

Arbeidsmarkttrapportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek

Instroom en inzetbaarheid



2020

Inhoudsopgave

1. Ontwikkeling arbeidsmarkt sector transport en logistiek 9

Omzetsdaling in sector	9
Negatief ondernemersvertrouwen	10
Verwachtingen werkgevers over eigen bedrijf minder positief	11
Faillissementen nemen nog niet toe	12
Minder bedrijven hebben vacatures	12
Vacatures vrachtwagenchauffeurs	13
Instroom in WW hoger dan vorig jaar	13
Behoud van huidige omzet, werk en klanten	14
Beleving coronacrisis door werknemers	16
Werkgevers en werknemers in sector	19
Aantal werkgevers afgelopen jaren flink gegroeid	19
Aantal vrachtwagenchauffeurs in sector neemt af	19
Chauffeurs en logistiek medewerkers meest voorkomende functies	20
Vergrijzing en vergroening	21
Flexibele arbeidsrelaties werknemers transport en logistiek	24
Aandeel chauffeurs met flexibele arbeidsrelatie neemt af	24
Opvangen van pieken in personeelsbehoefte belangrijkste reden inzet flexibele krachten	25
Verwachtingen werkgevers flexibele schil	25
In- en uitstroom in sector	26
Instroom chauffeurs daalt	26
Veel instroom vanuit uitzendbranche, handel en zakelijke dienstverlening	27
Pensioenuitstroom neemt begin 2020 toe	28
Scenario's impact coronavirus op sector transport en logistiek	30
Verwachte aantal werknemers	30
Arbeidsmarktspanning (arbeidsvraag/ personeelsaanbod) neemt af	31
Box 1. Economie en arbeidsmarkt landelijk	17
Box 2. Flexibilisering arbeidsmarkt	22
Box 3. Scenario's impact coronavirus op economie en arbeidsmarkt	28

2. Instroom in de sector vanuit het onderwijs 35

Meeste instroom vanuit mbo-opleidingen	35
Aantal deelnemers chauffeur wegvervoer daalt	36
Aantal deelnemers mbo logistiek stijgt	36
Vooropleidingen eerstejaars transport- en logistiekopleidingen	37
Aantal deelnemers transport en logistiek neemt naar verwachting af	38
Bijna kwart van bedrijven in de sector is leerbedrijf	40
Vakinhoudelijke kennis doorgeven is het belangrijkste bij begeleiding BBL'ers	40
Redenen voor opleiden van BBL'ers in bedrijf	43
BBL-leerlingen gedetacheerd door STL	43

Arbeidsmarktpositie BBL-leerlingen STL na uitstroom opleiding	44
BBL'ers STL hebben vaker diploma	44
BBL-leerlingen STL werken vaker in transport en logistiek	45

Box 1. Landelijke ontwikkeling aantal deelnemers mbo (BBL en BOL)	39
Box 2. Opbrengsten van BBL-opleidingen	41

3. Vrouwen in sector transport en logistiek 47

De instroom van vrouwen ligt boven de uitstroom	47
In zes op de tien bedrijven in de sector werken vrouwen	49
Meeste vrouwen in sector werkzaam in HR. Daarna volgen de functies chauffeur en logistiek medewerker	50
Aandeel vrouwelijke chauffeurs en logistiek medewerkers neemt toe	51
Helft van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs heeft een flexibel contract	52
Een derde van vrouwelijke chauffeurs is jonger dan 35 jaar, van de mannen iets meer dan een kwart	52
Helft van vrouwelijke chauffeurs werkt parttime. Mannelijke chauffeurs werken ook steeds vaker parttime	54
Opleidingsniveau vrouwelijke werknemers	55
Voordelen van vrouwelijke chauffeurs in bedrijf zijn volgens werknemers: tevredener klanten en meer persoonlijke aandacht	55
Box 1. Aandeel vrouwen per sector	49
Box 2. Voordelen van (meer) vrouwen op de werkvloer	53

4. Een leven lang leren 57

Leer- en opleidingsmogelijkheden	57
In ongeveer derde van bedrijven opleidingsplan aanwezig	57
Volgens helft werknemers voldoende opleidingsmogelijkheden	59
Werknemers in sector ervaren minder leermogelijkheden dan beroepsbevolking	59
Behoefte aan ontwikkeling	60
Minder dan helft werknemers vindt dat leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert	61
Bijna helft werkgevers denkt niet dat hun werknemers wel eens taken krijgen waarvoor ze nieuwe dingen moeten leren	62
Niet-verplichte opleidingen en informeel leren	64
Een op de vijf werknemers heeft weleens niet-verplichte opleiding gevolgd	64
Belangrijkste reden volgen niet-verplichte opleiding: huidige werk beter doen	65
Ruim helft werknemers leert tenminste wekelijks op informele wijze; een op de 10 (bijna) nooit	66
Loopbaan	67
Een op de drie werknemers krijgt voldoende begeleiding bij loopbaanontwikkeling; bijna veertig procent oordeelt neutraal	68
Bijna een kwart ziet geen mogelijkheden voor ander werk in huidige bedrijf; een derde is neutraal	68
In 2020 (t/m juli) verwacht tachtig procent van werknemers binnen jaar nieuwe baan te vinden	69
Box 1. Wendbaar en weerbaar	58
Box 2. Belemmeringen voor een leven lang leren	60
Box 3. Verwachte veranderingen in functies sector transport en logistiek door technologisering	67

5. Vitaliteit 71

Werken tot het pensioen	71
Ruim veertig procent werknemers haalt niet zomaar het pensioen in zijn huidige baan	71
Belangrijkste redenen voor niet halen pensioen zijn lichamelijke en mentale belasting	73
Werknemers willen langer doorwerken dan ze denken te kunnen	74
Belangrijkste voorzieningen inzetbaarheid volgens werkgevers: werk aanpassen, ondersteuning bij privé zaken en scholing	76
Helpt van werknemers bewust bezig met duurzame inzetbaarheid	77
Gezondheid en leefstijl	78
Chauffeurs en oudere werknemers ervaren een minder goede gezondheid	78
Vaker overgewicht en meer rokers in sector	78
Helpt werknemers ok met bemoeienis werkgever bij leefstijl	79
Verzuim	80
In sector hoger verzuim dan landelijk	80
Belangrijkste reden verzuim: griep of verkoudheid	82
Verzuim in sector vaker gevolg van werk	83
Werkdruk/stress belangrijkste oorzaak werkgerelateerd verzuim	84
Merendeel werkgevers overtuigd dat ze zélf ziekteverzuim kunnen beperken	85
Box 1. Pensioenakkoord	72
Box 2. Leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan	75
Box 3. Preventieakkoord	79
Box 4. Verzuim	81

6. Veiligheid 87

Arbeidsrisico's	87
Lichamelijke belasting en hoge werkdruk belangrijkste risico's	87
Arbeidsongevallen	89
Kwart van werknemers in sector betrokken bij ongeval	90
Werknemers tevreden over aandacht voor het voorkomen van ongevallen in bedrijf	90
Maatregelen voor veilig werken	91
Bijna negentig procent bedrijven heeft algemeen beleid voor veilig werken	91
RI&E	92
Ruim helft bedrijven in sector heeft RI&E	92
Preventiemedewerker	93
Zestig procent bedrijven heeft preventiemedewerker	93
In kleine bedrijven is werkgever meestal de preventiemedewerker	95
Tevredenheid over veiligheid in eigen bedrijf	95
Twee derde werknemers tevreden met veiligheidsvoorzieningen	95
Psychosociale arbeidsbelasting	96
Twaalf procent last van hinderlijke stress	96
Twaalf procent werknemers ervaring met ongewenste omgangsvormen	97
1 op de 7 werknemers ervaart ongunstig werktempo	98
Minder goede werk-privé balans onder chauffeurs	98
Vijftien procent herstelt onvoldoende van zijn werk	99
Ongeveer vijftig procent ervaart regelmatig regelmogelijkheden	100
Box 1. Arbeidsongevallen in Nederland	89

7. Organisatie en leidinggeven 101

Tevredenheid met werk	101
Ruim zeventig procent werknemers tevreden met huidige werk	101
Goed salaris en goede leidinggevende belangrijk voor werknemers, maar daar zijn ze minst tevreden over	102
Bevlogenheid en waardering	103
Zestig procent werknemers in sector heeft (zeer) hoge bevlogenheid	103
Ruim zestig procent werknemers in sector voelt zich gewaardeerd door werkgever	104
Functioneringsgesprekken	105
Ruim zestig procent werknemers heeft jaarlijks functioneringsgesprek; één op drie chauffeurs bespreekt functioneren niet	105
Top drie besproken onderwerpen: functioneren, werkbelasting/werkdruk en persoonlijke ontwikkeling	106
Relatie leidinggevende en werknemer	108
Ruim helft werknemers positief over relatie leidinggevende	108
Merendeel werknemers vindt collega's vriendelijk	109

Inleiding

De arbeidsmarktrapportage 2020 beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek brengt de arbeidsmarkt in de sector transport en logistiek in kaart. Het rapport helpt Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL) bij het maken van beleid en activiteiten op de thema's instroom en duurzame inzetbaarheid. Bij instroom gaat het om werving en selectie van werknemers voor de sector. Inzetbaarheid houdt in opleiding en ontwikkeling van vakbekwame medewerkers, gezond en veilig werken, voorkomen van verzuim en voeren van een optimaal organisatie- en personeelsbeleid.

De arbeidsmarktrapportage 2020 bestaat uit de volgende thematische deelrapportages:

- › Ontwikkeling arbeidsmarkt sector transport en logistiek
- › Instroom in de sector vanuit het onderwijs
- › Vrouwen in sector transport en logistiek
- › Leven lang leren
- › Vitaliteit
- › Veiligheid
- › Organisatie en leidinggeven

Naast de rapportages is er een bronnen- en tabellenboek beschikbaar.

Het rapport komt tot stand in samenwerking met de sociale partners in transport en logistiek: CNV Vakmensen, FNV Transport en Logistiek, VVT (Vereniging Verticaal Transport) en TLN (Transport en Logistiek Nederland). De uitvoering lag in handen van STL¹. STL ondersteunt werkgevers en werknemers in de sector transport en logistiek² met een breed scala aan producten en diensten.

¹ De sociale partners in de sector hebben STL op 1 juli 2014 opgericht na een fusie tussen VTL, Fuwa en Gezond Transport.

² Met de sector wordt bedoeld: alle bedrijven die goederen opslaan en vervoeren voor derden tegen betaling en de bedrijven die mobiele kranen verhuren (hijswerkzaamheden, verticaal transport). Deze ondernemingen vallen onder de werkingssfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer en Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (SOOB). Hieronder valt ook niet-vergunningplichtig vervoer kleiner dan 500 kg, zoals de koeriersbranche, en logistieke ondernemingen die zelf geen vervoer verrichten maar vrijwillig zijn aangesloten bij de cao. Het om ongeveer 156.000 werknemers en 6.900 bedrijven. Niet al het transport en logistiek valt onder deze definitie, bijlage 1 van de rapportage Ontwikkeling arbeidsmarkt sector Transport en logistiek geeft de reikwijdte weer van de SOOB-sector.



1. Ontwikkeling arbeidsmarkt sector Transport en logistiek

De Nederlandse economie groeide de afgelopen jaren sterk en de sector¹ ook. Het aantal werkgevers en werknemers nam toe tot recordhoogte. De arbeidsmarkt was zeer krap: voor chauffeurs, planners en logistiek medewerkers waren veel openstaande vacatures. Veel ondernemers hadden last van een tekort aan personeel.

Vanwege de coronacrisis, en de bijbehorende contactmaatregelen, krimpt de Nederlandse economie in 2020 ongekend sterk (zie box 1). Het vertrouwen onder ondernemers slaat om van positief naar zeer negatief. De werkloosheid loopt op. Veel werknemers met een flexibel contract verliezen hun baan.

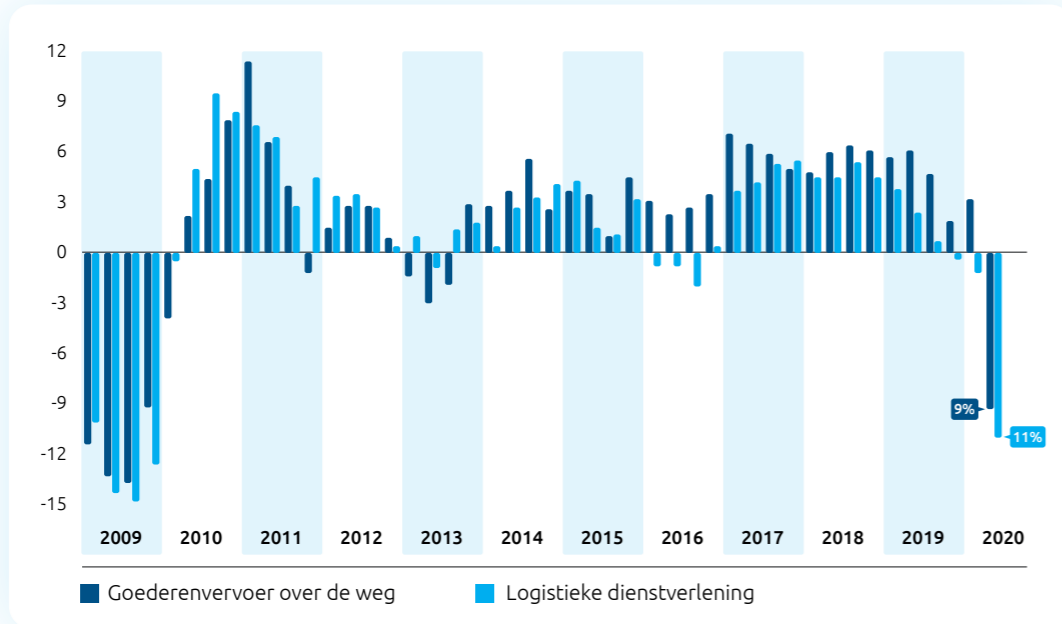
Ook de sector transport en logistiek wordt geraakt. Er is sprake van omzetsdaling en een negatief vertrouwen onder transportondernemers. De instroom van werknemers in de sector neemt naar verwachting af. In 2021 en 2022 wordt herstel verwacht.

Omzetsdaling in sector

Vlak voor het begin van het tweede kwartaal brak de coronacrisis uit. De omzet in het goederenvervoer daalt in het tweede kwartaal met negen procent ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. In de logistieke dienstverlening daalde de omzet met ruim elf procent.

¹ Met de sector wordt hier bedoeld: alle bedrijven die goederen opslaan en vervoeren voor derden tegen betaling en de bedrijven die mobiele kranen verhuren (hijswerkzaamheden, verticaal transport). Deze ondernemingen vallen onder de werkingssfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer en Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (SOOB). Hieronder valt ook niet-vergunningplichtig vervoer kleiner dan 500 kg, zoals de koeriersector, en logistieke ondernemingen die zelf geen vervoer verrichten maar vrijwillig zijn aangesloten bij de cao. Het om ongeveer 156.000 werknemers en 6.900 bedrijven. Niet al het transport en logistiek valt onder deze definitie, bijlage 1 geeft de reikwijdte weer van de SOOB-sector.

Figuur 1 Omzetontwikkeling transport en logistiek



Bron: CBS, 2020

Negatief ondernemersvertrouwen

CBS rapporteert elk kwartaal over het ondernemersvertrouwen¹². Het vertrouwen onder ondernemers transport en logistiek kwam aan het begin van het tweede kwartaal uit op -50,1 procent. Niet eerder sinds de start van de meting was het vertrouwen zo laag. Ondernemers waren zeer negatief over de ontwikkeling van de omzet, bedrijvigheid, personeelssterkte en het economisch klimaat. Ruim 72 procent verwachtte een omzetafname en 31 procent een afname van personeel. Aan begin van het derde kwartaal zijn transportondernemers minder negatief dan aan het begin van tweede kwartaal; het vertrouwen groeit. Met name de verwachtingen voor het komende (vierde) kwartaal zijn positiever.

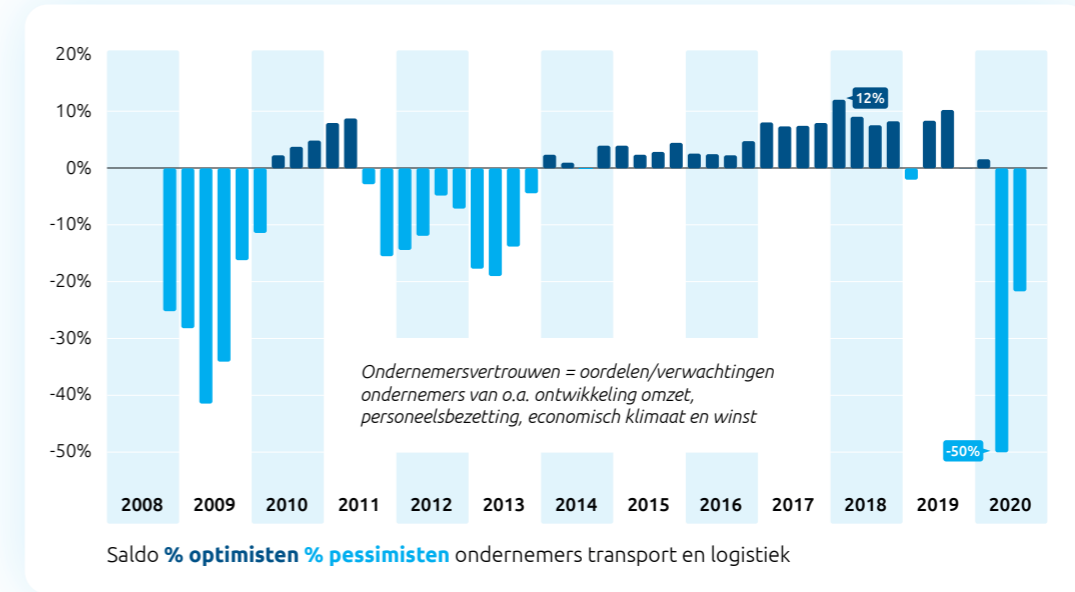
Begin juni versoepelde de contactbeperkende maatregelen (de lockdown). De bevoorrading van horeca en winkels namen toe en productielijnen in fabrieken werden weer opgestart. Het aantal vervoersbewegingen van vrachtauto's steeg, maar nog niet naar het oude niveau³. Het goederenwegvervoer krijgt later dit jaar naar verwachting nog last van afnemende agrarische productie en bouwproductie (vanwege de stikstofcrisis). In de loop van 2021 wordt door ABN Amro herstel verwacht (als economie aantrekt).

1 Het ondernemersvertrouwen geeft de stemming van het Nederlandse niet-financiële bedrijfsleven weer, geeft een indicatie van de richting waarin de Nederlandse economie zich zal ontwikkelen. Per bedrijfstak wordt het ondernemersvertrouwen samengesteld op basis van vragen over recente ontwikkelingen en verwachtingen van de ondernemers, zoals de omzet in het voorafgaande kwartaal, de verwachte omzet in het komende kwartaal en het economisch klimaat. Ondernemers krijgen bijvoorbeeld de vraag of ze verwachten dat de omzet de komende maanden zal toenemen, afnemen of gelijk blijven. Van deze verwachtingen wordt één gemiddelde berekend (saldo van het aantal positieve en negatieve antwoorden).

2 De cijfers van het ondernemersvertrouwen hebben betrekking op Vervoer en Opslag, de CBS-definitie van de sector transport en logistiek. Vervoer en Opslag bestaat uit de volgende deelsectoren: vervoer over land, vervoer over water, luchtvaart, opslag en dienstverlening voor vervoer en post en koeriers. De sector transport en logistiek is hier dus ruimer gedefinieerd dan de definitie van de sector die het Sectorinstituut hanteert. Goederenwegvervoer is de grootste branche binnen Vervoer en Opslag/de transportsector.

3 Vanwege afgelasting van grote evenementen, minder uitgaven in horeca en kledingwinkels en lagere industriële productie, lag het aantal vervoersbewegingen nog niet op het oude niveau. ABN AMRO (2020). Sectorprognoses Transport en logistiek. Lange weg naar herstel.

Figuur 2 Ondernemersvertrouwen

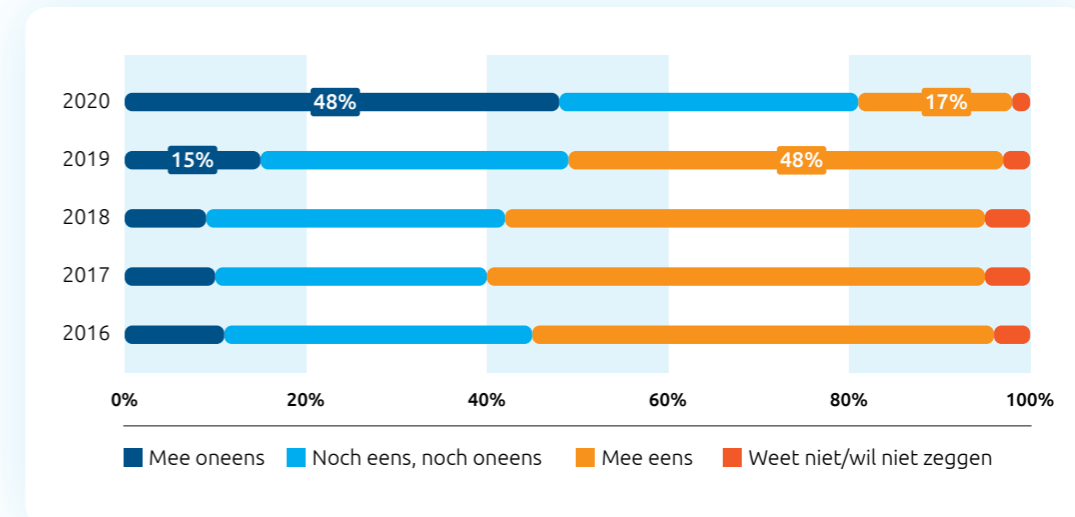


Bron: CBS, 2020

Verwachtingen werkgevers over eigen bedrijf minder positief

Aan werkgevers is gevraagd of 2020 voor hun bedrijf een beter jaar wordt dan 2019 (Figuur 3). De telefonische bedrijfsenquête vond plaats in april en mei, midden in de 'lockdown' periode. Het aandeel werkgevers dat verwacht dat hun bedrijf het in 2020 beter zal doen dan vorig jaar is een stuk kleiner dan in voorgaande jaren (17% in voorjaar 2020 versus 48% in voorjaar 2019). Het aandeel dat het oneens is met de stelling is fors gegroeid (48% in voorjaar 2020 vergeleken met 15% in 2019).

Figuur 3 Stelling: 2020 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2019



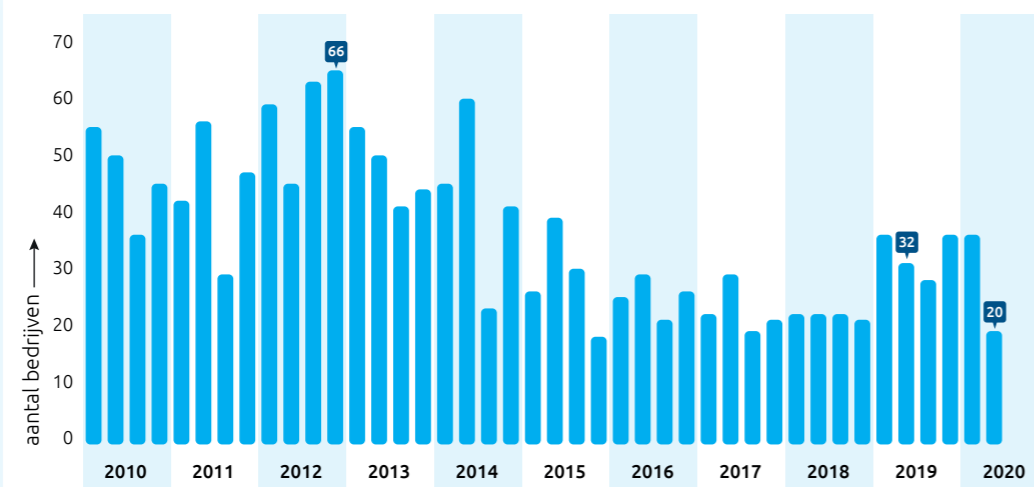
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

Werkgevers in de deelmarkt koeriers en expres zijn het meest optimistisch in hun verwachtingen: 27 procent denkt dat 2020 een beter jaar voor hun bedrijf wordt dan 2019. Vorig jaar dacht nog 48 procent in deze deelmarkt dat het een beter jaar zou worden. Bedrijven in de deelmarkten sierteeltvervoer en exceptioneel vervoer zijn het minst positief.

Faillissementen nemen nog niet toe

In het tweede kwartaal gingen 20 bedrijven failliet (waren er 32 in hetzelfde kwartaal een jaar eerder). Tot dusver gaan dit jaar gaan minder bedrijven failliet dan vorig jaar: in de eerste helft van 2020 gingen 57 bedrijven failliet tegen 69 in de eerste helft van 2019. Het aantal faillissementen gaat door de coronacrisis naar verwachting oplopen (zie box 1).

Figuur 4 aantal faillissementen in de sector

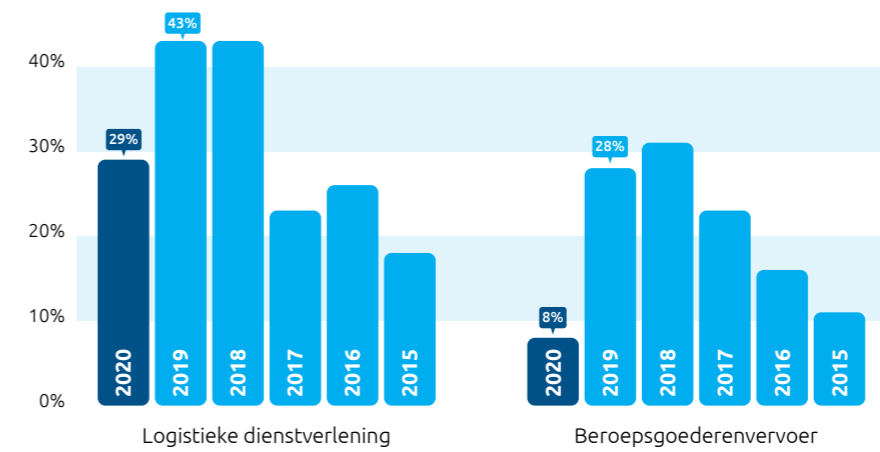


Bron: Pensioenfonds Vervoer 2020, bewerking STL

Minder bedrijven hebben vacatures

In de bedrijfsenquête van het Sectorinstituut wordt jaarlijks gevraagd naar openstaande vacatures. Het aandeel bedrijven met openstaande vacatures loopt in voorjaar 2020 sterk terug ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder: in beroepsgoederenvervoer van 28 procent naar 8 procent en in logistieke dienstverlening van 43 procent naar 29 procent. Tot 2018 nam het aandeel bedrijven met openstaande vacatures sterk toe. Bedrijven met openstaande vacatures hebben gemiddeld 2 vacatures.

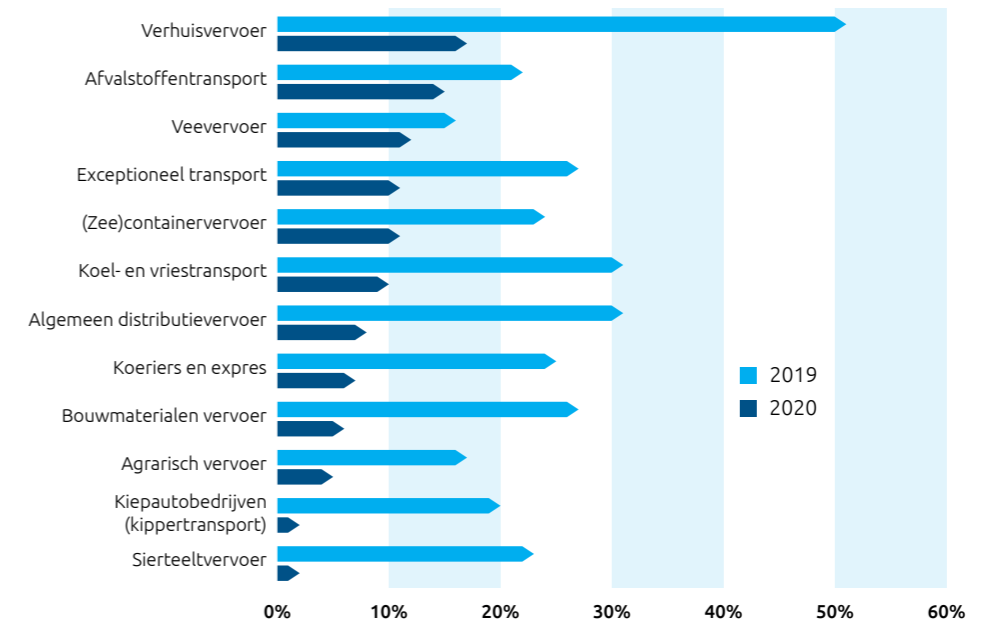
Figuur 5 Aandeel bedrijven met openstaande vacatures (voorjaar 2020)



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

In alle deelmarkten (of typen vervoer) loopt het aandeel bedrijven met vacatures sterk terug ten opzichte van vorig jaar. In sierteeltvervoer en kiepautobedrijven hebben bedrijven het minst vaak vacatures.

Figuur 6 Aandeel bedrijven met openstaande vacatures (voorjaar 2020 en 2019) naar deelmarkt¹



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

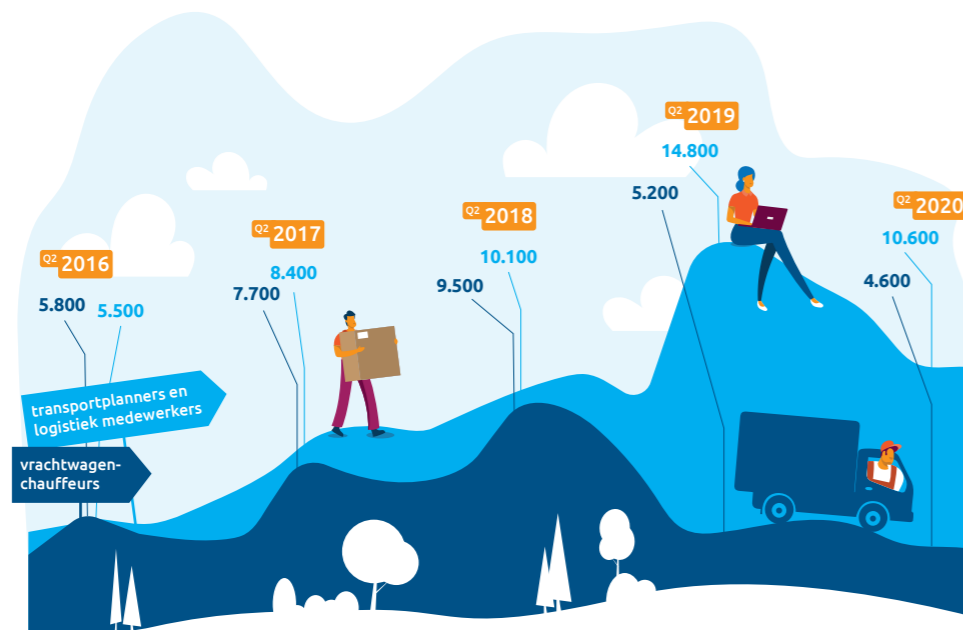
¹ In de figuur zijn alleen deelmarkten weergegeven waarin voldoende werkgevers hebben meegedaan aan de bedrijfsenquête 2020 van het Sectorinstituut. Van de deelmarkten rijdende melktransport, autotransport en verticaal transport zijn daarom geen gegevens weergegeven. Het aantal werkgevers in deze deelmarkten dat heeft meegedaan aan de enquête is te laag om voor deze vragen betrouwbare uitkomsten te krijgen.

Vacatures vrachtwagenchauffeurs

UWV rapporteert over het aantal vacatures voor transport en logistiek beroepen¹. Het aantal vacatures voor werknemers transport en logistiek ligt op een lager niveau dan vorig jaar: in het tweede kwartaal van 2020 zijn er 4.600 openstaande vacatures voor chauffeurs en 10.600 voor transportplanners en logistiek medewerkers tegen 5.200 en 14.800 in het tweede kwartaal van 2019. Ten opzichte van het eerste kwartaal is het aantal vacatures (redelijk) stabiel.

De krapte² op de arbeidsmarkt voor chauffeurs neemt af; in sommige regio's is in het tweede kwartaal sprake van een ruime arbeidsmarkt (bijv. Groningen en Food Valley). In andere regio's is nog wel sprake van (zeer) krappe arbeidsmarkt voor chauffeurs (Rivierenland en Zuidoost-Brabant).

Figuur 7 Vacatures werknemers transport en logistiek



Bron: UWV, 2020

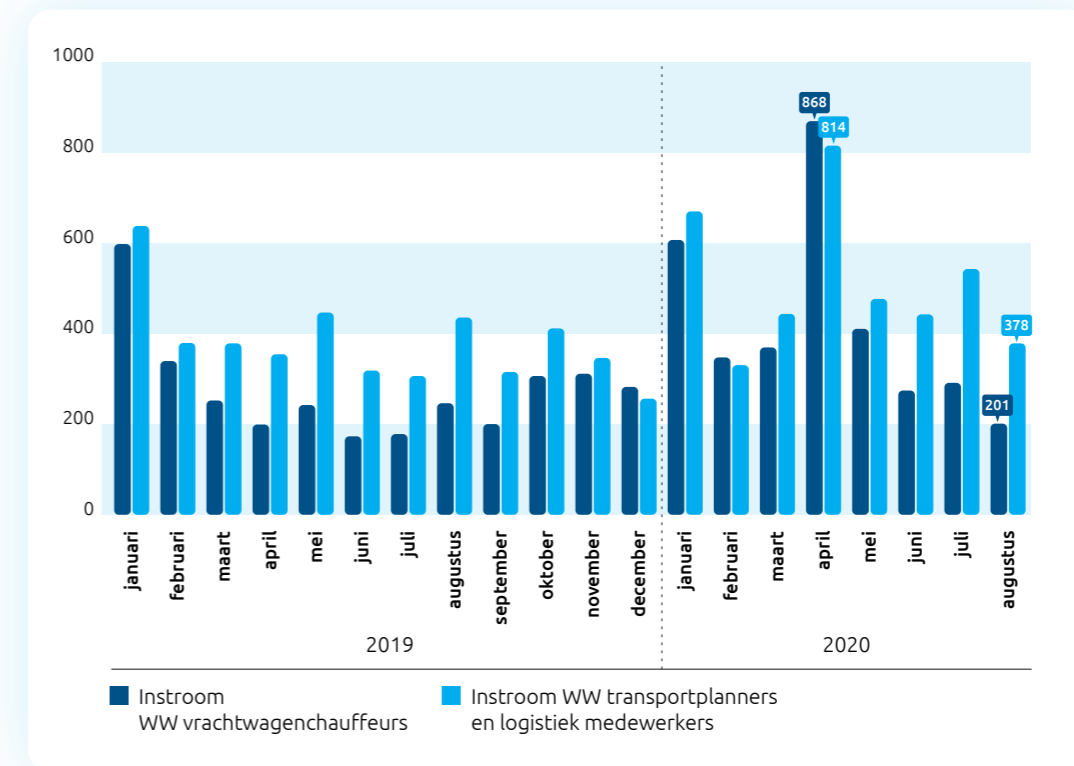
Instroom in WW hoger dan vorig jaar

De instroom in WW (Werkloosheidsuitkering³) van werknemers transport en logistiek piekte in april (kort na intreden coronacrisis): 868 vrachtwagenchauffeurs en 814 transportplanners en logistiek medewerkers stroomden toen in. In augustus lag de instroom juist lager dan in dezelfde maand vorig jaar. Tot dusver (augustus 2020) ligt de instroom wel hoger dan in dezelfde periode vorig jaar.

¹ UWV maakt op basis van CBS en Job feed een schatting van het aantal vacatures per beroep. Deze aantallen vormen ook de input voor het meten van de arbeidsmarktkrapte.
² Arbeidsmarktkrapte is de verhouding tussen de openstaande vacatures vrachtwagenchauffeurs (geregistreerd door UWV) en kortdurend WW'ers 2020-Q2. Kortdurend werkzoekend (<6 maanden) wordt gehanteerd omdat deze groep snel inzetbaar is op de arbeidsmarkt.
³ Als men geheel of gedeeltelijk werkloos wordt, kan men een Werkloosheidsuitkering (WW-uitkering) aanvragen. De WW is een tijdelijke uitkering om het verlies aan inkomen tussen 2 banen op te vangen. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ww-uitkering>

Vanwege de huidige crisis zal over heel 2020 de instroom naar verwachting hoger uitkomen dan vorig jaar. De steunmaatregelen van de Overheid dempen wel de instroom⁴. UWV verwacht dat in 2021 de instroom in WW, en het aantal lopende uitkeringen, vergelijkbaar zal zijn met de top van de financiële crisis in 2013-2014.

Figuur 8 Instroom in WW werknemers transport en logistiek



Bron: UWV, 2020, bewerking Sectorinstituut

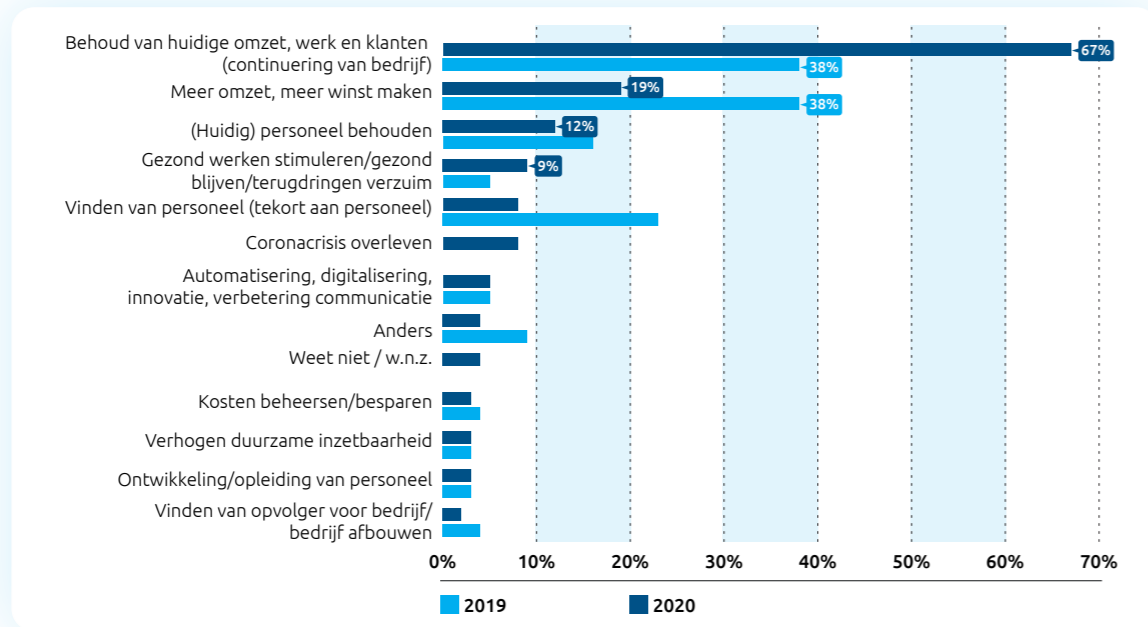
Behoud van huidige omzet, werk en klanten

Werkgevers vinden het belangrijkste thema voor de komende twee jaar het behoud van huidige omzet, werk en klanten. 67 van werkgevers noemt dit in voorjaar 2020 tegen 38 procent in voorjaar 2019. Méér omzet en winst maken werd vorig jaar nog door 38 procent genoemd, nu door 19 procent.

Thema's rond duurzame inzetbaarheid die worden genoemd: 12 procent noemt behoud huidige personeel en 9 procent gezond werken stimuleren (was 5% in 2019).

⁴ Via de NOW-regelingen (NOW 1.0, NOW 2.0 en NOW 3.0) kunnen werkgevers met een (groot) omzetverlies hun werknemers toch in dienst houden. Zonder deze financiële steun zouden er, vanwege de economische terugval (en het ontstane personeelsoverschot), meer ontslagen vallen en zou de WW-instroom hoger zijn. De regelingen beïnvloeden ook de samenstelling van de instroom: vooral werknemers met een tijdelijk contract verliezen nu hun baan. NOW-regelingen beschermen wel tijdelijke contracten, maar werkgevers zijn vanwege de crisis terughoudender in het verlengen van aflopende contracten. Naarmate de crisis langer duurt zullen meer werknemers met een vast contract instromen in WW. Dit patroon was eerder ook zichtbaar tijdens de financiële crisis (vanaf 2008). UWV (2020). De WW in coronatijd. Een eerste duiding van ontwikkelingen bij de WW.

Figuur 9 Verwachting belangrijkste thema's komende twee jaar (meer antwoorden mogelijk)



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

Beleving coronacrisis door werknemers

In mei 2020 zijn werknemers in het Ton-lezerspanel geënquêteerd over de impact van corona en de contactbeperkende maatregelen op het werk. De coronacrisis raakt niet iedereen in dezelfde mate: ruim een derde van de panelleden (voornamelijk oudere chauffeurs) ervaart dat het werk door coronacrisis (zeer)sterk wordt beïnvloed, 34 procent ervaart enige beïnvloeding en 21 procent ervaart weinig tot niets op het werk. Een kwart ervaart nu meer stres op het werk en 18 procent juist minder. Ruim de helft (52%) zegt dat er nu minder werk is dan voor de crisis.

Figuur 10 Beleving coronacrisis door werknemers



Bron: TON-lezerspanel, 2020

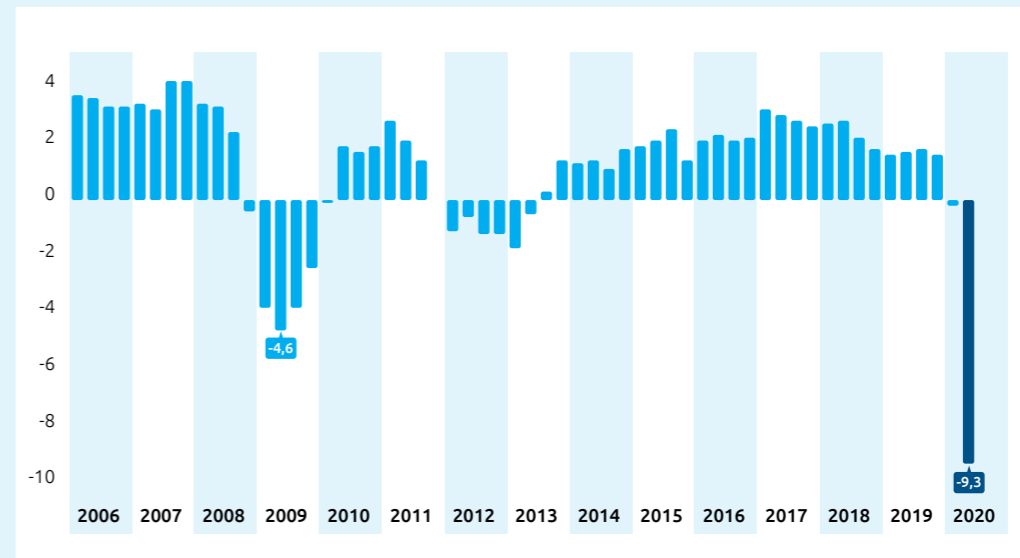
Box 1. Economie en arbeidsmarkt landelijk

Economische krimp

De Nederlandse economie krimpt in het tweede kwartaal met 9,3 procent ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder. Dit is de sterkste teruggang van het bbp (bruto binnenlands product) ooit door het CBS gemeten. Ter vergelijking, in het tweede kwartaal van 2009 tijdens de kredietcrisis, kromp het bbp met 4,6 procent.

De helft van de daling van het bbp komt door de sterk gedaalde consumptie door huishoudens. Door de lockdown (contactbeperkende maatregelen) gaven consumenten veel minder uit aan horeca, recreatie en cultuur, vervoer en communicatie en zorg. Ook besteedden consumenten minder aan kleding, auto's en motorbrandstoffen. Aan voedingsmiddelen, woninginrichting en elektrische apparaten werd wel meer uitgegeven. Ook de investeringen en de im- en export namen flink af¹. De sectoren horeca (hotels), vervoer (luchtvaart) en zakelijke dienstverlening (uitzend- en reisbranche en evenementen) werden zwaar getroffen. Nederland kende wel een kleinere krimp dan andere Europese landen².

