



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Arbeidsmarktonderzoek

Sector Groothandel in Groenten en Fruit

Douwe Grijpstra; Koen Maas; Merle Bartsch; Liset van Oeveren; Eelco Tammens

Zoetermeer, 4 oktober 2021

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Inhoudsopgave

1	Introductie	5
1.1	Aanleiding en afbakening	5
1.2	Methodologie	6
2	Sectorkenmerken	9
2.1	Bedrijven	9
2.2	Werknemers	11
2.3	Contractkenmerken	13
2.4	Personele mobiliteit	18
3	Verzuim en arbeidsomstandigheden	23
3.1	Verzuim	23
3.2	Arbeidsomstandigheden	24
3.3	Personeelsbeleid	28
4	Aanbod op de arbeidsmarkt	33
4.1	Opleidingen	33
4.2	Concurrentie op aanbod	40
4.3	Overig arbeidsmarktaanbod	42
5	Vraag op de arbeidsmarkt	45
5.1	Vacatures	45
5.2	Verwachtingen voor de middellange termijn	49
6	Trends en ontwikkelingen	51
6.1	Digitalisering	51
6.2	Robotisering	51
6.3	Arbeidsmigranten	52
6.4	Afnemers	52
7	Conclusie	55
	Bijlagen	59
Bijlage 1	Aanvullende data vacatureanalyse	59
Bijlage 2	Aanvullende data kans op werk	61



1 Introductie

1.1 Aanleiding en afbakening

1.1.1 Aanleiding

De markt voor de groothandelsbedrijven in Groenten en Fruit kent altijd al een zekere dynamiek doordat er in de sector gewerkt wordt met verse producten die een beperkte houdbaarheid hebben. Er is daarnaast ook sprake van drukte in bepaalde seizoenen. Dit leidt tot veel dynamiek op de sectorale arbeidsmarkt met de nodige inzet van flexkrachten en arbeidsmigranten. Door de coronacrisis is de druk op de arbeidsmarkt nog groter geworden. Dit leidt tot veel vragen over de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid van de sector.

Panteia heeft in 2016 voor de sector een arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd. In dat onderzoek beschreven we de aantallen en soorten bedrijven en werknemers in de sector en de dynamiek op de arbeidsmarkt. Onderwerpen waren de in-, door- en uitstroom van medewerkers en de aantallen en kenmerken van vacatures inclusief de mate waarin deze op dat moment moeilijk vervulbaar waren. Het onderzoek sloot aan op onderzoek van Panteia voor Colland naar de arbeidsmarkt in de agrarische sector en maakte ook vergelijkingen met andere groene sectoren.

Een actueel beeld in tijden van Corona

Nu, vijf jaar later, spelen er veel vragen over de arbeidsmarkt. Naast een actueel beeld van de arbeidsmarktdynamiek, die ook in 2016 in kaart is gebracht, zorgt vooral de coronacrisis ervoor dat ook andere ontwikkelingen op de arbeidsmarkt interessant zijn. De economie krijgt daardoor als geheel een grote klap, waarbij de groothandels in groenten en fruit zeker niet bespaard zijn gebleven (hoewel de mate waarin men er last van heeft sterk afhangt van de specifieke markt en afnemer die een bedrijf belevt). Daarbij ontstaat er druk op het aantal stages dat kan worden aangeboden en de urgentie groeit van om- en bijscholing van werkenden en werkzoekenden.

Daarnaast is het zinvol om een breder inzicht te krijgen in waar tekorten zijn en waar overschotten, niet alleen binnen de sector, maar ook daarbuiten. Het kan immers bij het ene bedrijf in de ene regio moeilijk zijn mensen te werven, terwijl andere bedrijven in andere regio's juist veel personeel hebben. Dit roept ook vragen op omtrent de beschikbare scholingscapaciteit en de leer- en ontwikkelcultuur van werknemers en werkgevers.

1.1.2 Afbakening van de sector

De sector Groothandel in Groenten en Fruit bestaat uit importbedrijven, exportbedrijven, binnenlandse groothandelsbedrijven, bewerkende en verwerkende bedrijven en bedrijven die werkzaam zijn in de tussenhandel en sorteer- en pakstations. De cao in de sector definieert de werkgever in de sector als volgt¹:

Iedere natuurlijke persoon, rechtspersoon of niet rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap, die uitsluitend of in hoofdzaak:

- de grossiers-, export- en/of verzendhandelsfunctie in groenten en/of fruit uitoefent;
- de functie van het bewerken van groenten en fruit uitoefent;

¹ Cao Groothandel in Groenten en Fruit (1 januari tot en met 31 december 2021).



- en/of ten behoeve van genoemde ondernemingen werkzaamheden verricht van het sorteren en/of verpakken en/of bewerken, laden en lossen van de door die ondernemingen verhandelde producten, met uitzondering van producenten en veilingen;

De tekst over de werkingssfeer van de cao geeft verder aan dat onder de uitdrukking "uitsluitend of in hoofdzaak" moet worden verstaan "50% of meer van de omzet in geld". Indien dit criterium onvoldoende houvast biedt om te bepalen of de werkgever onder de werkingssfeer van de cao valt, is doorslaggevend, of meer dan 50% van de werknemers werkzaamheden verricht in het kader van bovenstaande bedrijfsuitoefening.

De bedrijven vallen op basis van inschrijvingen in het register van de Kamer van Koophandel onder de SBI codes voor de groothandel in groenten en fruit (46311) en die voor verwerking van groente en fruit (1039).

De activiteiten van sector Groothandel in Groenten en Fruit hebben betrekking op vrijwel de gehele **SBI-code 46311 (groothandel in groenten en fruit)**.² Het gedeelte van deze SBI-code dat niet tot deze sector behoort, is de groothandel in geconserveerde groenten en fruit.

Verder valt een klein aantal bedrijven die tot de sector behoren onder **de SBI-code 1039 (verwerking van groente en fruit [niet tot sap en maaltijden])**. De bedrijven uit deze SBI-code die tot de sector behoren zijn de bedrijven die actief zijn op het gebied van de vervaardiging van producten uit groenten of fruit bestaande voedingsmiddelen (niet tot sap en maaltijden) en het industrieel schillen van groente en fruit.

Op basis van deze SBI-codes, de KvK nummers en in overleg met Handel Groeit is de uiteindelijke selectie van 477 bedrijven gemaakt die tot de sector Groothandel in Groenten en Fruit behoren.

1.2 Methodologie

Het onderzoek bestond uit deskresearch, analyses op CBS microdata, onderwijsgegevens van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), de database van de vacaturespider Jobfeed en data vanuit Handel Groeit, een online enquête onder werkgevers, interviews met werknemersvertegenwoordigers, interviews met vakbonden en verschillende sectorexerts.

De **analyses op CBS microdata** zijn uitgevoerd door de KvK nummers van bedrijven aangesloten bij Handel Groeit te matchen met data van het CBS. Op deze manier kon via informatie uit het Algemeen BedrijvenRegister (ABR, het bedrijvenregister van het CBS) en de polisadministratie data over de ondernemingen, hun omzet en het aantal werknemers verzameld worden.

De **enquête onder werkgevers** is uitgezet onder 477 werkgevers die aangesloten zijn bij Handel Groeit, het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds van de sector. Alle werkgevers zijn via de mail benaderd om een online enquête in te vullen. Om de respons te verhogen heeft Panteia, werkgevers die de enquête nog niet hadden ingevuld, drie keer een reminder gestuurd. Vervolgens is ook nog een keer

² De sector omvat daarmee niet de groothandels in fijne zaden en peulvruchten (**46212**) de groothandels in consumptieaardappelen (**46312**) en de groothandels in snacks op groentebasis (**46381**).



werkgevers telefonisch om medewerking verzocht. Daarnaast hebben Handel Groeit en het GroentenFruit Huis diverse nieuwsberichten geplaatst op hun website en verstuurd via nieuwsbrieven om de respons van de enquête te verhogen. Uiteindelijk heeft 14% van de werkgevers de vragenlijst ingevuld, een tegenvallende respons. Waarschijnlijk heeft de toegenomen drukte na de lockdown ervoor gezorgd dat de prioriteiten van bedrijven elders lagen. Door deze geringe respons hebben de uitkomsten van de enquête een meer indicatief karakter. Daar staat tegenover dat veel harde data uit registraties beschikbaar was waarmee de informatie goed was aan te vullen.

Werknemers in de sector zijn zeer moeilijk te benaderen via een enquête:

- In de eerste plaats zijn er geen beschikbare bestanden met e-mailadressen of telefoonnummers van werknemers zoals die in andere sectoren wel soms beschikbaar zijn.
- Ten tweede werken er relatief veel buitenlandse arbeidskrachten in de bedrijven in de sector die het Nederlands vaak niet goed genoeg beheersen om een online enquête over dit onderwerp in te vullen.

We hebben er daarom voor gekozen om met een aantal interviews met werknemersvertegenwoordigers, vakbondsvertegenwoordigers en andere sectorexperts te houden om zo ook het werknemersperspectief mee te kunnen nemen in deze sectoranalyse. In totaal zijn er **interviews met 6 sectorexperts** gehouden:

- Nico Meijer (voormalig bestuurder FNV en bestuurslid Handel Groeit)
- Arie Kasper (CNV Vakmensen)
- Cinthia Laarhoven (GroentenFruit Huis)
- Lobke van Oorschot (Handel Groeit)
- Daco Sol (GroentenFruit Huis)
- Ruud Hoosemans (GroentenFruit Huis)

De gesprekken met Nico Meijer en Arie Kasper hadden zowel als doel om het werknemersperspectief vanuit de desbetreffende vakbonden op te halen, als hun expertise in het algemeen over ontwikkelingen in de sector te raadplegen. Verder zijn er **2** aanvullende **interviews met werknemersvertegenwoordigers** gevoerd. De namen van de personen worden om privacy redenen niet vermeld.



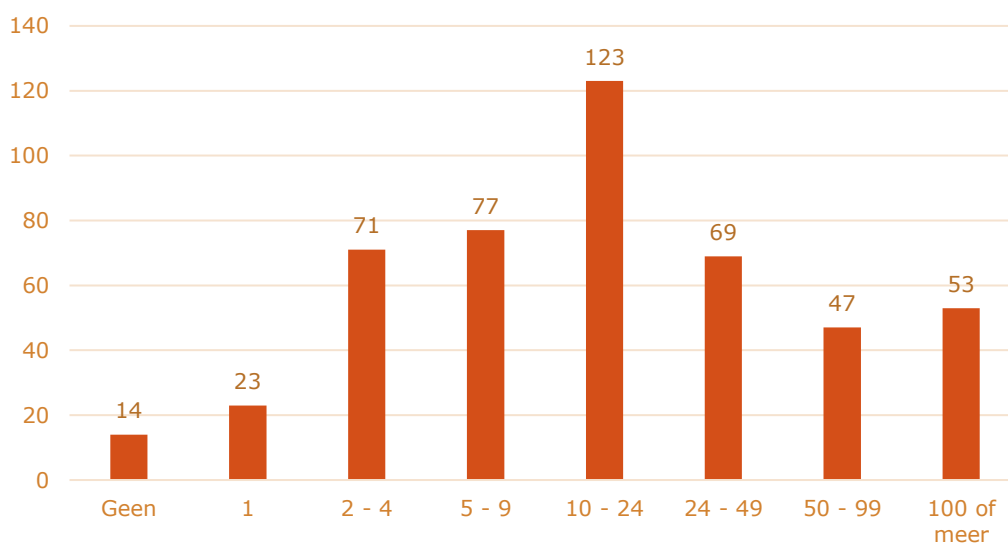
2 Sectorkenmerken

2.1 Bedrijven

2.1.1 Aantal bedrijven

De sector Groothandel in Groenten en Fruit telde in 2020 477 actieve bedrijven. Zoals figuur 1 laat zien betrof 39% hiervan een klein bedrijf, met minder dan 10 werknemers. Ruim 40% van de sector bestaat uit middelgrote bedrijven, met 10-49 werknemers. De resterende 21% zijn grote bedrijven, met 50 of meer werknemers.

figuur 1 Aantal bedrijven in de sector Groothandel in Groenten en Fruit, naar bedrijfsomvang



Bron: Algemeen bedrijven register, CBS (2021), bewerking Panteia

Er bestaan verschillende manieren om bedrijven te classificeren in grootteklassen. De sector Groothandel in Groenten en Fruit kent voornamelijk bedrijven met een beperkt aantal werknemers. Daardoor ligt de indeling zoals hierboven besproken het meest voor de hand. In het vervolg van het rapport wordt bij bedrijven met minder dan 10 werknemers dus gesproken van een klein bedrijf, een middelgroot bedrijf is een bedrijf met 10-49 werknemers en bedrijven met 50 of meer werknemers worden grote bedrijven genoemd.

Dat het aantal werknemers beperkt is betekent overigens niet dat deze bedrijven ook in omzet klein zijn. Uit cijfers blijkt dat 27% van de bedrijven met minder dan 25 werknemers meer dan 5 miljoen omzet draait.

2.1.2 Bedrijven naar bedrijfsactiviteit

De samenstelling van de bedrijven naar bedrijfsactiviteit is alleen beschikbaar voor de leden-bedrijven van het GroentenFruit Huis. Daarbij hebben sommige bedrijven meer bedrijfsactiviteiten tegelijk. De volgende tabel laat het resulterende beeld zien.



tabel 1 Bedrijfsactiviteiten van bedrijven die lid zijn van het GroentenFruit Huis

Activiteit	Aantal	Percentage
Binnenlandse Groothandel	51	15%
Exporteur	116	35%
Importeur	97	29%
Groenten- en fruitbewerker	35	10%
Sorteer- en pakstation	36	11%
Veiling/ Afzetorganisaties	15	4%
Totaal aantal leden	335	100%

Bron: GroentenFruit Huis, bewerking Panteia

Van de 335 leden-bedrijven is ruim een derde een exporterend bedrijf en tussen een kwart en een derde juist importeur. Andere categorieën zijn kleiner.

2.1.3 Prognose aantal bedrijven

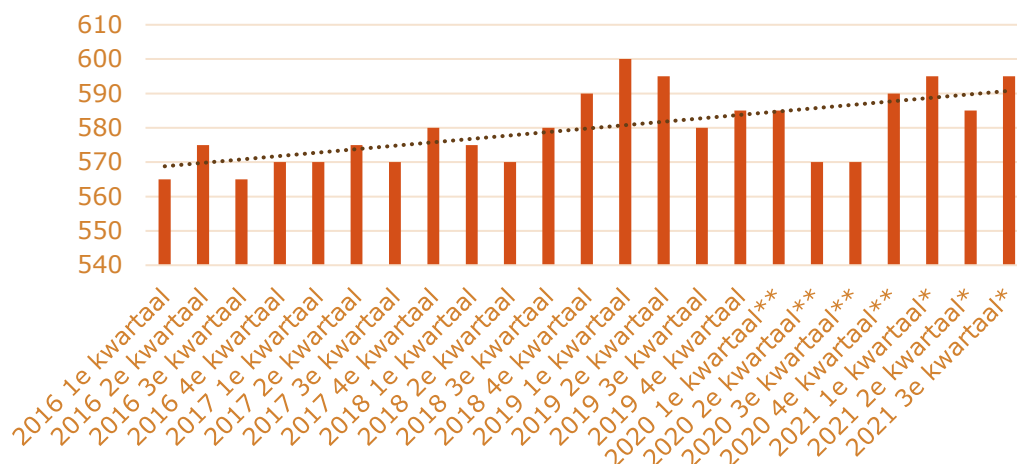
Over de sector Groothandel in Groenten en Fruit zijn ook geen prognoses beschikbaar. Wel kan gekeken worden naar de trends binnen de SBI 46311 (groothandel in groenten en fruit). Het aantal bedrijven vallend binnen SBI 46311 vertoonde de afgelopen vijf jaar een stijgende lijn (zie figuur 2). Deze cijfers zijn afkomstig van het CBS. Voor de vergelijking met het eerder genoemde totaal aantal actieve bedrijven (477) moeten een aantal zaken in acht worden genomen:

1. Ten eerste gaat het in figuur 2 enkel om SBI 46311 en niet om SBI 1039 waaronder ook een aantal in de sector actieve bedrijven vallen.
2. Omgekeerd vallen de groothandels in geconserveerde groenten en fruit wel onder de SBI 46311, maar behoren ze niet tot de sector.
3. Ten derde is in figuur 2 de geregistreerde bedrijven met één werkzaam persoon niet inbegrepen. Deze bedrijven beslaan in de cijfers van het CBS ongeveer de helft van de sector. Dit gaat om bedrijven waarin buiten de directeur/eigenaar geen personeel werkt.

De figuur dekt hiermee de sector niet exact af, maar laat wel zien wat met grote waarschijnlijkheid de trend van het aantal bedrijven is. De stijging van het aantal bedrijven wordt vooral veroorzaakt door het aantal (zeer) kleine bedrijven en –in mindere mate– door stijging van het aantal middelgrote bedrijven. Het aantal grote bedrijven is in de afgelopen vijf jaar vrijwel constant gebleven.



figuur 2 Ontwikkeling aantal bedrijven met meer dan één werkzaam persoon in SBI 46311



Bron: CBS Statline (2021), bewerking Panteia

Als deze trend verder doorzet, groeit het aantal bedrijven onder SBI 46311 met meer dan één werkzaam persoon de komende jaren door naar boven de 600. Uit prognoses van Panteia voor het ministerie van EZK op basis van het PRISMA-prognosemodel blijkt dat het verwachte aantal werknemers in de sector Groothandel de komende jaren vrijwel gelijk blijft.³ Een (verdere) stijging van het aantal bedrijven lijkt dus vooral te betekenen dat het aantal bedrijfjes met slechts enkele werkzame personen zal toenemen.

2.2 Werknemers

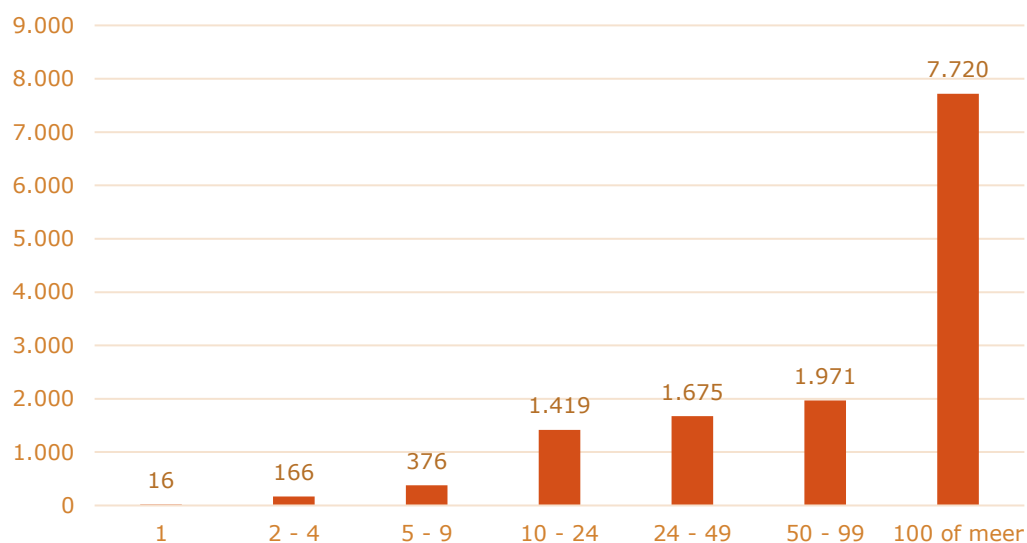
2.2.1 Aantal werknemers

De sector Groothandel in Groenten en Fruit telde in 2020 in totaal 13.343 werknemers. Van deze werknemers was de meerderheid (73%) werkzaam bij een groot bedrijf, met 50 of meer werknemers. Bij kleine bedrijven werkten volgens CBS en UWV 558 werknemers, oftewel ruim 4% van het totale aantal werknemers. Ruim 23% van de werknemers werkte bij een middelgroot bedrijf. Voor een fijnmazigere onderverdeling naar grootteklassen, zie figuur 3.

