



Behoort bij punt 8d van de agenda van de
239^{ste} vergadering van het bestuur
d.d. 21 januari 2010

NOTA VOOR HET BESTUUR

Betreft: Sociaaleconomische kerngegevens

De enquête sociaaleconomische kerngegevens is onder bedrijven verspreid die oliën en vetten als voornaamste dan wel belangrijke bedrijfsactiviteit hebben. Schatting is dat de bedrijven die gereageerd hebben op de enquête circa 80 procent van de totale werkgelegenheid in de MVO-sector vertegenwoordigen. Crushers/raffinadeurs, margarineproducenten en oleochemie zijn de grootste bedrijven qua omzet en vooral ook werkgelegenheid. Door de relatief hoge respons in deze categorieën is een goed beeld verkregen van de sociaaleconomische structuur van de sector.

Structuur

Uit de cijfers komt een beeld naar voren van een relatief kapitaalintensieve sector waarin ruim 5000 mensen werkzaam zijn. Van deze totale populatie werknemers is 83% man en 17% vrouw, terwijl meer dan 90% de Nederlandse nationaliteit heeft. Bijna 83 % van de medewerkers in de oliën- en vettenindustrie werkt fulltime en zo'n 10% parttime. De sector maakt voor zo'n 5,5 % van zijn functies gebruik van uitzendkrachten; van interimwerkers wordt slechts in 1% van de gevallen gebruik gemaakt. Er is zeker geen sprake van vergrijzing, wel van een relatief geringe inbreng (en instroom) van jonge werknemers (onder de 25 jaar).

Ruwweg beschikt iets minder dan een op de vijf werknemers over een opleiding op HBO- of WO-niveau, 3 op de 10 over een MBO-diploma en ongeveer 1 op de 2 over een VMBO-diploma of heeft alleen lagere school. De MVO-sector biedt dus nog altijd betrekkelijk veel laaggeschoold werk aan.

Knelpunten

Op het gebied van in- en uitstroom van medewerkers en aantal vacatures is het kwantitatief gezien lastig conclusies te trekken. Kwalitatief gezien valt het op dat diverse bedrijven met name tekorten in de personeelsvoorziening hebben dan wel voorzien met betrekking tot technische beroepen (procesoperators, technische operators, onderhoudsmonteurs) en financieel-economische functies (financiële deskundigen, verkoopmedewerkers, commerciële buitendienstmedewerkers). Ook wordt een knelpunt genoemd t.a.v. chauffeurs, maar hier lijkt soms meer sprake te zijn van een – te groot – verloop dan van een echt tekort. Bedrijven die met zulke knelpunten worden geconfronteerd, maken in de meeste gevallen gebruik van wervings- & selectiebureaus, personeelsadvertenties (in druk), werving via

banensites en samenwerking met scholen (incl. deelname aan programma's opleidingsinstituten) en andere bedrijven in de regio.

Opleiding

De meeste bedrijven doen aan interne praktijktraining voor het opleiden van hun mensen. Vooral de grote en middelgrote ondernemingen beschikken over een scholingsplan, dat in veel gevallen gericht is op specifieke functies, afhankelijk van de plekken in de organisatie waar een behoefte aan scholing dan wel een gebrek aan kennis wordt geconstateerd. Vooral de grote en middelgrote bedrijven hebben contacten met opleidingsinstituten om in hun behoefte aan scholing te voorzien, waarbij de keus altijd valt op regionale instituten met een gespecialiseerd karakter, zoals het STC (Rotterdam), het Zadkine College en het Regio College Zaandam. Er is weinig contact met ROC's en AOC's of althans, dat wordt niet gerapporteerd.

Ongeveer een op de drie respondenten maakt gebruik van het MVO Kenniscentrum op www.mvo-kenniscentrum.nl. Voor een deel wordt dit veroorzaakt door onbekendheid met de site. Gebruikers geven aan dat zij regelmatig de site inzetten, bv. als aanvulling op de Vapro-opleiding, of als elektronisch naslagwerk voor medewerkers met veel externe contacten.

Opleidingsbehoeften

Ongeveer eenderde van de bedrijven geeft aan een opleidingsbehoefte te voelen. Bij specificatie van het antwoord op deze vraag blijken de behoeften nogal sterk uiteen te lopen. Genoemd worden:

- gebruik van systemen
- social skills
- best practices
- talenkennis (Duits)
- kennis van etiketteringsvoorschriften
- opfris- c.q. bijscholingscursus voor uitvoerenden
- competentiegericht leren
- HACCP-kennis
- Vapro-kennis
- opleidingen op maat/gecombineerd leer-/werktraject
- kennis oliën en vetten (deze maakt geen gebruik van MVO Kenniscentrum!)
- kennis transportdocumenten
- logistieke kennis
- interne operatorsopleiding
- heftruckcertificering operators
- basiskennis (deze bedrijven maken blijkbaar nog geen gebruik van het MVO Kenniscentrum)
- bedieningsinstructies nieuwe apparatuur
- inzicht in procestechniek
- vergroting theoretische kennis

Taak productschap MVO

Qua scholing en personeelsvoorziening richten de MVO-bedrijven zich op de regio, en vanuit die invalshoek zien de meeste bedrijven niet of nauwelijks een functie voor MVO weggelegd op dit terrein. Aangezien het steeds geringere aantal jongeren dat voor de MVO-sector kiest een probleem is dat zich in verschillende regio's doet gevoelen, lijkt er toch behoefte te zijn aan een sectoraal initiatief en desnoods bovensectoraal initiatief (hele voedingsindustrie) op het item arbeidsmarkt en scholing.

Conclusie

De resultaten van de analyse van de sociaaleconomische kerngegevens lijken de door het productschap ingezette koers op arbeid en scholing te ondersteunen. Er is een tekort aan instromende jongeren en dezen dienen via het regionale onderwijs te worden benaderd. MVO heeft in 2009 oriënterende gesprekken gevoerd met diverse onderwijsinstanties en zal in 2010 regionale onderwijsinstellingen (ROC's en AOC's) benaderen. De resultaten van de enquête zullen eind januari in de MVO Werkgroep HR in detail worden besproken. In nauw overleg met de leden van deze Werkgroep zal worden bekeken of er specifieke follow-up activiteiten door het productschap opgepakt zouden kunnen worden.

Het productschap stelt voor om de enquête sociaaleconomische kerngegevens een keer in de twee jaar te herhalen om op deze wijze de ontwikkelingen goed te kunnen volgen.

-0-0-0-0-0-

Rijswijk, 14 januari 2010