Figuur 11 Bbp %-verandering ten opzichte van een jaar eerder



Bron: CBS, 2020

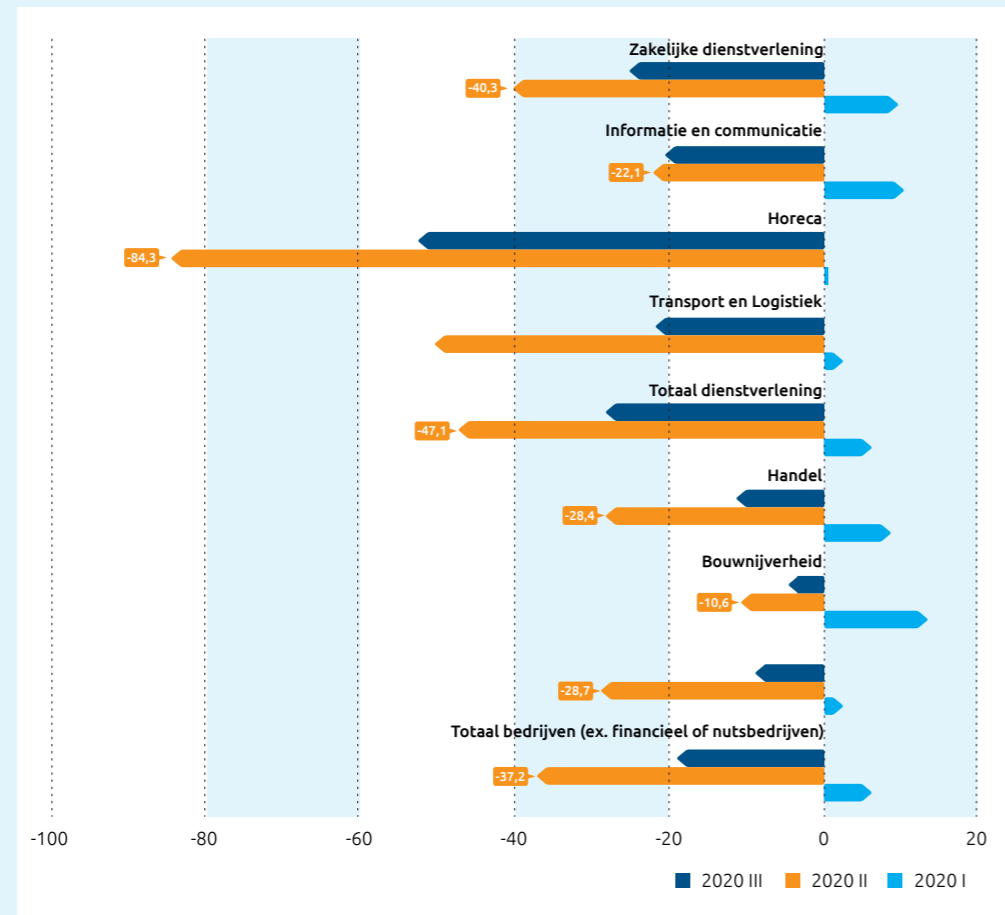
Het aantal faillissementen loopt door de coronacrisis naar verwachting nog op; in 2020 nog in beperkte mate en in 2021 in sterke mate. Dempende factoren zijn nu nog de financiële overheidssteun voor ondernemers en flexibiliteit van bedrijven³. Er wordt gesproken van 'stilte voor de storm'⁴.

1 In vervoermiddelen, woningen, bedrijfsgebouwen en machines werd veel minder geïnvesteerd.
 2 Landen verschilden in hun beleidsreactie op de uitbraak van corona: hoe strenger/intensiever de 'lockdown', hoe groter de impact op het economisch verkeer. Een goede ICT-infrastructuur (en digitalisering) hielp tegen de verstoring van het economisch verkeer; dit faciliteerde thuiswerken en online winkelen.
 3 ING (2020). Twee tot drie keer meer faillissementen door coronacrisis.
 De afgelopen jaren zijn veel bedrijven flexibeler geworden: ze kunnen sneller op- en afschalen wat overlevingskansen vergroot. Als in 2021 de economie weer gaat groeien wordt in sommige sectoren de kans op faillissementen ook groter. Bedrijven gaan weer groeien en hebben hiervoor extra liquiditeiten nodig. Inkoopkosten lopen direct op als de omzet aantrekt, terwijl de omzet pas maanden later daadwerkelijk binnenkomt. Dit geldt met name voor b2b-bedrijven, zoals de industrie en groothandel.
 4 Allianz Research (2020). Calm before the storm. Covid and the business insolvency time bomb.

Ondernemers in arbeidsmarktsectoren negatief gestemd

Figuur 12 geeft de stemmingsindicator weer voor de verschillende arbeidsmarktsectoren in 2020. Begin 2020 was er nog sprake van een positieve stemming onder ondernemers. In het tweede kwartaal, na start van de coronacrisis, sloeg de stemming om. In de sectoren horeca, transport en logistiek en dienstverlening was de stemming het negatiefst. Aan begin van het derde kwartaal neemt het pessimisme af en het vertrouwen toe.

Figuur 12 Ondernemersvertrouwen arbeidsmarktsectoren (exclusief financieel of nutsbedrijven)



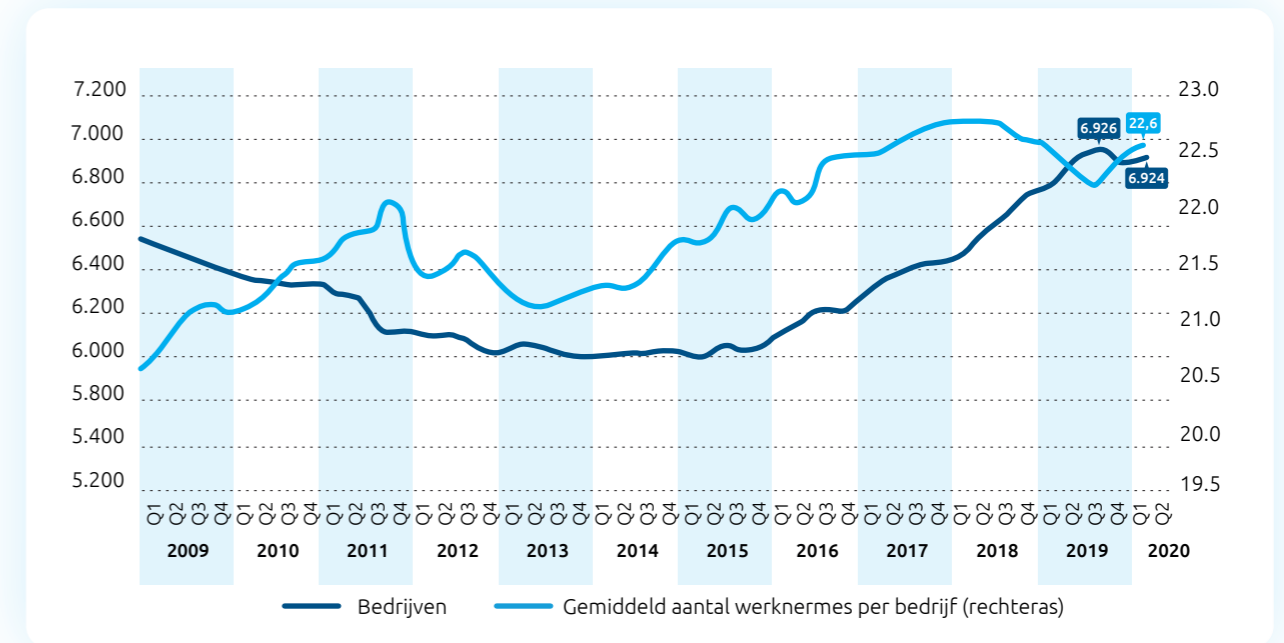
Bron: CBS, 2020

Werkgevers en werknemers in sector

Aantal werkgevers afgelopen jaren flink gegroeid

Het aantal werkgevers nam afgelopen jaren toe (vanaf 2016) en piekte eind vorig jaar (6.962 bedrijven). In het tweede kwartaal van 2020 zijn er 6.924 werkgevers. Gemiddeld hebben werkgevers bijna 23 werknemers.

Figuur 13 Aantal bedrijven in de sector, gemiddeld aantal werknemers (rechter as)



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2020, bewerking STL

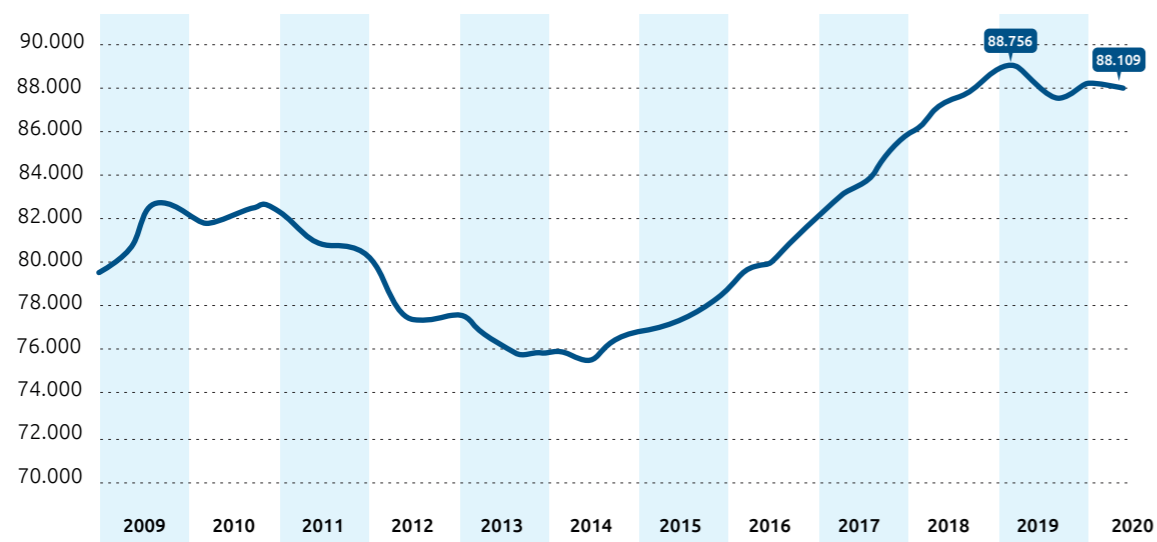
Bedrijven in sector zijn onder te verdelen in deelmarkten of typen vervoer¹. Algemeen distributievervoer (zoals winkel- en distributiecentravervoer en groupage) vormt de grootste deelmarkt waarin bedrijven actief zijn (27% van bedrijven is hierin actief). Daarna volgen de deelmarkten: bouwmaterialenvervoer (11%) en koeriers en expres (11%).

Aantal vrachtwagenchauffeurs in sector neemt af

In het tweede kwartaal van 2020 werken er 88.109 vrachtwagenchauffeurs in de sector. Na een flinke toename in de periode 2015-2019 neemt het aantal chauffeurs nu af. In totaal zijn er in het tweede kwartaal 156.213 werknemers. Het totaal aantal werknemers groeide, vanaf 2014 tot 2019, onafgebroken.

¹ Bedrijven kunnen in meerdere deelmarkten/typen vervoer actief zijn. In de bedrijfsenquête 2020 is daarom aan werkgevers gevraagd om de belangrijkste deelmarkt te noemen.

Figuur 14 Aantal vrachtwagenchauffeurs

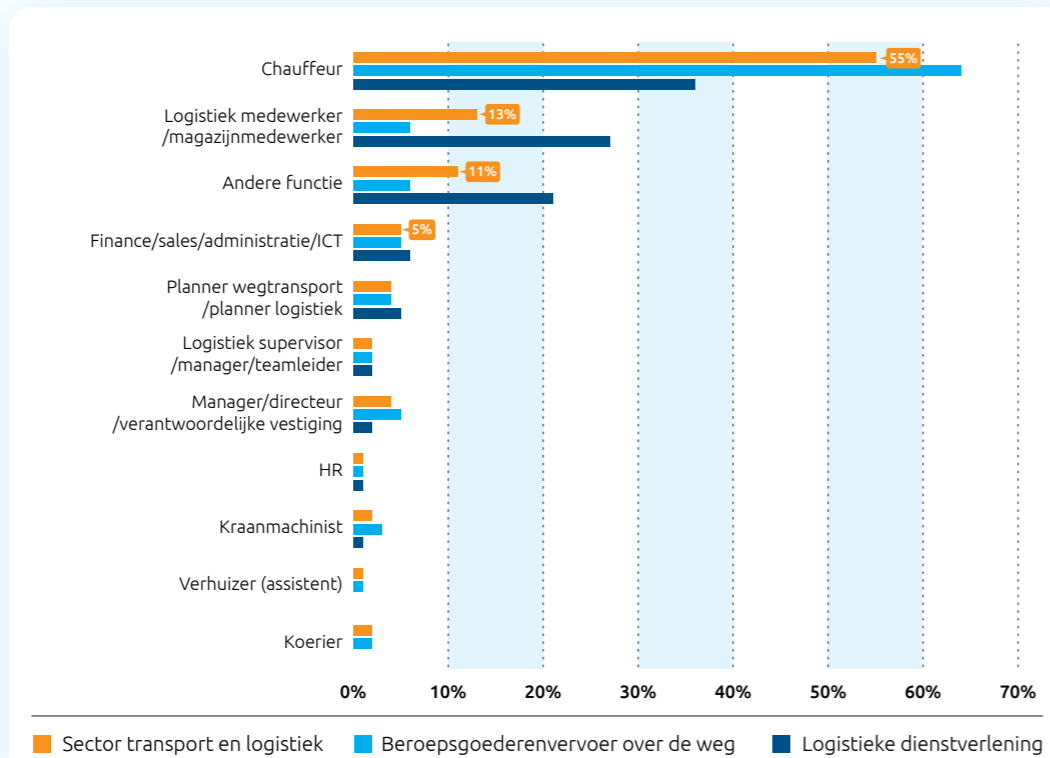


Bron: Pensioenfonds Vervoer 2020, bewerking STL

Chauffeurs en logistiek medewerkers meest voorkomende functies

Chauffeurs vormen in de sector transport en logistiek de belangrijkste functie. Na chauffeurs volgen de functies: logistiek medewerker (13%), andere functie (11%) en medewerker finance/sales/administratie/ICT (5%).

Figuur 15 Werknemers naar functie



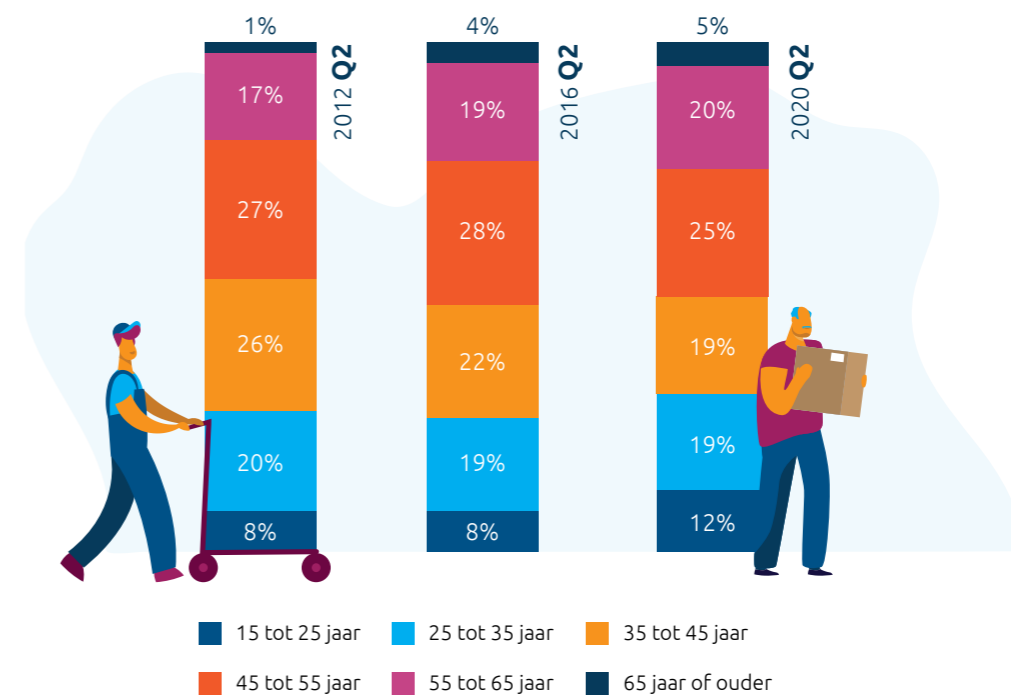
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

Vergrijzing en vergroening

Figuur 16 toont de ontwikkeling van de leeftijdsopbouw tussen 2012 en 2020. Het aandeel werknemers vanaf 55 jaar neemt toe. In 2020 valt 20 procent van de werknemers in de categorie 55-65 jaar. Dit was 17 procent in 2012. De categorie 65 jaar en ouder is sinds 2011 gestegen van 1 naar 5 procent. In alle regio's zal het aandeel werknemers van 55 jaar of ouder de komende jaren toenemen. Vergrijzing is een belangrijke factor in de verwachte krapte op de arbeidsmarkt na de coronacrisis.

De afname zit niet in de jongste groep werknemers, maar in het aandeel werknemers 35-45 jaar. Dit aandeel nam af van 26 procent in 2012 naar 19 procent in 2020. Ook het aandeel werknemers 45-55 jaar neemt af. Het aandeel jonge werknemers (tot 25 jaar) neemt toe (vergroening) naar 12 procent.

Figuur 16 Leeftijdsopbouw werknemers in sector

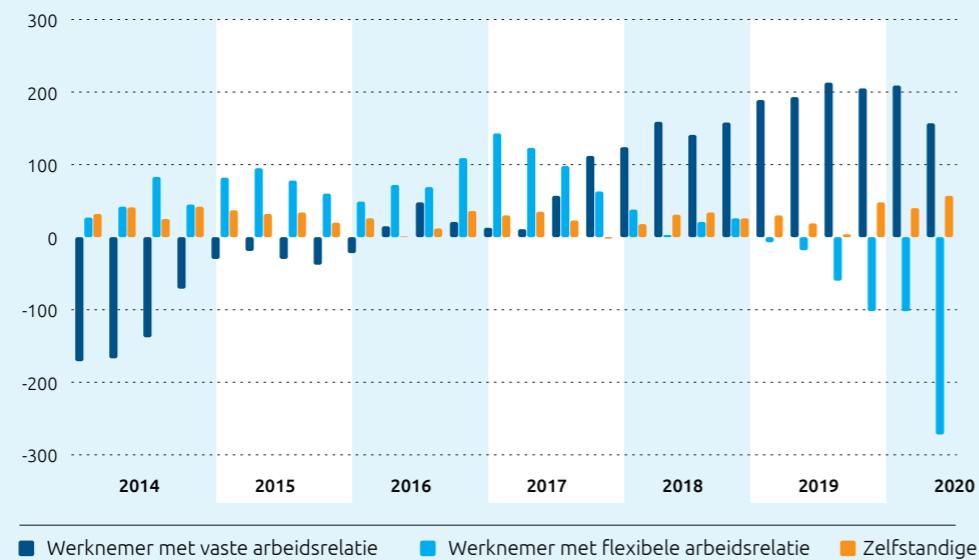


Bron: Pensioenfonds Vervoer 2020, bewerking STL

Box 2. Flexibilisering arbeidsmarkt

Tot 2019 nam het aantal werknemers in Nederland met een flexibele arbeidsrelatie (uitzend- en oproepkrachten en tijdelijke krachten)¹ jaarlijks toe. Sinds 2019 neemt het weer af. De coronacrisis versnelt de afname. In het eerste kwartaal van 2020 zijn er 102 duizend minder werknemers met een flexibel contract dan in dezelfde periode een jaar eerder. In het tweede kwartaal loopt dit verschil op naar 272 duizend. Het aantal vaste werknemers en zelfstandigen ligt wel hoger dan vorig jaar. Maar door de grote afname van het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelaties loopt het totaal aantal werkenden terug ten opzichte van een jaar eerder. 1,7 miljoen werknemers hadden in het tweede kwartaal een flexibele arbeidsrelatie.

Figuur 17 Ontwikkeling aantal werkenden Nederlandse arbeidsmarkt t.o.v. jaar eerder (x1.000)



Bron: CBS, 2020

Verschillende instituten (o.a. de WRR en Commissie Regulering van Werk) deden afgelopen jaar onderzoek naar (en adviseerden over) de flexibilisering op de Nederlandse arbeidsmarkt. In vergelijking met andere landen zijn in Nederland veel mensen aan het werk, maar gaat het bij een groot deel om flexibele banen. Nederland zit volgens de OESO in de kopgroep van Europa qua aandeel flexibele banen². Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, zoals oproep- en uitzendkrachten, en ook zelfstandigen zijn in tijden van economische crisis kwetsbaarder. Zij raken dan eerder hun werk kwijt en hebben vaak weinig of geen recht op een werkloosheidsuitkering³. Dit zorgt voor extra economische

¹ CBS hanteert de volgende definitie voor flexibele arbeidsrelaties/contractvormen: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een flexibel aantal uren per week. Hieronder vallen:

- werknemers met een tijdelijk contract (met uitzicht op vast, contract korter of langer dan een jaar)
- oproepkrachten, uitzendkrachten en werknemers vast en tijdelijk zonder vaste uren.
- Zelfstandigen vallen buiten de definitie van CBS voor een flexibele contractvorm. Zij verrichten arbeid voor eigen rekening of risico: in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-grotaandeelhouder (dga), of in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid (meewerkend gezinslid), of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep).

² NRC (2020). Met al dat flexwerk is Nederland uniek. Het aantal zelfstandigen is bijvoorbeeld, vanwege ruime belastingvoordelen, nergens zo snel gegroeid als in Nederland. De commissie Regulering van Werk doet verschillende adviezen om flexibele arbeid (en zijn verschillende vormen) terug te dringen (fiscaal minder aantrekkelijk te maken).

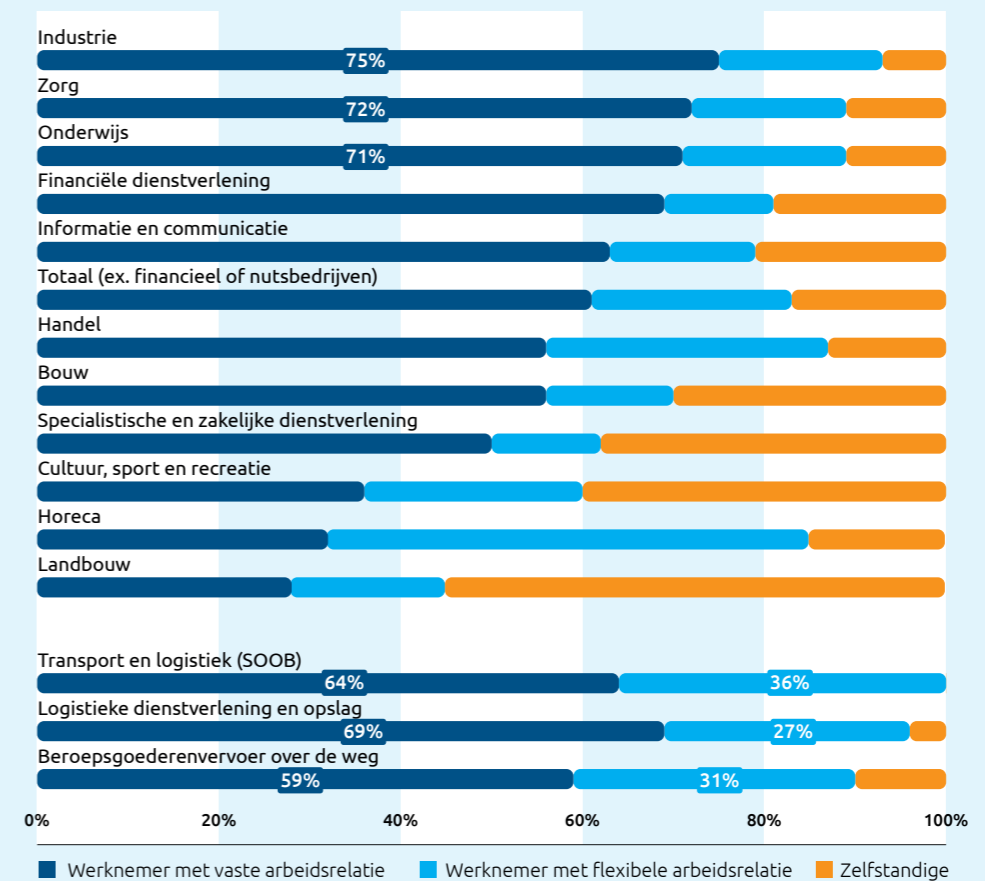
³ (Jonge) werknemers met tijdelijke contracten hebben vaak nog weinig WW-rechten opgebouwd. Zelfstandigen hebben bij baanverlies geen recht op een WW-uitkering en vallen direct terug op bijstandsniveau.

schade tijdens een recessie: na baanverlies hebben mensen minder te besteden en kan men minder consumeren. Volgens het CPB raakt de huidige crisis momenteel deze zwakke plek op de arbeidsmarkt: werknemers met een flexibele arbeidsrelatie verliezen nu als eerste hun baan⁴. In bepaalde sectoren (zwaar getroffen sectoren als horeca, contactberoepen en evenementen) verliezen werknemers met een flexibele arbeidsrelaties nu wel vaker hun baan dan in andere sectoren (bijv. online detailhandel en overheid).

Vaste of flexibele arbeidsrelatie naar arbeidsmarktsector

Figuur 18 geeft de verdeling naar vaste of flexibele arbeidsrelatie weer voor verschillende arbeidsmarktsectoren (in 2018). Industrie, zorg en onderwijs hebben het grootste aandeel vaste arbeidsrelaties. Het aandeel flexibele arbeidsrelaties laat zich lastiger vergelijken. Er zijn bijvoorbeeld sectoren met een lager aandeel flexibele contractvormen dan in het beroepsgoederenvervoer over de weg, maar met een hoger aandeel zelfstandigen, bijvoorbeeld de bouw of specialistische of zakelijke dienstverlening. Zelfstandigen worden doorgaans wel als 'flexwerkers' beschouwd (zie hierboven). Zelfstandigen meetellend dan zijn cultuur, sport en recreatie, horeca en landbouw de sectoren met het grootste aandeel flexwerkers.

Figuur 18 Vaste of flexibele arbeidsrelatie naar arbeidsmarktsector 2018



Bron: CBS, 2020

⁴ CPB. Macro economische verkenning 2021.

Flexibele arbeidsrelaties werknemers transport en logistiek

Figuur 18 geeft de verhouding vaste en flexibele arbeidsrelaties weer in transport en logistiek. Zelfstandigen, zoals ZZP'ers, zijn niet aangesloten bij de SOOB-branchen, werknemers in loondienst (vast en oproepkrachten) wel¹. 64 procent van de aangesloten werknemers heeft in 2018 een vaste en 36 procent een flexibele arbeidsrelatie. Het aandeel met een flexibele arbeidsrelatie is toegenomen (was nog 31% in 2015). In 2019 is dit aandeel 37 procent.

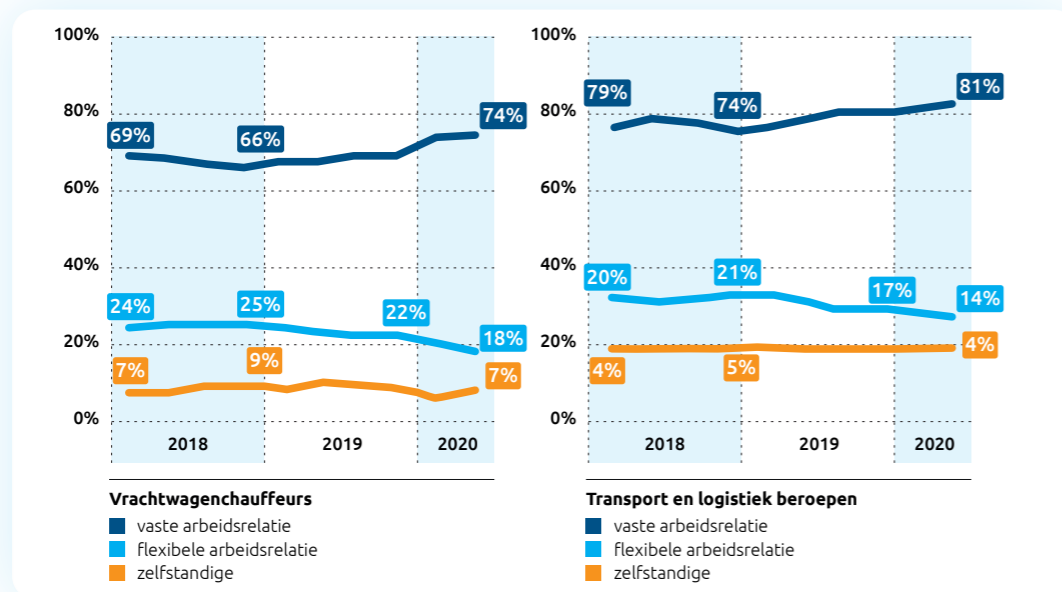
Kijkend naar de gehele branches beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening (de bredere definitie van transport en logistiek) dan zijn in transport en logistiek wel zelfstandigen werkzaam. In beroepsgoederenvervoer heeft 31 procent van werknemers een flexibele arbeidsrelatie en is 10 procent zelfstandige.

Aandeel chauffeurs met flexibele arbeidsrelatie neemt af

Het aandeel vrachtwagenchauffeurs en transportplanners en logistiek medewerkers met een flexibele arbeidsrelatie (uitzend- en oproepkrachten en tijdelijke krachten) nam toe tot begin 2019. Daarna neemt het aandeel af. In het vierde kwartaal van 2018 had een kwart van de chauffeurs een flexibele arbeidsrelatie en 21 procent van de transportplanners en logistiek medewerkers. In het vierde kwartaal van 2019 was dit respectievelijk 22 en 17 procent.

In 2020 versneld de afname: in het tweede kwartaal heeft nog 18 procent van de chauffeurs een flexibele arbeidsrelatie. Onder chauffeurs neemt ook het aandeel zelfstandigen af. Dit is in lijn met de afname die momenteel zichtbaar is op de Nederlandse arbeidsmarkt vanwege de coronacrisis (zie box 2).

Figuur 19 Chauffeurs en logistiek medewerkers naar contractvorm



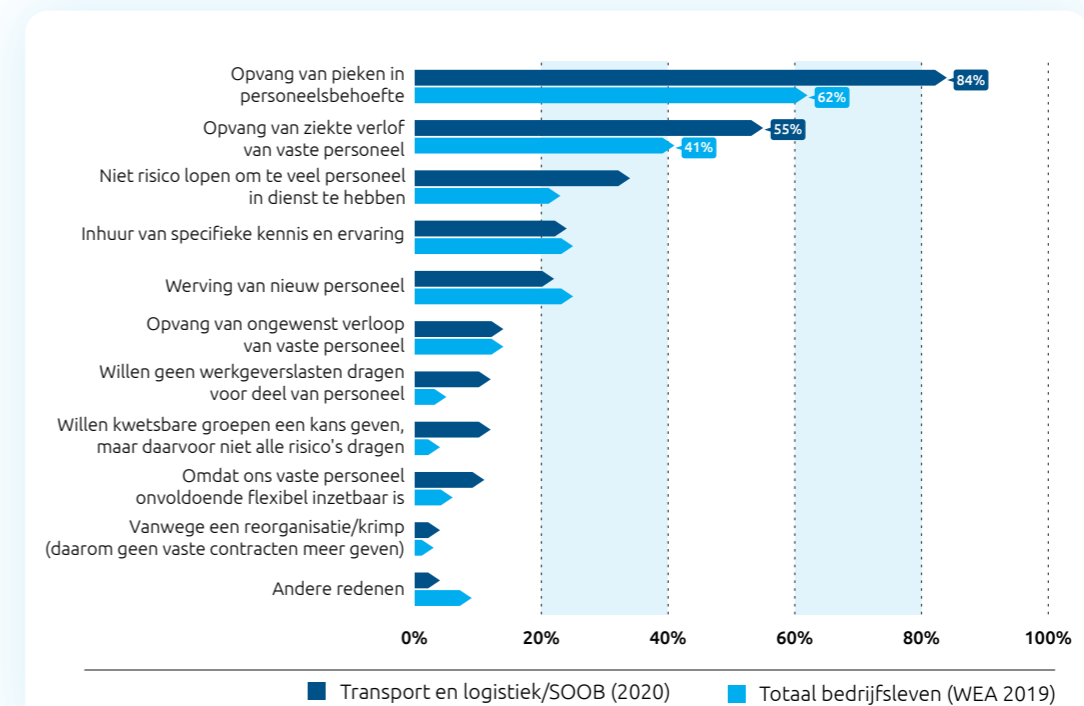
Bron: CBS, 2020

¹ Zelfstandigen zijn niet aangesloten bij de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en ook niet bij SOOB. In het beroepsgoederenvervoer zijn bijvoorbeeld ook veel 'eigen rijders' werkzaam (transportonderneming met slechts één voertuig waarbij de eigenaar ook de vrachtwagenchauffeur is). En logistiek dienstverleners zijn vaak ook niet aangesloten met hun werknemers. Volgens ZZP-Nederland is het voor zelfstandige vrachtwagenchauffeurs ook lastig om aan het werk te gaan in de branche beroepsgoederenvervoer over de weg <https://www.zzp-nederland.nl/kennisbank/zzp-chauffeurs-en-koeriers>. Zie ook bijlage 1 voor de reikwijdte van de sector.

Opvangen van pieken in personeelsbehoefte belangrijkste reden inzet flexibele krachten

Aan werkgevers in de sector is in de bedrijfsenquête gevraagd waarom zij werknemers met flexibele contracten inzetten (Figuur 20). De meest voorkomende redenen zijn het opvangen van pieken in de personeelsbehoefte (84%) en het opvangen van ziekte en verlof van vast personeel (55%). Deze redenen worden ook het vaakst genoemd door Nederlandse werkgevers in de Werkgeversenquête arbeid 2019².

Figuur 20 Redenen werkgevers voor inzet flexibele contracten



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020; TNO, 2020

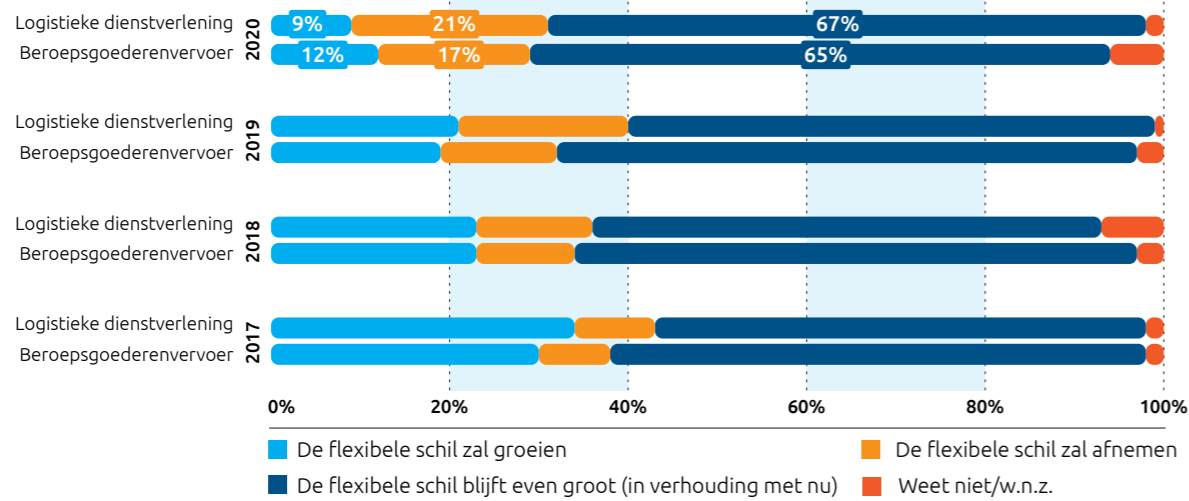
Verwachtingen werkgevers flexibele schil

Ongeveer een tiende van de logistiek dienstverleners en beroepsgoederenvervoerders verwacht in voorjaar 2020 dat de flexibele schil³ in hun bedrijf zal groeien. Een groter aandeel (21% en 17%) verwacht dat flexibele schil zal afnemen. In de voorgaande jaren was het aandeel werkgevers dat groei van de flexibele schil verwachtte juist groter dan het aandeel dat afname verwachtte.

² De WEA is een tweemaaljaarlijkse enquêteonderzoek naar de werving, inzet, organisatie en resultaten van arbeid onder werkgevers in Nederland en wordt uitgevoerd in samenspraak met het Ministerie van SZW. De WEA is gebaseerd op een tweemaaljaarlijkse representatieve steekproef van ongeveer 4.500 werkgevers in Nederland. De WEA richt zich op organisaties breed, waaronder bedrijven, overheid en non-profitinstellingen, met een ondergrens in personeelsomvang van 2 of meer. De dataverzameling van de WEA 2019 vond plaats in het najaar en winter van 2019, nog net voor Covid-19 crisis. https://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/SPUB0102/view.php?pub_id=100692&att_id=4911

³ Oproepkrachten, uitzendkrachten en ZZP'ers.

Figuur 21 Stelling: Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

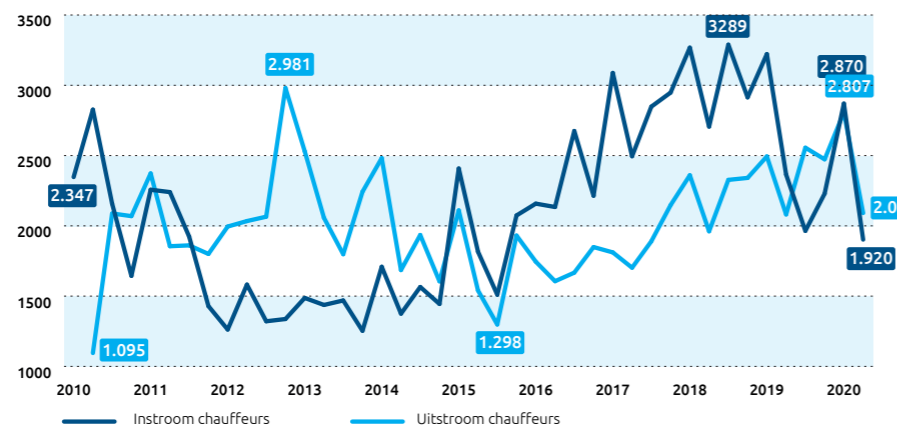
In- en uitstroom in sector

Instroom chauffeurs daalt

In het tweede kwartaal van 2020 stromen 1.902 chauffeurs de sector in en stromen er 2.091 uit. De instroom ligt op een lager niveau dan in hetzelfde kwartaal vorig jaar. Ook ligt de instroom lager dan de uitstroom. Tussen 2015 en 2019 lag de instroom juist boven de uitstroom. Vanaf 2017 piekte de instroom verschillende keren boven de 3.000.

De totale instroom van alle werknemers (chauffeurs en niet-chauffeurs) in de sector bedraagt in het tweede kwartaal 6.339 en de uitstroom 4.220. De instroom ligt lager en uitstroom hoger als zelfde kwartaal vorig jaar (instroom was 5.718 en uitstroom 3.885 in het tweede kwartaal van 2019).

Figuur 22 In- en uitstroom vrachtwagenchauffeurs



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2020, bewerking STL

Veel instroom vanuit uitzendbranche, handel en zakelijke dienstverlening

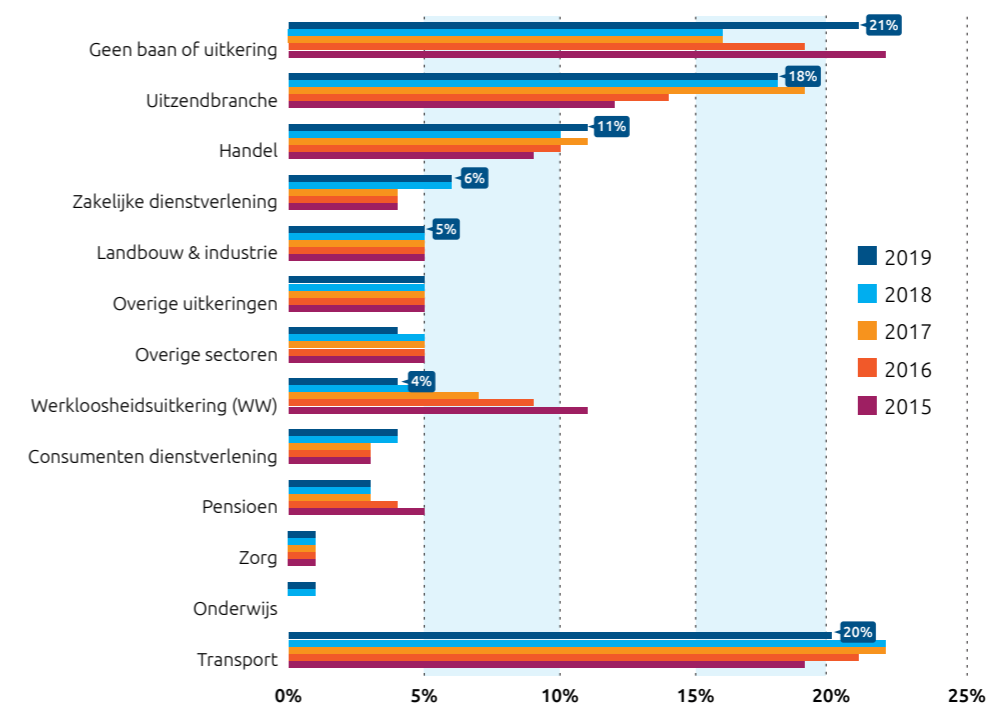
Figuur 23 toont de herkomst bij instroom in de sector transport en logistiek (SOOB), van werksector naar werksector, en geeft zo zicht op waar de (zij-)instromers vandaan komen.

Een groot deel (in totaal 18 procent) stroomt in 2019 in vanuit de uitzendbranche. Dit aandeel nam tot 2017 flink toe en in 2018 en 2019 licht af¹. Andere belangrijke sectoren voor de instroom zijn: handel (11%), zakelijke dienstverlening (6%) en landbouw en industrie (5%).

Het aandeel dat instroomt vanuit een werkloosheidsuitkering (WW) is sterk afgenomen: van 11 procent van de totale instroom in 2015 naar 4 procent in 2019. Bij de instroom vanuit 'geen baan of uitkering' (21%) gaat het grotendeels om schoolverlaters: jongeren die na het verlaten van het onderwijs (met of zonder diploma) een baan vinden in de sector².

Onderaan in de figuur is zichtbaar dat 20 procent van de instroom in 2019 al actief was in de transport en logistiek en van werkgever is gewisseld. Dit zijn (grotendeels) doorstromers uit beroepsgoederenvervoer, logistieke dienstverlening en andere transportbranches zoals koeriers³.

Figuur 23 Herkomst werknemers bij instroom in SOOB-bedrijven (2015 t/m 2019)



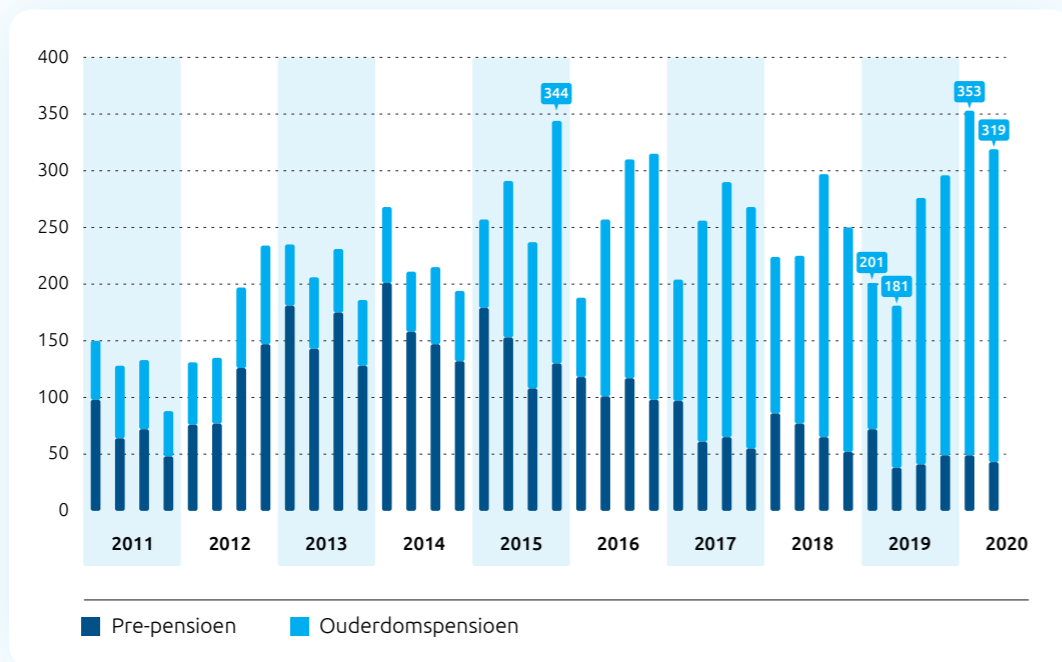
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2020

¹ Het is niet bekend in welke sector zij werkzaam waren als uitzendkracht, dit zou ook binnen de sector transport en logistiek kunnen zijn geweest. In de CBS-microbestanden staat alleen geregistreerd dat iemand uitzendkracht is.
² Mensen die thuis zaten, zonder uitkering, en werk vinden in de sector, vallen ook in deze categorie.
³ Naast doorstromers, baanwisselaars binnen de SOOB-branchen, gaat het hier ook om instromers vanuit transportbedrijven en -branches die niet zijn aangesloten zoals instromers uit een deel van de logistiek dienstverleners en uit het personenvervoer.

