



Rapportage arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie Kenniscentrum SVO 2009/2010

Datum aanmaak: 11 januari 2010
Versie : 1.0
Status : definitief
Auteur : Productmanagement, Ariejanne Timmermans-Wolthuis

Inhoudsopgave

1	Samenvatting.....	3
2	Inleiding	5
3	Kwantitatieve omschrijving van de arbeidsmarkt.....	6
3.1	Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt slagersbedrijven.....	6
3.2	Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt vleesverwerkende industrie....	6
3.3	Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt visdetailhandel	7
3.4	Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt visverwerkende industrie.....	8
3.5	Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt supermarkten	9
3.6	Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt poeliers	10
3.7	Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt pluimveeverwerkende industrie.....	11
3.8	Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt AGF- detailhandel	11
3.9	Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt agf- verwerkende industrie...	12
3.10	Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt gemaksv voedingsindustrie.....	12
4	Kwalitatieve beschrijving van de arbeidsmarkt	13
4.1	Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt slagersbedrijven	13
4.2	Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt vleesverwerkende industrie....	14
4.3	Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt visdetailhandel	16
4.4	Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt visindustrie	17
4.5	Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt supermarkten	17
4.6	Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt poeliers	19
4.7	Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt pluimveeverwerkende industrie.....	20
4.8	Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt AGF-detailhandel	20
4.9	Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt AGF verwerkende industrie....	21
4.10	Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt gemaksv voedingsindustrie.....	22
5	Beschrijving van de onderwijsmarkt	24
5.1	De onderwijsinstellingen	24
5.2	De deelnemers	24
5.3	Instroom en uitstroom.....	25
5.4	Prognose deelnemersaantallen	26
5.5	Recente en lopende onderzoeken van SVO	27
6	Beschrijving van de BPV- markt.....	28
6.1	De leerbedrijven	28
6.2	De beroepspraktijkvormingsplaatsen	28
7	Arbeidsmarktperspectief gediplomeerde schoolverlaters (MBO)	29
7.1	Arbeidsmarktperspectief deskundigen	29
7.2	Arbeidsmarktperspectief adviseurs praktijkopleiding SVO	29
7.3	Arbeidsmarktperspectief per kwalificatie	30
7.4	Arbeidsmarktperspectief per branche	31
8	Perspectief beroepspraktijkvormingsplaatsen voor deelnemers	32
8.1	Perspectief BPV actieve leerbedrijven van SVO	32
8.2	Perspectief BPV adviseurs praktijkopleiding SVO.....	32
8.3	Perspectief BPV per kwalificatie	33
8.4	Perspectief BPV per branche.....	33
8.5	Perspectief BPV volgens SVO.....	33
Bijlage 1.	Bronvermelding.....	35

1 Samenvatting

Opvallende trends in de beroepspraktijkvormingsplaatsen (BPV) en arbeidsmarkt van SVO kenniscentrum.

In de detailhandel Vers zie je een lichte afname van het aantal banen. Nog steeds sluiten de specialisten hun deuren vanwege de concurrentie van de supermarkten en de opvolgingsproblematiek.

De afgelopen jaren is er in de versdetailhandel een langzaam groeiende trendlijn te zien in de uitbreiding van het productaanbod en de kwaliteit van de service. Het productaanbod is uitgebreid met kant en klare maaltijden en maaltijdcomponenten (budget en topkwaliteit) tot complete buffetten en barbecues. Daarnaast wordt het horecacomponent in de winkel sterker met de verkoop van broodjes tot aan kleine eetcorners in de winkels zelf. Verder is er een trend te zien dat versdetaillisten samen gaan werken in zogenaamde verspleinen.

Duurzaamheid (energie, mvo, arbo) is nog een relatief nieuw begrip bij de versdetaillisten, maar de verwachting is dat in 2010 de versdetaillisten een inhaalslag maken. Op dit moment is er binnen de slagersbranche een vergevorderd plan om duurzaam ondernemen te initiëren in de winkels. In 2010 krijgt dit plan gestalte. De overige versdetaillisten zullen na verwachting spoedig volgen.

Op de werkvloer zullen de volgende competenties belangrijker worden.

- specialistische maaltijdbereiding;
- maaltijadvies, klantadvies;
- brede deskundigheid met betrekking tot "food" in het algemeen;
- presentatie;
- verkoop.

Supermarkten gaan zich steeds meer toeleggen op gemak, gezondheid en genieten (de zogenaamde 3 G's). Dit betekent dat het assortiment gemaksvuoding en levensmiddelen met een gezondheidsclaim uitgebreid worden en komen er steeds meer productpresentaties op de winkelvloer. Ook komt er een grotere variatie in kwaliteitsklassen van de aangeboden versproducten en neemt het aandeel biologische en fair trade producten toe. In de toekomst gaan de supermarkten zich mogelijk ook meer richten met hun assortiment op de vergrijzing en de verkleuring van Nederland. Klantgerichtheid (dienstbaarheid) blijft onveranderd een belangrijk gegeven in het binden van de klanten. Op de versafdelingen zullen verkoop en voorlichting dan ook meer aandacht gaan krijgen. Op termijn zal ook de term 'duurzaamheid' een steeds belangrijkere rol in de supermarkt gaan innemen.

Op de werkvloer zullen de volgende competenties belangrijker worden:

- voorlichting/communicatie (vragen van de consument kunnen beantwoorden);
- verkoop;
- voedselveiligheid.

Het aantal banen in de industrie Vers neemt licht af, dit door productieafname (economische crisis) en verbeterde productietechnieken, maar de vraag om gekwalificeerd personeel blijft hoog. Het aantal inleenkrachten voornamelijk uit de Oost-Europese landen blijft de komende jaren onveranderd hoog. Op dit moment is de vraag naar Nederlandse taal opleidingen (NT2) hoog.

Op korte termijn zal er een vraag ontstaan om een deel van deze Oost-Europese medewerkers op te leiden tot middenkader niveau om nieuwe Oost-Europese medewerkers op te leiden en te begeleiden.

De industrie zal zich in de toekomst meer richten op een grotere gevarieerdheid in producten en kwaliteitsklassen en blijft het verbeteren van het productieproces en de voedselveiligheid onveranderd aandachtspunten.

Op de werkvloer zullen de volgende competenties belangrijker worden:

- productontwikkeling (inspelen op de vraag van de klant, maatwerk leveren voor supermarkten);
- het bereiden van maaltijdcomponenten in de voorverpakking en de toelevering aan horeca, supermarkten en instellingen;
- kennis van procestechnologie in de slachterijen en de vleesverwerking.
- deskundigheid met betrekking tot de geautomatiseerde techniek van het productieproces in de slachterijen.

Beschikbaarheid van BPV- plaatsen

Het aantal beschikbare BPV- plaatsen voor deelnemers aan de opleidingen zal over het algemeen voldoende of ruim voldoende zijn. Leerlingen die BPV- plaatsen nodig hebben voor de opleidingen, zullen die normaal gesproken zeker vinden. De perspectieven voor de beschikbaarheid van BPV- plaatsen zijn in het schema gespecificeerd.

Crebonummer*	Naam opleiding	Niveau	NL	Perspectief beschikbaarheid bpv-plaatsen (+ / = / - / ?)						
				CWI-district						
				1 Oost	2 Zuid-Oost	3 Zuid-West	4 Midden-West	5 Noord-West	6 Noord	
Versdetailhandel										
91650	Medewerker versdetailhandel	2		+	+	=	+	=	=	+
91630	Vakbekwaam medewerker versdetailhandel	3		+	+	=	=	=	=	+
94740	Chef versdetailhandel	3		=	=	=	=	=	=	=
94750	Ondernemer versdetailhandel	4		=	=	=	=	=	=	=
Versindustrie										
93760	Assistent medewerker voedsel en leefomgeving	1		+	=	=	=	=	=	=
93700	Productiemedewerker versindustrie	2		+	+	=	=	=	+	=
90254	Logistiek medewerker versindustrie	2		+	=	+	=	=	+	=
90313	Voedingsoperator versindustrie	2		+	=	=	=	=	+	=
94730	Productievakkraft versindustrie	3		=	=	=	=	=	=	+
90014	Allround voedingsoperator versindustrie	3		=	=	=	=	=	=	+
94760	Meewerkend voorman versindustrie	3		=	=	=	=	=	=	+
94770	Productieleider versindustrie	4		=	=	=	=	=	=	+

Bron: SVO 2009

Baankansen voor gediplomeerde leerlingen

Gediplomeerde leerlingen uit de SVO- opleidingen zullen over het algemeen voldoende of ruim voldoende arbeidsplaatsen kunnen vinden. Het tweede schema op de volgende pagina geeft de perspectieven op de arbeidsmarkt voor gediplomeerde leerlingen weer.

Crebonummer*	Naam opleiding	Niveau	NL	Perspectief beschikbaarheid arbeidsplaatsen (+ / = / - / ?)						
				CWI-district						
				1 Oost	2 Zuid-Oost	3 Zuid-West	4 Midden-West	5 Noord-West	6 Noord	
Versdetailhandel										
91650	Medewerker versdetailhandel	2		+	=	=	+	=	=	+
91630	Vakbekwaam medewerker versdetailhandel	3		+	=	=	=	=	=	+
94740	Chef versdetailhandel	3		=	=	=	=	=	=	=
94750	Ondernemer versdetailhandel	4		=	=	=	=	=	=	=
Versindustrie										
93760	Assistent medewerker voedsel en leefomgeving	1		+	=	=	=	=	=	=
93700	Productiemedewerker versindustrie	2		+	=	=	=	=	+	=
90254	Logistiek medewerker versindustrie	2		+	=	+	=	=	+	=
90313	Voedingsoperator versindustrie	2		+	=	=	=	=	+	=
94730	Productievakkraft versindustrie	3		=	=	=	=	=	=	+
90014	Allround voedingsoperator versindustrie	3		=	=	=	=	=	=	+
94760	Meewerkend voorman versindustrie	3		=	=	+	=	=	=	+
94770	Productieleider versindustrie	4		=	=	+	=	=	=	=

Bron: SVO 2009

2 Inleiding

In de rapportage arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie van Kenniscentrum SVO schetsen we een actueel beeld van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor de versdetailhandel en de versindustrie. Tevens geven wij inzicht in onder andere het aantal geaccrediteerde leerbedrijven en actieve leerbedrijven, of er voldoende beroepspraktijkvormingsplaatsen en arbeidsplaatsen zijn en hoeveel deelnemers instromen en uitstromen in de opleidingen (met of zonder diploma).

In hoofdstuk 3 wordt cijfermateriaal gepresenteerd over de arbeidsmarkt bij de slagersbedrijven, de vleesverwerkende industrie, visdetailhandel, de visverwerkende industrie, de supermarkten, de poeliers, de pluimveeverwerkende industrie, de agf- detailhandel, de groenteverwerkende industrie en de gemakvoedingsindustrie.

In hoofdstuk 4 worden deze segmenten kwalitatief besproken met betrekking tot:

- verwachte ontwikkelingen met betrekking tot de bedrijven;
- ontwikkeling van de vraag en de gevraagde competenties;
- ontwikkeling van vacatures;
- bijscholing, doorstroom en uitstroom van werknemers.

In hoofdstuk 5 beschrijven wij de onderwijsmarkt, hoeveel deelnemers stromen in of uit en wordt er een prognose gegeven van het aantal verwachte leerlingen in 2010. De BPV-markt komt in hoofdstuk 6 aan bod. In hoofdstuk 7 worden de kansen op de arbeidsmarkt besproken voor gediplomeerde schoolverlaters. Hoofdstuk 8 staat in het teken van de beroepspraktijkvorming.

3 Kwantitatieve omschrijving van de arbeidsmarkt

3.1 Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt slagersbedrijven

De slagersbranche bestaat uit 2.413 winkels. Daarnaast zijn er circa 120 ambulante handelaren actief. Het aantal ondernemingen is in 2009 weer iets gedaald.

Ruim een op de tien ondernemingen met winkel werkt zonder personeel in loondienst. Dit zijn bedrijven waarin uitsluitend de eigenaar werkzaam is. In 82% van de ondernemingen zijn twee tot tien personen werkzaam.

Aantal winkels slagers en verdeling ondernemingen naar bedrijfsgrootte

	2009	2008	2007	2006
aantal winkels	2.280	2.420	2.480	2.620
verdeling van ondernemingen				
- 1 werknemer (eigenaar)	13%		11%	15%
- 2 tot 10 werknemers	80%		82%	80%
- 10 of meer werknemers	7%		7%	5%
Totaal	100%		100%	100%
betaalde banen (exclusief ondernemers en uitzendkrachten)	14.200		14.100	

Bron: HBD 2008, bijgewerkt 7 augustus 2009

De slagersbranche telt ongeveer 14.200 betaalde banen. De laatste jaren is het aantal betaalde banen redelijk stabiel. Dat aantal is overigens exclusief ondernemers en uitzendkrachten.

