



Panteia

Research to Progress

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



MDIEU-sectoranalyse Sector Groothandel Groenten en Fruit

Merle Bartsch; Koen Maas; Douwe Grijpstra

Zoetermeer, juni 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.

Voorwoord

Met veel plezier heeft Panteia de sectoranalyse uitgevoerd voor de sector Groothandel Groenten en Fruit. Deze sectoranalyse is met behulp van een subsidie van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) tot stand gekomen. We baseren ons daarom op het format van het ministerie van SZW voor het opstellen van een sectoranalyse.

We bieden met dit rapport het Opleidings- en ontwikkelingsfonds Handel Groeit inzicht in relevante aspecten van de werkgelegenheid binnen de sector, alsook in de situatie rondom duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Hierbij kijken wij ook vooruit naar de ontwikkelingen in minimaal de komende vijf jaren. De analyse is onder andere gebaseerd op een enquête onder bedrijven in de sector, data vanuit Handel Groeit en het CBS en interviews met vertegenwoordigers van de sociale partners.

We danken alle respondenten voor hun tijd en medewerking aan het onderzoek en tevens Handel Groeit en het GroentenFruit Huis voor de ondersteuning bij het opstellen van de analyse.

Zoetermeer, juni 2021,

Douwe Grijpstra (projectmanager Panteia)



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1 Introductie	7
1.1 Aanleiding	7
1.2 Methodologie	7
2 Algemene informatie over de sector	9
2.1 De sector Groothandel Groenten en Fruit	9
2.2 Werkgelegenheidsontwikkeling van 2016 op 2021	10
2.3 Verwachtingen voor de middellange termijn	11
3 Omvang en samenstelling van werkenden	15
3.1 Totaal aantal werkenden in de sector	15
3.1 Inzet van flexkrachten	19
3.2 In- en uitstroom van personeel	21
4 Aantal ondernemingen	23
4.1 Aantal ondernemingen en bedrijfsomvang	23
5 Problematiek rond duurzame inzetbaarheid	25
5.1 Ziekteverzuim	25
5.2 Toerusting van werknemers	26
5.3 Werknemers in zware beroepen	28
5.4 Werknemers met ontbrekende basisvaardigheden	29
5.5 Maatregelen voor goede toerusting van het personeel	29
5.6 Aanbod van scholing	30
5.7 Generatiepact/seniorenregeling	32
5.8 Arbeidstijden, inroostering en goed werkgeverschap	33
6 Beoordeling van maatregelen rond duurzame inzetbaarheid	35
6.1 Beoordeling door werkgevers	35
6.2 Verwachte knelpunten in het personeelsbeleid	37
6.3 Behoeftte aan ondersteuning bij beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid	39
7 Suggesties voor het activiteitenplan	41
7.1 Conclusies	41
7.2 Aandachtspunten voor het activiteitenplan	42



1 Introductie

1.1 Aanleiding

De sociale partners binnen de sector Groothandel Groenten en Fruit beogen mogelijk een activiteitenplan in te dienen voor duurzame inzetbaarheid binnen de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). SZW stelt daaraan voorafgaande middelen beschikbaar voor een sectoranalyse.

De sectoranalyse moet een beeld geven van de huidige en toekomstige arbeidsmarkt en de stand van zaken op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden van een sector. Het activiteitenplan moet daarop voortbouwen. De sectoranalyse deint de volgende informatie te bevatten:

- A) Algemene informatie over de sector inclusief een beschrijving van de sector, gerelateerde SBI-code(s), en ontwikkelingen in de sector met betrekking tot de werkenden en de werkeenheden, met doorkijk naar de toekomst.
- B) De omvang en samenstelling van het totaal aantal werkenden in de sector, aantal werkenden in loondienst, samenstelling werknemers naar leeftijdsgroepen, aantal werknemers 63-66 jaar.
- C) Het aandeel kleine ondernemingen in de sector en het aantal werknemers werkzaam bij deze kleine ondernemingen.
- D) Beschrijving van de problematiek rond duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Dit omvat een inventarisatie van welke groepen werkenden dit in het bijzonder raakt, maar ook een inventarisatie van huidige beleid en activiteiten op DI door werkgevers en werkenden (zoals o.a. ontsiemaatregelen en zwaar werk regelingen). Het bevat ook een analyse van op welke manier extra investeringen kunnen bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek.

1.2 Methodologie

Het onderzoek bestond uit deskresearch, analyses op CBS microdata en data vanuit Handel Groeit, een online enquête onder werkgevers, interviews met werknemersvertegenwoordigers, interviews met vakbonden en verschillende sectorexperts.

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 bedrijfsregister en de polisadministratie informatie 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 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.



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 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 7 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 Algemene informatie over de sector

Dit hoofdstuk gaat in op onderdeel A van het format voor het opstellen van een sectoranalyse. Het bevat algemene informatie over de sector Groothandel Groenten en Fruit en ontwikkelingen in de sector met betrekking tot werkenden en werkgelegenheid met doorkijk naar de toekomst voor ten minste 5 jaren.

2.1 De sector Groothandel Groenten en Fruit

De sector Groothandel 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;
- 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 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.

¹ <https://www.fnv.nl/getmedia/b3a05656-9fde-4cdb-b8bb-5928ef36c78b/553-groothandel-in-groenten-en-fruit-cao-2021-v250621.pdf?ext=.pdf>

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**).



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 Groenten en Fruit behoren.

2.2 Werkgelegenheidsontwikkeling van 2016 op 2021

Panteia heeft in 2014, 2016 en 2021 onderzoek gedaan naar de werkgelegenheid in de sector Groothandel Groenten en Fruit. Additionele informatie over trends is opgehaald op basis van cijfers over de gehele sector Groothandel of de sector Groothandel Food. De sector Groothandel Groenten en Fruit maakt hier onderdeel van uit. In het duiden van de cijfers voor de bredere sectoren proberen we wel waar mogelijk en noodzakelijk de relevantie voor de specifieke sector Groothandel Groenten en Fruit aan te geven.

Periode tot 2019

Het arbeidsmarktonderzoek van Panteia in 2016 naar de arbeidsmarkt voor de Groothandel Groenten en Fruit leverde cijfers op over het aantal bedrijven in de sector Groothandel Groenten en Fruit. Per 31 december 2013 waren er 806 groothandelsbedrijven in de groothandel groenten en fruit. Dit waren op dat moment de meest actuele cijfers. Het huidige aantal bedrijven volgens de registratie van Handel Groeit bedraagt 477 actieve bedrijven. Het verschil is het gevolg van een nauwkeuriger definitie van welke bedrijven tot de sector behoren. Dit betekent niet dat het aantal bedrijven in de sector gekrompen is. Het betekent alleen dat de selectie van bedrijven is verbeterd. Per 31 december 2013 waren er bij de groothandelsbedrijven in groenten en fruit in totaal 14.121 werknemers in vaste dienst. De gegevens over het huidige aantal werknemers in de sector (zie 3.1) laten zien dat, wanneer we de kleinere en nauwkeurigere selectie van het aantal bedrijven in gedachten houden, de werkgelegenheid in de sector stevig is gegroeid.

2020 en 2021 (coronaperiode)

Uit omzetcijfers van ING over de sector Groothandel als geheel en meer specifiek de groothandel food, waar ook de groothandels voor groenten en fruit onder vallen, laten zien dat de sector geen omzetkrimp heeft gekend in 2020. Al elf jaar op rij groeit de omzet in de totale sector Groothandel Food. Het totaal aantal banen voor werknemers in de totale sector Groothandel was in september 2020 namelijk nagenoeg gelijk aan februari 2020 (vóór de coronacrisis). Het aantal vaste banen is licht gedaald. De tijdelijke en de oproepcontracten zijn toegenomen, met respectievelijk 2% en 5%.³

Uit analyses op CBS microdata vanuit de polisbestanden (zie paragraaf 3.2) blijkt dat ook het aantal werknemers in de sector Groothandel Groenten en Fruit in 2020 ten opzichte van 2019 nagenoeg stabiel is gebleven. De impact van de coronacrisis op de werkgelegenheid in 2020 en de eerste maanden van 2021 is per segment verschillend. Een deel van de bedrijven heeft last gehad van de beperkende maatregelen die door de overheid zijn ingevoerd als gevolg van de coronapandemie.

Uit de interviews die voor dit onderzoek zijn gevoerd kwam naar voren dat dit vooral geldt voor de groothandels die gericht zijn op foodservice en horeca en de internationale exportbedrijven. Daar is wel een impact van corona te zien op de werkgelegenheidsontwikkeling. Bij deze bedrijven waren het vooral flexibele arbeidscontracten en uitstaande vacatures die niet meer ingevuld werden. Door de steunpakketten hebben de meeste bedrijven hun vaste personeel grotendeels in dienst kunnen houden. Tegelijkertijd was er weinig behoefte meer aan buitenlandse

³ https://www.werk.nl/imagesdxa/uwv_barometer_groothandel_feb_2021_tcm95-425754.pdf



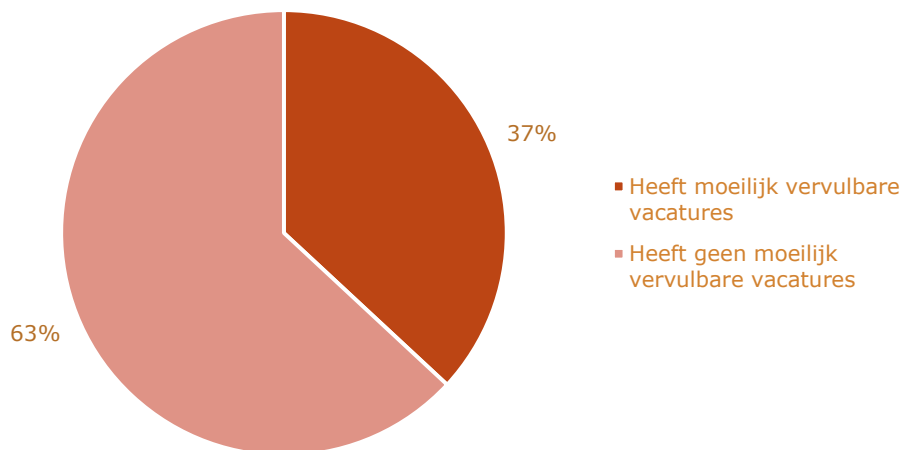
arbeidskrachten. De vraag naar deze medewerkers neemt inmiddels weer sterk toe; dit vanwege de versoepelingen.

Eind 2020 gaf nog ongeveer 76% van de ondernemers in de sector Groothandel Food in de COEN Conjunctuurenquête van het CBS aan dat ze verwachtten dat de personeelssterkte gelijk zal blijven.⁴ Daarna werden ondernemers weer optimistischer. Dit blijkt uit de stijging van het aantal ondernemers dat in de Conjunctuurenquête van de eerste twee kwartalen van 2021 aangeeft dat de personeelssterkte de komende drie maanden zal toenemen. De verwachting van ING is dat de omzet in de tweede helft van 2021 weer sterk groeit als gevolg van de versoepelingen en het openstellen van de horeca. Voornamelijk de groothandels die zich richten op foodservice en horeca zullen hier volgens de ING logischerwijs van profiteren.⁵

Vacatures

Het aantal openstaande vacatures in de sector Groothandel (SBI-codes 462 t/m 469) is eind 2020 gedaald en een tekort aan arbeidskrachten is in 2020 een minder belangrijkere belemmering geworden voor ondernemers in hun bedrijfsvoering. Van de werkgevers in de sector Groothandel Groenten en Fruit heeft desondanks 37% volgens de voor dit onderzoek uitgevoerde enquête op dit moment moeilijk vervulbare vacatures (figuur 1).

Figuur 1 Aandeel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures



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

2.3 Verwachtingen voor de middellange termijn

Figuur 2 laat de uitkomsten van de enquête onder werkgevers 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 bedrijven meer werknemers nodig te hebben (39%). Verder denkt 45% van de werkgevers dat er de 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

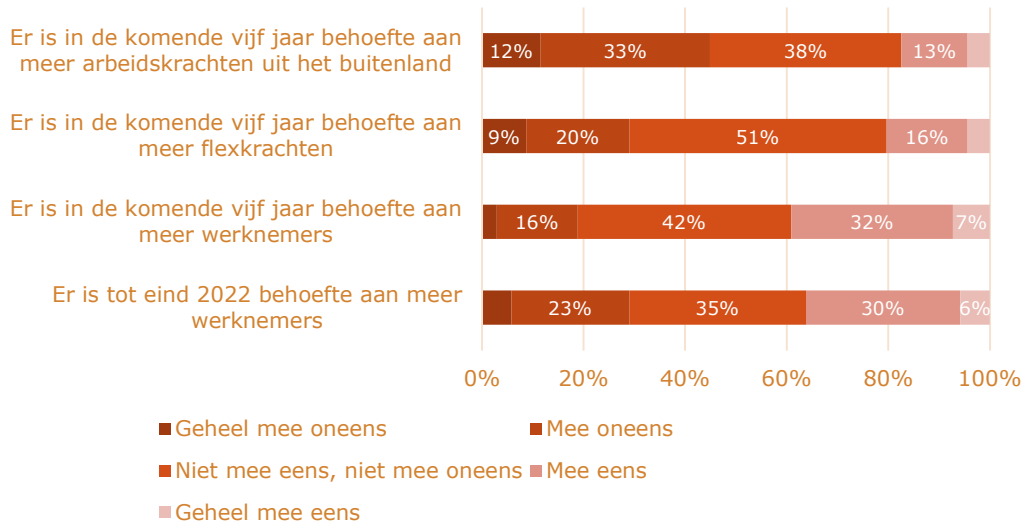
⁴ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/82435NED/table?searchKeywords=groothandel>

⁵ <https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/uw-sector/outlook/agrofood.html>



aanzienlijk. Ongeveer de helft van de werkgevers (51%) kan niet goed overzien of ze meer of minder flexkrachten nodig zullen hebben.

