

**Vergrijzing en inzetbaarheid van personeel  
in de ogen van agrarisch ondernemers**





Mr. Anneloes Scholing & Dr. Harm van Lieshout

Lectoraat Flexicurity  
Kenniscentrum Arbeid  
Hanzehogeschool Groningen

In opdracht van:



Groningen

februari 2012



# Inhoud

Samenvatting.....	1
<b>1. Inleiding.....</b>	<b>5</b>
1.1 Aanleiding .....	5
1.2 Onderzoeksvragen.....	6
1.3 Onderzoeksopzet.....	6
1.4 Opzet van het rapport .....	6
<b>2. Resultaten .....</b>	<b>9</b>
2.1 Algemene vragen .....	9
<b>2.1.1 Type bedrijf</b>	<b>9</b>
<b>2.1.2 Aantal werkzame personen</b>	<b>10</b>
<b>2.1.3 Leeftijd ondernemer</b>	<b>11</b>
<b>2.1.4 Aantal 50-jarigen en ouder</b>	<b>12</b>
2.2 Perceptie belastbaarheid, leeftijd, verzuimkans en productiviteit .....	13
<b>2.2.1 Belastendheid werk</b>	<b>13</b>
<b>2.2.2 Arbeidstijd verloren aan ziekte</b>	<b>15</b>
<b>2.2.3 Verzuimkans medewerkers</b>	<b>16</b>
<b>2.2.4 Mate van productiviteit</b>	<b>16</b>
2.3 Uitstroom en redenen van uitstroom.....	17
<b>2.3.1 Aantal mensen gestopt</b>	<b>17</b>
<b>2.3.2 Reden van stoppen</b>	<b>19</b>
2.4 Maatregelen nu en in de toekomst.....	20
<b>2.4.1 Voorlichting en instructie over arbeidsomstandigheden</b>	<b>20</b>
<b>2.4.2 Verandering/verlichting werkzaamheden door inzet van nieuwe hulpmiddelen</b>	<b>21</b>
<b>2.4.3 Training en scholing</b>	<b>21</b>
<b>2.4.4 Aanpassen werktijden</b>	<b>21</b>
<b>2.4.5 Andere organisatie van arbeid door splitsing of roulatie van taken</b>	<b>22</b>
<b>2.4.6 De verschillende beleidsopties vergeleken</b>	<b>22</b>
<b>2.4.7 De beleidsopties vergeleken per deelsector</b>	<b>23</b>
2.5 Correlaties.....	25
<b>2.5.1 Samenhang tussen de leeftijd van de ondernemer en zijn percepties en voornemens</b>	<b>25</b>
<b>2.5.2 Samenhang tussen het aantal werkzame personen in het bedrijf en de perceptie en voornemens van de ondernemer</b>	<b>26</b>
<b>2.5.3 Samenhang tussen de perceptie van de belastendheid van het werk en andere percepties en voornemens van de ondernemer</b>	<b>26</b>
<b>3. Conclusies en aanbevelingen.....</b>	<b>29</b>
<b>Bijlagen.....</b>	<b>31</b>
<b>Vragenlijst.....</b>	<b>33</b>



## Samenvatting

In opdracht van Stigas heeft het lectoraat Flexicurity van het Kenniscentrum Arbeid van de Hanzehogeschool Groningen onderzoek gedaan naar het bewustzijn van ondernemers in de groene en agrarische sector van vergrijzing en de relatie met inzetbaarheid van medewerkers. Uitgangspunt daarbij waren de volgende onderzoeksvragen:

1. Is de ondernemer in de agrarische en groene sector zich bewust dat de inzetbaarheid van oudere werknemers afneemt en de kans op uitval toeneemt?
2. Welke maatregelen treft de ondernemer of is hij van plan te gaan treffen om de afname van de inzetbaarheid of uitval te voorkomen of te beperken?

Er is een digitale enquête gehouden onder het relatiebestand van Stigas. In totaal zijn 1.200 bedrijven en organisaties benaderd. De respons bedroeg 305 ingevulde vragenlijsten, 25,4% van de aangeschreven groep. Deze groep mag niet representatief voor de agrarische sector als geheel worden geacht.

Een relatief groot aantal van de respondenten (ruim 30%) heeft een bedrijf in de glastuinbouw, gevolgd door de sectoren open teelten, hoveniers en groenvoorziening en mechanisch loonwerk. De meeste respondenten hebben een bedrijf met een omvang van 10 tot 49 medewerkers (40%), gevolgd door 4 tot 10 medewerkers (33%).

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 47 jaar, dat valt in de leeftijdscategorie 45-55 jarigen die ook op landelijk niveau het grootst is voor bedrijfshoofden in de landbouw.

Een meerderheid (60%) van de ondervraagde ondernemers schat de werkzaamheden in het bedrijf in als gemiddeld belastend. Per deelsector bezien schatten ondernemers in de sectoren open teelten, mechanisch loonwerk en hoveniers en groenvoorziening hun werk als gemiddeld wat belastender in dan voor de hele agrarische sector het geval is. Vooral een aanzienlijk aantal hoveniers en groenvoorzieners en in mindere mate ondernemers in de open teelt beoordelen het werk in hun bedrijf als bovengemiddeld tot heel zwaar. Daarentegen schatten ondernemers in de glastuinbouw het werk juist minder belastend in. Geen enkele ondernemer in de dierhouderij vindt het werk op het bedrijf minder dan gemiddeld belastend, maar beoordelen het werk ook niet vaker zwaarder dan gemiddeld belastend dan in de hele agrarische sector. Het gemiddelde percentage arbeidstijd dat zij in de afgelopen 12 maanden verloren zijn aan ziekteverzuim van hun mensen is 3,28% en verhoudt zich redelijk tot het werkelijke ziekteverzuimpercentage voor de groene en agrarische sector (3,1% verzuim in het eerste jaar in 2010). De ondervraagde ondernemers schatten de kans op ziekteverzuim van oudere medewerkers groter in dan van jongere werknemers. In vergelijking met de werkelijke verzuimcijfers overschatten zij echter de kans op verzuim, en in het bijzonder hoeveel groter de kans op verzuim is bij een oudere medewerker dan bij een jongere medewerker.

Een meerderheid van de ondervraagde ondernemers schat (ongeacht hun leeftijd) de productiviteit van een oudere medewerker lager in dan van een jongere medewerker.

Van de medewerkers die gestopt zijn met werken bij de ondervraagde bedrijven, is de meerderheid vertrokken wegens ontslag of het niet verlengen van het contract door de werkgever of door eigen opzegging. Ontslag of niet verlengen contract is in een meerderheid van de gevallen de reden voor vertrek in de sectoren dierhouderij en hoveniers en groenvoorziening. Voor alle sectoren bezien komt (pre)pensionering beperkt voor en is arbeidsongeschiktheid nog minder vaak de reden voor vertrek. Uitzonderingen hierop zijn de sectoren mechanisch loonwerk waar een derde vertrekt wegens (pre)pensionering en de glastuinbouw waar bijna 20% om die reden vertrekt. Een meerderheid van de ondernemers treft nu of in de toekomst op enigerlei wijze maatregelen om mogelijk negatieve gevolgen van vergrijzing te voorkomen. De meest populaire maatregel die men nu toepast, is aanpassing of verlichting van werkzaamheden door de inzet van nieuwe hulpmiddelen. Minst populaire maatregel nu is de inzet van training en scholing. In de toekomst blijft aanpassing van de werkzaamheden de meest populaire maatregel voor de ondervraagde ondernemers, maar zien we daarnaast een sterke groei in de mate waarin zij training en scholing willen gaan aanbieden.

Uit analyse van de gegevens blijkt er tussen sommige percepties en voornemens van de ondervraagde ondernemer en bepaalde factoren een statistisch significant verband<sup>1</sup> te bestaan. Zo schat de ondernemer naarmate hij ouder is de zwaarte van het werk in zijn bedrijf lichter in. Hoe meer werkzame personen de ondernemer in zijn bedrijf heeft, hoe lager hij de kans op verzuim van medewerkers (zowel jongere als oudere) inschat. Hoe zwaarder de ondernemer het werk in zijn bedrijf inschat, des te hoger hij de kans op verzuim acht, en des te lager hij de mate van productiviteit van een oudere werknemer inschat.

Herleiden we de onderzoeksuitkomsten naar de twee onderzoeksvragen, dan levert dat de volgende antwoorden op:

1. Is de ondernemer in de agrarische en groene sector zich bewust dat de inzetbaarheid van oudere werknemers afneemt en de kans op uitval toeneemt?

Op de eerste plaats zijn ondernemers zich ervan bewust dat het werk op hun bedrijf gemiddeld (60%) of meer dan gemiddeld tot zwaar belastend is (30%). Ten tweede blijkt dat naarmate ondernemers het werk zwaarder inschatten, ze ook de kans op verzuim (van zowel jonge als oudere medewerkers) groter achten, en een lagere productiviteit van oudere medewerkers verwachten. Deze verbanden zijn erg zwak, maar wel statistisch significant. Ten derde blijkt dat de ondernemers licht overschatten hoe veel groter de verzuimkans van een oudere medewerker ten opzichte van een jongere medewerker is. In werkelijkheid is de verzuimkans van de categorie 55+ 'maar' een factor 1,46 hoger dan die van 35-46 jarigen – en niet een factor 1,71 maal zo groot, zoals de respondenten schatten.

Het lijkt derhalve voor de meeste agrarische ondernemers niet nodig ze te wijzen op het feit dat oudere medewerkers mogelijk wat vaker verzuimen. Als Stigas beelden van ondernemers beter zou willen laten aansluiten bij de werkelijkheid, dan zou het ondernemers juist moeten informeren dat ouderen weliswaar *wat* vaker ziek zijn dan

---

<sup>1</sup> De term verband duidt hier op het bestaan van samenhang en niet dat er sprake is van een oorzakelijk verband.



jongeren, maar *niet* zo veel vaker als menig agrarisch ondernemer denkt. Het extra verzuimrisico van oudere werknemers is minder groot dan dan de gemiddelde agrarisch ondernemer denkt. Stigas zou kunnen overwegen in de voorlichting duidelijk te maken dat ondernemers huiveriger dan nodig zijn om oudere werknemers aan te nemen.

