

Arbeidsmarkttrapportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek 2018

Instroom en inzetbaarheid

Arbeidsmarktrapportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek 2018

Instroom en inzetbaarheid

Auteurs: Kaj van Zenderen
Evelien Sombekke

November 2018

Inhoud

Inleiding	1
Doelstelling arbeidsmarktrapportage 2018	1
Inhoud jaarrapport 2018.	2
Bronnen.	3
1. Economie en arbeidsmarkt sector transport en logistiek	7
1.1 Economie en arbeidsmarkt landelijk.	7
1.2 Economie en arbeidsmarkt transportsector	8
Omzet goederenwegvervoer en logistieke dienstverlening	9
Risico's voor de sector: personeelstekort en kostenstijging	9
Ondernemersvertrouwen	11
Verwachtingen werkgevers	12
Faillissementen in de sector.	14
Aantal afgegeven rijbewijscategorieën.	15
Vervoerd gewicht goederenvervoer over de weg	16
1.3 Vacatures	17
Vacatures transport en logistiek beroepen	17
Redenen waarom vacatures transport en logistiek moeilijk vervulbaar zijn	18
Aandeel werkgevers beroepsgoederenvervoer en logistiek met openstaande vacatures	19
Vacatures naar functie	20
Verwachtingen bedrijven vacatures	21
1.4 Prognoses.	21
Prognoses vraag naar werk en aanbod van personeel.	21
Confrontatie tussen vraag en aanbod: spanningsindex	23
Impact van technologie	25
Prognoses hogere logistieke beroepen	27

2. Werkgevers/bedrijven in de sector (SOOB/Pensioenfonds Vervoer)	28
Aantal bedrijven en gemiddeld aantal werknemers per bedrijf	28
Bedrijfsomvang	29
Werknemers naar bedrijfsomvang	29
Bedrijfsactiviteiten	30
Deelmarkten	30
3. Werknemers in de sector	32
3.1 Kerngetallen werknemers in de sector	32
Aantal werknemers	32
Aantal chauffeurs	32
Chauffeursquote	33
Werknemers naar functie	34
Werknemers naar contractvorm beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening	34
Functies naar contractvorm	35
Werknemers met een vaste of flexibele contractvorm (volgens CBS-definitie)	36
Redenen om werknemers met flexibel contract in te zetten	38
Belangrijkste reden voor niet hebben van vast dienstverband volgens werknemers	39
Verwachting werkgevers flexibele contracten	40
Aandeel parttimers	41
3.2 Leeftijdsopbouw werknemers	41
Leeftijdsopbouw vergeleken met werkzame beroepsbevolking	42
Ontwikkeling gemiddelde leeftijd werknemers	42
(Verwachte) leeftijdsopbouw naar regio	43
Gepensioneerden in het bedrijf	44
3.3 Opleidingsniveau werknemers	46
Hbo-functies of hoger in het bedrijf	47

4. In-, uit- en doorstroom49
4.1 In- en uitstroom werknemers in sector	49
In- en uitstroom chauffeurs in sector	50
In- en uitstroom werknemers naar leeftijd.	50
Instroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken	51
Uitstroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken	51
Herkomst bij instroom in de sector	52
Doorstroom in het beroepsgoederenvervoer over de weg.	53
Doorstroom: werkgevers over functiewisselingen binnen het bedrijf	54
Doorstroom: werknemers over hun loopbaanmobiliteit	55
Uitstroombestemmingen	58
Pensioenuitstroom	58
4.2 Instroom in de sector transport en logistiek vanuit het onderwijs	59
Instroom in de sector naar vooropleiding uitgesplitst naar vo, mbo en hbo/wo	59
Deelnemers aan transport- en logistiekopleidingen	60
Vooropleidingen transport- en logistiekopleidingen	61
Prognose aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de wegen mbo logistiek t/m 2025	63
Voortijdig schoolverlaten	64
Bedrijven in de sector met BBL-leerlingen in dienst (erkende leerbedrijven).	66
Bedrijven met BBL-leerlingen in dienst naar deelmarkt.	67
Redenen voor opleiden van BBL-leerlingen in bedrijf	67
BBL-leerlingen gedetacheerd door Sectorinstituut Transport en Logistiek.	68
Arbeidsmarktpositie BBL-leerlingen Sectorinstituut na uitstroom opleiding.	69
5. Opleiding en ontwikkeling73
5.1 Opleidingsbudget en -plannen	73
5.2 Leer- en opleidingsmogelijkheden.	74

5.3 Niet-verplichte opleidingen	76
Werkgevers	77
Werknemers	78
5.4 Opleiding en loopbaan	80
Ontwikkelingsmogelijkheden	80
Opleiding/cursus voor loopbaan	80
Begeleiding bij loopbaanontwikkeling	81
Veranderen van baan	82
Behouden van baan	83
Vinden van nieuwe baan	84
6. Duurzame inzetbaarheid, gezondheid/leefstijl en verzuim86
6.1 Werken tot het pensioen	86
Verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid	86
Mogelijkheid tot werken tot het pensioen volgens werkgevers	87
Mogelijkheid tot werken tot het pensioen volgens werknemers	88
Genomen maatregelen door werkgevers	91
Gebruik gemaakt van voorzieningen door werknemers	92
Werkvermogen werknemers	94
Thema's waar werknemers aan willen werken	95
6.2 Gezondheid en leefstijl.	96
Gezondheid.	96
Zelf gerapporteerd BMI	97
Sport en beweging	99
Voeding en roken	100
Leefstijl en rol werkgever	102

6.3	Verzuim	103
	Verzuimpercentage aangesloten bedrijven Sectorinstituut	103
	Verzuimpercentage en meldingsfrequentie aangesloten bedrijven verzuimbegeleiding.	104
	Sectorinstituut naar leeftijd.	104
	Verzuimpercentage vergeleken met andere sectoren.	106
	WGA instroom	107
	Verzuimklachten.	107
	Werkgerelateerd verzuim	108
6.4	Werkstress	112
	Werkstress bij werknemers	112
	Werktempo.	113
	Mate van herstel.	113
	Werk-privé balans	114
	Intimidatie, pesten en agressie.	115
7.	Veiligheid en preventie	117
7.1	Arbeidsrisico's en -maatregelen	117
	Arbeidsrisico's volgens werkgevers	117
	Arbeidsrisico's volgens werknemers	118
	Maatregelen op het gebied van veilig werken	119
7.2	RI&E	120
	Aanwezigheid actuele RI&E	120
	Uitvoering plan van aanpak	121
7.3	Preventiemedewerker	122
	Werkgevers.	123
	Werknemers	124

7.4 Arbeidsongevallen en informatie over veilig werken	125
Betrokkenheid bij ongevallen	125
Voldoende maatregelen getroffen?	126
Manier waarop informatie over arbeidsrisico's wordt ontvangen.	127
7.5 Veiligheid in het bedrijf	127
Veiligheid in het bedrijf volgens werkgevers	127
Veiligheid in het bedrijf volgens werknemers	128
7.6 Digitalisering en taalvaardigheid.	129
Werkgevers.	129
Werknemers	131
8. Organisatie en leidinggeven	135
8.1 Functioneringsgesprekken	135
Functioneringsgesprekken en andere momenten waarop functioneren wordt besproken	135
Gespreksonderwerpen.	137
8.2 Tevredenheid met werk en waardering.	138
8.3 Relatie werkgever en werknemer	141
8.4 Autonomie	142
Managementsamenvatting	i
Economie en arbeidsmarkt sector transport en logistiek.	i
Werkgevers in de sector	ii
Werknemers in de sector	ii
In-, uit- en doorstroom	iv
Opleiding en ontwikkeling	vi
Duurzame inzetbaarheid, gezondheid/leefstijl en verzuim.	vii
Veiligheid en preventie	x
Organisatie en leidinggeven	xii

Bijlage 1: Reikwijdte sector transport en logistiekxv
Bijlage 2. Arbeidsmarktregio's xvii
Bijlage 3. Clustering van branches SBI codes xiii
Bijlage 4. Hoofdopzet prognosemodel Hermes.xv
Index van figuren xxiii
Index van tabellen xxxi

Inleiding

Doelstelling arbeidsmarktrapportage 2018

De arbeidsmarktrapportage 2018 van Sectorinstituut Transport en Logistiek brengt de arbeids- en onderwijsmarkt in de sector transport en logistiek in kaart. In de rapportage staan gegevens over het aantal werkgevers en werknemers, functies en contractvormen, leeftijdsopbouw en in-, uit- en doorstroom in de sector. Hierbij worden ook prognoses gegeven voor de komende jaren. Daarnaast wordt stilgestaan bij duurzame inzetbaarheid in de sector: aandacht voor de veiligheid, ontwikkeling, gezondheid en vitaliteit van werknemers zodat zij inzetbaar blijven. Dit gebeurt op basis van onderzoeken en analyses uitgevoerd door het Sectorinstituut of afkomstig van derden.

Het rapport vormt de basis voor het in te zetten beleid en de activiteiten van het Sectorinstituut op de thema's instroom en inzetbaarheid. Bij instroom gaat het om werving en selectie van werknemers voor de sector. Inzetbaarheid houdt in opleiding van vakbekwame medewerkers, gezond en veilig werken, voorkomen van verzuim en voeren van een optimaal organisatie- en personeelsbeleid.

Het rapport is tot stand gekomen 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 Sectorinstituut Transport en Logistiek.

De sociale partners in de sector hebben het Sectorinstituut op 1 juli 2014 opgericht na een fusie tussen VTL, Fuwa en Gezond Transport. Het Sectorinstituut ondersteunt werkgevers en werknemers met een breed scala aan producten en diensten. Voor werknemers is er dienstverlening voor een mooie loopbaan in de sector, van leerling tot pensioen.

Het Sectorinstituut zet zich met zijn dienstverlening in voor werkgevers en werknemers in de sector transport en logistiek. Met de sector transport en logistiek wordt hier (en in de rapportage) 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. Hierbij gaat het om ruim 147.000 werknemers en 6.400 bedrijven¹. Niet al het transport en logistiek valt onder deze definitie, bijlage 1 beschrijft de reikwijdte van de sector.

¹ Pensioenfonds Vervoer, 2018

Inhoud jaarrapport 2018

Economie en arbeidsmarkt

Hoofdstuk 1 gaat over de huidige situatie van de economie en arbeidsmarkt, landelijk en in de sector transport en logistiek. Met behulp van verschillende graadmeters, zoals omzetontwikkeling, ondernemersvertrouwen, faillissementen en het aantal vacatures, wordt de arbeidsmarkt in de sector beschreven. Tevens worden prognoses gegeven van de vraag naar werk en het aanbod van personeel tot en met 2025.

Werkgevers/bedrijven in de sector

Hoofdstuk 2 beschrijft de werkgevers in de sector met behulp van gegevens over het aantal bedrijven, bedrijfsomvang, bedrijfsactiviteiten en deelmarkten.

Werknemers in de sector

Hoofdstuk 3 belicht de werknemers in de sector. Weergegeven wordt onder andere het aantal werknemers, het aantal vrachtwagenchauffeurs, andere veelvoorkomende functies en leeftijdsopbouw. Aan bod komen ook de verschillende contractvormen van werknemers in de sector. Wat zijn de redenen van werkgevers om werknemers met flexibele contracten in te zetten en wat zeggen werknemers over het niet hebben van een vast dienstverband.

Instroom en uitstroom

Hoofdstuk 4 gaat in op de dynamiek en mobiliteit in de sector: de instroom en uitstroom van werknemers. Uit welke sectoren komen nieuwe werknemers? Wat voor vooropleiding hebben zij gedaan? Waar gaan ze naar toe als ze de sector verlaten? Nieuw dit jaar is het thema doorstroom of arbeidsmobiliteit: naar welke functies stromen vrachtwagenchauffeurs door. Belangrijk voor de instroom in de sector vanuit het onderwijs zijn BBL-leerlingen. De deelmarkten waarin zij werkzaam zijn worden weergegeven.

Opleiding en ontwikkeling

In hoofdstuk 5 wordt aandacht besteed aan opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden in de sector. Zowel het perspectief van werkgevers als werknemers wordt belicht. Is er budget en ruimte voor opleidingen en maken werknemers daar vervolgens gebruik van? Ook is weergegeven of werknemers verwachten hun baan te houden en of ze van baan willen veranderen.

Duurzame inzetbaarheid, gezondheid/leefstijl en verzuim

Het belang van duurzame inzetbaarheid is onderwerp van hoofdstuk 6. Hoe denken werkgevers en werknemers over hun verantwoordelijkheid en welke maatregelen worden getroffen. En kunnen werknemers het werk volhouden tot het pensioen? Een aspect van duurzame inzetbaarheid is gezondheid en leefstijl. Er is onder meer aandacht voor de ervaren gezondheid, beweging, voeding, roken en de mogelijke rol voor de werkgever. Tot slot gaat het hoofdstuk in op verzuim en op de belangrijkste oorzaak van werkgerelateerd verzuim: werkstress.

Veiligheid en preventie

Een ander aspect van duurzame inzetbaarheid is veiligheid en preventie. In hoofdstuk 7 komt aan bod welke arbeidsrisico's werkgevers en werknemers zien en het voldoen aan enkele wettelijke vereisten, zoals het hebben van een RI&E en preventiemedewerker. Daarnaast is er aandacht voor hoe werknemers en werkgevers de veiligheid in het bedrijf ervaren en tot slot voor digitalisering en taalvaardigheid.

Organisatie en leidinggeven

In het laatste hoofdstuk is er aandacht voor het houden van functioneringsgesprekken en goed werkgever- en werknemerschap. Aspecten die aan bod komen zijn waardering, relatie werkgever en werknemer en de invloed/autonomie van werknemers in het bedrijf. Ook deze onderwerpen worden zoveel als mogelijk belicht vanuit de werkgever én de werknemer.

Bronnen

De arbeidsmarktrapportage 2018 gebruikt twee soorten bronnen voor onderzoeksgegevens:

1. onderzoek uitgevoerd en of begeleid door het Sectorinstituut zelf
2. onderzoek, analyses en registraties door derden.

Onderzoek uitgevoerd en of begeleid door het Sectorinstituut

Dit omvat onderzoeken op het gebied van instroom en inzetbaarheid die enerzijds door de onderzoekers van het Sectorinstituut zelf worden uitgevoerd en anderzijds in samenwerking met externe onderzoeksbureaus zijn gedaan². In het laatste geval is een extern bureau verantwoordelijk voor de uitvoering en heeft het Sectorinstituut de begeleidende en coördinerende rol in het proces van vragenlijstconstructie, dataverzameling, analyse en rapportage. Belangrijke onderzoeken van het Sectorinstituut die in deze rapportage gebruikt worden, zijn:

- *Bedrijfsenquête 2018*: onderzoeksbureau Panteia houdt jaarlijks in opdracht van het Sectorinstituut een telefonische enquête onder werkgevers over de ontwikkelingen in hun bedrijf en de sector. Jaarlijks terugkomende thema's zijn: bedrijfsactiviteiten, functies en contractvormen werknemers, BBL-leerlingen, opleiding en ontwikkeling, verzuim en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast wordt elk jaar ingezoomd op een bepaald thema's. In 2018 zijn dit doorstroom van werknemers in het bedrijf, werknemers met taal- of leesproblemen of digitale problemen en maatregelen in het bedrijf om langer door te kunnen werken. In 2017 ging aandacht uit naar functies op hbo-niveau of hoger in het bedrijf, het gebruik van (nieuwe) technologieën en werknemers met een arbeidsbeperking in het bedrijf.

² In de arbeidsmarktrapportage worden de meest recente onderzoeksgegevens gepresenteerd. In een aantal gevallen zijn dit gegevens uit eerdere jaren. Gegevens waarvan we veronderstellen dat ze niet jaarlijks significant wijzigen nemen we bijvoorbeeld niet elk jaar mee in de bedrijfsenquête. Zo ontstaat er ook ruimte voor meenemen van nieuwe thema's.

In april en mei 2018 hebben 1.450 bedrijven meegedaan aan de bedrijfsenquête. De steekproef is getrokken onder bedrijven die zijn aangesloten bij SOOB (ruim 6.400 bedrijven) waarbij de 35 arbeidsmarktregio's van het UWV (zie bijlage 2) als uitgangspunt zijn genomen. Om goed zicht te krijgen op logistieke dienstverlening zijn daarnaast ook bedrijven uit de logistiek top 100 benaderd. Uitkomsten van de bedrijfsenquête zijn representatief voor bedrijven in de sector; na weging is de verdeling naar bedrijfsomvang van bedrijven in de steekproef (groep werkgevers die zijn geëncquêteerd) vergelijkbaar met die in de populatie (SOOB).

- *Werknemersenquête 2018*: In mei 2018 is voor het eerst een grootschalige online enquête onder werknemers in de sector gehouden. De enquête werd in opdracht van het Sectorinstituut uitgevoerd door I&O Research. In totaal zijn 963 werknemers uit de sector vragen voorgelegd over mobiliteit en opleidingen, arbeidsomstandigheden, verzuim, digitalisering en taalvaardigheid, duurzame inzetbaarheid en functioneringsgesprekken.

De werknemers zijn via twee kanalen benaderd. Ten eerste is gebruik gemaakt van bestaande panels. Daarnaast is aan werknemers die de inzetbaarheidscheck (zie hieronder) hebben ingevuld en hebben aangegeven dat ze nogmaals benaderd mochten worden een mailing gestuurd met adviezen over duurzame inzetbaarheid en het verzoek deel te nemen aan het onderzoek. Alle deelnemers aan de vragenlijst vulden eerst enkele selectievragen in. Daarmee werd vastgesteld dat zij inderdaad werkzaam zijn in de sector transport en logistiek.

De resultaten zijn gewogen naar functie en leeftijd. Daarmee zijn de resultaten representatief voor de sector transport en logistiek.

- *Sectormonitor Transport en Logistiek*: elk kwartaal maakt het Sectorinstituut in opdracht van Pensioenfonds Vervoer (PFV) de Sectormonitor. Thema's zijn het aantal werkgevers, het aantal werknemers en chauffeurs, leeftijdsopbouw en in- en uitstroom. De monitor is grotendeels gebaseerd op geaggregeerde gegevens (niet herleidbaar tot personen) uit de administratie van Pensioenfonds Vervoer. De data passen exact bij de afbakening van de sector: werknemers en werkgevers aangesloten bij de cao (in vaste dienst en oproepkracht). Het beroep van de werknemers is niet geregistreerd. Chauffeurs worden met behulp van een analysefilter binnen de groep werknemers geïdentificeerd. Logistiek dienstverleners kunnen in de gegevens niet worden onderscheiden van beroepsgoederenvervoerders.

- *Arbeidsmarktinformatie CBS over sector transport en logistiek.* ABF Research verzamelt jaarlijks voor het Sectorinstituut gedetailleerde arbeidsmarktinformatie over de sector transport en logistiek. Deze informatie is gebaseerd op analyses van data van het CBS. Hierbij wordt een koppeling gemaakt tussen SBI codes³ die verband houden met de hoofdactiviteit of branche die de onderneming heeft opgegeven en diverse sociale bestanden (o.a. bestanden van UWV, belastingdienst en DUO onderwijs). Verschillende hoofdactiviteiten worden geclusterd om tot een beeld te komen van de ontwikkelingen van werknemers in het beroepsgoederenvervoer en de logistiek (zie bijlage 3 voor de clustering van branches). Inzichtelijk wordt de verwachte vraag- en aanbodontwikkeling in de sector (prognoses), instroom vanuit opleidingen (mbo, hbo/wo), zij-instroom en uitstroom naar onder meer andere sectoren en werkloosheid.

Dit jaar is voor het eerst ook een koppeling gemaakt tussen KvK nummers van SOOB-bedrijven en de CBS-bestanden. Diverse gegevens, zoals intersectorale in- en uitstroom, type contractvorm en opleidingsniveau werknemers, zijn nu specifiek voor SOOB-bedrijven weer te geven. Omdat de KvK-match eenmalig heeft plaatsgevonden, met de op dit moment bekende bedrijven, is weergave van lange tijdreeksen van SOOB-bedrijven niet mogelijk. Hoe verder terug in de tijd hoe minder betrouwbaar de gegevens.

- *Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek.* De inzetbaarheidscheck is een online vragenlijst waarmee inzicht wordt verkregen in de gezondheid, werkbeleving, leefstijl en loopbaan van werknemers. Werknemers die de check invullen krijgen een persoonlijk advies. Het Sectorinstituut wil hiermee werknemers helpen hun vitaliteit, gezondheid en werkplezier te verbeteren. Wanneer uit de check blijkt dat iemands inzetbaarheid mogelijk risico loopt, nodigt een coach de werknemer uit voor een persoonlijk gesprek en indien nodig en gewenst krijgt de werknemer begeleiding. Privacy van werknemers is hierbij gewaarborgd: bedrijven die deelnemen met hun werknemers aan de inzetbaarheidscheck krijgen alleen te weten hoeveel werknemers gebruikmaken van aangeboden hulp, niet welke werknemers dit doen.

In totaal hebben vanaf april 2014 tot en met juli 2018 bijna 15.000 medewerkers deelgenomen aan de inzetbaarheidscheck. De deelnemers zijn gemiddeld 48 jaar en werken gemiddeld 46 uur per week. In de arbeidsmarktrapportage worden de gemiddelde resultaten van de ingevulde vragenlijsten tot dusver getoond en vergeleken met de Nederlandse beroepsbevolking. Daarnaast worden dit jaar voor het eerst de resultaten naar het jaar waarin de vragenlijst is ingevuld weergegeven. Hiermee worden trends zichtbaar. Ook onderscheid naar functie (chauffeur en niet-chauffeur) en leeftijdscategorie (t/m 47 jaar en vanaf 48 jaar) is mogelijk. Indien relevant zijn deze resultaten weergegeven.

³ SBI staat voor Standaard Bedrijfsindeling. Elk bedrijf krijgt bij inschrijving bij de Kamer van Koophandel een SBI-code toebedeeld, afhankelijk van de opgegeven hoofdactiviteit.

- *TON-lezerspanel: leefwereld en meningen chauffeurs.* In 2013 is een panel gestart van de lezers van TON-magazine. Zes keer per jaar wordt het TON-lezerspanel bevroegd op diverse onderwerpen. Resultaten geven een beeld van meningen en gedragingen van vooral chauffeurs in de sector transport en logistiek. Het panel bestaat uit lezers van TON-Magazine. Werknemers in de sector die zijn aangesloten bij de cao krijgen TON-magazine thuis. In TON-magazine wordt regelmatig een oproep gedaan voor aanmelding voor het panel. Nieuwe panelleden kunnen zich online aanmelden. Het panel komt niet helemaal overeen met de populatie werkzame personen in de sector: jonge werknemers en logistiek medewerkers zijn in het panel ondervertegenwoordigd.

Onderzoek, analyses en registraties door derden

De arbeidsmarkttrapportage gebruikt ook diverse onderzoeken, analyses en registraties van derden over de sector transport en logistiek⁴; externe bronnen:

- *Conjunctuurberichten* van de grote Nederlandse banken, het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en Centraal Planbureau (CPB). Elk kwartaal brengen verschillende banken en het CBS berichten uit over de economische ontwikkelingen in de diverse sectoren. Het CBS rapporteert bijvoorbeeld elk kwartaal over de omzetontwikkeling en het ondernemersvertrouwen in het beroepsgoederenvervoer en de logistiek.
- *UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen)* draagt zorg voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen zoals de WW, WIA en Ziektewet en biedt daarnaast uitgebreide arbeidsmarktinformatie. Relevant is de informatie over het aantal openstaande vacatures (bijvoorbeeld voor vrachtwagenchauffeur) en het WGA instroomcijfer.
- *TLN (Transport en Logistiek Nederland)* brengt om de drie maanden een conjunctuurbericht uit. Dit is gebaseerd op de conjunctuurenquête die TLN ieder kwartaal onder zijn leden houdt. De uitkomsten van deze enquête geven een beeld van de stemming in het Nederlandse beroeps-goederenvervoer over de weg.
- *RDW (Rijksdienst voor het Wegvervoer)* verstrekt op verzoek van het Sectorinstituut informatie over het aantal nieuw afgegeven C- en CE- met code 95 rijbewijscategorieën (voor vrachtauto). Dit is indicatief voor de instroom van chauffeurs.
- *Inspectie SZW* brengt diverse rapportages uit over de staat van de arbeidsveiligheid in Nederland en in diverse sectoren. De rapportages bieden onder meer informatie over arbeidsongevallen.

⁴ De externe bronnen hanteren vaak een andere, ruimere afbakening van de sector transport en logistiek dan het werkkterrein van het Sectorinstituut en sociale partners van de sector transport en logistiek. Bij de externe bronnen geven we de relevantie aan voor de sector transport en logistiek, zoals hier gedefinieerd. Voordeel van gebruik van deze bronnen is dat vergelijking met andere sectoren mogelijk is.

1. Economie en arbeidsmarkt sector transport en logistiek

Hoofdstuk 1 gaat over de huidige situatie in de economie en op de arbeidsmarkt, zowel landelijk als in de sector transport en logistiek. Verschillende graadmeters zoals omzetontwikkeling, ondernemersvertrouwen, faillissementen en openstaande vacatures worden hiervoor gebruikt. Er worden tevens prognoses gegeven over de vraag en aanbod naar personeel in de sector.

1.1 ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT LANDELIJK⁵

De Nederlandse economie blijft stevig groeien. In het eerste kwartaal van 2018 was de groei van het bbp (bruto binnenlands product) 2,8 procent ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. Het bbp kende in 2017 zelfs de hoogste groei in Nederland in 10 jaar (3,2%). Voor de komende jaren (2018-2020) blijft er sprake van hoog conjunctuur, maar neemt de economisch groei naar verwachting wel langzaam af.

De economische groei is voor een groot deel binnenlands gedreven. Er is sprake van positief samenspel van aantrekkende werkgelegenheid, hoger beschikbaar inkomen, meer consumptie en meer investeringen (van bedrijven en overheid en in woningen). De voor Nederland relevante wereldhandel blijft naar verwachting ook groeien: bijna 4,5 procent in 2018 en in 2019. Politieke ontwikkelingen zoals escalatie van het handelsconflict tussen de VS en andere landen, de nieuwe politieke situatie in Italië en een chaotische Brexit kunnen volgens het CPB de wereldeconomie negatief beïnvloeden.

Volgens de Nederlandsche Bank begint de hoogconjunctuur wel te knellen: een toenemend aandeel werkgevers ervaart een belemmering voor zijn bedrijfsactiviteiten vanwege een tekort aan productiemiddelen of personeel. Het aandeel dat een belemmering ervaart vanwege onvoldoende vraag naar producten en financiële beperkingen neemt tegelijkertijd sterk af.

Het UWV ziet een steeds krappere wordende arbeidsmarkt. In 2017 ontstonden ruim 1 miljoen vacatures; het hoogste aantal sinds 2008. Naar verwachting zal het aantal vacatures in 2018 en 2019 op vergelijkbare hoogte liggen. De werkgelegenheid zal volgens het CPB verder groeien en werkloosheid verder dalen tot het laagste niveau sinds 2001 (3,5%). UWV verwacht komende 2 jaar ook een flinke daling van het aantal WW-uitkeringen. De arbeidsmarkt krapte heeft nog niet het niveau bereikt van de jaren 2007 en 2008.

⁵ Paragraaf is gebaseerd op:

CBS Statline, "Bbp, productie en bestedingen; kwartalen, mutaties, nationale rekeningen", juli 2018

Economische ontwikkelingen en vooruitzichten juni 2018, De Nederlandsche Bank.

CPB: juniraming 2018: economische vooruitzichten 2018 en 2019.

UWV: arbeidsmarktprognose 2018-2019.

CBS: vast werk groeit sterker dan flexwerk, mei 2018

Het aantal banen zal dit jaar met 136 duizend stijgen naar ruim 10,5 miljoen banen in 2019. Hiervan zijn 8.395 miljoen banen voor werknemers en 2.129 miljoen banen voor zelfstandigen. Begin 2018 nam, voor het eerst sinds begin 2009, het aantal vaste werknemers naar verhouding meer toe dan het aantal flexwerkers. De toenemende krapte op de arbeidsmarkt veroorzaakt volgens het CPB een verschuiving van flexibele naar vaste arbeidsrelaties in nieuw afgesloten contracten.

In bijna alle sectoren neemt het aantal banen toe. De absolute groei is het grootst in de uitzendbranche (75 duizend), zorg en welzijn (52 duizend) en bouwnijverheid (35 duizend). In vervoer en opslag neemt het aantal banen met ongeveer 3,5 duizend toe. In de financiële dienstverlening neemt het aantal banen af (-8 duizend).

Niet alle werkzoekenden profiteren volgens het UWV evenveel van de situatie op de arbeidsmarkt: 55-plussers vinden minder snel een baan na werkloosheid en ook werklozen met een administratief-economisch perspectief (vanwege afname van werk in sector/beroep).

1.2 ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT TRANSPORTSECTOR

De sector transport en logistiek profiteert van de sterke groei van de Nederlandse Economie en de landen om ons heen. Voor de sector wordt in 2018 en 2019 volume⁶- en omzetgroei⁷ verwacht.

Het CBS registreert de omzetontwikkeling in de verschillende arbeidsmarktsectoren⁸. In het 2^e kwartaal van 2018 was de omzet in de transportsector 4,5 procent hoger dan in 2^e kwartaal van 2017. Voor het zesde kwartaal op rij is de omzet hoger dan een jaar eerder. In alle transportbranches, behalve zeevaart, nam de omzet toe ten opzichte van een jaar eerder⁹. Voor het derde kwartaal van 2018 zijn de verwachtingen van transportondernemers wat verdeeld. Tegenover 18 procent van de transporteurs die een stijging van de omzet verwacht staat nog eens 18 procent die juist een daling verwacht¹⁰.

Voor Sectorinstituut Transport en Logistiek zijn de ontwikkelingen in de transportbranches goederenwegvervoer en logistieke dienstverlening relevant.

6 Volumegroei is een uitkomstmaat voor economische groei: <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/specifiek/wat-is-economische-groei-en-hoe-komt-het-cbs-tot-dit-cijfer->

7 Groei in transport gaat door, kostenstijging drukt het resultaat: <https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/uw-sector/outlook-2018/transport-en-logistiek.html>

8 Statistieken van omzetontwikkeling van CBS zijn gebaseerd op BTW-opgaven van bedrijven.

9 Omzet transportsector blijft groeien. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/37/omzet-transportsector-blijft-groeien>.

CBS hanteert een ruimere definitie van de sector dan het Sectorinstituut. De CBS definitie van de sector transport omvat branches in Vervoer over land, Vervoer over water, Post en koeriers, Vervoer door de lucht en Opslag en dienstverlening voor vervoer.

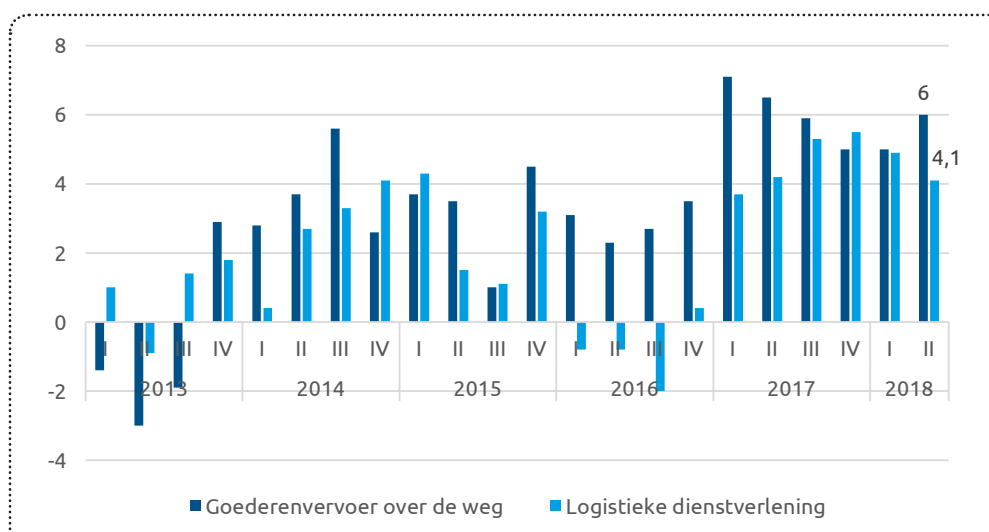
10 Conjunctuurenquête CBS: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82435NED/table?dl=10894>

Omzet goederenwegvervoer en logistieke dienstverlening^{11 12}

De omzet in het goederenwegvervoer steeg in het tweede kwartaal in 2018 met 6 procent (Figuur 1.1). De omzet groeit al sinds eind 2013, maar de groei ligt sinds 2017 op een hoog niveau. In heel 2017 was de omzetgroei 6,1 procent ten opzichte van 2016. Het goederenwegvervoer profiteert flink van de grote binnenlandse vraag naar transport. Ruim 80 procent van het vervoer is binnenlands vervoer. De bouwsector, detailhandel (omzetgroei van webwinkels) en horeca zorgen voor een grotere vervoersvraag. In 2017 bestond 20 procent van het vervoerde volume bijvoorbeeld uit bouwmaterialen.

Logistieke dienstverlening kent in het tweede kwartaal van 2018 een omzetstijging van 4,1 procent. In 2016 was er nog sprake van omzetsdaling. De branche profiteert van de toename van online verkopen en de internationale handel. De vraag naar logistiek vastgoed (warehouses) groeit sterk. Tegelijkertijd loopt het aanbod terug.

Figuur 1.1 Omzetontwikkeling ten opzichte van een jaar eerder



Bron: CBS, 2018

Risico's voor de sector: personeelstekort en kostenstijging

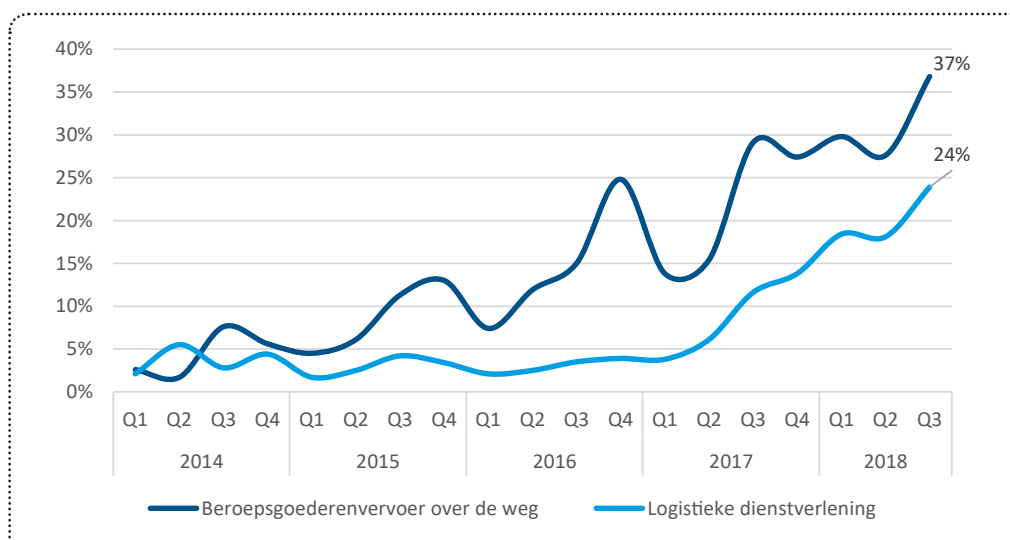
Ook in de sector transport en logistiek begint de economische groei wel te knellen: een toenemend aandeel ondernemers in het beroepsgoederenvervoer en de logistiek ervaart een belemmering voor zijn bedrijfsactiviteiten door een tekort aan personeel (Figuur 1.2). Aan het begin van het derde kwartaal ervaart 37 procent in het beroepsgoederenvervoer en 24 procent in de logistieke dienstverlening problemen door een personeelstekort.

11 Visie op Sectoren – Transport & Logistiek. Sectorprognose April 2018, ABN AMRO.

12 Wegtransporteurs hebben het druk, maar moeten scherp calculeren:

<https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/uw-sector/outlook-2018/wegtransport.html>

Figuur 1.2 Aandeel ondernemers dat een tekort aan personeel als belemmering ervaart voor zijn bedrijfsactiviteiten



Bron: CBS, 2018

Naast het groeiende personeelstekort, wijzen ING Bank en SRA nog op kostenstijging als punt van zorg voor de sector¹³. Personeelskosten nemen toe door nieuwe cao afspraken en het personeelstekort. Dieselprijzen zijn ook gestegen: gemiddeld 6 procent in de eerste helft van 2018. Uit de conjunctuurenquête van TLN blijkt ook dat de winstgevendheid, ondanks omzetgroei tegenvalt¹⁴. In minder dan de helft van de bedrijven wordt ondanks omzetgroei ook meer winst gemaakt: 60 procent van de bedrijven in transport en logistiek rapporteerde meer omzet in het tweede kwartaal van 2018, en maar 41 procent meer winst. De prijzen stijgen onvoldoende om de kosten van personeel en brandstof mee te dekken. Ondernemers profiteren onvoldoende van de groei van de sector.

Duurzaamheid of klimaatomslag, zal daarnaast een steeds belangrijker thema worden. Vanwege verwachte Europese regelgeving moeten vrachtwagens in de nabije toekomst minder CO2 gaan uitstoten. Ook in logistieke dienstverlening komt het thema terug: van met name supermarkten en online winkels komt de vraag naar duurzame logistieke panden¹⁵.

¹³ 2018 in Zicht. De verwachtingen van Nederlandse ondernemingen. SRA.

¹⁴ Conjunctuurbericht 2^e kwartaal. Veel werk, weinig winst. TLN, 2018

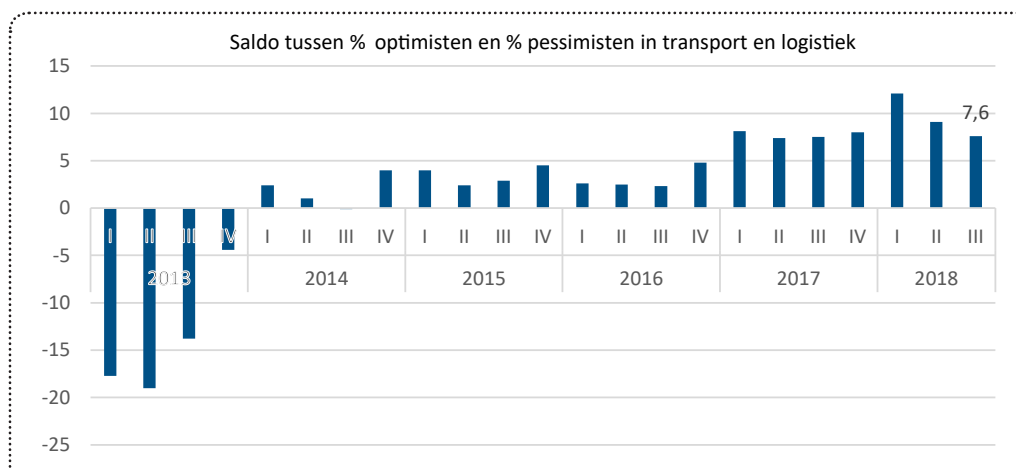
¹⁵ Visie op Sectoren – Transport & Logistiek. Sectorprognose April 2018, ABN AMRO.

Ondernemersvertrouwen

CBS rapporteert elk kwartaal over het ondernemersvertrouwen¹⁶. Ondanks het groeiende personeelstekort, en problemen met de winstgevendheid, blijft de stemming onder werkgevers in transport en logistiek sector onverminderd positief. Aan begin van het derde kwartaal komt het ondernemersvertrouwen uit op 7,6 (Figuur 1.3). Er is sprake van een positief ondernemersvertrouwen sinds het vierde kwartaal van 2014. De stemmingsindicator staat op een hoger niveau sinds begin 2017. Ondernemers zijn positief over de omzetonwikkeling en het economisch klimaat in het afgelopen (2^e) kwartaal. De verwachting voor het 3^e kwartaal is wat minder positief.