Figuur 2 Aandeel werkgevers naar instemming met stellingen over de toekomst van de arbeidsmarkt (n = 69)



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

Uit de in het kader van dit onderzoek gevoerde interviews kwam naar voren dat in de komende vijf jaar de gevolgen van de Brexit (voor deel van de sector), duurzaamheid, verdere digitalisering en veiligheid belangrijke thema's zijn. Voor bedrijven die (voornamelijk) actief zijn in de internationale export zullen de gevolgen van de Brexit de komende jaren blijven doorwerken. Voor grote exporteurs betekent dit dat zij al enkele nieuwe medewerkers hebben moeten aannemen om de extra administratieve last op te vangen. Bij het extra werk moet onder andere gedacht worden aan het opmaken van douane aangiften maar ook het inplannen van extra kwaliteitskeuringen. In de gesprekken kwam naar voren dat dit eerder extra werk voorlopig structureel is en dat het extra personeel dat hiervoor nodig is ook voor een langere periode bij het bedrijf zal blijven. Men is in de sector ook bezig om hun de bedrijfsprocessen zo in te richten dat er minder keuringen van het Kwaliteits-Controle-Bureau (KCB) nodig zijn en vaker door het bedrijf zelf kunnen worden gedaan. Ook hier zijn waarschijnlijk enkele extra medewerkers voor nodig.

Het inrichten en aanpassen van computersystemen en protocollen heeft als gevolg van Brexit ook extra aandacht gevraagd. Zeker integratie van bepaalde systemen met systemen van de overheid is daarbij een ingewikkeld proces. Verschillende bedrijven in de sector hebben daarnaast de afgelopen jaren flink geïnvesteerd in automatisering en digitalisering. Hier is nog wel veel verschil tussen bedrijven te zien. De bedrijven die meer hebben geautomatiseerd en meer gedigitaliseerd zijn daarom vaker op zoek naar personeel met een achtergrond in de techniek of data science. De bedrijven die daar nog niet zo ver in zijn, hebben minder behoefte aan dit soort medewerkers.

Op het gebied van duurzaamheid zijn de groothandels bezig om duurzamer om te gaan met (plastic) verpakkingen, het energieverbruik te beperken en duurzame energie te gebruiken, en de aanschaf van bijvoorbeeld elektrische vrachtwagens. Om het bewustzijn van duurzaamheid goed in te bedden in de organisatie en hier ook echt stappen op te ondernemen wordt het steeds noodzakelijker voor grote bedrijven om een 'duurzaamheidsmanager' of iemand met een soortgelijke functie in de directie te



hebben met voldoende invloed en zeggenschap in de beslissingen en de koers van het bedrijf.

Een laatste punt dat nog ter sprake kwam was de beveiliging rondom groothandels van groenten en fruit. De laatste jaren kregen groothandels in toenemende mate maken met bedreigingen en afpersingen van (drugs)criminelen. De bekendste en grootste zaak betrof de internationale fruithandel De Groot Fresh Group⁶, maar ook kleinere groothandels hebben met de afgelopen jaren met dit soort problematiek te maken gekregen zo bleek uit de gesprekken. Dit heeft niet direct invloed op de werkgelegenheid, maar straalt zeker negatief af op het imago van de sector.

⁶ <https://www.trouw.nl/verdieping/bizarre-gelderse-afpersingszaak-is-een-netflix-achtige-nachtmerrie~b6fbcc48/>





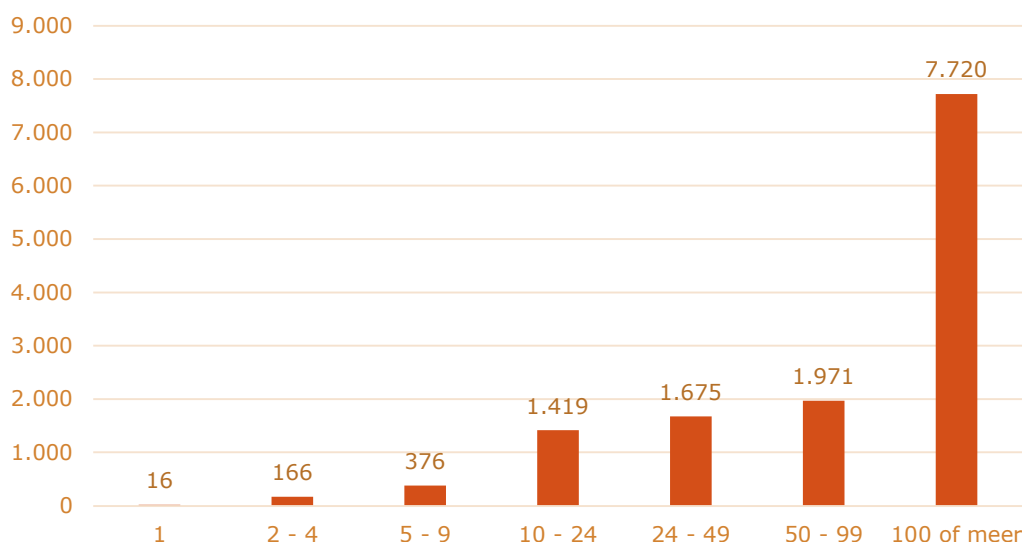
3 Omvang en samenstelling van werkenden

Dit hoofdstuk gaat in op onderdeel B van het format voor het opstellen van een sectoranalyse. Het bevat informatie over het totaal aantal werkenden in de sector, het aantal werkenden in loondienst, de samenstelling naar leeftijdsgroep en het aantal medewerkers van 63 tot 66 jaar.

3.1 Totaal aantal werkenden in de sector

De sector Groothandel Groenten en Fruit telde in 2020 in totaal 13.343 werknemers. Van deze werknemers was bijna zes op de tien (58%) werkzaam bij een bedrijf met 100 of meer werknemers. Bij kleinbedrijven, door het CBS en de Europese Commissie gedefinieerd als een bedrijf met minder dan 50 werknemers⁷, werkten 3.652 werknemers, oftewel ongeveer een kwart van het totale aantal werknemers. Daarbij was het merendeel werkzaam bij een kleinbedrijf (85%) en 15% bij een microbedrijf, een bedrijf met minder dan 10 werknemers. Voor een fijnmazigere onderverdeling naar grootteklasse, zie figuur 3.

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



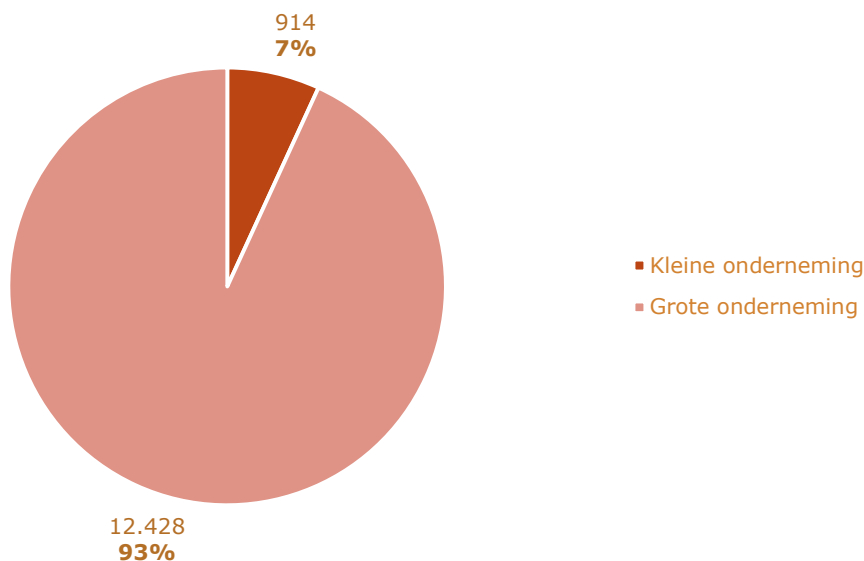
Bron: Algemeen bedrijven register, Polisadministratie, CBS (2021); bewerking door Panteia

De MDIEU-regeling definieert kleine bedrijven als bedrijven met minder dan 25 werknemers én minder dan 5 miljoen euro omzet. Wanneer deze definitie van kleinbedrijven wordt gehanteerd, blijkt 7% van de werknemers werkzaam te zijn bij een kleine onderneming (figuur 4).

⁷ Deze definitie is niet gelijk aan de MDIEU definitie van een kleinbedrijf.



Figuur 4 Aantal werknemers naar grootteklasse van de arbeidsorganisatie van de werkgever volgens MDIEU-definitie

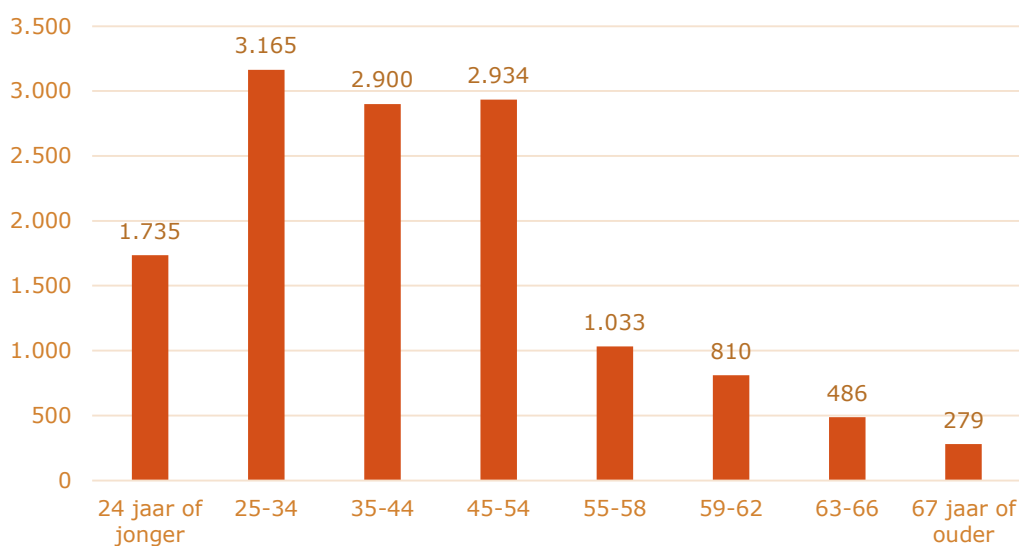


Bron: Polisadministratie, CBS (2021); bewerking door Panteia

3.1.1 Naar leeftijd

De gemiddelde leeftijd van werknemers in de sector Groothandel Groenten en Fruit lag in 2020 op 40,3 jaar. Desondanks vormde de groep 25 tot 34-jarigen de grootste leeftijdsgroep, zoals figuur 5 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. Wel wordt het aantal werknemers kleiner naarmate de leeftijd verder toeneemt. Van de 55+’ers is 40% hoogstens 58 jaar, 31% tussen 59 en 62 jaar (810 werknemers), 19% tussen 63 en 66 jaar (486 werknemers), en het restant 67 jaar of ouder.

Figuur 5 Aantal werknemers naar leeftijd



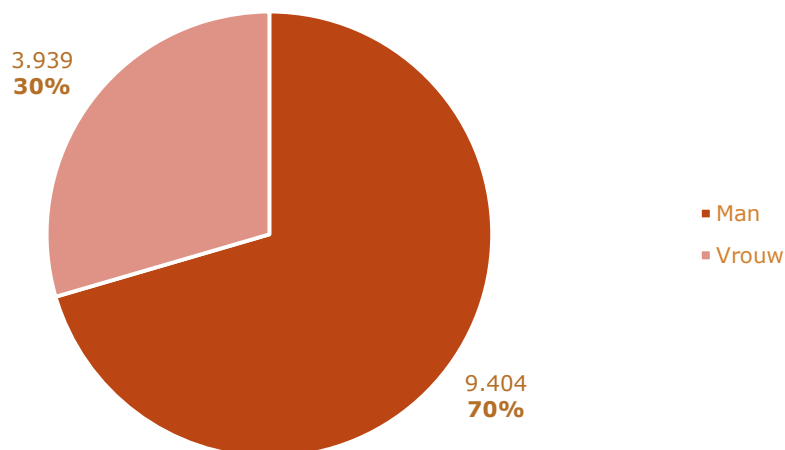
Bron: Polisadministratie, CBS (2021); bewerking door Panteia



3.1.2 Naar geslacht

Van de werknemers in 2020 werkzaam in de sector Groothandel Groenten en Fruit was meer dan de helft man. Drie op de tien werknemers was vrouw. Figuur 6 laat de precieze verdeling en het aantal werknemers zien.

Figuur 6 Aantal werknemers naar geslacht

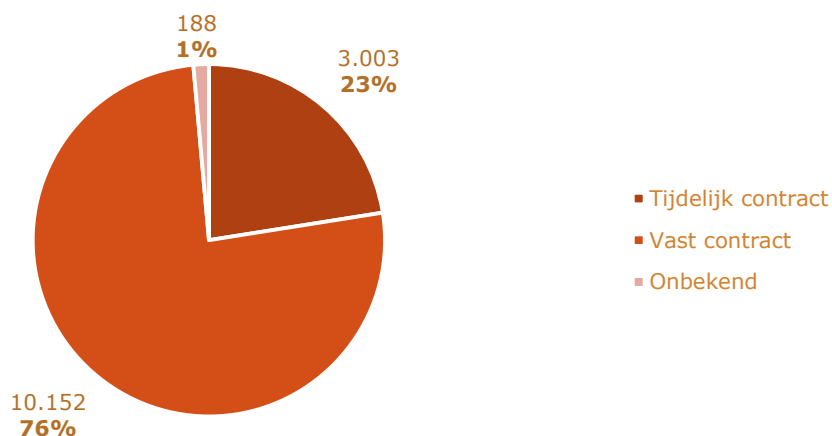


Bron: Polisadministratie, CBS (2021); bewerking door Panteia

3.1.3 Naar contractsoort

In 2020 had meer dan driekwart van de werknemers in de sector Groothandel Groenten en Fruit een vast contract, zoals figuur 7 laat zien. Wanneer gecorrigeerd wordt voor de werknemers van wie het contracttype onbekend is, bedraagt het aandeel met een vast contract 77%. Het resterende deel van de werknemers heeft een tijdelijk contract.