Het aandeel oudere ondernemers (51 jaar en ouder) in de slagersbranche is toegenomen tot 36%. De groep jonge ondernemers tot en met 30 jaar halveerde (van 14% tot 6%). Deze ontwikkelingen zijn ook zichtbaar in de totale detailhandel, zij het in mindere mate. De ondernemers in slagerijen zijn relatief wel minder vaak jong dan de totale groep detaillisten (10%). De gemiddelde leeftijd van de slagers is 46,2 jaar. Voor de totale detailhandel is dat 45,3 jaar.

In 2009 schat SVO het aantal islamitische slagerijen in Nederland op ongeveer 200. De laatste jaren is er een daling te zien van het aantal islamitische ondernemers. Deze neergaande lijn is mogelijk te verklaren doordat een aantal industriële bedrijven Halal-vlees zijn gaan produceren en dit vlees ook aan supermarkten distribueren. Tevens worden de voedselveiligheidseisen steeds scherper en zijn er grote investeringen nodig om aan deze kwaliteitseisen te kunnen blijven voldoen. Volgens de stichting Annifer zijn bij de Islamitische slagerijen gemiddeld 1 à 1,5 fte werknemers werkzaam.

3.2 Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt vleesverwerkende industrie

Het Productschap Vee en Vlees rekent tot de vleesverwerkende industrie: Vleessector, ook wel "Vlees en Vleesbewerking", "Roodvleessector" of "Slachterijen" genoemd, (51% van de werknemers in de vleesindustrie); De pluimveeverwerkende industrie (20% van de werknemers in de vleesindustrie)(zie voor verdere gegevens de pluimveeverwerkende industrie); De vleeswarenindustrie (21% van de werknemers in de vleesindustrie).

Het aantal bedrijven is in de periode 2000 – 2004 gedaald met 20%. Deze daling wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door een afname van het aantal bedrijven in de vleessector.

Aantal bedrijven in de Vleesverwerkende industrie in de periode 2000 – 2009.

Subbranche	2000	2001	2002	2004	2009
Vleessector	948	945	657	674	283
Vleeswarenindustrie	124	120	110	111	n.b.
Totaal	1.072	1.065	767	785	

Bron: Productschappen Vee, Vlees en Eieren 2009

In totaal heeft de vleesverwerkende industrie ruim 21.000 werknemers. Meer dan driekwart van de werknemers zijn mannen. De man/vrouw- verhouding is stabiel over de periode 2000 – 2004.

Werknemers in de vleesverwerkende industrie naar geslacht.

Subbranche	Jaar	Man	%	Vrouw	%	Onb.	%	Totaal
Vleessector	2000	10.881	84%	2.072	16%	36	0,28%	12.989
	2004	9.806	83%	1.994	17%	15	0,13%	11.814
Vleeswarenin dustrie	2000	3.748	76%	1.184	24%	8	0,16%	4.940
	2004	3.584	75%	1.184	25%	2	0,05%	4.770

Bron: Productschappen Vee, Vlees en Eieren 2005

Het werknemersbestand in de vleesverwerkende industrie wordt langzaam ouder. Over 2000 – 2004 zijn de oudere leeftijdsgroepen (40 jaar en ouder) met 1% à 2% in omvang toegenomen en zijn de jongere leeftijdsgroepen (tot en met 39 jaar) met 1% à 2% afgenomen. Het werknemersbestand in de Vleeswarenindustrie is iets ouder dan in de Vleessector en de Vleeswarenindustrie. In de Vleeswarenindustrie is 79% van de werknemers 40 jaar of ouder. In de andere subbranches is dat 47% (Vleessector) en 43% (pluimveeverwerkende industrie).

Werknemers in de vleesverwerkende industrie naar leeftijd.

Subbranche	Jaar	<30	30-39	40-49	50-59	>59
Vleessector	2000	17%	32%	29%	17%	5%
	2004	21%	31%	28%	17%	2%
Vleeswarenindustrie	2000	10%	8%	28%	31%	22%
	2004	16%	5%	28%	30%	21%

Bron: Productschappen Vee, Vlees en Eieren 2005

In 2010 wordt er door het productschap Vee, Vlees en Eieren een nieuw grootschalig arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd. De vleeswarenindustrie wordt dan samengevoegd met de industrie voor gemakvoeding. In het arbeidsmarktrapport 2010 zal deze splitsing verder worden doorgevoerd.

3.3 Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt visdetailhandel

Er zijn in Nederland 890 winkels in de visbranche. Het aantal ambulante handelaren - ongeveer 1.000 - is in deze branche in de meerderheid. Steeds meer - vooral Spakenburgse - ambulante ondernemers openen daarbij ook een winkelvestiging. Er zijn ongeveer 200 ondernemers die zowel een winkel hebben als via de ambulante handel verkopen. En dan zijn er nog combinaties met groothandel en horeca activiteiten. De meerderheid van de ondernemingen heeft twee tot tien werknemers.

Dit jaar hebben we een andere bron gebruikt. Het totaal aantal banen geeft hierbij een ander beeld. Het genoemde aantal heeft nu in ieder geval alleen betrekking op de viswinkels.

Aantal winkels en verdeling winkels naar bedrijfsgrootte.

	2008	2007	2006
Ambulante handel	1.000	1.000	
aantal winkels	894	889	890
verdeling van winkels			
- 1 werknemer	17%	16%	
- 2 tot 10 werknemers	73%	73%	
- 10 tot 20 werknemers	9%	10%	
- 20 of meer werknemers	1%	1%	
Totaal	100%	100%	
Aantal banen	4.119	4.091	

Bron: LISA en HBD 2008

Aantal banen en verhouding parttime/fulltime* en mannen/vrouwen.

	2008	2007
Aantal mannen fulltime	1.423	1.438
Aantal mannen parttime	500	495
Aantal mannen totaal	1.923	1.933
Aantal vrouwen fulltime	1.334	1.285
Aantal vrouwen parttime	862	873
Aantal vrouwen totaal	2.196	2.158
Aantal banen	4.119	4.091

Bron: LISA 2008

* fulltime: gemiddeld 12 uur of meer per week werkzaam, inclusief uitzendkrachten

3.4 Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt visverwerkende industrie

Er zijn in Nederland 170 visverwerkende ondernemingen. Daarnaast zijn er 580 visgroothandels (vis, schaal- en weekdieren).

Aantal ondernemingen en verdeling naar bedrijfsgrootte.

	2008	2007
Visverwerking	170	167
Groothandel	579	578
verdeling van		
- 1 werknemer	36%	35%
- 2 tot 10 werknemers	42%	43%
- 10 tot 20 werknemers	9%	9%
- 20 tot 50	7%	8%
- 50 tot 100	4%	3%
- 100 of meer werknemers	2%	2%
Totaal	100%	100%
Aantal banen Visverwerking	3.942	3.969
Aantal banen Groothandel	4.167	4.115
Aantal banen	8.109	8.084

Bron: LISA 2008

Aantal banen en verhouding parttime/fulltime* en mannen/vrouwen.

	2008	2007
Aantal mannen fulltime	4.578	4.554
Aantal mannen parttime	702	668
Aantal mannen totaal	5.280	5.222
Aantal vrouwen fulltime	2.223	2.283
Aantal vrouwen parttime	606	579
Aantal vrouwen totaal	2.829	2.862
Aantal banen	8.109	8.184

Bron: LISA 2008

* fulltime: gemiddeld 12 uur of meer per week werkzaam, inclusief uitzendkrachten

3.5 Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt supermarkten

De supermarktbranche bestaat in 2009 uit 4.300 supermarkten en ruim 1.300 mini- supers. Daarnaast zijn er ongeveer 60 campingwinkels en 30 winkels in ziekenhuizen.

Aantal vestigingen van supermarkten en mini- supers.

	2009	2008	2007	2006
aantal supermarkten	4.300	4.340	4.330	4.390
aantal mini-supers	1.320	1.390	1.410	1.390

Bron: HBD 2009, bijgewerkt augustus 2009

De supermarkten tellen ruim 223.000 werknemers (35% van het totaal aantal werknemers in de detailhandel).

Aantal werknemers in de supermarktbranche.

	2009*	2008*	2007	2006	2005	2004
aantal werknemers	224.100	223.100	221.500	212.000	211.300	214.600

Bron: HBD en EIM, bijgewerkt september 2008, * raming

Meer dan de helft (56%) van de werknemers in supermarkten is vrouw. In supermarkten werken ook relatief veel jongeren, 56% van de werknemers is 20 jaar of jonger. Ruim een kwart is jonger dan 17 jaar.

Geslacht en leeftijdsopbouw in de supermarktbranche.

	Percentage
Geslacht	
Man	44%
Vrouw	56%
Leeftijd	
tot 17 jaar	27%
17 tot en met 20 jaar	29%
26 tot en met 35 jaar	13%
36 tot en met 45 jaar	11%
46 tot en met 55 jaar	7%
56 jaar en ouder	2%
Etniciteit	
autochtoon	84%
Westerse allochtoon	6%
niet-westerse allochtoon	10%

Bron: HBD, bijgewerkt januari 2009

De meeste banen van werknemers in supermarkten zijn parttime. Zo is 55% van de banen bijvoorbeeld voor minder dan 16 uur per week. Dat zijn ook grotendeels flexibele contracten. In de supermarkten zijn veel bijbanen voor scholieren en studenten. 16% van de banen is fulltime. Dat is minder dan in de totale detailhandel.

Verdeling contracturen in de supermarktbranche.

Aantal uur	Percentage
Minder dan 16 uur	55%
16 tot 24 uur	14%
24 tot 32 uur	9%
32 tot 38 uur	6%
38 uur of meer	16%
Totaal	100%

Bron: HBD, bijgewerkt januari 2009

Het aandeel oudere ondernemers in de supermarktbranche is sinds 1994 afgenomen van 35% tot 27%. Dat is opmerkelijk. In de totale detailhandel is de groep oudere ondernemers namelijk toegenomen van 29% tot 33%. Blijkbaar is de uitstroom in de supermarktbranche naar verhouding vaker oud dan de uitstroom in de totale detailhandel. Overigens slonk de groep jonge supermarktondernemers wel van 13% tot 11%. Het aandeel ondernemers met een middelbare leeftijd is juist gegroeid. De gemiddelde leeftijd van de supermarktondernemer is 44,1 jaar. Voor de totale detailhandel is dat 45,3 jaar.

3.6 Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt poeliers

Nederland telt ongeveer 245 poelierwinkels. Daarnaast zijn er circa 140 ambulante handelaren in deze branche actief. Meer dan 80% van de poeliers heeft twee tot tien werknemers. 14% heeft geen personeel in loondienst. Dit zijn bedrijven waarin uitsluitend eigenaren, meewerkende gezinsleden en uitzendkrachten werkzaam zijn. De branche telt in 2008 ruim 1.300 banen.

Aantal poeliersbedrijven en verdeling naar bedrijfsgrootte.

	2008	2007	2006
Ambulant	150	150	
aantal winkels	245	245	260
verdeling van ondernemingen (winkels):			
- 1 werknemer (eigenaar)	15%	13%	
- 2 tot 10 werknemers	78%	82%	
- 10 tot 20 werknemers	6%	4%	
- 20 of meer werknemers	1%	1%	
Totaal	100%	100%	
Aantal banen	1.316	1.307	

Bron: LISA en HBD 2008

Aantal banen en verhouding parttime/fulltime en mannen/vrouwen.

	2008	2007
Aantal mannen fulltime	505	509
Aantal mannen part-time	87	98
Aantal mannen totaal	592	607
Aantal vrouwen fulltime	468	447
Aantal vrouwen parttime	256	253
Aantal vrouwen totaal	724	700
Aantal banen	1.316	1.307

Bron: LISA 2008

Het aandeel oudere ondernemers (51 jaar en ouder) in de poelierbranche is toegenomen tot 33%. De groep jonge poeliers tot 30 jaar nam af tot 7%. Deze ontwikkeling – veroudering van ondernemers – is ook zichtbaar in de totale detailhandel, maar dan in minder sterke mate.

3.7 Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt pluimveeverwerkende industrie

De Nederlandse pluimvee verwerkende industrie is een belangrijk onderdeel van de vleesverwerkende industrie. 20% van de werknemers is in deze branche werkzaam, dit zijn ruim 3.600 arbeidsplaatsen. De productie wordt voor een substantieel deel uitgevoerd door inleen/uitzend medewerkers. In totaal gaat het om 1.250 inleen krachten boven op het eerder genoemde aantal vaste werknemers.

Aantal ondernemingen in de pluimveeverwerkende industrie

	2000	2001	2002	2004	2009
Aantal ondernemingen	197	194	166	235	55

Bron: Productschappen Vee, Vlees en Eieren 2009

Werknemers in de pluimveeverwerkende industrie naar geslacht.

Branche	Jaar	Man	%	Vrouw	%	Onbekend	%	Totaal
Pluimvee-industrie	2000	4.386	68%	2.061	32%	15	0,23%	6.461
	2004	3.158	69%	1.387	30%	10	0,23%	4.555

Bron: Productschappen Vee, Vlees en Eieren 2005

Werknemers in de vleesverwerkende industrie naar leeftijd.