Pensioenuitstroom neemt begin 2020 toe

Figuur 24 toont de ontwikkeling van de uitstroom naar pensioen van kwartaal op kwartaal. Tussen 2011 en 2015 nam deze flink toe, met een piek in het vierde kwartaal van 2015. Van 2016 tot 2019 nam de pensioenuitstroom weer iets af. Werknemers in de sector werken steeds langer door; het aandeel werkende 65-plus groeit sterk. UWV noemt ook nog veranderingen in de pensioenwetgeving als reden voor de afnemende pensioenuitstroom¹. De eerste kwartalen van 2020 neemt de pensioenuitstroom weer toe (deze ligt hoger dan in de voorgaande kwartalen).

Figuur 24 Uitstroom naar pensioen



Bron: UWV, 2020, bewerking Sectorinstituut

Box 3. Scenario's impact coronavirus op economie en arbeidsmarkt

Door het CPB zijn scenario's opgesteld van de impact van de coronacrisis op de Nederlandse economie, arbeidsmarkt en overheidsfinanciën¹.

Basisscenario matig herstel

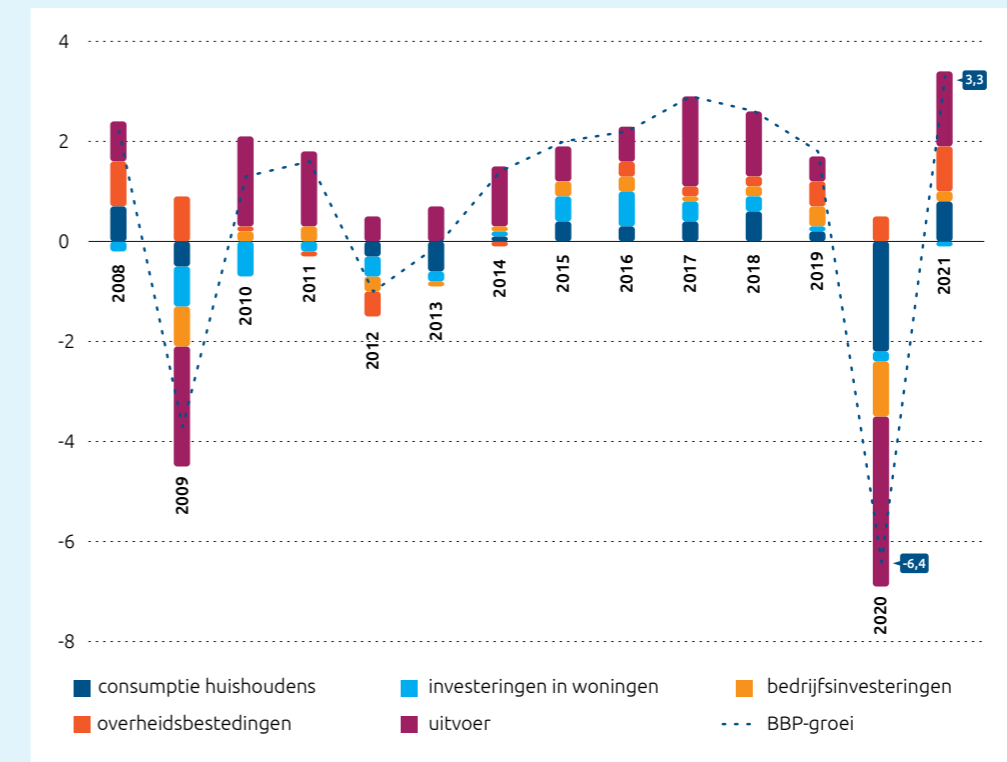
Het CBP verwacht vanwege de coronacrisis over heel 2020 een (sterke) daling van het bbp (economische krimp)². Onzekerheid en minder vertrouwen bij bedrijven en consumenten

¹ Onzekerheden over de duur en de gevolgen van de coronacrisis zijn nog groot, daarom scenario's: "op geordende wijze nadenken over ontwikkelingen" (CPB, 2020). Een scenarioanalyse geeft bij grote onzekerheid inzicht in de mogelijke orde van grootte en de onzekerheid van de economische effecten. De weergegeven CPB-scenario's in deze rapportage zijn eind juni gemaakt. De huidige situatie verandert snel.

² CPB (2020). CPB POLICY BRIEF – Juniraming 2020.

zorgen voor een afname van investeringen en consumptie. Alleen de overheidsbestedingen groeien vanwege de steunmaatregelen³. In 2021 zal het bbp naar verwachting weer groeien (met ruim 3 procent). De werkloosheid was in 2019 nog (historisch) laag. Deze zal vanwege de crisis in 2020 oplopen naar 5 en in 2021 naar 7 procent. Vooral werknemers met een flexibel contract verliezen hun baan wat de tweedeling op arbeidsmarkt volgens het CPB versterkt (zie ook box 2).

Figuur 25 Bijdrage bestedingen aan economische groei (bbp) (basisscenario matig herstel)



Bron: CPB, 2020

Scenario corona tweede golf

Bij een nieuwe grote uitbraak van het coronavirus (tweede golf) zal de economie naar verwachting ook in 2021 krimpen. Het opnieuw instellen van contactbeperkende maatregelen (en mogelijk ook afsluiten van sectoren) leidt dan weer tot aanzienlijke economische schade⁴. Gaten ontstaan dan weer in de productieketens en afname van productie gaat weer samen met vraaguitval. Bedrijven die hun financiële reserves al tijdens de eerste 'lockdown' moesten aanspreken krijgen het dan zwaar. De werkloosheid loopt in dit scenario in 2021 op tot boven de 10 procent.

³ In de CPB-scenario's uit de juniraming is rekening gehouden met een doorlooptijd van de steunmaatregelen tot begin oktober. Inmiddels is er in augustus besloten dat er een nieuw (derde) ondersteuningspakket komt dat loopt tot eind juni 2021. Onderdeel hiervan is ook een nieuwe NOW-regeling (tegemoetkoming loonkosten). De vergoeding van de loonsom wordt soberder en de boete op ontslag afgeschaft. Na doorrekening van de nieuwe steunmaatregelen door het CPB (in de Macro Economische Verkenning 2021) blijkt dat de economie in 2020 iets minder hard krimpt (-5%) en de werkloosheid (vanwege de overheidssteun) iets minder hoog oploopt in 2021 (6%) dan in de juniraming.

⁴ Op 14 oktober is er een opnieuw een lockdown ingegaan, dit keer gedeeltelijk, om het aantal olopende corona besmettingen terug te dringen. Deze is nog niet zo ingrijpend als de eerdere lockdown (de eerdere contactbeperkende maatregelen in april) waar het CPB-scenario corona tweede golf vanuit gaat.

Scenario's impact coronavirus op sector transport en logistiek

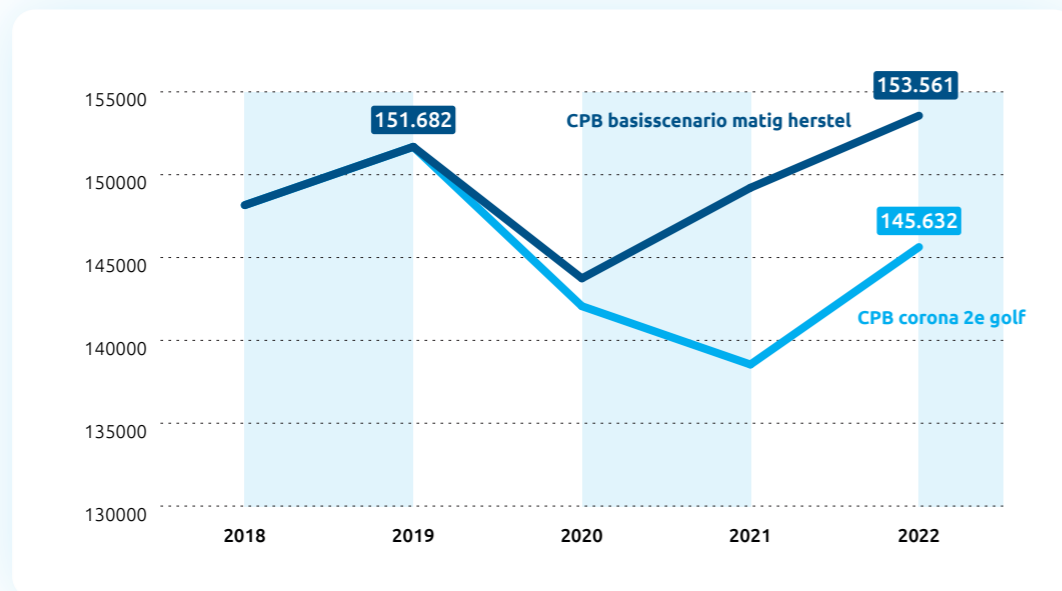
Op basis van de scenario's van het CPB (zie box 3) zijn prognoses gemaakt voor de arbeidsmarkt in de sector transport en logistiek (SOOB) voor de komende jaren¹. Prognoses van de verwachte impact van de coronacrisis op het aantal werknemers, de vraag naar arbeid en het aanbod van personeel² en op de in- en uitstroom.

Verwachte aantal werknemers

Zowel in het basisscenario matig herstel en het scenario van een tweede golf van het virus daalt het aantal werknemers in 2020 t.o.v. 2019: in scenario matig herstel met 5 procent (c.a. 7.900 werknemers) en in scenario corona tweede golf met 6 procent (c.a. 9.600 werknemers, zie figuur 26). De uitstroom van werknemers ligt in beide scenario's hoger dan de instroom. De instroom daalt fors (halveert t.o.v. 2019).

In 2021 en 2022 neemt het aantal werknemers in het basisscenario weer toe (in 2022 tot boven het niveau van 2019). De instroom ligt weer hoger dan de uitstroom. In het scenario van een tweede golf van het coronavirus daalt het aantal werknemers ook nog in 2021.

Figuur 26 Verwachte aantal werknemers sector transport en logistiek (SOOB)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2020

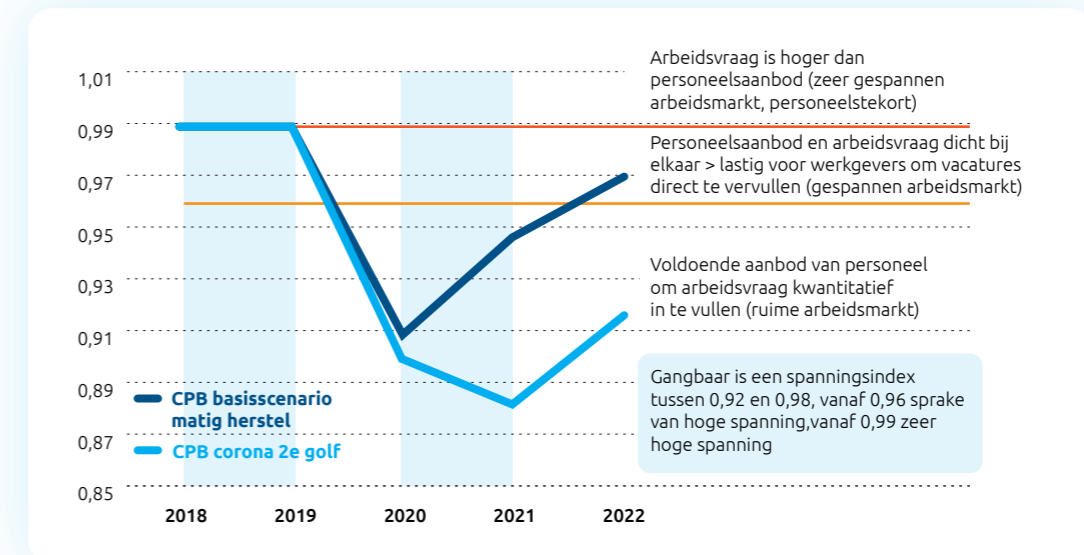
¹ Scenario's CPB voor economische groei zijn doorgerekend in het prognosemodel Hermes (CBS/ABF Research). Dit model geeft inzicht in historische en verwachte ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Verschillende andere sectoren (zoals detailhandel, horeca en ambachten) maken ook gebruik van Hermes voor arbeidsmarktprognoses. Gebruikte indicatoren: economie, arbeidsproductiviteit, demografie, beroepsbevolking, instroom vanuit onderwijs, doorstroom en zij-instroom in sector en invloed van ICT en internet. Verschillende registratiebestanden van onder meer CBS, Belastingdienst, GBA, UUV, DUO zijn gekoppeld om inzicht te geven in de arbeidsmarkt en onderwijsmarkt naar sector en regio. Naast vraag en aanbod zijn prognoses beschikbaar van persoonskenmerken en baankenmerken zoals leeftijd, geslacht, inkomen, etniciteit, arbeidsrelatie en opleiding. Uitkomsten van de prognoses gaan over alle werknemers in de sector (het beroep van werknemers is in brongegevens niet bekend). Met behulp van gegevens van Pensioenfonds Vervoer en CBS wordt het aantal chauffeurs in de prognoses wel geschat. Voor meer informatie over het Hermes model: http://www.abfresearch.nl/media/690312/2013%20-%20hermes_digitaal_small.pdf

² De arbeidsvraag is de vraag naar arbeid uitgedrukt in het aantal beschikbare banen. Hieronder vallen zowel de vervulde banen (deel van de vraag ingevuld door werkenden) als de beschikbare vacatures. Het aanbod van personeel is het aantal beschikbare personen voor de arbeidsmarkt (zowel de werkenden als de niet-werkende werkzoekenden).

Arbeidsmarktspanning (arbeidsvraag/ personeelsaanbod) neemt af

De spanningsindex weergegeven in figuur 27 geeft de verhouding weer tussen de arbeidsvraag en het personeelsaanbod. Deze wordt berekend door de vraag te delen door het aanbod³.

Figuur 27 Ontwikkeling spanningsindex sector transport en logistiek (SOOB) tussen 2018 en 2022



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2020

De spanning op de arbeidsmarkt in de sector neemt in 2020 in beide scenario's sterk af. Er is dan naar verhouding veel aanbod van personeel en weinig vraag (een ruime arbeidsmarkt). In het tweede golfscenario blijft in 2021 en 2022 sprake van een ruime arbeidsmarkt. Doordat de economie verder krimpt, is er weinig vraag naar nieuwe werknemers, worden contracten niet verlengd, en mensen ontslagen. Het aantal faillissementen loopt op.

In 2018 en 2019 was er nog een tekort aan personeel. Voor chauffeurs, planners en logistiek medewerkers waren veel openstaande vacatures. Veel ondernemers hadden last van het tekort aan personeel. In 2020 zal vanwege de coronacrisis het tekort naar verwachting omslaan in een personeeloverschot⁴. In het basisscenario gaat het dan om een overschot van ongeveer 10 duizend werknemers (waarvan ca. 5.800 chauffeurs). In jaren daarop zal (als de economie weer groeit) het overschot weer afnemen.

Vanaf volgend jaar loopt in het basisscenario de arbeidsmarktspanning ook weer op. En in 2022 wordt het voor werkgevers weer lastig om vacatures (snel) te vervullen. Vergrijzing zorgt, voor zowel vrachtwagenchauffeurs als planners, voor een grote vervangingsvraag.⁵ De uitstroom naar pensioen in de sector neemt toe. In 2021 is deze ruim 1.900 werknemers (ongeveer 1.100 chauffeurs).

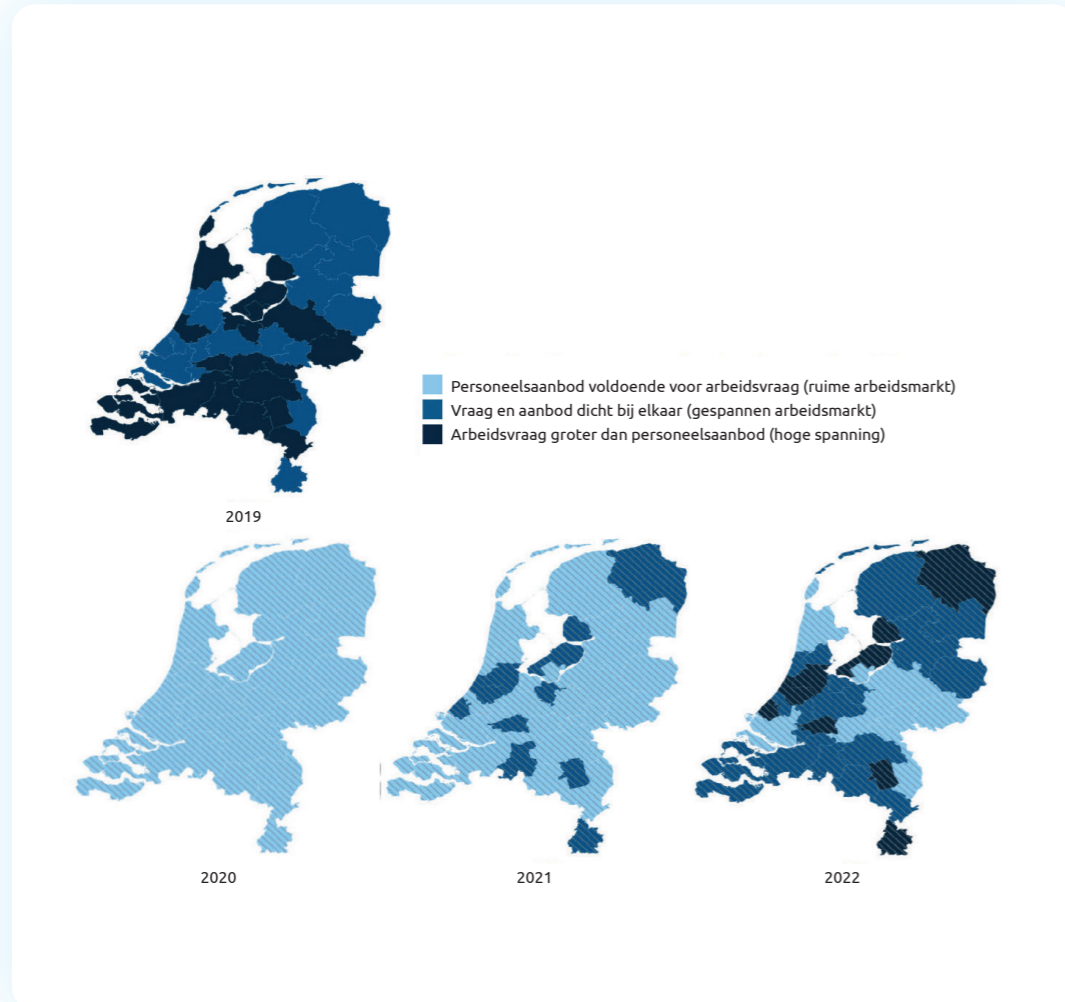
³ Een spanningsindex groter dan 1 betekent een grotere vraag dan aanbod en dus een personeeltekort. Over het algemeen is in Nederland het aanbod groter dan de vraag (gangbaar is een spanningsindex tussen de 0,92 en 0,98, vanaf 0,99 is er sprake van zeer hoge spanning). In een normaal/goed functionerende arbeidsmarkt is altijd een klein personeeloverschot. Deze (frictie)werkloosheid is de werkloosheid die ontstaat bij het zoeken of wisselen van een baan. Werklozen hebben ook niet zicht op alle vacatures. <https://www.economielokaal.nl/frictie-werkloosheid/>

⁴ Het arbeidsoverschot (arbeidsaanbod - vraag van arbeid) is te beschouwen als de groep niet-werkende werkzoekenden.

⁵ Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen. UUV, 2018/2019.

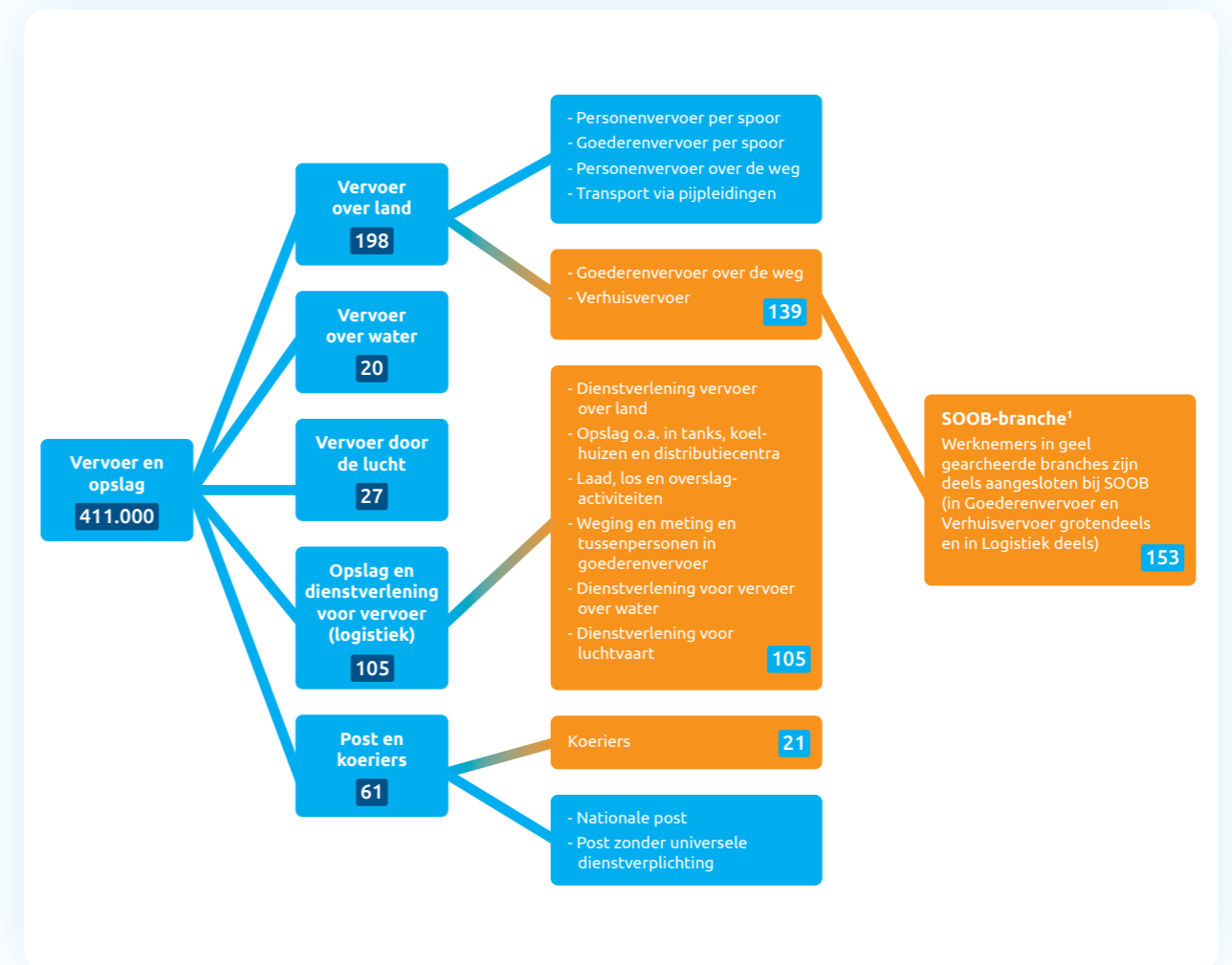
Figuur 28 geeft de (verwachte) arbeidsmarktspanning weer in transport en logistiek in de verschillende arbeidsmarktregio's (gebaseerd op het basisscenario). Na de terugval in 2020 loopt in de jaren daarop in verschillende regio's de spanning weer op. In 2022 is in de meerderheid van de regio's sprake van een gespannen arbeidsmarkt: er is naar verhouding veel vraag naar personeel en weinig aanbod.

Figuur 28 Spanningsindex sector transport en logistiek (SOOB) naar regio



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2020

Bijlage 1: Opbouw Vervoer en opslag (transport en logistiek) en SOOB-branche naar bedrijfstak/branche 2019 (SBI 2008, aantal werknemers x-1.000)



¹ Alle bedrijven die goederen opslaan en vervoeren voor derden tegen betaling en de bedrijven die mobiele kranen verhuren (hijswerkzaamheden, verticaal transport). Deze ondernemingen vallen onder de werkingssfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer en Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (SOOB). Hieronder valt ook niet-vergunningsplichtig vervoer kleiner dan 500 kg, zoals de koerierssector, en logistieke ondernemingen die zelf geen vervoer verrichten maar vrijwillig zijn aangesloten bij de cao. Werknemers aangesloten bij cao/SOOB zijn vaste kracht (contract voor bepaalde en onbepaalde tijd) of oproepkracht.



2. Instroom in de sector vanuit het onderwijs

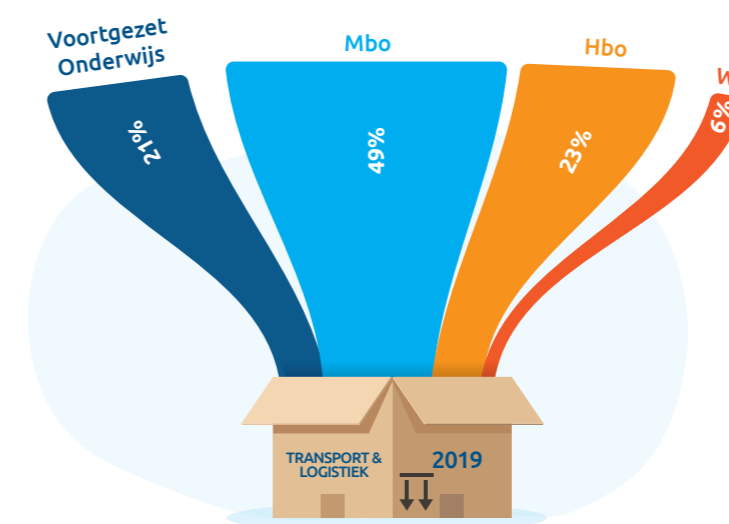
In dit rapport staat de instroom in de sector vanuit mbo-opleidingen transport en logistiek centraal. Getoond wordt de ontwikkeling van het aantal mbo-deelnemers en hun vooropleiding. Afgelopen schooljaar daalde het aantal deelnemers in opleiding tot chauffeur wegvervoer en steeg het aantal in opleiding tot logistiek medewerker en logistiek supervisor.

Een belangrijke groep voor de instroom zijn BBL-leerlingen. BBL'ers volgen het merendeel van hun mbo-opleiding in een leerbedrijf in de sector. Een kwart van de bedrijven in de sector is erkend leerbedrijf. Het aantal BBL'ers zal de komende jaren naar verwachting afnemen.

Meeste instroom vanuit mbo-opleidingen

De meeste instromers in de sector uit het onderwijs zijn afkomstig uit het mbo (49%). Ook stroomt 21 procent in vanuit het voortgezet onderwijs. Hbo en wo zijn samen goed voor 29 procent.

Figuur 1 Instroom in de sector uit het onderwijs 2019 (naar vooropleiding vo, mbo en hbo/wo)



Bron: CBS/ABF Research, 2020, bewerking STL

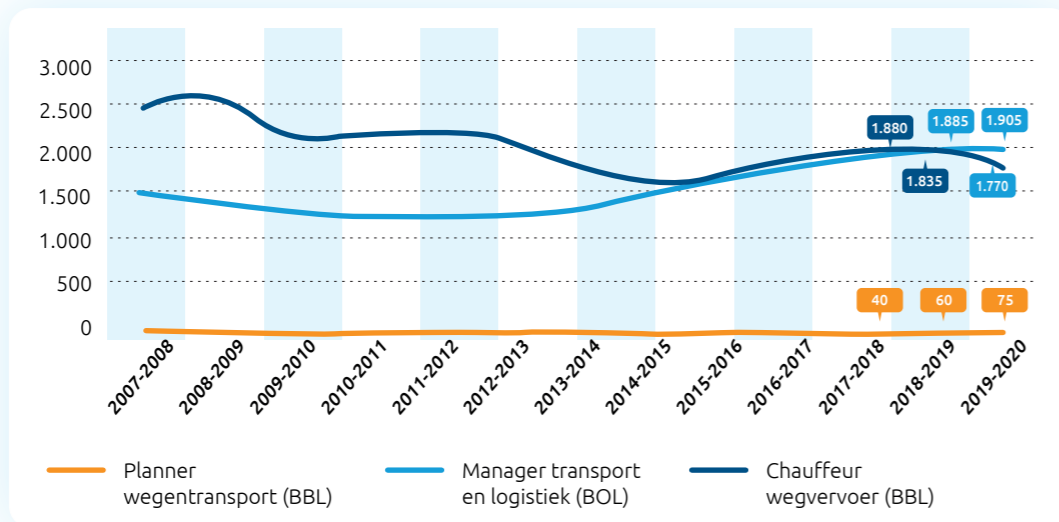
Aantal deelnemers chauffeur wegvervoer daalt

Figuur 2 en figuur 3 geven de ontwikkeling weer van het aantal deelnemers aan een mbo-opleiding transport en logistiek.^{1 2}

Mbo-opleidingen kunnen op twee manieren (leerwegen) worden gevolgd: BOL en BBL. BBL-leerlingen (beroepsbegeleidende leerweg) gaan één dag per week naar een ROC/Vakschool en doen de rest van de week betaald werk bij een leerbedrijf in hun regio. BOL-leerlingen (beroepsopleidende leerweg) volgen juist het overgrote deel van hun opleiding op school en doen praktijkervaring op tijdens stages op een leerbedrijf.

De opleiding mbo chauffeur wegvervoer is een voorbeeld van een BBL-opleiding. Afgelopen schooljaar (2019-2020) volgden 1.770 deelnemers een opleiding chauffeur wegvervoer; een afname van 3,5 procent ten opzichte van het schooljaar ervoor. Tussen schooljaar 2007-2008 en schooljaar 2014-2015 daalde het aantal deelnemers aan de opleiding sterk (-32%). Daarna volgde herstel van het aantal deelnemers. BBL-opleidingen profiteerden de afgelopen jaren van de verbeterde economische situatie (zie ook box 1). Het aantal deelnemers aan de opleiding planner wegtransport nam toe ten opzichte van de voorgaande jaren evenals het aantal deelnemers aan de opleiding manager transport en logistiek (een BOL-opleiding).

Figuur 2 Aantal deelnemers chauffeur wegvervoer, manager transport en logistiek en planner (mbo-opleidingen goederenvervoer over de weg)



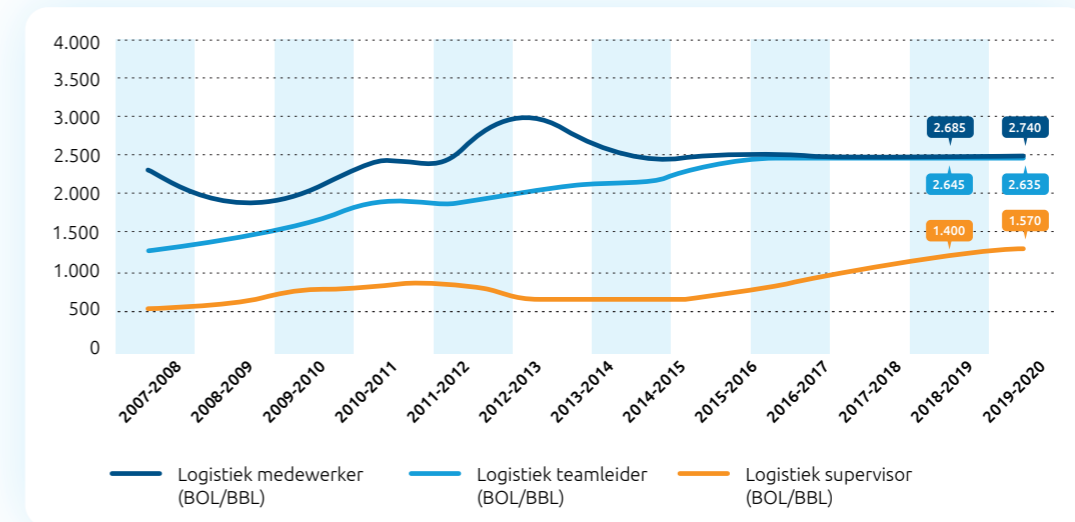
Bron: CBS/ABF Research/DUO, 2020, bewerking STL

Aantal deelnemers mbo logistiek stijgt

Van de mbo-opleidingen logistiek bestaan zowel BBL- als BOL-varianten. Het aantal deelnemers aan de opleiding logistiek supervisor zit de afgelopen jaren in de lift. In schooljaar 2019-2020 telde deze opleiding 1.570 deelnemers. Het deelnemersaantal aan de opleiding logistiek medewerker nam ook licht toe. In 2019-2020 zijn er 2.740 deelnemers aan de opleiding logistiek medewerker (+2 procent ten opzichte van schooljaar daarvoor).

¹ Het aantal deelnemers volgens DUO-definitie (hoofdopleidingen en telling van inschrijvingen op 1 oktober van betreffende schooljaar). Voor het meest recente jaar van deze figuur zijn openbare data van DUO gebruikt. Voor de andere jaren zijn CBS-data gebruikt. Voor de CBS-data is de definitie aangepast aan die van DUO, waardoor een consistent beeld van de aantallen gegeven kan worden.
² De cijfers zijn exclusief nascholing. Tot 1 januari 2014 volgden veel werknemers via hun werkgever een leer-werktraject of andere vorm van scholing via de Wet Vermindering Afdracht onderwijs (WVA). Werkgevers kregen hiervoor fiscaal voordeel. Het aantal nascholers chauffeur goederenvervoer liep in 2014 na afschaffing van de WVA sterk terug en in 2015 waren er geen nascholers meer.

Figuur 3 Aantal deelnemers logistiek medewerker/supervisor/teamleider (mbo logistiek over land)



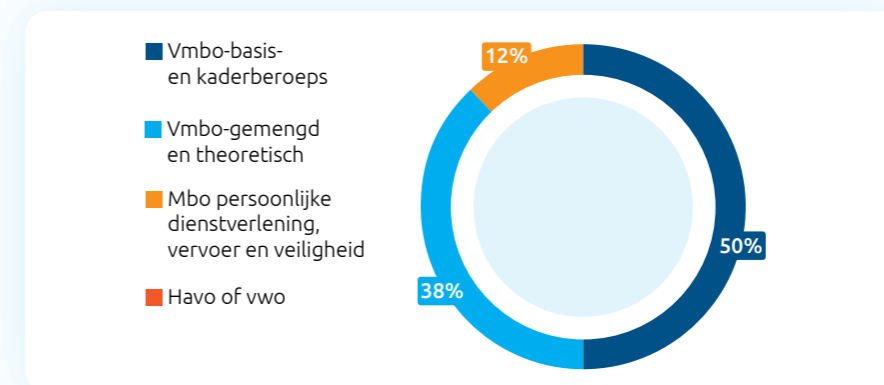
Bron: CBS/ABF/DUO bewerking STL 2020

Vooropleidingen eerstejaars transport- en logistiekopleidingen

De vooropleiding van eerstejaarsdeelnemers aan een mbo-opleiding goederenvervoer (chauffeur wegvervoer, manager transport en logistiek en planner) is in de helft van de gevallen de vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg³. 38 procent is afkomstig vanuit de vmbo gemengde en theoretische leerweg. In totaal zijn de verschillende vmbo-niveaus goed voor 88 procent van de instroom in mbo goederenvervoer over de weg. Vanuit de mbo-opleiding persoonlijke dienstverlening, vervoer en veiligheid stroomt 12 procent in.

Figuur 4 Vooropleiding eerstejaars mbo goederenvervoer over de weg*

*Chauffeur wegvervoer, manager transport en logistiek en planner



Bron: CBS/ABF/DUO bewerking STL 2020

³ Het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) duurt 4 jaar en kent 4 leerwegen: basisberoepsgerichte leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg, gemengde leerweg en theoretische leerweg (vmbo-t). Deze leerwegen verschillen van elkaar in niveau en omvang van beroepsgericht en theoretisch onderwijs. Het vmbo bereidt leerlingen voor op een opleiding in het mbo. Soms kunnen leerlingen na het vmbo doorstromen naar de havo. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/voortgezet-onderwijs/vraag-en-antwoord/ho-zit-het-vmbo-in-elkaar>.
⁴ De figuur geeft de instroom in mbo-opleidingen weer vanaf niveau 2. De instroom zonder afgeronde vooropleiding is niet weergegeven en kan alleen in entree opleidingen (voormalige mbo-niveau 1 opleidingen). De instroom is ook exclusief de instroom vanuit volwassenenonderwijs.

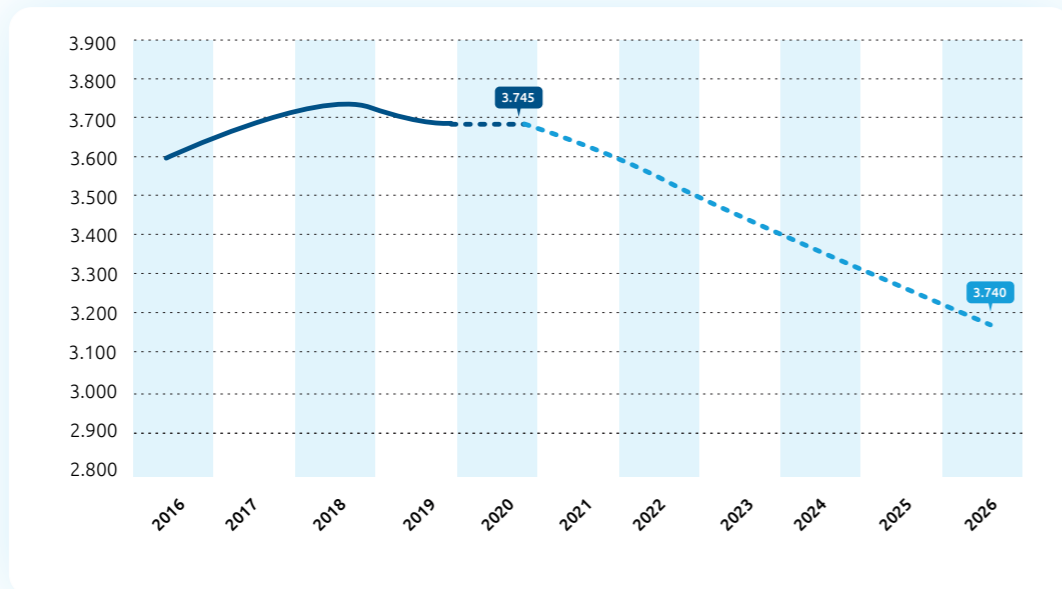
Bij de eerstejaarsdeelnemers aan een opleiding mbo logistieke dienstverlening ligt het aandeel dat instroomt vanuit het vmbo een stuk lager (52% versus 88%). Het aandeel dat instroomt vanuit een andere mbo-opleiding ('overstappers') ligt juist hoger (28% komt vanuit de mbo-opleiding persoonlijke dienstverlening, vervoer en veiligheid). Ook zijn de vooropleidingen diverser.

Aantal deelnemers transport en logistiek neemt naar verwachting af

Het aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg zal de komende jaren naar verwachting dalen met gemiddeld 3 procent per jaar: van ongeveer 3.740 deelnemers in 2019-2020 tot 3.170 deelnemers in 2025-2026 (figuur 5)¹. In mbo logistiek² zal het aantal deelnemers ook afnemen (vanaf 2020-2021 jaarlijks gemiddeld met -2,2%). In het gehele mbo zal het aantal deelnemers naar verwachting dalen (zie box 1).

Figuur 5 Prognose aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg*

*MBO goederenvervoer over de weg omvat: totaal aantal deelnemers opleidingen chauffeur goederen/wegvervoer (BBL), manager transport en logistiek (BOL) en planner wegtransport (BBL)



Bron: CBS/ABF bewerking STL 2020

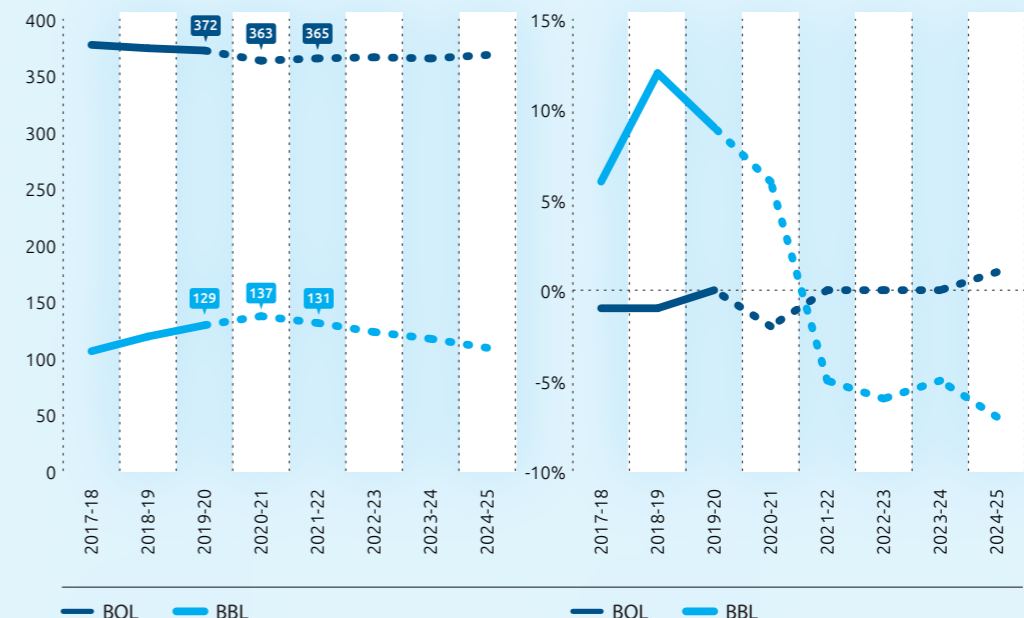
¹ Met behulp van het Hermes model (zie rapport Arbeidsmarktontwikkeling) zijn ook prognoses gemaakt voor het aantal deelnemers mbo goederenvervoer en mbo logistiek t/m 2025. Deze zijn gebaseerd op bevolkingsprognoses en de ontwikkeling van Citoscores.
² Prognose MBO logistiek omvat: aantal deelnemers (assistent)logistiek medewerker/supervisor/teamleider (mbo logistiek over land).

Box 1. Landelijke ontwikkeling aantal deelnemers mbo (BBL en BOL)

Het aantal BBL-leerlingen neemt dit schooljaar (2020/2021) naar verwachting nog toe (+6%), maar zal daarna dalen. In schooljaar 2021-2022 met vijf procent¹. Het aantal BOL-leerlingen neemt komend schooljaar ook af, maar blijft daarna ongeveer stabiel.

De oorzaken voor de afname van BBL zijn demografische krimp en verwachte werkloosheid vanaf 2021. Dat laatste zorgt voor minder instroom in BBL en meer in BOL. Bij een toename van werkloosheid kiezen jongeren vaker voor BOL ('schools leren'). Er zijn dan minder vacatures en ook minder leerwerkbanen voor BBL'ers. Deelname aan BBL-opleidingen vertoont een correlatie met de conjunctuur². Vanwege een daling van het aantal geboortes vanaf 2.000 loopt het aantal leerlingen in het primair onderwijs al enige jaren terug. Deze daling heeft nu ook het vmbo en mbo bereikt.

Figuur 6 (Verwachte) ontwikkeling aantal deelnemers mbo (BBL en BOL)



Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2020

¹ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2020). Referentieramingen 2020. De ramingen zijn tot stand gekomen en vastgesteld vóór de uitbraak van COVID-19 in Nederland en de daaropvolgende maatregelen. Er is dus ook geen rekening gehouden met de mogelijke effecten daarvan op de onderwijsdeelname.
² CBS (2019). Mbo-schoolverlaters vanuit de bbl op de arbeidsmarkt. CPB (2018). Kosten en baten van de beroepsbegeleidende leerweg in het mbo. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2018). Referentieraming 2018. SER (2016). Advies Ontwerpadvies Toekomstgericht beroepsonderwijs deel 1. Tijdens de financiële crisis (vanaf 2008), en de nasleep hiervan, daalde het aantal vacatures. Pas in 2018 was het aantal vacatures weer op het niveau van voor de crisis. Vanwege de ongunstige situatie op de arbeidsmarkt daalde ook het aantal leerwerkplekken bij bedrijven en liep het aantal BBL-leerlingen fors terug. Bedrijven investeerden minder in toekomstige werknemers (en dus minder in BBL-plaatsen). Jongeren kozen op hun beurt vaker om langer door te leren en een beroepskeuze uit te stellen. Algemene vormen van onderwijs met betere doorstrommogelijkheden, zoals BOL waren aantrekkelijker.

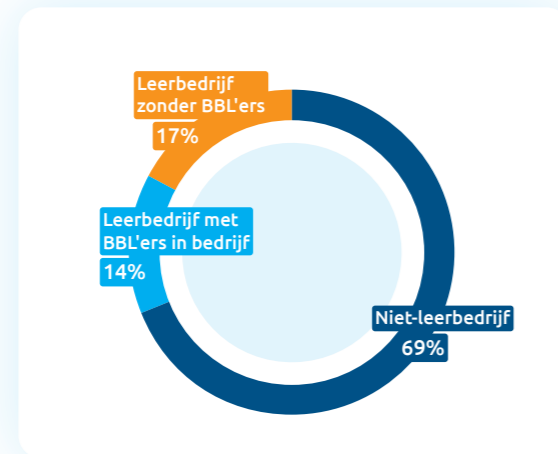
Bijna kwart van bedrijven in de sector is leerbedrijf

BBL-leerlingen zijn werkzaam in erkende leerbedrijven¹ in hun regio. Figuur 7 toont het percentage bedrijven in de sector dat erkend leerbedrijf is, onderverdeeld in leerbedrijven met² en leerbedrijven zonder BBL'ers in het bedrijf.