³ Panteia, CPB scenario's economische gevolgen coronacrisis voor sectoren, grootteklassen en regio's (2020).



figuur 3 Aantal werknemers naar grootteklasse van de arbeidsorganisatie van de werkgever

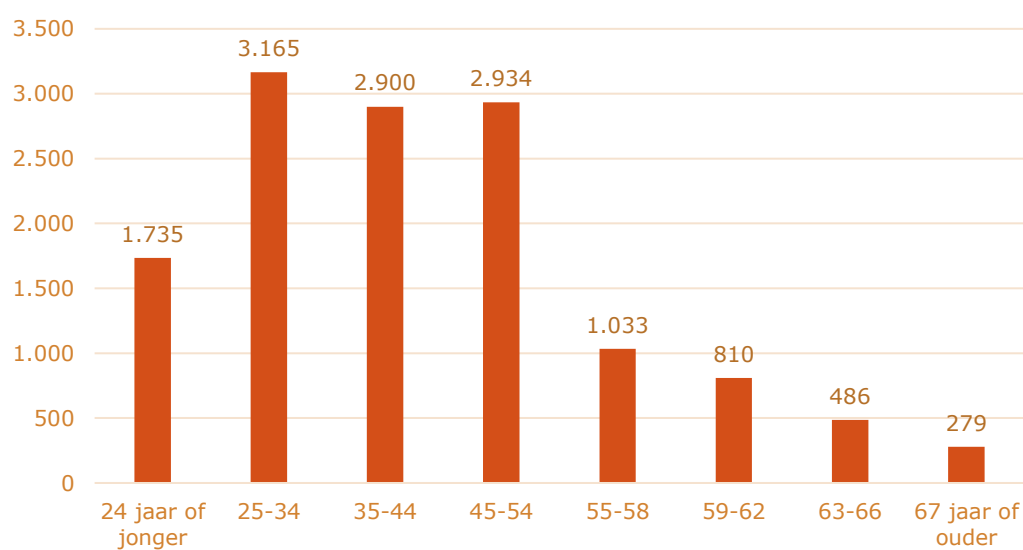


Bron: Algemeen bedrijven register, Polisadministratie, CBS (2021); bewerking Panteia

2.2.2 Naar leeftijd

De gemiddelde leeftijd van werknemers in de sector Groothandel in Groenten en Fruit lag in 2020 op 40,3 jaar. Desondanks vormde de groep 25 tot 34-jarigen de grootste leeftijdsgroep, zoals figuur 4 laat zien. Daar tegenover staat dat de groep jonger dan 25 jaar beduidend kleiner is dan de groepen 35-44-jarigen en 45-54-jarigen. Ook de groep 55+'ers vormt een verhoudingsgewijs grote groep, alhoewel hun aantal met elke daaropvolgende onderverdeling afneemt. Van de 55+'ers is 40% hoogstens 58 jaar, 31% tussen 59 en 62 jaar, 19% tussen 63 en 66 jaar, en het restant 67 jaar of ouder.

figuur 4 Aantal werknemers naar leeftijd



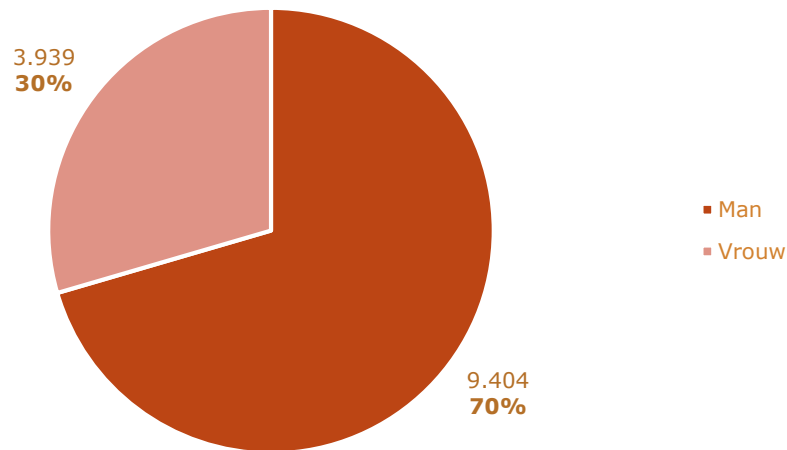
Bron: Polisadministratie, CBS (2021); bewerking door Panteia



2.2.3 Naar geslacht

Van de werknemers in 2020 werkzaam in de sector Groothandel in Groenten en Fruit was meer dan de helft man. Drie op de tien werknemers werkzaam in de branche was vrouw. De precieze verdeling naar het aantal werknemers wordt getoond in figuur 5.

figuur 5 Aantal werknemers naar geslacht



Bron: Polisadministratie, CBS (2021); bewerking door Panteia

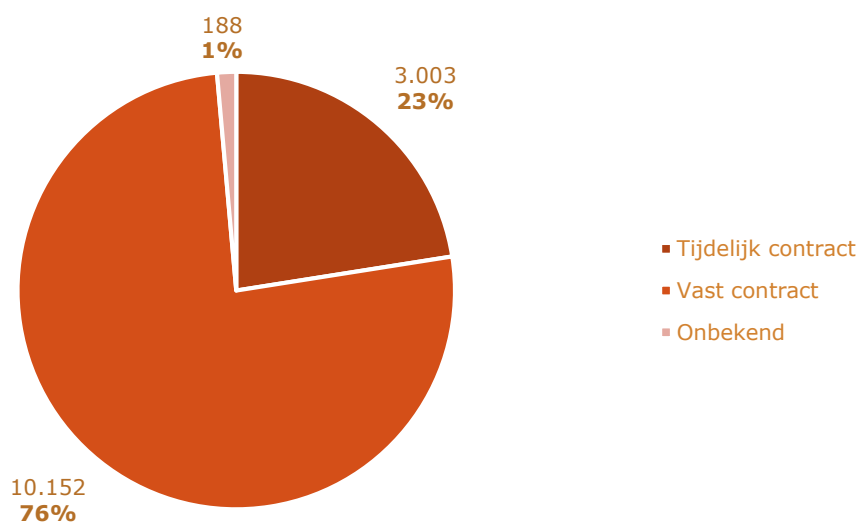
2.3 Contractkenmerken

2.3.1 Naar contractsoort

In 2020 had meer dan driekwart van de werknemers in de sector Groothandel in Groenten en Fruit een vast contract, zoals figuur 6 laat zien. Wanneer gecorrigeerd wordt voor de werknemers van wie het contracttype onbekend is, loopt het aandeel met een vast contract zelfs op van 76% tot 77%. Het resterende deel van de werknemers heeft een tijdelijk contract.



figuur 6 Aantal werknemers naar contractsoort



Bron: Polisadministratie, CBS (2021); bewerking door Panteia

Het aantal werknemers met een vast contract ligt hiermee iets lager dan ultimo 2015. Toen bedroeg dit percentage 79%.⁴

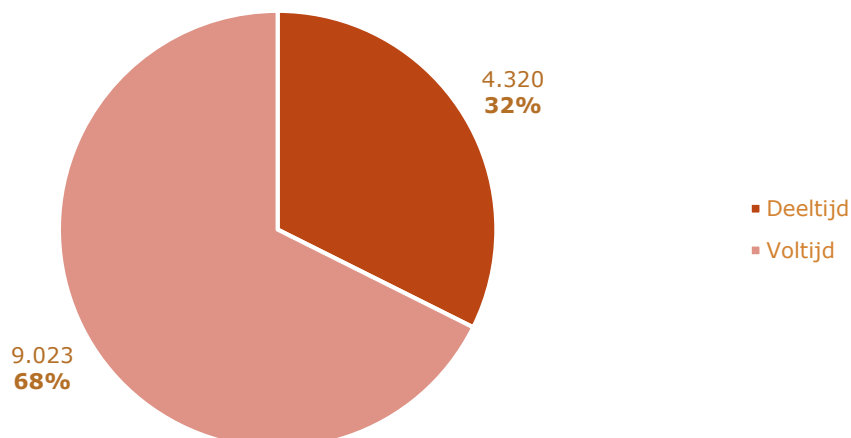
2.3.2 Naar dienstverband

Van de werknemers in de sector Groothandel in Groenten en Fruit had in 2020 bijna zeven op de tien een voltijd dienstverband. Deeltijdwerkers vormden 32% van de werknemers in de branche. In figuur 7 is het precieze aantal per type dienstverband te zien.

⁴ Panteia, Arbeidsmarkt Groothandel Groenten en Fruit, 2016.



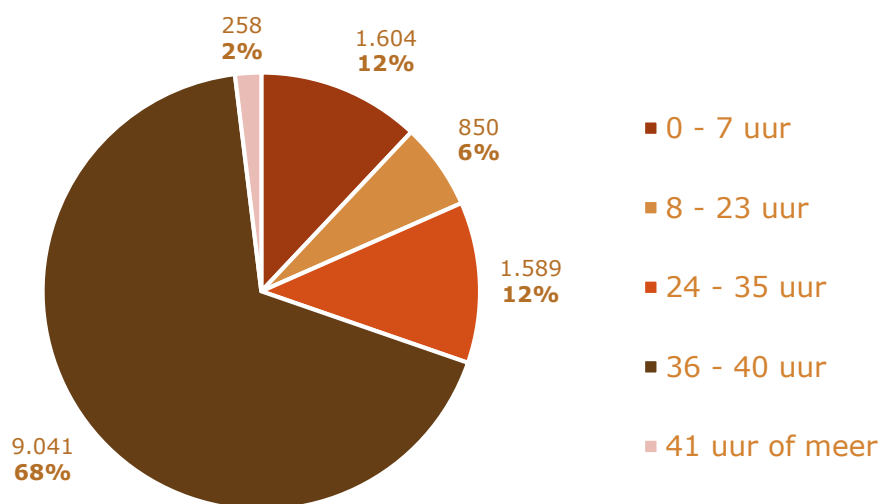
figuur 7 Aantal werknemers naar type dienstverband



Bron: Polisadministratie, CBS (2021); bewerking door Panteia

Bij een uitsplitsing naar contracturen, blijkt het merendeel van de werknemers in 2020 voor 36 uur of meer gecontracteerd te zijn. Uit figuur 8 blijkt dat dit het geval was voor 70% van de werknemers. Van de resterende werknemers was 12% gecontracteerd voor 24 tot 36 uur, 6% voor 8 tot 24 uur, en 12% voor minder dan 8 uur (inclusief nulurencontracten).

figuur 8 Aantal werknemers naar contracturen (gecategoriseerd)



Bron: Polisadministratie, CBS (2021); bewerking door Panteia

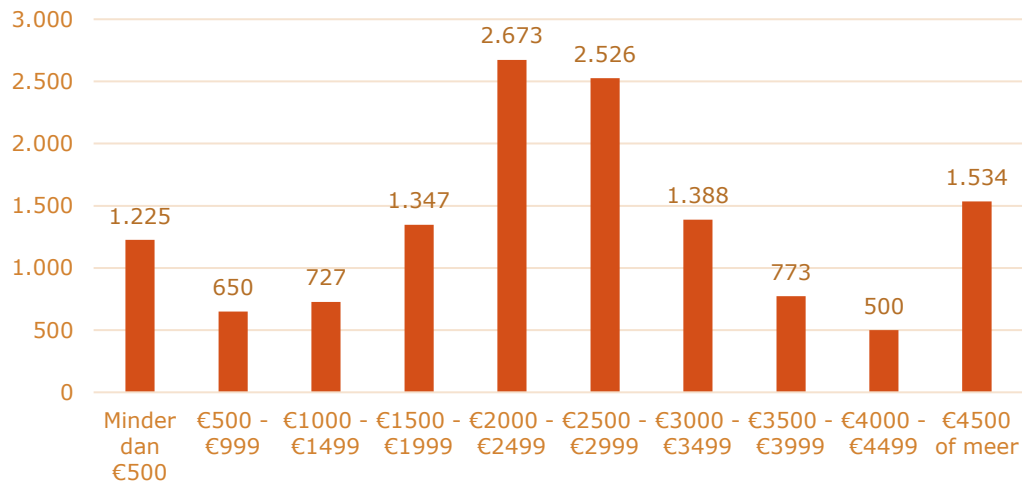
2.3.3 Naar inkomen

Het gemiddelde loon in de sector Groothandel in Groenten en Fruit lag in 2020 op €2.795,31 per maand. Zoals figuur 9 laat zien verdiende de grootste groep werknemers een loon tussen €2.000 en €2.499. Een iets kleinere groep verdiende een



loon tussen €2.500 en €2.999. Samen waren deze groepen goed voor 39% van de werknemers. Van de resterende werknemers verdiende 30% minder dan €2.000, en 31% tenminste €3.000.

figuur 9 Aantal werknemers naar inkomensklasse



Bron: Polisadministratie, CBS (2021); bewerking door Panteia

2.3.4 Inzet van flexkrachten

De sector Groothandel in Groenten en Fruit kent geen eenduidig piekmoment in de inzet van flexkrachten. In elke maand van het jaar is wel een bedrijf te vinden waar de inzet van flexkrachten op dat moment maximaal is. In figuur 10 is desondanks wel te zien dat de inzet van flexkrachten het vaakst zijn maximum bereikt in de maanden augustus, december en januari.⁵ Bij slechts enkele bedrijven heeft deze piekinzet in de maanden februari, november en juni plaats.

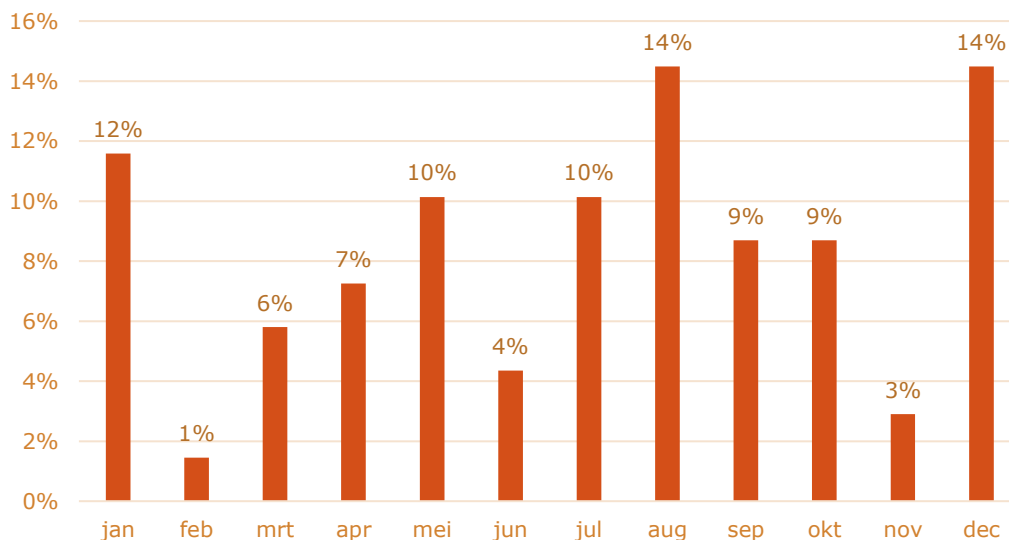
Relateren we deze uitkomsten aan de resultaten van de werkgeversenquête omtrent de omvang van het aantal werknemers en het aantal overige medewerkers, dan is de inschatting dat het aantal medewerkers (werknemers plus flexkrachten) op enig moment fluctueert van circa 13.500 in februari tot circa 18.000 in de piekmaanden januari, augustus en december.

⁵ Gezien de geringe respons moeten de resultaten van de enquête vooral gezien worden als een indicatie van de situatie in de sector.



figuur 10 Aandeel werkgevers dat in de betreffende maand een piek kent in de inzet van flexkrachten

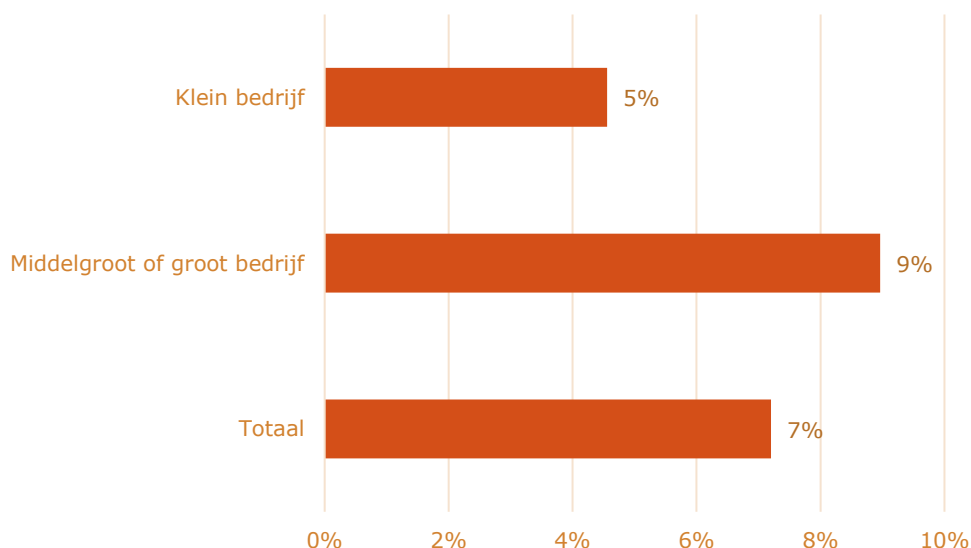
NB De grafiek telt niet op tot 100% want werkgevers konden 2 maanden selecteren.



Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)

De inzet van flexkrachten verschilt van bedrijf tot bedrijf. In een uitsplitsing naar grootteklasse blijkt dat kleine bedrijven verhoudingsgewijs het kleinste deel van hun loonkosten besteden aan de inzet van flexkrachten, gemiddeld 5%. Bij middelgrote en grote bedrijven ligt dit op 9%. Voor de sector als geheel ligt het percentage op 7% (zie ook: figuur 11).

figuur 11 Gemiddeld aandeel inzet van flexkrachten op totale loonkosten, naar grootteklasse



Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)

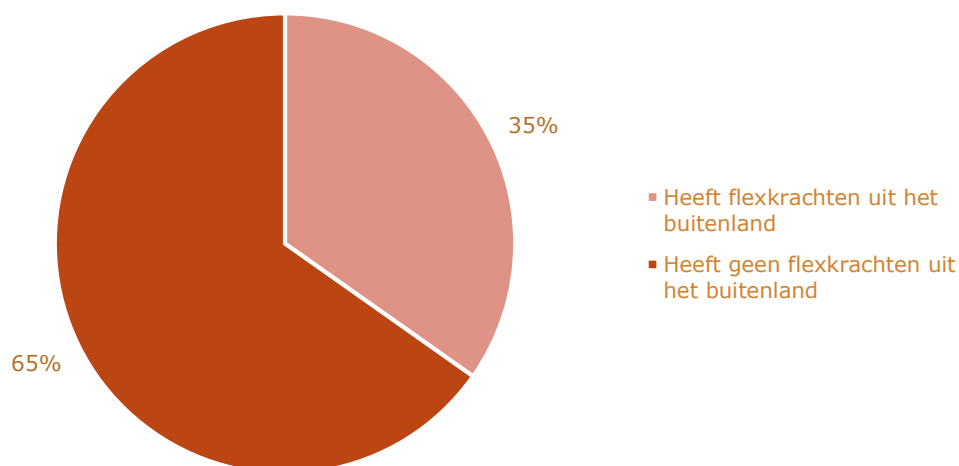


2.3.5 Buitenlandse flexkrachten

Voor migratie van EU- en EFTA-burgers was arbeid een belangrijk motief, bijna 35% kwam in 2019 naar Nederland om te werken⁶. In 2020 kwamen er 44 duizend minder migranten naar Nederland dan in 2019. Deze daling in het aantal arbeidsmigranten zorgde voor een landelijk tekort aan arbeidsmigranten in de sector Groenten en Fruit⁷ (incl. de landbouw). In de eerste maanden van 2021 trok de immigratie weer aan ten opzichte van 2020⁸. Daarmee komt de vraag op of de daling van arbeidsmigratie vooral een tijdelijk corona-effect was. Ondanks eerdere geluiden dat door de stijgende lonen in het land van herkomst wellicht meer potentiële arbeidsmigranten in eigen land werk zouden zoeken, trekt de arbeidsmigratie weer aan. Het beeld is dat er nog landen en regio's zijn waar de economie zich minder heeft ontwikkeld en waar nog werknemers zijn te rekruteren.

In figuur 12 is te zien dat 35% van de bedrijven in 2020 gebruik maakte van buitenlandse flexkrachten.

figuur 12 Bedrijven met buitenlandse flexkrachten



Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)

2.4 Personele mobiliteit

2.4.1 Ontwikkeling

In 2020 nam het aantal werknemers in de sector Groothandel in Groenten en Fruit met 31 toe. Dat is beduidend minder dan de netto-toename van 487 werknemers in de loop van 2019. Het verschil zit hem in de toename van het aantal uitstromers (+12%) afgezet tegen een afname in het aantal instromers (-8%). Daarmee is ook het aandeel instromers op het totaal aantal actieve werknemers afgenomen, tot 18%.