Het ondernemersvertrouwen is samengesteld uit drie indicatoren: de ontwikkeling van de omzet, het economisch klimaat in het vorige kwartaal en de omzetverwachting voor het lopende kwartaal. De indicator geeft de richting aan waarin de economie zich naar verwachting zal ontwikkelen.

Figuur 1.3 Ondernemersvertrouwen

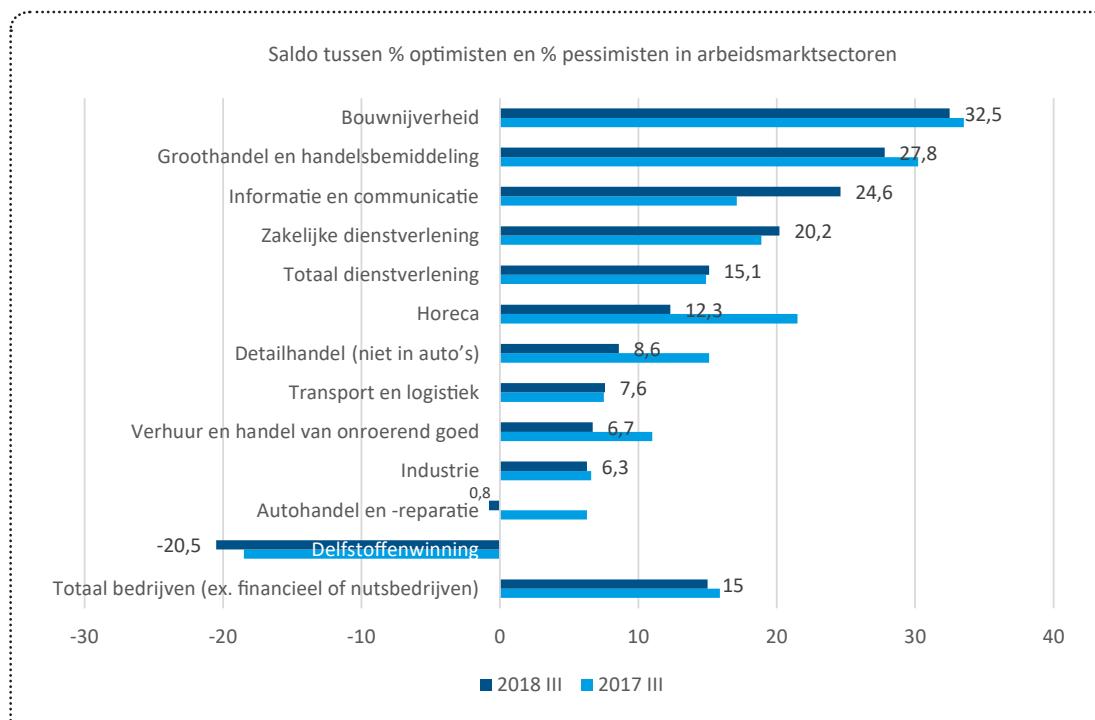


Bron: CBS, 2018

Figuur 1.4 geeft de stemmingsindicator weer voor de verschillende arbeidsmarktsectoren. In veruit de meeste sectoren is sprake van een positieve stemming onder ondernemers. Ondernemers in de bouw, groothandel en informatie en communicatie hebben het meeste vertrouwen. Ten opzichte van vorig jaar nam het vertrouwen wat af in de horeca en de detailhandel en nam het toe in de informatie en communicatie. Het ondernemersvertrouwen in transport en logistiek ligt op (ongeveer) vergelijkbaar niveau als in detailhandel en industrie.

¹⁶ 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.

Figuur 1.4 Ondernemersvertrouwen arbeidsmarktsectoren (exclusief financieel of nutsbedrijven)

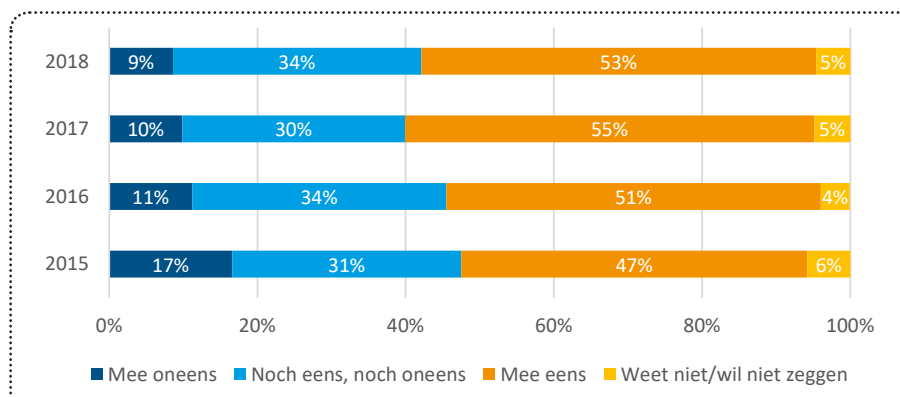


Bron: CBS, 2018

Verwachtingen werkgevers

In de bedrijfsenquête van het Sectorinstituut is aan werkgevers gevraagd of zij denken dat 2018 voor hun bedrijf een beter jaar wordt dan 2017 (Figuur 1.5). 53 procent van de werkgevers verwacht een beter jaar dan vorig jaar. Dit percentage ligt iets lager dan vorig jaar; 2017 was voor werkgevers in de sector al een goed jaar (zie Figuur 1.1 van de omzetontwikkeling). Het aandeel dat een slechter jaar verwacht is de afgelopen drie jaar gedaald (van 17% naar 9%).

Figuur 1.5 2018 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2017

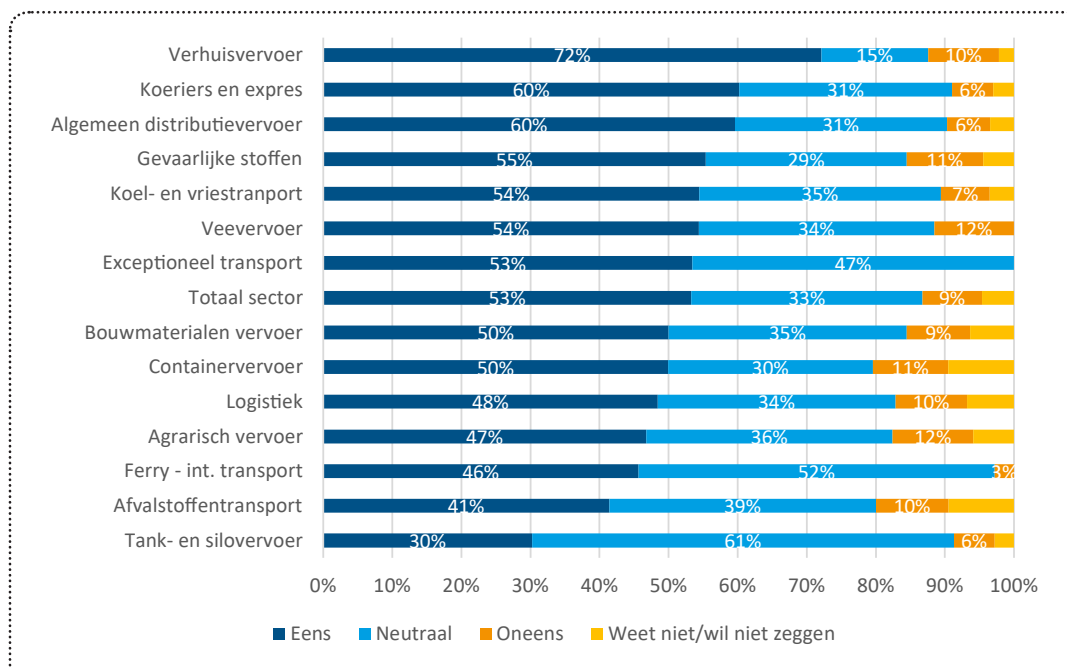


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Weergegeven naar deelmarkt zien we dat bedrijven in de deelmarkt verhuisvervoer het meest optimistisch zijn in hun verwachtingen: 72 procent denkt dat 2018 een beter jaar voor hun bedrijf wordt dan 2017 (Figuur 1.6). Daarna volgen de deelmarkten koeriers en expres en algemeen distributievervoer. Het minst positief zijn bedrijven in de deelmarkten tank- en silovervoer en afvalstoffentransport.

In de figuur zijn alleen deelmarkten weergegeven waarin voldoende werkgevers hebben meegedaan aan de bedrijfsenquête 2018 van het Sectorinstituut. Van de deelmarkten rijdende melkontvangst, kiepautobedrijven en verticaal transport zijn daarom geen gegevens weergegeven. Het aantal werkgevers in deze deelmarkten dat heeft meegedaan is te laag om voor deze vragen betrouwbare uitkomsten te krijgen.

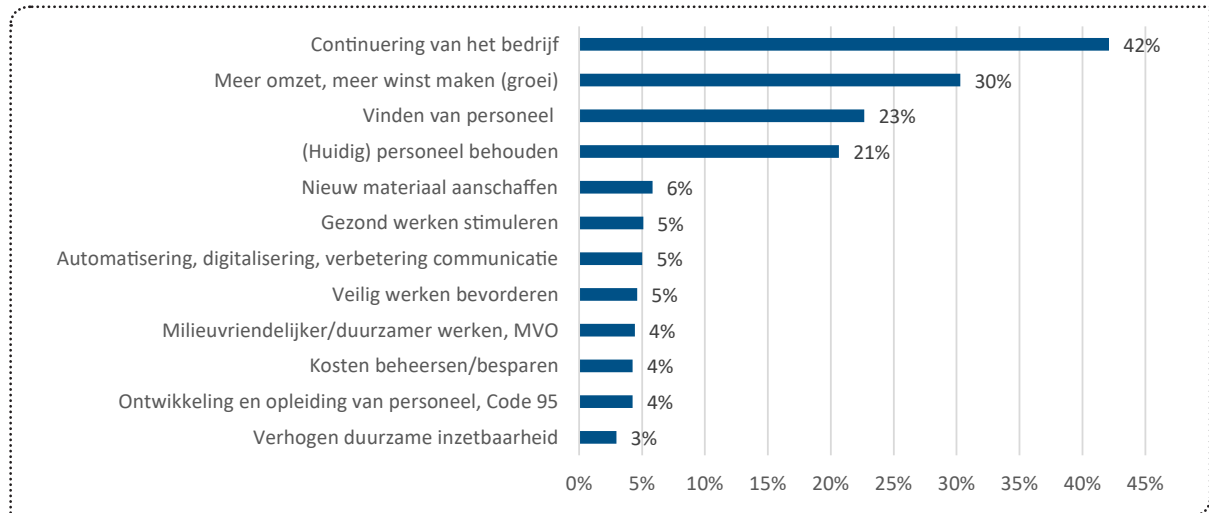
Figuur 1.6 Stelling: 2018 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2017, naar deelmarkt



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

De belangrijkste thema's voor de komende twee jaar voor werkgevers zijn: continuering van het bedrijf (behoud van huidige omzet, werk en klanten), meer omzet en winst maken en vinden van nieuw personeel. Onderwerpen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid zoals gezond werken en opleiding en ontwikkeling van personeel worden minder vaak genoemd, zie Figuur 1.7.

Figuur 1.7 Verwachting belangrijkste thema's komende twee jaar (meer antwoorden mogelijk)



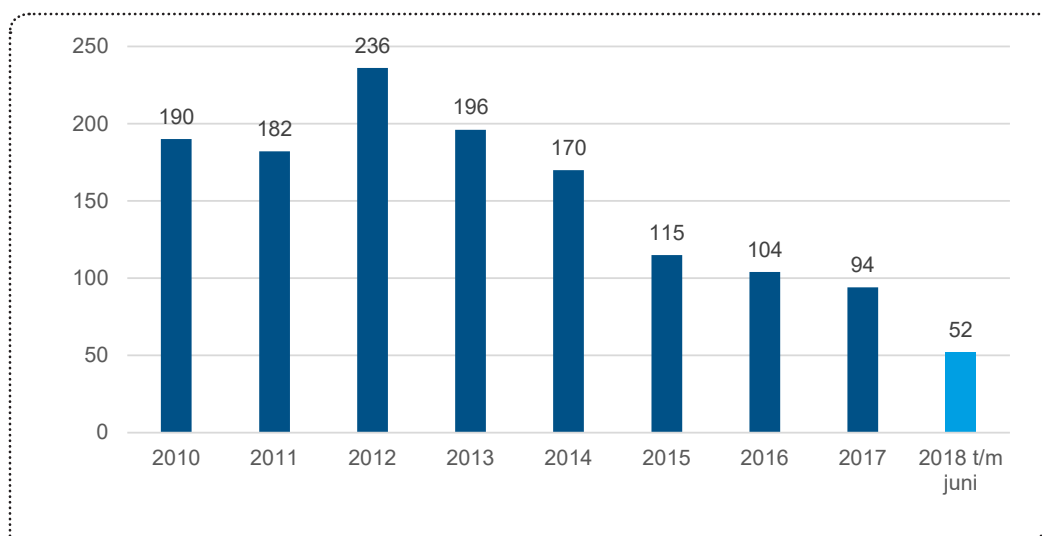
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Faillissementen in de sector

Pensioenfonds Vervoer registreert het aantal faillissementen van werkgevers in de sector¹⁷. Het aantal faillissementen ligt op een laag niveau. Vanaf 2012 daalt het aantal faillissementen. In 2012 gingen in totaal 236 bedrijven in de sector failliet. In 2017 waren dit er 94.

¹⁷ Met de sector wordt hier bedoeld: bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer en SOOB, het werkteerrein van het Sectorinstituut.

Figuur 1.8 Aantal faillissementen in de sector

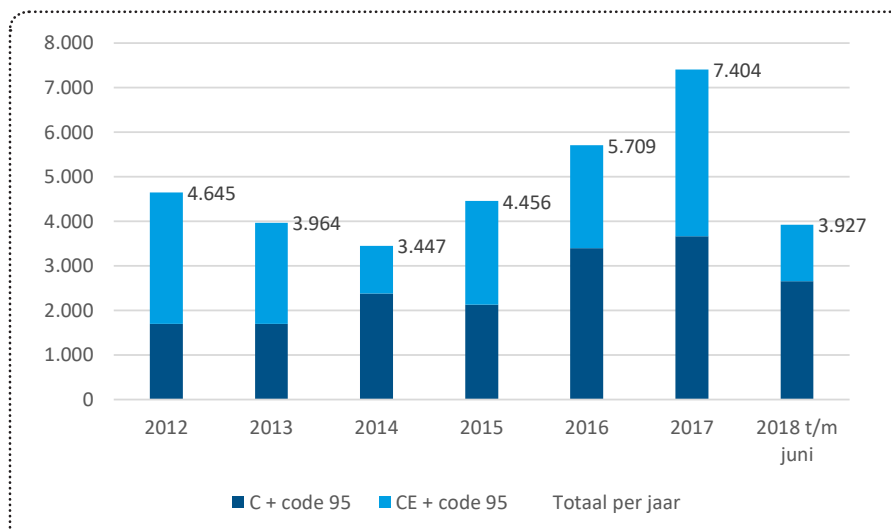


Bron: Pensioenfonds Vervoer 2018, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

Aantal afgegeven rijbewijscategorieën

Het aantal nieuw afgegeven rijbewijscategorieën C en CE met code 95 (rijbewijzen vrachtauto) is indicatief voor de instroom van nieuwe chauffeurs in de arbeidsmarkt¹⁸. Sinds 2015 neemt het aantal afgegeven rijbewijscategorieën toe. In 2017 werden er 7.404 afgegeven, 30 procent meer dan in 2016. Halverwege 2018 staat de teller op 3.927 afgegeven rijbewijzen.

Figuur 1.9 Aantal afgegeven rijbewijscategorieën



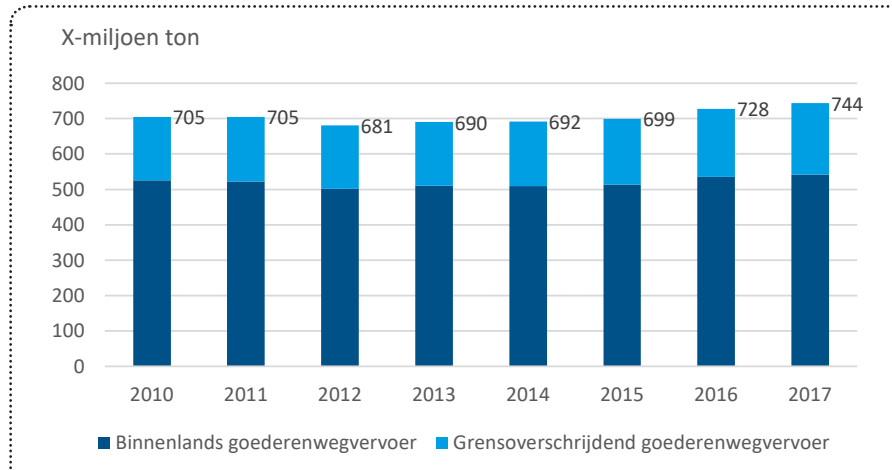
Bron: RDW, 2018

¹⁸ Het gaat niet om het totaal aantal nieuwe chauffeurs, maar om het aantal afgegeven rijbewijscategorieën; één persoon kan namelijk in hetzelfde jaar zowel C als CE halen. Het is niet mogelijk om vast te stellen hoeveel personen jaarlijks beide rijbewijscategorieën halen.

Vervoerd gewicht goederenvervoer over de weg

In 2017 bedroeg de hoeveelheid vervoerde goederen over de weg 744 miljoen ton. De hoeveelheid vervoerde goederen neemt toe sinds 2013.

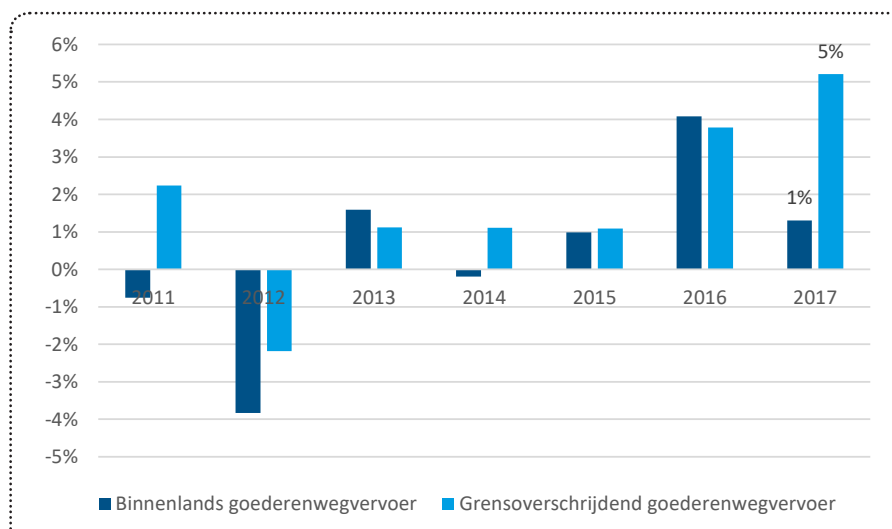
Figuur 1.10 Vervoerd gewicht goederenvervoer over de weg (x-miljoen ton)



Bron: CBS, 2018, bewerking Sectorinstituut

In 2018 nam het vervoerd gewicht in het binnenlands goederenvervoer over de weg toe met 1,2 procent en in het grensoverschrijdend wegvervoer met 5,1 procent (Figuur 1.11). Grensoverschrijdend vervoer is goederenvervoer tussen Nederland en het buitenland, waarbij óf de plaats van lading óf de plaats van lossing buiten Nederland ligt¹⁹.

Figuur 1.11 Vervoerd gewicht goederenvervoer over de weg %-mutatie t.o.v. jaar eerder



Bron: CBS, 2018, bewerking Sectorinstituut

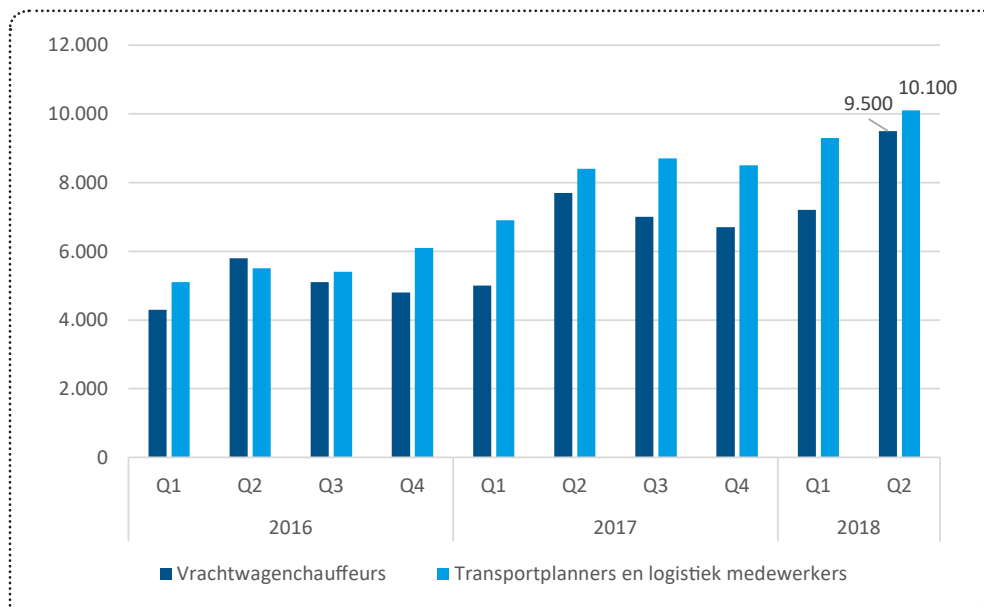
¹⁹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/27/goederenvervoer-nederland-gestegen-in-2017>

1.3 VACATURES

Vacatures transport en logistiek beroepen

UWV rapporteert over het aantal vacatures voor transport en logistiek beroepen. Het aantal openstaande vacatures werknemers transport en logistiek ligt op een zeer hoog niveau: in het 2^e kwartaal 2018 zijn er 9.500 openstaande vacatures voor vrachtwagenchauffeurs (waren er 7.700 in 2017-Q2).

Figuur 1.12 Vacatures chauffeurs



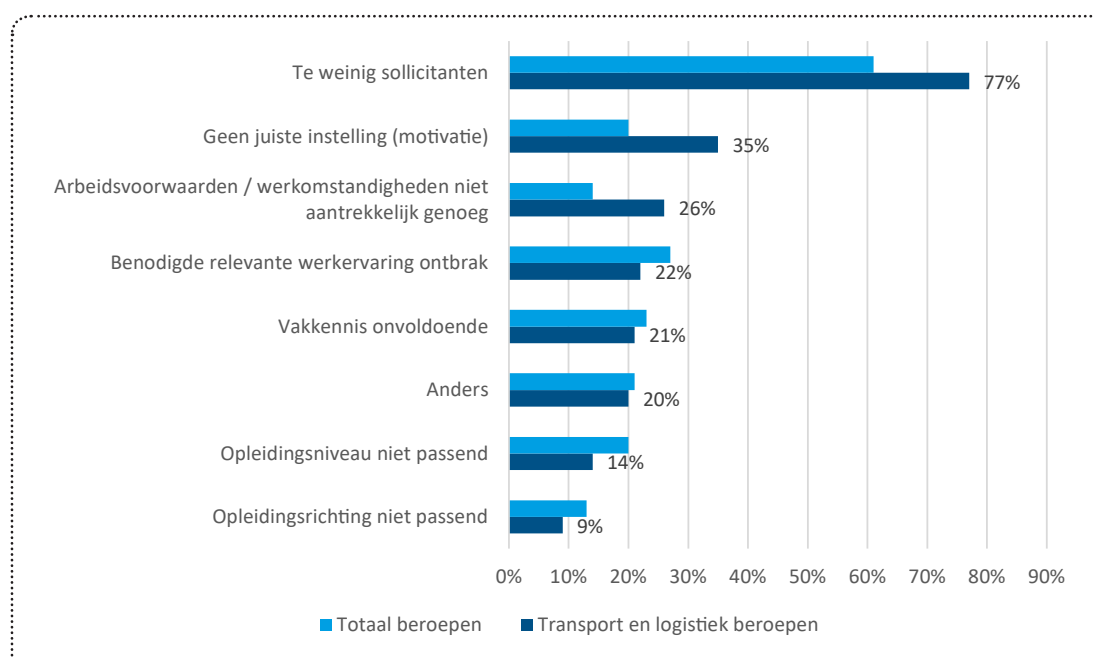
Bron: UWV, 2018

Figuur 1.13 geeft voor de verschillende arbeidsmarktregio's de mate van arbeidsmarktspanning weer: de verhouding weer tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal bij UWV ingeschreven kortdurende (niet-)werkende werkzoekenden. Kortdurend werkzoekend (<6 maanden) wordt gehanteerd omdat deze groep snel inzetbaar is op de arbeidsmarkt.

In 2018 tweede kwartaal is in veruit de meeste arbeidsmarktregio's sprake van een zeer gespannen arbeidsmarkt: voor werkgevers is het in de regio's lastig om aan vrachtwagenchauffeurs te komen.

Aan werkgevers is gevraagd wat de redenen zijn waarom deze vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Bij bijna acht op de tien vacatures voor transport en logistiek beroepen is een gebrek aan sollicitanten de reden voor wervingsproblemen (Figuur 1.14). Geen juiste instelling of motivatie van de sollicitanten wordt bij 35 procent van de moeilijk vervulbare vacatures genoemd. Bij 26 procent van de moeilijk vervulbare vacatures spelen de in de vacature gestelde arbeidsvoorwaarden of de werkomstandigheden een rol. Deze reden wordt bij transport en logistiek beroepen vaker genoemd dan bij andere beroepen. Volgens UWV worden de werktijden mogelijk als minder aantrekkelijk ervaren.

Figuur 1.14 Redenen waarom vacatures transport en logistiek beroepen moeilijk vervulbaar zijn



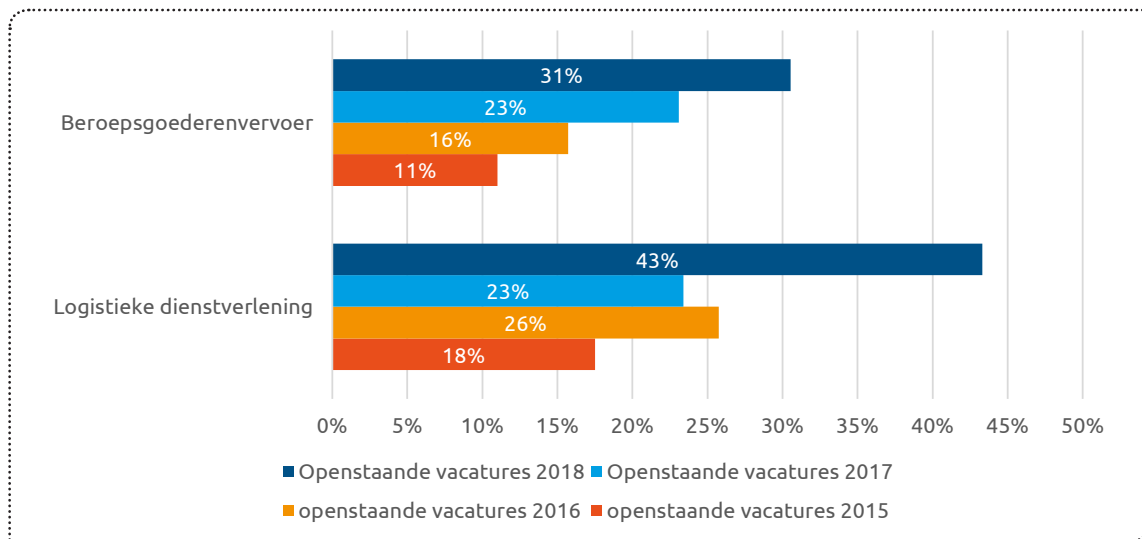
Bron: UWV, 2018

Aandeel werkgevers beroepsgoederenvervoer en logistiek met openstaande vacatures

In de bedrijfsenquête 2018 van het Sectorinstituut zijn ook verschillende gegevens opgenomen over de openstaande vacatures in de sector.

In (voorjaar) 2018 zegt 43 procent van de logistiek dienstverleners en 31 procent van de beroepsgoederenvervoerders openstaande vacatures te hebben (Figuur 1.15). Deze percentages liggen een stuk hoger dan in de voorafgaande jaren. In het beroepsgoederenvervoer is het aantal bedrijven met openstaande vacatures de laatste 3 jaar bijna verdrievoudigd. Gemiddeld hebben logistiek dienstverleners en beroepsgoederenvervoerders 2 openstaande vacatures. Bijna de helft van de vacatures (47%) staat langer open dan drie maanden. Dit was een jaar eerder nog minder dan een kwart (22%).

Figuur 1.15 Aandeel werkgevers beroepsgoederenvervoer en logistiek met openstaande vacatures

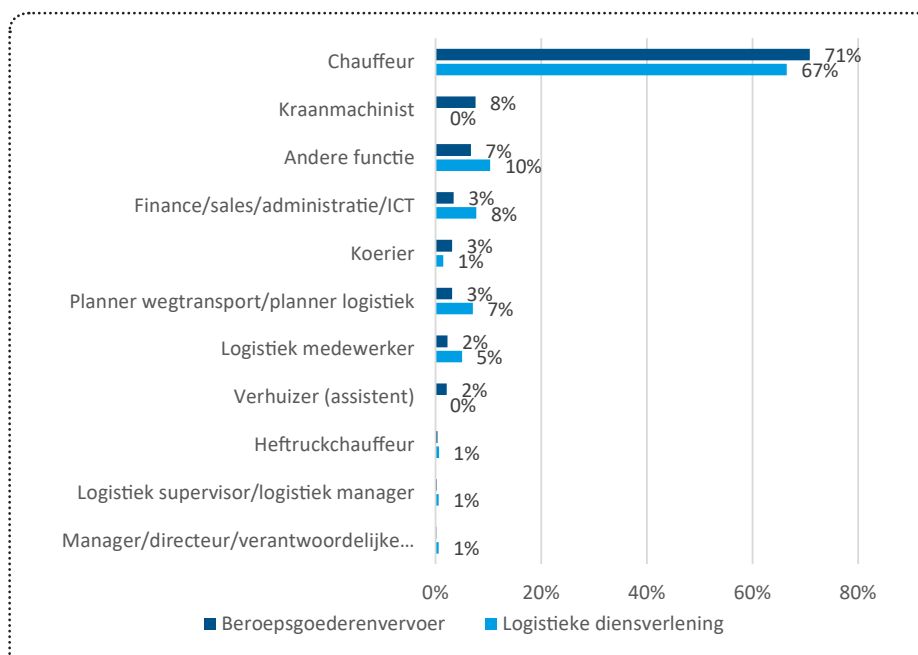


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2015/2016/2017/2018

Vacatures naar functie

Bedrijven zijn ook gevraagd voor welke functies zij openstaande vacatures hebben (Figuur 1.16). Beroepsgoederenvervoerders en logistiek dienstverleners zoeken het vaakst naar chauffeurs (respectievelijk 71 en 67 procent van de vacatures). Daarnaast wordt in de logistiek gezocht naar medewerkers finance/sales/administratie/ICT (8%), planners (7%) of andere functies (10%). In het beroepsgoederenvervoer wordt ook veel gezocht naar kraanmachinisten (8%).

Figuur 1.16 Vacatures naar functie

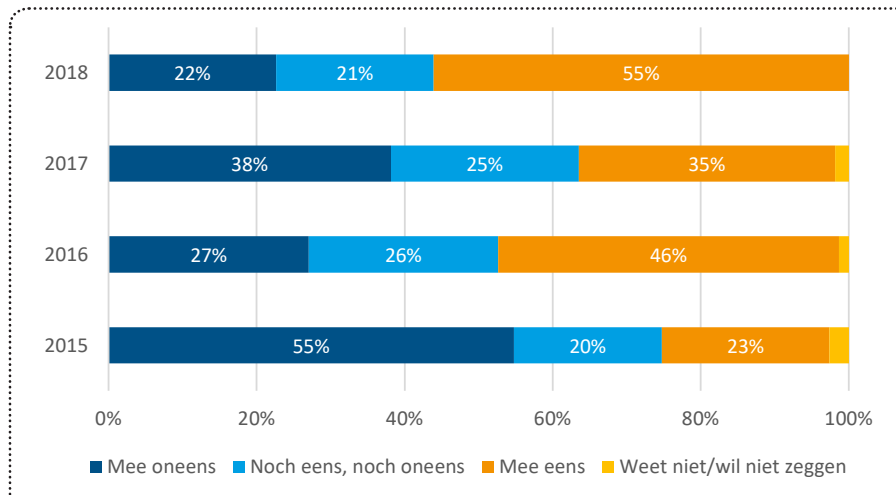


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Verwachtingen bedrijven vacatures

Figuur 1.17 geeft de verwachtingen van bedrijven weer over het aantal openstaande vacatures. De groep bedrijven die verwacht dat het aantal vacatures dit jaar hoger zal zijn dan vorig jaar is groter dan in de voorgaande jaren: 55 procent verwacht dit jaar meer vacatures en in 2017 was dit 35 procent. Tegelijkertijd daalt het percentage dat het oneens is met de stelling (en dus minder vacatures verwacht).

Figuur 1.17 Stelling: Ik verwacht dat het aantal vacatures dit jaar hoger zal zijn dan vorig jaar



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

1.4 PROGNOSES

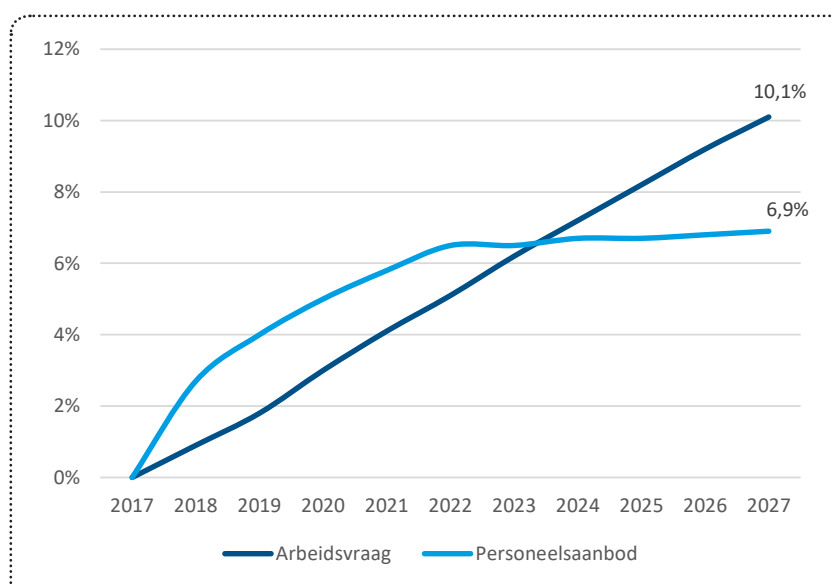
Prognoses vraag naar werk en aanbod van personeel

Het eerste deel van hoofdstuk 1 liet zien dat de groei van de economie in de sector momenteel begint te 'knellen'. De vraag naar werk is groot en aanbod van personeel blijft achter. Het aandeel werkgevers dat een belemmering ervaart voor zijn bedrijfsactiviteiten door een tekort aan personeel neemt toe. In de meerderheid van de regio's is inmiddels sprake van een gespannen arbeidsmarkt voor vrachtwagenchauffeurs. De vraag is wat de arbeidsmarkt in de sector de komende jaren gaat doen. Het laatste deel van dit hoofdstuk behandelt de verwachte arbeidsvraag en personeelsaanbod. De confrontatie tussen vraag- en aanbod, de verwachte mate van spanning, komt ook aan bod.

Figuur 1.18 toont de procentuele groei van de arbeidsvraag en het personeelsaanbod ten opzichte van 2017. De vraag naar arbeid in de sector zal naar verwachting harder toenemen dan het aanbod van personeel²². In het beroepsgoederenvervoer en de logistiek wordt een groei verwacht van de arbeidsvraag van 10,1 procent. Het personeelsaanbod zal naar verwachting stijgen met 6,9 procent.

Vanaf 2021 zal het aanbod van personeel nauwelijks meer groeien, terwijl de vraag stevig doorgroeit. Naast de economische groei in de sector liggen de oorzaken hiervoor in vergrijzing en pensionering van werknemers en minder instroom vanuit het onderwijs (zie de volgende hoofdstukken voor informatie over deze ontwikkelingen).

Figuur 1.18 Ontwikkeling van arbeidsvraag en personeelsaanbod (procentuele groei t.o.v. 2017)



Bron: CBS/ABF Research, 2018, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

De prognoses voor de sector transport en logistiek zijn gebaseerd op een prognosemodel van onderzoeksbureau ABF Research: Hermes (zie bijlage 4). Dit model geeft inzicht in historische en verwachte ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt²³. Verschillende andere sectoren (zoals Detailhandel, Horeca en Ambachten) maken ook gebruik van Hermes voor arbeidsmarktprognoses.

22 De arbeidsvraag is de vraag naar arbeid uitgedrukt in het aantal beschikbare voltijdsbanen (fte). 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 in fte (zowel de werkenden als de niet-werkende werkzoekenden).

23 Hermes van ABF Research houdt rekening met de factoren economie, arbeidsproductiviteit, demografie, instroom vanuit onderwijs, doorstroom en zij-instroom in sector en invloed van ICT en internet. Verschillende registratiebestanden van onder meer CBS, Belastingdienst, GBA, UWV, 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. Gegevens gaan over alle werknemers in de sector, alleen over chauffeurs is niet mogelijk – beroep werknemers is in brongegevens niet bekend. Voor meer informatie over het Hermes model: http://www.abfresearch.nl/media/690312/2013%20-%20hermes_digitaal_small.pdf

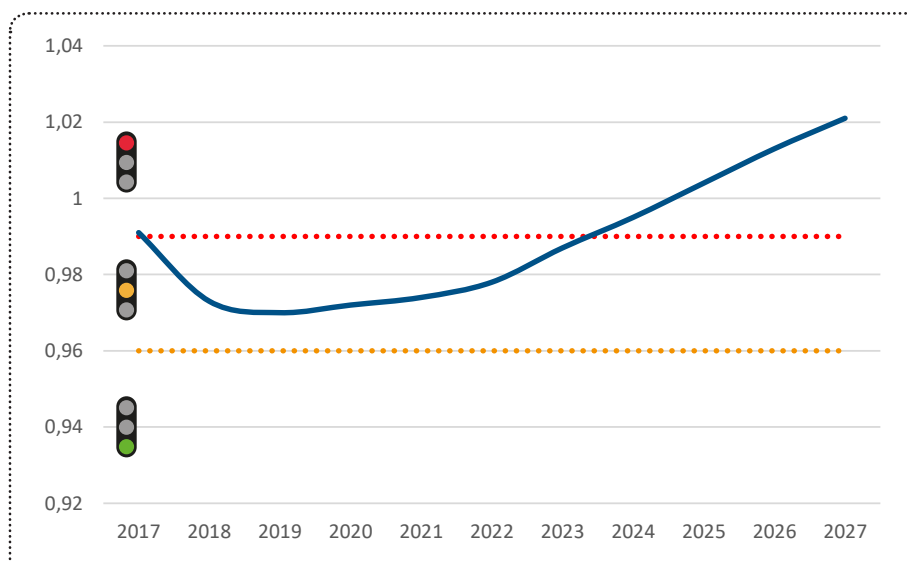
Confrontatie tussen vraag en aanbod: spanningsindex

De spanningsindex weergegeven in Figuur 1.19 geeft de verhouding tussen vraag en aanbod weer. Deze wordt berekend door de vraag te delen door het aanbod. Een spanningsindex groter dan 1 betekent een grotere vraag dan aanbod en dus een personeelstekort. Voor een goed functionerende arbeidsmarkt is altijd een klein personeelsoverschot nodig. 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).