Figuur 7 Aantal werknemers naar contracttype



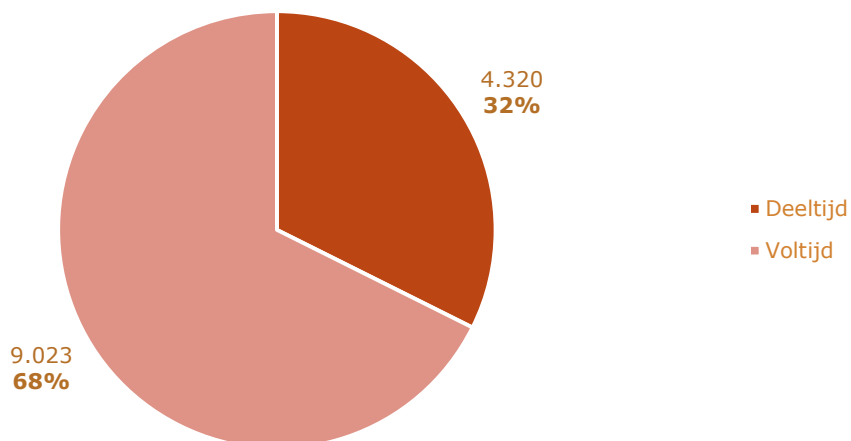
Bron: Polisadministratie, CBS (2021); bewerking door Panteia



3.1.4 Naar dienstverband

Van de werknemers in de sector Groothandel Groenten en Fruit had in 2020 bijna zeven op de tien een voltijd dienstverband. Deeltijdwerkers vormden 32% van de werknemers in de sector. Figuur 8 laat het precieze aantal werknemers per type dienstverband zien.

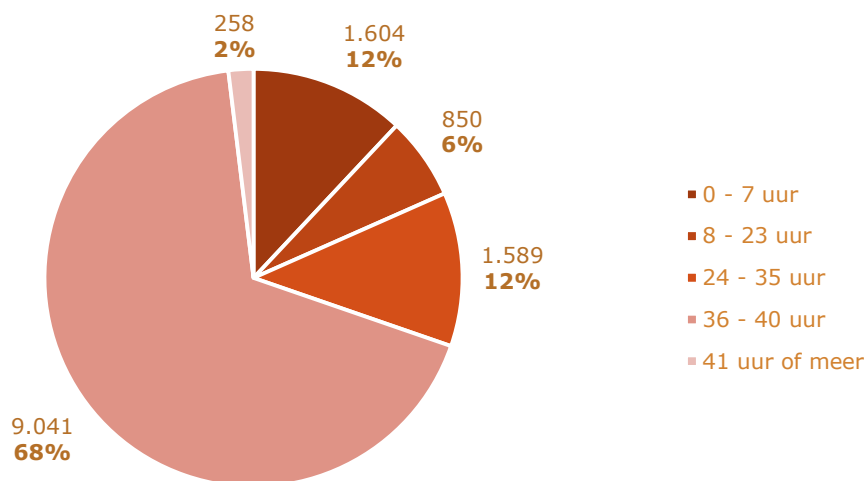
Figuur 8 Aantal werknemers naar type dienstverband



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

Bij een uitsplitsing naar het aantal contracturen blijkt het merendeel van de werknemers in 2020 voor 36 uur of meer gecontracteerd te zijn. Uit figuur 9 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 9 Aantal werknemers naar contracturen (gecategoriseerd)



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

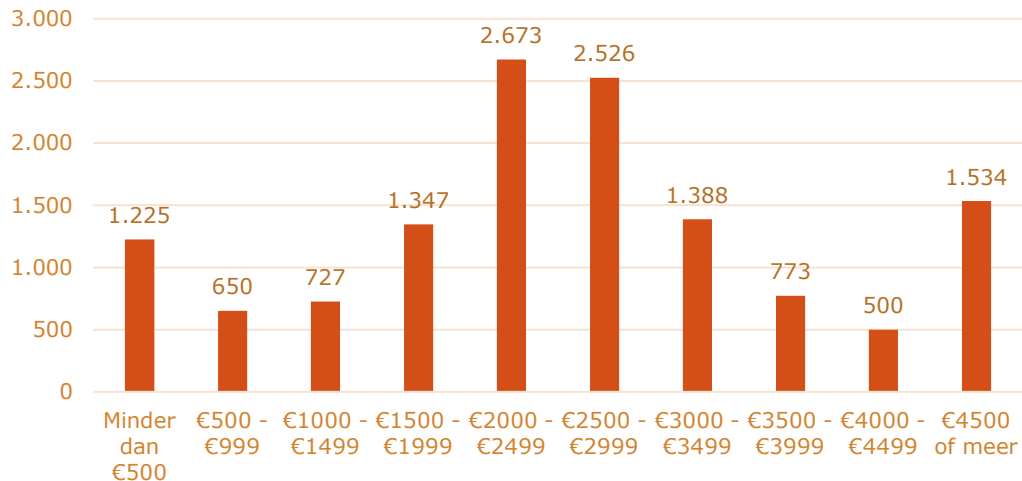


3.1.5 Naar inkomen

Het gemiddelde loon in de sector Groothandel Groenten en Fruit lag in 2020 op €2.795,31. Zoals figuur 10 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% ten minste €3.000.

Op basis van salariëring en andere bepalingen, zoals vastgelegd in de cao⁸, en ervan uitgaande dat de meerderheid van het personeel fulltime of in ieder geval 32 uur werkt, schatten we dat er wellicht enkele werknemers tussen de 59 en 66 jaar minder dan €21.200 euro per jaar verdienen, maar dat bijna iedereen boven die grens zit qua salaris. Deze werknemers zitten immers bijna altijd aan het eind van hun schaal qua periodieken.

Figuur 10 Aantal werknemers naar inkomensklasse



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

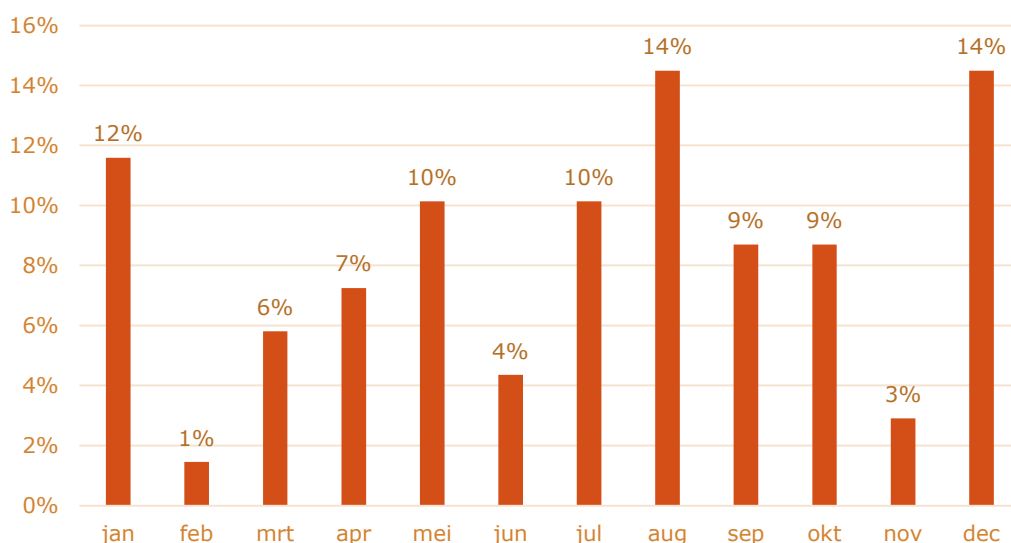
3.2 Inzet van flexkrachten

De Sector Groothandel 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. Figuur 11 laat desondanks wel zien dat de inzet van flexkrachten het vaakst zijn maximum bereikt in de maanden augustus, december en januari. Slechts enkele bedrijven zien deze piekinzet in de maanden februari, november en juni.

⁸ <https://www.fnv.nl/getmedia/b3a05656-9fde-4cdb-b8bb-5928ef36c78b/553-groothandel-in-groenten-en-fruit-cao-2021-v250621.pdf?ext=.pdf>



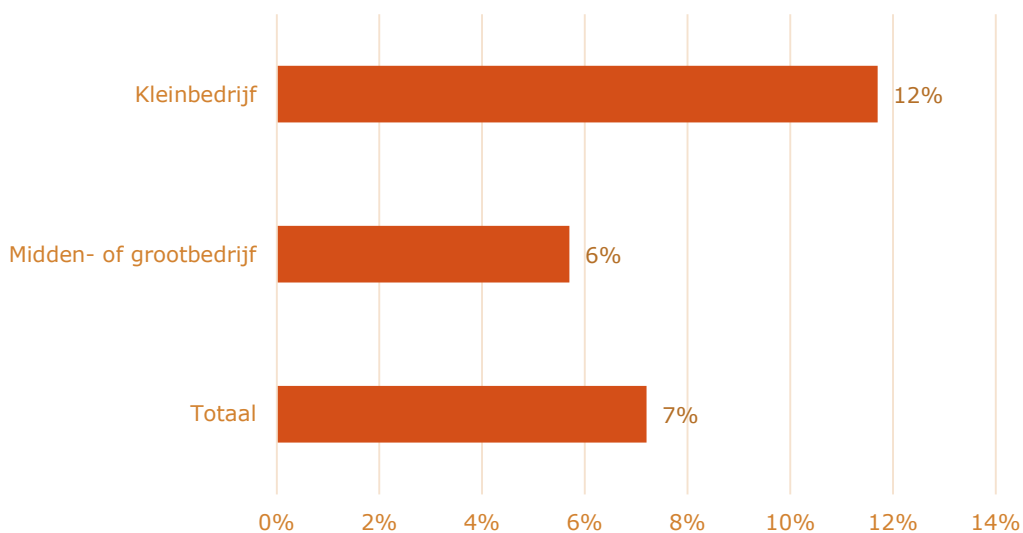
Figuur 11 Aandeel werkgevers naar maand van maximale inzet van flexkrachten



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

De inzet van flexkrachten verschilt van bedrijf tot bedrijf. In een uitsplitsing naar grootteklasse blijkt dat kleine bedrijven een verhoudingsgewijs groter deel van hun loonkosten uitgeven aan de inzet van flexkrachten, gemiddeld 12%. Bij middelgrote en grote bedrijven ligt dit op gemiddeld 6%. Voor de sector als geheel ligt dit percentage op 7% (zie ook: figuur 12).

Figuur 12 Gemiddeld aandeel inzet van flexkrachten op totale loonkosten, naar grootteklasse volgens MDIEU-indeling



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

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.

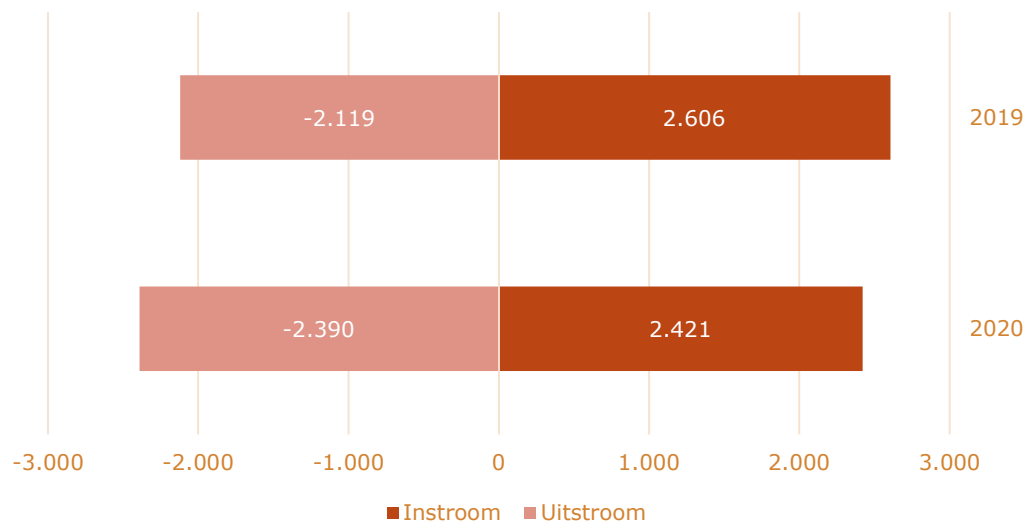


3.3 In- en uitstroom van personeel

3.3.1 Ontwikkeling

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

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



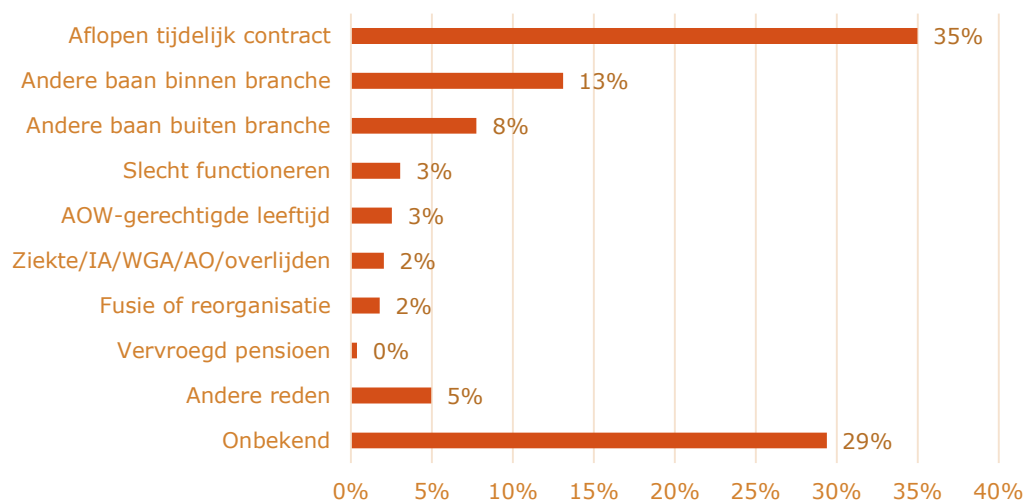
Bron: Polisadministratie, CBS (2021); bewerking door Panteia