⁶ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/29/vooral-minder-immigranten-van-buiten-de-eu-in-2020>

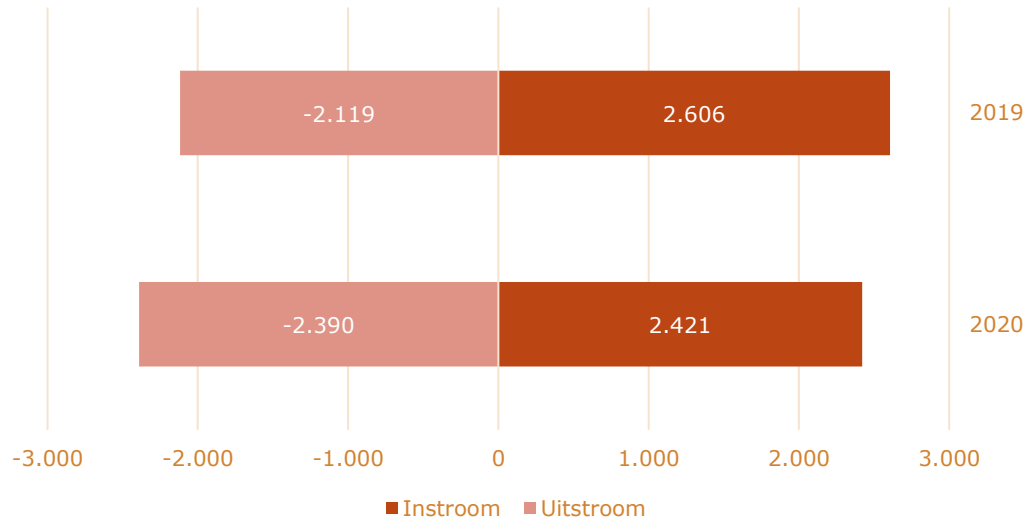
⁷ <https://www.rtlnieuws.nl/economie/artikel/5072366/levering-van-verse-groenten-onder-druk-door-coronamaatregelen>

⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/29/vooral-minder-immigranten-van-buiten-de-eu-in-2020>



Doorstromers binnen de branche of binnen het eigen bedrijf telden op tot 1.774 werknemers in 2020.

figuur 13 Aantal in- en uitstromende werknemers voor 2019 en 2020



Bron: Polisadministratie, CBS (2021); bewerking door Panteia

2.4.2 Kenmerken van de instroom en uitstroom

De 2.390 instromende werknemers in 2020 hadden de volgende kenmerken:

- De man-vrouw verhouding bij de instroom was dezelfde als bij het zittend personeel.
- Het ging vooral om jongeren: 28% van de instromers is jonger dan 25 jaar en nog eens ongeveer hetzelfde percentage is tussen de 25 en 34 jaar oud.
- Ongeveer de helft van de instroom vond plaats bij de bedrijven met meer dan 100 werknemers.

De 2.421 uitstromende werknemers in 2020 zagen er als volgt uit:

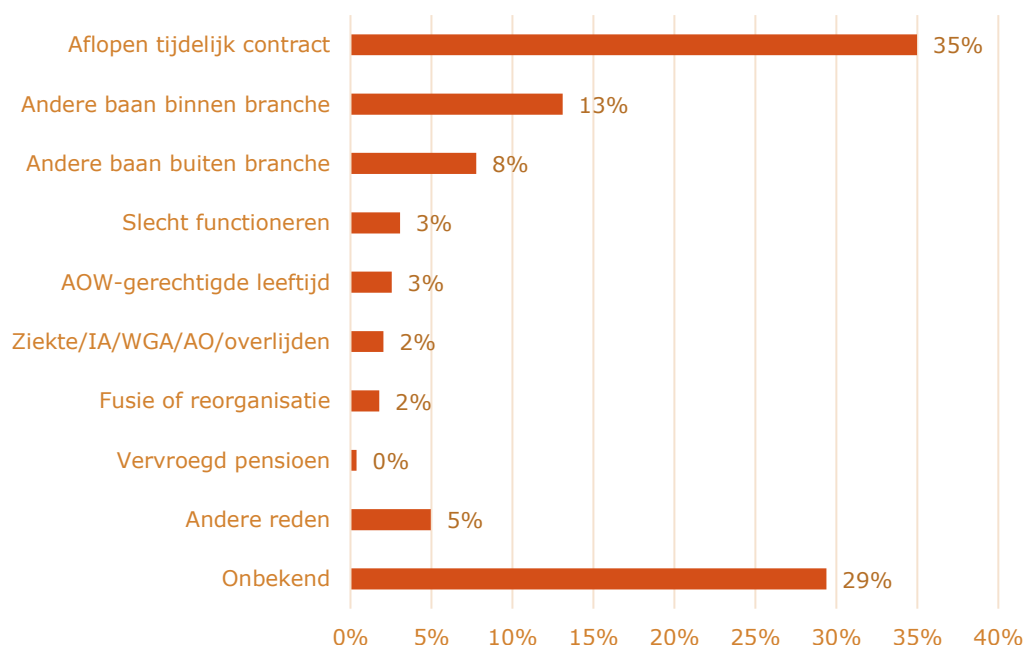
- Ook bij de uitstroom was sprake van eenzelfde man-vrouw verhouding als bij het zittende personeel.
- Bij de uitstroom zijn de leeftijdscategorieën 25-34 en 35-44 jaar wat meer vertegenwoordigd dan onder de instroom en de jongste categorie met 21% juist minder. Opvallend is ook dat de uitstroom van personen van 63 jaar of ouder met 149 personen slechts in geringe mate groter is dan de instroom (131 personen) in deze leeftijdscategorie.

2.4.3 Redenen van uitstroom

In de sector Groothandel in Groenten en Fruit is het aflopen van het arbeidscontract het vaakst de reden tot uitstroom van de werknemer. Een kleinere, maar desondanks nog omvangrijke groep stroomt (mede) uit vanwege het aanbod van andere baan. Het vaakst betreft dit een andere baan binnen de branche. Waar uitstroom naar een andere baan plaatsvindt, betreft dit in 62% van de gevallen een baan binnen de branche, en in 38% van de gevallen een baan daarbuiten. Uitstroom vanwege gedwongen ontslag komt relatief weinig voor. Zo ook komt uitstroom vanwege pensioneren of arbeidsongeschiktheid in beperkte mate voor.



figuur 14 Aandeel uitgestroomde werknemers naar reden van uitstroom



Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)

2.4.4 Doorstroom

Een eerste vorm van doorstroom is als werknemers bij het eigen bedrijf een nieuw contract krijgen of als ze doorstromen naar een ander bedrijf binnen de sector. Van de 1.774 boven vermelde doorstromers zijn er 946 met hooguit een periode van drie maanden ertussen van het ene naar het andere bedrijf doorgestroomd en hebben er 828 na het aflopen van een contract binnen drie maanden bij hetzelfde bedrijf een nieuw contract gekregen. In 2019 bedroegen deze aantallen respectievelijk 727 en 609. Dit duidt op een grotere baanonzekerheid waarbij wel werkzekerheid lijkt te blijven bestaan.

In de werkgeversenquête is ook naar de verwachte problemen bij doorstroom van personeel gevraagd. Hierbij ging het om een tweede type doorstroom, namelijk de horizontale en verticale doorstroom van werknemers binnen bedrijven. Uit figuur 15 blijkt dat 48% van de werkgevers hierbij geen problemen verwacht. In lijn met de het antwoord op de vraag over problemen bij het behoud van personeel zegt 38% van de werkgevers problemen te verwachten bij de doorstroom omdat er geen alternatieve functies beschikbaar zijn voor gekwalificeerde mensen. De ontbrekende vaardigheden en kennis en opleiding zijn voor 20% respectievelijk 19% van de werkgevers een probleem.



figuur 15 Aandeel werkgevers naar problemen die zij verwachten bij doorstroom van personeel (n = 69; MRS)



Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)

2.4.5 Gemiddelde duur van de arbeidsovereenkomst

Aangezien CBS-bestanden gebaseerd op de polisadministratie niet verder dan 10 jaar teruggaan, is het niet mogelijk op basis van microdata de duur van de arbeidsovereenkomst van personeel met een arbeidscontract van onbepaalde tijd vast te stellen.

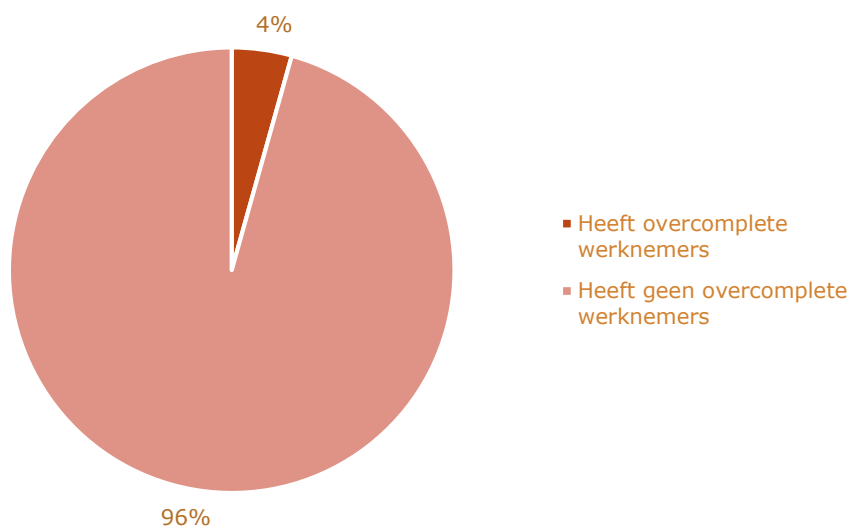
In 2020 had bijna een kwart van de werknemers een tijdelijk contract. Op basis van analyse van CBS microdata is gekeken hoe lang de duur van dat tijdelijk contract gemiddeld was. Deze gemiddelde duur bedroeg in 2020 6,5 maand. In 2019 duurden tijdelijk contracten gemiddeld langer, namelijk 8,9 maanden. De crisis en de lockdowns lijken de duur van de contracten te hebben beperkt.

2.4.6 Overcomplete werknemers

Weinig werkgevers in de sector Groothandel in Groenten en Fruit zeggen overcomplete werknemers in dienst te hebben. Slechts bij 4% van de werkgevers is er sprake van overbezetting.



figuur 16 Aandeel werkgevers met overcomplete werknemers in dienst



Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)

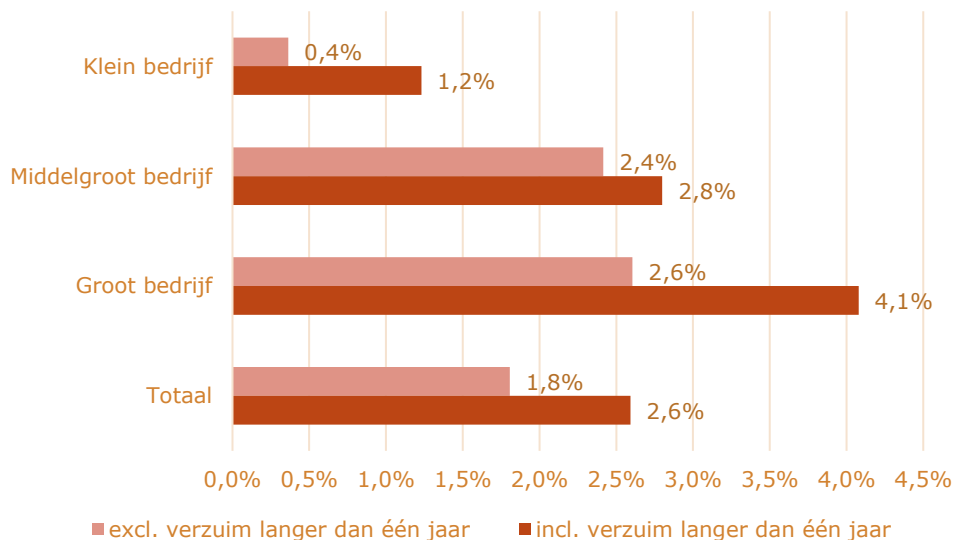


3 Verzuim en arbeidsomstandigheden

3.1 Verzuim

Het verzuimpercentage inclusief verzuim van langer dan een jaar bedraagt in de sector Groothandel in Groenten en Fruit gemiddeld 2,6%⁹ (zie figuur 17). Wel zijn er verschillen te zien tussen de bedrijven. Zo meldt een kwart van de werkgevers in 2020 geen verzuimende werknemers te hebben gehad. Dit betreft vooral kleine bedrijven. Het verzuimpercentage onder deze kleine bedrijven ligt dan ook onder het gemiddelde, op 1,2%. Bij middelgrote en grote bedrijven ligt dit percentage juist boven het gemiddelde, op respectievelijk 2,8% en 4,1%.¹⁰

figuur 17 Gemiddeld verzuimpercentage per organisatie, naar grootteklasse en lang/kort



Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)

Een uitsplitsing naar leeftijd (zie: figuur 18) laat zien dat het verzuimpercentage niet alleen sterk wisselt van bedrijf tot bedrijf, maar ook tussen categorieën werknemers. Werknemers van 45 tot en met 54 jaar blijken het vaakst te verzuimen. Hun verzuimpercentage ligt op gemiddeld 4,2%. Daarna volgen werknemers in de leeftijd van 59 tot en met 62, onder wie het verzuimpercentage op 2,4% ligt. Onder de jongste en (verrassend genoeg) de oudste leeftijdsgroepen ligt het verzuim het laagst.¹¹

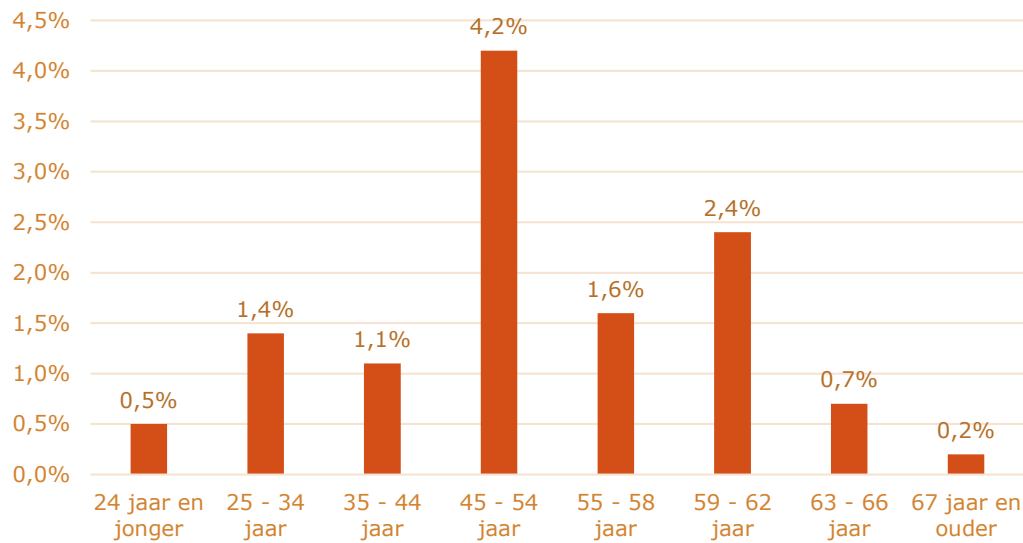
⁹ Het verzuimpercentage is berekend door het totale aantal verzuimde kalenderdagen te delen door het totale aantal beschikbare kalenderdagen van alle werknemers tezamen en de uitkomst met honderd te vermenigvuldigen.

¹⁰ Hieronder valt ook een bedrijf met een verzuimpercentage van 12,5%.

¹¹ In de werkgeversenquête is ook gevraagd naar het verzuim per functiegroep. De geringe respons op de enquête en het grote aantal respondenten dat 'weet niet' invulde bij het verzuim per functiegroep hebben er echter voor gezorgd dat de enquête op dit punt onvoldoende heeft opgeleverd.



figuur 18 Gemiddeld verzuimpercentage per leeftijdsgroep per organisatie



Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)

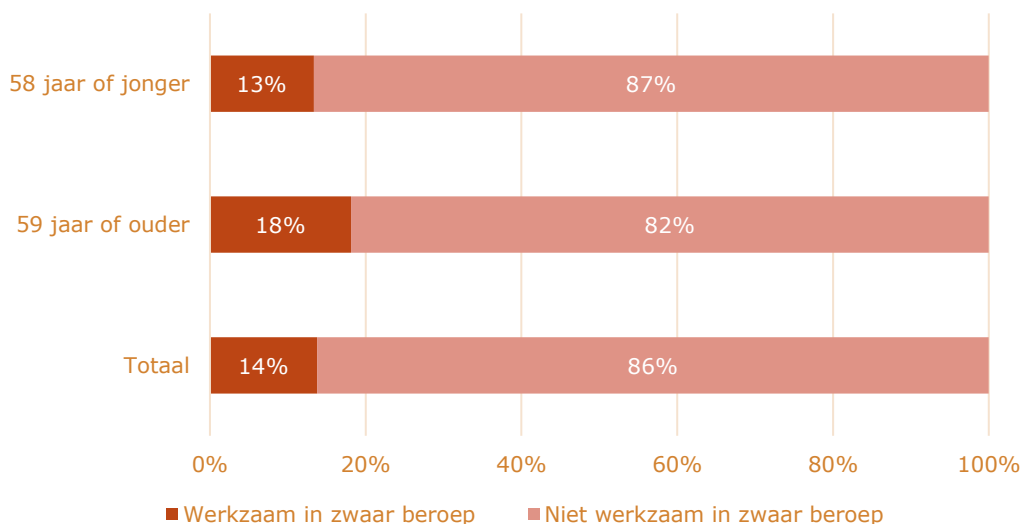
3.2 Arbeidsomstandigheden

3.2.1 Werknemers in zware beroepen

In de sector Groothandel in Groenten en Fruit is volgens de werkgevers 14% van de werknemers werkzaam in een zwaar beroep. Dit betreft functies waar doorwerken tot de AOW leeftijd in principe te zwaar en praktisch niet goed mogelijk is. Met name in de functiegroep 'productie' worden functies als zwaar gezien. Hierbij gaat het om de orderpickers en loods- en magazijnmedewerkers, maar ook (heftruck)chauffeurs. In andere functiegroepen zijn het de functies logistiek medewerker, keurmeester en verkoper die als 'zwaar' zijn bestempeld. Van al deze werknemers is 12% minstens 59 jaar oud. Daarbij valt op dat 59+'ers verhoudingsgewijs vaker werkzaam zijn in een zwaar beroep, namelijk in 18% van de gevallen.



figuur 19 Werknemers werkzaam in zwaar beroep, naar leeftijd



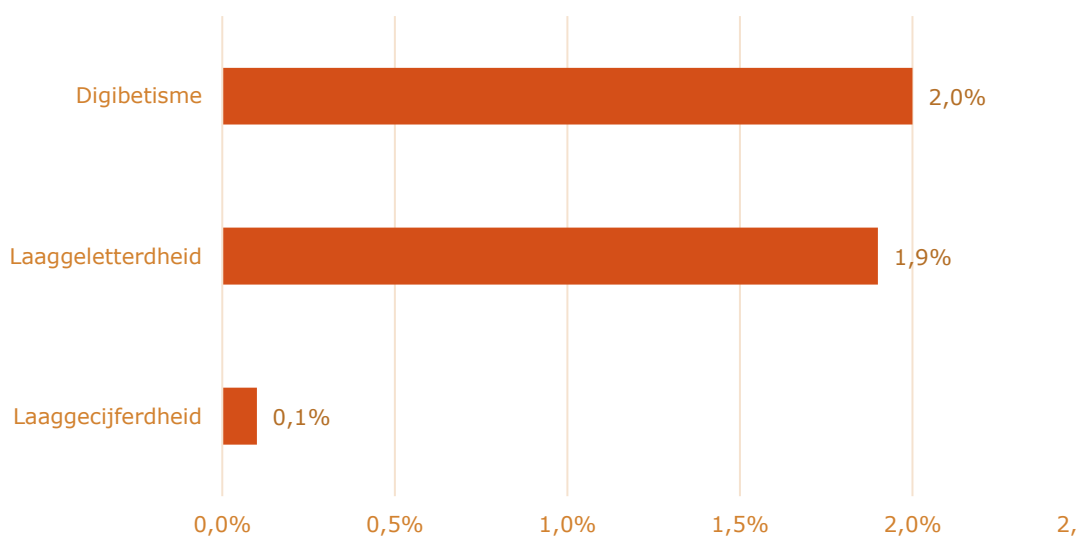
Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)