De spanningsindex in de sector transport en logistiek ligt momenteel op een hoog niveau. Naar verwachting zal de spanning op korte termijn iets afnemen, maar de komende jaren wel op een hoog, tot zeer hoog, niveau blijven. Dit komt doordat de arbeidsvraag blijft groeien en de groei van het personeel afneemt. Het zal voor werkgevers lastig blijven om geschikt personeel te vinden.

UWV wijst vrachtwagenchauffeurs en transportplanners ook aan als beroepen waarvoor vacatures de komende jaren moeilijk vervulbaar blijven. Zolang de economie groeit blijft de vraag naar deze beroepen groot. Vergrijzing zorgt daarbij voor een grote vervangingsvraag naar met name vrachtwagenchauffeurs, maar ook planners²⁴.

Figuur 1.19 Ontwikkeling spanningsindex sector transport en logistiek tussen 2017 en 2027



Bron: CBS/ABF Research, 2018, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

24 Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen. UWV, 2018

De stoplichten in Figuur 1.19 hebben de volgende betekenis:



Het aanbod van personeel is ruim voldoende om de vraag naar arbeid in te kunnen vullen.



De spanning is hoog: het personeelsaanbod en de arbeidsvraag liggen zo dicht bij elkaar dat het lastig is om vacatures direct te vervullen. De arbeidsmarkt functioneert vanuit werkgevers gezien minder soepel.

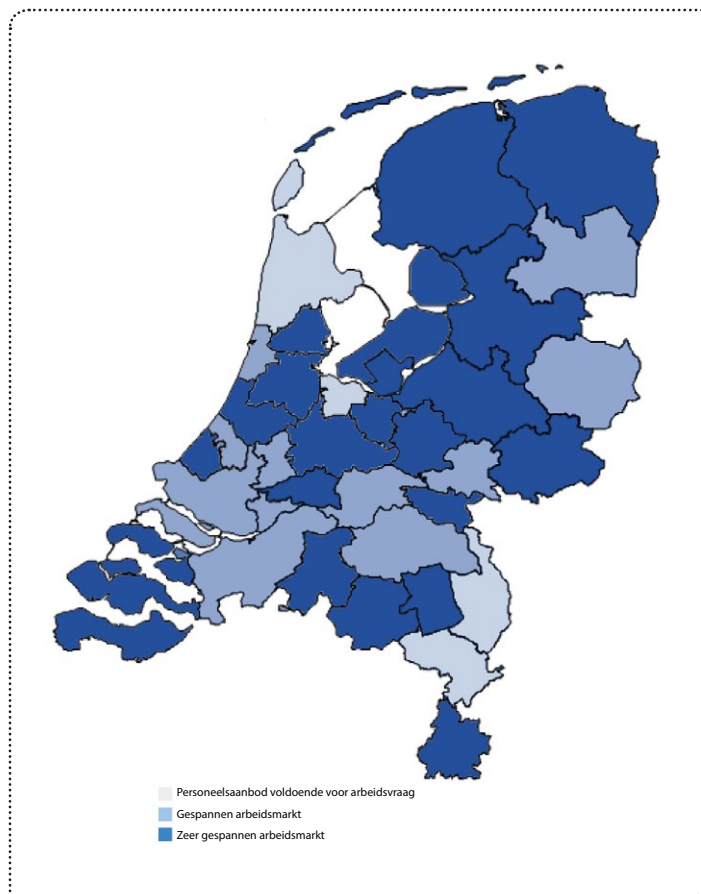


De spanning is zeer hoog; de arbeidsvraag is groter dan het personeelsaanbod (een tekort).

Figuur 1.20 geeft de verwachte arbeidsmarktspanning in 2025 in transport en logistiek weer in de verschillende arbeidsmarktregio's. Er bestaan verschillen tussen de verschillende regio's.

In 2025 is de spanning in de sector transport en logistiek naar verwachting het hoogst in de donkerblauwe gebieden. Regio's als Groot Amsterdam (1,1), Zuid-Limburg (1,06) en Haaglanden (1,05). In deze regio's is de verwachte vraag naar personeel hoger dan het aanbod. In 2025 is dat in de meeste regio's het geval (19 van de 35). In de lichtblauw gekleurde regio's (spanning vanaf 0,96) liggen het personeelsaanbod en de arbeidsvraag dicht bij elkaar en is het lastig om vacatures direct te vervullen. Dit speelt bijvoorbeeld in Noordoost-Brabant. De spanning is in 2025 het laagst in Noord- en Midden-Limburg en Gooi- en Vechtstreek.

Figuur 1.20 Spanningsindex sector transport en logistiek in 2025



Bron: ABF Research, 2018, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

Impact van technologie²⁵

Digitalisering, automatisering en robotisering zullen het werkveld en de arbeidsvraag naar verwachting ingrijpend veranderen. Gesproken wordt van de vierde industriële revolutie: een steeds verdere ontwikkeling en bredere toepassing van ICT waarbij digitalisering een centrale positie inneemt in de verschillende sectoren en het maatschappelijke leven. Voor werknemers worden algemene, beroepsoverstijgende vaardigheden steeds belangrijker, evenals flexibiliteit en een open leerhouding. Het belang van opleiding en ontwikkeling neemt toe.

²⁵ In de arbeidsmarktrapportage editie 2017 is speciale aandacht besteed aan het thema digitalisering en automatisering in de sector transport en logistiek: <https://www.stlwerkt.nl/Media/media/Corporate/Over%20ons/Arbeidsmarktrapportage-2017-Web.pdf>

De gevolgen voor werkgelegenheid zijn niet eenduidig en uitkomsten van onderzoeken hierover lopen uiteen²⁶. Recentelijk stelt de OECD dat 14 procent van de banen (in de 32 aangesloten landen) een grote kans loopt te worden geautomatiseerd²⁷. Van nog eens 34 procent van de banen zal de inhoud van het werk mogelijk significant veranderen. Beroepen waar een laag opleidingsniveau voor nodig is, en die routinematig zijn, hebben de grootste kans te worden geautomatiseerd. Hierbij gaat het om beroepen in voedselbereiding, productie, schoonmaak en transport.

Bij dergelijke voorspellingen is echter sprake van een hoge mate van onzekerheid. Of beroepen straks ook daadwerkelijk automatiseren is volgens de OECD afhankelijk van verschillende factoren, niet alleen of iets technisch mogelijk is. Bijvoorbeeld van de kosten van techniek (in relatie tot de kosten van menselijke arbeid) en van sociale voorkeuren: ook al kunnen bepaalde diensten worden geautomatiseerd, bijvoorbeeld zorg, men wil toch liever dat een mens ze levert. Ook zullen er door technologie nieuwe beroepen ontstaan of zullen bestaande beroepen worden aangevuld: door het verdwijnen van routinematige taken komt er namelijk tijd vrij voor andere productieve taken, bijvoorbeeld klantcontact.

Robotisering zal naar verwachting voor veel verandering zorgen binnen de logistiek, door de inzet van robots in magazijnen, sorteercentra en bij bezorgen²⁸. In een rapport van Roland Berger wordt gesteld dat robots 4 tot 6 keer zo snel kunnen zijn in het orderpick-proces dan mensen. Ook zullen robots in de nabije toekomst gemiddeld goedkoper worden dan een werknemer²⁹. Robotisering krijgt momenteel vooral vorm in grotere distributiecentra en minder in kleinere centra of magazijnen. Investerings zijn nodig en automatische magazijnen bieden, ondanks een hoge mate van efficiëntie, nog onvoldoende flexibiliteit (om kunnen gaan met verschillende producten)³⁰.

In het beroepsgoederenvervoer kunnen autonoom rijdende vrachtauto's en truck platooning de arbeidsvraag in de toekomst mogelijk sterk gaan beïnvloeden. Bij truck platooning zijn twee of drie vrachtauto's verbonden via wifi, en rijden ze automatisch en coöperatief op korte afstand van elkaar. Truckplatooning zal naar verwachting eerder mogelijk zijn dan volledig autonoom rijden, maar hoe snel deze ontwikkelingen gaan en wat de gevolgen zijn voor de vraag naar chauffeurs valt lastig te bepalen³¹. Volgens UWV zal het effect de eerstkomende jaren beperkt zijn. Volvo Truck, ontwikkelaar van zelfrijdende vrachtauto's, verwacht niet dat het chauffeurswerk zal verdwijnen door deze ontwikkelingen". De vraag naar bekwame chauffeurs blijft groot: "Handel en wereldbevolking blijven groeien dus goederenvervoer ook."³²

26 Verkenning en werkagenda digitalisering: Mens en technologie: samen aan het werk. SER, 2016.

27 Putting faces to the jobs at risk of automation. OECD, 2018.

28 DHL Customer Solutions & Innovation: Robotics in logistics, 2016

29 Of Robots and Men- in logistics. Towards a confident vision of logistics in 2025. Roland Berger, 2016.

30 Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen. UWV, 2018.

31 Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen. UWV, 2018.

32 Volvo Trucks presenteert autonome elektrische transportoplossing <https://www.logistiek.nl/distributie/nieuws/2018/09/volvo-trucks-presenteert-autonome-elektrische-transportoplossing-101164982>

Het gebruikte prognosemodel in de arbeidsmarktrapportage houdt wel al rekening met de impact van ICT/digitalisering op de arbeidsvraag en personeelsaanbod in de sector. Dit gebeurt indirect via de toename van de arbeidsproductiviteit. Deze wordt voor een groot deel voortgestuwd door het steeds meer en beter inzetten van ICT en andere technologische ontwikkelingen.

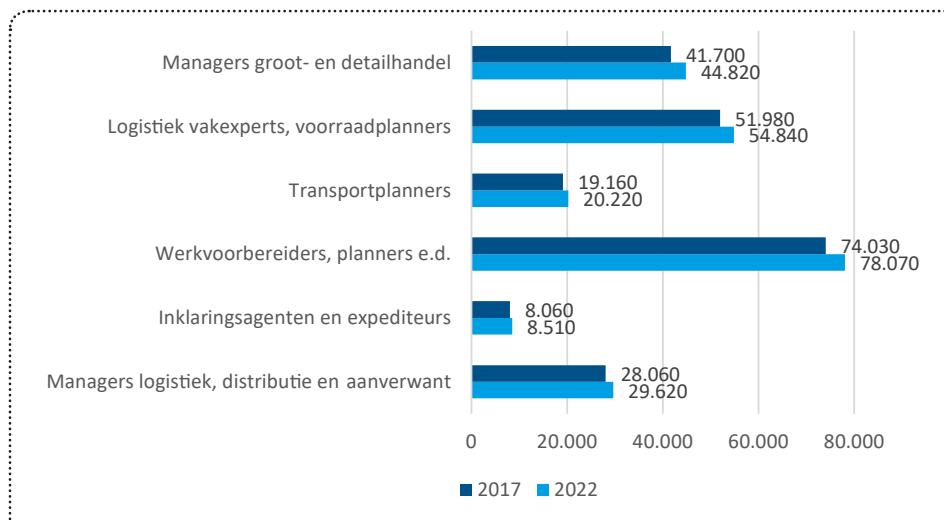
In de vorige arbeidsmarktrapportage, editie 2017, is veel aandacht besteed aan het thema digitalisering en automatisering in de sector transport en logistiek.

Prognoses hogere logistieke beroepen

Panteia heeft in opdracht van Human Capital Tafel Logistiek een prognose gemaakt specifiek voor het aantal banen voor hogere logistieke beroepen (mbo-3/4-, hbo-, wo-niveau)³³. Figuur 1.21 toont het aantal banen in 2017 en de prognoses voor 2022 (middellange termijn). Hierbij gaat het ook om logistieke banen buiten de sector transport en logistiek zoals in de detail- en groothandel en industrie.

Voor de hogere logistieke functies wordt banengroei verwacht. Deze groei is het sterkst in de transportsector (gemiddeld jaarlijks 2,5% banengroei vergeleken met 1,2% in de andere sectoren). Kijkend naar de afzonderlijke functies dan groeien de meeste functies jaarlijks gemiddeld met 1,1 procent. Managers groot- en detailhandel kennen een jaarlijkse groei van 1,5 procent.

Figuur 1.21 Prognoses aantal banen hogere logistieke functies 2017-2022



Bron: Panteia, Arbeidsmarkt en onderwijs logistiek kwantitatief cijfermatige update 2018

33 Panteia: Arbeidsmarkt en onderwijs logistiek kwantitatief cijfermatige update 2018. De prognoses zijn gebaseerd op bestandanalyses (van o.a. Enquête beroepsbevolking CBS, Jobfeed Textkernel en Werkzoekendenregistratie UWV) en op een online enquête onder werkgevers uit verschillende arbeidsmarktsectoren waaronder transport en logistiek.

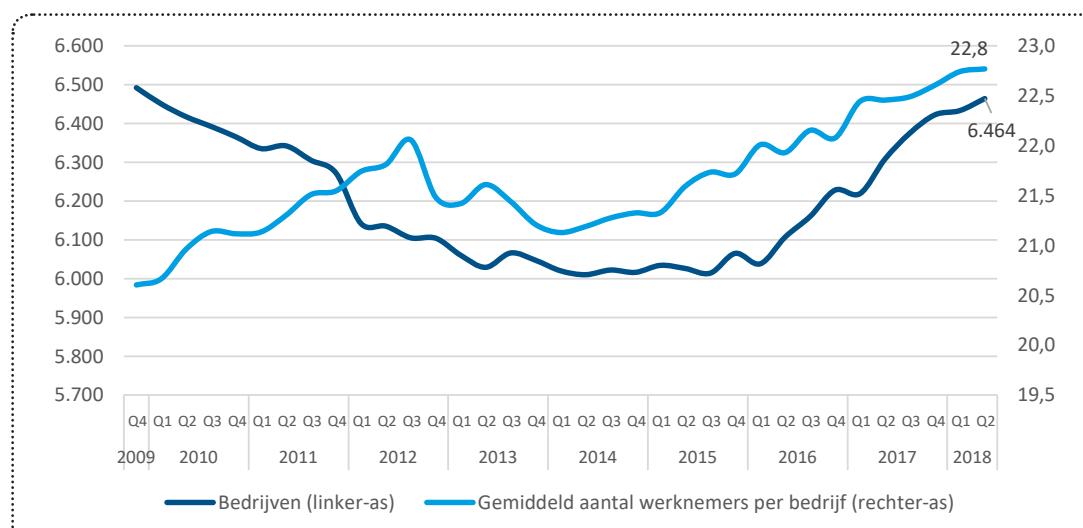
2. Werkgevers/bedrijven in de sector (SOOB/Pensioenfonds Vervoer)

Dit hoofdstuk beschrijft de werkgevers in de sector aan de hand van een aantal kerngegevens: het aantal bedrijven, de bedrijfsomvang, bedrijfsactiviteiten en deelmarkten. Deze gegevens zijn afkomstig van het Pensioenfonds Vervoer en uit de bedrijfsenquête 2018.

Aantal bedrijven en gemiddeld aantal werknemers per bedrijf

In het 2^e kwartaal 2018 zijn er 6.464 bedrijven in de sector. Een groei van 2,5 procent ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. Tussen 2009-2014 daalde het aantal bedrijven sterk (min 7%). Daarna bleef het aantal stabiel. Sinds begin 2016 neemt het aantal bedrijven in de sector weer toe. Het gemiddeld aantal werknemers per werkgever groeit ook (22,8 in 2^e kwartaal 2018) (Figuur 2.1).

Figuur 2.1 Aantal bedrijven in de sector en gemiddeld aantal werknemers per bedrijf

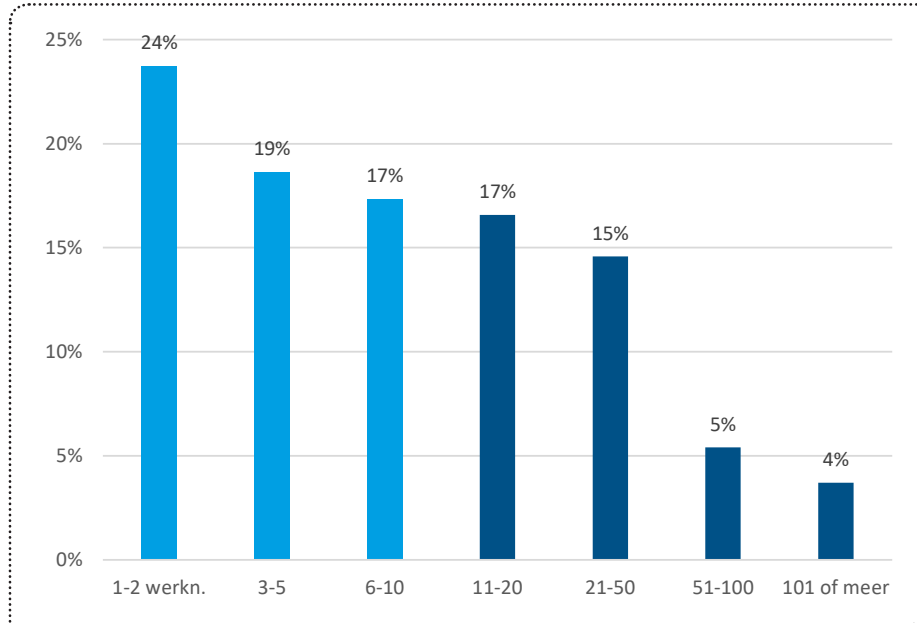


Bron: Pensioenfonds Vervoer 2018, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

Bedrijfsomvang

In de sector bestaat 60 procent van de bedrijven uit maximaal 10 werknemers (Figuur 2.2). Hierbij gaat het om 4.932 bedrijven.

Figuur 2.2 Bedrijfsomvang, naar aantal werknemers

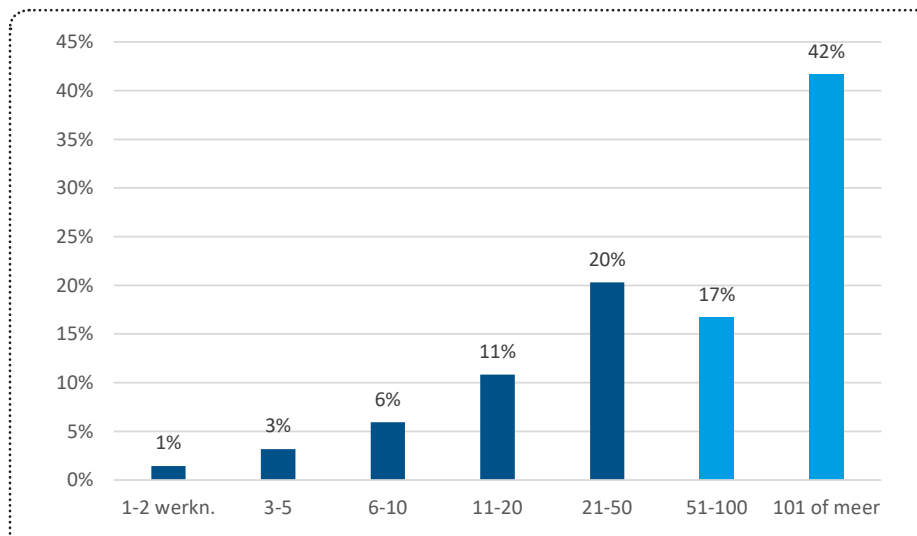


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut, 2018

Werknemers naar bedrijfsomvang

De sector bestaat uit veel kleine bedrijven, maar het gros van de werknemers (58%, 85.813 werknemers) werkt wel in de grotere bedrijven (vanaf 51 werknemers) (Figuur 2.3).

Figuur 2.3 Percentage werknemers naar bedrijfsomvang (in categorieën)

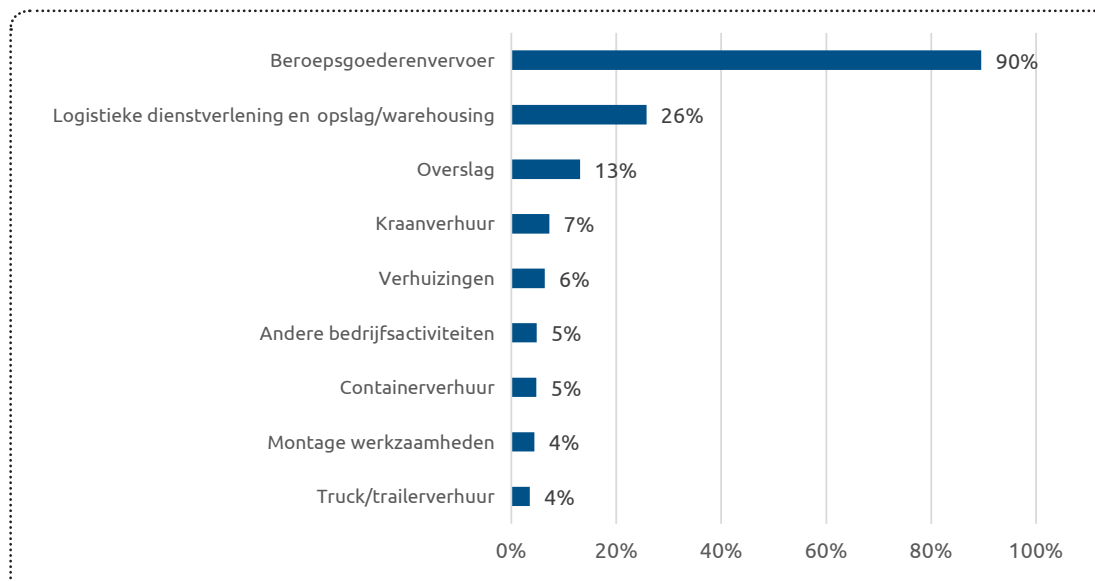


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut, 2018

Bedrijfsactiviteiten

Beroepsgoederenvervoer is (logischerwijs) de belangrijkste bedrijfsactiviteit van bedrijven in de sector (90% houdt zich hiermee bezig) (Figuur 2.4). Daarnaast houdt 26 procent zich ook bezig met logistieke dienstverlening en 13 procent met overslag³⁴. Naast deze hoofdactiviteiten richten bedrijven in de sector zich ook op aanpalende activiteiten als verhuizingen, containerverhuur, kraanverhuur en montage werkzaamheden. 5 procent van de bedrijven geeft aan zich ook nog bezig te houden met andere bedrijfsactiviteiten.

Figuur 2.4 Bedrijfsactiviteiten



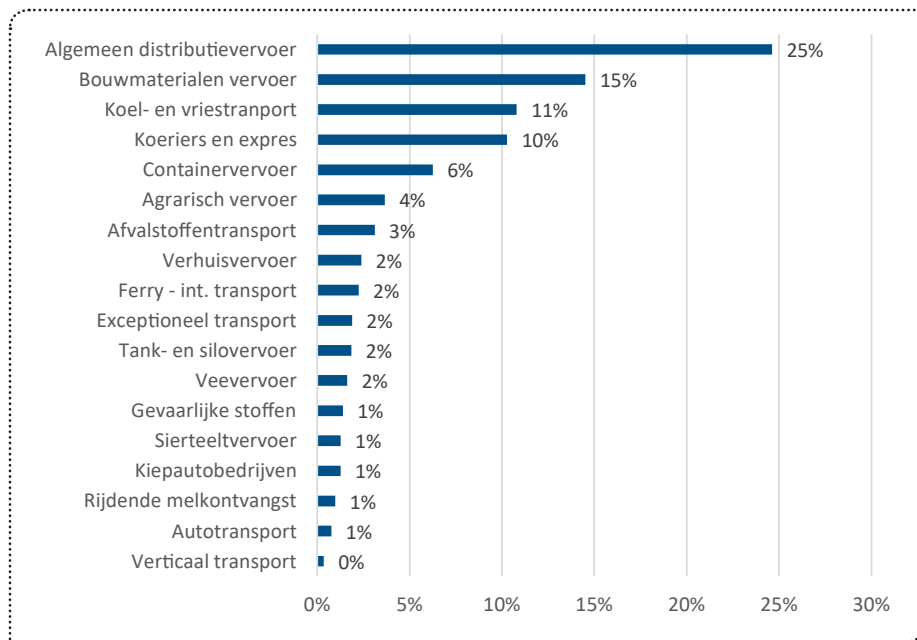
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Deelmarkten

Figuur 2.5 geeft het overzicht van de verdeling van bedrijven in de sector naar deelmarkt. Algemeen distributievervoer (25%) vormt de grootste deelmarkt waarin bedrijven actief zijn. Daarna volgen de deelmarkten: bouwmaterialen vervoer (15%), koel- en vriestransport (11%) en koeriers en expres (10%).

³⁴ Op basis van de bedrijfsactiviteiten en gegevens over de omzetverdeling zijn in de bedrijfsenquête 2017 ook bedrijven geïdentificeerd die zich hoofdzakelijk bezig houden met logistieke dienstverlening (6,2% van bedrijven in de sector). Deze bedrijven halen de meerderheid van hun omzet uit logistieke dienstverlening en zijn samen genomen met de 26 geïnterviewde bedrijven uit de logistiek top 100 (in totaal 90 logistieke bedrijven).

Figuur 2.5 Deelmarkten



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

3. Werknemers in de sector

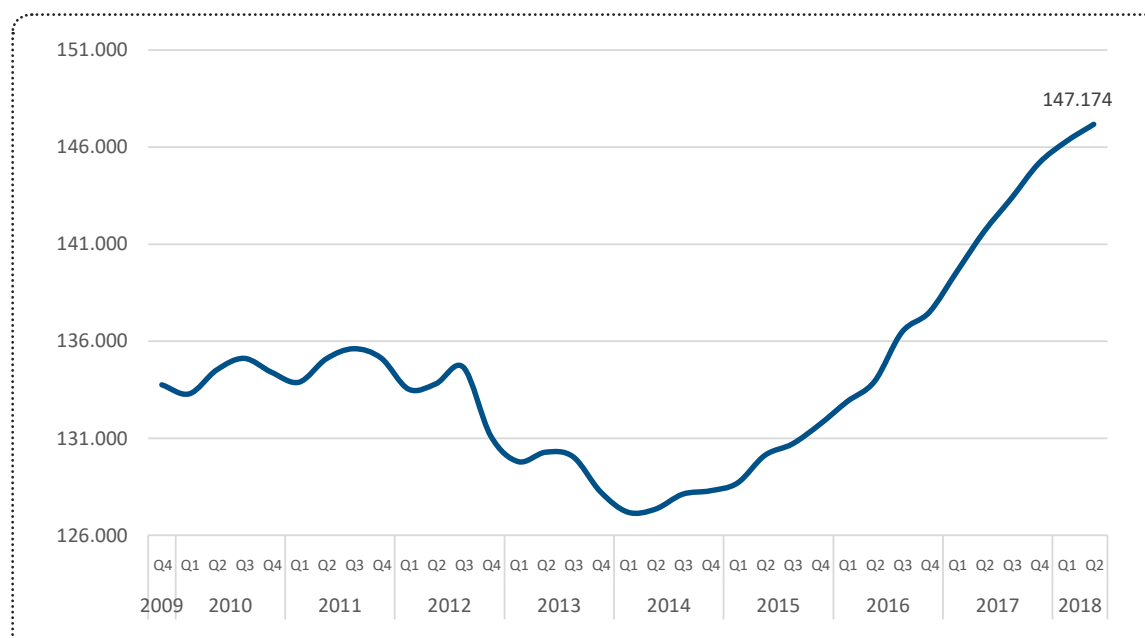
Dit hoofdstuk belicht de werknemers in de sector. Het aantal werknemers wordt weergegeven, net als het aantal vrachtwagenchauffeurs, andere veelvoorkomende functies en leeftijdsopbouw. Veel aandacht is er voor werknemers met flexibele arbeidscontracten.

3.1 KERNGETALLEN WERKNEMERS IN DE SECTOR

Aantal werknemers

In het tweede kwartaal van 2018 zijn er 147.174 werknemers in de sector (Figuur 3.1). Dit is het hoogste aantal sinds het begin van de meting in 2009. Een jaar geleden waren er nog 141.650 werknemers. Sinds 2014 stijgt het aantal werknemers onophoudelijk. In de periode 2012-2013 daalde het aantal werknemers scherp.

Figuur 3.1 Aantal werknemers in sector

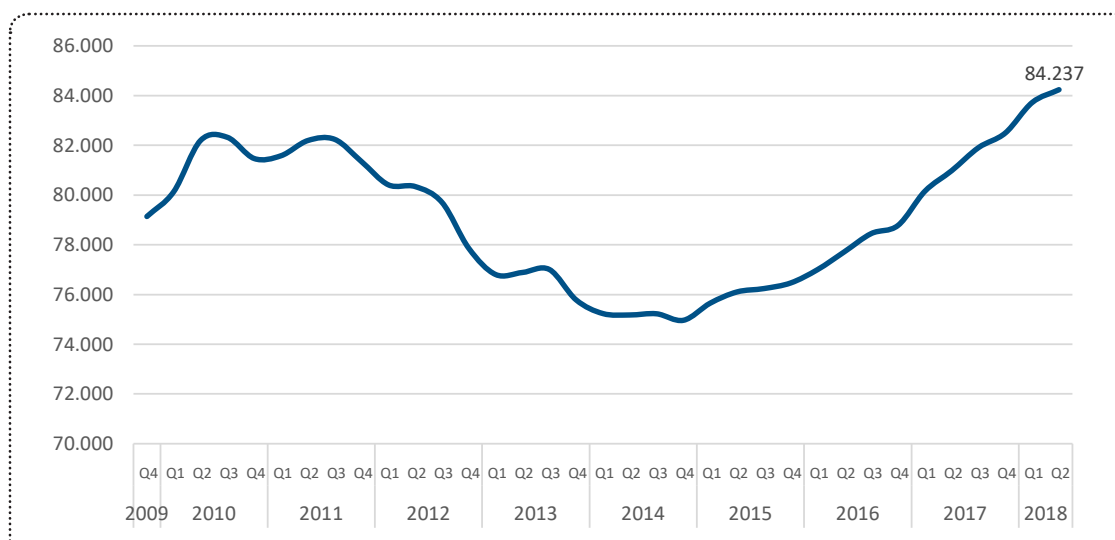


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Aantal chauffeurs

In het 2^e kwartaal van 2018 zijn er 84.237 vrachtwagenchauffeurs in de sector (Figuur 3.2). Na een daling in de periode 2011-2014 neemt het aantal chauffeurs sinds 2015 toe. Het aantal ligt nu op het hoogste niveau sinds het begin van de meting.

Figuur 3.2 Aantal chauffeurs in de sector

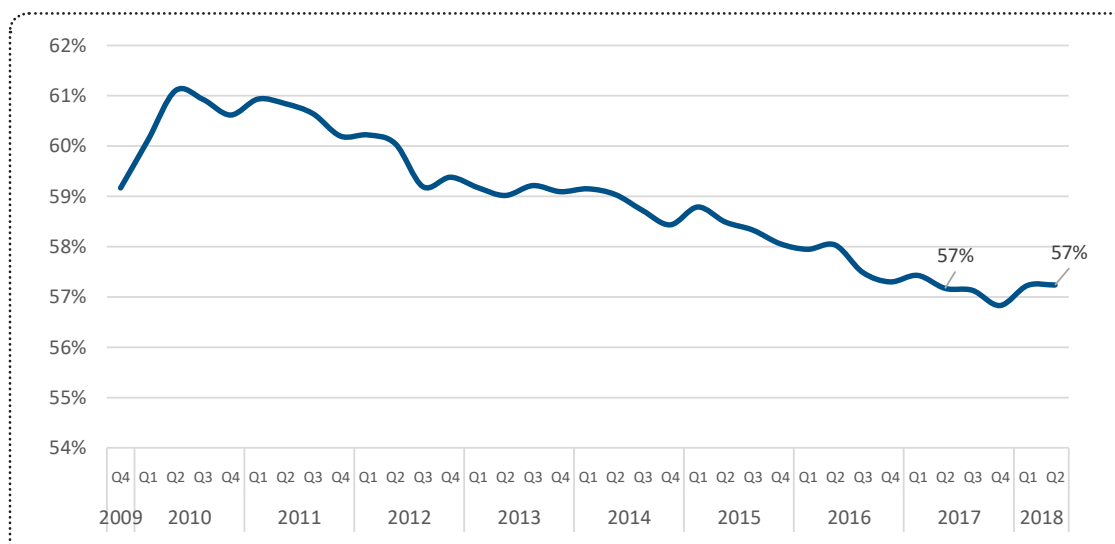


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Chauffeursquote

Het percentage chauffeurs in de sector ten opzichte van het totaal aantal werknemers wordt weergegeven met de chauffeursquote (Figuur 3.3). In 2018 2^e kwartaal ligt de quote op 57 procent. De chauffeursquote daalde in de periode 2010-2016, het aandeel chauffeurs is nu stabiel.

Figuur 3.3 Chauffeursquote



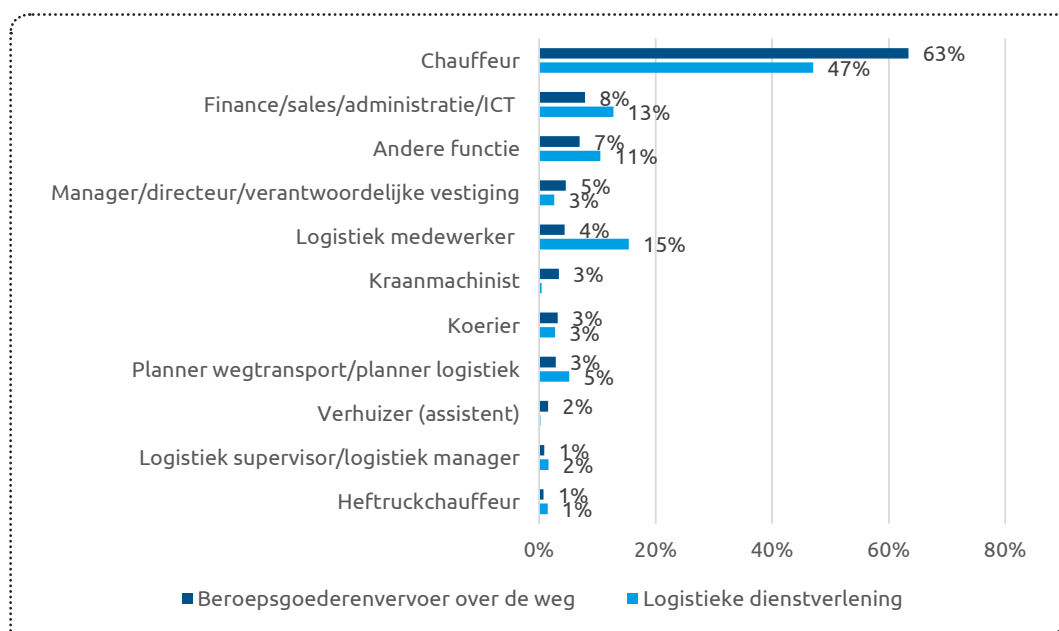
Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Werknemers naar functie

Figuur 3.4 geeft de meest voorkomende functies weer in de sector. Chauffeurs vormen zowel in het beroepsgoederenvervoer als de logistieke dienstverlening de belangrijkste functie (respectievelijk 63% en 47%).

Na chauffeurs volgen in het beroepsgoederenvervoer de functies: medewerker finance/sales/administratie/ICT (8%), manager/directeur (5%) en logistiek medewerker (4%). In logistieke dienstverlening zijn andere veel voorkomende functies: logistiek medewerker (15%) en werknemers finance/sales/administratie/ICT (13%).

Figuur 3.4 Werknemers naar functie



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

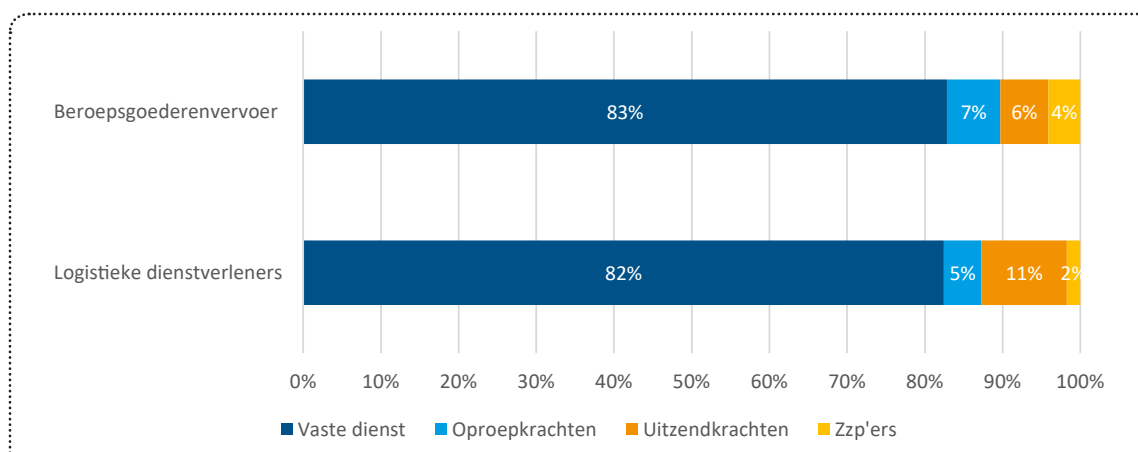
Werknemers naar contractvorm beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening

In de bedrijfsenquête is werkgevers gevraagd naar hun aantallen werknemers en hun contractvormen. Figuur 3.5 toont de verdeling van arbeidscontractvormen in de sector.

In het beroepsgoederenvervoer heeft 83 procent van de werknemers een vast contract en in de logistieke dienstverlening 82 procent. De categorie vast omvat hier zowel werknemers met een tijdelijke als een aanstelling voor onbepaalde tijd³⁵. 17 procent heeft aanstelling als oproepkracht, ZZP'er of uitzendkracht; een flexibel contract. Logistiek dienstverleners maken relatief vaker gebruik van uitzendkrachten dan beroepsgoederenvervoerders.

³⁵ De bedrijfsenquête is een telefonische enquête. In het verleden is gekozen om contracten voor onbepaalde en bepaalde tijd samen te nemen. Voor de continuïteit wordt dit vooralsnog gehandhaafd. De ervaring leerde dat het voor werkgevers (van met name grotere bedrijven) lastig is om 'vaste' werknemers onder te verdelen in bepaald en onbepaald contract.

Figuur 3.5 Werknemers naar contractvorm



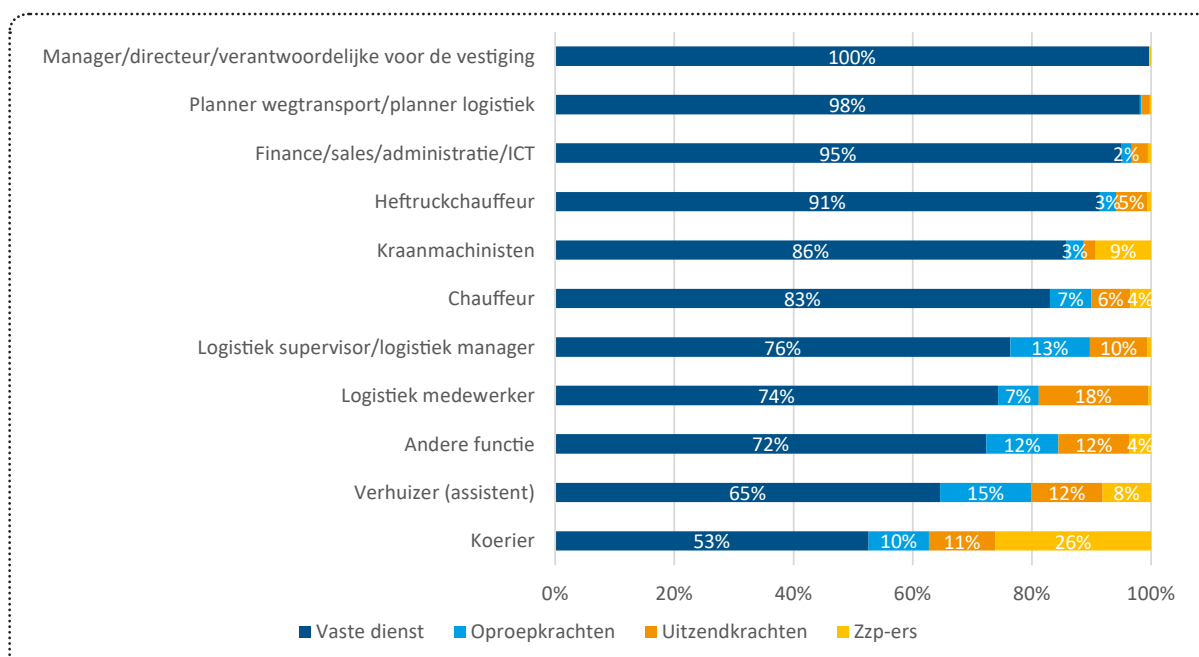
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Bovenstaande definitie dekt flexibele arbeid niet voor 100 procent want bij de categorie vast is geen onderscheid gemaakt in werknemers met een tijdelijke of aanstelling voor onbepaalde tijd. Volgens het CBS vallen tijdelijke contracten ook onder flexibele contractvormen. Later in dit hoofdstuk wordt ook de verhouding vast-flex volgens de CBS-definitie weergegeven.