14 procent van de bedrijven in de sector zijn leerbedrijven met BBL-leerlingen in dienst en 17 procent is leerbedrijf zonder BBL-leerlingen (op het moment van meten).

69 procent van de bedrijven is geen erkend leerbedrijf. In deze bedrijven kunnen BBL'ers geen BBL-traject volgen.

Figuur 7 Bedrijven in de sector transport en logistiek met BBL'ers in dienst voorjaar 2020



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

Bedrijven in de deelmarkten verhuisvervoer (28%) exceptioneel transport (21%), en algemeen distributievervoer (18%) hebben het vaakst BBL-leerlingen in dienst. In deze deelmarkten zijn ook relatief vaak erkende leerbedrijven aanwezig. In de deelmarkten koeriers en expres, veevervoer en kiepautobedrijven zijn minder vaak BBL'ers aanwezig.

Vakinhoudelijke kennis doorgeven is het belangrijkste bij begeleiding BBL'ers

Praktijkopleiders zijn binnen het leerbedrijf verantwoordelijk voor de begeleiding van de BBL-leerlingen. Leerbedrijven zijn verplicht om een praktijkopleider in dienst te hebben. De praktijkopleider doet dit meestal niet alleen: in 75 procent van de bedrijven zijn er ook nog andere werknemers die de leerling op de werkvloer begeleiden.

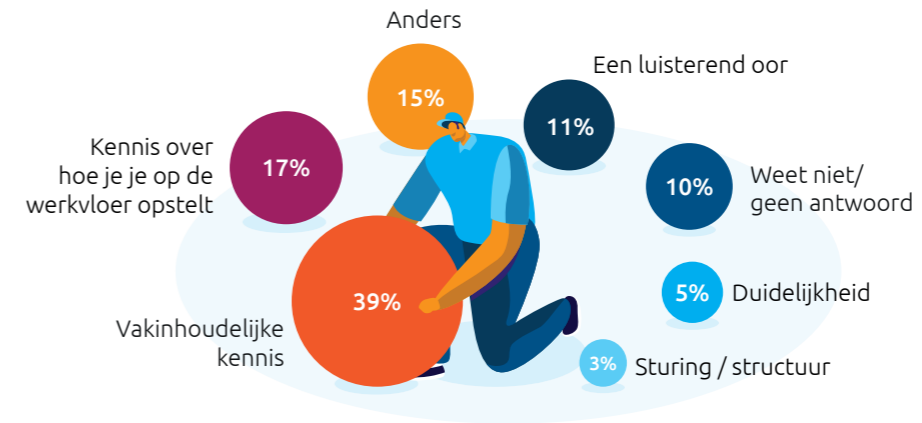
Gevraagd waar BBL'ers het meest behoefte aan hebben in de begeleiding tijdens het werk, dan noemen werkgevers het vaakst vakinhoudelijke kennis (39%).

Daarna volgt kennis van hoe je je op de werkvloer opstelt (17%).

¹ Bedrijven waar BBL-leerlingen werken naast het volgen van hun opleiding. Een leerbedrijf moet erkend zijn door SBB (moet voldoen aan kwaliteitscriteria). Er moet bijvoorbeeld voldoende goed begeleiding zijn. Een geldige erkenning houdt in dat het leerbedrijf beroepspraktijkvorming kan verzorgen voor het beroepsonderwijs zoals bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

² Deze leerbedrijven gaven in bedrijfsenquête aan dat zij op 1 januari 2020 BBL-leerlingen in huis hadden.

Figuur 8 Zaken waar BBL-leerlingen het meest behoefte aan hebben in de begeleiding, volgens werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2019

Box 2. Opbrengsten van BBL-opleidingen

Het bestaan van BBL-opleidingen zorgt voor veel maatschappelijke baten, zo blijkt uit een kosten- en batenanalyse¹. Alle maatschappelijke partijen (zowel overheid, werkgevers als BBL-leerlingen) profiteren van BBL-opleidingen. BBL-opleidingen leiden tot een hoger nationaal inkomen in vergelijking met een situatie zonder deze opleidingen. Deze opleidingen zorgen namelijk voor meer arbeidsproductiviteit (als gevolg van meer opgebouwde kennis en ervaring door de BBL'ers) en meer werkgelegenheid.

BBL-opleidingen zijn voor werkgevers een belangrijke manier om toekomstige werknemers voor het bedrijf op te leiden². De intreding van BBL-leerlingen in de arbeidsmarkt verloopt ook vaak succesvol: uit onderzoek van het CPB bleek dat 76 procent een half jaar na diplomering nog steeds bij hetzelfde leerbedrijf werkt en de werkloosheid een stuk lager ligt dan onder BOL'ers.

CBS onderzocht de arbeidsmarktpositie van de groep BBL'ers die uitstroonden uit schooljaar 2012-2013³. Direct na schoolverlaten (in oktober 2013) had 88 procent betaald werk tegen twee derde van de BOL'ers⁴. Ook op de langere termijn zijn arbeidsmarktper-

¹ SEO economisch onderzoek, deBeleidsonderzoekers (2020). De maatschappelijke kosten en baten van de beroepsbegeleidende leerweg.

² CPB (2018). Kosten en baten van de Beroepsbegeleidende leerweg in het mbo. SER (2016). Advies Ontwerpadvies Toekomstgericht beroepsonderwijs deel 1.

³ CBS (2019). Mbo-schoolverlaters vanuit de bbl op de arbeidsmarkt.

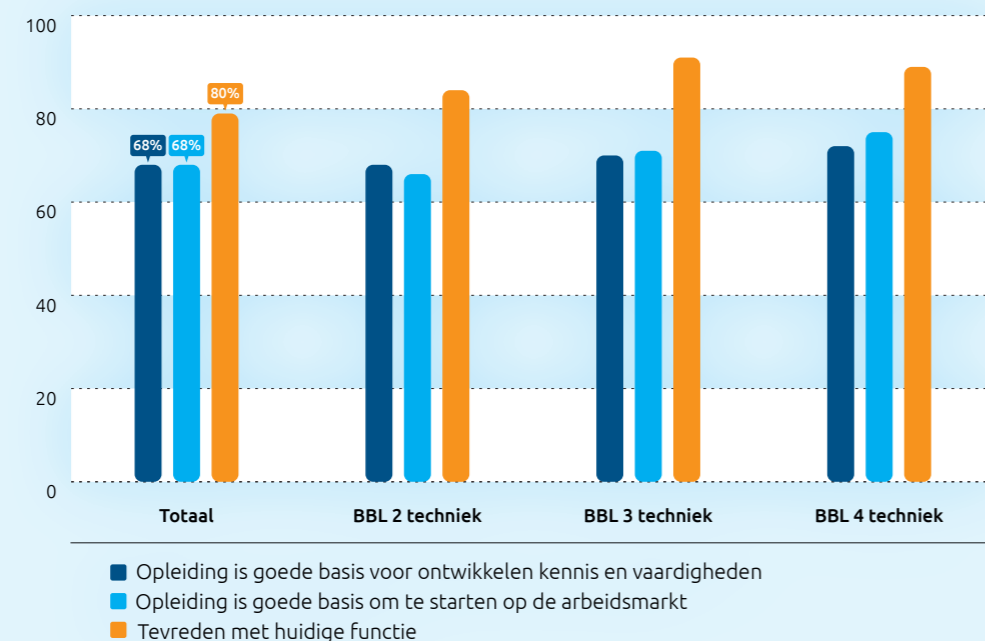
⁴ Oudere BBL'ers hadden na schoolverlaten vaker werk dan jongere BBL'ers: 9 op de 10 BBL'ers ouder dan 27 jaar had betaald werk direct na schoolverlaten tegen 8 op de 10 van de BBL'ers jonger dan 20 jaar. De arbeidsmarktpositie van BBL'ers hangt deels samen met hun relatief hoge leeftijd: van de groep BBL-schoolverlaters in 2012-2013 was ruim de helft ouder dan 27 jaar. Bij de schoolverlaters uit BOL was dit aandeel maar 4 procent. Veel BBL'ers hadden al betaald werk toen ze aan hun BBL-opleiding begonnen. Desondanks hadden jongere BBL'ers (< dan 20 jaar) vaker direct betaald werk na schoolverlaten dan BOL'ers jonger dan 20 jaar (6 op de 10 had direct betaald werk).

spectieven gunstig: 4 jaar na schoolverlaten (in oktober 2017) heeft 93 procent van de BBL-schoolverlaters (met diploma) betaald werk. Dit is een hoog aandeel gegeven de ongunstige arbeidsmarktsituatie op het moment van schoolverlaten en in de vier jaar erna: in 2014 piekte de werkloosheid. Er is hierbij weinig verschil in leeftijd tussen de BBL'ers¹. BBL'ers hebben na schoolverlaten ook vaker een vast contract dan BOL'ers. Kijkend naar de groep schoolverlaters jonger dan 20 jaar dan heeft 25 procent van de BBL'ers direct na schoolverlaten een vast contract en 17 procent van de BOL'ers.

BBL-leerlingen die in schooljaar 2016-2017 de opleiding verlieten zijn gevraagd naar hun ervaringen met de gevolgde BBL-opleiding, hun huidige functie en de aansluiting tussen de opleiding en hun huidige functie². Figuur 9 geeft naast de resultaten van de totale groep ook de resultaten weer van de schoolverlaters met een opleiding in de richting van techniek (mbo BBL-niveau 2, 3 en 4). Chauffeur goederenvervoer en logistiek medewerker zijn voorbeelden van niveau 2 opleidingen in de richting van techniek³.

BBL-leerlingen zijn een jaar na schoolverlaten (heel) tevreden over de gevolgde opleiding: driekwart zou de dezelfde opleiding opnieuw kiezen en twee derde zou dit ook op dezelfde school doen. Bijna 80 procent (figuur 9) is ook tevreden met hun huidige functie en 68 procent vindt de opleiding een goede basis om te starten op de arbeidsmarkt en voor het ontwikkelen van kennis en vaardigheden. BBL-schoolverlaters met een opleiding in techniek zijn nog meer dan de totale groep tevreden over hun huidige functie.

Figuur 9 Oordeel BBL-schoolverlaters met diploma over opleiding en functie één jaar na afstuderen (2018)



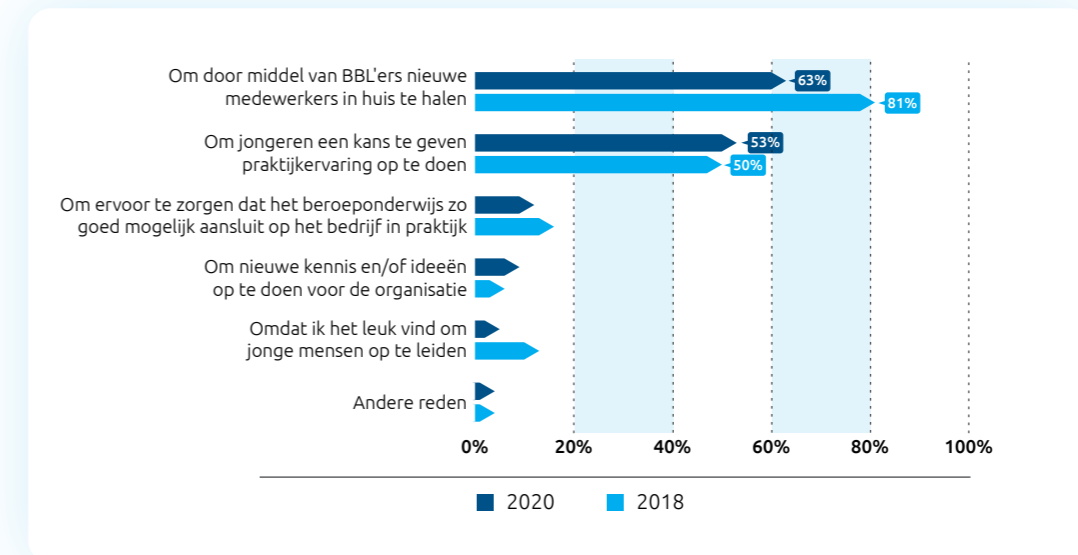
Bron: CBS/ROA, 2019

¹ De jongste groep BBL'ers (<20 jaar) had direct na schoolverlaten nog minder vaak werk dan de oudere groep (>27 jaar). 4 jaar later is dit verschil bijgetrokken.
² CBS (2019). Mbo-schoolverlaters vanuit de bbl op de arbeidsmarkt. ROA (2019). Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2018.
³ Planner wegtransport en logistiek teamleider zijn niveau 3 opleidingen en logistiek supervisor is een niveau 4 opleiding.

Redenen voor opleiden van BBL'ers in bedrijf

De belangrijkste redenen die werkgevers in de sector noemen voor het opleiden van BBL-leerlingen in hun bedrijf zijn: doormiddel van BBL'ers nieuwe medewerkers vinden (63%) en jongeren een kans geven praktijkervaring op te doen (53%). In vergelijking met 2018 noemt een kleiner aandeel van de werkgevers nu het vinden van nieuwe medewerkers door middel van BBL.

Figuur 10 Redenen werkgevers voor opleiden van BBL'ers in bedrijf



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2018 en 2020

BBL-leerlingen gedetacheerd door STL

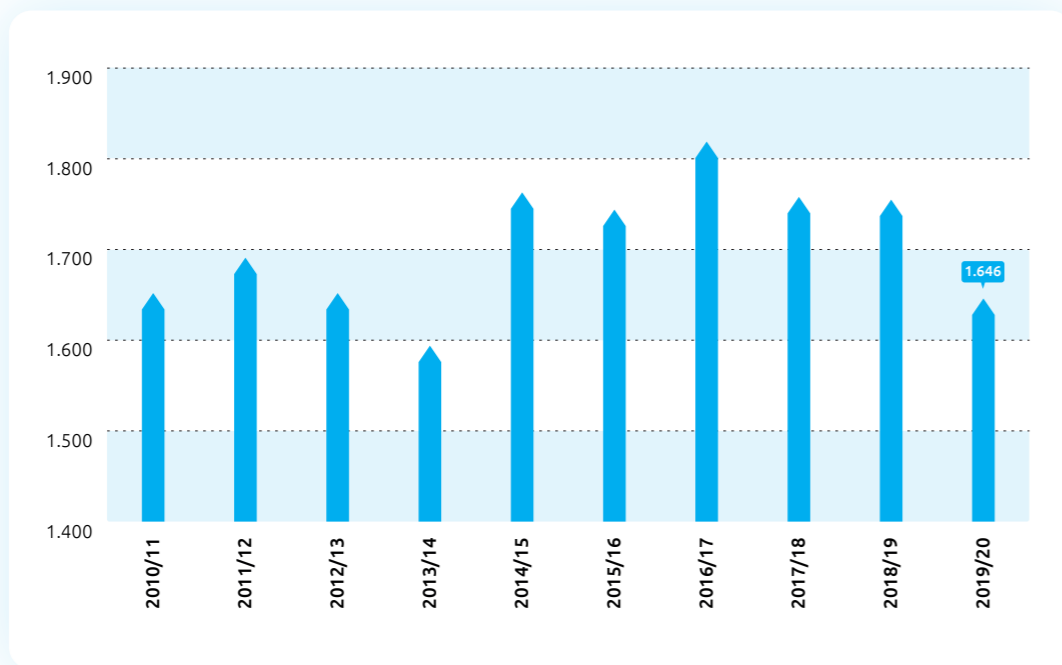
BBL'ers transport en logistiek kunnen een BBL-opleiding volgen via het Sectorinstituut¹ en de meerderheid van de deelnemers in opleiding tot chauffeur doet dit ook². Het Sectorinstituut ondersteunt deelnemers zowel bij het vinden van een leerwerkplek als tijdens het leerwerktraject zelf.

Figuur 11 geeft het totaal aantal BBL'ers weer dat gedetacheerd wordt door het Sectorinstituut. In schooljaar 2019-2020 ligt het aantal BBL-leerlingen gedetacheerd door het Sectorinstituut op 1.646. Dit is lager dan in voorgaande jaren. In 2016-2017 piekte het aantal BBL'ers.

Tussen schooljaar 2011-2012 en 2013-2014 daalde het aantal BBL'ers³. Daarna nam het weer toe: met 11 procent in schooljaar 2014-2015. Het Sectorplan Transport en Logistiek gaf een impuls aan de instroom van nieuwe BBL-leerlingen in een opleiding⁴.

¹ Via het Sectorinstituut kunnen BBL-leerlingen de volgende mbo-opleidingen transport en logistiek volgen: Chauffeur Goederenvervoer/wegtransport (mbo-niveau 2), Planner wegtransport (niveau 3), Assistent logistiek medewerker (niveau 1), Logistiek medewerker (niveau 2), Logistiek teamleider (niveau 3) en Logistiek supervisor (niveau 4).
² Het aandeel BBL-leerlingen in opleiding tot chauffeur wegvervoer gedetacheerd door het Sectorinstituut ligt in 2019-2020 op 76 procent (DUO/STL, 2020): 1.346 van de in totaal 1.770 BBL-leerlingen chauffeur wegvervoer.
³ Gedurende de economische crisis liep het aantal BBL-leerlingen fors terug, onder andere doordat bedrijven minder investeerden in toekomstige werknemers (en dus minder in BBL-plaatsen). Jongeren op hun beurt kozen vaker om langer door te leren en een beroepskeuze uit te stellen. Algemene vormen van onderwijs met betere doorstroommogelijkheden waren aantrekkelijker. Advies Ontwerpadvies Toekomstgericht beroepsonderwijs deel 1. SER, 2016
⁴ In samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de sector Transport en Logistiek een sectorplan voor 2014 en 2015 opgesteld. Met dit plan wilde de sector (toekomstige) knelpunten op de arbeidsmarkt als gevolg van de vergrijzing en ontgroening aanpakken. Een belangrijk doel was de instroom van 1.250 jongeren in een opleiding. BBL'ers kregen een bijdrage in de kosten voor de noodzakelijke rijbewijzen als ze in dienst gingen van het Sectorinstituut Transport en Logistiek of in dienst van een SOOB-bedrijf en de opleiding via het Sectorinstituut Transport en Logistiek volgden.

Figuur 11 Aantal BBL-leerlingen gedetacheerd door Sectorinstituut



Bron: STL, 2020

Arbeidsmarktpositie BBL-leerlingen STL na uitstroom opleiding

In 2019 is onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktpositie van de via het Sectorinstituut gedetacheerde BBL'ers na uitstroom van de opleiding (met en zonder diploma). Het onderzoek is gebaseerd op arbeids- en onderwijsbestanden van CBS (microdata)¹. Vergelijking tussen wel en niet door het Sectorinstituut gedetacheerde BBL-leerlingen is mogelijk.

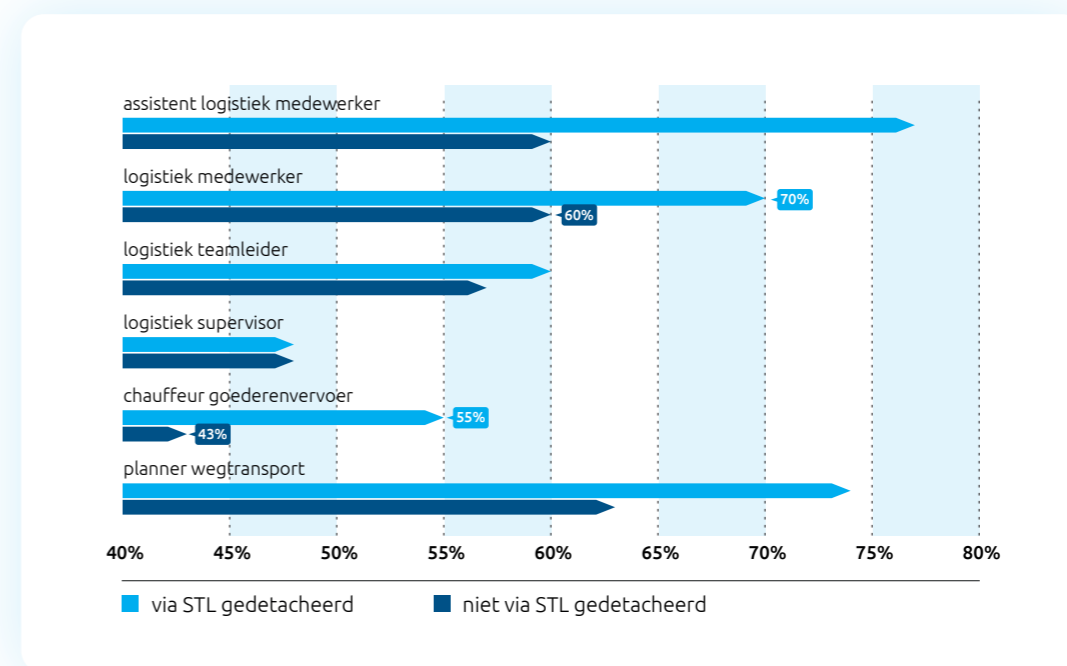
BBL'ers STL hebben vaker diploma

Figuur 12 geeft per opleiding het aandeel schoolverlaters met diploma weer. BBL-leerlingen gedetacheerd via het Sectorinstituut hebben vaker een diploma na uitstroom uit de opleiding dan BBL-leerlingen die niet door Sectorinstituut zijn gedetacheerd, behalve bij de opleiding logistiek supervisor, daar is het aandeel gediplomeerden gelijk. Schoolverlaters zonder mbo-diploma (op niveau 2, startkwalificatie) hebben een slechtere arbeidsmarktpositie dan schoolverlaters met diploma².

¹ Gekeken is naar: aandeel schoolverlaters (met en zonder diploma) door Sectorinstituut gedetacheerd, wel of geen diploma hebben na uitstroom uit opleiding en arbeidsmarktpositie na uitstroom opleiding. Vergelijking tussen wel en niet door het Sectorinstituut gedetacheerde BBL-leerlingen is mogelijk: 4.160 schoolverlaters STL (met zonder diploma) in een zestal opleidingen in de schooljaren 2013-2014 t/m 2016-2017 en 9.320 schoolverlaters uit dezelfde opleidingen niet via Sectorinstituut gedetacheerd. Het aandeel schoolverlaters door het Sectorinstituut gedetacheerd schommelt rond de 35 procent. Voordeel van de CBS-analyse: van alle uitgestroomde leerlingen wordt de situatie op de arbeidsmarkt in beeld gebracht; het is geen analyse van een beperktere groep zoals in een vragenlijstonderzoek gebaseerd op een steekproef. Non-respons en/of selectie-effecten spelen dus geen rol. Elk gevonden verschil tussen BBL-leerlingen wel en niet gedetacheerd is een daadwerkelijk bestaand verschil, resultaten gaan over de hele populatie.

² CBS (2020). Jongere zonder startkwalificatie vindt minder vaak werk. 10 jaar na schoolverlaten heeft 91 procent van de gediplomeerde mbo'ers werk tegen 71 procent van de ongediplomeerde mbo'ers. Gediplomeerden hadden na 10 jaar ook vaker een vast dienstverband (56% tegen 40%).

Figuur 12 Aandeel schoolverlaters door Sectorinstituut gedetacheerd met diploma per opleiding (in schooljaren 2013-2014 t/m 2017-2018)



Bron: CBS microdata/ABF Research, 2019, bewerking Sectorinstituut

Bij de schoolverlaters van de opleiding chauffeur goederenvervoer heeft 55 procent van de door het Sectorinstituut gedetacheerde leerlingen een diploma en 43 procent van de niet door het Sectorinstituut gedetacheerden. Bij schoolverlaters van de opleiding logistiek medewerker is het verschil 70 procent versus 60 procent.

BBL-leerlingen STL werken vaker in transport en logistiek

Veruit de meerderheid van de BBL-leerlingen heeft in de jaren na diplomering een baan: 96 procent van de BBL'ers gedetacheerd via STL is na 3,5 jaar werkzaam³. Bij BBL-leerlingen niet gedetacheerd via STL is dat 94 procent.

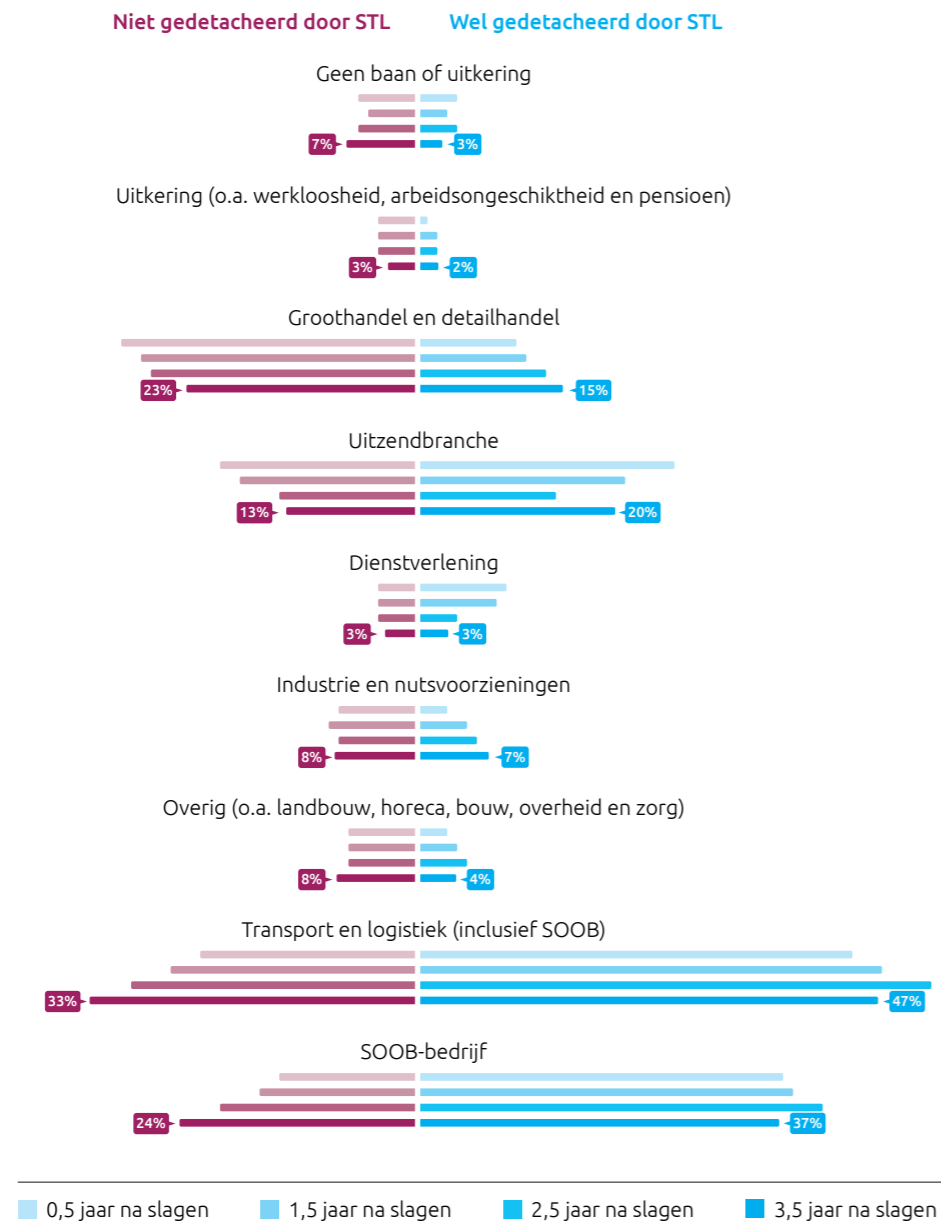
3,5 jaar na diplomering werkt 47 procent van de door het Sectorinstituut gedetacheerde leerlingen in de sector transport en logistiek en 37 procent in een SOOB-bedrijf (Figuur 13)⁴. BBL-leerlingen gedetacheerd via het Sectorinstituut werken na diplomering vaker in de sector transport en logistiek, en in een SOOB-bedrijf, dan niet gedetacheerden. BBL-leerlingen niet gedetacheerd via het Sectorinstituut werken vaker in de groot- en detailhandel en in overige sectoren. Ook hebben zij vaker een uitkering of 'geen werk of uitkering'.

³ Situatie van de ongediplomeerde BBL-leerlingen (voortijdig schoolverlaters): 85 procent van de door het Sectorinstituut gedetacheerden heeft 3,5 jaar na voortijdig schoolverlaten een baan. 13 procent heeft geen werk of opleiding. BBL-leerlingen niet gedetacheerd via het Sectorinstituut hebben minder vaak een baan na schooluitval en hebben vaker geen werk of opleiding.

⁴ Het aandeel uitgestroomde BBL-leerlingen werkzaam in SOOB-bedrijven ligt in werkelijkheid iets hoger. SOOB-bedrijven worden in de CBS-bestanden geselecteerd via de bedrijfstak cao-code 'SOOB'. Niet alle bedrijven die zijn aangesloten bij SOOB staan echter onder deze code geregistreerd. Deze bedrijven staan niet onder een reguliere cao-code vermeld en missen dus in de selectie en de analyse. Soms gaat het hierbij om een gedeelte van een bedrijf dat onder een andere cao is ondergebracht.

⁵ Van de gedetacheerde leerlingen in de opleiding chauffeur wegvervoer werkt 58 procent na 3,5 jaar in de sector en 52 procent in een SOOB-bedrijf. Bij leerlingen van de BBL-opleidingen logistiek zijn de percentages: 33 procent in sector en 20 procent in SOOB-bedrijf.

Figuur 13 Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-leerlingen transport en logistiek naar sector (X-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2017-2018)



Bron: CBS microdata/ABF Research, 2019, bewerking Sectorinstituut

3. Vrouwen in sector transport en logistiek

De Nederlandse economie groeide de afgelopen jaren sterk, net als de sector. Het aantal werkgevers en chauffeurs nam in 2019 toe tot recordhoogte. De arbeidsmarkt was zeer krap en veel ondernemers hadden last van een tekort aan personeel.¹ Vanwege de coronacrisis neemt de krapte² in 2020 naar verwachting sterk af. Wanneer de economie hersteld zal de krapte weer toenemen. De komende jaren is sprake van een grote vervangingsvraag door vergrijzing. Ook neemt de instroom in de sector vanuit het onderwijs af.

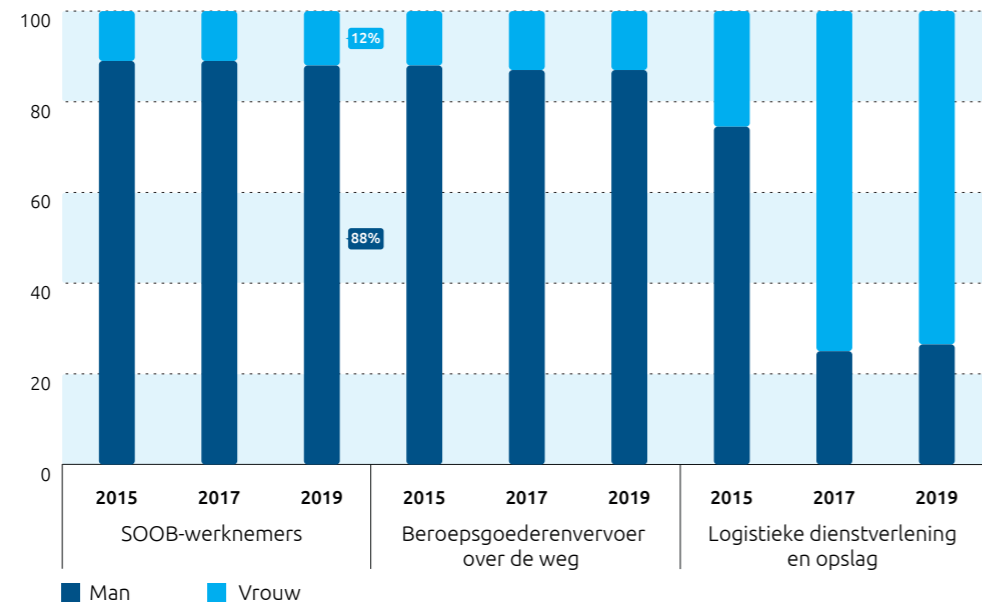
Goed en genoeg personeel vinden blijft voor de sector dus een uitdaging. Een belangrijk groep voor de (toekomstige) instroom zijn vrouwen. Het percentage vrouwen neemt recentelijk toe. 12 procent van werknemers in sector is vrouw. De instroom van vrouwen ligt boven de uitstroom. Deze rapportage geeft verschillende arbeidsmarktgegevens weer van vrouwen in transport en logistiek.

De instroom van vrouwen ligt boven de uitstroom

In 2019 is 12 procent van de werknemers in de sector (SOOB-branche) vrouw (bijna 19.000 vrouwen) en 88 procent man. Het aandeel vrouwelijke werknemers neemt licht toe. Naar verwachting zal het aandeel vrouwen in de sector de komende jaren verder toenemen. Het aandeel vrouwen dat werkt (vrouwelijke beroepsbevolking) groeit.

¹ Zie de rapportage arbeidsmarktontwikkeling transport en logistiek (STL, 2020).
² De arbeidsmarktspanning is de verhouding tussen de vraag naar werk en het aanbod van personeel. Wanneer er naar verhouding veel vraag is naar personeel en weinig aanbod is de arbeidsmarkt krap.

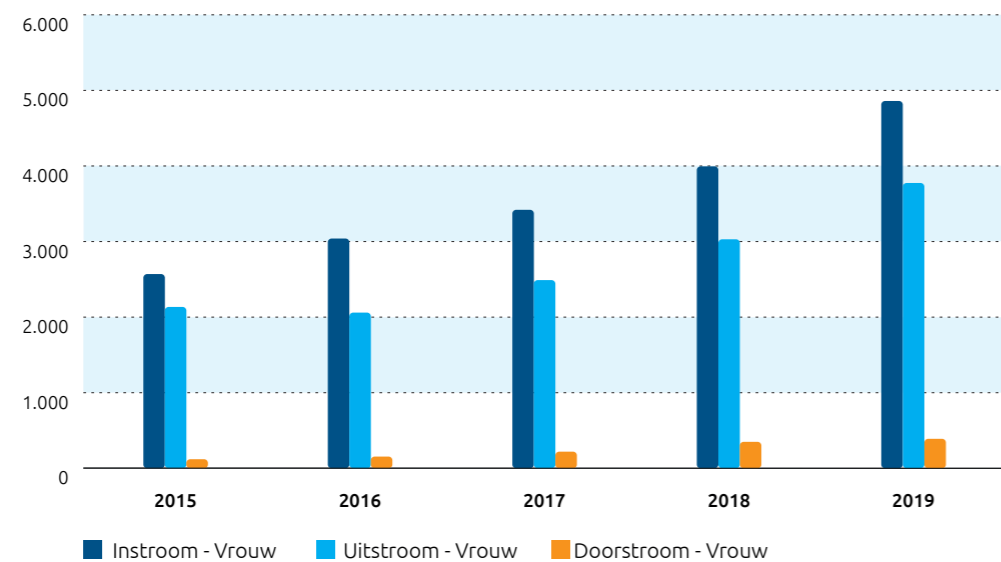
Figuur 1 Aandeel vrouwen in transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research, 2020

In 2019 stromen bijna 5.000 vrouwen in de sector. Ongeveer 3.700 stroomden uit. Bijna 400 vrouwen wisselden van werkgever binnen de sector. De in-, uit- en doorstroom namen de afgelopen jaren toe. Er was sprake van veel dynamiek in de sector. De economie groeide en veel werknemers wisselden van werkgever.

Figuur 2 In-, uit- en doorstroom vrouwen (SOOB)

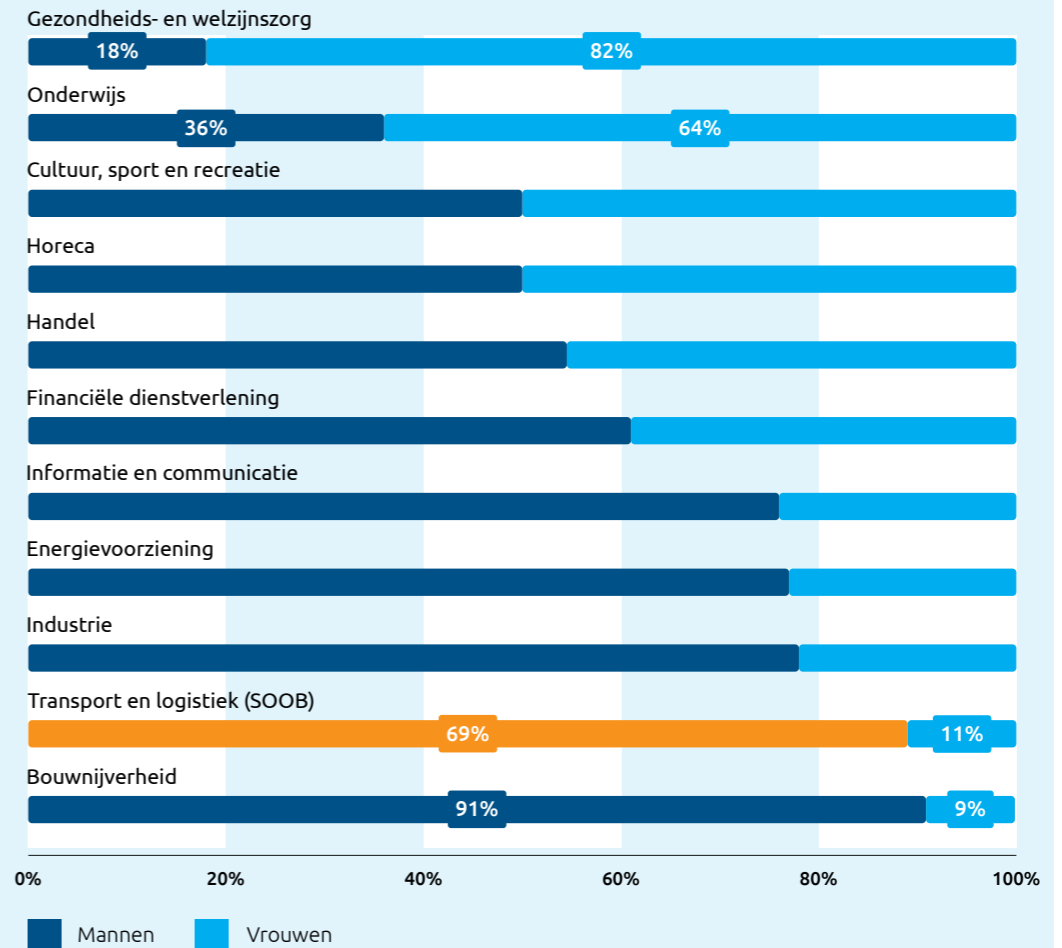


Bron: CBS/ABF Research, 2020

Box 1. Aandeel vrouwen per sector

Figuur 3 geeft het aandeel vrouwelijke werknemers in de verschillende arbeidsmarktsectoren weer in 2018. Gezondheids- en welzijnszorg en onderwijs zijn sectoren met het hoogste aandeel vrouwen. De sector transport en logistiek behoort samen met de bouw tot de sectoren met het laagste aandeel vrouwelijke werknemers.

Figuur 3 Aandeel vrouwelijke werknemers in sectoren in 2018.

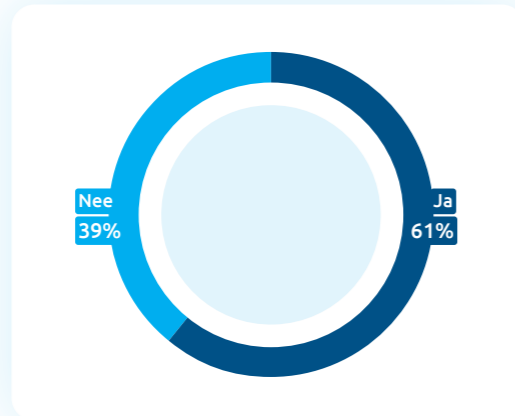


Bron: CBS, 2020

In zes op de tien bedrijven in de sector werken vrouwen

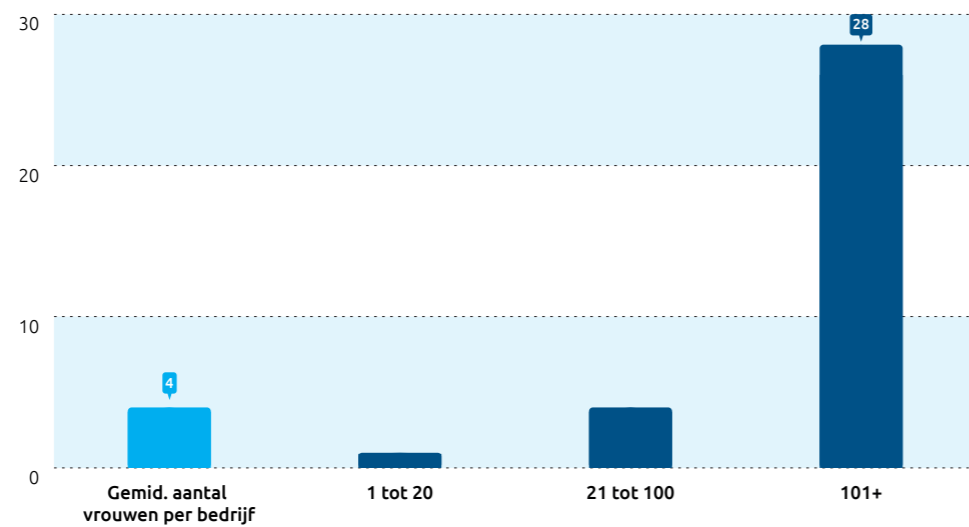
In 61 procent van de bedrijven in de sector zijn vrouwen werkzaam. Bij bedrijven met vrouwen werken gemiddeld 4 vrouwen. Bij kleine bedrijven (max. 20 werknemers) met vrouwen werkt gemiddeld 1 vrouw, bij middelgrote bedrijven werken gemiddeld 4 vrouwen en bij grote bedrijven (101+) gemiddeld 28 vrouwen.

Figuur 4 Aandeel bedrijven in sector met vrouwen in dienst



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut 2020

Figuur 5 Gemiddeld aantal vrouwen per bedrijfsgrootte

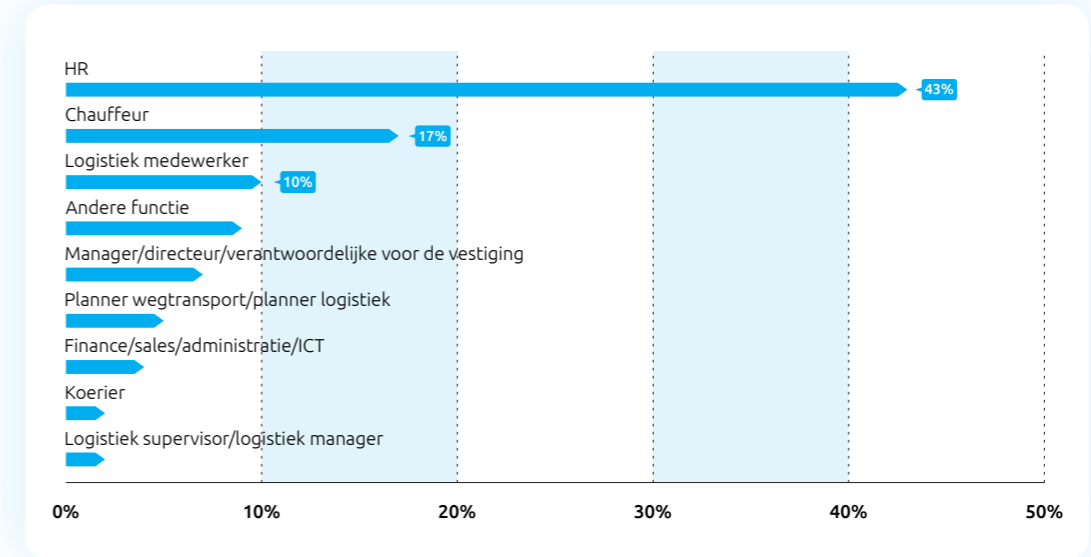


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut 2020

Meeste vrouwen in sector werkzaam in HR. Daarna volgen de functies chauffeur en logistiek medewerker

Figuur 6 geeft van alle vrouwen in de sector weer in welke functies zij werken. 43 procent van alle vrouwen in de sector werkt in een HR-functie. Daarna volgen de functies chauffeur en logistiek medewerker. 17 procent van de vrouwen werkt als chauffeur en 10 procent als logistiek medewerker.

Figuur 6 Verdeling vrouwelijke werknemers in de sector naar functie



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut 2019

Aandeel vrouwelijke chauffeurs en logistiek medewerkers neemt toe

Het aandeel vrouwelijke chauffeurs is 4 procent in 2019. Dit is hoger dan in de voorgaande jaren. Het aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs nam vanaf 2017 toe (van 2 tot 4%). Onder logistiek medewerkers en transportplanners is het aandeel vrouwen 22 procent. Het aandeel vrouwen in deze beroepen piekte in 2010.

