



3

Arbeidsmarkt in balans



3 Arbeidsmarkt in balans

IN HET KORT

- Zeeland pendelregio: kwart werkenden werkt buiten de provincie
- Arbeidsmarktkrapte historisch hoog; lage werkloosheid, veel vacatures
- Werkenden overwegend positief over huidig werk, balans werk-privé en reistijd naar werk
- Ondanks krapte slechts kwart werkzoekenden positief over baankansen in Zeeland
- Zeeuwse scholieren en studenten verdeeld: krappe helft ziet carrièrekansen in Zeeland

Zeeland kampt met een historisch hoge krapte op de arbeidsmarkt. Net als elders in het land overstijgt de vraag naar arbeid in veel Zeeuwse sectoren het aanbod. Er is al veel informatie beschikbaar over de Zeeuwse arbeidsmarkt: verschillende organisaties zoals het CBS en het UWV genereren actuele inzichten in het functioneren van de Zeeuwse arbeidsmarkt en de actuele arbeidsmarktkrapte.

Arbeid gaat echter verder dan vraag en aanbod. Het is voor veel mensen een belangrijk onderdeel van het leven. In de eerste plaats is werk sterk bepalend voor de bestedingsmogelijkheden van veel gezinnen.

Daarnaast is werk voor veel mensen een belangrijk onderdeel van hun dagelijkse tijdsbesteding en daarmee een bepalende factor voor het welzijn en de kwaliteit van leven.

Net als veel andere aspecten van welvaart en welzijn speelt arbeid zich doorgaans af op het niveau van de regio, waarbij kunstmatige grenzen zeker niet allesbepalend zijn: vraag en aanbod van werk zijn grensoverschrijdend. Voor een grensregio als Zeeuws-Vlaanderen geldt in het bijzonder dat voor werk ook over de landsgrens heen (Vlaanderen) wordt gekeken en vice versa¹.

De hoofdvraag in dit venster: *hoe kijken de inwoners van Zeeland naar werken in Zeeland en de mogelijkheden op de Zeeuwse arbeidsmarkt?* Eerst wordt een algemeen beeld geschetst van werk vanuit de regionale Monitor Brede Welvaart van het CBS. Vervolgens geven we een ruimtelijk beeld van werken in Zeeland op basis van eerder onderzoek naar pendel in Zeeland. Daarna gaan we in op de resultaten van het bevolkingsonderzoek Leven in Zeeland. We geven een kijk op de tevredenheid met het werk en de werk-privébalans op dit moment. Daarna besteden we aandacht aan de ervaren arbeidsmarktkansen in de regio.

¹ Het Interreg-Project 'WerkInZicht Vlaanderen-Nederland' is specifiek gericht op het in kaart brengen van grensoverschrijdende vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de regio (Zeeuws-)Vlaanderen met als doel om bij te dragen aan het stimuleren van meer arbeidsmobiliteit over de Vlaams-Nederlandse grens.



Beeld CBS-monitor: krappe arbeidsmarkt, werkenden tevreden

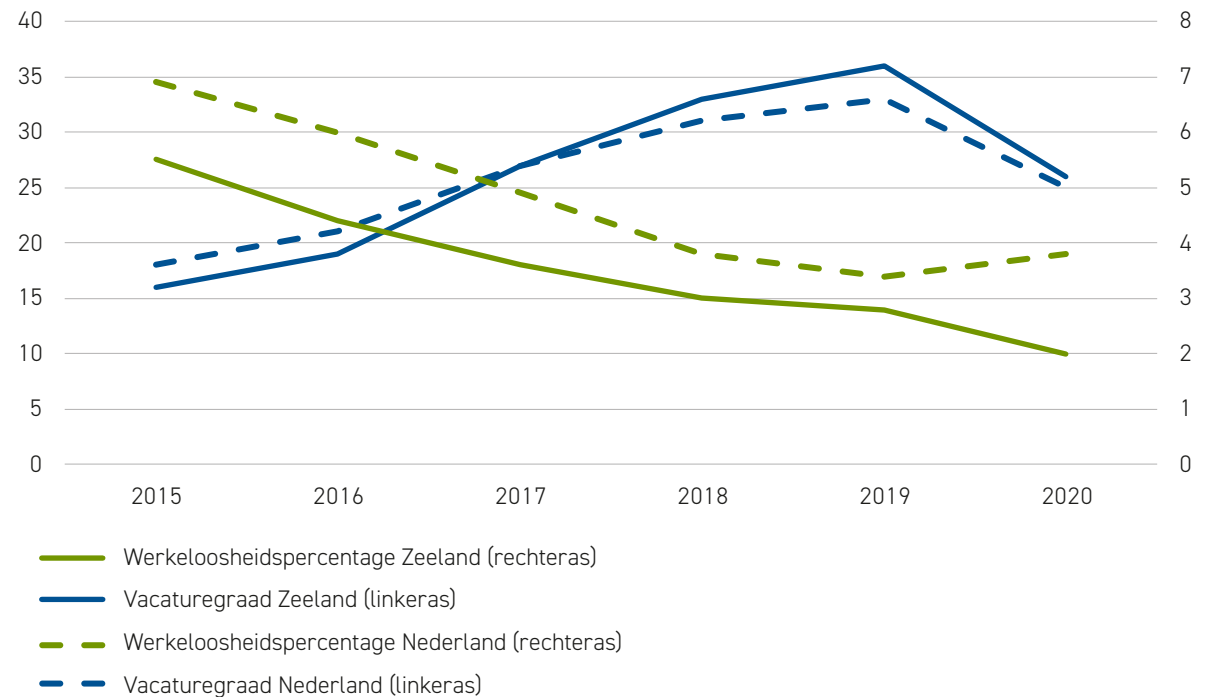
De regionale Monitor Brede Welvaart van het CBS toont verschillende facetten van brede welvaart in de regio, zo ook op het gebied van arbeid en vrije tijd (CBS, 2021). Als je met de bril van brede welvaart naar werken in Zeeland kijkt, dan wordt in de eerste plaats zichtbaar dat Zeeland een krappe arbeidsmarkt heeft: de werkloosheid is laag en er

