

Rapport onderzoek leerbedrijven Handel



Datum	3 juli 2007
Onze referentie	EDP-PROAD-07-2440-o
Versie	versie 3
Contactpersoon KCH	dhr. B. Oosterink

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Samenvatting.....	5
Beroepspraktijkvorming.....	5
Arbeidsmarkt.....	6
Hoofdstuk 1 Leerbedrijven	7
Respons	7
Erkenning als leerbedrijf	7
Hoofdstuk 2 Beroepspraktijkvorming.....	8
Aanbod leerbedrijven met leerplaatsen vmbo	8
Aanbod leerbedrijven met leerplaatsen AKA.....	8
Aanbod leerbedrijven met leerplaatsen beroepspraktijkvorming mbo	9
Vacatures beroepspraktijkvorming.....	9
Hoofdstuk 3 Arbeidsmarkt	15
Demografie leerbedrijven handel	15
Werkzame personen leerbedrijven handel	17
Beroepen leerbedrijven handel.....	20
Knelpunten leerbedrijven handel	21
Vacatures leerbedrijven handel	23
Hoofdstuk 4 Aanbevelingen.....	29
Beroepspraktijkvorming.....	29
Arbeidsmarkt.....	29
Definities.....	31

Samenvatting

De samenvatting beschrijft de belangrijkste resultaten van het onderzoek onder leerbedrijven handel. Ruim 1600 leerbedrijven hebben meegewerkt aan het onderzoek. In het rapport wordt vaak het woord respondent gebruikt. Een respondent is een persoon die werkzaam is in het leerbedrijf. Respondenten staan bij Kenniscentrum Handel geregistreerd als contactpersoon. De ondervraagde contactpersonen zijn werkzaam in uiteenlopende functies zoals management, verkoop of logistiek. Twee thema's komen in de samenvatting aan de orde beroepspraktijkvorming en de arbeidsmarkt.

Beroepspraktijkvorming

Het eerste thema gaat over beroepspraktijkvorming. Het opdoen van ervaring in de beroepspraktijk is voor elke deelnemer aan het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) een verplicht onderdeel van de opleiding. Het leren op de werkplek wordt beroepspraktijkvorming (bpv) genoemd, beter bekend als 'stage'. De stageplek heet 'beroepspraktijkvormingsplaats' (bpv-plaats). Belangrijk is om te weten of leerbedrijven de komende jaren deelnemers willen opleiden voor de beroepssector handel. In het onderzoek onder leerbedrijven is hier expliciet naar gevraagd. De reacties van de meeste respondenten zijn positief. De meeste respondenten uit de beroepssectoren detailhandel en groothandel zijn bereid om deelnemers (van onderwijsinstellingen of personeelsleden) op te leiden.

Leerbedrijven kunnen leerplaatsen beschikbaar stellen aan deelnemers van diverse opleidingen. Het onderzoek beperkt zich tot leerplaatsen op vmbo en mbo niveau.

Leerplaatsen vmbo

Deelnemers die een opleiding volgen aan het vmbo kunnen stages lopen in de vorm van een leerwerk traject en snuffelstage. Aan leerbedrijven is de vraag gesteld of zij bereid zijn om leerplaatsen aan deelnemers van het vmbo beschikbaar te stellen. Uit het onderzoek is gebleken dat 77% van de respondenten detailhandel en 68% van de respondenten groothandel bereid zijn om deelnemers van het vmbo een leerplaats aan te bieden.

Leerplaatsen AKA

AKA betekent arbeidsmarkt kwalificerend assistent. Het is een mbo-opleiding op niveau 1, gericht op doorstroom naar niveau 2 of uitstroom naar de arbeidsmarkt. Van de ondervraagde leerbedrijven is de helft van de respondenten detailhandel bereid om deelnemers AKA een leerplaats aan te bieden. In de beroepssector groothandel heeft 30% van de respondenten een leerplaats AKA beschikbaar.

Samenvattend kan geconcludeerd worden dat de bereidheid om leerplaatsen beschikbaar te stellen voor zowel het vmbo als AKA in de beroepssector detailhandel groter is dan in de beroepssector groothandel. Waarschijnlijk hebben respondenten in de beroepssector groothandel meer behoefte aan deelnemers die hogere opleidingen volgen.

Leerplaatsen mbo

Het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) kent twee leerwegen. Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en beroepsopleidende leerweg (BOL). Tijdens het onderzoek is de vraag gesteld of leerbedrijven een voorkeur hebben voor een bepaalde leerweg (BOL of BBL). De meeste respondenten groothandel hebben het liefst een deelnemer BBL. De meeste respondenten detailhandel hebben het liefst een deelnemer BOL.

Het liefst hebben respondenten detailhandel en groothandel deelnemers BBL die jonger zijn dan 24 jaar. De meeste vacatures BBL detailhandel staan open voor kwalificaties gericht op verkoop; respectievelijk voor mbo niveau 2, 1 en 3. De meeste vacatures BBL groothandel staan open voor kwalificaties die opleiden voor logistiek medewerker of commercieel medewerker (mbo niveau 2 en 3.) Een kwart van de respondenten groothandel geeft aan dat zij op de zeer korte termijn vacatures BBL beschikbaar hebben. In de beroepssector detailhandel heeft 17% van de respondenten vacatures op de zeer korte termijn vacatures BBL beschikbaar.

Ongeveer 38% van de respondenten detailhandel en 29% van de respondenten groothandel heeft op de korte termijn stageplaatsen voor deelnemers BOL beschikbaar. Respondenten detailhandel zoeken vooral deelnemers voor de kwalificaties gericht op verkoop; respectievelijk voor mbo niveau 2, 1 en 3. Respondenten groothandel geven aan dat de meeste stageplaatsen BOL openstaan voor kwalificaties die opleiden voor logistiek medewerker en commercieel medewerker (binnendienst.) Bijna de helft van de respondenten groothandel geeft de voorkeur aan blokstagiaires. Respondenten detailhandel geven vaker de voorkeur aan deelnemers die een alternatieve stage gaan doen (38%). Ongeveer 30% van de respondenten detailhandel vraagt om blokstagiaires.

Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is het tweede thema. Onder arbeidsmarkt wordt in het kader van dit onderzoek het volgende verstaan, ontwikkelingen binnen leerbedrijven op het gebied van: demografie, werkzame personen, beroepen, vacatures, dienstverband en knelpunten om (geschikt) personeel te vinden.

Werkzame personen

Werkzame personen zijn personen die in de beroepssector detailhandel of groothandel een beroep uitoefenen die tot de handel wordt gerekend. Onder werkzame personen vallen ondernemers en werknemers. Indien naar werkzame personen in leerbedrijven wordt gekeken is volgens respondenten het meest voorkomende beroep in de detailhandel het beroep van verkoper op mbo niveau 2. Indien alle werkzame personen in verkoopgerelateerde beroepen bij elkaar worden opgeteld blijkt ongeveer 75% van de werkzame personen in een verkoopberoep te werken. Respondenten groothandel geven aan dat de meest voorkomende beroepen in de beroepssector groothandel commercieel medewerker binnendienst (niveau 3) en logistiek medewerker (niveau 2) zijn. Volgens respondenten is het opleidingsniveau van de meeste werkzame personen in de beroepssector groothandel hoger dan in de beroepssector detailhandel (in de groothandel werken meer personen op hbo niveau.)

Knelpunten

Het tweede thema gaat over knelpunten. Onder knelpunten wordt verstaan handelsberoepen waarvoor leerbedrijven moeilijk geschikt personeel kunnen vinden. Een knelpunt kan zowel kwantitatief als kwalitatief zijn. Indien aan respondenten wordt gevraagd redenen te geven waarom ze moeilijk geschikt personeel kunnen vinden worden de volgende oorzaken vaak genoemd: geen kandidaten kunnen vinden (in sommige beroepen is sprake van schaarste op de arbeidsmarkt). Als respondenten wel potentiële kandidaten krijgen dan blijkt een deel van de kandidaten te weinig vakkennis of werkervaring te hebben. Sommige kandidaten beschikken over onvoldoende sociale vaardigheden. Soms stellen kandidaten te hoge salariseisen. Opmerkelijk is dat respondenten aangeven dat sommige kandidaten geen kans maken op een baan omdat ze ongemotiveerd zijn. Knelpunten die respondenten detailhandel het vaakst noemen voor handelsberoepen zijn: verkoper, assistent verkoper, eerste verkoper en filiaalmanager. Respondenten groothandel ervaren de meeste knelpunten voor beroepen zoals commercieel medewerker binnendienst en logistiek medewerker.

Demografie

De samenstelling van de beroepsbevolking zal de komende jaren veranderen. Respondenten zijn enige vragen voorgelegd over demografische ontwikkelingen in hun leerbedrijven. In de beroepssector detailhandel werken volgens respondenten veel jongeren en relatief weinig ouderen. Ongeveer driekwart van de respondenten detailhandel geeft aan dat zij op de korte termijn nog niet echt te maken hebben met vergrijzing. Dit neemt niet weg dat één op de vier respondenten constateert dat het personeelsbestand in hun leerbedrijf wel vergrijst. Vergrijzing in de detailhandel wordt vooral zichtbaar op brancheniveau. In sommige branches werken relatief gezien meer ouderen bijvoorbeeld branche wonen. In de beroepssector groothandel werken in tegenstelling tot de beroepssector detailhandel meer ouderen. Ruim 30% van de respondenten groothandel geeft aan te maken te hebben met een vergrijzend personeelsbestand (gemiddelde leeftijd stijgt.) In de beroepssector detailhandel werken volgens respondenten meer vrouwen (60%) dan mannen (40%). In de beroepssector groothandel ligt de verhouding anders met een veel groter aandeel mannen (75%) dan vrouwen (25%). Zowel in de beroepssector detailhandel als groothandel werken personen met een niet Nederlandse herkomst. Hieronder wordt verstaan één van de ouders of werkzaam persoon is afkomstig uit het buitenland. De grootste groepen werkzame personen komen landen zoals uit; Turkije, Marokko en Suriname. Opmerkelijk is het aandeel werkzame personen uit de Europese Unie. In de beroepssector groothandel werken relatief gezien veel personen uit: Polen, Duitsland en België.

Vacatures

Het aantal leerbedrijven in de beroepssectoren detailhandel en groothandel met vacatures is de afgelopen jaren fors gestegen. Indien respondenten de vraag wordt gesteld welke verwachting zij hebben over het aantal vacatures, geeft 25% van de respondenten detailhandel en 38% van de respondenten groothandel aan dat dit jaar het aantal vacatures zal toenemen (ten opzicht van vorig jaar.) In de beroepssector detailhandel staan de meeste vacatures open voor verkoopgerelateerde beroepen; het meest voor verkoper mbo niveau 2. Bij leidinggevende functies wordt het meest gevraagd om filiaalmanagers (6,8%.) In de beroepssector groothandel staan volgens respondenten de meeste vacatures open voor beroepen zoals commercieel medewerker en logistiek medewerker. Voor functies op niveau 3 en 4 is het perspectief op een baan voor oudere kandidaten volgens respondenten groothandel gunstiger dan volgens respondenten detailhandel.

Hoofdstuk 1 Leerbedrijven

Jaarlijks enquêteert Kenniscentrum Handel leerbedrijven die erkend zijn om deelnemers op te leiden voor de beroepssectoren detailhandel en groothandel. Respondenten die meegewerkt hebben aan dit onderzoek staan bij kenniscentrum Handel geregistreerd als contactpersoon in het register erkende leerbedrijven. De ondervraagde contactpersonen zijn werkzaam in uiteenlopende functies zoals management, verkoop of logistiek. De onderzoeksresultaten worden alleen anoniem gepubliceerd. Leerbedrijven worden onderscheiden in twee beroepssectoren. Detailhandel en groothandel- en internationale handel. Om de leesbaarheid te vergroten wordt detailhandel in figuren afgekort tot DH. De benaming groothandel- en internationale handel wordt in teksten afgekort tot groothandel en in figuren afgekort tot IHGH.

Respons

De respons van het onderzoek onder leerbedrijven is uitgekomen op 22%. De respons is dit jaar hoger dan in de afgelopen jaren. De respons onder leerbedrijven was in 2006 ruim 17%. Dit jaar zijn voor het onderzoek onder leerbedrijven twee vragenlijsten gebruikt; één voor de beroepssector detailhandel en één van de beroepssector groothandel. De respons voor de beroepssector detailhandel is uitgekomen op 22%. De respons voor de beroepssector groothandel is bijna hetzelfde namelijk 23%.

Tabel 1.1 Aantal verzonden en ontvangen vragenlijsten onderzoek leerbedrijven 2007.

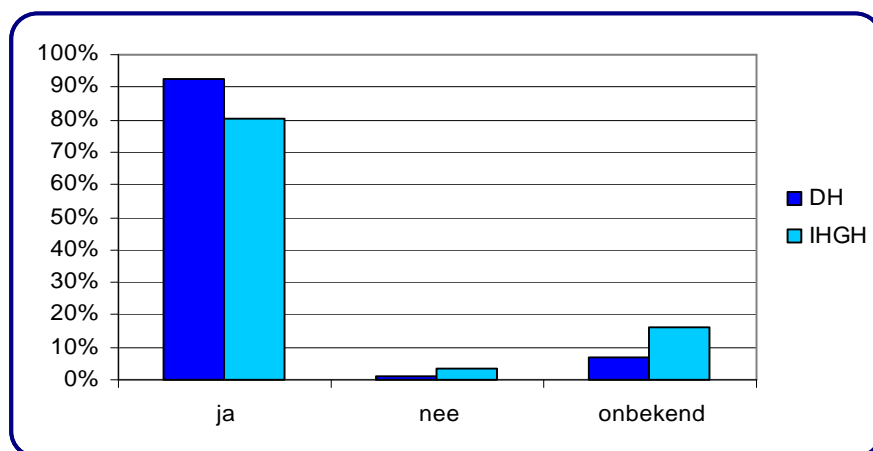
Steekproef beroepssector	verzonden	geldige	respons 2007
detailhandel	6147	1326	22%
groothandel	1418	326	23%
totaal	7565	1652	22%

Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Erkenning als leerbedrijf

Belangrijk is om te weten of leerbedrijven de komende jaren deelnemers willen opleiden voor de beroepssector handel. In het onderzoek onder leerbedrijven is hier expliciet naar gevraagd. De reacties van de meeste respondenten zijn positief. De meeste respondenten uit de beroepssectoren detailhandel (92%) en groothandel (80%) zijn bereid om deelnemers (van onderwijsinstellingen of personeelsleden) op te leiden. Zowel in de beroepssector detailhandel (DH) als groothandel (IHGH) is het aantal respondenten dat niet langer leerbedrijf zal blijven gering. In de beroepssector groothandel is dit aandeel met 4% hoger dan in de beroepssector detailhandel (1%).