Branche	Jaar	<30	30-39	40-49	50-59	>59
Pluimvee-industrie	2000	21%	33%	26%	15%	4%
	2004	27%	30%	27%	14%	2%

Bron: Productschappen Vee, Vlees en Eieren 2005

3.8 Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt AGF- detailhandel

Volgens het HBD zijn er in 2008 bijna 1.300 ondernemingen met een of meer winkels in aardappelen, groenten en fruit. Zij hebben in totaal 1.430 winkels. Het aantal ondernemingen in de branche is de afgelopen jaren teruggelopen. Sinds 1994 is het aantal groentezaken zelfs gehalveerd. Daarnaast zijn er ruim 1.200 ambulante handelaren actief in deze branche.

Ruim 25% van de ondernemingen met een winkel in de agf- branche werkt zonder personeel in loondienst. Dit zijn bedrijven waarin uitsluitend eigenaren of meewerkende gezinsleden werkzaam zijn. In ruim 70% van de ondernemingen zijn twee tot tien personen werkzaam. De groentezaken tellen 5.200 betaalde banen. Dat is exclusief de ondernemers en uitzendkrachten.

Aantal ondernemingen en verdeling naar bedrijfsgrootte.

	2009	2008	2007	2006
aantal ondernemingen met winkel(s)		1.290	1.310	1.390
aantal winkels	1.270	1.430	1.440	1.480
verdeling van ondernemingen				
- 1 werknemer (eigenaar)		27%	23%	25%
- 2 tot 10 werknemers		70%	74%	73%
- 10 of meer werknemers		3%	3%	2%
totaal		100%	100%	100%
betaalde banen (exclusief ondernemers en uitzendkrachten)		5200	5.200	5.000

Bron: HBD 2009, bijgewerkt februari 2009

Het aandeel oudere ondernemers in de agf- branche is iets toegenomen van 32% tot 33%. De groep jonge ondernemers nam af (van 11% tot 9%). Deze ontwikkelingen zijn ook zichtbaar in de totale detailhandel, zij het in mindere mate. De gemiddelde leeftijd van de agf- specialisten is 44,8 jaar. Voor de totale detailhandel is dat 45,3 jaar.

3.9 Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt agf- verwerkende industrie

De agf- verwerkende industrie toont de afgelopen jaren een lichte daling met betrekking tot het aantal vestigingen. De omzet neemt toe. In 2007 bood de agf- verwerkende industrie aan circa 10.300 personen werk.

De branche kent een onderscheid in:

- Exporthandel.
- Importhandel.
- Binnenlandse groothandel.
- Tussenhandel.
- Groenteverwerkingsbedrijven.

Aantal groenteverwerkende ondernemingen.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Aantal bedrijven	67	83	75	84	78	74
Omzet bewerkt product	287 mln	312 mln	360 mln	379 mln	423 mln	488 mln
Aantal medewerkers						10.300

Bron aantal medewerkers CBS 2009 en aantal bedrijven en omzet HBAG 2008

In de groenteverwerkende industrie werken ongeveer 7.800 mannen en 2.500 vrouwen.

3.10 Kwantitatief overzicht arbeidsmarkt gemakvoedingsindustrie

De gemakvoedingsindustrie (vervaardiging van snacks en kant- en klaar maaltijden) toont de afgelopen jaren een lichte stijging met betrekking tot het aantal vestigingen. In 2008 zijn er in deze branche 174 vestigingen. Deze vestigingen boden in 2008 aan circa 4.770 personen werk. Het aantal vestigingen waar minder dan 10 personen werkzaam is, blijft in de meerderheid. De gemakvoedingsindustrie toont in verdeling van bedrijfsgrootte geen grote afwijkingen. Het totaal aantal banen in gemakvoedingsindustrie is licht gedaald (-2%). Het aantal mannen dat in deze branche werkzaam is, is gestegen met 1%. Het aantal vrouwen is echter gedaald met 6%.

Aantal ondernemingen gemakvoedingsindustrie en verdeling naar bedrijfsgrootte.

	2008	2007	2006
aantal vestigingen	174	163	153
- tot 10 werknemers	62%	58%	65%
- 10 tot 50 werknemers	22%	25%	20%
- 50 tot 100 werknemers	9%	10%	7%
- 100 werknemers of meer	7%	7%	8%

Bron: LISA en CBS 2008

Aantal banen en verhouding parttime/fulltime en mannen/vrouwen.

	2008	2007
Aantal mannen fulltime	2.665	2.640
Aantal mannen parttime	271	263
Aantal mannen totaal	2.936	2.903
Aantal vrouwen fulltime	1.643	1.745
Aantal vrouwen parttime	193	222
Aantal vrouwen totaal	1.836	1.967
Aantal banen	4.772	4.870

Bron: LISA 2008

4 Kwalitatieve beschrijving van de arbeidsmarkt

4.1 Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt slagersbedrijven

Verwachte ontwikkelingen met betrekking tot de bedrijven

De geraadpleegde deskundigen verwachten over het algemeen, dat het aantal slagersbedrijven zal afnemen. De overblijvende bedrijven zullen meer werknemers hebben. De kleinste bedrijven zullen verdwijnen.

De afname van het aantal kleine bedrijven wordt veroorzaakt door verschillende factoren. Een deel van de slagersbedrijven ontplooit onvoldoende ondernemerschap, men verliest de aansluiting met de veranderde vraag van de consument. Daarnaast staan de omzetten onder druk, onder andere als gevolg van de prijzenslag die zich afspeelt op deze markt, in concurrentie met de supermarkten. Die prijzenslag wordt weer mede veroorzaakt door de internationalisering van de productie. Supermarkten bieden goedkopere en voorverpakte producten uit het buitenland aan. De supermarkt biedt de consument naast lagere prijzen nog een voordeel: "one stop shopping". Ook constateert men een dalende vleesconsumptie bij de consument, mede als gevolg van de crises rond bse, varkenspest en vogelgriep. Tot slot neemt de consumptie van maaltijden thuis af (de consument eet vaker "buiten de deur").

Verder verwacht men in de bedrijven de volgende ontwikkelingen. Bedrijven zullen meer dan tot nu toe in commerciële verbanden gaan samenwerken. Een voorbeeld hiervan zijn de Keurslagers. De activiteiten van de slagers verschuiven meer richting versondernemer: versbereiding, maaltijdbereiding, visbereiding, kant en klaarmaaltijden, catering voor barbecues et cetera. De niet-vlees markt wordt belangrijker voor de slagerijen.

De slagerij zal aangewezen zijn op het leveren van toegevoegde waarde. Daar moet de slager zijn geld aan verdienen en daarmee kan hij zich onderscheiden van de supermarkt. De toegevoegde waarde van de slager ten opzichte van de supermarkt bestaat uit: het aanbieden van mooie producten, deskundige bereiding, een wervende benadering van de klant en de uitstraling van de ondernemer. Supermarkten slagen hier niet in, en het is voor hen waarschijnlijk ook niet rendabel. De slager moet zijn klanten kennen en goed inspelen op de wensen van de klant.

Een onderscheidende presentatie van de producten wordt belangrijker. De overblijvende bedrijven gaan naar een hoger niveau en worden meer specialistisch. Werkzaamheden zoals uitbenen, worst maken en slachten worden minder belangrijk en zijn voor het grootste deel al overgenomen door de vleesindustrie.

Ontwikkeling van de vraag en de gevraagde competenties

De belangrijkste specifieke kenmerken voor de ambachtelijke slagerij zijn "ambacht, kwaliteit en service". In de ambachtelijke slagerijen worden steeds meer producten in een hogere snit aangeleverd. Dit betekent dat een aantal grovere productiewerkzaamheden verschuiven naar industriële vleesverwerkingsbedrijven. In de winkel daar in tegen wordt het ambachtelijk karakter van de slagerij sterker dan eerst gecommuniceerd. Vlees (kwaliteit, smaak en streekgebondenheid) speelt een zeer belangrijke rol in de trends en kansen die slagers oppakken. Voor het slagersambacht wordt het onderscheidend vermogen (t.o.v. de supermarkt en concullega's), marketing, volume en rendement steeds belangrijker. Slagerijen die in staat zijn om zich als hoogwaardige dienstverlener (goede kwaliteit zelfgemaakte en/of streekproducten), uitgebreid assortiment (luke producten en maaltijden) en goede service te onderscheiden, hebben een bedrijfseconomisch gezien succesvolle ambachtelijke slagerij. Andere kansen voor de ondernemers zijn de toenemende aandacht voor gezond en kwalitatief goed eten en nieuwe afzetkanalen (vervanging van het uit eten gaan).

De gevraagde competenties zullen verder veranderen. Het werk dat vroeger “achter de winkel” gebeurde, is overgenomen door de vleesindustrie. De nadruk komt daardoor minder te liggen op het traditionele allround vakmanschap (uitbenen, s snijden, worst maken et cetera). De gemiddelde slagerij heeft nog hooguit één slager in dienst. Het overige personeel werkt in de verkoop. De bedrijven spreken steeds minder over “verkopers” en steeds meer over “klantadviseurs”.

Meer nadruk komt te liggen op:

- specialistische maaltijdbereiding;
- maaltijdadvies, klantadvies;
- brede deskundigheid met betrekking tot “food” in het algemeen;
- presentatie;
- verkoop.

De ontwikkeling van vacatures

Het aantal vacatures wordt volgens een deel van de deskundigen minder (KNS, Slagerijen Kaldenberg) en volgens anderen blijft het aantal vacatures gelijk (Keurslagers). Maar een gediplomeerde leerling kan volgens de meeste deskundigen nog steeds een baan vinden. De branche kent een hoog verloop. Een groot deel van de medewerkers bestaat uit vrouwen (60% in de slagerijen en 40% in de voorverpakking en toelevering). Die werken parttime en verlaten na een aantal jaren de branche (in verband met zorgtaken, of omdat men iets anders wil). Door dit verloop zullen er altijd baankansen blijven bestaan voor gediplomeerde leerlingen.

Inhoudelijk zullen aan de nieuwe medewerkers minder eisen worden gesteld op het gebied van het allround vakmanschap, en meer op het gebied van presentatie, communicatie, verkoop, specialistisch maaltijdadvies en specialistische bereiding van maaltijden of maaltijdcomponenten. Daarnaast bestaat in de branche dringend behoefte aan ondernemersvaardigheden.

Bijscholing, doorstroom en uitstroom van werknemers

Alle geraadpleegde deskundigen verwachten dat het aantal medewerkers in de slagerijen zal afnemen in de komende jaren. Verdergaande flexibilisering van arbeidscontracten van de huidige werknemers wordt niet verwacht, omdat vakkennis nodig blijft in deze branche. Medewerkers zullen meer gespecialiseerde kennis ontwikkelen. De behoefte aan vakmensen zal blijven bestaan.

De doorstroom van lagere naar hogere functies is niet groot en zal weinig veranderen in de komende jaren. De doorstroom van werknemers tussen bedrijven binnen de branche is laag en dit zal naar verwachting niet veranderen. Vergrijzing vormt de komende jaren geen echt probleem. De uitstroom zal wel substantieel zijn onder ondernemers. Daarnaast kennen de slagerijen van nature een hoog verloop. Veel werknemers zijn vrouwen, werken parttime en kiezen na verloop van tijd voor zorgtaken of andere beroepen.

4.2 Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt vleesverwerkende industrie

Verwachte ontwikkelingen met betrekking tot de bedrijven

Het aantal bedrijven zal volgens de geraadpleegde deskundigen afnemen. Sommige deskundigen (Covebo) verwachten een forse afname van het aantal bedrijven, waarbij de grote bedrijven en de specialistische kleine bedrijven zullen overblijven, terwijl het aantal middelgrote bedrijven zal afnemen. De overblijvende bedrijven zullen meer werknemers hebben. Per saldo verwachten verschillende deskundigen een afname van het totale aantal banen in de vleesindustrie.

Oorzaken van de afname van het aantal bedrijven en het aantal werknemers hebben voor een deel te maken met de internationale concurrentiepositie van de Nederlandse vleesindustrie. Een relatief hoge kostprijs, hogere lonen en meer eisen aan arbeidsomstandigheden en hygiëne worden genoemd als oorzaak. Dit resulteert in fusies,

saneringen en een verplaatsing van activiteiten naar lage lonen landen. Volgens verschillende deskundigen speelt ook de automatisering van de productie een rol. Daarnaast noemt men de afname van de vraag naar vleesproducten en een kritischer wordende consument (prijs) als oorzaak.

De industrie zal zich in de toekomst meer richten op een grotere gevarieerdheid in producten en kwaliteitsklassen en blijft het verbeteren van het productieproces en de voedselveiligheid onveranderd aandachtspunten.

Een deel van de deskundigen verwacht ook een verschuiving van de activiteiten van de bedrijven.

De bedrijven zullen meer aan productontwikkeling gaan doen, gericht op de consumentenmarkt. Hierbij kan men denken aan maaltijdbereiding en gemaksvoeding. Het slachtbedrijf groeit naar een totaalproductiebedrijf.

Ook verwachten sommige deskundigen, dat de Nederlandse bedrijven een meer specialistisch product gaan maken.