3.3.2 Redenen voor uitstroom

In de Sector Groothandel 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 sector. Waar uitstroom naar een andere baan plaatsvindt, betreft dit in 62% van de gevallen een baan binnen de sector, 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 (MRS)

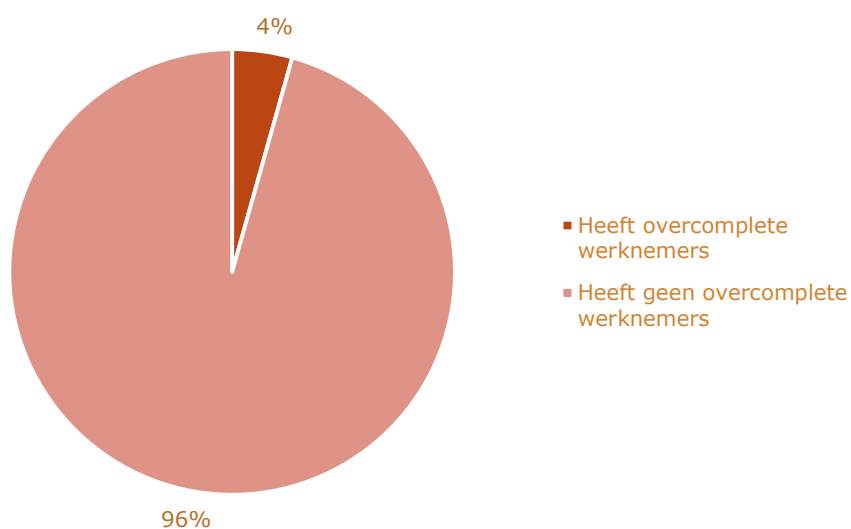


Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel Groenten en Fruit, Panteia (2021)

3.3.3 Overcomplete werknemers

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

Figuur 15 Aandeel werkgevers met overcomplete werknemers in dienst



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



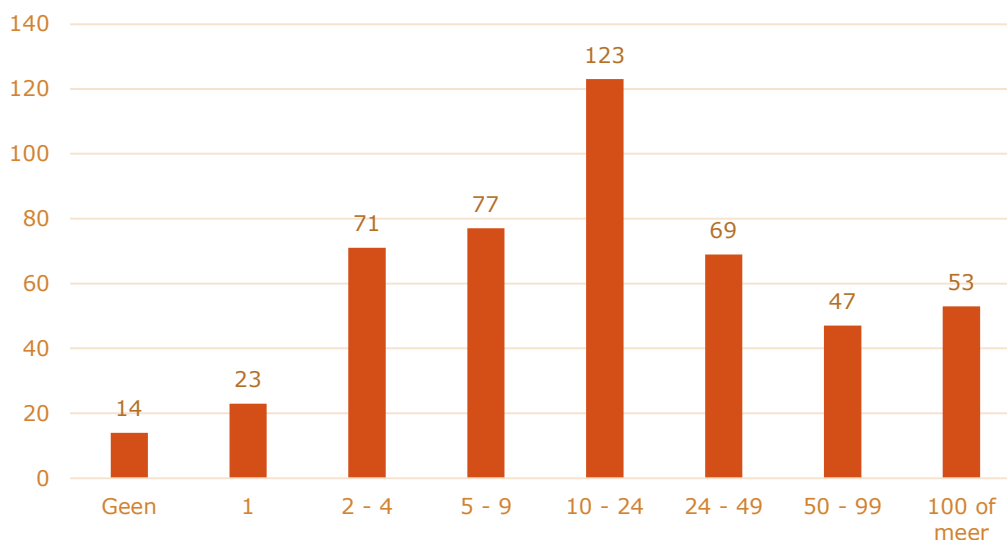
4 Aantal ondernemingen

Dit vierde hoofdstuk gaat in op onderdeel C van het format voor het opstellen van een sector analyse. Het bevat informatie over het aantal (kleine) ondernemingen zoals in de MDIEU-regeling gedefinieerd. Het gaat hier om ondernemingen waarin minder dan 25 personen werkzaam zijn en waarvan de jaaronzet op het jaarlijkse balanstotaal de 5 miljoen euro niet overschrijdt, berekend over het laatste afgesloten boekjaar voorafgaand aan de subsidieaanvraag. Het beschrijft tevens het aantal werknemers werkzaam bij deze kleine ondernemingen.

4.1 Aantal ondernemingen en bedrijfsomvang

De sector Groothandel Groenten en Fruit telde in 2020 477 actieve bedrijven volgens de gegevens van het CBS. Zoals figuur 16 laat zien betrof twee derde hiervan een bedrijf met minder dan 25 werknemers. Meer dan de helft daarvan was een microbedrijf, een bedrijf met minder dan 10 werknemers. Van de resterende bedrijven met ten minste 25 werknemers, was 41% een klein bedrijf⁹, 28% een middelgroot bedrijf en 31% een groot bedrijf.

Figuur 16 Aantal bedrijven in de sector Groothandel Groenten en Fruit, naar bedrijfsomvang



Bron: Algemeen Bedrijven Register, CBS (2021); bewerking door Panteia

Zoals eerder al benoemd definieert de MDIEU-regeling kleine bedrijven als bedrijven met minder dan 25 medewerkers én minder dan 5 miljoen euro omzet.

Het is relevant over deze definitie eerst een aantal opmerkingen te maken:

1. De verhouding tussen het aantal werkenden en de omzet is alleen goed te maken op basis van analyse van CBS Microdata. Het CBS registreert echter niet het aantal flexkrachten bij bedrijven in een bepaalde sector.
2. Het gaat bij de vaststelling van het aantal kleine bedrijven om een eventuele RVU. Bedrijven kunnen deze alleen toepassen op werknemers.

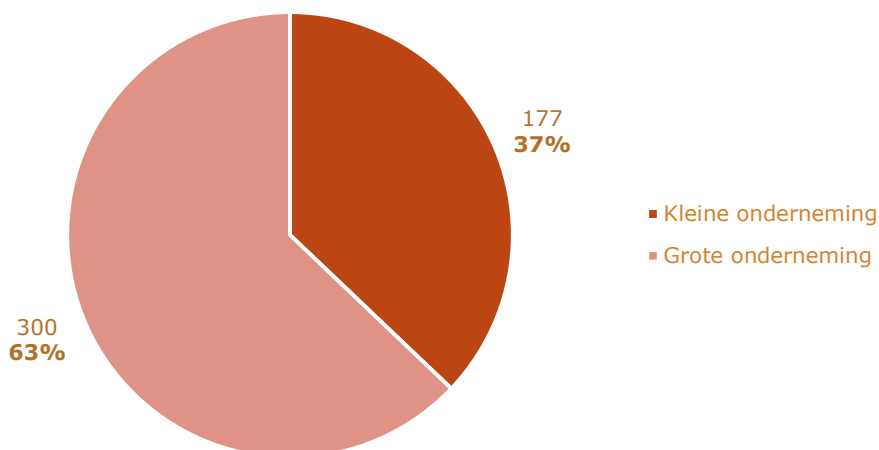
⁹ Dit is volgens de gebruikte definitie van het CBS een bedrijf tot 50 werknemers.



3. Van het aantal flexkrachten is wel een schatting te maken, maar de leeftijd ervan is onbekend. Wel is zonder meer duidelijk dat hooguit een paar flexkrachten die in de branche werken tot de leeftijdscategorieën 59-62 jaar en 63-66 jaar behoren.
4. Het ministerie van SZW vraagt niet op welk tijdstip het aantal kleine bedrijven op basis van het aantal medewerkers moet worden vastgesteld. Nie geheel onlogisch zijn wij uitgegaan van 31 december 2020 (net voor het ingaan van de mogelijkheid om met de MDIEU-regeling eerder uittreden te financieren). Op 31 december 2020 bestond volgens de enquête onder werkgevers nog geen 5 procent van de werknemers uit flexkrachten.

Om deze redenen beschouwen wij de bepaling van het aantal kleine bedrijven gebaseerd op een omzet van minder dan 5 miljoen euro en met minder dan 25 werknemers als een goede graadmeter om de relevantie van specifieke keuzes binnen een eventuele RVU te maken.

Figuur 17 Aantal bedrijven naar bedrijfsomvang volgens MDIEU-definitie



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

Wanneer de op de vorige bladzijde vermelde definitie van kleine bedrijven wordt gehanteerd en de bedrijfsomvang wordt afgezet tegen de gedraaide omzet, blijkt dat slechts 37% van de bedrijven te typeren is als klein bedrijf volgens de definitie van de MDIEU-regeling (zie: figuur 17). Dat betekent dat 27% van de bedrijven met minder dan 25 werknemers meer dan 5 miljoen omzet draait. Van de organisaties met meer dan 25 werknemers geldt vanzelfsprekend dat zij per definitie niet als klein bedrijf te typeren zijn, ongeacht de omzet die zij maakten.

Werknemers 59-62 en 63-66 jaar bij kleine bedrijven

Uit de enquête onder werkgevers blijkt verder dat ongeveer 4% van de werknemers tussen 59 jaar en de 66 jaar bij een klein bedrijf werkt. Uitgesplitst naar de leeftijdscategorieën van 59-62 jaar en 63-66 jaar is dit voor beiden ongeveer 2%. In de data van het CBS was te zien dat er in totaal 1.296 werknemers tussen 59 jaar en de 66 jaar in de sector werkzaam zijn. Dat zou betekenen dat er bij benadering tussen de 50 en 60 oudere werknemers bij kleinbedrijven in de sector werken. Dit komt neer op zo'n 6% van het totaal aan werknemers bij kleine bedrijven. Bij deze cijfers moet wel de kanttekening worden geplaatst dat de data uit de enquête en de CBS data sluiten niet één-op-één op elkaar aansluiten en in de enquête is sprake van een geringe celvulling.



5 Problematiek rond duurzame inzetbaarheid

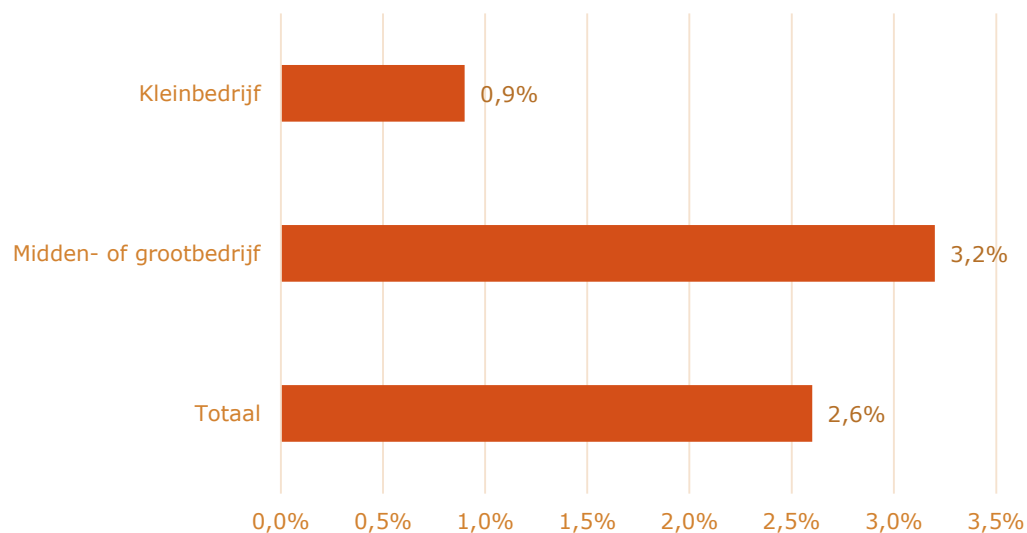
Dit hoofdstuk gaat in op onderdeel D van het format voor het opstellen van een sectoranalyse. Het geeft een beschrijving van de problematiek rond duurzame inzetbaarheid en zwaar werk in de sector en welke groep werkenden dit in het bijzonder raakt. Daarnaast geeft het een beschrijving van wat er al wordt gedaan aan duurzame inzetbaarheid (zoals ontziet maatregelen en zwaar werk regelingen).

5.1 Ziekteverzuim

5.1.1 Verzuimpercentage

Het verzuimpercentage inclusief verzuim van langer dan een jaar bedraagt in de sector groothandel groenten en fruit gemiddeld 2,6%¹⁰ (zie figuur 18). 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 0,9%. Bij middelgrote en grote bedrijven ligt dit percentage juist boven het gemiddelde, op 3,2%.¹¹

Figuur 18 Gemiddeld verzuimpercentage per organisatie, naar grootteklasse volgens MDIEU-indeling



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

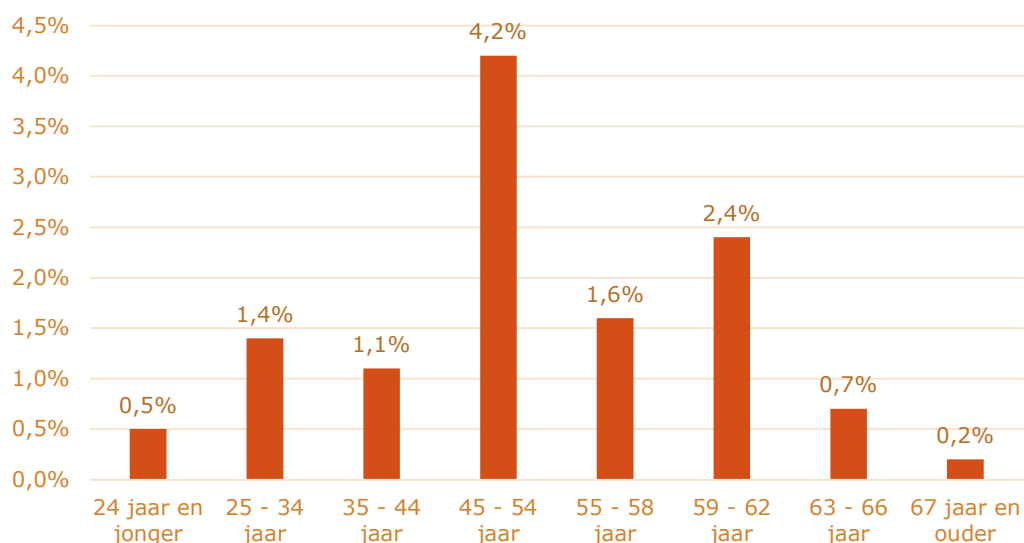
Een uitsplitsing naar leeftijd (zie: figuur 19) laat zien dat het verzuimpercentage niet alleen sterk wisselt van bedrijf tot bedrijf, maar ook tussen categorieën werknemers. Werknemers van 45 tot en met 54 jaar blijken het vaakst te verzuimen. Hun verzuimpercentage ligt op gemiddeld 4,2%. Daarna volgen 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.