Figuur 1. 1 Verwachting respondenten om voor beroepssector handel leerbedrijf te blijven in %.



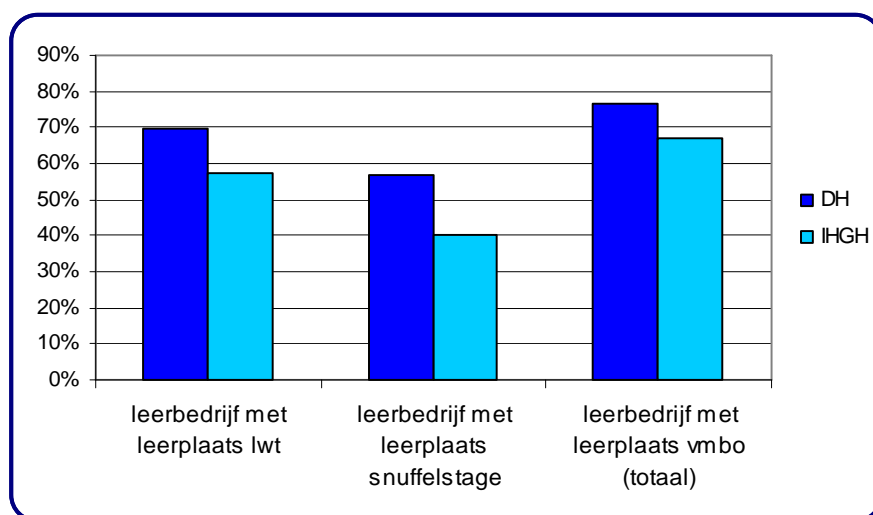
Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Hoofdstuk 2 Beroepspraktijkvorming

Aanbod leerbedrijven met leerplaatsen vmbo

Deelnemers die een vmbo opleiding volgen kunnen stages lopen in de vorm van een leerwerktraject en snuffelstage. Aan leerbedrijven is de vraag gesteld of zij bereid zijn om leerplaatsen aan deelnemers van het vmbo beschikbaar te stellen. In de beroepssector detailhandel is 77% van de respondenten bereid om leerplaatsen aan deelnemers vmbo aan te bieden. In de beroepssector groothandel is de bereidheid van respondenten om leerplaatsen beschikbaar te stellen lager (67%). Voor beide groepen respondenten geldt dat zij zowel voor leerwerktrajecten als snuffelstages leerplaatsen kunnen aanbieden. Leerwerktrajecten zijn onder de meeste respondenten detailhandel en groothandel populairder dan snuffelstages.

Figuur 2. 1 Bereidheid leerbedrijven beroepssector handel om leerplaatsen vmbo aan te bieden.

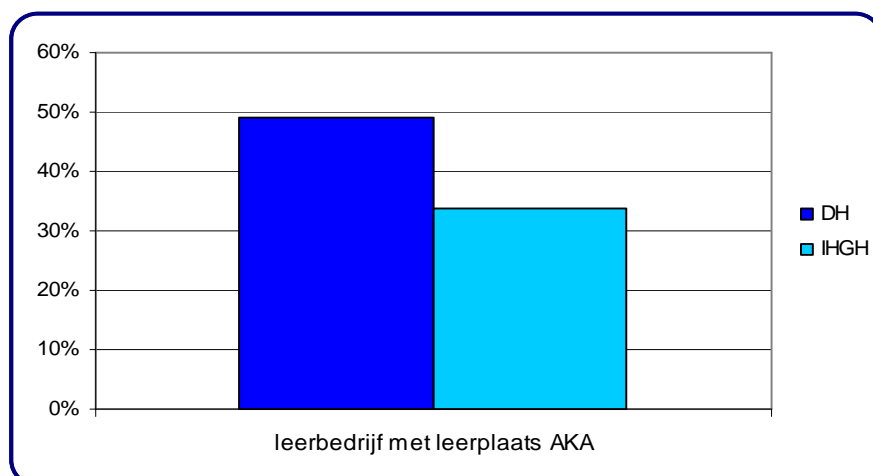


Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Aanbod leerbedrijven met leerplaatsen AKA

Leerbedrijven kunnen deelnemers (v)mbo ook leerplaatsen aanbieden voor de opleiding van arbeidsmarkt kwalificerend assistent. In de beroepssector detailhandel is 49% van de respondenten bereid om leerplaatsen AKA aan te bieden. In de beroepssector groothandel is dat lager met 34%.

Figuur 2.2 Bereidheid leerbedrijven beroepssector handel om leerplaatsen AKA aan te bieden.

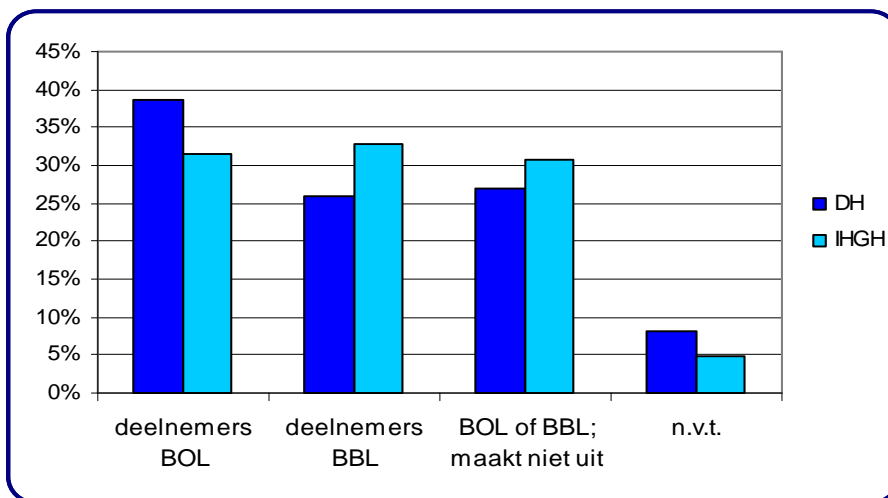


Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Aanbod leerbedrijven met leerplaatsen beroepspraktijkvorming mbo

Leerbedrijven die erkend zijn om deelnemers voor de beroepssectoren detailhandel en groothandel op te leiden kunnen kiezen uit twee leerwegen om deelnemers stage- of leerplaatsen aan te bieden. Uit het onderzoek blijkt dat 39% van de respondenten uit de beroepssector detailhandel het liefst een stagiaire BOL willen hebben. In de beroepssector groothandel is dat lager met 31%. De meeste respondenten uit de beroepssector groothandel (32%) geven de voorkeur aan een deelnemer BBL. Ruim 27% van de respondenten detailhandel en 31% van de respondenten groothandel heeft geen duidelijke voorkeur voor deelnemers BOL of BBL.

Figuur 2.3 Voorkeur respondenten naar deelnemers BOL of BBL.

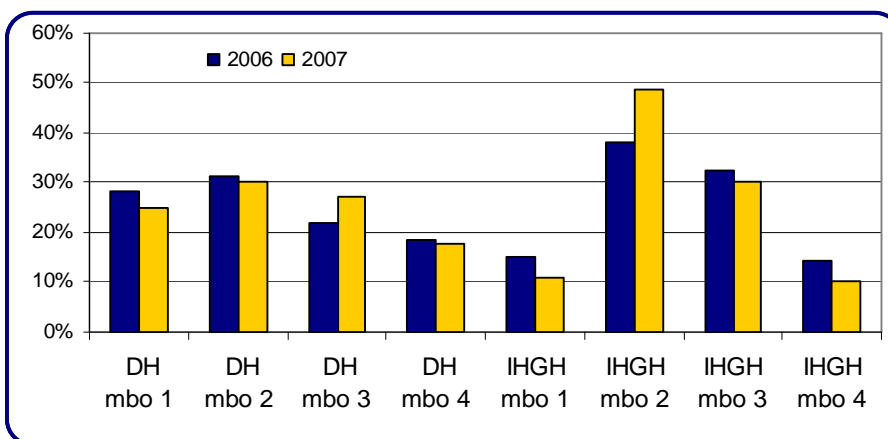


Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Vacatures beroepspraktijkvorming

Leerbedrijven handel wordt jaarlijks de vraag gesteld of zij (op de korte termijn) vacatures beschikbaar hebben voor deelnemers die een BBL opleiding willen gaan volgen. De volgende figuur geeft een relatief beeld op welk niveau respondenten vacatures BBL beschikbaar stellen. Uit de figuur blijkt dat in beide jaren leerbedrijven op alle niveaus vacatures BBL beschikbaar hebben. In vergelijking met vorig jaar blijkt dat in de beroepssector detailhandel respondenten meer behoefte hebben aan deelnemers op niveau 3 (bijv. verkoopsspecialisten). In de beroepssector groothandel hebben respondenten in 2007 vooral meer BBL vacatures op niveau 2 openstaan (logistiek medewerker.)

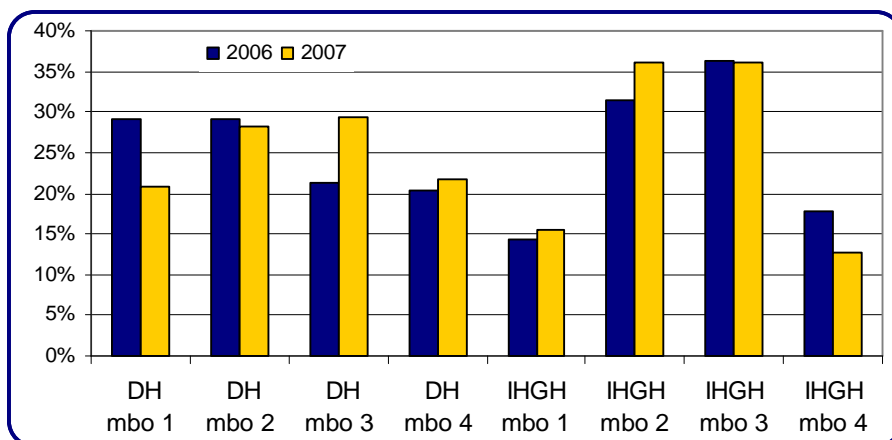
Figuur 2.4 Vacatures BBL per niveau in ondervraagde leerbedrijven detailhandel en groothandel.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2006 en 2007 Kenniscentrum Handel.

Leerbedrijven handel kunnen deelnemers mbo ook stageplaatsen BOL aanbieden. Jaarlijks wordt aan leerbedrijven gevraagd of zij (op de korte termijn) stageplaatsen beschikbaar kunnen stellen aan deelnemers BOL. Uit de volgende figuur blijkt dat leerbedrijven in beide jaren op alle niveaus stageplaatsen BOL beschikbaar stellen. In vergelijking met vorig jaar blijkt dat respondenten detailhandel dit jaar meer behoefte hebben aan deelnemers BOL op niveau 3 en 4. Respondenten groothandel hebben meer behoefte aan deelnemers op niveau 2 (logistiek medewerker.) Opmerkelijk is de relatieve daling in de beroepssector groothandel op niveau 4. Waarschijnlijk komt dit door concurrentie met stagiaires die een hoger beroepsopleiding volgen.

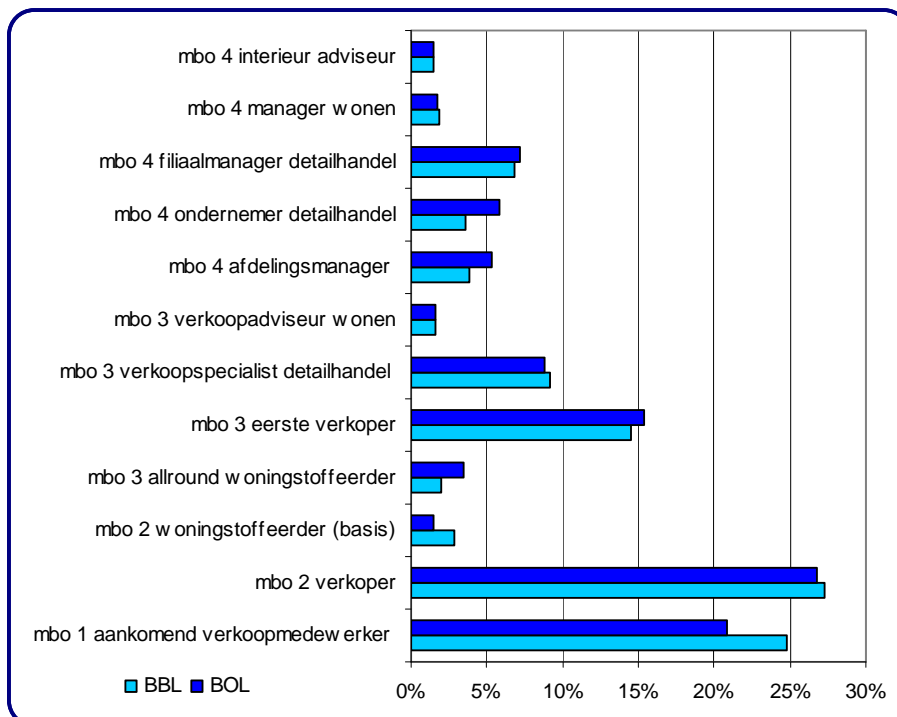
Figuur 2.5 Stageplaatsen BOL per niveau in ondervraagde leerbedrijven detailhandel en groothandel.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2006 en 2007 Kenniscentrum Handel.