Ontwikkeling van de vraag en de gevraagde competenties

Een aantal deskundigen verwachten dat het specialistische werk in Nederland blijft en dat het eenvoudige werk (slachten, uitbenen) wordt verplaatst naar lage lonen landen.

Sommige deskundigen verwachten dat met name voor werknemers met vaste banen de werkgelegenheid zal afnemen, terwijl de inzet van flexibele arbeid toe zal nemen (Actor).

Verschillende deskundigen verwachten dat aan de techniek voor slachten en verwerken inhoudelijk weinig zal veranderen (CBS, COV, T. Boer en zn.). Dat terrein is uitontwikkeld. Sommige deskundigen melden toch nieuwe technieken voor snijden en uitbenen (Slagerijen Kaldenberg).

Extra competenties zullen nodig zijn op de volgende gebieden.

Productontwikkeling wordt belangrijker (inspelen op de vraag van de klant, maatwerk leveren voor supermarkten).

In de voorverpakking en de toelevering aan horeca, supermarkten en instellingen zal het bereiden van maaltijdcomponenten steeds belangrijker worden.

In het slachten en de vleesverwerking ontwikkelt de productiemedewerker zich meer in de richting van een procesoperator, als gevolg van de toenemende automatisering. Kennis van procestechnologie wordt belangrijker.

De ontwikkeling van vacatures

Het aantal banen in de industrie verslechtert, dit door productieafname (economische crisis) en verbeterde productietechnieken, maar de vraag om gekwalificeerd personeel blijft hoog. Het aantal inleenkrachten voornamelijk uit de Oost-Europese landen blijft de komende jaren onveranderd hoog. Op dit moment is er een grote vraag naar Nederlandse taal opleidingen. Op korte termijn zal er een vraag ontstaan om een deel van deze Oost-Europese medewerkers op te leiden tot middenkader niveau om nieuwe Oost-Europese medewerkers op te leiden en te begeleiden.

Volgens alle deskundigen neemt het aantal vacatures af. Een deel van de deskundigen verwacht dat ook het aantal vacatures voor leerlingen die de opleiding juist hebben afgerond zal afnemen (COV, T. Boer en zn., Slagerijen Kaldenberg). Maar andere deskundigen verwachten dat het aantal vacatures voor gediplomeerde leerlingen gelijk blijft of zelfs zal toenemen (CBS, Vereniging van Keurslagers), doordat deze goedkoper zijn voor de werkgever dan oudere arbeidskrachten.

Bij vacatures bestaat volgens de meeste deskundigen vooral vraag naar flexibel inzetbare mensen (parttimers, oproepkrachten). De meeste deskundigen verwachten, dat bedrijven meer dan voorheen vakgeschoolde mensen zullen zoeken. Vacatures voor ongeschoolde arbeidskrachten worden zeldzaam (dit werk wordt verplaatst naar lage lonen landen).

Andere deskundigen verwachten juist een tegenovergestelde ontwikkeling. Bedrijven zullen volgens hen steeds vaker nieuwe werknemers zelf opleiden, "on the job" (Actor). Dit geldt

zeker voor nieuwe werknemers met een flexibel arbeidscontract. Men zal volgens deze deskundigen minder gebruik gaan maken van mensen met een formele vakopleiding. Ook verwachten deze deskundigen dat men meer flexibel personeel uit Midden- en Oost Europa zal aantrekken via uitzendbedrijven en uitleenbedrijven.

Bijscholing, doorstroom en uitstroom van werknemers

Het opleidingsniveau in de vleessector is traditioneel laag. De meerderheid van de werknemers heeft een opleiding op vmbo/mavo- niveau of lager.

Het aantal werknemers zal volgens de deskundigen dalen de komende tijd. De doorstroom van lagere naar hogere functies is laag in de vleesindustrie, en dat zal zo blijven. Doorstroom van werknemers van het ene bedrijf naar het andere is eveneens laag. Deze doorstroom zal mogelijk toenemen als gevolg van reorganisaties. De uitstroom is redelijk hoog. Dit zal zo blijven, door reorganisaties en bedrijfssluitingen in de vleesindustrie.

Vergrijzing speelt bij sommige bedrijven wel een rol en bij andere niet. Een deel van de bedrijven heeft een gemiddeld oud werknemersbestand, met name onder de vakkrachten vlees.

Het bijscholen van werknemers krijgt volgens sommige deskundigen weinig aandacht. Als medewerkers al worden bijgeschoold, zal dat hoofdzakelijk intern (binnen het bedrijf) gebeuren.

4.3 Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt visdetailhandel

Verwachte ontwikkelingen met betrekking tot de bedrijven

De laatste jaren wordt steeds meer verse vis verkocht in de supermarkt. Nieuwe verpakkingstechnieken maken dit mogelijk. De openingstijden van winkels zijn verruimd. Hierdoor wordt er meer flexibiliteit verwacht ten aanzien van de werktijden. De visdetailhandel ontwikkelt zich steeds verder op het gebied van de horeca qua benadering van de consument, assortimentkeuze en bereidingswijze. Steeds meer producten worden vóór bewerkt ingekocht (grondstoffen, halffabricaten en kant-en-klare producten zoals soepen), waardoor werkzaamheden verschuiven naar de groothandel of industriële bedrijven

Uit GfK onderzoek (2009) onder consumenten, in opdracht van het Nederlands Visbureau blijkt dat de visconsumptie in 2008 is gestabiliseerd. Meer dan de helft van de (huishoudelijke) consumptie loopt via de supermarkt. Zij zagen hun marktaandeel uitkomen op circa 54%. De viswinkel en ambulante handel zijn goed voor 38% van de bestedingen. Gemiddeld Nederlands gezin koopt 1 keer in de 2,9 week vis voor thuis gebruik.

Complete maaltijden, soepen, salades, belegde broodjes en kant en klare hapjes worden steeds meer verkocht. Een toenemend fenomeen is een eetgelegenheid in of bij de viswinkel zelf, zodat de vis ter plekke kan worden opgegeten. Catering en het nuttigen van maaltijden ter plaatse bedroegen in 2007 circa 12% van de totale bestedingen in viswinkels, blijkt uit cijfers van het HBD. De laatste jaren is dat aandeel toegenomen. In 2005 was dat aandeel nog 9%.

Een laatste ontwikkeling is dat de consument steeds bewuster wordt van gezonde voeding en de omega 3 vetzuren die vis bevat. Ook is de consument zich ook steeds meer bewust van de wijze waarop vis gevangen wordt.

Ontwikkeling van de vraag en de gevraagde competenties

Op het gebied van de gevraagde competenties van personeel verwachten de deskundigen de volgende ontwikkelingen. Om de concurrentiepositie te versterken breidt het assortiment van de visspecialist zich steeds verder uit door de ontwikkeling van nieuwe producten. De vraag naar service zoals kant- en- klare producten voor de dagelijkse maaltijd neemt toe. De klant vraagt zowel om luxe (traiteurs)producten die onderscheidend zijn, als om goedkope maaltijden met een hoge kwaliteit. Daarnaast organiseert de klant vaker thuis etentjes en wil hij iets speciaals bereiden. Hij vraagt de visspecialist om advies hierover. De

visspecialist moet daarom kennis hebben van verschillende vissoorten en visproducten en de bereidingswijze.

De ontwikkeling van vacatures

Het aantal bedrijven en het aantal medewerkers is de laatste jaren stabiel. De verwachting is dat de komende jaren gelijk zal blijven. Gediplomeerde deelnemers uit de opleidingen van SVO zullen volgens de deskundigen voldoende banen kunnen vinden in deze branche.

Bijscholing, doorstroom en uitstroom van werknemers

Het aantal visdetaillisten en werknemers is stabiel. Vergrijzing speelt zeker een rol in deze branche. Maar er is voldoende opvolging door jonge ondernemers vaak vanuit de familie of directe regio. De vraag naar gekwalificeerd personeel blijft bestaan.

4.4 Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt visindustrie

Verwachte ontwikkelingen met betrekking tot de bedrijven

Er is een wereldwijde toename van visconsumptie. De beschikbaarheid van platvis neemt echter af, waardoor er steeds meer buitenlandse (waaronder Aziatische) vis en kweekvis wordt geproduceerd.

Er is een toenemende trend dat de vraag naar gemakproducten, die lekker en anders zijn, zal toenemen. Hierdoor zullen er steeds meer bewerkingen in de visindustrie plaatsvinden. De productinnovatie ontwikkelt zich steeds verder, zowel in de wijze van produceren als in de samenstelling van producten.

Ontwikkeling van de vraag en de gevraagde competenties

De mechanisering en automatisering nemen toe. Machines zullen taken van mensen overnemen, waardoor de productiecapaciteit toeneemt en het risico op fouten afneemt. Het omgaan met computers, machines en geïntegreerde processen wordt steeds belangrijker.

Daarnaast worden er steeds vaker methodes ingezet om de vis te veredelen, omdat dit een hogere opbrengst genereert.

De ontwikkeling van vacatures

Er is in de visindustrie sprake van een gespannen arbeidsmarkt. Productiemedewerkers zijn veelal wat ouder en werken jarenlang in de visindustrie. Er is weinig opvolging. Aan de andere kant is het voor jongeren moeilijk om een bedrijf in de visindustrie te beginnen, omdat hier erg veel geld voor nodig is. In veel bedrijven is daarom sprake van buitenlandse inleenkraften en worden steeds meer productiewerkzaamheden uitbesteed aan lagelonenlanden. Andere bedrijven nemen juist laag opgeleide jongeren in dienst en investeren in hen door ze intern bij te scholen. Deze jonge medewerkers kunnen intern doorgroeien naar andere (hogere) functies.

Kleine bedrijven kunnen moeilijk overleven vanwege de grote concurrentie en worden gedwongen om te fuseren. Hierdoor ontstaan steeds grotere bedrijven, die vaak ook meer processen in huis hebben.

Bijscholing, doorstroom en uitstroom van werknemers

De medewerkers zullen meer worden bijgeschoold en breder inzetbaar worden. Zowel de doorstroom binnen het bedrijf, als de doorstroom tussen bedrijven, als de uitstroom zijn laag.

De deskundigen verwachten dat voor mensen die met een diploma uit de SVO- opleidingen komen voldoende banen beschikbaar zullen zijn in de komende jaren.

4.5 Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt supermarkten

Verwachte ontwikkelingen met betrekking tot de bedrijven

De schaalvergroting binnen de supermarktbranche zet verder door. Het aantal middelgrote supermarkten neemt iets af, maar het aantal grote supermarkten neemt toe. De

gemiddelde winkeloppervlakte wordt dus groter. De binnensteden, hoofdwinkelcentra en andere grote winkelcentra zijn aantrekkelijke locaties voor supermarkten. Ook in de buurt- en wijkwinkelcentra neemt het aantal supermarkten toe. Alleen de solitair gelegen supermarkten zijn de laatste jaren in aantal gedaald. Vooral in de kleinste gemeenten (tot 10.000 inwoners) zijn in enkele jaren tijd supermarkten van het toneel verdwenen.

De buurtsupermarkten in vooral winkelstraten van middelgrote steden passen zich aan en komen terug met aangepaste assortimenten en dienstverlening die op de buurt is gericht. In de grote steden zijn vooral allochtone ondernemers actief in de buurten.

Het shop- to- go concept wordt ook steeds meer omarmd. Hier voert men een smal assortiment van op gemakgerichte producten op plaatsen waar de consument toch al is. In de toekomst wordt dit naast treinstations ook zichtbaar op locaties als transferia, scholen, verzorgingshuizen, luchthavens en bij pompstations. Bereikbaarheid is voor deze doordeweekse boodschappen erg belangrijk, de prijs is ondergeschikt. Wanneer veel boodschappen in één keer worden gedaan, is de consument wel bereid om te rijden. De consument heeft voor deze boodschappen een vaste goedkopere supermarkt met veel parkeergelegenheid.

Het gebruik van digitale communicatiemiddelen gaat een grotere rol spelen. Voor de consument is dat bijvoorbeeld het bestellen en thuis laten brengen van de boodschappen. Voor de ondernemer is dat o.a. het actief gebruiken van een klantenbestand via de e-mail. Ook het gebruik van kwaliteitssystemen is niet meer weg te denken.

Automatische bestelsystemen worden steeds meer toegepast en de functionaliteiten van deze systemen uitgebreid. Tevens wordt door verfijnde technologieën de houdbaarheid van verse producten verlengd. De zelfscanning kassa's gaan nu werkelijk het beeld in de supermarkt bepalen.

De afgelopen tien jaar is er veel geëxperimenteerd, nu worden de systemen steeds beter en gaan veel winkelformules over op deze vorm van betaling. Door de verruiming van de openingstijden zijn supermarkten langer open. Dit vraagt een flexibele instelling van de medewerkers qua werktijden.

De bedrijfsstructuur van de supermarkten zal zich ontwikkelen naar een steeds plattere organisatie, waarbij een ieder verantwoordelijk is voor zijn eigen taken. Dit verschilt wel per supermarktorganisatie. Ook is er een tendens naar steeds grotere winkels, voor de leidinggevenden komt de nadruk van de functie sterker op de managementtaken te liggen. De supermarkt kent een rijk opleidingsverleden en steekt ook nu veel tijd en energie in medewerkers om deze op te leiden tot vakbekwame medewerkers. Een glansrijke carrière met een goede verdienste binnen de supermarkt ligt binnen handbereik als je de juiste instelling hebt (willen leren en goede werkmentaliteit).