Figuur 7 Aandeel vrouwen in transport- en logistiekfuncties



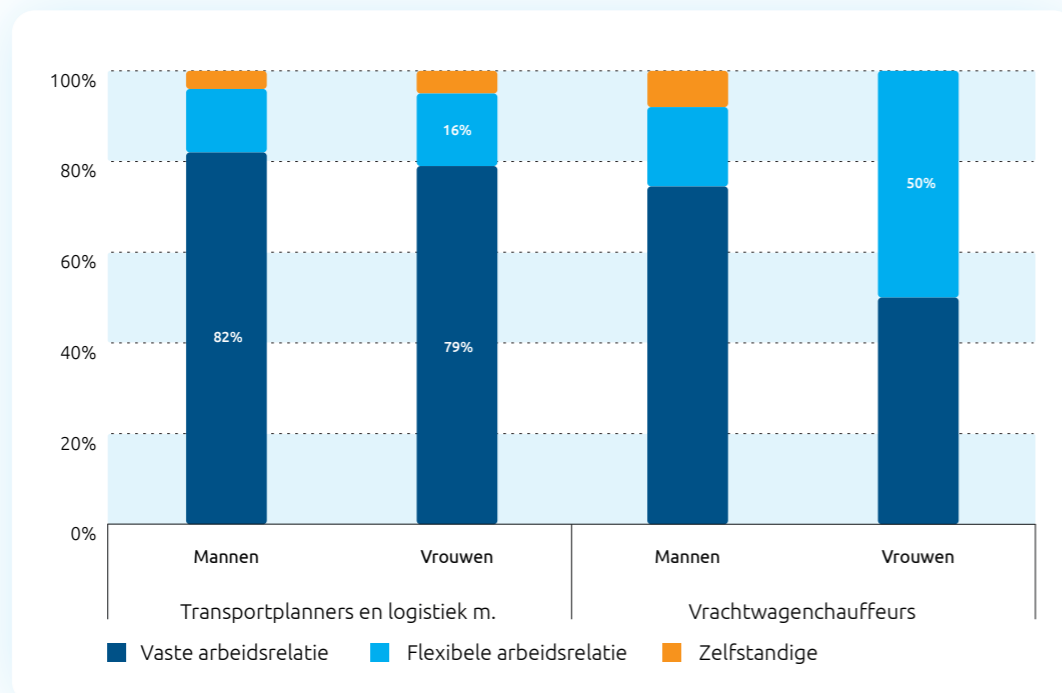
Bron: CBS 2020, bewerking Sectorinstituut

Helft van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs heeft een flexibel contract

De helft van de vrouwen die werken als vrachtwagenchauffeur heeft een flexibel contract. Zij hebben dan een tijdelijk contract, zijn oproepkracht of uitzendkracht. Van de vrouwelijke transportplanners en logistiek medewerkers heeft 16 procent een flexibel contract.

Van de vrouwen die werken als transportplanner en logistiek medewerker heeft 79 procent een vast contract. Van de mannen in deze beroepen is dit 82 procent. Een klein deel van de transportplanners, logistiek medewerkers en vrachtwagenchauffeurs werkt als zelfstandige.

Figuur 8 Vast of flexibel contract



* Aandeel vrouwelijke chauffeurs zelfstandige: 0%. In de onderliggende CBS-telling worden aantallen lager dan 1.000 niet weergegeven. Er zijn dus minder dan 1.000 vrouwen die als chauffeur en als zelfstandige werken.

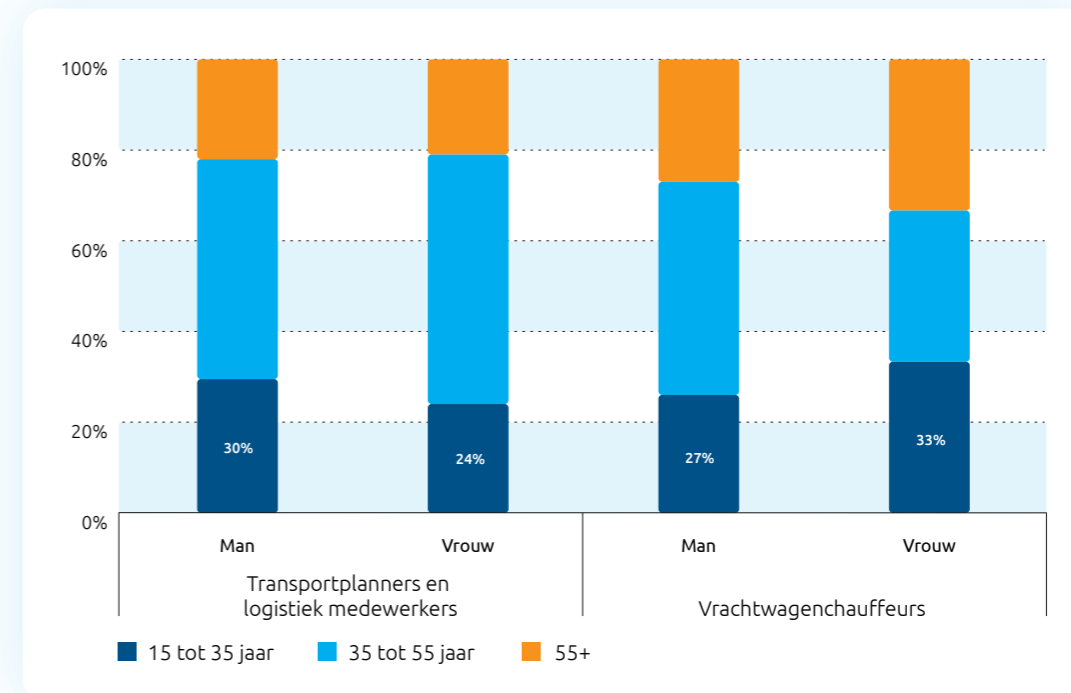
* Meting 2020 2e kwartaal
Bron: CBS 2020, bewerking Sectorinstituut

Een derde van vrouwelijke chauffeurs is jonger dan 35 jaar, van de mannen iets meer dan een kwart

Een derde van de vrouwen die werken als vrachtwagenchauffeur is jonger dan 35 jaar. Bij de mannelijke chauffeurs is dit iets meer dan een kwart (27%).

24 procent van de vrouwen die werken als transportplanner of logistiek medewerker is 15 tot 35 jaar en 30 procent van de mannen. Het aandeel 55+ is ongeveer gelijk.

Figuur 9 Leeftijdsofbouw werknemers in sector



* Meting 2020 2e kwartaal
Bron: CBS 2020, bewerking Sectorinstituut

Box 2. Voordelen van (meer) vrouwen op de werkvloer

Amerikaans onderzoek (enquête onder 745 werknemers in bedrijven in verschillende sectoren) liet zien dat aanwezigheid van vrouwen in bedrijven positief kan uitpakken voor de werkomgeving.¹ Werknemers in bedrijven met een hoger aandeel vrouwen waren meer tevreden over hun werk, voelden meer toewijding aan het bedrijf en waren tevredener over de werk privé balans.² Organisaties met meer vrouwen trokken bovendien ook meer andere vrouwen aan en slaagden er beter in om vrouwen te behouden.

Meer diversiteit in teams op de werkvloer zorgt voor meer innovatie en meer probleemoplossend vermogen; de 'diversiteitsbonus'.³ Meer diversiteit betekent een gelijkere verdeling van mannen en vrouwen en meer werknemers met een migratieachtergrond op de werkvloer. Bedrijven met een divers personeelsbestand presteren financieel ook beter (McKinsey&Company, 2015).⁴

Onderzoek in bedrijven in 13 landen laat een relatie zien tussen de aanwezigheid van vrouwen op hoge managementposities en gunstige financiële bedrijfsprestaties

¹ Center for Creative Leadership (2017). What women want and why you want women in the workplace.
² Positieve resultaten van het hebben van een hoger aandeel vrouwen in het bedrijf bleven zichtbaar na controle in de analyse op leeftijd, sector, bedrijfsomvang, functieniveau, etniciteit en geslacht van de respondenten.
³ Page (2018). Diversity Works: The Diversity Bonus—How Great Teams Pay Off in the Knowledge Economy.
⁴ McKinsey&Company (2015). Woman Matter Research.

(McKinsey&Company, 2010/2013/2017).¹ Een Amerikaanse studie onder 353 grote bedrijven in 11 verschillende sectoren vond vergelijkbare resultaten: bedrijven met een hoger aandeel vrouwen in het (top) managementteam presteerden financieel beter (Catalyst, 2004/2008).²

In een ander internationaal onderzoek zijn ruim 7 duizend vrouwelijke en mannelijke managers beoordeeld door medewerkers op hun leiderschapscompetenties (o.a. resultaatgerichtheid, initiatief nemen en anderen ontwikkelen). Het leiderschap van vrouwelijke managers werd positiever beoordeeld (Zenger & Folkman, 2011).³

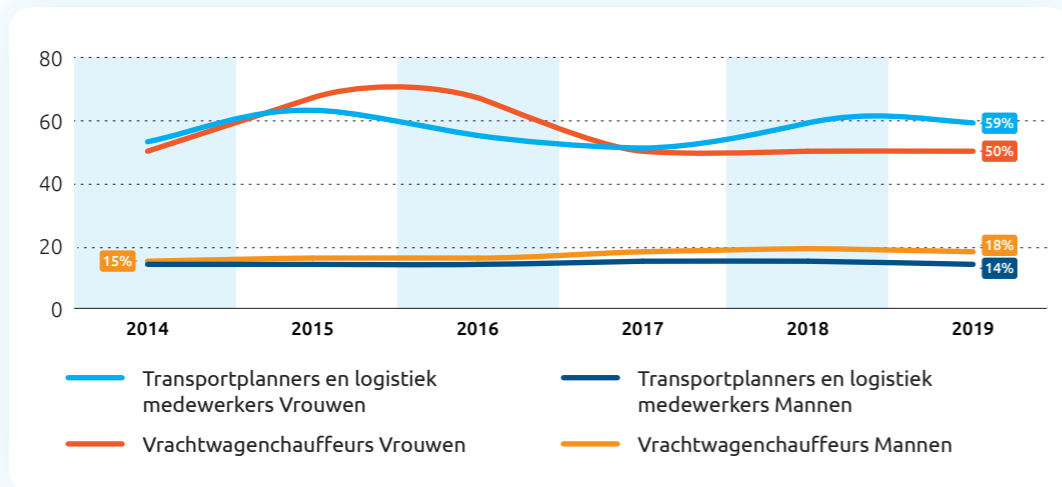
¹ Catalyst (2008). Census of the Fortune 500. McKinsey&Company (2010/2013/2017). Woman Matter Research.
² Catalyst (2004/2008). The bottom line: connecting corporate performance and gender diversity.
³ Zenger, J. & Folkman (2011). A study in leadership. Women do better than men.

Helft van vrouwelijke chauffeurs werkt parttime. Mannelijke chauffeurs werken ook steeds vaker parttime

In 2019 werkt 50 procent van de vrouwelijke chauffeurs minder dan 35 uur per week. Van de vrouwen die werken als logistiek medewerker of transportplanner is dit 59 procent.

Mannelijke vrachtwagenchauffeurs werken steeds vaker parttime. In 2014 werkte 15 procent minder dan 35 uur per week, in 2019 is dit aandeel opgelopen naar 18 procent. 14 procent van de mannen die werken als transportplanner of logistiek medewerker werkt parttime.

Figuur 10 Aandeel parttimers (minder dan 35 uur per week)

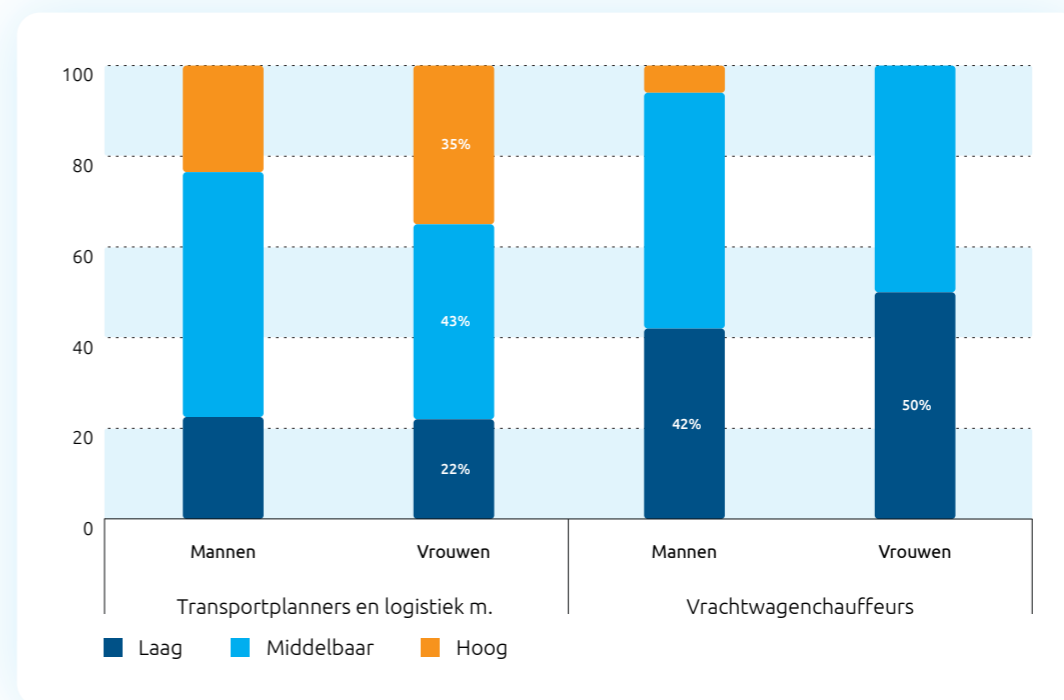


Bron: CBS 2020, bewerking Sectorinstituut

Opleidingsniveau vrouwelijke werknemers

Van de vrouwen werkzaam als transportplanner of logistiek medewerker is 22 procent laag opgeleid. 43 procent heeft een middelbaar en 35 procent een hoog opleidingsniveau¹. De helft van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs is laag opgeleid. Bij de mannen is dit aandeel 42 procent.

Figuur 11. Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek



* Meting 2020 2e kwartaal

* Aandeel hoogopgeleide vrouwelijke chauffeurs: 0%. In de onderliggende CBS-telling worden aantallen lager dan 1.000 niet weergegeven. Er zijn dus minder dan 1.000 vrouwen die als chauffeur en hoog opgeleid zijn.

Bron: CBS 2020, bewerking Sectorinstituut

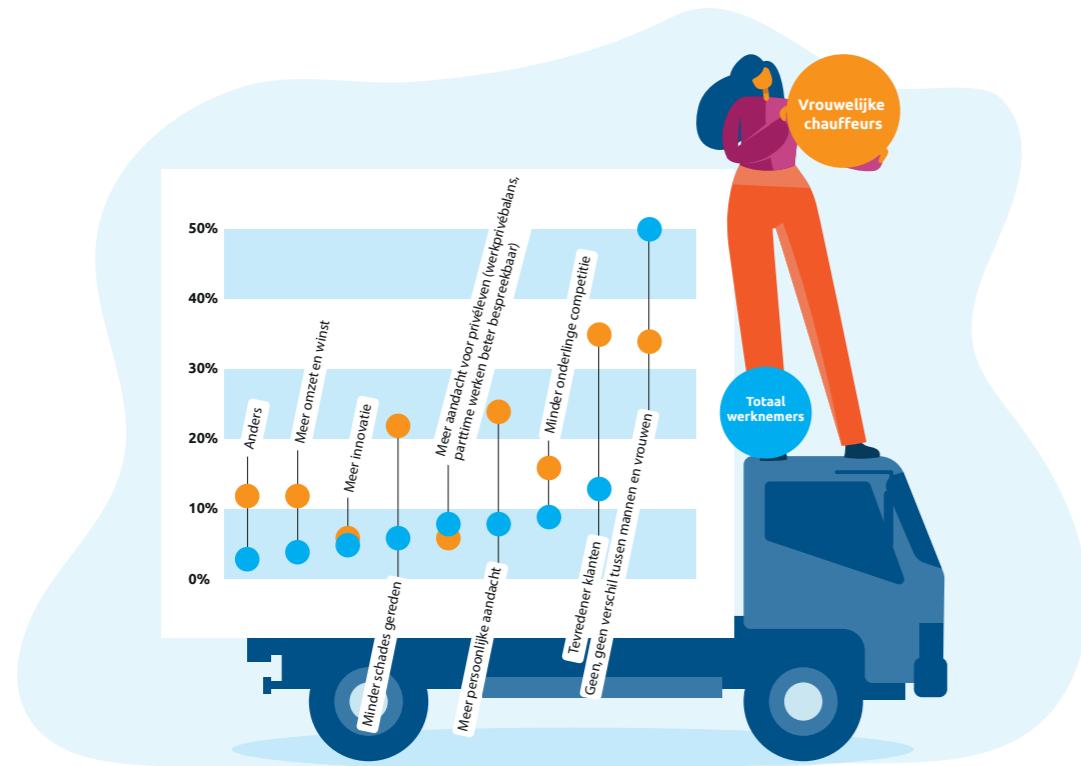
Voordelen van vrouwelijke chauffeurs in bedrijf zijn volgens werknemers: tevredener klanten en meer persoonlijke aandacht

Aan werknemers in de sector is gevraagd welke voordelen het heeft voor het bedrijf om vrouwelijke chauffeurs in dienst te hebben. Ruim duizend werknemers, waarvan 52 vrouwelijke chauffeurs, beantwoordden deze vraag. De helft van werknemers vindt dat er geen specifieke voordelen zijn van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs; mannen en vrouwen staan dus op dezelfde voet.

Werknemers die wel voordelen zien noemen het vaakst tevredener klanten. Ook vrouwelijke chauffeurs zien dit als het belangrijkste voordeel (ruim een derde vindt dit). Vrouwen die als chauffeur werken noemen ook nog dat er meer persoonlijke aandacht is in een bedrijf met vrouwelijke chauffeurs en dat er minder schades gereden wordt.

¹ Laag onderwijs: basisonderwijs, vmbo, eerste drie leerjaren van havo/vwo en mbo 1
Middelbaar onderwijs: mbo 2/3/4 en bovenbouw havo/vwo
Hoog: hbo/wvo

Figuur 12 Voordelen volgens werknemers van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

4. Een leven lang leren

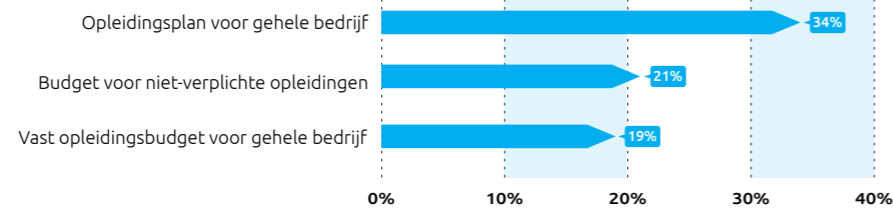
De arbeidsmarkt verandert: kennis en vaardigheden verouderen sneller en technologisering en digitalisering dragen bij aan steeds hogere, en andere eisen van werknemers (ook in de sector transport en logistiek, zie box 3). Het is steeds waarschijnlijker dat een werknemer in zijn loopbaan verschillende functies zal vervullen. Om om te gaan met veranderingen op de arbeidsmarkt wijst de Commissie Regulering van Werk op de noodzaak dat werkenden in de toekomst wendbaar en weerbaar zijn (zie box 1). Als werkenden zich blijven ontwikkelen is de kans groter dat zij inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt en niet uitvallen. Deze rapportage gaat in op diverse aspecten rond opleiding en ontwikkeling.

Leer- en opleidingsmogelijkheden

In ongeveer derde van bedrijven opleidingsplan aanwezig

De aanwezigheid van een opleidingsbudget en/of -plan kan bijdragen aan het blijven ontwikkelen van werknemers. Ongeveer een derde van de bedrijven in de sector heeft een opleidingsplan voor het gehele bedrijf (figuur 1). Bijna een vijfde heeft een vast opleidingsbudget voor het gehele bedrijf. Een iets hoger deel van de bedrijven (21%) heeft budget voor het volgen van niet-verplichte opleidingen.

Figuur 1 Opleidingsbudget en -plannen



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

Het aandeel bedrijven met een vast opleidingsbudget is de afgelopen jaren stabiel. Het aandeel bedrijven met een opleidingsplan varieert, in 2016 31 procent en in 2018 28 procent. In 2020 is voor het eerst in de Bedrijfsenquête gevraagd naar budget voor niet-verplichte opleidingen. In de logistieke dienstverlening is er vaker budget voor niet-verplichte opleidingen (39%) dan in het beroepsgoederenvervoer (21%). In grotere bedrijven is er vaker een opleidingsplan of opleidingsbudget.

Box 1. Wendbaar en weerbaar

De Commissie Regulering van Werk ('Commissie Borstlap'¹) heeft onderzoek gedaan en advies uitgebracht over of de huidige wet- en regelgeving voldoende toegesloten is op toekomstige behoeften en omstandigheden op de arbeidsmarkt. Een belangrijke wens van de commissie is dat werkenden in de toekomst wendbaar en weerbaar zijn. Hierin is een rol weggelegd voor werkgevers, werknemers maar ook voor de overheid. De overheid kan bijvoorbeeld, volgens de commissie, voorzieningen opzetten die nodig zijn voor scholing en (individuele) loopbaanbegeleiding en voor een soepele overgang naar ander werk. Het nieuwe pensioenakkoord² spreekt over het 'STAP-budget' voor werknemers, om stappen te zetten in hun ontwikkeling en/of loopbaan. Het Sectorinstituut biedt werknemers in de sector al langer opleidings- en loopbaanadvies en via SOOB³ is er subsidie beschikbaar voor het volgen van opleidingen.

Wendbare werkgevers spelen volgens de commissie in de toekomst soepel in op technologische ontwikkelingen en marktveranderingen. Zij hebben oog voor het belang van duurzame arbeidsrelaties, nemen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid om mensen met een lage productiviteit aan de slag te helpen en creëren ruimte voor innovatie door autonomie en ondernemerschap bij werknemers te stimuleren. Steeds meer werknemers zouden daar ook om vragen.

¹ Commissie Regulering van Werk (2020). In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk.
² Zie rapportage 'Vitaliteit': <https://www.stlwerk.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>
³ Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kransen

Weerbare werkenden passen zich gemakkelijk aan aan veranderde omstandigheden en switchen tijdig naar ander werk om (langdurige) uitval als gevolg van kennisveroudering, werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid te voorkomen.

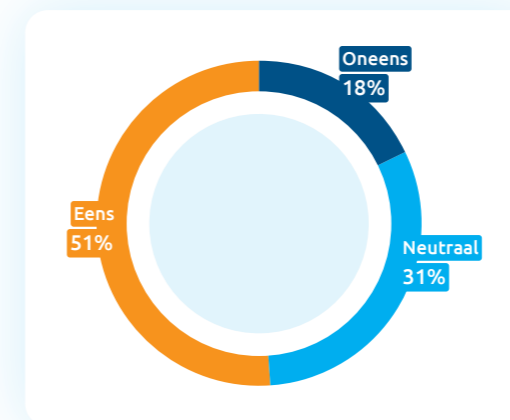
Ook de Sociaal Economische Raad (SER)⁴ wijst erop dat door de coronacrisis, en de bijbehorende onzekerheid meer dan ooit beroep wordt gedaan op weerbaarheid en aanpassingsvermogen. En stelt dat het investeren in leren en ontwikkelen daarom prioriteit heeft.

⁴ SER (2020). Voortgangsrapportage SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen. Najaar 2019 – najaar 2020.

Volgens helft werknemers voldoende opleidingsmogelijkheden

De helft van de werknemers in de sector vindt dat zijn werkgever voldoende opleidingsmogelijkheden biedt (figuur 2). Dit is vergelijkbaar met de beroepsbevolking. Er zijn geen grote verschillen naar jaar, functie of leeftijd. Mannen vinden wat vaker dan vrouwen dat de werkgever voldoende opleidingsmogelijkheden biedt (52% tegen 45%).

Figuur 2 Stelling werknemer: Mijn werkgever biedt mij voldoende opleidingsmogelijkheden voor mijn huidige werk



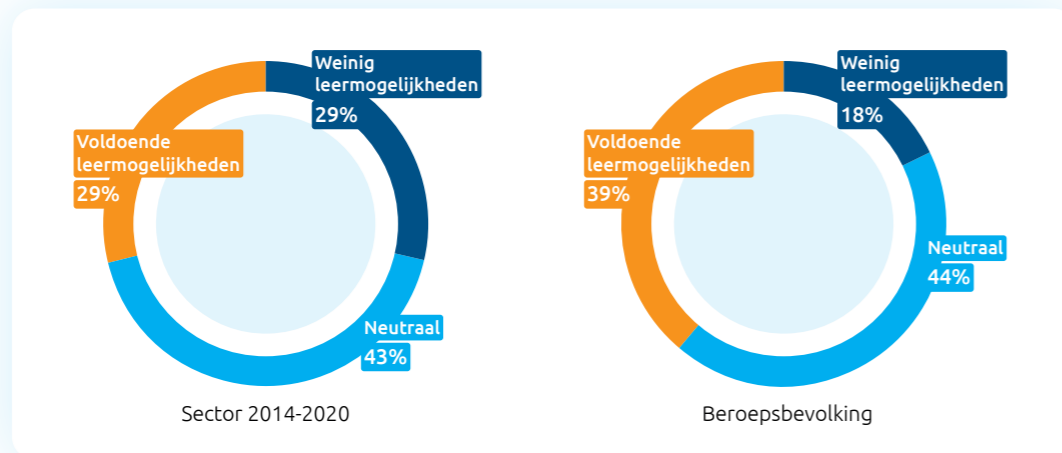
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020

Werknemers in sector ervaren minder leermogelijkheden dan beroepsbevolking

In de sector ervaart 29 procent van de werknemers voldoende leermogelijkheden¹ (figuur 3). Dit is lager dan in de beroepsbevolking (39%). Het grootste deel van de werknemers oordeelt neutraal. Vooral chauffeurs en mannelijke werknemers ervaren weinig leermogelijkheden (respectievelijk 42% van chauffeurs tegen 18% niet-chauffeurs en 30% van mannen tegen 19% vrouwen).

¹ Leermogelijkheden betekent dat werknemers het idee hebben dat ze iets leren in hun werk en dat het werk bijdraagt aan de persoonlijke groei en ontwikkeling. Dit is iets anders dan voldoende opleidingsmogelijkheden hebben voor je huidige werk (zoals training kunnen volgen in het kader van code 95/bijtscholing).

Figuur 3 Leermogelijkheden volgens werknemers. Sector versus beroepsbevolking



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020

Behoeftte aan ontwikkeling

Naast de mogelijkheden voor leren is het ook belangrijk hoe werkgevers en werknemers hun behoefte aan ontwikkeling beoordelen. De helft van de werkenden in Nederland denkt dat de kans dat zij in de toekomst andere competenties nodig hebben niet erg hoog is (zie box 2). Zij ervaren dus geen urgentie om zich te ontwikkelen.

Box 2. Belemmeringen voor een leven lang leren¹

Leven lang leren is al een aantal kabinetten speerpunt van beleid. Om voorbereid te zijn op veranderende, en eventueel verdwijnende banen moet men goed zijn opgeleid en kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen. Het belang van blijven ontwikkelen wordt echter niet altijd onderkend. Iets minder dan de helft van de werkenden schat de kans dat zij in de toekomst andere competenties nodig hebben niet erg hoog in. Zij ervaren dus geen urgentie om zich te ontwikkelen.

Voorals werkenden nemen volgens onderzoek deel aan scholingsactiviteiten. Het belangrijkste doel is dan om hun huidige functie of taken beter uit te kunnen voeren. Werkenden zeggen vaak dat ze al over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om hun werk goed te kunnen doen en ervaren geen acute scholingsbehoefte. Ook staan werkenden nauwelijks stil bij het belang van leven lang ontwikkelen. Ze hebben geen visie op de toekomst en denken vooral op de korte termijn. Desgevraagd begrijpt men wel dat het belangrijk is om persoonlijke doelen waar te maken of verder te komen (persoonlijke groei) of bij te blijven. Dit latente besef vertaalt zich volgens het onderzoek maar beperkt tot het voornemen om zich verder te ontwikkelen en vrijwel niet naar getoond gedrag.

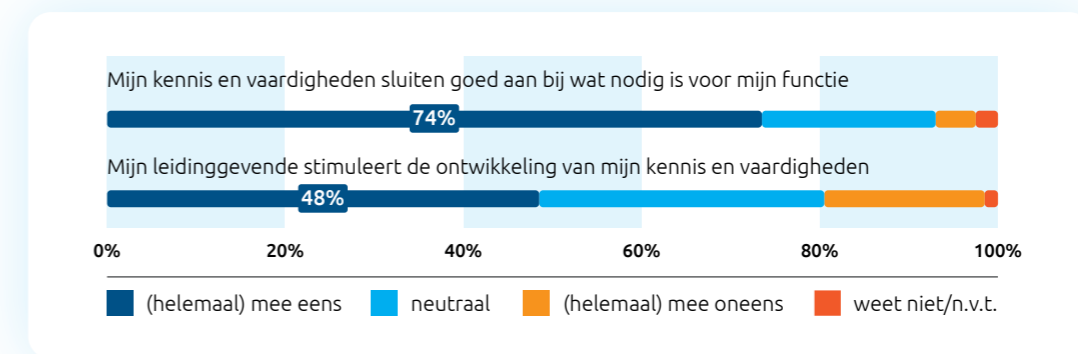
¹ Gebaseerd op: SCP (2019). Grenzen aan een leven lang leren & Panteia (2019). Belemmeringen leven lang ontwikkelen.

Minder dan helft werknemers vindt dat leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert

Werkenden in Nederland zijn vaak van mening dat ze over het algemeen over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om hun werk goed te kunnen doen en ervaren geen directe scholingsbehoefte (zie box 2). De kans dat kennis en vaardigheden gedurende de werkzame periode verouderen neemt echter toe naarmate de werkzame periode langer is. Gemiddeld werken werknemers in de sector transport en logistiek ruim twaalf jaar in hun huidige functie, voor chauffeurs zelfs ruim zeventien jaar.

Ook in de sector vinden de meeste werknemers (drie op de vier) dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij wat nodig is voor zijn functie (figuur 4). Iets minder dan de helft van de werknemers vindt dat zijn leidinggevende de ontwikkeling van zijn kennis en vaardigheden stimuleert. Ongeveer een derde oordeelt hierover neutraal en bijna twee op de tien oordeelt negatief. Vooral jongere werknemers vinden dat hun leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert.

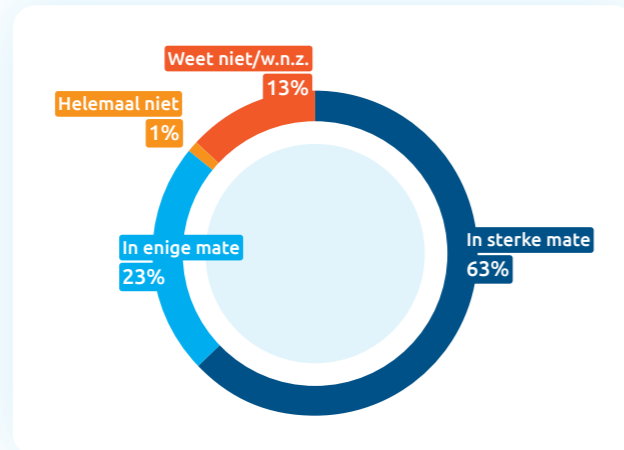
Figuur 4 Stellingen aansluiting kennis en vaardigheden, werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

Ook aan *werkgevers* is gevraagd hoe tevreden zij zijn over hun werknemers voor wat betreft de mate van aansluiten van kennis en vaardigheden. Ruim zestig procent is hierover in sterke mate en nog bijna een kwart in enige mate tevreden (figuur 5). Kleinere bedrijven zijn het vaker in sterke mate eens met de stelling.

Figuur 5 Werkgevers: Hoe tevreden bent u over uw werknemers voor wat betreft de mate van aansluiten van kennis en vaardigheden?

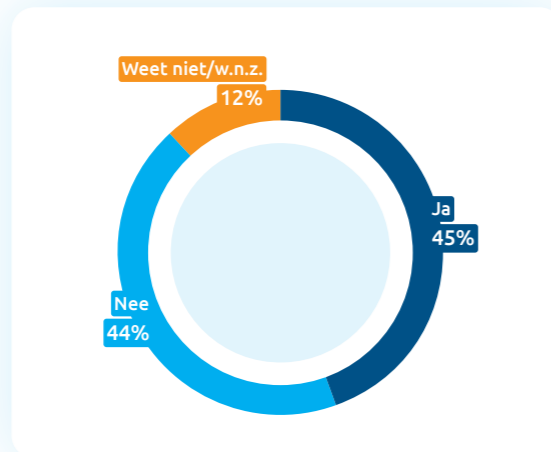


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

Bijna helft werkgevers denkt niet dat hun werknemers wel eens taken krijgen waarvoor ze nieuwe dingen moeten leren

Van de werkgevers in de sector denkt 45 procent dat hun werknemers wel eens taken krijgt waarvoor ze nieuwe dingen moeten leren. Een ongeveer even groot deel denkt van niet. Werkgevers in logistieke dienstverlening denken vaker dat werknemers wel eens nieuwe dingen moeten leren dan werkgevers in beroeps-goederenvervoer (74% tegen 44% 'ja'). Ook in grotere bedrijven denken werkgevers vaker dat werknemers wel eens taken krijgen waarvoor ze nieuwe dingen moeten leren.

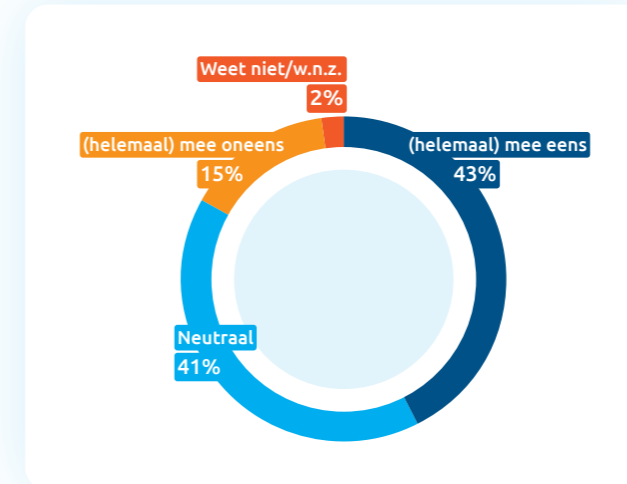
Figuur 6 Krijgen uw werknemers wel eens taken waarvoor ze nieuwe dingen moeten leren?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

Iets meer dan veertig procent van de werknemers vindt dat hij in zijn werk taken krijgt waarvan hij veel kan leren. Een bijna even groot aandeel oordeelt neutraal. Werknemers met een overige functie (niet-chauffeurs) vinden vaker dat ze taken krijgen waarvan ze veel kunnen leren (46% tegen 38% van chauffeurs). Ook naarmate werknemers jonger zijn vinden ze dit vaker.

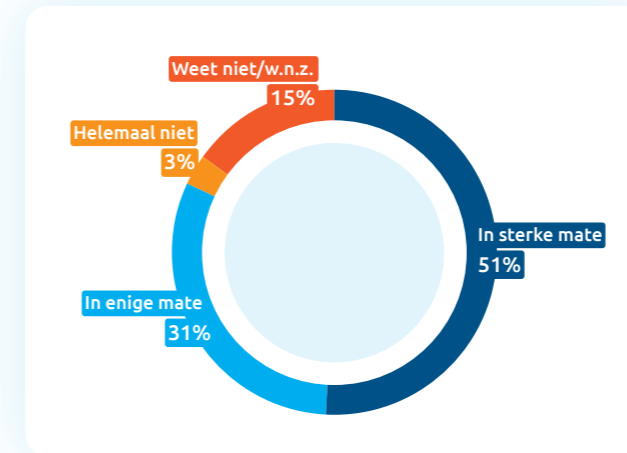
Figuur 7 Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

De helft van de werkegevers is in sterke mate tevreden over de bereidheid van werknemers om nieuwe dingen te leren (figuur 8). Nog eens bijna een derde is daarvoor in enige mate tevreden. Ook hiervoor geldt dat er verschillen zijn naar branche en bedrijfsomvang. Logistiek dienstverleners zijn vaker in sterke of enige mate tevreden dan werkgevers in beroeps-goederenvervoer (98% tegen 82%). Zestien procent van beroeps-goederenvervoerders weten het niet. Kleinere bedrijven zijn vaker in sterke mate tevreden.

Figuur 8 Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

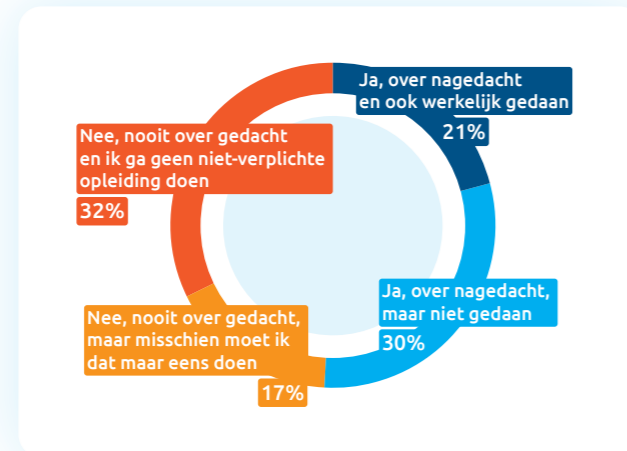
Niet-verplichte opleidingen en informeel leren

Belangrijk is dat werkgevers werknemers in staat stellen om zich (bij) te scholen. En dat werknemers het belang hiervan inzien en zich vervolgens ook (bij)scholen (zie box 1). Vrachtwagenchauffeurs, de grootste groep werknemers in de sector, zijn verplicht zich bij te scholen¹. Hieronder gaan we in op het volgen van niet-verplichte opleidingen en informeel leren.

Een op de vijf werknemers heeft weleens niet-verplichte opleiding gevolgd

Ongeveer de helft van de werknemers in de sector heeft weleens nagedacht over het volgen van een niet-verplichte opleiding. Daarvan heeft 21 procent het ook daadwerkelijk gedaan. Bijna een derde van de werknemers geeft aan er nooit over te hebben nagedacht en ook niet van plan te zijn om een niet-verplichte opleiding te volgen.

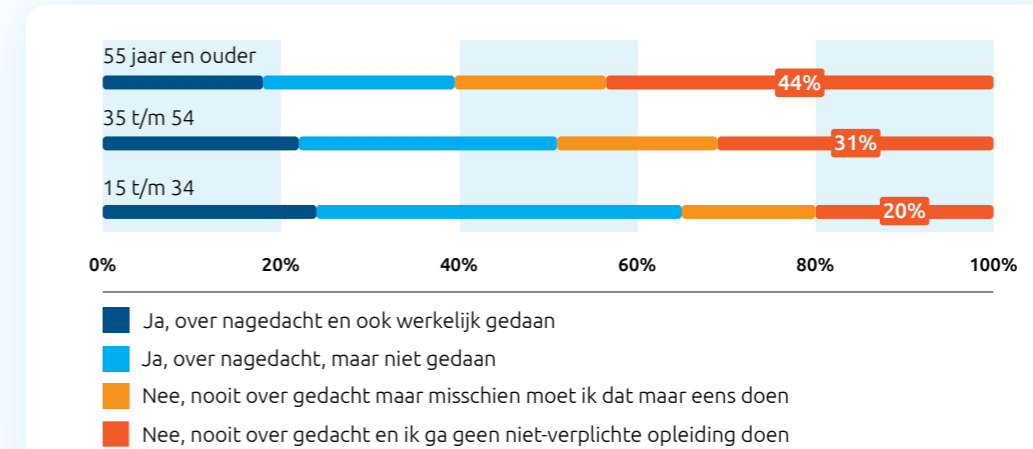
Figuur 9 Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

Vooraf oudere werknemers zijn niet van plan een niet-verplichte opleiding te volgen. Van de werknemers van 55 jaar en ouder wil 44 procent geen niet-verplichte opleiding volgen (figuur 10). Onder werknemers 15 t/m 34 jaar is dat twintig procent.

Figuur 10 Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding, naar leeftijd

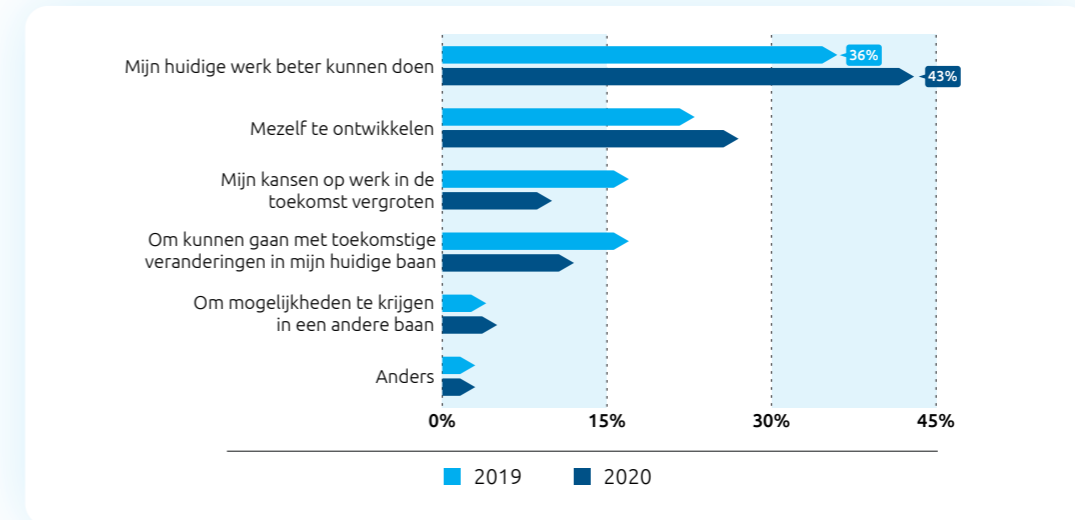


Bron: Werknemersenquête STL, 2020

Belangrijkste reden volgen niet-verplichte opleiding: huidige werk beter doen

Ook in de sector is de mate waarin werknemers nadenken over leven lang leren beperkt. De belangrijkste reden voor werknemers om een niet-verplichte opleiding te volgen is het huidige werk beter te kunnen doen (figuur 11). Dit was ook in 2019 de belangrijkste reden. De redenen 'mijn kansen op werk in de toekomst vergroten' en 'om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan' worden in 2020 juist wat minder vaak genoemd.

Figuur 11 Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding*



* Alleen gevraagd aan werknemers die een niet-verplichte opleiding hebben gevolgd

Bron: Werknemersenquête STL, 2020

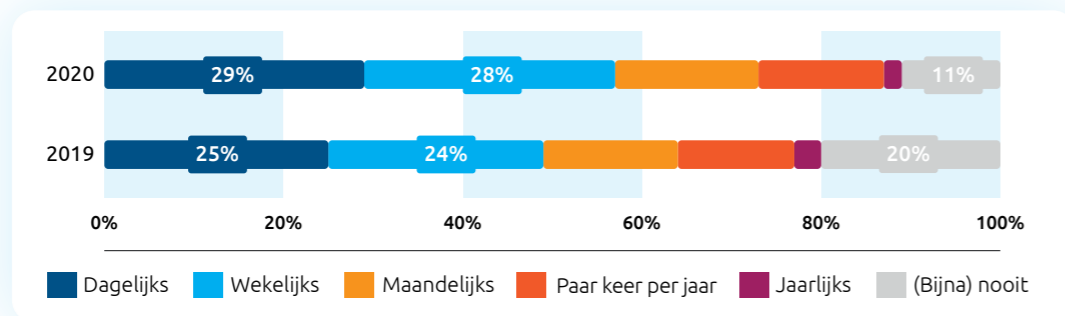
¹ Als een chauffeur geslaagd is voor de (vrachtwagen)examens en toetsen wordt code 95 (basiskwalificatie) bijgeschreven op het rijbewijs. Iedere vijf jaar dient de code 95 verlengd te worden door het volgen van nascholing.

Ruim helft werknemers leert tenminste wekelijks op informele wijze; een op de 10 (bijna) nooit

Naast het formele leren door het volgen van een cursus of opleiding, kunnen werknemers ook informeel leren. Het gaat dan om leren op je werkplek, bijvoorbeeld van taken in je dagelijks werk of van collega's die informatie uitwisselen. Informeel leren op de werkplek is de meest voorkomende vorm van scholing volgens onderzoek van SCP¹.

Bijna zes op de tien werknemers in de sector leert tenminste wekelijks op informele wijze (figuur 12). Een op de tien werknemers doet dat (bijna) nooit. In 2019 was dit nog een op de vijf. Vooral oudere werknemers (55 jaar en ouder) geven aan nooit informeel te leren (14% tegen 6% van de 15 t/m 34-jarigen).

