de omvang van de mobiliteit. Bij de vaststelling van de mobiliteit is alleen gekeken naar banen met een duur van tenminste 6 maanden (lange banen). De keuze van 6 maanden voor de maximale duur van een korte baan is enigszins arbitrair gekozen. Feit is echter dat het gros van de korte dienstverbanden een duur van minder dan 3 maanden heeft (gemiddeld 1 maand).

Baan-baanmobiliteit:

In veel gevallen verloopt er enige tijd tussen het moment dat een baan beëindigd wordt en een nieuwe wordt gestart. Soms neemt iemand eerst vakantie, of is kort werkloos, bijvoorbeeld omdat een sollicitatieprocedure nog niet is afgerond, of omdat het nieuwe contract pas korte tijd later ingaat. In deze studie is gekozen om de mobiliteit niet direct aan te laten sluiten, maar er een periode van maximaal 3 maanden (90 dagen) tussen te laten. Heeft iemand na het beëindigen van een lang dienstverband binnen 3 maanden een nieuw dienstverband, dan is sprake van een baan-baanmutatie. Bijna de helft van de baanmutaties vindt plaats binnen 5 dagen. Ongeveer 60% binnen een maand en 77% binnen 3 maanden. Ook in geval van een tijdelijke overloop (oude baan nog niet beëindigd, maar nieuwe al wel ingegaan) is drie maanden aangehouden.

Opleidingsniveau en beroepsrichting mobiele personen

De bron voor deze informatie is de EBB. De omvang van de steekproef per jaar is te klein om betrouwbare uitspraken te doen over personen die in een bepaald jaar van baan veranderen, omdat de kans dat iemand in het agrofoodcluster van baan verandert en in de EBB van dat jaar zit, klein is. Daarom zijn alle EBB's uit de periode 1999-2009 gekoppeld. De kans dat iemand in een van de jaren 1999-2009 in de EBB zit, is aanmerkelijk groter. Wel is hierbij de aanname gemaakt dat het opleidingsniveau en beroepsrichting in de gehele periode niet is veranderd.

Tweede banen

Een groot aantal medewerkers in het agrofoodcluster blijkt soms tijdelijk een tweede baan te hebben. Bij de vaststelling van de mobiliteit is alleen naar de hoofdactiviteit gekeken.

Fusies en overnames

In een aantal gevallen is bij de polisadministratie sprake van een baan-baanmutatie als gevolg van een fusie of overname. Als het CBS bij de onderneming geen verandering aangeeft (ongewijzigde BEID⁶) is geen sprake van baan-baanmutatie, maar van een continuering van het dienstverband.

Mate van mobiliteit

Voor het vaststellen van het aantal keren dat iemand gedurende 5 resp. 10 jaar van baan verandert, is alleen dat deel van de werknemerspopulatie meegenomen die zowel bij de aanvang van de periode als bij het einde van de periode werkzaam was. Bij tussentijdse in- en uitstroom kan geen goed beeld verkregen worden van de mate waarin werknemers mobiel zijn.

⁶ Sleutel in bestanden waarmee gekoppeld kan worden met andere bestanden.

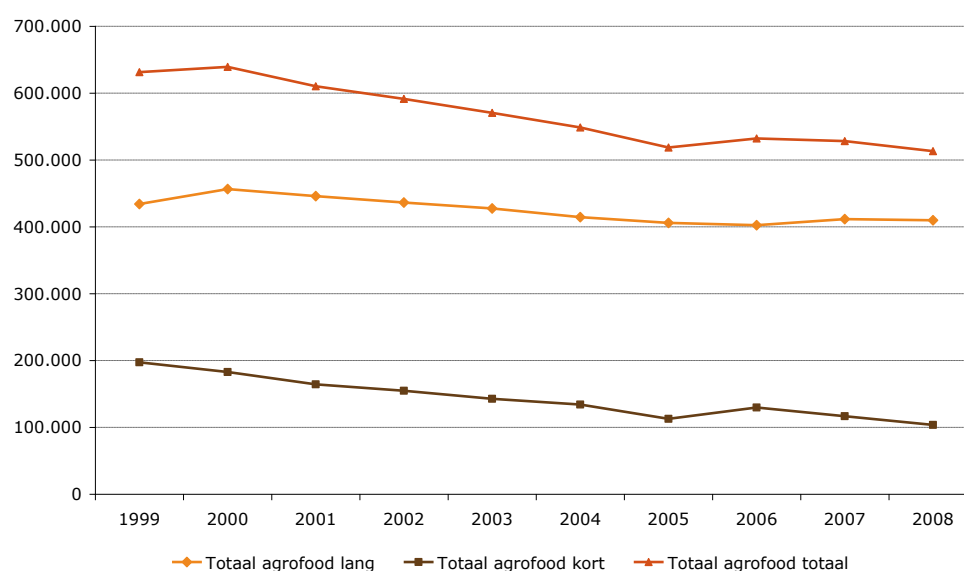
4.2 Ontwikkeling aantal banen arbeidskrachten

4.2.1 Ontwikkeling aantal banen

De polisadministratie van UWV laat zien dat het aantal banen in het cluster agrofood afnam van 631.400 in 1999 naar 513.400 in 2008. Dit is een teruggang met 2,3% per jaar.

De teruggang is voor een groot deel het gevolg van de daling van het aantal banen van mensen met een kort dienstverband⁷ bij agrofoodbedrijven. Daalde het aantal banen van mensen een langer durend dienstverband⁸ met 0,6% per jaar, de daling van het aantal banen van personen met een kortlopend dienstverband daalde met bijna 7% per jaar. Dit is vermoedelijk deels het gevolg van de opkomst van de uitzendkracht en in mindere mate de zelfstandige zonder personeel (zzp'er). Bedrijven hebben flexwerkers dan niet meer zelf in dienst, maar huren deze in. Het aandeel lange banen steeg hierdoor van 69% in 1999 tot 80% in 2008. Figuur 1 geeft een beeld van deze ontwikkeling.

Figuur 1 Aantal lange en korte banen in het agrofoodcluster, 1999-2008



Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

De 10 deelsectoren

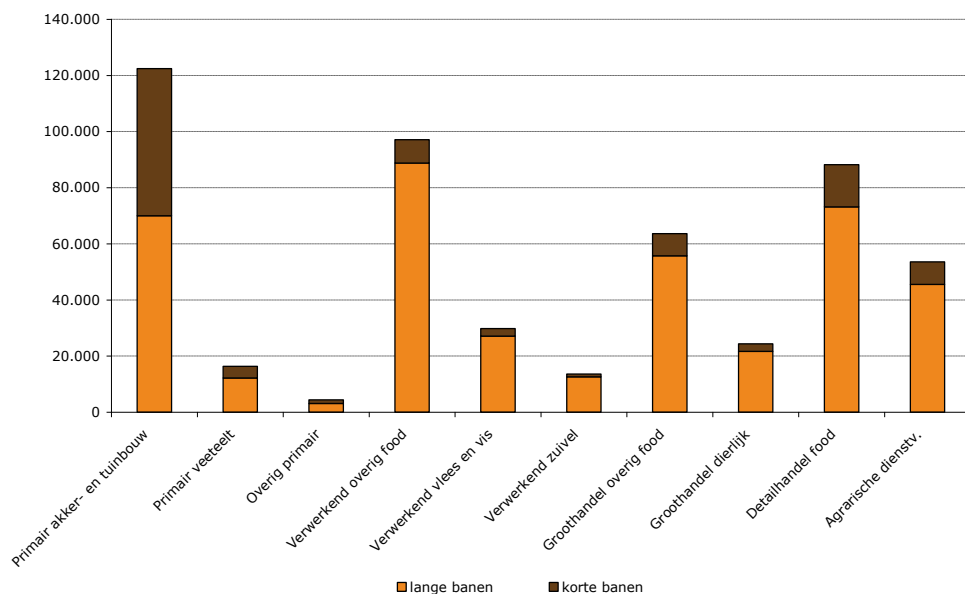
In Figuur 2 is het aantal lange en korte banen in 2008 per deelsector weergegeven. De primaire akker- en tuinbouw is met ruim 120.000 banen de grootste deelsector. Iets minder dan de helft daarvan betreft korte banen. In de andere deelsectoren is het

⁷ Werknemers met een kortlopend dienstverband (korte banen) zijn hier werknemers met een dienstverband korter dan een half jaar en/of minder dan 26 gewerkte dagen (ontleend aan het aantal verloonde dagen volgens de sociale verzekeringen). Deze werknemers hebben een arbeidscontract bij een bedrijf in het agrofoodcluster. Uitzendkrachten zijn niet meegerekend.

⁸ Een lange baan is in dit onderzoek gedefinieerd als een baan van tenminste 26 weken en minimaal 26 sociale verzekeringsdagen.

aandeel korte banen zowel relatief als absoluut gezien veel kleiner. Als alleen gekeken wordt naar het aantal lange banen, dan is de verwerkende industrie overig food met ongeveer 90.000 lange banen de grootste deelsector. De overige primaire agrosector (gemengde bedrijven en visserij) is qua werkgelegenheid de kleinste deelsector.

Figuur 2 Aantal lange en korte banen in het agrofoodcluster naar deelsector, 2008



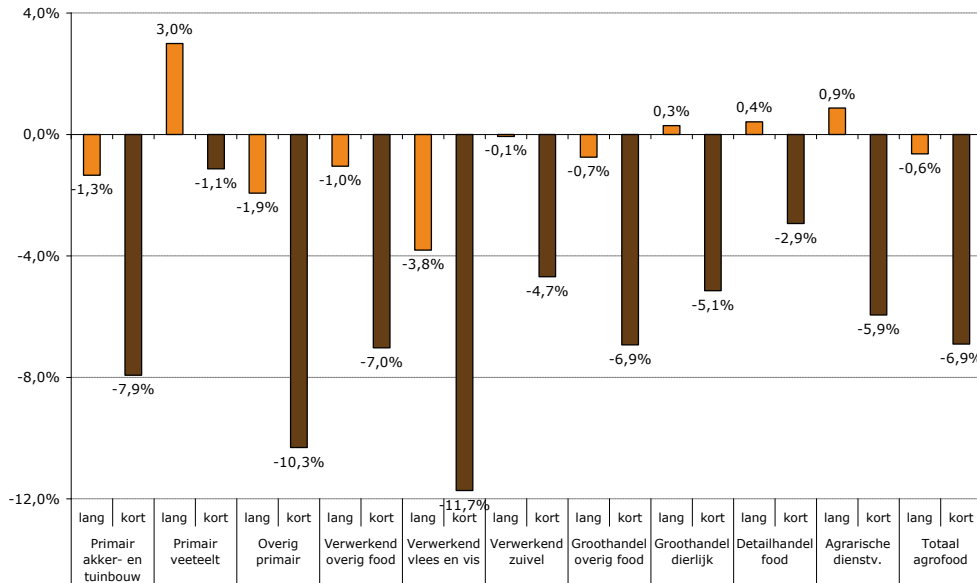
Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

De teruggang van het aantal korte banen zien we in alle subsectoren van het agrofoodcluster terug (zie Figuur 3). De afname van het aantal korte banen hangt sterk samen met de overgang naar uitzendkrachten.

Bij de lange banen is het beeld wisselend. De grootste teruggang vindt plaats bij de vlees- en visverwerkende industrie (-3,8% per jaar), gevolgd door de akker- en tuinbouw en overig primair (-1,9% per jaar).

In de veeteelt nam het aantal lange banen toe (3,0% per jaar). Dit hangt nauw samen met de schaalvergroting die gepaard gaat met minder familiewerkers en meer mensen in dienst. Ook in de groothandel levende dieren en vlees, de detailhandel en de dienstverlening nam het aantal lange banen licht toe.

Figuur 3 Ontwikkeling aantal lange en korte banen in het agrofoodcluster, naar deelsector, 1999-2008 (in % gemiddeld per jaar)



Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

Banen en personen

In het agrofoodcluster zijn er meer banen dan werknemers. Een aantal werknemers heeft meerdere (deeltijd) banen. De 513.400 banen in 2008 werden bezet door 485.600 personen. Dit komt neer op een baan-persoonverhouding van 1,06. Deze baan-persoonverhouding is de laatste jaren gestaag gedaald. In 1999 lag deze verhouding nog op 1,08.

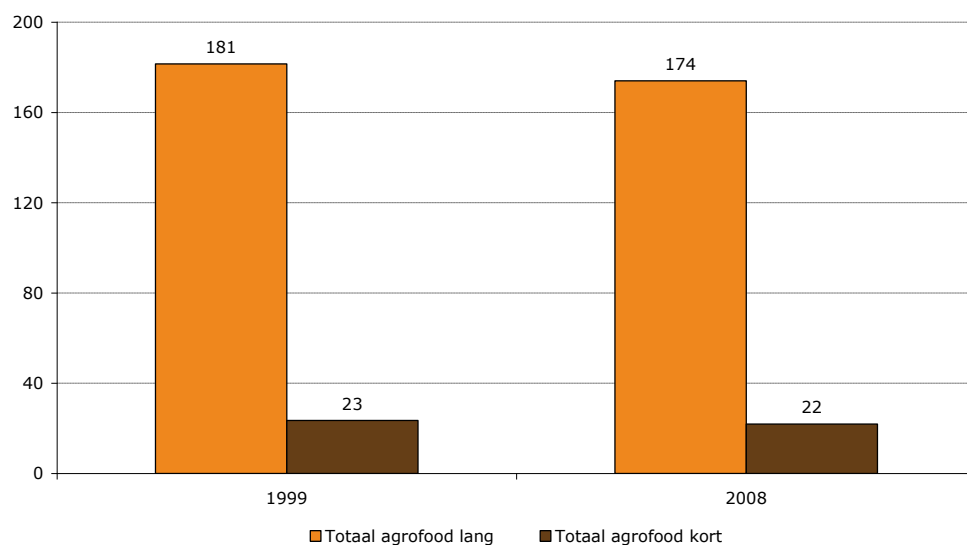
Een gemiddelde werknemer in het agrofoodcluster had in 2008 gemiddeld 0,85 lange banen en 0,21 korte banen. In 1999 was de verhouding nog 0,74 lange baan en 0,34 korte baan.

Gemiddeld aantal gewerkte dagen per jaar

Gemiddeld werkte iemand 174 dagen bij een lange baan (minimaal 6 maanden) en 22 dagen bij een baan van korte duur.⁹ Het gemiddelde wordt wat gedrukt, doordat er banen zijn die na 1 januari beginnen, banen zijn die voor 31 december stoppen in een bepaald jaar en banen zijn waarvoor beide geldt. Deze banen kunnen per definitie geen 260 sociale verzekeringsdagen bevatten (het aantal sociale verzekeringsdagen bij een fulltime dienstverband). Het gemiddelde aantal dagen is redelijk stabiel in de tijd, zie Figuur 4. De teruggang van het aantal kortdurende banen heeft derhalve niet geleid tot kortdurende banen met een langere looptijd.

⁹ De gewerkte dagen zijn ontleend aan het aantal verloonde dagen volgens de sociale verzekeringen.

Figuur 4 Aantal verloonde dagen van lange en korte banen in het agrofoodcluster, 1999 en 2008



Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

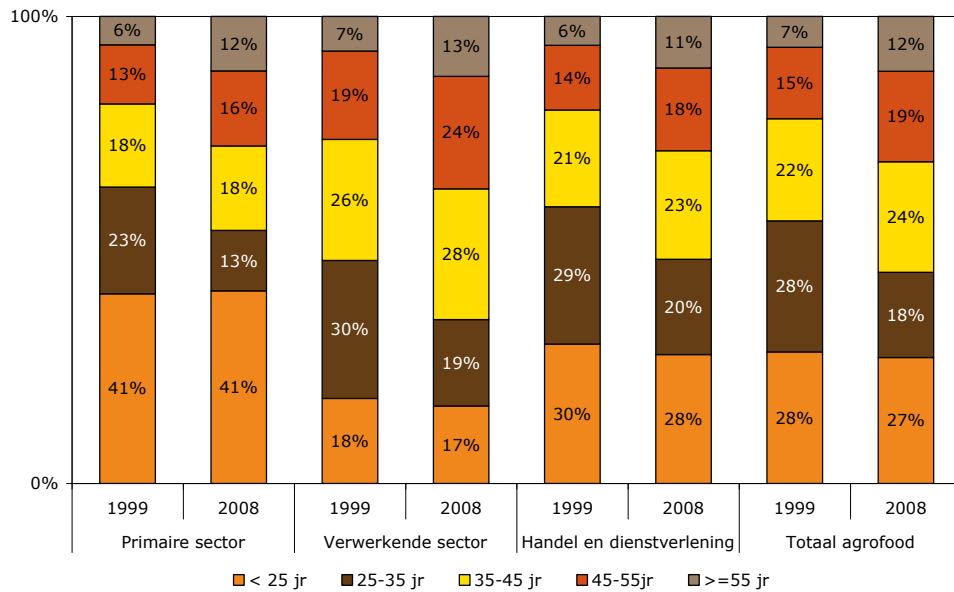
4.2.2 Kenmerken lange banen

Leeftijd personeel lange banen

De leeftijdsverdeling naar sector voor personeel met een lange baan is weergegeven in Figuur 5. Het agrofoodcluster heeft bij de lange banen relatief veel jongeren in dienst (27% is jonger dan 25). Dit verschilt wel sterk per sector. Zo is bij de primaire agrosector 41% jonger dan 25 jaar en bij de verwerkende industrie slechts 17%. De sector handel en diensten zit ongeveer op het gemiddelde. Het aandeel ouderen (55 jaar en ouder) ligt op 12% voor de totale agrofood. Hier is weinig verschil tussen de sectoren. In alle sectoren is overigens het aandeel lange banen dat vervuld wordt door werknemers van 55 jaar of ouder zeer sterk gestegen tussen 1999 en 2008. De tussencategorie (25-45) is sterk ondervertegenwoordigd in de primaire agrosector en duidelijk oververtegenwoordigd in de verwerkende industrie. Bij de handel en diensten ligt het aandeel van deze groep ongeveer op het gemiddelde van het totale agrofoodcluster. Ten opzichte van 1999 is de sector sterk aan het vergrijzen. Van ontgroening was in deze periode (nog) geen sprake.

Tot 2020 zal naar verwachting ongeveer 16% van het personeel met een lange baan uitstromen door pensionering, terwijl het aandeel ouderen zal toenemen. In de verwerkende industrie ligt dit aandeel hoger (18%). Door de ontgroening zal het aandeel jongeren de komende jaren wel teruglopen.

Figuur 5 Leeftijdverdeling personeel van lange banen in het agrofoodcluster, 1999 en 2008



Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

Ingezoomd op de jongeren tot 25 jaar in de primaire agrosector

Om de baankenmerken van de groep jongeren te bepalen is voor 2008 vastgesteld hoeveel banen een duur hadden die korter was dan 1 jaar (366 dagen).¹⁰ Vervolgens is van de banen die het volle jaar duurden vastgesteld om hoeveel verloonde dagen het ging.

Banen die heel 2008 bestonden (31.000), telden gemiddeld 125 gewerkte dagen. Ongeveer 50% van deze banen telden een werkweek van 1-2 gewerkte dagen (vaak bijbaan), 15% 2-3 dagen en 35% met 3 of meer gewerkte dagen.

Een baan van een jongere die in 2008 korter dan een jaar duurde (6.100), telde gemiddeld 90 gewerkte dagen en duurde gemiddeld 9 maanden. Circa driekwart van deze banen duurde korter dan 100 dagen. Slechts 4% duurde langer dan 200 dagen.

Als gekeken wordt naar de leeftijdsverdeling valt op dat 48% van de jongeren onder de achttien jaar is. De groep 18-22 jaar heeft een aandeel van 37% en de groep 22-25 jaar 15%. De groep 18-22 jaar heeft het grootste aandeel in de baan-baanmobiliteit (55%). Het aandeel van de groep jongeren tot 18 jaar in de mobiliteit is met 27% relatief laag.

Een speciale groep onder de jongeren betreft de studenten MBO die de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgen. Zij werken 3-4 dagen per week met een arbeidscontract van steeds 1 jaar (kan met 1 jaar verlengd worden) en gaan 1 dag per week naar school. In 2007 volgden 7.400 AOC-studenten (groen MBO) de BBL. Zij zullen vooral een arbeidscontact in de primaire agrosector hebben.

¹⁰ Voor banen die in 2007 startten en die in de loop van 2008 eindigden is niet vast te stellen in hoeverre deze banen een duur hadden van minimaal 1 jaar. Dit hangt samen met het feit dat per kalenderjaar de baanduur in verloonde dagen is vastgesteld.

De jongeren zijn voor een deel instromers vanuit het onderwijs. Leerlingen met een VMBO-diploma stromen bij een leeftijd van 15-16 jaar in voor zover ze niet doorleren. De laatste jaren volgt de overgrote meerderheid (ruim 90%) van de gediplomeerden een vervolgopleiding. Circa 10% stroomt na het behalen van het diploma de arbeidsmarkt in. Het gaat daarbij naar schatting om minder dan 1.000 leerlingen met een groene opleiding. Een belangrijk deel hiervan zal werkzaam zijn in de primaire agrosector.

De MBO-ers studeren doorgaans af bij een leeftijd 18 tot 20, afhankelijk van het niveau. Van de leerweg BBL stroomt ongeveer de tweederde in op de arbeidsmarkt, de rest stroomt door naar het HBO (HAS). Voor de agrarische richting gaat het dan voor het studiejaar 2006/2007 om ongeveer 2.300 studenten die definitief instromen. Voor het grootste deel hadden ze al een baan vanuit de BBL. Van de leerweg BOL groen stroomt ongeveer 40% de arbeidsmarkt in. Voor de agrarische richting gaat het daarbij naar schatting om 1.800 studenten die instromen. Van de gediplomeerden heeft ongeveer tweederde een opleiding voor de primaire agrosector. Daarnaast stromen veel jongeren in die hun opleiding niet afmaken.

Studenten uit het hogere onderwijs (HAS, WUR) studeren doorgaans af als ze 21-24 jaar zijn. In 2007 behaalden 1.900 studenten uit het agrarische HBO hun bachelor en ca. 350 hun WO-master. Zij stromen grotendeels in. De binding met de primaire agrosector is echter lager dan bij het MBO en VMBO.

In de primaire agrosector hebben veel scholieren en studenten een bijbaan voor enkele uren per week in m.n. de tuinbouw voor enkele maanden per jaar (6-12 maanden). Als hun baan ophoudt staan ze alleen nog geregistreerd als volger van onderwijs. Hun aantal wordt voor de primaire agrosector geschat op 3.800.

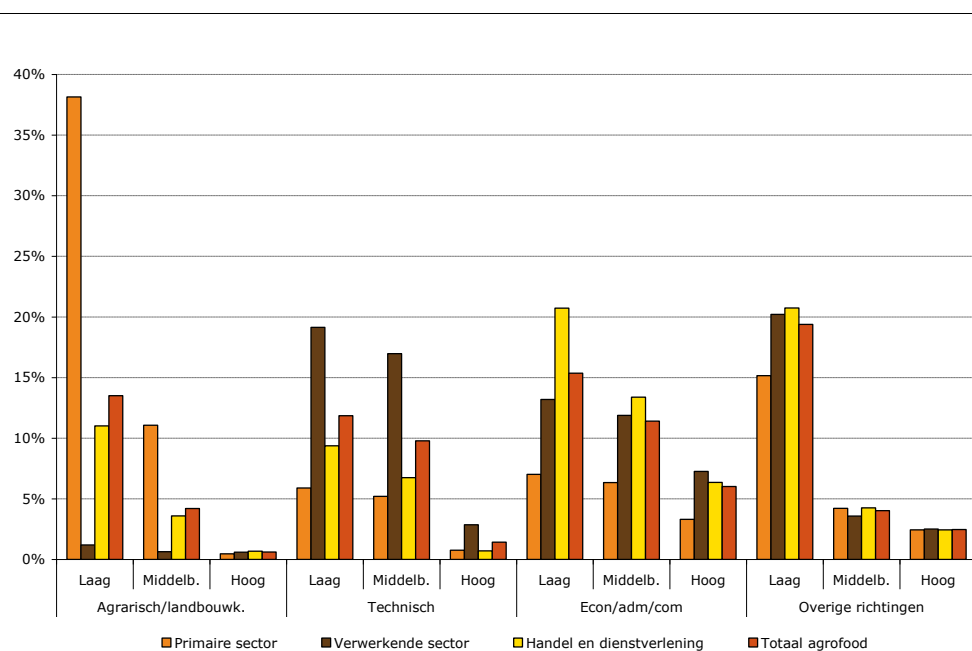
De conclusie is dat het beeld van de jongeren in belangrijke mate wordt bepaald door relatief veel 'kleine' (bij)baantjes (1-2 dagen per week) van vooral scholieren en studenten en daarnaast door arbeidscontracten van BBL-ers.

Bron: CBS, DUO-Cfi en Aequor

Gemiddeld opleidingsniveau personeel met lange banen 1999-2008

De lange banen in de primaire agrosector tellen veel beroepen voor laaggeschoolden. Tweederde heeft een niveau van maximaal v(m)bo, terwijl slechts 7% van de lange banen voor hoogopgeleiden is (HBO of WO). In het gehele agrofoodcluster ligt het aandeel beroepen voor laaggeschoolden op 60% en voor hoogopgeleiden op 11%. In de verwerkende industrie is het beroepsniveau gemiddeld het hoogst.

Figuur 6 Lange banen per sector in het agrofoodcluster naar beroepsniveau en -richting, gemiddeld over de periode 1999-2008



Bron: CBS, o.b.v. SSB Banen (polisadministratie UWV) en EBB; bewerking EIM

Agrarische beroepen zijn, zoals te verwachten valt, relatief veel in de primaire agrosector te vinden. Technische beroepen vooral in de verwerkende industrie en economisch/administratieve beroepen in de handel en dienstverlening. Opvallend is dat in de handel en diensten nog 15% van de beroepen als agrarisch is aan te merken en 17% als technisch. De agrarische beroepen in de handel en dienstverlening betreft AB-personeel¹¹, loonwerkers en personeel in tuincentra e.d. Onderstaande tabel geeft een beeld het beroepsniveau en de beroepsrichting in elk van de sectoren.

Tabel 1 Verdeling lange banen per sector in het agrofoodcluster naar beroepsniveau en -richting, gemiddeld over de periode 1999-2008

| | beroepsniveau | | | beroepsrichting | | | |
|-----------------------|---------------|---------|------|-----------------|-------|----------|--------|
| | laag | middelb | hoog | agr./landb | techn | econ/adm | overig |
| Primaire agrosector | 66% | 27% | 7% | 50% | 12% | 17% | 21% |
| Verwerkende industrie | 54% | 33% | 13% | 2% | 40% | 32% | 26% |
| Handel en diensten | 62% | 28% | 10% | 15% | 17% | 41% | 27% |
| Totaal agrofood | 61% | 29% | 10% | 18% | 23% | 33% | 26% |

Bron: CBS, o.b.v. SSB Banen (polisadministratie UWV) en EBB; bewerking EIM

¹¹ De Agrarische Bedrijfsverzorging (AB) bemiddelt in arbeid in de agrarische sector. Zo zorgen AB-bedrijven bij ziekte, arbeidsongeschiktheid of vakantie van de ondernemer voor vervanging en leveren ze (tijdens piekperiodes) ook uitzendwerk aan. De vervangers en het uitzendpersoneel in dienst van de AB-bedrijven maken deel uit van de werkgelegenheid in het agrofoodcluster.

4.3 Baan-baanmobiliteit (lange banen)

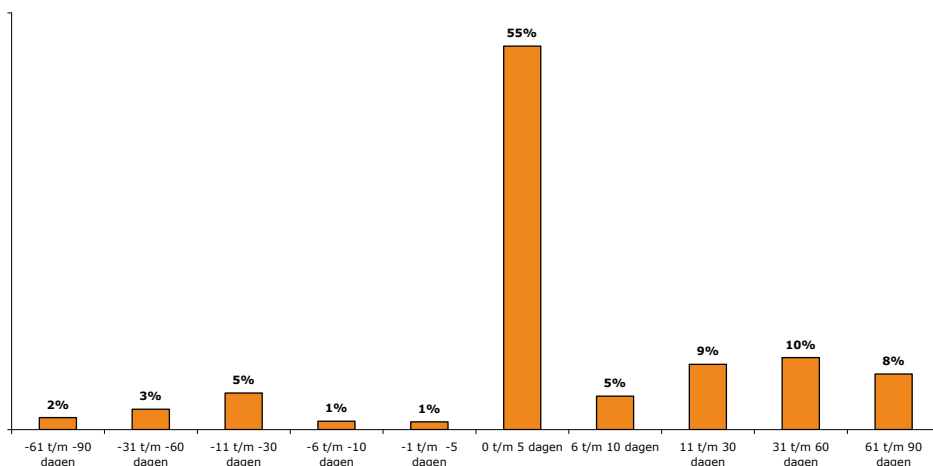
Definitie baan-baanmobiliteit

Baan-baanmobiliteit is in dit onderzoek gedefinieerd als een overgang van een lange baan naar een andere lange baan. Hierbij geldt dat de aanvangs- en einddatum van de nieuwe baan resp. na de aanvangs- en einddatum van de oude baan moeten liggen (m.a.w. het moet geen baan naast een andere baan zijn).

Indien een werknemer wisselt van baan, gebeurt dit niet altijd precies van de één op de andere dag. Soms zit er wat tijd tussen twee banen.¹² Om te kunnen spreken van een baanmutatie, is in het onderzoek de tijd tussen twee dagen begrensd op 90 dagen (3 maanden). Als de periode tussen twee lange banen groter is, dan spreken we van in- en uitstroom. Er is ook een ondergrens vastgesteld, omdat een deel van de werknemers reeds met hun nieuwe baan begint, voordat de oude baan is stopgezet. De ondergrens is gesteld op -90 dagen. Indien de overlap tussen twee banen groter is, dan spreken we niet meer van een baanmutatie.

Onderstaand figuur toont het aantal dagen tussen twee banen in het geval van een baanmutatie. Voor meer dan de helft van de mutaties is het aantal dagen beperkt tot minder dan een week en bij het merendeel van de baanmutaties is het aantal tussenliggende dagen beperkt tot een maand. Bij slechts een klein deel van de baanmutaties, zit er meer dan een maand tussen de twee banen. Ongeveer 12% begint aan een nieuwe baan, terwijl de oude baan officieel nog niet is beëindigd.

Figuur 7 Spreiding tussenliggende dagen bij een baanmutatie in het agrofoodcluster, gemiddeld 1999-2008



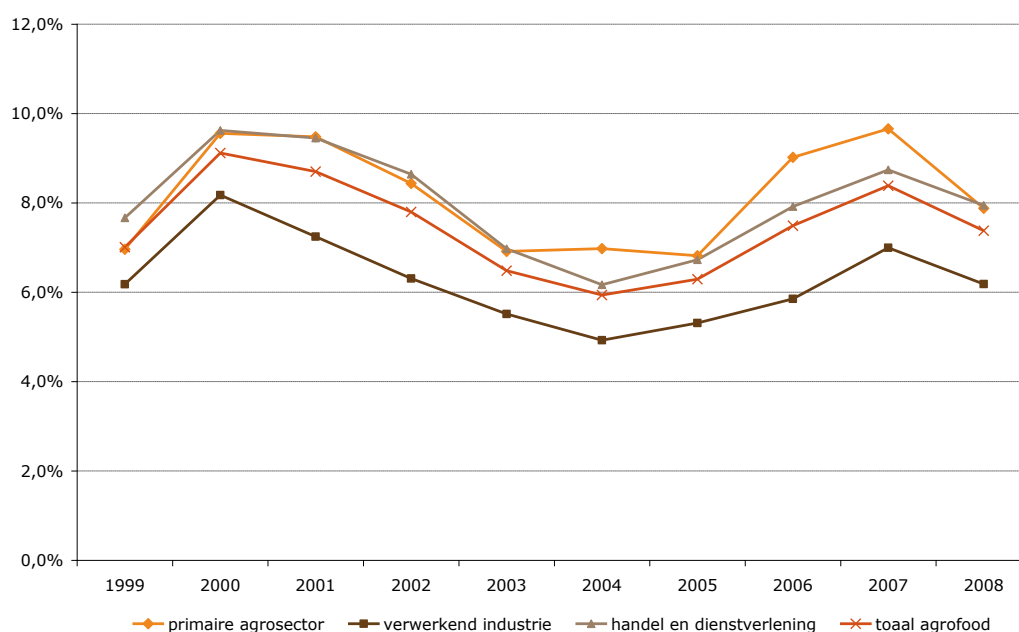
Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

¹² Zo zitten er al 2 dagen tussen twee banen indien iemand op vrijdag stopt met zijn ene baan en op maandag begint met zijn andere baan.