Supermarkten gaan zich steeds meer toeleggen op gemak, gezondheid en genieten (de zogenaamde 3 G's). Dit betekent dat het assortiment gemaksvuoding en levensmiddelen met een gezondheidsclaim uitgebreid worden en komen er steeds meer productpresentaties op de winkelvloer. Ook komt er een grotere variatie in kwaliteitsklassen van de aangeboden versproducten. In de toekomst gaan de supermarkten zich mogelijk ook meer richten met hun assortiment op de vergrijzing en de verkleuring van Nederland. Klantgerichtheid (dienstbaarheid) blijft onveranderd een belangrijk gegeven in het binden van de klanten. Op de versafdelingen zullen verkoop en voorlichting dan ook meer aandacht gaan krijgen. Op termijn zal ook de term 'duurzaamheid' een steeds belangrijker rol gaan nemen in de supermarkt.

Ontwikkeling van de vraag en de gevraagde competenties

De geraadpleegde deskundigen verwachten, ondanks de afname van het aantal bedrijven, een toename van het aantal medewerkers. Het aantal medewerkers in vleesafdelingen van de supermarkten zal wel iets afnemen. Steeds meer wordt industrieel ingekocht. De slager in de supermarkt krijgt meer een managementfunctie, een publieke taak richting de klant en

richt zich op het vervaardigen van specialiteiten. Managementvaardigheden en communicatieve vaardigheden worden steeds belangrijker.

Voorlichting, verkoop en voedselveiligheid worden steeds belangrijker. De medewerker moet vragen van de consument kunnen beantwoorden, dus de verkooptechnieken en communicatieve vaardigheden nemen in belang toe.

De ontwikkeling van vacatures

De vraag naar parttimers neemt toe in de supermarkten. Doordat de werkgelegenheid in de vleesafdeling iets daalt, zal het aantal vacatures in de vleesafdelingen normaal gesproken gelijk blijven. Dit betekent nog steeds voldoende baankansen voor gediplomeerde leerlingen.

Bijscholing, doorstroom en uitstroom van werknemers

Het aantal medewerkers in de supermarkten zal de komende jaren toenemen. Men heeft behoefte aan vakgeschoold personeel uit de mbo-opleidingen. De doorstroom tussen functies binnen de bedrijven is laag. Ook de doorstroom tussen bedrijven is laag. De uitstroom is hoog. De komende jaren zal het beeld van doorstroom en uitstroom van werknemers niet veranderen. Vergrijzing speelt in de supermarkt geen rol.

4.6 Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt poeliers

Verwachte ontwikkelingen met betrekking tot de bedrijven

Het aantal ondernemingen in de poelierbranche is in de afgelopen jaren kleiner geworden. Dit wordt veroorzaakt door reorganisaties, sluitingen en fusies. De verwachting is dat het aantal bedrijven in de komende jaren verder af zal nemen.

Ontwikkeling van de vraag en de gevraagde competenties

Op het gebied van de gevraagde competenties van personeel verwachten de deskundigen de volgende ontwikkelingen. In de winkels verwacht men een grotere nadruk op het creëren en bereiden van maaltijden en maaltijdcomponenten.

Verder neemt de vraag naar wildproducten toe. Voor de bereiding van deze producten moet men de consument wel op weg helpen met adviezen. En ook hier geldt dat de vraag naar kant en klare producten en maaltijdcomponenten stijgt.

In de winkels worden vaardigheden als procestechnologie, kennis van hygiëne, maaltijdbereiding, klantadvies en communicatie steeds belangrijker. Dit vereist beter geschoolde mensen. Er zijn weinig mensen met een vakdiploma beschikbaar. De toenemende vraag naar vakgeschoolde mensen gaat ten koste van de vraag naar ongeschoolde arbeidskrachten.

De ontwikkeling van vacatures

Verschillende deskundigen verwachten een afname van de werkgelegenheid (Pingo Pouly en NBPW). Sommige deskundigen verwachten dat het aantal bedrijven en medewerkers gelijk zal blijven (Nepluvi). Gediplomeerde deelnemers uit de opleidingen van SVO zullen volgens de deskundigen voldoende banen kunnen vinden in deze branche.

Bijscholing, doorstroom en uitstroom van werknemers

Het aantal poeliers neemt af. Vergrijzing speelt zeker een rol in deze branche. Met het vertrek van deze generatie verdwijnt veel kennis uit de branche. De vraag naar gekwalificeerd personeel neemt toe.

In 2009 is de eerste mbo opleiding verkoopmedewerker wild en pluimvee van start gegaan. De instroom op deze opleiding is nog beperkt, één van de redenen hiervoor is dat de branche is niet de traditie heeft van opleiden en nog veelal onbekend is met de opleidingsmogelijkheden.

4.7 Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt pluimveeverwerkende industrie

Verwachte ontwikkelingen met betrekking tot de bedrijven

De verwachting is dat door fusies, reorganisaties en verdergaande automatisering het aantal werknemers zal afnemen. Kennis van technologische ontwikkelingen, veranderingen in productieprocessen en productontwikkeling vragen steeds meer kwaliteit van de medewerkers. Procestechnologie, verpakkingsmethodieken en logistiek worden steeds belangrijker.

Aangezien de vraag naar kip en kipproducten, waaronder kant en klare maaltijden, toeneemt (wereldwijd) verwacht men weinig effect van de concurrentie van import van producten uit het buitenland. Vooral Engeland is een belangrijke markt die vanuit Nederland wordt bediend.

Men ziet een verandering van de activiteiten van de slachterijen, verwerkende industrie en de winkels naar nieuwe producten. Meer maaltijdvoorbereiding, maaltijdbereiding, magnetronmaaltijden, kant-en-klaar maaltijden en nieuwe producten (het grillen van kipproducten, kipnuggets et cetera).

Ontwikkeling van de vraag en de gevraagde competenties

Voor de slachterijen verwacht men, dat het slachten hetzelfde zal blijven, al zal deskundigheid met betrekking tot de geautomatiseerde techniek van het proces belangrijker worden. Daarnaast zal in de verwerking en toelevering meer nadruk komen te liggen op maaltijdbereiding.

De ontwikkeling van vacatures

De deskundigen verwachten dat het aantal vacatures in deze branche zal dalen. Echter, het aantal vacatures voor gediplomeerde leerlingen zal stijgen.

In de industrie worden vaardigheden als procestechnologie, kennis van hygiëne, maaltijdbereiding, klantadvies en communicatie steeds belangrijker. Dit vereist beter geschoolde mensen. Er zijn weinig mensen met een vakdiploma beschikbaar. De toenemende vraag naar vakgeschoolde mensen gaat ten koste van de vraag naar ongeschoolde arbeidskrachten.

Bijsholing, doorstroom en uitstroom van werknemers

De medewerkers zullen meer worden bijgeschoold en breder inzetbaar worden. Zowel de doorstroom binnen het bedrijf, als de doorstroom tussen bedrijven, als de uitstroom zijn laag.

De deskundigen verwachten dat voor mensen die met een diploma uit de SVO- opleidingen komen voldoende banen beschikbaar zullen zijn in de komende jaren.

4.8 Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt AGF-detailhandel

Verwachte ontwikkelingen met betrekking tot de bedrijven

De vooruitzichten voor de agf speciaalzaak zijn niet zo rooskleurig. In 2008 daalde de omzet met slechts 1,4%. In de eerste 6 maanden van 2009 liep deze terug met 7%. De volumedaling werd door de prijsstijging nog deels gecompenseerd. De concurrentie van de supermarkt zal de omzet verder onder druk zetten.

Toch zijn er zeker mogelijkheden voor de agf speciaalzaak met een hoogwaardig assortiment en een bijzonder concept kan men meer inspelen op de vraag van de hedendaagse consument met voorlichting op gemaks- en gezondheidstrends. De zakelijke markt (bv school) biedt eveneens kansen.

Men ziet grote voordelen in samenwerken op het gebied van marketing, inkoop en logistiek. Als brancheorganisatie heeft ADN het initiatief genomen tot verdere samenwerken en heeft het servicepunt ingericht.

Ontwikkeling van de vraag en de gevraagde competenties

Het aantal banen in AGF-detailhandel zal volgens de deskundigen afnemen. Bedrijven verdwijnen. De totale werkgelegenheid zal naar verwachting dalen. Dat neemt niet weg, dat vakmensen nodig blijven in de branche.

De gevraagde competenties zullen verder veranderen. De verkoop van standaard AGF producten zal verschuiven naar ander afzetkanalenwerk.

De nadruk komt te liggen op:

- specialistische maaltijdbereiding;
- maaltijdadvis, klantadvies;
- brede deskundigheid met betrekking tot "food";
- presentatie;
- verkoop.

De ontwikkeling van vacatures

Het aantal vacatures zal volgens de deskundigen afnemen, maar een gediplomeerde leerling kan volgens de meeste deskundigen nog steeds een baan vinden. Een groot deel van de medewerkers bestaat uit vrouwen (70% in de AGF-detailhandel en 25% in de groenten bewerkingsbedrijven). Die werken parttime en verlaten na een aantal jaren de branche (in verband met zorgtaken, of omdat men iets anders wil). Door dit verloop is er altijd kans op een baan voor gediplomeerde leerlingen.

Bijscholing, doorstroom en uitstroom van werknemers

Inhoudelijk zullen aan de nieuwe medewerkers minder eisen worden gesteld op het gebied van het allround vakmanschap, en meer op het gebied van presentatie, communicatie, verkoop, specialistisch maaltijdadvis en specialistische bereiding van maaltijden of maaltijdcomponenten. Daarnaast bestaat in de branche dringend behoefte aan ondernemersvaardigheden.

4.9 Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt AGF verwerkende industrie

Verwachte ontwikkelingen met betrekking tot de bedrijven

Op langere termijn zal de tijd die de consument uittrekt om te koken verder afnemen. Men zal complete of makkelijk te bereiden maaltijden in huis halen of meer buitenshuis gaan eten. Hoewel er sprake is van een stijgende trend op langere termijn, is deze trend gevoelig aan de conjuncturele schommelingen. De versdetallisten zullen doorgaan met kant-en-klaar, makkelijk te bereiden maaltijden en meer mogelijkheden creëren om maaltijden direct ter plekke te consumeren.

De groenteverwerkende industrie/AGF- groothandels zullen oog moeten blijven houden voor trends en daar op tijd in moeten haken. Vast staat dat consumenten het komende jaar het accent zullen leggen op lage prijzen, waarbij geen concessies worden gedaan aan kwaliteit en versheid. Er zal nog meer de nadruk komen te liggen op het verbeteren van de efficiency van distributie en logistieke processen.

Schaalvergroting zal verder toenemen om efficiencyverbeteringen en

kostenreductieprogramma's door te voeren. Enkele bedrijven zullen de massamarkten bedienen, terwijl gespecialiseerde bedrijven bepaalde segmenten of bepaalde distributiekanaalen van producten zullen voorzien. Groothandelaren met het gehele assortiment hebben concurrentievoordelen t.o.v. individuele telers of telers verenigingen. De export kan zich de komende jaren op het huidige hoge niveau handhaven. De vraag naar het Nederlandse product blijft ondanks de recessie groot. Mensen blijven groenten eten.

De meeste Europese markten laten verzadigingverschijnselen zien. De omzetontwikkeling van de bedrijven is van minder belang door de grote volatiliteit van de groenteprijzen, maar de ontwikkeling van de marges is daarentegen wel belangrijk.

Ontwikkeling van de vraag en de gevraagde competenties

De mechanisering en automatisering nemen in deze branche verder toe waardoor kennis van computers en geïntegreerde processen steeds belangrijker wordt. Handmatige bewerkingen nemen af of worden vergemakkelijkt.

Meer doen met minder mensen is daarbij vaak het uitgangspunt. Schoonmaak en vooral afvalbeheer wordt bijvoorbeeld steeds belangrijker. Ook de steeds scherpere wet- en regelgeving rondom hygiëne vraagt om een medewerker die hiervan op de hoogte is.

De volgende competenties zullen binnen de agf- verwerkende industrie belangrijker worden:

- Productontwikkeling (inspelen op de vraag van de klant, maatwerk leveren).
- Het bereiden van maaltijdcomponenten in voorverpakking en de toelevering aan supermarkten.
- Kennis van procestechnologie voor het toepassen van productontwikkelingen.

De ontwikkeling van vacatures

Het aantal vacatures blijft gelijk of daalt licht, maar de nadruk komt steeds meer te liggen op voedingsoperators, met kennis van het proces en het product. Bedrijven selecteren daarbij meer dan enkele jaren geleden op persoonlijke eigenschappen (motivatie, houding). Het aantal beschikbare beroepspraktijkvormings (BPV) plaatsen zal over het algemeen (ruim) voldoende zijn. Gediplomeerde leerlingen van SVO- opleidingen hebben een goede kans op een baan in deze branche. Vanwege de soms moeilijk vervulbare vacatures worden er steeds meer buitenlandse medewerkers aangetrokken.