2. Welke maatregelen treft de ondernemer of is hij van plan te gaan treffen om de afname van de inzetbaarheid of uitval te voorkomen of te beperken?

Het merendeel van de ondervraagde ondernemers treft in ieder geval maatregelen, en doet dat meestal in gemiddelde mate of ietsje minder dan gemiddelde mate. Naar de toekomst toe is men van plan iets meer te gaan doen. Dat geldt het meest voor de beleidsoptie 'training en scholing'; en ook 'aanpassing van werktijden' wordt voor de toekomst meer verwacht. De andere drie beleidsopties (voorlichting en instructie over arbeidsomstandigheden, verandering of verlichting van werkzaamheden door inzet van nieuwe hulpmiddelen, en andere organisatie van arbeid) veranderen in de toekomst nauwelijks in de mate waarin ze worden toegepast. De bereidheid tot meer training en scholing, en aanpassing van arbeidstijden, biedt kansrijke aangrijpingspunten voor sectoraal beleid.

Misschien wel de meest opvallende uitkomst is echter, dat we *geen* statistisch significant verband vonden tussen de inschatting van de zwaarte van het werk, en de mate waarin maatregelen worden genomen om werkzaamheden te veranderen of te verlichten door inzet van nieuwe hulpmiddelen en om de arbeid anders te organiseren door splitsing of roulatie van taken. We zagen dat naarmate de ondernemers het werk zwaarder inschatten, ze ook de kans op verzuim hoger inschatten, en de productiviteit van een oudere relatief lager. Men ziet het mogelijke probleem dus wel, maar dit besef vertaalt zich dus klaarblijkelijk (nog) niet in extra arbeidsorganisatorische maatregelen. Nader onderzoek naar hoe men dan wel het gebruik van arbeidsorganisatorische (en andere) beleidsopties kan vergroten, lijkt wenselijk.



# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Sinds haar oprichting in 1986 adviseert Stigas werkgevers en werknemers in de agrarische en groene sectoren over gezond en veilig werken. Daarnaast ondersteunt Stigas bij het onder controle krijgen en terugdringen van verzuim en het plannen van de re-integratie.

In 2011 bestond Stigas vijftienvier jaar en vierde dat met een congres op 29 september. Een gelegenheid waarbij is teruggeblikt, maar vooral ook vooruit gekeken naar de toekomst. Een belangrijke ontwikkeling is de vergrijzing en ontgroening. Meer ouderen zullen de sector verlaten dan dat jongeren zullen instromen. De groene en agrarische sectoren kennen toch al minder instroom door onder andere het imago van hard en zwaar werken. Voor de praktijk betekent vergrijzing een toename van een verhoogde gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand. De vraag is of de ondernemer zich hiervan bewust is en zich realiseert dat de oudere medewerker mogelijk niet alle werkzaamheden kan blijven doen, dan wel niet in dezelfde mate. En wanneer de ondernemer zich dat realiseert, onderneemt hij dan ook actie om mogelijke problemen voor te zijn?

Als adviseur van ondernemers en werknemers op branche- en sectoraal niveau vindt Stigas de toenemende vergrijzing een belangrijk aandachtspunt voor advies- en beleidsvorming. Niet alleen is het belangrijk dat de ondernemer zich van de problematiek bewust wordt, maar ook dat hij vervolgens daarop anticipeert. Alvorens te kunnen komen tot advies- en beleidsvorming, wil Stigas meer zicht krijgen op de problematiek. Als eerste stap wil Stigas een indruk krijgen in hoeverre de ondernemers die zij in de praktijk adviseert, zich bewust zijn van de mogelijk negatieve gevolgen van vergrijzing en in hoeverre zij hierop anticiperen. Hiertoe heeft Stigas het Lectoraat Flexicurity van het Kenniscentrum Arbeid van de Hanzehogeschool Groningen gevraagd een onderzoek uit te voeren onder het relatiebestand van Stigas.

De vraag van Stigas is opgepakt vanuit het toegepaste onderzoeksprogramma 'Capaciteitsmanagement in het agrarisch MKB-bedrijf' dat het Lectoraat Flexicurity van het Kenniscentrum Arbeid van de Hanzehogeschool Groningen sinds maart 2010 samen met LTO Noord uitvoert. Gezamenlijk werken zij aan de ontwikkeling van een digitale routeplanner arbeid voor de agrarische sector, waarin de ondernemer snel en eenvoudig kennis kan vinden die hem kan helpen om een vraagstuk wat betreft de inzet van arbeidscapaciteit op te lossen. Via bedrijfsbezoeken, interviews en bijeenkomsten is inzicht verkregen in de kennislacunes van de agrarische ondernemers en zijn praktijkervaringen en best practices in kaart gebracht. Daarnaast vindt op diverse deelthema's verdiepend onderzoek plaats. Het onderzoeksprogramma wordt medegefinancierd door subsidie uit de regeling RAAK-MKB, dat uitgevoerd wordt door de Stichting Innovatie Alliantie (SIA).

## 1.2 Onderzoeksvragen

Doel van dit onderzoek is in kaart te brengen in hoeverre de ondernemer zich bewust is van de gevolgen die de vergrijzing kan hebben voor de inzetbaarheid van zijn personeel, en al maatregelen treft of van plan is te gaan treffen om mogelijke negatieve gevolgen te voorkomen. Het onderzoek beperkt zich tot de ondernemers uit het relatiebestand van Stigas.

De onderzoeksvragen zijn:

1. Is de ondernemer in de agrarische en groene sector zich bewust dat de inzetbaarheid van oudere werknemers afneemt en de kans op uitval toeneemt?
2. Welke maatregelen treft de ondernemer of is hij van plan te gaan treffen om de afname van de inzetbaarheid of uitval te voorkomen of te beperken?

## 1.3 Onderzoeksopzet

De gegevensverzameling voor dit onderzoek heeft plaatsgevonden door middel van een digitale enquête onder een belangrijk deel van het relatiebestand van Stigas.

Geselecteerd zijn die bedrijven en organisaties waarvan Stigas over het emailadres beschikte. In totaal waren dat 1.200 bedrijven en organisaties. De respons bedroeg 305 ingevulde vragenlijsten, in totaal 25,4% van de aangeschreven groep. Mede gezien de vakantieperiode waarin het onderzoek is uitgevoerd, moet dit als een goede respons worden gezien.

Gezien de wijze van selectie zijn de uitkomsten van dit onderzoek niet automatisch als representatief te beschouwen voor de hele agrarische sector. Ten eerste staat niet elke agrarisch ondernemer in het bestand van Stigas, en ten tweede heeft Stigas niet van elk bij haar bekend bedrijf een emailadres. Het criterium of Stigas over het emailadres beschikte, kan ertoe geleid hebben dat er verhoudingsgewijs meer grotere bedrijven in het onderzoek zijn betrokken. De bedrijven waarvan Stigas het emailadres heeft, zijn vooral de bedrijven die het afgelopen jaar een Risico-inventarisatie en –evaluatie (RIE) hebben laten uitvoeren, en dat zijn vaak gemiddeld wat grotere bedrijven, en uit sommige branches meer dan uit andere. Zowel naar branche (type bedrijf) als qua bedrijfsomvang is de respons dus niet per sé representatief voor de hele agrarische sector.

## 1.4 Opzet van het rapport

Hoofdstuk 2 bevat de resultaten van het onderzoek. 2.1 beschrijft de ondernemingen, ondernemers en de er werkzame personen. 2.2 bespreekt de perceptie van de ondernemer van de belastendheid van het werk, arbeidstijd verloren aan ziekte, en de relatie tussen leeftijd en verzuimkans, en leeftijd en arbeidsproductiviteit. 2.3 bespreekt de recente uitstroom van personen, en de redenen van uitstroom. 2.4 bespreekt diverse maatregelen die ondernemers kunnen treffen om de verzuimkans te verkleinen, en in

hoeverre zij die opties nu al en/of in de toekomst (meer) willen gaan gebruiken. In 2.5 worden enkele mogelijke correlaties onderzocht. Hoofdstuk 3 bevat de conclusies en op basis daarvan een aantal aanbevelingen voor beleid. In de bijlage is de vragenlijst opgenomen.



## 2. Resultaten

### 2.1 Algemene vragen

Het eerste deel van de enquête is gericht op het verkrijgen van algemene informatie over de respondenten om een beeld te krijgen van de ondernemers en bedrijven die aan het onderzoek deelnemen.

#### 2.1.1 Type bedrijf

Ten eerste is de ondernemer gevraagd naar het type bedrijf dat zijn onderneming is. Daarbij kon de respondent een keuze maken uit negen verschillende bedrijfssectoren. Hiervoor is gebruik gemaakt van de bedrijvenindeling die Stigas hanteert, en niet de Europese indelingssystematiek voor land- en tuinbouwbedrijven<sup>2</sup> die het CBS hanteert. Doel van het onderzoek is een indruk te krijgen van het bewustzijn van de ondernemers uit het werkveld van Stigas en het hanteren van haar eigen bedrijfsindeling geeft hiervan voor Stigas een duidelijker beeld. De indeling is bovendien beter herkenbaar voor de ondernemer; de door Stigas gebruikte sectorbenamingen sluiten meer aan op hun dagelijkse praktijk dan de door het CBS gehanteerde benamingen.

Van alle respondenten heeft bijna een derde een bedrijf in de glastuinbouw (32,5%). Daarna zijn de meeste respondenten afkomstig uit respectievelijk de sectoren open teelt, hoveniers en groenvoorziening en mechanisch loonwerk. Opgemerkt dient hierbij te worden dat (zoals in hoofdstuk 1 vermeld) de ondervraagde bedrijven de relaties zijn waarvan Stigas over het emailadres beschikte en waarschijnlijk omdat zij een risico-inventarisatie en –evaluatie door Stigas hebben laten uitvoeren. Hierdoor zijn bedrijven uit de sectoren glastuinbouw, hoveniers en groenvoorziening en mechanisch loonwerk waarschijnlijk oververtegenwoordigd.