zijn tegelijkertijd veel vacatures. Deze krapte speelt in Zeeland al jaren en is bovendien relatief hoog vergeleken met veel andere regio's in Nederland. De *bruto* arbeidsparticipatie, ofwel het aandeel van alle 15 t/m 74-jarigen dat werkt of wil werken is in Zeeland, met ruim 69 procent, vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Hetzelfde geldt voor de *netto* arbeidsparticipatie, ofwel het aandeel werkenden in deze leeftijdsgroep (ruim 67 procent).

Figuur 3.1 Arbeidsmarktcrapte; Zeeland ten opzichte van Nederland (werkloosheids% en vacaturegraad)*

* Vacaturegraad is het aantal openstaande vacatures per duizend banen (aan het einde van het vierde kwartaal). Onder een vacature wordt verstaan een arbeidsplaats waarvoor, binnen of buiten een onderneming of instelling, personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden. Een baan is een werkring van een werknemer, ongeacht het aantal uren dat gewerkt wordt.

Bron: CBS (2021)



Naast de arbeidsmarktkrapte laat de monitor van het CBS zien dat het aandeel hoger opgeleiden in Zeeland toeneemt, waarmee de provincie een landelijke trend volgt. Het percentage inwoners met een HBO- of WO-diploma is, met een kleine 26 procent, in Zeeland lager dan het landelijk gemiddelde (34 procent). Vooral in de gemeente Reimerswaal (13 procent) zijn er relatief weinig hoogopgeleiden. Een goede opleiding draagt bij aan kennis en de kans op een goede baan. Een hogere opleiding wordt geassocieerd met meer welvaart, hoewel een hogere opleiding niet per definitie leidt tot een grotere kans op werk. Dit hangt namelijk ook af van de opleidingsrichting en de (regio-specifieke) vraag naar arbeid.

Als het gaat over de welzijnskant van arbeid dan geeft de regionale Monitor Brede Welvaart van het CBS een beeld van de tevredenheid met reistijd en vrije tijd. Ongeveer acht op de tien Zeeuwen zijn (zeer) tevreden met de hoeveelheid vrije tijd en bijna negen op de tien Zeeuwse werkenden zijn (zeer) tevreden met de reistijd naar het werk.

Hoewel de regionale Monitor Brede Welvaart van het CBS een goed algemeen beeld van de Zeeuwse arbeidsmarkt geeft, toont het weinig inzichten in de ruimtelijke component *binnen* de regio (de verschillen tussen gemeenten) en de opvattingen van de inwoners ten aanzien van de (kansen op de) Zeeuwse arbeidsmarkt. Dit venster gaat specifiek in op deze facetten.

EEN KRAPPE ARBEIDSMARKT

Het UWV berichtte in november 2021 dat de krapte op de Zeeuwse arbeidsmarkt, na een dip in 2020, in 2021 weer het niveau bereikte van vóór de coronacrisis. Het tekort aan personeel in Zeeland is het meest nijpend in de technische, agrarische, ICT- en dienstverlenende beroepen. Maar ook de arbeidsmarkt in de transport en logistieke sector, het openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen en in zorg en welzijn kan als 'zeer krap' worden beschouwd. Vooral vacatures in de zorg, het onderwijs en de techniek en ICT sector zijn moeilijk vervulbaar (UWV, 2021). Verwacht wordt dat deze arbeidsmarktkrapte de komende jaren door de vergrijzing een structureel probleem blijft (UWV, 2021).

Zeeland pendelregio

Zeeland is een pendelregio bij uitstek. De gemiddelde afstand van Zeeuwse werknemers naar hun werk is met 32 kilometer het grootst van alle Nederlandse provincies. Ook de reisafstand naar Zeeuwse werkgevers is met ruim 26 kilometer relatief groot. Alleen in de provincie Utrecht reizen werknemers meer kilometers naar hun werk (CBS Statline, 2021a). Dat laatste heeft er vermoedelijk mee te maken dat in de Provincie Utrecht relatief veel hoogopgeleide werknemers werken. Hoogopgeleide werknemers leggen doorgaans langere afstanden af om naar hun werk te gaan (CBS, 2016).

Relatief weinig pendel 'onder de Westerschelde door'

Er is relatief weinig woon-werkverkeer tussen Zeeuws-Vlaanderen en de rest van Zeeland. Van alle werknemers² uit Zeeuws-Vlaanderen heeft 10 procent een werklocatie aan de andere kant van de Westerschelde. Omgekeerd heeft slechts 4 procent van alle werknemers woonachtig in 'overig Zeeland' een werklocatie in Zeeuws-Vlaanderen (CBS Statline, 2021a). Dit heeft mogelijk te maken met beperkte vervoersmogelijkheden tussen deze regio's. De voornaamste verbindingroute is de Westerscheldetunnel, die op dit moment (nog) een toltunnel is.