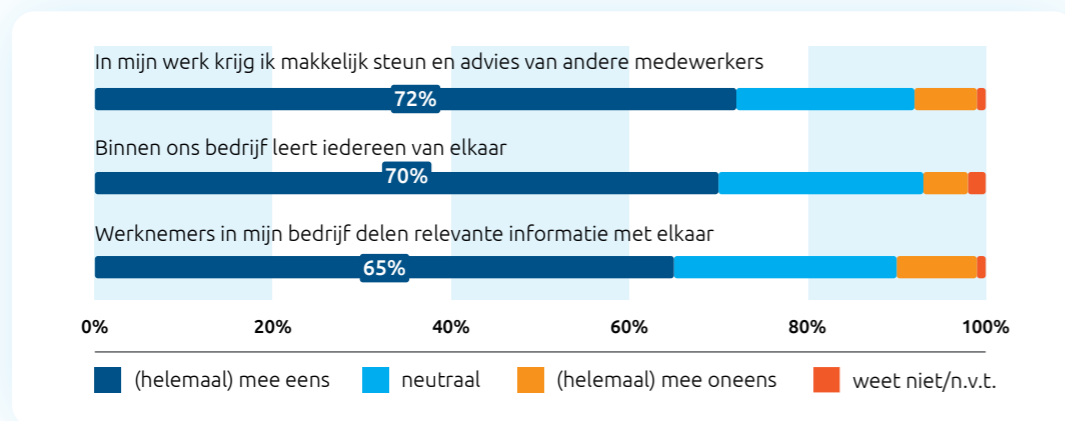
Figuur 12 Mate van informeel leren, 2019 en 2020



Bron: Werknemersenquête STL, 2019 & 2020

Het merendeel van de werknemers in de sector vindt dat in zijn bedrijf de voorwaarden voor informeel leren aanwezig zijn: ruim zeventig procent krijgt makkelijk steun en advies van collega's; een iets kleiner aandeel vindt dat iedereen van elkaar leert en twee derde vindt dat werknemers in het bedrijf relevante informatie met elkaar delen.

Figuur 13 Stellingen werknemers informeel leren



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

¹ SCP (2019). Grenzen aan een leven lang leren.

Chauffeurs zijn het vaker eens met de stelling dat ze makkelijk steun en advies van collega's krijgen (77% tegen 69% van niet-chauffeurs) en met de stelling dat in hun bedrijf relevante informatie wordt gedeeld (73% tegen 61% van niet-chauffeurs).

Loopbaan

Soms kan het noodzakelijk zijn om ander werk te gaan doen, bijvoorbeeld als het huidige werk te zwaar wordt of er minder werk is in een bepaalde functie. Van de deelnemers aan de werknemersenquête gaf acht procent aan geen andere functie te hebben gehad voor de huidige functie. Van de chauffeurs heeft 65 procent echter wel ander type chauffeurswerk gedaan, bijvoorbeeld in een andere deelmarkt.

Box 3. Verwachte veranderingen in functies sector transport en logistiek door technologisering

In de sector transport en logistiek zal technologie op termijn voor (grote) veranderingen zorgen. In de logistiek zal dit gebeuren door de inzet van robots in magazijnen, sorteercentra en bij bezorgen. In het beroepsgoederenvervoer kunnen autonoom rijdende vrachtauto's en truck platooning¹ voor veranderingen zorgen. Hoe snel deze ontwikkelingen gaan is moeilijk te bepalen.

In 2018 en 2019 heeft het Sectorinstituut onderzoek gedaan naar de (verwachte) impact van technologie op verschillende transport- en logistiekberoepen². Over het algemeen geldt nu al dat kunnen omgaan met technologie (oftewel digitale of computervaardigheden) belangrijker wordt.

Hieronder worden per beroep enkele veranderingen door technologisering beschreven.

- Vrachtwagenchauffeur: werkprocessen zijn meer gedigitaliseerd en digitale hulpmiddelen (zoals sensoren) ondersteunen het rijden. Bedrijven kunnen chauffeurs monitoren en beoordelen. De autonomie neemt hierdoor af en werkdruk kan toenemen.
- Planner: trend naar taakspecialisatie. 'Handwerk' neemt af door planningssoftware, ook de administratie is grotendeels geautomatiseerd. Verschuiving naar 'tactische' planning waarbij vooral gekeken wordt naar prestatieverbetering.
- Logistiek medewerker: door technologie is het werk minder complex en de productiviteit verhoogd. Papierwerk wordt vervangen door apparaten, ook het orderpicken wordt geautomatiseerd. De meeste ontwikkelingen zijn makkelijk te begrijpen, basis computervaardigheden zijn nodig. De mate van automatisering verschilt tussen bedrijven.
- Logistiek supervisor: maakt steeds meer gebruik van gedigitaliseerde administratie en data. Ook koppeling met systemen van klanten. Digitale en analytische vaardigheden nemen in belang toe. Ook creativiteit en probleemoplossende vaardigheden zijn nodig wanneer belemmeringen worden ervaren in de werking van de systemen.

¹ Bij truck platooning zijn twee of drie vrachtwagen elektronisch verbonden en rijden ze automatisch en coöperatief op korte afstand van elkaar.

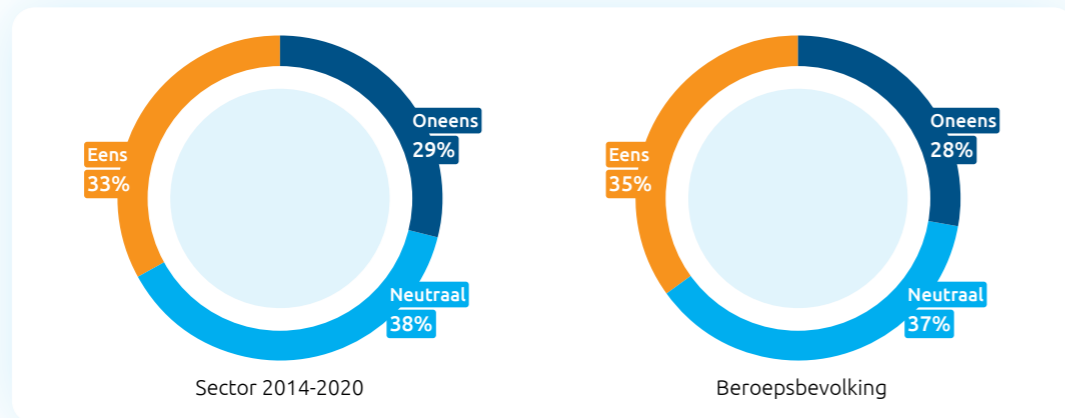
² SEOR (2018). Onderzoek voor herziening van beroepscompetentieprofielen transport en logistiek. CINOP (2019). Logistiek supervisor, Logistiek teamleider en Planner logistiek. Onderzoek voor de actualisering van BCP's en behoefte aan een nieuw BCP.

Een op de drie werknemers krijgt voldoende begeleiding bij loopbaanontwikkeling; bijna veertig procent oordeelt neutraal

Een derde van werknemers in de sector krijgt voldoende begeleiding bij zijn loopbaanontwikkeling. Bijna dertig procent vindt van niet en veertig procent oordeelt neutraal. De resultaten komen overeen met de resultaten van de gehele beroepsbevolking.

Werknemers met een overige functie (niet-chauffeurs) en werknemers jonger dan 47 jaar vinden vaker dat ze voldoende loopbaanbegeleiding krijgen dan chauffeurs en oudere werknemers (29% chauffeurs tegen 39% niet-chauffeurs; 31% 48 jaar en ouder tegen 36% 47 jaar en jonger).

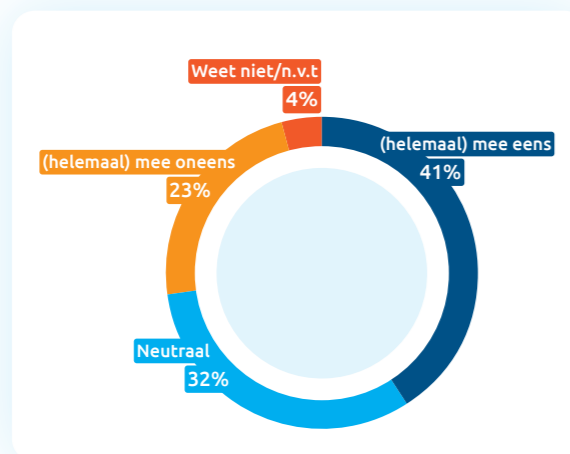
Figuur 14 Werknemers: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020

Bijna een kwart ziet geen mogelijkheden voor ander werk in huidige bedrijf; een derde is neutraal

Bijna een kwart van de werknemers denkt dat er in het huidige bedrijf niet voldoende mogelijkheden zijn voor ander werk, mocht de werknemer het willen. Ruim veertig procent ziet die mogelijkheden wel, en bijna één op de drie oordeelt neutraal.



Vooraf jongere werknemers (t/m 34 jaar) zien de mogelijkheden voor ander werk in hun bedrijf (53% tegen 41% van 35 t/m 54-jarigen en 30% 55 jaar en ouder). Ook bedrijfsomvang doet ertoe. Werknemers in bedrijven met tien of minder werknemers zien minder vaak mogelijkheden dan werknemers in grotere bedrijven.

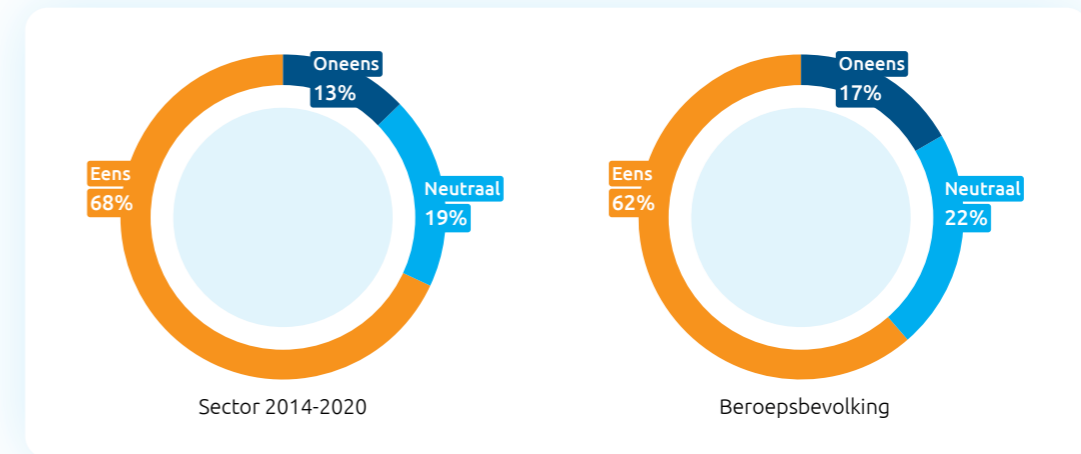
Figuur 15 Werknemers: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende mogelijkheden voor ander werk in mijn huidige bedrijf

Bron: Werknemersenquête STL, 2020

In 2020 (t/m juli) verwacht tachtig procent van werknemers binnen jaar nieuwe baan te vinden

In 2020 (t/m juli) verwacht tachtig procent van de werknemers binnen een jaar een nieuwe baan te vinden, als ze hun baan kwijt zou raken. Gemiddeld sinds 2014 is dat 68 procent (figuur 16). Dat is hoger dan landelijk (62%). Werknemers t/m 47 jaar denken vaker dat ze binnen een jaar een nieuwe baan vinden dan oudere werknemers (83% 'eens' tegen 53%).

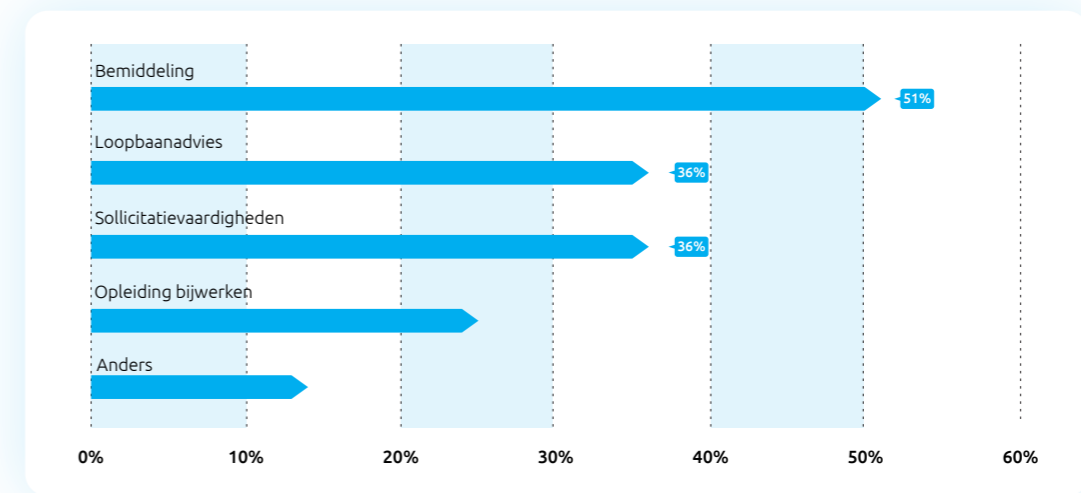
Figuur 16 Werknemers: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020

In de afgelopen jaren geeft bijna één op de drie werknemers in de sector te verwachten hulp nodig te hebben bij het vinden van een nieuwe baan, mocht hij zijn baan verliezen. In 2020 (t/m juli) was dat 21 procent. De belangrijkste drie gewenste vormen van hulp zijn bemiddeling (51%; figuur 17), loopbaanadvies (36%) en het vergroten van sollicitatievaardigheden (36%). Over het algemeen geldt dat jongeren vaker behoefte hebben aan loopbaanadvies en het bijwerken van de opleiding dan ouderen. Ouderen hebben vaker behoefte aan bemiddeling.

Figuur 17 Soort hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan 2014 – t/m juli 2020*, **



* Alleen gevraagd aan werknemers die denken hulp nodig te hebben

** Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020



5. Vitaliteit

Werknemers werken steeds langer door en willen gezond hun pensioen halen. Ook werkgevers wensen dat hun werknemers zo productief en inzetbaar mogelijk blijven. Werknemers en werkgevers kunnen het risico op uitval zo klein mogelijk maken. Dit vraagt om goed vitaliteitsbeleid¹ met aandacht voor leefstijl, gezondheid en het voorkomen van verzuim. Deze onderwerpen komen aan bod in deze rapportage. Eerst wordt stilgestaan bij werken tot het pensioen.

Werken tot het pensioen

Werknemers gaan steeds later met pensioen door onder meer de stijgende AOW-leeftijd (zie box 2). Dat werknemers de pensioenleeftijd gezond en vitaal halen is voor een grote groep echter niet vanzelfsprekend. Onderdeel van het pensioenakkoord (zie box 1) is een pakket maatregelen zodat het voor iedereen haalbaar is om gezond en vitaal het pensioen te bereiken.

Ruim veertig procent werknemers haalt niet zomaar het pensioen in zijn huidige baan

Ruim veertig procent van de werknemers kan en/of wil zijn huidige werk niet blijven doen tot het pensioen (figuur 1): waarvan zeventien procent het wel wil, maar het niet kan; negentien procent wil het niet, maar kan het wel en acht procent wil én kan het niet. Ruim de helft van de werknemers wil en kan zijn werk tot aan zijn pensioen blijven doen.

¹ Vitaliteit is een aan gezondheid gerelateerd begrip, het adresseert de positieve aspecten van gezondheid. Er bestaan verschillende omschrijvingen van vitaliteit. Strijk et al. (2015) onderscheiden drie dimensies: energie, motivatie en veerkracht. Het model van het Nederlands Kenniscentrum Vitaliteitsmanagement beschrijft vitaliteit aan de hand van vier bronnen: mentale, fysieke, sociale en spirituele bron. In deze rapportage richten we ons op de aspecten gezondheid en leefstijl. Een goede gezondheid en leefstijl dragen bij aan het langdurig (duurzaam) inzetbaar blijven.

Figuur 1 Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen?
Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

Chauffeurs zeggen vaker dan niet-chauffeurs dat ze hun werk wel willen blijven doen, maar niet te kunnen. Niet-chauffeurs willen vaker hun werk niet blijven doen tot het pensioen.

Wat verder opvalt is dat vooral de werknemers van 55 jaar en ouder aangeven hun werk te willen en kunnen volhouden tot het pensioen (67% tegen 48% van werknemers t/m 34 jaar). Vooral de jongere werknemers (tot en met 34 jaar) wil het huidige werk niet blijven doen tot het pensioen. Jonge werknemers zijn hard nodig want de uitstroom naar pensioen neemt de komende jaren toe¹.

¹ In 2021 stromen naar verwachting jaarlijks ruim 1.900 werknemers uit vanwege pensioen. Dit waren er in 2019 nog ongeveer 1.000. Zie de rapportage Arbeidsmarktontwikkeling transport en logistiek: <https://www.stlwerkt.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>

Box 1. Pensioenakkoord¹

In juni 2019 zijn de hoofdlijnen van het pensioenakkoord gepresenteerd door het kabinet en werknemers- en werkgeversorganisaties. De afspraken zijn daarna verder uitgewerkt. Het pensioenstelsel bleek aan vernieuwing toe door de gestegen levensverwachting, de veranderende arbeidsmarkt en de financiële markten. Er zijn onder meer afspraken gemaakt over de vernieuwing van het pensioenstelsel, een minder snelle stijging van de AOW-leeftijd, een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen en over een pakket maatregelen dat het voor iedereen haalbaar maakt om gezond en vitaal werkend het pensioen te bereiken. Het streven is het pensioenakkoord per 1 januari 2022 in te laten gaan. Enkele onderdelen van het pensioenakkoord worden hieronder kort toegelicht

¹ Brief Tweede Kamer, 06-07-2020. Uitwerking pensioenakkoord.

AOW-leeftijd stijgt vertraagd

Vanaf 2020 stijgt de AOW-leeftijd in een vertraagd tempo. In 2020 en 2021 ontvangen werknemers AOW wanneer zij 66 jaar en 4 maanden zijn. Daarna stijgt de AOW-leeftijd geleidelijk naar 67 jaar in 2024. Na 2024 is de verhogen van de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. Elk jaar levenswinst wordt vertaald in gemiddeld acht maanden langer doorwerken en gemiddeld vier maanden langer AOW-pensioen.

Tijdelijke subsidieregeling en meerjarig investeringsprogramma rond duurzame inzetbaarheid

Sociale partners in sectoren kunnen subsidie aanvragen voor afspraken rondom duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en eerder uittreden. Daarnaast is er per 2020 structureel geld beschikbaar voor een meerjarig investeringsprogramma duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen (zie ook de rapportage 'Leven lang leren'²). Samen met de Stichting van de Arbeid wordt invulling gegeven aan het programma. Een voorbeeld is het 'STAP-budget'. Hiermee kunnen werknemers stappen zetten in hun ontwikkeling en/of loopbaan. Het Sectorinstituut biedt werknemers in de sector al langer opleidings- en loopbaanadvies en via SOOB³ is er subsidie beschikbaar voor het volgen van opleidingen.

Extra mogelijkheden voor vervroegd stoppen met werken

Onderzoeken zijn of worden gestart naar de vraag of het mogelijk is om het moment van uittreden onder voorwaarden te koppelen aan het aantal dienstjaren én of toeslagen (bijvoorbeeld onregelmatigheidstoelage) omgezet kunnen worden in individuele vrijwillige pensioenopbouw. Dit komt waarschijnlijk vooral ten goede aan werknemers met zware beroepen.

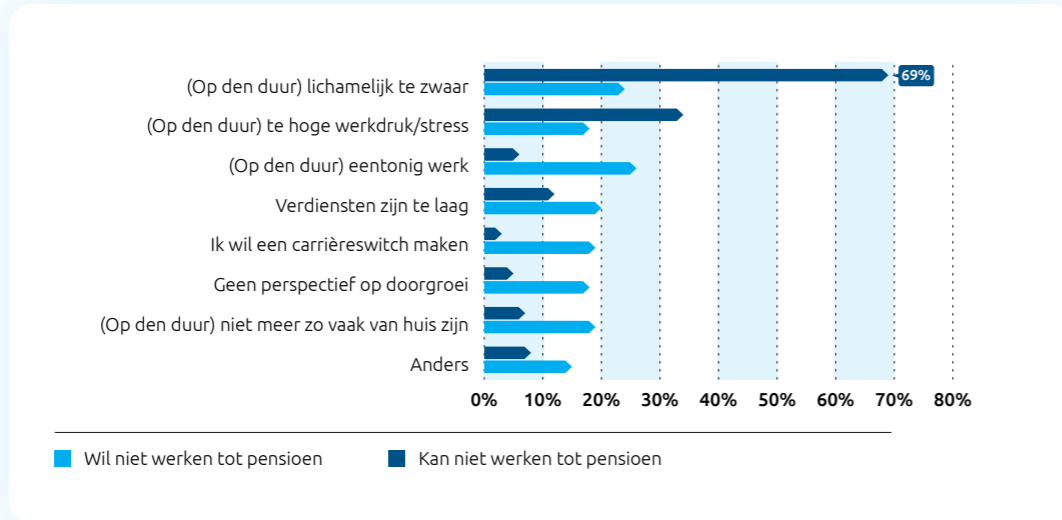
² Zie: <https://www.stlwerkt.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>
³ Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen

Belangrijkste redenen voor niet halen pensioen zijn lichamelijke en mentale belasting

De belangrijkste redenen waarom werknemers denken niet te willen of kunnen werken tot hun pensioen zijn lichamelijke en mentale belasting (werkdruk/stress). Er bestaan verschillen tussen de groepen werknemers die zeggen niet te willen en die zeggen niet te kunnen werken tot het pensioen (figuur 2). Als het niet gaat dan worden vooral de lichamelijke (69%) en mentale belasting (34%) genoemd. Als men niet wil dan blijven deze redenen van belang, maar worden ook de overige redenen (eentonig werk, lage verdiensten, carrièreswitch maken, geen perspectief op doorgroei, niet meer zo vaak van huis zijn) ongeveer even vaak genoemd.

Figuur 2 Redenen waarom werknemers hun werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen*

* Alleen gevraagd aan werknemers die aangeven dit niet te willen of kunnen. Maximaal drie antwoorden.



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

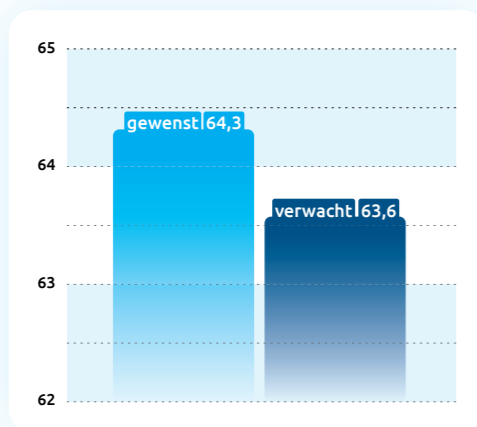
Naar leeftijd en functie zijn er enkele verschillen. Werknemers tot en met 34 jaar geven vaker aan dan oudere werknemers dat het werk (op den duur) eentonig is en dat ze een carrièreswitch willen maken. Werknemers van 35 jaar en ouder vinden het werk lichamelijk te zwaar. Chauffeurs geven vaker dan niet-chauffeurs als reden dat het werk lichamelijk zwaar is en ze niet meer zo vaak van huis willen zijn. Niet-chauffeurs vinden het werk vooral eentonig, zien geen kansen op doorgroei of overwegen een carrièreswitch.

Werknemers willen langer doorwerken dan ze denken te kunnen

Werknemers in de sector willen gemiddeld tot 64,3 jaar doorgaan met werken (figuur 3). De grootste groep (33%) zegt tot 65 jaar te willen werken.

Werknemers verwachten tot gemiddeld 63,6 jaar in staat te zijn het huidige werk voort te zetten (figuur 3). Kortere dus dan ze zouden willen. Ruim een kwart denkt tot 65 jaar door te kunnen werken; negentien procent denkt tot zestig jaar door te kunnen.

Figuur 3 Gewenste en verwachte pensioenleeftijd



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

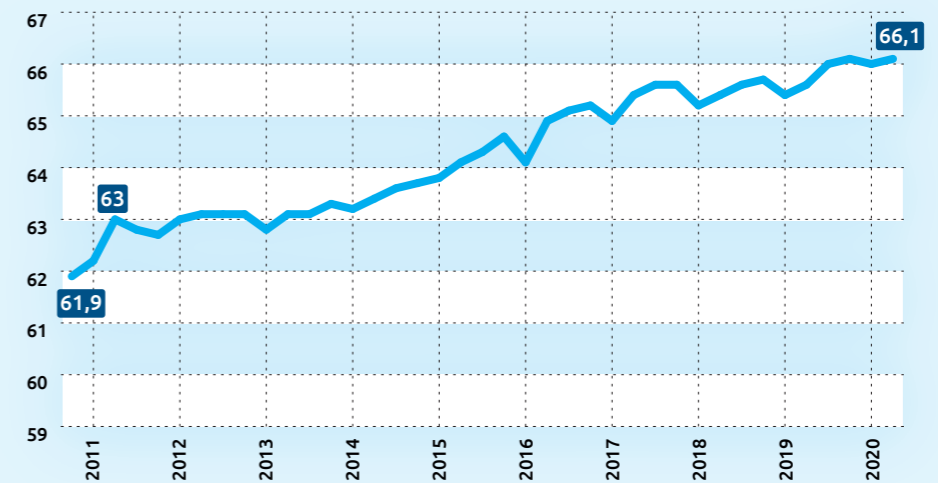
Naarmate een werknemer ouder is wil én verwacht hij langer door te (kunnen) werken. We zagen al eerder dat ook vooral oudere werknemers aangeven hun werk te willen en kunnen blijven doen tot het pensioen.

Box 2. Leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan

De AOW-leeftijd¹ is in 2020 en 2021 66 jaar en 4 maanden. De gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland lag tot en met 2001 rond de 61 jaar. Daarna steeg die tot 65 jaar in 2018.

In de sector transport en logistiek (SOOB) is de gemiddelde pensioenleeftijd² ook gestegen. In het tweede kwartaal 2020 is de gemiddelde pensioenleeftijd 66,1 jaar. In hetzelfde kwartaal in 2011 was dit 63 jaar.

Figuur 4 Gemiddelde pensioenleeftijd sector transport en logistiek (SOOB)



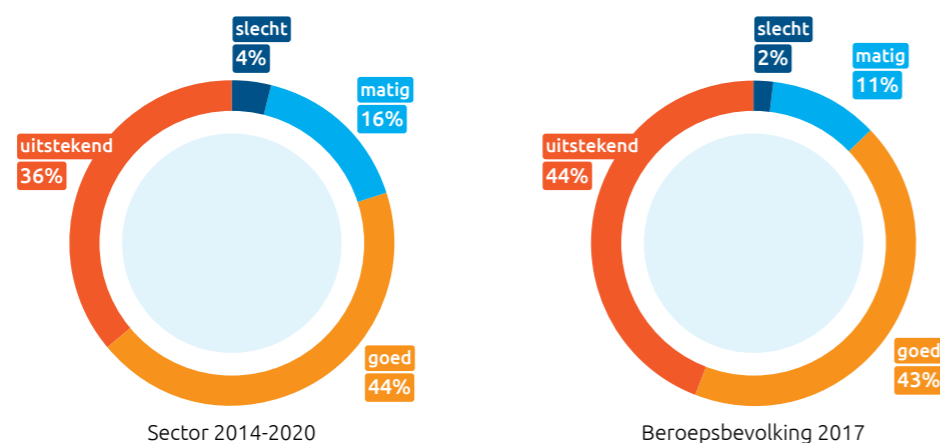
Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking STL 2020 iets lager werkvermogen in sector

¹ De AOW (Algemene Ouderdomswet) is een basispensioen voor mensen met de AOW-leeftijd. Mensen die in Nederland gewoond of gewerkt hebben zijn meestal verzekerd geweest voor de AOW (<https://www.svb.nl/nl/aow/wat-is-aow/wat-is-aow>). De overheid bepaalt vanaf welke leeftijd de AOW wordt uitgekeerd. Bovenop de AOW bouwen de meeste werkende Nederlanders pensioen op. Voor 95% van de mensen in loondienst is hun pensioen via de werkgever geregeld. De werkgever kan dat hebben geregeld bij een pensioenfonds of een verzekeraar. De pensioenleeftijd hoeft niet gelijk aan de AOW-leeftijd te zijn. Vaak is het mogelijk de pensioenleeftijd (zoals vastgesteld door het pensioenfonds of de verzekeraar) te vervroegen.
² Prensioenen en pensioen. Deeltijds pensioen is niet meegenomen omdat werknemers dan nog werken.

Naast de eerdergenoemde rechtstreekse vraag aan de werknemer of hij zijn werk tot het pensioen wil of kan doen bestaat er ook een vragenlijst die met meerdere vragen meet of werknemers lichamelijk en geestelijk in staat zijn hun werk te doen, nu en in de toekomst (werkvermogen¹). Werknemers met een uitstekend werkvermogen hebben de hoogste productiviteit. De productiviteit neemt af naarmate het werkvermogen lager is. In vergelijking met de beroepsbevolking (2017) zijn er in de sector iets minder werknemers met een uitstekend werkvermogen en wat meer werknemers met een slecht of matig werkvermogen (figuur 5).

¹ Werkvermogen wordt gemeten met de Work Ability Index (WAI). Dit is een wetenschappelijke vragenlijst die meet of werknemers lichamelijk en geestelijk in staat zijn hun werk te doen, nu en in de toekomst. De productiviteit van werknemers neemt af naarmate het werkvermogen lager is. De vragenlijst gaat onder meer in op de soort taken (voornamelijk geestelijk of lichamelijk), of er aandoeningen/verwondingen zijn en vraagt aan de werknemer zelf in te schatten of men over 2 jaar nog het huidige werk kan uitvoeren.

Figuur 5 Werkvermogen. Sector versus beroepsbevolking



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020; Blik op Werk, 2019

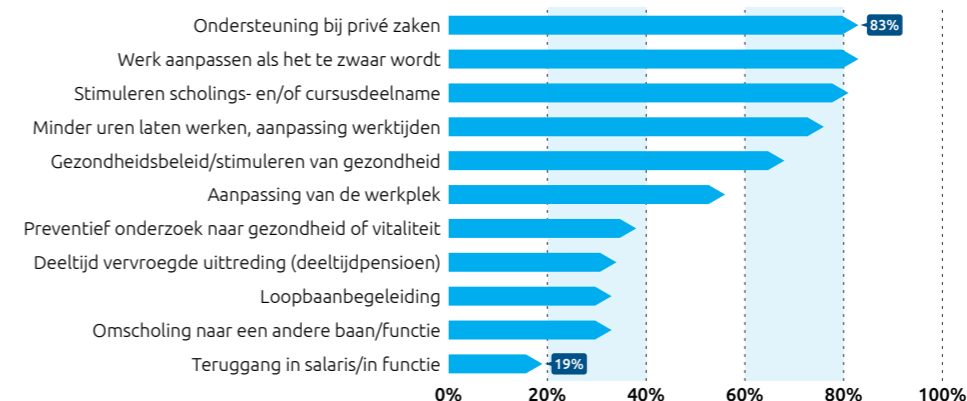
Chauffeurs en oudere werknemers (48 jaar en ouder) hebben gemiddeld een lager werkvermogen dan werknemers met een overige functie en jongere werknemers.

Belangrijkste voorzieningen inzetbaarheid volgens werkgevers: werk aanpassen, ondersteuning bij privé zaken en scholing

De belangrijkste drie maatregelen die werkgevers treffen om werknemers inzetbaar te houden zijn het werk aanpassen als het te zwaar wordt, ondersteuning bieden bij privé zaken en het stimuleren van scholings- en/of cursusdeelname (figuur 6). Meer dan tachtig procent van de werkgevers neemt deze maatregelen. Maatregelen als demotie (teruggang in salaris/functie), omscholing, loopbaanbegeleiding en deeltijdpensioen worden het minst genomen.

Grotere bedrijven bieden veel vaker maatregelen dan kleinere bedrijven. Ook werknemers uit grotere bedrijven geven vaker aan dat hun bedrijf maatregelen neemt. Ongeveer een tiende van de werknemers denkt dat zijn werkgever geen voorzieningen biedt en een vijfde weet het niet. Voor werknemers lijkt het dus niet altijd duidelijk wat er mogelijk is binnen hun bedrijf.

Figuur 6 Getroffen maatregelen door werkgevers om werknemers inzetbaar te houden



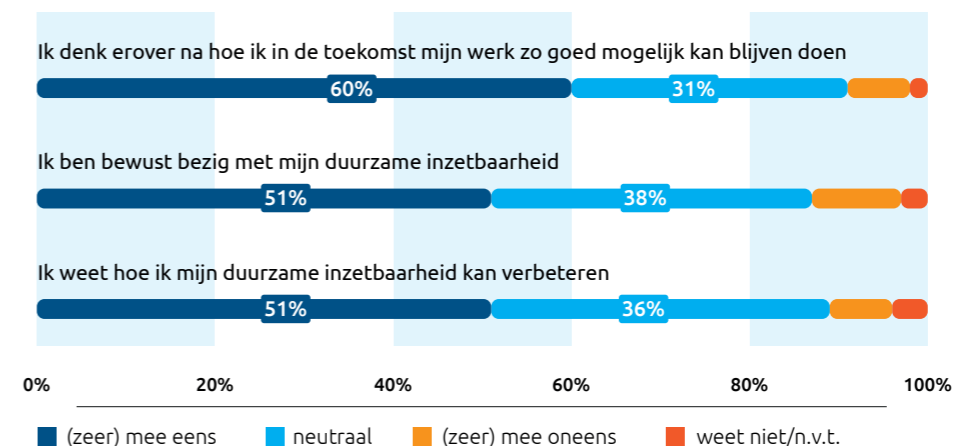
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

Helft van werknemers bewust bezig met duurzame inzetbaarheid

We zagen dat een groot deel van de werknemers verwacht hun pensioen niet te kunnen halen om verschillende redenen. Zestig procent van de werknemers geeft aan wel na te denken over hoe ze hun werk zo goed mogelijk kunnen blijven doen (figuur 7). Iets meer dan de helft is bewust bezig met hun duurzame inzetbaarheid¹ en weet ook hoe hun eigen duurzame inzetbaarheid verbeterd kan worden. Ongeveer een derde van de werknemers antwoordt neutraal op de drie stellingen. Vooral werknemers tot en met 34 jaar zeggen te weten hoe ze hun duurzame inzetbaarheid kunnen verbeteren.

Van de werkgevers denkt ruim de helft dat hun werknemers in sterke mate bewust bezig zijn met hun inzetbaarheid; bijna een derde denkt in enige mate. Vooral werkgevers van kleinere bedrijven schatten in dat een groot deel van hun werknemers in sterke mate bewust bezig is met hun eigen inzetbaarheid.

Figuur 7 Stellingen duurzame inzetbaarheid. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

¹ In de vragenlijst als volgt omschreven: Duurzame inzetbaarheid betekent dat je ook in de toekomst goed kunt blijven werken. Bijvoorbeeld door te werken aan je persoonlijke ontwikkeling, opleidingen te volgen en gezond en veilig te werken.

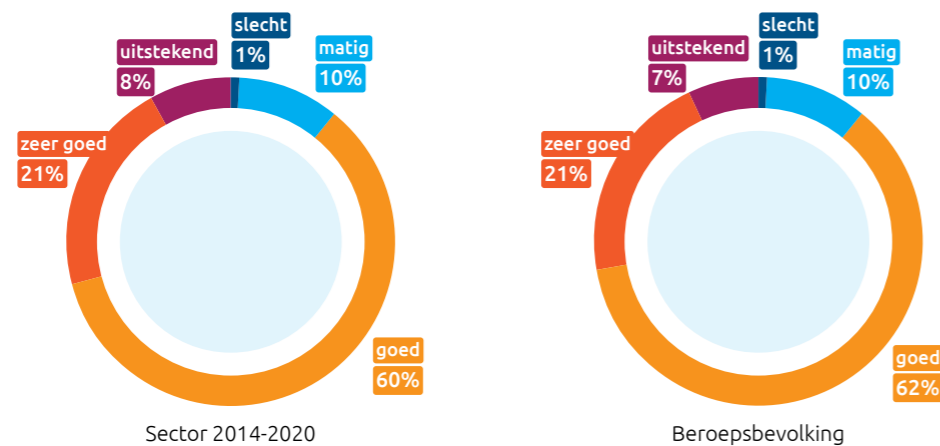
Gezondheid en leefstijl

Voor een duurzame inzetbaarheid van werknemers is aandacht voor gezondheid en leefstijl van belang. Het RIVM¹ heeft berekend dat ongezond gedrag, zoals roken, alcoholgebruik, te weinig bewegen en ongezonde voeding in 2015 verantwoordelijk is voor bijna twintig procent van de ziektelast, 35 duizend doden en negen miljard aan zorguitgaven. Ook een goede nachtrust is essentieel voor de gezondheid en noodzakelijk om in het dagelijks leven goed te kunnen functioneren.² Met het preventieakkoord (zie box 3) zet ook de overheid in op een gezonde leefstijl.

Chauffeurs en oudere werknemers ervaren een minder goede gezondheid

Bijna 30 procent van de werknemers in de sector ervaart zijn gezondheid als zeer goed tot uitstekend. Zestig procent vindt zijn gezondheid goed. De sector wijkt hierin niet af van het landelijke beeld. Chauffeurs en oudere werknemers (48 jaar en ouder) ervaren vaker een minder goede gezondheid dan niet-chauffeurs en jongere werknemers (12% chauffeurs en oudere werknemers ervaren slechte gezondheid tegen 8% niet-chauffeurs en jongere werknemers; 18% chauffeurs en oudere werknemers ervaren zeer goede gezondheid tegen 25% niet-chauffeurs en jongere werknemers).

Figuur 8 Beoordeling gezondheid. Sector versus beroepsbevolking



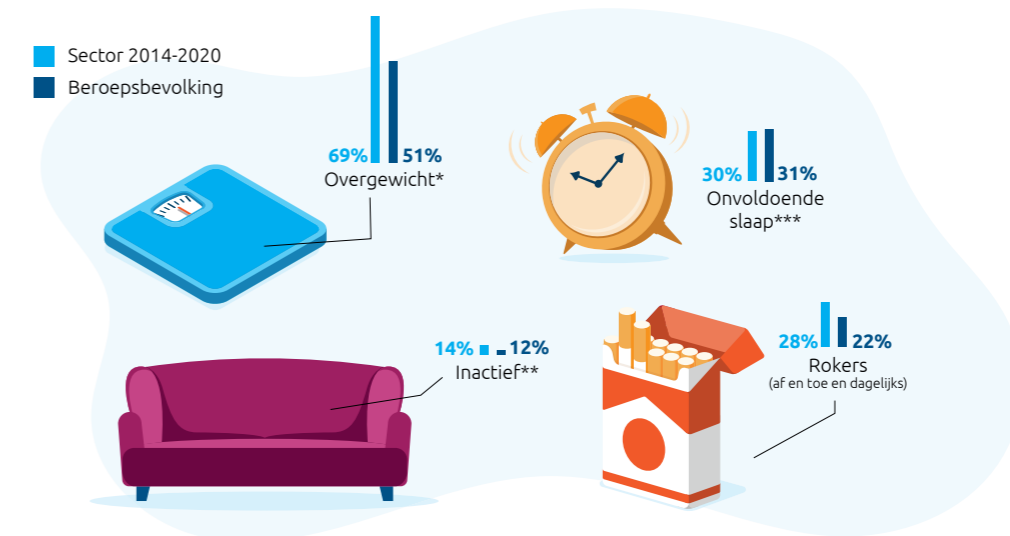
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020

Vaker overgewicht en meer rokers in sector

De leefstijl van werknemers in de sector is op enkele aspecten slechter dan van de landelijke beroepsbevolking. In de sector is er vaker sprake van overgewicht en wordt er vaker gerookt. Wat betreft slaap en beweging is de sector vergelijkbaar met het landelijke beeld.

¹ RIVM (2018). Volksgezondheid Toekomst Verkenning (VTV) 2018.
² VGZ (2020). Whitepaper slaap.

Tabel 9 Leefstijl werknemers. Sector versus beroepsbevolking



* Op basis van zelf gerapporteerde lengte en gewicht (op basis daarvan BMI berekend)

** Bewegen vrijwel nooit, eigen opgave

*** Op basis van eigen inschatting werknemers

Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020

Box 3. Preventieakkoord¹

Eind 2018 is met een groot aantal (maatschappelijke) partijen en de Rijksoverheid het Preventieakkoord gesloten. Het akkoord richt zich op het terugdringen van roken, overgewicht en problematisch alcoholgebruik omdat dit veel gezondheidsverlies veroorzaakt en leidt tot een hoge ziektelast. Het akkoord streeft naar een gezonde leefstijl in 2040.

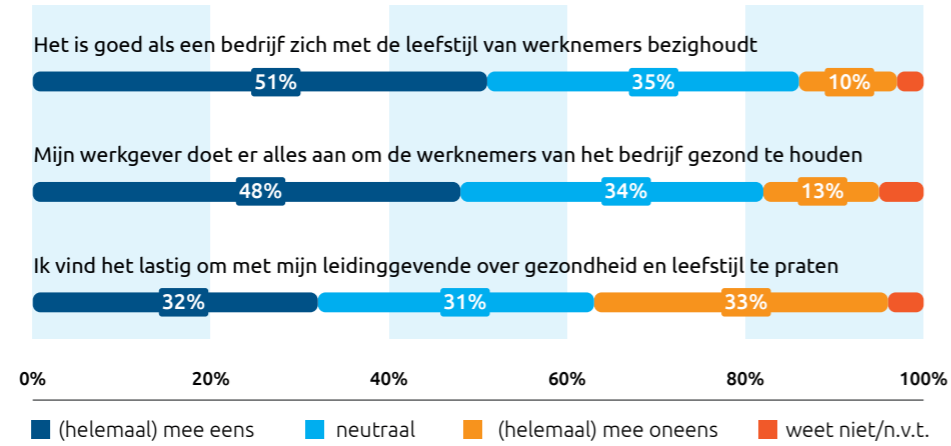
Bij roken gaat het onder meer om een tabaks- en rookvrije omgeving, mensen actief helpen met stoppen en hogere accijnzen. Bij overgewicht wordt gekeken naar het makkelijker maken om voor gezond eten te kiezen, dat sport en bewegen onderdeel wordt van onze dag en week, en dat professionals beter kunnen samenwerken en goede ondersteuning kunnen bieden. Bij problematisch alcoholgebruik richt het akkoord zich op mensen bewuster maken van hun drinkgedrag en dat het stutten met prijzen op alcohol wordt beperkt.

¹ Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (november 2018). Nationaal Preventieakkoord.

Helpt werknemers ok met bemoeienis werkgever bij leefstijl

Ruim de helft van de werknemers vindt het goed als een bedrijf zich met de leefstijl van werknemers bezighoudt (figuur 10). Ten opzichte van vorig jaar vinden meer werknemers dat hun werkgever er alles aan doet om de werknemers van het bedrijf gezond te houden (48% tegen 39% in 2019). Het aandeel werknemers dat het lastig vindt om met hun leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten is echter ook toegenomen (32% tegen 24% in 2019).

Figuur 10 Stellingen leefstijl. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

Vooraf werknemers tot en met 34 jaar zijn het (helemaal) eens met de stelling dat het goed is als een bedrijf zich met de leefstijl van de werknemers bezighoudt.

Verzuim

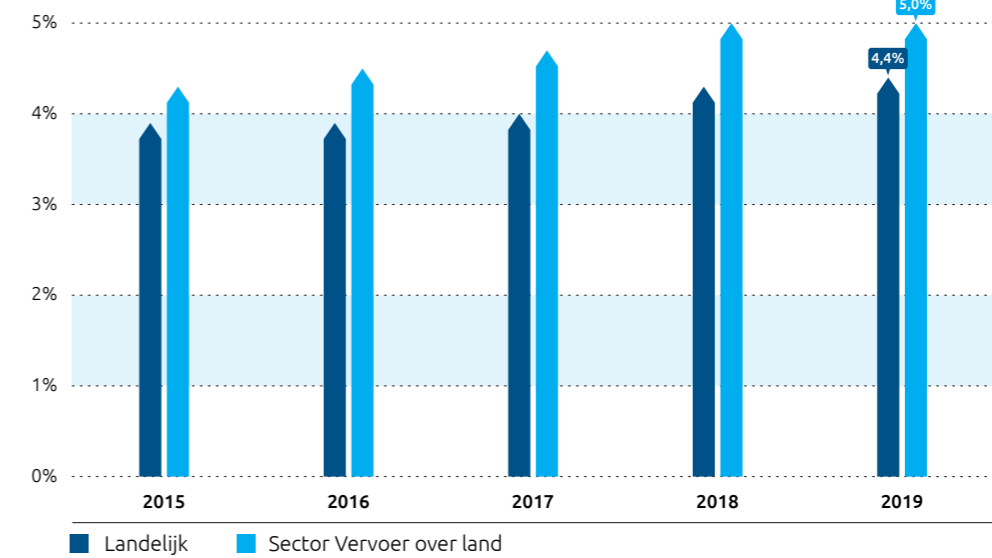
Kosten van ziekteverzuim kunnen voor de werkgever en werknemer hoog zijn. In de sector transport en logistiek is het verzuim de afgelopen jaren hoger dan landelijk en ook vaker het gevolg van werk. In box 4 worden verschillen in verzuimpercentages tussen werknemers en bedrijfsomvang beschreven en geduid.