¹⁰ Het verzuimpercentage is berekend door het totaal aantal verzuimde kalenderdagen te delen door het totale aantal beschikbare kalenderdagen van alle werknemers tezamen en de uitkomst met honderd te vermenigvuldigen.

¹¹ Hieronder valt ook een bedrijf met een verzuimpercentage van 12,5%.



Figuur 19 Gemiddeld verzuimpercentage per leeftijdsgroep per organisatie

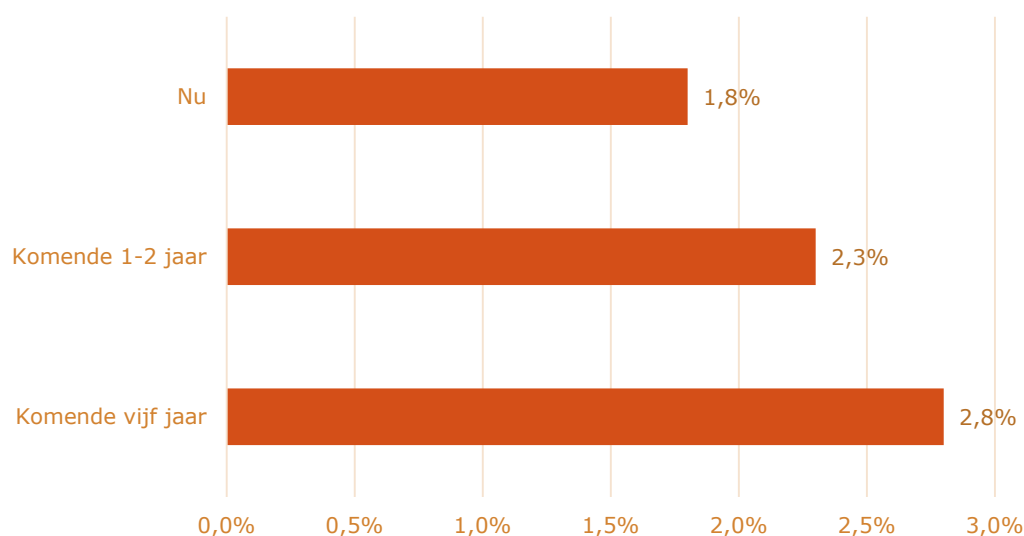


Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel Groenten en Fruit, Panteia (2021)

5.2 Toerusting van werknemers

Werkgevers in de sector Groothandel 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 20). 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 20 Gemiddeld aandeel onvoldoende toegeruste werknemers per organisatie, naar moment van relevantie (n = 36; MRS)



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



Voor de knelpunten bij de toerusting van het personeel geven werkgevers verschillende redenen. Figuur 21 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 21 Redenen voor onvoldoende toerusting van werknemers naar mening van werkgever (n = 11; MRS)



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

In de werkgeversenquête is ook naar de verwachte problemen bij de doorstroom van personeel gevraagd. Uit figuur 22 blijkt dat 48% van de werkgevers hierbij geen problemen verwachten. 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 22 Aandeel werkgevers naar problemen die zij verwachten bij doorstroom van personeel (n = 69; MRS)

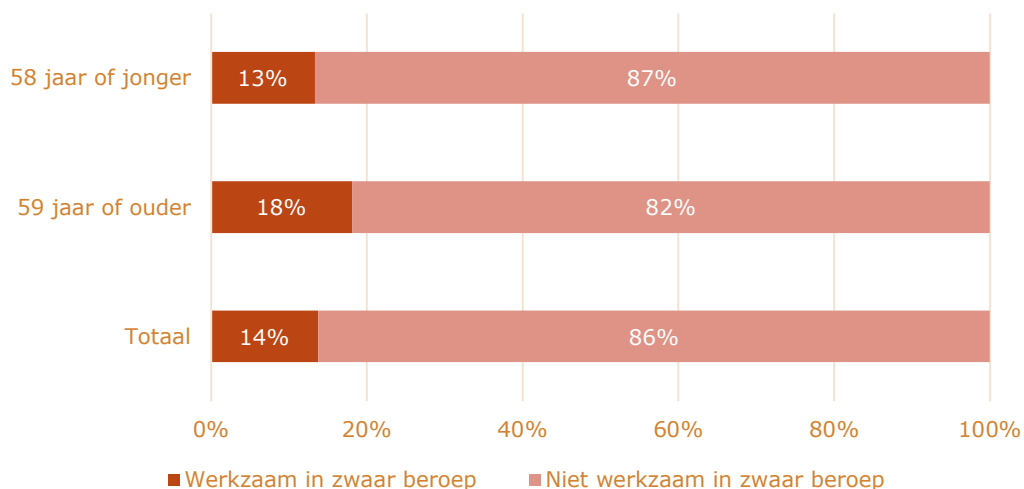


Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel Groenten en Fruit, Panteia (2021)

5.3 Werknemers in zware beroepen

In de sector Groothandel 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. Vooral 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 23)

Figuur 23 Werknemers werkzaam in zwaar beroep, naar leeftijd



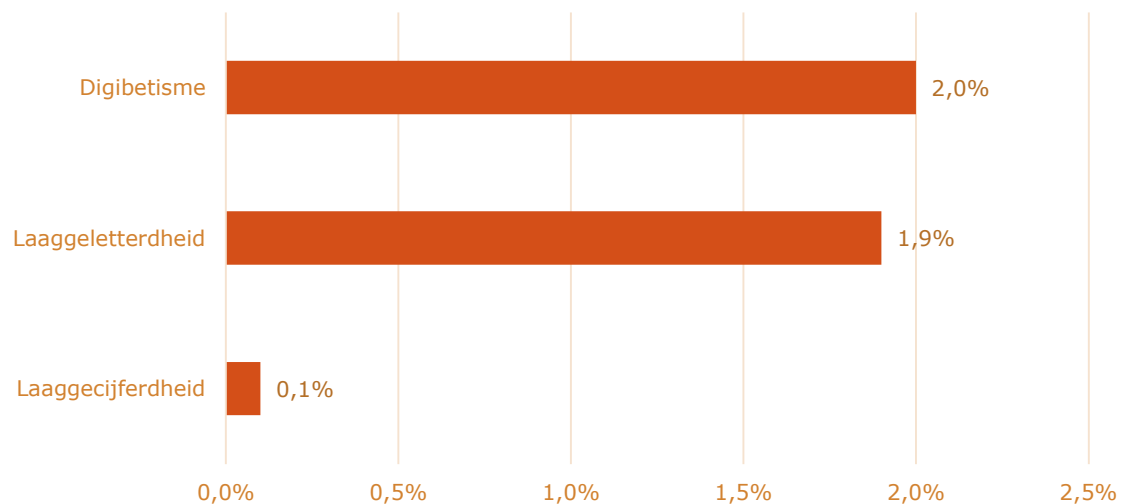
Bron: Werkgeversenquête Sector Groothandel Groenten en Fruit, Panteia (2021)



5.4 Werknemers met ontbrekende basisvaardigheden

Een klein deel van de werknemers in de sector Groothandel Groenten en Fruit beschikt niet over voldoende basisvaardigheden (figuur 24). 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.

Figuur 24 Gemiddeld aandeel werknemers met ontbrekende basisvaardigheden per organisatie, naar deficiëntie



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

5.5 Maatregelen voor goede toerusting van het personeel

Voor een goede toerusting van hun personeel nemen werkgevers verschillende maatregelen, zo laat figuur 25 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. Vooral 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

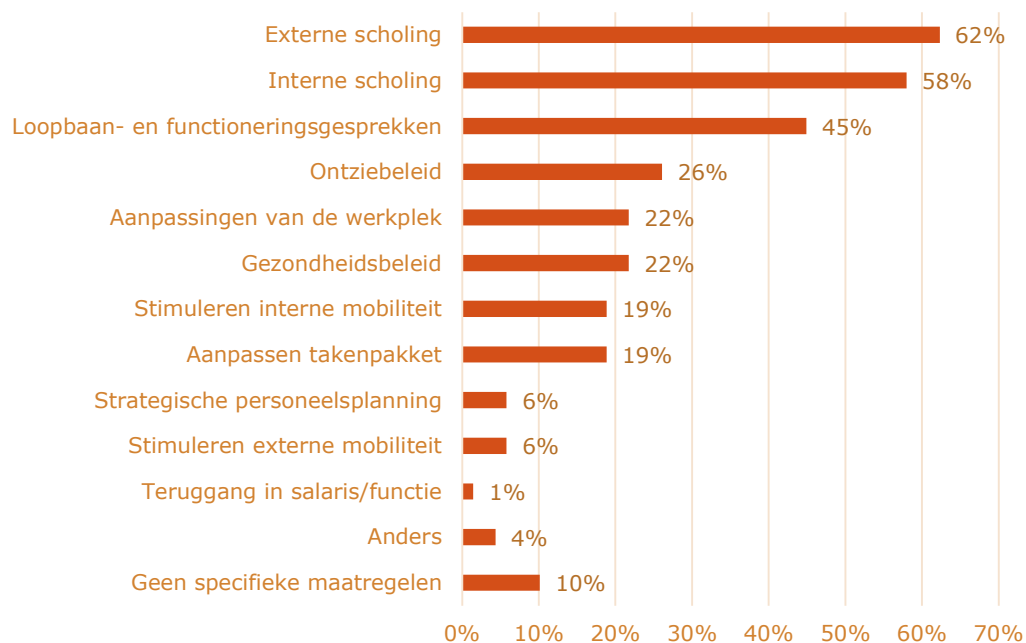
¹² Hier is sprake van een geringe celvulling in de enquête. Door dit gebrek aan informatie is dit een indicatief beeld.



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 geval dus ook een gevolg zijn van de aanpassingen die werkgevers al hebben genomen 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 25 Aandeel werkgevers dat maatregelen neemt ter toerusting van het personeel, naar type maatregel (n = 69; MRS)



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

5.6 Aanbod van scholing

In artikel 45a van de cao zijn een aantal afspraken gemaakt over scholing:

1. De werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het op peil houden van het kwalificatieniveau van de werknemer.
2. De werkgever zal minstens één keer per jaar de opleidingsbehoefte inventariseren op basis van:
 - a. ondernemingsplannen en personeelsplanning
 - b. ontwikkelingen binnen en buiten de onderneming
 - c. individuele behoeften van de werknemers.

De inventarisatie wordt door de werkgever vertaald in een opleidingsplan, dat met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging wordt besproken.



3. Indien de studie in lijn is met de loopbaan- en/of ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer binnen het bedrijf van de werkgever, wordt in overleg met de werknemer vastgesteld in welke mate voor deze scholing of opleiding verzuim met behoud van salaris wordt toegestaan.

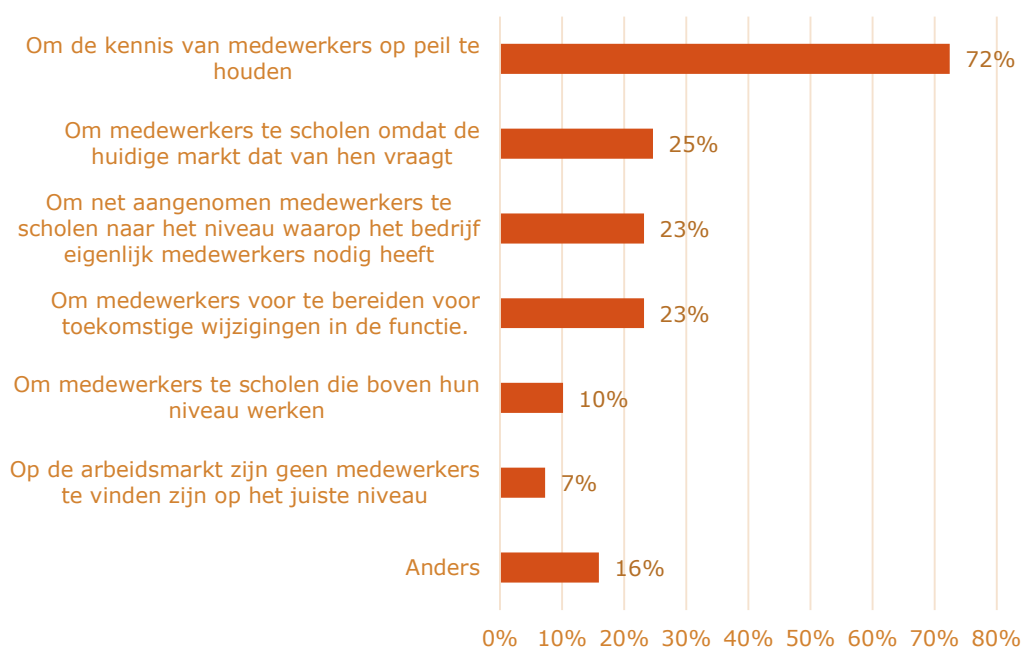
4. De werkgever zal de werknemer stimuleren om deel te nemen aan procedures op basis van "Eerder Verworven Competenties" ter verkrijging van officiële diploma's en/of certificaten, zoals aangeboden door Handel Groeit.