---

<sup>2</sup> Sinds 2010 wordt de Standaardopbrengst (SO, voorheen NGE) gebruikt als criterium om de omvang en specialisatiegraad van agrarische bedrijven weer te geven. De definitie van de SO is afgeleid van die van de Standard Output die vanaf dat jaar in Europese statistieken wordt gebruikt.

Tabel 1 – type onderneming

	Aantal	Percentage
Open teelten	59	19,3
Dierhouderij	23	7,5
Glastuinbouw	99	32,5
Paddenstoelenteelt	6	2,0
Mechanisch loonwerk	36	11,8
Hoveniers en groenvoorziening	42	13,8
Bos en natuur	4	1,3
Zorgboerderijen	14	4,6
Overige	22	7,2
<b>Totaal</b>	<b>305</b>	<b>100,0</b>

## 2.1.2 Aantal werkzame personen

Om een beeld te krijgen van de omvang van de bedrijven, is gevraagd naar het aantal mensen dat op het bedrijf werkzaam is. Onder ‘mensen’ wordt hier verstaan alle personen die een gedeelte van de werkzaamheden in het bedrijf verrichten, dus bijvoorbeeld de ondernemer zelf, meewerkende gezins- en/of familieleden, werknemers (vast en tijdelijk), krachten die de ondernemer (tijdelijk) inhuurt, vrijwilligers, enzovoort<sup>3</sup>.

De meest voorkomende bedrijfsgrootte is 10 tot 49 medewerkers (40%), gevolgd door 4 tot 10 medewerkers (33%). Naar de definitie van de Europese Commissie laten de uitkomsten zien dat het voornamelijk micro bedrijven (minder dan 10 medewerkers) en kleine bedrijven (minder dan 50 medewerkers) betreft. De gemiddelde bedrijfsgrootte ligt tussen deze beide categorieën in, waarbij het iets dichterbij een omvang van 4 tot 10 medewerkers ligt. Vervolgens kijken we hoe dit beeld er per deelsector uit ziet. Hierbij kijken we alleen naar de sectoren open teelten, dierhouderij, glastuinbouw, mechanisch loonwerk en hoveniers en groenvoorziening. Voor de overige sectoren waren te weinig respondenten. Het valt op dat, van de bedrijven die mee deden aan het onderzoek, de bedrijven in de dierhouderij gemiddeld kleiner zijn, de respondenten uit deze sectoren hebben vaker een bedrijf met 2 tot 3 werkzame personen. In de sectoren open teelten en hoveniers en groenvoorziening is de omvang gemiddeld groter dan van de sectoren gezamenlijk; de meerderheid van deze respondenten heeft een omvang van 4 tot 10 of 10 tot 49 medewerkers. Nog grotere bedrijven zien we in de sectoren glastuinbouw en hoveniers en groenvoorziening; de meerderheid van de respondenten uit die sectoren heeft een bedrijfsomvang van 10 tot 49 medewerkers. Omdat de sectoren glastuinbouw, hoveniers en groenvoorziening, open teelten en mechanisch loonwerk waarschijnlijk

<sup>3</sup> De keuze voor deze definitie maakt vergelijking van de uitkomsten van deze enquêtevraag met cijfers van het CBS niet mogelijk omdat het CBS een andere definitie hanteert.



oververtegenwoordigd zijn onder de respons (zie 2.1.1), en deze bedrijven gemiddeld groter zijn dan in de dierhouderij, zijn grotere bedrijven mogelijk oververtegenwoordigd onder de respons.

Tabel 2 – aantal werkende mensen

	Aantal	Percentage
1	5	1,8
2 of 3	37	13
4 tot 10	94	33
10 tot 49	113	39,6
49 tot 250	33	11,6
Meer dan 250	3	1,1
<b>Totaal</b>	<b>285</b>	<b>100,0</b>

### 2.1.3 Leeftijd ondernemer

Vervolgens is de ondernemer gevraagd naar zijn leeftijd. Dit geeft ons een beeld van de mate van vergrijzing onder de ondernemers zelf en biedt de mogelijkheid om de eventuele invloed te meten van de leeftijd van de ondernemer op zijn perceptie van vergrijzing en de effecten daarvan.

De gemiddelde leeftijd van de ondernemers die de enquête hebben ingevuld is 47. De laagst genoemde leeftijd is 24 en de hoogste 71. Wanneer we per deelsector<sup>4</sup> kijken zien we geen opvallende afwijkingen van dit gemiddelde. In de dierhouderij is de gemiddelde leeftijd het hoogst met gemiddeld 48,35 jaar en in de sector mechanisch loonwerk het laagst met gemiddeld 45,31 jaar.

Landelijke cijfers van het CBS uit 2009 laten zien dat de meeste bedrijfshoofden uit de landbouw in de leeftijdscategorie 45-55 jaar vallen<sup>5</sup>. Ook in ons onderzoek is dit de grootste categorie. In totaal valt ruim een derde van de ondernemers in deze categorie, respectievelijk 18,2 procent is tussen de 45 en 50 jaar en 20,4 procent tussen de 50 en 55 jaar.

<sup>4</sup> We vergelijken alleen de sectoren open teelten, dierhouderij, glastuinbouw, mechanisch loonwerk en hoveniers en groenvoorziening. Voor de overige sectoren zijn onvoldoende respondenten.

<sup>5</sup> <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/landbouw/cijfers/incidenteel/maatwerk/2010-bedrijfshoofden-65-jaar-of-ouder-maatwerk.htm>, geraadpleegd op 23 september 2011.

Tabel 3 – leeftijd ondernemer

	Aantal	Percentage
Jonger dan 25 jaar	2	0,7
25 to 30 jaar	9	3,3
30 tot 35 jaar	22	8,0
35 tot 40 jaar	29	10,5
40 tot 45 jaar	41	14,9
45 tot 50 jaar	50	18,2
50 tot 55 jaar	56	20,4
55 tot 60 jaar	41	14,9
60 tot 65 jaar	19	6,9
65 tot 70 jaar	5	1,8
ouder dan 70	1	0,4
<b>Totaal</b>	<b>275</b>	<b>100,0</b>

#### 2.1.4 Aantal 50-jarigen en ouder

Om een indruk te krijgen van de mate van vergrijzing van de bedrijven, is gevraagd naar het percentage mensen dat op het bedrijf werkt dat 50 jaar is of ouder. Gemiddeld is op de bedrijven 22,5% van de medewerkers 50 jaar of ouder. Rondom dat gemiddelde zijn er flinke uitschieters naar boven en beneden. Zo geeft 10,5% van de respondenten aan helemaal geen 50-plussers in het bedrijf te hebben. 5% van de bedrijven bestaat juist voor driekwart tot volledig uit 50-plussers. Bedrijven die aangeven geen 50-plussers voor zich te hebben werken, zijn vooral hoveniers en groenvoorzieners en bedrijven in de dierhouderij. Een meerderheid van de bedrijven heeft voor minder dan 25% aan 50-jarigen of ouder in dienst, waarvan de meeste een percentage 50-plussers hebben van 15% of minder.

Tabel 4a– percentage medewerkers ouder dan 50 jaar

	Aantal	Percentage
0 procent	29	10,5
1 tot 25 procent	143	51,8
25 tot 50 procent	59	21,4
50 tot 75 procent	31	11,2
75 tot 100 procent	7	2,5
100 procent	7	2,5
<b>Totaal</b>	<b>276</b>	<b>100,0</b>

Kijken we naar het gemiddelde percentage ouderen per deelsector<sup>6</sup>, dan zien we enkele opvallende verschillen. Opvallend is dat het percentage 50 jarigen of ouder in de sectoren open teelten en dierhouderij relatief hoog is in vergelijking met de andere sectoren. In de sector open teelten is het aandeel ouderen het hoogst met bijna 30%. In de sectoren glastuinbouw en mechanisch loonwerk ligt het aandeel ouderen iets onder het gemiddelde van 20% voor alle sectoren samen. In de sector hoveniers en groenvoorziening is het aandeel ouderen het laagst met 15%, dat is zelfs tweemaal zo laag als in de dierhouderij waar het aandeel het hoogst is.

Tabel 4b – gemiddeld percentage ouderen per deelsector

	Alle sectoren	Open teelten	Dierhouderij	Glastuinbouw	Mechanisch loonwerk	Hoveniers en groenvoorziening
Gemiddeld	22,5	29,8	25,3	18,9	19,0	15,1
% 50 jaar en ouder						

## 2.2 Perceptie belastbaarheid, leeftijd, verzuimkans en productiviteit

De vragen in dit deel van de enquête hebben tot doel informatie te verschaffen over de perceptie van de ondernemer van de belastendheid van het werk, arbeidstijd verloren aan ziekte, en de relatie tussen leeftijd en verzuimkans, en leeftijd en arbeidsproductiviteit.

### 2.2.1 Belastendheid werk

De mate waarin werk belastend is, heeft invloed op de verzuimkans. Zwaarder belastend werk wordt over het algemeen lastiger en meer risicovol om uit te voeren naarmate een medewerker ouder is. Gekeken is daarom hoe de ondernemer het werk in zijn bedrijf inschat qua belasting van de werknemer. Gevraagd is een keuze te maken uit zeven categorieën, die elk een mate aangeven waarin het werk belastend is, variërend van heel licht tot heel zwaar belastend.

Een meerderheid van de ondernemers (60%) beoordeelt de werkzaamheden in zijn bedrijf als gemiddeld belastend. 29 % van de ondernemers geeft aan de werkzaamheden in hun bedrijf bovengemiddeld tot heel zwaar te vinden. Dit betreft met name ondernemers uit de sectoren open teelt, glastuinbouw en groenvoorziening, en hoveniers.

<sup>6</sup> We vergelijken alleen de sectoren open teelten, dierhouderij, glastuinbouw, mechanisch loonwerk en hoveniers en groenvoorziening. Voor de overige sectoren zijn onvoldoende respondenten.