Functionies naar contractvorm

Figuur 3.6 laat zien dat, ondanks dat de meerderheid van de werknemers in de sector een vaste aanstelling heeft, er naar functie grote verschillen bestaan. Planners en managers/directieleden zijn vrijwel altijd in vaste dienst. Koeriers en verhuizers hebben het vaakst een flexibel contract (respectievelijk 47% en 35%). Logistiek medewerkers zijn vaak uitzendkracht en koeriers Zzp'er. Van de chauffeurs heeft 17 procent een flexibel contract.

Figuur 3.6 Functies naar contractvorm



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Werknemers met een vaste of flexibele contractvorm (volgens CBS-definitie)

In de voorgaande figuren van de contractvormen (Figuur 3.5 en Figuur 3.6) omvat de categorie **vast** zowel contracten voor bepaalde als onbepaalde tijd en wordt flexibele arbeid niet helemaal gedekt. Op basis van CBS-data is het mogelijk om voor contractvormen binnen SOOB-bedrijven rekening te houden met het onderscheid bepaald-onbepaalde tijd.

CBS hanteert de volgende definitie voor flexibele contractvormen³⁶: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd óf een flexibel aantal uren per week. Hieronder vallen:

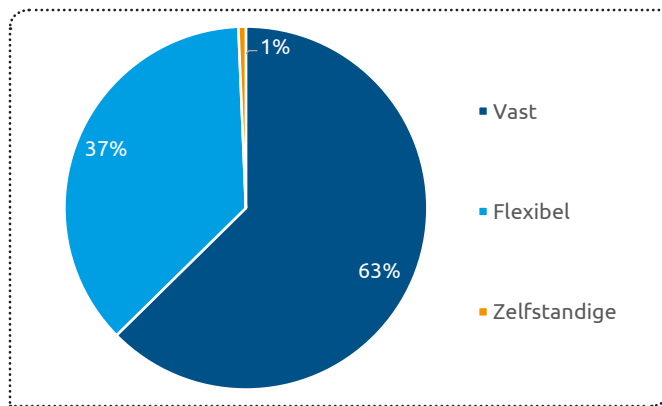
- Werknemers met een tijdelijk contract (met uitzicht op vast, contract korter of langer dan een jaar)
- Oproepkrachten, uitzendkrachten en werknemers vast en tijdelijk zonder vaste uren
- Zelfstandigen vallen buiten de definitie van CBS voor een flexibele contractvorm³⁷

Volgens deze definitie gaat het bij 63 procent van de banen in de sector (SOOB) om een vaste aanstelling.

³⁶ Officieel gebruikt CBS het woord flexibele 'arbeidsrelatie' in plaats van 'contractvorm'. Vanwege consistentie met het eerdere woordgebruik hanteren we hier contractvorm.

³⁷ Zelfstandigen vallen buiten de definitie van CBS voor een flexibele arbeidsrelatie. Zij verrichten arbeid voor eigen rekening of risico: in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-groootaandeelhouder (dga), of in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid (meewerkend gezinslid), of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep).

Figuur 3.7 Vaste of flexibele contractvorm 2017 (volgens CBS-definitie)



Bron: CBS/ABF, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2018

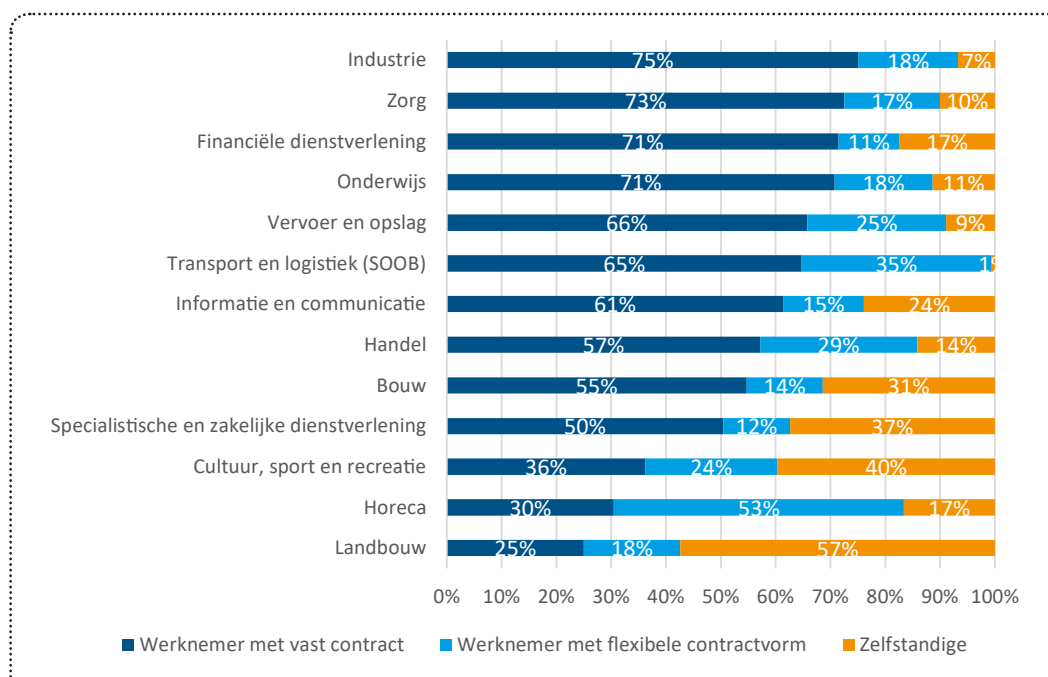
Figuur 3.8 geeft de verdeling naar vaste of flexibele contractvorm weer voor een aantal arbeidsmarktsectoren (in 2016). Industrie, Zorg en Financiële dienstverlening hebben het grootste aandeel vaste aanstellingen.

Het aandeel flexibele contractvormen in de verschillende sectoren laat zich lastiger vergelijken. Er zijn bijvoorbeeld sectoren met een lager aandeel flexibele contractvormen dan in de sector transport en logistiek (SOOB), maar met een hoger aandeel zelfstandigen³⁸ bijvoorbeeld de Bouw of Handel. Zelfstandigen worden doorgaans wel als 'flexwerkers' beschouwd³⁹. Zelfstandigen meetellend dan zijn Cultuur, sport en recreatie, Horeca en Landbouw de sectoren met het grootste aandeel flexwerkers.

38 Volgens ZPP-Nederland is het voor zelfstandigen lastig om aan het werk te gaan in het beroepsgoederenvervoer over de weg
<https://www.zpp-nederland.nl/kennisbank/zpp-chauffeurs-en-koeriers>

39 <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-flexwerk/hoofdcategorieen/ontwikkelingen-flexwerk>

Figuur 3.8 Vaste of flexibele contractvorm naar arbeidsmarktsector 2016



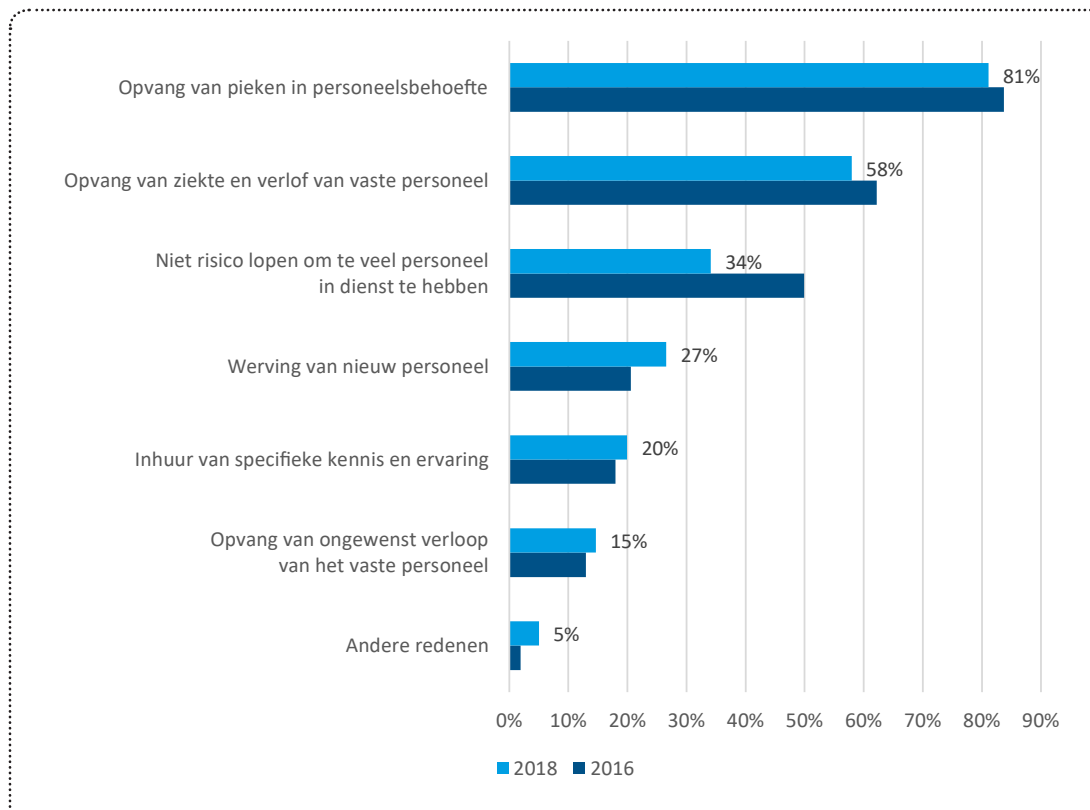
Bron: CBS/ABF, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2018

Redenen om werknemers met flexibel contract in te zetten

Aan werkgevers is in de bedrijfsenquête 2018 en 2016 gevraagd waarom zij werknemers met flexibele contracten inzetten (Figuur 3.9). De meest voorkomende redenen zijn het opvangen van pieken in de personeelsbehoefte (81% in 2018), het opvangen van ziekte en verlof van vast personeel (58%) en niet het risico willen lopen om te veel personeel in dienst te hebben (34%).

Ten opzichte van 2016 is het aandeel werkgevers dat niet het risico wil lopen om te veel personeel in dienst te hebben gedaald en het aandeel dat flexibele krachten inzet om nieuwe werknemers te werven gestegen.

Figuur 3.9 Redenen werkgevers voor inzet flexibele contracten



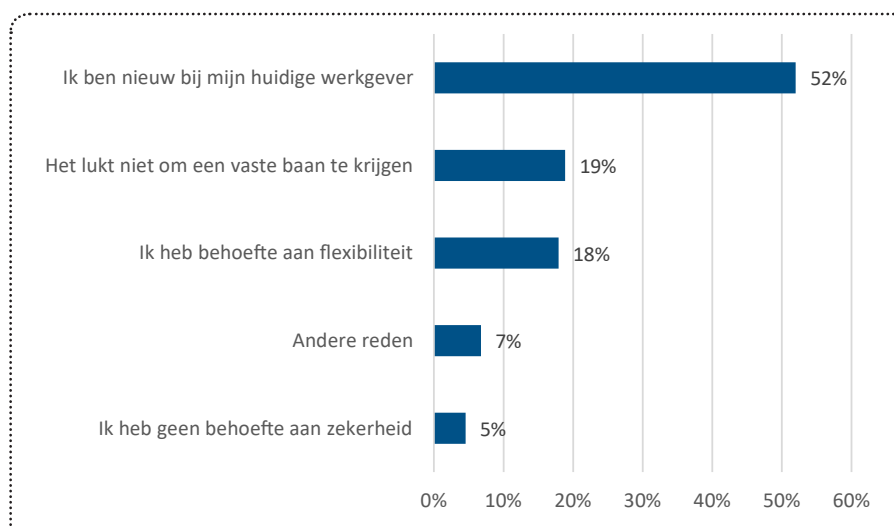
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018 en 2016

Belangrijkste reden voor niet hebben van vast dienstverband volgens werknemers

In de werknemersenquête 2018 van het Sectorinstituut hebben werknemers met een flexibel contract aangegeven wat de belangrijkste reden is voor het niet hebben van een vast dienstverband of werkzaam zijn als oproep-, inval- of uitzendkracht (Figuur 3.10).

De belangrijkste reden is dat werknemers zeggen nieuw te zijn bij hun werkgever (52%) waardoor ze nog geen vaste aanstelling hebben. 19 procent zegt dat het niet lukt om een vaste baan te krijgen en 18 procent heeft behoefte aan flexibiliteit.

Figuur 3.10 Belangrijkste reden voor niet hebben van vast dienstverband volgens werknemers

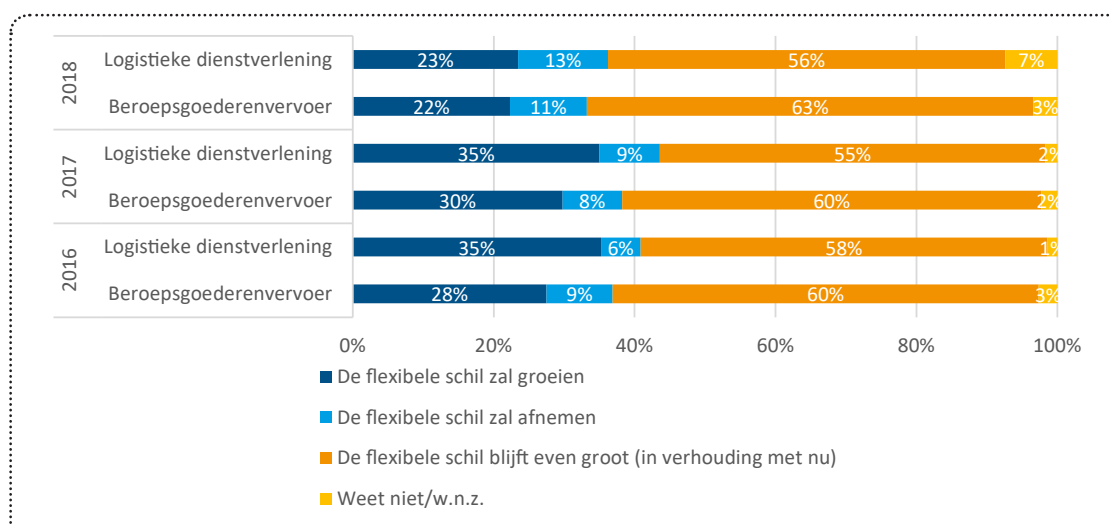


Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Verwachting werkgevers flexibele contracten

Van de logistiek dienstverleners verwacht 56 procent dat de flexibele schil in hun bedrijf even groot blijft. Van de beroepsgoederenvervoerders verwacht 63 procent geen toe- of afname. 23 procent van de logistiek dienstverleners en 22 procent van beroepsgoederenvervoerders verwacht juist dat zij in de toekomst meer werknemers met een flexibel contract gaan inzetten. Dit aandeel is sterk afgenomen ten opzichte van de voorgaande jaren.

Figuur 3.11 Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?

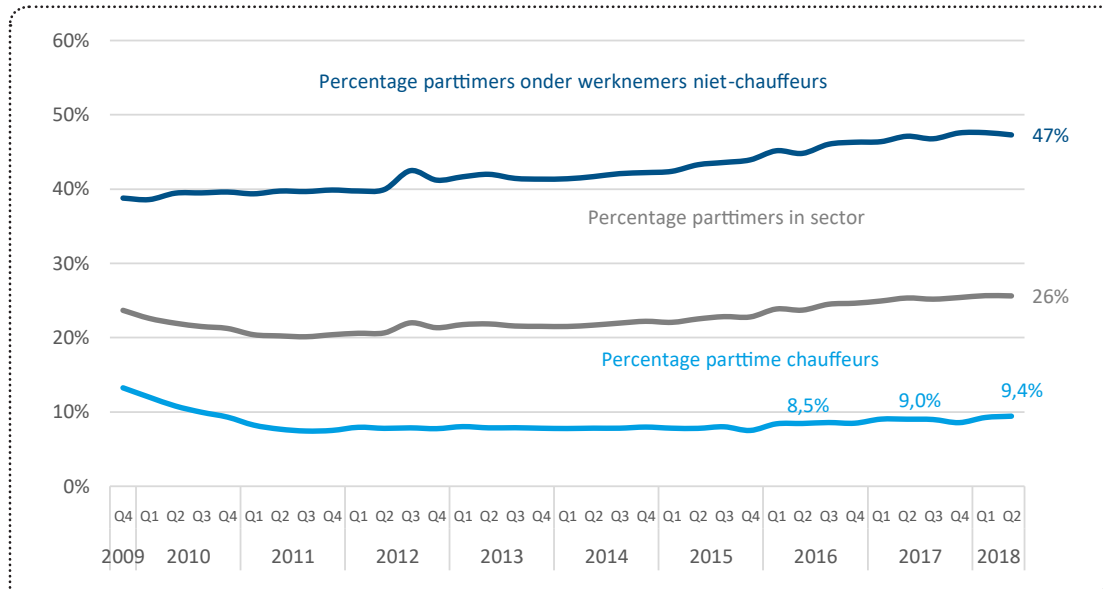


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018, 2017 en 2016

Aandeel parttimers

Ruim een kwart van de werknemers in de sector werkt parttime (minder dan 0,9 FTE) (Figuur 3.12). Dit percentage is de laatste jaren stijgende, zowel onder chauffeurs als werknemers niet-chauffeurs. Niet-chauffeurs zijn vaker parttimer dan chauffeurs (47% om 9%).

Figuur 3.12 Aandeel parttimers in de sector



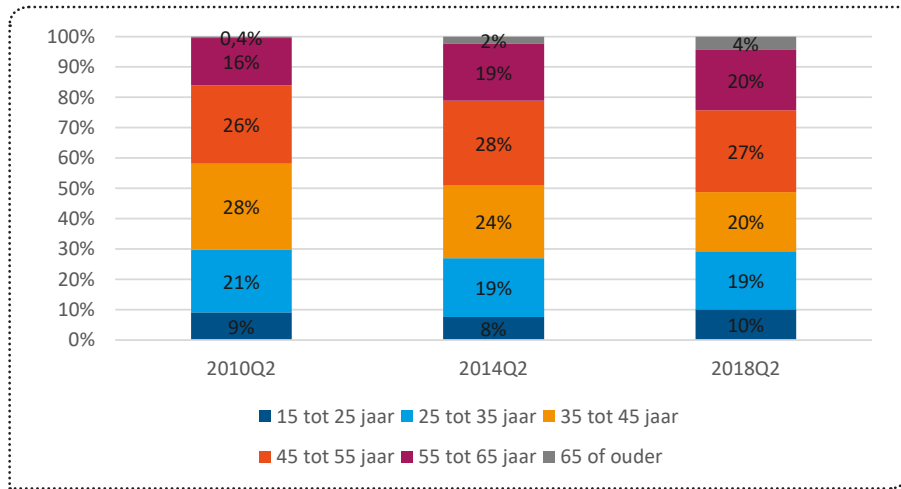
Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

3.2 LEEFTIJDOPBOUW WERKNEMERS

Toenemende vergrijzing is een belangrijke factor in de krapte op de arbeidsmarkt. Figuur 3.13 toont de ontwikkeling van de leeftijdsopbouw tussen 2010 en 2018. Het aandeel werknemers vanaf 55 jaar wordt groter. In 2018 valt 20 procent van de werknemers in de categorie 55-65 jaar. Dit was 16 procent in 2010. De categorie 65 jaar en ouder is sinds 2010 gestegen van 0,4 naar 4 procent in 2018.

De afname zit niet in de jongste groep werknemers, maar in het aandeel werknemers 35-45 jaar. Dit aandeel nam tussen 2018 en 2010 af van 28 naar 20 procent. Het aandeel jonge werknemers (tot 35 jaar) nam af tussen 2010 en 2014, maar is nu stijgende.

Figuur 3.13 Leeftijdsofbouw werknemers in sector

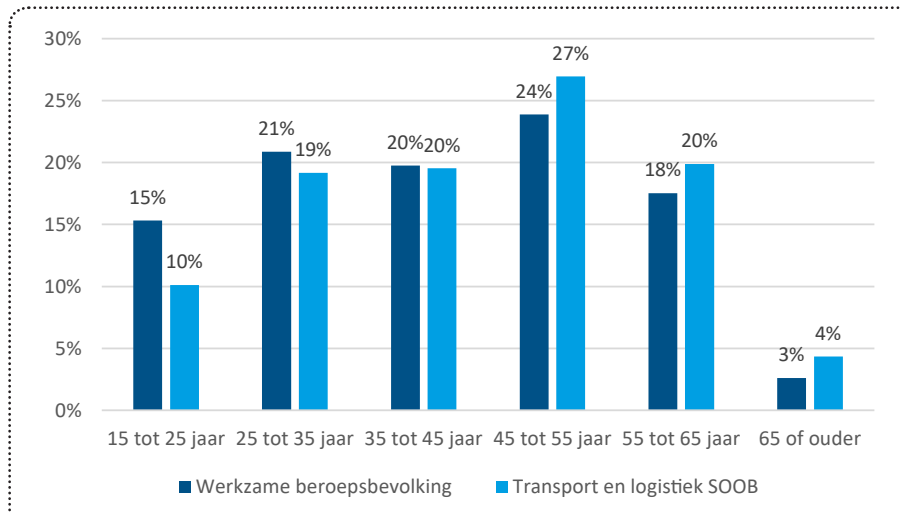


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Leeftijdsofbouw vergeleken met werkzame beroepsbevolking

Figuur 3.14 toont de leeftijdsopbouw van de sector afgezet tegen de werkzame beroepsbevolking. De hoogste drie leeftijdscategorieën zijn oververtegenwoordigd in de sector transport en logistiek.

Figuur 3.14 Leeftijdsofbouw vergeleken met werkzame beroepsbevolking

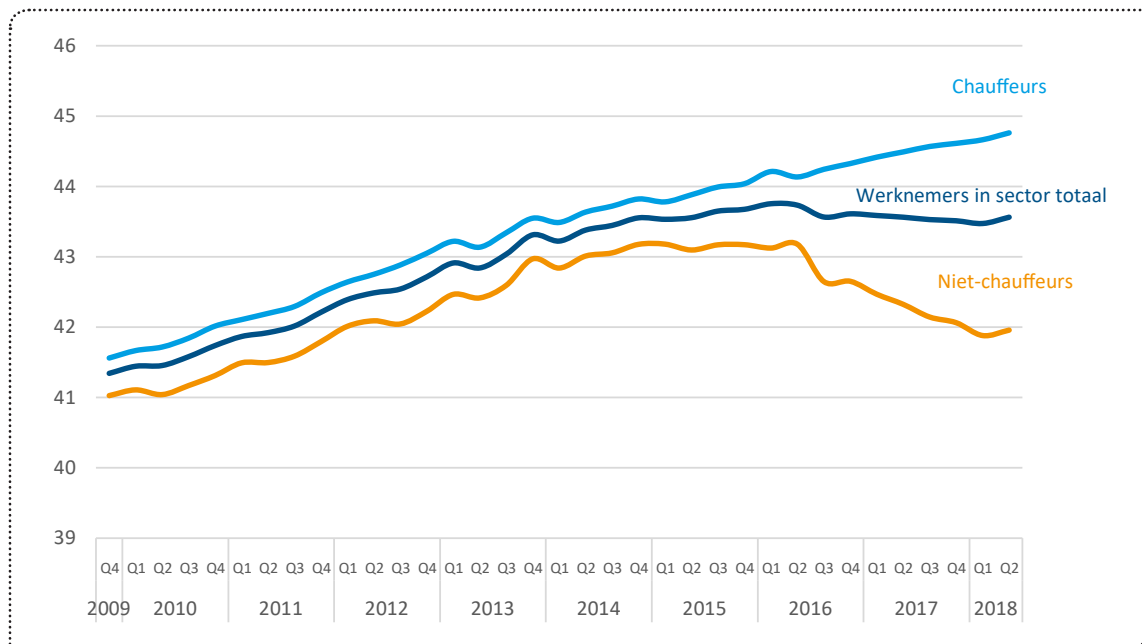


Bron: CBS, 2018; Pensioenfonds Vervoer 2018, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

Ontwikkeling gemiddelde leeftijd werknemers

De gemiddelde leeftijd van de werknemers in de sector steeg tot en met 2016. In 2017 daalde de gemiddelde leeftijd. Dit kwam voornamelijk door de daling van de gemiddelde leeftijd van niet-chauffeurs in de sector. Recentelijk vlakt de daling af. De gemiddelde leeftijd van chauffeurs blijft stijgen, is bijna 45 jaar in 2018-Q2.

Figuur 3.15 Ontwikkeling gemiddelde leeftijd werknemers/chauffeurs/niet-chauffeurs



Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

(Verwachte) leeftijdsopbouw naar regio

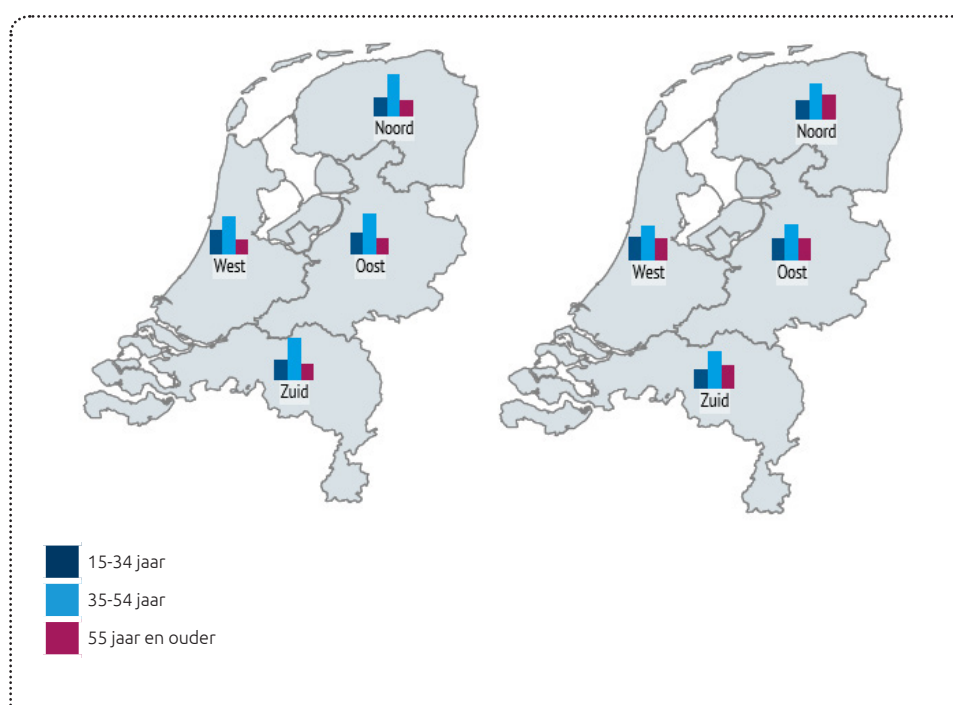
Figuur 3.17 geeft de leeftijdsopbouw weer in 2017 en verwacht in 2025 van werknemers in het beroepsgoedervervoer en de logistieke dienstverlening. In alle regio's zal het percentage 55+ de komende jaren sterk toenemen. In de regio Noord neemt het percentage het sterkst toe: van 22 procent in 2017 naar 31 procent in 2025.

Ruim een kwart tot een derde van de werknemers valt in 2017 in de categorie 15-34 jaar. De ontwikkeling van het aandeel jonge werknemers verschilt naar verwachting per regio: in Oost zal het aandeel gelijk blijven, in West en Zuid afnemen en in Noord licht toenemen.

De daling zit vooral in de categorie werknemers 35-54 jaar: deze groep neemt in alle regio's sterk af. In Zuid zal deze groep bijvoorbeeld afnemen van 53 procent in 2017 naar 46 procent in 2025.

Figuur 3.16 Leeftijdopbouw werknemers naar regio in 2017 en verwacht in 2025

20-jaarsleeftijdsklassen Sector Transport en Logistiek – Landsdelen						
	15-34 jaar		35-54 jaar		55 jaar en ouder	
	2017	2025	2017	2025	2017	2025
Noord	24%	25%	54%	44%	22%	31%
Oost	28%	28%	51%	44%	20%	28%
West	31%	29%	49%	44%	20%	27%
Zuid	27%	25%	53%	46%	21%	29%

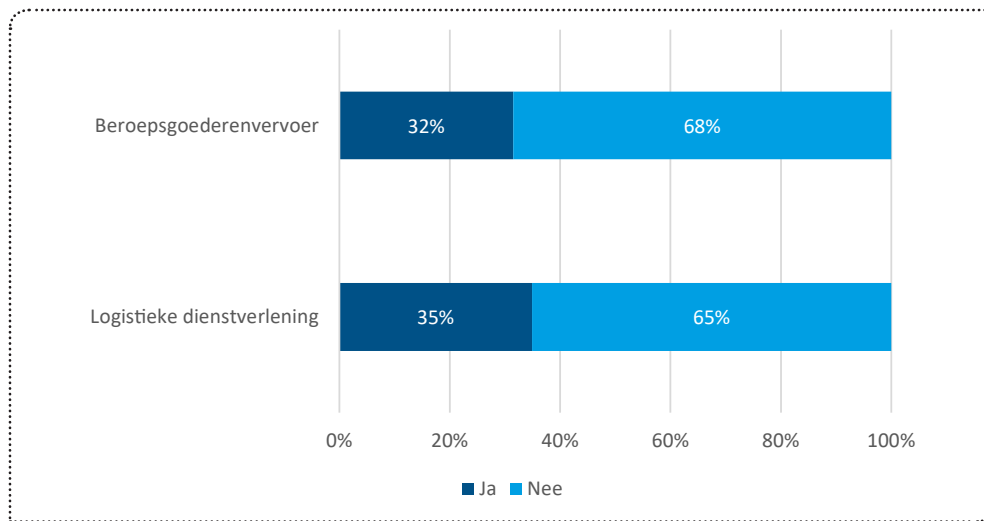


Bron: ABF Research, 2018, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

Gepensioneerden in het bedrijf

Het aandeel werknemers ouder dan 65+ neemt toe in de sector (zie Figuur 3.13 aan begin van paragraaf 3.2). Dit betekent dat werknemers vaker doorwerken/terugkeren na pensionering. In de bedrijfsenquête hebben werkgevers aangegeven of in hun bedrijf personen werken die al met pensioen zijn. 32 procent van de beroepsgoedervervoerders en 35 procent van de logistiek dienstverleners heeft personen in hun bedrijven die na hun pensioen nog steeds werken. Gemiddeld gaat het om 2 gepensioneerden per bedrijf.

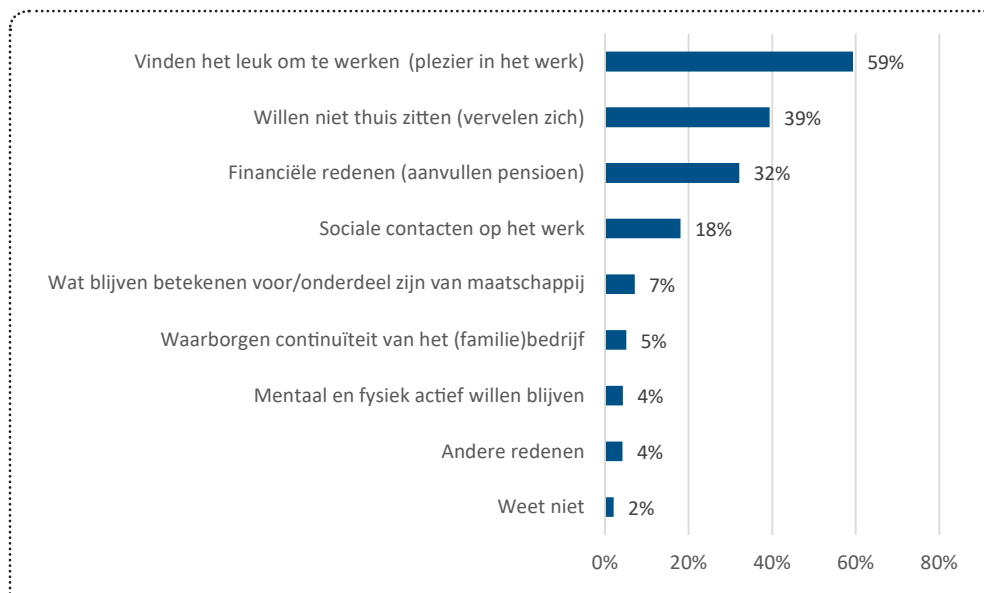
Figuur 3.17 Aandeel bedrijven met gepensioneerden in bedrijf



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Werkgevers is in de bedrijfsenquête van 2017 gevraagd naar de belangrijkste redenen voor personen in hun bedrijf om door te werken na de pensioenleeftijd (Figuur 3.18)⁴⁰. Werkgevers noemen: plezier in het werk, niet thuis willen zitten, financiële redenen en sociale contacten op het werk als belangrijkste redenen voor gepensioneerden in hun bedrijf om door te werken.

Figuur 3.18 Wat zijn de belangrijkste redenen voor personen in uw bedrijf om door te werken na het pensioen?



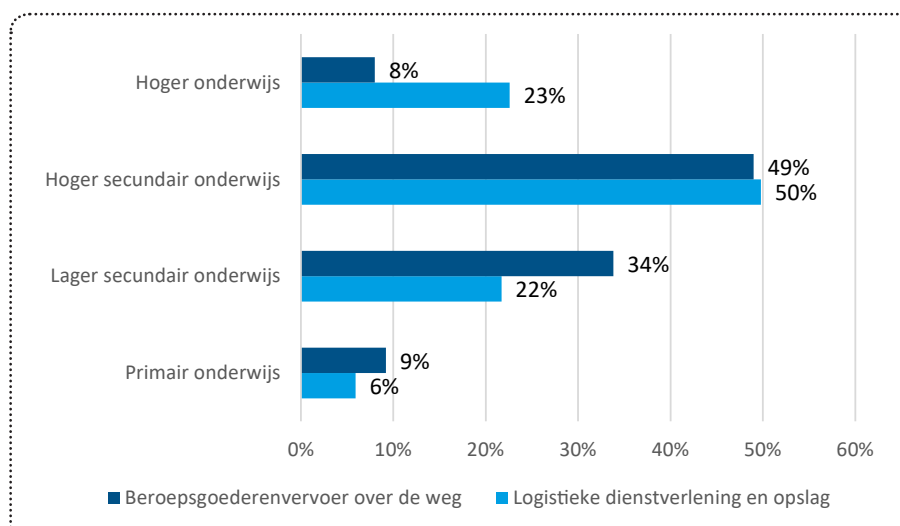
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

40 Bij deze vraag gaat het om de motieven van werknemers om door te werken, er is in de bedrijfsenquête niet gevraagd naar de motieven van de werkgever om personen die al met pensioen zijn door te laten werken in hun bedrijf.

3.3 OPLEIDINGSNIVEAU WERKNEMERS⁴¹

23 procent van de werknemers in de logistieke dienstverlening is in 2017 hoog opgeleid (Figuur 3.19). In het beroepsgoederenvervoer is dit 8 procent. Werknemers in beide branches hebben ongeveer even vaak een opleiding afgerond in het hoger secundair onderwijs (startkwalificatie niveau).

Figuur 3.19 Opleidingsniveau werknemers beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening



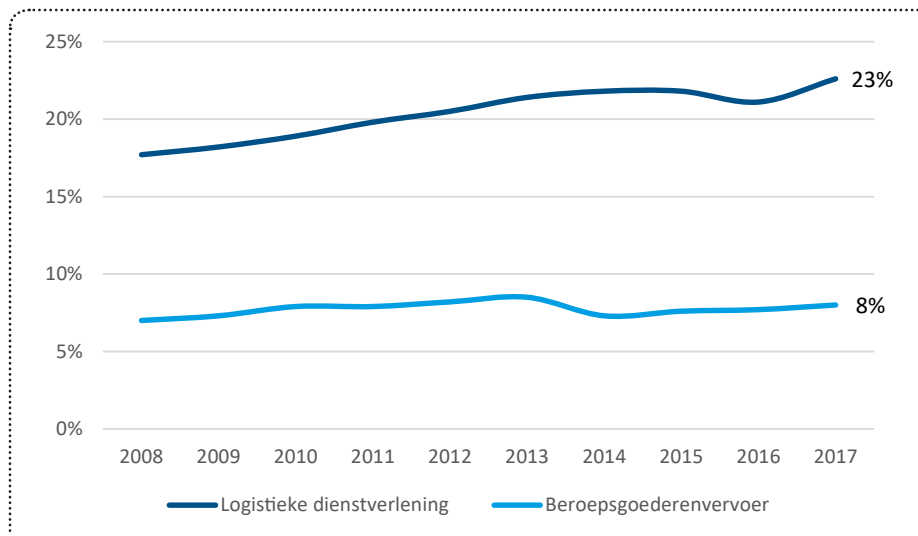
Bron: ABF Research, 2018, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

Het aandeel hoger opgeleiden in de logistieke dienstverlening nam tussen 2008 en 2014, en recentelijk weer in 2017, sterk toe. Binnen het beroepsgoederenvervoer schommelt het aandeel hoogopgeleide werknemers rond de 8 procent.

41 De definitie van opleidingsniveau is als volgt:

- Primair onderwijs: lagere school
- Lager secundair onderwijs: lbo, mavo, vmbo, mbo-1, avo-onderbouw (eerste drie jaren van havo en vwo)
- Hoger secundair onderwijs: havo, vwo, mbo-2-4
- Hoger onderwijs: hbo, wo

Figuur 3.20 Opleidingsniveau werknemers beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening 2008-2016

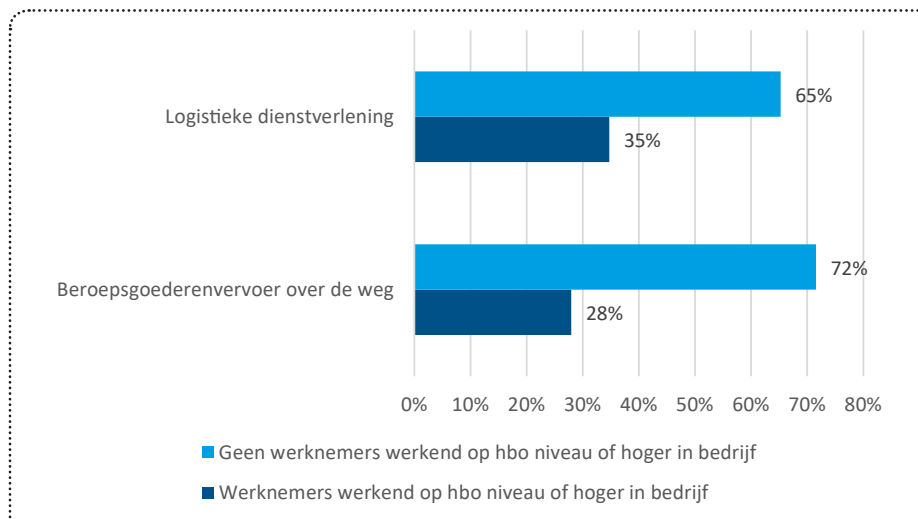


Bron: ABF Research, 2018, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

Hbo-functies of hoger in het bedrijf

In de bedrijfsenquête 2017 is de werkgevers gevraagd of er momenteel werknemers zijn in het bedrijf die werken op hbo-niveau of hoger. De percentages in Figuur 3.21 geven dus weer in welk deel van de bedrijven er hbo-functies aanwezig zijn. Het is te zien dat logistiek dienstverleners vaker functies op hbo-niveau of hoger hebben dan beroepsgoederenvervoerders: 35 procent van de logistiek dienstverleners heeft hbo-functies in het bedrijf vergeleken met 28 procent van de beroepsgoederenvervoerders (Figuur 3.21).