Binnen de groothandel zie je dat er vooral veel magazijn personeel nodig is. Van alle medewerkers binnen de groothandel werkt ongeveer 55% in het magazijn.

Bijscholing, doorstroom en uitstroom van werknemers

Geen organisatie binnen de AGF- branche beschikt over deze cijfers. Daarnaast zijn er geen cijfers bekend over het opleidingsniveau binnen de industrie en detailhandel.

4.10 Kwalitatief overzicht arbeidsmarkt gemaksv voedingsindustrie

Verwachte ontwikkelingen met betrekking tot de bedrijven

In de gemaksv voedingsindustrie wordt steeds meer geproduceerd voor buitenlandse markten, waarvoor andere kwaliteitseisen gelden. Bovendien ontstaat er een markt (met veel marge) voor producten die voorheen als bijproduct beschouwd werden. De detailhandel wil de producten steeds meer kant-en-klaar aangeleverd krijgen. Er wordt steeds meer in consumentenverpakkingen verpakt (atmosferisch verpakken, kruiden van vlees, kruidenboter toevoegen etc.). Andere ontwikkelingen in de gemaksv voedingsindustrie hebben betrekking op dierwelzijn, logistiek, klantgerichtheid en personeelsbeleid. Ten aanzien van de hele bedrijfsvoering in de gemaksv voedingsindustrie is een trend van modernisering en professionalisering te zien. Bedrijven worden steeds meer gedwongen tot een "lean and mean" strategie (kijken met ogen van klant, weghalen verspilling, focus aanbrengen etc.). Optimalisatie is voortdurend een doelstelling. Bedrijven zijn zeer afhankelijk van Service Level Agreements.

Er moet veel aandacht worden besteed aan goed voorraadbeheer. Kortom, er is meer efficiency vereist. Enerzijds komen er door de schaalvergroting bij afnemers steeds grotere afnamen per keer (zodat de afnemer een betere prijs kan afdwingen), waardoor een opdracht soms niet gehaald kan worden. Anderzijds is er een steeds groter assortiment, waardoor men veel meer tijd kwijt is aan ombouwen etc. en minder efficiënt kan produceren. Interne afstemming inkoop, productie en verkoop wordt steeds belangrijker. (Bron: SVO Beroepscompetentieprofielen gemaksv voedingsindustrie april 2009)

Ontwikkeling van de vraag en de gevraagde competenties

De mechanisering en automatisering nemen in deze branche verder toe waardoor kennis van computers en geïntegreerde processen steeds belangrijker wordt. Handmatige bewerkingen nemen af of worden vergemakkelijkt. Meer doen met minder mensen is daarbij vaak het uitgangspunt.

Schoonmaak en vooral afvalbeheer worden bijvoorbeeld steeds belangrijker. Ook de steeds scherpere wet- en regelgeving rondom hygiëne vraagt om een medewerker die hiervan op de hoogte is.

De volgende competenties zullen binnen de gemaksv voedingsindustrie belangrijker worden:

- Productontwikkeling (inspelen op de vraag van de klant, maatwerk leveren).
- Het bereiden van maaltijdcomponenten in voorverpakking en de toelevering aan supermarkten.
- Kennis van procestechnologie voor het toepassen van productontwikkelingen.

De ontwikkeling van vacatures

Het aantal vacatures blijft gelijk, maar een nadruk komt steeds meer te liggen op voedingsoperators, met kennis van het proces en het product. Bedrijven selecteren daarbij meer dan enkele jaren geleden op persoonlijke eigenschappen (motivatie, houding). Het aantal beschikbare beroepspraktijkvormingsplaatsen zal over het algemeen (ruim) voldoende zijn. Gediplomeerde leerlingen van SVO- opleidingen hebben een goede kans op een baan in deze branche. Het aantal vacatures blijft gelijk, maar een nadruk komt steeds meer te liggen op voedingsoperators, met kennis van het proces en het product. Vanwege de soms moeilijk vervulbare vacatures worden er steeds meer buitenlandse medewerkers aangetrokken.

Bijscholing, doorstroom en uitstroom van werknemers

De inpakkers (ongeschoold werk) in de gemaksv voeding volgen vaak geen volledige vakopleiding. Ze worden wel geschoold in veiligheid en hygiëne. De vakopleidingen zijn relevant voor het management, voedingsoperators, deegbereiders en logistiek medewerkers.

Vergrijzing speelt een rol. Werknemers zijn trouw en kunnen ook moeilijk bij andere bedrijven aan de slag. In de gemaksv voeding is betrokkenheid en inzicht belangrijker dan lichamelijke prestaties. Dus bedrijven hebben ook belang bij de wat oudere medewerker, die functioneert meestal heel goed. Maar door vergrijzing is deze groep lang blijven zitten, waardoor er behoorlijk verouderd werknemersbestand is in een deel van de bedrijven (vooral bij de bedrijven die al wat langer bestaan). In de jongere bedrijven speelt dit geen rol.

Doorstroom tussen bedrijven is er nauwelijks. Er is enige doorstroom onder leidinggevend. Onder de productiemedewerkers vindt weinig doorstroom plaats tussen bedrijven. Bedrijven zitten ook ver uit elkaar, dus doorstroom is niet zo makkelijk. En ook is de trouw van de medewerker groter dan bij veel andere sectoren, er is in de gemaksv voedingsindustrie een sterke identificatie met het bedrijf. Doorstroom binnen bedrijven bestaat wel. Bedrijven leiden mensen tot middenkader niveau zelf op. Doorstroom bestaat daardoor vooral van het laagste niveau tot en met het middenkader niveau. Hoger kader komt van buiten of via doorstroom uit het middenkader (deze mensen zijn meestal op middenkader niveau binnengekomen).

5 Beschrijving van de onderwijsmarkt

5.1 De onderwijsinstellingen

De mbo-opleidingen worden gegeven door SVO. SVO voert de opleidingen gedeeltelijk uit in eigen opleidingscentra. Voor een ander deel worden de opleidingen door SVO uitgevoerd binnen bedrijven. In totaal zijn er circa 30 opleidingslocaties in Nederland, inclusief incompany- opleidingslocaties.

5.2 De deelnemers

Per 3 november 2009 telde SVO 2.848 deelnemers in de SVO- kwalificaties.

Crebonr.	Naam	Niveau	Totaal
93760	Assistent voeding / voedingsindustrie	1	891
Tot. niv. 1			891
90254	Logistiek medewerker versindustrie	2	54
90313	Voedingsoperator versindustrie	2	116
91650	Medewerker versdetailhandel	2	864
93700	Productiemedewerker versindustrie	2	54
Tot. Niv. 2			1.088
10771	Productievakkracht versindustrie	3	2
91630	Vakbekwaam medewerker versdetailhandel	3	424
93690	Productievakkracht versindustrie	3	16
94760	Meewerkend voorman versindustrie	3	81
Tot. niv. 3			523
94770	Productieleider versindustrie	4	4
94750	Ondernemer versdetailhandel	4	22
Tot. niv. 4			26
Totaal			2.528

Bron: SVO 2009

Het schema op de volgende pagina geeft de verdeling van de deelnemers over de CWI-districten weer.

Crebonr.	Naam	Niveau	Totaal	Noord	Oost	Midden-west	Noordwest	Zuid-west	Zuid-oost
93760	Assistent voeding / voedingsindustrie	1	891	134	98	400	18	106	133
Tot. niv. 1			891	134	98	400	18	106	133
90254	Logistiek medewerker versindustrie	2	54			50			4
90313	Voedingsoperator versindustrie	2	116	5	28	48	10		25
91650	Medewerker versdetailhandel	2	864	251	167	96	160	106	84
93700	Productiemedewerker versindustrie	2	54	12	16	20	4	2	
Tot. Niv. 2			1088	268	211	214	174	108	113
10771	Productievakkracht versindustrie	3	2			2			
91630	Vakbekwaam medewerker versdetailhandel	3	424	72	117	70	60	83	19
93690	Productievakkracht versindustrie	3	16	1	8	3	4		
94760	Meewerkend voorman versindustrie	3	81		20	28		33	

Tot. niv. 3			523	73	145	103	64	116	22
94770	Productieleider Versindustrie	4	4		2		1	1	
94750	Ondernemer versdetailhandel	4	22		5	4	3	10	
Tot. niv. 4			26	15	7	4	11	15	
Totaal			2.528	490	461	721	267	345	268

Bron: SVO 2009

Het schema geeft de groei van het aantal deelnemers vanaf 2004 weer.

Crebo-nr.	Naam	Niveau	2009	2008	2007	2006	2005	2004	Vers. 2009- 2004
93760	Assistent voeding / voedingsindustrie	1	889	642	412	330	156	185	
Tot. Niv. 1			889	642	412	330	156	185	480%
90254	Logistiek medewerker versindustrie	2	54	25					
90313	Voedingsoperator versindustrie	2	116	229	152	42	36		
91650	Medewerker versdetailhandel	2	864	843	856	894	600	612	
93700	Productiemedewerker versindustrie	6	54	72	132	184	200	106	
Tot. niv. 2			1.088	1.169	1.140	1.120	836	718	151%
90010	Allround operator versindustrie	3		23					
91630	Vakbekwaam medewerker versdetailhandel	3	424	390	468	451	492	482	
93690	Productievakkracht versindustrie	3	18	92	51	17	25	22	
94760	Meewerkend voorman versindustrie	3	81	62	63	65			
Tot. I niv. 3			523	567	582	533	517	504	104%
94750	Ondernemer versdetailhandel	4	22	38	41	61	57	43	
94770	Productieleider versindustrie	4	4	19	24	10	4	7	
Tot. niv. 4			26	57	65	71	61	50	52%
Totaal			2.526	2.435	2.199	2.054	1.570	1.457	173%

5.3 Instroom en uitstroom

De forse groei van het deelnemersaantal is in 2009 afgevlakt. De groei heeft plaatsgevonden op niveau 1. Op niveau 2 en 3 is er een afname te zien. De instroom in het afgelopen jaar bedroeg 1.706 deelnemers.

Instroom vanaf 2004 tot en met 2009.

Niveau	15 okt 2008 t/m 15 okt 2009	15 okt 2007 t/m 15 okt 2008	2007	2006	2005	2004
1	854	477	271	258	178	158
2	739	939	874	717	784	312
3	306	424	378	218	320	226
4	7	29	19	32	34	23
Totaal	1.706	1.869	1.542	1.225	1.316	719

Bron: SVO 2009

Het percentage gediplomeerden onder de uitstromers in 2008-2009 is ten opzichte van het jaar daarvoor lager. Het percentage gediplomeerde uitstroom op niveau 2 en 3 is hoger geworden. De toename van de instroom in niveau 1 en daarmee de verhoging van het aantal deelnemers dat ongediplomeerd uitstroomt, heeft ervoor gezorgd dat het

gemiddelde percentage gediplomeerde uitstroom ter vergelijking met vorig jaar is afgenomen. De ongediplomeerde uitstroom uit niveau 1 heeft als reden dat de deelnemers aan deze opleiding meestal uitstromen met een deelcertificaat, waarna zij doorstromen naar niveau 2 opleidingen.

Uitstroom schooljaar 2008-2009, 2007/2008, 2006/2007.

Niveau	2008-2009			2007-2008			2006-2007		
	ongedipl.	gedipl.	gedpl.	ongedipl.	gedipl.	gedipl.	ongedipl.	gedipl.	gedipl.
1	717	21	3%	350	2	1%	170	22	11%
2	235	538	70%	308	737	67%	231	562	71%
3	106	258	70%	178	229	56%	102	234	70%
4	14	4	22%	7	2	22%	16	15	48%
Totaal	1.072	821	41%	843	870	51%	519	833	62%

Bron: SVO 2009

5.4 Prognose deelnemersaantallen

Op basis van marktontwikkelingen verwacht SVO geen verdere stijging van de deelnemersaantallen in de slagerijen regulier en C1000. De visdetailhandel, de agf-versdetailhandel en de poeliers zijn dit jaar voor het eerst opgenomen in de prognoses van SVO. In 2009 is er een lichte daling te zien van het aantal deelnemers. SVO verwacht in 2010 een grote stijging van de deelnemersaantallen in de supermarktbranche en de niveau 1 opleiding van de versindustrie, daarmee zal het totaal aantal deelnemers in 2010 licht stijgen.

Verwachtingen deskundigen over de instroom van nieuwe deelnemers.