In de volgende tabel wordt per leerweg een overzicht gegeven voor welke kwalificaties leerbedrijven detailhandel deelnemers een stageplaats BOL of leerbaan BBL kunnen aanbieden. Uit de figuur blijkt dat voor alle kwalificaties detailhandel vacatures beschikbaar zijn (april 2007.) De meeste vacatures staan open voor kwalificaties die opleiden voor een beroep in de verkoop op mbo niveau 1, 3 en 3.

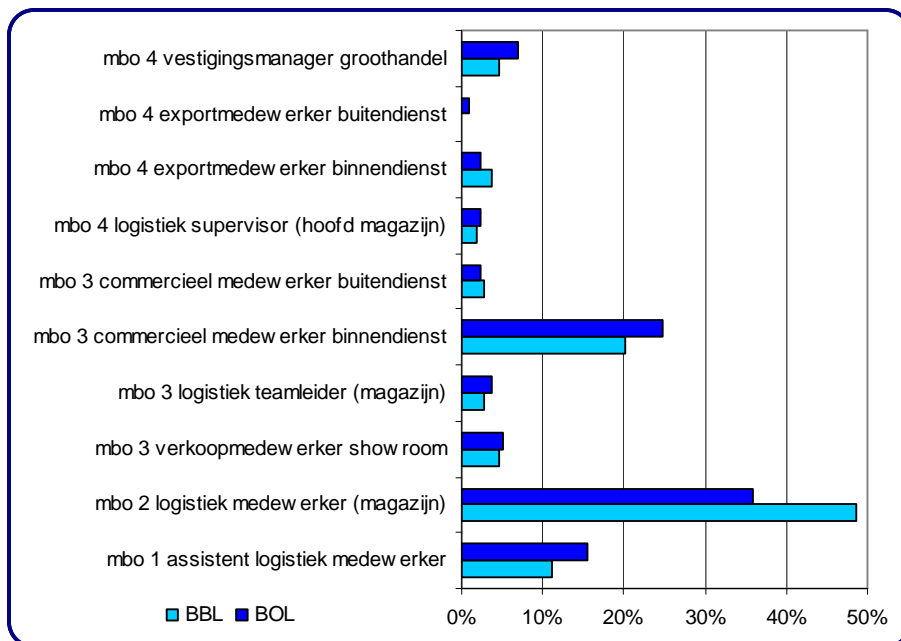
Figuur 2.6 Vacatures in leerbedrijven detailhandel voor deelnemer BBL en BOL per kwalificatie.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

In de volgende tabel wordt per leerweg een overzicht gegeven voor welke kwalificaties leerbedrijven groothandel deelnemers een stageplaats BOL of leerbaan BBL kunnen aanbieden. Uit de figuur blijkt dat voor alle kwalificaties groothandel vacatures beschikbaar zijn (april 2007.) De meeste vacatures staan open voor kwalificaties die opleiden voor logistiek medewerker en commercieel medewerker.

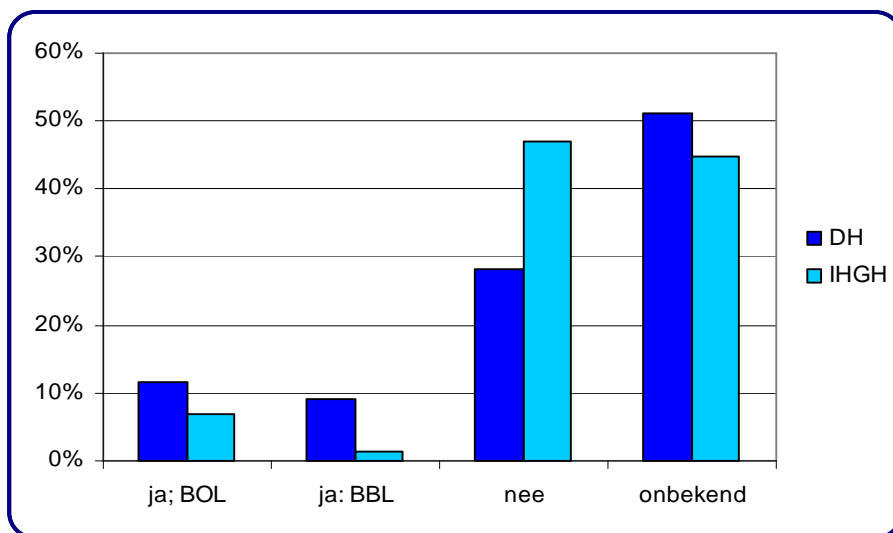
Figuur 2.7 Vacatures in leerbedrijven detailhandel voor deelnemer BBL en BOL per kwalificatie.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is het interessant om te weten of leerbedrijven de komende jaren meer deelnemers detailhandel een stageplaats of leerbaan kunnen aanbieden. De volgende figuur heeft betrekking op extra stageplaatsen BOL of leerbanen BBL naast de huidige stageplaatsen of leerbanen die zij reeds beschikbaar hebben. Uit de volgende figuur blijkt dat volgens respondenten de bereidheid om nog meer deelnemers op te leiden in de beroepssector detailhandel groter is dan in de beroepssector groothandel.

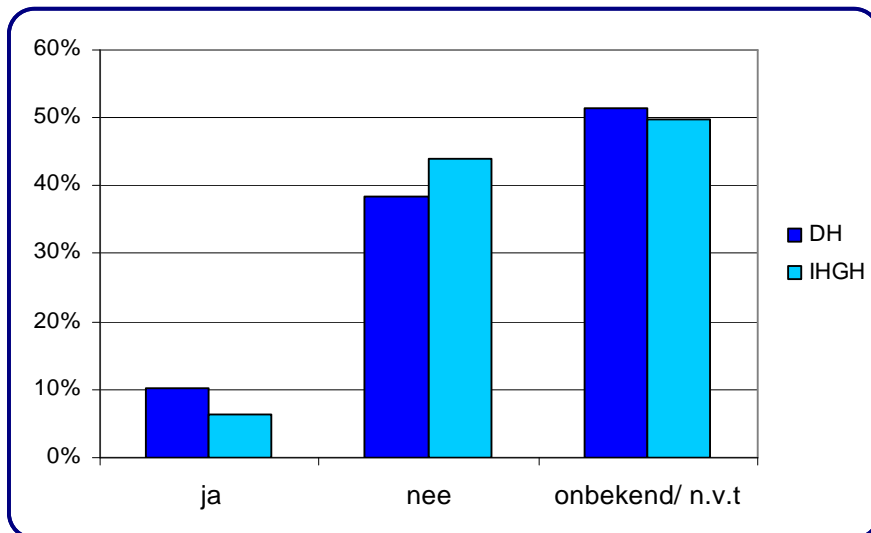
Figuur 2.8 Verwachting respondenten leerbedrijven om meer deelnemers op te leiden.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Leerbedrijven hebben de mogelijkheid om hun reguliere personeelsleden bij te scholen door middel van een BBL traject. Uit de volgende figuur blijkt dat het animo onder respondenten groothandel lager is dan onder respondenten detailhandel. Opmerkelijk is de grote groep respondenten die nog niet zeker weet of zij dat wel of niet gaan doen.

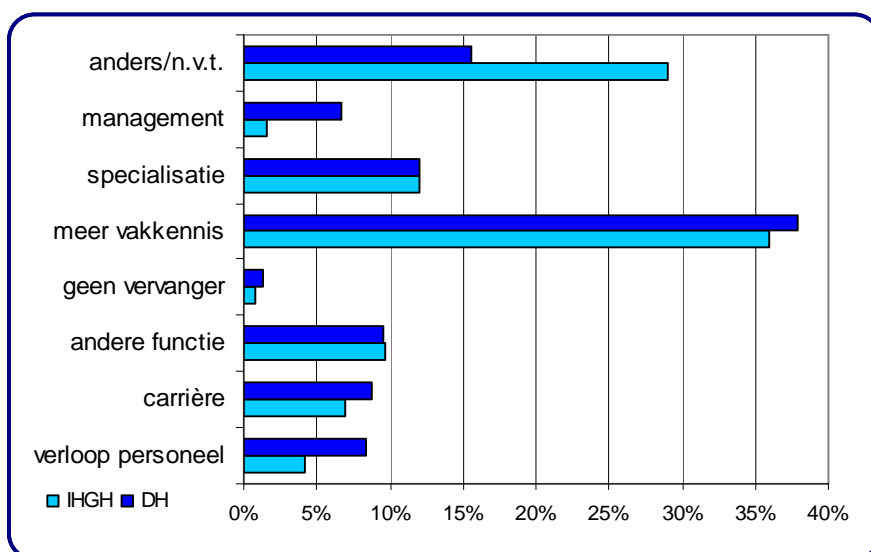
Figuur 2.9 Verwachting respondenten om de komende jaren meer regulier personeel (BBL) te scholen.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Welke redenen hebben leerbedrijven om regulier personeel een BBL traject aan te bieden? Volgens respondenten detailhandel en groothandel is de belangrijkste reden bijscholen van personeel (het vergroten van de vakkennis waarover personeelsleden dient te beschikken of specialisatie.) Verder wordt door respondenten genoemd het omscholen van personeel omdat ze een andere functie krijgen in het leerbedrijf. Opvallend is dat in de beroepssector groothandel het maken van carrière of het vervullen van een managementfunctie als reden vaker wordt genoemd dan in de beroepssector detailhandel. Respondenten detailhandel noemen verloop van personeel vaker als reden om andere personeelsleden te gaan bijscholen.

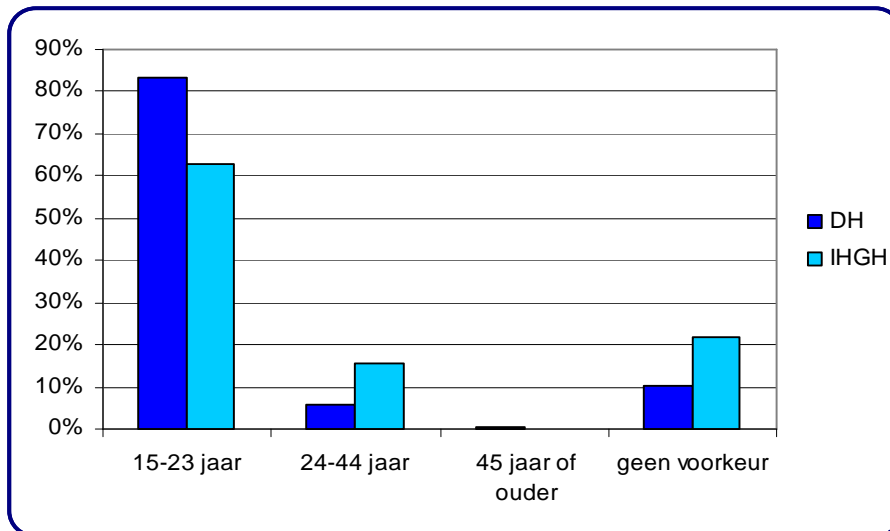
Figuur 2.10 Redenen waarom respondenten regulier personeel willen opleiden d.m.v. BBL traject.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Respondenten die bereid zijn om deelnemers voor een BBL traject op te leiden is de vraag voorgelegd welke leeftijdscategorie hiervoor in aanmerking komt. Kiezen respondenten voor jongeren of ouderen? De meeste respondenten geven duidelijk aan dat zij het liefst jongeren een BBL traject aanbieden. Ouderen komen volgens respondenten detailhandel en groothandel nauwelijks in aanmerking om een BBL opleiding te volgen.

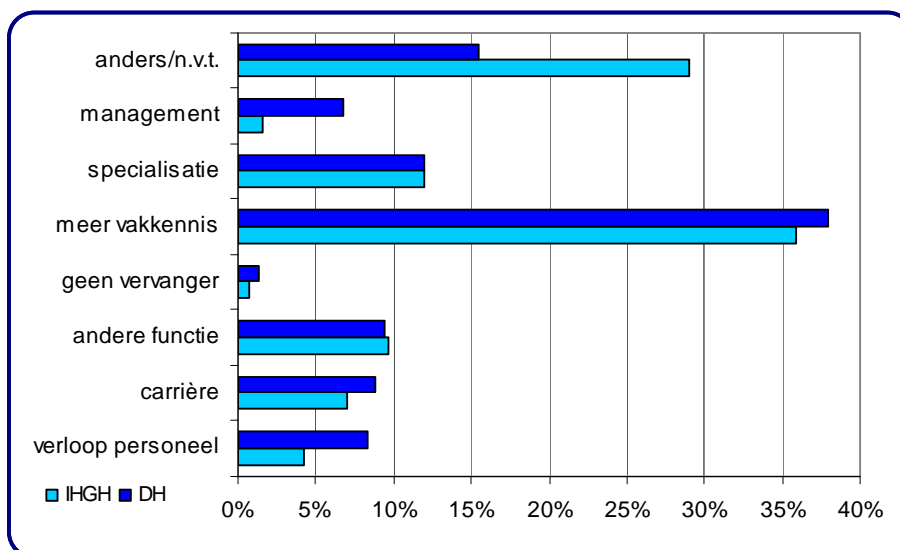
Figuur 2.11 Voorkeur leeftijdscategorie om deelnemers BBL op te leiden.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

De regering heeft de afgelopen jaren beleid ontwikkeld om personen minder afhankelijk te maken van een uitkering. Dit betekent dat personen die beschikbaar zijn voor werk indien mogelijk ook op zoek gaan naar een baan. Respondenten is de vraag voorgelegd of zij bereid zijn om speciale groepen werkzoekenden in aanmerking te laten komen voor een BBL traject. Ruim 40% van de respondenten detailhandel en groothandel heeft voor deze groepen werkzoekenden geen mogelijkheden. Echter een deel van de respondenten is wel terdege bereid om deze groepen een BBL traject aan te bieden. De verschillen tussen respondenten detailhandel en groothandel zijn niet zo heel groot. Respondenten groothandel geven eerder de voorkeur aan ongediplomeerden en respondenten detailhandel kiezen eerder voor langdurig werklozen en herintredende WAO-ers. Kansen in de handel zijn er dus zeker.