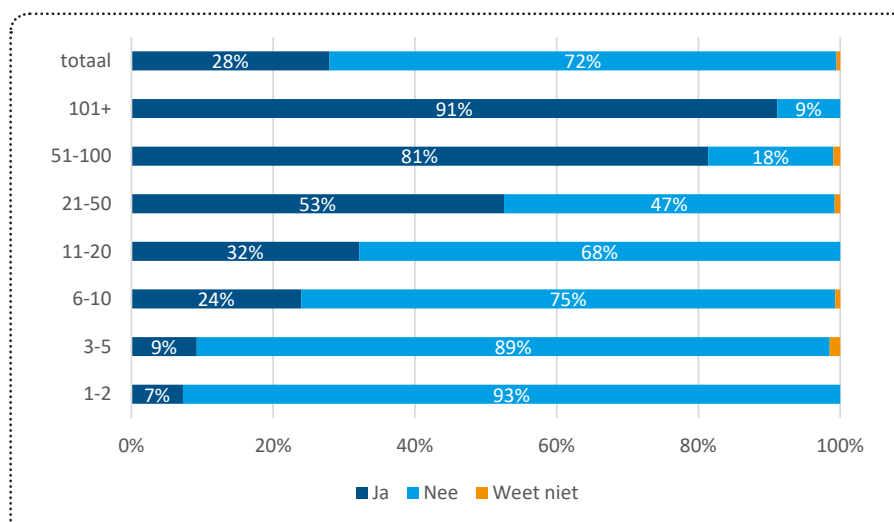
Figuur 3.21 Aandeel bedrijven met hbo-functies in het bedrijf



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2017

Grotere bedrijven hebben vaker functies voor hoger opgeleiden. Waar het gemiddelde in de gehele sector zich op 28 procent begeeft, hebben de bedrijven met meer dan 100 werknemers in meer dan 90 procent van de gevallen functies voor hbo of hoger in dienst. In kleinere bedrijven (tot en met 5 werknemers) zijn dergelijke functies in meer dan 90 procent van de gevallen niet aanwezig.

Figuur 3.22 Hbo-functies of hoger in het bedrijf naar bedrijfsomvang



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2017

Aan de werkgevers die aangaven dat er functies op hbo-niveau of hoger aanwezig zijn in het bedrijf, is ook het soort functie gevraagd dat aanwezig is (Figuur 3.23). Zij konden hierbij meerdere antwoorden geven. Bij functies op hbo-niveau of hoger gaat meestal om leidinggevende posities. Ook gaat het in 39 procent van de bedrijven om administratief / financieel medewerkers en planners.

Figuur 3.23 Aanwezigheid specifieke hbo-functies of hoger in bedrijven (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2017

4. In-, uit- en doorstroom

Hoofdstuk 4 gaat in op de dynamiek en mobiliteit in de sector: de in-, uit- en doorstroom van werknemers. Zichtbaar wordt uit welke sectoren nieuwe werknemers komen en waar ze heen gaan als ze de sector verlaten. Ook de instroom vanuit het transport en logistiek onderwijs wordt belicht. BBL-leerlingen vormen een belangrijk deel van de nieuwe instroom in de sector. Resultaten uit de bedrijfsenquête 2017 geven de belangrijkste deelmarkten en functies weer waarin zij werkzaam zijn.

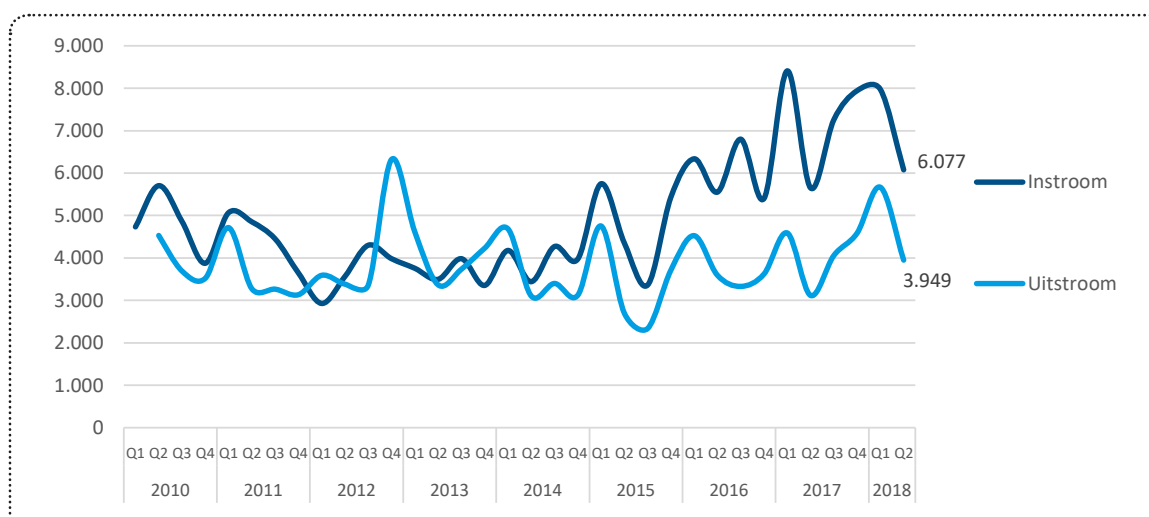
4.1 IN- EN UITSTROOM WERKNEMERS IN SECTOR

Figuur 4.1 geeft de unieke in- en uitstroom weer. Hierbij gaat het om werknemers die in de 4 voorafgaande kwartalen wel/niet werkzaam waren in sector⁴². In 2018 stromen meer werknemers de sector in dan dat er de sector verlaten. In het 2^e kwartaal bedraagt de instroom 6.077 en uitstroom 3.949.

In periode 2010-2011 ligt de instroom van werknemers hoger dan uitstroom. Daarna volgt een wisselend beeld met een uitstroompiek in het 4^e kwartaal van 2012. Toen verlieten ruim 6.000 werknemers de sector. Vanaf 2014-Q2 ligt instroom weer hoger dan uitstroom. Het verschil met de uitstroom is sindsdien toegenomen.

Wel ligt ook de uitstroom de laatste kwartalen op een hoog niveau. De economie groeit en er is momenteel sprake van veel dynamiek in de sector: werkgevers nemen veel nieuwe mensen aan en werknemers wisselen weer meer van baan.

Figuur 4.1 In- en uitstroom werknemers in sector



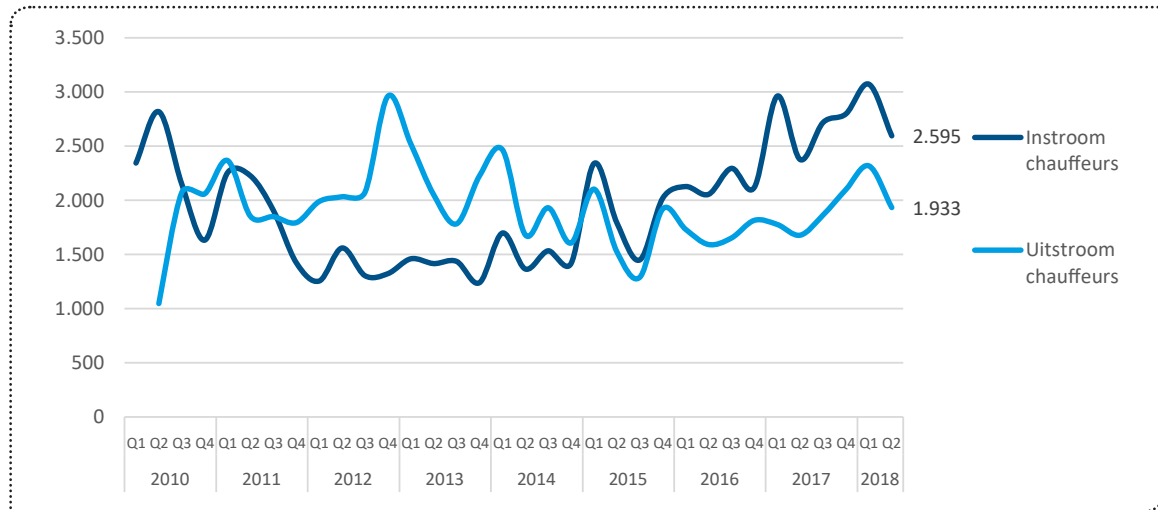
Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

42 Werknemers die slechts korte tijd in de sector werkzaam waren of slechts korte tijd de sector verlieten worden buiten beschouwing gelaten. Deze 'herintreders of snelle uitreders' (tussen 15 en 30 procent van in-uitstroom) vertekenen het beeld van de daadwerkelijke, meer structurele mobiliteitsstromen in en uit de sector.

In- en uitstroom chauffeurs in sector

In het 2^e kwartaal van 2018 stromen 2.595 chauffeurs de sector in en stromen er 1.933 uit. Vanaf 2015 is er meer instroom van chauffeurs dan uitstroom, met pieken in het eerste kwartaal van 2017 en 2018. In de periode 2012-2014 lag de uitstroom van chauffeurs hoger dan de instroom, met een piek in het 4^e kwartaal van 2012. Bijna 3.000 chauffeurs verlieten toen de sector.

Figuur 4.2 In- en uitstroom chauffeurs in de sector

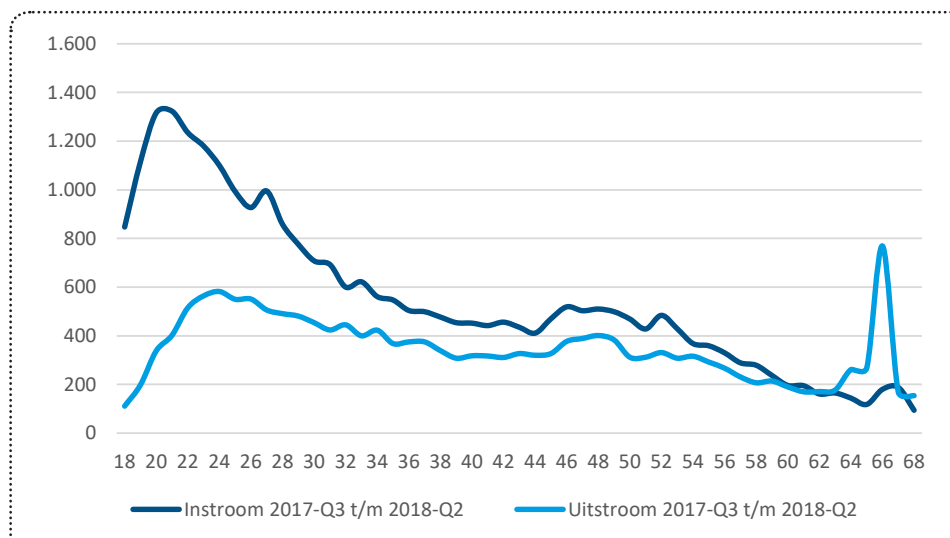


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

In- en uitstroom werknemers naar leeftijd

Figuur 4.3 toont de in- en uitstroom in de periode 2017-2018 naar leeftijd. De groep jonge werknemers (18-35 jaar) vormt 58 procent van de instroom. De piek van de uitstroom ligt op 66 jaar. Tevens is er een kleine piek in de uitstroom rond 25 jaar.

Figuur 4.3 In- en uitstroom werknemers naar leeftijd

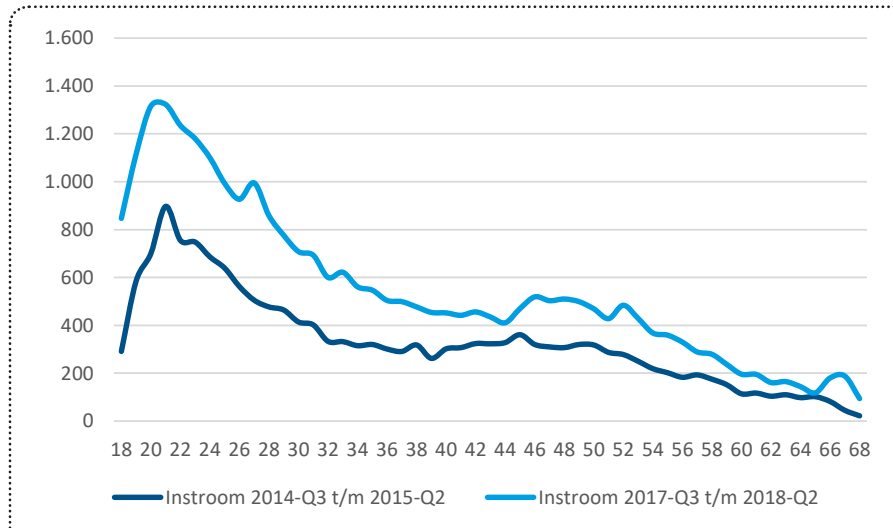


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Instroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken

Figuur 4.4 laat de instroom van werknemers naar leeftijd zien in de periode 2014/2015 en de periode 2017/2018. De piek van de instroom ligt in beide perioden op 21 jaar. In 2017/2018 is er meer instroom van zowel jonge als oudere werknemers.

Figuur 4.4 Instroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken 2014/15 en 2017/18

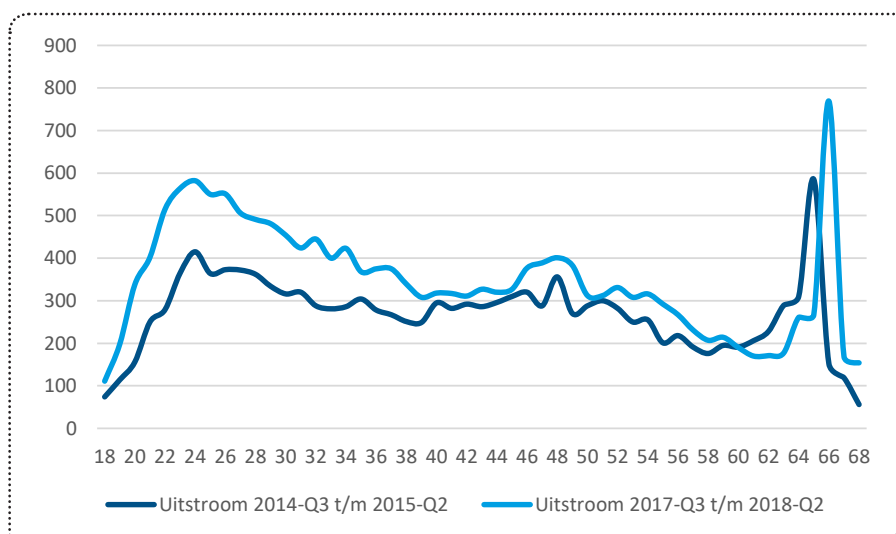


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Uitstroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken

In Figuur 4.5 is de uitstroom van werknemers weergegeven in de perioden 2014-2015 en 2017-2018. De uitstroom volgt in beide perioden een vergelijkbaar patroon. In 2017-2018 ligt de uitstroom op meerdere leeftijden hoger: er is sprake van veel dynamiek in de sector, zowel de in- als de uitstroom liggen op hoog niveau (zie ook Figuur 4.1 begin paragraaf 4.1); werknemers wisselen vaker van baan. Ook is te zien dat de pensioenuitstroom gestegen is en op een iets hogere leeftijd plaatsvindt dan 3 jaar geleden.

Figuur 4.5 Uitstroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken 2014/15 en 2017/18



Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Herkomst bij instroom in de sector⁴³

Figuur 4.6 toont de herkomst bij instroom in de sector transport en logistiek (SOOB), van werksector naar werksector, en geeft zo zicht op waar de instromers vandaan komen.

Een groot deel (in totaal 21%) stroomt in vanuit de uitzendbranche. Dit aandeel neemt in 2017 toe ten opzichte van 2016. Het is niet bekend in welke sector zij werkzaam waren als uitzendkracht, dit zou ook binnen de sector transport en logistiek kunnen zijn geweest.

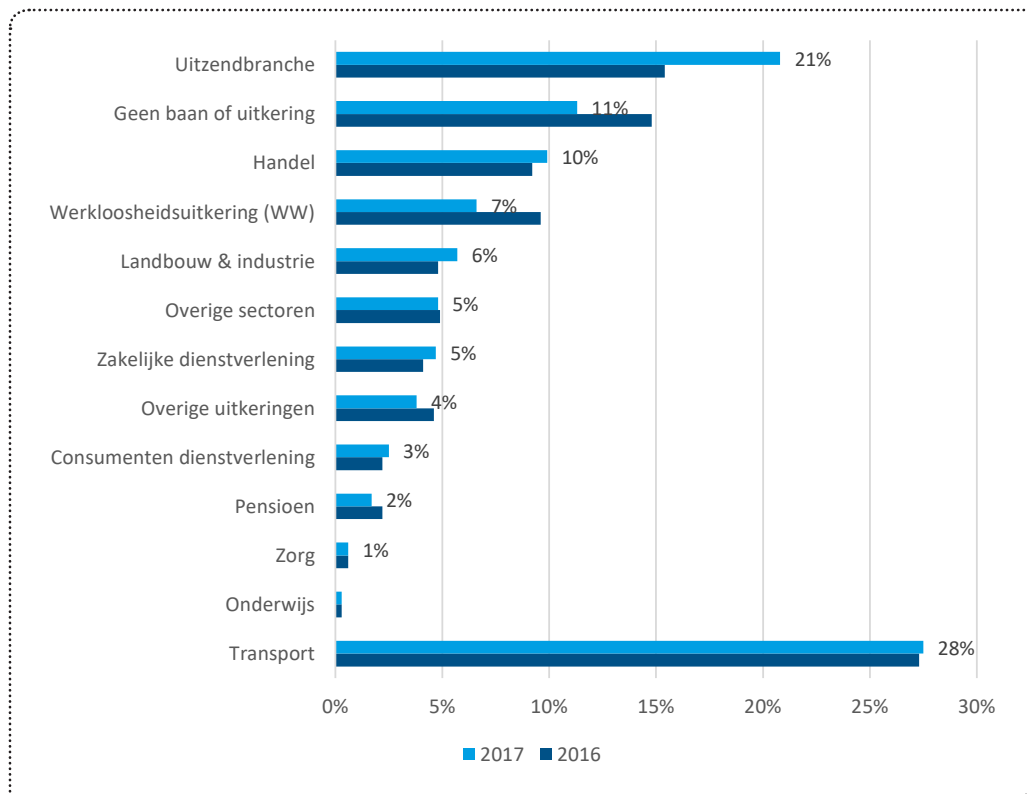
Voor de instroom zijn andere belangrijke sectoren handel (10%), landbouw en industrie (6%) en zakelijke dienstverlening (5%). Een klein deel van de werknemers stroomt in vanuit pensionering (2%). Het aandeel dat instroomt vanuit een uitkeringspositie (WW en overig) neemt in 2017 af.

Bij de instroom vanuit geen baan of uitkering (11%) gaat het grotendeels om schoolverlaters: jongeren die na het verlaten van het onderwijs (met of zonder diploma) een baan vinden in de sector. Mensen die thuis zaten, zonder uitkering, en werk vinden in de sector, vallen ook in deze categorie.

Onderaan in de figuur is zichtbaar dat 28 procent van de instroom in 2017 al actief was in de transport en van werkgever is gewisseld. Dit zijn doorstromers uit het beroepsgoederenvervoer, logistieke dienstverlening en andere transportbranches zoals koeriers.

⁴³ Instroom wordt in deze paragraaf gedefinieerd als het aantal personen dat in het afgelopen jaar een baan heeft aanvaard bij een (nieuw) SOOB-bedrijf in de sector.

Figuur 4.6 Herkomst bij instroom in sector in 2017



Bron: CBS/ABF Research, bewerking Sectorinstituut 2018

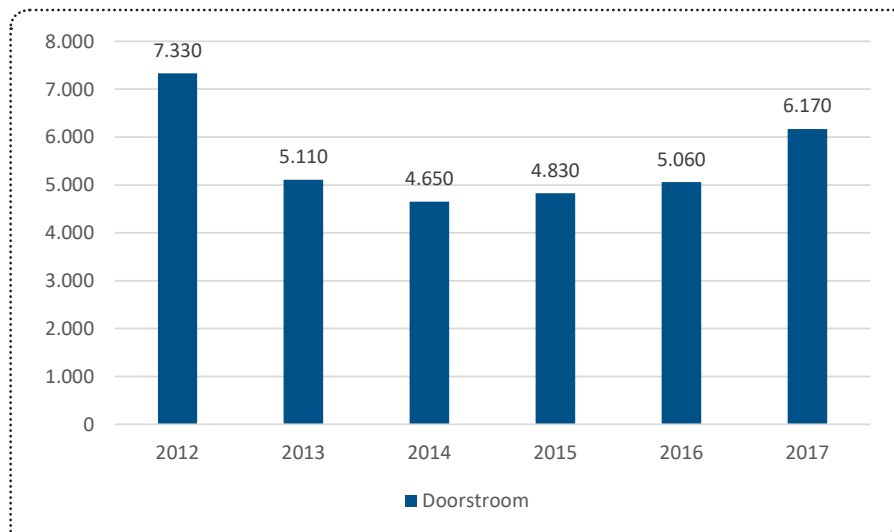
Doorstroom in het beroepsgoederenvervoer over de weg

Figuur 4.7 geeft het aantal werknemers weer dat van werkgever is veranderd binnen het beroepsgoederenvervoer over de weg⁴⁴.

Sinds 2015 neemt het aantal werkenden dat binnen het beroepsgoederenvervoer van baan verandert toe. Tijdens de crisis nam de doorstroom af.

44 Van alleen de SOOB-bedrijven is een dergelijke tijdreeks niet beschikbaar. Daarom is gekozen voor weergave van de ontwikkeling van de doorstroom binnen het beroepsgoederenwegvervoer. SOOB-bedrijven zijn grotendeels vertegenwoordigd binnen deze branche.

Figuur 4.7 Aantal doorstromers in het beroepsgoederenvervoer over de weg



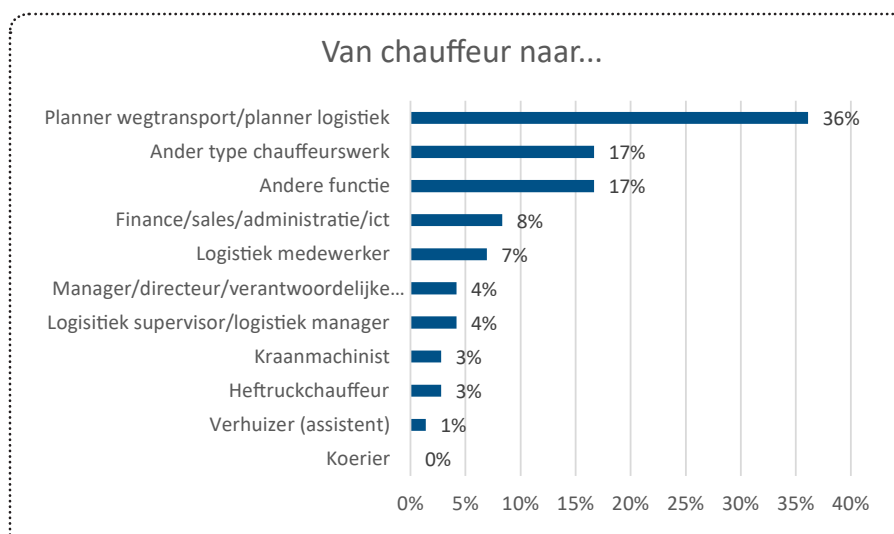
Bron: CBS/ABF Research, bewerking Sectorinstituut 2018

Doorstroom: werkgevers over functiewisselingen binnen het bedrijf

In de bedrijfsenquête 2018 is aan werkgevers gevraagd of er binnen hun bedrijf werknemers zijn die afgelopen jaar een andere functie hebben gekregen. 8 procent antwoordde bevestigend. Een vrachtwagenchauffeur die een ander soort chauffeurswerk gaat doen, valt hier ook onder. In de steekproef gaat het om ruim 200 werknemers in de betreffende bedrijven die van functie zijn gewisseld. Vervolgens is gevraagd om wat voor functiewisseling het ging. Werkgevers met meerdere functiewisselingen hebben de meest voorkomende functiewisseling in hun bedrijf genoemd.

In Figuur 4.8 zijn de meest voorkomende functiewisselingen weergegeven voor vrachtwagenchauffeurs. Chauffeurs stromen, als zij van functie wisselen binnen het bedrijf, het vaakst door naar de functie planner, ander chauffeurswerk en een andere functie. Voorbeelden van de laatste categorie die werkgevers noemen: een chauffeur die wagenparkbeheerder, vertegenwoordiger of voorman wordt.

Figuur 4.8 Meest voorkomende functiewisselingen in het bedrijf voor chauffeurs (volgens werkgevers)



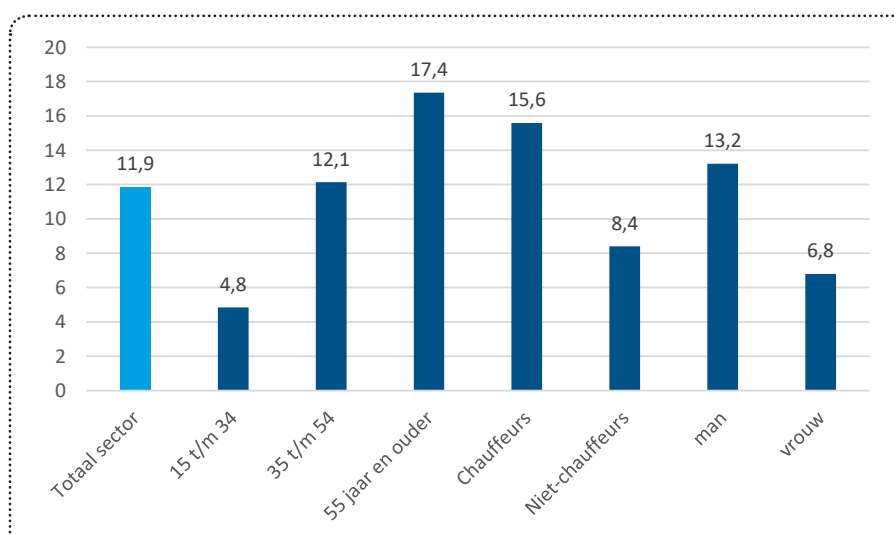
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Doorstroom: werknemers over hun loopbaanmobiliteit

In de werknemersenquête 2018 zijn ook vragen opgenomen over doorstroom en loopbaanmobiliteit. In de enquête is ook gevraagd naar functie dus chauffeurs kunnen worden vergeleken met werknemers niet-chauffeurs.

Gemiddeld werken werknemers in de sector bijna 12 jaar in hun huidige functie. Chauffeurs werken gemiddeld 15,6 jaar en niet-chauffeurs 8,4 jaar in hun huidige functie. Bij hun huidige werkgever werkt men gemiddeld al 10 jaar.

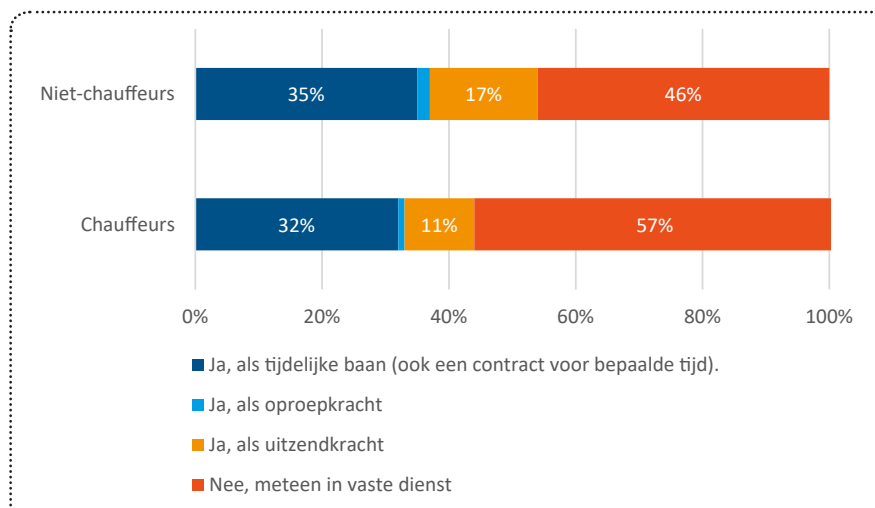
Figuur 4.9 Gemiddeld aantal jaren dat iemand werkzaam is in zijn huidige functie



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek 2018

Bijna 6 op de 10 chauffeurs kwam gelijk, bij aanvang van zijn functie in vaste dienst (Figuur 4.10). Niet-chauffeurs begonnen vaker dan chauffeurs als uitzendkracht (17% vergeleken met 11%).

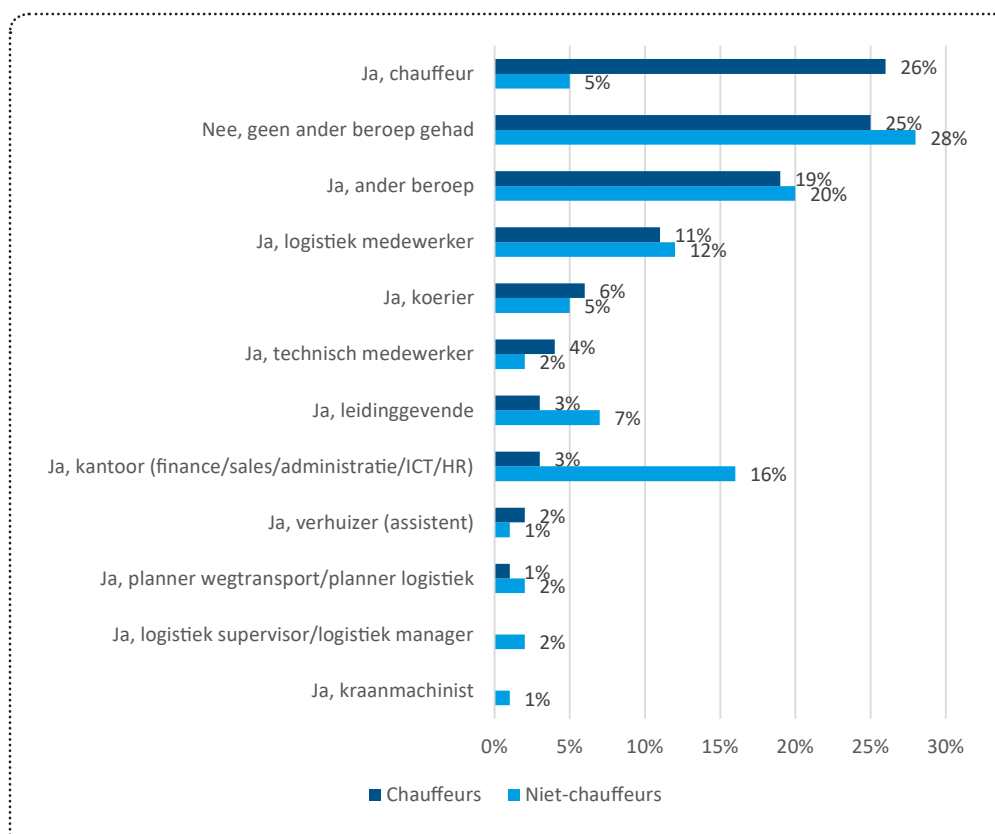
Figuur 4.10 Huidige functie eerst als tijdelijke baan, oproepkracht of uitzendkracht uitgevoerd?



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek 2018

Werknemers konden aangeven of zij voor hun huidige beroep nog een ander beroep hebben gehad (binnen of buiten de sector). Chauffeurs zijn vaak al eerder vrachtwagenchauffeur geweest (26%). Chauffeurs en niet-chauffeurs hebben ongeveer even vaak *geen* ander beroep gehad (25% en 28%). Niet-chauffeurs hebben vaker dan chauffeurs een kantoorfunctie gehad.

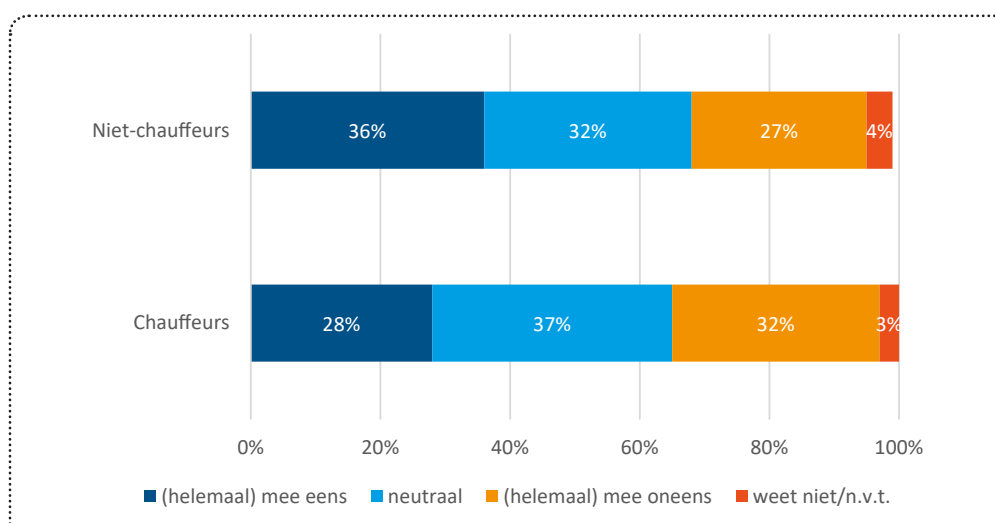
Figuur 4.11 Voor huidige beroep nog een ander beroep gehad?



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Niet-vrachtwagenchauffeurs vinden vaker dan chauffeurs dat er voldoende doorgroei-mogelijkheden zijn in hun huidige bedrijf (36% vergeleken met 28%).

Figuur 4.12 Stelling: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende doorgroeimogelijkheden in mijn huidige bedrijf



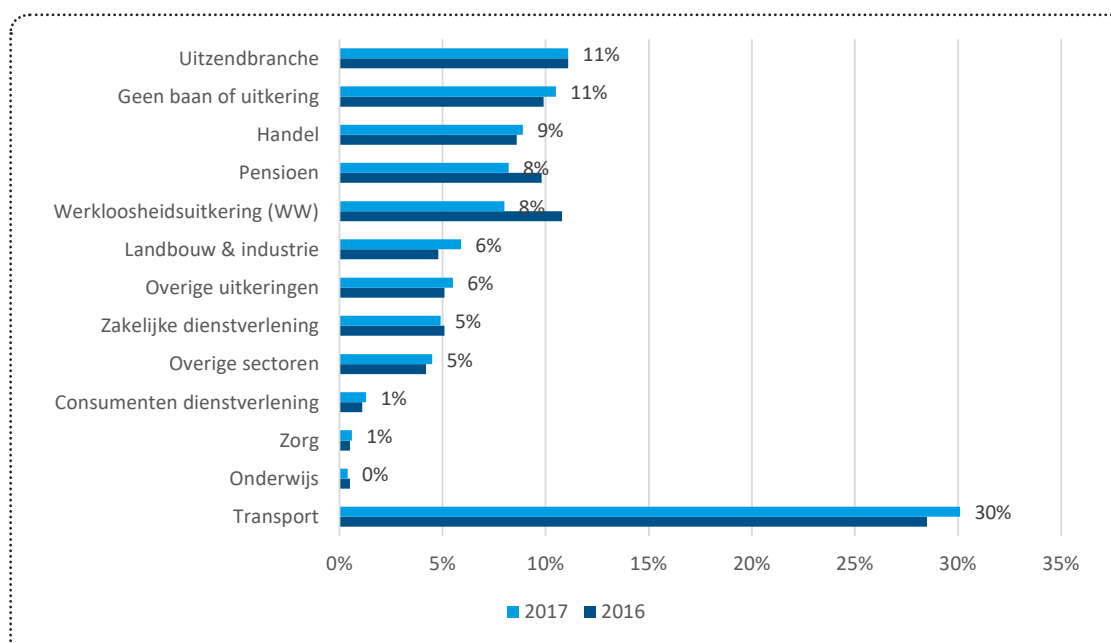
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Uitstroombestemmingen

Figuur 4.13 geeft een overzicht van de uitstroombestemmingen van werknemers in SOOB-bedrijven in 2016 en 2017.

Een groot deel (11%) gaat aan de slag als uitzendkracht, maar het is niet bekend in welke sector. Dit zou opnieuw binnen de sector transport en logistiek kunnen zijn. Andere sectoren waarnaar werknemers uitstromen zijn handel (9%), landbouw en industrie en zakelijke dienstverlening (5%).

Figuur 4.13 Bestemming na uitstroom sector in periode 2017



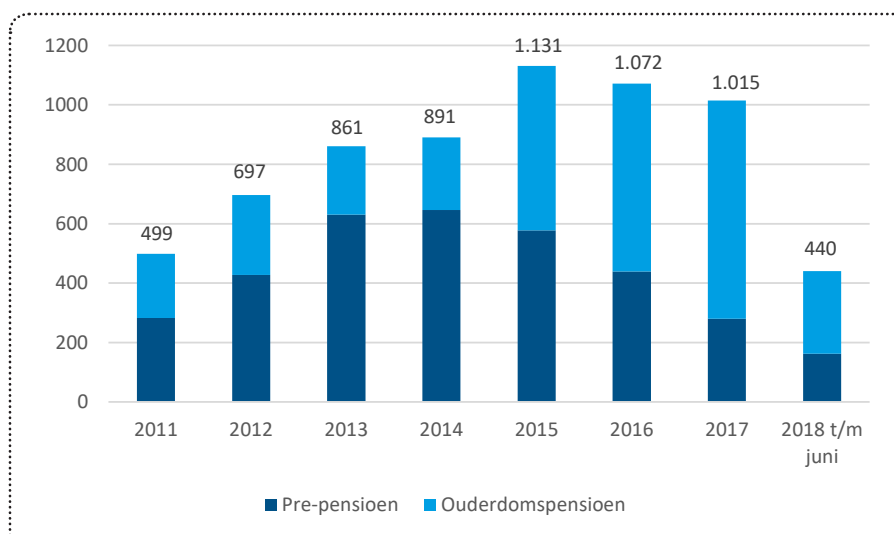
Bron: CBS/ABF Research, bewerking door Transport en Logistiek 2018

Pensioenuitstroom

Figuur 4.14 toont de jaarlijkse ontwikkeling van de uitstroom naar pensioen. Tussen 2011 en 2015 nam deze flink toe. In 2016 en 2017 nam de pensioenuitstroom weer iets af. In 2011 verlieten 499 werknemers de sector vanwege pensioen en in 2017 waren dit er 1.015. Figuur 4.14 laat zien dat mensen steeds langer doorwerken in de sector; het aandeel werkenden 65-plus groeit sterk. UWV noemt ook nog veranderingen in de pensioenwetgeving (het jaarlijks versneld oprekken van de AOW-leeftijd en fiscaal ontmoedigen van pre-pensioen) als reden voor een afnemende pensioenuitstroom⁴⁵.