Branche	2007	2008	2009	2010
Slagerijen regulier	800	1.000	1.000	705
C 1000 productie	200	200	200	100
Slagerijen incompany	50	100	100	-
Visspecialzaken				145
Groentespecialzaken				36
Poelier				24
Supermarkt incompany	700	1.100	1.500	400
Industrie incompany	500	700	700	-
Vleesverwerkende industrie				370
Visverwerkende industrie				48
Groenteverwerkende industrie				170
NT-2	150	150	150	1.250
Totaal	2.400	3.250	3.650	3.248

Bron: SVO 2009

Slagerijen

De instroom van leerlingen is voldoende. SVO verwacht dat dit de komende jaren zo zal blijven, maar wel met extra inspanning. In 2010 worden er extra stimulerende maatregelen (marketing) door SVO genomen om de niet-actieve leerbedrijven weer leerlingen te laten begeleiden. Er blijft een grote behoefte aan vakmanschap in de bedrijven en het opleiden van leerlingen is de enige manier om dit vakmanschap te verkrijgen.

De deskundigen verwachten en hopen, dat de competenties van de leerlingen meer zullen opschuiven in de gewenste richting (specialistische maaltijdbereiding, presentatie, klantadviesing).

Vleesindustrie

De afgelopen jaren is het aandeel deelnemers die een bbl- opleiding volgt op niveau 2, 3 en 4 afgenomen. De opleiding op niveau 1 assistent voedingsindustrie met NT 2 is de laatste jaren zeer sterk gestegen. Het productschap PVE heeft aangekondigd om extra stimuleringsmaatregelen te nemen (o.a. subsidiemogelijkheden) om de vleesverwerkende industrie weer meer opleidingsminded te maken. Door deze extra maatregelen en een nauwere samenwerking tussen SVO, PVE en het opleidingsfonds maakt het mogelijk om de instroom weer te laten stijgen. De resultaten van deze gezamenlijke inspanningen zullen gedeeltelijk in 2010 maar voornamelijk in 2011 gestalte krijgen.

Visdetailhandel

De visdetailhandel heeft nu zijn eigen BBL- opleidingen, de verkoopmedewerker visdetailhandel en de visspecialist. De visdetailhandel is niet groot, maar de opleidingsbereidheid is goed. Dit jaar heeft SVO de visdetailhandel in de prognose van de deelnemersaantal opgenomen. De verwachting is dat instroom goed is.

Visverwerkende industrie

SVO stelt in de prognose dat ongeveer 50 deelnemers in 2010 starten met de opleiding productiemedewerker visindustrie.

Supermarkten

De instroom van leerlingen in de supermarkten zal toenemen. De prognose is reëel bijgesteld. Het verwerven van een plek als opleidingsinstituut binnen de supermarktbranche gaat minder snel dan in eerste instantie werd verwacht, dit doordat de concurrentie groot is. De supermarktketens beginnen nu het onderscheidend vermogen van SVO te zien en steeds meer ketens waarderen de praktische vers- insteek en stappen over naar SVO.

Poeliers

De opleiding verkoopmedewerker Wild & pluimvee moet in 2010, 24 deelnemers opleiden. De branche wil graag nieuwe instroom, maar de opleiding is nog relatief onbekend.

Pluimvee verwerkende industrie

In deze branche hebben de deskundigen weinig specifieke verwachtingen ten aanzien van de instroom van leerlingen. Dit komt mede door het feit dat er geen gespecialiseerde mbo-opleiding beschikbaar is voor de poeliers en de pluimveeverwerkende industrie. Doordat het aantal medewerkers zal afnemen, verwacht men ook een lagere instroom van jongeren. Men geeft aan, dat indien een opleiding beschikbaar zou zijn die goed aansluit op de beroepspraktijk, de branche hier gebruik van zou maken.

Gemaksvoedingsindustrie

Er zijn altijd vrij weinig BPV- plaatsen in de gemaksvoeding geweest. Dat begint nu te veranderen. In de competentiegerichte opleidingen zitten meer relevante elementen voor de bedrijven. Daardoor zullen er meer BPV- plaatsen ontstaan.

5.5 Recente en lopende onderzoeken van SVO

In 2010 worden er twee grote arbeidsmarkt- en behoefteonderzoeken uitgevoerd onder de versdetailhandel en de versindustrie. Daarnaast worden er korte verkennende onderzoeken uitgevoerd voor: de broodindustrie, diervoeder, fastservice, zuivelindustrie, delicatessenwinkels en horecagroothandel.

6 Beschrijving van de BPV- markt

6.1 De leerbedrijven

SVO heeft, op 15 oktober 2009, ruim 3600 geaccrediteerde leerbedrijven. Daarvan is bijna een derde (1005 leerbedrijven) actief. Dat wil zeggen dat zij leerlingen in dienst hebben.

Leerbedrijven per 15 oktober 2009.

CWI districten							
		1	2	3	4	5	6
	Totaal	Noord	Oost	Middenwest	Noordwest	Zuidwest	Zuidoost
Totaal leerbedrijven	3.615	392	734	717	483	551	738
Waarvan:							
- actief	1.005	97	203	201	108	189	207
- niet actief	2.610	256	478	413	354	315	462

Bron: SVO 2009

In het schooljaar 2007/2008 waren er gemiddeld 1.237 actieve leerbedrijven. Het percentage 'aantal actieve leerbedrijven' is dus iets afgenomen, terwijl het totale bestand aan leerbedrijven is toegenomen van 3.416 in 2007 naar 3.460 in 2008 tot 3615 in 2009.

Procentuele verdeling leerbedrijven over de branches.

Sector	Aantal	%
Detailhandel	1.889	52%
Groothandel	116	3%
Supermarkten	1.235	34%
Industrie	228	6%
Markthandel	7	0%
Overige bedrijven	136	4%
Totaal	3.611	100%

Bron: SVO 2009

Het grootste deel van de actieve leerbedrijven van SVO zijn de winkels zoals de slagerijen, visspeciaalzaken en poeliers. Supermarkten vormen ook een substantieel deel van het bestand. De industrie en de overige bedrijven (uitzendbedrijven en dergelijke) vormen een kleiner deel van het bestand van actieve leerbedrijven.

6.2 De beroepspraktijkvormingsplaatsen

Het huidige aantal BPV- plaatsen

Op 15 oktober 2009 zijn er ruim 2.552 bezette BPV- plaatsen.

Beschikbare BPV- plaatsen in het komende schooljaar Op dit moment zijn 1.005 van de circa 3.600 erkende leerbedrijven actief. Het is mogelijk het aantal actieve leerbedrijven te verhogen door actieve werving. Een groei is te constateren in bedrijfsgroepen en in- company groepen. De BPV- problematiek is niet groot. Naar verwachting zullen alle kandidaat-leerlingen een BPV- plaats kunnen vinden.

7 Arbeidsmarktperspectief gediplomeerde schoolverlaters (MBO)

7.1 Arbeidsmarktperspectief deskundigen

Slagerijen

Alle deskundigen verwachten dat er voor gediplomeerde leerlingen voldoende banen beschikbaar zijn bij slagerijen.

Vleesindustrie

De helft van de deskundigen verwacht dat er voldoende banen zullen zijn voor leerlingen die de opleiding hebben afgerond (KNS, Covebo, CBS, Dumeco, Vereniging van Keurslagers). Eén deskundige geeft aan dat er op zich voldoende banen zijn, maar dat gediplomeerde leerlingen om die banen zullen moeten concurreren met flexibele arbeidskrachten (COV). De overige deskundigen kunnen op deze vraag geen gefundeerd antwoord geven.

Visdetailhandel

De deskundigen verwachten dat er ruim voldoende werkgelegenheid is voor gediplomeerde visspecialisten.

Visverwerkende industrie

De deskundigen geven aan dat er voldoende banen beschikbaar zijn. Vooral voor de productie vakkrachten is er voldoende werk.

Supermarkten

De deskundigen uit de supermarktbranche verwachten dat er voldoende banen zullen zijn voor gediplomeerde leerlingen.

Poeliers

Gediplomeerde deelnemers uit de opleidingen van SVO zullen volgens de deskundigen voldoende banen kunnen vinden in deze branche.

Pluimvee verwerkende industrie

De deskundigen verwachten dat voor mensen die met een diploma uit de SVO- opleidingen komen voldoende banen beschikbaar zullen zijn in de komende jaren. Eén deskundige (Nepluvi) geeft aan, dat dit ook samen hangt met de ontwikkeling van de vacaturemarkt (als er vacatures zijn, wil men bij voorkeur een vakopgeleide arbeidskracht).

Gemaksvoedingsindustrie

Door automatisering stijgt de vraag naar voedingsoperators snel. Dus voor een gediplomeerde leerling zal er in de gemaksvoedingsindustrie volgens de deskundigen normaal gesproken een baan te vinden zijn.

7.2 Arbeidsmarktperspectief adviseurs praktijkopleiding SVO

SVO heeft een onderzoek uitgevoerd onder de eigen adviseurs praktijkopleiding. De adviseurs praktijkopleiding hebben hun verwachtingen over de beschikbaarheid van arbeidsplaatsen voor gediplomeerde leerlingen aangegeven voor het schooljaar 2009/2010.

- + betekent: Het aantal beschikbare arbeidsplaatsen zal groter zijn dan het aantal gediplomeerde leerlingen dat een arbeidsplaats zoekt.
- = betekent: Evenwicht. Het aantal beschikbare arbeidsplaatsen zal ongeveer gelijk zijn aan het aantal leerlingen dat een arbeidsplaats zoekt.
- betekent: Het aantal beschikbare arbeidsplaatsen zal kleiner zijn dan het aantal leerlingen dat een arbeidsplaats zoekt.

? betekent: Er is onvoldoende informatie beschikbaar om een gefundeerde uitspraak te kunnen doen.

Op de volgende pagina staat het overzicht van de verwachtingen rond de beschikbaarheid van arbeidsplaatsen per kwalificatie. Daarna volgt het overzicht van verwachtingen over de beschikbaarheid van arbeidsplaatsen per branche.

Crebonummer*	Naam opleiding	Niveau	Perspectief beschikbaarheid arbeidsplaatsen (+ / = / - / ?)						
			NL	CWI-district					
				1 Oost	2 Zuid-Oost	3 Zuid-West	4 Midden-West	5 Noord-West	6 Noord
Versdetailhandel									
91650	Medewerker versdetailhandel	2		+	=	=	+	=	+
91630	Vakbekwaam medewerker versdetailhandel	3		+	=	=	=	=	+
94740	Chef versdetailhandel	3		=	=	=	=	=	=
94750	Ondernemer versdetailhandel	4		=	=	=	=	=	=
Versindustrie									
93760	Assistent medewerker voedsel en leefomgeving	1		+	=	=	=	=	=
93700	Productiemedewerker versindustrie	2		+	=	=	=	+	=
90254	Logistiek medewerker versindustrie	2		+	=	+	=	+	=
90313	Voedingsoperator versindustrie	2		+	=	=	=	+	=
94730	Productievakkracht versindustrie	3		=	=	=	=	=	+
90014	Allround voedingsoperator versindustrie	3		=	=	=	=	=	+
94760	Meewerkend voorman versindustrie	3		=	=	+	=	=	+
94770	Productieleider versindustrie	4		=	=	+	=	=	=

Bron: SVO 2009

Perspectief beschikbaarheid arbeidsplaatsen (+ / = / - / ?)							
	NL	CWI-district					
		1 Oost	2 Zuid-Oost	3 Zuid-West	4 Midden-West	5 Noord-West	6 Noord
Bedrijfstak							
Vis-, Vlees- en vleeswarenindustrie							
	Vlees-, en vleeswaren	=	=	=	=	=	=
	Groentesnijbedrijven	?	?	+	=	=	=
	Gemaksvoeding	=	=	+	=	=	=
	Wild en gevogelte/wildverwerking	=	=	=	=	+	=
	Visverwerkende industrie	=	=	+	=	=	=
Detailhandel							
	Supermarkten	=	=	=	=	=	=
	Ambachtelijke slagerijen/Grootslagers	+	=	=	=	=	=
	Groentespeciaalzaken	=	=	?	?	-	=
	Poellers	=	=	=	?	-	=
	Groothandels	=	=	=	?	=	=
	Visspeciaalzaak	=	=	=	=	=	=

Bron: SVO 2009

7.3 Arbeidsmarktperspectief per kwalificatie

De kwalificaties op niveau 1

Voor Assistent medewerker voedsel en leefomgeving (crebonr. 93760), verwachten zowel de adviseurs praktijkopleiding, dat gediplomeerde deelnemers uit deze opleidingen voldoende arbeidsplaatsen kunnen vinden. In alle regio's zijn voldoende of ruim voldoende arbeidsplaatsen beschikbaar.

De kwalificaties op niveau 2

Ook voor de kwalificaties op niveau 2 wijzen alle bronnen op een voldoende of meer dan voldoende aanbod van arbeidsplaatsen voor gediplomeerde deelnemers. Het gaat om de kwalificaties Productiemedewerker versindustrie (crebonr. 93700), Voedingsoperator versindustrie (crebonr. 90313), Logistiek medewerker versindustrie (crebonr. 90254) en Medewerker versdetailhandel (crebonr. 91650).

De kwalificaties op niveau 3

Voor gediplomeerde deelnemers in de kwalificaties op niveau 3 zullen naar verwachting in alle regio's voldoende of ruim voldoende arbeidsplaatsen beschikbaar zijn. Het gaat om Productievakkracht versindustrie (crebonr. 94730), Allround voedingsoperator versindustrie (crebonr. 90014), Meewerkend voorman (crebonr. 94760), Vakbekwaam medewerker versdetailhandel (crebonr. 91630), Chef versdetailhandel (crebonr. 94740),.