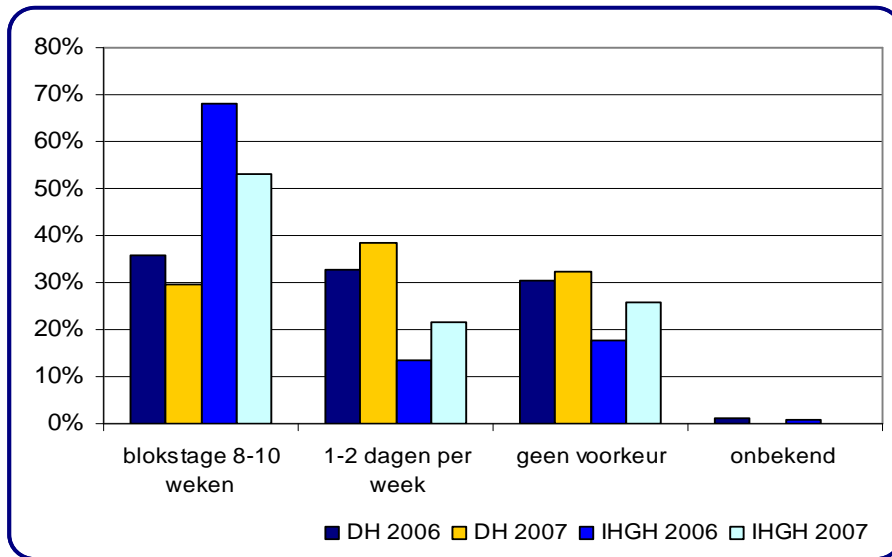
Figuur 2.12 Bereidheid respondenten om genoemde groepen een leerplaats BBL aan te bieden.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Respondenten worden jaarlijks gevraagd om aan te geven welke stageperiode (in hun leerbedrijf) het beste uitkomt. Opvallend is dat dit jaar 38% van de respondenten detailhandel het liefst stagiaires voor 1 of 2 dagen per week wil hebben (altenerende stage.) Deze trend is volgens respondenten detailhandel aan het stijgen. In de beroepssector groothandel zijn altenerende stages minder populair. Opvallend is dat de trend (altenerende stages groothandel) wel stijgt. Blokstages zijn in de beroepssector groothandel het populairst, echter deze trend is wel aan het dalen.

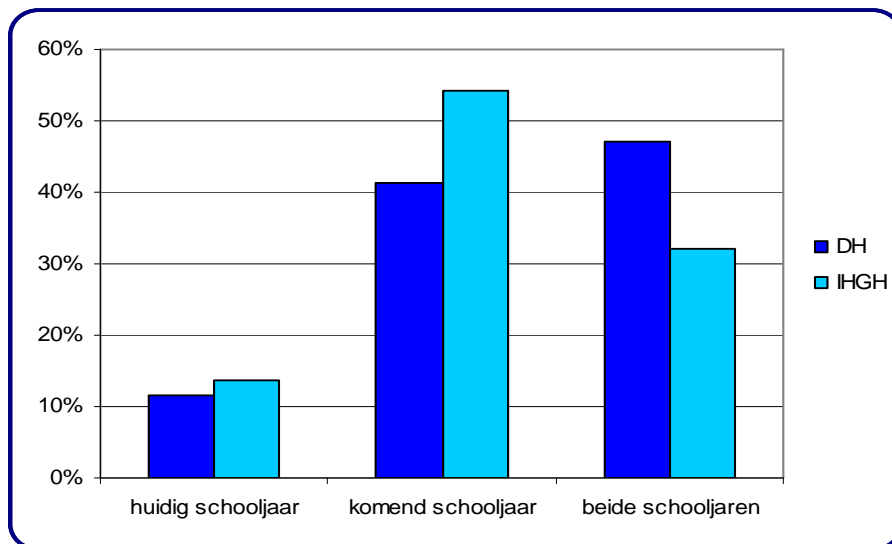
Figuur 2.13 Voorkeur leerbedrijven beroepssector handel voor soort stage; blok of altenerend.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2006 en 2007 Kenniscentrum Handel.

De volgende figuur gaat over het schooljaar waarin leerbedrijven nieuwe deelnemers kunnen plaatsen. Bijna de helft van de respondenten uit de beroepssector detailhandel geeft aan dat zij zowel dit schooljaar als het komende schooljaar aan nieuwe deelnemers stageplaatsen BOL kunnen aanbieden. Respondenten in de beroepssector groothandel hebben grotendeels een andere mening. Ruim de helft van de respondenten groothandel geeft aan dat zij pas in het komende schooljaar 2007-2008 aan nieuwe deelnemers een stageplaats BOL kunnen aanbieden.

Figuur 2.14 Voorkeur leerbedrijven voor stageperiode; huidig of komend schooljaar.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

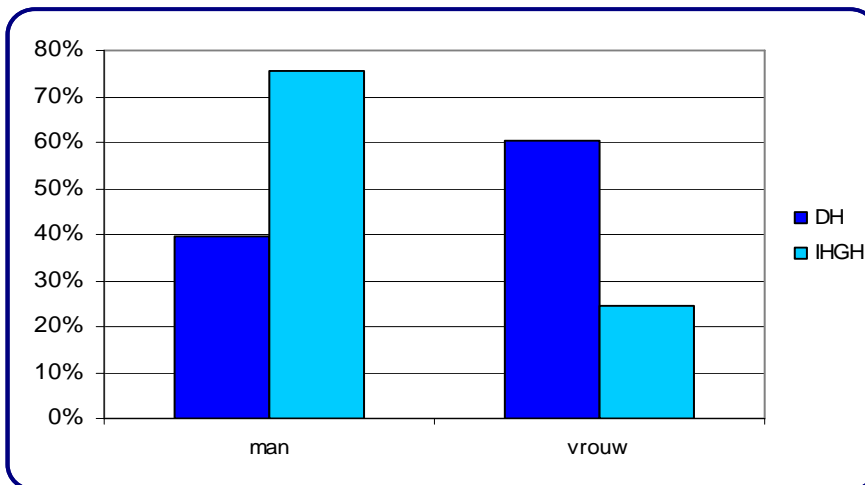
Hoofdstuk 3 Arbeidsmarkt

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is het tweede thema van het onderzoek onder leerbedrijven. Onder arbeidsmarkt wordt in het kader van dit onderzoek het volgende verstaan; ontwikkelingen binnen leerbedrijven op het gebied van: demografie, werkzame personen, beroepen, vacatures, dienstverband en knelpunten om (geschikt) personeel te vinden.

Demografie leerbedrijven handel

De volgende figuur gaat over de verdeling van werkzame personen in leerbedrijven naar geslacht. Uit de figuur blijkt dat volgens respondenten in de beroepssector detailhandel meer vrouwen (60%) dan mannen (40%) werken. In de beroepssector groothandel werken veel meer mannen (75%) dan vrouwen (25%).

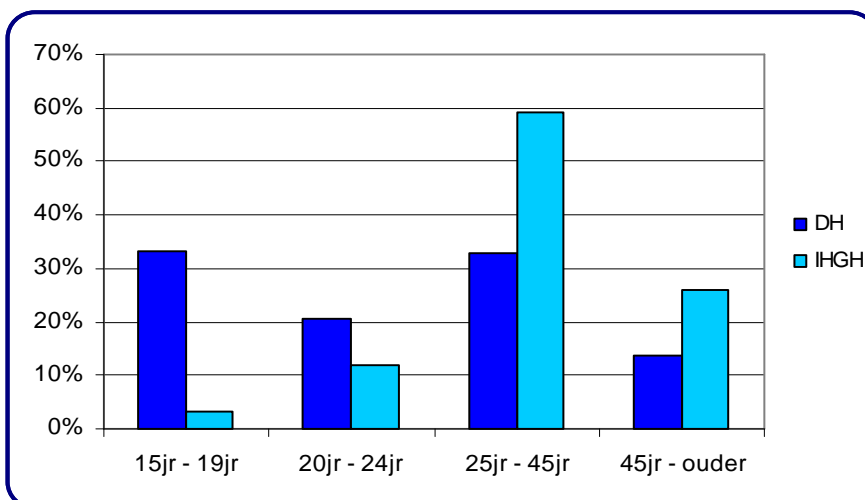
Figuur 3.1 Werkzame personen in ondervraagde leerbedrijven verdeeld naar geslacht.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

In de volgende figuur zijn werkzame personen verdeeld naar leeftijdsklasse. Respondenten detailhandel geven aan dat in hun leerbedrijven relatief veel jongeren werken (33%) en weinig personen die ouder zijn dan 45 jaar (13,5%). Volgens respondenten groothandel werken in hun leerbedrijven meer personen die ouder zijn dan 24 jaar. Het aantal jongeren tot 20 jaar is in de beroepssector groothandel met een aandeel van 3% gering.

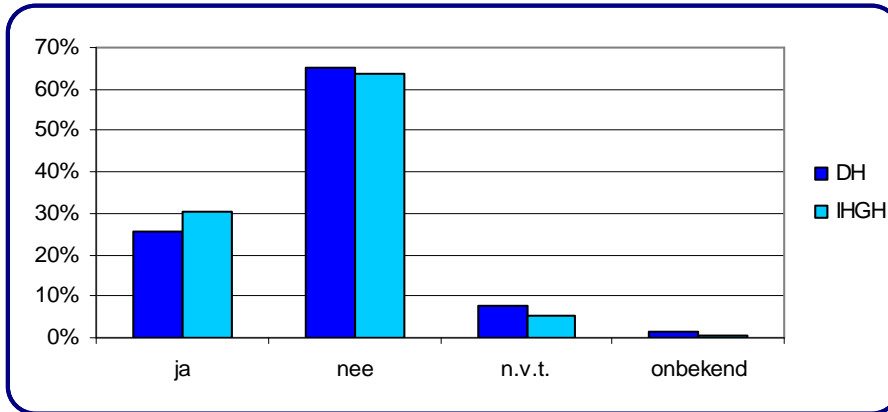
Figuur 3.2 Werkzame personen verdeeld naar sector en leeftijdsklasse.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Vergrijzing is een belangrijk thema in onze samenleving. Respondenten in leerbedrijven is de vraag gesteld of zij van mening zijn of hun leerbedrijf te maken heeft met een vergrijzend personeelsbestand. De verschillen tussen beide beroepssectoren zijn niet groot. In de beroepssector detailhandel is een kwart van de respondenten van mening dat hun personeelsbestand de komende jaren vergrijst en in de beroepssector groothandel is dat aandeel 30%.

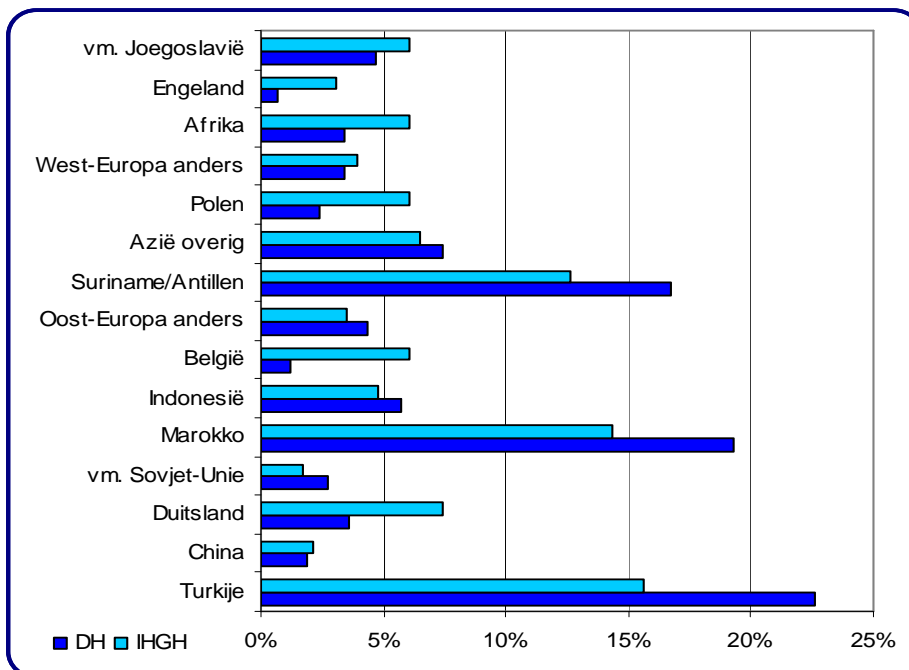
Figuur 3.3 Heeft uw bedrijf te maken met een vergrijzend personeelsbestand.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

De samenstelling van de beroepsbevolking is volgens het CBS de afgelopen jaren veranderd. Aan leerbedrijven is de vraag gesteld of zij werkzame personen in dienst hebben met een buitenlandse herkomst. Hieronder wordt verstaan: werkzaam persoon zelf of één van de ouders is afkomstig uit buitenland. Uit de figuur blijkt dat in beide beroepssectoren de meeste personen met een niet Nederlandse herkomst afkomstige zijn uit: Turkije, Marokko, Suriname en de Antillen. Relatief gezien werken in de beroepssector detailhandel volgens respondenten meer personen die afkomstig zijn uit Azië en Indonesië. In de beroepssector groothandel werken volgens respondenten (relatief gezien) meer personen uit de Europese Unie, bijvoorbeeld: Polen, Duitsers, Belgen en Engelsen.

Figuur 3.4 Herkomst werkzame personen in leerbedrijven beroepssector detailhandel en groothandel.