4.3.1 Hoogte en ontwikkeling baan-baanmobiliteit

In 2008 waren er binnen het cluster agrofood 30.200 baanmutaties. Het mobiliteitspercentage komt daarmee uit op 7,4%. Het mobiliteitspercentage verschilt enigszins per sector en varieert eveneens over de tijd. In jaren van hoogconjunctuur (2000 en 2007) ligt het percentage met 9,1% beduidend hoger dan bij laagconjunctuur (2004): 5,9%. Over de gehele periode was het mobiliteitspercentage in het agrofoodcluster gemiddeld 7,5%. In de primaire agrosector ligt de mobiliteit structureel boven het gemiddelde en in de verwerkende industrie ruim onder het gemiddelde. In de handel- en dienstensector ligt het percentage net boven gemiddelde.

Figuur 8 Mobiliteit in het agrofoodcluster als percentage van het aantal lange banen, 1999-2008



Bron: CBS, op basis van SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV

Een deel van de mobiliteit wordt veroorzaakt door de krimp van het aantal banen. In de periode 1999-2008 nam het aantal lange banen af met 24.000. Ofschoon een deel van de krimp gerealiseerd wordt via natuurlijk verloop door pensionering en gedwongen ontslag, zal een belangrijk deel tot stand komen door een baan-baanmutatie. De impact van de krimp op de baan-baanmobiliteit is over de gehele periode maximaal 8%.¹³

4.3.2 Mate van mobiliteit

Van de personen die in zowel in 1999 als in 2008 een lange baan hadden en in 1999 in het agrofoodcluster werkzaam waren (321.262), verandert 47% in de gehele periode niet van baan. 29% verandert één keer van baan, 15% twee keer en 10% drie keer of meer. De mensen met een lange baan zijn daarmee redelijk 'honkvast'. Er zijn daarbij grote verschillen tussen de leeftijdsgroepen. Vooral jongeren veranderen van baan. Naarmate mensen ouder worden neemt de mobiliteit sterk af.

¹³ In het geval dat de krimp volledig tot stand komt doordat mensen (noodgedwongen) van baan veranderen. In de praktijk zal het aandeel lager zijn, omdat een deel van de krimp via natuurlijk verloop (o.a. pensionering) tot stand komt.

De volgende tabel geeft hiervan een beeld. Onder de groep ouderen in 1999 (55 jaar en ouder) is maar liefst 80% niet van baan veranderd, terwijl onder de jongen tot 25 jaar in 1999 maar 27% niet van baan is veranderd.

Tabel 2 Mate van mobiliteit* in het agrofoodcluster naar leeftijd, 1999-2008

| # baanmutaties | <25 jr | 25-35 jr | 35-45 jr | 45-55 jr | >=55 jr | Totaal |
|-----------------|--------|----------|----------|----------|---------|---------|
| Geen | 27% | 45% | 57% | 71% | 80% | 47% |
| 1 | 33% | 31% | 27% | 21% | 16% | 29% |
| 2 | 23% | 15% | 11% | 6% | 3% | 15% |
| 3 of meer | 18% | 9% | 5% | 2% | 1% | 10% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Totaal (aantal) | 99.740 | 95.010 | 77.446 | 43.563 | 5.503 | 321.262 |

* Werknemers die zowel in 1999 als in 2008 een lange baan hadden en in 1999 in de agrofood werkzaam waren.

Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

NB: Als gevolg van afrondingen tellen percentages niet altijd op tot 100%.

Het structureel lagere mobiliteitscijfer in de verwerkende industrie is mede het gevolg van het grotere aandeel personen dat in de periode 1999-2008 geen enkele keer van baan is veranderd. Ligt dat aandeel voor het totale agrofoodcluster op 47%, voor de verwerkende industrie ligt dit aandeel op 52%. Het aandeel personen dat 3 keer of vaker van baan is veranderd ligt fractioneel lager in de verwerkende industrie.

Tabel 3 Mate van mobiliteit* in het agrofoodcluster naar sector, 1999-2008

| # baanmutaties | primaire agro | verwerkende industrie | handel en dienstverlening | totaal agrofood |
|-----------------|---------------|-----------------------|---------------------------|-----------------|
| Geen | 41% | 52% | 44% | 47% |
| 1 | 31% | 26% | 29% | 29% |
| 2 | 17% | 13% | 16% | 15% |
| 3 of meer | 11% | 9% | 11% | 10% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Totaal (aantal) | 69.872 | 109.889 | 141.501 | 321.262 |

* Werknemers die zowel in 1999 als in 2008 een lange baan hadden en in 1999 in de agrofood werkzaam waren.

Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

Voor de vergelijking is ook naar twee kortere perioden gekeken: 1999-2003 en 2004-2008.

Cohort 1999-2003

In de periode 1999-2003 werkten 363.200 werknemers in een lange baan in zowel 1999 als in 2003, met een start in het agrofoodcluster. Over deze periode veranderde 61% niet van baan, 27% één keer en 11% twee keer of vaker. Het percentage dat niet van baan verandert neemt toe met de leeftijd. Was bij de jongeren (tot 25 jaar) 44% niet van baan veranderd, bij de ouderen (55 jaar en ouder) was dat 89%.

Tabel 4 Mate van mobiliteit* in het agrofoodcluster naar leeftijd, 1999-2003

| # baanmutaties | <25 jr | 25-35 jr | 35-45 jr | 45-55 jr | >=55 jr | Totaal |
|-----------------|---------|----------|----------|----------|---------|---------|
| Geen | 44% | 58% | 69% | 80% | 89% | 61% |
| 1 | 36% | 29% | 23% | 16% | 9% | 27% |
| 2 | 15% | 10% | 6% | 3% | 1% | 9% |
| 3 of meer | 5% | 2% | 1% | 1% | 0% | 2% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Totaal (aantal) | 106.938 | 102.005 | 83.107 | 56.400 | 14.750 | 363.200 |

* Werknemers die zowel in 1999 als in 2003 een lange baan hadden en in 1999 in de agrofood werkzaam waren.

Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

Naar sector bezien had de verwerkende industrie het hoogste aandeel 'geen baanwisseling'.

Tabel 5 Mate van mobiliteit* in het agrofoodcluster naar sector, 1999-2003

| # baanmutaties | primaire agro | verwerkende industrie | handel en dienstverlening | totaal agrofood |
|-----------------|---------------|-----------------------|---------------------------|-----------------|
| Geen | 59% | 66% | 59% | 61% |
| 1 | 29% | 24% | 28% | 27% |
| 2 | 9% | 8% | 10% | 9% |
| 3 of meer | 2% | 2% | 3% | 2% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Totaal (aantal) | 77.712 | 126.004 | 159.484 | 363.200 |

* Werknemers die zowel in 1999 als in 2003 een lange baan hadden en in 1999 in de agrofood werkzaam waren.

Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

Cohort 2004-2008

In de periode 2004-2008 werkten circa 347.700 werknemers in zowel 2004 als 2008 in een lange baan, met een start in het agrofoodcluster. Over deze periode van 5 jaar veranderde 66% niet van baan. Slechts 2% veranderde 3 keer of vaker van baan. Het beeld naar leeftijd is vergelijkbaar met de periode 1999-2003.

In vergelijking met de deelperiode 1999-2003 is het aandeel 'geen baanverandering' aanzienlijk gestegen. Dit hangt deels samen met de vergrijzende populatie, maar ook per leeftijdsklasse komt een lagere mobiliteit naar voren. Twee en meer baanwisselingen komt ongeveer even vaak voor.

Tabel 6 Mate van mobiliteit* in het agrofoodcluster naar leeftijd, 2004-2008

| # baanmutaties | <25 jr | 25-35 jr | 35-45 jr | 45-55 jr | >=55 jr | Totaal |
|-----------------|--------|----------|----------|----------|---------|---------|
| Geen | 46% | 62% | 73% | 82% | 89% | 66% |
| 1 | 35% | 27% | 20% | 14% | 10% | 24% |
| 2 | 15% | 9% | 5% | 3% | 1% | 8% |
| 3 of meer | 5% | 2% | 1% | 1% | 0% | 2% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Totaal (aantal) | 96.489 | 75.775 | 89.878 | 61.782 | 23.807 | 347.731 |

* Werknemers die zowel in 2004 als in 2008 een lange baan hadden en in 2004 in de agrofood werkzaam waren.

Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

Voor de deelperiode 2004-2008 is eenzelfde patroon waar te nemen als bij de totale periode 1999-2008. In de verwerkende industrie is het aandeel 'geen baanwisseling' veel hoger dan gemiddeld en in de primaire agrosector veel lager. In de verwerkende industrie komen twee of meer baanwisselingen minder vaak voor dan gemiddeld.

Tabel 7 Mate van mobiliteit* in het agrofoodcluster naar sector, 2004-2008

| # baanmutaties | primaire agro | verwerkende industrie | handel en dienstverlening | totaal agrofood |
|-----------------|---------------|-----------------------|---------------------------|-----------------|
| Geen | 61% | 71% | 64% | 66% |
| 1 | 28% | 20% | 25% | 24% |
| 2 | 9% | 7% | 9% | 8% |
| 3 of meer | 3% | 2% | 3% | 2% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Totaal (aantal) | 73.602 | 114.076 | 160.053 | 347.731 |

* Werknemers die zowel in 2004 als in 2008 een lange baan hadden en in 2004 in de agrofood werkzaam waren.

Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

4.3.3 Herkomst en bestemming van de stromen

Herkomst en bestemming hoofdsectoren

Van de baanveranderingen is het aandeel personen dat blijft werken in dezelfde sector het hoogst in de primaire agrosector (37%). In de verwerkende industrie is dat percentage 17% en in de handel en dienstverlening 26%. Personeel komt in alle sectoren vooral van buiten het agrofoodcluster. Het meest in de verwerkende industrie (75%) en het minst in de primaire agrosector. Er is weinig mobiliteit tussen de sectoren onderling binnen het agrofoodcluster.

Tabel 8 Herkomst personeel dat in het agrofoodcluster gaat werken naar hoofdsector, 2008

| Instroom afkomstig uit ↓ | Primair agro | Verwerkende industrie | Handel en dienstv. | Totaal agrofood |
|---------------------------|--------------|-----------------------|--------------------|-----------------|
| Primair agro | 37% | 1% | 5% | 8% |
| Verwerkende industrie | 2% | 17% | 4% | 8% |
| Handel en dienstverlening | 10% | 7% | 26% | 18% |
| Ov. sectoren (niet-agro) | 52% | 75% | 65% | 66% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Totaal (aantal) | 3.845 | 8.454 | 14.259 | 26.558 |

Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

Wordt naar de bestemming gekeken dan is het aandeel dat in de eigen sector blijft werken het hoogst in de handel en dienstverlening (24%). Gemiddeld genomen vertrekt 70% naar een sector buiten het agrofoodcluster.

Tabel 9 Bestemming personeel dat in het agrofoodcluster van baan verandert naar hoofdsector, 2008

| Van ↓ | Naar → | Primair agro | Verwerkende industrie | Handel en dienstv. | Overig (niet-agro) | Totaal agrofood | Totaal (aantal) |
|---------------------------|--------|--------------|-----------------------|--------------------|--------------------|-----------------|-----------------|
| Primair agro | | 21% | 2% | 10% | 67% | 100% | 6.718 |
| Verwerkende industrie | | 1% | 18% | 8% | 74% | 100% | 7.944 |
| Handel en dienstverlening | | 2% | 4% | 24% | 70% | 100% | 15.574 |
| Totaal agrofood | | 6% | 7% | 17% | 70% | 100% | 30.236 |

Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

Worden de aandelen bestemming met herkomst vergeleken dan valt op het aandeel eigen sector in de sector primair bij de bestemming veel lager is. Verder vertrekken met name in de primaire agrosector meer werknemers uit de sector dan er komen werken. Dit wordt deels verklaard door de krimp. Door de krimp van de primaire agrosector vertrekt er noodgedwongen meer personeel uit het cluster dan er instroomt vanuit een andere baan. Krimp leidt er toe dat mensen van baan veranderen. Ook als hiervoor maximaal wordt gecorrigeerd blijft de sector primair relatief impopulair onder de baanveranderaars.¹⁴ Krimp leidt ook niet automatisch tot een vertrekoverschot. Dit in tegenstelling tot de verwerkende industrie. Hier was meer krimp, maar toch stroomde er meer personeel in vanuit een baan dan er vertrokken. De populariteit van de sector speelt ook mee.

Tabel 10 Bestemming personeel dat in het agrofoodcluster van baan verandert naar hoofdsector, na maximale correctie voor krimp, 2008

| Van ↓ | Naar → | Primair agro | Verwerkende industrie | Handel en dienstv | Overig (niet-agro) | Totaal |
|---------------------------|--------|--------------|-----------------------|-------------------|--------------------|--------|
| Primair agro | | 25% | 2% | 12% | 61% | 100% |
| Verwerkende industrie | | 1% | 19% | 8% | 72% | 100% |
| Handel en dienstverlening | | 3% | 4% | 25% | 69% | 100% |
| Totaal agrofood | | 7% | 7% | 18% | 68% | 100% |

Bron: CBS, SSB banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

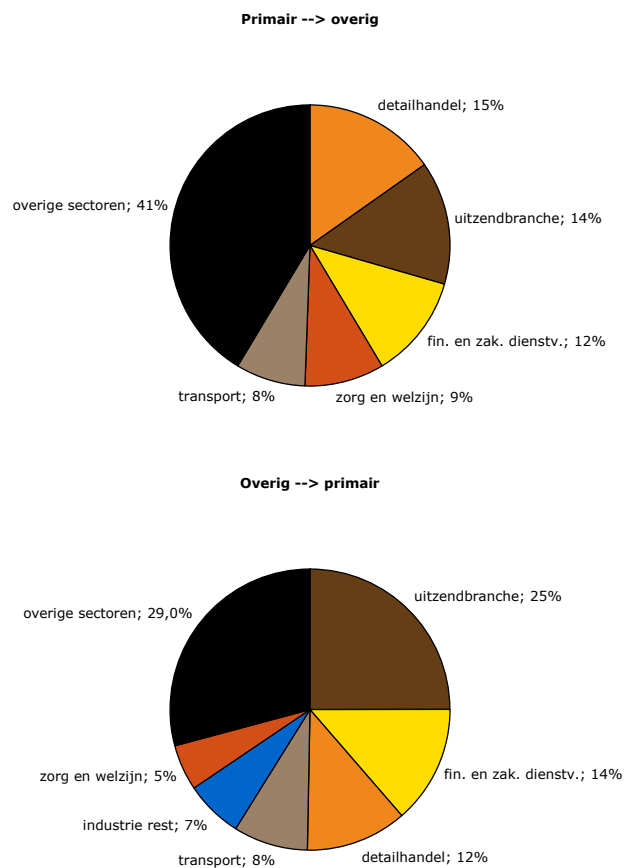
Nadere specificatie van de overige sectoren

Om een goed beeld te krijgen van de 'concurrerende' sectoren is in deze paragraaf een nadere uitsplitsing gemaakt van de overige sectoren.

Bij de primaire agrosector is er vooral veel uitwisseling met de detailhandel (bloemen en planten, tuincentra, dierenwinkel), de uitzendbranche en de overige zakelijke diensten. Dit geldt zowel voor de herkomst als voor de bestemming. De top3 binnen de overige sectoren heeft bij de bestemming een aandeel van 41% en bij de herkomst een aandeel van 51%.

¹⁴ Onder de veronderstelling dat bij krimp personen (goeddeels) het agrofoodcluster verlaten voor een andere sector. In de praktijk is er ook natuurlijk verloop door pensionering e.d.

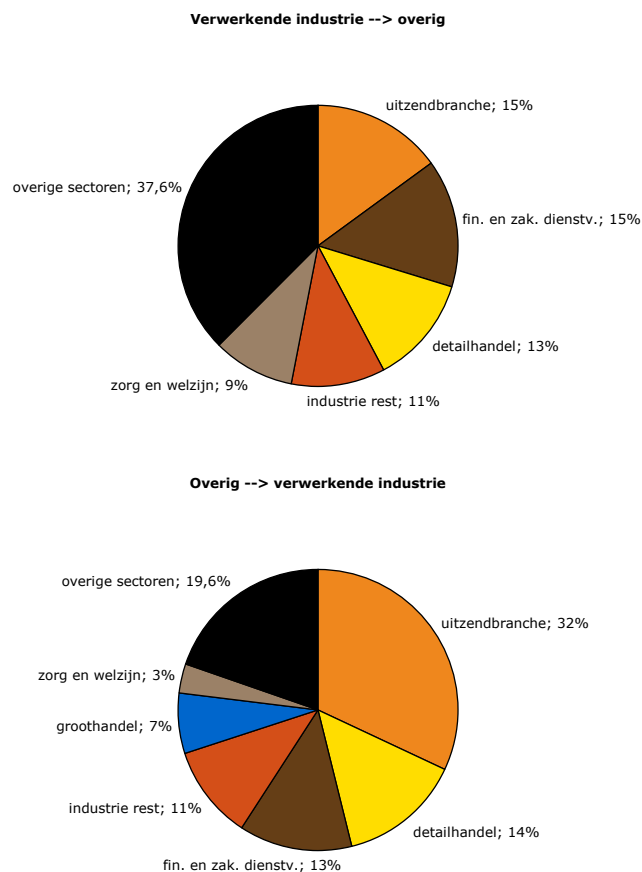
Figuur 9 Baanmutaties van de primaire agrosector naar de overige niet-agrofoodsectoren en van de overige sectoren naar de primaire agrosector, nader gespecificeerd, totaal periode 1999-2008



Bron: EIM, o.b.v. SSB Banen

Ook bij de verwerkende industrie is er vooral veel uitwisseling met de uitzendbranche, de detailhandel en de overige zakelijke diensten. De overige industrie speelt hier ook nog een belangrijke rol. De top3 binnen de overige sectoren heeft bij de bestemming een aandeel van 43% en bij de herkomst een aandeel van 59%.

Figuur 10 Baanmutaties van verwerkende industrie naar de overige niet-agrofoodsectoren en van de overige sectoren naar de verwerkende industrie, nader gespecificeerd, totaal periode 1999-2008

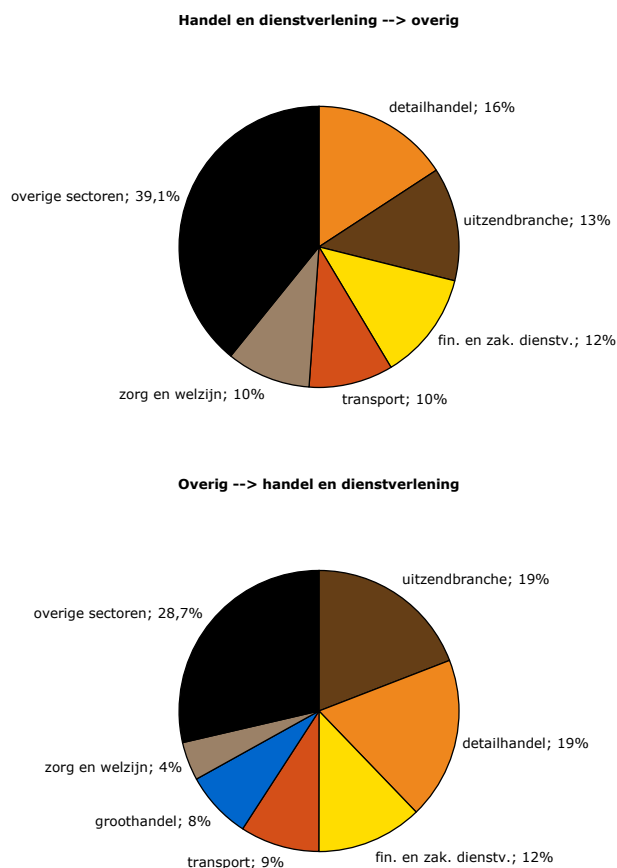


Bron: EIM, o.b.v. SSB Banen

Tot slot, zien we ook bij de handel en dienstverlening is er vooral een uitwisseling met de uitzendbranche, de detailhandel en de overige zakelijke diensten. Hier speelt de transportsector ook nog een rol van betekenis. De top-drie binnen de overige sectoren heeft bij de bestemming een aandeel van 41% en bij de herkomst een aandeel van 51%.

De conclusie is dat alle drie sectoren van het agrofoodcluster met dezelfde sectoren buiten het cluster concurreren.

Figuur 11 Baanmutaties van handel en dienstverlening agro naar de overige niet-agrofoodsectoren en van de overige sectoren naar de handel en dienstverlening, nader gespecificeerd, totaal periode 1999-2008



Bron: EIM, o.b.v. SSB Banen

Herkomst en bestemming deelsectoren

De 10 deelsectoren laten in grote lijnen hetzelfde beeld zien. Er is relatief weinig uitwisseling met de andere deelsectoren in het agrofoodcluster, ook niet binnen de eigen hoofdsector.

Er zijn twee uitzonderingen: overig primair en de zuivelindustrie. Bij de sector overig primair is wel veel uitwisseling met de andere deelsectoren in de primaire agrosector. Dit is niet vreemd. Het betreft hier vooral het gemengde bedrijf met elementen van zowel akkerbouw en tuinbouw als veeteelt. Personeel dat vanuit zuivelindustrie van baan verandert kiest vrijwel niet voor dezelfde sector. De vraag is of dit samenhangt met de aantrekkelijkheid van de sector, of met het geringe aantal bedrijven in de sector.

Tabel 11 Herkomst personeel dat in het agrofoodcluster gaat werken, naar deelsector, 2008

| <i>Instroom afkomstig uit ↓</i> | Akkerbouw en tuinbouw | Veeteelt | Overig primair (gemengd en vis) | Verwerkend overig food | Verwerkend vlees en vis | Verwerkend zuivel | Groothandel overig food | Groothandel levende dieren en vlees/vis | Detailhandel food | Agrarische dienstverlening | Totaal agrofood |
|---------------------------------|-----------------------|----------|---------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------|---|-------------------|----------------------------|-----------------|
| Eigen deelsector | 39% | 19% | 13% | 16% | 10% | 1% | 21% | 9% | 23% | 22% | 35% |
| Overig agrofood | 12% | 18% | 41% | 9% | 17% | 14% | 15% | 18% | 20% | 13% | - |
| Overige sectoren | 50% | 63% | 46% | 75% | 73% | 85% | 64% | 73% | 57% | 66% | 65% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Totaal (aantal) | 3.086 | 546 | 213 | 6.086 | 1.635 | 733 | 4.168 | 1.504 | 5.226 | 3.361 | 26.558 |

Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

Tabel 12 Bestemming personeel dat in het agrofoodcluster van baan verandert, naar deelsector, 2008

| <i>Van ↓</i> | <i>Naar →</i> | Eigen deelsector | Overig agrofood | Overige sectoren | Totaal | Totaal (aantal) |
|---|---------------|------------------|-----------------|------------------|--------|-----------------|
| Akkerbouw en tuinbouw | | 20% | 12% | 67% | 100% | 5.964 |
| Veeteelt | | 19% | 14% | 68% | 100% | 554 |
| Overig primair (gemengd en vis) | | 14% | 22% | 64% | 100% | 201 |
| Verwerkende industrie overig food | | 17% | 7% | 76% | 100% | 5.698 |
| Verwerkende industrie vlees en vis | | 10% | 12% | 78% | 100% | 1.749 |
| Verwerkende industrie zuivel | | 2% | 69% | 29% | 100% | 497 |
| Groothandel overig food | | 23% | 12% | 65% | 100% | 4.014 |
| Groothandel levende dieren en vlees/vis | | 8% | 18% | 74% | 100% | 1.738 |
| Detailhandel food | | 19% | 8% | 73% | 100% | 6.560 |
| Dienstverlening | | 23% | 10% | 67% | 100% | 3.262 |
| Totaal agrofood | | 30% | - | 70% | 100% | 30.236 |

Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

Mobiliteit en opleidingsniveau

Hoger opgeleide werknemers blijven minder in dezelfde sector werken dan lager opgeleiden. Ze verlaten ook vaker het agrofoodcluster.

Tabel 13 Bestemming personeel dat in het agrofoodcluster van baan verandert, naar hoofdsector en beroepsniveau, 2008

| | Laag | Middelbaar | Hoog | Totaal |
|---|------|------------|------|--------|
| Primair > Primair | 26% | 22% | 15% | 24% |
| Primair > Verwerkende industrie | 2% | 2% | 4% | 2% |
| Primair > Handel en dienstverlening | 11% | 9% | 10% | 10% |
| Primair > Overig | 61% | 68% | 74% | 63% |
| Primair > Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Verwerkende industrie > Primair | 1% | 1% | 1% | 1% |
| Verwerkende industrie > Verwerkende industrie | 22% | 28% | 20% | 23% |
| Verwerkende industrie > Handel en dienstverlening | 8% | 7% | 7% | 7% |
| Verwerkende industrie > Overig | 70% | 64% | 73% | 68% |
| Verwerkende industrie > Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Handel en dienstverlening > Primair | 3% | 2% | 3% | 3% |
| Handel en dienstverlening > Verwerkende industrie | 3% | 4% | 7% | 4% |
| Handel en dienstverlening > Handel en dienstverlening | 27% | 26% | 21% | 26% |
| Handel en dienstverlening > Overig | 66% | 68% | 70% | 67% |
| Handel en dienstverlening > Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Totaal agrofood > Primair | 9% | 5% | 4% | 7% |
| Totaal agrofood > verwerkende industrie | 7% | 12% | 11% | 9% |
| Totaal agrofood > Handel en dienstverlening | 19% | 16% | 13% | 17% |
| Totaal agrofood > Overig | 66% | 66% | 72% | 66% |
| Totaal agrofood > Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% |

Bron: CBS, op basis van SSB Banen (polisadministratie UWV) en EBB; bewerking EIM

Mobiliteit en leeftijd

Ouderen blijven vaker dan jongeren bij een baanverandering in de eigen sector werken. Jongeren verlaten vaker het agrofood cluster dan ouderen. Onderstaande tabel laat dit duidelijk zien.

Tabel 14 Bestemming personeel dat in agrofood van baan verandert, naar hoofdsector en leeftijd, 2008

| | <25 jr | 25-35 jr | 35-45 jr | 45-55 jr | >=55 jr | totaal |
|---|--------|----------|----------|----------|---------|--------|
| Primair > Primair | 14% | 23% | 32% | 35% | 47% | 21% |
| Primair > Verwerkende industrie | 2% | 2% | 2% | 1% | 0% | 2% |
| Primair > Handel en dienstverlening | 8% | 15% | 12% | 11% | 11% | 10% |
| Primair > Overig | 76% | 61% | 53% | 53% | 42% | 67% |
| Primair > Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Verwerkende industrie > Primair | 1% | 0% | 1% | 1% | 1% | 1% |
| Verwerkende industrie > Verwerkende industrie | 10% | 19% | 22% | 24% | 22% | 18% |
| Verwerkende industrie > Handel en dienstverlening | 7% | 8% | 8% | 7% | 9% | 8% |
| Verwerkende industrie > Overig | 82% | 73% | 69% | 67% | 67% | 74% |
| Verwerkende industrie > Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Handel en dienstverlening > Primair | 2% | 2% | 3% | 3% | 3% | 2% |

| | <25 jr | 25-35 jr | 35-45 jr | 45-55 jr | >=55 jr | totaal |
|---|--------|----------|----------|----------|---------|--------|
| Handel en dienstverlening > Verwerkende industrie | 2% | 4% | 4% | 5% | 5% | 4% |
| Handel en dienstverlening > Handel en diensten | 19% | 27% | 27% | 26% | 34% | 24% |
| Handel en dienstverlening > Overig | 76% | 66% | 65% | 65% | 58% | 70% |
| Handel en dienstverlening > Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Totaal agrofood > Primair | 6% | 5% | 7% | 9% | 12% | 6% |
| Totaal agrofood > Verwerkende industrie | 4% | 8% | 10% | 10% | 9% | 7% |
| Totaal agrofood > Handel en dienstverlening | 13% | 20% | 18% | 17% | 22% | 17% |
| Totaal agrofood > Overig | 77% | 68% | 65% | 64% | 57% | 70% |
| Totaal agrofood > Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Bron: CBS, op basis van SSB Banen (polisadministratie UWV) en EBB; bewerking EIM

Mobiliteit en beroepsgroep per niveau

Bij agrarisch personeel ligt het zwaartepunt bij de primaire agrosector, bij het technisch personeel bij de verwerkende industrie en bij economisch/administratief personeel bij de handel en dienstverlening. Bij de hogere beroepsgroepen binnen deze beroepsrichtingen is de voorkeur voor deze sectoren steeds wat lager dan bij de lagere en middelbare beroepsgroepen.

Personeel met een agrarisch beroep blijft relatief vaker bij een baanmutatie in de primaire agrosector werken dan technisch personeel in de verwerkende industrie en economisch/administratief/commercieel personeel in de handel en dienstverlening. Bij hogere beroepen geldt dit nog sterker dan bij lagere beroepen.

Opvallend is dat bij agrarische beroepen in het lage en middelbare niveau er nog sprake is van een zekere uitwisseling tussen verwerkende industrie en handel en dienstverlening richting de primaire agrosector. Bij het hoge niveau is dit vrijwel niet het geval. Vanuit de andere beroepsrichtingen is er amper sprake van mobiliteit vanuit de verwerkende industrie en de handel- en dienstensector richting de primaire agrosector, ongeacht het niveau. Bij de primaire agrosector is er amper mobiliteit in de richting van de verwerkende industrie, ook bij het technische personeel niet.

Tabel 15 Bestemming personeel dat in het agrofoodcluster van baan verandert, naar hoofdsector, beroepsrichting en -niveau, 2008

| | Agr/landbouwk | | | Technisch | | | Econ/adm/com | | | Overige richtingen | | | Totaal |
|---------------------------------------|---------------|------------|------|-----------|------------|------|--------------|------------|------|--------------------|------------|------|--------|
| | Laag | Middelbaar | Hoog | Laag | Middelbaar | Hoog | Laag | Middelbaar | Hoog | Laag | Middelbaar | Hoog | |
| Primair > Primair | 36% | 45% | 33% | 10% | 10% | 1% | 7% | 14% | 16% | 14% | 10% | 13% | 24% |
| Primair > Verwerkende industrie | 1% | 1% | 9% | 3% | 4% | 2% | 3% | 1% | 4% | 3% | 1% | 4% | 2% |
| Primair > Handel en dienstv | 11% | 11% | 20% | 7% | 7% | 6% | 13% | 13% | 12% | 11% | 5% | 6% | 10% |
| Primair > Overig | 50% | 39% | 34% | 83% | 84% | 97% | 79% | 74% | 70% | 75% | 89% | 80% | 63% |
| Primair > Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Verwerkende ind > Primair | 12% | 14% | 2% | 1% | 0% | 2% | 1% | 1% | 0% | 1% | 2% | 0% | 1% |
| Verwerkende ind > Verwerkende in | 13% | 28% | 31% | 33% | 40% | 28% | 18% | 15% | 21% | 14% | 10% | 9% | 23% |
| Verwerkende ind > Handel en dienstv | 7% | 7% | 15% | 8% | 5% | 11% | 8% | 11% | 7% | 8% | 5% | 1% | 7% |
| Verwerkende ind > Overig | 71% | 52% | 52% | 57% | 52% | 59% | 75% | 75% | 72% | 79% | 85% | 91% | 68% |
| Verwerkende ind > Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Handel en dienstv > Primair | 10% | 7% | 2% | 2% | 2% | 1% | 1% | 2% | 4% | 3% | 0% | 1% | 3% |
| Handel en dienstv > Verwerkende ind | 1% | 2% | 17% | 7% | 6% | 18% | 3% | 4% | 6% | 2% | 1% | 3% | 4% |
| Handel en dienstv > Handel en dienstv | 36% | 44% | 31% | 25% | 26% | 9% | 31% | 27% | 26% | 20% | 11% | 7% | 26% |
| Handel en dienstv > Overig | 52% | 45% | 49% | 65% | 65% | 72% | 65% | 66% | 64% | 76% | 89% | 91% | 67% |
| Handel en dienstv > Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Totaal agro > Primair | 28% | 27% | 9% | 2% | 2% | 1% | 2% | 3% | 4% | 5% | 3% | 3% | 7% |
| Totaal agro > verwerkende ind | 1% | 2% | 17% | 18% | 24% | 21% | 6% | 7% | 11% | 5% | 3% | 5% | 9% |
| Totaal agro > Handel en dienstv | 21% | 28% | 26% | 15% | 12% | 9% | 23% | 20% | 17% | 15% | 8% | 5% | 17% |
| Totaal agro > Overig | 51% | 42% | 47% | 63% | 60% | 67% | 69% | 70% | 68% | 77% | 88% | 89% | 66% |
| Totaal agro > Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Bron: CBS, op basis van SSB Banen (polisadministratie UWV) en EBB; bewerking EIM

Hoogte mobiliteit naar leeftijd, beroepsniveau en -richting

Tabel 16 toont het mobiliteitspercentage (= aantal baanmutaties t.o.v. het aantal lange banen) naar sector en leeftijd. De mobiliteit neemt sterk af naarmate personen met een lange baan ouder worden. Dit beeld is in alle drie de sectoren terug te zien.