De kwalificaties op niveau 4

Voor de kwalificaties op niveau 4 worden voldoende of meer dan voldoende arbeidsplaatsen verwacht, voor gediplomeerde leerlingen. Het gaat om de opleidingen Ondernemer versdetailhandel (crebonr. 94750) en Productieleider versindustrie (crebonr. 94770).

7.4 Arbeidsmarktperspectief per branche

In alle branches is over het algemeen een voldoende of ruim voldoende aanbod van arbeidsplaatsen te verwachten. De adviseurs praktijkopleiding verwachten in een aantal gevallen tekortsituaties. Bij de agf- detailhandel en de poeliers in regio Noord- West kunnen lokaal tekorten ontstaan. In een aantal regio's is het perspectief voor de adviseurs praktijkopleiding niet duidelijk. De verwachtingen voor de groenteverwerkende industrie en de agf- detailhandel is in meerdere regio's onduidelijk, dit komt waarschijnlijk doordat deze versbranches nog betrekkelijk nieuw voor SVO zijn.

8 Perspectief beroepspraktijkvormingsplaatsen voor deelnemers

8.1 Perspectief BPV actieve leerbedrijven van SVO

Het aantal erkende leerbedrijven is het afgelopen jaar iets toegenomen (van 3.416 naar 3.615). Op dit moment heeft 29% van de erkende leerbedrijven ook daadwerkelijk leerlingen in huis. Dit is een afname van 7% ten opzichte van het schooljaar ervoor. De markt van leerbedrijven behoeft aandacht om de groei van het aantal BPV- plaatsen door te zetten, die nodig is voor de groei van het aantal deelnemers.

8.2 Perspectief BPV adviseurs praktijkopleiding SVO

De adviseurs praktijkopleiding van SVO hebben hun verwachtingen over de beschikbaarheid van BPV- plaatsen aangegeven. De resultaten van dit onderzoek zijn weergegeven in de onderstaande schema's.

- + betekent: Het aantal beschikbare BPV- plaatsen zal groter zijn dan het aantal leerlingen dat een BPV- plaats zoekt.
- = betekent: Evenwicht. Het aantal beschikbare BPV- plaatsen zal ongeveer gelijk zijn aan het aantal leerlingen dat zo'n BPV- plaats zoekt.
- betekent: Het aantal beschikbare BPV- plaatsen zal kleiner zijn dan het aantal leerlingen dat een BPV- plaats zoekt.
- ? betekent: Er is onvoldoende informatie beschikbaar om een gefundeerde uitspraak te kunnen doen.

Hierna zijn de verwachtingen van de adviseurs praktijkopleiding weergegeven ten aanzien van de beschikbaarheid van BPV- plaatsen voor elke kwalificatie. Daarna volgt een overzicht van de verwachtingen per branche.

Crebonummer*	Naam opleiding	Niveau	Perspectief beschikbaarheid bpv-plaatsen + / = / - / ?						
			NL	CWI-district					
				1 Oost	2 Zuid-Oost	3 Zuid-West	4 Midden-West	5 Noord-West	6 Noord
Versdetailhandel									
91650	Medewerker versdetailhandel	2		+	+	=	+	=	+
91630	Vakbekwaam medewerker versdetailhandel	3		+	+	=	=	=	+
94740	Chef versdetailhandel	3		=	=	=	=	=	=
94750	Ondernemer versdetailhandel	4		=	=	=	=	=	=
Versindustrie									
93760	Assistent medewerker voedsel en leefomgeving	1		+	=	=	=	=	=
93700	Productiemedewerker versindustrie	2		+	=	=	=	+	=
90254	Logistiek medewerker versindustrie	2		+	=	+	=	+	=
90313	Voedingsoperator versindustrie	2		+	=	=	=	+	=
94730	Productievakkracht versindustrie	3		=	=	=	=	=	+
90014	Allround voedingsoperator versindustrie	3		=	=	=	=	=	+
94760	Meewerkend voorman versindustrie	3		=	=	=	=	=	+
94770	Productieleider versindustrie	4		=	=	=	=	=	+

Bron: SVO 2009

Bedrijfstak	NL	Perspectief beschikbaarheid bpv-plaatsen (+ / = / - / ?)					
		CWI-district					
		1 Oost	2 Zuid-Oost	3 Zuid-West	4 Midden-West	5 Noord-West	6 Noord
Vis-, Vlees- en vleeswarenindustrie							
	Vlees-, en vleeswaren	=	=	=	=	=	=
	Groentesnijbedrijven	?	?	+	=	=	=
	Gemaksvoeding	=	=	=	=	=	=
	Wild en gevogelte/wildverwerking	=	=	=	=	+	=
	Visverwerkende Industrie	=	=	+	=	=	=
Detailhandel							
	Supermarkten	=	+	+	=	=	+
	Ambachtelijke slagerijen/Grootslagers	+	=	=	=	=	=
	Groentespeciaalzaken	=	?	=	?	=	=
	Poeliers	=	=	=	?	=	=
	Groothandels	=	=	=	?	=	=
	Visspeciaalzaak	=	=	+	=	=	=

Bron: SVO 2009

8.3 Perspectief BPV per kwalificatie

De kwalificaties op niveau 1

Voor Assistent medewerker voedsel en leefomgeving (crebonr. 93760), worden over het algemeen ruim voldoende BPV- plaatsen verwacht. De opleiding wordt vooral gegeven in combinatie met NT2. Vooral de medewerkers uit de Oost-Europese landen maken gebruik van deze opleidingsmogelijkheid.

De kwalificaties op niveau 2

De verwachting voor de kwalificaties op niveau 2 is eveneens gunstig. In alle regio's zal het aanbod van BPV- plaatsen naar verwachting ruim voldoende zijn. Het gaat om de kwalificaties Productiemedewerker versindustrie (crebonr. 93700), Medewerker versdetailhandel (crebonr. 91650), Productiemedewerker versindustrie (crebonr. 93700), Voedingsoperator versindustrie (crebonr. 90313), Logistiek medewerker versindustrie (crebonr. 90254).

De kwalificaties op niveau 3

Voor de kwalificaties op niveau 3 verwachten de geraadpleegde deskundigen en adviseurs praktijkopleiding een voldoende of meer dan voldoende aanbod van BPV- plaatsen. Het gaat om Productievakkracht versindustrie (crebonr. 93730), Allround voedingsoperator (crebonr. 94730), Meewerkend voorman versindustrie (crebonr. 94760), Vakbekwaam medewerker versdetailhandel (crebonr. 91630) en Chef versdetailhandel (crebonr. 94740).

De kwalificaties op niveau 4

Voor de kwalificaties op niveau 4 is het aanbod van BPV- plaatsen eveneens voldoende, maar iets minder ruim dan voor de opleidingen op niveau 3. In de meeste regio's verwachten de adviseurs praktijkopleiding voldoende BPV- plaatsen (evenwicht tussen vraag en aanbod). In de regio Noordwest en Zuidwest wordt een ruim voldoende aanbod verwacht. Het gaat om de opleidingen Ondernemer versdetailhandel (crebonr. 94750), Productieleider versindustrie (crebonr. 94770).

8.4 Perspectief BPV per branche

In de industriële bedrijfstakken verwachten de deskundigen over het algemeen een voldoende of ruim voldoende aanbod van BPV- plaatsen. Hierbij moet worden opgemerkt, dat in de regio's Oost en Zuid- Oost voor de adviseurs praktijkopleiding niet duidelijk is hoe het aanbod is van BPV- plaatsen in de groenteverwerkende industrie. Binnen de detailhandel is de verwachting dat er ook voldoende aanbod is. De regio's laten allemaal ongeveer eenzelfde beeld zien.

8.5 Perspectief BPV volgens SVO

Op basis van de verwachte ontwikkeling van de deelnemersaantallen per kwalificatie en de hoeveelheid beschikbare BPV- plaatsen, lijkt het huidige aantal actieve leerbedrijven voldoende om in de behoefte van nieuwe leerlingen aan BPV- plaatsen te voorzien. Het aantal actieve leerbedrijven is ongeveer gelijk gebleven, maar het aantal erkende leerbedrijven toegenomen, in verhouding zijn er minder leerbedrijven actief dan voorgaand jaar. Om het aantal leerlingen in de slagerijen constant te houden moeten ook niet actieve leerbedrijven leerlingen gaan opleiden. SVO gaat hier extra aandacht aan besteden.

De leerbedrijven industrie zijn actief maar de verhouding tussen de opleidingen met NT2 en de opleidingen op de hogere niveaus is scheefgetrokken. Deze leerbedrijven moeten ook weer actief leerlingen begeleiden op niveau 2 en 3.

De deskundigen uit de branche zijn zeer tevreden over de SVO- opleidingen. De inspanning die in de afgelopen jaren zijn gepleegd, om de contacten met de leerbedrijven te intensiveren, wordt gewaardeerd. Toch is er nog werk aan de winkel. Diverse tevredenheids onderzoeken zoals, leerling tevredenheidonderzoek 2009, klanttevredenheid onderzoek 2009, onderzoek BPV Algemene Rekenkamer uit 2007 geven aan dat ten aanzien van de uitvoering van de BPV door alle betrokken partijen de nodige knelpunten worden ervaren. In het Masterplan BPV (SVO 2009) geschreven door het Kenniscentrum

wordt specifiek ingezoomd op de verwachtingen van betrokken partijen met betrekking tot de uitvoering van de BPV. SVO wil middels dit BPV verbeterplan de kwaliteit van de uitvoering van de BPV verbeteren en borgen.

Om de kwaliteit van de uitvoering van de BPV te verbeteren en te borgen zijn alle afspraken en verbeterpunten rondom de BPV en allen die hierbij een rol hebben, vastgelegd. Bij de implementatie (vanaf 2010) worden (nieuwe) procedures met betrekking tot de BPV geborgd in het kwaliteitssysteem van SVO.

In dit BPV verbeterplan vind je verbetervoorstellen met betrekking tot:

- de kwaliteit van het leerbedrijf en de praktijkopleider;
- de kwaliteit van de begeleiding van deelnemer;
- de kwaliteit van de begeleiding van het leerbedrijf en de praktijkopleider;
- de kwaliteit van de interactie tussen school (docent en mentor), leerbedrijf (praktijkopleider en contactpersoon), deelnemer en adviseur.

De verbetervoorstellen zijn zeer concreet beschreven. Wij zijn ervan overtuigd dat de invoering van deze maatregelen direct invloed hebben op de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming en de tevredenheid van leerling en praktijkopleider. In 2010 en 2011 wordt de effectiviteit door de SVO-organisatie nauwlettend gevolgd door het uitvoeren van uitgebreide leerlingen- en klanttevredenheidsonderzoeken.

Bijlage 1. Bronvermelding

Gebruikte bronnen:

- LISA 2008.
- Arbeidsmarktgegevens slagerijen, poeliersbedrijven, agf, supermarkten en viswinkels (HBD 2009).
- Beroepscompetentieprofielen (SVO 2009).
- Project Sectoranalyses 2008, (Productschappen Vee, Vlees en Eieren 2008).
- Vakkundig naar 2010 (HBA 2005).
- Sociaaleconomische indicatoren van de Nederlandse vissector (Productschap Vis, september 2007).
- De Nederlandse visverwerkende industrie en visgroothandel (Productschap Vis, december 2006).
- Structuuronderzoek slaggers (HBD KNS 28 mei 2008).
- C.A.O. Slagersbedrijf 2007-2009.
- Onderzoek revisie opleidingshuis Slagerij (SVO 2008).
- Cijfers & trends, 80 branches in beeld (Rabobank 2009).
- Arbeidsmarktonderzoek (KNS november 2007).
- Bedrijfsbezoeken visdetailisten – mei 2007.
- CAO voor de visdetailhandel 2009.
- CAO – detailhandel in aardappelen, groenten en fruit (2006 – 2008).
- Branche informatie AGF ING bedrijven en instellingen.
- CAO poeliersbedrijf 2008.
- Branche informatie poeliers (HBD 2006).

Geraadpleegde deskundigen uit de branche:

- KNS (slaggers).
- opleidingsfonds CKO.
- COV (organisatie voor de Nederlandse Vleesindustrie).
- COVEBO (vleesverwerkende industrie).
- T. Boer en Zn. (kalfsvleesverwerkende onderneming).
- Slagerijen Kaldenberg (slagerij).
- CBL (brancheorganisatie supermarkten).
- Pingo Poultry Ingred. (kippenlachterij).
- CBS (slachterijen).
- Dumeco (vleesindustrie, van boer tot winkel, rundvlees, varkensvlees).
- PVE (vee, vlees en eieren, vooral de industrie).
- Nepluvi (pluimveeverwerkende industrie).
- Actor (vleesindustrie, detailhandel).
- NBPW (poeliers, slachterijen, in- en exportbedrijven, van producent tot detailist).
- Vereniging van keurslaggers (slaggers).