3.2.2 Werknemers met ontbrekende basisvaardigheden

Een klein deel van de werknemers in de sector Groothandel in Groenten en Fruit beschikt niet over voldoende basisvaardigheden (figuur 20). Het ontbreekt het vaakst aan digitale vaardigheden, bij gemiddeld 2,0% van de werknemers. Verder blijkt 1,9% van de werknemers laaggeletterd te zijn. Laaggecijferdheid komt nauwelijks voor; slechts 0,1% van de werknemers beschikt volgens de werkgevers over onvoldoende rekenvaardigheden. Echter, deze cijfers zijn waarschijnlijk een onderschatting van het probleem. Dit komt deels door de lage respons op de enquête, maar zou ook het gevolg ervan kunnen zijn dat werkgevers dit soort problemen bij werknemers niet herkennen of erkennen.



figuur 20 Gemiddeld aandeel werknemers met ontbrekende basisvaardigheden per organisatie, naar deficiëntie



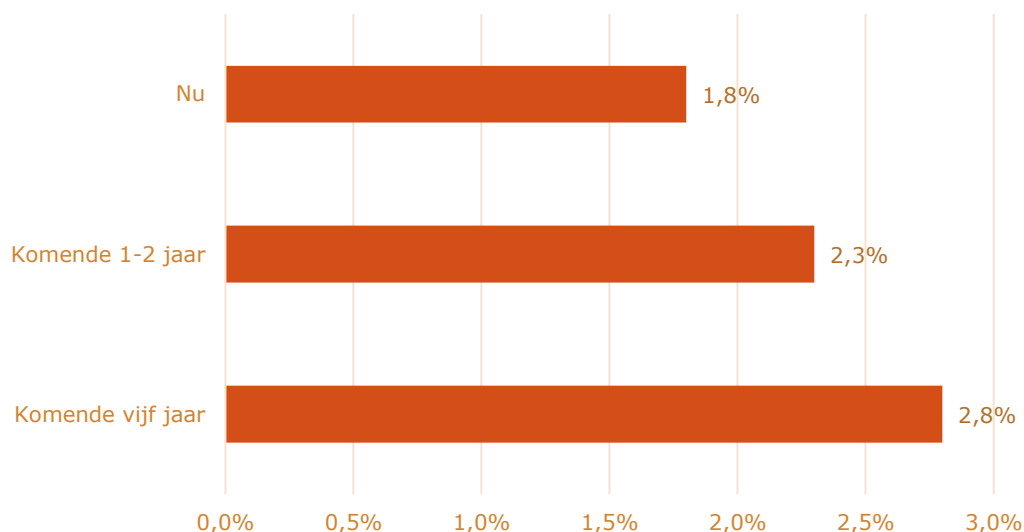
Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)

3.2.3 Toerusting van werknemers

Werkgevers in de sector Groothandel in Groenten en Fruit geven aan dat gemiddeld 1,8% van hun werknemers onvoldoende is toegerust voor de uitvoering van het huidige werk. Zij verwachten daarbij dat dit percentage in de toekomst oploopt, op de korte termijn tot 2,3%, en op de lange termijn tot 2,8% (zie: figuur 21). Deze percentages zijn gebaseerd op de antwoorden van de middelgrote en grote bedrijven. De tien kleine bedrijven die deze vraag hebben ingevuld geven aan geen personeel in dienst te hebben dat onvoldoende is toegerust. Zij verwachten ook niet dat dit in de toekomst zal veranderen. Van de kleine bedrijven weten vier op de negen echter niet in te schatten hoe het gesteld is met de toerusting van het eigen personeel. Ook bij deze kleinbedrijven ligt het dus voor de hand dat er problemen spelen rond de toerusting van het personeel. Hier lijken zij echter zelf geen goed zicht op te hebben.



figuur 21 Gemiddeld aandeel onvoldoende toegeruste werknemers per organisatie, naar moment van relevantie (n = 36; MRS)



Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)

Voor de knelpunten bij de toerusting van het personeel geven werkgevers verschillende redenen. figuur 22 geeft een indicatie van deze redenen. Daarbij valt op dat werkgevers er vooral tegenaan lopen dat personeel niet altijd breed inzetbaar is. Een te laag opleidingsniveau en een tekort aan specifieke competenties zijn daarnaast de belangrijke verklaringen. Een gebrek aan ervaring wordt niet gezien als reden voor een onvoldoende toegeruste werknemer. Een gebrek aan motivatie bij de werknemer wordt aangemerkt, maar dit is niet gecorreleerd aan de bereidheid van werknemers om een opleiding te volgen. Het gebrek aan motivatie is in dit geval gerelateerd aan het gebrek aan behoefte van werknemers om door te stromen naar een hogere functie. Werknemers zijn tevreden over de functie en taken die ze nu hebben en hebben niet de motivatie om door te stromen ongeacht of daar een training of opleiding bij hoort. Ook uit de interviews die voor dit onderzoek zijn uitgevoerd kwam naar voren dat een deel van de werknemers simpelweg niet geïnteresseerd is in een andere functie.



figuur 22 Redenen voor onvoldoende toerusting van werknemers naar mening van werkgever



Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)

3.3 Personeelsbeleid

3.3.1 Maatregelen voor goede toerusting van het personeel

Voor een goede toerusting van hun personeel nemen werkgevers verschillende maatregelen, zo laat figuur 23 zien. Het vaakst bieden werkgevers een vorm van scholing aan, extern (62%), dan wel intern (58%). Ook functioneringsgesprekken worden vaak (45%) benut om de toerusting van het personeel te monitoren en te stimuleren. Daarmee is bij een groot deel van de werkgevers een structuur aanwezig ter bevordering van opwaartse mobiliteit.

Minder werkgevers hebben een vastgesteld ontziebeleid (26%) of gezondheidsbeleid (22%). Uit de gesprekken blijkt dat werkgevers zich wel degelijk bezig houden met de gezondheid van de medewerkers en het nemen van maatregelen om de werknemer te ontzien of te ondersteunen als dit nodig is om gezond te blijven doorwerken. Bij deze werkgevers is dit echter niet expliciet vastgelegd in beleid. Deze maatregelen worden per medewerker genomen op het moment dat de situatie zich voor doet. Met name de werkgevers van kleinere bedrijven lijken op deze manier te werken.¹² Verder stelt tussen de 19% en 22% van de werkgevers hun werknemers in de gelegenheid om hun de arbeidsomstandigheden aan te passen, zoals het aanpassen van de werkplek en het takenpakket. Uit de in het kader van dit onderzoek gevoerde interviews blijkt dat veel van de grote bedrijven in de sector de werkplek al substantieel hebben aangepast en dat verdere aanpassingen daarmee niet zomaar te realiseren zijn. Alleen bij de invoering van verdere vernieuwende technologische toepassingen bij specifieke functies zijn er wellicht nog mogelijkheden. Het relatief lage percentage kan in dit

¹² Hier is sprake van een geringe celvulling in de enquête. Door dit gebrek aan informatie is dit een indicatief beeld.



geval dus ook een gevolg zijn van de aanpassingen die werkgevers al hebben gedaan en de functies op zich die wellicht niet verder aangepast kunnen worden.

Strategische personeelsplanning (6%) en het stimuleren van externe mobiliteit worden door de werkgevers nauwelijks ingezet om het personeel beter toe te rusten. Van de werkgevers stimuleert 19% interne mobiliteit en 6% externe mobiliteit. Dit is indicatief voor de manier waarop de bedrijven naar hun personeelsplanning kijken. Wanneer betere toerusting voor personeel noodzakelijk is of als andere vaardigheden vereist worden, dan zal eerst intern gekeken worden wat de mogelijkheden zijn. Demoties komen nagenoeg niet voor, namelijk bij slechts 1% van de werkgevers.

figuur 23 Aandeel werkgevers dat maatregelen neemt ter toerusting van het personeel, naar type maatregel



Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)

3.3.2 Opleidingsbudgetten

Van de werkgevers in de sector Groothandel in Groenten en Fruit verwacht twee derde de komende vijf jaar verdere scholing te gaan aanbieden aan het personeel. Deze ambitie verschilt wel tussen bedrijven van verschillende grootteklassen: van de kleine bedrijven gaat 50% scholing aanbieden, tegenover 72% van de middelgrote en grote bedrijven.

Voor het aanbieden van scholing hebben werkgevers verschillende onderliggende redenen. Veruit de belangrijkste reden voor bedrijven is het op peil houden van het kennisniveau van het personeel (zie figuur 24). Bijna driekwart van de werkgevers in de sector Groothandel in Groenten en Fruit zet hiertoe scholing in. Het tegemoet komen aan de marktvraag, het bijscholen van nieuwe werknemers, en het voorbereiden van werknemers voor toekomstige functies is veeleer van secundair belang. Hieruit blijkt dat de meeste bedrijven scholing vooral als iets noodzakelijk zien om hun bedrijf op de korte termijn draaiende te houden. Het is ook lijn met de informatie die uit de gesprekken is opgehaald over de inhoud van de opleidingen.



Deze zijn vaak vakgericht en zijn zelden gericht op persoonlijke ontwikkeling of verbreding van kennis.

figuur 24 Aandeel werkgevers naar reden tot scholing voor komende vijf jaar (n = 69; MRS)



Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)

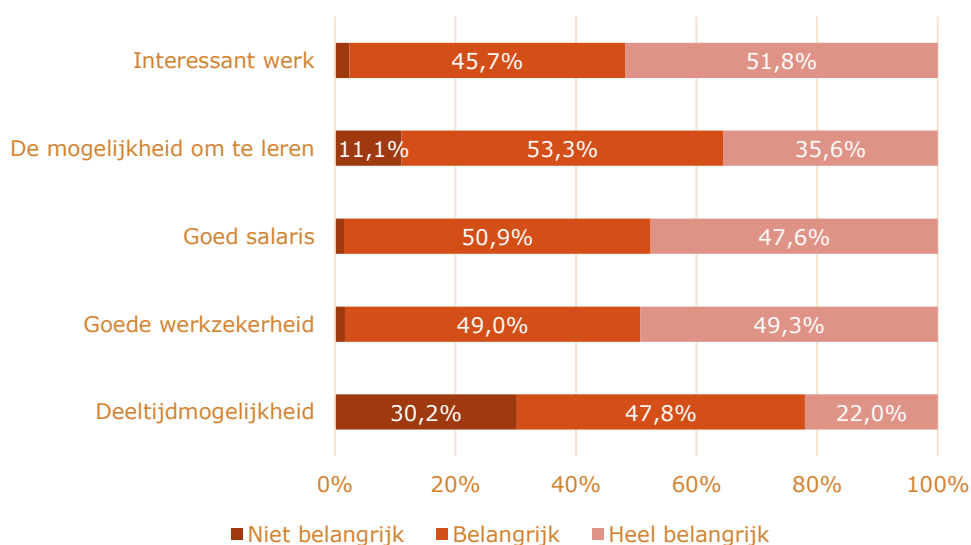
3.3.3 Personeelsbeleid vanuit werknemersperspectief

In figuur 25 is te zien hoeveel belang werknemers in de sector Groothandel en handelsbemiddeling hechten aan verschillende kenmerken van hun baan. Interessant werk, een goed salaris en goede werkzekerheid zijn voor het overgrote deel van de werknemers (meer dan 97%) belangrijk of heel belangrijk. De mogelijkheid om te leren en de mogelijkheid om in deeltijd te werken worden relatief minder vaak als (heel) belangrijk genoemd.

In vergelijking met het gemiddelde voor werknemers in alle sectoren valt op dat werknemers in de sector Groothandel en handelsbemiddeling in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) relatief meer belang hechten aan een goed salaris en goede werkzekerheid, terwijl ze de mogelijkheid om te leren en de mogelijkheid om in deeltijd te werken minder belangrijk vinden dan werknemers in andere sectoren.



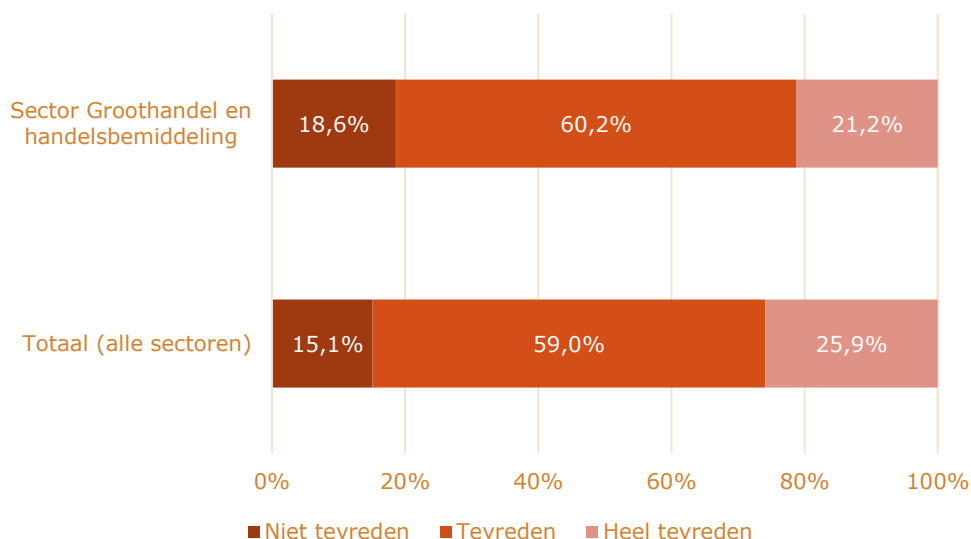
figuur 25 Belang van baankenmerken voor werknemers in de sector Groothandel en handelsbemiddeling



Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019 (TNO/CBS), bewerking Panteia

Als we kijken naar de tevredenheid over ontwikkelmogelijkheden (figuur 26), dan is te zien dat de meerderheid van de werknemers tevreden is over de mogelijkheden om te leren. Wel valt op dat werknemers in de sector Groothandel en handelsbemiddeling, opnieuw volgens de NEA, relatief minder tevreden zijn over de mogelijkheden om te leren dan werknemers in andere sectoren.

figuur 26 Tevredenheid over de mogelijkheid om te leren



Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020 (TNO/CBS), bewerking Panteia

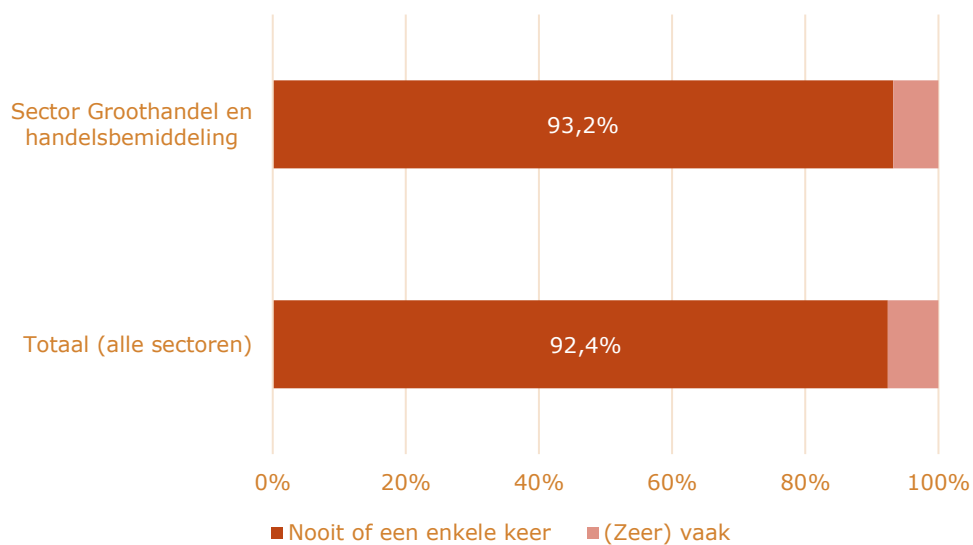
Uit de interviews met sectorexperts en werknemersvertegenwoordigers uit de sector Groothandel in Groenten en Fruit blijkt dat werknemers niet altijd bekend zijn met de opleidingsmogelijkheden die (onder andere) vanuit Handel Groeit worden aangeboden. Daarnaast signaleert een geïnterviewde dat het bij werknemers vaak ontbreekt aan



eigen initiatief om met een opleiding of training te starten. In situaties waarin de werkgever een opleiding of training aanbiedt, zijn de jongere werknemers vaak sneller geneigd om daarop in te gaan, terwijl de oudere werknemers zich vaak wat meer afwachtend opstellen.

Uit figuur 27 blijkt dat het grootste deel van de werknemers zelden of nooit problemen ondervindt met de balans tussen werk en privé. In de sector Groothandel en handelsbemiddeling (bron: opnieuw de NEA) ligt het percentage werknemers dat wel een disbalans tussen werk en privé ervaart nog iets lager dan in andere sectoren.

figuur 27 Sprake van disbalans in de verhouding werk-privé



Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020 (TNO/CBS), bewerking Panteia



4 Aanbod op de arbeidsmarkt

Dit hoofdstuk bespreekt het aanbod op de arbeidsmarkt in de sector Groothandel in Groenten en Fruit. Op de arbeidsmarkt en derhalve ook in de sector kunnen verschillende categorieën aanbieders van arbeid onderscheiden worden:

- *Gediplomeerden*. Er komen elk jaar gediplomeerde schoolverlaters op de arbeidsmarkt met een opleiding die aansluit op een functie in de sector. Daarbij gaat het met name om mbo-gediplomeerden, maar ook hbo-gediplomeerden kunnen interessant zijn voor de sector.
- *Werkzoekenden*. Werklozen die op zoek zijn naar werk vormen een tweede bron van aanbod van arbeid. Het kan daarbij zowel gaan om personen met een kwalificatie die aansluit bij de sector als om mensen die enige bij- of omscholing behoeven.
- *Buitenlandse arbeidskrachten*. Werken in Nederland is financieel aantrekkelijk voor arbeidskrachten uit EU-landen met een lagere loonniveau. Vooral in productie- en logistieke functies zijn er veel mogelijkheden om buitenlandse arbeidskrachten in te zetten.
- *Studenten/scholieren*. Scholieren en studenten die naast hun studie een tijdelijke of parttime baan zoeken kunnen een geschikte doelgroep zijn voor de sector.

Dit hoofdstuk bespreekt allereerst het aantal leerlingen en gediplomeerden aan de opleidingen in 2020 (paragraaf 4.1). Vervolgens wordt de positie van afgestudeerden op de arbeidsmarkt en de concurrentie om dit aanbod besproken (paragraaf 4.2). Tot slot komen in paragraaf 4.3 de overige vormen van aanbod aan bod.

4.1 Opleidingen

Om het arbeidsmarktaanbod voor de sector Groothandel in Groenten en Fruit in kaart te brengen is voor 2020 het aantal leerlingen en gediplomeerden geteld voor opleidingen met aansluiting op de branche. Deze paragraaf presenteert de uitkomsten van deze inventarisatie, waarna in paragraaf 4.2 wordt ingegaan op de positie van afgestudeerden op de arbeidsmarkt.

4.1.1 Aantal leerlingen mbo

In 2020 volgden 96.041 mbo-leerlingen een opleiding van toepassing in de sector Groothandel in Groenten en Fruit. Zie tabel 2 voor het totaaloverzicht. Op hoofdlijnen is het beeld als volgt te karakteriseren:

- De grootste groep (van 29.643 leerlingen) volgde een opleiding aansluitend op het domein commercie. Ook opleidingen aansluitend op de domeinen administratie, IT en logistiek zijn in trek, goed voor respectievelijk 17.804, 14.050 en 10.511 van de leerlingen in opleiding.
- Er waren 3.573 mbo-leerlingen die een opleiding in het domein KAM volgden. In de meeste gevallen (2.925) ging dat om een BOL-opleiding op niveau 4.
- Leerlingen kiezen het minst vaak voor een opleiding aansluitend op het domein HR. Voor een dergelijke opleiding kozen 1.233 leerlingen. Ook het domein techniek blijft achter. Van de leerlingen kozen er 5.289 voor een opleiding met aansluiting op dit domein.