In de periode 1999-2008 lag de gemiddelde mobiliteit van jongeren tot 25 jaar op 12%, terwijl die van de ouderen vanaf 55 jaar op slechts 1,8% lag. De verwerkende industrie wijkt het meest af van het totale agrofoodcluster. Bij het personeel tot 35 jaar is de mobiliteit hoger en vanaf 35 jaar lager dan gemiddeld.

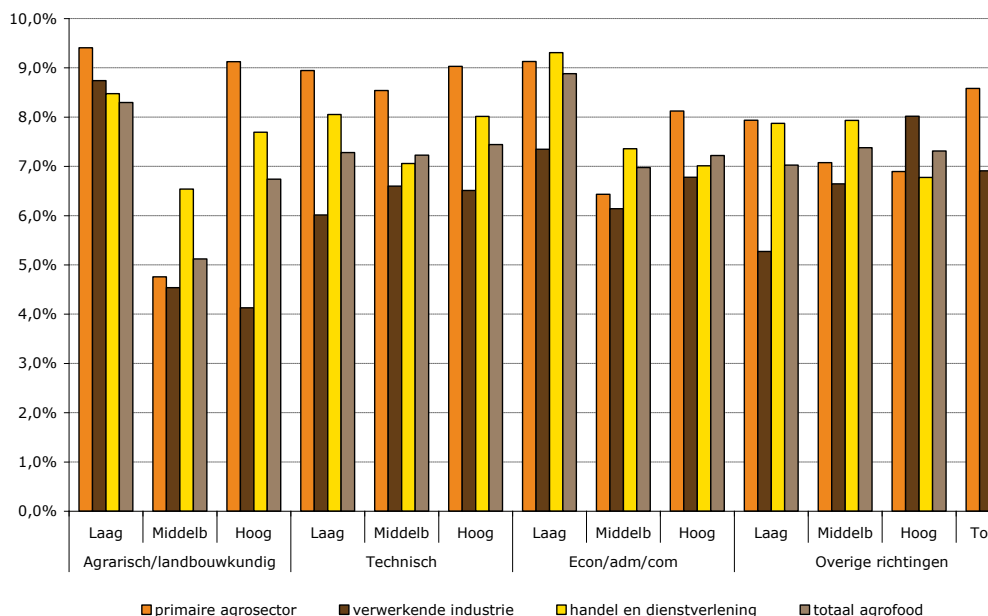
Tabel 16 Hoogte mobiliteit in het agrofoodcluster naar hoofdsector en leeftijd, gemiddeld 1999-2008

| Sector | <25 jr | 25-35 jr | 35-45 jr | 45-55 jr | >=55 jr | totaal |
|---------------------------|--------|----------|----------|----------|---------|--------|
| Primaire agrosector | 11,7% | 12,2% | 7,1% | 4,5% | 1,9% | 8,6% |
| Verwerkende industrie | 12,8% | 11,4% | 5,9% | 3,2% | 1,6% | 6,9% |
| Handel en dienstverlening | 11,8% | 11,0% | 6,6% | 4,1% | 1,9% | 8,0% |
| Totaal agrofood | 12,0% | 11,3% | 6,4% | 3,8% | 1,8% | 7,8% |

Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

Over het algemeen is de mobiliteit bij de lagere beroepen het hoogst. Een uitzondering hierop vormen de lage beroepen onder de beroepsgroep 'overig'. De mobiliteit bij de middelbare en hogere beroepen is wisselend. Onder de agrarische en technische beroepen hebben de middelbare beroepen de laagste mobiliteit, terwijl onder de economisch/administratieve en overige beroepen de hogere beroepen de laagste mobiliteit hebben. Bij de beroepsgroepen is het beeld grillig.

Figuur 12 Hoogte mobiliteit in het agrofoodcluster naar beroepsniveau en -richting, gemiddeld 1999-2008



Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

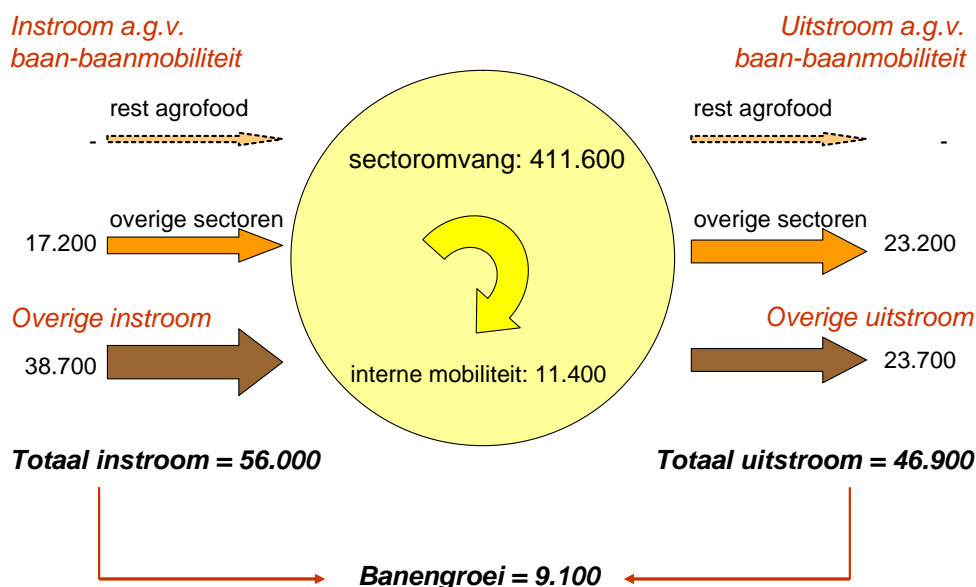
4.4 Totaalbeeld mobiliteit 2007

4.4.1 Totale externe mobiliteit in het agrofoodcluster

Voor het jaar 2007 is het totale mobiliteitsplaatje gemaakt. Zoals in de vorige hoofdstukken aan de orde kwam is de baan-baanmobiliteit in het agrofoodcluster niet heel hoog. Als de andere vormen van mobiliteit worden meegenomen dan ontstaat een geheel ander beeld. De instroom vanuit een niet-lange baan naar een lange baan kwam voor het totale agrofoodcluster uit op 38.700 en de uitstroom vanuit een lange baan naar een niet-lange baan op 23.700 (zie Figuur 13). Inclusief de baan-baanmobiliteit komt de totale instroom uit op 56.000 en de uitstroom op 46.900. De interne mobiliteit (baanwisselingen binnen het agrofoodcluster) is 11.400. Per saldo resteert een banengroei van 9.100 in 2007. De totale turbulentie (som van alle externe in- en uitstroom als percentage van het totaal aantal lange banen) komt daarbij uit op 25%.¹⁵

Onderstaand figuur geeft een beeld van de totale mobiliteit van het agrofoodcluster.

Figuur 13 Totale mobiliteit* van het agrofoodcluster in 2007



NB: de categorie 'rest agrofood' is voor het totale agrofoodcluster niet van toepassing, aangezien alle baan-baanmobiliteit binnen het agrofoodcluster als interne mobiliteit wordt gezien.

Als gevolg van afrondingen tellen aantallen niet altijd op tot het totaal.

* Er is gecorrigeerd bij zowel de overige instroom als overige uitstroom voor scholieren/studenten met een lange bijbaan (6-12 maanden). Dit aantal wordt geschat op 8.700 aan de in- en uitstroomkant.

Bron: CBS, SSB Banen in combinatie met het SEC-bestand; bewerking EIM

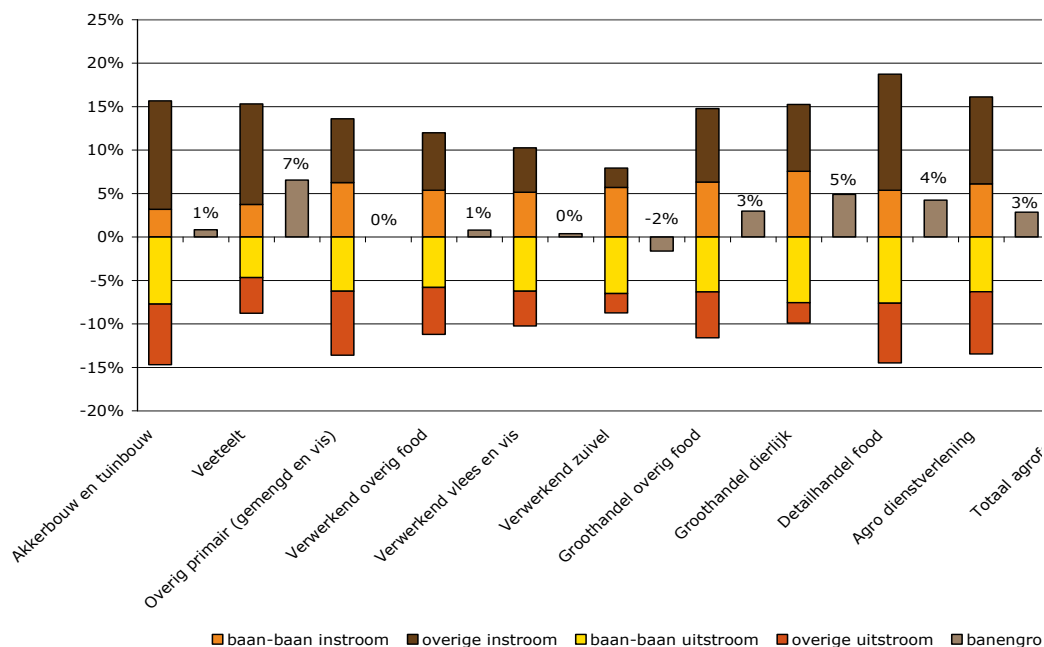
Ongeveer 1/6^e van de overige uitstroom keert overigens op een later moment (na meer dan drie maanden, maar binnen twee jaar) alsnog terug in het agrofoodcluster. Degenen die terugkeren, gaan voor het overgrote deel weer in de sector werken waar ze zijn uitgestroomd. Meer hierover in paragraaf 4.4.4

¹⁵ Inclusief de interne mobiliteit komt de turbulentie uit op 29%.

4.4.2 Totale mobiliteit naar deelsectoren

Figuur 14 geeft een beeld van de totale mobiliteit per deelsector, verdeeld naar in- en uitstroom en de banengroei die hier per saldo uit ontstaat. De totale mobiliteit verschilt sterk per deelsector. Dit wordt vooral veroorzaakt door de niet-baan-baanmobiliteit.

Figuur 14 Totale mobiliteit in het agrofoodcluster naar deelsector*, 2007



* Er is gecorrigeerd bij zowel de overige instroom als overige uitstroom voor scholieren/studenten met een lange bijbaan (6-12 maanden). Dit aantal wordt geschat op 8.700 aan de in- en uitstroomkant.
Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

Correctie niet-baan-baanmobiliteit

In de polisadministratie wordt de niet-baan-baanmobiliteit in vooral de deelsectoren akkerbouw en tuinbouw en detailhandel food vertekend door het feit dat in deze deelsectoren scholieren en studenten bijbanen hebben van meer dan 6 maanden, maar korter dan een jaar. Ze stromen vanuit het onderwijs in een baan, maar stromen binnen een jaar weer uit naar het onderwijs. Hun hoofdactiviteit is en blijft derhalve onderwijs. Omdat het niet om een verandering van hoofdactiviteit gaat, zijn ze bij overige instroom en overige uitstroom in mindering gebracht.

In de akkerbouw en tuinbouw gaat het om ca. 3.600 bijbanen van studenten en in de detailhandel food om 1.900 bijbanen. De impact van deze bijbanen op de mobiliteit is bij zowel de in- als uitstroom 4,9 resp. 2,7 procentpunt. Bij de overige deelsectoren gaat het in totaal om 3.200 bijbanen. Voor het totale agrofoodcluster gaat het om 8.700 bijbanen van scholieren en studenten met een impact op de mobiliteit van 2,1 procentpunt bij zowel de in- als uitstroom.

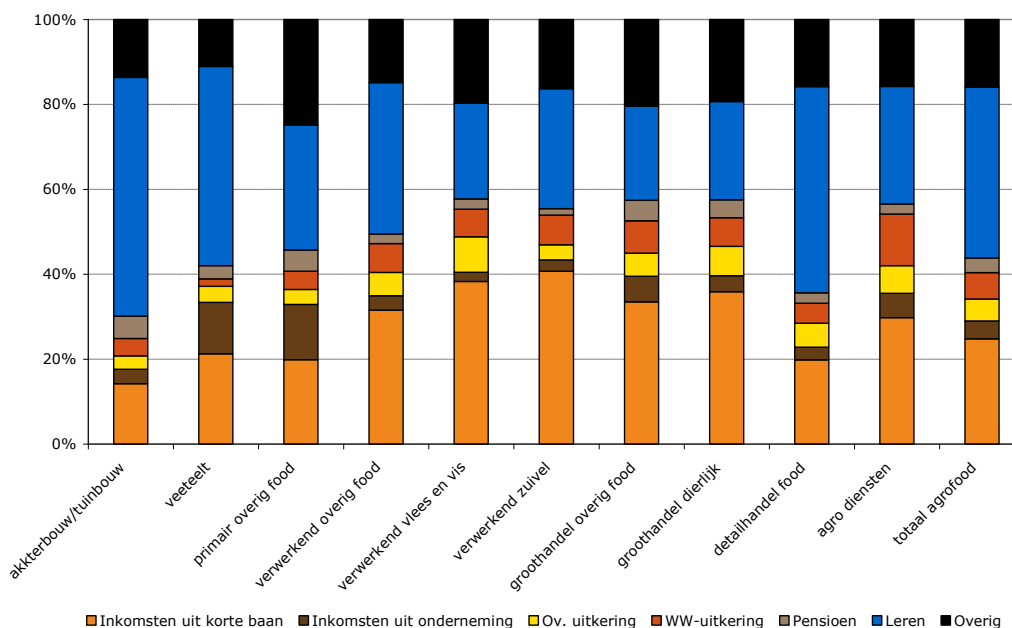
4.4.3 Categorieën overige in- en uitstroom

De overige instroom omvat diverse categorieën. Het bestand sociaaleconomische categorie van het CBS geeft een beeld wat iemand voor inkomens bron heeft voorafgaande aan de lange baan en volgend op de lange baan in 2007
Het betreft hier om de volgende categorieën:

- korte baan werknemer
- zelfstandig ondernemer
- werkloos met ww-uitkering
- andere uitkeringen
- scholing
- (pre)pensioen
- overig (vooral niet-uitkeringsgerechtigden en migranten)

De belangrijkste categorieën instroom vanuit een niet-langebaan betreffen personen met een korte baan en scholieren en studenten. Bij scholieren en studenten is gecorrigeerd voor bijbanen (zij stromen veelal binnen het jaar weer uit) als studie de hoofdactiviteit is. Bij de veeteelt en overig primair speelt de overgang van zelfstandige ondernemer naar een lange baan als werknemer ook nog een rol van betekenis. Bij de agrodiensten is het aandeel instroom van werklozen met een WW-uitkering nog aanzienlijk. Onderstaand figuur geeft een beeld van de verdeling van de overige in- en uitstroom naar de bovengenoemde categorieën.

Figuur 15 Overige instroom per deelsector van het agrofoodcluster naar sociaaleconomische categorie voorafgaand aan instroom, 2007*



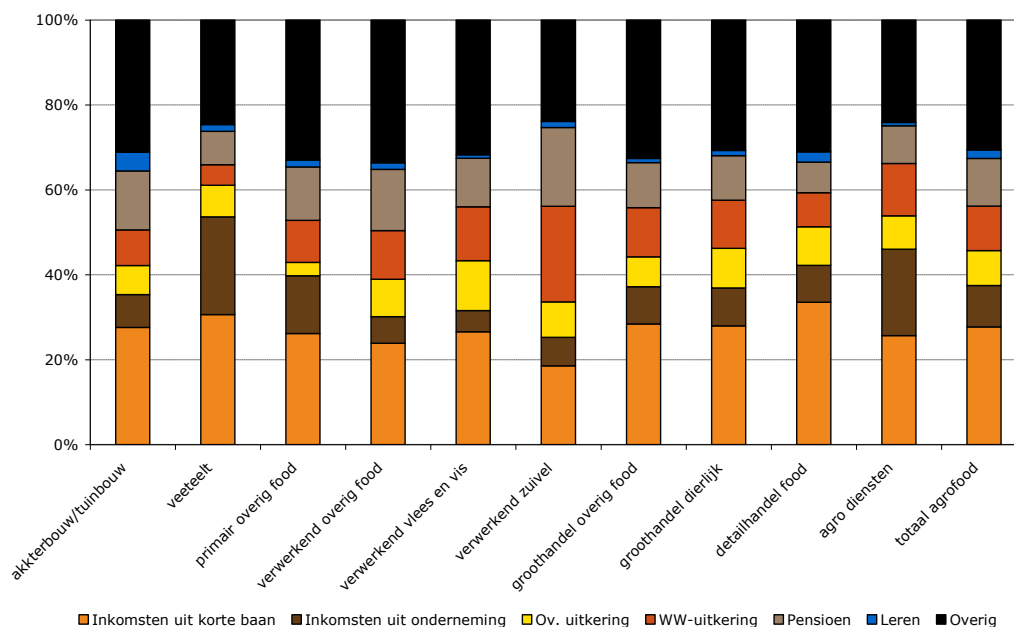
* Gecorrigeerd voor scholieren/studenten met een lange bijbaan (6-12 maanden).

Bron: CBS, SSB Banen in combinatie met het SEC-bestand

Van de uitstroom uit een lange baan is eenzelfde type verdeling te maken. De belangrijkste uitstroom vindt plaats naar een korte baan. Bij de studie dient ook hier te worden opgemerkt dat dit is na correctie voor scholieren en studenten die stoppen met een lange bijbaan (> 6 maanden) en vervolgens alleen nog onderwijs volgen. In de veeteelt en de agrodiensten stromen relatief veel werknemers uit van een lange baan naar het zelfstandig ondernemerschap. De uitstroom richting WW valt over het algemeen mee. Deze vorm van uitstroom is wel bovengemiddeld in de vlees- en visverwerkende industrie, de zuivelindustrie en de agro dienstverlening.

(Pre)pensionering is opvallend groot in de zuivelindustrie. Deze deelsector is ook het meest vergrijsd. Pensionering is ook bovengemiddeld in de andere delen van de verwerkende industrie.

Figuur 16 Overige uitstroom uit het agrofoodcluster naar sociaaleconomische categorie volgend op uitstroom, 2007*



* Gecorrigeerd voor scholieren/studenten met een lange bijbaan (6-12 maanden).

Bron: CBS, SSB Banen in combinatie met het SEC-bestand

4.4.4 Uitstroom nader gespecificeerd

Werknemers kunnen om verschillende redenen uitstromen uit een lange baan. In de vorige paragraaf is een onderscheid gemaakt tussen uitstroom als gevolg van baan-baanmobiliteit en overige uitstroom. De laatste categorie bestaat uit werknemers die uitstromen naar pensioen, zelfstandig ondernemerschap, een uitkering, school/studie, etc. De overige uitstroom bevat ook personen die vanuit een lange baan in een korte baan uitstromen (en niet binnen drie maanden in een nieuwe lange baan starten, anders zou het baan-baanmobiliteit zijn geweest). Hierna wordt dieper ingegaan op de groep die uitstroomt uit een lange baan (in 2007), niet als gevolg van baan-baanmobiliteit.

Terug naar een lange baan

Voor de helft van werknemers uit het agrofoodcluster die in 2007 uitstroonden uit een lange baan, geldt dat ze na meer dan 3 maanden – en binnen maximaal 24 maanden

16

¹⁶ Deze personen zijn in 2007 uitgestroomd uit een lange baan en worden in 2007 of 2008 weer terugvonden in een lange baan. De maximale duur tussen de twee lange banen bedraagt 24 maanden (iemand kan in januari 2007 uitstromen en in december 2008 instromen). In de praktijk zal de tijd tussen twee lange banen veel minder dan 24 maanden bedragen (maar uiteraard wel meer dan 3 maanden).

- toch weer werkzaam waren in een lange baan. De percentages voor de drie hoofdsectoren verschillen niet veel van elkaar (primaire agrosector 52%, verwerkende industrie 49%, handel en dienstverlening 49%). Let wel, ofschoon de periode tussen de twee lange banen ten minste 3 maanden bedraagt, kan men in de tussentijd wel een korte baan hebben gehad.

Van deze groep werknemers is tevens onderzocht in welke sector ze weer instroomden in een lange baan nadat ze zijn uitgestroomd uit een lange baan in het agrofoodcluster in 2007. Dit staat weergegeven in Tabel 17.

Tabel 17 Uitstroom lange baan 2007, instroom lange baan 2007/2008 (na meer dan 3 maanden), naar sector in het agrofoodcluster

| Van ↓ | Naar → | Primaire agrosector | Verwerkende industrie | Handel en dienstverlening | Overig (niet agro) | Totaal |
|---------------------------|--------|---------------------|-----------------------|---------------------------|--------------------|--------|
| Primaire agrosector | | 37% | 1% | 5% | 56% | 100% |
| Verwerkende industrie | | 1% | 25% | 4% | 70% | 100% |
| Handel en dienstverlening | | 2% | 2% | 29% | 67% | 100% |
| Totaal agrofood | | 12% | 7% | 16% | 65% | 100% |

Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

Uit de tabel blijkt dat gemiddeld tweederde van de werknemers uiteindelijk buiten het agrofoodcluster weer instroomt in een lange baan. In de primaire agrosector is dit aandeel met 56% het laagst, in de verwerkende industrie met 70% het hoogst. De rest van de werknemers stroomt vooral weer terug in de eigen sector. Dit geldt het sterkst in de primaire agrosector.

De gegevens komen redelijk overeen met de bestemming van het personeel dat in het agrofoodcluster van baan verandert (zie Tabel 9). Wel is het zo dat de werknemers die uitstromen en weer instromen in een lange baan 'honkvaster' zijn dan de werknemers die van baan veranderen. De uitwisseling tussen de verschillende sectoren is daarentegen kleiner in vergelijking met de werknemers die van baan veranderen.

Van lang naar kort

Ongeveer één op twaalf werknemers die in 2007 zijn uitgestroomd uit een lange baan in het agrofoodcluster, is in de periode tot eind 2008 op enig moment nog werkzaam geweest in een korte baan (in of buiten het agrofoodcluster). De verschillen tussen de sectoren zijn vrij groot. In de primaire agrosector ligt het aandeel op 13%, terwijl dit in de verwerkende industrie en de handel en dienstverlening met respectievelijk 5% en 7% veel lager ligt. Het betrekkelijk grote aandeel binnen de primaire agrosector wordt deels verklaard door het groter aandeel jongeren in de sector. Een deel van de lange banen van jongeren in deze sector zal in de praktijk namelijk een bijbaan zijn geweest (zie ook het kader in paragraaf 2.2). Het is aannemelijk dat met name deze uitstroom op een later moment wordt teruggevonden in een korte baan.

Van werknemer naar...

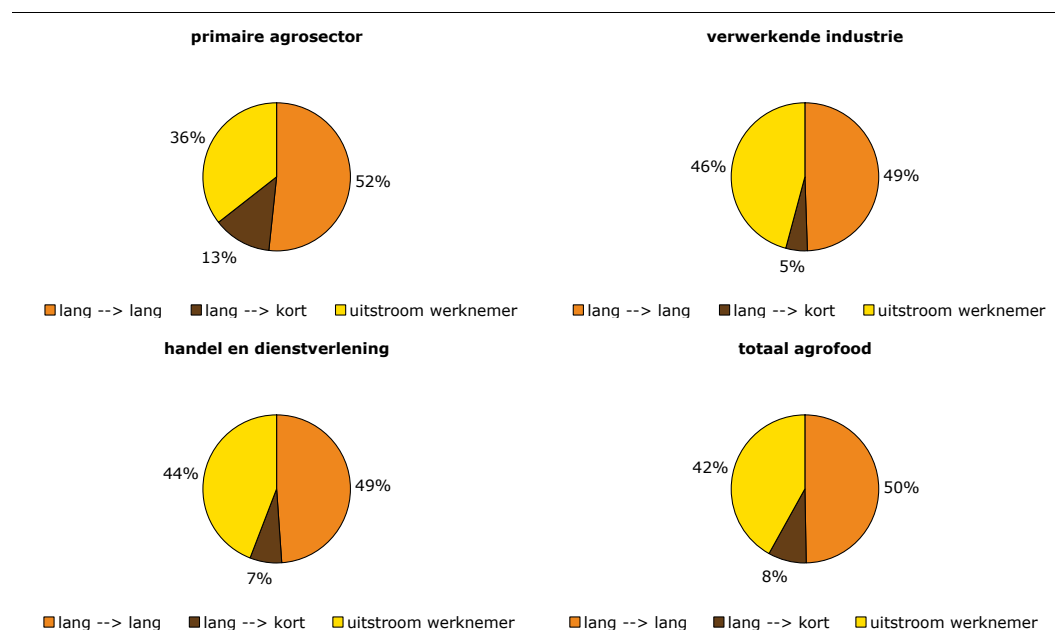
Tot slot het resterende deel. Dit betreft de werknemers die in 2007 zijn uitgestroomd uit een lange baan in het agrofoodcluster, en daarna niet meer werkzaam zijn geweest als werknemer tot 2008. Binnen deze groep vallen onder meer mensen die met pensioen zijn gegaan, uitgestroomd zijn in een uitkering, als zelfstandige aan de slag zijn gegaan of

vanwege een studie zijn gestopt met werken. Voor het totale agrofoodcluster gaat het om 42% van de totale uitstroom in 2007. Binnen de primaire agrosector is deze groep relatief het kleinst (36% van de totale uitstroom in 2007). In de verwerkende industrie en de handel en dienstverlening is het percentage vergelijkbaar (respectievelijk 46% en 44%).

Resumé

Onderstaande diagrammen tonen de uitstroom per sector naar de verschillende categorieën zoals in deze paragraaf besproken.

Figuur 17 Specificatie van de uitstroom uit een lange baan in het agrofoodcluster in 2007



Lang → lang = uitstroom uit een lange baan in 2007, instroom in een lange baan in 2007/2008 (na meer dan 3 maanden).

Lang → kort = uitstroom uit een lange baan in 2007, instroom in een korte baan in de periode tot eind 2008.

Uitstroom werknemer = uitstroom uit een lange baan in 2007, niet meer werkzaam als werknemer in de periode tot eind 2008.

Bron: CBS, SSB Banen o.b.v. polisadministratie UWV; bewerking EIM

4.5 De vraag naar personeel tot 2020

4.5.1 Prognosemodel en uitgangspunten

Inzet PRISMA-model

De prognoses zijn in twee stappen opgezet. In de eerste stap is een prognose van de te verwachten werkgelegenheidsontwikkeling gemaakt voor de periode 2009-2020. Hiervoor wordt het EIM-model PRISMA-M gebruikt dat simultaan voor 20 sectoren een schatting maakt van productiegroei en werkgelegenheidsontwikkeling op basis van veronderstellingen rond wereldhandel, overheidsbeleid en investeringsgedrag. Het is een structuurmodel dat de ontwikkelingen van sectoren in kaart brengt. Voor dit project is het model uitgebreid met de 10 deelsectoren van het agrofoodcluster. De prognoses van het aantal werknemers levert, voor zover sprake is van een positieve ontwikkeling, de uitbreidingsvraag op.

In de tweede stap is gekeken naar de te verwachten uitstroom van personeel. Voor zover geen sprake is van krimp zullen de personen die deze banen bezetten, in principe worden vervangen. Dit is de zogenaamde vervangingsvraag. De vormen van uitstroom zijn: baan-baanmutaties, pensionering en overige uitstroom (vooral emigratie, het stoppen met werken en arbeidsongeschiktheid). De omvang van het aantal gepensioneerden wordt vastgesteld op basis van de leeftijd in 2008. Alle personen die in 2008 een leeftijd hadden van 53 jaar en ouder zullen in 2020 zijn uitgestroomd. Bij de overige categorieën is gekeken naar de voortschrijdende trend.

EIM zet dit model frequent in. In 2010 is het model gebruikt voor het maken van middellange termijnverkenningen (EZ), een arbeidsmarktanalyse van de duurzame agrosector tot 2020 (EZ/LNV), een arbeidsmarktanalyse Deltatechnologie tot 2020 (NWP) en voor de studie arbeidsmarktprognoses 2011-2012 met een doorkijk tot 2016 (UWV Werkbedrijf).

De uitgangspunten

Voor de uitgangspunten van het model is aansluiting gezocht bij prognoses en scenario's van het CPB. Voor 2009 en 2010 is gebruik gemaakt van de prognoses uit het Centraal Economisch Plan 2010 (2010), resp. 2011 (2011). Voor de periode 2011 – 2015 is gebruik gemaakt van de Actualisatie Economische Verkenning 2011-2015 (2010). Voor de resterende periode 2016-2020 is geput uit Vier Vergezichten op Nederland (2004). Deze laatste studie betrof een scenariostudie met een doorkijk tot 2020 en 2040.

De scenario's uit Vier Vergezichten richten zich op toekomstige ontwikkelingen op Nederlands en Europees niveau en zijn omgeven met twee sleutelonzekerheden. De eerste betreft de mate waarin landen bereid en in staat zijn om internationaal samen te werken. De centrale vraag is of grensoverschrijdende problemen zoals veiligheid, milieuvraagstukken en handelsliberalisatie op Europees of mondiaal niveau worden aangepakt. De tweede sleutelonzekerheid is de hervorming van de collectieve sector. De druk op de collectieve sector wordt de komende periode steeds groter door de trends van vergrijzing, verdergaande individualisering en een naar verwachting toenemende loonongelijkheid tussen hoog- en laagopgeleiden. De vraag is voor welk niveau van publieke voorzieningen de lidstaten zullen kiezen, en welke taken bij de overheid blijven en welke worden overgelaten aan de markt. De combinaties van de sleutelonzekerheden resulteren in vier scenario's (zie Figuur 18).

De scenario's zijn:

- *Global economy*: minder overheid, meer internationale samenwerking (wereldwijd)
- *Strong Europe* (meer overheid (solidariteit) en meer internationale samenwerking (m.n. binnen de EU)
- *Transatlantic Market*: minder overheid, minder internationale samenwerking (blokvorming)

- *Regional communities* (meer overheid (solidariteit), minder internationale samenwerking (sterk op eigen land gericht).

Meer internationalisering gaat gepaard met meer innovatie en meer immigratie, terwijl minder overheid gepaard gaat met individualisering en versobering van de sociale voorzieningen.