In sector hoger verzuim dan landelijk

In 2019 was het verzuim in de sector (CBS-sector Vervoer over land¹) vijf procent (landelijk 4,4%; *figuur 11*). Dat betekent dat van de honderd dagen dat een werknemer zou moeten werken hij er vijf dagen niet is. In alle afgelopen jaren is het verzuim in de sector hoger dan landelijk.

¹ CBS Sector vervoer over land bestaat uit: goederenvervoer, verhuisvervoer, vervoer per taxi en overig personenvervoer over de weg

Figuur 11 Verzuimpercentages sector Vervoer over land en landelijk



Bron: CBS, 2020

Box 4. Verzuim¹

Het meeste verzuim is kortdurend (maximaal twee weken). Slechts een klein deel van de werknemers verzuimt langer dan een half jaar. Deze groep is echter wel verantwoordelijk voor de meeste verzuimdagen.

Er zijn verschillen in verzuim:

- › Naarmate men ouder is loopt het verzuimpercentage (en daarmee de verzuimdagen) op. Dat komt vooral omdat op oudere leeftijd meer (chronische) gezondheidsklachten ontstaan.
- › Lager opgeleide werknemers hebben een hoger verzuimpercentage dan hoogopgeleide werknemers. Lager opgeleide werknemers hebben vaker (chronische) gezondheidsproblemen dan hoger opgeleiden.
- › Werknemers die een belemmering ervaren door chronische ziekte, aandoening of handicap hebben een aanzienlijk hoger verzuim dan werknemers zonder een arbeidsbelemmering.
- › Vrouwen hebben een hoger verzuimpercentage van mannen. Mogelijke redenen zijn dat vrouwen vaker een dubbele belasting hebben (combinatie van werk en zorgtaken), vrouwen meer gezondheidsproblemen hebben of dat mannen vaker doorwerken als zij ziek zijn dan vrouwen.
- › Naarmate de bedrijfsomvang groter is, is het verzuim hoger. Het lagere verzuim bij kleinere bedrijven hangt samen met een hechter band tussen werkgever en werknemer, een groter verantwoordelijkheidsgevoel bij de werknemer en sterkere sociale controle.
- › Werknemers met een vast contract hebben een hoger verzuimpercentage dan werknemers met een flexibel contract. Vermoedelijk zijn werknemers met een flexibel contract bang voor selectie op verzuim. Ook kan een rol spelen dat tijdelijke werknemers vaker relatief jong en daarmee gemiddeld gezonder zijn.

¹ TNO (2019). Arbobalans 2018.

Belastende omstandigheden die het verzuimpercentage verhogen zijn:

- › Omgevingsfactoren: regelmatige blootstelling aan lawaaige of gevaarlijke werkomgeving, of besmettingsgevaar;
- › Fysieke belasting: bij kracht moeten zetten en werken in een ongemakkelijke houding;
- › Psychosociale arbeidsbelasting: blootstelling aan emotioneel veeleisend werk, slachtoffer van lichamelijk geweld, intimidatie en/of pesten of persoonlijk gediscrimineerd worden;
- › Conflicten: bij een conflict met een leidinggevende, een werkgever of een collega.

In de rapportages 'Veiligheid' en 'Organisatie en leidinggeven'¹ van het Sectorinstituut zijn deze omstandigheden beschreven voor de sector transport en logistiek.

¹ Zie: <https://www.stlwerkt.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>

Belangrijkste reden verzuim: griep of verkoudheid

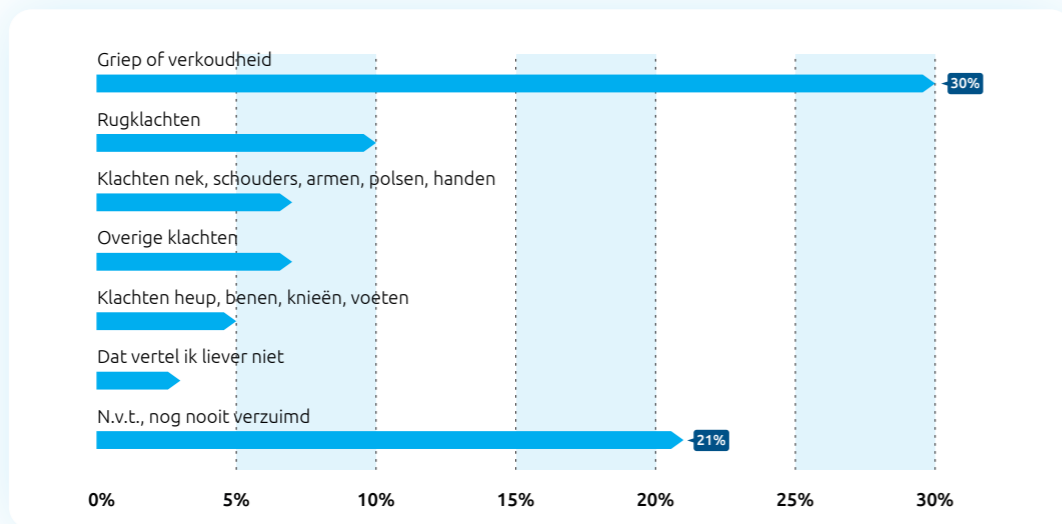
De belangrijkste reden waarom werknemers verzuimen is griep of verkoudheid (30%; *figuur 12*). Ook landelijk is dit de meest genoemde klacht (35%)¹. Ruim een vijfde heeft nog nooit verzuimd. Dit is ook vergelijkbaar met landelijk (21%).

Vergeleken met de landelijke cijfers is in de sector vaker sprake van rugklachten en klachten aan nek, schouders, armen, polsen en handen en worden psychische klachten, overspannenheid en burn-out juist minder vaak genoemd als oorzaak van het laatste verzuim.

Hoewel griep of verkoudheid het vaakst voorkomt, is het verzuim door deze klachten relatief kort. Uit landelijk onderzoek blijkt dat bij psychische klachten, klachten aan hart- en vaatstelsel en bij klachten aan het bewegingsapparaat zoals heup, rug, nek en onderste of bovenste ledematen het aantal verzuimdagen relatief hoog is².

*Figuur 12 Top 5 klachten laatste verzuim**

* Alleen de belangrijkste klacht



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

¹ TNO & CBS (2020). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2019.
² TNO (2019). Arbobalans 2018.

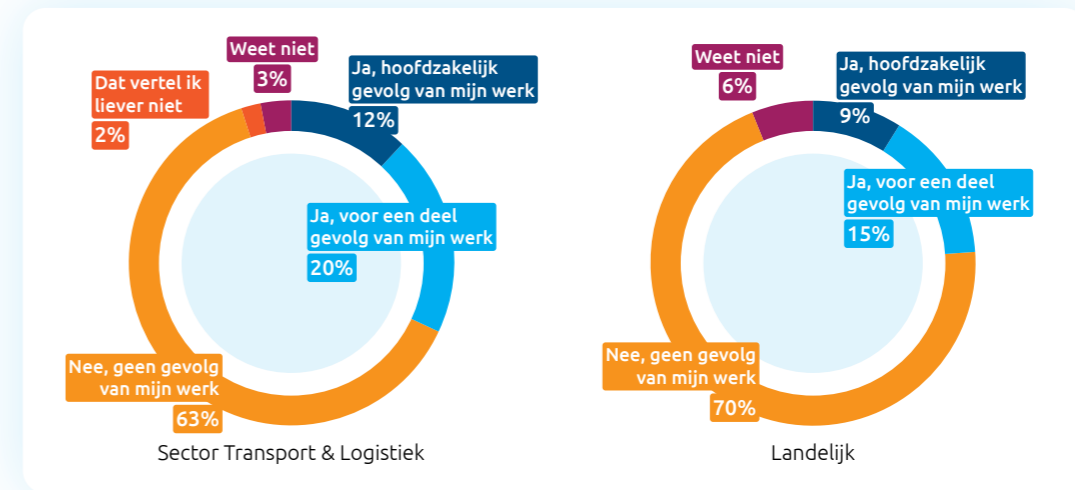
Voor chauffeurs zijn de oorzaken van ziekteverzuim vaker rugklachten of klachten aan heup, benen, knieën of voeten dan voor niet-chauffeurs. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben vaker klachten aan het hart- en vaatstelsel. Jongeren (t/m 34 jaar) hebben vaker last van vermoeidheid of concentratieproblemen.

Verzuim in sector vaker gevolg van werk

In de sector verzuimt 32 procent (deels of geheel) als gevolg van zijn werk (*figuur 13*). Landelijk is dit 24 procent. In kleinere bedrijven (t/m 10 werknemers), in het beroepsgoederenvervoer en bij chauffeurs is er vaker sprake van (deels of geheel) werkgerelateerd verzuim.

Figuur 13 Verzuimklachten gevolg van werk?. Sector versus landelijk*

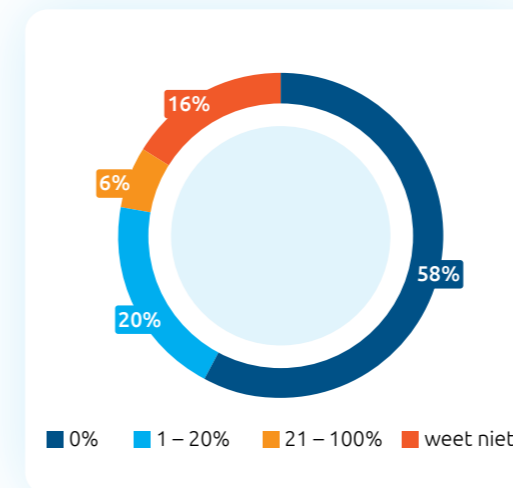
* Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd



Bron: Werknemersenquête STL, 2020; NEA, 2019

Het merendeel van de werkgevers (58%; *figuur 14*) denk dat geen enkel verzuim werkgerelateerd is; zestien procent weet het niet. Naarmate een bedrijf groter is verwacht men dat een groter aandeel van het verzuim werkgerelateerd is.

Figuur 14 Aandeel werkgerelateerd verzuim, volgens werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

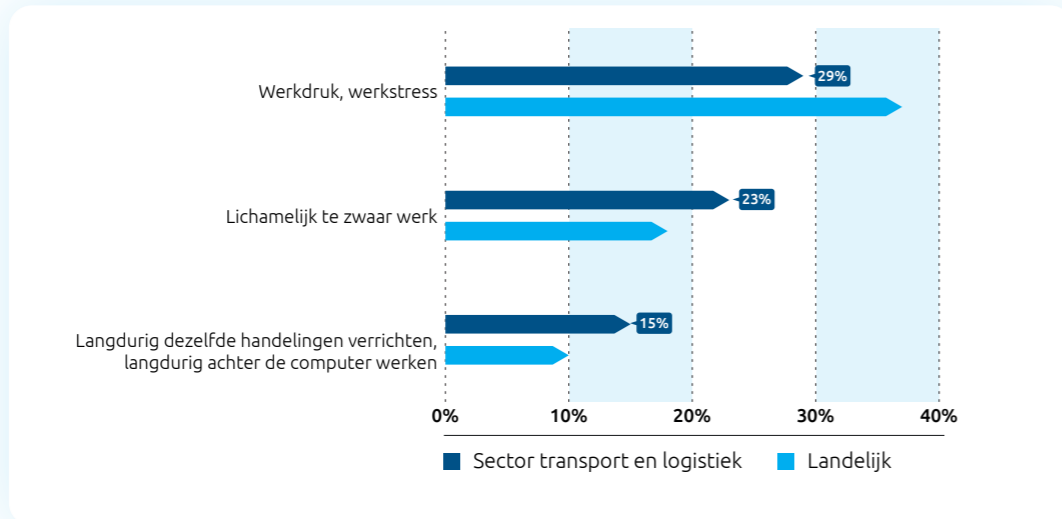
Uit landelijk onderzoek door TNO blijkt dat onder meer transportberoepen¹ zich kenmerken door relatief veel werkgerelateerd verzuim. Werkgerelateerd verzuim leidt gemiddeld per verzuimgeval tot meer verzuimdagen dan verzuim dat niet aan het werk is gerelateerd².

Werkdruk/stress belangrijkste oorzaak werkgerelateerd verzuim

De belangrijkste omstandigheden in het werk die tot werkgerelateerd verzuim leiden zijn werkdruk, werkstress (29%), lichamelijk zwaar werk (23%) en langdurig dezelfde handelingen verrichten (15%). Landelijk zijn dit ook de belangrijkste oorzaken voor werkgerelateerd verzuim.

Figuur 15 Top 3 oorzaken werkgerelateerd verzuim*

* Alleen gevraagd aan werknemers die klachten hebben (gehad) die deels of geheel het gevolg waren van het werk



Bron: Werknemersenquête STL, 2020; NEA, 2019

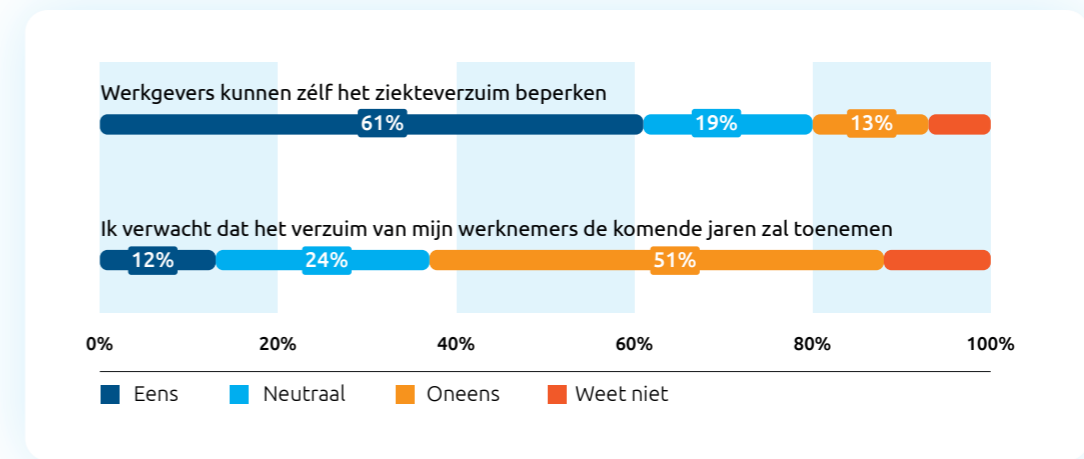
Vooraf onder werknemers tot en met 54 jaar is werkdruk en werkstress een belangrijke oorzaak voor werkgerelateerd verzuim. Werknemers van 55 jaar en ouder noemen vaker dat het werk lichamelijk te zwaar is.

¹ Specifiek het beroep van vrachtwagenchauffeur
² TNO (2019). Arbobalans 2018.

Merendeel werkgevers overtuigd dat ze zélf ziekteverzuim kunnen beperken

Ruim zestig procent van de werkgevers is het eens met de stelling dat ze zélf het ziekteverzuim kunnen beperken. Ruim de helft van de werkgevers verwacht niet dat het verzuim de komende jaren zal toenemen. Dit is echter wel waarschijnlijk gezien de vergrijzing van de werknemers (zie rapportage Arbeidsmarktontwikkeling transport en logistiek³) en het feit dat oudere werknemers meer dagen verzuimen dan jongere werknemers. Vooral in kleine bedrijven verwachten werkgevers niet dat het verzuim zal toenemen. In kleine bedrijven is over het algemeen het verzuim ook lager dan in grotere bedrijven.

Figuur 16 Stellingen verzuim. Werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

³ Zie: <https://www.stlwerkt.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>



6. Veiligheid

Het beperken van arbeidsrisico's is van belang om uitval te voorkomen en gezond en vitaal het pensioen te halen. Volgens het RIVM¹ veroorzaken ongezonde arbeidsomstandigheden, zoals blootstelling aan stoffen en lichamelijke en psychische belasting, bijna vijf procent van de ziektelast² en ruim 1,5 miljard aan zorguitgaven in 2015. In deze rapportage is er aandacht voor arbeidsrisico's in de sector transport en logistiek en maatregelen die genomen (kunnen) worden.

Arbeidsrisico's

Lichamelijke belasting en hoge werkdruk belangrijkste risico's

De twee belangrijkste arbeidsrisico's in de sector transport en logistiek zijn volgens werknemers lichamelijke belasting (het tillen, duwen, trekken of dragen van zware lasten; door 57% genoemd) en hoge werkdruk (30%; *figuur 1*). Er zijn geen grote verschillen met eerdere jaren.

In de Arbobalans³ zijn sectoren gerangschikt op basis van risico's op het gebied van fysieke belasting, omgevingsfactoren (gevaarlijk werk, lawaai en gevaarlijke stoffen) en werkdruk. De sector Vervoer en opslag⁴ heeft in vergelijking met andere sectoren in hoge mate te maken met deze risico's en staat in elke rangschikking in de top 5⁵.

Later in de rapportage wordt verder ingegaan op werkdruk en stress.

¹ RIVM (2018). Volksgezondheid Toekomst Verkenning (VTV) 2018.

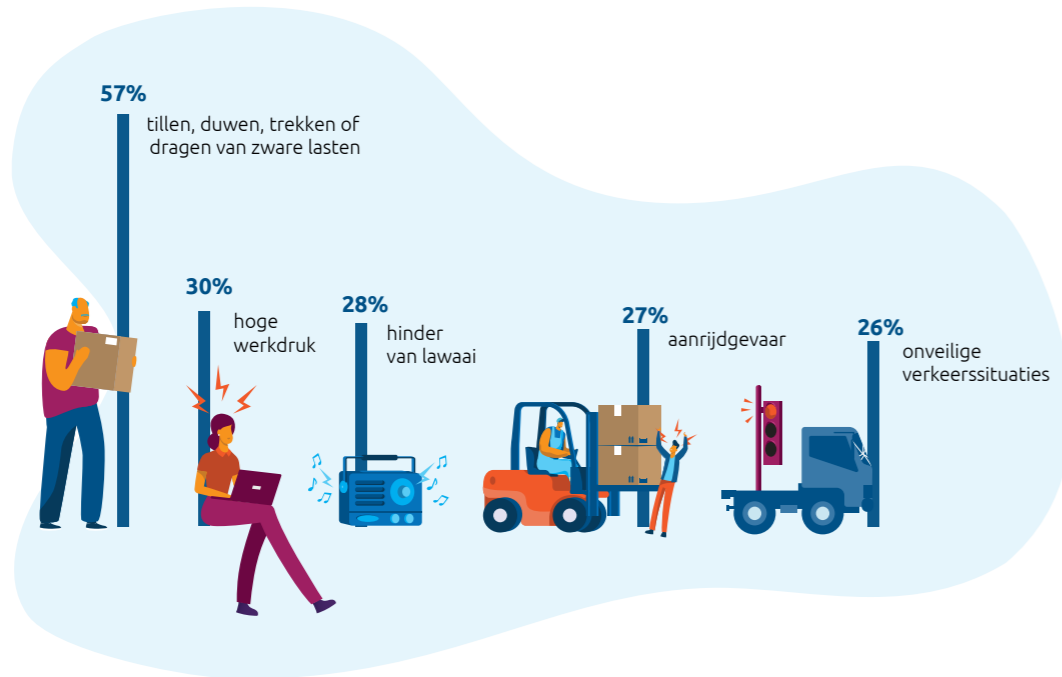
² De ziektelast is een maat voor populaties voor de impact die in dit geval ongezonde arbeidsomstandigheden, hebben op lichamelijk en geestelijk welbevinden van een individu. Het wordt uitgedrukt in Disability Adjusted Life Years (DALY's). DALY kwantificeert gezondheidsverlies en is opgebouwd uit twee componenten: de jaren verloren door vroegtijdige sterfte en de jaren geleefd met ziekte.

³ TNO (2019). Arbobalans 2018.

⁴ Vervoer en opslag bestaat uit vijf branches: Vervoer over land, Vervoer over water, Vervoer door de lucht, Opslag en dienstverlening voor vervoer en Post en koeriers.

⁵ Fysieke belasting: plaats 2; omgevingsfactoren: plaats 3; werkdruk: plaats 4.

Figuur 1 Top 5 arbeidsrisico's volgens werknemers



*Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Werknemersenquête STL, 2020

Werknemers uit grotere bedrijven (51 of meer werknemers) in de sector zien hoge werkdruk en onregelmatige werktijden vaker als arbeidsrisico. Oudere werknemers (55 jaar en ouder) ervaren vaker de arbeidsrisico's onveilige verkeerssituaties, onregelmatige werktijden en fysieke belasting. Stress wordt vooral door werknemers t/m 54 jaar als arbeidsrisico benoemd.

Chauffeurs hebben met de meeste arbeidsrisico's vaker te maken dan werknemers met een andere functie. Werknemers met een andere functie hebben juist vaker te maken met hoge werkdruk, stress, langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken en langdurig beeldschermwerk.

Volgens werkgevers zijn in 2018 de twee belangrijkste risico's in de sector verkeersveiligheid (door 91% van werkgevers genoemd) en fysieke belasting (64%). 39 procent van de werkgevers noemt werkdruk als arbeidsrisico.

Arbeidsongevallen

Box 1. Arbeidsongevallen in Nederland¹

In 2019 werden er in totaal (over alle sectoren) 4.474 meldingen bij de Inspectie SZW gemaakt van arbeidsongevallen². In 2015 waren dit er nog 3.651; een stijging van 23 procent. De Inspectie verklaart de stijging door de groeiende economie en werkgelegenheid. Ongeveer de helft van alle meldingen in 2019 werd onderzocht door de Inspectie. De sector vervoer en opslag hoort al jaren bij de top 5-risicosectoren. Andere risicosectoren zijn: de bouw, afvalbeheer, landbouw/bosbouw en visserij en industrie. Er zijn in 2019 in de sector 54 slachtoffers van arbeidsongevallen per 100.000 banen van werknemers. Gemiddeld over alle sectoren zijn dat er 24 per 100.000 banen.

In 2019 was het aantal geregistreerde dodelijke arbeidsongevallen 69 (2018: 71). In de sector vervoer en opslag overleden tien slachtoffers. Ook daarmee valt de sector in de top vijf.

- In kleine bedrijven in Nederland (minder dan 10 werknemers) vielen gemiddeld genomen tussen 2015 en 2019 de meeste slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen; gemiddeld 67 slachtoffers per 100.000 werknemers. In middelgrote bedrijven (10 tot 100 werknemers) en grote bedrijven (100 werknemers of meer) is dat respectievelijk 45 en tien personen.
- Twee derde van de slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen is in vaste of tijdelijke dienst bij de werkgever. Ongeveer een vijfde (22%) is uitzendkracht³ en drie procent werkt als zelfstandige onder gezag⁴.
- Arbeidsongevallen komen relatief vaak voor bij werknemers tussen de 15 en 24 jaar en tussen de 55 en 64 jaar.
- In meer dan driekwart van de afgeronde ongevalsonderzoeken is er sprake van 'contact met een bewegend object', 'vallen (niet van hoogte)', 'contact met de bewegende delen van een machine en 'val van hoogte'.

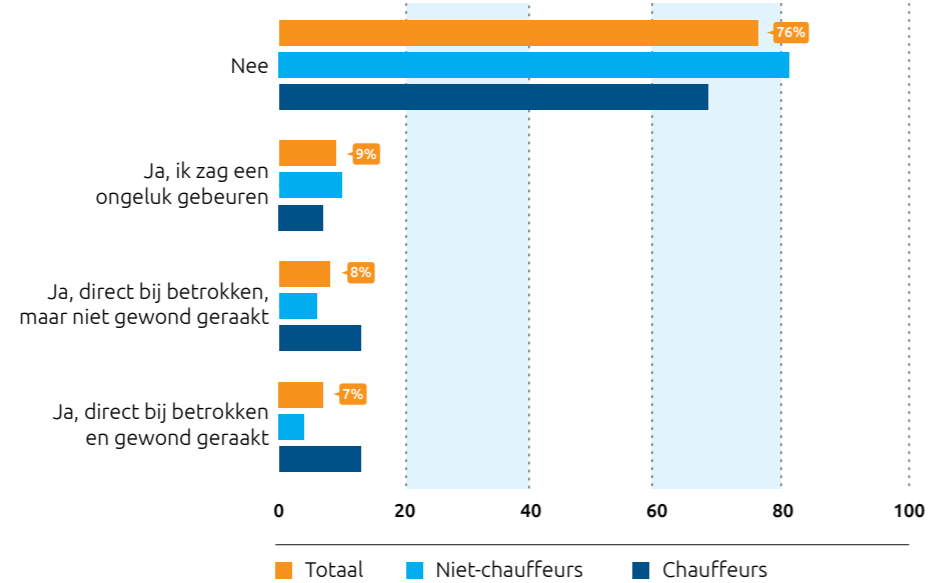
In de Arbobalans 2018⁵ is geanalyseerd welke groepen werknemers een verhoogde kans hebben op een arbeidsongeval met minimaal één dag verzuim. Hieruit blijkt dat mannen, laagopgeleiden, uitzendkrachten, werknemers die nachtdiensten draaien, gevaarlijk of fysiek zwaar werk hebben, te maken hebben met ongewenst gedrag, weinig autonomie hebben, weinig sociale steun en hoge taakeisen ervaren, een hogere kans hebben op een ongeval met verzuim.

¹ Inspectie SZW (2020). Jaarverslag 2019. Inspectie SZW (2020). Monitor arbeidsongevallen en klachten arbeidsomstandigheden.
² Volgens artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet is een arbeidsongeval een "aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en heeft geleid tot ziekteverzuim, of de dood tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad". De Arboret verplicht werkgevers om arbeidsongevallen waarbij sprake is van een dodelijke afloop, ziekenhuisopname (niet poliklinisch) of wanneer blijvend letsel wordt verwacht (artikel 9, eerste lid van de Arboret) direct te melden bij de Inspectie SZW. Ook als later blijkt dat er alsnog sprake is van een ziekenhuisopname of van blijvend letsel dat in verband kan worden gebracht met het arbeidsongeval, moet de werkgever het betreffende ongeval direct melden. Daarnaast kunnen arbeidsongevallen worden onderzocht op basis van artikel 10 van de Arboret (gevaar voor derden).
³ Eerder onderzoek van het RIVM naar trends en ontwikkelingen in ernstige arbeidsongevallen, laat zien dat uitzendkrachten bijna twee keer zo vaak slachtoffer zijn van ernstige arbeidsongevallen als vaste krachten. RIVM (2014). Ernstige arbeidsongevallen 1999-2011; trends en ontwikkelingen.
⁴ De Inspectie onderzoekt alleen ongevallen van zelfstandigen die onder gezag werken. Alle overige ongevallen waarbij zelfstandigen betrokken zijn worden niet door de Inspectie onderzocht en komen niet in de ongevalscijfers terecht.
⁵ TNO (2019). Arbobalans 2018.

Kwart van werknemers in sector betrokken bij ongeval

Het merendeel van de werknemers (76%; *figuur 2*) in de sector transport en logistiek is in het afgelopen jaar niet betrokken geweest bij een ongeval tijdens werk. Negen procent zag een ongeluk gebeuren; acht procent was erbij betrokken, maar raakte zelf niet gewond en/of zeven procent was betrokken en raakte wel zelf gewond. De resultaten zijn vergelijkbaar met vorig jaar. Chauffeurs zijn vaker direct betrokken bij een ongeval dan werknemers met een andere functie.

Figuur 2 Betrokken bij ongeval tijdens werk in het afgelopen jaar. Naar functie*



* Meerdere antwoorden mogelijk

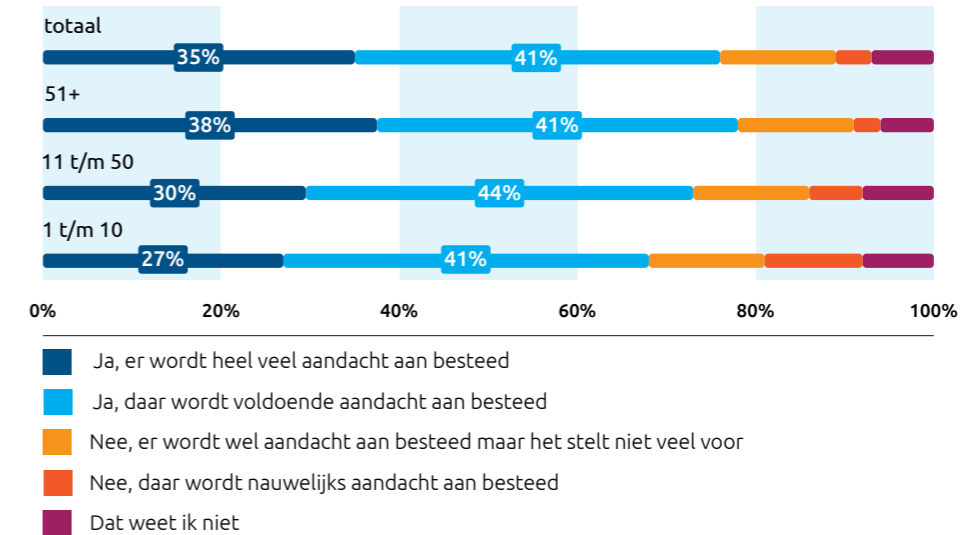
Bron: Werknemersenquête STL, 2020

Werknemers tot en met 34 jaar geven aan vaker te maken te hebben gehad met een ongeval (waaronder een ongeluk zien gebeuren) tijdens het werk dan oudere werknemers (34% tegen 23% van 35 t/m 54-jarigen en 16% van 55 jaar en ouder).

Werknemers tevreden over aandacht voor het voorkomen van ongevallen in bedrijf

Ruim driekwart van de werknemers vindt dat er in hun bedrijf voldoende tot heel veel aandacht wordt besteed aan het voorkomen van ongevallen. Werknemers in grotere bedrijven vinden vaker dat er voldoende tot heel veel aandacht voor is.

Figuur 3 Aandacht voor voorkomen ongevallen. Naar bedrijfsomvang



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

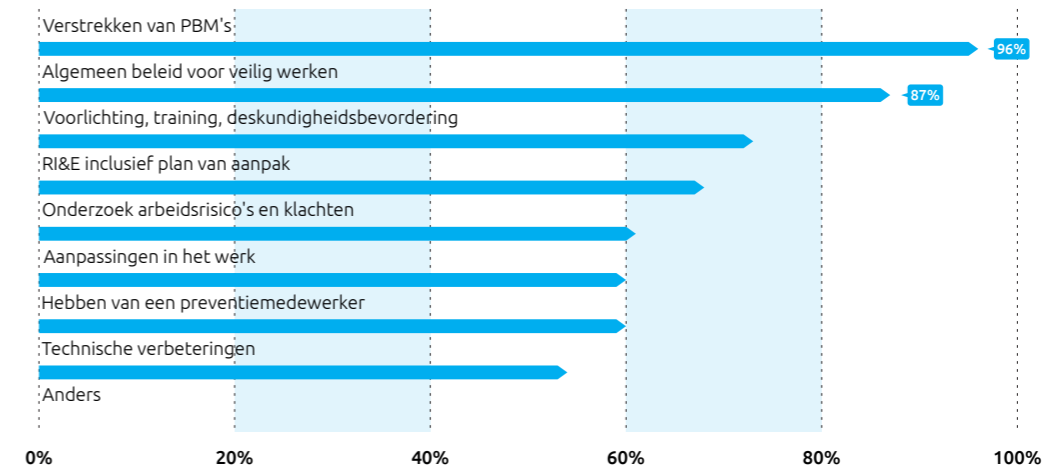
Maatregelen voor veilig werken

Bijna negentig procent bedrijven heeft algemeen beleid voor veilig werken

Bijna alle bedrijven in de sector geven hun werknemers persoonlijke beschermingsmiddelen en bijna negen op de tien heeft algemeen beleid voor veilig werken.

De meeste maatregelen worden in 2020 iets vaker genomen dan in 2019. Grotere bedrijven bieden vaker maatregelen aan dan kleinere bedrijven.

Figuur 4 Maatregelen arbo/veilig werken*



* Alle maatregelen zijn afzonderlijk voorgelegd aan werkgevers

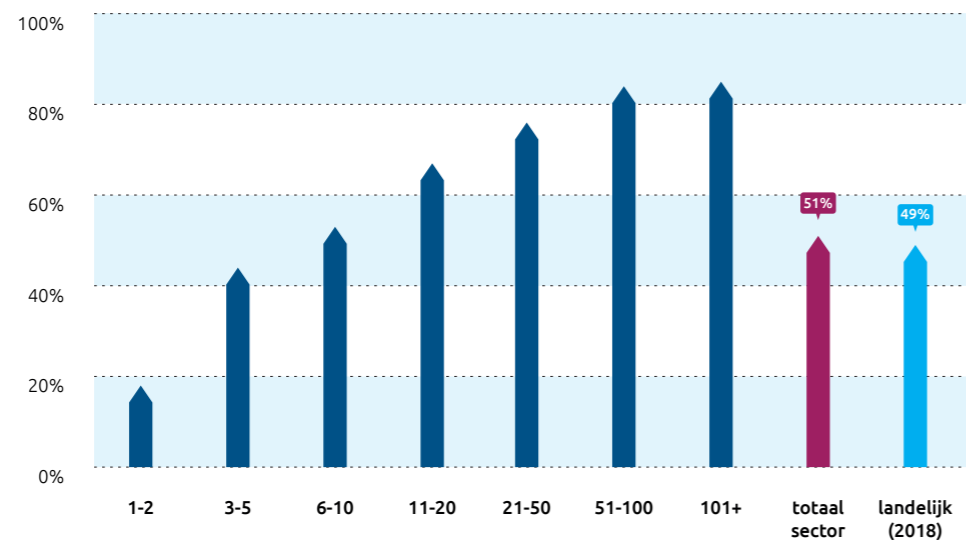
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

RI&E

Ruim helft bedrijven in sector heeft RI&E

Een preventieve veiligheidsmaatregel die bedrijven moeten nemen is het opstellen van een Risico-Inventarisatie en Evaluatie¹ (RI&E). Met een RI&E worden de arbeidsrisico's in een bedrijf in kaart gebracht en maatregelen vastgesteld. Ruim de helft van de bedrijven in de sector heeft een actuele RI&E² (figuur 5). In heel Nederland is dat in 2018 49 procent³. In de sector voldoen vooral de grotere bedrijven aan de verplichting, dit komt overeen met het landelijke beeld.

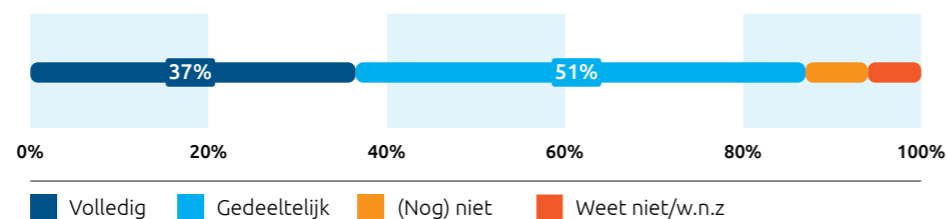
Figuur 5 Bedrijven met actuele RI&E. Naar bedrijfsomvang en landelijk



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020; Inspectie SZW, 2019

Van de bedrijven in de sector die over een RI&E beschikken voert gemiddeld 37 procent het plan van aanpak volledig uit. Nog eens de helft doet dat gedeeltelijk.

Figuur 6 Mate van uitvoering plan van aanpak RI&E*



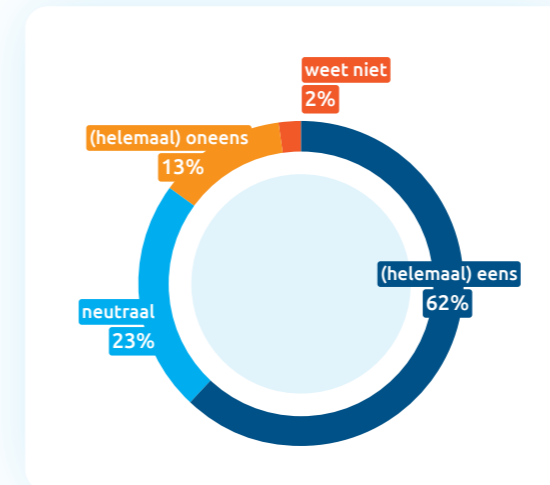
* Alleen gevraagd aan werkgevers die over een RI&E beschikken

Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

- 1 Een RI&E bestaat uit drie stappen: inventarisatie van de aanwezige gevaren en de maatregelen die al genomen worden; de evaluatie van de risico's die aan de gevaren zijn verbonden en een prioritering van de risico's; vaststellen van maatregelen en termijn (plan van aanpak)
- 2 Actueel is niet ouder dan vijf jaar
- 3 Inspectie SZW (2019). Arbo in Bedrijf 2018. Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan risico's en genomen maatregelen in 2018.

Van de werkgevers die beschikken over een RI&E is ruim zestig procent het eens met de stelling dat de RI&E hen helpt met het beperken van de arbeidsrisico's.

Figuur 7 Stelling werkgever: De RI&E helpt ons met het beperken van de arbeidsrisico's*



* Alleen gevraagd aan werkgevers die over een RI&E beschikken

Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

Preventiemedewerker

Zestig procent bedrijven heeft preventiemedewerker

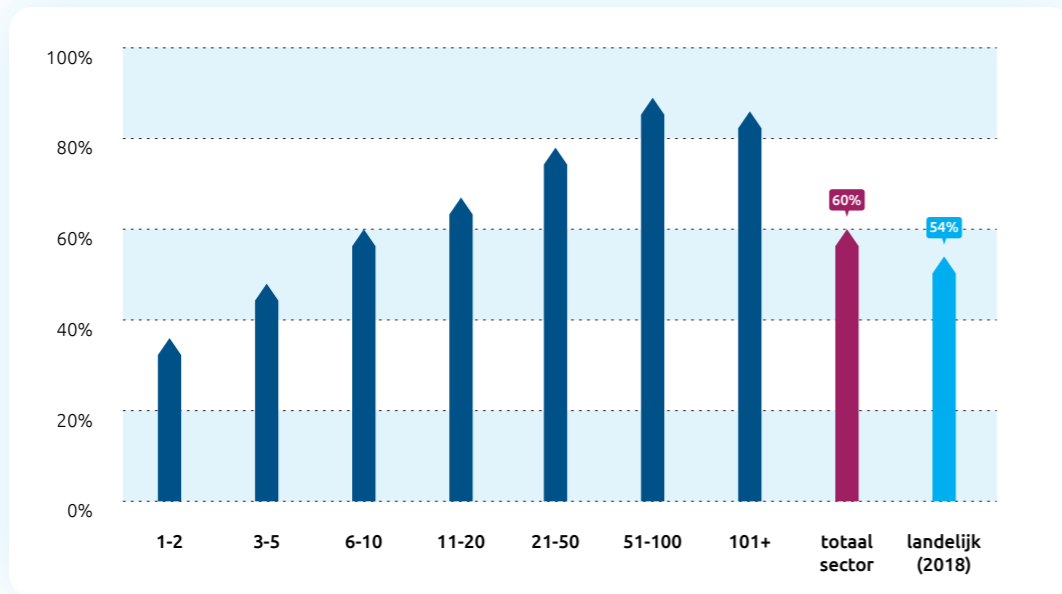
Sinds 1 januari 2006 moet elk bedrijf een preventiemedewerker⁴ hebben. Zestig procent van de werkgevers geeft aan dat hun bedrijf een preventiemedewerker heeft (figuur 8). Landelijk is dit 54 procent⁵. Grotere bedrijven hebben vaker een preventiemedewerker dan kleinere bedrijven.

Het aandeel bedrijven in de sector dat een preventiemedewerker heeft is gestegen sinds 2017. Toen had nog 42 procent van de bedrijven een preventiemedewerker.

4 Samen met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners werkt de preventiemedewerker aan gezond en veilig werken binnen het bedrijf.

5 Inspectie SZW (2019). Arbo in Bedrijf 2018. Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan risico's en genomen maatregelen in 2018.

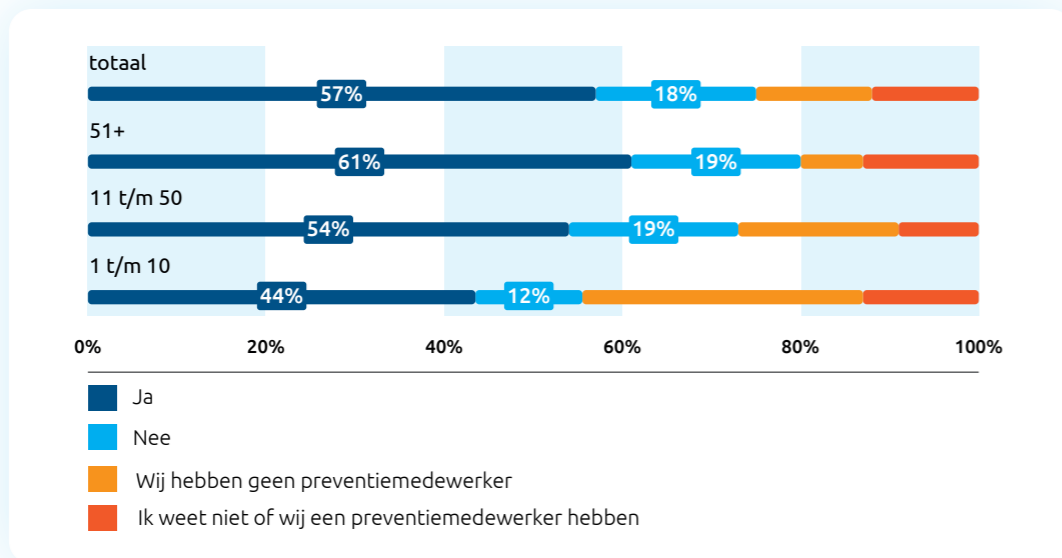
Figuur 8 Aandeel bedrijven met een preventiemedewerker. Naar bedrijfsomvang en landelijk



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020; Inspectie SZW, 2019

Van de werknemers weet 57 procent wie de preventiemedewerker is in zijn bedrijf (figuur 9); achttien procent weet dat niet. Werknemers in grotere bedrijven weten vaker wie de preventiemedewerker is dan werknemers in kleinere bedrijven. Werknemers uit kleinere bedrijven geven ook vaker aan dat hun bedrijf geen preventiemedewerker heeft. Vooral werknemers tot en met 34 jaar weten vaak niet of hun bedrijf een preventiemedewerker heeft.

Figuur 9 Bekend met preventiemedewerker? Werknemers, naar bedrijfsomvang

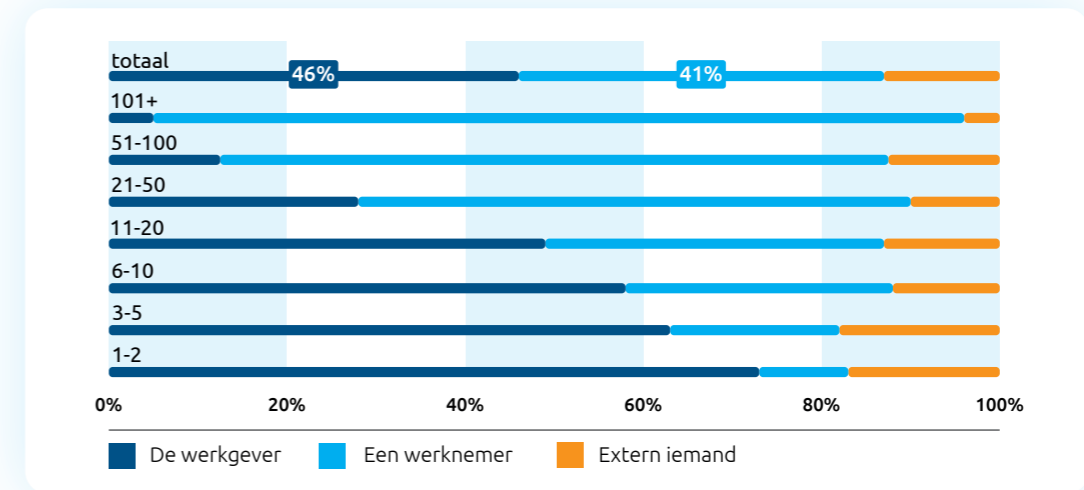


Bron: Werknemersenquête STL, 2020

In kleine bedrijven is werkgever meestal de preventiemedewerker

In bijna de helft van de bedrijven is de werkgever de preventiemedewerker; in ruim veertig procent een werknemer (figuur 10). De werkgever mag alleen preventiemedewerker zijn als het bedrijf minder dan 25 werknemers heeft. Er zijn echter ook grotere bedrijven waarvan de werkgever preventiemedewerker is. In 12 procent van de bedrijven met 51-100 werknemers is dit bijvoorbeeld het geval.