- Mbo-opleidingen aansluitend op het domein facility zijn er niet. Er zijn dan ook geen leerlingen geteld die na hun opleiding binnen dit domein instromen.
- Meer dan de helft van de leerlingen, 58% volgt een opleiding op niveau 4. Van het resterende deel volgt ongeveer elk een helft een opleiding op niveau 3 of niveau 2.
- Meer dan driekwart van de leerlingen, 78%, volgt een BOL-opleiding. Per opleidingsniveau loopt de verdeling BBL-BOL echter uiteen. Leerlingen op niveau 4 kozen het vaakst (92%) een BOL-opleiding, en leerlingen op niveau 3 het vaakst (45%) een BBL-opleiding.

4.1.2 Aantal leerlingen hbo

In 2020 volgden 445.912 hbo-leerlingen een opleiding van toepassing op de sector Groothandel in Groenten en Fruit. Zie tabel 3 voor het totaaloverzicht. Op hoofdlijnen is het beeld als volgt te karakteriseren:

- Net als in het mbo volgde ook in het hbo de grootste groep een opleiding aansluitend op het domein commercie: 230.162 leerlingen, meer dan de helft van het totaal. Naast commercie zijn opleidingen aansluitend op de domeinen administratie, HR en logistiek en Facility in trek, goed voor respectievelijk 87.754, 48.006, 33.185 en 25.177 van de leerlingen in aan de sector gerelateerde opleidingen.
- Het domein KAM heeft op het hbo 16.390 leerlingen, zo'n 4% van het totaal aan de sector gerelateerde opleidingen. Dat percentage is vergelijkbaar met het aandeel van het domein KAM onder de sectorgerelateerde mbo-opleidingen.
- De domeinen Productie en Ondersteuning kennen de kleinste aantallen hbo-leerlingen, met respectievelijk 4.222 en 1.118 leerlingen. In de domeinen IT en Techniek zijn er geen hbo-opleidingen die opleiden voor een functie vallend binnen de voor de sector relevante functiegroepen.



tabel 2 Aantal mbo-leerlingen, naar niveau en opleidingstype, per functiegroep (voor 2020)

	2			3			4			Totaal		
	BBL	BOL	Totaal	BBL	BOL	Totaal	BBL	BOL	Totaal	BBL	BOL	Totaal
Productie												
01.01 Productiemedewerker AB	265	241	506	223	252	475	-	189	189	488	682	1.170
01.02 Operator productie ABC	723	125	848	1.694	325	2.019	458	647	1.105	2.875	1.097	3.972
01.03 Rijper	210	121	331	562	251	813	141	802	943	913	1.174	2.087
01.04 Teamleider Productie ABC	-	-	-	-	-	-	106	288	394	106	288	394
Logistiek												
02.01 Logistiek medewerker ABC	1.405	1.365	2.770	-	-	-	-	-	-	1.405	1.365	2.770
02.02 Nationaal chauffeur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02.03 Internationaal chauffeur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02.04 Medewerker bedrijfsbureau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02.05 Planner Distributie en Transport	-	-	-	83	-	83	-	-	-	83	-	83
02.06 Productieplanner	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02.07 Personeelsplanner	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02.08 Voorman Logistiek AB	-	-	-	26	23	49	1.048	878	1.926	1.074	901	1.975
02.09 Teamleider Logistiek AB	-	-	-	1.636	822	2.458	80	3.145	3.225	1.716	3.967	5.683
02.10 Declarant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Commercie												
03.01 Medewerker customer services	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
03.02 Verkoper ABC	1.746	4.424	6.170	3.020	4.088	7.108	318	5.981	6.299	5.084	14.493	19.577
03.03 Inkoper	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
03.04 Communicatieadviseur	-	-	-	-	-	-	17	8.018	8.035	17	8.018	8.035
03.05 Medewerker Marketing	-	-	-	-	-	-	-	2.031	2.031	-	2.031	2.031
03.06 Productontwikkelaar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administratie												
04.01 Medewerker Administratie ABC	23	2.285	2.308	147	2.096	2.243	-	-	-	170	4.381	4.551
04.02 Administrateur	-	-	-	-	-	-	378	12.875	13.253	378	12.875	13.253



04.03 Salarisadministrateur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IT													
05.01 Systeembeheerder	-	-	-	157	3.282	3.439	717	7.526	8.243	874	10.808	11.682	
05.02 Medewerker IT-support	13	2.355	2.368	-	-	-	-	-	-	13	2.355	2.368	
Facility													
06.01 Schoonmaker	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
06.02 Medewerker kantine	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
06.03 Medewerker Facility	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
06.04 Teamleider Facility	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
KAM													
07.01 Medewerker kwaliteit ABC	-	-	-	15	591	606	42	2.925	2.967	57	3.516	3.573	
07.02 Kwaliteitsfunctionaris	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
07.03 Keurmeester	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ondersteuning													
08.01 Managementassistent	-	-	-	134	616	750	252	3.921	4.173	386	4.537	4.923	
08.02 Directiesecretaresse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
08.03 Telefonist/Receptionist	20	1.372	1.392	-	-	-	-	-	-	20	1.372	1.392	
Techniek													
09.01 Monteur	1.670	413	2.083	7	169	176	756	846	1.602	2.433	1.428	3.861	
09.02 Voorman Techniek	-	-	-	1.005	61	1.066	-	-	-	1.005	61	1.066	
09.03 Hoofd technische dienst	-	-	-	-	-	-	353	9	362	353	9	362	
HR													
10.01 Medewerker HR	-	-	-	-	-	-	108	1.125	1.233	108	1.125	1.233	
10.02 HR Adviseur AB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totaal	6.075	12.701	18.776	8.709	12.576	21.285	4.774	51.206	55.980	19.558	76.483	96.041	

Bron: Open data, DUO (2021); bewerking door Panteia



tabel 3 Aantal hbo-leerlingen, naar niveau en opleidingstype, per functiegroep (voor 2020)

	Ad	Bachelor	Master	Totaal
Productie				
01.01 Productiemedewerker AB	-	-	-	-
01.02 Operator productie ABC	-	-	-	-
01.03 Rijper	-	-	-	-
01.04 Teamleider Productie ABC	213	4.009	-	4.222
Logistiek				
02.01 Logistiek medewerker ABC	-	-	-	-
02.02 Nationaal chauffeur	-	-	-	-
02.03 Internationaal chauffeur	-	-	-	-
02.04 Medewerker bedrijfsbureau	-	-	-	-
02.05 Planner Distributie en Transport	572	15.891	467	16.930
02.06 Productieplanner	-	-	-	-
02.07 Personeelsplanner	-	-	-	-
02.08 Voorman Logistiek AB	-	-	-	-
02.09 Teamleider Logistiek AB	-	-	-	-
02.10 Declarant	-	16.153	-	16.153
Commercie				
03.01 Medewerker customer services	-	-	-	-
03.02 Verkoper ABC	318	-	-	318
03.03 Inkoper	-	-	-	-
03.04 Communicatieadviseur	1.742	52.701	-	54.443
03.05 Medewerker Marketing	3.457	-	-	3.457
03.06 Productontwikkelaar	1.987	169.914	43	171.944
Administratie				
04.01 Medewerker Administratie ABCD	-	-	-	-
04.02 Administrateur	3.707	84.047	-	87.754
04.03 Salarisadministrateur	-	-	-	-
IT				
05.01 Systeembeheerder	-	-	-	-
05.02 Medewerker IT-support	-	-	-	-
Facility				
06.01 Schoonmaker	-	-	-	-
06.02 Medewerker kantine	-	-	-	-
06.03 Medewerker Facility	-	-	-	-
06.04 Teamleider Facility	643	24.534	-	25.177
KAM				
07.01 Medewerker kwaliteit ABC	-	-	-	-
07.02 Kwaliteitsfunctionaris	-	16.390	-	16.390
07.03 Keurmeester	-	-	-	-
Ondersteuning				
08.01 Managementassistent	1.118	-	-	1.118
08.02 Directiesecretaresse	-	-	-	-
08.03 Telefonist/Receptionist	-	-	-	-
Techniek				
09.01 Monteur	-	-	-	-
09.02 Voorman Techniek	-	-	-	-
09.03 Hoofd technische dienst	-	-	-	-
HR				
10.01 Medewerker HR	2.385	-	-	2.385
10.02 HR Adviseur AB	-	45.621	-	45.621
Totaal	16.142	429.260	510	445.912

Bron: Open data, DUO (2021); bewerking door Panteia



4.1.3 Rendement van opleidingen

Het aantal nieuwe gediplomeerden met een mbo- of hbo-opleiding aansluitend op het werk in de sector Groothandel in Groenten en Fruit lag in 2020 op 98.624, waarvan 27.128 in het mbo en 71.496 in het hbo. De verdeling per functie uit het functiehuis van de branche is in tabel 4 te zien. Deze verdeling spiegelt in grote lijnen de verdeling van het totaal aantal leerlingen. De volgende zaken vallen in het bijzonder op:

- In verhouding tot het aantal leerlingen zijn er in het mbo meer gediplomeerden dan in het hbo. Mbo-gediplomeerden vormen 28% van het totaal, terwijl voor het aantal hbo-leerlingen slechts 16% van het totaal is. Dit duidt erop dat het opleidingsrendement van de hbo-opleidingen domeinen lager ligt dan in het mbo.
- De grootste groep gediplomeerden in het mbo (10.109) is afkomstig van een opleiding die aansluit op het domein commercie. In verhouding is het aantal gediplomeerden uit dit domein daarmee groter (32% van het totaal aantal gediplomeerden) dan het totaal aantal mbo studenten in dit domein, (31% van het totaal aantal mbo studenten). In het hbo is het aantal gediplomeerden in het domein commercie (35.398) in lijn met het aantal leerlingen (52%).
- De domeinen administratie, IT en logistiek kennen de daaropvolgend grootste groepen gediplomeerden. Het domein administratie telt in totaal 5.504 gediplomeerden in het mbo en 13.845 in het hbo. In domein IT ligt dit aantal op 5.504. Het domein logistiek telt 3.967 gediplomeerden in het mbo en 5.080 in het hbo.
 - In verhouding met het totaal, behoort 18% van de gediplomeerden tot het domein administratie tegenover 19% van het totaal aantal leerlingen. IT'ers beslaan 13% van de gediplomeerden, tegenover 15% van het totaal aantal leerlingen. Voor het domein logistiek liggen deze aantallen op respectievelijk 13% en 11%. Dit betekent dat binnen de domeinen administratie en IT een lager rendement behaald wordt, terwijl het domein logistiek een hoger rendement kent.
- Aan opleidingen aansluitend aan het domein HR studeert in het mbo de kleinste groep af (384, goed voor ongeveer 1% van het totaal aantal mbo-gediplomeerden), terwijl dit in het hbo een groter deel is (7.958, ongeveer 11% van het aantal gediplomeerden). Dat staat in verhouding met de verdeling op het totaal aantal leerlingen, dat ook op respectievelijk 2% en 11% ligt.
- Ook domein KAM telt een beperkt aantal gediplomeerden, namelijk 1.073. Dat betreft 3% van het totaal aantal gediplomeerden en minder dan de 4% van het totaal aantal leerlingen binnen dit domein. In het hbo gaat het om 2.303 gediplomeerden in het domein KAM, goed voor 3% van het totaal aantal hbo-gediplomeerden, wat iets lager is dan de 4% van het aantal hbo-leerlingen die dit domein voor de rekening neemt. Dit duidt op een beperkter rendement.



tabel 4 Aantal mbo- en hbo-gediplomeerden, naar niveau, per functiegroep (voor 2020)

	2	3	4	Ad	Hbo	Totaal
Productie						
01.01 Productiemedewerker AB	176	149	45	-	-	370
01.02 Operator productie ABC	377	729	180	-	-	1.286
01.03 Rijper	162	204	326	-	-	692
01.04 Teamleider Productie ABC	-	-	215	21	665	901
Logistiek						
02.01 Logistiek medewerker ABC	1.530	-	-	-	-	1.530
02.02 Nationaal chauffeur	-	-	-	-	-	-
02.03 Internationaal chauffeur	-	-	-	-	-	-
02.04 Medewerker bedrijfsbureau	-	-	-	-	-	-
02.05 Planner Distributie en Transport	-	37	-	95	2.647	2.779
02.06 Productieplanner	-	-	-	-	-	-
02.07 Personeelsplanner	-	-	-	-	-	-
02.08 Voorman Logistiek AB	-	26	556	-	-	582
02.09 Teamleider Logistiek AB	-	1.020	798	-	-	1.818
02.10 Declarant	-	-	-	-	2.338	2.338
Commercie						
03.01 Medewerker customer services	-	-	-	-	-	-
03.02 Verkoper ABC	2.824	2.902	1.699	43	-	7.468
03.03 Inkoper	-	-	-	-	-	-
03.04 Communicatieadviseur	-	-	2.071	325	9.340	11.736
03.05 Medewerker Marketing	-	-	613	730	-	1.343
03.06 Productontwikkelaar	-	-	-	339	26.058	26.397
Administratie						
04.01 Medewerker Administratie ABCD	916	788	0	-	-	1.704
04.02 Administrateur	-	-	3.800	800	13.045	17.645
04.03 Salarisadministrateur	-	-	-	-	-	-
IT						
05.01 Systeembeheerder	-	1.328	1.994	-	-	3.222
05.02 Medewerker IT-support	772	-	-	-	-	772
Facility						
06.01 Schoonmaker	-	-	-	-	-	-
06.02 Medewerker kantine	-	-	-	-	-	-
06.03 Medewerker Facility	-	-	-	-	-	-
06.04 Teamleider Facility	-	-	-	151	4.456	4.607
KAM						
07.01 Medewerker kwaliteit ABC	-	279	794	-	-	1.073
07.02 Kwaliteitsfunctionaris	-	-	-	-	2.303	2.303
07.03 Keurmeester	-	-	-	-	-	-
Ondersteuning						
08.01 Managementassistent	-	123	580	182	-	885
08.02 Directiesecretaresse	-	-	-	-	-	-
08.03 Telefonist/Receptionist	1.101	-	-	-	-	1.101
Techniek						
09.01 Monteur	551	84	478	-	-	1.113
09.02 Voorman Techniek	-	322	-	-	-	322
09.03 Hoofd technische dienst	-	-	289	-	-	289
HR						
10.01 Medewerker HR	-	-	384	520	-	904
10.02 HR Adviseur AB	-	-	-	-	7.438	7.438
Totaal	7.637	6.663	12.828	3.206	68.290	98.624

Bron: Open data, DUO (2021); bewerking door Panteia



4.2 Concurrentie op aanbod

Het arbeidsmarktaanbod is in theorie vele malen groter dan de arbeidsmarkt vraag. De praktijk is echter anders. De sector Groothandel in Groenten en Fruit is namelijk niet de enige afnemer van dit arbeidsmarktaanbod. Zeker binnen generalistische domeinen als commercie, IT en techniek ondervindt het concurrentie op het aanbod. Om de mate van concurrentie in beeld te brengen is Kans op Werk van SBB geraadpleegd, dat per mbo-opleiding inventariseert wat het arbeidsmarktperspectief van gediplomeerden is. Goede kansen duiden daarbij op een krappe arbeidsmarkt, en slechte kansen op een ruime arbeidsmarkt. Vanuit het perspectief van werkgevers is de 'omgekeerde' kans op werk dus interessant: goede arbeidsmarktperspectieven voor gediplomeerden betekenen dat er voor bedrijven veel concurrentie is om arbeidskrachten binnen te halen, terwijl slechte kansen voor gediplomeerden duiden op overaanbod en dus voor werkgevers een ruime beschikbaarheid van personeel.

In tabel 5 is het gemiddelde arbeidsmarktperspectief te zien voor elk van de functies uit het functiehuis van de sector Groothandel in Groenten en Fruit.¹³ Deze laat zien dat mbo-gediplomeerden met een aansluiting op de functies 01.01 Productiemedewerker AB, 02.09 Teamleider Logistiek AB, 09.01 Monteur en 09.02 Voorman Techniek het beste arbeidsmarktperspectief hebben. Voor de bedrijven in de sector Groothandel in Groenten en Fruit kan het dus lastig blijken vacatures op deze functies in te vullen.

Hier tegenover staan de functies 02.08 Voorman Logistiek AB, 03.04 Communicatieadviseur, 04.02 Administrateur en 08.03 Telefonist/Receptionist. Mbo-gediplomeerden van opleidingen met aansluiting op deze functies kennen matige kansen op werk. Dat zijn weliswaar geen geringe kansen, maar het betekent wel dat de werknemers minder te kiezen hebben. Werkgevers zullen naar verwachting dan ook weinig hinder ondervinden in de invulling van vacatures op deze functies.

tabel 5 Kans op werk mbo-gediplomeerden, naar functie

Functie	Perspectief
Productie	
01.01 Productiemedewerker AB	Goede kansen
01.02 Operator productie ABC	Ruim voldoende kansen
01.03 Rijper	Ruim voldoende kansen
01.04 Teamleider Productie ABC	-
Logistiek	
02.01 Logistiek medewerker ABC	Ruim voldoende kansen
02.02 Nationaal chauffeur	-
02.03 Internationaal chauffeur	-
02.04 Medewerker bedrijfsbureau	-
02.05 Planner Distributie en Transport	Ruim voldoende kansen
02.06 Productieplanner	-
02.07 Personeelsplanner	-
02.08 Voorman Logistiek AB	Matige kansen
02.09 Teamleider Logistiek AB	Goede kansen
02.10 Declarant	-

¹³ Voor een uitsplitsing naar de onderliggende crebo's, raadpleeg Bijlage 2.



Commercie	
03.01 Medewerker customer services	-
03.02 Verkoper ABC	Ruim voldoende kansen
03.03 Inkoper	-
03.04 Communicatieadviseur	Matige kansen
03.05 Medewerker Marketing	-
Administratie	
04.01 Medewerker Administratie ABCD	Voldoende kansen
04.02 Administrateur	Matige kansen
04.03 Salarisadministrateur	-
IT	
05.01 Systeembeheerder	-
05.02 Medewerker IT-support	-
Facility	
06.01 Schoonmaker	-
06.02 Medewerker kantine	-
06.03 Medewerker Facility	-
06.04 Teamleider Facility	-
KAM	
07.01 Medewerker kwaliteit ABC	Voldoende kansen
07.02 Kwaliteitsfunctionaris	-
07.03 Keurmeester	-
Ondersteuning	
08.01 Managementassistent	Voldoende kansen
08.02 Directiesecretaresse	-
08.03 Telephonist/Receptionist	Matige kansen
Techniek	
09.01 Monteur	Goede kansen
09.02 Voorman Techniek	Goede kansen
09.03 Hoofd technische dienst	-
HR	
10.01 Medewerker HR	Voldoende kansen
10.02 HR Adviseur AB	-

Bron: *Kans op werk, SBB (2021), bewerking door Panteia*

4.2.1 Ontwikkeling aantal gediplomeerden en kans op werk

In tabel 6 op blz. 42 is de ontwikkeling van prognoses van het aantal mbo-gediplomeerden en de kans op werk naar functie weergegeven. De volgende zaken vallen in het bijzonder op:

- In het domein Logistiek is de kans op werk voor de functie Logistiek medewerker ABC gestegen, ondanks een lichte toename van het aantal gediplomeerden. Voor de functie Teamleider Logistiek AB nam het aantal



gediplomeerden licht af en was ook een stijging te zien in de kans op werk. Dat wijst een krappe arbeidsmarkt voor deze functies.

- In het domein Techniek is een vergelijkbaar beeld te zien: het arbeidsmarktperspectief voor afgestudeerden is al jaren goed, een lichte stijging in het aantal gediplomeerden voor sommige technische functies brengt daar geen verandering in.
- Ook in het domein Productie en voor de commerciële functie Verkoper ABC is al enkele jaren sprake van een redelijk krappe arbeidsmarkt.
- Voor de functies Voorman Logistiek AB, Communicatieadviseur en Administrateur is de kans op werk de afgelopen jaren afgenomen. In het domein Ondersteuning is al enige jaren sprake van een ruime arbeidsmarkt, hoewel die in 2020 iets krupper lijkt te worden.

4.3 Overig arbeidsmarktaanbod

4.3.1 Werklozen

Het Kans op werk-model van SBB bevat ook prognoses over concurrerende werklozen per opleiding. Een overzicht van de prognoses voor de periode 2020-2025 is te vinden in tabel 3 in Bijlage 2. Hieronder bespreken wij kort de opvallendste patronen.