Figuur 18 Sleutelonzekerheden en de vier scenario's



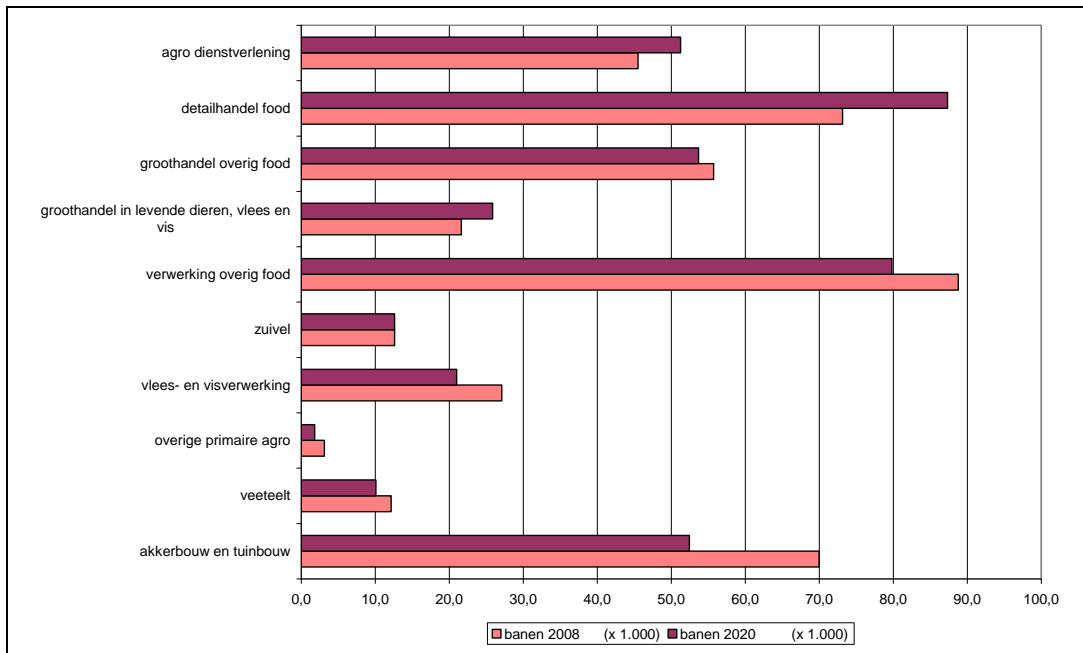
Bron: CPB (2004). Vier gezichten op Nederland.

Bij het maken van toekomstverkenningen wordt veelal gekozen voor een bandbreedte, waarbij de verwachting is dat de maatschappij zich vooral tussen de scenario's Strong Europe en Global Economy zal bewegen. De andere twee scenario's zijn minder plausibel. Er is hierbij gekozen voor het scenario Strong Europe.

4.5.2 De ontwikkeling van het aantal vaste banen tot 2020

Voor de periode 2009-2020 wordt voor het agrofoodcluster een lichte daling van het aantal lange banen verwacht van 14.000. Dit komt neer op een daling van 0,3% per jaar. Per deelsector zijn er grote verschillen. Alleen in de detailhandel food, de groothandel in levende dieren en vlees en de agrarische dienstverlening neemt de werkgelegenheid toe. De grootste stijging (14.000) vindt plaats in de detailhandel food (vooral supermarkten), terwijl als gevolg van schaalvergroting en arbeidsproductiviteitsstijging het aantal lange banen in de akkerbouw en tuinbouw met 17.500 afneemt. De grootste relatieve stijging is te vinden in de detailhandel food (1,5% per jaar); de relatief grootste daling in de overige primaire agro (vooral gemengd bedrijf). Onderstaande grafiek geeft hiervan een beeld.

Figuur 19 Ontwikkeling aantal lange banen per deelsector in het agrofoodcluster 2009-2020



Bron: EIM, mede op basis van CBS

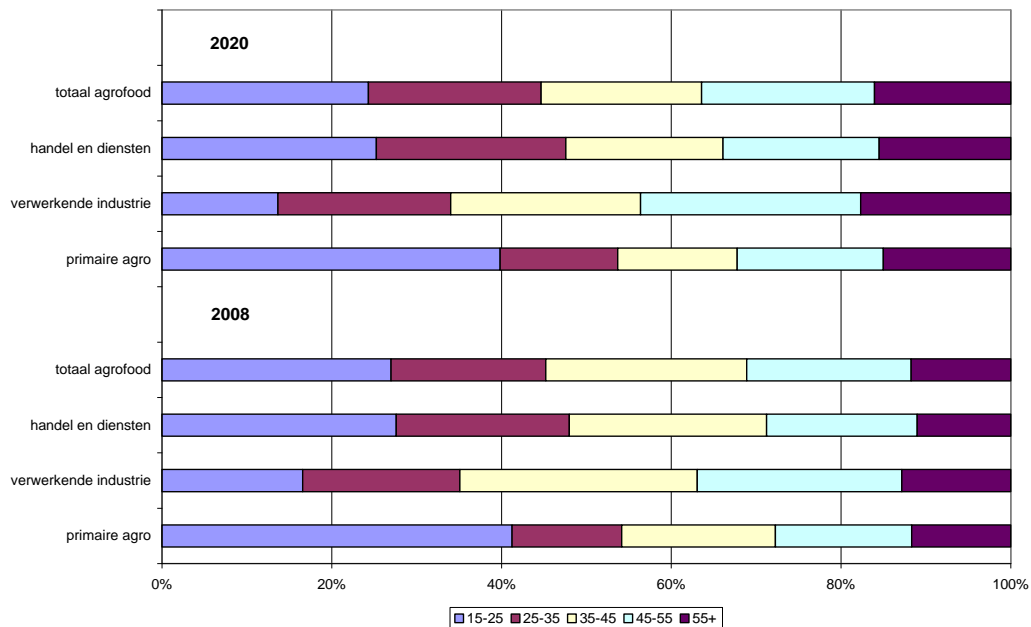
4.5.3 Leeftijdsverdeling werknemers lange banen 2020 versus 2008

De vergrijzing en ontgroening van de Nederlandse beroepsbevolking is terug te zien bij de leeftijdsverdeling van de werknemers van lange banen in 2020. Op basis van de bevolkingsprognose van het CBS is een schatting gemaakt van de gevolgen voor het agrofoodcluster.

Er treedt met name een verschuiving op in de richting van de groep 55 jaar en ouder. Dit gaat met name ten koste van de groep 35-45 jaar. Het aandeel van de groep tot 25 jaar daalt licht. De veranderde leeftijdsamenstelling hangt samen met de demografische ontwikkeling en de verschillen in mobiliteit tussen de leeftijdsgroepen.

Naar hoofdsectoren worden vergelijkbare patronen gezien. De ontgroening en vergrijzing is in de verwerkende industrie iets groter dan in de primaire agrosector en de handel en dienstensector.

Figuur 20 Leeftijdverdeling werknemers lange banen in het agrofoodcluster 2008 en 2020



het agrofoodcluster. Voor de vergelijking is 2020 naast 2008 geplaatst. Bron: EIM, mede op basis van CBS

4.5.4 De vervangings- en uitbreidingsvraag 2009-2020

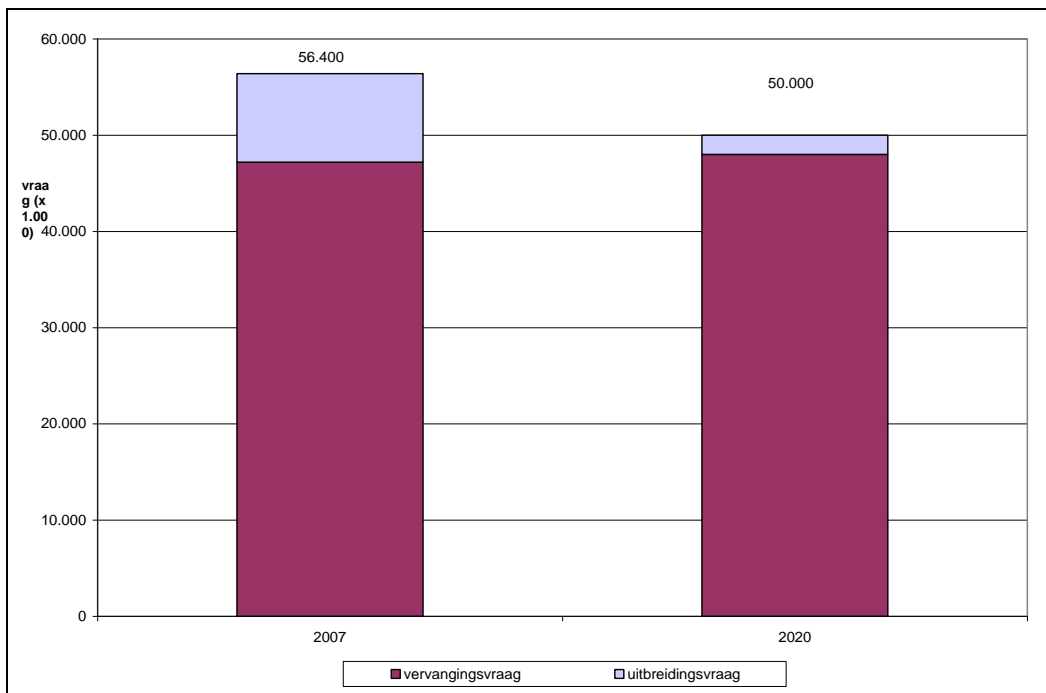
De vraag naar personeel binnen een sector is afhankelijk van de uitstroom van personeel dat vervangen moet worden als gevolg van baanveranderingen naar bedrijven buiten de sectoren, pensionering en andere uitstroom zoals arbeidsongeschiktheid, emigratie en vrouwen die (tijdelijk) stoppen met werken en de groei van de productie met bijbehorende vraag naar personeel.¹⁷ Dit zijn de zogenaamde vervangings- en uitbreidingsvraag.

Voor de periode 2009 - 2020 zijn naar schatting 604.000 nieuwe werknemers voor lange banen nodig. Dit komt neer op ongeveer 1,5 keer het totale aantal werknemers in 2008, Hiervan zijn naar schatting 24.000 nieuwe banen door uitbreiding en 580.000 banen die als gevolg van de uitstroom opnieuw bezet moeten worden.

Voor het jaar 2020 gaat het naar schatting om 50.000 banen, wat neerkomt op 13% van het totaal aantal banen. Ter vergelijking, in 2007 werden 56.400 banen ingevuld, ofwel 14% van het totaal aantal lange banen.

¹⁷ De uitstroom die leidt tot werkloosheid en bijstand is hierbij niet meegenomen. Dit omvat in principe banen die zijn komen te vervallen en daarmee niet vervangen worden.

Figuur 21 Uitbreidings- en vervangingsvraag in het agrofoodcluster, 2007 en 2020 (x 1.000)

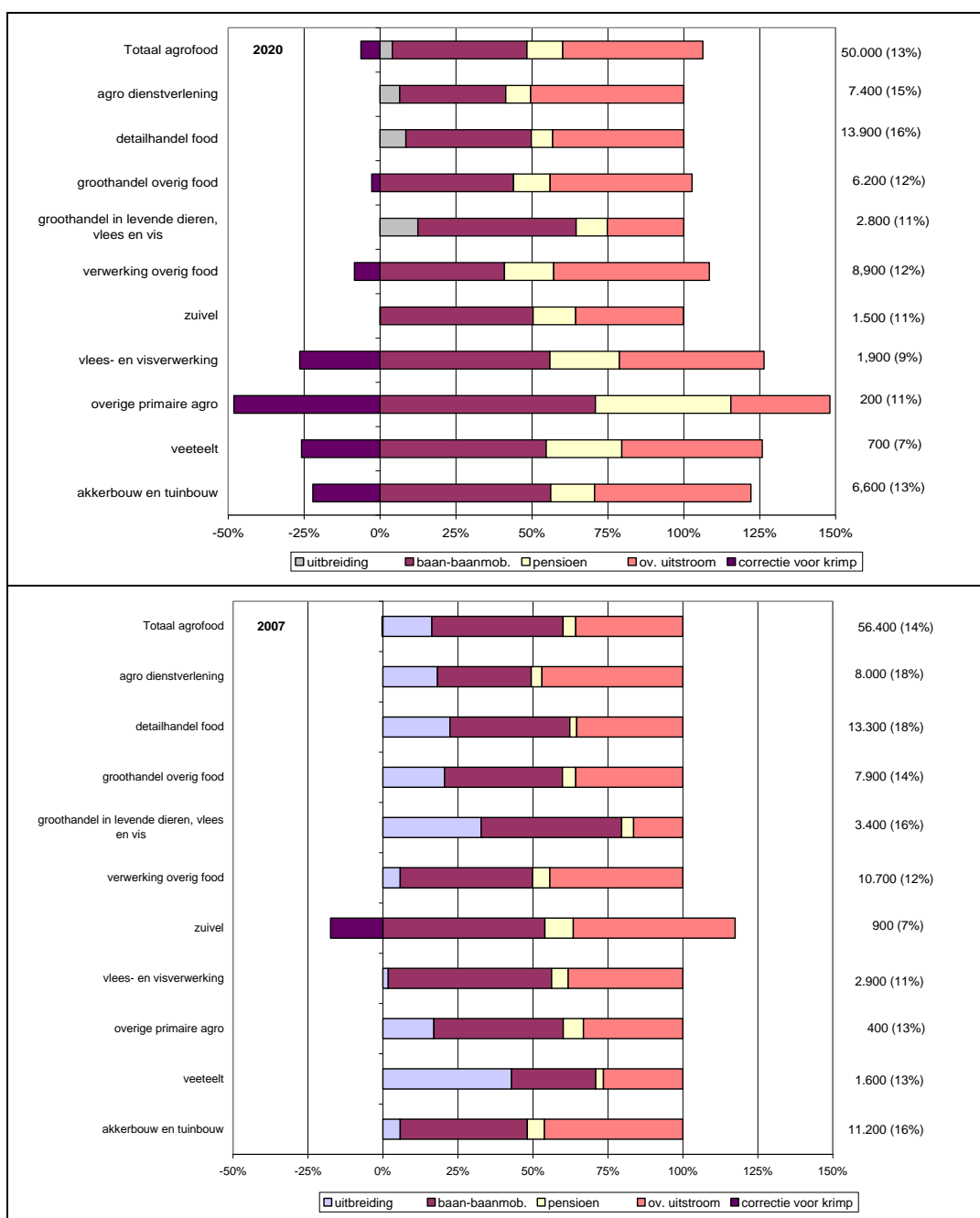


Bron: EIM, mede op basis van CBS

In totaliteit is de vraag iets afgenomen. Toch is de achtergrond van de vraag wel aanzienlijk veranderd. In 2007 was het belang van de uitbreidingsvraag veel groter dan in 2020. Dit komt doordat in de meeste deelsectoren de vraag naar arbeid structureel afneemt en 2007 een jaar van hoogconjunctuur was. Het belang van de baan-baanmobiliteit is in 2020 lager dan in 2007. Dit is echter deels een technische correctie, omdat 2007 een jaar van hoogconjunctuur was, terwijl voor 2020 verondersteld is dat het een conjunctuurneutraal jaar is.¹⁸ De toenemende vergrijzing heeft ook een drukkend effect. De vraag als gevolg van pensionering is in 2020 veel groter dan in 2007. Dit is een direct gevolg van de vergrijzing. De vraag tengevolge van de overige factoren is ook veel groter. Dit komt ondermeer doordat o.a. het effect van tijdelijke migratie groter wordt. Ook de overgang van een baan naar een niet-werksituatie en het stoppen van een bijbaan met het beëindigen van een studie blijft relatief omvangrijk. Het effect van prepensioen (als onderdeel van overige uitstroom) neemt af. In de primaire agrosector ligt de leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan al rond de 65 jaar (in de andere sectoren rond de 63,5 jaar).
 Figuur 19 geeft een beeld van de achtergrond van de vraag naar werknemers met een lange baan per deelsector in 2007 en 2020.

¹⁸ Het niveau van 2020 is gebaseerd op de structurele trend. Dit hangt samen met het feit dat het moment van hoog- en laagconjunctuur niet precies is in te schatten. Dit is bij prognoses een gangbare procedure.

Figuur 22 Achtergrond van de vraag naar werknemers met een lange baan in het agrofoodcluster, 2007 en 2020



Bron: EIM, mede op basis van CBS

In de meeste deelsectoren is naar verwachting in 2020 de vraag naar arbeid als percentage van de werkgelegenheid afgenomen. Alleen in de overige dienstverlening en zuivelindustrie is deze toegenomen. Het goeddeels wegvallen van de uitbreidingsvraag is hier in belangrijke mate de oorzaak van de afname. Nam in 2007 in negen van de tien deelsectoren het aantal banen toe (uitzondering is de zuivelindustrie), in 2020 is dat naar verwachting nog slechts in drie deelsectoren (de agrodienstverlening, groothandel in dieren, vlees en vis en de detailhandel food). De bijdrage van de pensionering van medewerkers aan de vraag naar lange arbeid neemt in alle deelsectoren toe. Daarentegen neemt de bijdrage van de baan-baanmobiliteit in bijna alle sectoren af. Alleen in de detailhandel food neemt deze toe.

4.6 Samenvatting en conclusies

Het aantal banen in het cluster agrofood is gedaald van 631.400 in 1999 naar 513.400 in 2008. Dit is een teruggang met gemiddeld 2,3% per jaar.

De teruggang van het aantal banen is voor een groot deel het gevolg van de daling van het aantal korte banen. Daalde het aantal lange banen met 0,6% per jaar, het aantal korte banen daalde met bijna 7% per jaar. Dit is vermoedelijk deels het gevolg van de opkomst van uitzendkrachten en zzp'ers. Het aandeel lange banen steeg hierdoor van 69% in 1999 tot 80% in 2008.

Een lange baan is in dit onderzoek gedefinieerd als een baan van tenminste 26 weken en minimaal 26 sociale verzekeringsdagen (kalenderdagen waarop feitelijk werk verricht is). Werknemers met een korte baan zijn hier werknemers met een dienstverband korter dan een half jaar en/of minder dan 26 gewerkte dagen. Beide typen betreffen arbeidscontracten bij een bedrijf in het agrofoodcluster. Uitzendkrachten (exclusief AB) zijn niet meegerekend.

De primaire akker- en tuinbouw is met ruim 120.000 banen in 2008 de grootste deelsector. Iets minder dan de helft daarvan betreft korte banen. In de andere deelsectoren is het aandeel korte banen zowel relatief als absoluut gezien veel kleiner. Als alleen gekeken wordt naar het aantal lange banen, dan is de verwerkende industrie overig food met ongeveer 90.000 lange banen de grootste deelsector.

De teruggang van het aantal korte banen zien we in alle subsectoren van het agrofoodcluster terug. Bij de lange banen is het beeld wisselend. De grootste teruggang vindt plaats in de vlees- en visverwerkende industrie (-3,8% per jaar), gevolgd door de akker- en tuinbouw en overig primair (-1,9% per jaar). De veeteelt is de enige deelsector waarin sprake is van een substantiële toename van het aantal lange banen toe (3,0% per jaar). Dit hangt nauw samen met de schaalvergroting die gepaard gaat met minder familiewerkers en meer mensen in dienst.

In alle sectoren is het aandeel lange banen dat vervuld wordt door werknemers van 55 jaar of ouder zeer sterk gestegen tussen 1999 en 2008. Dat geldt in iets mindere mate ook voor de groep 45-55 jaar. Het aandeel 25-35 jaar is sterk afgenomen. In het gehele cluster zal tot 2020 ongeveer 16% van het personeel uitstromen door pensionering. Bovendien zal in 2020 naar verwachting het aandeel 55+ hoger zijn dan het nu is. Gelet op de ontgroening van de arbeidsmarkt zal het aandeel jongeren (jonger dan 25) op de arbeidsmarkt tegen die tijd gedaald zijn.

In 2008 loopt het aandeel jongeren (25-) sterk uiteen. In de primaire sector betreft het 41% van de lange banen en in de verwerkende industrie 17%. Bij nadere analyse van de jongeren in de primaire agrosector blijkt dat de banen van deze jongeren sterk afwijken van de 'gemiddelde' baan. Een belangrijk deel van de banen voor jongeren in de primaire agrosector betreft kleine baantjes van 1-2 dagen voor een periode > 1 jaar (15.500) en baantjes van relatief korte duur (6.100). Daarnaast omvatten de banen van de jongeren ook de arbeidscontracten van de BBL-ers (in 2007 circa 7.600).

Een andere bijzondere groep in de primaire agrosector vormen de bijbaantjes van scholieren en studenten. In 2007 waren dit er naar schatting 3.800.

Een nadere onderverdeling van de jongeren in de primaire agrosector laat zien dat 45% jonger is dan 18 jaar, 37% is tussen de 18 en de 22 jaar en 18% is 22 -25 jaar.

De baan-baanmobiliteit is vooral hoog voor de groep 18-22 jaar.

In het gehele agrofoodcluster is 60% van de lange banen laaggeschoold werk. 11% betreft hooggeschoold werk. In de primaire sector is deze verhouding nog wat schever.

Agrarische beroepen vormen 50% van de lange banen in de primaire agrosector. Technische beroepen (40% lange banen verwerkende industrie) en economisch/administratieve beroepen (41% lange banen handel en dienstverlening) volgen ook de verwachting. Overlap bestaat in de verwerkende industrie (32% economisch/administratief) en de handel en diensten (15% agrarisch en 17% technisch).

Baan-baanmobiliteit is in dit onderzoek gedefinieerd als een overgang van een lange baan naar een andere lange baan. Daarbij is een maximale periode van 90 dagen gesteld voor zowel de overlap tussen oude en nieuwe baan als voor een periode zonder baan. Als deze periode langer is, is sprake van respectievelijk twee banen naast elkaar en van uit- en instroom.

De mate waarin baan-baanmobiliteit optreedt, is sterk afhankelijk van de conjunctuur. In de periode 1999-2008 ligt het percentage tussen 5,9% (2000, hoogconjunctuur) en 9,1% (2004, laagconjunctuur). Over de gehele periode speelt verder mee dat sprake is van (beperkte) krimp.

In vergelijking met de deelperiode 1999-2003 is het aandeel 'geen baanverandering' aanzienlijk gestegen in de periode 2004-2008. Dit hangt deels samen met de vergrijzende populatie, maar ook per leeftijdsklasse komt een lagere mobiliteit naar voren. Twee en meer baanwisselingen komt ongeveer even vaak voor.

Het grootste deel van de baan-baaninstroom is afkomstig van buiten het agrofoodcluster. Ook het aandeel van mobiliteit binnen de sector is substantieel, vooral in de primaire sector. De instroom vanuit een van de andere sectoren in het agrofoodcluster is in alle drie de sectoren zeer gering. Het beeld voor de baan-baanuitstroom is vergelijkbaar. De meerderheid (2/3) van de uitstroom gaat het cluster uit. Dit ondersteunt de notie dat de regionale arbeidsmarkt leidend is in verhouding tot de sectorale arbeidsmarkt.

Als gekeken wordt met welke sectoren buiten het cluster baan-baanmobiliteit plaatsvindt, valt in eerste instantie de instroom vanuit de uitzendsector naar de verwerkende industrie en de primaire sector op. Het beeld is verder in grote lijnen vergelijkbaar voor de drie sectoren. Belangrijke andere sectoren zijn uitzendsector (ook instroom en uitstroom handel en dienstverlening), detailhandel en financiële en zakelijke dienstverlening, Voor de verwerkende industrie speelt de overige industrie een rol van betekenis.

De deelsectoren laten globaal hetzelfde beeld zien. Alleen overig primair (uitwisseling met andere deelsectoren primaire agro) en zuivelindustrie (amper mobiliteit (2%) binnen de deelsector) wijken af.

Van de personen die in zowel in 1999 als in 2008 een lange baan hadden en in 1999 in het agrofoodcluster werkzaam waren (321.262), verandert 47% in de gehele periode niet van baan. 29% verandert één keer van baan, 15% twee keer en 10% drie keer of meer. De mensen met een lange baan zijn daarmee redelijk 'honkvast'. Er zijn daarbij grote verschillen tussen de leeftijdsgroepen (indeling o.b.v. leeftijd in 1999): onder de groep 55+ is maar liefst 80% niet van baan veranderd, terwijl in de groep 25- maar 27% niet van baan is veranderd.

In lijn hiermee neemt de baan-baanmobiliteit sterk af naarmate personen met een lange baan ouder worden: in de periode 1999-2008 lag de gemiddelde mobiliteit van jongeren tot 25 jaar op 12% en die van de groep 25-35 op 11,3%, terwijl de mobiliteit van de ouderen vanaf 55 jaar op slechts 1,8% lag. Dit beeld is globaal in alle drie de sectoren terug te zien.

Voor de lagere beroepen is de mobiliteit doorgaans het hoogst. Vaker dan bij hogere beroepen vindt echter geen verandering van (deel)sector plaats.

In 2007 was er in het totale agrofoodcluster een instroom bij 56.000 banen en een uitstroom bij 46.900 banen. Per saldo kwamen er 9.100 banen bij.

De instroom had betrekking op 17.200 baan-baanmutaties (lange banen) en een instroom in 38.700 banen vanuit een niet-langebaansituatie. Bij de uitstroom ging het 23.200 mutaties vanuit een baan-baansituatie en om 23.700 mutaties naar een niet-langebaansituatie. De mobiliteit binnen het totale agrofoodcluster had betrekking op 11.400 banen.

De instroom vanuit een niet-langebaansituatie wordt vooral bepaald door de instromers vanuit het onderwijs en banen van korte duur. Ook de restgroep is belangrijk. Dit zijn immigranten (vooral uit Midden- en Oost-Europa) en personen die vanuit een niet-uitkeringssituatie de arbeidsmarkt betreden (NUG-ers).

De uitstroom naar een niet-langebaansituatie heeft vooral betrekking op de uitstroom naar een baan van korte duur en ook hier weer een grote restgroep van vooral emigranten en niet-uitkeringsgerechtigden.

Naar deelsector bezien zijn bij de instroom zelfstandige ondernemers in de veeteelt en overige primaire agro nog van belang en personen met een WW-uitkering in de deelsector agrodienstverlening.

In de deelsector zuivelindustrie en in iets mindere mate de akkerbouw en tuinbouw en de overige verwerkende industrie is bij de uitstroom de pensionering van ouderen van relatief groot belang. De uitstroom naar de WW is met name in de zuivelindustrie bovengemiddeld. De uitstroom naar zelfstandig ondernemerschap is bovengemiddeld in de veeteelt, de agrodienstverlening en de overige primaire agro.

Ongeveer de helft van de werknemers die in 2007 zijn uitgestroomd uit een lange baan in het agrofoodcluster, is na meer dan drie maanden (maar binnen twee jaar) toch weer werkzaam in een lange baan. Van deze groep gaat ongeveer een derde weer aan de slag in het agrofoodcluster en dan met name in de sector waar men eerder is uitgestroomd. Het resterende deel gaat buiten het agrofoodcluster werken. Het beeld per sector is vergelijkbaar met de in- en uitstroom als gevolg van baan-baanmobiliteit.

Het aantal lange banen neemt naar verwachting in de periode 2009-2020 af met 14.000. Dit komt neer op een jaarlijkse teruggang met 0,3%. Alleen in de deelsectoren detailhandel food, groothandel in levende dieren en vlees en de agrodienstverlening neemt de werkgelegenheid toe.

De komende jaren neemt het aandeel van de groep ouderen toe van 12% in 2008 tot 16% in 2020. Tegelijkertijd neemt het aandeel jongeren af. De grootste afname is echter te zien bij de groep 35-45 jaar. Voor deze groep daalt het aandeel van 24% naar 19%. De veranderde leeftijdsamenstelling hangt samen met de demografische ontwikkeling en de verschillen in mobiliteit van leeftijdsgroepen.

De uitbreidingsvraag van arbeid zal in 2020 lager liggen dan in 2007, terwijl de vervangingsvraag hoger zal liggen. De bijdrage van de baan-baanmobiliteit neemt iets af, terwijl de bijdrage van pensionering van huidig personeel en die van de overige factoren toeneemt. De totale vraag naar arbeid wordt voor 2020 geschat op 50.000 in te vullen banen, tegenover 56.400 in 2007.

Voor de totale periode 2009-2020 ligt de totale vraag naar personeel voor lange banen op 604.000. Dit is ongeveer 1,5 keer de totale werkgelegenheid van lange banen in 2008. De vervangingsvraag heeft hierin een aandeel van ruim 95%.

5.MOTIVATIE IN KAART

Verbinden op mobiliteit in het agrofoodcluster

5. Motivatie in kaart

5.1 Opzet motivatieonderzoek

Motivatie-onderzoek, redenen om al dan niet mobiel te worden

In dit hoofdstuk werken we toe naar het geordend weergeven van de onderzoeksresultaten van het motivatie-onderzoek. Eerst werken we het doel van het motivatie-onderzoek uit, daarna geven we aan welk model we gebruiken om de motivatie voor mobiliteit te onderzoeken en vervolgens worden de resultaten van het onderzoek gegeven. We sluiten af met een samenvatting en conclusie.

Doel: inzicht in redenen van mobiliteit en handvatten creëren om mobiliteitsstromen te beïnvloeden

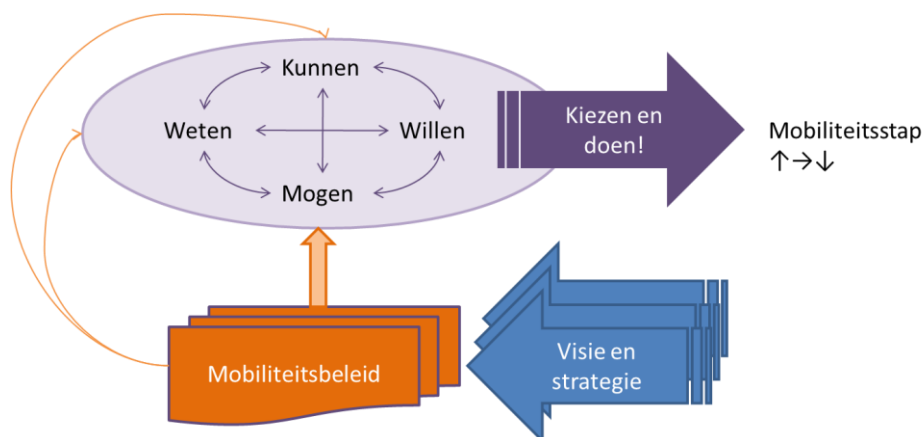
In het motivatieonderzoek achterhalen we de motivatie om al dan niet van werk te veranderen en de sector in dan wel uit te stromen. We achterhalen op welke onderdelen medewerkers ondersteund kunnen worden en op welke manier het agrofoodcluster interessant kan blijven voor (nieuwe) medewerkers. Dit hebben we onderzocht door open groepsinterviews en deskresearch.

Het resultaat is een herkenbare en gedragen typering van medewerkers in de agrofood en hun redenen om al dan niet mobiel te worden. In de conclusie geven we antwoord op de vraag: Waarom nemen (potentiele) medewerkers de mobiliteitsbeslissingen die ze nemen en hoe zijn die te beïnvloeden?

Onderzoeksmodel motivatie voor mobiliteit

Starten vanuit de werknemer

Het startpunt van dit onderzoek is de individuele werknemer en zijn motivatie om al dan niet mobiel te worden. Vrij naar Gaspersz & Ott (1996) hanteren we daarin een model waarin het individu op basis van kunnen, weten, willen en mogen komt tot een mobiliteitsbeslissing (zie figuur). Onder **mobiliteit** verstaan we **de verandering van functie en/of werkgever. De verandering kan ook bestaan uit een overgang naar eigen ondernemerschap en uitstroom naar het (tijdelijk) niet actief (meer) zijn op de arbeidsmarkt.** De mobiliteitsstap valt te typeren als een carrieregerichte stap, een horizontale stap of een neergaande stap. Daarnaast zijn er werknemers die al dan niet bewust kiezen om geen mobiliteitsstap te maken.