Figuur 10 Wie is de preventiemedewerker?* Naar bedrijfsomvang



* Alleen gevraagd aan werkgevers die een preventiemedewerker hebben

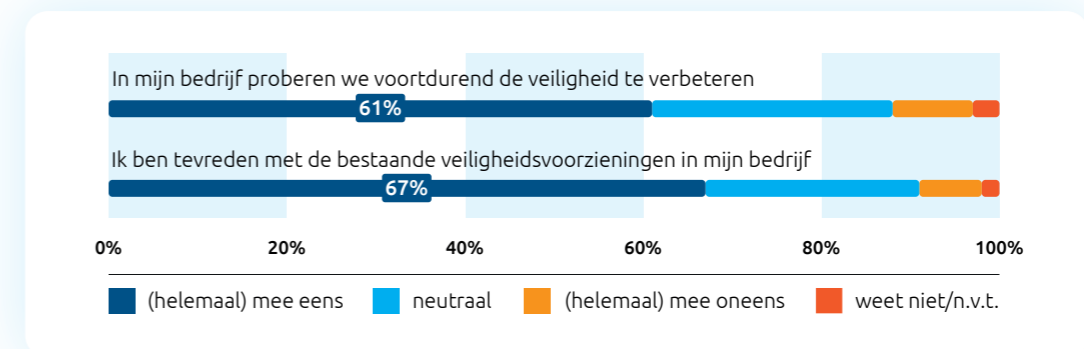
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

Tevredenheid over veiligheid in eigen bedrijf

Twee derde werknemers tevreden met veiligheidsvoorzieningen

Twee derde van de werknemers is tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen in zijn bedrijf. Ruim zestig procent is het (helemaal) eens met de stelling dat in zijn bedrijf geprobeerd wordt voortdurend de veiligheid te verbeteren. Vooral werknemers in de logistieke dienstverlening en niet-chauffeurs zijn het vaker eens met deze stelling (respectievelijk 67% in logistiek tegen 57% werknemers in beroepsgoederenvervoer en 64% niet-chauffeurs tegen 57% chauffeurs). Bijna alle werkgevers (90%) in de sector zijn tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen.

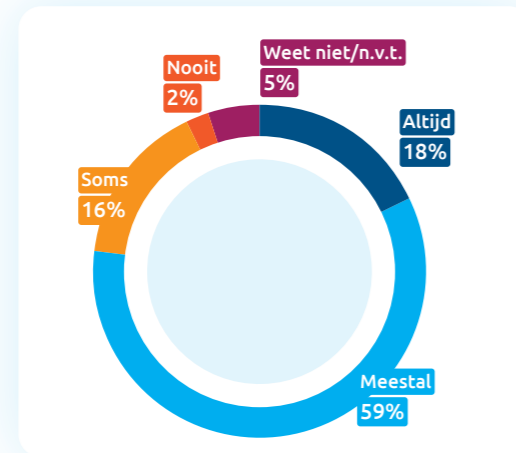
Figuur 11 Oordeel veiligheid in bedrijf. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

Volgens driekwart van de werknemers in de sector houden andere werknemers in hun bedrijf zich altijd of meestal aan de veiligheidsprocedures.

Figuur 12 Mate waarin mensen in bedrijf zich aan veiligheidsprocedures houden, volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

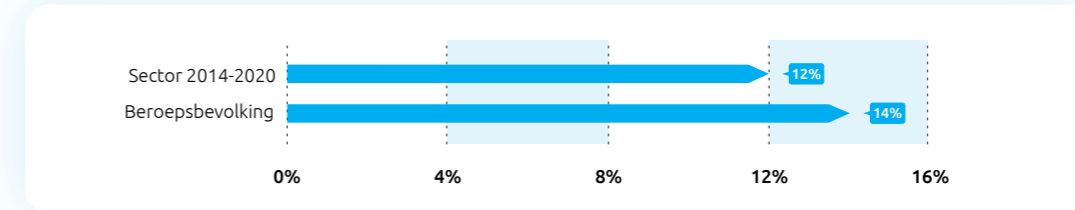
Psychosociale arbeidsbelasting

Als er sprake is van ongewenste omgangsvormen of hoge werkdruk, kan dit stress teweegbrengen en lichamelijke, psychische en sociale klachten veroorzaken. De Arboret noemt dit psychosociale arbeidsbelasting (PSA)¹. Werkdruk en -stress is een belangrijke reden waarom werknemers in de sector aangeven niet te kunnen of willen werken tot het pensioen. Ook is het, volgens werknemers in de sector, de belangrijkste oorzaak voor werkgerelateerd verzuim². Er zijn verschillende omstandigheden die hoge werkdruk kunnen veroorzaken, zoals veel werk, ervaring met ongewenste omgangsvormen en een lage mate van zelfstandigheid (autonomie). Daarnaast zijn er factoren, zogenaamde buffers, die ervoor zorgen dat een medewerker die werkdruk ervaart minder snel stressklachten ontwikkelt. Een voorbeeld hiervan is voldoende mogelijkheden voor herstel.

Twaalf procent last van hinderlijke stress

In de afgelopen jaren ervaart gemiddeld twaalf procent van de werknemers in de sector hinderlijke stress³ (figuur 13). Dit is iets lager dan in de Nederlandse beroepsbevolking (14%). Er zijn in de sector geen verschillen naar leeftijd, geslacht of functie.

Figuur 13 Last van hinderlijke stress. Sector versus beroepsbevolking



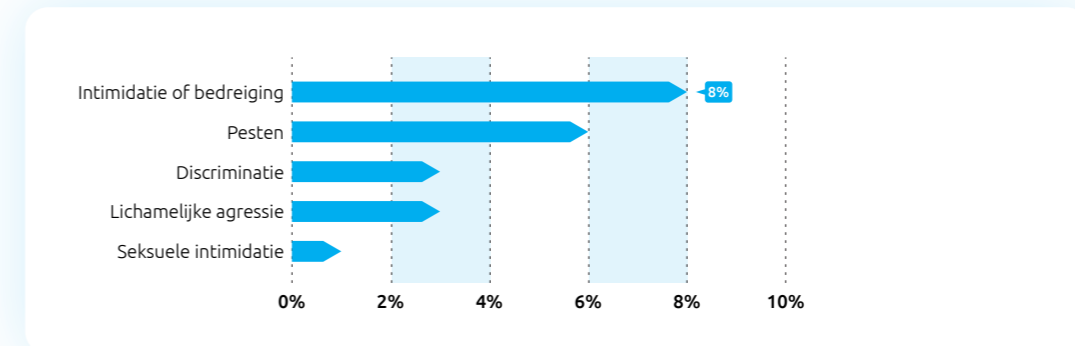
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020

Twaalf procent werknemers ervaring met ongewenste omgangsvormen

Gemiddeld heeft de afgelopen jaren⁴ twaalf procent van de werknemers wel eens één of meerdere ongewenste omgangsvormen meegemaakt. Voorbeelden van ongewenste omgangsvormen zijn intimidatie/bedreiging of pesten. Ongewenste omgangsvormen op het werk kunnen leiden tot (langdurige) uitval en vallen onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Onder chauffeurs komen ongewenste omgangsvormen vaker voor dan onder werknemers met een overige functie (14% tegen 10%).

De meest voorkomende vorm van ongewenste omgangsvormen is intimidatie/bedreiging (figuur 14). Acht procent van de werknemers heeft daar mee te maken gehad in het afgelopen jaar (ten tijde van invullen vragenlijst).

Figuur 14 Aandeel werknemers dat aangeeft wel eens in het afgelopen jaar (ten tijde van invullen vragenlijst) te maken heeft gehad met ongewenste omgangsvormen



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020

¹ [https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/themas/psychosociale-arbeidsbelasting#:~:text=Als%20er%20sprake%20is%20van%20ongewenste%20omgangsvormen%20of%20hoge%20werkdruk,dit%20psychosociale%20arbeidsbelasting%20\(PSA\).](https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/themas/psychosociale-arbeidsbelasting#:~:text=Als%20er%20sprake%20is%20van%20ongewenste%20omgangsvormen%20of%20hoge%20werkdruk,dit%20psychosociale%20arbeidsbelasting%20(PSA).)

² Zie ook de rapportage Vitaliteit: <https://www.stlwerkt.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>

³ In de inzetbaarheidscheck wordt aan werknemers het volgende gevraagd: Heeft u zo veel last van stress dat u dat als hinderlijk ervaart?

⁴ Sinds 2017 zijn de vragen over ongewenste omgangsvormen gewijzigd. De weergegeven gegevens zijn vanaf 2017.

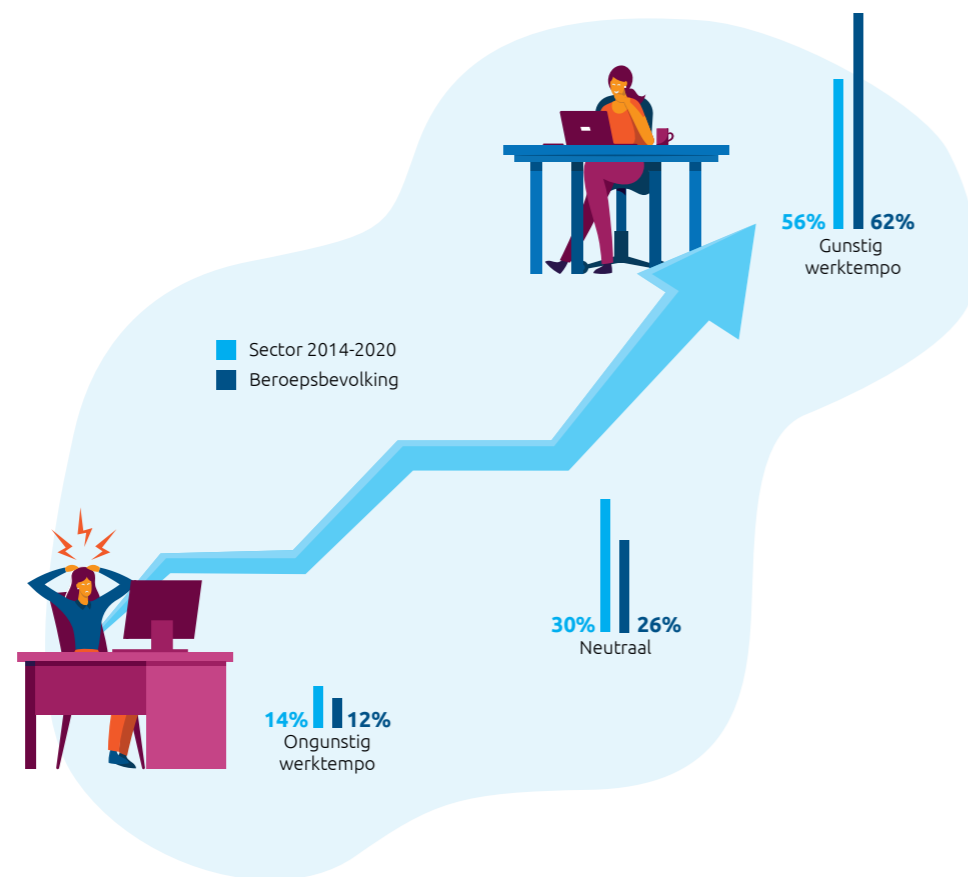
Bij intimidatie of bedreiging en lichamelijke agressie zijn de daders vooral andere weggebruikers. Pesten, discriminatie en seksuele intimidatie komt vooral van collega's en, in mindere mate, van leidinggevenden.

Werknemers die te maken hebben gehad met ongewenste omgangsvormen verzuimen vaker (54% tegen 42%). Ook duurt het verzuim langer dan bij werknemers die geen ervaring hebben met ongewenste omgangsvormen.

1 op de 7 werknemers ervaart ongunstig werktempo

Een hoog werktempo kan bijdragen aan werkstress. In de sector ervaart gemiddeld veertien procent van de werknemers het werktempo als ongunstig. De meerderheid (56%) ervaart een gunstig werktempo. In de beroepsbevolking ervaart een wat hoger aandeel, namelijk 62 procent een gunstig werktempo. Mannen en chauffeurs ervaren wat vaker een ongunstig werktempo dan vrouwen en werknemers met een overige functie.

Figuur 15 Ervaren werktempo



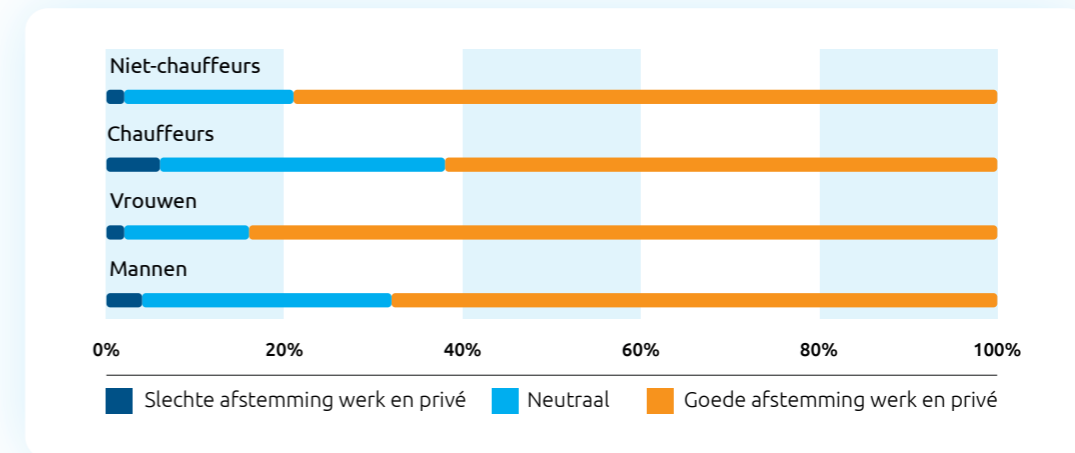
Minder goede werk-privé balans onder chauffeurs

De balans tussen werk en privé kan een oorzaak zijn voor werkstress wanneer werknemers het gevoel hebben dat ze tekortschieten in hun werk en/of privé. Gemiddeld ervaart zeventig procent van de werknemers in de sector een goede werk-privé balans¹. Dit is vergelijkbaar met de gehele beroepsbevolking.

¹ Werk-privé balans is met meerdere vragen uitgevraagd. De antwoorden op de afzonderlijke vragen zijn samengenomen.

Chauffeurs en mannen ervaren minder vaak een goede werk-privé balans dan werknemers met een overige functie en vrouwen (figuur 16). Chauffeurs en mannen oordeel vaker 'neutraal'.

Figuur 16 Werk-privé balans. Naar functie en geslacht (sector 2014 - t/m juli 2020)

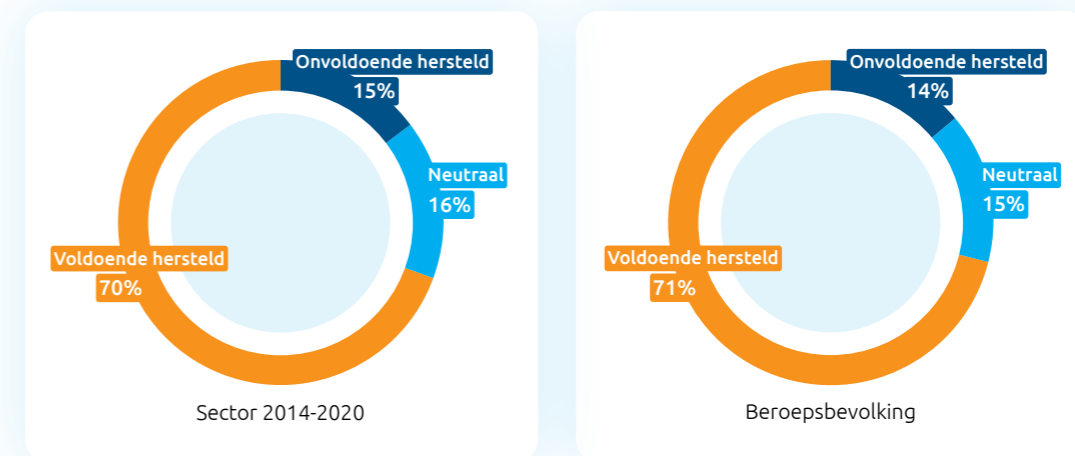


Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020

Vijftien procent herstelt onvoldoende van zijn werk

Goede herstel mogelijkheden kunnen als buffer werken tegen werkstress. Wie echter onvoldoende rust krijgt of neemt, raakt in een neerwaartse spiraal die kan eindigen in overwerktheid en 'burn-out'². Zeventig procent van de werknemers in de sector geeft aan dat hij voldoende kan herstellen³ na een werkdag; vijftien procent herstelt onvoldoende. In de gehele beroepsbevolking is dit vergelijkbaar. Naar geslacht, leeftijd en functie zijn er geen grote verschillen.

Figuur 17 Mate van herstel na een werkdag. Sector versus beroepsbevolking



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020

Gemiddeld zeventien procent van de werknemers vindt het moeilijk om te ontspannen na een werkdag en gemiddeld 31 procent is aan het einde van een werkdag echt op.

² RIVM (2012). Het belang van een goed herstel.

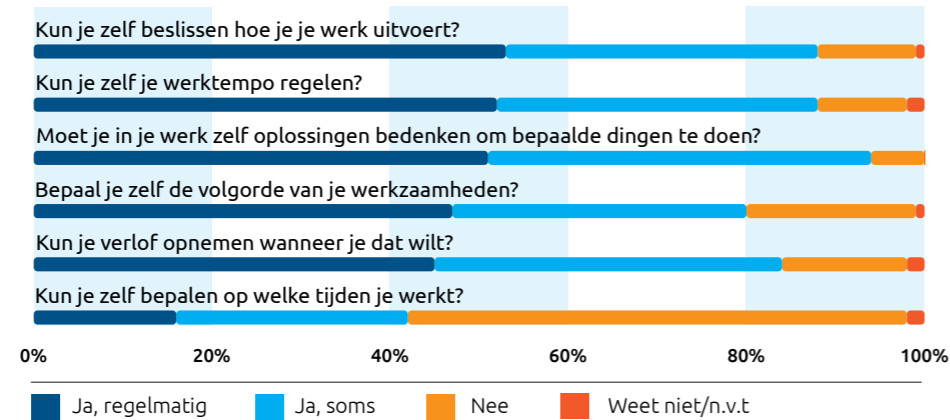
³ Mate van herstel is met meerdere vragen uitgevraagd. De antwoorden op de afzonderlijke vragen zijn samengenomen.

Ongeveer vijftig procent ervaart regelmatig regelmogelijkheden

Werknemers die veel zelfstandigheid (autonomie) ervaren hebben regelmogelijkheden in hun werk. Als werknemers regelmogelijkheden hebben kunnen zij bijvoorbeeld (grotendeels) zelf bepalen hoe ze het werk uitvoeren, in welke volgorde en in welk tempo. Regelmogelijkheden kunnen als buffer werken tegen werkstress. Eerder zagen we al dat werknemers met weinig autonomie een verhoogde kans op een arbeidsongeval met verzuim hebben (zie box 1).

Ongeveer de helft van de werknemers in de sector geeft aan dat ze verschillende aspecten van hun werk regelmatig zelf kunnen bepalen. Dit aandeel is lager dan landelijk. Landelijk variëren de percentages van 52 procent (verlof opnemen) tot 68 procent (zelf oplossingen bedenken)¹. Alleen de werktijden kan bijna zestig procent van de werknemers niet zelf bepalen (landelijk: 47%).

Figuur 18 Mate van autonomie, werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

Chauffeurs kunnen minder vaak dan werknemers met een overige functie de volgorde van werkzaamheden (35% tegen 55%) en het werktempo (48% tegen 55%) bepalen. 7. Organisatie en leidinggeven

¹ TNO & CBS (2020). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2019.

7. Organisatie en leidinggeven

Het blijven bestaan van het bedrijf is voor twee derde van de werkgevers een belangrijke uitdaging voor de komende twee jaar. Het behouden van huidige werknemers of aannemen van nieuw personeel is dat ook, zeker met krapte op de arbeidsmarkt. Door goed werkgeverschap is het bedrijf een plek waar werknemers graag willen werken. Deze rapportage gaat in op de tevredenheid van werknemers met diverse aspecten van hun werk, of er functioneringsgesprekken worden gevoerd en wat er dan wordt besproken en de relatie met leidinggevende en collega's.

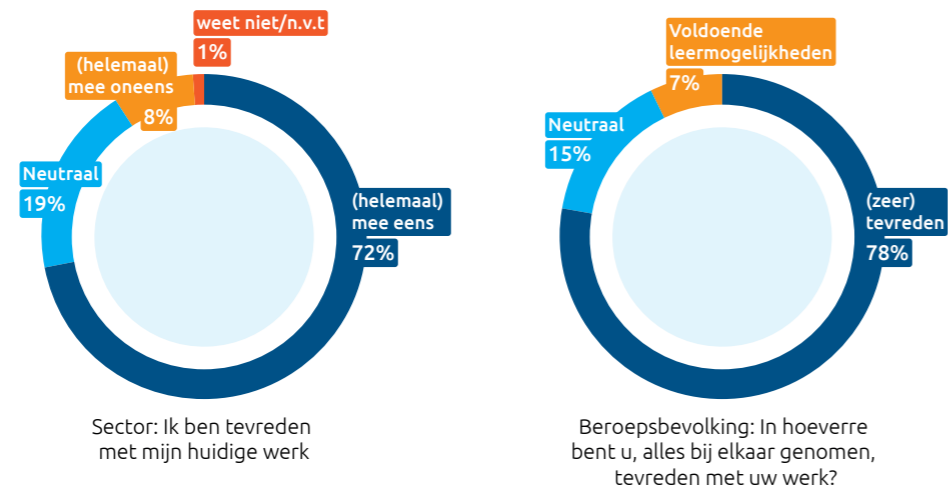
Tevredenheid met werk

Ruim zeventig procent werknemers tevreden met huidige werk

Ruim zeventig procent van de werknemers in de sector is tevreden met zijn huidige werk. Acht procent is ontevreden en één op de vijf werknemers is neutraal. Chauffeurs zijn vaker tevreden over hun werk dan werknemers met een overige functie (77% tegen 69%). In de NEA² is aan de gehele beroepsbevolking een vergelijkbare vraag gesteld. In de beroepsbevolking is een iets groter deel (78%) tevreden met zijn werk.

² TNO & CBS (2020). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2019.

Figuur 1 Tevredenheid werknemers

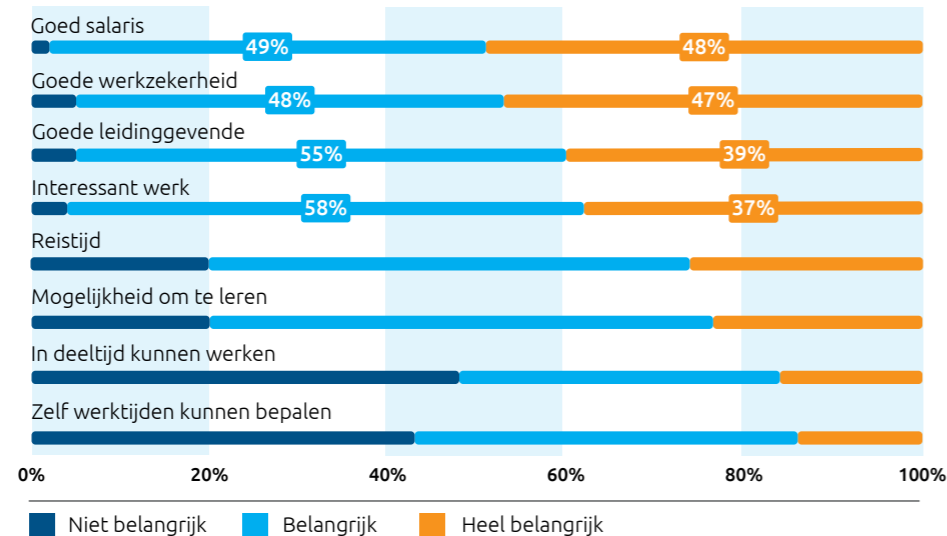


Bron: Werknemersenquête STL, 2020; NEA, 2019

Goed salaris en goede leidinggevende belangrijk voor werknemers, maar daar zijn ze minst tevreden over

Een goed salaris en goede werkzekerheid zijn de belangrijkste arbeidsvoorwaarden voor werknemers in de sector (figuur 2). Ook een goede leidinggevende en interessant werk is voor meer dan negentig procent van de werknemers (heel) belangrijk.

Figuur 2 Belang verschillende arbeidsvoorwaarden

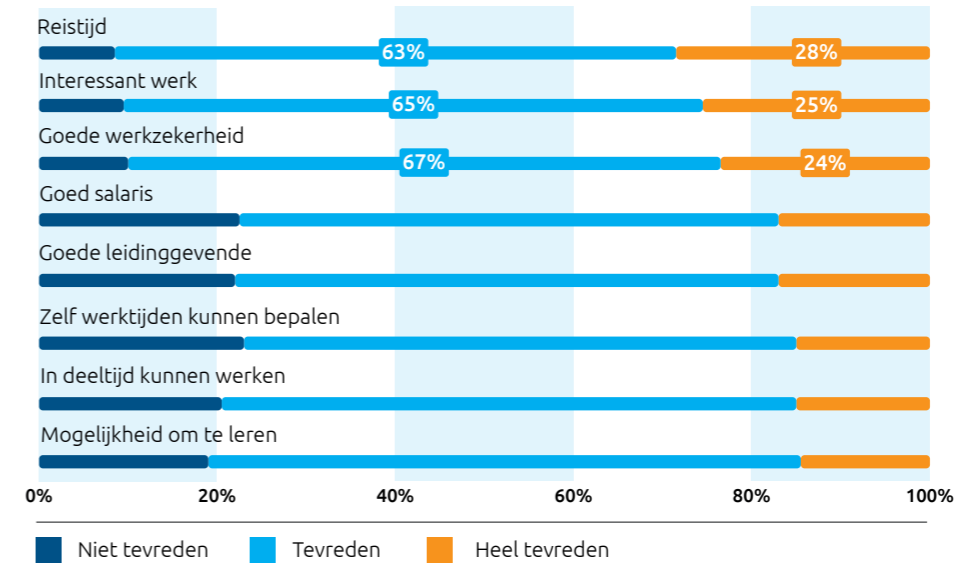


Bron: NEA/ABF, bewerking STL, 2019

Het meest tevreden zijn werknemers in de sector over de reistijd, interessant werk en de goede werkzekerheid (meer dan 90% (heel) tevreden; figuur 3). De laatste twee zijn ook heel belangrijk voor ze (figuur 2). Het minst tevreden zijn werknemers over het salaris, zelf de werktijden kunnen bepalen, de

leidinggevende, in deeltijd kunnen werken en de mogelijkheden om te leren. Negentien tot 23 procent van de werknemers is hierover niet tevreden. De aspecten goed salaris en goede leidinggevende zijn tegelijkertijd wel heel belangrijk voor werknemers in de sector (figuur 2).

Figuur 3 Tevredenheid verschillende arbeidsvoorwaarden



Bron: NEA/ABF, bewerking STL, 2019

Bevlogenheid en waardering

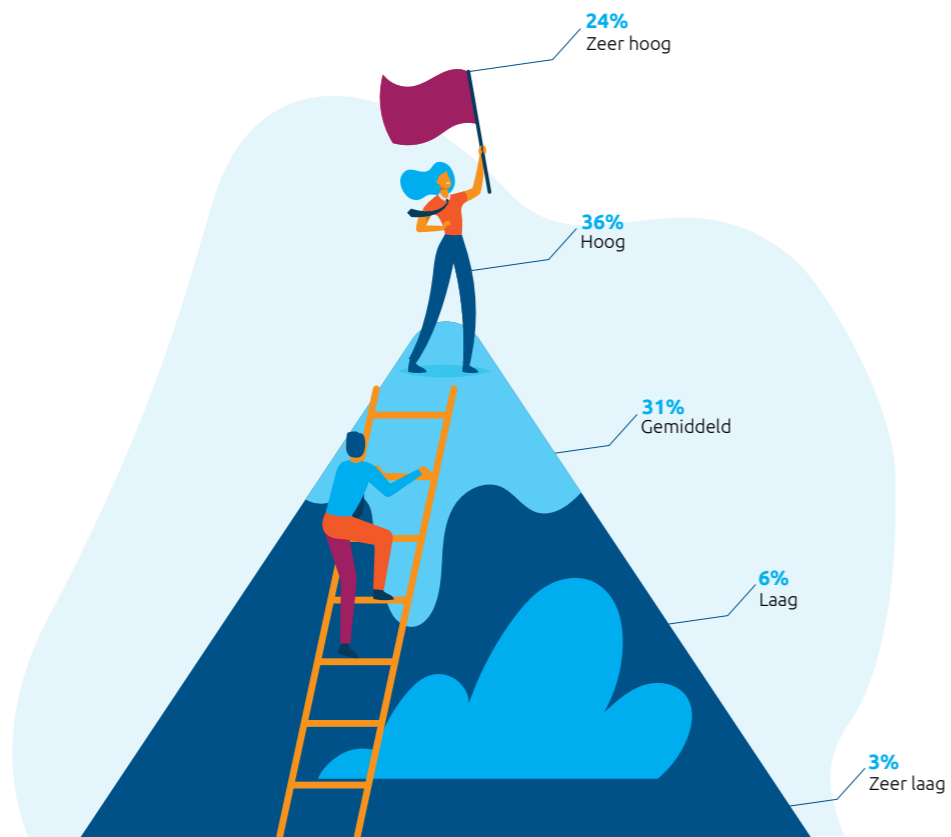
Bevlogen werken is, in tegenstelling tot werkverslaving, een goede vorm van hard werken. Bevlogen werknemers zijn intrinsiek gemotiveerd; ze willen graag werken. Ze bruisen van energie, zijn sterk betrokken bij hun werk en gaan er helemaal in op¹. Een bevlogen werknemer is tevreden, maar presteert ook beter dan een werknemer die alleen tevreden of betrokken is. Daarnaast heeft een bevlogen werknemer een minder sterke neiging om ander werk te zoeken.

Zestig procent werknemers in sector heeft (zeer) hoge bevlogenheid

In de afgelopen jaren heeft zestig procent van de werknemers in de sector een (zeer) hoge bevlogenheid². In de beroepsbevolking is dat 58 procent. Er zijn geen grote verschillen naar jaar, geslacht, leeftijd of functie.

¹ Kenmerken zijn: vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit heeft betrekking op het bruisen van energie op het werk, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en het beschikken over mentale veerkracht en doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk dat als nuttig, zinvol, inspirerend en uitdagend wordt ervaren, en dat gevoelens van trots en enthousiasme oproept. Bij absorptie gaat het om het helemaal opgaan in het werk, er als het ware mee versmelten waardoor het moeilijk is om er zich los van te maken, en de tijd stil lijkt te staan. Bron: Schaufeli et al. (2013). Kennisdossier bevlogenheid.
² Bevlogenheid is met meerdere stellingen uitgevraagd. De antwoorden op de afzonderlijke stellingen zijn samengenomen tot één score. Voorbeelden van voorgelegde stellingen zijn: op mijn werk bruis ik van energie, ik ben enthousiast over mijn baan, ik ga helemaal op in mijn werk.

Figuur 4 Mate van bevoegenheid. Sector 2014-2020



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020

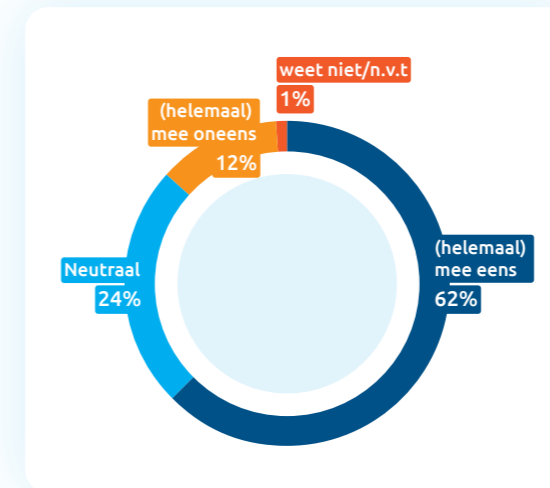
Ruim zestig procent werknemers in sector voelt zich gewaardeerd door werkgever

Bevoegen werknemers putten uit verschillende energiebronnen¹ in het werk. Energiebronnen en bevoegenheid kunnen elkaar beïnvloeden en versterken. Belangrijke energiebronnen die samenhangen met bevoegenheid gaan over het sociale aspect van het werk zoals steun, feedback, belang van de werktak, type leiderschap, relatie met leidinggevende, positief sociaal klimaat, en erkenning en waardering.

Ruim zestig procent van de werknemers vindt dat ze gewaardeerd worden door hun leidinggevende (2019: 57%). Bijna een kwart antwoordt neutraal (2019: 28%). Er zijn geen grote verschillen naar geslacht, leeftijd, functie, branche of bedrijfsomvang.

¹ Energiebronnen zijn aspecten van het werk die van belang zijn om de werkdoelen te halen, bijdragen aan het verminderen van de mentale en fysieke kosten die de arbeidsinspanning met zich meebrengt, en/of de groei en ontwikkeling van werknemers bevorderen. Het tegenovergestelde van energiebronnen zijn verkeuren of 'energievreters'. Bron: Schaufeli et. al. (2013). Kennisdossier bevoegenheid.

Figuur 5 Werknemers: ik heb het gevoel dat ik gewaardeerd word door mijn leidinggevende



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

Functioneringsgesprekken

Functionerings- en loopbaangesprekken zijn belangrijke momenten voor een leidinggevende om feedback te geven op het functioneren van de werknemer. Daarnaast kan de leidinggevende inzicht krijgen in de wensen van de werknemer over opleiding, ontwikkeling en verdere loopbaanperspectieven. Ook andere thema's in het kader van inzetbaarheid (zoals verzuim, werkdruk en leefstijl) kunnen in zo'n gesprek door de werkgever of werknemer worden benoemd.

Ruim zestig procent werknemers heeft jaarlijks functioneringsgesprek; één op drie chauffeurs bespreekt functioneren niet

Ruim zestig procent van de werknemers in de sector heeft jaarlijks een functioneringsgesprek (figuur 6). Het aandeel neemt toe: in 2018 was het 52 procent. Het grootste deel van de werknemers die een functioneringsgesprek heeft (47%) bespreekt ook op andere, meer informele, momenten het werk en het functioneren. Ruim een vijfde van de werknemers bespreekt het functioneren niet (in een functioneringsgesprek of op andere momenten). Dit laatste geldt in sterkere mate voor chauffeurs: ruim een derde van de chauffeurs in de sector bespreekt het functioneren niet. Onder werknemers met een overige functie (niet-chauffeurs) is dat vijftien procent.

Figuur 6 Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers



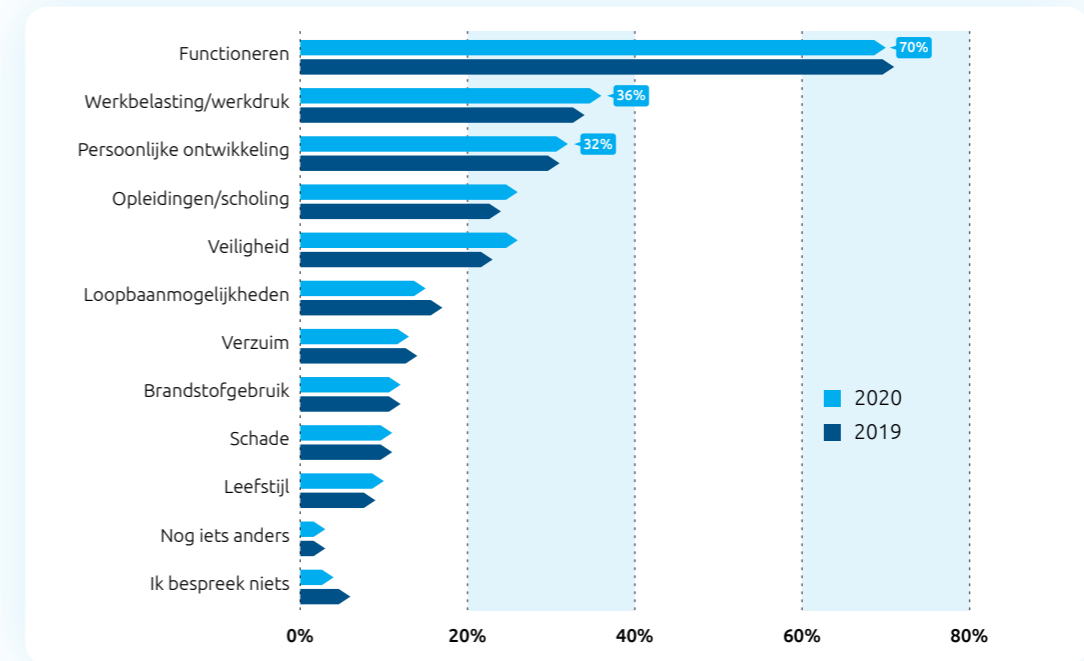
Bron: Werknemersenquête STL, 2020

Werknemers werkzaam in bedrijven met meer dan 50 werknemers geven het vaakst aan dat ze jaarlijks een functioneringsgesprek hebben (67% tegen 35% bedrijven t/m 10 werknemers). Ook werkgevers in grotere bedrijven geven vaker aan functioneringsgesprekken te voeren dan werkgevers van kleinere bedrijven (het aandeel varieert van 27% tot 74%).

Top drie besproken onderwerpen: functioneren, werkbelasting/werkdruk en persoonlijke ontwikkeling

Het functioneren van de werknemer wordt het meest besproken met de leidinggevende (door 70% van de werknemers genoemd). Werkbelasting/werkdruk en persoonlijke ontwikkeling staan op plaats twee en drie (respectievelijk door 36% en 32% genoemd). Er wordt in 2020 iets meer over veiligheid, scholing en werkbelasting gesproken, maar iets minder over loopbaanmogelijkheden.

Figuur 7 Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgen werknemers*



* Alleen gevraagd aan werknemers die een functioneringsgesprek of andere momenten heeft waarop het werk en functioneren wordt besproken

Bron: Werknemersenquête STL, 2019 en 2020

Vooral in de logistieke dienstverlening en bij werknemers met een overige functie (niet-chauffeurs) wordt er gesproken over werkbelasting/werkdruk. Werknemers met een overige functie zien werkdruk of stress ook vaker als arbeidsrisico dan chauffeurs¹. De onderwerpen rond leven lang leren (persoonlijke ontwikkeling en loopbaanmogelijkheden) worden vaker besproken bij jongeren, in de logistieke dienstverlening en bij werknemers die niet als chauffeur werkzaam zijn. Dit komt overeen met de resultaten uit de rapportage Leven lang leren². Leefstijl wordt vooral met jongere werknemers besproken. Uit de rapportage Vitaliteit³ bleek dat deze groep het ook vaker ok vindt als het bedrijf zich bezighoudt met de leefstijl van zijn werknemers.

¹ Zie rapportage Veiligheid: <https://www.stlwerkt.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>
² In de logistieke dienstverlening is er namelijk vaker budget voor niet-verplichte opleidingen en werkgevers in deze branche vinden vaker dat werknemers nieuwe dingen moeten leren. Jongere werknemers vinden vaker dat ze taken krijgen waarvan ze veel kunnen leren en ouderen willen vaak geen niet-verplichte opleiding volgen. Jongeren hebben ook meer behoefte aan loopbaanbegeleiding dan ouderen. Zie: <https://www.stlwerkt.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>
³ Zie: <https://www.stlwerkt.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>

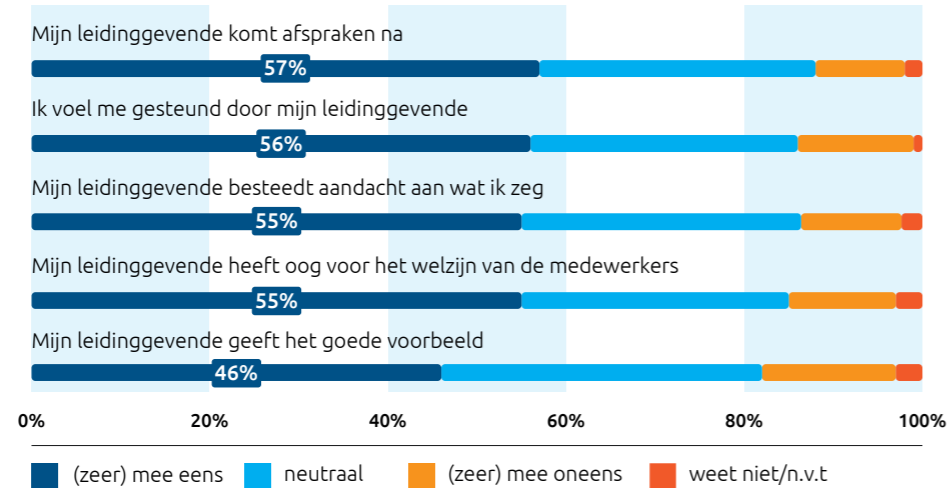
Relatie leidinggevende en werknemer

Een goede verhouding met collega's en/of de leidinggevende kan als buffer optreden bij een werknemer die werkdruk ervaart. Hierdoor zal de werknemer minder snel last krijgen van mogelijke gevolgen (zoals werkstress, burn-out en verzuim). Daarnaast kan een goede relatie met collega's dan wel leidinggevende de bevoegenheid van werknemers versterken (een energiebron). Uit de Inzetbaarheidscheck blijkt dat 77 procent van de werknemers een goede verhouding¹ heeft met hun leidinggevende en 93 procent heeft een goede relatie met collega's. Dit komt overeen met de beroepsbevolking.

Ruim helft werknemers positief over relatie leidinggevende

Aan de werknemers in de sector zijn stellingen² voorgelegd over de leidinggevende en collega's. Ruim de helft van de werknemers is het (zeer) eens met de stellingen dat: de leidinggevende afspraken nakomt, de werknemer steunt, aandacht besteedt aan wat de werknemer zegt, en oog heeft voor het welzijn van de werknemers. Ongeveer dertig procent antwoordt op deze stellingen neutraal. Iets minder dan de helft van de werknemers vindt dat de leidinggevende het goede voorbeeld geeft, 36 procent antwoordt op deze stelling neutraal.

Figuur 8 Relatie met leidinggevende, werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

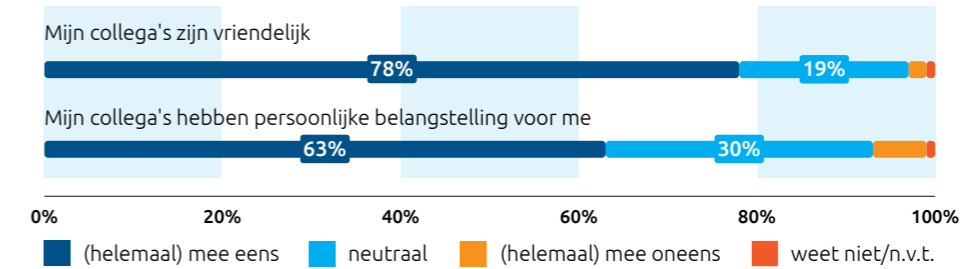
Chauffeurs zijn het vaker eens met de stelling dat hun leidinggevende afspraken nakomt. Daarnaast voelen werknemers in kleinere bedrijven zich vaker gesteund door hun leidinggevende en geeft de leidinggevende vaker het goede voorbeeld.

¹ Relatie met leidinggevende en collega's is met meerdere vragen uitgevraagd. De antwoorden op de afzonderlijke vragen zijn samengenomen tot één score. Voorbeelden van voorgelegde vragen zijn: heeft u makkelijk contact met uw leidinggevende, heeft u conflicten/aanvaringen met uw direct leidinggevende (of collega's), heerst er tussen u en collega's een prettige sfeer
² Via de Werknemersenquête 2020. Het gaat om andere stellingen dan in de Inzetbaarheidscheck

Merendeel werknemers vindt collega's vriendelijk

Dertig procent van de deelnemers aan het TON-panel³ (voornamelijk wat oudere chauffeurs) vindt dat hun werkgever er veel aan doet om de onderlinge contacten met collega's te versterken; 40 procent antwoordt neutraal. Bijna tachtig procent van de werknemers vindt zijn collega's vriendelijk (figuur 9). Vooral werknemers in grotere bedrijven vinden dat. Ruim zestig procent zegt dat collega's persoonlijke belangstelling hebben; dertig procent is hierover neutraal.

Figuur 9 Relatie met collega's, werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

³ TON-lezerspanel 'Boeien en binden', 2019

Colofon

Dit is een uitgave van:
Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL)

Kijk voor meer informatie op:
www.stlwerkt.nl

Liever bellen of mailen? We helpen je graag via:
088 - 2596111
info@stlwerkt.nl

Copyright

Gebruik van de informatie uit deze rapportage, vermenigvuldiging en/of openbaarmaking is toegestaan, mits STL duidelijk als bron wordt vermeld en hiervoor toestemming is gekregen.

Disclaimer

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij STL. Aan deze informatie kunnen geen rechten worden ontleend. STL aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

December 2020



WAT KUNNEN WE VOOR JE DOEN?



Sectorinstituut Transport en Logistiek

Kampenringweg 43

2803 PE Gouda



info@stlwerkt.nl



088 -2596111



stlwerkt.nl

STL WERKT. VOOR JOU!

Instroom en duurzame inzetbaarheid



Sectorinstituut
Transport en Logistiek