Tabel 5 a – belastend werk

	Aantal	Percentage
Heel licht	0	0
Licht	11	3,9
Minder dan gemiddeld	20	7,1
Gemiddeld	169	60,1
Bovengemiddeld	66	23,5
Zwaar	13	4,6
Heel zwaar	2	0,7
<b>Totaal</b>	<b>281</b>	<b>100,0</b>

Vergelijken we de resultaten per deelsector<sup>7</sup>, dan zien we een vergelijkbaar beeld als van alle sectoren gezamenlijk, namelijk dat de meerderheid van de respondenten het werk in hun bedrijf als gemiddeld tot bovengemiddeld zwaar inschatten. Ondernemers in de sectoren open teelten, mechanisch loonwerk en hoveniers en groenvoorziening schatten hun werk als gemiddeld wat belastender in dan voor de hele agrarische sector het geval is. Vooral bij de hoveniers en groenvoorziening (ongeveer twee keer zo vaak) en in mindere mate de open teelten (ruim een derde meer) is er een aanzienlijk groter aantal ondernemers dat het werk als bovengemiddeld tot heel zwaar beoordeelt. Geen enkele ondernemer in de dierhouderij vindt het werk op het bedrijf minder dan gemiddeld (laat staan licht of heel licht) belastend; maar het werk is ook niet vaker zwaarder dan gemiddeld belastend dan in de hele agrarische sector. Ondernemers in de sector glastuinbouw schatten hun werk als gemiddeld wat minder belastend in dan voor de hele agrarische sector het geval is.

Tabel 5b – belastend werk per deelsector

	Alle sectoren %	Open teelten %	Dierhouderij %	Glastuinbouw %	Mechanisch loonwerk %	Hoveniers en groenvoorziening %
Heel licht	0	0	0	0	0	0
Licht	3,9	3,6	0	6,4	0	2,6
Minder dan gemiddeld	7,1	3,6	0	10,6	2,9	0
Gemiddeld	60,1	52,7	72,7	67,0	62,9	46,2
Bovengemiddeld	23,5	34,5	18,2	14,9	28,6	33,3
Zwaar	4,6	5,5	9,1	0	5,7	15,4
Heel zwaar	0,7	0	0	1,1	0	2,6
<b>Totaal</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>7</sup> We vergelijken alleen de sectoren open teelten, dierhouderij, glastuinbouw, mechanisch loonwerk en hoveniers en groenvoorziening. Voor de overige sectoren zijn onvoldoende respondenten.

## 2.2.2 Arbeidstijd verloren aan ziekte

Om een indruk te krijgen van het ziekteverzuim en het beeld dat de ondernemer hiervan heeft, zijn enkele vragen rondom ziekteverzuim gesteld. Als eerste is gevraagd naar het percentage arbeidstijd van alle medewerkers gezamenlijk dat in de afgelopen twaalf maanden verloren is gegaan aan ziekte.

Gemiddeld geven de ondernemers aan dat de afgelopen 12 maanden 3,3% van de arbeidstijd verloren is gegaan aan ziekte. Bekijken we de cijfers per deelsector<sup>8</sup>, dan vallen twee afwijkingen op. De sector dierhouderij kent veel minder verlies aan arbeidstijd door ziekte, gemiddeld 1,21% volgens de respondenten, dat is meer dan de helft minder dan het gemiddelde van 3,3% voor alle sectoren. De sector hoveniers en groenvoorziening kent juist meer verlies aan arbeidstijd, 4,11%, ruim een kwart meer dan het gemiddelde van 3,3% voor alle sectoren. Wanneer we kijken naar cijfers van Stigas<sup>9</sup> over het ziekteverzuim (aantal medewerkers dat verzuimd heeft), dan geven deze voor 2010 een percentage van 3,1% voor het eerste ziektejaar en 0,6% voor het tweede ziektejaar, in totaal een ziekteverzuimpercentage van 3,7. Dit percentage lijkt in verhouding met het door de respondenten gerapporteerde percentage verloren arbeidstijd.

De meerderheid van de ondernemers (58,4%) geeft aan dat 2% of minder arbeidstijd verloren is gegaan aan ziekte. Daarnaast geeft 26,2% van de ondernemers aan dat het percentage verloren arbeidstijd 5% of hoger was, een hoog aantal. Nadere analyse leert dat deze groep ondernemers hoofdzakelijk kleinere bedrijven met drie of vier werkzame personen betreft. Logischerwijs drukt verzuim in een bedrijf met weinig medewerkers zwaarder op de beschikbare arbeidstijd dan bij een bedrijf met veel medewerkers.

Tabel 6 - percentage arbeidstijd verloren aan ziekte

	Aantal	percentage
0 procent	62	25,7
1 tot 5 procent	116	48,1
5 tot 10 procent	38	15,8
10 tot 15 procent	17	7,1
15 tot 20 procent	4	1,7
20 tot 25 procent	1	0,4
25 procent	3	1,2
<b>Totaal</b>	<b>241</b>	<b>100,0</b>

<sup>8</sup> We vergelijken alleen de sectoren open teelt, dierhouderij, glastuinbouw, mechanisch loonwerk en hoveniers en groenvoorziening. Voor de overige sectoren zijn onvoldoende respondenten.

<sup>9</sup> <http://www.stigas.nl/feiten-cijfers-onderzoek-ziekteverzuimcijfers/>, geraadpleegd op 23 september 2011.

### 2.2.3 Verzuimkans medewerkers

Vervolgens is gekeken hoe de ondernemer het effect inschat van leeftijd op de kans op ziekteverzuim. Daartoe is de ondernemer eerst gevraagd naar zijn schatting van de kans op ziekteverzuim van medewerkers jonger dan vijftig jaar. Vervolgens is de ondernemer gevraagd deze kans te schatten voor werknemers van 50 jaar of ouder.

De resultaten laten zien dat de ondervraagde ondernemers de kans op verzuim flink hoger inschatten dan het verzuim in werkelijkheid is. Ze overschatten de kans op verzuim zowel voor medewerkers jonger dan 50 jaar als voor medewerkers van 50 jaar of ouder. Voor medewerkers jonger dan 50 jaar schatten de respondenten de kans op verzuim 7%. Werkelijke cijfers uit 2010 tonen een verzuim van 3,5%, voor de categorie 36-45-jarigen<sup>10</sup>, oftewel de respondenten schatten die kans 2 maal zo groot in dan deze in werkelijkheid is. Voor medewerkers van 50 jaar en ouder schatten de respondenten de kans op verzuim 12%. Werkelijke cijfers uit 2010 laten voor de categorie 55+ <sup>11</sup>een verzuim van 5,1% zien, oftewel de respondenten schatten die kans met een factor 2,4 maal zo groot in dan deze in werkelijkheid is.

De cijfers laten dus niet alleen zien dat de verzuimkans te groot wordt ingeschat voor zowel jongere als oudere medewerkers, maar dat de overschatting bovendien groter is voor de oudere medewerker. De respondenten denken dat de kans op verzuim 1,71 maal zo groot is voor medewerkers van 50 jaar en ouder (geschatte verzuimkans van 12% voor 50 jaar en ouder tegenover 7% voor 50 jaar en jonger). In werkelijkheid is die kans maar 1,46 maal zo groot (5,1% werkelijk verzuim voor 55+ tegenover 3,5% werkelijk verzuim van 36-45-jarigen).

Als Stigas beelden van ondernemers beter wil laten aansluiten bij de werkelijkheid, dan zou zij ondernemers kunnen informeren dat ouderen weliswaar wat vaker ziek zijn dan jongeren, maar *niet* zo veel vaker als menig agrarisch ondernemer denkt. Stigas zou kunnen overwegen in de voorlichting duidelijk te maken dat ondernemers huiveriger dan nodig zijn om oudere werknemers aan te nemen.

### 2.2.4 Mate van productiviteit

Naast hun inschatting van het verzuim wilden we ook weten hoe hoog ondernemers de productiviteit van oudere werknemers inschatten. We hebben ze daartoe gevraagd om in te schatten welke productiviteit een 65-jarige op hun bedrijf nog kan bereiken in vergelijking met een 40-jarige.

Gemiddeld schatten de ondernemers de mate van productiviteit van een 65-jarige op 70% van die van een 40-jarige. Een ruime meerderheid verwacht dus dat de

<sup>10</sup> In de enquête is een iets andere leeftijdsindeling gehanteerd dan in de werkelijke cijfers van Stigas. In de enquête hanteren we twee categorieën: medewerkers jonger dan 50 jaar en medewerkers van 50 jaar en ouder. In de werkelijke cijfers worden vijf categorieën gehanteerd: t/m 25 jaar, 26-35 jaar, 36-45 jaar, 46-55 jaar en 56 jaar en ouder. De categorie jonger dan 50 uit de enquête vergelijken we met de categorie 36-45 jarigen van de werkelijke cijfers. De categorie 36-45 jaar is kleiner dan de categorie onder 50 jaar, dus het werkelijke verzuimcijfer voor de categorie onder 50 jaar zal vermoedelijk iets hoger liggen. De categorie 50 jaar en ouder uit de enquête vergelijken we met de categorie 56 jaar en ouder van de werkelijke cijfers. De categorie 56 jaar en ouder is iets kleiner dan de categorie 50 jaar en ouder, dus het werkelijke verzuimcijfer zal ook voor die groep vermoedelijk iets hoger liggen.

<sup>11</sup> Zie vorige noot.

productiviteit afneemt naarmate de medewerker ouder is. Vergelijking per deelsector<sup>12</sup> laat geen opvallende verschillen zien. In de sector open teelt is het gemiddeld geschatte percentage productiviteit van een 65-jarige met 71% het hoogst en in de sector hoveniers en groenvoorziening het laagst met 63%. Opvallend is dat zo'n 9,5% van de respondenten verwacht dat de productiviteit van een 65-jarige hetzelfde of zelfs hoger is dan van een 40-jarige. Hierbij rees de vraag in hoeverre deze verwachting beïnvloed wordt door de leeftijd van de ondernemer, namelijk dat deze hoge inschatting vooral door oudere medewerkers is aangegeven. Nadere bestudering van de resultaten op samenhang tussen leeftijd en de inschatting van mate van productiviteit laat echter geen

Tabel 7 – Mate van productiviteit van 65-jarige ten opzichte van 40-jarige

	Aantal	percentage
0 procent	2	0,8
1 tot 25 procent	7	2,9
25 tot 50 procent	12	5,0
50 tot 75 procent	87	36,3
75 tot 100 procent	109	45,4
100 en meer procenten	23	9,6
<b>Totaal</b>	<b>240</b>	<b>100,0</b>

## 2.3 Uitstroom en redenen van uitstroom

Naast kansinschattingen waren we ook geïnteresseerd in het *feitelijk* verloop onder de medewerkers. Hoeveel mensen verlaten de ondernemingen, welke redenen zijn daarvoor, en in hoeverre is ziekte een factor?