Een belangrijk uitgangspunt in dit onderzoek is dat het initiatief nemen voor het al dan niet maken van een mobiliteitsstap primair ligt bij de individuele werknemer. (Vrijwillige) Mobiliteit is van groot belang voor de werknemer: hij of zij streeft op die manier naar een gunstigere arbeidssituatie en genereert daarmee een hogere mate van tevredenheid (Gesthuizen, 2005). In ons model wordt dat vertaald in kunnen, willen en weten. Het mogen ligt deels buiten de individuele werknemer:

- **Kunnen:** om mobiel te worden moet ik ook (andere) 'dingen' kunnen. Mensen hebben dan het vermogen om zich effectief aan te passen aan veranderingen. Als mensen vanuit deze motivatie mobiel zijn, zijn ze beweeglijk vanuit de **eigen competenties, werkervaring, vakkennis en opleidingen**.
- **Weten:** om mobiel te worden moet ik weten wat mijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn. Belangrijke voorwaarden om van baan te wisselen zijn volgens de SER; beschikbaarheid van **informatie over huidige en toekomstige baanmogelijkheden**, goed loopbaanbeleid, opleidingsmogelijkheden en (inkomens) zekerheid om een overstap te durven maken (SER, 2011).
- **Willen:** om mobiel te worden moet ik iets anders willen. In navolging van Knies & Leisink (2008) maken we onderscheid tussen het belang dat werknemers hechten aan arbeidsmotieven *in het algemeen* en de arbeidsmotieven bij de beslissing van baan te veranderen. Die komen niet noodzakelijk overeen. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat salaris en interessant werk vaak genoemd worden als de belangrijkste *work values* (Knies & Leisink, 2008). Volgens het onderzoek van Steijn (2003) zijn vertrekmotieven hoofdzakelijk onvrede met de arbeidsinhoud en daaropvolgend onvrede met het management (*push*). Bij indiensttreding zijn baangerelateerde factoren zoals salaris en interessant werk bepalend (*pull-factoren, gelijk aan de belangrijkste work values*) (Thomas & Wise, 1999). In het onderzoek zijn we gericht op de arbeidsmotieven bij de beslissing van baan te veranderen en maken we een onderscheid tussen **push en pull motieven**.
- **Mogen:** om mobiel te worden heb ik mijn (huidige) werkgever en/of de vakbond nodig. De vrijheidsgraden die de werknemer heeft om tot een mobiliteitstap te komen, kunnen meer (vrijwillig) of minder (gedwongen, zoals ontslag, afloop contract, etc) binnen de eigen invloedssfeer liggen. We verwachten verschillen in motivering tussen vrijwillige en gedwongen mobiliteit. Bij vrijwillige mobiliteit verwachten wij ook verschillen bij individuen op basis van het **mobiliteitsbeleid** van de bedrijven waarin men werkzaam is.

We hanteren 5 gangbare thema's om deze algemene motieven te richten:

- Arbeidsinhoud
- Arbeidsverhoudingen
- Arbeidsvoorwaarden
- Arbeidsomstandigheden
- Arbeidsmarktpositie

In de groepsinterviews hebben we achterhaald welke mobiliteitsstappen medewerkers in de afgelopen 10 jaar hebben gemaakt, op basis daarvan ingedeeld in de categorieën ↑, →, ↓, ● (respectievelijk; carrieregerecht, horizontale, neergaande stap of geen stap). Daarnaast hebben we op persoonskenmerken ingedeeld (jong/oud, man/vrouw).

In het groepsinterview is de volgende matrix ingevuld en besproken met de deelnemers op twee lijnen. Bespreken van de casus dat men al dan niet mobiel is geweest en bespreken wat er nodig is om nu al dan niet mobiel te worden. Voor de ingevulde tabel zie bijlage 3.

| | inhoud | verhoudingen | voorwaarden | omstandigheden | marktpositie |
|---------------|---------------------------|--|---|-----------------------|--|
| Willen | Ik wil interessanter werk | Vertrekmotief was onvrede met het management | Ik ben elders gaan werken voor een hoger salaris (pull) | | Ik wil werk in deze sector, dit bedrijf, of deze functie |

| (push) | | | |
|---------------|--|-------------------------------|---|
| Weten | Ik weet dat deze functie hier meer te bieden heeft | | Elders kon ik wel mijn arbeidstijden zelf bepalen |
| Kunnen | Ik heb opleidingen nodig om te bewegen | Sociale vaardigheden nodig om | |
| Mogen | Er is geen opleidingsbudget, Ik mag rouleren van taak. | | Privé werk Ik ben gedwongen om weg te gaan. |

Mobiliteitsbeleid

Een mobiele arbeidsmarkt wordt herhaaldelijk omschreven als 'dynamisch'. In het trendrapport Aanbod van Arbeid 2009 van Van der Stelt et al (2010, p.36) wordt de dynamische arbeidsmarkt als volgt gedefinieerd:

"De dynamiek op de arbeidsmarkt vertaalt zich in een komen en gaan van nieuwkomers (schoolverlaters en arbeidsmigranten), herintreders (van perioden van non-participatie, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid) en uittreders (naar pensionering, non-participatie, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid)."

Daarnaast valt onder mobiliteit de beweging naar andere werkzame situaties, zonder de arbeidsmarkt te verlaten.

Bedrijven, maar ook sectorinstituten zoals cao-partijen en kenniscentra, en arbeidsmarktinstellingen zoals UWV en gemeenten hebben er (eigen)belang bij om de mobiliteitsstappen van medewerkers te beïnvloeden. De verwachting is dat vrijwillige mobiliteit leidt tot tevreden werknemers. Tevreden werknemers zijn over het algemeen productiever en flexibeler dan zij die vastlopen in hun arbeidssituatie. Mobiliteit brengt daardoor een efficiëntere allocatie van menselijk kapitaal en is daarmee ook van belang voor de groei van de economie (Hoogeland, 2011).

Mobiliteitsbeleid omvat zowel instroom, doorstroom als uitstroom van personeel in organisaties, sectoren en/of regio's. Doel ervan is te komen tot een optimale stroming, afhankelijk van de strategische plannen en behoeftes van de organisatie, sector en/of regio. Vanuit ons model van motivatie voor individuele mobiliteitsstappen ligt het primaire aanknopingspunt voor beïnvloeding bij het mogen van werknemers, gevolgd door weten en kunnen.

Uit onze deskresearch komt naar voren dat er een redelijk eensgezinde opvatting is over het positieve nut van een goed mobiliteitsbeleid en de potentie die dit heeft voor bedrijf/sector/regio. Daarbij wordt steeds meer aangegeven dat tot mbo plus niveau in Nederland de regionale factor zeer belangrijk is. Opvallend is dat er erg weinig aandacht besteed wordt aan wat mobiliteitsbeleid effectief maakt.

Goede inzetbaarheid van werknemers is momenteel van groot belang. Er wordt een *fit* gezocht tussen werkgever en werknemer (Knies & Leisink, 2008). Het is voor organisaties dus belangrijk om te achterhalen wat de belangrijkste motieven zijn van werknemers. Die motieven spelen namelijk een grote rol bij de baankeuze. De resultaten van onderzoeken naar motieven en factoren geven niet altijd een eenduidig beeld.

Steijn (2003) schrijft in 'de rol van het management bij arbeidssatisfactie en mobiliteit' dat personeelsbeleid -met open oog en menselijke waarden en ontwikkelmogelijkheden- bijdraagt aan hogere productie en een beter imago van een werkgever. Beter personeelsbeleid gaat aantoonbaar samen met zowel beter gemotiveerd en geëngageerd personeel als met betere prestaties van de organisatie.

5.2 Mobiliteitsbeslissingen

De motivatieinterviews zijn gericht op het achterhalen van instroom, doorstroom en uitstroommotieven.

In groepsinterviews werden de motieven achterhaald van leerlingen, werkenden, werkzoekenden en uitstromers. Per groep worden de mobiliteitsmotieven toegelicht. Bij werkenden maken we een onderscheid tussen de primaire en verwerkende industrie. Indien er opvallende verschillen waren tussen de subsectoren worden deze ook besproken.

5.2.1 Mobiliteitsbeslissingen leerlingen

Doel van het interview onder de leerlingen was te onderzoeken in welke mate zij regionaal en/of sectoraal mobiel willen zijn. Tevens is in het onderzoek betrokken welke wensen zij hebben ten aanzien van een baan. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen de wensen voor een baan vlak na hun opleiding en de baan die zij over 10 jaar zouden willen hebben.

Er is gesproken met 128 leerlingen. Hiervan waren er 115 man en 13 vrouw.

Waarvan 2 groepen op HBO niveau, 6 groepen op mbo-niveau, 1 groep op vmbo niveau en 2 groepen BBL-ers. De leerlingen zijn allemaal in groepsverband geïnterviewd.

De keuze voor de opleiding

Veruit de meeste leerlingen kiezen voor hun opleiding omdat zij al eerder in aanraking zijn gekomen met de desbetreffende sector. In de meeste gevallen is er sprake van een familiebedrijf, zijn er familieleden die al in de sector werken of hebben de leerlingen een bijbaan en/of vakantiewerk (veel kleinere groep). In de gevallen waarbij de leerling al bekend is met de sector, wordt er zeer specifiek en op een relatief diep sectorniveau een opleiding in de 'thuisrichting' gekozen.

Uit de interviews blijkt dat dit voor de voedingsindustrie anders lijkt te zijn. De leerlingen kozen in dit geval niet voor de opleiding omdat zij zich aangetrokken voelden door de specifieke sector. Zij zijn er vaker bij toeval terecht gekomen. De helft van de geïnterviewde leerlingen van de HAS had nog geen ervaring met de sector.

Ook voor de school wordt bewust gekozen. Voor het (V)MBO geldt dat men vooral kijkt naar een school met de goede opleidingsrichting in de buurt. Dit criterium was ook de doorslaggevende factor bij de BBL-ers. Bij de HBO opleidingen blijkt dat er meerdere scholen worden bezocht voordat er een keuze wordt gemaakt. Voor een groot deel was de locatie daarna toch de doorslaggevende factor. De sfeer op de hogeschool was in het maken van een keuze ook belangrijk. Waarbij de ene groep leerlingen de keuze maakt voor een 'groene' school terwijl de andere groep kiest voor een school met een breder aanbod aan opleidingen.

Specifieke instroomredenen voor de opleiding

- Bij de scheepvaartopleidingen wordt naast het familie-aspect ook de toekomstperspectieven als voorname reden genoemd.
- Bij vooral de technische en zuivel-opleidingen zijn de antwoorden minder eenduidig en minder gemotiveerd: "ik ben er in gerold, ik moest van mijn baas, ik wil graag een diploma etc". Bij deze leerlingen is ook veel minder duidelijk wat zij over 10 jaar zouden willen doen. De antwoorden daarin zijn divers (winkeleigenaar hengelsport, er komt wel wat op mijn pad). Een grote tegenstelling met de leerlingen op de groene opleidingen en in de scheepvaart die zichzelf bijna allemaal nog echt wat met hun 'eigen' beroep zien doen.

Beeld van de sector

Leerlingen in de groene opleidingen zijn van mening dat de sector momenteel niet aantrekkelijk is voor jongeren.

- De leerlingen vinden dat de beeldvorming m.b.t. de sector niet positief is. Leerlingen die deze opleidingen volgen zijn zich daar ook zeer bewust van. Daarbij komt de sector veelal met negatief nieuws in de media.
- Zij horen van vrienden die niet bekend zijn met de sector dat zij nooit voor de agrofoodsector zouden kiezen "Waarom heb je voor tomatenplukken HBO nodig?". De sector is onbekend en onbekend maakt onbemind.
- Werken in de tuinbouw is zwaar, met pieken en dalen "je moet wel een beetje gek zijn om in de tuinbouw te werken" was de insteek.
Zij begrijpen dat andere jongeren er zo over denken, maar zijn zelf trots op hun vak. Zij geven dan ook aan dat het belangrijk is om leerlingen in een vroeg stadium in aanraking te laten komen met de praktijk. Leerlingen die vrienden naar open dagen hadden meegenomen kregen daar positieve reacties op. 'Kom in de kas' wordt stevast als een positief voorbeeld genoemd.

De campagne 'It's Alive' van het Productschap Tuinbouw kennen veel leerlingen wel, maar zij hebben zelf nog niet op de site gekeken. De afstudeerrichtingen van de AOC's zijn nu werelden en hebben namen als *Mighty Machines*, *Animal Friends* en *Good Food*. Dit lijken misschien aantrekkelijke namen, maar in de praktijk merkt men dat deze leerlingen niet Engels geïntereerd zijn. Uit de interviews blijkt dat vooral de leerlingen (maar ook medewerkers) op (v)mbo niveau weinig met de Engelse taal hebben en zich dus ook niet aangetrokken voelen door deze nieuwe termen.

Opvallende mobiliteit

1. Uit de interviews blijkt dat veel scholieren in het (v)mbo het liefst in de regio blijven. Verhuizen is voor deze categorie toekomstige werknemers geen overweging. De geïnterviewde leerlingen geven aan liever (lang) te reizen of desnoods in een andere sector te gaan werken dan te verhuizen.
2. De leerlingen uit de twee hbo groepen zijn meer bereid te verhuizen voor een leuke baan. Hierbij is het wel zo dat de leerlingen die al een huis en partner hebben, aangeven dat de baan wel heel leuk moet zijn (doorgroeimogelijkheden en eigen verantwoordelijkheid) om hun huidige leven op te geven.
3. Leerlingen zien niet op tegen het vrijwillig veranderen van baan. Zij zien het als logisch en niet als drempel.
4. Leerlingen op de aoc's en op de sectorspecifieke HBO opleidingen, hebben bewust voor werken in de sector gekozen. Zij willen liefst ook in deze sector blijven. Als het in deze sector niet lukt, dan liefst in een aanpalende sector. Voor de vmbo-ers en de mbo-ers geldt daarbij dat het wel in de buurt moet zijn!

Mobiliteitsredenen - Weten

Een bewust carrièrepad vraagt om kennis over de studie en mogelijkheden in de carrière. Zijn leerlingen al bezig met hun arbeidsmarktpositie? En hebben zij een carrièrepad uitgestippeld omdat zij weten waar ze terecht kunnen en willen komen?

Arbeidsmarkt

- Leerlingen voorzien geen moeilijkheden bij het vinden van een baan. De meeste leerlingen denken snel een baan te zullen vinden. Veelal is dat of bij de familie in het bedrijf, door hun netwerk of via een stageplek. Zij zijn zich bewust van hun arbeidsmarktpositie en hun kans op werk.
Daarnaast weten de leerlingen in de techniek en in de scheepvaart dat als zij niet in hun sector willen werken, zij met hun opleiding ook een goede baan buiten de sector kunnen bemachtigen.
- Alleen de leerlingen van de HAS dierenverzorging-communicatie, gaven aan dat banen in hun sector dun gezaaid waren en dat zij niet dachten makkelijk een baan in hun opleidingsrichting te zullen vinden.

Arbeidsvoorwaarden

Vooraf bij de leerlingen op de scheepvaartopleidingen in Urk en Katwijk was het duidelijk dat zij zeer goed wisten wat de verdiensten straks zouden zijn. Duidelijk ook is dat met het oog hierop bepaalde richtingen worden gekozen (waarom zou je langer naar school gaan om stuurman te worden wanneer dat niet veel meer salaris oplevert maar wel meer verantwoordelijkheid).

Arbeidsinhoud

Leerlingen weten wat ze op de arbeidsmarkt kunnen verwachten (door familie en bij/vakantiebanen). Het werk is zwaar, de werktijden zijn onregelmatig, je moet in het weekeinde en ook in de avonden werken. En dat geldt eigenlijk voor alle sectoren in de Agrofood; het werk houdt niet om 17:00 uur op en gaat voor andere dingen die je misschien in de agenda hebt staan. De planten moeten wel goed verzorgd, de dieren ook. Zij kiezen hier heel bewust voor en weten dat anderen door deze omstandigheden worden afgeschrikt.

De leerlingen van groene scholen weten dus goed waarom ze voor de opleiding hebben gekozen en waar ze terecht kunnen na hun opleiding. Leerlingen die een opleiding volgen richting voeding weten veel minder van de vakmogelijkheden en hun arbeidsmarktkansen.

Mobiliteitsredenen - Willen

Om mobiel te worden moeten leerlingen iets willen. Wat vinden leerlingen belangrijk in een carrière?

Arbeidsmarkt

- Leerlingen van het vmbo en mbo 3/4 zien zichzelf binnen 10 jaar niet steevast van functie veranderen. De stap die zij zichzelf zien maken is vaker de stap naar het eigen ondernemerschap dan een carrière binnen een bedrijf. Zij willen bijvoorbeeld graag eerst ervaring opdoen in een ander bedrijf om uiteindelijk het familiebedrijf over te nemen.
- Bij de opleiding tot hovenier is iedereen opvallend eensgezind over toekomstige mobiliteit. Zij zullen hovenier blijven. Tenzij dit fysiek niet vol te houden is.
- Duidelijk is dat de leerlingen op de HBO-s over 10 jaar wel een andere baan willen hebben dan waarin zij na hun studie denken te beginnen. De eerste baan is voor hen echt een eerste stap in groeien naar een baan met meer verantwoordelijkheid / zelfstandigheid/ eigen bedrijf.
- Vooral in de hogere opleidingen (MBO en HBO) is men zich er van bewust dat daarvoor blijvend in opleiding en training moet worden geïnvesteerd. Zij zien daar ook verschillende stadia in. Bij MBO en VMBO is die ambitie lager.

Op de vraag wat leerlingen het meest belangrijk vinden aan een baan, springen er twee antwoorden uit. Werksfeer en salaris.

Arbeidsverhoudingen

Met **werksfeer** wordt zowel de relatie met collega's als met leidinggevenden bedoeld. Vooral de onderlinge verhoudingen tussen collega's moet goed zijn. De reden die daarvoor door veel leerlingen wordt gegeven is: 'Daar sta je toch elke dag naast of werk je elke dag mee samen.' Bij de leerlingen in de scheepvaart komt dit aspect ook zeer prominent naar voren: " je zit samen. Dagen, weken of soms zelfs maanden achtereen. De sfeer is dus erg belangrijk".

Bij de leerlingen in het groen en in de scheepvaart, komen duidelijk ook meer bedenkingen naar voren met betrekking tot de samenwerking. Het is belangrijk dat je elkaar kunt verstaan. Als er teveel buitenlanders werken, gaat dat ten koste van de sfeer op het werk. Vaak is dat vooral omdat je niet met elkaar in gesprek kunt. Er moet goed kunnen worden gecommuniceerd. In het groen werd daar aan toegevoegd; het gaat om de vaste kern, daarbinnen moet de sfeer goed zijn.

Als er sprake is van een slechte werksfeer vertrekt men ook. Als je niet meer met plezier naar je werk gaat, dan zoek je wat anders. En dat lijkt heel logisch. Daarnaast komt vooral in de groene opleidingen regelmatig terug dat men vindt dat je netjes moet zijn. Afspraak is afspraak. De leerlingen die dit invulden, hadden allemaal al door het werken in de vakantie of op stageplekken te maken gehad met werkgevers die zich niet aan de gemaakte afspraken hielden.

Arbeidsvoorwaarden

Vooral de lager opgeleiden willen het liefst een baan waar ze een goed **salaris** mee kunnen verdienen.

Toch gaan ook zij liever met plezier naar hun werk. Liever minder salaris maar gelukkig in hun werk dan veel salaris maar iedere dag ongelukkig op het werk.

Leerlingen geven aan weg te gaan bij een werkgever als er elders meer verdiend kan worden of als men niet tevreden is over het salaris en inhoud van de baan.

Ook de **reistijd** werd als belangrijk gezien. De (v)mbo-leerlingen willen het liefst een baan in de buurt van hun huidige woonplaats. De mbo-leerlingen geven aan liever langer te reizen dan te verhuizen. Bij de hbo-leerlingen is er een veel grotere bereidheid aanwezig om te verhuizen. Ook naar het buitenland. Dan moet het wel gaan om een leuke baan met doorgroeimogelijkheden en eigen verantwoordelijkheid.

Arbeidsinhoud

Afwisseling binnen een functie, perspectief en zelfstandigheid is een reden om te blijven. Zolang er voldoende uitdaging en plezier is, is er voor de leerlingen geen reden om te bewegen. Bij doorvragen blijkt hoe belangrijk dit aspect aan een baan is. Het overgrote deel van de leerlingen wil **afwisseling** in het werk. Op zijn minst is dat niet elke dag dezelfde taken (vaak genoemd bij het MBO), en op zijn meest is dat doorgroeimogelijkheden en alle facetten van het bedrijf leren kennen (HBO).

Als het werk niet afwisselend genoeg is, zou meer dan de helft van de leerlingen weggaan. De inhoud van het werk wordt als belangrijkste voorwaarde benoemd als het gaat om blijven of mobiel worden.

De keuze om te solliciteren op een bepaalde baan baseren de leerlingen in eerste instantie op de functiebeschrijving. Op de vraag hoe ze dan testen of de sfeer leuk is, antwoorden ze dat zij tijdens de eerste gesprekken proberen in te schatten of de cultuur van het bedrijf bij hen past.

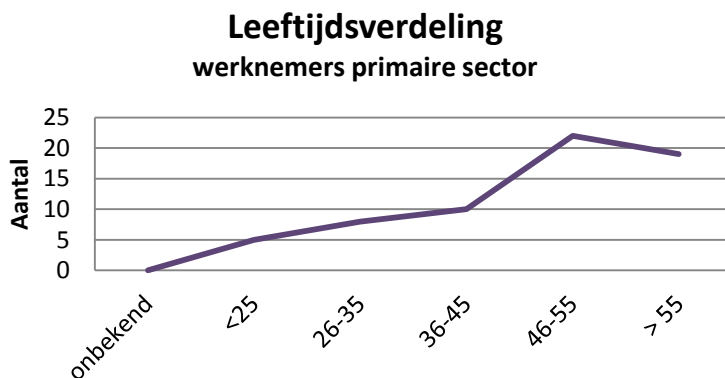
| Blijf of aantrekkfactor (Pull) | Vertrekredenen (Push) |
|--|--|
| Goede arbeidsvoorwaarden: <ul style="list-style-type: none">- Salaris- Reistijd | Arbeidsvoorwaarden: <ul style="list-style-type: none">- Onvrede over salaris |

| | |
|---|--|
| Arbeidsinhoud: - Afwisseling, perspectief en zelfstandigheid | Arbeidsinhoud: - Te weinig afwisseling |
| Arbeidsverhoudingen: - Goede Werksfeer | Arbeidsverhoudingen: - Slechte werksfeer - Afspraken worden niet nagekomen |

5.2.2. Mobiliteitsbeslissingen werknemers primaire sector

Doel van het interview onder de werknemers was te onderzoeken in welke mate zij (regionaal en sectoraal) mobiel waren dan wel wilden worden. Tevens is in het onderzoek betrokken welke wensen werknemers hadden met betrekking tot een baan, en in hoeverre men bereid was hiervoor zelf te investeren; qua tijd, geld en een wijziging van soort werk.

Er is gesproken met 65 werknemers in de primaire sector. Hiervan was er 1 vrouw en 64 man.



De geïnterviewde werknemers zijn allemaal al meer dan 1 jaar werkzaam in de sector. Werknemers die werken in de Tuinbouw, Akkerbouw, Veeteelt en Visserij behoren tot de primaire sector. Ook de bedrijfsverzorgers van de AB's bespreken we in dit hoofdstuk. In het mobiliteitsonderzoek vallen deze onder Agrarische Dienstverlening.

Daar waar mogelijk zijn de werknemers in groepsverband geïnterviewd. Daar waar dit niet mogelijk bleek, is met de werknemers ieder persoonlijk gesproken.

Werken in de primaire sector

Een meerderheid van de geïnterviewden heeft de afgelopen 10 jaar geen stap gezet (53%). Zij zijn weinig tot niet bezig met hun eigen arbeidsmarktpositie. De meesten hebben er tot de interviews nog nooit of al langere tijd niet over nagedacht.

Men is van mening dat de primaire sector momenteel weinig perspectief biedt. Het is momenteel in de primaire industrie niet leuk meer wanneer je onderaan de ladder staat.

De meeste nieuwe werknemers houden het niet lang uit, omdat het werk eentonig is. Senior-werknemers wijten dit aan het ontbreken van perspectief voor nieuw personeel en het ontbreken van eigen verantwoordelijkheid in het werk. Deze mening wordt breed gedragen, van hoveniers tot bedrijfsverzorgers en van loonwerkers tot teeltchefs.

Dat het werk eentoniger wordt, komt, zo bleek uit de interviews doordat bedrijven steeds groter worden en zij het werk daardoor steeds meer standaardiseren. Dat brengt met zich mee dat eigen initiatief en verantwoordelijkheid bij de werknemer wordt weggenomen. Daarbij geven de

geïnterviewden aan dat deze wijze van werken ook met zich meebrengt dat de binding met de bedrijven steeds minder groot wordt waardoor werknemers ook makkelijker weggaan.

Naast de wijziging in de manier van werken, wordt door de geïnterviewden aangegeven dat er hard moet worden gewerkt. Niet alleen overdag maar ook vaak in de avonden en in het weekeinde. En voor een salaris dat 'gemiddeld' is, maar door de geïnterviewden niet als zeer goed wordt bestempeld.

De werknemers, die al langere tijd werkzaam zijn in de sector, geven bijna allemaal aan het werk plezierig te vinden. Op de Akkerbouwendag viel het op dat er meerdere mensen een tijdje de sector zijn uitgegaan, maar zich toch erg verbonden voelen met de sector en dus weer terug zijn gekomen.

Ten aanzien van aantrekkingskracht van de sector voor nieuwkomers in de markt geven de geïnterviewde werknemers nog aan dat er (veel) minder vaste contracten worden gegeven. Ook leeft onder de geïnterviewden het idee dat het moeilijk is om schooljeugd geïnteresseerd te krijgen¹⁹. "De Nederlandse schooljeugd wil niet werken in de sector. Duidelijk is dat zij liever vakken vullen bij de Albert Heijn of ze willen allemaal manager worden." Overigens gaat dit beeld niet alleen op in de primaire sector, dit beeld werd ook in de verwerkende sector gegeven. Op de vraag hoe dat dan kon worden veranderd, wordt bijna unaniem geantwoord dat de sector de jeugd wat te bieden zou moeten hebben en dat dit niet (alleen) in een verhoging van het salaris zou moeten liggen. De geïnterviewden denken dat de jeugd wel weer komt wanneer het soort werk en het perspectief wordt aangepast. Ook de bekendheid met het werk door middel van meer stage lopen waarbij de scholieren alle facetten van het werk te zien krijgen, wordt vaak als oplossing gegeven.

Beeld van de sector

Uit de interviews blijkt dat de werknemers denken dat derden het volgende beeld hebben van de sector:

- De sector heeft een slechte naam; het beeld dat heerst, is dat het zwaar en eentonig werk is. Hoewel dat in tegenspraak lijkt met wat zij hier eerst over vertelden, werd er door de geïnterviewden aan toegevoegd dat dit lang niet overal zo is; men is wel trots op de sector!
- In deze sector moet hard worden gewerkt en ook op andere dan de standaard tijden.
- Het werk in de sector betaalt niet heel goed.
- In de media is er alleen negatieve aandacht voor de sector; dat helpt ook niet mee.
- Er werken heel veel Polen in de sector.

¹⁹ Dit wordt niet onderschreven in het mobiliteitsonderzoek. Uit de cijfers van het mobiliteitsonderzoek blijkt dat een groot gedeelte van de medewerkers in de sector jonger is dan 25 jaar (27%). Jongeren zijn vaak wel mobieler dan ouderen.

Opvallende mobiliteit

1. Werknemers zijn heel erg regio gebonden. Men kijkt liever om naar werk buiten het 'primaire' dan buiten de regio (voorwaarden: liefst ook wel in de buitenlucht én met een zekere mate van vrijheid en eigen verantwoordelijkheid).

Ook bij de werknemers (veelal bedrijfsverzorgers) die we in deze categorie via AB hebben gesproken is het werken in de regio waarin men woont van belang. Wel zijn zij meer bereid te reizen voor het werk dan de werknemers die het reizen niet gewend zijn.

2. Veel van de geïnterviewde werknemers in deze sector willen de sector niet uit. Werknemers in de primaire sector lijken hiermee meer sector gebonden dan werknemers in de verwerkende industrie.
3. Mobiliteit is voor de meeste werknemers iets dat je overkomt. Het is voor veel van de geïnterviewden geen duidelijke eigen keuze. De meeste werknemers kennen de arbeidsmarkt buiten hun eigen sector om niet of nauwelijks. Sommigen zijn daar ook niet in geïnteresseerd omdat zij tevreden zijn of gewoon niet veranderingsgezind zijn.

Andere werknemers kunnen wel geactiveerd worden; de meeste werknemers geven aan wel te willen scholen en investeren in (het vinden van) een leuke baan.

Hierbij is er wel verschil aan te brengen tussen verschillende groepen werknemers. De beter opgeleide jongere werknemers (mbo+ en 40-) weten beter wat ze willen en zijn vaker op eigen initiatief mobiel geweest.

4. Uit de interviews wordt duidelijk dat de geïnterviewden van mening zijn dat het in deze tijd niet zozeer moeilijk is om mensen te werven, maar wel om mensen te **behouden** voor de sector. Als reden hiervoor werd gegeven dat de meeste jongeren na een jaar weggaan omdat ze elders betere arbeidsvoorwaarden kunnen krijgen, vooral de sfeer op het bedrijf erg tegenvalt, er nauwelijks perspectief is zowel in contract als in verantwoordelijkheid, en er soms een vijandige houding is van oudere collega's (9 tot 5 mentaliteit).

Mobiliteitsredenen – weten

Om mobiel te worden moet de werknemer weten welke mogelijkheden er op de arbeidsmarkt zijn. De meeste werknemers weten veelal wel wat voor een soort werk er in hun eigen sector voorhanden is.

Het gros van de medewerkers denkt niet na over mobiliteit. Het denkproces wordt pas gestart als er een directe reden toe is: er staat een reorganisatie op stapel, het ontslag is aangekondigd, het lijf wil echt niet meer. In de interviews wordt na deze opmerking meestal onmiddellijk zelf al de conclusie getrokken dat dit misschien te laat is (allen 40+). Op de vervolgvraag of ze dan weten wat te doen als het werk bijvoorbeeld lichamelijk te zwaar wordt, wisten de meeste geïnterviewden geen antwoord te geven.

Uit de interviews blijkt dat de meeste werknemers niet weten wat zij zouden kunnen doen om hun eigen arbeidsmarktpositie te verbeteren. Het standaard antwoord is 'scholing volgen'. Maar men niet zou weten welke scholing ze anders dan een functie-gerelateerde scholing zouden kunnen volgen.

Mobiliteitsredenen - willen

Om mobiel te worden moeten medewerkers iets anders willen. Waarom hebben werknemers gekozen om niet of wel van baan te veranderen? En wat moet er gebeuren wil dat in de toekomst anders worden? Ook hier kijken we naar blijf en vertrekfactoren.

Arbeidsmarkt

Op de vraag: wat doe je als je een andere baan zou moeten zoeken, antwoorden de meeste geïnterviewden dat zij het liefst weer hetzelfde soort werk zouden zoeken. In ieder geval geven ze aan dat het weer werk bijv. in de buitenlucht moet zijn.

Zij denken dat het veranderen van baan wel consequenties heeft. Zij zullen wel opnieuw werk vinden maar tegen een minder salaris en tegen slechtere overige arbeidsvoorwaarden dan zij nu bij hun huidige werkgever hebben. Vooral de oudere werknemers en de werknemers die al langer bij dezelfde werkgever in dienst zijn, geven dit antwoord.

Hoewel bijna alle werknemers aangeven dat zij het liefste in de eigen sector zouden willen blijven werken, wordt door grofweg de helft van de werknemers (de jongere helft) ook verteld dat zij als het nodig is (dus als zij werkloos worden of als het lijf niet meer wil) naar iedere sector zouden gaan als het maar perspectief heeft. Onder perspectief verstaan zij dan een vast contract en interessant werk, bijvoorbeeld leiding geven aan een groep mensen, of overstappen naar het onderwijs, etc. De motieven hiervoor zijn wisselend, zowel positief gedreven (het kan altijd beter) als negatief (ik moet echt wat anders dan dit).