Meeste Zeeuwen tevreden over reistijd

De Zeeuwse werkende is, normaal gesproken, gemiddeld 25 minuten³ onderweg van huis naar de werkplek, zo blijkt uit ons onderzoek. Ongeveer negen op de tien werkenden geven aan (zeer) tevreden te

zijn met de reistijd naar werk. Werkenden in Schouwen-Duiveland zijn het langst onderweg naar werk en hebben ook relatief het vaakst moeite met de reistijd. Dit heeft te maken met de ligging: in deze gemeente zijn er relatief veel werkenden die ver moeten reizen naar hun werklocatie, vaak buiten de Provincie, bijvoorbeeld naar Rotterdam (CBS Statline, 2021b).

Kwart werkt buiten de provincie

In 2019 werkte een kwart van alle Zeeuwse werkenden buiten de provincie. In de grensgemeente Tholen is het aandeel werkenden dat buiten de provincie werkt, met 47 procent, verreweg het grootst. Ook binnen de provinciegrenzen wordt veel gependeld. Binnen Zeeland hebben de gemeenten Goes en, in mindere mate, Terneuzen een duidelijk aanzuigende werking als het gaat om werkgelegenheid (HZ KCZS, 2021).

Drie op de tien werken thuis

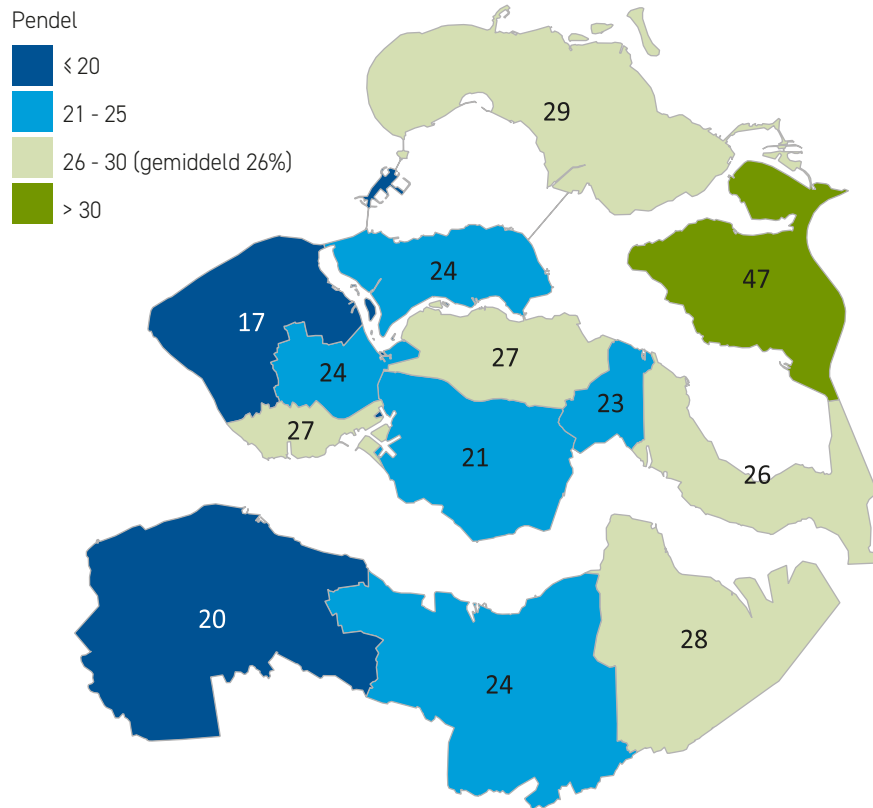
Ten tijde van het bevolkingsonderzoek van Leven in Zeeland zat Nederland in een gedeeltelijke lock down als gevolg van de coronacrisis, waarbij thuiswerken grotendeels verplicht was. Van alle Zeeuwse werkenden geven drie op de tien aan in de periode april - mei deels of volledig thuis te werken: dat is een relatief klein deel van alle werkenden. Dat het aandeel thuiswerkers in Zeeland laag is, hangt samen met het feit dat in Zeeland bepaalde sectoren waarin weinig wordt thuisgewerkt relatief groot zijn, zoals de zorg, detailhandel en horeca.

² Deze cijfers komen uit de CBS-statistiek 'Banen van werknemers naar woon- en werkregio'; cijfers op baanniveau. Dat betekent dat een werknemer met meerdere banen ook vaker meetelt in deze statistiek. Feitelijk gaat het dus om alle *banen van* werknemers in plaats van alle werknemers (CBS Statline, 2021a).

³ In verband met het effect van Corona op thuis werken is uitgegaan van de reistijd vóór de coronacrisis.



Figuur 3.2 Is werkzaam buiten de provincie; naar woongemeente, december 2019 (% werkkenden)



Bron: resultaten gebaseerd op eigen berekeningen op basis van niet-openbare CBS microdata

Huidig werk: werkenden positief, horecapersoneel minst tevreden

Uit ons onderzoek blijkt dat bijna 90 procent van alle werkkenden⁴ in Zeeland (zeer) tevreden is met de inhoud van het werk en dat komt ongeveer overeen met het landelijke beeld van de werktevredenheid⁵. Als het gaat over salaris, fysieke belasting en mogelijkheden tot persoonlijke groei en ontwikkeling ligt het aandeel dat (zeer) tevreden is wat lager. De verschillen tussen bedrijfstakken zijn niet heel groot. In de horeca zijn werkkenden het minst tevreden over de diverse aspecten van het werk. In landelijk onderzoek naar arbeidsomstandigheden wordt dit beeld slechts ten dele bevestigd: de werktevredenheid in de bedrijfstakken industrie, handel en vervoer scoort volgens dat onderzoek namelijk nog lager dan in de horeca (Van Dam et al., 2021).