- Voor alle opleidingsrichtingen wordt verwacht dat het aantal WW-uitkeringen in 2021 flink zal oplopen ten opzichte van 2020, doordat de effecten van de corona-crisis gaan doorwerken naar de arbeidsmarkt. In 2022 wordt vervolgens een flinke daling verwacht.
- De grootste aantallen werklozen zijn te vinden in de domeinen Administratie (functie Administrateur), Ondersteuning (functies Managementassistent en Telefonist/receptionist) en Commercie (functie Verkoper ABC).
- In de domeinen Techniek, Logistiek en Kwaliteit (KAM) is het aantal werklozen laag. Ook in het domein Productie is het aantal werklozen laag, al vormt de functiegroep Operator productie ABC hierop een uitzondering.



tabel 6 Ontwikkeling prognoses aantal gediplomeerden en kans op werk

		2018	2019	2020
Productie				
01.01 Productiemedewerker AB	aantal gediplomeerden perspectief	877 ruim voldoende	541 goed	489 goed
01.02 Operator productie ABC	aantal gediplomeerden perspectief	1.533 goed	1.294 ruim voldoende	1.685 ruim voldoende
01.03 Rijper	aantal gediplomeerden perspectief	1.024 ruim voldoende	730 goed	991 ruim voldoende
01.04 Teamleider Productie ABC	aantal gediplomeerden perspectief	95	106 goed	168
Logistiek				
02.01 Logistiek medewerker ABC	aantal gediplomeerden perspectief	1.357 voldoende	1.421 voldoende	1.463 ruim voldoende
02.05 Planner Distributie en Transport	aantal gediplomeerden perspectief	25 ruim voldoende	20 ruim voldoende	12 ruim voldoende
02.08 Voorman Logistiek AB	aantal gediplomeerden perspectief	524 goed	500 voldoende	658 matig
02.09 Teamleider Logistiek AB	aantal gediplomeerden perspectief	2.080 voldoende	2.028 ruim voldoende	1.873 goed
Commercie				
03.02 Verkoper ABC	aantal gediplomeerden perspectief	8.095 ruim voldoende	8.490 ruim voldoende	7.861 ruim voldoende
03.04 Communicatieadviseur	aantal gediplomeerden perspectief	1.855 voldoende	2.150 matig	1.998 matig
03.05 Medewerker Marketing	aantal gediplomeerden perspectief	518	534	591
Administratie				
04.01 Medewerker Administratie ABCD	aantal gediplomeerden perspectief	1.045 voldoende	979 voldoende	989 voldoende
04.02 Administrateur	aantal gediplomeerden perspectief	4.100 voldoende	4.281 matig	4.067 matig
IT				
05.01 Systeembeheerder	aantal gediplomeerden perspectief	-	-	3.608
05.02 Medewerker IT-support	aantal gediplomeerden perspectief	-	-	761
KAM				
07.01 Medewerker kwaliteit ABC	aantal gediplomeerden perspectief	1.067 voldoende	1.065 matig	1.172 voldoende
Ondersteuning				
08.01 Managementassistent	aantal gediplomeerden perspectief	2.584 gering	2.615 gering	2.406 voldoende
08.03 Telefonist/Receptionist	aantal gediplomeerden perspectief	1.079 gering	1.015 gering	1.121 voldoende
Techniek				
09.01 Monteur	aantal gediplomeerden perspectief	1.270 goed	1.088 goed	1.209 goed
09.02 Voorman Techniek	aantal gediplomeerden perspectief	406 goed	406 goed	456 goed
09.03 Hoofd technische dienst	aantal gediplomeerden perspectief	105 goed	223 goed	335
HR				
10.01 Medewerker HR	aantal gediplomeerden perspectief	517 voldoende	552 ruim voldoende	361 voldoende

Bron: Kans op Werk, SBB (2019-2021), bewerking door Panteia



4.3.2 Studenten

Op piekmomenten wordt in de sector Groothandel in Groenten en Fruit veel gebruik gemaakt van flexkrachten (zie ook paragraaf 2.3). Studenten vormen een belangrijk deel van de beschikbare flexkrachten, om wat bij te verdienen werken zij relatief vaak als uitzendkracht, parttime als bijbaantje naast hun studie of in schoolvakanties tijdelijk fulltime.

De inzet van studenten fungeert zo in belangrijke mate als een buffer om schommelingen in de vraag naar arbeid op te vangen. Dat bleek ook uit de gevolgen van de coronacrisis op de arbeidsmarkt: de banen die verloren gingen, waren vooral de banen van (thuiswonende) studenten.^{14 15}

Voor de sector Groothandel in Groenten en Fruit is de inzet van flexkrachten een belangrijk middel om piekmomenten te kunnen opvangen en moeilijk vervulbare vacatures tijdelijk te kunnen vervullen. Het aanbod van studenten dat hiervoor beschikbaar is, is afhankelijk van verschillende ontwikkelingen:

- Allereerst is het totale aantal studenten van belang. Prognoses van Onderwijs in Cijfers laten in de komende jaren een daling van het aantal studenten in het mbo en hbo zien, terwijl de studentenaantallen in het wo tot 2029 nog zullen toenemen.¹⁶
- De behoefte van studenten om naast hun studie te werken hangt af van verschillende omgevingsfactoren. Herinvoering van een studiebeurs zou ervoor kunnen zorgen dat studenten minder bijverdiensten nodig hebben, maar zou ook een prikkel kunnen zijn om eerder op kamers te gaan, waardoor de noodzaak om bij te verdienen juist toeneemt.
- De gemiddelde studieduur speelt ook een rol bij het aantal beschikbare studenten voor flexwerk. Zodra studenten klaar zijn met studeren, zullen zij immers op zoek gaan naar een vaste baan die aansluit bij hun opleiding.

4.3.3 Arbeidsmigranten

Arbeidsmigranten vormen een andere groep die ingezet kan worden om pieken in het werk op te vangen. Toen in 2020 door de coronacrisis een deel van de arbeidsmigranten wegbleef, leidde dit in sectoren met veel arbeidsmigranten dan ook al snel tot problemen. In 2021 lijkt het aantal arbeidsmigranten echter alweer aan te trekken.¹⁷

Met betrekking tot de arbeidsmigranten die uitzendkracht werken, speelt het in oktober 2020 verschenen rapport van de commissie Roemer "Geen tweederangsburgers" een rol. Wat de gevolgen van het rapport zullen zijn, is mede afhankelijk van de snelheid waarmee een nieuw Kabinet tot stand komt. Niet onwaarschijnlijk is dat het ieder geval de inzet van arbeidsmigranten door uitzendbureaus zal bemoeilijken en dat er meer regelgeving op dit gebied komt. Dat kan ervoor zorgen dat het aanbod van arbeid uit deze groep kleiner wordt.

¹⁴ Het Financieel Dagblad, *Corona en NOW zaaien verwarring. Gaat het goed of slecht op onze arbeidsmarkt?*, 10 oktober 2020.

¹⁵ ProfielActueel.nl, *Coronacrisis brengt 79% van de studenten in een andere bijbaan*, 23 oktober 2020.

¹⁶ <https://www.ondwijsincijfers.nl/kengetallen/onderwijs-algemeen/leerlingen-en-studenten/aantallen-ontwikkeling-van-het-aantal-deelnemers>

¹⁷ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/29/vooral-minder-immigranten-van-buiten-de-eu-in-2020>



5 Vraag op de arbeidsmarkt

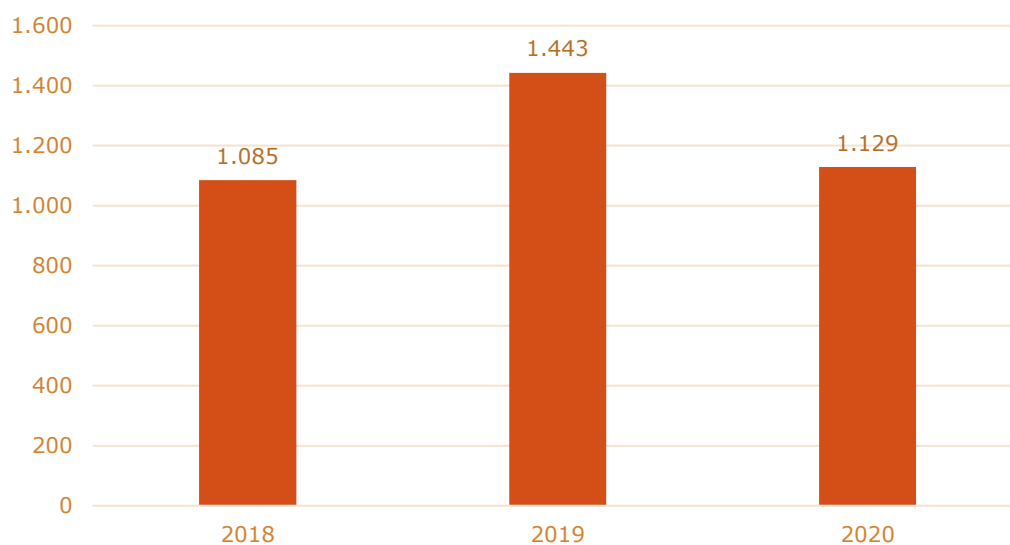
Om de vraag op de arbeidsmarkt in de sector Groothandel in Groenten en Fruit te duiden is voor de periode januari 2018 – maart 2021 het aantal vacatures geplaatst door leden van Handel Groeit in beeld gebracht. Deze paragraaf beschrijft de belangrijkste uitkomsten van deze analyses naar periode, beroep en provincie.

5.1 Vacatures

5.1.1 Naar periode

In 2020 plaatsten brancheleden in totaal 1.129 vacatures. Zoals figuur 28 laat zien ligt dit aantal daarmee 22% lager dan in 2019, toen het aantal nog op 1.443 vacatures lag. Het aantal vacatures lag desondanks wel hoger dan in 2018, waarin 1.085 vacatures zijn geplaatst.

figuur 28 Aantal vacatures in de sector Groothandel in Groenten en Fruit, per jaar

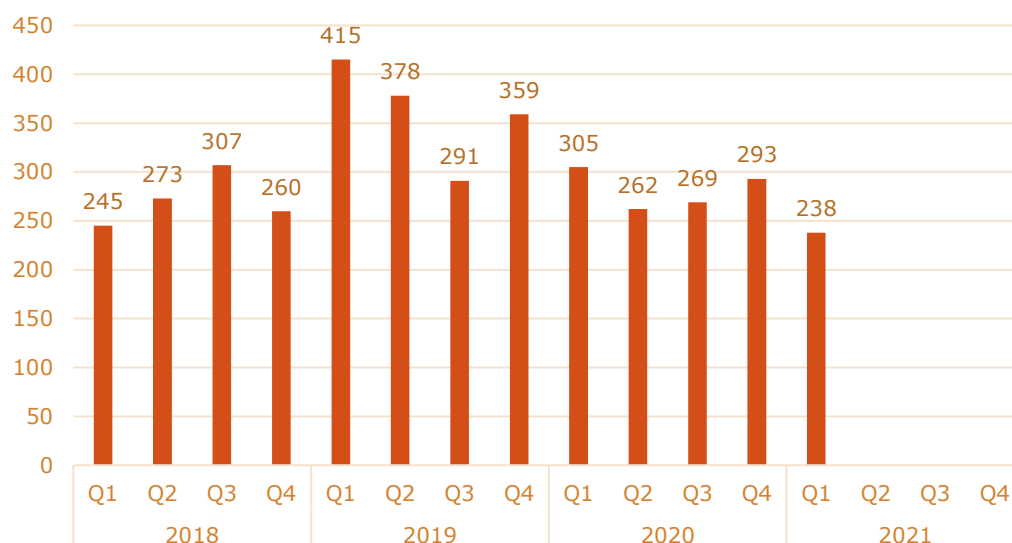


Bron: Jobfeed (2021), bewerking door Panteia

Wanneer wordt ingezoomd op kwartaalniveau (zie: figuur 29), blijkt dat het aantal vacatures in het meest recente kwartaal, het eerste kwartaal van 2021, op het laagste punt lag sinds begin 2018. Dit staat in contrast met 2019 en 2020, toen dit kwartaal het hoogste aantal vacatures in het jaar telde. In hoeverre het eerste kwartaal een piekkwartaal representeert is echter de vraag. In 2018 lag het aantal vacatures juist nog op het laagste punt in dit kwartaal. Daarentegen lag het aantal vacatures in dit jaar op het hoogst in het derde kwartaal. Tegelijkertijd lag precies een jaar later, in het derde kwartaal van 2019, het aantal vacatures op het laagste punt. Wat dat betreft laat de arbeidsmarkt voor de sector Groothandel in Groenten en Fruit zich niet kenmerken door seizoeneffecten. Het is dan ook niet uitgesloten dat het aantal vacatures in de hierop volgende kwartalen weer verder toeneemt.



figuur 29 Aantal vacatures in de sector Groothandel in Groenten en Fruit, per kwartaal



Bron: Jobfeed (2021), bewerking door Panteia

Voor een detailuitleenzetting per maand verwijzen wij naar Bijlage 1.

5.1.2 Naar beroep

In 2020 zochten bedrijven in de sector vooral naar magazijn- en productiemedewerkers. Bijna vier op de tien vacatures was gericht op de invulling van functies in magazijnbeheer of productie, zie tabel 7. Daarbij ging de vraag naar beide functieklassen nagenoeg gelijk op. Dit lag anders in 2019, dat zich kenmerkte door een zeer sterke vraag naar productiemedewerkers, goed op zichzelf voor 28% van de vacatures. Verkoopfuncties blijven de op twee na grootste functieklasse vormen, goed voor 13% van de vacatures.

Grotere ontwikkelingen zijn te zien in de ontwikkelingen van de kleinere functieklassen. Zo blijkt de vraag naar administratie en klantenservice relatief sterk te zijn gekrompen, van 150 naar 118 vacatures, een daling van 21%. Tegelijkertijd steeg het aantal vacatures voor installatie- en reparatiefuncties juist. In 2020 waren er 65 installatievacatures, 55% meer dan in 2019. Ten opzichte van 2018 is het aantal vacatures zelfs bijna verdriedubbeld.

Wanneer de vacatures verder worden opgesplitst naar beroepsgroepen, valt op dat de twee grootste functiegroepen uitvoerende functies betreft, namelijk productiemedewerkers (107 vacatures) en magazijnmedewerkers en vakkenvullers (102 vacatures). Productiemanagers vormen de op twee na grootste beroepsgroep, met 56 vacatures. Pas daarna volgen ondersteunende en commerciële functies, zoals administratief medewerkers (46 vacatures) en accountmanagers (41 vacatures).



tabel 7 Aantal vacatures in de sector Groothandel in Groenten en Fruit, per functieklasse

	2019	Δ	2020	Δ
<i>Inkoop en magazijnbeheer</i>	232	12%	229	-1%
<i>Productie</i>	411	114%	220	-46%
<i>Verkoop en handel</i>	141	-5%	143	1%
<i>Administratie en klantenservice</i>	150	10%	118	-21%
<i>Installatie, reparatie en onderhoud</i>	42	83%	65	55%
<i>Vervoer en transport</i>	87	45%	61	-30%
<i>Informatie- en communicatietechnologie</i>	47	-13%	45	-4%
<i>Landbouw, veeteelt en visserij</i>	34	13%	32	-6%
<i>Beleid en bestuur</i>	29	-15%	28	-3%
<i>Communicatie, marketing en PR</i>	28	-10%	25	-11%
<i>Recht, arbeid en maatschappij</i>	38	138%	21	-45%
<i>Verzekeringen en financiën</i>	36	38%	21	-42%
<i>Bouw en delfstoffenwinning</i>	35	52%	18	-49%
<i>Horeca</i>	7	-13%	16	129%
<i>Overig</i>	126	43%	87	-24%
Totaal	1.443	33%	1.129	-22%

Bron: Jobfeed (2021), bewerking door Panteia

Voor een detailbeeld per Jobfeedberoep verwijzen wij naar Bijlage 1.

5.1.3 Naar provincie

Brancheleden uit de provincie Zuid-Holland plaatsten in 2018, 2019 en 2020 de meeste vacatures. Ook in Noord-Holland en Noord-Brabant werd een relatief groot deel van de vacatures geplaatst. In de laatste provincie is het aantal vacatures sinds 2018 wel teruggelopen. Daarentegen was er in de provincies Zeeland en Limburg een relatief sterke groei te zien in het aantal vacatures. In beide gevallen verdubbelde dit aantal bijna. In de noordelijke provincies werden nagenoeg geen vacatures geplaatst.



tabel 8 Aantal vacatures in de sector Groothandel in Groenten en Fruit, per provincie

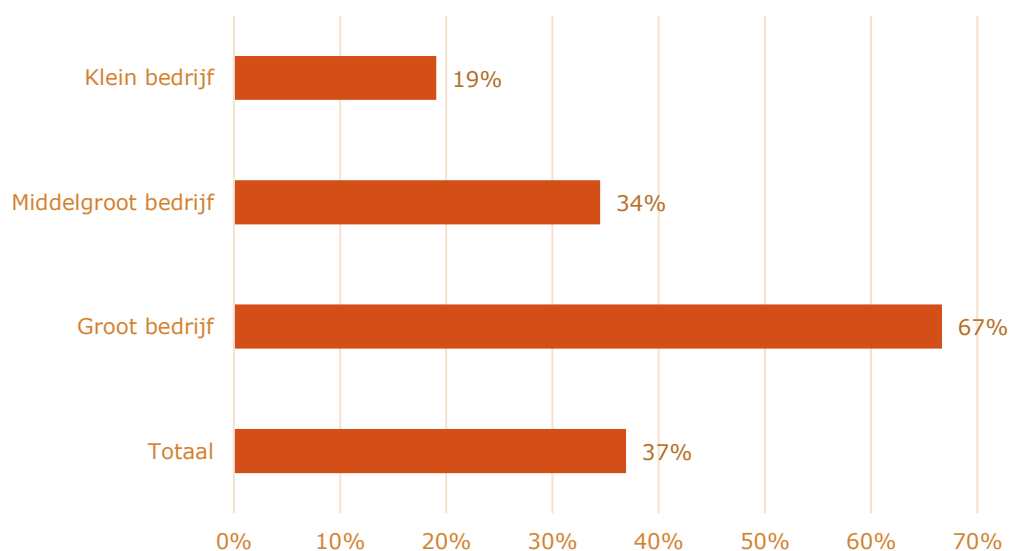
	2018	2019	2020
Groningen	2	6	5
Friesland	0	0	0
Drenthe	1	5	0
Overijssel	0	1	4
Flevoland	14	21	6
Gelderland	41	55	68
Utrecht	11	8	8
Noord-Holland	157	325	163
Zuid-Holland	421	454	463
Zeeland	35	64	64
Noord-Brabant	140	111	122
Limburg	36	61	68
Onbekend	227	332	76
Totaal	1.085	1.443	1.047

Bron: Jobfeed (2021), bewerking door Panteia

5.1.4 Moeilijk vervulbare vacatures

In de werkgeversenquête gaf 37% van de bedrijven aan weleens moeilijk vervulbare vacatures te hebben (zie figuur 30). Vooral grote bedrijven hebben te kampen met moeilijk vervulbare vacatures. Twee derde van de grote bedrijven geeft aan hiermee te maken te hebben, tegenover slechts 19% van de kleine bedrijven en 34% van de middelgrote bedrijven.

figuur 30 Bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures, naar grootteklasse



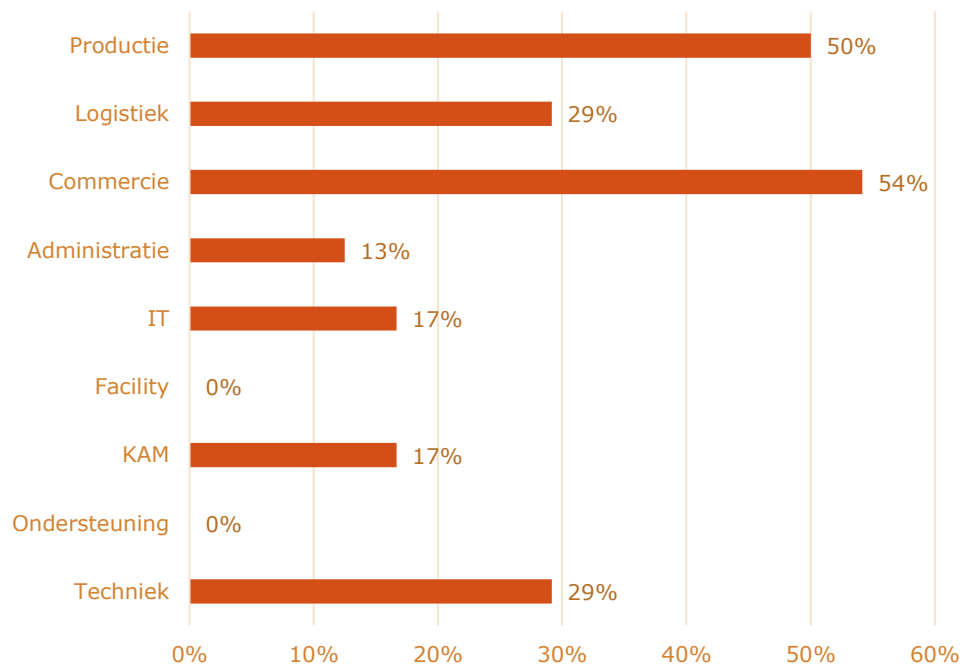
Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)

In figuur 31 is weergegeven welke functies door werkgevers genoemd worden als ze gevraagd wordt naar de moeilijkst vervulbare functies. Commerciële functies worden



het vaakst genoemd (54%).¹⁸ Bij de meerderheid van de genoemde moeilijk vervulbare commerciële functies is het zo, dat ze enige werkervaring en/of kennis van de sector vereisen. Andere functiegroepen die regelmatig genoemd worden zijn Productie (50%), Logistiek (29%) en Techniek (29%). Ook functies in IT, Kwaliteitszorg en administratie worden door meerdere werkgevers genoemd.

figuur 31 Moeilijk vervulbare vacatures, naar functiegroep



Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)

Het beeld qua moeilijk vervulbare vacatures sluit over het algemeen aan bij de Spanningsindicator van het UWV¹⁹, die moeilijk vervulbare vacatures op de hele arbeidsmarkt meet. Wel zijn er wat verschillen. Het UWV laat zien dat de arbeidsmarkt voor ICT-beroepen erg krap is en die voor technische beroepen krap. Voor logistieke, agrarische en commerciële beroepen is de arbeidsmarkt volgens het UWV nog gemiddeld, maar dat kan ermee te maken hebben dat in deze beroepen veel werkzoekenden staan ingeschreven die in feite niet geschikt zijn voor werken in een sector als de Groothandel in Groenten en Fruit. Het UWV stelt dat de arbeidsmarkt ook krap is voor "bedrijfseconomische en administratieve beroepen", maar nadere uitsplitsing laat zien dat dit niet geldt voor administratief medewerkers in het algemeen (die scoren gemiddeld), maar wel voor personeel met een financiële achtergrond.