### 2.3.1 Aantal mensen gestopt

Om een beeld te krijgen van de mate en oorzaak van uitstroom bij de bedrijven, is gekeken naar het vertrek van mensen uit de bedrijven. Hiertoe is de ondernemer in eerste instantie gevraagd hoeveel van de mensen die op het bedrijf werken, daar in de afgelopen drie jaar mee is gestopt.

De uitkomsten laten een gemiddelde zien van 3,8 mensen<sup>13</sup> per bedrijf dat in de afgelopen drie jaar is gestopt. Dit gemiddelde wordt echter sterk beïnvloed door enkele uitschieters naar boven. In de categorie bedrijven waar tussen de 1 en 10 mensen gestopt

<sup>12</sup> We vergelijken alleen de sectoren open teelten, dierhouderij, glastuinbouw, mechanisch loonwerk en hoveniers en groenvoorziening. Voor de overige sectoren zijn onvoldoende respondenten.

<sup>13</sup> Bij de berekening van het gemiddelde is één extreme waarde niet meegenomen. De respondent lijkt deze waarde, gezien het in de vervolgvraag gegeven antwoord, foutief te hebben ingevuld.

zijn, gaat het bij een meerderheid van de bedrijven om 3 of minder personen. Het lijkt opvallend dat relatief veel bedrijven (33,6%) aangeven dat er helemaal geen mensen gestopt zijn in de afgelopen drie jaar. Dit zou echter verklaard kunnen worden doordat een meerderheid van deze bedrijven een omvang heeft van 3 of minder werkzame personen, waaronder conform de definitie in onze enquête ook de ondernemer zelf, diens partner en meewerkende kinderen kunnen vallen; vertrek van personen zal dan niet of veel minder voorkomen.

Onderstaande tabel geeft het aantal personen dat per bedrijf is gestopt. De tabel dient als volgt te worden gelezen: bij 73 bedrijven zijn geen mensen vertrokken, bij 136 bedrijven zijn 1 tot 10 personen gestopt, etc.

*Tabel 8a – aantal mensen gestopt*

	Aantal bedrijven	percentage
0 mensen	73	30,8
1 tot 10 mensen	144	60,8
10 tot 20 mensen	15	6,3
20 tot 30 mensen	2	0,8
30 tot 40 mensen	1	0,4
40 of meer mensen	2	0,8
<b>Totaal</b>	<b>237</b>	<b>100,0</b>

Bekijken we de uitkomsten per deelsector<sup>14</sup>, dan zien we flinke verschillen. In de sectoren dierhouderij en mechanisch loonwerk ligt het aantal gestopte personen beduidend onder het gemiddelde van 3,7. In de dierhouderij is gemiddeld 1,4 personen gestopt, wat niet hoeft te verbazen omdat de bedrijven in deze sector gemiddeld minder werkzame personen (zie 2.1.2) hebben, en in het mechanisch loonwerk gemiddeld 2,1. De sector hoveniers en groenvoorziening kent daarentegen een zeer hoog gemiddeld aantal personen dat gestopt is, 7,9. Dit gemiddelde wordt wel sterk beïnvloed door 1 bedrijf dat aangaf 150 personen te hebben zien vertrekken.

<sup>14</sup> We vergelijken alleen de sectoren open teelt, dierhouderij, glastuinbouw, mechanisch loonwerk en hoveniers en groenvoorziening. Voor de overige sectoren zijn onvoldoende respondenten.



Tabel 8b – aantal gestopt per deelsector

	Alle sectoren	Open teelten	Dierhouderij	Glastuinbouw	Mechanisch loonwerk	Hoveniers en groenvoorziening
Gemiddeld aantal mensen gestopt	3,7	3,5	1,3	3,9	2,0	7,7

### 2.3.2 Reden van stoppen

Behalve een beeld van de mate van uitstroom in aantal gestopte personen, waren we ook benieuwd naar de reden waarom mensen zijn gestopt. De ondernemer is daarom gevraagd per gestopte medewerker aan te geven wat de reden daarvoor was. Daarbij kon de respondent kiezen uit vijf opties (zie tabel hieronder).

In de meeste gevallen gaat het om ontslag of het niet verlengen van het contract door de werkgever dan wel opzegging door de werknemer<sup>15</sup>. Voor 5,5% van de gestopte medewerkers is de reden gelegen in arbeidsongeschiktheid.

Tabel 9 – aantal mensen gestopt en reden

	Aantal	percentage
(pre)pensionering	119	12,8
Arbeidsongeschiktheid	39	4,2
Ontslag/niet verlenging contract door werkgever	293	31,6
Opzegging door werknemer	387	41,7
anders	89	9,6
<b>Totaal</b>	<b>927</b>	<b>100,0</b>

Kijken we per deelsector<sup>16</sup> dan zien we dat ook daar ontslag of geen verlenging contract door de werkgever en opzegging door de werknemer in de meerderheid van de gevallen de reden van vertrek is. Wel verschilt het accent daarin per deelsector: zo scoort opzegging door de werknemer opvallend hoog in de sectoren dierhouderij en hoveniers en groenvoorziening. In ruime meerderheid is dat de reden voor vertrek in die sectoren; 61,5% in de dierhouderij en 68,8% in de sector hoveniers en groenvoorziening. In de glastuinbouw daarentegen is het vaker ontslag of geen verlenging contract door de werkgever (45,5%). Verder valt de sector mechanisch loonwerk op met opvallend veel (pre)pensioneringen, in een derde van de gevallen. Ook in de glastuinbouw is sprake van een relatief hoog percentage (pre)pensioneringen (bijna 20%). In de overige sectoren ligt dit percentage onder het gemiddelde van 12,8% voor alle sectoren samen.

<sup>15</sup> We hebben in gevallen waarin ondernemers de categorie 'anders' hadden aangekruist, maar uit de toelichting bleek dat er één van de andere categorieën aan de orde was, deze antwoorden gehercodeerd.

<sup>16</sup> We vergelijken alleen de sectoren open teelten, dierhouderij, glastuinbouw, mechanisch loonwerk en hoveniers en groenvoorziening. Voor de overige sectoren zijn onvoldoende respondenten.

Arbeidsongeschiktheid komt in alle sectoren beperkt voor, waarbij opvalt dat de sector Glastuinbouw hierop iets hoger scoort dan de andere sectoren.

## 2.4 Maatregelen nu en in de toekomst

Behalve een beeld van het bewustzijn van de ondernemer ten aanzien van de effecten van vergrijzing, is Stigas ook benieuwd in hoeverre ondernemers maatregelen nemen om mogelijk negatieve effecten tegen te gaan. Hiertoe kreeg de respondent vijf mogelijke beleidsopties voorgelegd die hij zou kunnen ondernemen:

1. Voorlichting en instructie over arbeidsomstandigheden, zodat het werk gezond en veilig uitgevoerd wordt en men het langer vol kan houden.
2. Verandering en/of verlichting van werkzaamheden, door inzet van nieuwe hulpmiddelen, zoals bijvoorbeeld nieuwe machines.
3. Training en scholing van medewerkers, zodat zij breder inzetbaar worden en ook andere werkzaamheden, taken en functies kunnen uitvoeren.
4. Aanpassen van de werktijden, bijvoorbeeld de mogelijkheid bieden om korter achtereen of in deeltijd te werken.
5. Andere organisatie van arbeid in het bedrijf, bijvoorbeeld door splitsing of rolatie van taken.

De respondenten is gevraagd om per beleidsoptie aan te geven:

- a) in welke mate ze op dat terrein op dit moment maatregelen treffen en
- b) in welke mate ze dat in de toekomst willen gaan doen.

Hieronder volgt eerst een uitwerking van de resultaten per beleidsoptie en vervolgens leggen we deze naast elkaar.

### 2.4.1 Voorlichting en instructie over arbeidsomstandigheden

In totaliteit neemt een meerderheid van de ondernemers maatregelen in de vorm van voorlichting en instructie over arbeidsomstandigheden. Bijna de helft doet dat op dit moment in 'gemiddelde' mate en bijna een kwart in bovengemiddelde mate. In de toekomst zien we nauwelijks verandering; de categorie 'een beetje' neemt licht af ten gunste van de categorie 'gemiddeld'.

Tabel 10 – voorlichting en instructie over arbeidsomstandigheden nu en in de toekomst

	Nu:		Toekomst:	
	Aantal	percentage	Aantal	Percentage
Niet	7	3,1	7	3,1
Een beetje	38	16,8	33	14,7
Gemiddeld	110	48,7	115	51,1
Bovengemiddeld	54	23,0	55	24,4
Veel	17	7,5	15	6,7
Totaal	226	100	225	100

## 2.4.2 Verandering/verlichting werkzaamheden door inzet van nieuwe hulpmiddelen

Ook verandering/verlichting van werkzaamheden door inzet van nieuwe hulpmiddelen is een vorm die een meerderheid van de ondernemers toepast. 42% doet dat in gemiddelde mate en 35% in bovengemiddelde mate. Naar de toekomst toe zien we ook hier nauwelijks verandering.

Tabel 11 – verandering/verlichting werkzaamheden door inzet nieuwe hulpmiddelen nu en in de toekomst

	Nu:		Toekomst:	
	Aantal	percentage	Aantal	Percentage
Niet	9	4	9	4
Een beetje	24	10,6	21	9,4
Gemiddeld	95	42	100	44,8
Bovengemiddeld	80	35,4	73	32,7
Veel	18	8	20	9
Totaal	226	100	223	100

## 2.4.3 Training en scholing

Een meerderheid van de ondernemers zegt aan scholing te doen; maar scholing is minder populair dan de andere maatregelen. Relatief veel ondernemers doet niet of een beetje aan scholing; en de categorie bovengemiddeld scoort hier beduidend lager dan bij de andere maatregelen. Naar de toekomst toe zien we hierin wel een duidelijke (voorgenomen) verschuiving optreden. De aantallen ondernemers die gemiddeld en bovengemiddeld aan scholing en training willen gaan doen nemen toe tegenover een vergelijkbare afname van de ondernemers die niet of een beetje aan scholing doen. Deze klaarblijkelijke bereidheid van veel ondernemers meer aan scholing te gaan doen biedt een kansrijk aangrijpingspunt voor sectoraal beleid.