Werk-privé balans: ruime meerderheid tevreden

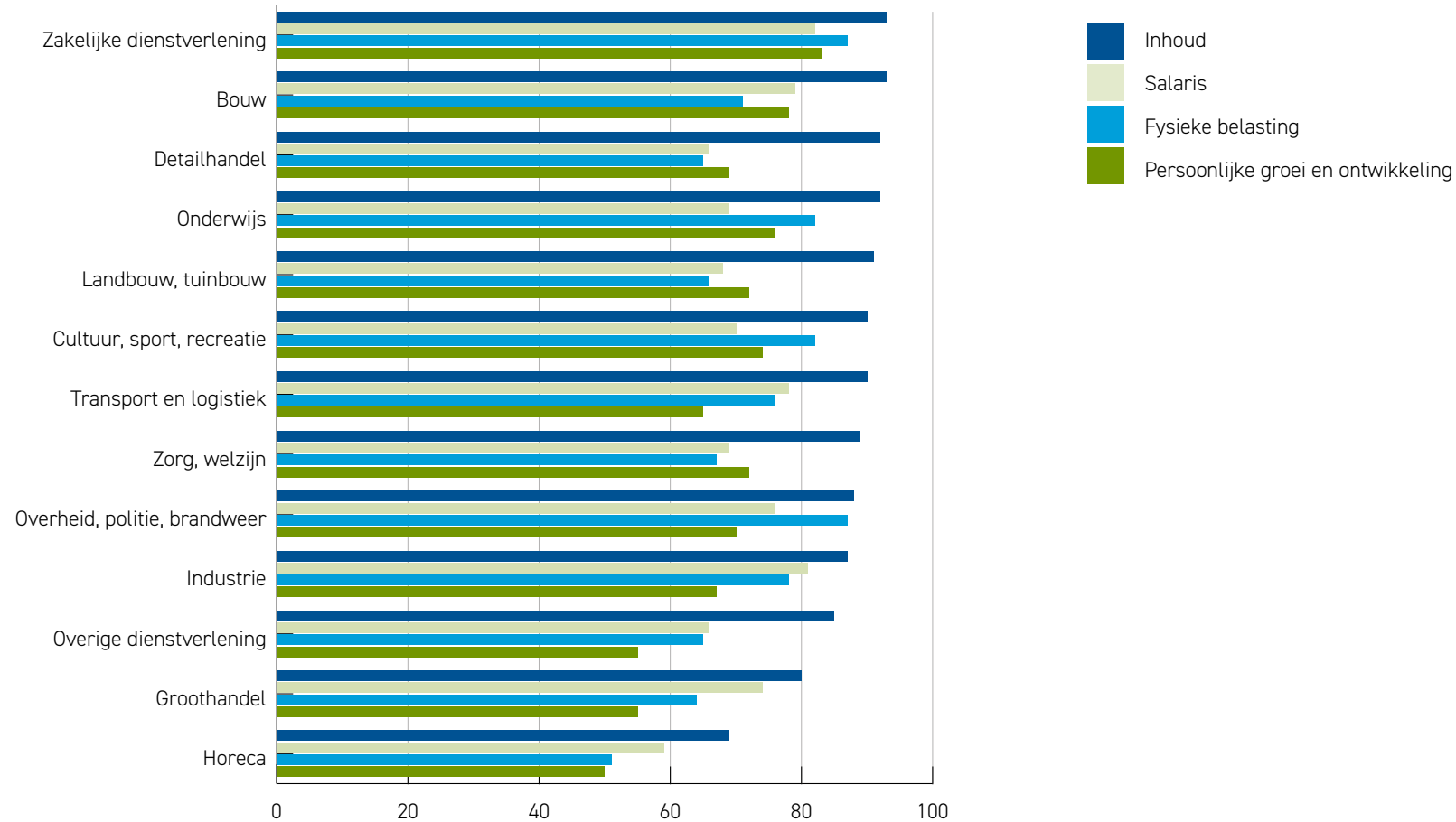
Een ander aspect van welzijn van werkkenden betreft de balans tussen werk en privé en de tevredenheid met de hoeveelheid vrije tijd. Ook hier zijn de Zeeuwse werkkenden⁶ positief over: driekwart is (zeer) tevreden over de balans tussen werken privé en een iets kleiner deel is dat over de *hoeveelheid* vrije tijd. Net als bij de werktevredenheid zijn ook hier de verschillen tussen bedrijfssectoren klein. Als het gaat om de tevredenheid over de hoeveelheid vrije tijd valt, net als bij de tevredenheid over het huidige werk, de horeca in negatieve zin op: daar is

⁴ Het gaat hier om alle werkkenden, exclusief scholieren/studenten met een bijbaan.

⁵ Volgens het onderzoek Sociale Samenhang en Welzijn van het CBS was in 2020 86 procent tevreden met het werk. Het gaat hier om een totaalscore voor alle aspecten van het werk samen.

⁶ Het gaat hier om alle werkkenden, exclusief scholieren/studenten met een bijbaan.

Figuur 3.3 Is (zeer) tevreden met aspect van het huidige werk; naar bedrijfstak (% werkenden)*



* Het gaat hier om alle werkenden exclusief scholieren/studenten met een bijbaan. De bedrijfssector 'Banken en verzekeringswezen' is niet getoond in verband met te weinig waarnemingen.

Bron: Leven in Zeeland (2021)



iets meer dan de helft van de werkenden tevreden of zeer tevreden met de hoeveelheid vrije tijd. Werkenden in de zorg zijn juist bovengemiddeld tevreden met de hoeveelheid vrije tijd.