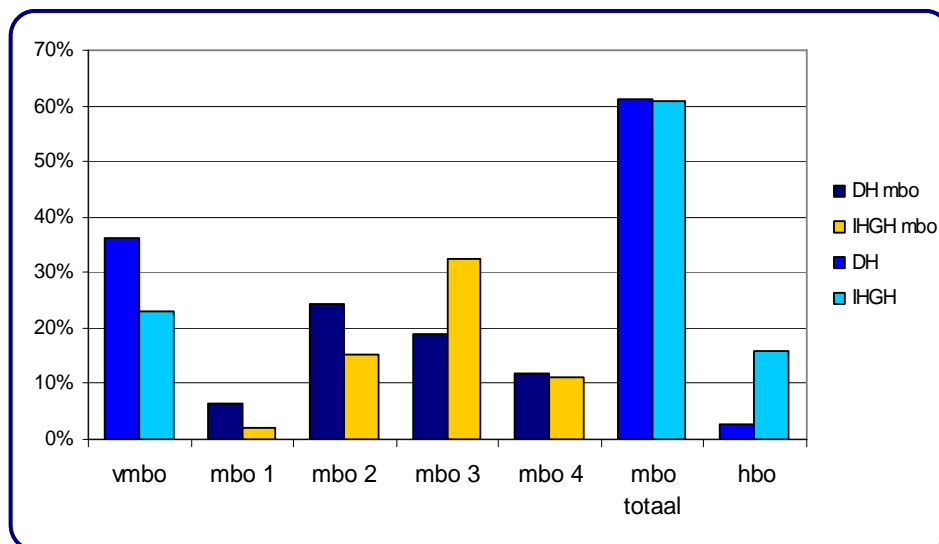


Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Werkzame personen leerbedrijven handel

Werkzame personen zijn alle personen die in leerbedrijven werkzaam zijn. Zowel ondernemers als medewerkers in loondienst worden geteld. Er wordt geen onderscheid tussen fulltimers en parttimers gemaakt. In de volgende tabel wordt het aantal werkzame personen in leerbedrijven verdeeld naar opleidingsniveau en de beroepssector detailhandel en groothandel. Uit de figuur blijkt dat volgens respondenten zowel in de beroepssector detailhandel als groothandel de meeste personen werken op mbo niveau. In de beroepssector groothandel werken meer personen op hbo niveau en in de beroepssector detailhandel werken meer personen op vmbo niveau. Indien alleen naar mbo niveau wordt gekeken werken in de beroepssector detailhandel de meeste personen op niveau 2 en in de beroepssector groothandel op niveau 3.

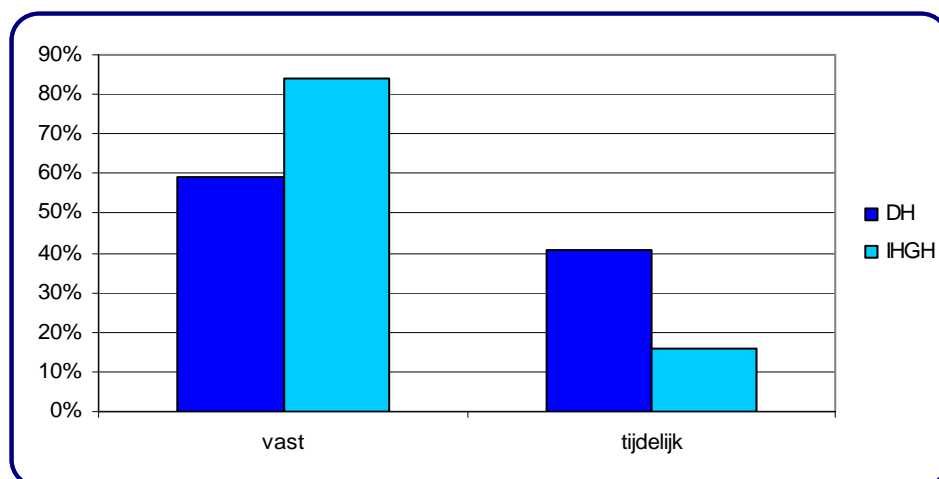
Figuur 3.5 Werkzame personen leerbedrijven verdeeld naar sector en opleidingsniveau.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Respondenten is de vraag voorgelegd om aan te geven hoeveel werkzame personen in hun leerbedrijf een vast of tijdelijk dienstverband heeft. Volgens respondenten groothandel hebben de meeste werkzame personen in hun leerbedrijven een vaste aanstelling (84%.) Volgens respondenten detailhandel is in hun leerbedrijven het aantal werkzame personen met een tijdelijk dienstverband (41%) veel hoger dan in de beroepssector groothandel (16%.)

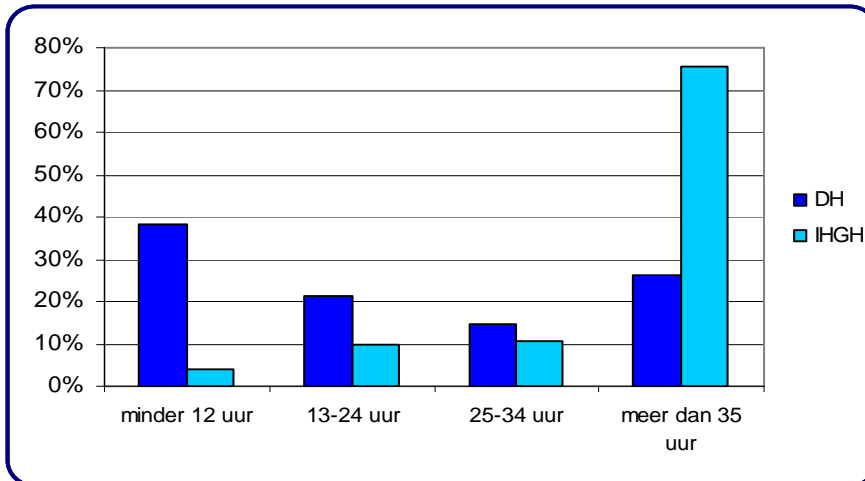
Figuur 3.6 Werkzame personen leerbedrijven verdeeld naar sector en dienstverband.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

In figuur 3.7 wordt een beeld gegeven over het aantal werkzame uren van personen in leerbedrijven. Opvallend is dat volgens respondenten groothandel de meeste personen meer dan 35 uur per week werken. In de beroepssector detailhandel werken volgens respondenten de meeste personen minder dan 35 uur. Opvallend is het relatief hoge aandeel personen dat minder dan 12 uur werkt (38%). Dit komt mede door de vele oproepkrachten, vakkenvullers, studenten die in de beroepssector detailhandel werken. Andere bronnen (LISA) zien hetzelfde verschijnsel dat een grote groep werkzame personen in de beroepssector detailhandel minder dan 12 uur per week werkt en dat dit aandeel de afgelopen jaren zelfs is gestegen. In de categorieën 13-24 uur en 25-34 uur is het aandeel werkzame personen dat parttime werkt in de beroepssector detailhandel hoger dan in de beroepssector groothandel.

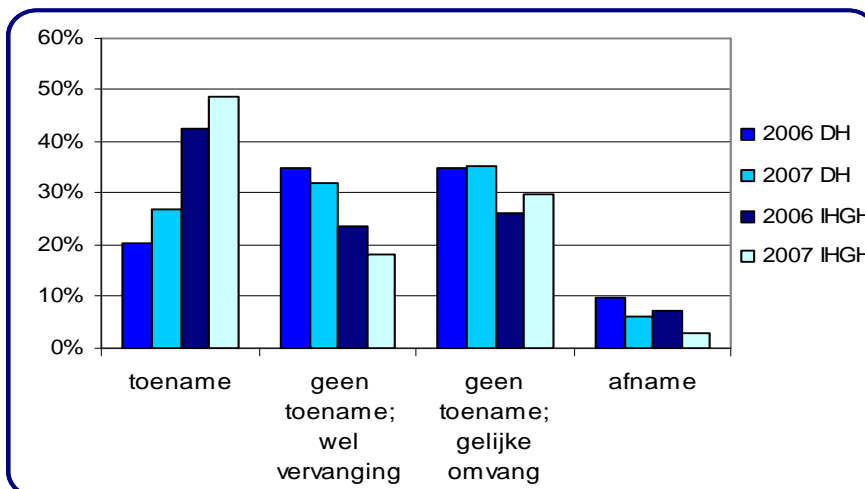
Figuur 3.7 Werkzame personen leerbedrijven verdeeld naar sector uren per week.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Aan respondenten is de vraag voorgelegd of het personeelsbestand in 2006 is veranderd en welke verwachtingen zij hebben over het personeelsbestand in 2007. Uit de volgende figuur blijkt dat de meeste respondenten groothandel verwachten dat het aantal personeelsleden in hun leerbedrijven zal toenemen door uitbreiding. Dat geldt zowel voor 2006 als 2007. In de beroepssector detailhandel verwachten ook meer respondenten dat dit jaar het aantal personeelsleden zal groeien, echter de meeste veranderingen worden in de beroepssector detailhandel veroorzaakt door vervanging van personeel. Dit komt mede door het personeelsverloop.

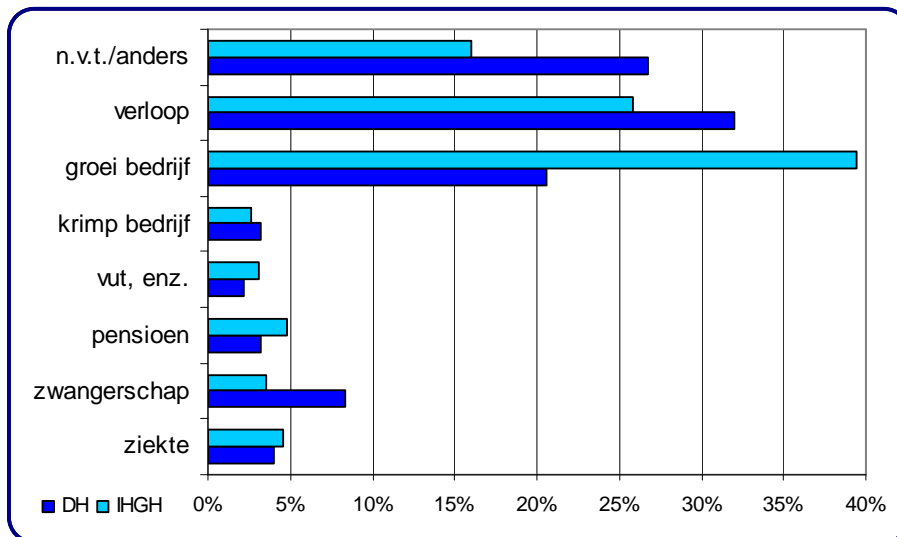
Figuur 3.8 Realisatie en verwachting over omvang personeelsbestand.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Het aantal werkzame personen in leerbedrijven kan door verschillende oorzaken stijgen of dalen. Respondenten detailhandel en groothandel hebben aangegeven wat oorzaken zijn dat het aantal werkzame personen in hun leerbedrijven is veranderd. De meest genoemde reden in de beroepssector detailhandel is volgens respondenten het verloop van personeel (32%). Respondenten groothandel noemen het meest de groei van het bedrijf (39%) en verloop van personeel (26%).

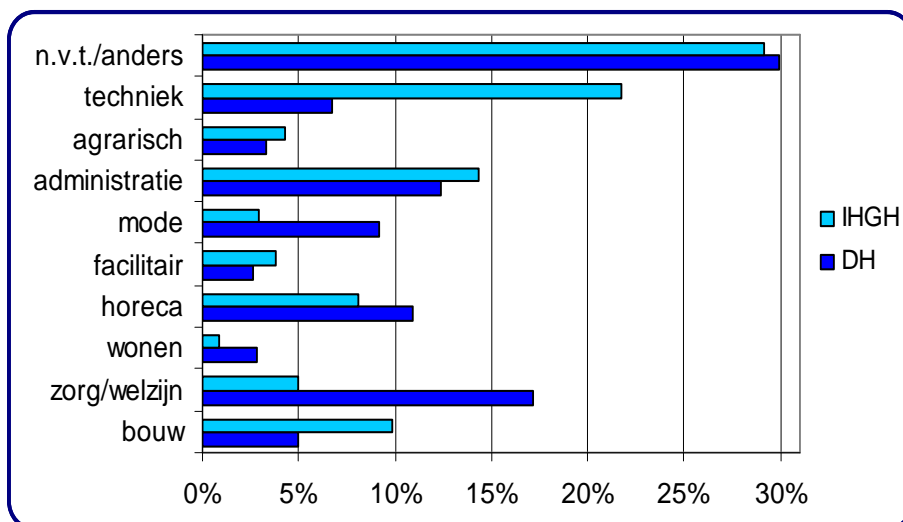
Figuur 3.9 Meest voorkomende oorzaken verandering omvang personeelsbestand.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Respondenten is de vraag gesteld of in hun leerbedrijven ook personen werken die van oorsprong een andere achtergrond hebben dan de handel. Bijvoorbeeld werkzame personen hebben een opleiding gevolgd voor techniek of de zorgsector en zijn pas later in de handel gaan werken. Opmerkelijk is dat volgens respondenten in de beroepssector groothandel 21% van de werkzame personen een technische achtergrond heeft. Verder werken in deze beroepssector personen met een achtergrond in de bouw (10%) of administratie (14%). In de beroepssector detailhandel werken ook personen met een andere achtergrond dan de handel. Door respondenten detailhandel worden het vaakst genoemd: zorg en welzijn (17%), administratie (12%) en horeca (11%).

Figuur 3.10 Werkzame personen met een andere opleidingsachtergrond dan handel.