Tabel 12 – training en scholing nu en in de toekomst

	Nu:		Toekomst:	
	Aantal	percentage	Aantal	Percentage
Niet	36	15,9	23	10,3
Een beetje	55	24,3	33	14,7
Gemiddeld	98	43,4	121	54
Bovengemiddeld	30	13,3	41	18,3
Veel	7	3,1	6	2,7
Totaal	226	100	224	100

## 2.4.4 Aanpassen werktijden

Ook op het terrein van het aanpassen van werktijden treft een meerderheid van de ondernemers maatregelen. Opvallend voor dit type maatregelen is wel dat relatief veel

ondernemers niets doet op dit terrein. Naar de toekomst zien we een stijging van ondernemers die meer actie op dit terrein willen ondernemen. Het aantal ondernemers dat geen maatregelen treft daalt, terwijl het aantal ondernemers dat 'gemiddeld' maatregelen wil nemen, stijgt.

Tabel 13 – aanpassen werktijden nu en in de toekomst

	Nu:		Toekomst:	
	Aantal	percentage	Aantal	Percentage
Niet	45	19,9	32	14,3
Een beetje	43	19	43	19,3
Gemiddeld	80	35,4	93	41,7
Bovengemiddeld	46	20,4	46	20,6
Veel	12	5,3	9	4
Totaal	226	100	223	100

#### 2.4.5 Andere organisatie van arbeid door splitsing of roulatie van taken

De meeste ondernemers geven aan in gemiddelde mate maatregelen te treffen op het terrein van een andere organisatie van arbeid. Ook hier zien we een redelijke groep die niets op dit terrein onderneemt. Naar de toekomst toe zien we hier weer nauwelijks verandering.

Tabel 14 – andere organisatie van arbeid door splitsing of roulatie van taken nu en in de toekomst

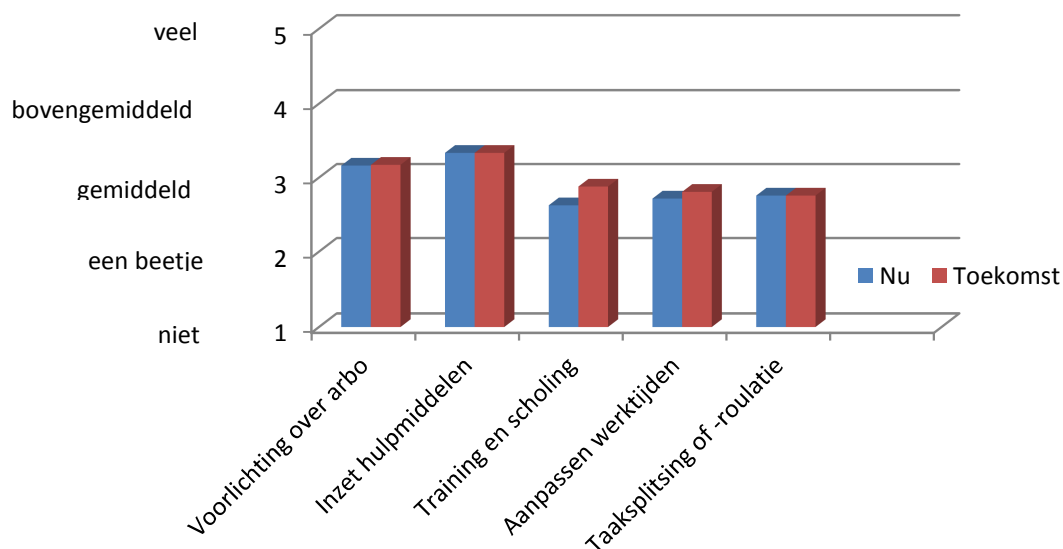
	Nu:		Toekomst:	
	Aantal	percentage	Aantal	Percentage
Niet	37	16,7	37	16,8
Een beetje	36	16,3	33	15
Gemiddeld	101	45,7	106	48,2
Bovengemiddeld	36	16,3	34	15,5
Veel	11	5	10	4,5
Totaal	221	100,0	220	100,0

#### 2.4.6 De verschillende beleidsopties vergeleken

Wanneer we de uitkomsten bij de verschillende beleidsopties naast elkaar leggen, dan zien we dat op dit moment het veranderen of verlichten van werkzaamheden door inzet van nieuwe hulpmiddelen de door de respondenten meest toegepaste maatregel is. De minst toegepaste maatregel is training en scholing.

Voor de toekomst blijft het veranderen of verlichten van werkzaamheden door inzet van nieuwe hulpmiddelen de meest toegepaste optie. De minst toegepaste optie in de toekomst is een andere organisatie van de arbeid door splitsing of roulatie van taken. Daarbij moet worden opgemerkt dat deze optie wel ongeveer in dezelfde omvang en mate blijft worden toegepast als nu. Deze optie valt enkel terug naar de laatste plaats omdat een andere optie in de toekomst vaker zal worden toegepast dan nu het geval is: de ondernemers geven aan beduidend meer aan training en scholing te willen gaan doen. Bij deze beleidsoptie zien we de sterkste groei. In mindere mate zien we ook een toename in aanpassing van werktijden. De andere drie beleidsopties, voorlichting en instructie, verandering of verlichting van werkzaamheden door inzet van nieuwe hulpmiddelen en andere organisatie van arbeid veranderen in de toekomst nauwelijks in de mate waarin ze worden toegepast.

Diagram 1a – de beleidsopties vergeleken



## 2.4.7 De beleidsopties vergeleken per deelsector<sup>17</sup>

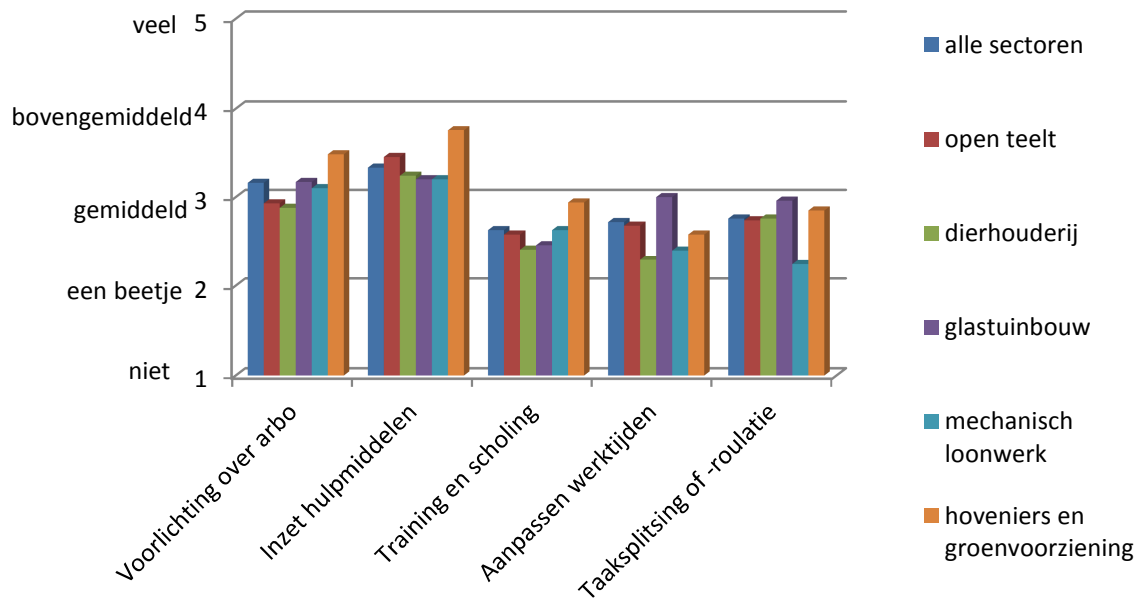
### Huidige beleidsopties

Wanneer we de beleidsopties per deelsector vergelijken, dan valt het volgende op. In de huidige praktijk passen alle sectoren de beleidsoptie inzet van hulpmiddelen het meeste toe als maatregel om negatieve effecten van vergrijzing tegen te gaan. Het meest actief in het toepassen van maatregelen op dit moment is de sector hoveniers en groenvoorziening. Van drie van de vijf mogelijke beleidsopties wordt door de respondenten uit deze sector het meest gebruik gemaakt. De sector dierhouderij is op dit moment het minst actief in het nemen van maatregelen; voor drie van de vijf mogelijke beleidsopties scoren deze respondenten het laagst.

<sup>17</sup> We vergelijken alleen de sectoren Open teelten, Dierhouderij, Glastuinbouw, Mechanisch loonwerk en Hoveniers en groenvoorziening. Voor de overige sectoren zijn onvoldoende respondenten.

Tenslotte valt op dat de sector glastuinbouw relatief hoog scoort voor wat betreft de maatregelen aanpassen werktijden en een andere organisatie van arbeid door taaksplitsing of -roulatie.