Handel Groeit heeft een groot aanbod aan opleidingen en trainingen op haar website staan die werknemers in de sector kunnen volgen. Hier staan opleidingen bij voor alle werknemers van chauffeurs, procesoperators, administratief personeel en management opleidingen. De opleidingen die hier worden aangeboden worden deels gesubsidieerd door Handel Groeit. Het subsidiepercentage verschilt per opleiding. Wanneer een werknemer een opleiding wil volgen die niet op de website staat, dan kan de werkgever bij Handel Groeit een subsidieverzoek indienen. Handel Groeit beoordeelt in dat geval de kwaliteit en relevantie van de opleiding en neemt een beslissing over het wel of niet subsidiëren van (een gedeelte van) de opleiding. Van de werkgevers in de sector Groothandel 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 26). Bijna driekwart van de werkgevers in de Sector Groothandel 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 noodzakelijks 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 26 Aandeel werkgevers naar reden tot scholing voor komende vijf jaar (n = 69; MRS)



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

5.7 Generatiepact/seniorenregeling

Vanaf 1 juli 2018 konden werknemers voor het eerst gebruik maken van de nieuwe seniorenregeling/generatiepactregeling zoals overeengekomen in de cao. De seniorenregeling heeft tot doel om bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers die onder de doelgroep vallen te bevorderen. Kern van de regeling is dat de werknemer één dag minder per week werkt tegen een iets lager loon met behoud van pensioenopbouw. In de meest recente cao is de seniorenregeling als volgt uitgewerkt.¹³

De seniorenregeling geldt voor iedere werknemer die vijf jaar voor de AOW-leeftijd zit. Dit is het 'Keuzemoment'. De regeling gaat in vanaf de eerste dag van de volgende maand waarin de werknemer vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd zit. Dit is het 'Ingangsmoment'. Een werknemer moet voorafgaand aan het Keuzemoment minimaal acht jaar onafgebroken in dienst zijn geweest bij een werkgever in de zin van de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit. Als toets kan bewijs worden gevraagd van acht jaar onafgebroken registratie bij het pensioenfonds Bpf AFH. Zes maanden voor de vijf jaar voor de AOW-leeftijd (het Keuzemoment) dient een werknemer aan te geven of hij/zij wil deelnemen aan de regeling. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer inzicht krijgt in zijn toekomstige beloning en overige arbeidsvoorwaarden. Uiterlijk drie maanden voor de vijf jaar voor de AOW-leeftijd (het Keuzemoment) dient de werknemer zijn definitieve keuze door te geven aan de werkgever.

De keuze voor de seniorenregeling is definitief. De werkgever en werknemer spreken in onderling overleg af op welk moment in de week de vrije tijd wordt ingezet en leggen dit schriftelijk vast. De regeling eindigt als de arbeidsovereenkomst (van rechtswege) eindigt. Als de werknemer en werkgever na de AOW-gerechtigde leeftijd

¹³ <https://www.fnv.nl/getmedia/b3a05656-9fde-4cdb-b8bb-5928ef36c78b/553-groothandel-in-groenten-en-fruit-cao-2021-v250621.pdf?ext=.pdf>



van de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst sluiten, dan kan de werknemer geen gebruik meer maken van de regeling.

Als basis voor de berekening van het nieuwe periodieke salaris dient het laatste (voorafgaand aan het ingangsmoment) werkelijk verdiende bruto periodieke salaris te worden gebruikt (exclusief toeslagen uit het werkvenster en overwerktoeslag). Van dit salaris dient 92,5% te worden genomen. Verder wordt er in de cao in het kader van regeling ook rekening gehouden met parttimers, opbouw van vakantiedagen, pensioen, overwerk, ziekte en de transitievergoeding.

5.8 Arbeidstijden, inroosting en goed werkgeverschap

Het is gebruikelijk voor groothandels om met flexibele diensttijden en roosters voor hun medewerkers te werken. Deze roosters worden voor meer maanden gemaakt en daarbij wordt ook rekening gehouden met de voorkeuren van de werknemers. Uit de gesprekken blijkt dat de meeste groothandels vrij flexibel kunnen zijn wanneer een werknemers op tijd aangeeft toch niet te kunnen werken op een bepaalde dag of op een bepaald tijdstip. Hier is meestal wel een mouw aan te passen. De werknemers werken in shifts waarbij niet alle werknemers op hetzelfde moment binnenkomen en weer naar huis gaan. Ook rouleren werknemers vaak van positie tijdens de week om te zorgen voor variatie in het werk en ook ter voorkoming van bepaalde klachten. Er zijn echter ook werknemers die graag elke dag hetzelfde werk doen en dit ook zo aangeven bij hun werkgever. Avonddiensten en weekenddiensten zijn mogelijk, maar hier wordt wel goed op gelet. In de cao is bijvoorbeeld afgesproken dat de diensttijd, indien mogelijk, zodanig zal worden ingedeeld dat op zondag geen arbeid hoeft te worden verricht. Indien op zondag arbeid wordt verricht dienen de bepalingen van de Arbeidstijdenwet in acht te worden genomen. De gebruikelijke dagelijkse diensttijd, zijnde het werkvenster, is van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 19.00 uur en op zaterdag tussen 06.00 uur en 15.00 uur. Werknemers die buiten deze tijden werken hebben recht op een toeslag zoals aangegeven in figuur 27.

Figuur 27: Werkvenster en toeslagenrooster

	maandag t/m vrijdag	zaterdag	zondag
00.00 uur	40%	40%	100%
06.00 uur	0%	0%	
06.00 uur		25%	
15.00 uur	25%	25%	
19.00 uur		25%	
23.00 uur	40%	100%	
23.00 uur			
24.00 uur			

Bron: cao Groothandel Groenten en Fruit

Met betrekking tot de chauffeurs (niet heftruckchauffeurs) zijn in de cao bepalingen opgenomen over de maximale diensttijd:



1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de chauffeur gedurende een periode van een week ten hoogste 60 uur arbeid verricht, met dien verstande dat de chauffeur gedurende een periode van 26 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren per week arbeid verricht.
2. Voor de chauffeur die arbeid verricht die geheel of gedeeltelijk is gelegen in de periode tussen 01.00 en 05.00 uur, geldt dat de totale arbeidsduur niet meer bedraagt dan 10 uur in een periode van 24 achtereenvolgende uren, te rekenen vanaf het begin van zijn arbeid.
3. In afwijking van lid 2 kan de werkgever de arbeid zodanig organiseren, dat de chauffeur ten hoogste 12 uur arbeid verricht in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, te rekenen vanaf het begin van zijn arbeid.
4. De diensttijd zal, indien mogelijk, zodanig worden ingedeeld dat op zondag geen arbeid hoeft te worden verricht. Indien op zondag arbeid wordt verricht dienen de bepalingen van de Arbeidstijdenwet in acht te worden genomen.

In de cao is verder opgenomen dat de werkgever de kosten van eventuele fysiotherapie van werknemer op declaratiebasis vergoed, indien de bedrijfsarts de behandeling noodzakelijk acht en voor zover deze niet valt onder de dekking van de basiszorgverzekering en/of aanvullende zorgverzekering.

Op het gebied van goed werkgeverschap hebben de sociale partners voor werkgevers een protocol met aanbevelingen opgenomen. Een aantal aanbevelingen uit dit protocol:

- Werkgever zal in beginsel zo weinig mogelijk gebruikmaken van uitzendkrachten.
- Bij gelijke geschiktheid wordt bij aanname en doorstroming aan vrouwen de voorrang gegeven, daar waar sprake is van een onevenwichtige situatie.
- De arbeidsplaatsen, die beschikbaar komen door verkorting van de normale diensttijd of doordat werknemers eerder dan op 65-jarige leeftijd uittreden, zullen bij voorkeur worden ingenomen door jongere werknemers.
- Op ondernemingsniveau zullen tijdig de betrokken werknemers respectievelijk hun vertegenwoordigers, op de hoogte worden gesteld van voorgenomen beleidsbeslissingen in het bedrijf, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, met het doel de nadelige gevolgen, die de beslissingen voor de betrokken werknemers kunnen hebben, zoveel mogelijk te beperken.
- De werkgever dient in het bijzonder voorzieningen te treffen om de werkomstandigheden en de veiligheid van de chauffeur te bevorderen.
- Speciale aandacht dient te worden geschonken aan het behoud c.q. de uitbreiding van de werkgelegenheid van de zwakke groeperingen.
- Ten einde in het algemeen de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt te vergroten, is het van belang dat de werkgever de werknemer zal stimuleren om opleidingen te volgen, die niet direct verband houden met de huidige functie.
- Werkgevers wordt aanbevolen om samen te werken met uitzendbureaus die in het bezit zijn van het keurmerk Certified Flex Home van ABU/NBBU om de kwaliteit van de huisvesting voor buitenlandse uitzendkrachten te garanderen.

Tot slot bestaat er in de sector De Stichting Remedium Agrarische Groothandel. Dit is een verzuimsteunpunt voor de werkgever en de werknemer in de sector groothandel aardappelen, groenten en fruit. De Stichting RAG wordt bestuurd door vertegenwoordigers van GroentenFruit Huis, NAO, FNV en CNV Vakmensen en is door cao-partijen erkend als maatwerkregeling voor arbo- en verzuimbeleid. Verzuimsteunpunt RAG is de onafhankelijke adviseur van werkgever en werknemer en is het aanspreekpunt met betrekking tot verzuim, re-integratie en sociale zekerheidsaspecten. De werkgever en werknemer houden hun wettelijke verantwoordelijkheid.



6 Beoordeling van maatregelen rond duurzame inzetbaarheid

Dit hoofdstuk gaat verder in op onderdeel D van het format voor het opstellen van een sectoranalyse. Terwijl het vorige hoofdstuk een beschrijving geeft van de problematiek en activiteiten rond duurzame inzetbaarheid en zwaar werk in de sector, bevat dit hoofdstuk een beoordeling van de huidige inzet op het gebied van duurzame inzetbaarheid door werkgevers en werknemers.

6.1 Beoordeling door werkgevers

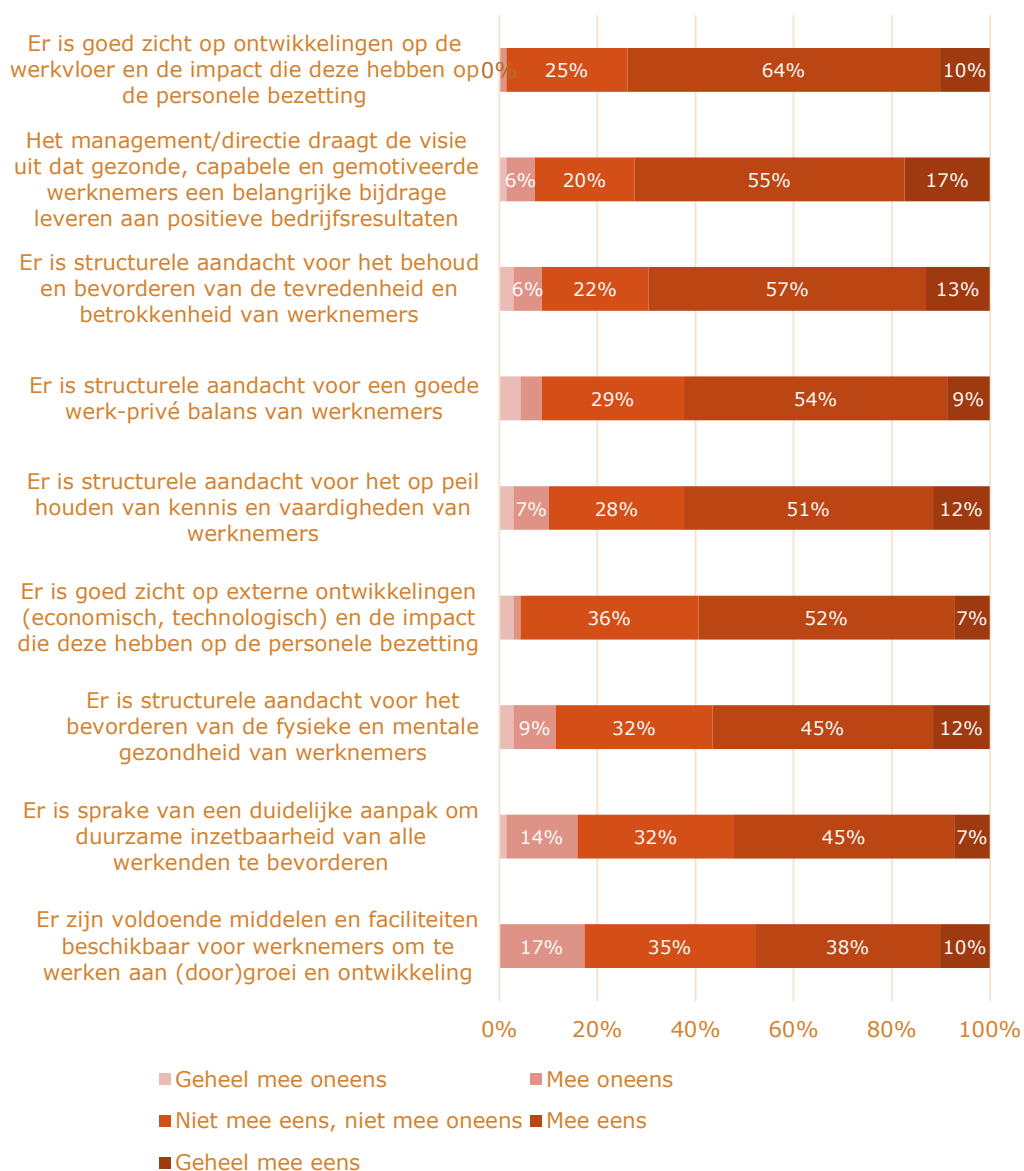
Werkgevers in de sector Groothandel Groenten en Fruit is gevraagd hun beleid aangaande duurzame inzetbaarheid te schetsen aan de hand van een aantal stellingen. Hun respons hierop is uiteengezet in figuur 28. Daarbij vallen een aantal zaken op.