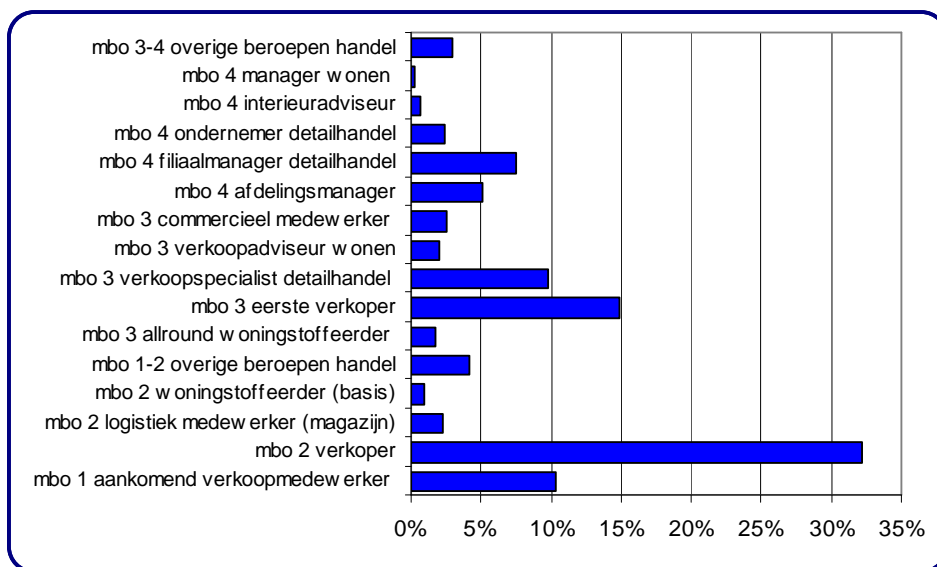
Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Beroepen leerbedrijven handel

Een belangrijke vraag in het onderzoek is het verzoek aan leerbedrijven om aan te geven hoeveel personen in de meest voorkomende handelsberoepen werkzaam zijn. In het onderzoek is alleen rekening gehouden met handelsberoepen. Overige beroepen zoals schoonmakers of administratief medewerkers, enz. zijn buiten beschouwing gelaten. De resultaten van respondenten zijn voor de genoemde beroepen omgerekend naar relatieve aantallen per 100. Het geeft de lezer een beeld in welke mate personen werkzaam zijn in de genoemde handelsberoepen.

De meeste personen in de beroepssector detailhandel zijn volgens respondenten werkzaam in beroepen gericht op verkoop; (bij elkaar opgeteld 72%). De handelsberoepen die het meeste voorkomen zijn verkoper op niveau 2 (32%) en eerste verkoper op niveau 3 (15%). Een leidinggevend beroep dat volgens respondenten detailhandel veel voorkomt is filiaalmanager (8%).

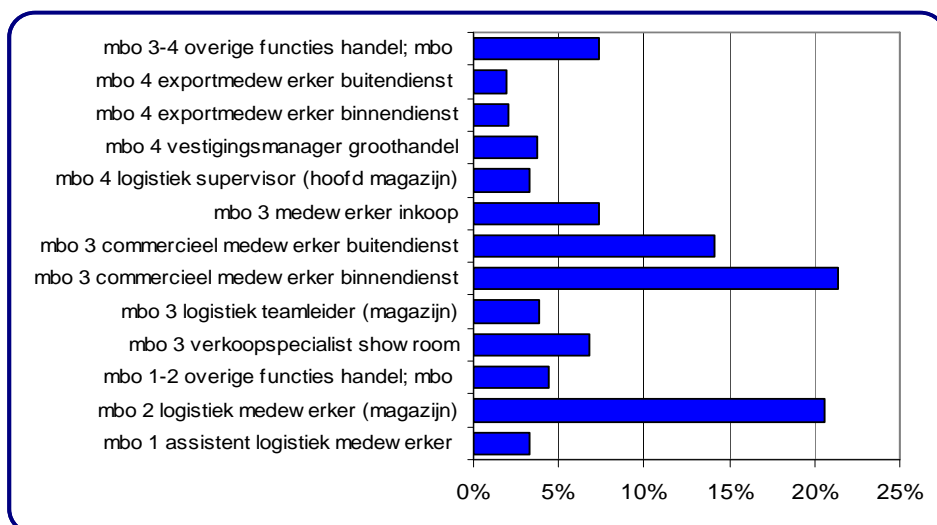
Figuur 3.11 Verdeling werkzame personen in leerbedrijven detailhandel naar beroepen.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

De meeste personen in de beroepssector groothandel zijn volgens respondenten werkzaam in commercieel gerelateerde beroepen (opgeteld 49%). Beroepen die het meest voorkomen zijn commercieel medewerker binnendienst op niveau 3 (21%) en logistiek medewerker niveau 2 (20%).

Figuur 3.12 Verdeling werkzame personen in leerbedrijven groothandel naar beroepen.



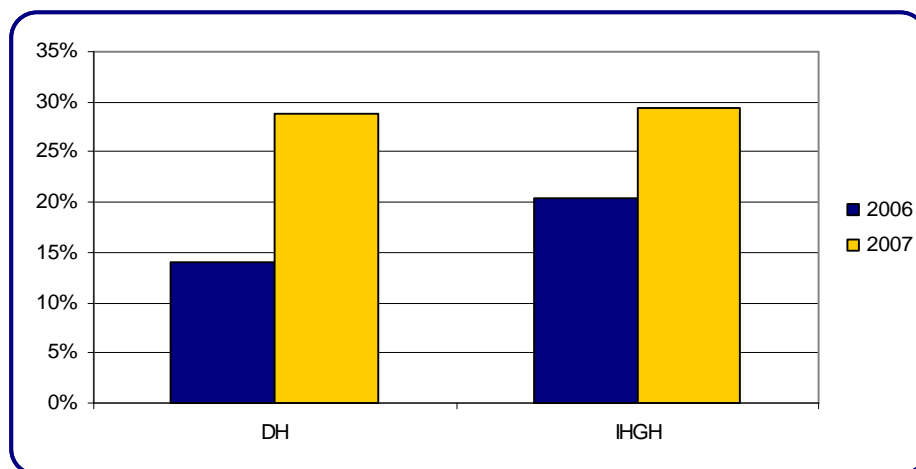
Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Knelpunten leerbedrijven handel

Het tweede thema gaat over knelpunten. Onder knelpunten wordt verstaan of leerbedrijven problemen ondervinden om geschikt personeel te vinden voor beroepen in de handel. Een knelpunt kan kwantitatief (voldoende kandidaten) of kwalitatief (mate waarin kandidaten voldoen aan eisen) zijn.

Kenniscentrum Handel heeft vorig jaar en dit jaar in onderzoeken aan leerbedrijven de vraag gesteld of zij knelpunten hebben om geschikt personeel te vinden. In de volgende figuur zijn het aantal leerbedrijven geteld met knelpunten. Uit de figuur blijkt dat in vergelijking met het afgelopen jaar het aantal leerbedrijven met knelpunten fors is toegenomen. Bijna 30% van de respondenten uit de beroepssectoren detailhandel en groothandel geeft aan dat zij in 2007 knelpunten hebben om voor bepaalde handelsberoepen voldoende personeel te vinden.

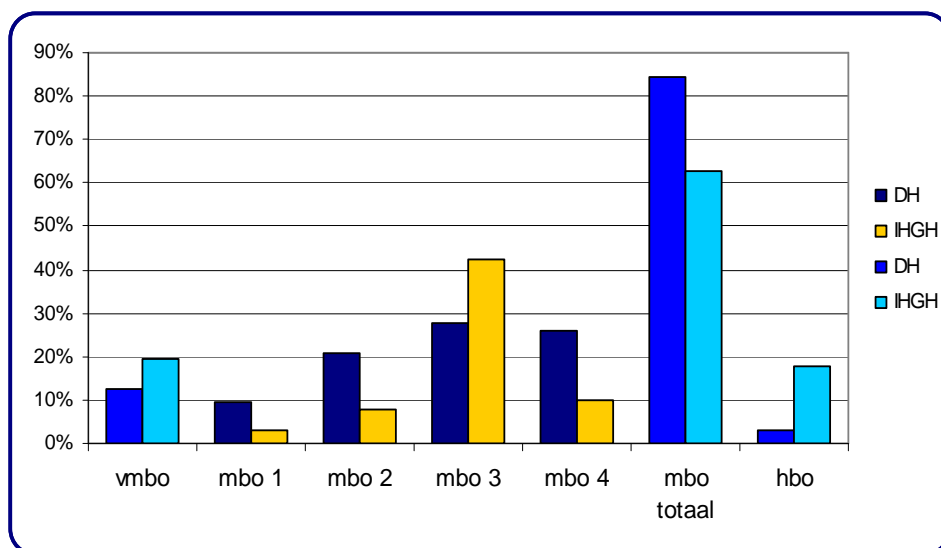
Figuur 3.13 Knelpunten om geschikt personeel te vinden onderzochte leerbedrijven handel.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2006 en 2007 Kenniscentrum Handel.

Respondenten uit de beroepssector detailhandel en groothandel ervaren de meeste knelpunten op mbo niveau 3. In de beroepssector groothandel worden door respondenten ook knelpunten ervaren op vmbo- en hbo niveau. Respondenten detailhandel hebben nauwelijks knelpunten op hbo niveau.

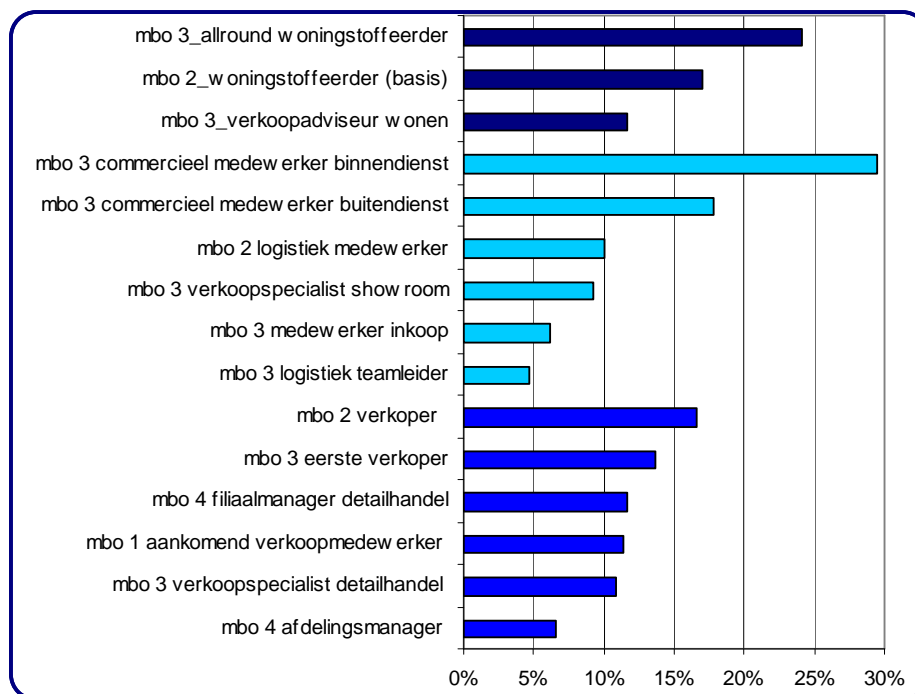
Figuur 3.14 Knelpunten onderzochte leerbedrijven handel per opleidingsniveau.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Voor een aantal handelsberoepen zijn dit jaar knelpunten waargenomen. Om knelpunten op beroepsniveau inzichtelijk te maken zijn in de volgende figuur alleen de grootste knelpunten voor veel voorkomende beroepen in de detailhandel, groothandel en de branche wonen weergegeven. Respondenten in de beroepssector detailhandel geven aan dat zij de meeste knelpunten ondervinden om geschikt personeel te vinden voor beroepen zoals: aankomend verkoopmedewerker, verkoper, eerste verkoper, verkoopspecialist, afdelingsmanager en filiaalmanager. Onder de sector detailhandel valt ook de branche wonen. In deze branche zijn er specifieke knelpunten voor de beroepen van woningstofferder en verkoopadviseur wonen. Respondenten in de beroepssector groothandel geven aan dat zij de meeste knelpunten hebben voor de beroepen: commercieel medewerker (binnendienst en buitendienst), logistiek medewerker, verkoopspecialist showroom, medewerker inkoop en logistiek teamleider.

Figuur 3.15 Overzicht meest urgente knelpunten voor beroepen volgens respondenten handel.

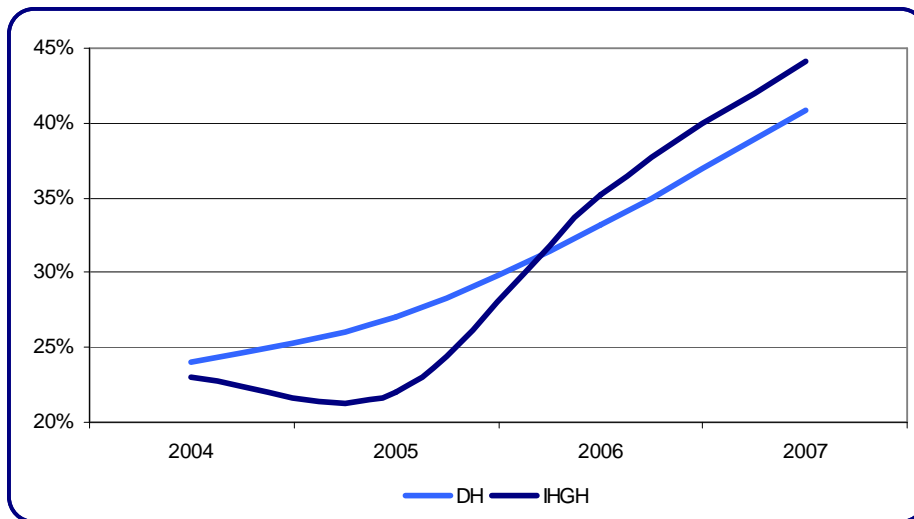


Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel. [Opmerking niet alle knelpunten worden getoond.]

Vacatures leerbedrijven handel

Kenniscentrum Handel stelt elk jaar in enquêtes de vraag aan leerbedrijven of zij vacatures hebben openstaan. In de volgende figuur zijn het aantal leerbedrijven geteld met vacatures. Uit de figuur blijkt dat over meerdere jaren gekeken het aantal leerbedrijven met vacatures is toegenomen. Bijna de helft van alle leerbedrijven uit de beroepssector groothandel heeft dit jaar volgens respondenten vacatures openstaan. In de beroepssector detailhandel is dat volgens respondenten ruim 40%.