45 UWV Arbeidsmarktprognose 2016-2017, UWV, 2016

Figuur 4.14 Uitstroom naar pensioen



Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

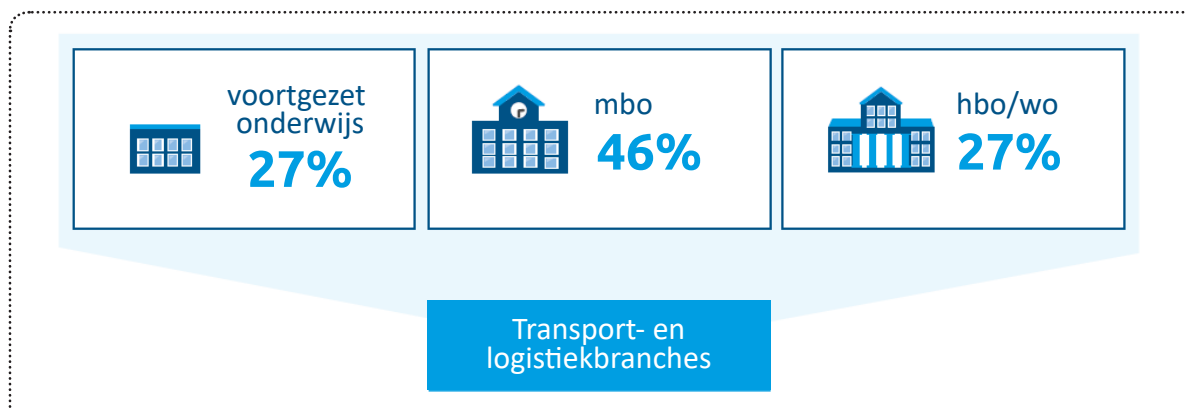
4.2 INSTROOM IN DE SECTOR TRANSPORT EN LOGISTIEK VANUIT HET ONDERWIJS

Tot slot de instroom in de arbeidsmarkt vanuit transport- en logistiekopleidingen. Getoond wordt de (verwachte) ontwikkeling van het aantal deelnemers aan mbo transport- en logistiekopleidingen en de vooropleiding van deze deelnemers. We gaan specifiek in op de BBL'ers in opleiding tot een functie in transport en logistiek, zij vormen een belangrijke groep voor de instroom vanuit de opleiding in de sector, zeker de groep leerlingchauffeurs. We kijken naar het aantal leerbedrijven waar zij hun opleiding volgen en hun arbeidsmarktpositie na uitstroom uit de opleiding.

Instroom in de sector naar vooropleiding uitgesplitst naar vo, mbo en hbo/wo

De meeste instromers in de sector transport en logistiek uit het onderwijs zijn afkomstig vanuit het mbo (46%). Ook stroomt 27 procent in vanuit het voortgezet onderwijs. Hbo en wo zijn samen goed voor 27 procent.

Figuur 4.15 Instroom in de sector uit het onderwijs 2017 (naar vooropleiding vo, mbo en hbo/wo)



Bron: CBS/ABF, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2018

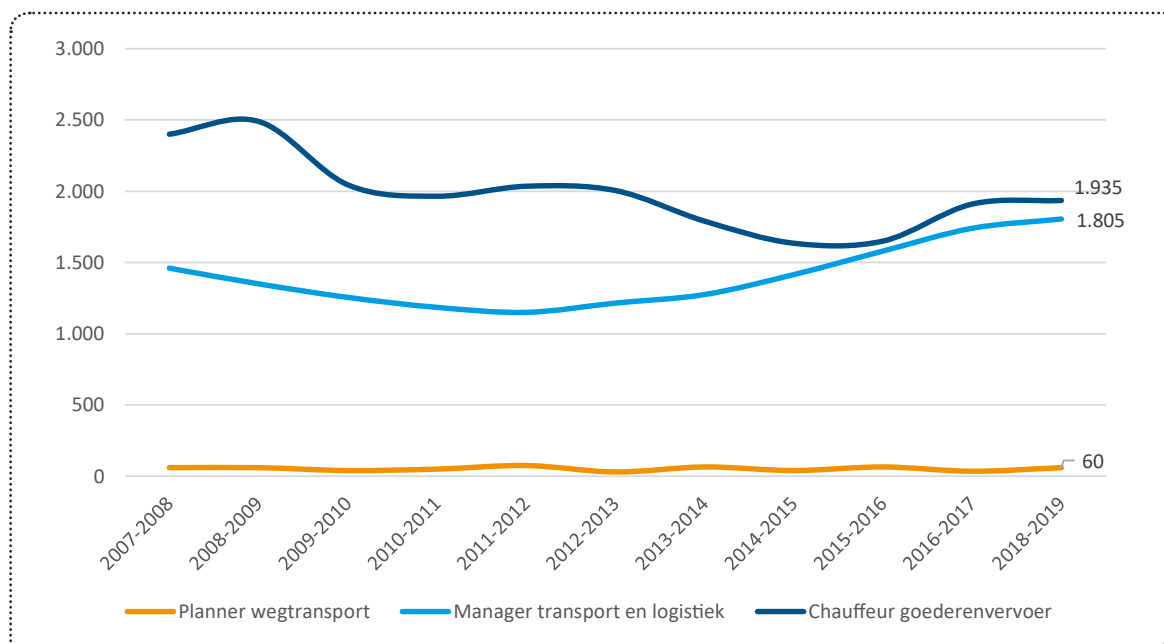
Deelnemers aan transport- en logistiekopleidingen

Figuur 4.16 en Figuur 4.17 geven respectievelijk de ontwikkelingen weer van het aantal deelnemers aan een mbo-opleiding goederenvervoer over de weg en mbo logistiek in de periode 2007/2008 tot en met het schooljaar 2017/2018^{46 47}.

In schooljaar 2018-2019 volgen 1.935 deelnemers een opleiding chauffeur goederenvervoer over de weg. Tussen schooljaar 2007/2008 en schooljaar 2014/2015 daalde het aantal deelnemers aan de opleiding sterk (-32%). Daarna nam het aantal leerlingchauffeurs weer toe, met een sterke toename in schooljaar 2016-2017 (+15% ten opzichte van jaar eerder). De opleiding chauffeur goederenvervoer over de weg is een BBL-opleiding (Beroepsbegeleidende leerweg) en deze opleidingen profiteren van de verbeterde economische situatie; deelname aan BBL-opleidingen vertoont een correlatie met de conjunctuur⁴⁸.

Het aantal deelnemers aan de opleiding planner wegtransport schommelt (jaarlijks tussen de 30 tot 60 deelnemers). Het totaal aantal deelnemers van de mbo-opleidingen goederenvervoer over de weg komt in schooljaar 2017/2018 uit op zo'n 3.800 deelnemers (+3% t.o.v. vorig schooljaar).

Figuur 4.16 Aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg, schooljaren 2007-2008 t/m 2017/2018



Bron: CBS/ABF Research/DUO, 2018, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

46 Het aantal deelnemers volgens DUO-definitie (hoofddopleidingen 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 relatief betrouwbaar en consistent beeld van de aantallen gegeven kan worden.

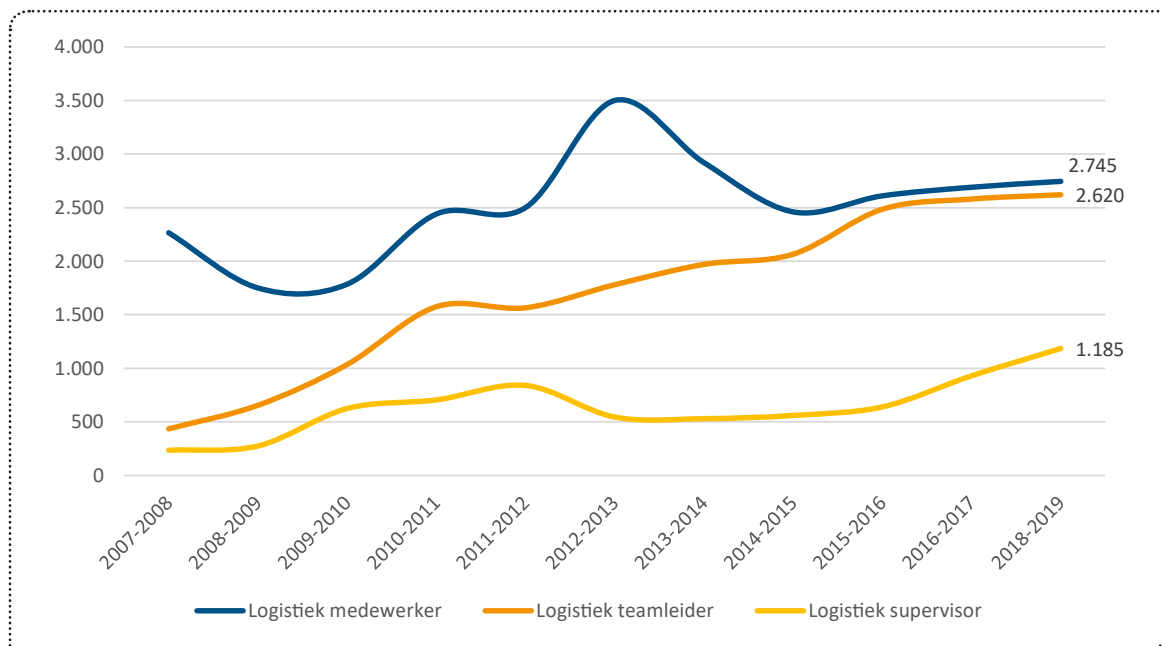
47 De cijfers zijn exclusief nascholing. Tot 1 januari 2014 volgden veel werknemers via hun werkgever een leer-werktraject of andere vorm van scholing via de Wet Vermindering Afdracht onderwijs (WVA). Werkgevers kregen hiervoor fiscaal voordeel. Het aantal nascholers chauffeur goederenvervoer liep in 2014 na afschaffing van de WVA sterk terug en in 2015 waren er geen nascholers meer.

48 Referentieraming 2018, ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Kosten en baten van de beroepsbegeleidende leerweg in het mbo, CPB, 2018.

In 2017-2018 zijn er 2.745 deelnemers aan de opleiding logistiek medewerker. Tussen 2007-2008 en 2012-2013 steeg het deelnemersaantal aan deze opleiding sterk (+54%). Daarna kwam er een dip. In 2015/2016 nam het aantal weer toe (+6% t.o.v. 2014-2015).

De deelnemersaantallen aan de mbo logistieke opleidingen (logistiek medewerker, logistiek supervisor en logistiek teamleider) zijn ten opzichte van 2007-2008 flink gestegen. Waar het totaal aantal deelnemers aan deze opleidingen in 2007/2008 nog op ongeveer 2.900 uitkwam, komt het totaal nu uit op ruim 6.500.

Figuur 4.17 Aantal deelnemers mbo logistiek 2007-2008 t/m 2017-2018

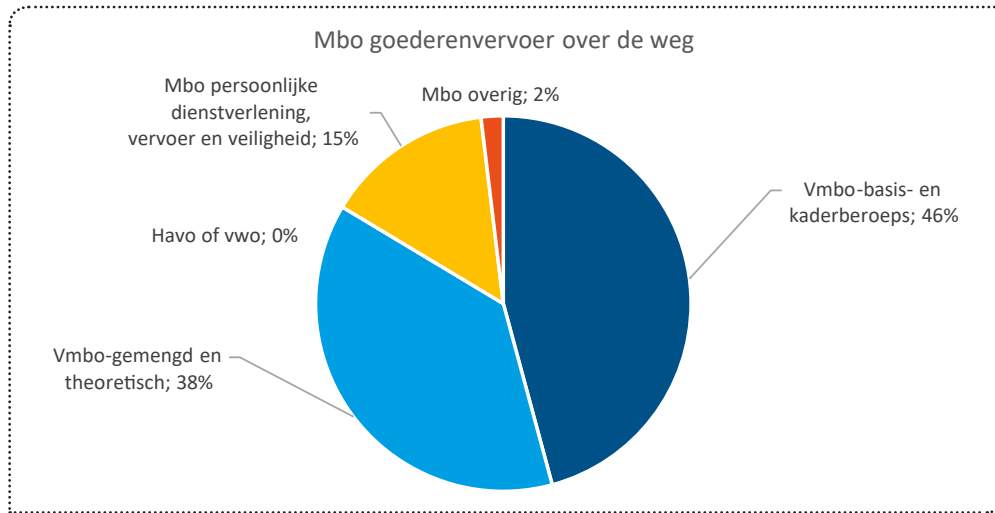


Bron: CBS/ABF/DUO bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2018

Vooropleidingen transport- en logistiekopleidingen

De vooropleiding van mensen die aan een mbo goederenvervoer opleiding beginnen is in bijna de helft van de gevallen de vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg (46%). 38 procent is afkomstig vanuit vmbo gemengde en theoretische leerweg. Vanuit de mbo-opleiding persoonlijke dienstverlening vervoer en veiligheid stroomt 15 procent stroomt door. In totaal zijn de verschillende vmbo-niveaus goed voor 84 procent van de instroom in mbo logistiek opleidingen.

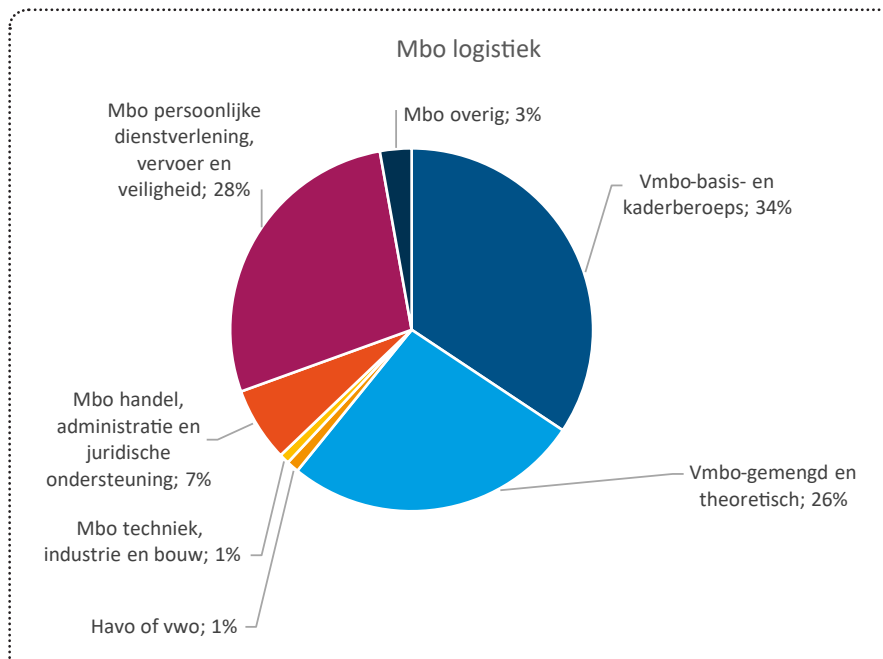
Figuur 4.18 Vooropleiding 1^e jaars mbo goederenvervoer over de weg 2016-2017



Bron: CBS/ABF bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2018

De meeste deelnemers aan een opleiding mbo logistieke dienstverlening hebben direct daarvoor een vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg gevolgd (34%). 26 procent is afkomstig vanuit de vmbo gemengde en theoretische leerweg. In totaal is 61 procent afkomstig uit het vmbo. Er zijn ook leerlingen die overstappen vanuit een andere mbo-opleiding. Zo is 28 procent afkomstig van de mbo-opleiding persoonlijke dienstverlening vervoer en veiligheid. 1 procent stroomt door vanuit havo/vwo.

Figuur 4.19 Vooropleiding 1^e jaars mbo logistiek 2016-2017



Bron: CBS/ABF bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2018

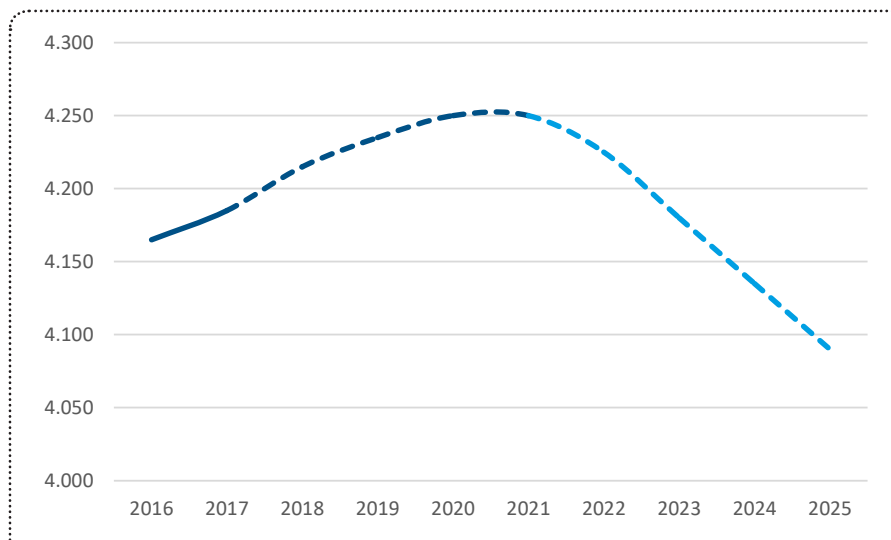
Prognose aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de wegen mbo logistiek t/m 2025

Met behulp van het Hermes model (zie Paragraaf 1.4) zijn ook prognoses gemaakt voor het aantal deelnemers mbo beroepsgoederenvervoer en mbo logistiek t/m 2025. Deze zijn gebaseerd op bevolkingsprognoses en de ontwikkeling van Citoscores.

Tot schooljaar 2020-2021 zal het aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg naar verwachting stijgen (van circa 4.150 in 2016-2017 tot 4.250 deelnemers in 2020-2021) (Figuur 4.20). Na 2021-2022 zal het aantal deelnemers dalen (jaarlijks gemiddeld met -1%).

De daling van het aantal leerlingen zal naar verwachting in het gehele mbo plaatsvinden. De daling is het gevolg van demografische ontwikkelingen: een daling van het aantal geboortes vanaf het jaar 2000⁴⁹. In het voorgezet onderwijs (met name in het vmbo) loopt het aantal leerlingen al sinds vorig schooljaar terug.

Figuur 4.20 Prognose aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg

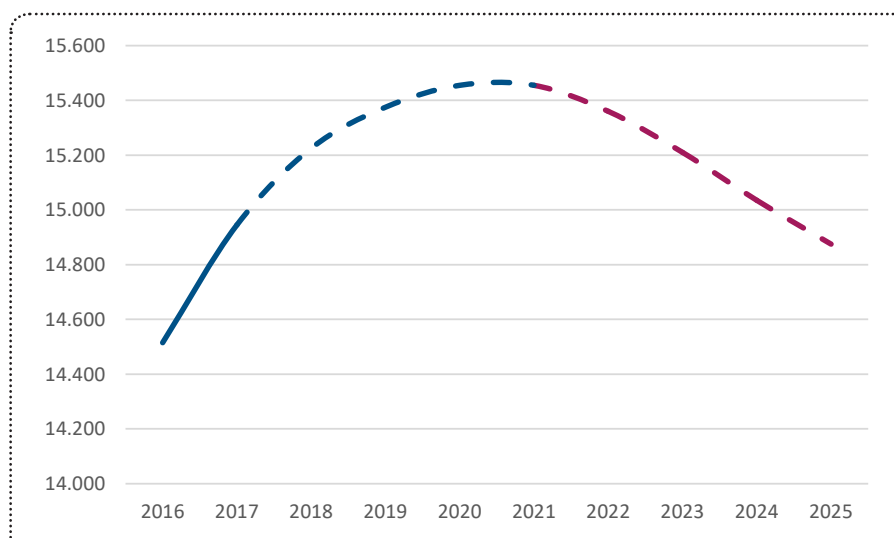


Bron: CBS/ABF bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2018

In mbo logistiek (naast land, ook opleidingen logistiek zee en voor de lucht) zal het aantal deelnemers stijgen tot schooljaar 2020-2021 (tot ruim 15.400 deelnemers). Na 2021-2022 zal het aantal deelnemers naar verwachting dalen (jaarlijks gemiddeld -0,9%)

49 Referentieraming 2017/2018 van Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Figuur 4.21 Prognose aantal deelnemers mbo logistiek (opleidingen land, zee en lucht)

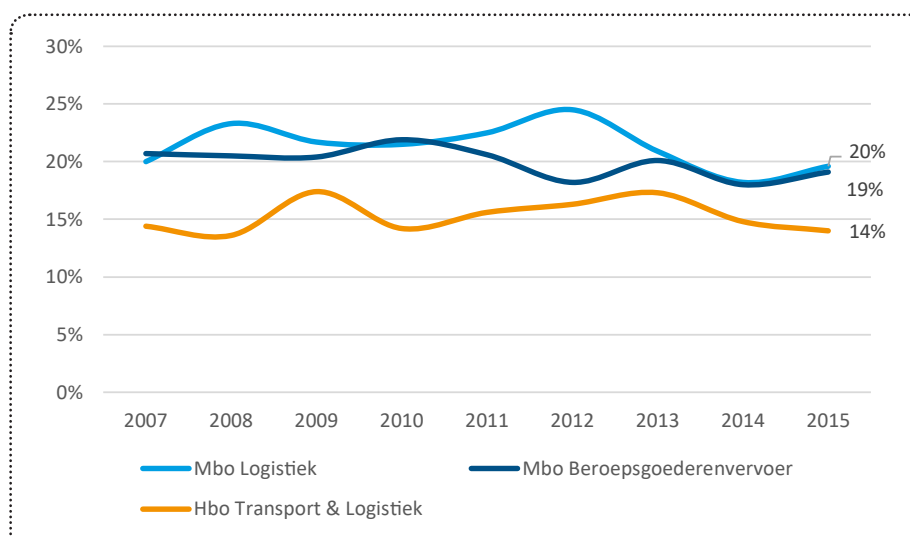


Bron: CBS/ABF bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2018

Voortijdig schoolverlaten

Het aandeel voortijdig schoolverlaters⁵⁰ in mbo logistiek en mbo beroepsgoederenvervoer lag in 2015 op ongeveer hetzelfde niveau (respectievelijk 19% en 20%). Bij hbo transport en logistiek lag het percentage in 2015 lager dan in de voorafgaande jaren. In mbo logistiek daalde het aantal sterk tussen 2012 en 2014 (-7%).

Figuur 4.22 Aandeel voortijdig schoolverlaters transport- en logistiek onderwijs



Bron: CBS/ABF bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2018

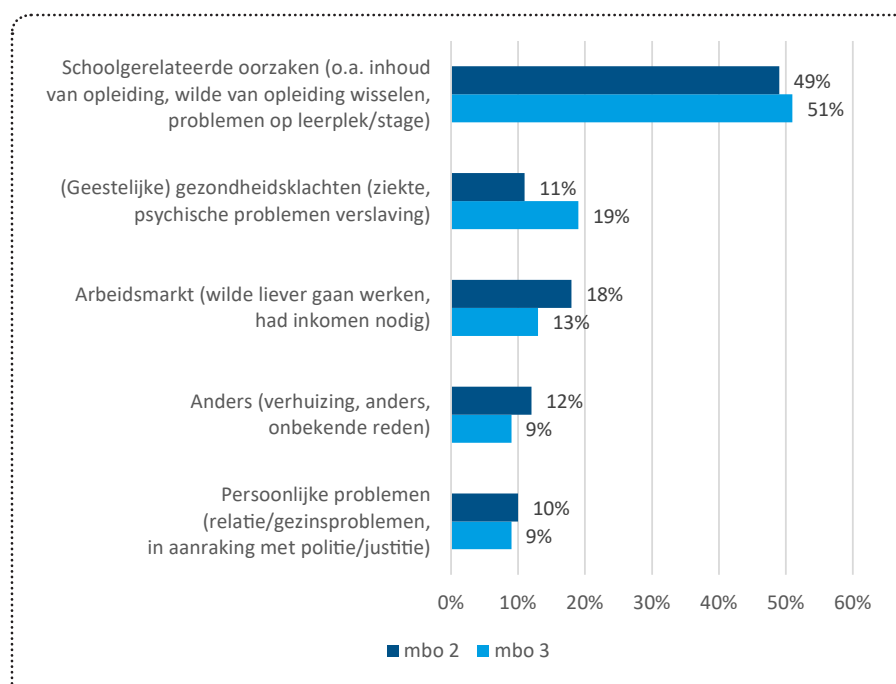
50 Voortijdig schoolverlaters zijn jongeren die een opleiding verlaten zonder dat ze daarbij een diploma hebben gehaald en daarmee een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt bezitten. Een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt geeft aan welke opleidingen jongeren voldoende voorbereiden op de arbeidsmarkt: havo/vwo en mbo-niveau 2 of hoger. Opleidingen die dus geen startkwalificatie voor de arbeidsmarkt bieden zijn vmbo- en mbo-niveau 1. ROA, 2017

Het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt) doet jaarlijks onderzoek naar voortijdig schoolverlaten⁵¹. Aan voortijdig schoolverlaters in het mbo wordt gevraagd wat de belangrijkste reden is geweest voor het voortijdig verlaten van de opleiding. In Figuur 4.23 zijn de resultaten weergegeven voor schoolverlaters van mbo-niveau 2 en mbo-niveau 3. Voorbeelden van niveau 2 opleidingen zijn de opleidingen chauffeur goederenvervoer en logistiek medewerker. De opleidingen planner wegtransport en logistiek teamleider zijn niveau 3 opleidingen.

Een schoolgerelateerde oorzaak wordt het vaakst genoemd als belangrijke reden voor voortijdig schoolverlaten. Vaak gezegd wordt dat de opleiding inhoudelijk niet aansloot en dat de opleiding slecht was georganiseerd. Gezondheidsproblemen staan op de tweede plek; psychische problemen worden hierbinnen het meest genoemd.

Het aandeel dat de arbeidsmarkt als oorzaak voor schoolverlaten aanwijst ligt hoger dan in voorgaande jaren. Volgens het ROA worden jongeren door de gunstige arbeidsmarkt verleid om ongediplomeerd het onderwijs te verlaten. De pull factor van de arbeidsmarkt lijkt hierbij sterker dan de push factor: men noemt vaker dat men liever wil werken dan dat men inkomen nodig heeft.

Figuur 4.23 Belangrijkste reden voor voortijdige uitval, per opleidingsniveau



Bron: ROA, 2017

⁵¹ Voortijdig schoolverlaters, ROA factsheet, 2017

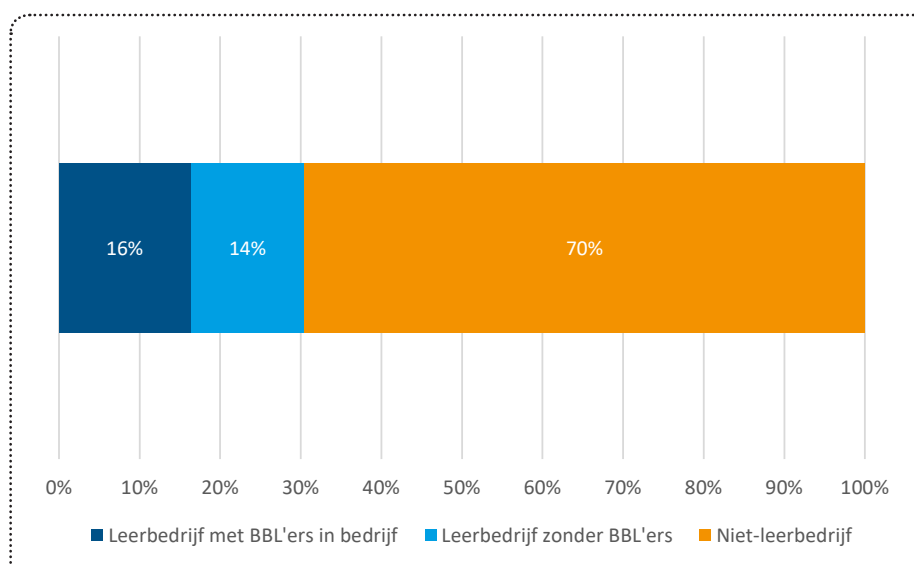
Bedrijven in de sector met BBL-leerlingen in dienst (erkende leerbedrijven)

Belangrijk voor het arbeidsaanbod in de sector zijn de BBL-leerlingen in opleiding tot een functie in transport en logistiek. De opleiding mbo chauffeur goederenvervoer is een voorbeeld van een BBL-opleiding (Beroepsbegeleidende leerweg). Bij een BBL-opleiding gaan leerlingen één dag per week naar een ROC/Vakschool en doen ze de rest van de week betaald werk bij een erkend leerbedrijf in hun regio. Van de opleiding logistiek medewerker bestaat zowel een BBL- als een BOL-variant (Beroepsopleidende leerweg, overgrote deel van opleiding is op school).

BBL-leerlingen zijn werkzaam in erkende leerbedrijven in hun regio. Figuur 4.24 toont het percentage bedrijven in de sector dat erkend leerbedrijf is, onderverdeeld in leerbedrijven met⁵² en leerbedrijven zonder BBL-leerlingen in het bedrijf.

- 16 procent van de bedrijven in de sector zijn leerbedrijven met BBL-leerlingen in dienst en 14 procent is leerbedrijf zonder BBL-leerlingen (op het moment van meten).
- 70 procent van de bedrijven is geen erkend leerbedrijf. In deze bedrijven kunnen leerlingen geen BBL-traject volgen.

Figuur 4.24 Bedrijven in de sector met BBL-leerlingen in dienst



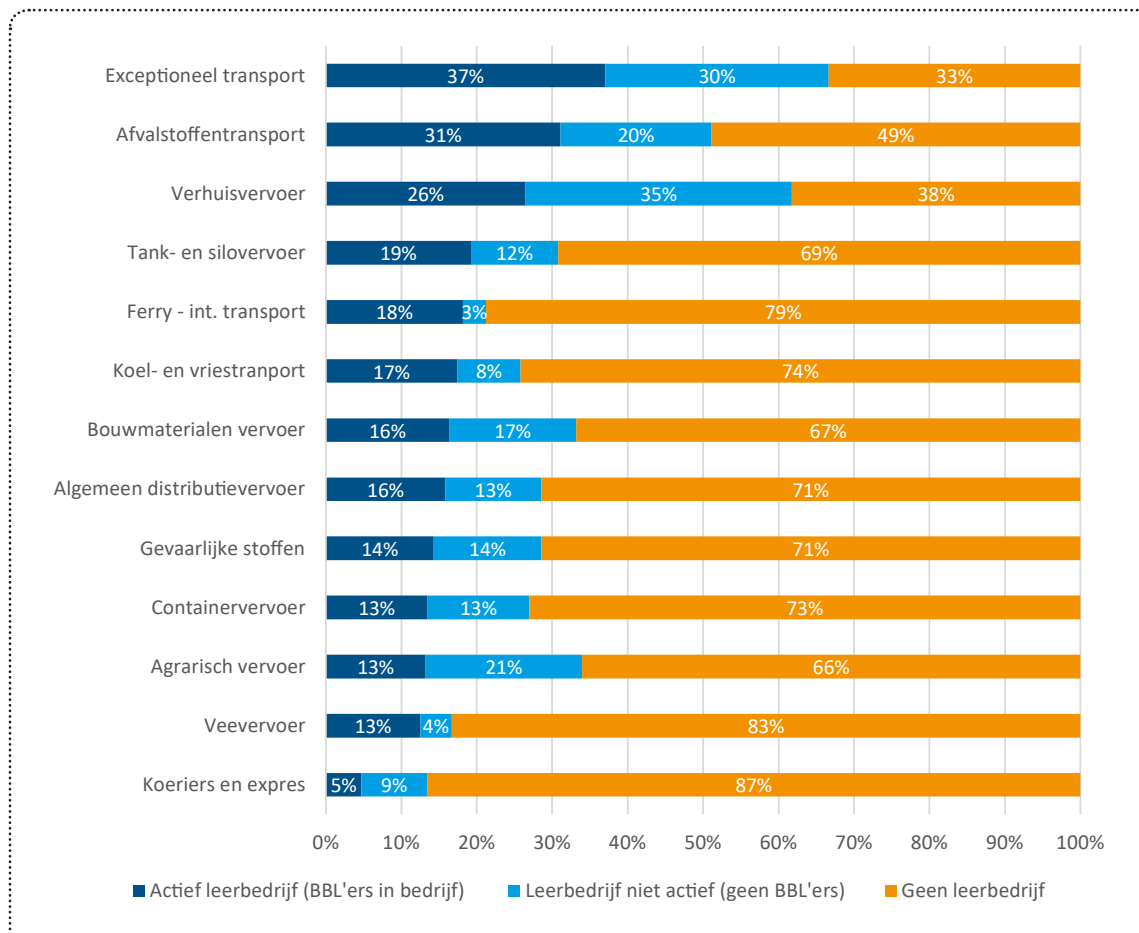
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

52 Deze leerbedrijven gaven in bedrijfsenquête aan dat zij op 1 januari 2018 BBL-leerlingen in huis hadden.

Bedrijven met BBL-leerlingen in dienst naar deelmarkt

Bedrijven in de deelmarkt exceptioneel transport (37%), afvalstoffentransport (31%) en verhuisvervoer (26%) hebben het vaakst BBL-leerlingen in dienst. In deze deelmarkten zijn ook het vaakst erkende leerbedrijven aanwezig. In de deelmarkten koeriers en expres en veevervoer zijn minder vaak BBL-leerlingen en erkende leerbedrijven aanwezig⁵³.

Figuur 4.25 Bedrijven met BBL-leerlingen in dienst naar deelmarkt



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Redenen voor opleiden van BBL-leerlingen in bedrijf

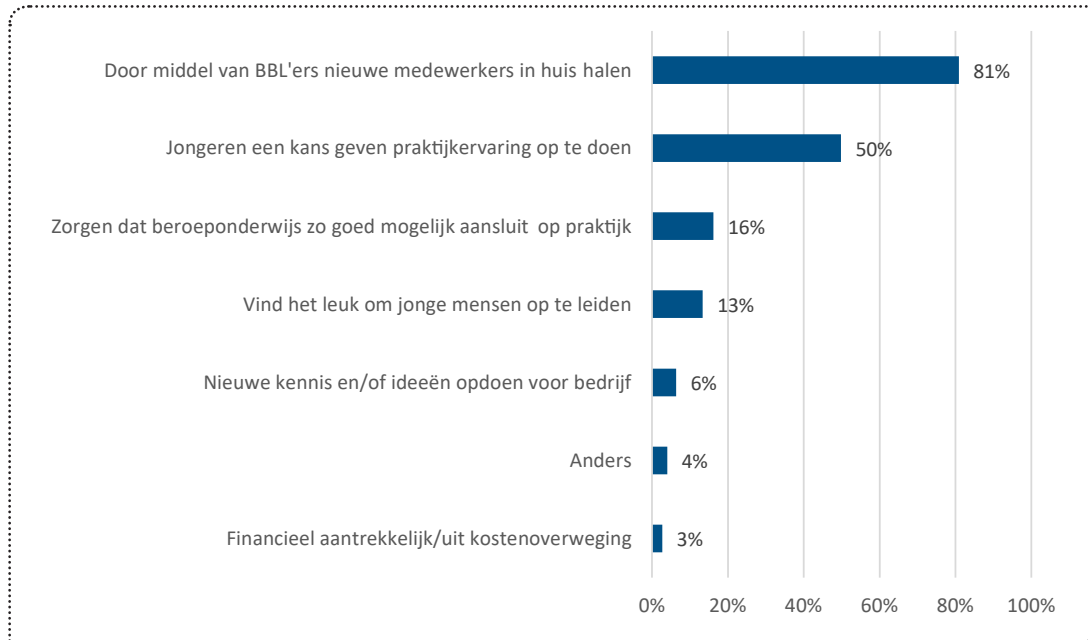
BBL-trajecten zijn voor werkgevers een belangrijke manier om toekomstige werknemers voor het bedrijf op te leiden. Uit recent onderzoek van het CBP blijkt dat de intreding van BBL'ers in de arbeidsmarkt vaak succesvol verloopt: 76 procent werkt een half jaar na diplomering nog steeds bij hetzelfde leerbedrijf en de werkloosheid ligt een stuk lager dan onder BOL'ers⁵⁴.

⁵³ Van de deelmarkten autotransport, rijdende melkontvangst, kiepautobedrijven, verticaal transport en sierteeltvervoer kunnen geen gegevens worden weergegeven. Het aantal werkgevers in deze deelmarkten, dat heeft meegedaan aan de bedrijfsenquête 2017 van het Sectorinstituut, is te laag om voor deze vragen betrouwbare uitkomsten te krijgen.

⁵⁴ Kosten en baten van de Beroepsbegeleidende leerweg in het mbo, CBP, 2018.

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 (81%) en jongeren een kans geven praktijkervaring op te doen (50%).

Figuur 4.26 Redenen werkgevers voor opleiden van BBL'ers in bedrijf



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

BBL-leerlingen gedetacheerd door Sectorinstituut Transport en Logistiek

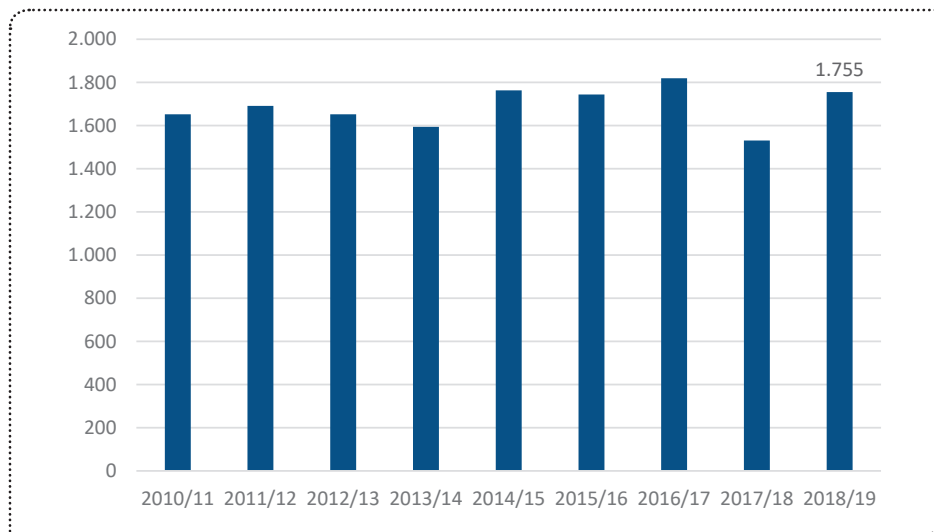
BBL-leerlingen transport en logistiek kunnen een BBL-traject volgen via het Sectorinstituut⁵⁵ en de meerderheid van de leerlingchauffeurs doet dit ook. Het Sectorinstituut ondersteunt leerlingen zowel bij het vinden van een leerwerkplek als tijdens het leer-werktraject zelf.

Figuur 4.27 geeft het totaal aantal BBL-leerlingen weer dat gedetacheerd wordt door het Sectorinstituut. Het aantal BBL-leerlingen daalde tussen schooljaar 2011-2012 en 2013-2014. Daarna nam het aantal toe: met 11 procent in schooljaar 2014-2015. In 2014-2015 gaf het Sectorplan Transport en Logistiek een impuls aan de instroom van nieuwe BBL-leerlingen in een opleiding⁵⁶. In schooljaar 2018-2019 ligt het aantal BBL-leerlingen op 1.755, een stijging van 15 procent ten opzichte van vorig schooljaar.

55 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).

56 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. Leerlingen kregen een bijdrage in de kosten voor de noodzakelijke rijbewijzen als ze in dienst gingen van Sectorinstituut transport en logistiek of in dienst van een SOOB-bedrijf en de opleiding via Sectorinstituut Transport en Logistiek volgden.