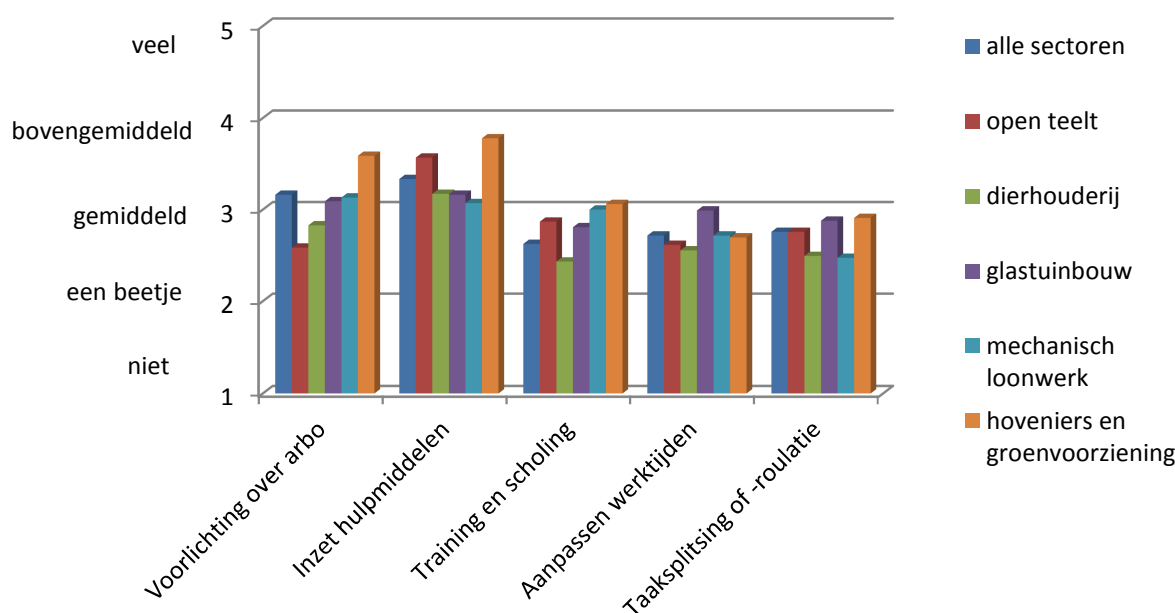
Diagram 1b - Huidige beleidsopties per deelsector



#### Toekomstige beleidsopties

Vergelijken we de toekomstige beleidsopties die de respondenten aangeven te zullen toepassen, dan is inzet van hulpmiddelen nog steeds de meest favoriete. De sector hoveniers en groenvoorziening blijft het meest actief in het toepassen van maatregelen, de respondenten uit deze sector scoren voor vier van de vijf mogelijke beleidsopties het hoogst. Het minst actief blijft de sector dierhouderij. De beleidsopties aanpassen werktijden en andere organisatie van arbeid door taaksplitsing of -roulatie blijven relatief weinig toegepast. Opvallend is dat de sector glastuinbouw op deze opties zowel nu als in de toekomst relatief hoog scoort.

Diagram 1c – Toekomstige beleidsopties per deelsector



## 2.5 Correlaties

Een groot deel van de enquêtevragen was erop gericht om in kaart te brengen wat de perceptie van de ondernemer is ten aanzien van de gevolgen van vergrijzing, en wat zijn plannen om al dan niet met maatregelen daarop te anticiperen. In deze paragraaf bekijken we in hoeverre er een samenhang bestaat tussen de perceptie en voornemens van de ondernemer en bepaalde factoren zoals zijn leeftijd (2.5.1), het aantal personen dat in zijn bedrijf werkzaam is (2.5.2) en zijn inschatting van de belastendheid van het werk (2.5.3).

Aan de hand van statistische toetsen hebben we onderzocht in hoeverre er verbanden<sup>18</sup> zichtbaar zijn tussen percepties en factoren. Statistisch significant houdt in dat het zeer onwaarschijnlijk is dat een gevonden samenhang op toeval berust; waarschijnlijk bestaat de betreffende samenhang werkelijk in de onderzochte groep bedrijven. We herinneren er hier nogmaals aan, dat gevonden verbanden in deze groep bedrijven niet representatief mogen worden geacht voor de gehele agrarische sector, gezien de selectie van de ondervraagde ondernemers (op basis van bekendheid bij Stigas en de beschikbaarheid van hun emailadres).

### 2.5.1 Samenhang tussen de leeftijd van de ondernemer en zijn percepties en voornemens

Geanalyseerd is in hoeverre er samenhang bestaat tussen de leeftijd van de ondernemer en de volgende factoren:

- zijn inschatting van de belastendheid van het werk in zijn bedrijf (2.2.1);

<sup>18</sup> De term verband duidt hier op samenhang en betekent niet dat er sprake is van een oorzakelijk verband.

- zijn inschatting van de kans op verzuim van jongere en oudere medewerkers (2.2.3);
- zijn inschatting van de mate van productiviteit van oudere medewerkers (2.2.4);
- de mate waarin hij nu en in de toekomst maatregelen wil treffen om negatieve gevolgen van vergrijzing te voorkomen (2.4).

Uit de analyses blijkt alleen een statistisch significant *negatief* verband tussen leeftijd en hoe belastend de ondernemer het werk in zijn bedrijf inschat. Hoe hoger de leeftijd van de ondernemer, hoe *lichter* hij het werk in zijn bedrijf inschat. De samenhang is niet sterk (de correlatie is 0,03).

## 2.5.2 Samenhang tussen het aantal werkzame personen in het bedrijf en de perceptie en voornemens van de ondernemer

Vervolgens is gekeken in hoeverre er samenhang is tussen het aantal werkzame personen in een bedrijf en bepaalde factoren. Gekeken is naar dezelfde factoren als in de vorige paragraaf, namelijk:

- de inschatting van de ondernemer van de belastendheid van het werk in zijn bedrijf (2.2.1);
- de inschatting van de ondernemer van de kans op verzuim van jongere en oudere medewerkers (2.2.3);
- de inschatting van ondernemer van de mate van productiviteit van oudere medewerkers (2.2.4);
- de mate waarin de ondernemer nu en in de toekomst maatregelen wil treffen om negatieve gevolgen van vergrijzing te voorkomen (2.4).

Hier blijkt uit de analyse alleen een statistisch significant *negatief* verband te bestaan tussen het aantal personen dat in een bedrijf werkzaam is en de mate waarin de ondernemer de kans op verzuim inschat. Naarmate de ondernemer meer werkzame personen in zijn bedrijf heeft, schat hij de kans op verzuim voor een medewerker van jonger dan 50 jaar *lager* in. Deze samenhang is niet sterk (de correlatie is 0,08). Ook de kans op verzuim van een medewerker van 50 jaar of ouder schat de ondernemer met meer werkzame personen *lager* in. Ook dit verband is niet sterk (de correlatie is 0,03).

## 2.5.3 Samenhang tussen de perceptie van de belastendheid van het werk en andere percepties en voornemens van de ondernemer

Tenslotte hebben we geanalyseerd of er samenhang bestaat tussen de inschatting die de ondernemer maakt van de zwaarte van het werk in zijn bedrijf en de inschatting die hij maakt van:

- de kans op verzuim van jongere en oudere medewerkers (2.2.3);
- de mate van productiviteit van oudere medewerkers (2.2.4);
- de mate waarin hij nu en in de toekomst maatregelen wil treffen ter verandering of verlichting van werkzaamheden door inzet van nieuwe hulpmiddelen en om de arbeid anders te organiseren door splitsing of roulatie van taken (2.4).



Uit de analyse blijkt een statistisch significant *positief* verband tussen de perceptie van de ondernemer van de zwaarte van het werk en zijn inschatting van de kans op verzuim. Hoe zwaarder de ondernemer het werk inschat, hoe *hoger* hij de kans op verzuim schat, zowel voor medewerkers onder de 50 jaar als voor medewerkers van 50 jaar of ouder. Deze samenhang lijkt niet al te sterk (de correlatie bij medewerkers onder de 50 jaar is 0,02 en bij 50 jaar of ouder 0,03). Ook blijkt er een statistisch significant verband tussen de perceptie van de ondernemer van de zwaarte van het werk en zijn inschatting van de productiviteit van een 65-jarige ten opzichte van een 40-jarige. Hier is sprake van een *negatief* verband. Hoe zwaarder hij het werk inschat, hoe *lager* hij de mate van productiviteit inschat van een 65-jarige ten opzichte van een 40-jarige. Deze samenhang lijkt niet al te sterk (de correlatie is 0,06)

We vinden *geen* statistisch significant verband tussen de inschatting van de zwaarte van het werk, en de mate waarin maatregelen worden genomen om werkzaamheden te veranderen of te verlichten door inzet van nieuwe hulpmiddelen en om de arbeid anders te organiseren door splitsing of roulatie van taken.



### 3. Conclusies en aanbevelingen

In opdracht van Stigas heeft het Lectoraat Flexicurity van het Kenniscentrum Arbeid van de Hanzehogeschool Groningen onderzoek gedaan naar hoe ondernemers in de groene en agrarische sectoren aankijken tegen vergrijzing en in hoeverre zij maatregelen treffen of van plan zijn te gaan treffen tegen eventuele negatieve gevolgen daarvan. Centraal stonden de volgende onderzoeksvragen:

1. Is de ondernemer in de agrarische en groene sector zich bewust dat de inzetbaarheid van oudere werknemers afneemt en de kans op uitval toeneemt?
2. Welke maatregelen treft de ondernemer of is hij van plan te gaan treffen om de afname van de inzetbaarheid of uitval te voorkomen of te beperken?

Gegevensanalyse heeft plaatsgevonden op basis van een digitaal uitgevoerde enquête onder het relatiebestand van Stigas. Van de 1.200 aangeschreven bedrijven en organisaties bedroeg de respons 305 ingevulde vragenlijsten, in totaal 25,4% van de aangeschreven groep. Dit kan gezien worden als een goede respons, te meer daar de enquête heeft plaatsgevonden in de zomervakantie.

Herleiden we de onderzoeksuitkomsten naar de twee onderzoeksvragen, dan levert dat de volgende antwoorden op:

1. Is de ondernemer in de agrarische en groene sector zich bewust dat de inzetbaarheid van oudere werknemers afneemt en de kans op uitval toeneemt?