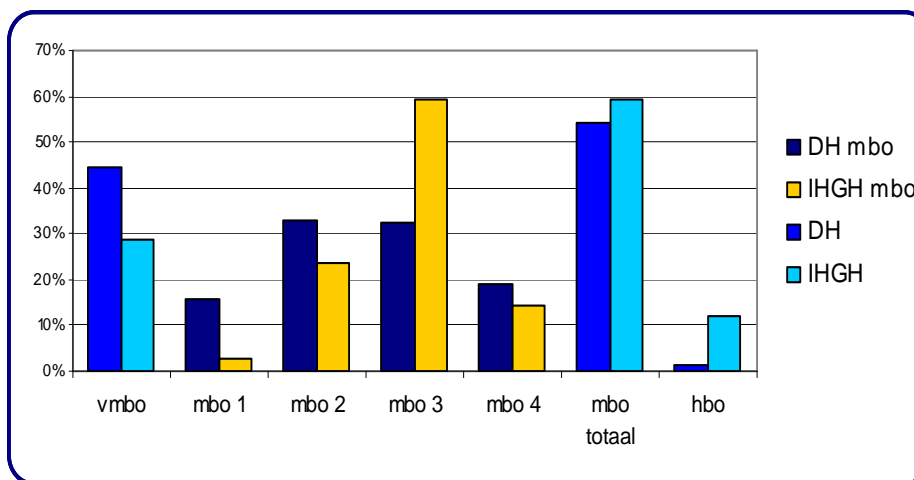
Figuur 3.16 Percentage leerbedrijven met vacatures over een periode van vier jaren.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2004 t/m 2007 Kenniscentrum Handel.

De volgende figuur geeft een overzicht van vacatures per opleidingsniveau in leerbedrijven. Respondenten detailhandel geven aan dat de meeste vacatures beschikbaar zijn op mbo niveau 2. Respondenten groothandel hebben de meeste vacatures op mbo niveau 3. Opvallend is verder dat in de beroepssector groothandel meer vacatures op hbo niveau openstaan en in de beroepssector detailhandel hebben respondenten meer vacatures op vmbo niveau.

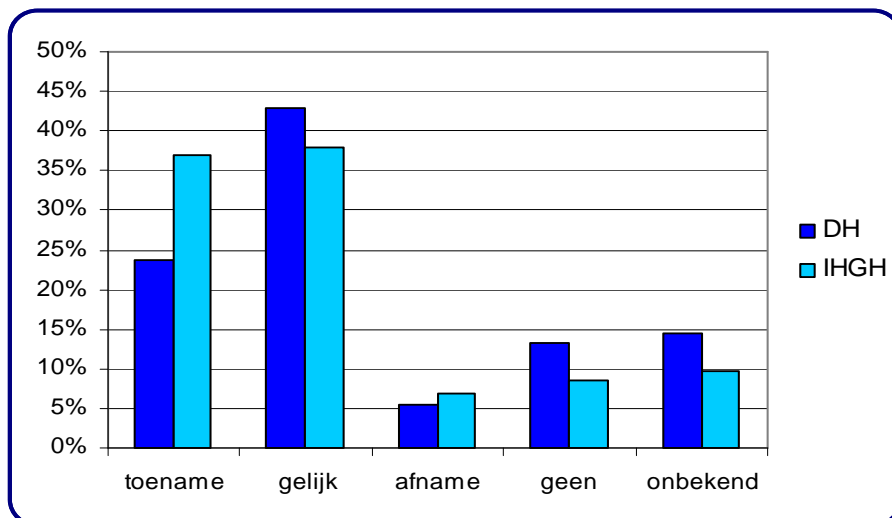
Figuur 3.17 Vacatures onderzochte leerbedrijven handel per opleidingsniveau.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

In de volgende figuur wordt bij vacatures vooruit gekeken. Welke verwachtingen hebben respondenten in leerbedrijven over de ontwikkeling van het aantal vacatures in vergelijking met vorig jaar? De meeste respondenten in de beroepssector groothandel (37%) verwachten dit jaar een toename van het aantal vacatures. De meeste leerbedrijven in de beroepssector detailhandel verwachten dat het aantal vacatures gelijk zal blijven ten opzichte van vorig jaar (43%).

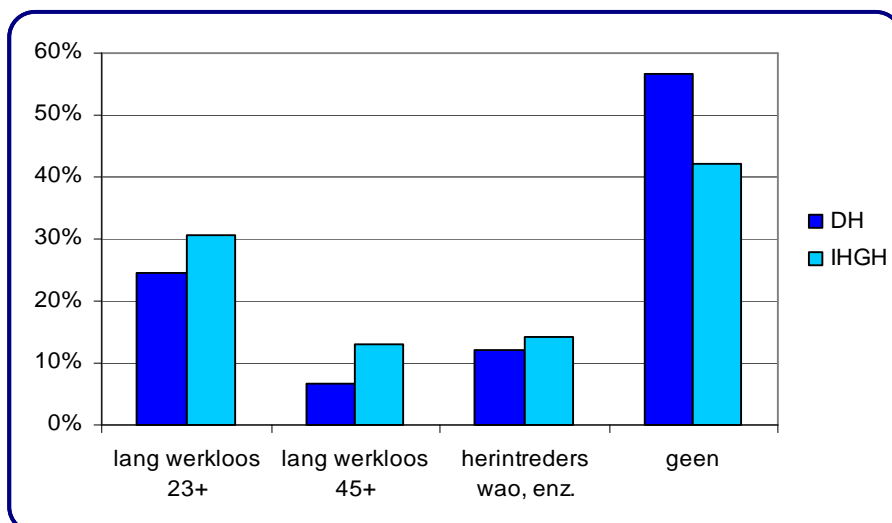
Figuur 3.18 Percentage leerbedrijven dat vacatures verwacht (in het jaar 2007.)



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Tijdens het onderzoek is aan respondenten gevraagd of zij vacatures beschikbaar kunnen stellen voor speciale groepen werkzoekenden. In de beroepssector groothandel staan respondenten er positiever tegenover dan in de beroepssector detailhandel. Respondenten die er positief tegenover staan geven dan vooral jongeren een kans. Het perspectief voor ouderen is volgens respondenten minder gunstig.

Figuur 3.19 Bereidheid om vacatures beschikbaar te stellen voor specifieke groepen werkzoekenden.

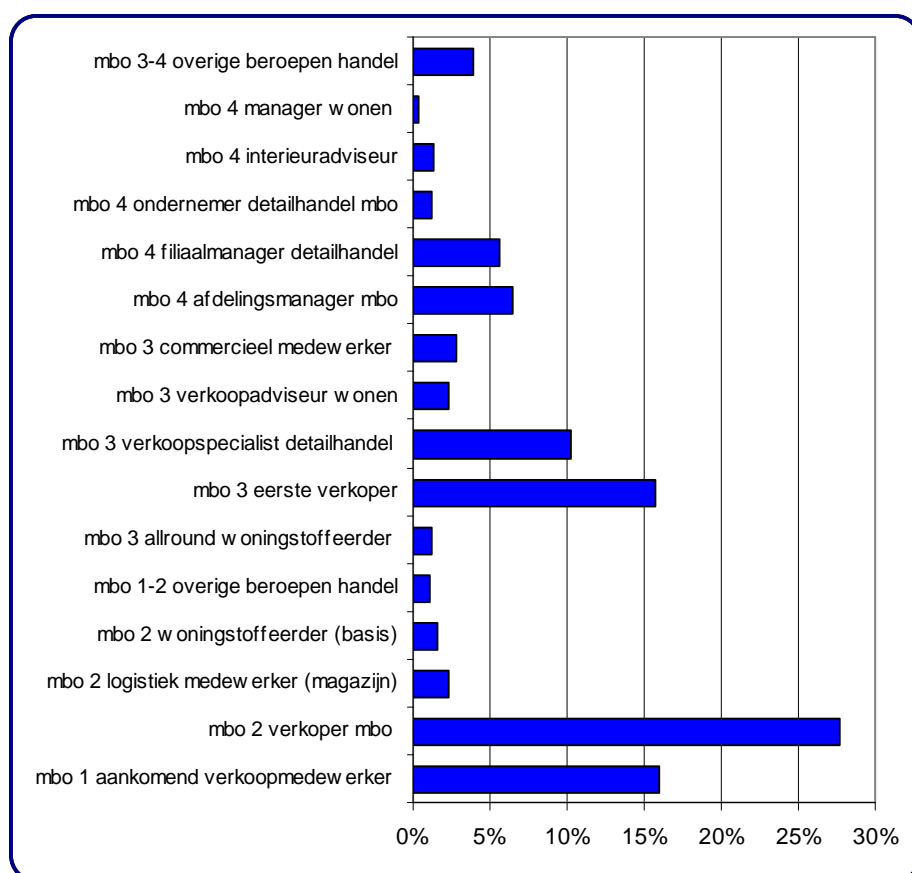


Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Het aantal vacatures in de beroepssector detailhandel en groothandel is de afgelopen jaren gestegen. Interessant is de vraag voor welke (veel voorkomende) handelsberoepen leerbedrijven personeel zoeken. Tijdens het onderzoek is aan leerbedrijven de vraag gesteld om aan te geven hoeveel vacatures zij hebben openstaan. Aangezien in de beroepssector handel veel beroepen voorkomen is alleen rekening gehouden met de meest voorkomende handelsberoepen. Overige beroepen zoals schoonmakers of administratief medewerkers, enz. zijn buiten beschouwing gelaten. De opgegeven aantallen vacatures in leerbedrijven zijn voor de genoemde beroepen omgerekend naar relatieve aantallen per 100. De volgende twee figuren geeft de lezer een beeld in welke mate leerbedrijven, vacatures beschikbaar hebben voor bepaalde handelsberoepen.

De volgende figuur gaat over vacatures op mbo niveau in leerbedrijven detailhandel. De meeste vacatures detailhandel staan volgens respondenten open voor beroepen zoals: verkoper (niveau 2), aankomend verkoopmedewerker (niveau 1), eerste verkoper en verkoopspecialist (niveau 3.) Leerbedrijven hebben ook redelijk veel vacatures voor afdelingsmanagers en filiaalmanagers.

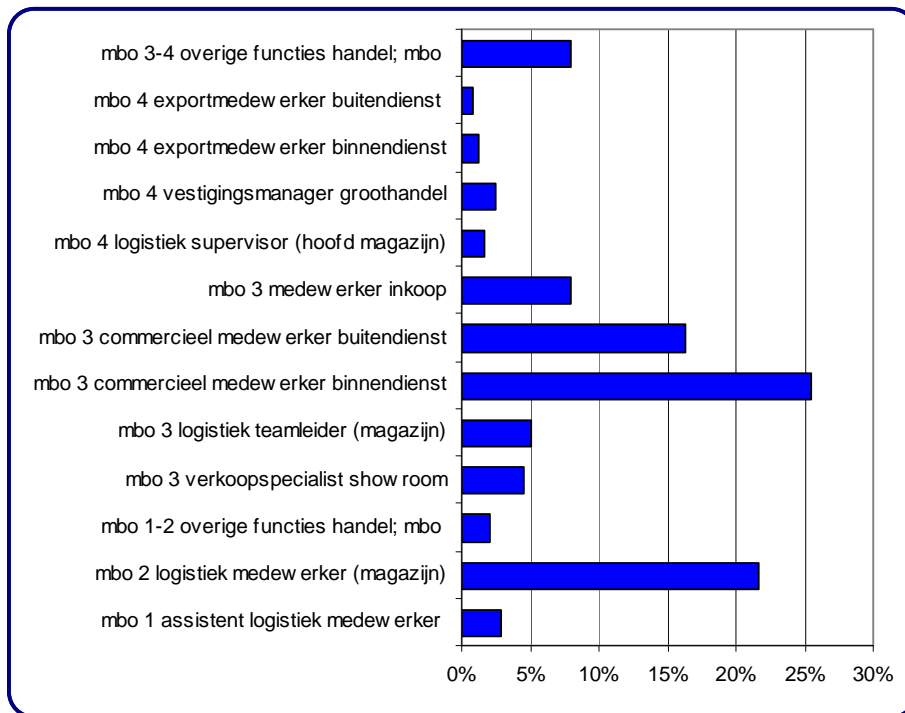
Figuur 3.20 Verdeling vacatures in leerbedrijven detailhandel naar veel voorkomende beroepen.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

In de volgende figuur worden vacatures voor veel voorkomende beroepen in de beroepssector groothandel op mbo niveau inzichtelijk gemaakt. De meeste vacatures voor beroepen groothandel staan volgens respondenten open voor: logistiek medewerker (22%), commercieel medewerker binnendienst (25%) en commercieel medewerker buitendienst (17%).

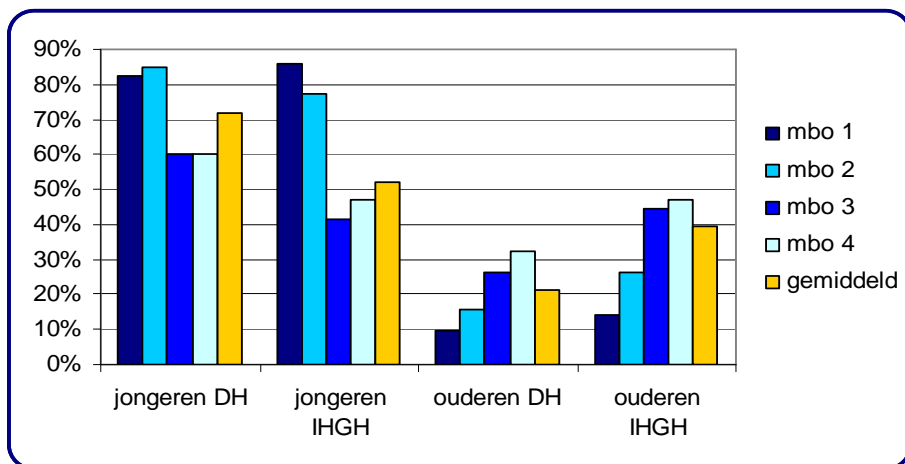
Figuur 3.21 Verdeling vacatures in leerbedrijven groothandel naar veel voorkomende beroepen.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Interessant is om te weten welk aandeel van het totaal aantal vacatures geschikt is voor jongere of oudere kandidaten die op zoek zijn naar een baan in de beroepssector groothandel of detailhandel. Volgens respondenten detailhandel staan veel vacatures open voor jongeren tot 23 jaar. Ouderen (45+) hebben in de beroepssector detailhandel volgens respondenten minder kansen. Indien ze toch solliciteren is de kans op een baan voor ouderen het grootst op niveau 3 (verkoopspecialist) en 4 (management beroepen). In de beroepssector groothandel is de kans op een baan voor jongeren het gunstigst op de lagere niveaus. Ouderen maken in de beroepssector groothandel meer kans op een baan. Vooral op niveau 3 (commerciële beroepen) en niveau 4 (export en management beroepen).