Arbeidsvoorwaarden

Goede arbeidsvoorwaarden zijn belangrijke redenen om te blijven bij de huidige werkgever.

1. Een vast contract is een (haast vanzelfsprekende) voorwaarde waar veel werknemers, jong en oud, groot belang aan hechten. Vooral de gezinssituatie bepaalt dat. Op het moment dat een eigen huis, partner of kinderen aanwezig zijn, is een vast contract belangrijk.
2. Salaris is voor alle werknemers een van de belangrijkste redenen om te blijven of weg te gaan in/bij een baan.

Dit mobiliteitsmotief heeft soms ook een keerzijde. Werknemers die vanwege een beter salaris een stap hebben gezet, zijn teruggekeerd. Het werk is toch niet zo leuk als gedacht, de sfeer toch niet zo goed als gehoopt. Uiteindelijk blijkt dat de werksfeer en arbeidsvreugde het wint van meer salaris.

3. Het economisch perspectief in een baan wordt belangrijk gevonden. Dit perspectief is duidelijk belangrijker voor de jongere werknemers dan voor de oudere.
4. Het (beperkt) zelf kunnen bepalen van werktijden wordt als plezierig ervaren; het is een reden om bij een werkgever te blijven.
5. Werknemers blijken veelal niet bereid om lang te reizen. Hierbij is er wel een verschil merkbaar tussen de werknemers van AB (agrarische dienstverlening) en de werknemers in dienst van een 'gewone' werkgever. De werknemers van AB zijn duidelijk gewend langer te reizen, zij hadden hier ook minder bezwaar tegen dan de overige werknemers die liefst niet langer dan 30 minuten zouden reizen.
6. De wil om te verhuizen voor een baan is niet tot nauwelijks aanwezig. Duidelijk verschil is er wel tussen hoger opgeleiden (wilden vaker verhuizen en verder reizen) en lager opgeleiden (liever niet meer dan 30 minuten enkele reis). Veelal was verhuizen echter niet bespreekbaar. De reden die hiervoor wordt opgegeven: ik heb een gezin en mijn sociale leven hier en ben niet bereid dat op te geven.

7. De meeste werknemers zijn bereid om scholing te volgen. Ook in eigen tijd. Afhankelijk van de soort scholing en de hoogte van de bijdrage zijn de meeste werknemers ook bereid een eigen bijdrage te betalen. Het animo om in eigen tijd en met een eigen bijdrage te scholen is aanmerkelijk groter wanneer de scholing goed is voor de arbeidsmarktpositie en niet alleen functiegericht is.

Arbeidsinhoud

Uit de interviews met werknemers in de primaire sector blijkt vooral dat men leuk werk, gevarieerd, zelfstandig werk met doorgroeimogelijkheden belangrijk vindt. Te weinig uitdaging en afwisseling is veruit de belangrijkste reden om naar ander werk om te zien.

De geïnterviewde werknemers geven aan dat zij zien dat nieuwe werknemers die bij hen op het bedrijf komen vaak minder gevarieerd, afwisselend, en zelfstandig werk krijgen dan zij nog hebben. Zij geven daarbij ook aan dat zij dat werk minder leuk vinden dan het werk dat zij nu doen. Ook stellen ze dat zij als hun werk te zeer zou worden uitgehold, dat een reden zou zijn om naar nieuw werk op zoek te gaan.

Arbeidsverhoudingen

Werksfeer is een belangrijk criterium om bij een werkgever te blijven. Hierbij is een goed contact met de collega's even belangrijk als een goed contact met de leidinggevende. Een slechte sfeer op het bedrijf is een belangrijke reden om naar ander werk op zoek te gaan.

| Blijf of aantrekkingsfactor (Pull) | Vertrekredenen (Push) |
|--|--|
| Goede arbeidsvoorwaarden: - Vast contract - Salaris - Zelf bepalen van werktijden | Arbeidsvoorwaarden: - Salaris inleveren |
| Arbeidsinhoud: - Afwisseling en inhoud | Arbeidsinhoud: - Te weinig uitdaging en afwisseling |
| Arbeidsverhoudingen: - Goede Werksfeer | Arbeidsverhoudingen: - Slechte werksfeer |
| | Gedwongen |

Mobiliteitsredenen - Kunnen

Om mobiel te worden moet ik ook andere 'dingen' kunnen. Hebben werknemers de potentie om door te groeien (inhoud) en de tijd (werk/privé)?

Arbeidsmarkt

Van de werknemers die geïnterviewd zijn, heeft de grote meerderheid al langere tijd geen scholing gevolgd en de scholing die (eens) gevolgd is, was meestal ten behoeve van de functie. De meeste werknemers geven aan niet precies te weten wat zij anders dan hun eigen werk zouden kunnen doen. Vooral lager geschoolde of eenzijdig geschoolde werknemers weten niet welk ander werk zij zouden kunnen doen tegen een zelfde salaris. Zij geven aan dat zij onvoldoende zijn opgeleid om ander werk te kunnen doen.

Als werknemers de keuze maken om een opleiding te volgen willen ze de opgedane kennis op den duur ook in de praktijk kunnen brengen. Het liefst bij de eigen werkgever, maar als dit niet kan, dan elders.

Arbeidsvoorwaarden

De meeste werknemers denken niet voor hetzelfde niveau aan arbeidsvoorwaarden elders een baan te kunnen vinden. Vaak komt deze inschatting van de werknemers die wat ouder zijn (40+) en die al langer bij dezelfde werkgever werken.

Daarbij geven de meeste geïnterviewden aan dat zij denken in een nieuwe baan voorlopig geen vast contract te zullen krijgen.

Bovenstaande twee elementen zijn een groot struikelblok voor de geïnterviewden om –als zij dat al zouden willen- mobiel te worden; zij kunnen zich geen grote risico's veroorloven en zijn niet snel bereid risico's te nemen als de oude baan nog best bevalt.

Arbeidsinhoud

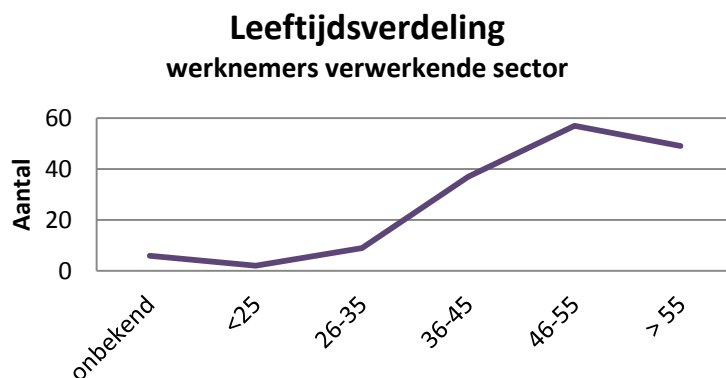
Voor de werknemers met fysiek zwaardere beroepen geven aan dat zij niet kunnen inschatten of zij het werk tot hun pensioen kunnen blijven verrichten. Deze door hen zelf geplaatste kanttekening heeft er echter niet toe geleid dat zij nu al bezig zijn met stappen die zij zouden kunnen zetten om een uitval te voorkomen. Ook heeft het er niet toe geleid dat zij nu nadenken over hun eigen mobiliteit of arbeidsmarktpositie.

De meeste geïnterviewde werknemers zijn positief gestemd; zij schatten in het werk best tot de pensioengerechtigde leeftijd te kunnen blijven verrichten als men maar gevarieerd werk kan blijven doen. Het is zwaarder om steeds dezelfde werkzaamheden te verrichten dan wanneer je verschillende soorten werk kan doen. Vooral onder de hoveniers was dit een zorgpunt.

Voor veel werknemers geldt dat zij ander werk zouden kunnen verrichten als dat nodig zou zijn. Maar dat zou dan geen hoger geschoold werk zijn. De meeste werknemers in de primaire sector hebben een zeer specifieke opleiding en werkervaring. Ander werk op enig niveau vereist andere kennis en kunde; die heeft men niet. De stap van boomkweker naar hovenier of van veehouder naar bedrijfsleider tuinbouw is er niet een die zonder extra scholing of ervaring kan worden gezet.

5.2.3. Mobiliteitsbeslissingen werknemers verwerkende sector

Er is gesproken met 161 werknemers in de verwerkende sector. Hiervan waren er 14 vrouw en 147 man.



Er zijn werknemers geïnterviewd uit de pluimvee en vleesverwerkende bedrijven, vis, zuivel, diervoeder en de graan- en grondstofverwerkende industrie.

Werken in de verwerkende sector

Een deel van het werk in de verwerkende industrie is fysiek zware arbeid. Het gaat dan voornamelijk om onderdelen in de vlees-en pluimveeverwerkende industrie. Hier verrichten meestal werknemers uit Oost-Europa het zware werk. Uit de interviews wordt duidelijk dat er nu meer mensen zijn die in de sector willen werken dan voor de economische crisis. Daarbij wordt wel opgemerkt dat niet iedere functie goed kan worden vervuld. De functies die enige opleiding vereisen, zijn het moeilijkst te vervullen. De werknemers die voor dit onderzoek zijn geïnterviewd

in de pluimvee- en vleesverwerkende industrie hebben lange dienstverbanden (56 % meer dan 10 jaar).

In de zuivel vonden de laatste jaren veel reorganisaties plaats. Ook is er sterk geautomatiseerd. Veel mensen zijn hun baan verloren of zijn van vestiging veranderd. Toch verwacht men in de sector in de komende jaren een groot tekort aan geschikte arbeidskrachten. Het tekort wordt mede veroorzaakt door de vergrijzing binnen de bedrijven. Er is in de zuivel sector een vraag naar hoger opgeleid personeel. Uit de interviews blijkt dat daar moeilijk aan te komen is. De gedachte is dat dit vooral zijn oorzaak vindt in een gering carrièreperspectief voor MBO+-ers binnen de sector.

In de visserijsector lijkt er tot nu toe voldoende werk en voldoende aanbod van personeel. Ongeschoolde werknemers verdienen relatief veel (€ 50.000 bruto per jaar). Elders verdienen ze dit niet snel.

Werknemers in de diervoeder en graan- en grondstofverwerkende industrie hebben het gevoel dat het tegenwoordig moeilijker is om aan personeel te komen doordat ze er ploegendiensten draaien en het salaris laag is.

Beeld van de sector

- **Pluimvee- en vleesverwerkende industrie**

Vrienden en burens kijken meestal vreemd op wanneer werknemers uit de vlees en pluimveeverwerkende industrie vertellen in welke sector zij werken. Het beeld dat mensen van de sector hebben, is over het algemeen niet gunstig: het is zwaar en vies werk. Werknemers zelf vinden het werk niet op alle afdelingen zwaar. Het werk aan de slachtlijn is wel 'vies werk': het is zwaar en bloederig.
- **Visserij en scheepvaart**

Als je niet in de buurt van Katwijk, Urk of Spakenburg wordt opgevoed, denk je misschien niet snel aan de vissector. De sector is zeer regionaal georiënteerd. Het beeld van de sector is dat het zwaar en gevaarlijk werk is. Op zee is dat ook het geval. Kantoorpersoneel heeft lang niet altijd een band met de sector. Zij komen daar vaak bij toeval terecht.
- **Zuivel**

Uit de interviews met de werknemers in de zuivel komt geen eenduidig beeld van de sector naar voren. Veel werknemers vinden het werken in de sector leuk, maar zijn niet erg sector gebonden.
- **Diervoeder en de graan- en grondstofverwerkende industrie.**

Dit is niet een sector die heel erg tot de verbeelding spreekt. Anders dan in de pluimvee- of vleesverwerkende industrie en de visserij en scheepvaart, is er niet meteen een beeld bij deze sector.

Er is vooral veel onbekend over de verwerkende sector en de werkzaamheden.

Opvallende mobiliteit

Werknemers uit de pluimveesector zijn veelal toevallig in de sector terecht gekomen. De werknemers zijn vaak of via bekenden of via een uitzendbureau in de sector terecht gekomen. Zij zijn wel bedrijfsgebonden maar niet sector gebonden en zouden niet weer specifiek naar werk in deze sector op zoek gaan. Wel zouden zij weer op zoek gaan naar werk waarbij de werksfeer, ondanks vele verschillende nationaliteiten, goed is.

Merendeel van de werknemers in de vleesverwerking hebben moeite met een aantal ontwikkelingen in de sector (uitholling werk, toenemende werkdruk, groot aantal buitenlandse werknemers).

Actie ondernemen om een betere arbeidsmarktpositie te creëren is niet voor iedereen vanzelfsprekend. De reden die hiervoor het meest wordt gegeven, is de werktijden. Vaak beginnen werknemers om 05:00 uur en zij hebben na een zware werkdag geen energie meer om in hun vrije tijd een opleiding te volgen. Zij blijven dan ook vaak lang in een zelfde functie werken.

Mobiliteitsredenen - Weten

Om mobiel te worden moet de werknemer weten welke mogelijkheden hij of zij op de arbeidsmarkt heeft.

Voor de vlees en pluimveeverwerking zijn er geen specifieke voltijdopleidingen. Het SVO heeft wel BBL (werkend leren) opleidingen maar er is geen BOL opleiding. Medewerkers die op productieniveau werken, zijn dus vaak laag opgeleid en weten dan ook niet waar ze nog meer terecht kunnen als ze van baan willen of moeten veranderen. Vaak hebben zij via het bedrijf wel functie- en sectorspecifieke cursussen gevolgd, maar geen andere opleiding. Opgedane kennis en ervaring worden soms wel omgezet in een EVC.

Respondenten denken verschillend over hun eigen arbeidsmarktpositie. Zij denken dat dat door een hoge leeftijd het niet makkelijk is om een baan te vinden. Een enkeling zegt onmogelijk (tenminste, als je een vast contract wilt).

Er zijn ook werknemers die niet specifiek nadenken over hun eigen positie maar meer kijken naar de manier waarop je erin staat; 'als ik wil werken, dan kan ik werken'. Als je alles wilt aanpakken, zijn er kansen genoeg zeggen zij. Dit gaat niet altijd op. Een aantal werknemers geven aan al heel lang te solliciteren naar een baan buiten de sector. Zij geven aan dat het gebrek aan opleiding en diploma's hen opbreekt. Deze werknemers zijn ook bereid lang te reizen en te verhuizen.

Anderen geven aan dat zij door gebrek aan kennis van de Nederlandse taal waarschijnlijk moeilijk een baan kunnen vinden. Vaak is dit in combinatie met een hogere leeftijd. Gezien hun eigen inschatting van hun arbeidsmarktpositie is het daarbij wel opvallend dat ook deze werknemers aangeven niet te willen verhuizen voor een baan.

Mobiliteitsredenen - Willen

Om mobiel te worden moeten medewerkers iets anders willen. Waarom hebben werknemers gekozen om niet of wel van baan te veranderen? En wat moet er gebeuren wil dat in de toekomst anders worden? Ook hier kijken we naar blijf en vertrekfactoren.

Arbeidsmarkt

Werknemers die hoger opgeleid zijn, hebben vaak de ambitie om door te groeien. 'Je werkt om te leren en om jezelf te ontwikkelen'. Zij zijn vaker intern doorgestroomd of extern mobiel geweest. Werknemers denken ook, doordat zij erg lang in de sector werken (10- 20 jr), dat het steeds lastiger wordt om de sector te verlaten. Zij leunen in die zin op de sector zonder dat zij dat perse willen. Een groot gedeelte wil ook best eens ergens anders kijken.

Zoals hierboven aangegeven, wil een grotere groep werknemers (vooral in de vleesverwerkende industrie) geen scholing in eigen tijd volgen. Ook niet wanneer dit de kans op een baan buiten hun eigen sector zou verbeteren. Zij geven aan dat zij na een werkdag te moe zijn om dan in de avonduren ook nog scholing te volgen.

Een groep die daarop een uitzondering vormde was de werknemers die graag ander werk wilden hebben buiten de vleesverwerkende sector. Zij wilden wel scholing om de kans op een baan buiten de sector te vergroten. Zij geven ook aan bereid te zijn dat te doen in eigen tijd en met een eigen bijdrage. Het is gebleken dat ze dusdanig eenzijdig dan wel slecht zijn opgeleid dat het vinden van een baan buiten de sector zonder aanvullende opleiding onmogelijk lijkt.

Werknemers in de zuivel zijn eigenlijk ook allemaal bereid een opleiding te volgen maar doen dit met een ander oogmerk; 'je weet het maar nooit en het kan handig zijn. Het is altijd goed te blijven scholen.' De werknemers in de zuivel zijn vaak beter opgeleid dan de geïnterviewde werknemers uit de vlees- en pluimveeverwerkende industrie.

Medewerkers uit de diervoederindustrie geven aan dat zij het logisch vinden als de werkgever betaalt indien de scholing in het belang van hun bestaande functie is.

In de pluimveeverwerkende industrie zijn veel werknemers die aangeven een functie- en sectorgerichte (korte) opleiding van het bedrijf te hebben gevolgd. Verder blijkt uit de gesprekken met werknemers in deze sector ook dat er in de bezochte bedrijven veel wordt geschoold: ambitieuze werknemers die over de juiste talenten en vaardigheden blijken te beschikken, worden aangemoedigd deze te ontwikkelen d.m.v. scholing. In deze sector spraken we relatief veel werknemers die intern promotie hadden gemaakt of daarmee bezig waren.

Arbeidsinhoud

Het liefst heeft men afwisselend werk. Maar de werkzaamheden in de verwerkende industrie zijn grotendeels niet afwisselend. Er wordt wel van afdeling gewisseld of van taak. Of dat gebeurt en hoe vaak, varieert van bedrijf tot bedrijf. Duidelijk is wel dat de werknemers aangeven afwisseling prettig te vinden.

De meeste geïnterviewde werknemers geven aan genoeg plezier te willen hebben in het werk. Maar dat hoeft niet perse uit de inhoud van het werk te komen; dat mag ook uit de werksfeer komen.

Arbeidsvoorwaarden

Net zoals in de primaire sector is een vast contract een belangrijke voorwaarde bij het blijven of vertrekken bij een baan. Ook salaris is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Het salaris vormt met reisafstand en arbeidstijden de top 3 in arbeidsvoorwaarden.

Vooraf in de vleesverwerkende industrie is het salaris belangrijk. Het is de reden dat veel werknemers er destijds voor hebben gekozen om dit werk te gaan doen en de reden dat veel mensen het werk nog steeds doen. Nu zeggen zij dat het verschil in salaris ten opzichte van andere beroepen veel minder groot is geworden. De blijvers (lange dienstverbanden) verdienen nu meer dan ze in een andere sector zouden kunnen verdienen. Nieuwe werknemers kennen dit voordeel niet.

De meeste werknemers zijn niet bereid om langer dan 30 minuten enkele reis te reizen. De wil om te verhuizen was, uitzonderingen daargelaten (zie onder opvallende mobiliteit) niet aanwezig.

In de visserij was dit anders: daar was men wel tot meer reistijd bereid. De reden daarvoor is dat men niet iedere dag naar het werk hoeft te reizen.

In de vlees- en pluimveeverwerkende industrie zijn medewerkers ontevreden met de werktijden. Het komt steeds vaker voor dat men niet weet hoe laat men naar huis kan omdat er langer doorgewerkt moet worden. Dit wekt wrevel. Het sociale leven komt hierdoor onder druk te staan. Aangegeven werd dat dit een trend is van de laatste jaren.

Ook de ploegendiensten worden vaak genoemd. Er zijn mensen die heel erg tevreden zijn met deze afwisselende werktijden. Aan de andere kant hoorden we ook vaak dat het werken hierdoor zwaarder wordt.

Arbeidsverhoudingen

De werksfeer is een belangrijk criterium om ergens te blijven. Een goed contact met collega's is daarin even belangrijk als een goed contact met de leidinggevende.

Uit de interviews blijkt ook dat de werksfeer in bepaalde delen van de verwerkende industrie onder druk staat omdat men de collega's niet kan verstaan, er is geen communicatie mogelijk. Dat vermindert het werkplezier aanzienlijk. Gebrekkige communicatie door taalbarrières zorgt niet alleen voor sociale moeilijkheden, maar heeft ook zijn effect op het productieproces.

Hier is wel sprake van een duidelijke scheiding tussen de verschillende sectoren van de verwerkende industrie. In de vleesverwerkende industrie wordt veel gezegd dat de werksfeer leidt onder veel buitenlandse werknemers. Er is geen communicatie mogelijk. Dat maakt het werk dat fysiek toch al redelijk zwaar is, er niet aantrekkelijker op.

In de pluimvee-verwerkende industrie spraken we veel werknemers die op het bedrijf taal cursus hadden gekregen. Vaak is er sprake van een veelheid aan nationaliteiten, maar hierdoor werd de werksfeer niet negatief beïnvloed. Bij de twee pluimvee-verwerkende bedrijven waar wij met de werknemers gesproken hebben, is de sfeer op het bedrijf juist een reden om niet weg te gaan.

In de zuivel is de werksfeer onder druk komen te staan door ploegendiensten en een toegenomen werkdruk. Er is ook veel onzekerheid door de vele reorganisaties van de laatste jaren.

Mobiliteitsredenen - Kunnen

Om mobiel te worden moet ik ook andere 'dingen' kunnen. Hebben werknemers de potentie om door te groeien (inhoud) en de tijd (werk/privé)?

Arbeidsmarkt

In alle sectoren wordt wel aan opleiding gedaan. Vaak zijn dat verplichte cursussen. Maar ook wordt er aandacht besteed aan uitgebreidere trajecten. Soms op aanraden van de manager en soms op eigen initiatief. Als werknemers niet gewend zijn om na te denken over hun ontwikkeling helpt het erg als een productieleider of manager deze optie voorlegt. Deze medewerkers hebben een zetje nodig. Zij zijn hier wel toe bereid en dit levert weer enthousiasme voor het werk op. De leidinggevende spreekt hiermee (in)direct zijn waardering uit en geeft aan dat de werknemer geschikt is om dit te doen.

In de zuivel wordt in vergelijking veel aan opleiding gedaan. De interne arbeidsmarktpositie en – mogelijkheden lijken voor veel respondenten overzichtelijk. Zij werken dan ook gericht naar een volgende stap en worden daar deels bij ondersteund door het bedrijf.

Bedrijven in de voedingssector zoeken echter vaak hoger opgeleid personeel. Probleem is dat de sector niet veel perspectief te bieden heeft. Als personeel met een hogere opleiding wordt aangenomen hebben ze niet veel mogelijkheden om door te groeien. Kans is dat zij snel weer weg zijn.

Zoals al eerder genoemd wordt het gebrek aan opleiding door werknemers vaak als belangrijke factor gezien waardoor het moeizaam is om ander werk te vinden.

Arbeidsomstandigheden

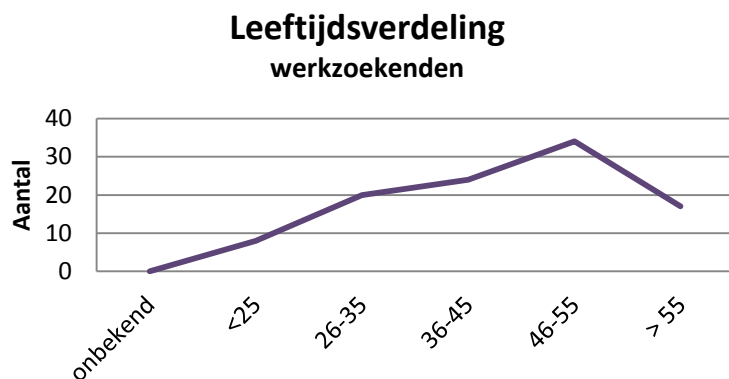
In de pluimveeverwerkende industrie is de laatste jaren volgens de werknemers wel wat veranderd. Het werk is minder zwaar geworden. Fysiek zwaar is de ophanglijn. Maar dit werk wordt veelal afgewisseld met ander productiewerk zodat je niet meer de hele dag aan dezelfde zware lijn staat. Het werk is daardoor fysiek nu beter vol te houden.

Werknemers in de vleesverwerkende industrie geven aan dat het werk in een paar afdelingen zwaar is en de afgelopen jaren ook zwaarder is geworden vanwege een toegenomen arbeidsdruk. Er moet meer productie worden gedraaid. Dat houdt in dat er per werknemer meer stuks moet worden verwerkt. Het werk moet af en er moet meer worden overgewerkt dan 5 tot 10 jaar geleden. Hiervan wordt aangegeven dat dit erg zwaar is. Als zij nu opnieuw zouden moeten kiezen, zouden ze niet hetzelfde vak kiezen. Ook geven ze aan dat als het werk veel zwaarder wordt, zij problemen zullen ondervinden om het vol te houden.

5.2.4. Mobiliteitsbeslissingen Werkzoekenden

Doel van het interview onder de werkzoekenden was te onderzoeken in welke mate zij regionaal en sectoraal mobiel waren dan wel wilden worden. Tevens is in het onderzoek betrokken welke wensen werkzoekenden hadden met betrekking tot een baan, en in hoeverre men bereid was hiervoor zelf te investeren (qua tijd, geld en een wijziging van soort werk).

Er is gesproken met 103 werkzoekenden. Hiervan waren er 38 vrouw en 65 man.



De werkzoekenden die geïnterviewd zijn, waren bijna allemaal meer dan 3 maanden op zoek naar werk.

Daar waar mogelijk zijn de werkzoekenden in groepsverband geïnterviewd. Daar waar dat niet mogelijk bleek, zijn de werkzoekenden ieder apart gesproken. Deze gesprekken zijn zowel telefonisch als persoonlijk gevoerd.

Werkzoeken en werken

De economische crisis zorgt voor een toenemende werkloosheid in Nederland. Uit de afgenomen interviews blijkt ook dat vanuit de meeste werkzoekenden werkloos/zoekend zijn geworden vanwege ontslag. Slechts zelden is het een eigen keuze geweest om bij een werkgever weg te gaan.

Van de geïnterviewden die op dit moment werkloos zijn, wil het merendeel het liefst werken in de sector waar hij of zij het laatst gewerkt heeft. Die sector is bekend en mensen brengen vaak een hoop kennis en ervaring met zich mee die ze willen inzetten.

Maar: het belangrijkste is snel weer werk vinden in de regio waar men woont. De stap naar een andere sector wordt dan ook makkelijk gezet. Het vinden van werk in de regio is veel belangrijker dan in welke sector het werk is.

Reizen doet men liever niet en verhuizen is voor de grote meerderheid al helemaal niet aan de orde.

Werkzoekenden die specifiek in de sector zoeken, geven aan dat het moeilijk is om een vast contract te krijgen. Dit geldt voornamelijk, zo lijkt het voor wat oudere, laag opgeleide werknemers. Voor mensen die al langere tijd werk zoeken in de sector is het moeilijk te accepteren dat er blijkbaar een grote vraag is naar medewerkers, maar zij geen vaste baan kunnen krijgen. Vooral in de tuin- en akkerbouw en in de vlees- en pluimveesector is sprake van een hoog aantal buitenlandse krachten. Er wordt veel gewerkt met een kleine vaste kern en daaromheen een grote schil van flexibele krachten.

Het is een heel ander verhaal wanneer je als technicus aan de slag wilt en kunt: daaraan is in alle sectoren een tekort.

Uit interviews met werkzoekenden die uit de tuinbouw komen en daar nu weer solliciteren, komt het beeld naar voren dat werkgevers nieuwe werknemers vaak meerdere jaarcontracten aanbieden. Een vaste baan met een redelijk salaris is op een lager niveau, moeilijk te krijgen. Wel kan men werk vinden via het uitzendbureau tegen (bijna) het minimum salaris. Werkzoekenden zeggen te merken dat werkgevers het liefst met zo goedkoop mogelijk personeel het werk doen.

Werkzoekenden worden vaak wel uitgenodigd voor sollicitaties maar dan wordt de voorkeur gegeven aan jongere goedkopere krachten.

Ook hoger opgeleide oudere werkzoekenden (bijvoorbeeld voormannen, bedrijfsleiders) in de Tuinbouw hebben grote moeite met het vinden van een baan. Ook zij geven aan dat werkgevers juist jong en goedkoper personeel zoeken.

Beeld van de sector

De geïnterviewden die niet met de sector bekend zijn, denken dat het werk

- Vies en zwaar is
- Hard werken is voor weinig geld
- Het beeld wordt gevormd door wat er over de sector in het nieuws komt (en dat was zelden positief). Welk werk er precies moet worden gedaan en hoe, weet men eigenlijk niet. De meeste werkzoekenden hebben nog nooit in de sector gewerkt en kennen ook niemand die in de sector werkt.

In groepsinterviews werd dit beeld door mensen die al in de sector hadden gewerkt ook tegengesproken: "Veel bedrijven zijn geautomatiseerd. Het werk is minder zwaar geworden."

Door werkzoekenden die al wel eerder in de sector werkten, wordt aangegeven dat men het werk

- aan de negatieve kant: zwaar, warm, veel uren, vies, stank
- en aan de positieve kant: gezellig, flexibel en no nonsense vond.

De werkzoekenden die al wel in de sector hebben gewerkt, willen er ook wel terug.

De agrarische sector is vaak niet de eerste sector waar mensen aan denken om werk te zoeken als ze daarmee niet bekend zijn. Toch staan ze er lang niet allemaal negatief tegenover. Als er leuk werk is, zijn mensen bereid om er over na te denken.

Opvallende mobiliteit/ discussie

Opvallend is dat veel werkzoekenden de laatste 10 jaar vaker van baan zijn veranderd. Een reden daarvoor is niet gegeven en niet gevonden. De (vaak onvrijwillige) keuze om te bewegen op de arbeidsmarkt lijkt dus grote risico's met zich mee te brengen. Een vaste baan met zekerheid maakt dus vaak plaats voor korte contracten en gedwongen vertrek?

Mobiliteitstellingen – Weten

Om werk te vinden moeten werkzoekenden wel weten wat ze kunnen en waar ze moeten zoeken.

De meeste werkzoekenden hebben gedurende hun loopbaan te weinig aan opleiding en ontwikkeling gedaan. Als zij werkloos worden weten zij vaak niet hoe de arbeidsmarkt er buiten hun eigen werk uitziet. Werkzoekenden die door een gemeente of uuv geïnitieerd traject volgen weten vaak beter wat ze wel en niet kunnen en wat hun positie op de arbeidsmarkt is. Werkzoekenden hebben hierdoor een goed beeld van welke zaken zij missen om aan de door hen gewenste baan te komen. Aangegeven wordt dat het vinden van de gewenste baan vaak spaak loopt op gevraagde ervaring, gevraagde diploma's of een combinatie daarvan.

Bij de keuze van een opleiding of vervolgstap werd door werkzoekenden goed gekeken waar de meeste kans op een baan aanwezig was na het volgen van die opleiding. De zorg scoorde hoog.

Mobiliteitstellingen – Willen

Welke eisen stellen werkzoekenden aan werk?

Arbeidsmarkt

De geïnterviewden die met wederzijds goedvinden (kleine groep) weg zijn gegaan bij hun vorige werkgever weten vaak goed wat ze willen. Zij zijn heel bewust op zoek naar een baan in de richting die zij hebben uitgekozen.

Het overgrote gedeelte van de werkzoekenden wil 'gewoon' een baan. Het maakt de meeste werkzoekenden niet zoveel uit in welke sector ze komen te werken: het soort werk (wat moet je kunnen), soort contract en plaats van het bedrijf zijn bij het zoeken meer bepalend dan de sector. Afhankelijk van hoe lang men al werkloos is, is het criterium dat de baan ook leuk moet zijn meer op de achtergrond gekomen. Wel is het zo dat de wens 'leuk werk' wel blijft bestaan. De geïnterviewde gaven aan dat als de gevonden baan niet leuk is, zij dan wel verder zullen zoeken.

Werkgevers vragen vaak flexibiliteit en er lijken meer fulltime functies vacant. Als werklozen een parttime functie zoeken, lijkt het moeilijker een passende baan te vinden.

Bijna alle geïnterviewden willen scholing volgen; ook als dat eigen tijd en een eigen bijdrage vergt. Men volgt liever een scholing voor verbetering van de eigen arbeidsmarktpositie dan een bedrijfsinterne / functiespecifieke scholing. Ook het animo voor een eigen bijdrage was groter als de scholing de arbeidsmarktpositie versterkte.