Op de eerste plaats zijn ondernemers zich ervan bewust dat het werk op hun bedrijf gemiddeld (60%) of meer dan gemiddeld tot zwaar belastend is (30%). Ten tweede blijkt dat naarmate ondernemers het werk zwaarder inschatten, ze ook de kans op verzuim (van zowel jonge als oudere medewerkers) groter achten, en een lagere productiviteit van oudere medewerkers verwachten. Deze verbanden zijn erg zwak, maar wel statistisch significant. Ten derde blijkt dat de ondernemers *overschatten* hoe veel groter de verzuimkans van een oudere medewerker ten opzichte van een jongere medewerker is. In werkelijkheid is de verzuimkans van de categorie 55+ 'maar' een factor 1,46 hoger dan die van 35-46 jarigen – en niet twee keer zo groot, zoals de respondenten schatten. Het lijkt derhalve voor de meeste agrarische ondernemers niet nodig ze te wijzen op het feit dat oudere medewerkers mogelijk wat vaker verzuimen. Als Stigas beelden van ondernemers beter wil laten aansluiten bij de werkelijkheid, dan zou het ondernemers juist moeten informeren dat ouderen weliswaar *wat* vaker ziek zijn dan jongeren, maar *niet* zo veel vaker als menig agrarisch ondernemer denkt. Het extra verzuimrisico van oudere werknemers is minder groot dan dan de gemiddelde agrarisch ondernemer denkt.

2. Welke maatregelen treft de ondernemer of is hij van plan te gaan treffen om de afname van de inzetbaarheid of uitval te voorkomen of te beperken?

Het merendeel van de ondervraagde ondernemers treft in ieder geval maatregelen, en doet dat meestal in gemiddelde mate of ietsje minder dan gemiddelde mate. Naar de toekomst toe is men van plan iets meer te gaan doen. Dat geldt het meest voor de beleidsoptie 'training en scholing'; en ook 'aanpassing van werktijden' wordt voor de toekomst meer verwacht. De andere drie beleidsopties (voorlichting en instructie over arbeidsomstandigheden, verandering of verlichting van werkzaamheden door inzet van nieuwe hulpmiddelen, en andere organisatie van arbeid) veranderen in de toekomst nauwelijks in de mate waarin ze worden toegepast. De bereidheid tot meer training en scholing, en aanpassing van arbeidstijden, biedt kansrijke aangrijpingspunten voor sectoraal beleid.

Misschien wel de meest opvallende uitkomst is echter, dat we *geen* statistisch significant verband vonden tussen de inschatting van de zwaarte van het werk, en de mate waarin maatregelen worden genomen om werkzaamheden te veranderen of te verlichten door inzet van nieuwe hulpmiddelen en om de arbeid anders te organiseren door splitsing of roulatie van taken. We zagen dat naarmate de ondernemers het werk zwaarder inschatten, ze ook de kans op verzuim hoger inschatten, en de productiviteit van een oudere relatief lager. Men ziet het mogelijke probleem dus wel, maar dit besef vertaalt zich dus klaarblijkelijk niet in extra arbeidsorganisatorische maatregelen. Mogelijke oorzaak is het gebrek aan oplossingen of ideeën daarover. Nader onderzoek naar hoe men dan wel het gebruik van arbeidsorganisatorische (en andere) beleidsopties kan vergroten, lijkt wenselijk.

## Bijlagen



## Vragenlijst

### 1. Wat voor type bedrijf is uw onderneming?

#### Open teelten

- Akkerbouw en vollegrondsteelt
- Bloembollenteelt en -handel
- Boom- en vaste plantenteelt
- Fruitteelt

#### Dierhouderij

- Melkveehouderij en graasdieren
- Paardenhouderij
- Pluimveehouderij
- Varkenshouderij

#### Glastuinbouw

- Snijbloemen
- Potplanten
- Groente

#### Paddenstoelenteelt

#### Mechanisch Loonwerk

- Cultuurtechnisch werk
- Mestdistributie
- Agrarisch loonwerk

#### Hoveniers en Groenvoorziening

#### Bos en Natuur

#### Zorgboerderijen

#### Overige

**2. Hoeveel mensen werken er op uw bedrijf?**

Toelichting: Hier bedoelen we alle personen die een gedeelte van de werkzaamheden in uw bedrijf verrichten, dus bijvoorbeeld uzelf, meewerkende gezins- en/of familieleden, werknemers (vast en tijdelijk), krachten die u (tijdelijk) inhuurt, vrijwilligers, enzovoort.

- 1
- 2 of 3
- 4 tot 10
- 10 tot 49
- 49 tot 250
- meer dan 250

**3. Wat is uw leeftijd? .. jaar****4. Hoeveel procent van de mensen die op uw bedrijf werken is 50 jaar of ouder? .. %****5. Hoe belastend zijn de werkzaamheden die in uw bedrijf worden uitgevoerd?**

- heel zwaar
- zwaar
- bovengemiddeld
- gemiddeld
- minder dan gemiddeld
- licht
- heel licht

**6. Welk percentage van de totale arbeidstijd van al uw medewerkers gezamenlijk schat u dat in de afgelopen 12 maanden verloren is gegaan door ziekte voor korte of langere tijd?**

...%

**7. Hoe groot schat u voor de gehele agrarische sector de kans op verzuim van medewerkers tot 50 jaar? ... %****8. Hoe groot schat u voor de gehele agrarische sector de kans op verzuim van medewerkers van 50 jaar of ouder? ... %****9. Welke mate van productiviteit verwacht u dat iemand die in uw bedrijf werkt op 65-jarige leeftijd nog kan bereiken in vergelijking tot iemand van 40 jaar? ... %**



Voorbeelden: denkt u dat een 65-jarige niet meer productief kan zijn, dan vult u 0% in. Denkt u dat de productiviteit nog maar de helft is van dat op 40-jarige leeftijd, dan vult u 50% in. Denk u dat de productiviteit hoger zal zijn dan iemand van 40, dan vult u een percentage boven de 100 in.

**10. Hoeveel van de mensen die op uw bedrijf werken, zijn daar in de afgelopen 3 jaar mee gestopt? ... personen**

**11. Wat is de reden dat deze mensen met werken op uw bedrijf zijn gestopt?**

Toelichting: Vul achter de van toepassing zijnde reden(en) het aantal medewerkers in dat om die reden is vertrokken.

Voorbeeld: U heeft bij de vorige vraag aangegeven dat er 3 medewerkers zijn vertrokken. Wanneer 1 is vertrokken is vanwege (pre-)pensionering dan vult u achter die optie '1' in en 2 zijn vertrokken vanwege de keuze voor minder zwaar werk, dan vult u achter die optie '2' in.

(Pre)-pensionering

Ontslag / niet verlengd contract door ondernemer:

vanwege bedrijfseconomische redenen (bijv. geen werk meer)

vanwege gebrekkig functioneren (bijv. arbeidsconflict)

Opgezegd / niet verlengd contract door werknemer:

Werknemer kon elders meer verdienen

Werknemer koos voor minder zwaar werk

Werknemer koos voor leuker werk/ aantrekkelijker loopbaanperspectief

Werknemer stopte met werk (maar was niet ziek en ging niet met pensioen)

Anders, namelijk: ..(reden invullen)....

Arbeidsongeschiktheid

**12. Welke maatregelen treft u om te voorkomen dat medewerkers hun werk minder goed kunnen doen vanwege hun leeftijd of stoppen met werken in uw bedrijf vanwege arbeidsongeschiktheid of omdat zij het werk te belastend vinden?**

Hieronder volgt een opsomming van een aantal categorieën waarbinnen maatregelen genomen kunnen worden. Geeft u voor elk van deze categorieën aan in hoeverre u op dat terrein maatregelen treft.

Voorlichting en instructie over arbeidsomstandigheden (zodat het werk gezond en veilig uitgevoerd wordt en men het langer vol kan houden)

0 Niet            0 een beetje            0 gemiddeld            0 bovengemiddeld            0 veel

Verandering en/of verlichting van werkzaamheden (door inzet van nieuwe hulpmiddelen zoals bijvoorbeeld nieuwe machines)

0 Niet veel	0 een beetje	0 gemiddeld	0 bovengemiddeld	0
-------------	--------------	-------------	------------------	---

Training en scholing van medewerkers (zodat zij breder inzetbaar worden en ook andere werkzaamheden, taken en functies kunnen uitvoeren)

0 Niet veel	0 een beetje	0 gemiddeld	0 bovengemiddeld	0
-------------	--------------	-------------	------------------	---

Aanpassen van de werktijden (bijvoorbeeld de mogelijkheid bieden om korter achtereen te werken of in deeltijd te werken)

0 Niet veel	0 een beetje	0 gemiddeld	0 bovengemiddeld	0
-------------	--------------	-------------	------------------	---

Andere organisatie van arbeid in uw bedrijf (bijvoorbeeld door splitsing of roulatie van taken)

0 Niet veel	0 een beetje	0 gemiddeld	0 bovengemiddeld	0
-------------	--------------	-------------	------------------	---

**13. Welke maatregelen bent u van plan te gaan treffen om te voorkomen dat medewerkers hun werk minder goed kunnen doen vanwege hun leeftijd of stoppen met werken in uw bedrijf vanwege arbeidsongeschiktheid of omdat zij het werk te belastend vinden?**

Hieronder volgt een opsomming van een aantal categorieën waarbinnen maatregelen genomen kunnen worden. Geeft u voor elk van deze categorieën aan in hoeverre u van plan bent om op dat terrein maatregelen treffen.

Voorlichting en instructie over arbeidsomstandigheden (zodat het werk gezond en veilig uitgevoerd wordt en men het langer vol kan houden)

0 Niet veel	0 een beetje	0 gemiddeld	0 bovengemiddeld	0
-------------	--------------	-------------	------------------	---

Verandering en/of verlichting van werkzaamheden (door inzet van nieuwe hulpmiddelen zoals bijvoorbeeld nieuwe machines)

0 Niet veel	0 een beetje	0 gemiddeld	0 bovengemiddeld	0
-------------	--------------	-------------	------------------	---

Training en scholing van medewerkers (zodat zij breder inzetbaar worden en ook andere werkzaamheden, taken en functies kunnen uitvoeren)

0 Niet            0 een beetje            0 gemiddeld            0 bovengemiddeld            0  
veel

Aanpassen van de werktijden (bijvoorbeeld de mogelijkheid bieden om korter achtereen te werken of in deeltijd te werken)

0 Niet            0 een beetje            0 gemiddeld            0 bovengemiddeld            0  
veel

Andere organisatie van arbeid in uw bedrijf (bijvoorbeeld door splitsing of roulatie van taken)

0 Niet            0 een beetje            0 gemiddeld            0 bovengemiddeld