Loopbaanperspectief in Zeeland: kwart werkzoekenden tevreden over baankansen

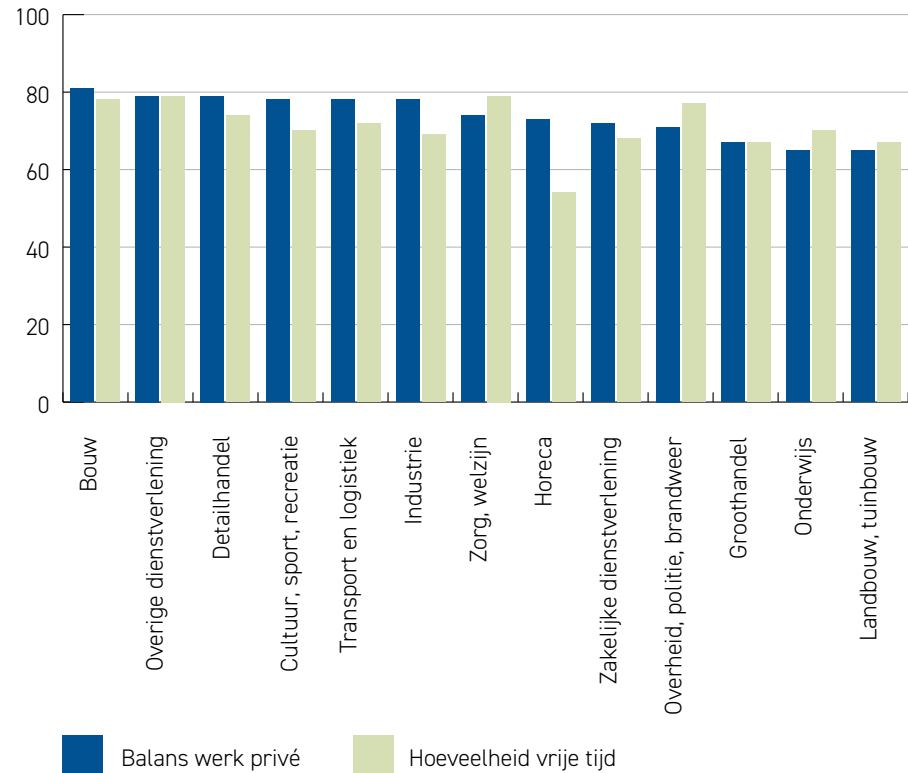
Hoewel er in Zeeland sprake is van een krappe arbeidsmarkt constateren wij dat niet iedereen even positief gestemd is over de baan- en carrièrekansen in Zeeland. Wij hebben Zeeuwse inwoners gevraagd naar het beeld van hun carrièremogelijkheden in Zeeland⁷.

Zeeuwse inwoners die op dit moment (betaald) werk hebben zijn het meest tevreden over hun werkkansen in Zeeland: zes op de tien zijn positief gestemd over de beschikbaarheid van banen. Werkenden met een tijdelijk contract zijn het minst tevreden over de beschikbaarheid van banen in Zeeland (krap vijf op de tien zijn tevreden), zelfstandig ondernemers met personeel het meest tevreden (acht op de tien zijn tevreden).

Hoewel het gaat om een relatief kleine groep, zijn niet-werkend werkzoekenden aanzienlijk minder positief gestemd over de baankansen in Zeeland. Het verschil is bovendien groot: slechts een kwart is (zeer) tevreden met de baankansen in Zeeland en een nog lager aandeel is positief gestemd over de carrièrekansen in Zeeland. Scholieren en studenten zijn verdeeld over het carrièreperspectief dat zij voor zichzelf zien in Zeeland: een kleine minderheid is hierover (zeer) tevreden.

⁷ In deze analyses zijn gepensioneerden en mensen die niet werken én niet werkzoekend zijn buiten beschouwing gelaten.

Figuur 3.4 Is (zeer) tevreden met balans werk - privé; naar bedrijfstak (% werkenden)*



* Het gaat hier om alle werkenden exclusief scholieren/studenten met een bijbaan. De bedrijfssector 'Banken en verzekeringswezen' is niet getoond in verband met te weinig waarnemingen.

Bron: Leven in Zeeland (2021)



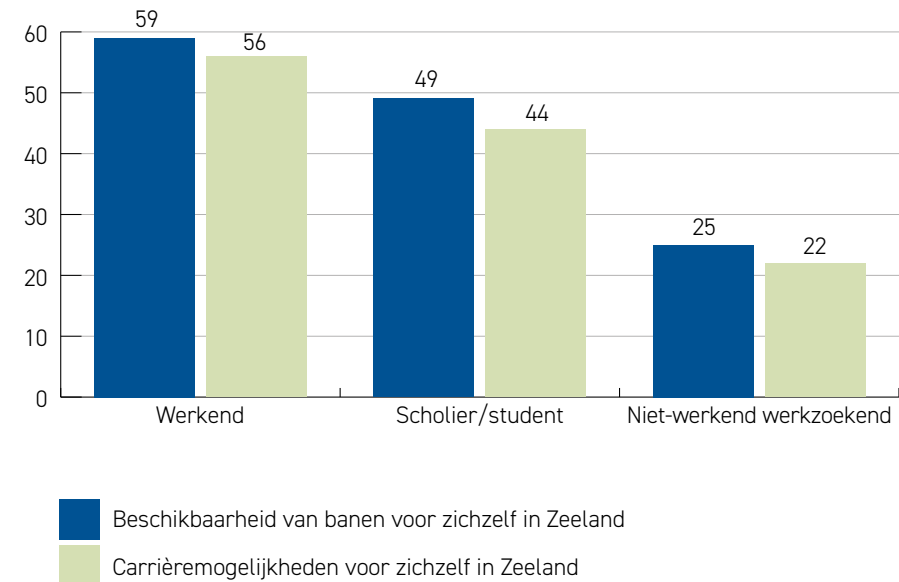
Als het gaat om de ervaren baankansen in Zeeland zien wij dat van degenen die *ontevreden*⁸ zijn over de beschikbaarheid van banen in Zeeland ruim de helft op dit moment in Zeeland werkzaam is. Een kwart werkt nu niet in Zeeland, maar zou dat wel willen, 14 procent werkt niet in Zeeland en maakt het niet uit of ze in de provincie werken of daarbuiten en 5 procent werkt nu niet in Zeeland maar wil dat (zeker) ook niet gaan doen. Mogelijk zijn ze ontmoedigd. In hoeverre de baankansen in Zeeland anders worden beoordeeld dan de baankansen buiten Zeeland hebben wij niet onderzocht.

