

## **Bijlage 2 belangrijkste conclusies en inzichten**

### **Het aantal internationale medewerkers stijgt continu**

Uit het onderzoek blijkt dat sinds 2010 het aantal internationale medewerkers in Nederland continu stijgt, met uitzondering van het jaar 2020, wat te wijten valt aan de coronacrisis. Het aantal internationale medewerkers in Nederland is in de periode van 2010 tot en met 2020 gegroeid van ruim 357 duizend in 2010 naar ruim 540 duizend in 2020. Dat komt neer op een gemiddelde groei van 4,2% per jaar. Ter vergelijking: in 2020 waren in Nederland 8,9 miljoen<sup>1</sup> personen actief in het arbeidsproces, 6% daarvan zijn internationale medewerkers.

De cijfers binnen de zes Greenportregio's verschillen onderling, maar laten wel dezelfde ontwikkeling zien. Het totaalbeeld is helder: het aantal internationale medewerkers neemt overal toe, nu en in de toekomst. Tot 2030 is volgens Decisio een jaarlijkse toename van 2,5 tot 4,5% aannemelijk (+/- 800.000 in 2030).

### **De gemiddelde leeftijd stijgt, de gemiddelde verblijfsduur daalt**

Uit de cijfers blijkt verder dat de gemiddelde leeftijd van de internationale medewerkers stijgt. Er is een verschuiving waar te nemen van de leeftijdscategorie van 15 jaar tot 25 jaar naar de leeftijdscategorie van 35 jaar en ouder. De gemiddelde verblijfsduur van internationale medewerkers laat een dalende trend zien. Van alle internationale medewerkers die korter dan een jaar in Nederland verblijven, bleef in 2014 43% tussen de 8 en 12 maanden in Nederland. In 2019 lag dat percentage op 34%. Daarentegen steeg het percentage dat korter dan vier maanden in Nederland verbleef van 25% in 2014 naar 33% in 2019.

### **Wat we zien in de markt**

De huidige tekorten op de Nederlandse arbeidsmarkt raken ook de tuinbouw. De afname van de Nederlandse beroepsbevolking (vergrijzing) draagt eraan bij dat er steeds meer internationale medewerkers nodig zijn. Automatisering en robotisering kunnen hierop een dempende werking hebben, maar dat is op dit moment in de dagelijkse praktijk van tuinbouwbedrijven nog niet overal aan de orde.

Werkgevers in de tuinbouw ervaren evenals werkgevers in andere sectoren in toenemende mate een tekort aan medewerkers, waaronder internationale medewerkers. Zij wijten het tekort aan internationale medewerkers voor een groot deel aan het ontbreken van voldoende kwalitatief goede huisvesting: wie de bedden heeft, heeft de internationale medewerkers.

Ook vanuit de groep internationale medewerkers zelf komen geluiden dat goede huisvesting en goed werkgeverschap noodzakelijk zijn. Huisvesting en goed werkgeverschap zijn voor internationale medewerkers belangrijke factoren waarop ze kiezen in welk land en welke sector zij willen werken.

Als we dit in Nederland niet beter regelen, kan dat tot gevolg hebben dat we minder internationale medewerkers kunnen werven dan er nodig zijn om het werk gedaan te krijgen. Deze problematiek wordt versterkt doordat de toestroom vanuit landen waar traditioneel veel internationale medewerkers komen, stukt. Ook daar zorgen vergrijzing van de beroepsbevolking en economische groei ervoor dat mensen liever in hun eigen regio aan de slag gaan.

### **Wat vragen we van u**

In de optiek van de Nederlandse tuinbouw moeten alle betrokken partijen ervoor zorgen dat de positie van Nederland op de internationale arbeidsmarkt verbeterd wordt. Het creëren van draagvlak is hiervoor een vereiste. Daarnaast is het voorwaardelijk dat er een versnelling komt in de realisatie van nieuwe huisvestingsoplossingen.

Uit de Decisio-cijfers en uit de hierover tijdens het webinar van Greenports Nederland (28 maart 2022) gevoerde discussie blijkt dat het versneld faciliteren van short stay huisvestingsfaciliteiten aan de randen van of buiten BSD

---

<sup>1</sup> bron: CBS StatLine



(bestaand stads- en dorpsgebied), aan de randen van industrieterreinen en op de bedrijfsterreinen van ondernemers het snelst tot resultaten leidt. Dat betekent overigens niet dat de regionale en gemeentelijke opgaven voor de realisatie van mid- en long stay faciliteiten geen aandacht behoeven.

Het is noodzakelijk dat alle betrokken partijen – zijnde gemeenten, provincies, het Rijk, huisvesters, uitzenders en werkgevers – hiervoor verantwoordelijkheid nemen en onderling bindende, afdwingbare afspraken maken. Uit de praktijk blijkt dat het regionale samenwerking en afstemming voorwaarden voor succes zijn.