Figuur 4.27 Aantal BBL-leerlingen gedetacheerd door Sectorinstituut

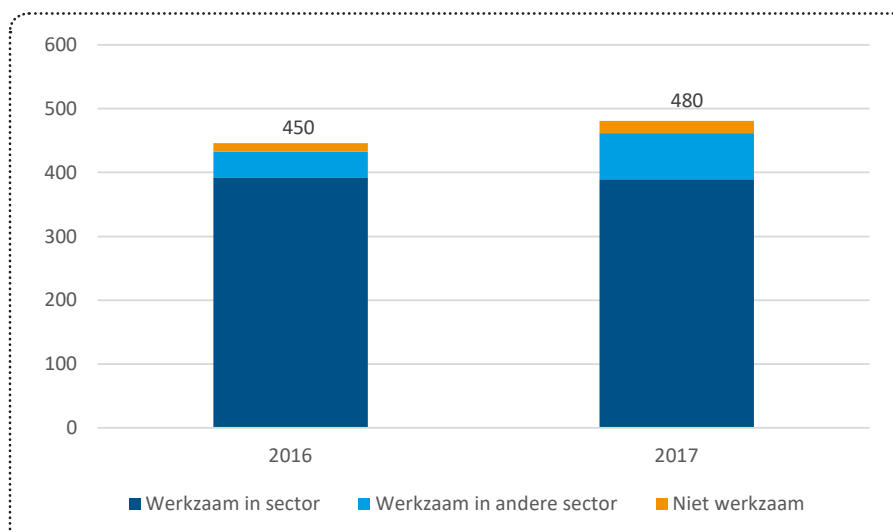


Bron: Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Arbeidsmarktpositie BBL-leerlingen Sectorinstituut na uitstroom opleiding

Jaarlijks doet het Sectorinstituut telefonisch onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van BBL-leerlingen gedetacheerd door het Sectorinstituut. Zijn BBL-leerlingen na uitstroom van de opleiding wel/niet werkzaam in de sector. Figuur 4.28 geeft het aantal leerlingen chauffeur goederenvervoer dat na diplomering werkzaam is in de sector. Het is een steekproefonderzoek, niet alle uitgestroomde leerlingen zijn gesproken, dus het gaat om de aantallen bij benadering (niet de exacte).

Figuur 4.28 Aantal gediplomeerde BBL-leerlingen chauffeur goederenvervoer werkzaam in transport en logistiek



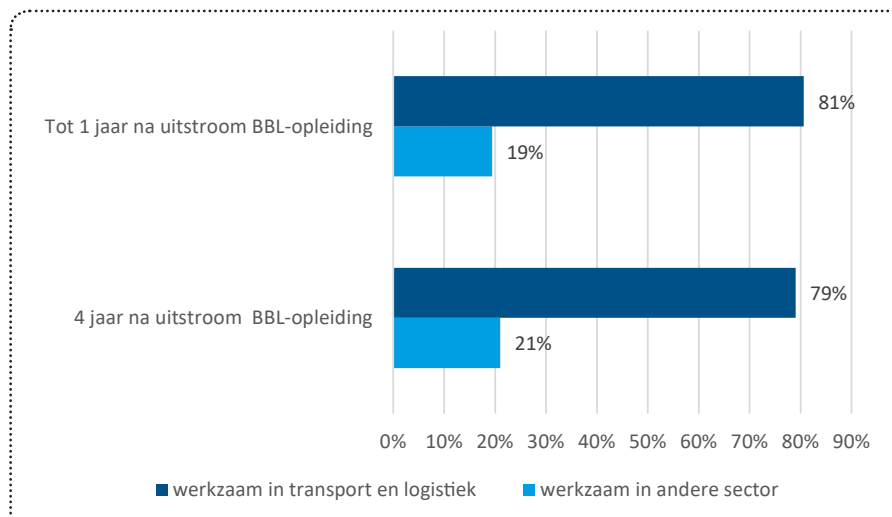
Bron: Exit-onderzoek Sectorinstituut Transport en Logistiek 2016/2017

In 2017 heeft het Sectorinstituut een onderzoek gedaan naar de meer lange termijn arbeidsmarktpositie: ruim 100 oud-BBL-leerlingen die 4 jaar geleden uit de opleiding zijn uitgestroomd zijn telefonisch geïnterviewd over hun activiteiten na uitstroom (wel/niet werkzaam, welke sector, welke functie en verwachting voor de toekomst)⁵⁷.

De weergegeven resultaten in dit paragraaf zijn van oud-leerlingen van de BBL-opleiding chauffeur goederenvervoer (met diploma) (n=62). Dit is de grootste groep BBL-leerlingen die wordt gedetacheerd door het Sectorinstituut.

In het eerste jaar na uitstroom van de opleiding is 81 procent van de oud-leerlingen werkzaam in de sector transport en logistiek en 19 procent in een andere sector (Figuur 4.29). 4 jaar later is 79 procent werkzaam in de sector transport en logistiek. Alle oud-leerlingen in het onderzoek hadden een baan.

Figuur 4.29 Belangrijkste activiteit na uitstroom BBL-opleiding*



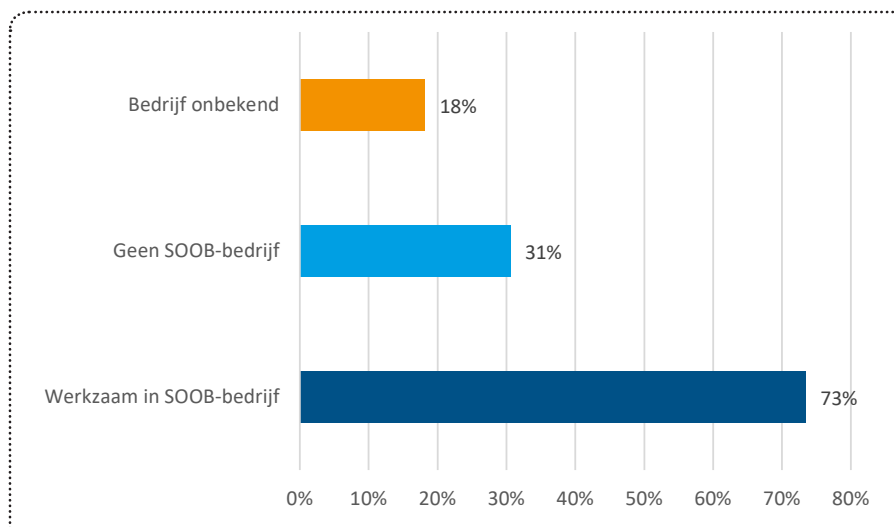
*Oud-leerlingen chauffeur goederenvervoer gediplomeerd

Bron: Panteia, 2017, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

Van de oud-BBL-leerlingen, werkzaam in de sector transport en logistiek 4 jaar na uitstroom, werkt 73 procent in een bedrijf aangesloten bij SOOB (Figuur 4.30).

57 In totaal zijn er in 2013-2014 1.110 door het Sectorinstituut gedetacheerde BBL-leerlingen uitgestroomd uit de opleiding. Om tot netto 103 interviews te komen zijn 239 contactgegevens gebruikt (respons 43%). Er waren slechts 10 weigeringen, de rest van de gebruikte contactgegevens was onbruikbaar (fout nummer), in gesprek/geen gehoor/antwoordapparaat of in afspraak (niet meer teruggebeld i.v.m. voldoende respons).

Figuur 4.30 Aandeel werkzaam in een SOOB-bedrijf in sector transport en logistiek 4 jaar na uitstroom opleiding*

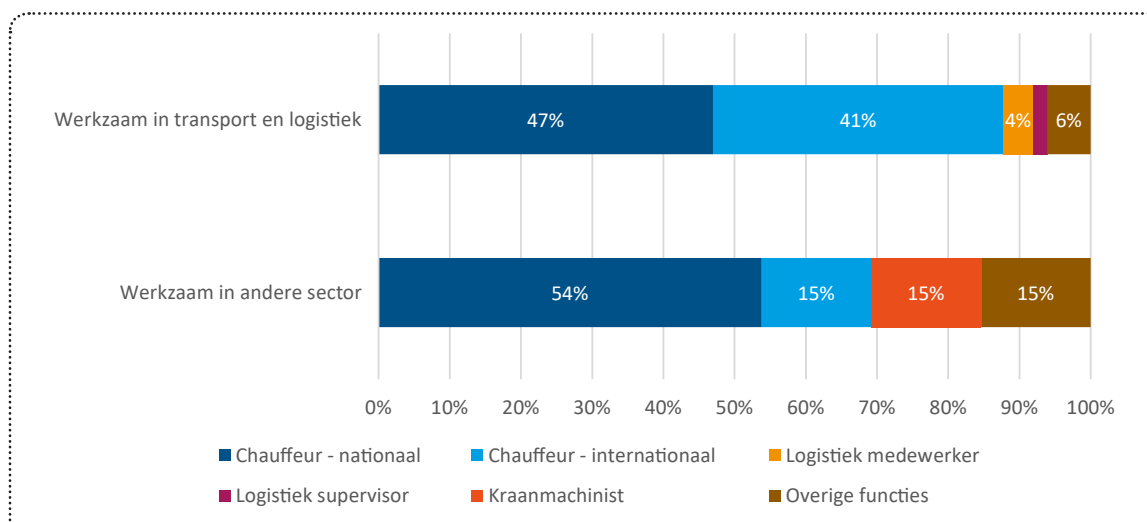


*Oud-leerlingen chauffeur goederenvervoer gediplomeerd
Bron: Panteia, 2017, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

Figuur 4.31 geeft de functie weer van oud-BBL-leerlingen (chauffeur goederenvervoer) 4 jaar na uitstroom uit de opleiding. Van degenen werkzaam in de sector transport en logistiek werkt 88 procent als chauffeur (nationaal of internationaal), 4 procent als logistiek medewerker en 2 procent als logistiek supervisor.

Oud-BBL-leerlingen die in een andere sector werkzaam zijn, hebben in meerderheid wel een functie als chauffeur (69%). Ook is 15 procent kraanmachinist.

Figuur 4.31 Functie 4 jaar na uitstroom BBL-opleiding



*Oud-leerlingen chauffeur goederenvervoer gediplomeerd
Bron: Panteia, 2017, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

De meerderheid (86%) van de oud-leerlingen die begon te werken in de sector transport en logistiek werkte daar 4 jaar later nog steeds. Een klein deel werkt daar nu niet meer (7 oud-leerlingen). Voor 3 van deze uitstromers was het niet hun eigen keuze om de sector transport en logistiek te verlaten: zij werden ontslagen of hun contract verliep of werd beëindigd door hun werkgever. De groep oud-BBL'ers in het onderzoek is in de tijd van de crisis (4 jaar geleden) de arbeidsmarkt opgegaan. Degenen die de sector wel vrijwillig hebben verlaten (4 oud-leerlingen) geven hiervoor verschillende redenen: behoefte aan meer regelmatige werktijden, werk inhoudelijk niet leuk vinden, veel werkdruk en te weinig baanzekerheid.

5. Opleiding en ontwikkeling

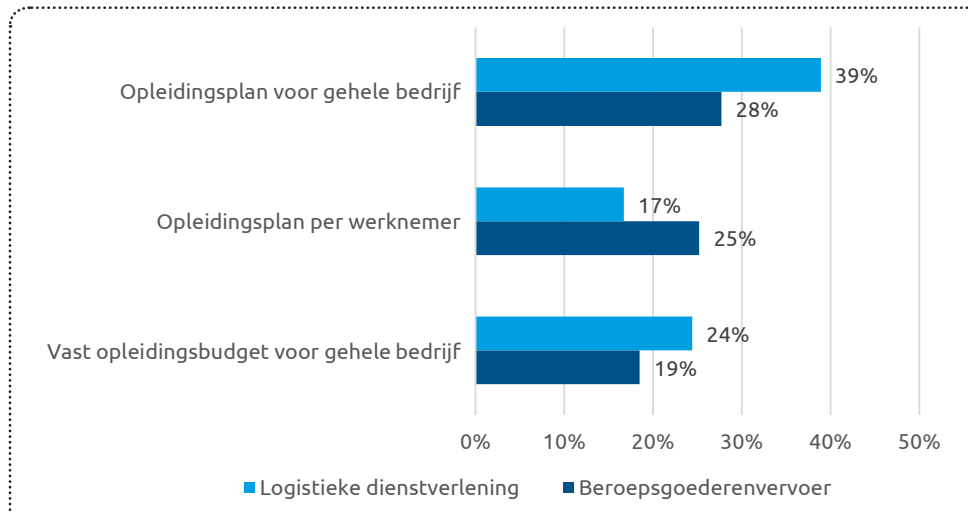
Wie een diploma behaald heeft, is klaar om te starten op de arbeidsmarkt. Om vervolgens als werknemer inzetbaar te blijven is het noodzakelijk je te blijven ontwikkelen gedurende je loopbaan. Kennis en vaardigheden verouderen sneller en globalisering en digitalisering dragen ook bij aan steeds hogere eisen en andere gewenste vaardigheden van werknemers. Dit hoofdstuk gaat in op diverse aspecten van opleiding en ontwikkeling: opleidingsbudget- en plannen, leer- en opleidingsmogelijkheden, het volgen van niet-verplichte opleidingen en de relatie tussen opleiding en loopbaan.

5.1 OPLEIDINGSBUDGET EN -PLANNEN

De aanwezigheid van een opleidingsbudget en -plannen in een bedrijf kan bijdragen aan het blijven ontwikkelen van werknemers.

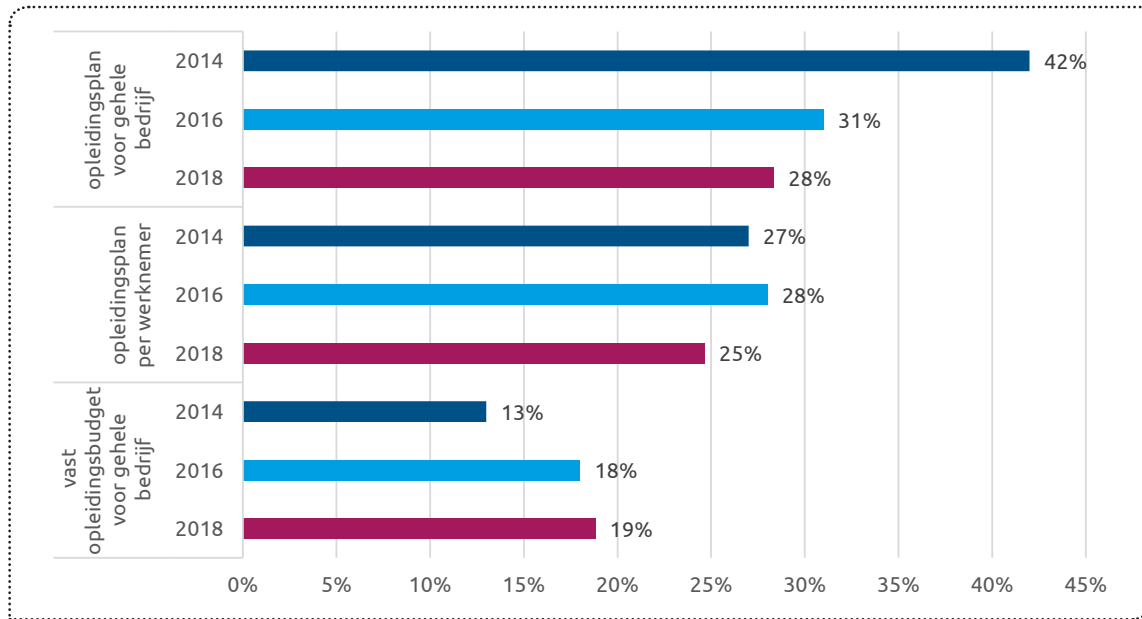
In 2018 heeft bijna 40 procent van de bedrijven in de logistieke dienstverlening een opleidingsplan voor het gehele bedrijf. In het beroepsgoederenvervoer is dat 28 procent. In het beroepsgoederenvervoer is er juist vaker een opleidingsplan per werknemer dan in de logistieke dienstverlening (25% versus 17%). Een vast opleidingsbudget heeft bijna een kwart van de bedrijven in de logistieke dienstverlening en bijna een vijfde in het beroepsgoederenvervoer.

Figuur 5.1 Opleidingsbudget- en plannen, naar beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Figuur 5.2 Opleidingsbudget en -plannen, 2014-2016-2018. Volgens werkgever



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018 en 2016; Scholingsonderzoek VTL, 2014

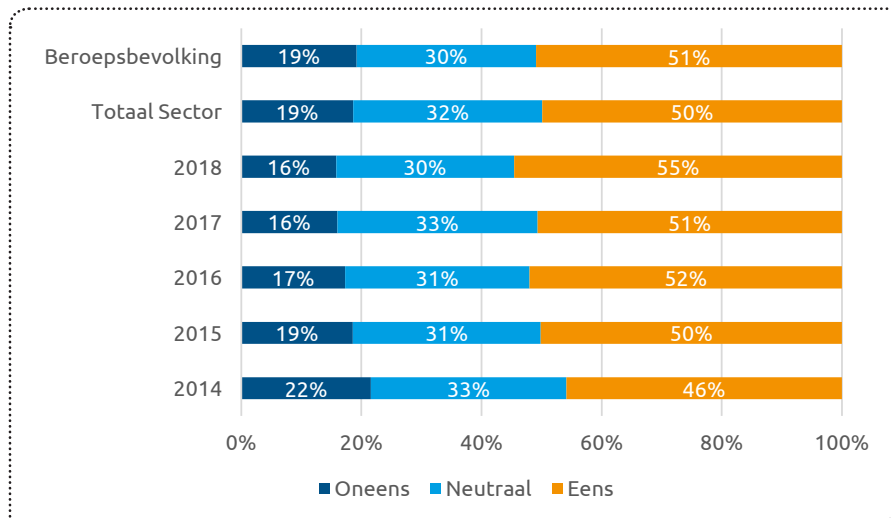
Ten opzichte van voorgaande jaren is er in 2018 minder vaak een opleidingsplan voor het gehele bedrijf of per werknemer. Een vast opleidingsbudget is er in 2018 ongeveer even vaak als in 2016, maar wel wat vaker dan in 2014.

Grotere bedrijven hebben vaker een opleidingsbudget en -plannen dan kleinere bedrijven.

5.2 LEER- EN OPLEIDINGSMOGELIJKHEDEN

De helft van de *werknemers* in de sector is het eens met de stelling dat zijn werkgever hem voldoende opleidingsmogelijkheden biedt voor het huidige werk (Figuur 5.3). De sector wijkt daarmee niet af van het landelijke beeld. Chauffeurs en mannen zijn het iets vaker eens met de stelling dan overige werknemers. Steeds meer werknemers vinden dat er voldoende opleidingsmogelijkheden worden aangeboden door werkgevers. Het aandeel werknemers dat het eens is met de stelling is tussen 2014 en 2018 toegenomen van 46 procent tot 55 procent.

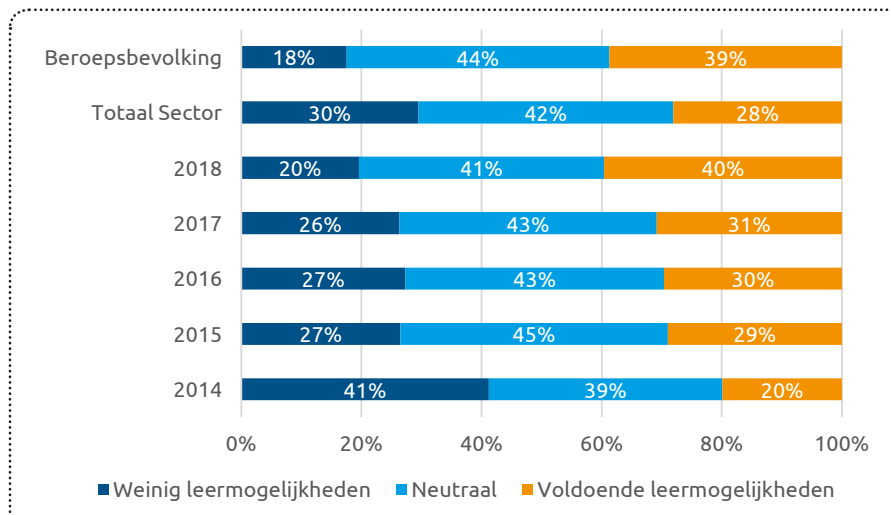
Figuur 5.3 Stelling werknemer: Mijn werkgever biedt mij voldoende opleidingsmogelijkheden voor mijn huidige werk. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

In de sector ervaart 28 procent van de werknemers voldoende leermogelijkheden (mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling) (Figuur 5.4)⁵⁸. Dit percentage blijft wat achter bij het landelijke gemiddelde van de beroepsbevolking (39%). Positief is dat het aandeel werknemers dat voldoende leermogelijkheden ervaart tussen 2014 en 2018 is toegenomen van 20 procent naar 40 procent.

Figuur 5.4 Leermogelijkheden volgens werknemer. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar

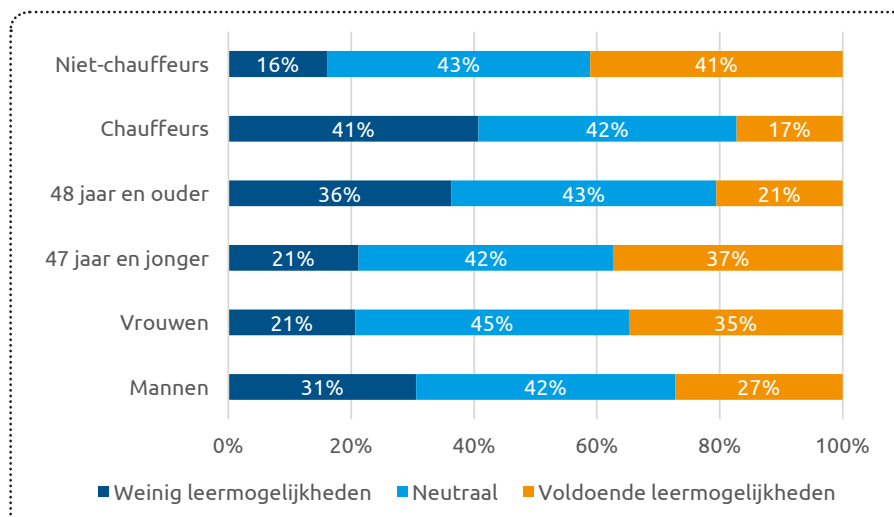


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

⁵⁸ 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 kader van code 95).

Niet-chauffeurs, jongere werknemers en vrouwelijke werknemers ervaren vaker voldoende leermogelijkheden (Figuur 5.5).

Figuur 5.5 Leermogelijkheden volgens werknemer, naar functie, leeftijd en geslacht



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

5.3 NIET-VERPLICHTE OPLEIDINGEN

Uit cijfers van het SCP (2016) blijkt dat de deelname van werknemers aan scholing de laatste 15 jaar redelijk stabiel is gebleven. De verdeling is wel ongelijk over de verschillende functieniveaus. Werknemers tot mbo-4 niveau doen minder aan doorleren en bijscholing dan mensen met een hogere functie. Uit onderzoek van ROA⁵⁹ blijkt dat hoogopgeleiden vaker zelf het initiatief nemen tot scholing terwijl voor lager opgeleiden het initiatief juist vaker van de werkgever komt. 'Gecombineerd met de hogere cursusdeelname onder hoogopgeleiden kan dit er op duiden dat hoogopgeleiden een andere houding hebben tegenover het volgen van cursussen. Laagopgeleiden volgen minder cursussen en nemen minder vaak zelf initiatief, wat kan betekenen dat ze het volgen van een cursus eerder als een last zien'⁶⁰.

Het scholingsonderzoek uit 2014⁶¹ wees uit dat de ruimte voor het volgen van niet-verplichte opleidingen in een bedrijf beperkt is. Opleidingsplannen zijn vooral gericht op de verplichte nascholing (zoals code 95) die een aanzienlijk budget vergt. Daardoor blijft er niet altijd geld over voor niet-verplichte opleidingen die bijvoorbeeld gericht zijn op competentieontwikkeling of algemene vaardigheden. In de bedrijfs- en werknemersenquête zijn vragen gesteld over het volgen van niet-verplichte opleidingen.

59 ROA (2018). Nederland in Leerstand

60 Fouarge et al., 2013; Kühn-Nelen et al., 2018 in: ROA (2018). Nederland in Leerstand

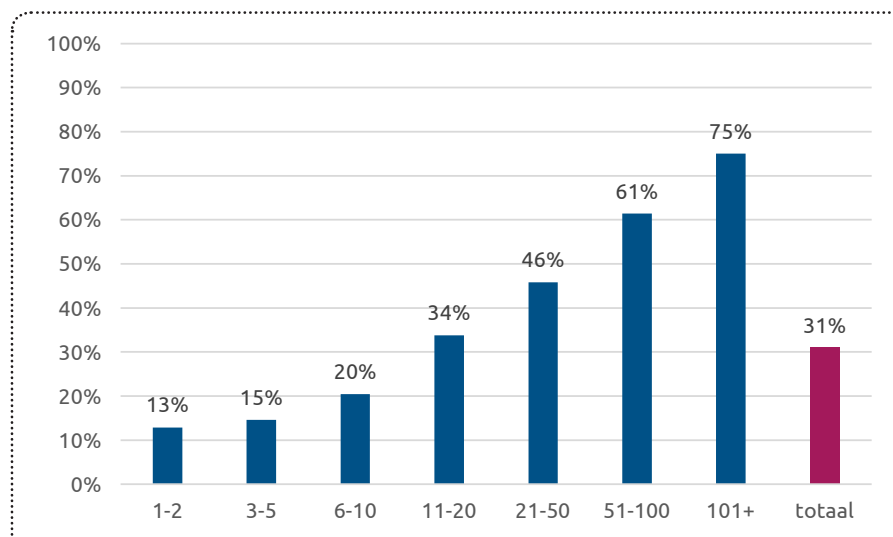
61 VTL. Van opleiden naar ontwikkelen: waarom ontwikkeling van medewerkers de sterkste schakel is, 2014

Werkgevers

In 2018 zijn er in 31 procent van de bedrijven in de sector (2017: 28%) werknemers die niet-verplichte opleidingen hebben gevolgd (Figuur 5.6). Van de kleinste bedrijven is dit 13 procent en in 75 procent van de grootste bedrijven hebben werknemers een niet-verplichte opleiding gevolgd. Dat bedrijfsgrootte een rol speelt in de mate waarin geleerd wordt op het werk blijkt ook uit onderzoek van ROA⁶². Een mogelijke verklaring die genoemd wordt in het onderzoek is dat grote bedrijven meer ruimte hebben om cursussen te financieren dan kleine bedrijven.

In de bedrijven waar werknemers een niet-verplichte opleiding volgen, volgt gemiddeld 30 procent van de werknemers een dergelijke opleiding. In 2017 was dit nog 35 procent.

Figuur 5.6 Aandeel bedrijven waar werknemers, in de afgelopen 12 maanden, wel eens niet-verplichte opleidingen volgen, naar bedrijfsgrootte



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Volgens werkgevers zijn de belangrijkste voordelen van het volgen van niet-verplichte opleidingen door werknemers de bredere inzetbaarheid van medewerkers, hoog/hoger gekwalificeerd personeel, hogere betrokkenheid van medewerkers en dat medewerkers up-to-date blijven. Als er geen niet-verplichte opleidingen worden gevolgd in een bedrijf is de belangrijkste reden volgens de werkgever dat er geen vraag naar is vanuit de werknemers⁶³.

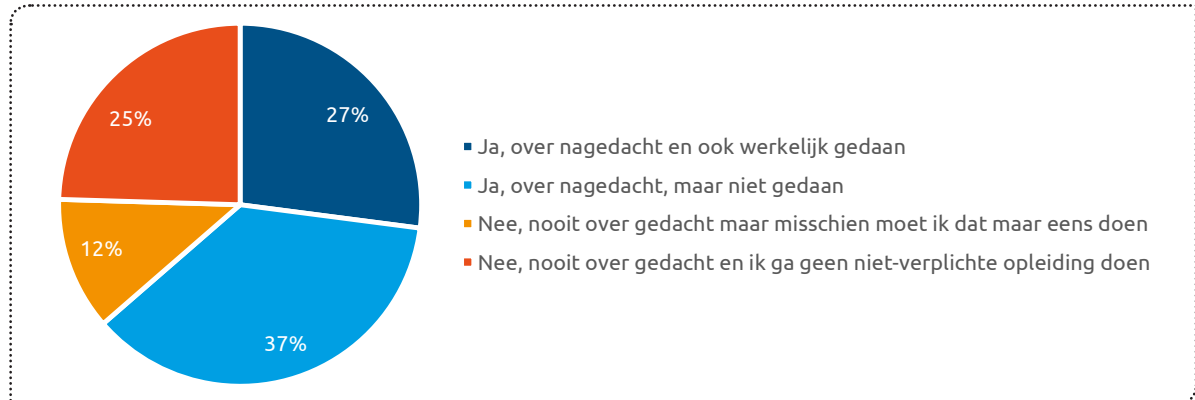
62 ROA (2018). Nederland in Leerstand

63 Arbeidsmarktrapportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek, Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2017

Werknemers

Bijna twee derde van de werknemers geeft aan wel eens te hebben nagedacht over het volgen van een niet-verplichte opleiding (Figuur 5.7). Het merendeel heeft het echter niet gedaan. Ruim een kwart van de werknemers heeft wel eens een niet-verplichte opleiding gevolgd. Het gaat dan om zeer diverse opleidingen zoals taalcursussen, opleidingen voor leidinggeven/management en bhv/EHBO-cursussen.

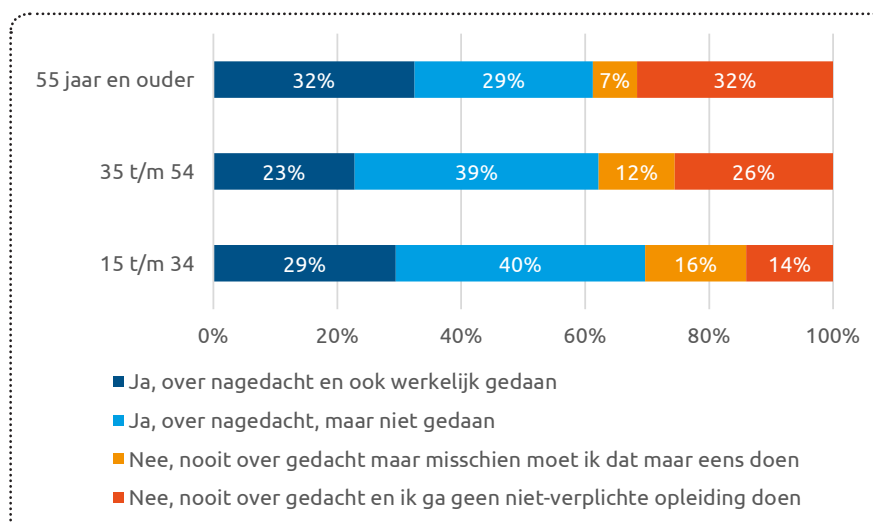
Figuur 5.7 Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Van de jongste groep werknemers (15 t/m 34 jaar) heeft bijna 30 procent een niet-verplichte opleiding gevolgd (Figuur 5.8). Nog eens ruim de helft van deze groep staat hiervoor open. Dit aandeel daalt naarmate men ouder is. Van de werknemers van 55 jaar en ouder geeft bijna een derde aan geen niet-verplichte opleiding te gaan volgen.

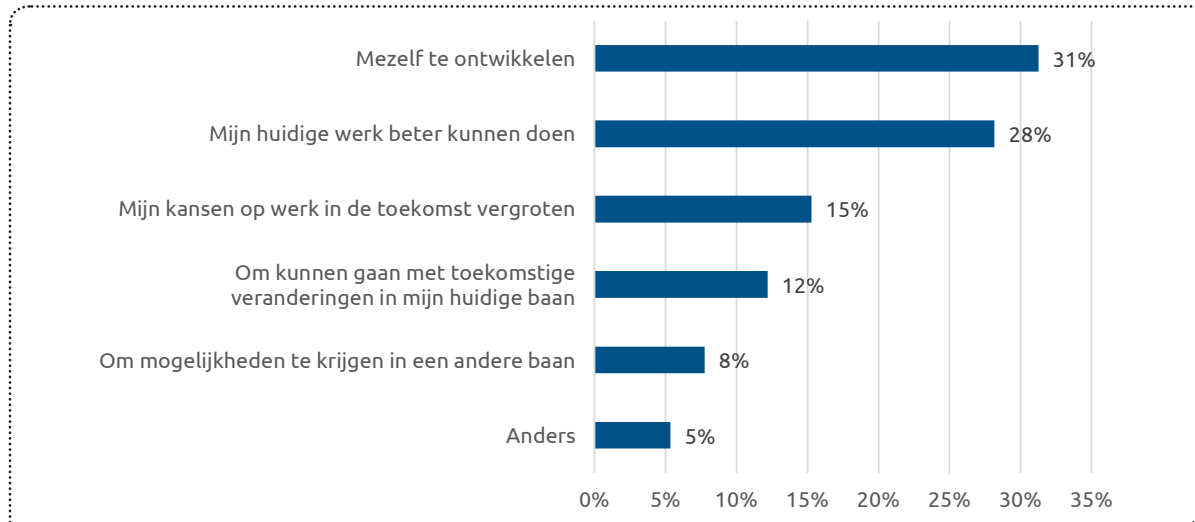
Figuur 5.8 Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding (naar leeftijd)



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

De belangrijkste redenen voor werknemers om een niet-verplichte opleiding te volgen wijzen op intrinsiek gemotiveerde werknemers. De belangrijkste redenen zijn jezelf te ontwikkelen en het huidige werk beter te kunnen doen (Figuur 5.9).

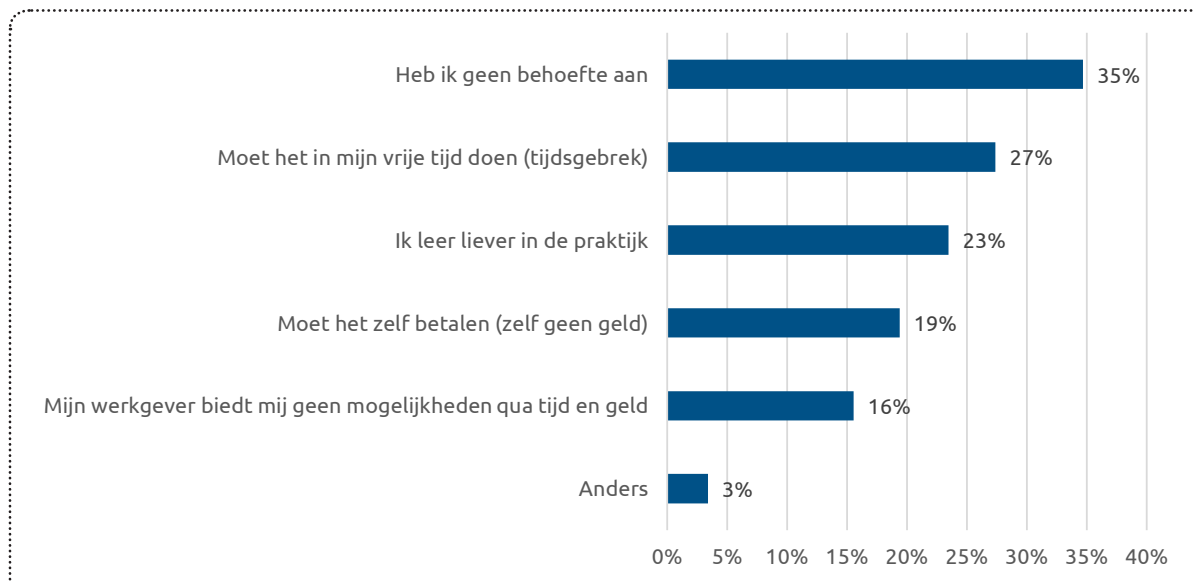
Figuur 5.9 Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding*



* Alleen gevraagd aan werknemers die een niet-verplichte opleiding hebben gevolgd
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Werknemers die (nog) geen niet-verplichte opleiding hebben gevolgd hebben daar geen behoefte aan, ervaren tijdsgebrek of leren liever in de praktijk (Figuur 5.10). Dat de werkgever geen mogelijkheden biedt wordt minder vaak als reden genoemd.

Figuur 5.10 Redenen voor niet volgen niet-verplichte opleiding



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

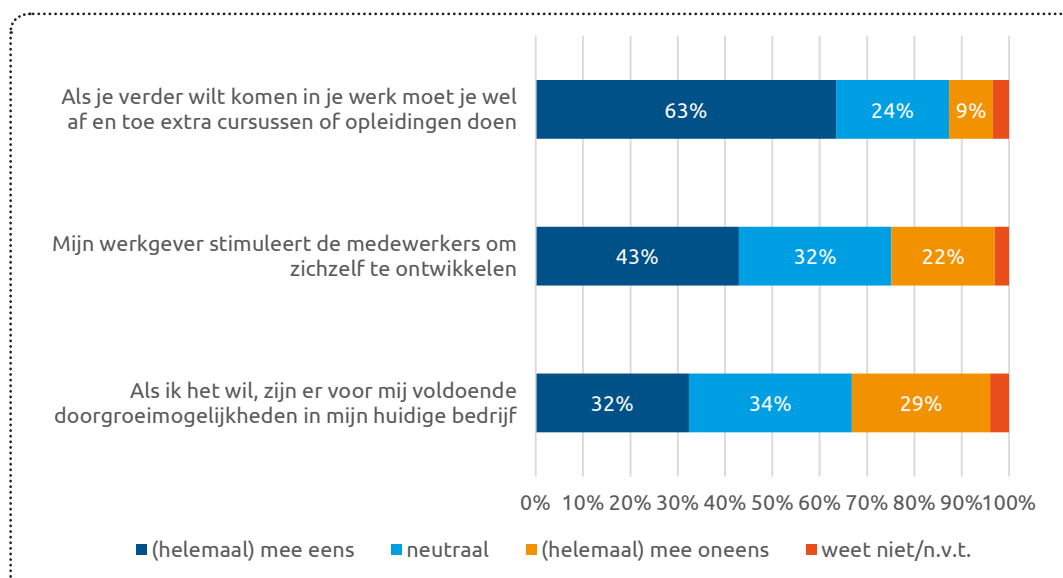
5.4 OPLEIDING EN LOOPBAAN

Hieronder komen de volgende onderwerpen rondom opleiding en loopbaan aan bod: ontwikkelingsmogelijkheden, het volgen van een opleiding of cursus voor je loopbaan, begeleiding bij loopbaanontwikkeling en veranderen/behouden/vinden van een baan.

Ontwikkelingsmogelijkheden

Bijna twee derde van de werknemers vindt dat als je verder wilt komen in je werk dat je af en toe extra cursussen of opleidingen moet doen (Figuur 5.11). Ruim 40 procent vindt dat zijn werkgever de medewerkers ook stimuleert om zichzelf te ontwikkelen. En een derde vindt dat er voldoende doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf zijn.

Figuur 5.11 Stellingen werknemers over ontwikkelen t.b.v. het werk



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

40 procent van de werknemers in de logistieke dienstverlening vindt dat er voldoende doorgroeimogelijkheden zijn versus 30 procent van de werknemers in het beroepsgoederenvervoer.

Opleiding/cursus voor loopbaan

Bijna twee derde van de werknemers heeft momenteel geen behoefte aan het volgen van een opleiding of cursus voor zijn loopbaan (Figuur 5.12). De belangrijkste reden om wel een opleiding te volgen is om de kans op werk in de toekomst te vergroten. Werknemers hebben vooral behoefte aan opleidingen rondom administratie/boekhouden, leidinggeven en (logistiek) management.