Hoger opgeleide werkenden en werkzoekenden zijn minder positief gestemd over de baankansen en het carrièreperspectief in Zeeland dan degenen die middelbaar of laag zijn opgeleid. Regionaal gezien zijn de werkenden, scholieren/studenten en werkzoekenden samen in Veere het meest uitgesproken positief over de beschikbaarheid van banen en carrièrekansen in Zeeland: zeven op de tien zijn (zeer) tevreden met de baankansen in Zeeland. Op Schouwen-Duiveland is minder dan de helft te spreken over de baankansen in de regio.

Werkenden in diverse bedrijfstakken kijken verschillend naar de baankansen in Zeeland. Werkenden in de landbouwsector en in Zorg en welzijn zijn bovengemiddeld positief over met name de baankansen in Zeeland. In de publieke sector is een meerderheid van de werknemers juist matig tevreden of ontevreden over de baankansen in Zeeland.

⁸ Een rapportcijfers van een 5 of lager op 'de beschikbaarheid van banen voor uzelf in Zeeland'.

Figuur 3.5 Is (zeer) tevreden met carrièreperspectief voor zichzelf in Zeeland; naar arbeidsmarktpositie (% werkenden, scholieren/studenten en niet-werkend werkzoekenden)*



* In deze analyse zijn mensen die 'weet niet' hebben ingevuld bij deze vraag buiten beschouwing gelaten (beschikbaarheid van banen: werkend: 14%, scholier/student: 20%, niet-werkend werkzoekend: 17%, carrière mogelijkheden: werkend: 15%, scholier/student: 18%, niet-werkend werkzoekend: 20%).

Bron: Leven in Zeeland (2021)



Woonsituatie bepalend voor (willen) werken in Zeeland

De keuzes die mensen maken op het gebied van werk hangen vaak (ook) af van persoonlijke omstandigheden. In ons onderzoek hebben wij Zeeuwse inwoners⁹ gevraagd of zij in Zeeland (willen) werken. Ook konden ze in een keuzelijst aangeven wat de belangrijkste redenen zijn om wel of niet in Zeeland te (willen) werken.

In ons onderzoek geeft ongeveer 15 procent van alle werkenden aan op dit moment buiten de provincie te werken¹⁰. Aanvullend geeft 5 procent aan geen vast werkadres te hebben. Van de inwoners die momenteel buiten Zeeland werken, geeft ongeveer de helft aan dat het niet uitmaakt of ze in Zeeland of buiten Zeeland werken, ruim 40 procent geeft aan wel in Zeeland te willen werken en een kleine 10 procent geeft aan niet in Zeeland te willen werken.

De woonsituatie speelt een belangrijke rol in het wel of niet in Zeeland willen werken. Van alle Zeeuwen die zich hebben uitgesproken over werken in Zeeland noemt ruim de helft het (willen) wonen in Zeeland als motivatie om daar ook te werken. Ongeveer een derde noemt reistijd als voornaamste argument en een iets kleiner aandeel geeft aan dat de gezinssituatie een belangrijke rol speelt¹¹.

De groep die aangeeft niet in Zeeland te willen werken is aanzienlijk kleiner dan de groep die dat wel wil. Ook hier spelen woonwensen een rol: ruim 40 procent van deze groep noemt het willen verhuizen uit Zeeland als belangrijkste argument om buiten de provincie te willen werken. Ruim een derde geeft aan dat dit vak of beroep beter elders kan worden uitgevoerd; eveneens een derde noemt persoonlijke groei en ontwikkeling als argument om buiten Zeeland te willen werken.

Conclusies; werkenden positief, werkzoekenden zien weinig perspectief

'Hoe kijken de inwoners van Zeeland naar werken in Zeeland en de mogelijkheden op de Zeeuwse arbeidsmarkt?' Dat was de hoofdvraag in dit venster van het onderzoeksrapport *Leven in Zeeland 2021*. Uit ons onderzoek komt een tweeledig beeld naar voren als het gaat over de staat van de Zeeuwse arbeidsmarkt. Een meerderheid van de Zeeuwse werkenden is positief gestemd over het huidige werk, de reistijd naar werk en de werk-privé balans. Naast de groep werkenden, bestaat er een kleinere groep niet-werkende werkzoekenden. Van de niet-werkende werkzoekenden is slechts een kwart positief gestemd over de baankansen in Zeeland, terwijl de regio momenteel te maken heeft met een historisch hoog tekort aan arbeidskrachten. Dit kan duiden op een mismatch op de arbeidsmarkt. Onder scholieren en studenten die de

⁹ Met uitzondering van gepensioneerden.

¹⁰ Uit eerder onderzoek, op basis van registerdata, bleek dat in 2019 ongeveer een kwart van de Zeeuwse werkenden buiten de Provincie werkt (HZ KCZS, 2021).