5.2 Verwachtingen voor de middellange termijn

In figuur 32 zijn de uitkomsten van de enquête onder werkgevers te zien met betrekking tot de toekomst van de arbeidsmarkt. Op de korte termijn (tot 2022) denkt 36% van de werkgevers meer werknemers nodig te hebben, terwijl dit voor 29% juist niet het geval is. Op de middellange termijn (komende vijf jaar) denken meer

¹⁸ Cijfers geven het aantal keer dat een functiegroep genoemd is weer als percentage van het aantal werkgevers dat aangeeft moeilijk vervulbare vacatures te hebben.

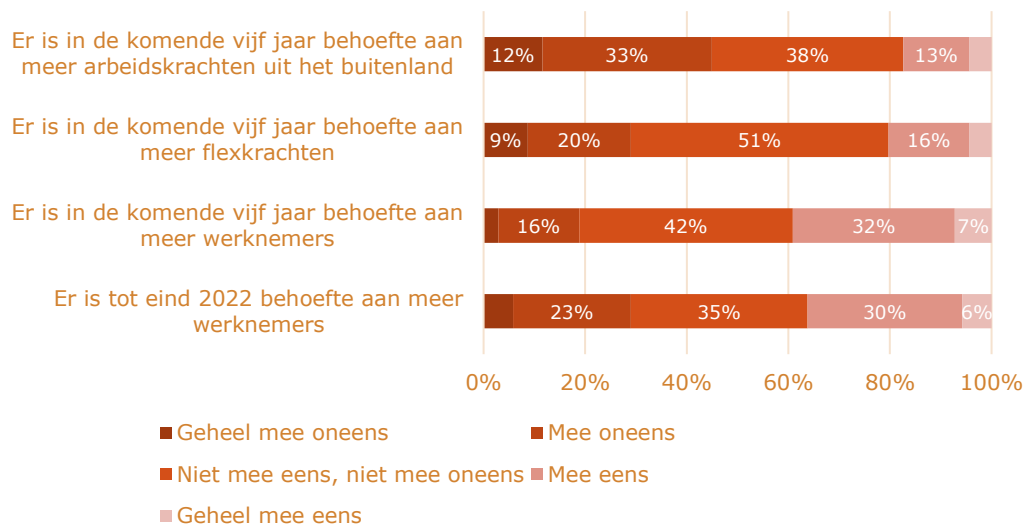
¹⁹ UWV, Spanningsindicator eerste kwartaal 2021.

<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator>.



bedrijven meer werknemers nodig te hebben (39%). Verder denkt 45% van de werkgevers dat er de in komende vijf jaar geen extra behoefte ontstaat aan arbeidskrachten uit het buitenland. De onzekerheid over de inzet van flexkrachten in de komende vijf jaar is aanzienlijk. Ongeveer de helft van de werkgevers (51%) kan niet goed overzien of ze meer of minder flexkrachten nodig zullen hebben.

figuur 32 Aandeel werkgevers naar instemming met stellingen over de toekomst van de arbeidsmarkt (n = 69)



Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel in Groenten en Fruit, Panteia (2021)



6 Trends en ontwikkelingen

6.1 Digitalisering

Er is sprake van toenemende digitalisering, waarbij processen worden aangestuurd en (mogelijk geautomatiseerd) uitgevoerd op basis van digitale data. In de sector Groothandel in Groenten en Fruit heeft dit invloed op zowel de administratieve als de productieprocessen.

6.1.1 Administratief

Het administratieve werk vindt steeds meer digitaal plaats. Digitalisering biedt ook steeds meer mogelijkheden om informatie over producten en leveringen te bundelen en te delen met afnemers. In de export speelt momenteel de omschakeling als gevolg van de Brexit een rol. Dat levert extra werk op aan de procesmanagement en ICT-kant om te zorgen dat alle informatie op een praktische manier digitaal verzonden en gedeeld kan worden. Voor medewerkers in de administratie zijn digitale vaardigheden dus van toenemend belang. Daarnaast is er ICT-personeel nodig om systemen te ontwikkelen en te beheren.

6.1.2 Productie

Door de krapte op de arbeidsmarkt vindt er momenteel veel ontwikkeling plaats in het logistieke proces op het gebied van digitalisering en automatisering. Papieren picklijsten maken plaats voor geautomatiseerde processen, waarbij orderpickers met behulp van een scanner de juiste producten selecteren.

Bij verdergaande automatisering gaan orderpickers en heftrucks plaatsmaken voor automatisch geleide voertuigen, zelfpickende heftrucks en liftkasten. Veel handmatige werkzaamheden worden daardoor gerobotiseerd. Goederen worden via een transportband getransporteerd en gecontroleerd²⁰. Voor geautomatiseerde aansturing en planning zijn goede data en systemen nodig, processen worden steeds meer data-gedreven. Dat zal de vraag vanuit de sector naar data-specialisten en ICT'ers doen toenemen, ten koste van planning en productie.

6.2 Robotisering

6.2.1 Automatisering

In Groente en Fruit-groothandels worden nieuwe technologieën zoals robots steeds meer ingezet. Het orderpicken en sorteren van producten gebeurt steeds vaker door robots, waardoor in het productiewerk in de toekomst steeds minder arbeidskrachten nodig zullen zijn. Geïnterviewde sectorexperts geven echter wel aan dat er grenzen zijn aan de inzet van robots, ze zijn voornamelijk geschikt voor standaardprocessen. Bovendien vergt het gebruik van robots flinke investeringen, waardoor het vooral interessant is voor bedrijven die flinke volumes kunnen draaien. De verwachting is daarom dat met name grotere bedrijven hierin zullen investeren en dat kleinere bedrijven voornamelijk zullen blijven draaien op menskracht.

Ten opzichte van andere logistieke sectoren onderscheidt de Groothandel in Groenten en Fruit zich doordat er gewerkt wordt met verse producten. Enerzijds kan de inzet van robots dan een groot voordeel zijn, omdat dat ervoor kan zorgen dat processen sneller verlopen, waardoor producten verser geleverd kunnen worden. Daartegenover

²⁰ Smart warehousing in de bloemen: 'Magazijnmedewerkers niet te vinden robots wel'



staat dat kwaliteitszorg voor groenten en fruit heel belangrijk is. Het beoordelen en bewaken van de kwaliteit van producten blijft dus in grote mate mensenwerk.

6.2.2 Exoskeletten

Ook indien het productiewerk gedaan wordt door mensen, kan inzet van machines het werk deels overnemen of verlichten, bijvoorbeeld door het gebruik van exoskeletten. Een exoskelet verlicht de tilbelasting van logistiek medewerkers tijdens het picken van zware items met 30 tot 40 procent. Een item van tien kilo voelt dan slechts zes kilo. Er is verder geen complexe integratie nodig, het aantrekken van zo'n pak duurt slechts dertig seconden en de batterij van het pak gaat de hele dienst (inclusief overuren) mee²¹.

6.2.3 Gevolgen voor de arbeidsmarkt

Toenemende robotisering kan ervoor zorgen dat de vraag naar personeel in de productie afneemt. Daartegenover staat dat er meer technisch geschoold personeel nodig zal zijn voor bediening en onderhoud van robots of andere ondersteunende apparaten. Voor kwaliteitsmanagement blijft de behoefte aan gekwalificeerd personeel bestaan. In algemene zin zal dus vraag naar personeel verschuiven naar hoger (technisch) geschoold personeel.

In hoeverre deze verschuiving al op korte tot middellange termijn plaats gaat vinden zal afhangen van verschillende factoren: de investerings- en onderhoudskosten van apparaten, de beschikbaarheid van het benodigde technische personeel en beschikbaarheid en (relatieve) kosten van productiepersoneel (zie ook paragraaf 6.3). Met name voor kleinere bedrijven zou vasthouden aan menskracht vooralsnog het meest rendabel kunnen blijven.

6.3 Arbeidsmigranten

Nadat in 2020 een daling van het aantal arbeidsmigranten zichtbaar was, trok de immigratie in de eerste maanden van 2021 weer aan ten opzichte van 2020²². Boven is de vraag reeds gesteld of de daling van arbeidsmigratie vooral een tijdelijk corona-effect was. Sectorspecialisten signaleren echter ook dat in een land als Polen, waar veel arbeidsmigranten in de sector vandaan komen, de lonen stijgen. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat het voor potentiële arbeidsmigranten aantrekkelijker wordt om in eigen land aan de slag te gaan, wat ertoe zou leiden dat het aanbod van arbeidskrachten in Nederland afneemt. Er zijn echter ook signalen dat er in de herkomstlanden van arbeidsmigranten grote regionale verschillen in lonen zijn en het dus voor mensen uit armere gebieden nog steeds aantrekkelijk is om in Nederland aan de slag te gaan.

6.4 Afnemers

Groenten en fruit zijn producten met een onzekere opbrengst, de oogst varieert van jaar tot jaar. Indien de oogst tegenvalt, zou dat zich moeten vertalen in een hogere prijs voor afnemers en uiteindelijk de consument. In praktijk is dat echter lang niet altijd het geval. De grote supermarktketens in Nederland hebben een sterke positie in de keten, waardoor zij in praktijk veel onderhandelingsmacht hebben ten opzichte van leveranciers.²³ Bovendien is de concurrentie tussen supermarkten groot, waardoor zij

²¹ 'Ahold Delhaize hijst dc-medewerkers in exoskeletten'

²² <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/29/vooral-minder-immigranten-van-buiten-de-eu-in-2020>

²³ <https://www.gfactueel.nl/Home/Achtergrond/2016/1/Macht-supermarkten-groeit-2750604W/>



niet snel geneigd zijn de prijzen veel te verhogen.²⁴ Dat leidt ertoe dat de prijsdruk op leveranciers, zoals groothandels in groenten en fruit, toeneemt. Die druk op de prijs zorgt ervoor dat er minder salarisbudget beschikbaar is, wat de concurrentiepositie op de arbeidsmarkt voor bedrijven uit de sector verzwakt. Het wordt dus moeilijker voor bedrijven om aan personeel te komen.

²⁴ <https://fd.nl/ondernemen/1405528/consument-ontkomt-niet-aan-duurdere-boodschappen-tjh1cagMrJYr>



7 Conclusie

In de conclusie worden de belangrijkste resultaten uit het onderzoek op een rij gezet.

Bedrijven

- De sector Groothandel in Groenten en Fruit telde in 2020 477 actieve bedrijven. Hiervan was 39% een klein bedrijf (minder dan 10 werknemers), ruim 40% van de sector bestaat uit middelgrote bedrijven (10-49 werknemers) en 21% van de bedrijven zijn grote bedrijven (50 of meer werknemers). De meeste bedrijven die lid zijn van GroentenFruit Huis zijn exporteur of juist importeur.

Werknemers

- De sector Groothandel in Groenten en Fruit telde in 2020 in totaal 13.343 werknemers. Van deze werknemers was de meerderheid (73%) werkzaam bij een grote bedrijven, met 50 of meer werknemers.
- De inzet van flexkrachten verschilt van bedrijf tot bedrijf. In een uitsplitsing naar grootteklasse blijkt dat kleine bedrijven een verhoudingsgewijs het kleinste deel van hun loonkosten uitgeven aan de inzet van flexkrachten, gemiddeld 5%. Bij middelgrote en grote bedrijven ligt dit op 9%. Voor de sector als geheel ligt dit percentage op 7%. De inzet van flexkrachten is het hoogst in de maanden augustus, december en januari.
- Op basis van de beschikbare gegevens is de inschatting dat het aantal medewerkers (werknemers plus flexkrachten) op enig moment fluctueert van circa 13.500 in februari tot circa 18.000 in de piekmaanden januari, augustus en december.

Personele mobiliteit

- In 2020 stroomden er bij bedrijven in de sector 2.421 nieuwe werknemers in en stroomden er 2.390 werknemers uit. Per saldo kwamen er 31 werknemers bij. Dit saldo ligt fors lager dan dat in 2019 toen er 487 werknemers meer instroomden dan er uitstroomden. De instroom bestaat uit jongere medewerkers dan de uitstroom. Reden van uitstroom is meestal dat men een baan bij een ander bedrijf binnen de branche vindt. De uitstroom vanwege pensioneren of arbeidsongeschiktheid in verhouding klein.
- In totaal waren er 1.774 werknemers die doorstroomden binnen de branche of binnen het bedrijf naar een nieuw arbeidscontract. Iets meer dan de helft daarvan ging naar een ander bedrijf en iets minder dan de helft vond binnen het bedrijf opnieuw een baan. In 2019 waren er 1.336 van deze doorstromers. Doorstroom binnen het bedrijf is vaak geen probleem. In sommige gevallen lukt dat niet. Reden is dan meestal dat er geen alternatieve functies voor gekwalificeerde mensen voorhanden zijn.
- Slechts 4% van de werkgevers zegt werknemers in dienst te hebben die op termijn overcompleet raken. Er lijkt derhalve weinig aanleiding voor de definitie van sectorbreed Van Werk Naar Werk beleid.

Verzuim

- Het verzuimpercentage bedraagt in de sector Groothandel in Groenten en Fruit gemiddeld 2,6%. Het verzuimpercentage onder deze kleine bedrijven ligt onder het gemiddelde, op 1,2%. Bij middelgrote en grote bedrijven ligt dit percentage juist boven het gemiddelde, op respectievelijk 2,8% en 4,1%.



- In de sector Groothandel in Groenten en Fruit is volgens de werkgevers 14% van de werknemers werkzaam in een zwaar beroep. Met name in de functiegroep Productie worden functies als zwaar gezien. Hierbij gaat het om de orderpickers en loods- en magazijnmedewerkers, maar ook (heftruck)chauffeurs. In andere functiegroepen zijn het de functies logistiek medewerker, keurmeester en verkoper die als zwaar zijn bestempeld.

Aanbod van arbeid

- In 2020 volgden 87.616 mbo-leerlingen een opleiding van toepassing in de sector Groothandel in Groenten en Fruit. De grootste groep (van 29.643 leerlingen) volgde een opleiding aansluitend op het domein commercie. Ook opleidingen aansluitend op de domeinen administratie en logistiek zijn in trek.
- De grootste aantallen werklozen zijn te vinden in de domeinen Administratie (functie Administrateur), Ondersteuning (functies Managementassistent en Telefonist/receptionist) en Commercie (functie Verkoper ABC). In de domeinen Techniek, Logistiek en Kwaliteit (KAM) is het aantal werklozen laag.
- Om pieken en tekorten op te vangen wordt veel gebruik gemaakt van flexkrachten. Deze groep bestaat voornamelijk uit studenten en arbeidsmigranten. Ontwikkelingen met betrekking tot studiefinanciering (studenten) en loonniveau in het thuisland (arbeidsmigranten) kunnen het aanbod van flexkrachten beïnvloeden.

Vraag naar arbeid

- In 2020 zochten bedrijven in de sector vooral naar magazijn- en productiemedewerkers. Bijna vier op de tien vacatures was gericht op de invulling van functies in magazijnbeheer of productie. Verkoopfuncties blijven de op twee na grootste functieklasse vormen, goed voor 13% van de vacatures. De vraag naar administratie en klantenservice is relatief sterk gekrompen, terwijl het aantal vacatures voor installatie- en reparatiefuncties juist een stijgende lijn vertoont.
- De provincie Zuid-Holland is al jaren de provincie met de meeste vacatures. Ook in Noord-Holland en Noord-Brabant werd een relatief groot deel van de vacatures geplaatst. Uit dit beeld kan geconcludeerd worden dat het grootste deel van de werkgelegenheid in deze drie provincies ligt.
- In de werkgeversenquête gaf 37% van de bedrijven aan weleens moeilijk vervulbare vacatures te hebben. Vooral grote bedrijven hebben te kampen met moeilijk vervulbare vacatures. Moeilijk vervulbare vacatures komen het vaakst voor in de domeinen Commercie, Productie, Logistiek en Techniek.
- Dit zijn tevens de segmenten van de arbeidsmarkt waar het UWV de grootste krapte op de arbeidsmarkt ziet. Waar werkzoekenden derhalve een baan in de sector zouden moeten vinden, moeten ze van beroep switchen.

Conclusies arbeidsmarkt

- In het domein Techniek is het arbeidsmarktperspectief voor afgestudeerden al jaren goed. Dat geldt ook voor het domein Productie en voor sommige functies in de domeinen Logistiek en Commercie. Voor werkgevers betekent het dat het voor deze functies sprake is van een krappe arbeidsmarkt, dus dat het moeilijk is om aan personeel te komen.
- Op het vlak van Communicatie, Administratie en Ondersteuning is zijn de kansen op werk voor afgestudeerden minder rooskleurig. Voor werkgevers betekent dit dat er sprake is van een ruime arbeidsmarkt, dus voldoende aanbod van personeel.



- De kansen voor afgestudeerden weerspiegelen ook de kansen voor werkzoekenden. Voor werkzoekenden die gekwalificeerd en gemotiveerd zijn, zijn de kansen om aan het werk te komen in technische en productiefuncties groot. Daarentegen is de arbeidsmarkt in de administratieve beroepen veel ruimer.