Zo stelt de meerderheid van werkgevers uit te dragen dat gezonde, capabele en gemotiveerde werknemers gewenst zijn. Daarbij geven zij aan oog te houden voor ontwikkelingen op de werkvloer, de werk-privébalans, de fysieke en mentale gezondheid van hun werknemers, en de algehele betrokkenheid van werknemers. Ook stellen werkgevers in meerderheid structureel aandacht te besteden aan het kennisniveau van hun werknemers. Werkgevers hebben ook in de meeste gevallen zicht op marktontwikkelingen met mogelijke consequenties voor de marktbezetting. Wel stelt 17% van de werkgevers hier onzeker over te zijn.

Het is verder de vraag of werkgevers voldoende voorzieningen kunnen bieden voor de doorontwikkeling van hun werknemers. In 14% van de gevallen ontbreekt het aan een duidelijk beleid wat betreft duurzame inzetbaarheid. Maar ook hier geeft de meerderheid van de werkgevers aan wel degelijk een duidelijke aanpak te hebben om duurzame inzetbaarheid van werkenden te bevorderen.



Figuur 28 Aandeel werkgevers naar instemming met stellingen omtrent duurzame inzetbaarheid (n = 69)

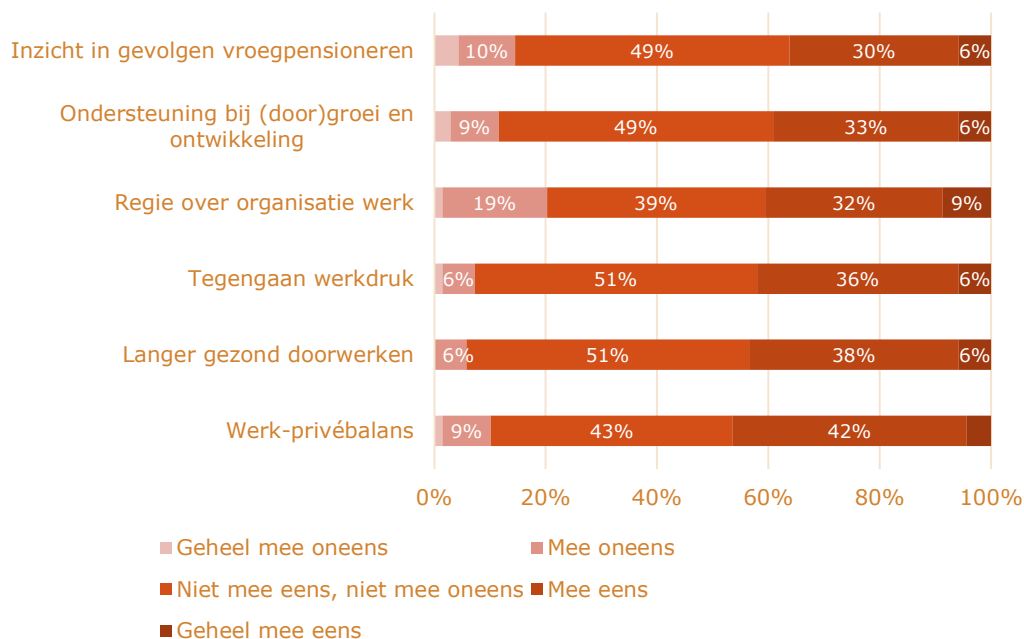


Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel Groenten en Fruit, Panteia (2021)

Aan werkgevers is vervolgens ook gevraagd naar de behoeften werknemers op het gebied van duurzame inzetbaarheid (figuur 29). Bijna de helft van de werkgevers (46%) ziet behoeften van werknemers als het gaat om werk-privé balans. Dit lijkt in minder mate te maken te hebben met het hebben van meer regie over de organisatie van werk door de werknemers, aangezien 20% van de werkgevers die behoefte bij werknemers niet aanwezig ziet. Het heeft vaker te maken met werkdruk en gezond aan het werk blijven. Wat verder opvalt, is dat een groot gedeelte van de werkgevers geen eenduidige keuze kon maken bij het beoordelen van deze stellingen met betrekking tot de behoeften van de werknemers. De meest voor de hand liggende reden hiervoor is dat de werkgevers te weinig zicht hebben op de exacte behoeften van werknemers en/of dat deze onderwerpen zelden aan bod komen in gesprekken tussen werkgever en werknemers.



Figuur 29 Aandeel werkgevers dat vraag ziet bij werknemers t.a.v. duurzame inzetbaarheid (n = 69)



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

Dit beeld komt in grote lijnen overeen met dat vanuit de interviews met werknemersvertegenwoordigers.

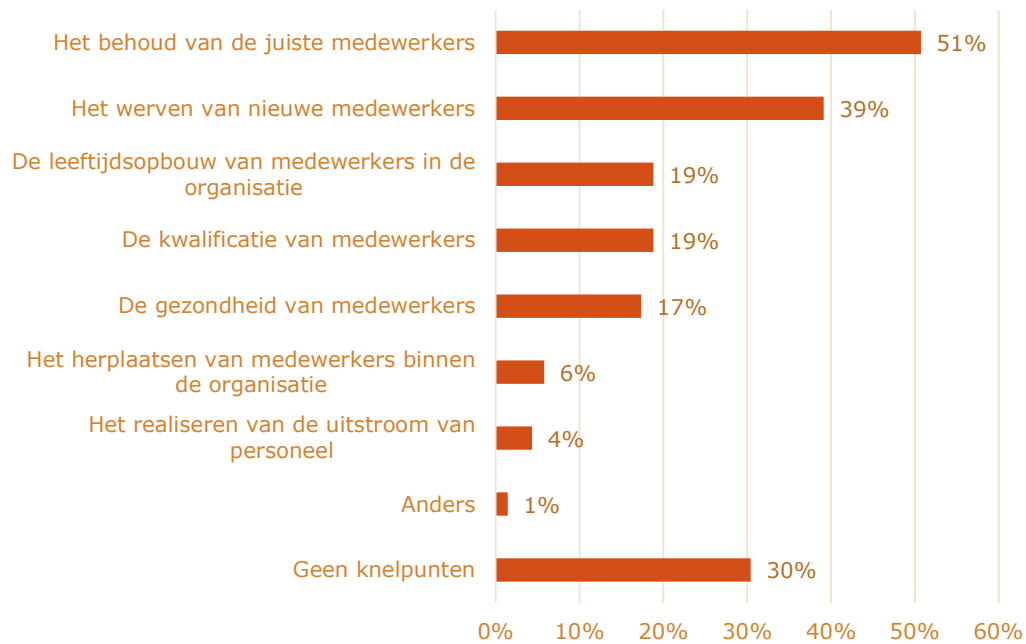
6.2 Verwachte knelpunten in het personeelsbeleid

Het voornaamste knelpunt dat werkgevers in de sector Groothandel Groenten en Fruit voorzien is het behoud van de juiste medewerkers. Meer dan de helft verwacht hier problemen, zoals ook figuur 30 laat zien. Dit in combinatie met een kleine 40% die ook knelpunten voorziet in de werving van nieuwe werknemers (instroom), geeft aan dat de bedrijven in de nabije toekomst potentieel met tekorten aan gekwalificeerd personeel te maken denken te krijgen. Uit de in het kader van dit onderzoek gevoerde interviews kwam niet naar voren dat veel bedrijven daar op dit moment al mee te maken hebben. Wel blijken er bepaalde functies te zijn waarvoor men de vacatures moeilijk kan vervullen (zie paragraaf 2.2).

Ongeveer een vijfde van de werkgevers ziet verder knelpunten met betrekking tot de leeftijdsopbouw, de kwalificatie en gezondheid van de medewerkers. De minste problemen verwachten werkgevers bij het faciliteren van door- of uitstroom. Tot slot ziet 30% van de werkgevers op dit moment in het totaal geen knelpunten in het personeelsbeleid.



Figuur 30 Aandeel werkgevers naar verwachte knelpunten in het personeelsbeleid (n = 69; MRS)



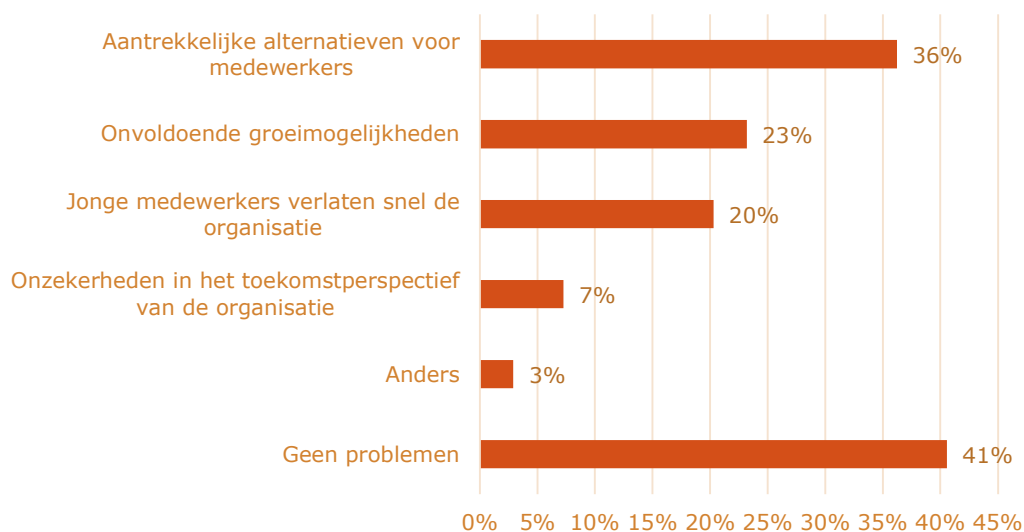
Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel Groenten en Fruit, Panteia (2021)

Zowel voor de komende 1-2 jaar als voor de komende 5 jaar is de verwachting van de werkgevers dat er minder behoefte is aan administratief personeel en meer aan medewerkers in commerciële en technische functies. In de komende vijf jaar verwachten werkgevers ook dat een toename van hoger opgeleid personeel, zoals specialistische functies in de IT en teamleiders, noodzakelijk is. Uit de in het kader van dit onderzoek gevoerde interviews blijkt verder dat bedrijven verschillen in hoe ze met deze verwachtingen omgaan. Sommige bedrijven laten deze toekomstige vraagstukken wat meer op zich af komen en willen niet te ver vooruit kijken. Anderen bedrijven, meestal de grotere of innovatieve bedrijven, zijn meer met thema bezig en zijn ook actiever bezig met het inspelen op deze personeelsvragen door te kijken naar hun wervingsbeleid en scholingsopties voor werknemers. Dit zijn ook de bedrijven die meer met het onderwerp duurzame inzetbaarheid bezig zijn.

Van de werkgevers die op dit moment problemen ervaren bij het behoud van personeel zegt 36% dat dit komt door de aantrekkelijke alternatieven (banen/functies) die er op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn. In de interviews gaven experts aan dat dit vooral geldt voor de jongere medewerker. Ook het gebrek aan groeimogelijkheden (23%) blijkt daarbij een rol te spelen.



Figuur 31 Aandeel werkgevers naar problemen die zij verwachten bij behoud van personeel (n = 69; MRS)

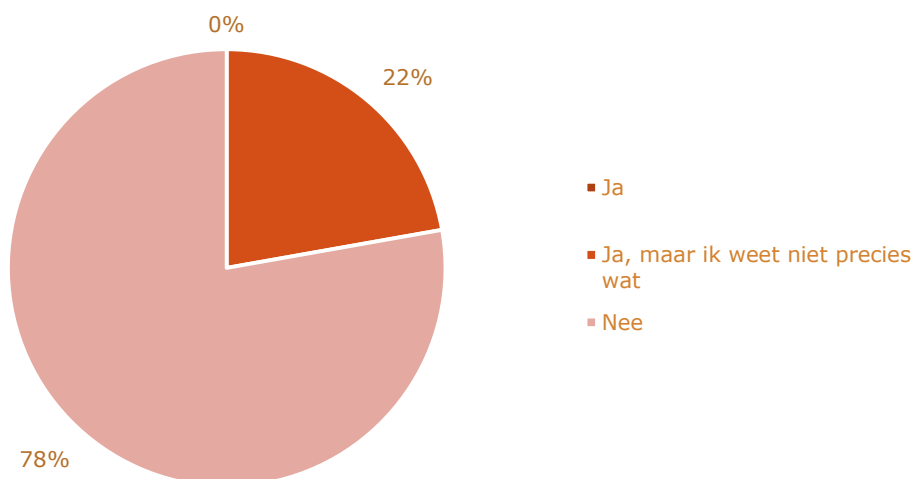


Bron: Werkgeversenquête sector Groothandel Groenten en Fruit, Panteia (2021)

6.3 Behoeftte aan ondersteuning bij beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid

Bij de overgrote meerderheid van de werkgevers (78%) speelt er geen behoefte aan ondersteuning van een externe partij als het gaat om het opstellen van beleid aangaande duurzame inzetbaarheid. Bijna een kwart van de werkgevers heeft deze behoefte wel, maar weet vervolgens niet precies waar deze ondersteuning op gericht zou moeten zijn. Geen enkele werkgever uit de sector Groothandel Groenten en Fruit gaf in de enquête aan dat ze een ondersteuningsbehoefte hebben en daarbij ook te weten waar deze ondersteuning bij zou moeten helpen.