¹¹ Deze percentages zijn nog hoger als ook de 'open antwoorden' worden meegenomen (15 procent van de ondervraagden heeft zelf een antwoord ingevuld bij 'anders, namelijk...'). Dit geldt met name voor het argument van het wonen in Zeeland.



arbeidsmarkt nog moeten betreden is het beeld verdeeld: iets minder dan de helft is (zeer) tevreden over de baankansen en het carrièreperspectief voor zichzelf in Zeeland.

In 2021 constateerde het UWV dat er, ondanks de grote tekorten, in Zeeland kwetsbare groepen zijn die de weg naar de arbeidsmarkt niet goed weten te vinden. Te denken valt aan jongeren en ouderen en/of langdurig werklozen. Structurele ontwikkelingen als digitalisering, robotisering en de energietransitie zorgen er bovendien voor dat de vraag naar type arbeid verandert. Het UWV wijst op het belang van goede stagekansen voor jongeren en meer focus op vaardigheden, in plaats van diploma's, voor het bewerkstelligen van een betere match tussen werkgevers en werkzoekenden (UWV, 2021). Ook de HZ (Kenniscentrum Kusttoerisme) stelde in een analyse van de Zeeuwse arbeidsmarkt vast dat het voor de komende periode belangrijk is dat zowel werkgevers als werknemers meer aandacht besteden aan 'leven lang ontwikkeling', bijvoorbeeld in de vorm van omscholing en bijscholing (HZ KCKT, 2020).

Zeeuwse bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden hebben de krachten gebundeld in het Aanvalsteam Arbeidsmarkt, om het tekort aan arbeidskrachten te lijf te gaan. Eén van de drie pijlers van dit aanvalsteam is om mensen die niet werken, waar onder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, aan een baan te helpen. Ook in de Meerjarenagenda Arbeidsmarkt, een samenwerking van overheid,

onderwijs, werknemers en werkgevers, is een inclusieve arbeidsmarkt een speerpunt (Van Popering-Verkerk & Casteren Van Cattenburch, 2021). Hoewel er in beleid dus aandacht is voor mensen zonder werk lijkt er op basis van de resultaten uit ons onderzoek nog winst te behalen in de koppeling van vraag en aanbod op de Zeeuwse arbeidsmarkt.

De koppeling tussen onderwijs en bedrijfsleven¹² en het binden van jongeren aan Zeeland¹³ heeft de aandacht van de regio. Er lijkt echter nog winst te behalen als het gaat om de carrièrekansen die jongeren voor zichzelf in Zeeland zien. Om jongeren voor de Zeeuwse arbeidsmarkt te behouden, is nog een wereld te winnen. Zeker in een regio met een relatief laag aandeel hoger opgeleiden is dit een aandachtspunt. Arbeidsmarktbeleid vraagt om verder te kijken dan alleen vraag en aanbod op dit moment; het gaat om de combinatie van een goede woon- werk- en leefomgeving, zowel nu als ook in de toekomst. Zo zien we in ons onderzoek dat de woonsituatie een sterk bepalende factor is voor het willen werken in Zeeland. Ook bleek uit eerder onderzoek dat jongvolwassenen, ten opzichte van ouderen, net wat kritischer zijn over de aantrekkelijkheid van de regio (ZB| Planbureau, 2021). In het venster '[Jongvolwassen in Zeeland](#)' wordt nader ingegaan op de blik van jongeren en jongvolwassenen op het leven in Zeeland.

¹² Bijvoorbeeld door middel van Campus Zeeland (campuszeeland.nl) het Techniekpact Zeeland (huisvandetechniek.nl).

¹³ Bijvoorbeeld via de meerjarenstrategie 'Boeien en binden van jongeren' aan Zeeland (voor.zeeland.nl).



Portret

Alexander | 36 jaar | Wissenkerke

Een aantal jaar geleden heb ik het fruitteelt-bedrijf van mijn vader overgenomen. We telen nu voornamelijk peren, maar daarnaast ook appels. Toen mijn vader het bedrijf runde, hadden we vooral appels. In de afgelopen jaren ben ik in een aantal stappen overgegaan van appels naar peren. Die bomen plant je voor je carrière. Het is niet zoals in akkerbouw dat je twee jaar een bepaald gewas verbouwt en als het dan niet goed loopt je kunt overstappen op een ander gewas.



Eigenlijk wilde ik akkerbouwer worden, maar dat ging niet want daar hebben we te weinig grond voor. Ik vond de machines altijd prachtig. Dat vind ik nog hoor als ik in de omgeving kijk, maar bij mij zijn ze nu wat kleiner. Eerst heb ik mavo gedaan en toen ben ik naar het Groencollege gegaan en zo ben ik erin gerold. Ik heb het goed naar m'n zin. Natuurlijk is er ook weleens een dag dat het minder leuk is, maar ik ben tevreden zo.

Met fruitteelt heb je niet overal invloed op. Zo zijn we afhankelijk van het weer. Na een hagelbui is heel de oogst eraan. Fruitteelt is kwetsbaar. In 2005 was echt alles kapot. Op 25 augustus om vijf uur. Dat blijft je bij, hè. Dat heb ik daarna gelukkig nooit meer zo meegemaakt. Weleens een buitje. Maar ik ben er wel voor verzekerd. Als je rust in je lijf wil hebben, moet je dat wel doen.



Portret

Alexander | 36 jaar | Wissenkerke

We werken echt met de seizoenen. Gewasbescherming komt daarbij kijken. Kunnen we niet zonder, hoort erbij. En zo heb je goeie en minder goeie jaren. Dit was een goed jaar. In Europa waren er minder peren, minder kilo's. Er is gewoon marktwerking, vraag en aanbod. De prijs is dan gunstig. Omdat ik altijd verkoop aan een tussenhandelaar, voor een afgesproken prijs, heb ik weinig met logistiek te maken. Toch is het moment van verkopen altijd wel spannend; valt het mee of valt het tegen. Je kan het maar één keer verkopen, hè?