Iedereen wil wel een opleiding in de agrofood volgen als er daarna een baangarantie is (de enige uitzondering hierop was dat men aangaf geen slachtwerk te willen doen).

Arbeidsinhoud

De werkzoekenden waren op zoek naar liefst een functie met of eigen verantwoordelijkheid of met afwisselende werkzaamheden.

Arbeidsvoorwaarden

Salaris was voor alle werkzoekenden belangrijk. Het salaris vormde met reisafstand en arbeidstijden de top 3 in arbeidsvoorwaarden. Werkzoekenden bleken wel bereid langer te reizen voor hun werk dan werkenden. Zij willen maximaal 60 minuten reizen naar hun werk.

Ook bij de werkzoekenden is de wil te verhuizen niet tot nauwelijks aanwezig. Duidelijk verschil is er ook hier tussen de hoger opgeleide werkzoekende die eerder willen verhuizen en bereid zijn verder te reizen.

Arbeidsverhoudingen

Aangegeven werd dat de werksfeer een belangrijk criterium is om ergens te blijven. Ook hier is geen verschil tussen werkzoekenden en werkenden: een goed contact met de collega's is even belangrijk als een goed contact met de leidinggevende.

Hoewel men aangeeft dat werksfeer een van de belangrijkste criteria is voor een baan, wordt bij doorvragen geantwoord dat bijna niemand navraag zou doen naar de sfeer bij een potentiële werkgever.

Mobiliteitsstellingen - Kunnen

Hebben werkzoekenden de potentie om weer snel aan de slag te kunnen?

Arbeidsmarkt

Werkzoekenden die willen werken in de sector en functie waarin ze al werkzaam waren, zijn vaak kundig genoeg om direct inzetbaar te zijn. Hier is één uitzondering op: de werknemer die gedurende lange tijd bij een en dezelfde werkgever heeft gewerkt en die niet de bij de veranderde omstandigheden vereiste opleidingen heeft gevolgd. Hetgeen vaak een direct gevolg is van het niet vragen van een werknemer en/of een werkgever met een inactief personeelsbeleid.

Via de gemeenten is in het kader van het onderzoek ook gesproken met mensen in de bijstand, die vaak ook de Nederlands taal niet goed machtig waren. Uit deze interviews bleek dat voor

werkzoekenden met een taalachterstand het vinden van een passende baan erg lastig blijft. Ook wanneer deze mensen in hun geboorteland een hoge opleiding hebben gevolgd, kunnen zij door hun taalachterstand in Nederland niet in een evenredige functie aan de slag.

Arbeidsinhoud

Voor de lager opgeleide werkzoekenden geven aan dat het moeilijk is een leuke baan te vinden die geen lopende band werk is (en dat soort werk wil het gros toch niet). De banen die zij nu gezien hun diploma's en ervaring zouden kunnen verrichten, zijn vooral verworpen tot zeer eentonig, gestandaardiseerd werk, van repeterende aard.

Het vinden van een baan met afwisselende werkzaamheden is moeilijk. Onder afwisselende werkzaamheden wordt ook verstaan dat men de ene dag op de ene afdeling staat en de andere dag op een andere, ook al is dat wel gestandaardiseerd werk. De crux is dat het werk niet dag in dag uit hetzelfde moet zijn.

Arbeidsvoorwaarden

Een aantal werkzoekenden geeft aan dat zij vanwege zorgtaken alleen op bepaalde tijden en op bepaalde afstand van huis kunnen werken. Duidelijk is dat dit de kans op het vinden van werk sterk verkleint.

Mogen

Arbeidsmarkt

Het overgrote deel van de werkzoekenden werd gedwongen ander werk te zoeken. Vaak door een aflopend contract, faillissement of reorganisatie.

5.3. Samenvatting en conclusies

Leerlingen in het groen en in de visserij/scheepvaart kiezen heel bewust voor hun opleiding. Alle leerlingen zijn goed op de hoogte van de arbeidsmarkt en hun positie daarin. De leerlingen willen een baan met uitdaging en afwisseling tegen een goed salaris. Een goede dan wel slechte werksfeer is een reden om te blijven en een reden om te vertrekken bij een bedrijf. Afhankelijk van het opleidingsniveau zoeken leerlingen een baan in de regio dan wel interregionaal.

In de toekomst willen leerlingen graag doorgroeien in hun functie. De ambities verschillen van doorgroeien naar meer eigen verantwoordelijkheid en meedenken op strategisch niveau tot eigen ondernemer worden. In tegenstelling tot de werkenden zien de leerlingen het wisselen van baan als logisch en niet als drempel.

Werkenden in het agrofoodcluster zijn niet met hun eigen arbeidsmarktpositie bezig en hebben daarom maar een beperkt beeld van hun eigen arbeidsmarktpositie.

Werkenden denken pas na over mobiliteit als er een directe reden voor is: er staat een reorganisatie op stapel, het ontslag is aangekondigd, het lijf wil echt niet meer. Als zij mobiel zijn, is het vinden van werk in de regio belangrijker dan de sector. Daarbij valt het wel op dat werknemers in het groen (akkerbouw en tuinbouw) en in de visserij meer sector gebonden zijn dan andere werknemers in het cluster.

Er zijn 4 (+1) typeringen te maken.

De blijver: ik blijf zitten waar ik zit

Deze werknemers zijn niet van plan van baan te veranderen en zijn de afgelopen jaren ook niet van baan veranderd. Hun motivatie verschilt. Soms zijn zij tevreden in hun huidige baan of zij zijn om verschillende redenen niet tot verandering bereid (bv pensioenbreuk, inleveren zekerheid/vastigheid)

De afwachter: ik heb een zetje nodig

Niet iedereen denkt na over wat er eigenlijk nog meer mogelijk is in zijn of haar werkzame leven. De werknemers in deze groep zijn niet ontevreden, maar weten eigenlijk niet wat hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn. Zij weten niet wat zij zelf kunnen en welke stappen zij dan moeten zetten om hun doel te bereiken.

De zoeker: ik wil wel, maar het lukt niet

Deze medewerkers hebben over hun werkzame toekomst nagedacht en zijn tot de conclusie gekomen dat ze graag wat anders binnen of buiten het bedrijf willen. Zij krijgen het niet voor elkaar.

De vinder: intern of extern

De meeste werknemers in deze groep zien vrijwillig bewegen als een logische stap: ontwikkeling en verandering horen bij je carrière.

#. De moeder: intern of extern

De moeters vormen een speciale club. Het is niet echt een type, het is meer iets dat werknemers overkomt (en alle werknemers kan overkomen). Door reorganisaties of faillissementen is hun contract stopgezet of ontbonden. Afhankelijk van het type werknemer zoals hierboven beschreven, geven zij een andere invulling aan de mobiliteitsstap.

Deze typen werknemers denken niet of verschillend over mobiliteit. Zij stellen wel vaak overeenkomende voorwaarden aan werk. Zekerheid is belangrijker dan salaris. De (nieuwe) baan mag gemiddeld niet verder weg zijn dan op een reistijd van 30 minuten. Daarna baseren ze hun keuze op salaris, werksfeer en afwisselende werkinhoud.

Werkenden blijven bij een werkgever als zij tevreden zijn over hun salaris, de werksfeer en de inhoud van het werk. Daarbij richten medewerkers zich op de bedrijfssituatie, de sector 'bestaat' niet.

Opvallend is dat bijna alle werkenden bereid zijn om scholing te volgen als dat hun arbeidsmarktpositie verbetert. Ook in eigen tijd en met een eigen bijdrage. De meeste werkenden weten alleen niet welke scholing zij dan zouden willen volgen.

Werkzoekenden zijn meestal laag opgeleid en gedwongen mobiel. Zij zijn de afgelopen jaren vaker van baan veranderd. Zij zijn allemaal bereid een opleiding te volgen en willen daar ook eigen tijd en eigen bijdrage in investeren. Werkzoekenden willen het liefst een baan in een voor hen bekende sector. Maar ze stappen zonder moeite over naar een andere sector als dat niet lukt. Daarbij zijn zij reislustiger dan werkenden (60 min enkele reis). Ook de werkzoekenden vinden een vast contract belangrijker dan de hoogte van het salaris.

Bijlagen

1. Mobiliteitskaarten
2. Lijst geïnterviewde stakeholders
3. Ingevulde tabel. Redenen om wel/niet mobiel te worden

Bijlage 1

Mobiliteitskaarten

Mobiliteitskaart primaire akker- en tuinbouw, 2007

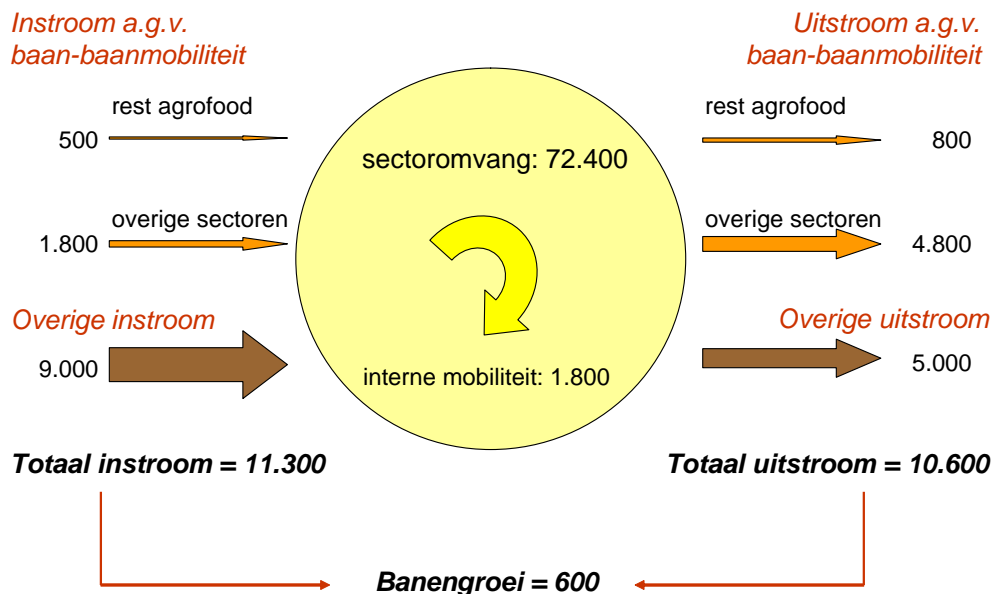
De totale sectoromvang in 2007 in de primaire akker- en tuinbouw is 72.400 lange banen. In totaal stroomden er in 2007 11.300 mensen de primaire akker- en tuinbouw in (in lange banen). Daarvan:

- komen 500 personen uit de rest van de agrofoodsectoren
- komen 1.800 uit overige sectoren
- stroomden 9.000 in vanuit een niet lange baan situatie (zoals: korte banen, onderwijs, werkloosheid, migranten, zelfstandig ondernemer etc).

De uitstroomcijfers zijn terug te vinden in de figuur hieronder en kunnen op dezelfde wijze gelezen worden.

Intern (van lange baan naar lange baan in de primaire akker- en tuinbouw) kwamen er 1.800 baanwisselingen voor. De totale turbulentie (alle in, door en uitstroom) komt uit op 33% van de totale sectoromvang.

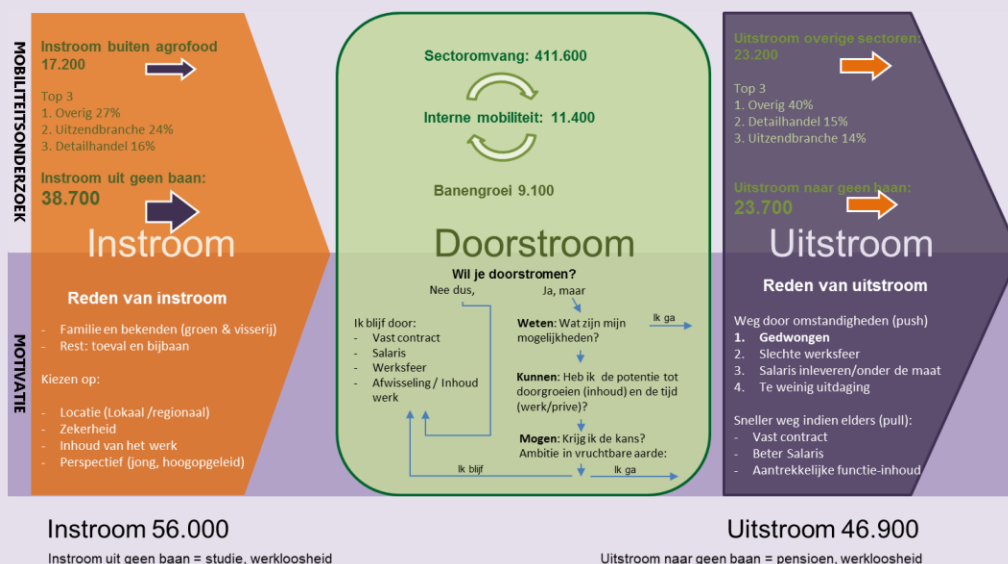
Algemene in- door en uitstroomredenen staan in de figuur onderaan deze pagina (Totale agrofoodcluster 2007). Bijzonderheden voor de primaire akker- en tuinbouw staan daarin niet weergegeven. Uit de onderzoeksresultaten komt echter naar voren dat werknemers vaak vanwege het familiebedrijf of familie in het vak belanden. Daarnaast voelen zij zich meer sector gebonden dan werknemers uit de verwerkende industrie.



NB: Als gevolg van afrondingen tellen aantallen niet altijd op tot het totaal

Totale Agrofoodcluster 2007

Mobiliteitscijfers en motivatie gekoppeld



Mobiliteitskaart Veeteelt, 2007

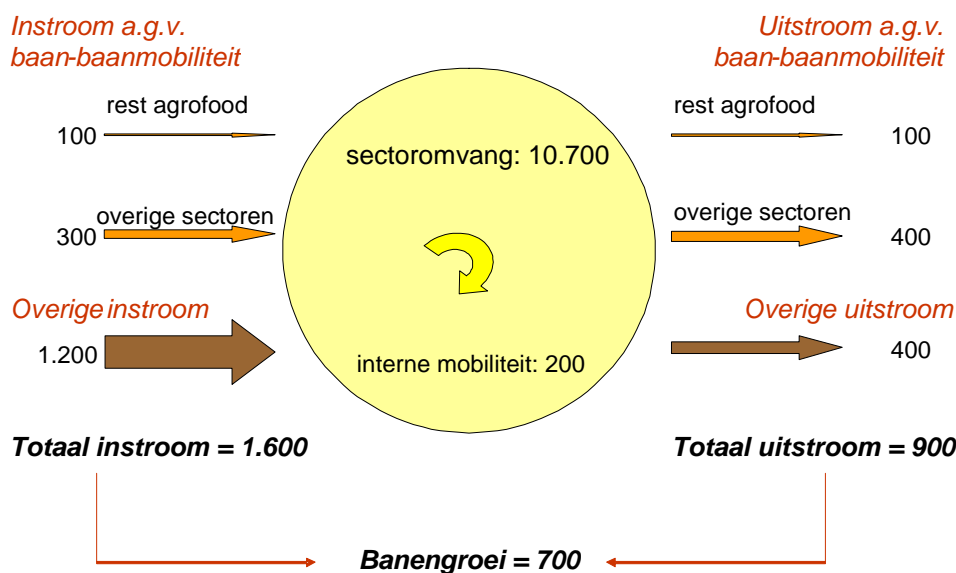
De totale sectoromvang in 2007 in de veeteelt is 10.700 lange banen. In totaal stroomden er in 2007 1.600 mensen de veeteelt in (in lange banen). Daarvan:

- komen 100 personen uit de rest van de agrofoodsectoren
- komen 300 uit overige sectoren
- stroomden 1.200 in vanuit een niet lange baan situatie (zoals: korte banen, onderwijs, werkloosheid, migranten, zelfstandig ondernemer etc).

De uitstroomcijfers zijn terug te vinden in de figuur hieronder en kunnen op dezelfde wijze gelezen worden.

Intern (van lange baan naar lange baan in de veeteelt) kwamen er 200 baanwisselingen voor. De totale turbulentie (alle in, door en uitstroom) komt uit op 25% van de totale sectoromvang. (die bereken je door $1600+200+900 = 2700 / 10.700$)

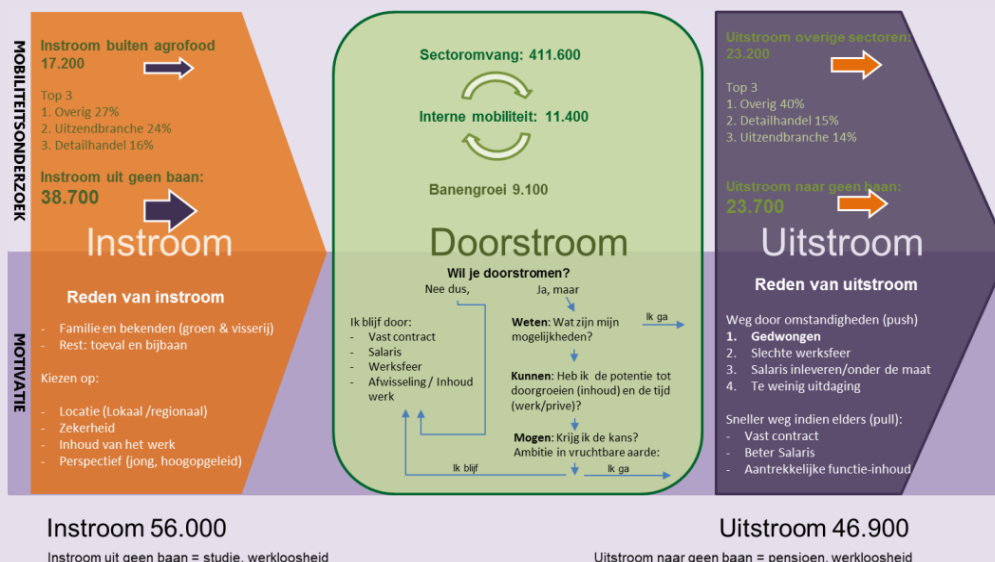
Algemene in- door en uitstroomredenen staan in de figuur onderaan deze pagina (Totale agrofoodcluster 2007). Bijzonderheden voor de veeteelt staan daarin niet weergegeven.



NB: Als gevolg van afrondingen tellen aantallen niet altijd op tot het totaal

Totale Agrofoodcluster 2007

Mobiliteitscijfers en motivatie gekoppeld



Mobiliteitskaart overige primaire sector (gemengde bedrijven en visserij), 2007

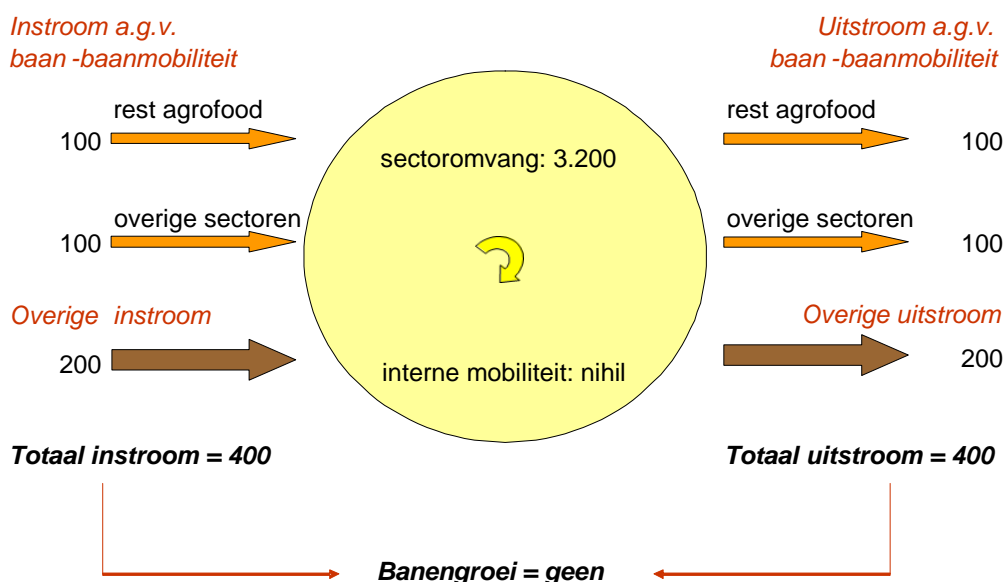
De totale sectoromvang in 2007 in de overige primaire sector, waaronder gemengde bedrijven en de visserij is 3.200 lange banen. In totaal stroomden er in 2007 400 mensen de overige primaire sector in (in lange banen). Daarvan:

- komen 100 personen uit de rest van de agrofoodsectoren
- komen 100 uit overige sectoren
- stroomden 200 in vanuit een niet lange baan situatie (zoals: korte banen, onderwijs, werkloosheid, migranten, zelfstandig ondernemer etc).

De uitstroomcijfers zijn terug te vinden in de figuur hieronder en kunnen op dezelfde wijze gelezen worden.

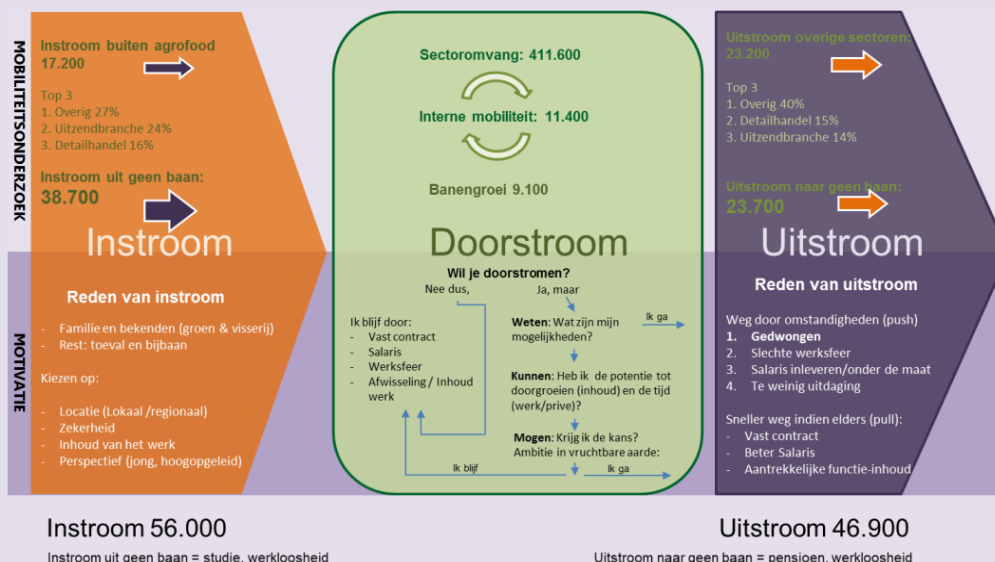
Intern (van lange baan naar lange baan in de overige primaire sector) kwamen er nauwelijks baanwisselingen voor. De totale turbulentie (alle in, door en uitstroom) komt uit op 25% van de totale sectoromvang.

Algemene in- door en uitstroomredenen staan in de figuur onderaan deze pagina (Totale agrofoodcluster 2007). Bijzonderheden voor de overige primaire sector staan daarin niet weergegeven. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat leerlingen bewust kiezen voor de visserij en geïnteresseerd zijn in een hoog salaris. Daarnaast voelen de werknemers zich meer sector gebonden dan werknemers uit de verwerkende industrie.



Totale Agrofoodcluster 2007

Mobiliteitscijfers en motivatie gekoppeld



NB: Als gevolg van afrondingen tellen aantallen niet altijd op tot het totaal

Mobiliteitskaart verwerkende industrie overig food, 2007

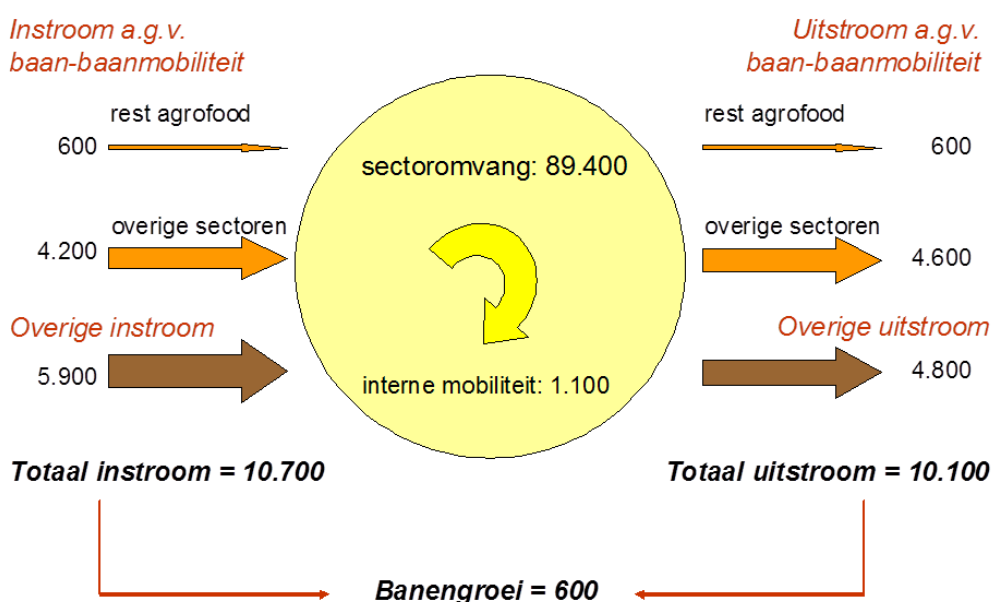
De totale sectoromvang in 2007 in de verwerkende industrie overig food is 89.400 lange banen. In totaal stroomden er in 2007 10.700 mensen de verwerkende industrie overig food in (in lange banen). Daarvan:

- komen 600 personen uit de rest van de agrofoodsectoren
- komen 4.200 uit overige sectoren
- stroomden 5.900 in vanuit een niet lange baan situatie (zoals: korte banen, onderwijs, werkloosheid, migranten, zelfstandig ondernemer etc).

De uitstroomcijfers zijn terug te vinden in de figuur hieronder en kunnen op dezelfde wijze gelezen worden.

Intern (van lange baan naar lange baan in de verwerkende industrie overig food) kwamen er 1.100 baanwisselingen voor. De totale turbulentie (alle in, door en uitstroom) komt uit op 24% van de totale sectoromvang.

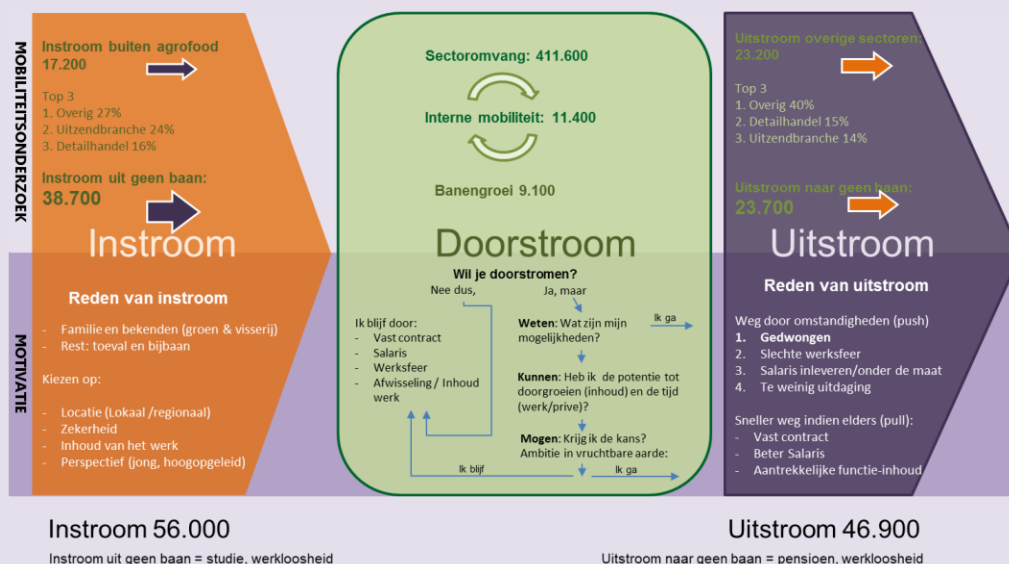
Algemene in- door en uitstroomredenen staan in de figuur onderaan deze pagina (Totale agrofoodcluster 2007). Bijzonderheden voor de verwerkende industrie overig food staan daarin niet weergegeven.



NB: Als gevolg van afrondingen tellen aantallen niet altijd op tot het totaal

Totale Agrofoodcluster 2007

Mobiliteitscijfers en motivatie gekoppeld



Totale mobiliteit verwerkende industrie vlees en vis, 2007

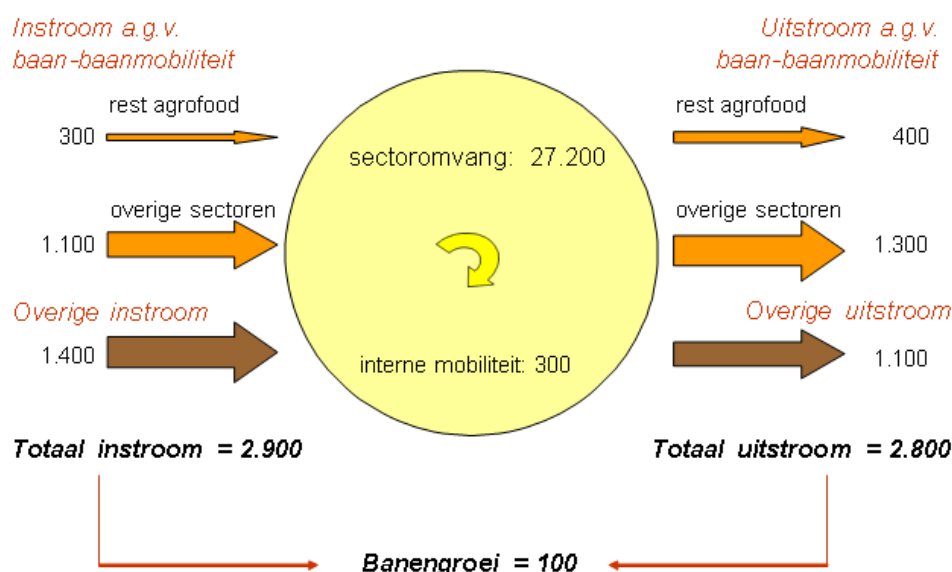
De totale sectoromvang in 2007 in de verwerkende industrie vlees en vis is 27.200 lange banen. In totaal stroomden er in 2007 2.900 mensen de verwerkende industrie vlees en vis in (in lange banen). Daarvan:

- komen 300 personen uit de rest van de agrofoodsectoren
- komen 1.100 uit overige sectoren
- stroomden 1.400 in vanuit een niet lange baan situatie (zoals: korte banen, onderwijs, werkloosheid, migranten, zelfstandig ondernemer etc).

De uitstroomcijfers zijn terug te vinden in de figuur hieronder en kunnen op dezelfde wijze gelezen worden.