Figuur 32 Aandeel werkgevers naar behoefte aan ondersteuning bij duurzame inzetbaarheid (n = 26)



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





7 Suggesties voor het activiteitenplan

7.1 Conclusies

De sector Groothandel Groenten en Fruit kent per 31 december 2002 13.343 werknemers plus in piekperiodes nog eens tot 5.000 flexkrachten. De sociale partners in de sector staan voor grote uitdagingen om in de toekomstige vervangings- en uitbreidingsvraag te voorzien. Hiervoor is het van belang dat er voldoende nieuwe medewerkers instromen, maar ook om het zittend personeel te behouden en ze gezond, veilig en vitaal te laten doorwerken tot hun pensioen.

Een groot deel van de werkgevers heeft echter geen moeilijk vervulbare vacatures en ervaart geen grote problemen met het werven van werknemers. Het behoud van zittend personeel zien werkgevers als een groter knelpunt.

Werkgevers schatten in dat hun personeelsbestand de komende vijf jaar slechts voor minder dan 5% slecht is toegerust om hun werk uit te kunnen voeren. De bereidheid onder medewerkers om scholing te volgen is op zich aanwezig maar dat geldt in mindere mate voor het jongere personeel. Ook de motivatie van de werknemer om hoger op te komen is niet altijd aanwezig. Uit de interviews blijkt dat de medewerkers over het algemeen in goede fysieke en mentale conditie zijn. Signalen over medische klachten worden op individueel niveau opgelost. Slechts een vijfde van de werkgevers ziet de gezondheid van werknemers dan ook als knelpunt.

Van de totale groep werknemers is 4% tussen de 63 en 66 jaar. Deze werknemers zouden nu in aanmerking komen voor een eventuele regeling op het gebied van eerder uittreden. Voor 6% van de werknemers geldt dat dat de komende jaren het geval zal zijn omdat ze tussen de 59 en 62 jaar oud zijn. Uit de interviews blijkt dat weinig werknemers een aanbod tot vervroegd pensioen accepteren tenzij zij hiervoor gecompenseerd zouden worden in een subsidie van hun pensioen tot minimaal een inkomensniveau dat gelijk ligt aan het huidige salaris met doorlopende pensioenopbouw. Dit is in mindere mate het geval bij personeel in hogere loonschalen omdat zij het inkomensverlies kunnen opvangen en ook vaker een aanvullend pensioen hebben. Werknemers in lagere loonschalen krijgen bij het eerder stoppen met werken te maken met een zodanig inkomensverlies te maken dat zij zich gedwongen zien om bij het ontbreken van een inkomensaanvulling gewoon door te werken. Dat er wel animo is onder het oudere personeel om minder te gaan werken als het inkomen er niet enorm op achteruit gaat, blijkt uit de grote hoeveelheid mensen die gebruik maken van de zeer ruime seniorenregeling zoals vastgelegd in de cao:

Vanaf 1 juli 2018 konden werknemers voor het eerst gebruik maken van deze nieuwe regeling. De regeling houdt in dat werknemers kunnen kiezen tussen behoud van leeftijdsdagen/diensttijd in de zin van de cao, óf 80 procent werken tegen 92,5 procent salaris en 100 procent pensioenopbouw. Deelname aan de regeling is mogelijk 5 jaar voor de AOW-leeftijd van de werknemer. Een werknemer moet voorafgaand aan het Keuzemoment minimaal 8 jaar onafgebroken in dienst zijn bij een werkgever in de zin van deze cao.¹⁴

¹⁴ <https://www.fnv.nl/getmedia/b3a05656-9fde-4cdb-b8bb-5928ef36c78b/553-groothandel-in-groenten-en-fruit-cao-2021-v250621.pdf?ext=.pdf>



Het feit dat er al gretig gebruik wordt gemaakt van deze regeling rijst de vraag of de sector zou moeten inzetten op eerder uittreden of dat de sector juist zou moeten inzetten op het versterken van de duurzame inzetbaarheid van het personeel.

De sectoranalyse laat zien dat werkgevers over het algemeen veel verschillende maatregelen inzetten om werknemers gezond en vitaal te laten doorwerken tot aan hun pensioen.

Dit zijn maatregelen zoals vakgerichte trainingen, loopbaan- en functioneringsgesprekken, gezondheidsbeleid, aanpassingen aan de werkplek en inzicht verschaffen in arbeidsmarktkansen. Dit geldt wel in mindere mate voor de kleine ondernemingen; bij deze werkgevers is het duurzame inzetbaarheidsbeleid ook minder prominent aanwezig. Deze kleine bedrijven hebben een laag ziekteverzuim en geven ook aan minder problemen te ervaren met uitval van personeel door gezondheidsklachten. Dat verklaart mogelijk dat deze bedrijven duurzame inzetbaarheid weinig prioriteit geven.

7.2 Aandachtspunten voor het activiteitenplan

Mede op basis van de enquête en de interviews met sectorexperts en werknemersvertegenwoordigers is een aantal aandachtspunten te formuleren voor het ontwikkelen van een activiteitenplan om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te versterken in de sector Groothandel Groenten en Fruit.

Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken

Aandachtspunt 1: Bevorderen van een gezonde leefstijl bij medewerkers.

Werkgevers zijn vaak terughoudend in het aanspreken van werknemers op hun levensstijl en vinden het in veel gevallen ook niet direct hun taak om zich hier mee te bemoeien. Ook werknemers onderling spreken elkaar hier niet direct op aan. Het zou echter zowel voor het bedrijf als voor de medewerkers goed zijn als er meer over nagedacht wordt hoe, door voorlichting en meer gerichte (niet dwingende) maatregelen, gewerkt kan worden aan het bevorderen van een gezonde levensstijl van werknemers.

Het bevorderen van goed werkgeverschap

Aandachtspunt 2: Blijf alert op goede werktijden en roostering

De sector zet al sterk in op het regelen van goede werktijden en roostering. Het is aan te bevelen om hier alert op te blijven met het oog op de toekomstige ontwikkelingen op het gebied van digitalisering en automatisering.

Het stimuleren van leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden

Aandachtspunt 3: Voorkom personeelstekorten door behoud van medewerkers en verbeter de instroom van medewerkers

Werkgevers ervaren moeite met het behouden van de juiste werknemers en in mindere mate ook het aannemen van goede medewerkers die passen bij de taken die zij moeten uitvoeren. Het verder profileren van de sector als een op zichzelf staande sector in de keten naast de tuinbouw, detailhandel en andere groothandels is daarbij belangrijk. Anders dreigt een risico op uitstroom omdat nieuwe medewerkers het werk verkeerd inschatten. Daarom is het van belang om een helder en realistisch beeld te schetsen van het werken in de sector. Uit de gegevens uit andere sectoren over vitaliteit en werkplezier blijkt dat de juiste persoon op de juiste plaats ertoe leidt dat medewerkers enthousiast zijn over hun baan. Een goede match is dus van groot belang. Daarbij kan er ook worden gekeken naar het verbeteren van het doorstroomperspectief. Het huidige Future Leadership Programma HortiHeroes is een



mooi voorbeeld van een ontwikkelprogramma dat de doorstroom young professionals faciliteert.¹⁵ Ook de ontwikkeling van de Blended leerlijn Logistiek is hierbij een mooi initiatief.¹⁶

Wanneer een baan niet passend (meer) is voor een medewerker, kan deze wellicht wel op een andere positie beter tot zijn of haar recht komen. Zijinstroom vanuit andere groothandels of soortgelijke sectoren kan ten slotte zorgen voor voldoende nieuwe aanwas van medewerkers. Wellicht kan daarbij de aandacht uitgaan naar medewerkers die willen doorstromen vanuit andere sectoren en meer met verse producten willen werken.

Aandachtspunt 4: Biedt de mogelijkheid voor werknemers om opleidingen in de tijd van de werkgever te volgen

De ontwikkeling van werknemers lijkt stuk te lopen op het feit dat de meeste opleidingen in eigen tijd moeten worden gevolgd. Werknemers die een lange werkdag achter de rug hebben zitten in de meeste gevallen niet te springen om daarnaast nog een opleiding te volgen. Alleen de meeste gemotiveerde werknemers evenals vaak ook de hoger opgeleide werknemers zijn bereid deze stap te zetten. Om ontwikkeling en doorstroom te faciliteren zou het een overweging kunnen zijn om zeker vakgerichte opleidingen in de tijd van werkgever mogelijk te maken. De meeste werkgevers in de sector beïden deze mogelijkheid nu niet voor het overgrote deel van de opleidingen. Voor werkgevers is het hierbij belangrijk dat de werknemer na het volgen van de opleiding, training of cursus niet direct bij het bedrijf vertrekt. Terugbetalingsregelingen kunnen dit helpen voorkomen. Werknemers moeten dan ook door werkgevers aangemoedigd worden om eigen regie te nemen over hun ontwikkeling en zich te oriënteren op trainingen en opleidingen.

Aandachtspunt 5: Biedt de mogelijkheid voor werknemers om niet-vakgerichte opleidingen (deels) gesubsidieerd te volgen

Aansluitend op het vorige punt is het aan te bevelen om ook het volgen van niet-vakgerichte opleidingen mogelijk te maken door deze opleidingen deels te subsidiëren. Het bieden van de optie aan werknemers om ook niet-vakgerichte opleidingen te volgen die zij deels vergoed krijgen heeft een positief effect op de loyaliteit van de werknemer naar zijn of haar werkgever, de aantrekkelijkheid van de werkgever en de sector en uiteindelijk ook de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

Het bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan

Aandachtspunt 6: Trainen en coachen van leidinggevenden op het gebied van bevordering van de eigen regierol van medewerkers.

Voor de jongere werknemers moeten zich bewust zijn over de eigen rol die zij hebben bij duurzaam inzetbaar blijven. Om de bewustwording over deze eigen regie te bevorderen bij deze doelgroep kunnen leidinggevenden de medewerkers helpen. Het is aan te bevelen om leidinggevenden in dit proces te trainen, te coachen of ze op een ander manier te ondersteunen.

Aandachtspunt 7: Bewustwording van de medewerkers van de toekomst van hun vak en de gevolgen daarvan voor de eigen rol binnen en eventueel buiten de werkomgeving.

Niet alleen werkgevers moeten zich bezig houden met de ontwikkelingen in de sector en de veranderingen die op hen af komen. Ook bij de medewerker moet enige

¹⁵ <https://hortiheroes.com/future-leadership-programma/>

¹⁶ <https://www.handelgroeit.nl/nl/projecten/ontwikkelen-blended-leerlijn-logistiek/>



bewustwording gecreëerd worden over de ontwikkelingen in de sector en het effect dat die ontwikkelingen hebben op de toekomst van hun vak (inhoudelijk) en hun baanzekerheid. Het is aan te bevelen om deze bewustwording breder in de sector uit te dragen.

Het treffen van maatwerkafspraken rondom eerder uittreden

Aandachtspunt 8: Maak een goede afweging bij een eventuele nieuwe eerder uittreden regeling gelet op het salarisniveau van de medewerker en de huidige seniorenregeling

De huidige seniorenregeling zoals overeengekomen in de cao vindt gretig aftrek onder het oudere personeel in de sector. Bij het opstellen van een eventuele regeling die eerder uittreden mogelijk maakt moet goed gekeken worden of deze aantrekkelijk genoeg kan worden gemaakt om daadwerkelijk ook toegevoegde waarde te hebben voor de werknemers in de sector. Vooral personeel in lagere loonschalen kunnen zonder een substantiële aanvulling op hun inkomen of pensioen praktisch niet eerder uittreden. Een aanvulling op het pensioen in een eventuele regeling moet minimaal aanvullen tot het huidige salaris om de regeling aantrekkelijk te maken voor de doelgroep van de regeling. Het is aan te bevelen hier verder onderzoek naar te doen. Werkgevers en werknemers geven aan dat de mogelijkheden om eerder uit te treden - en de financiële consequenties daarvan - voor veel medewerkers niet inzichtelijk zijn. Voor zowel de bestaande als een mogelijke nieuw te ontwikkelen regeling met subsidie vanuit de MDIEU-regeling geldt dat hieraan aandacht moet worden besteed, door bijvoorbeeld een voorlichtingstraject te organiseren.

Informatievoorziening en informatiedeling

Aandachtspunt 9: Verbeter de informatievoorziening over duurzame inzetbaarheid

Informatie over duurzame inzetbaarheid komt in de meeste gevallen pas via de individuele werkgever bij de werknemer wanneer dit echt noodzakelijk lijkt. De werkgever houdt de vinger aan de pols, maar een uniforme informatievoorziening voor werkgevers en werknemers in de sector is er op dit moment niet. Handel Groeit biedt op dit moment via de website alleen de verschillende beschikbare opleidingen en projecten aan. Er ontbreekt op dit moment een centraal platform waarin werkgevers en werknemers geïnformeerd worden over een grote verscheidenheid aan onderwerpen gerelateerd aan vitaliteit, gezondheid, veiligheid en de mogelijkheden om eerder uit te treden. Inzetten op duurzame inzetbaarheid betekent in de meeste gevallen een gedragsverandering bij werknemers en werkgevers. Om deze gedragsverandering te faciliteren is een goede informatievoorziening belangrijk. Bij het ontwikkelen van een dergelijke informatievoorziening moet goed worden gekeken naar de mogelijkheid om aan te sluiten bij bestaande platforms en informatiekanaalen in aanverwante sectoren.

Aandachtspunt 10: Zet goede praktijken in de sector in de 'spotlight' en faciliteer wederzijds leren

In aansluiting op het laatste aandachtspunt kan ook gekeken worden naar het delen van goede praktijken op zo'n centrale plaats. De grotere bedrijven in de sector hebben het beleid met betrekking tot duurzame inzetbaarheid in de meeste gevallen veel beter op orde dan de kleinere bedrijven. Deze grotere bedrijven hebben een toegewijde en aanzienlijke HR-afdeling die hier ook tijd voor krijgt om expertise over op te bouwen. Deze bedrijven die voorop lopen kunnen hun goed praktijken, met concrete maatregelen om DI van hun medewerkers te verbeteren, delen met andere



bedrijven in de sector. De goede praktijken kunnen worden verzameld op sectorniveau en als showcase dienen om 'modern' werkgeverschap verder te promoten.