Een aantal dagen werk ik in loondienst bij een fruitteler op Tholen. Zo heb ik toch die afwisseling en is het risico wat minder groot. Ik vind het wel lekker om daar twee dagen te werken en dan weer op m'n eigen perceel aan de slag te gaan. Het helpt ook om buiten de windschermen te blijven kijken. Om bij te blijven lees ik het vakblad – daar staan veel artikelen in over fruitteelt in Nederland en ook wel erbuiten. En via social media ook. We hebben ook een vereniging met fruittelers uit de buurt. Met telers uit Walcheren, Noord-Beveland, Schouwen-Duiveland en Goes kijken we in elkaars bedrijven mee. Volgende week is het bij mij.

Tijdens de oogst werk ik met Poolse arbeiders. Dat gaat via een uitzendbureau dus dat is wel wat duurder, maar je weet dat ze komen en dat ze volgens wet- en regelgeving betaald krijgen. Ze zijn er voor een paar weken en gaan daarna weer naar huis. Samen met het uitzendbureau zorg ik voor huisvesting. Je moet ze wel goed huisvesten vind ik. Ongeveer de helft komt hier al jaren, dus die ken ik ook wel. En de andere helft is nieuw. Het is wel weer wennen die eerste dag dat ze allemaal rondlopen. En uiteindelijk, als je dan vier weken hebt geplukt is het de maandag erna weer raar dat ze er niet meer zijn.

Ik krijg ook regelmatig hulp van mijn oom en een vriend. Verder doe ik het werk alleen hier. Dat vind ik ook weleens moeilijk of saai, zo zonder collega's. Iemand vast aannemen wil ik niet. Alleen zijn geeft ook een vorm van vrijheid. Ik hou ervan om op tijd te beginnen en koffie te drinken wanneer ik dat wil. Extra mankracht is ook niet nodig. Het bedrijfje is nu gemiddeld en dat is een bewuste keuze.

We doen nu mee aan Planetproof, dat keurmerk. Dat heeft vooral met bestrijdingsmiddelen te maken: dat je zo natuurlijk mogelijk teelt.

Nu voldoe ik aan de eisen, waardoor mijn fruit naar alle supermarkten kan. Dat geeft wel voldoening voor het werk wat erin zit. Het is goed dat we gecontroleerd worden, maar ik vind dat we in dit land wel een beetje doordraven. Het wordt je niet makkelijker gemaakt. Maar ik ga niet klagen, hoor. Ik heb het best goed. De generatie boeren voor mij stond op het gebied van wet- en regelgeving opeens voor allerlei nieuwe ontwikkelingen. Ik heb dat al vanaf het begin af aan meegemaakt. Dat je moet aanpassen aan de veranderingen. Als boer ben je ondernemer en daar hoort het nemen van verantwoordelijkheid bij. Uiteindelijk gaan we wel richting biologisch, denk ik. De consument zal daar ook voor moeten betalen en genoeg nemen met plekje op de appels of peren. Of ik dat nog meemaak in mijn carrière weet ik niet.



Referenties

CBS. (2021, december). *Regionale Monitor Brede Welvaart*. Centraal Bureau voor de Statistiek.

<https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/regionale-monitor-brede-welvaart>

CBS. (2016, juni). *Hoogopgeleide man maakt de meeste woon-werkkilometers*. Centraal Bureau voor de Statistiek.

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/25/hoogopgeleide-man-maakt-de-meeste-woon-werkkilometers>

CBS Statline. (2021a). *Banen van werknemers naar woon- en werkregio*. Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 2 december 2021 van

<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83628NED/table?dl=489D>

CBS Statline. (2021b). *Welzijn in relatie met opleiding en werk; kenmerken werk*.

Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 19 januari 2022 van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82635NED/table?ts=1643204172862>

HZ KCKT. (2020, november). *Analyse Arbeidsmarkt (september 2020)*. HZ Kenniscentrum Kusttoerisme.

https://www.zeeland.nl/sites/default/files/docs/analyse_arbeidsmarkt_september_2020.pdf

HZ KCZS. (2021, november). *Zeeuwse pendel in beeld*. HZ Kenniscentrum Zeeuwse Samenleving.

<https://publicaties.kczs.nl/zeeuwse-pendel-beeld>

Van Dam, L.M.C., Mars G.M.J., Knops J.C.M., Hooftman W.E., de Vroome E.M.M., Ramaekers, M.M.M.J., Janssen, B.J.M. (2021). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) Eerste resultaten en analysemogelijkheden*.

Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek, Centraal Bureau voor de Statistiek, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2021/16/nea2020-resultaten.pdf

Van Popering-Verkerk, J. & Casteren Van Cattenburch, I. (2021, juli). *Meerjarenagenda Aan de slag in Zeeland 2021- 2025*. Arbeidsmarktregio Zeeland.

<https://www.aandeslaginzeeland.nl/assets/images/Documenten/Meerjarenagenda%20Aan%20de%20slag%20in%20Zeeland%202021-2025.pdf>

UWV. (2021, november). *Regio in Beeld: Zeeland*.

<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/regio/zeeland/regio-in-beeld-2021>

ZB| Planbureau. (2021, februari). *Zeeland nu en in de toekomst: een inwoneronderzoek in het kader van de Zeeuwse Omgevingsvisie*. ZB| Planbureau en Bibliotheek van Zeeland.

<https://publicaties.kczs.nl/zeeland-nu-en-de-toekomst>