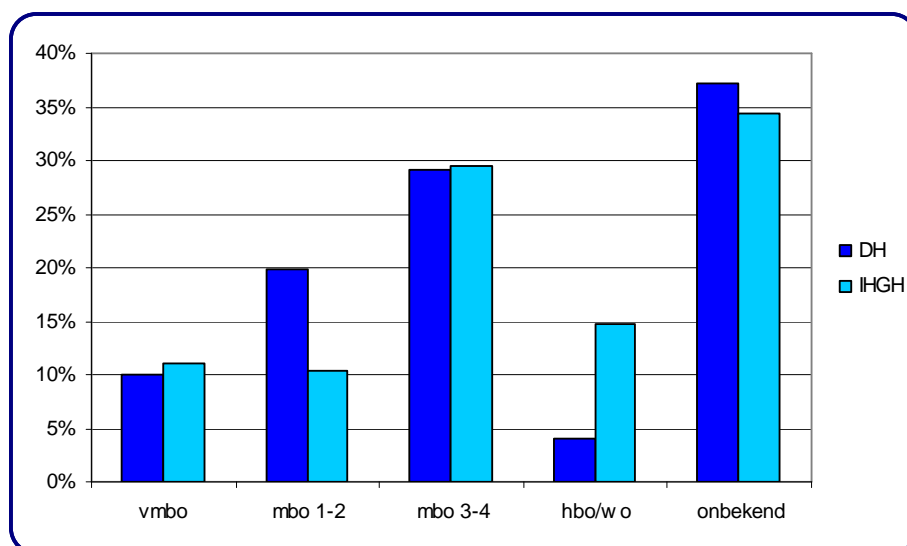
Figuur 3.22 Aandeel vacatures geschikt voor jongeren of ouderen (45+.)



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Respondenten zijn gevraagd om aan te geven hoe zij tegen het lange termijn perspectief aankijken. Welke groep gediplomeerden maken de komende jaren meer kans op een baan in de handel. Het perspectief op een baan in de beroepssector detailhandel is vooral gunstig op mbo niveau 3 en 4. (In het bijzonder voor de gespecialiseerde beroepen.) Respondenten groothandel verwachten een beter perspectief op mbo niveau 3 en 4 en hbo niveau. Opvallend is dat veel meer respondenten groothandel een gunstig perspectief op hbo niveau noemt dan respondenten detailhandel.

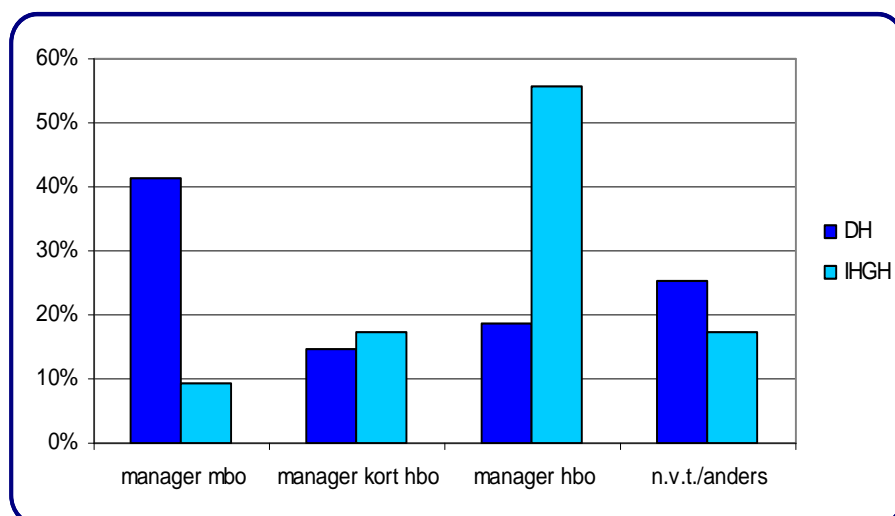
Figuur 3.23 Lange termijn perspectief beroepen handel per opleidingsniveau.



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Respondenten zijn gevraagd om aan te geven hoe zij tegen het lange termijn perspectief aankijken van managers. Het perspectief op een baan in de beroepssector detailhandel is vooral gunstig voor managers op mbo niveau. Opmerkelijk is dat volgens respondenten groothandel het perspectief op een baan als manager vooral gunstiger wordt voor kandidaten op hbo niveau. Uiteraard zullen managers met een middelbare opleiding ook wel kansen hebben als manager in de beroepssector groothandel maar er ontstaat wel meer concurrentie met kandidaten van het hbo die op dezelfde banen kunnen solliciteren.

Figuur 3.24 Voorkeur leerbedrijven opleidingsniveau toekomstige managers



Bron: onderzoek leerbedrijven 2007 Kenniscentrum Handel.

Hoofdstuk 4 Aanbevelingen

Dit hoofdstuk geeft aanbevelingen aan leerbedrijven, Kenniscentrum Handel en overige actoren.

Beroepspraktijkvorming

De beroepssector handel heeft de komende jaren behoefte aan meer personeel. Dit betekent dat voor handelsberoepen meer personen moeten worden opgeleid. Om aan de stijgende vraag naar geschikt personeel te kunnen voldoen zal Kenniscentrum Handel in de komende jaren meer leerbedrijven moeten erkennen voor de beroepssectoren detailhandel en groothandel.

Uit het onderzoek onder leerbedrijven is gebleken dat veel respondenten vacatures BBL beschikbaar hebben. De BBL vacatures zijn voornamelijk beschikbaar voor jongeren. Gezien het grote aantal knelpunten in de beroepssector detailhandel en groothandel is het wenselijk om adequaat beleid te ontwikkelen om BBL vacatures zo snel mogelijk in te vullen. BBL moet in de komende jaren een andere betekenis krijgen. Door de afname van jongeren kan BBL ook ingezet worden om vrouwen, allochtonen, ex WAO-ers en oudere werkzoekenden weer aan het werk te helpen. Bijvoorbeeld een afgekeurde bouwvakker (45 jaar) zou met behulp van een BBL opleiding kunnen omscholen tot verkoopspecialist (en in een bouwmarkt kunnen gaan werken.) Hier komt zijn eerder verworven ervaring in de bouwwereld goed van pas; echter meer (leer-) bedrijven moeten dit wel gaan inzien!

Wenselijk is dat (leer-) bedrijven door opleidingsadviseurs nog uitgebreider geadviseerd gaan worden over mogelijkheden om personeel op te leiden voor de beroepssector handel. Voor (leer-) bedrijven is het niet altijd duidelijk welke mogelijkheden er zijn om intern personeel op te leiden of personeel te werven (bijvoorbeeld voor BBL.) Knelpunten blijven onopgelost terwijl er mogelijkheden zijn om werkzoekenden door middel van om- her- of bijscholing aan een baan te helpen.

Arbeidsmarkt

De beroepssector handel is een belangrijke werkgever in Nederland. Ruim 1,2 miljoen personen werken in handel. Naar alle waarschijnlijkheid zal het aantal werkzame personen in de handel de komende jaren toenemen. Het aantal bedrijven met openstaande vacatures is aanzienlijk gestegen. Opmerkelijk is de forse toename van het aantal bedrijven die knelpunten ervaren om (geschikt) personeel te vinden voor de handel. Knelpunten zijn vooral urgent voor de volgende beroepen: (eerste) verkoper, verkoopspecialist, filiaalmanager, logistiek medewerker, commercieel medewerker en woningstofeerder. Veel van deze genoemde beroepen hebben een specialistisch karakter.

Maatschappelijke ontwikkelingen

De samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking zal in een hoog tempo veranderen. Dit heeft consequenties voor het aanbod op de arbeidsmarkt. Het aantal beschikbare jongeren zal de komende jaren geleidelijk aan dalen en het aantal ouderen daarentegen behoorlijk gaan stijgen. Het aandeel personen van niet Nederlandse herkomst zal toenemen. Tenslotte is het regeeringsbeleid erop gericht om burgers zolang mogelijk zelfstandig in hun levensonderhoud te laten voorzien. Dit betekent dat groepen die vroeger in aanmerking kwamen voor een uitkering, nu de arbeidsmarkt zullen betreden.

Wat betekent dit voor de sector handel?

Door de genoemde maatschappelijke ontwikkelingen zal de beroepssector handel in de komende jaren te maken krijgen met schaarste op de arbeidsmarkt. Bedrijven zullen veel meer moeite hebben om goed gekwalificeerd personeel te vinden. Opgemerkt kan worden dat veel respondenten in leerbedrijven zich van de toenemende vergrijzing nog niet echt bewust zijn. Veel leerbedrijven geven nog steeds de voorkeur aan jongeren. Onderschat wordt dat minder jongeren de arbeidsmarkt zullen betreden. Indien leerbedrijven in de toekomst voldoende personeelsleden in dienst willen hebben dan is het wenselijk dat leerbedrijven maatregelen nemen om dit probleem aan te pakken. Aanbevelingen die voortvloeien uit het onderzoek hebben vooral betrekking op het bestrijden van knelpunten:

- Onderzocht moet worden wat de oorzaak is van het relatief hoge personeelsverloop in de beroepssector handel. Door adequaat beleid zou dit wellicht bijgestuurd kunnen worden.
- Het huidige regeeringsbeleid is erop gericht om meer vrouwen, allochtonen, werklozen en ex WAO-ers aan een baan te helpen. Dit geeft leerbedrijven kansen om knelpunten op te lossen.
- We spreken de zorg uit dat veel oudere werkzoekenden die op zoek zijn naar een baan nog niet de mogelijkheid krijgen om in de beroepssector handel aan de slag te gaan. Onderzoek in de sector en branches naar werkzame ouderen in het werkproces is wenselijk.
- In de beroepssector detailhandel werken veel personen parttime. Opvallend is de grote groep personen die minder dan 12 uur werkt. Deels valt dit te verklaren (vakkenvullers, oproepkrachten, studenten, enz.) Het streven moet zijn om personeel meer uren te laten werken. Onderzocht moet worden of dit in de beroepssector detailhandel realiseerbaar is.

Definities

Knelpunt

Onder knelpunt wordt verstaan handelsberoepen waarvoor leerbedrijven moeilijk geschikt personeel kunnen vinden. Denk bijvoorbeeld aan vacatures die moeilijk of niet vervuld worden of het vinden van geschikte kandidaten die aan bepaalde kwalitatieve eisen voldoet (diploma's, sociaal vaardig, enz.)

Bedrijfsvestiging

Een locatie van een onderneming, instelling of zelfstandige beroepsbeoefenaar (dat wil zeggen elke fabriek, werkplaats, kantoor, winkel of andere bedrijfsruimte, dan wel elk complex daarvan) waarin of van waaruit een economische activiteit of zelfstandig (vrij) beroep wordt uitgeoefend door minimaal 1 werkzaam persoon.

Leerbedrijf

Een bedrijf die erkend is om deelnemers op te leiden voor de beroepssector detailhandel of groothandel- en internationale handel.

Leerplaats AKA

AKA staat voor Arbeidsmarkt gekwalificeerde Assistentenopleiding. AKA is een mbo-opleiding op niveau 1, gericht op doorstroom naar niveau 2 of uitstroom naar de arbeidsmarkt. Leeftijd deelnemers: meestal 16 jaar of ouder.

Stageplaats BOL

Beroepsopleidende Leerweg (mbo.) Deelnemers gaan overwegend naar school (circa 80%) en doen aanvullend ervaring op in de praktijk via stages. BOL-deelnemers hebben geen arbeidscontract. Leeftijd deelnemers: meestal 16 jaar en ouder.

Leerbaan BBL

Beroepsbegeleidende Leerweg (mbo.) Deelnemers werken bijna dagelijks en volgen daarnaast een opleiding bij een onderwijsinstelling (bijv. 1 dag of 2 avonden per week, enz.) BBL-deelnemers hebben een arbeidscontract. Leeftijd deelnemers: meestal 16 jaar en ouder.

vmbo

Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (voorheen lbo, leao, mavo.)

LWT

Leerwerktrajecten hebben een hoog praktijkgehalte. Minimaal 10% en maximaal 40% van het onderwijsprogramma moet in een erkend leerbedrijf worden uitgevoerd. De vmbo leerlingen worden praktisch voorbereid op een loopbaan en de praktijk van morgen. Leeftijd leerlingen meestal 14 tot 17 jaar.

Snuffelstage

Oriënterende stage in het vmbo. Korte stage van minimaal één dag tot maximaal een week waarin vmbo leerlingen kennismaken met het bedrijfsleven. Stage is gericht op beroepskeuze van leerlingen. Leeftijd leerlingen 14 tot 16 jaar.

Werkzaam persoon

Een persoon die (een) betaalde activiteit(en) verricht op of vanuit een vestiging: meewerkende eigenaar (directie, bedrijfshoofd), meewerkend gezinslid, zelfstandige beroepsbeoefenaar en/of werknemer.

Etniciteit

Hieronder wordt verstaan: werkzaam persoon zelf of één van de ouders is afkomstig uit buitenland.

Fulltime

35 uur per week of meer per week werkzaam; (type dienstverband vast / tijdelijk / flexibel niet relevant.)

Parttime

Minder dan 35 uur per week werkzaam; (type dienstverband vast / tijdelijk / flexibel niet relevant.)