Trends en ontwikkelingen

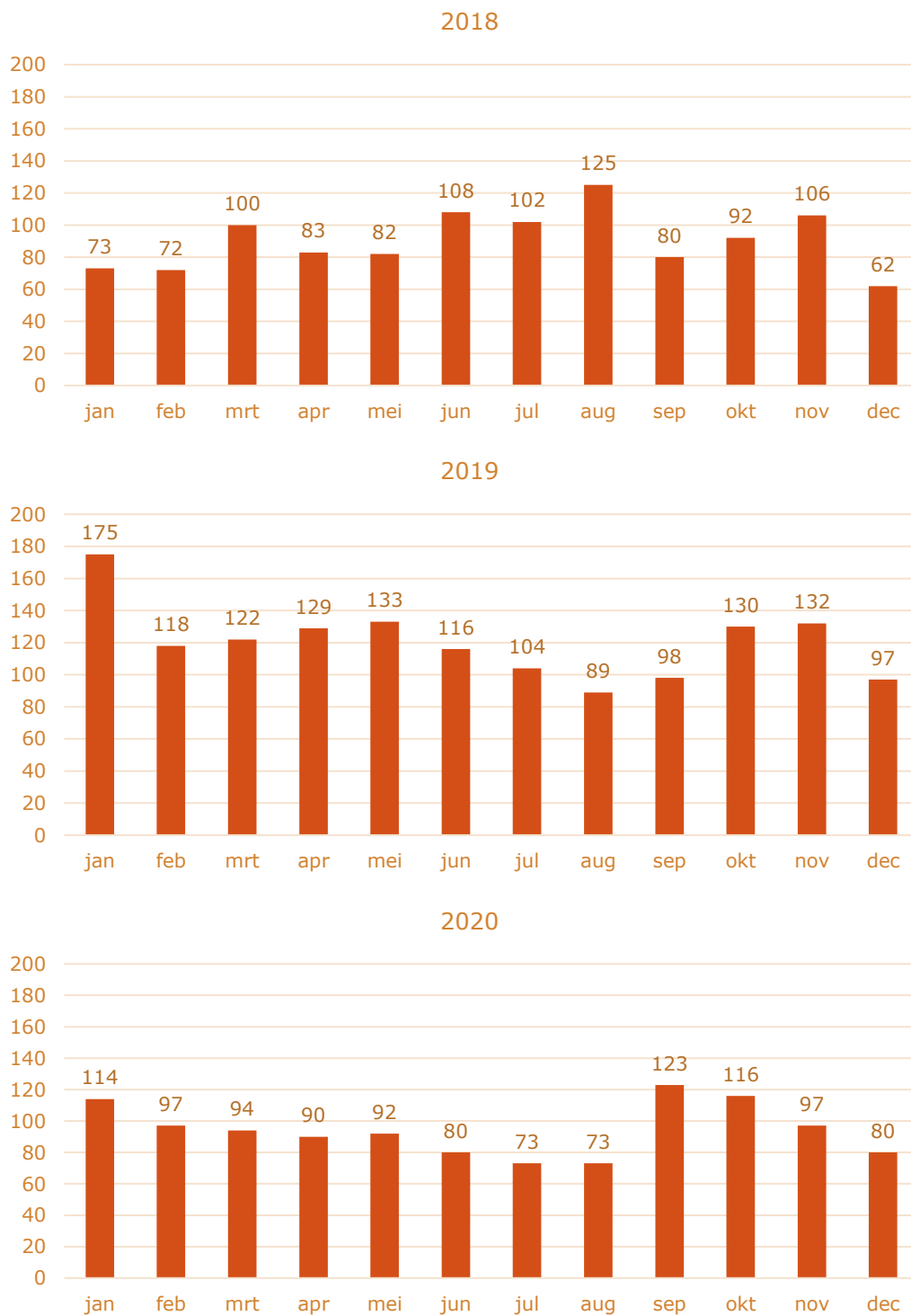
- Nieuwe technologieën zorgen ervoor dat er in de sector Groothandel in Groenten en Fruit steeds meer sprake is van automatisering en robotisering. Processen worden steeds meer aangestuurd door computers en uitgevoerd door robots. Dat zal betekenen dat er in de toekomst meer behoefte zal zijn aan technisch en ICT-personeel, terwijl de behoefte aan productiemedewerkers zal afnemen.
- Sectorspecialisten signaleren dat de lonen stijgen in een land als Polen, waar veel arbeidsmigranten in de sector vandaan komen. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat het voor potentiële arbeidsmigranten aantrekkelijker wordt om in eigen land aan de slag te gaan, waardoor het aanbod van arbeidskrachten in Nederland afneemt. Er zijn echter ook signalen dat er in de herkomstlanden van arbeidsmigranten grote regionale verschillen in lonen zijn en het dus voor mensen uit armere gebieden nog steeds aantrekkelijk is om in Nederland aan de slag te gaan.
- De grote supermarktketens in Nederland hebben een sterke positie in de keten, waardoor zij in praktijk veel onderhandelingsmacht hebben ten opzichte van leveranciers. Dat leidt ertoe dat de prijsdruk op leveranciers, zoals groothandels in groenten en fruit, toeneemt. Die druk op de prijs zorgt ervoor dat er minder salarisbudget beschikbaar is, wat de concurrentiepositie op de arbeidsmarkt voor bedrijven uit de sector verzwakt.

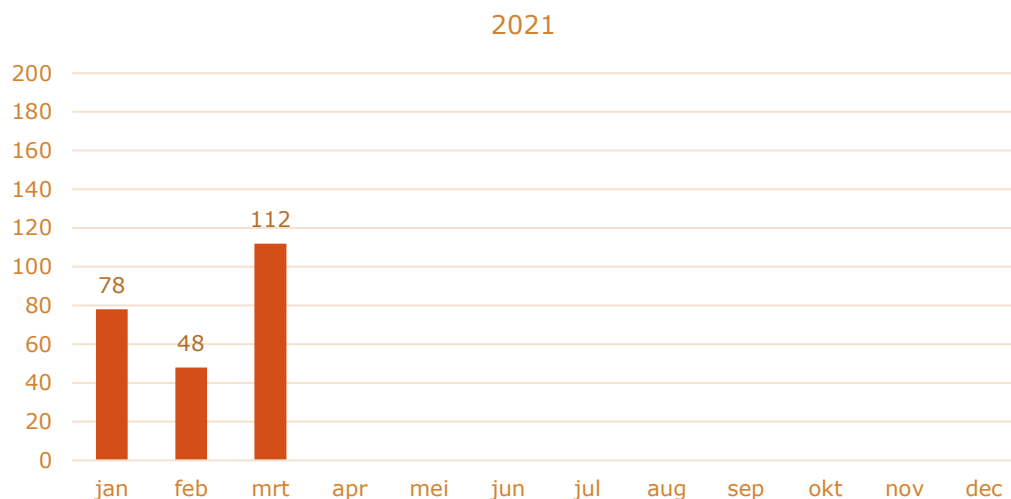


Bijlagen

Bijlage 1 Aanvullende data vacatureanalyse

figuur 33 Aantal vacatures in de sector Groothandel in Groenten en Fruit, per maand





Bron: Jobfeed (2021); bewerking door Panteia

tabel 1 Aantal vacatures in de sector Groothandel in Groenten en Fruit, naar Jobfeedberoep

	2018	2019	2020
Logistiek medewerker	51	72	74
Productiemedewerker	92	184	51
Machinebediende	10	35	30
Manager proces en productie	20	40	30
Administratief medewerker	28	27	28
Logistiek manager	16	28	27
Commercieel medewerker (overig)	14	19	25
Stage / afstudeerplaats / bbl	16	33	25
Inpakker	4	77	24
Vrachtwagenchauffeur C	10	21	24
Magazijnmedewerker	20	20	23
Orderpicker	28	34	22
Accountmanager overig	19	8	21
Servicemonteur	11	15	20
Verkoper supermarkt	15	18	19
Chauffeur	18	29	18
Kwaliteitsmanager	10	9	17
Heftruckchauffeur	18	19	16
Administratief medewerker financiën	21	13	15
Overig	664	742	620
Totaal	1.085	1.443	1.129

Bron: Jobfeed (2021); bewerking door Panteia



Bijlage 2 **Aanvullende data kans op werk**

tabel 2 Kans op werk per crebo (2020)

Crebo	Naam	Functie	Perspectief
25044	Allround laborant	07.01 Medewerker kwaliteit ABC	Voldoende kansen
25045	Biologisch medisch analist	07.01 Medewerker kwaliteit ABC	Voldoende kansen
25046	Chemisch-fysisch analist	07.01 Medewerker kwaliteit ABC	Voldoende kansen
25132	(Junior) accountmanager	03.02 Verkoper ABC	Voldoende kansen
25133	Assistent-manager internationale handel	08.01 Managementassistent	Geringe kansen
25134	Commercieel medewerker	03.02 Verkoper ABC	Ruim voldoende kansen
25137	Vestigingsmanager groothandel	02.09 Teamleider Logistiek AB	Matige kansen
25138	Bedrijfsadministrateur	04.02 Administrateur	Matige kansen
25139	Financieel administratief medewerker	04.01 Medewerker Administratie ABC	Voldoende kansen
25145	Juridisch-administratief dienstverlener	04.02 Administrateur	Matige kansen
25146	Medewerker human resource management (HRM)	10.01 Medewerker HR	Voldoende kansen
25147	Medewerker evenementenorganisatie	03.05 Medewerker Marketing	-
25148	Medewerker Marketing en Communicatie	03.04 Communicatieadviseur	Matige kansen
25149	Medewerker (financiële) administratie	04.01 Medewerker Administratie ABCD	-
25150	Medewerker secretariaat en receptie	08.03 Telefonist/Receptionist	Matige kansen
25153	Eerste verkoper	03.02 Verkoper ABC	Voldoende kansen
25154	Verkoopadviseur	03.02 Verkoper ABC	Goede kansen
25155	Verkoopspecialist	03.02 Verkoper ABC	Ruim voldoende kansen
25161	Technisch Leidinggevende	09.03 Hoofd technische dienst	-
25165	Vakman-ondernemer	01.04 Teamleider Productie ABC	-



25167	Verkoper	03.02 Verkoper ABC	Voldoende kansen
25303	Operator C	01.02 Operator productie ABC	Ruim voldoende kansen
25304	Eerste monteur service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie	09.02 Voorman Techniek	Goede kansen
25306	Eerste monteur service en onderhoud werktuigbouw	09.02 Voorman Techniek	Goede kansen
25307	Eerste monteur service en onderhoud werktuigkundige installaties	09.02 Voorman Techniek	Goede kansen
25308	Monteur service en onderhoud installaties en systemen	09.01 Monteur	Goede kansen
25309	Technicus service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie	09.01 Monteur	Goede kansen
25310	Technicus service en onderhoud werktuigbouw	09.01 Monteur	Ruim voldoende kansen
25311	Technicus service en onderhoud werktuigkundige installaties	09.01 Monteur	Goede kansen
25335	Mechanisch operator A	01.02 Operator productie ABC	Ruim voldoende kansen
25336	Mechanisch operator B	01.02 Operator productie ABC	Ruim voldoende kansen
25337	Procesoperator A	01.02 Operator productie ABC	Ruim voldoende kansen
25338	Procesoperator B	01.02 Operator productie ABC	Ruim voldoende kansen
25345	Allround Operationeel Technicus	09.01 Monteur	Goede kansen
25346	Operationeel Technicus	09.01 Monteur	Ruim voldoende kansen
25350	Monteur werktuigkundige installaties	09.01 Monteur	Goede kansen
25371	Logistiek medewerker	02.01 Logistiek medewerker ABC	Ruim voldoende kansen
25372	Logistiek teamleider	02.09 Teamleider Logistiek AB	Goede kansen
25379	Manager transport en logistiek	02.09 Teamleider Logistiek AB	Voldoende kansen
25388	Logistiek supervisor	02.08 Voorman Logistiek AB	Matige kansen
25389	Planner Wegtransport	02.05 Planner Distributie en Transport	Ruim voldoende kansen
25430	Medewerker agrohandel en logistiek	02.01 Logistiek medewerker ABC	-
25431	Medewerker teelt	01.03 Rijper	Voldoende kansen



25434	Vakbekwaam medewerker agrohandel en logistiek	02.08 Voorman Logistiek AB	-
25438	Vakexpert agrohandel en logistiek	02.08 Voorman Logistiek AB	-
25460	Medewerker voeding en technologie	01.03 Rijper	Goede kansen
25461	Vakbekwaam medewerker voeding en technologie	01.03 Rijper	Ruim voldoende kansen
25462	Vakexpert voeding en kwaliteit	01.03 Rijper	Voldoende kansen
25463	Vakexpert voeding en technologie	01.03 Rijper	Ruim voldoende kansen
25534	Vakexpert teelt en groene technologie	01.03 Rijper	Voldoende kansen
25536	Vakbekwaam medewerker teelt	01.03 Rijper	Voldoende kansen
25555	Medewerker agrarisch loonwerk	01.01 Productiemedewerker AB	-
25556	Vakexpert agrarisch loonwerk	01.01 Productiemedewerker AB	Voldoende kansen
25557	Vakbekwaam medewerker agrarisch loonwerk	01.01 Productiemedewerker AB	Ruim voldoende kansen
25566	Productieleider versindustrie	01.04 Teamleider Productie ABC	-
25567	Allround medewerker versindustrie	01.01 Productiemedewerker AB	Goede kansen
25568	Medewerker versindustrie	01.01 Productiemedewerker AB	Goede kansen
25573	Office assistant	08.01 Managementassistent	Voldoende kansen
25574	Management assistant	08.01 Managementassistent	Matige kansen
25605	Allround medewerker IT systems and devices	05.01 Systeembeheerder	-
25606	Expert IT systems and devices	05.01 Systeembeheerder	-
25607	Medewerker ICT support	05.02 Medewerker IT-support	-
25616	Medewerker groen en cultuurtechniek	01.03 Rijper	Ruim voldoende kansen
25619	Vakbekwaam medewerker groen en cultuurtechniek	01.03 Rijper	Goede kansen

Bron: *Kans op werk, SBB (2020), bewerking Panteia*



tabel 3 Prognose aantal WW-uitkeringen per crebo, 2020-2025

Crebo	Naam	Functie	2020	2021	2022	2023	2024	2025
25044	Allround laborant	07.01 Medewerker kwaliteit ABC	9	22	17	17	17	17
25045	Biologisch medisch analist	07.01 Medewerker kwaliteit ABC	61	155	116	117	118	118
25046	Chemisch-fysisch analist	07.01 Medewerker kwaliteit ABC	-	-	-	-	-	-
25132	(Junior) accountmanager	03.02 Verkoper ABC	2.023	5.131	3.849	3.879	3.914	3.894
25133	Assistent-manager internationale handel	08.01 Managementassistent	168	425	319	321	324	323
25134	Commercieel medewerker	03.02 Verkoper ABC	2.782	7.057	5.293	5.334	5.383	5.355
25137	Vestigingsmanager groothandel	02.09 Teamleider Logistiek AB	16	40	30	30	30	30
25138	Bedrijfsadministrateur	04.02 Administrateur	3.006	7.625	5.719	5.764	5.817	5.786
25139	Financieel administratief medewerker	04.01 Medewerker Administratie ABC	487	1.235	926	934	942	937
25145	Juridisch-administratief dienstverlener	04.02 Administrateur	3.571	9.059	6.795	6.847	6.910	6.874
25146	Medewerker human resource management (HRM)	10.01 Medewerker HR	1.642	4.165	3.124	3.149	3.177	3.161
25147	Medewerker evenementenorganisatie	03.05 Medewerker Marketing	58	148	111	112	113	112
25148	Medewerker Marketing en Communicatie	03.04 Communicatieadviseur	737	1.869	1.402	1.413	1.426	1.418
25149	Medewerker (financiële) administratie	04.01 Medewerker Administratie ABCD	238	604	453	457	461	459
25150	Medewerker secretariaat en receptie	08.03 Telefonist/Receptionist	6.458	16.383	12.289	12.384	12.498	12.432
25153	Eerste verkoper	03.02 Verkoper ABC	583	1.479	1.109	1.118	1.128	1.122
25154	Verkoopadviseur	03.02 Verkoper ABC	780	1.978	1.483	1.495	1.509	1.501
25155	Verkoopspecialist	03.02 Verkoper ABC	1.679	4.258	3.194	3.219	3.248	3.231
25161	Technisch Leidinggevende	09.03 Hoofd technische dienst	98	249	187	188	190	189
25165	Vakman-ondernemer	01.04 Teamleider Productie ABC	-	-	-	-	-	-
25167	Verkoper	03.02 Verkoper ABC	2.143	5.436	4.077	4.109	4.147	4.125
25303	Operator C	01.02 Operator productie ABC	156	395	296	298	301	300
25304	Eerste monteur service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie	09.02 Voorman Techniek	54	138	103	104	105	104
25306	Eerste monteur service en onderhoud werktuigbouw	09.02 Voorman Techniek	124	314	235	237	239	238



25307	Eerste monteur service en onderhoud werktuigkundige installaties	09.02 Voorman Techniek	64	163	122	123	124	123
25308	Monteur service en onderhoud installaties en systemen	09.01 Monteur	74	189	141	143	144	143
25309	Technicus service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie	09.01 Monteur	64	162	121	122	124	123
25310	Technicus service en onderhoud werktuigbouw	09.01 Monteur	123	312	234	236	238	237
25311	Technicus service en onderhoud werktuigkundige installaties	09.01 Monteur	56	143	107	108	109	108
25335	Mechanisch operator A	01.02 Operator productie ABC	269	683	512	516	521	518
25336	Mechanisch operator B	01.02 Operator productie ABC	433	1.099	824	831	838	834
25337	Procesoperator A	01.02 Operator productie ABC	969	2.457	1.843	1.857	1.874	1.865
25338	Procesoperator B	01.02 Operator productie ABC	289	734	550	555	560	557
25345	Allround Operationeel Technicus	09.01 Monteur	15	39	29	29	30	29
25346	Operationeel Technicus	09.01 Monteur	6	16	12	12	12	12
25350	Monteur werktuigkundige installaties	09.01 Monteur	80	204	153	154	155	155
25371	Logistiek medewerker	02.01 Logistiek medewerker ABC	952	2.415	1.812	1.826	1.843	1.833
25372	Logistiek teamleider	02.09 Teamleider Logistiek AB	457	1.159	869	876	884	879
25379	Manager transport en logistiek	02.09 Teamleider Logistiek AB	367	931	698	704	710	707
25388	Logistiek supervisor	02.08 Voorman Logistiek AB	187	475	356	359	362	360
25389	Planner Wegtransport	02.05 Planner Distributie en Transport	13	32	24	25	25	25
25430	Medewerker agrohandel en logistiek	02.01 Logistiek medewerker ABC	24	61	46	46	47	46
25431	Medewerker teelt	01.03 Rijper	177	450	337	340	343	341
25434	Vakbekwaam medewerker agrohandel en logistiek	02.08 Voorman Logistiek AB	19	47	35	36	36	36
25438	Vakexpert agrohandel en logistiek	02.08 Voorman Logistiek AB	32	82	61	62	62	62
25460	Medewerker voeding en technologie	01.03 Rijper	5	13	10	10	10	10
25461	Vakbekwaam medewerker voeding en technologie	01.03 Rijper	12	30	22	22	23	22
25462	Vakexpert voeding en kwaliteit	01.03 Rijper	4	11	8	8	8	8
25463	Vakexpert voeding en technologie	01.03 Rijper	7	19	14	14	14	14
25534	Vakexpert teelt en groene technologie	01.03 Rijper	194	493	370	373	376	374
25536	Vakbekwaam medewerker teelt	01.03 Rijper	199	505	379	382	385	383



25555	Medewerker agrarisch loonwerk	01.01 Productiemedewerker AB	77	196	147	148	149	148
25556	Vakexpert agrarisch loonwerk	01.01 Productiemedewerker AB	37	94	71	71	72	71
25557	Vakbekwaam medewerker agrarisch loonwerk	01.01 Productiemedewerker AB	4	9	7	7	7	7
25566	Productieleider versindustrie	01.04 Teamleider Productie ABC	8	20	15	15	15	15
25567	Allround medewerker versindustrie	01.01 Productiemedewerker AB	6	16	12	12	13	12
25568	Medewerker versindustrie	01.01 Productiemedewerker AB	33	84	63	63	64	64
25573	Office assistant	08.01 Managementassistent	1.766	4.479	3.360	3.386	3.417	3.399
25574	Management assistant	08.01 Managementassistent	1.620	4.110	3.083	3.107	3.135	3.119
25605	Allround medewerker IT systems and devices	05.01 Systeembeheerder	313	793	595	600	605	602
25606	Expert IT systems and devices	05.01 Systeembeheerder	-	-	-	-	-	-
25607	Medewerker ICT support	05.02 Medewerker IT-support	124	316	237	239	241	239
25616	Medewerker groen en cultuurtechniek	01.03 Rijper	120	305	229	231	233	232
25619	Vakbekwaam medewerker groen en cultuurtechniek	01.03 Rijper	168	427	320	323	326	324

Bron: Kans op werk, SBB (2020), bewerking Panteia