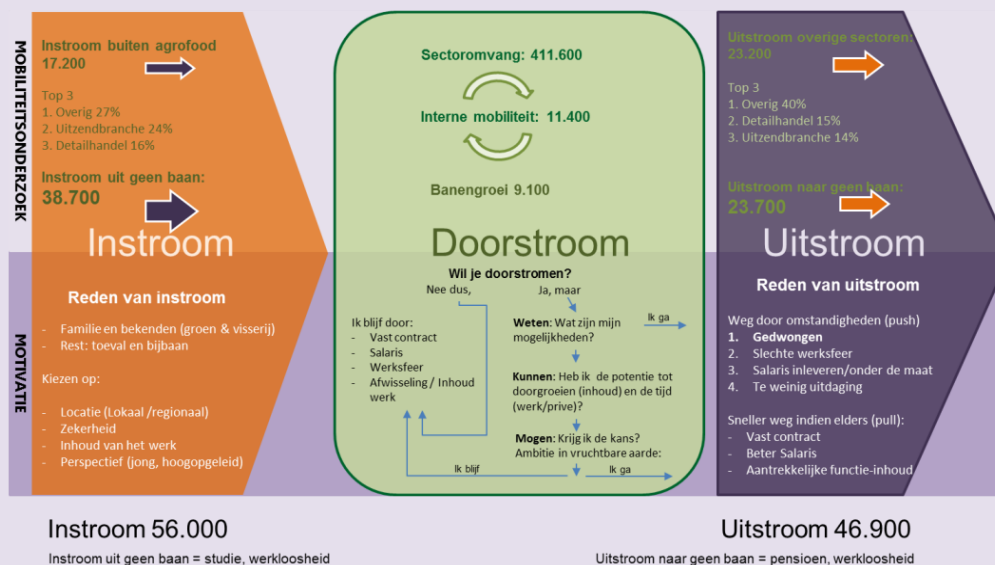
Intern (van lange baan naar lange baan in de verwerkende industrie vlees en vis) kwamen er 300 baanwisselingen voor. De totale turbulentie (alle in, door en uitstroom) komt uit op 22% van de totale sectoromvang.

Algemene in- door en uitstroomredenen staan in de figuur onderaan deze pagina (Totale agrofoodcluster 2007). Bijzonderheden voor de verwerkende industrie vlees en vis daarin niet weergegeven. Uit de onderzoeksresultaten bleek dat tegenwoordig men per toeval in de sector terecht komen, in plaats vanwege een hoog salaris. Het salaris is tevens de voornaamste reden dat werknemers blijven, maar zij die weg willen (voornamelijk vanuit vleesverwerking) geven aan dit niet te kunnen door het gebrek aan opleiding.



Totale Agrofoodcluster 2007

Mobiliteitscijfers en motivatie gekoppeld



NB: Als gevolg van afrondingen tellen aantallen niet altijd op tot het totaal

Totale mobiliteit zuivelindustrie, 2007

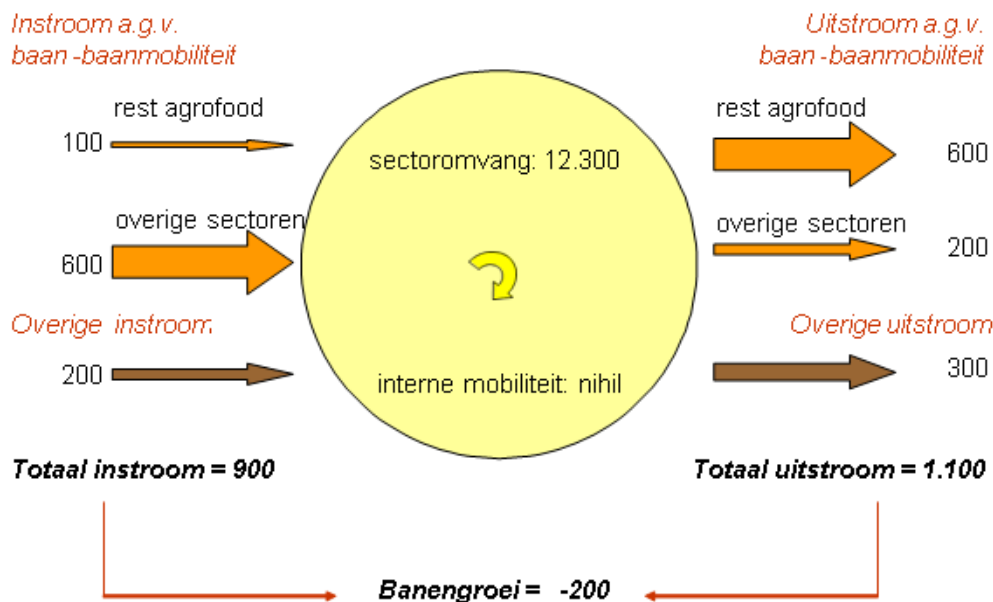
De totale sectoromvang in 2007 in de zuivelindustrie is 12.300 lange banen. In totaal stroomden er in 2007 900 mensen de zuivelindustrie in (in lange banen). Daarvan:

- komen 100 personen uit de rest van de agrofoodsectoren
- komen 600 uit overige sectoren
- stroomden 200 in vanuit een niet lange baan situatie (zoals: korte banen, onderwijs, werkloosheid, migranten, zelfstandig ondernemer etc).

De uitstroomcijfers zijn terug te vinden in de figuur hieronder en kunnen op dezelfde wijze gelezen worden.

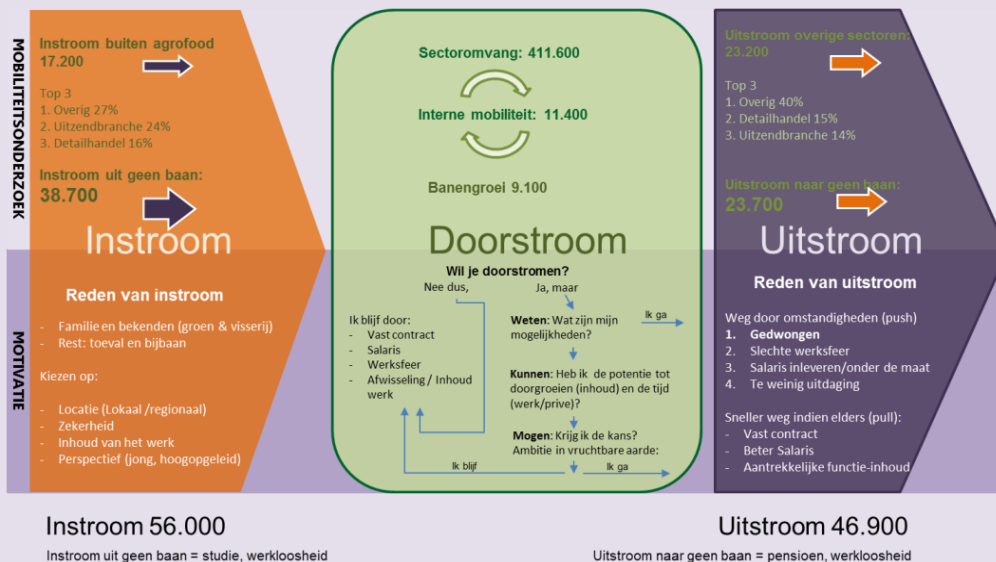
Intern (van lange baan naar lange baan in de zuivelindustrie) kwamen er nauwelijks baanwisselingen voor. De totale turbulentie (alle in, door en uitstroom) komt uit op 16% van de totale sectoromvang.

Algemene in- door en uitstroomredenen staan in de figuur onderaan deze pagina (Totale agrofoodcluster 2007). Bijzonderheden voor de zuivelindustrie staan daarin niet weergegeven. Uit de onderzoeksresultaten bleek dat werknemers per toeval in de sector terecht komen en vaak lang bij hetzelfde bedrijf blijven werken.



Totale Agrofoodcluster 2007

Mobiliteitscijfers en motivatie gekoppeld



NB: Als gevolg van afrondingen tellen aantallen niet altijd op tot het totaal

Totale mobiliteit Groothandel dierlijk, 2007

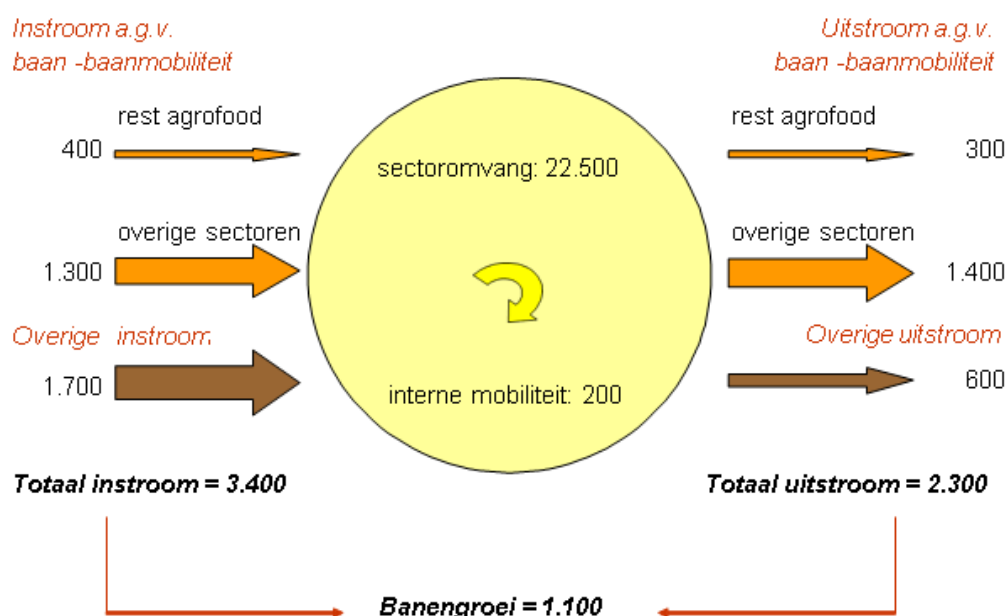
De totale sectoromvang in 2007 in de groothandel dierlijk is 22.500 lange banen. In totaal stroomden er in 2007 3.400 mensen de groothandel dierlijk in (in lange banen). Daarvan:

- komen 400 personen uit de rest van de agrofoodsectoren
- komen 1.300 uit overige sectoren
- stroomden 1.700 in vanuit een niet lange baan situatie (zoals: korte banen, onderwijs, werkloosheid, migranten, zelfstandig ondernemer etc).

De uitstroomcijfers zijn terug te vinden in de figuur hieronder en kunnen op dezelfde wijze gelezen worden.

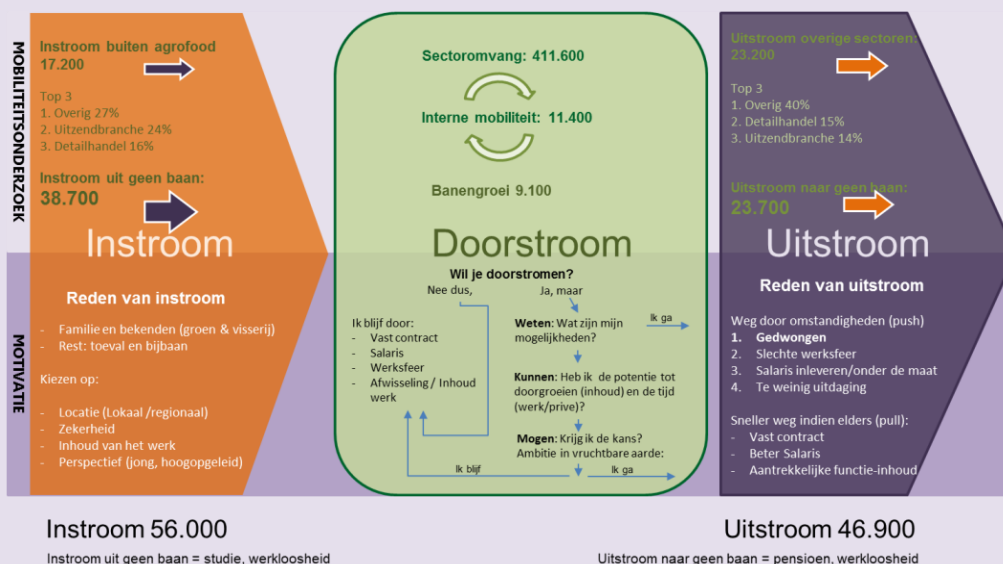
Intern (van lange baan naar lange baan in de groothandel dierlijk) kwamen er 200 baanwisselingen voor. De totale turbulentie (alle in, door en uitstroom) komt uit op 26% van de totale sectoromvang.

Algemene in- door en uitstroomredenen staan in de figuur onderaan deze pagina (Totale agrofoodcluster 2007). Bijzonderheden voor de groothandel dierlijk staan daarin niet weergegeven.



Totale Agrofoodcluster 2007

Mobiliteitscijfers en motivatie gekoppeld



NB: Als gevolg van afrondingen tellen aantallen niet altijd op tot het totaal

Totale mobiliteit Groothandel food, 2007

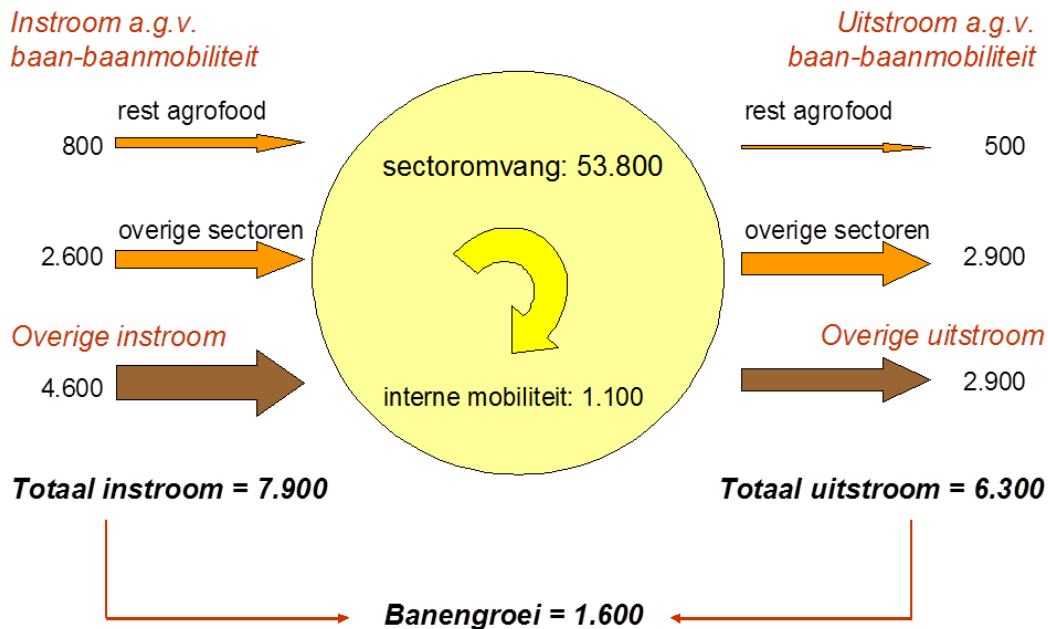
De totale sectoromvang in 2007 in de groothandel food is 53.800 lange banen. In totaal stroomden er in 2007 7.900 mensen de groothandel food in (in lange banen). Daarvan:

- komen 800 personen uit de rest van de agrofoodsectoren
- komen 2.600 uit overige sectoren
- stroomden 4.600 in vanuit een niet lange baan situatie (zoals: korte banen, onderwijs, werkloosheid, migranten, zelfstandig ondernemer etc).

De uitstroomcijfers zijn terug te vinden in de figuur hieronder en kunnen op dezelfde wijze gelezen worden.

Intern (van lange baan naar lange baan in de groothandel food) kwamen er 1.100 baanwisselingen voor. De totale turbulentie (alle in, door en uitstroom) komt uit op 28% van de totale sectoromvang.

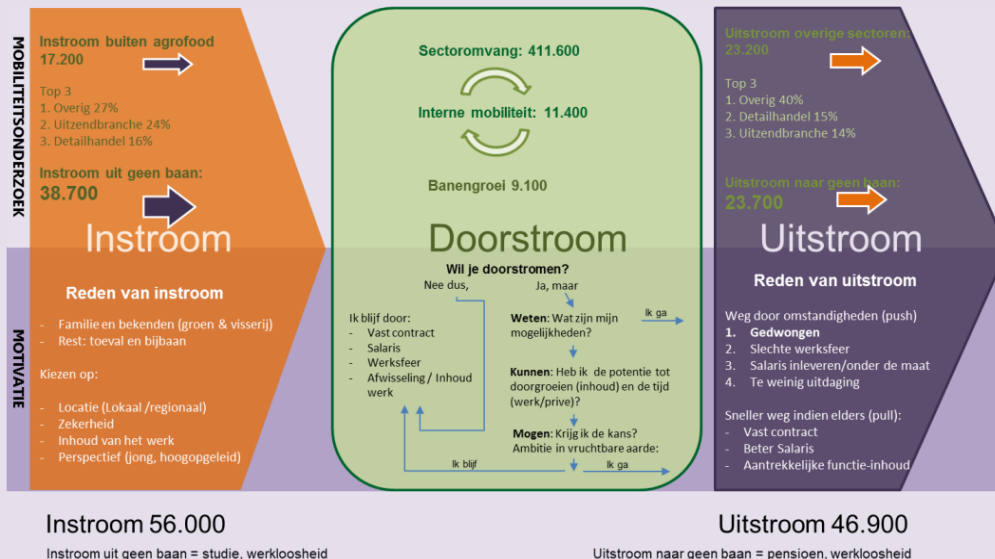
Algemene in- door en uitstroomredenen staan in de figuur onderaan deze pagina (Totale agrofoodcluster 2007). Bijzonderheden voor de groothandel food staan daarin niet weergegeven.



NB: Als gevolg van afrondingen tellen aantallen niet altijd op tot het totaal

Totale Agrofoodcluster 2007

Mobiliteitscijfers en motivatie gekoppeld



Totale mobiliteit Detailhandel food, 2007

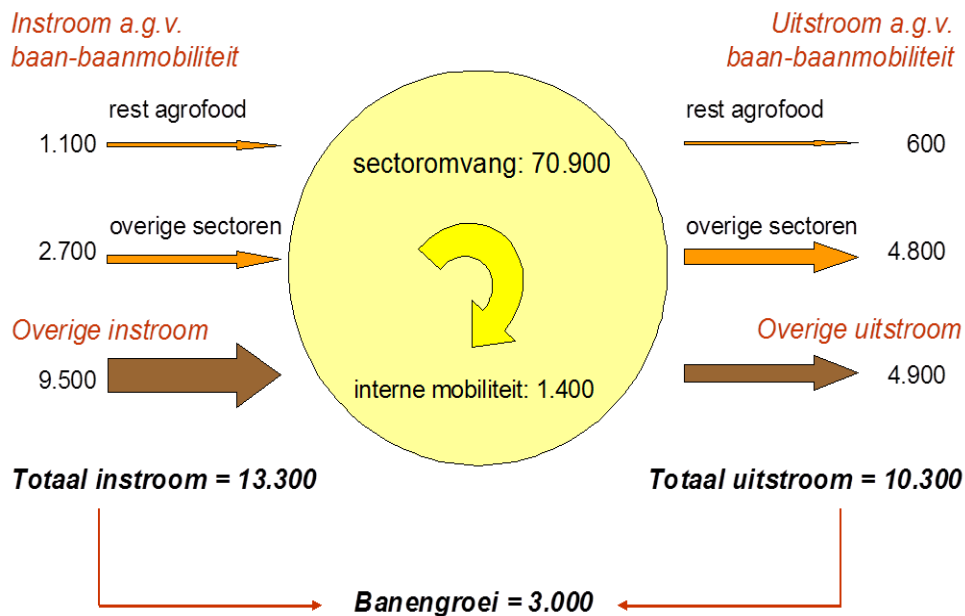
De totale sectoromvang in 2007 in de detailhandel food is 70.900 lange banen. In totaal stroomden er in 2007 13.300 mensen de detailhandel food in (in lange banen). Daarvan:

- komen 1.100 personen uit de rest van de agrofoodsectoren
- komen 2.700 uit overige sectoren
- stroomden 9.500 in vanuit een niet lange baan situatie (zoals: korte banen, onderwijs, werkloosheid, migranten, zelfstandig ondernemer etc).

De uitstroomcijfers zijn terug te vinden in de figuur hieronder en kunnen op dezelfde wijze gelezen worden.

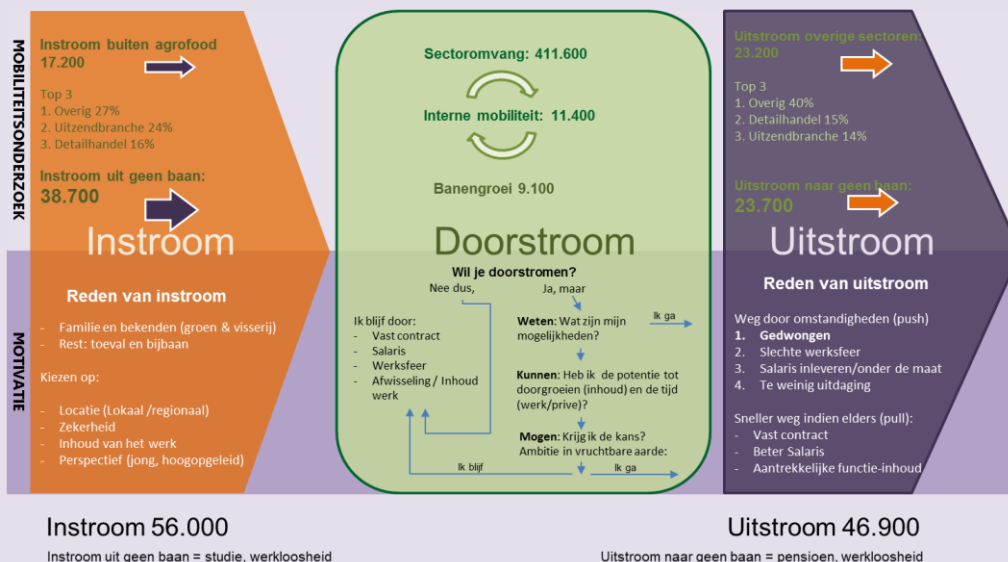
Intern (van lange baan naar lange baan in de detailhandel food) kwamen er 1.400 baanwisselingen voor. De totale turbulentie (alle in, door en uitstroom) komt uit op 35% van de totale sectoromvang.

Algemene in- door en uitstroomredenen staan in de figuur onderaan deze pagina (Totale agrofoodcluster 2007). Bijzonderheden voor de detailhandel food staan daarin niet weergegeven.



Totale Agrofoodcluster 2007

Mobiliteitscijfers en motivatie gekoppeld



NB: Als gevolg van afrondingen tellen aantallen niet altijd op tot het totaal

Totale mobiliteit Agrarische dienstverlening, 2007

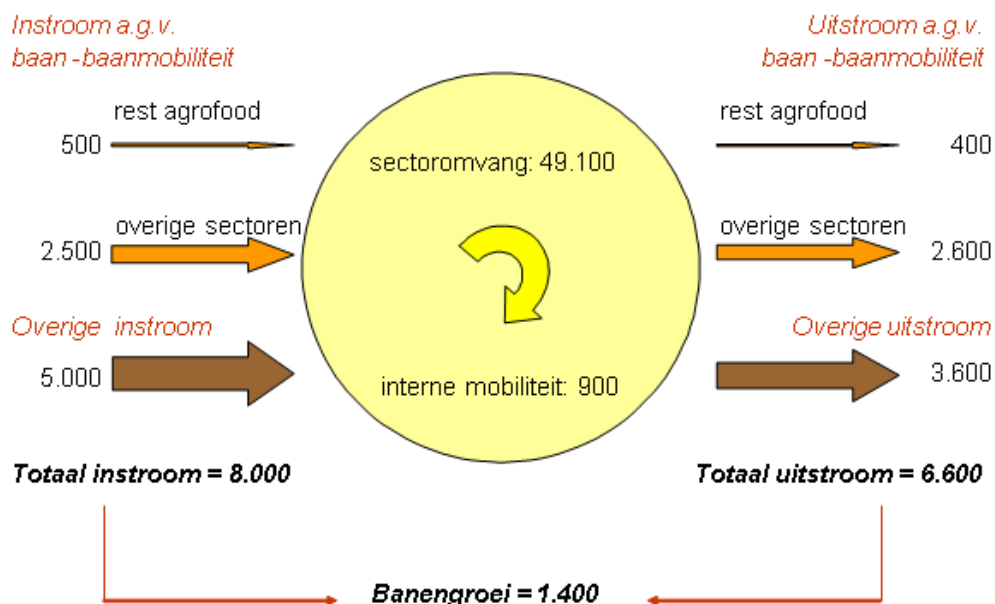
De totale sectoromvang in 2007 in de agrarische dienstverlening is 49.100 lange banen. In totaal stroomden er in 2007 8.000 mensen de agrarische dienstverlening in (in lange banen). Daarvan:

- komen 500 personen uit de rest van de agrofoodsectoren
- komen 2.500 uit overige sectoren
- stroomden 5.000 in vanuit een niet lange baan situatie (zoals: korte banen, onderwijs, werkloosheid, migranten, zelfstandig ondernemer etc).

De uitstroomcijfers zijn terug te vinden in de figuur hieronder en kunnen op dezelfde wijze gelezen worden.

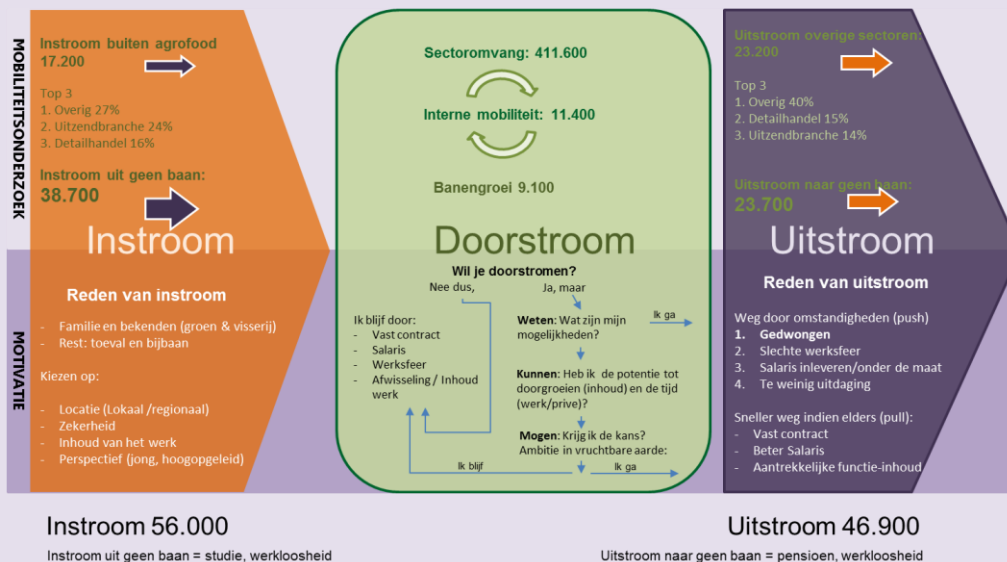
Intern (van lange baan naar lange baan in de agrarische dienstverlening) kwamen er 900 baanwisselingen voor. De totale turbulentie (alle in, door en uitstroom) komt uit op 32% van de totale sectoromvang.

Algemene in- door en uitstroomredenen staan in de figuur onderaan deze pagina (Totale agrofoodcluster 2007). Bijzonderheden voor de agrarische dienstverlening staan daarin niet weergegeven. Uit de onderzoeksresultaten bleek dat het werken met je handen en het buiten zijn belangrijke factoren zijn voor hoveniers. Zij willen daardoor ook graag in de sector blijven werken. Werknemers verwachten, vanwege het fysiek zware werk, uit te moeten stromen, maar zijn hier nog niet bewust mee bezig.



Totale Agrofoodcluster 2007

Mobiliteitscijfers en motivatie gekoppeld



NB: Als gevolg van afrondingen tellen aantallen niet altijd op tot het totaal

Bijlage 2

Overzicht interviews landelijke stakeholders

1. André Timmermans (UWV Werkbedrijf)
2. Ans Seriese en Fiona de Haan, projectleider Jeugdwerkloosheid (SZW)
3. Jaap van Driel, Maarten Dolfing, Jan Guerand, Nadia Arsieni, Frits Germs (SZW, EL&I), Kees Lommers, Zwanny Naber
4. Marcel Kooijman, Hans Blankenstijn, Mirjam Kuggeleijn (AOC Raad)
5. Yolán Koster en Jeannette Paul (Kennis- en innovatiecentrum Crossover)
6. Brigit van Lierop (Kenniscentrum Crossover)
7. Jurrien Koops (ABU)
8. Hanne Overbeek (Divosa)
9. Peter Koppe (VNG)
10. Jannie Mooren (STvdA)
11. Peter van Leeuwen (RWI)
12. Evert van der Zwam (Agentschap SZW)
13. Leon Noorlander (FNV Landelijk)
14. Adriana Stel (Stoof)
15. Liesbeth Rutjes en Brian Veerkamp (Stichting Opleidingsfonds Levensmiddelen industrie)
16. Cees Schoenmakers (AGF CKO)
17. Jos Goebbels (Brancheorganisatie COV)
18. Leo Welschen (Frugiventa)
19. Renske Hamstra (Colo)
20. Koos Samson (Aequor)
21. Gerard van der Grind (LTO Nederlands)

Bijlage 3

Waarom heb je wel of geen stappen gezet de afgelopen 10 jaar

Blijvers

| | Inhoud | Verhoudingen | Voorwaarden | Omstandigheden | Marktpositie |
|-------------------------|---|---|---|--|---|
| Willen | <ul style="list-style-type: none"> - Ik heb interessant werk - Ik wil niet weg - Ik wil geen zwaar werk doen | <ul style="list-style-type: none"> - Er is hier een goede werksfeer - Ik heb vrijheid - Ik heb afwisselend werk - | <ul style="list-style-type: none"> - Ik heb een vast contract - Ik ben tevreden met dit salaris | <ul style="list-style-type: none"> - De woon-werk afstand is goed - Ik vind het prettige werken in een klein bedrijf | |
| Weten | <ul style="list-style-type: none"> - Er zijn geen betere of leukere functies | <ul style="list-style-type: none"> - Dit is een goede werkgever - Ik heb binding/ hart voor de zaak | | <ul style="list-style-type: none"> - Er is geen ander werk | |
| Kunnen | <ul style="list-style-type: none"> - Ik kan geen zwaar werk doen | | | <ul style="list-style-type: none"> - Ik kan niet weg om medische redenen | <ul style="list-style-type: none"> - Ik kan niets anders, ik ben niet geschikt - Ik heb geen opleiding - Er zijn doorgroeimogelijkheden waardoor ik mij kan ontwikkelen. |
| Mogen vrijwillig | <ul style="list-style-type: none"> - Ik heb het geprobeerd maar ben niet aangenomen - Ik mag vakbondswerk doen | | <ul style="list-style-type: none"> - Flexibele werktijden | <ul style="list-style-type: none"> - Ik wil in de ploegendienst blijven en dat heeft mijn huidige werkgever | |
| Mogen gedwongen | <ul style="list-style-type: none"> - Ik mag niet door vakbondswerk - Er zijn weinig mogelijkheden | | | | <ul style="list-style-type: none"> -Ik ben te oud om stappen te zetten |

Vinders en de moeters (intern of extern)

| | Inhoud | Verhoudingen | Voorwaarden | Omstandigheden | Marktpositie |
|-------------------------|--|---|--|--|--|
| Willen | <ul style="list-style-type: none"> - Ik wilde interessanter werk - Ik wilde een nieuwe uitdaging hebben - Ik wilde iets anders | <ul style="list-style-type: none"> - Er was een slechte werksfeer daarom ben ik weggegaan - Ik had een conflict met de werkgever - Ik wilde meer zelfstandigheid | <ul style="list-style-type: none"> - Ik kon hoger loon krijgen - Ik wilde andere werktijden | <ul style="list-style-type: none"> - Ik kreeg een betere woon-werk afstand - Ik wil niet meer in deze polensector werken | |
| Weten | | | | | |
| Kunnen | <ul style="list-style-type: none"> - Ik kon mijn kennis verbreden en ontwikkelen - Mijn vorige werkgever bood geen doorgroeimogelijkheden - Ik kon mijzelf persoonlijke ontwikkelen | | | <ul style="list-style-type: none"> - Medische redenen | |
| Mogen vrijwillig | | | <ul style="list-style-type: none"> - Ik kreeg betere arbeidsvoorwaarden - Zij boden mij een vast contract - Ik kreeg gratis vervoer aangeboden - Ik mocht meer tijd besteden aan medezeggenschap - Zij boden mij financiële zekerheid | <ul style="list-style-type: none"> - Polensector | |
| Mogen gedwongen | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Ik werd gedwongen door een reorganisatie of fusie | <ul style="list-style-type: none"> - Leeftijd |