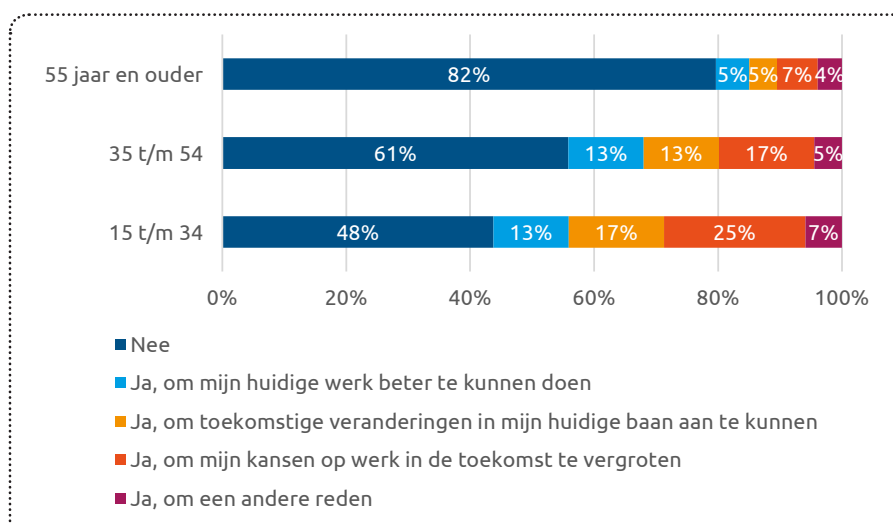
Figuur 5.12 Momenteel behoefte aan opleiding of cursus voor loopbaan. Werknemers



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Zoals verwacht en we eerder al zagen zijn het vooral de oudere werknemers (55 jaar en ouder) die momenteel geen opleiding of cursus willen volgen (Figuur 5.13).

Figuur 5.13 Momenteel behoefte aan opleiding of cursus voor loopbaan, naar leeftijd

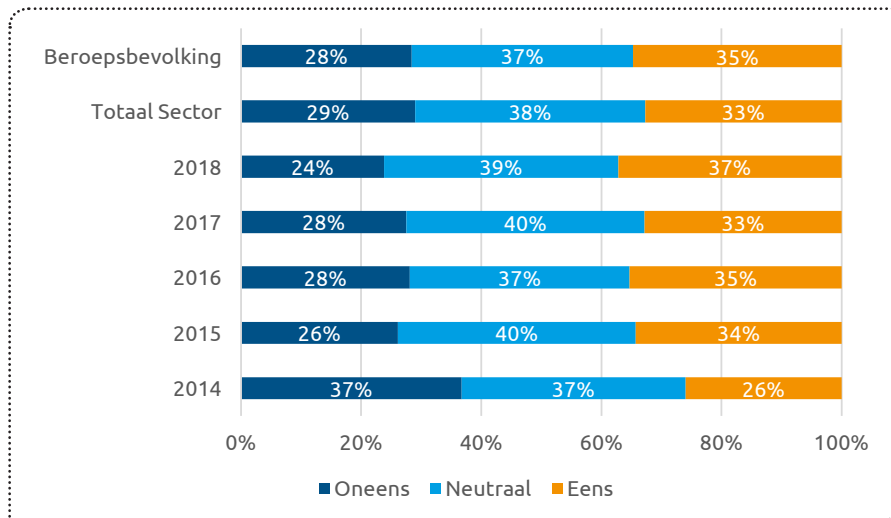


Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Begeleiding bij loopbaanontwikkeling

33 procent van de werknemers in de sector krijgt voldoende begeleiding bij hun loopbaanontwikkeling (Figuur 5.14). Het aandeel in de Nederlandse beroepsbevolking ligt maar iets hoger. In 2014 was 26 procent het eens met de stelling, dit is gestegen tot 37 procent in 2018.

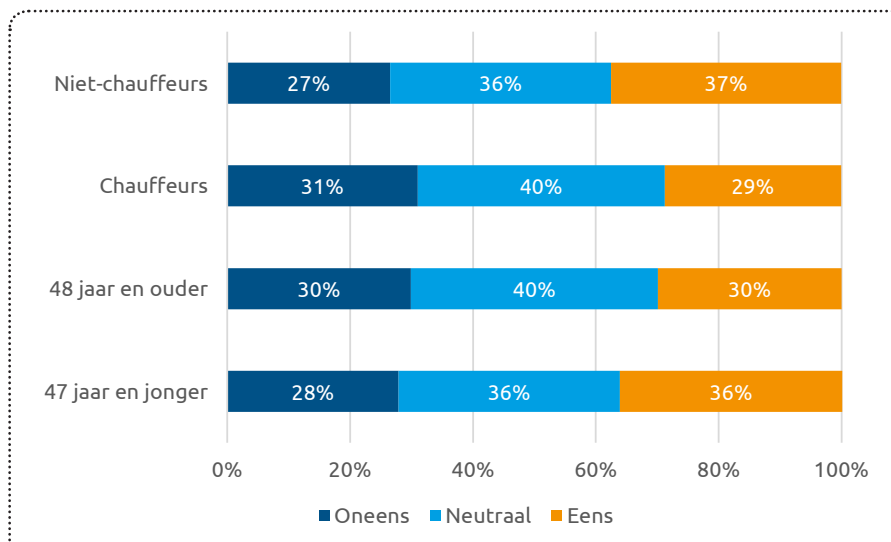
Figuur 5.14 Stelling werknemer: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Chauffeurs vinden wat minder vaak dan de werknemers met een andere functie dat zij voldoende begeleiding krijgen bij hun loopbaanontwikkeling (Figuur 5.15). Ook de werknemers van 48 jaar en ouder zijn het minder vaak eens met de stelling.

Figuur 5.15 Stelling werknemer: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling, naar functie en leeftijd

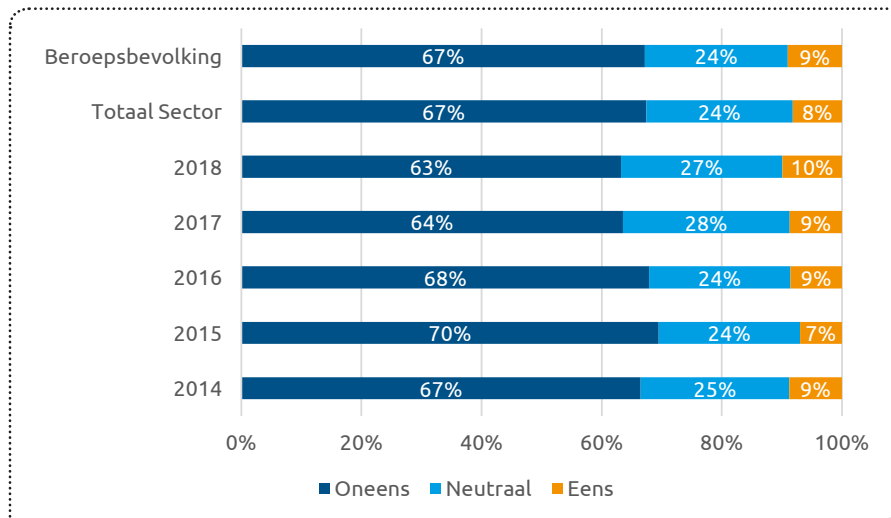


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Veranderen van baan

10 procent van de werknemers in de sector transport en logistiek is in 2018 van plan binnen een jaar van baan te veranderen (Figuur 5.16). 27 procent van de werknemers is neutraal en 63 procent wil niet van baan veranderen. In 2015 wilde 7 procent van de werknemers van baan veranderen, het laagste aandeel in de afgelopen jaren.

Figuur 5.16 Stelling werknemer: Ik ben van plan komend jaar van baan te veranderen. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar



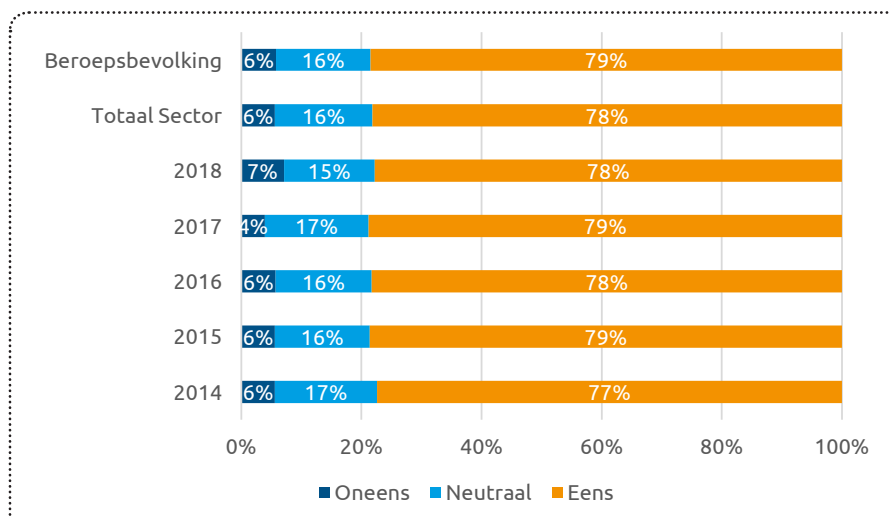
Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Jongere werknemers in de sector zijn vaker van plan om van baan te wisselen dan de oudere werknemers (11% versus 6%). Het aandeel chauffeurs dat van baan wil veranderen is met 7 procent iets lager dan onder de niet-chauffeurs (9%).

Behouden van baan

78 procent van de werknemers in de sector verwacht het komende jaar zijn baan te houden (Figuur 5.17). Voor de Nederlandse beroepsbevolking is dit vergelijkbaar. Tussen de verschillende jaren en andere kenmerken (leeftijd, functie en geslacht) zijn er nauwelijks verschillen.

Figuur 5.17 Stelling werknemer: Ik verwacht dat ik mijn baan het komende jaar zal houden. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar

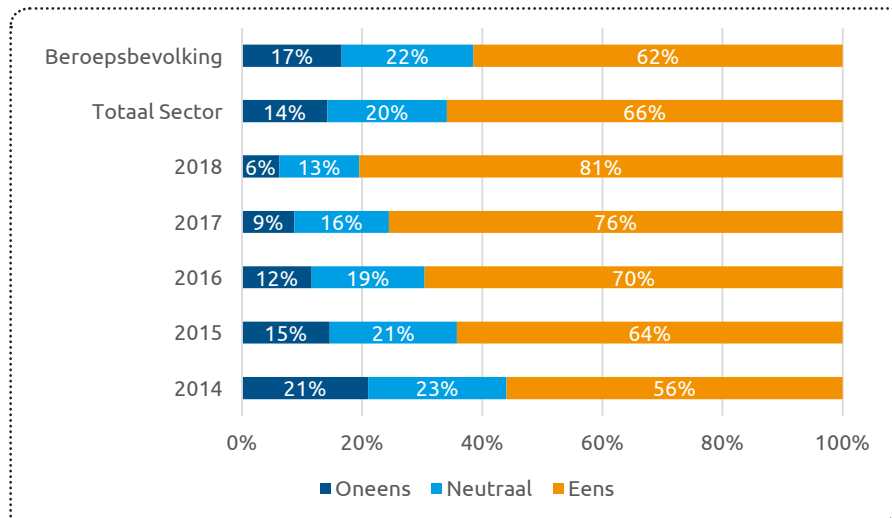


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Vinden van nieuwe baan

In 2018 denkt 81 procent van de werknemers in de sector dat ze binnen 1 jaar een nieuwe baan zouden hebben, mochten ze hun huidige baan kwijtraken (Figuur 5.18). Sinds 2014 zijn werknemers in de sector steeds positiever over het vinden van een nieuwe baan.

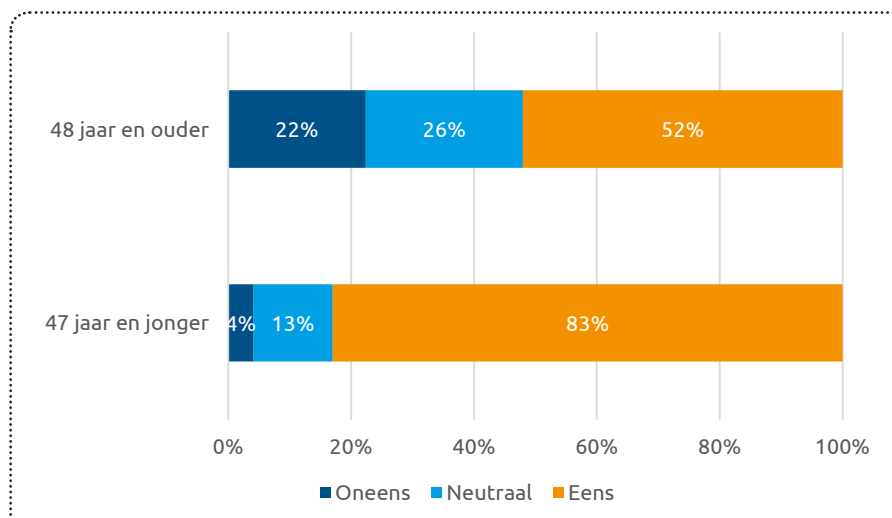
Figuur 5.18 Stelling werknemer: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Tussen oudere en jongere werknemers is er duidelijk verschil (Figuur 5.19). Het aandeel werknemers jonger dan 48 jaar dat verwacht snel een nieuwe baan te vinden is aanzienlijk hoger dan onder de oudere chauffeurs (83% versus 52%).

Figuur 5.19 Stelling werknemer: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden, naar leeftijd

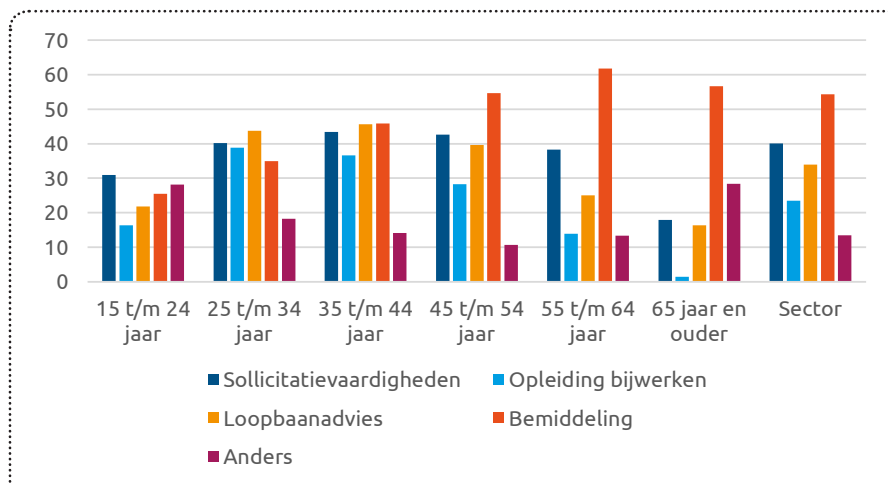


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Over alle afgelopen jaren gezien heeft gemiddeld 36 procent van de werknemers in de sector hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan, mocht de huidige baan verloren gaan. Vooral werknemers tussen de 55 en 64 jaar geven aan hulp nodig te hebben (57%)⁶⁴.

In Figuur 5.20 is per leeftijdscategorie aangegeven welke soort hulp de werknemer nodig denkt te hebben. Over het algemeen geldt dat jongeren vaker behoefte hebben aan loopbaanadvies en het bijwerken van de opleiding dan ouderen. Ouderen hebben vaker behoefte aan bemiddeling⁶⁵ (Figuur 5.20).

Figuur 5.20 Soort hulp gewenst bij vinden nieuwe baan, naar leeftijdscategorie



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2016

64 De weergegevens cijfers komen uit de ingevulde inzetbaarheidscheck t/m 2016

65 Cijfers uit de inzetbaarheidscheck van 2016

6. Duurzame inzetbaarheid, gezondheid/leefstijl en verzuim

Werknemers moeten langer doorwerken en willen gezond hun pensioen halen. Ook werkgevers wensen dat hun werknemerspopulatie zo productief/inzetbaar mogelijk blijft. Het is van belang om de inzetbaarheid van werknemers nu en in de toekomst, dus duurzaam, op peil te houden. De inzetbaarheid wordt beïnvloed door verschillende factoren waaronder gezondheid en leefstijl. Deze onderwerpen en verzuim komen aan bod in dit hoofdstuk. Eerst gaat dit hoofdstuk in op verschillende aspecten van het werken tot het pensioen.

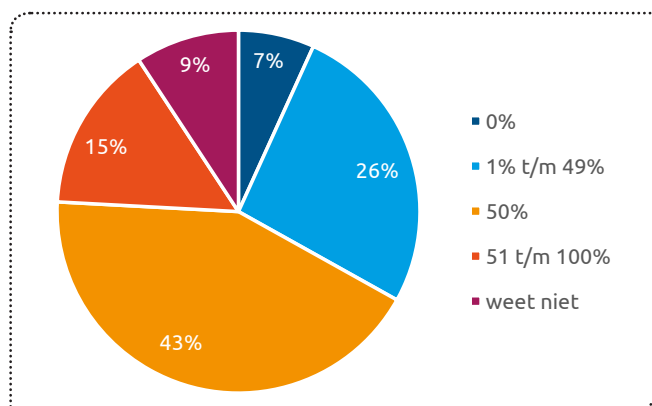
6.1 WERKEN TOT HET PENSIOEN

Werken tot het pensioen is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. In deze paragraaf komen de perspectieven van zowel werkgevers en werknemers aan bod over de verantwoordelijkheid voor en mogelijkheden om tot het pensioen te blijven werken.

Verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid

Gezond zijn en blijven is iets waarvoor men doorgaans zelf verantwoordelijk is, maar ook werkgevers hebben een aandeel in gezonde en goed inzetbare werknemers. Dit herkennen de meeste werkgevers, want zij geven (gemiddeld) aan dat 44 procent van de totale verantwoordelijkheid (voor het gezond blijven werken van de werknemer) de verantwoordelijkheid is van de werkgever. Ruim 40 procent van de werkgevers vindt dat zij voor de helft verantwoordelijk zijn en 7 procent ervaart geen verantwoordelijkheid (Figuur 6.1).

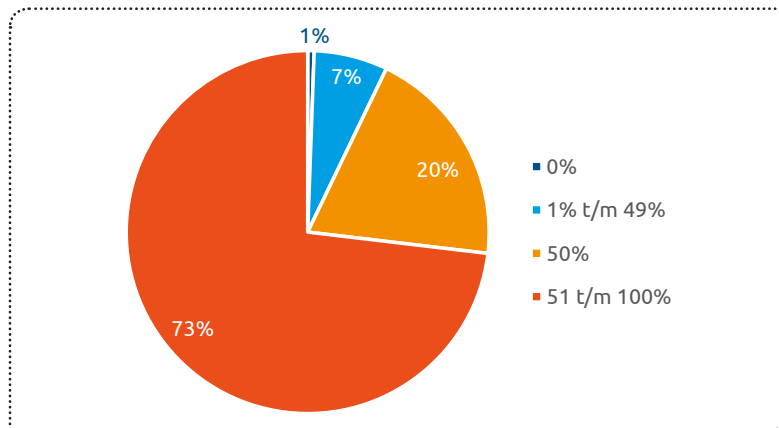
Figuur 6.1 Hoeveel procent van de verantwoordelijkheid voor gezond blijven werken tot aan het pensioen vindt u (de werkgever) de verantwoordelijkheid van de werkgever?



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Werknemers vinden het vooral hun eigen verantwoordelijkheid om gezond hun pensioen te halen. Gemiddeld nemen de werknemers 71 procent van de verantwoordelijkheid. Een vijfde van de werknemers vindt dat zij de helft van de verantwoordelijkheid dragen (Figuur 6.2). Van de werkgevers (zie hierboven) was dit 40 procent.

Figuur 6.2 Hoeveel procent van de verantwoordelijkheid voor gezond blijven werken tot aan het pensioen vindt u (de werknemer) de verantwoordelijkheid van uzelf?

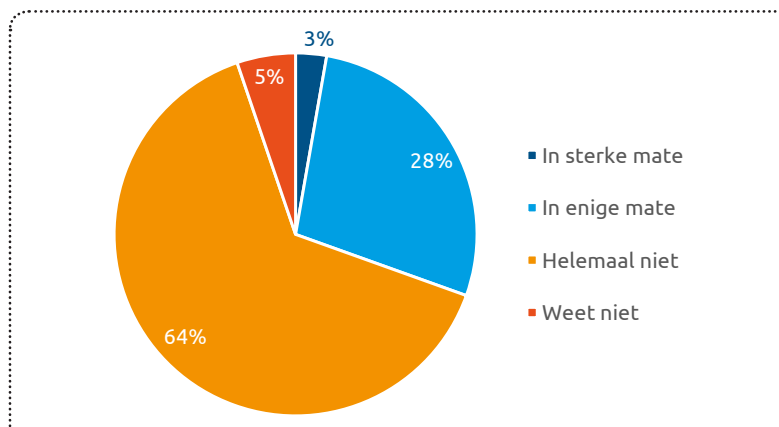


Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Mogelijkheid tot werken tot het pensioen volgens werkgevers

Ruim 30 procent van de werkgevers ervaart in enige of in sterke mate dat werknemers hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid (Figuur 6.3). Twee keer zoveel werkgevers (64%) ervaren dit helemaal niet.

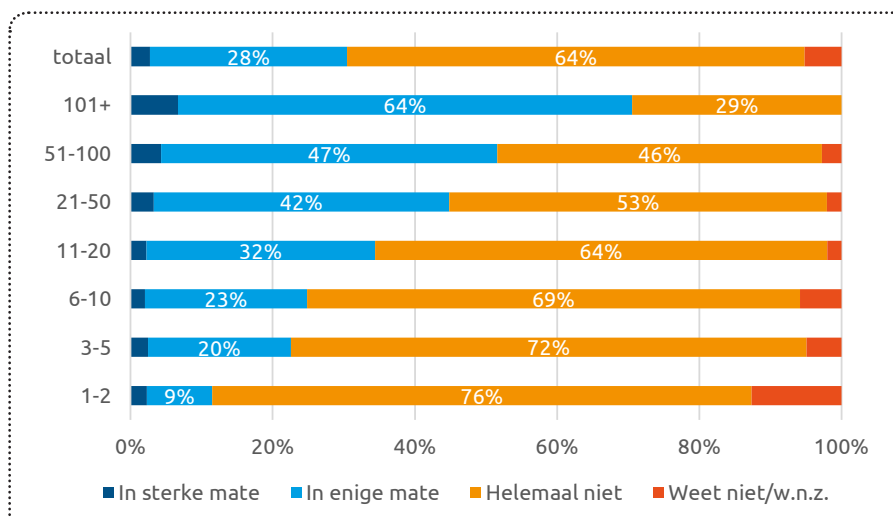
Figuur 6.3 Stelling werkgever: Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Naarmate een bedrijf groter is ervaren werkgevers vaker dat werknemers niet meer optimaal hun taak kunnen uitvoeren, het aandeel loopt op van 11 procent in de kleinste bedrijven tot 71 procent in de grootste bedrijven (Figuur 6.4).

Figuur 6.4 Stelling werkgever: Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid, naar bedrijfsomvang



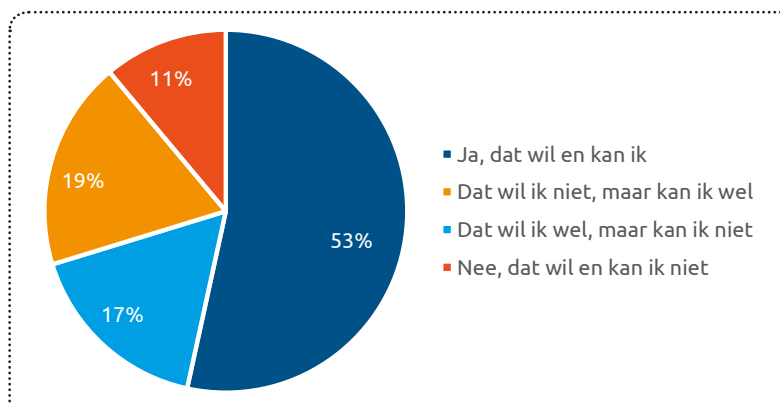
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Mogelijkheid tot werken tot het pensioen volgens werknemers

Werknemers willen gemiddeld tot 64,1 jaar doorgaan met werken. De grootste groep werknemers (ruim een derde) geeft aan tot 65 jaar te willen werken. Er zijn geen significante verschillen tussen jongere en oudere werknemers en chauffeurs en niet-chauffeurs⁶⁶.

Als de werknemers wordt gevraagd of zij hun werk willen en kunnen blijven doen tot het pensioen dan antwoordt ruim de helft van de werknemers dat te willen en kunnen (Figuur 6.5). 17 procent wil dat wel, maar kan het niet; 19 procent wil het niet, maar kan het wel en 11 procent wil én kan het niet.

Figuur 6.5 Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? Werknemers



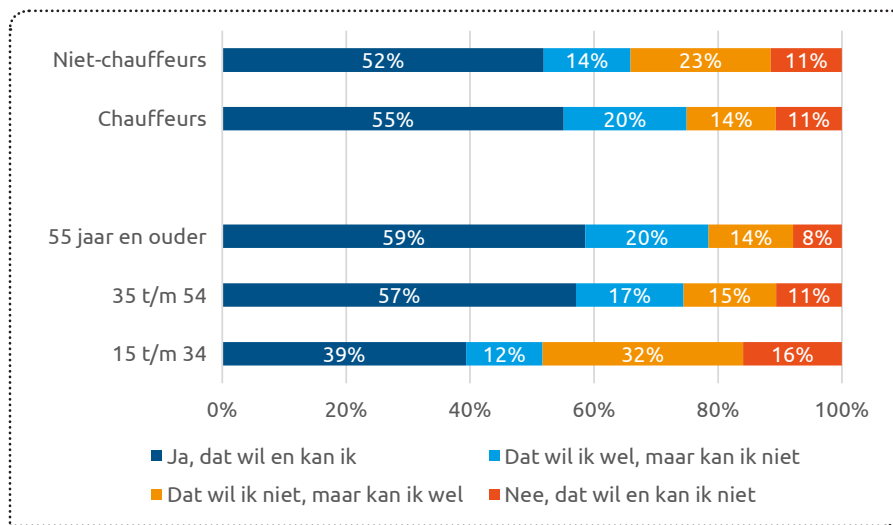
Bron: Werknemersenquête, Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

66 Werknemersenquête, Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Er zijn een paar verschillen tussen chauffeurs en niet-chauffeurs en naar leeftijd (Figuur 6.6). Chauffeurs geven vaker aan dat ze werk willen blijven doen tot het pensioen, maar dat het niet gaat. Niet-chauffeurs kunnen het werk wel volhouden, maar willen dat juist vaker niet.

Werknemers van 35 jaar en ouder geven vaker aan dat zij het werk willen en kunnen blijven doen dan de werknemers tussen de 15 en 34 jaar. Deze jongste groep werknemers wil voornamelijk het werk niet blijven doen tot het pensioen.

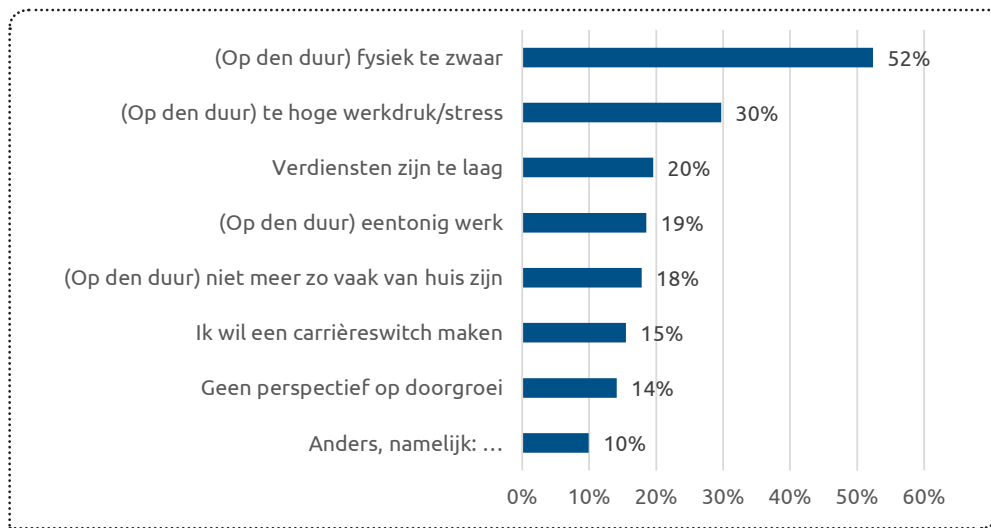
Figuur 6.6 Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? Naar functie en leeftijd



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Als werknemers het werk niet willen of kunnen blijven doen tot aan het pensioen dan is gevraagd naar de redenen (Figuur 6.7). De belangrijkste reden is dat het werk (op den duur) fysiek te zwaar is. Meer dan de helft van de werknemers geeft dat aan. Een andere belangrijke reden en door 30 procent genoemd is de hoge werkdruk/stress.

Figuur 6.7 Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen*

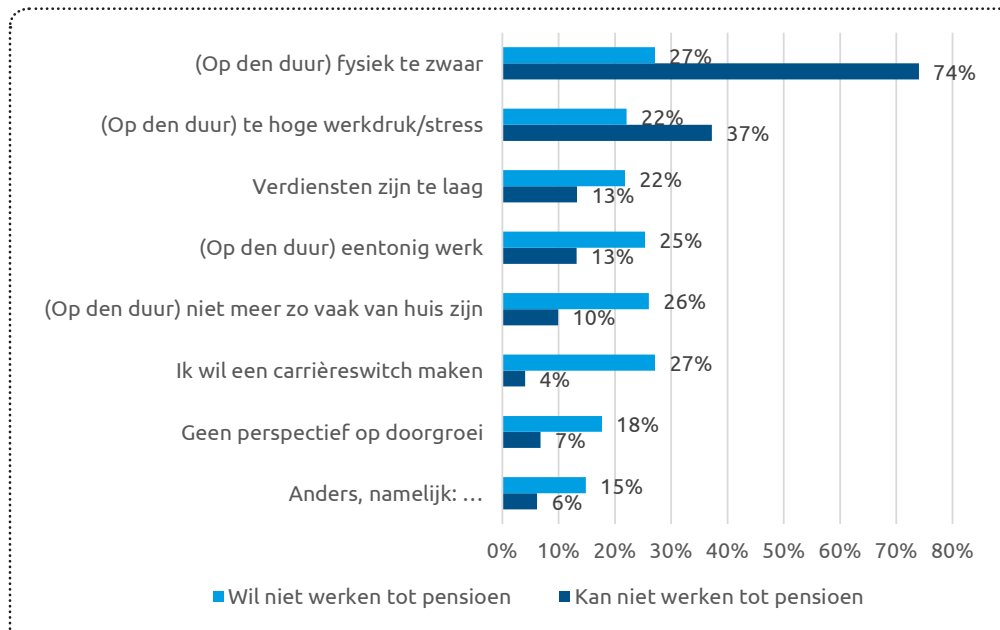


* Alleen gevraagd aan werknemers die aangeven dit niet te willen of kunnen, maximaal drie antwoorden
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Oudere werknemers en chauffeurs geven vaker als reden dat het werk fysiek te zwaar is of wordt. Jongere werknemers en niet-chauffeurs noemen juist vaker dat het werk eentonig is en dat de verdiensten te laag zijn. Jongeren willen vaker dan ouderen een carrièreswitch maken.

Tussen werknemers die het werk niet willen of niet kunnen volhouden tot het pensioen verschillen de redenen (Figuur 6.8). Voor de groep werknemers die niet *kan* werken tot het pensioen zijn de belangrijkste redenen dat het werk (op den duur) fysiek of mentaal te zwaar is. Werknemers die het werk niet *willen* doen tot het pensioen willen vaker een carrièreswitch maken, op den duur niet meer zo vaak van huis zijn, vinden het werk (op den duur) te eentonig en de verdiensten te laag. Zij geven echter ook aan dat het werk (op den duur) fysiek en mentaal te zwaar is.

Figuur 6.8 Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen blijven doen. Niet willen versus niet kunnen*

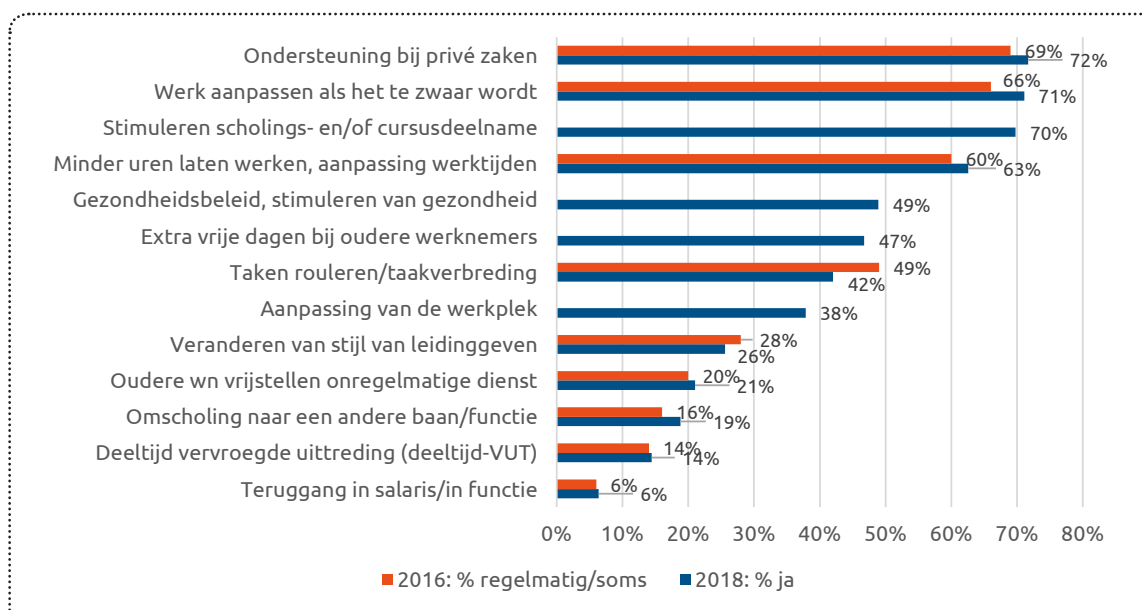


* Alleen gevraagd aan werknemers die aangeven dit niet te willen of kunnen, maximaal drie antwoorden
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Genomen maatregelen door werkgevers

De belangrijkste maatregel die werkgevers wel eens nemen om werknemers inzetbaar te houden is ondersteuning bij privé zaken (Figuur 6.9). Ruim 70 procent neemt deze maatregel. Ook het werk aanpassen als het te zwaar wordt, het stimuleren van scholings- en/of cursusdeelname en minder uren laten werken of de werktijden aanpassen past een groot deel van de werkgevers wel eens toe. De maatregelen teruggang in salaris/functie (demotie), deeltijd-VUT en omscholing naar een andere baan/functie worden het minst vaak getroffen.

Figuur 6.9 Getroffen maatregelen door werkgevers om werknemers inzetbaar te houden



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2016 en 2018

Ten opzichte van 2016 nemen werkgevers iets vaker de volgende maatregelen: ondersteuning bij privé zaken, werk aanpassen als het te zwaar wordt, minder uren laten werken/aanpassing werktijden, oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige dienst en omscholing naar een andere baan/functie. Het rouleren van taken of taakverbreding en het veranderen van stijl van leidinggeven komt in 2018 iets minder vaak voor. De verschillen tussen de jaren zijn echter klein.

Grotere bedrijven passen vaker een maatregel toe dan kleinere bedrijven.

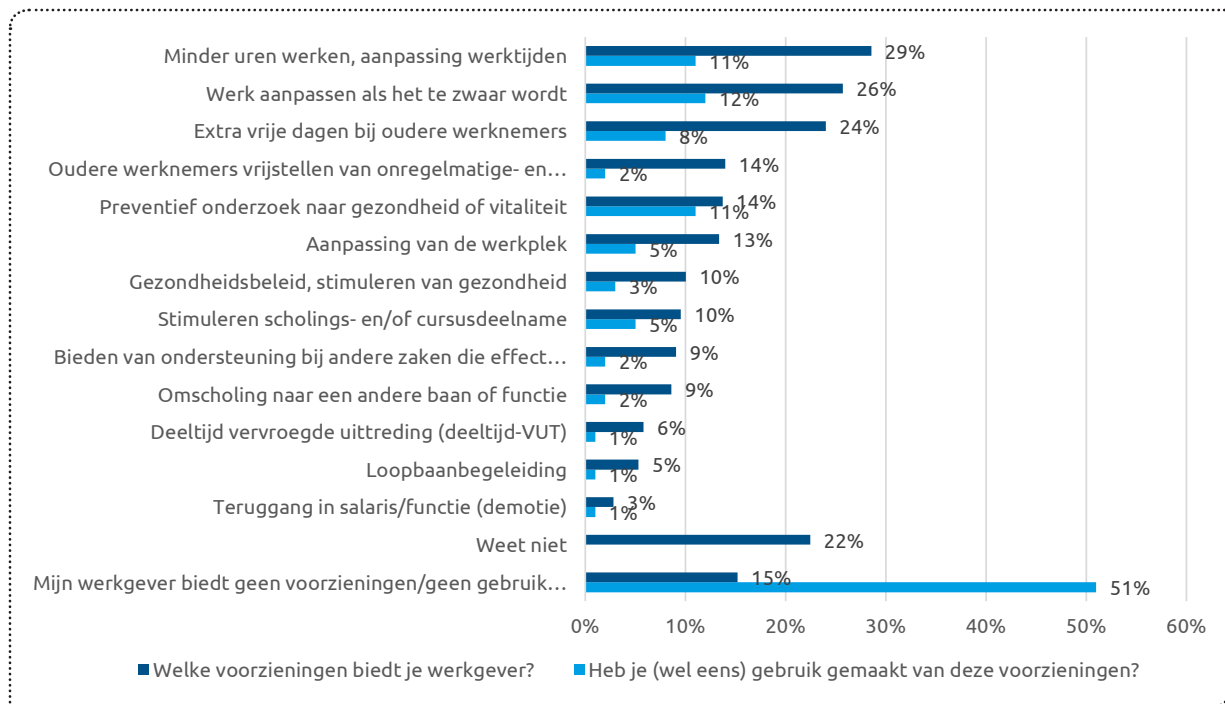
Gebruik gemaakt van voorzieningen door werknemers

Ook aan werknemers is gevraagd of werkgevers bepaalde voorzieningen aanbieden en vervolgens of ze daar gebruik van hebben gemaakt (Figuur 6.10).

De voorzieningen die volgens de werknemers het meest worden aangeboden zijn: minder uren werken of een aanpassing van de werktijden, het werk aanpassen als het te zwaar wordt en extra vrije dagen bij oudere werknemers. Demotie wordt volgens de werknemers nauwelijks aangeboden. 15 procent van de werknemers geeft aan dat zijn werkgever geen voorzieningen biedt.

Werknemers maken het meest gebruik van minder uren werken, het werk aanpassen als het te zwaar wordt en preventief onderzoek naar gezondheid of vitaliteit. Wat opvalt is dat ruim de helft van de werknemers aangeeft dat de werkgever voorzieningen biedt, maar daar zelf geen gebruik van heeft gemaakt. Dit kan te maken hebben met het feit dat een aantal voorzieningen vooral gericht zijn op de wat oudere werknemer.

Figuur 6.10 Aanbod en gebruik gemaakt van voorzieningen. Werknemers



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Werknemers van kleine bedrijven geven iets vaker aan dat hun werkgever geen voorzieningen biedt. Slechts een paar voorzieningen (oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige dienst, demotie, extra vrije dagen bij oudere werknemers en gezondheidsbeleid) worden volgens de werknemers significant vaker aangeboden door grotere werkgevers.

Enkele maatregelen richten zich vooral op de oudere werknemer. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben dan ook in het algemeen vaker gebruik gemaakt van deze voorzieningen. Het gaat om de volgende voorzieningen: minder uren werken, omscholing en extra vrije dagen.

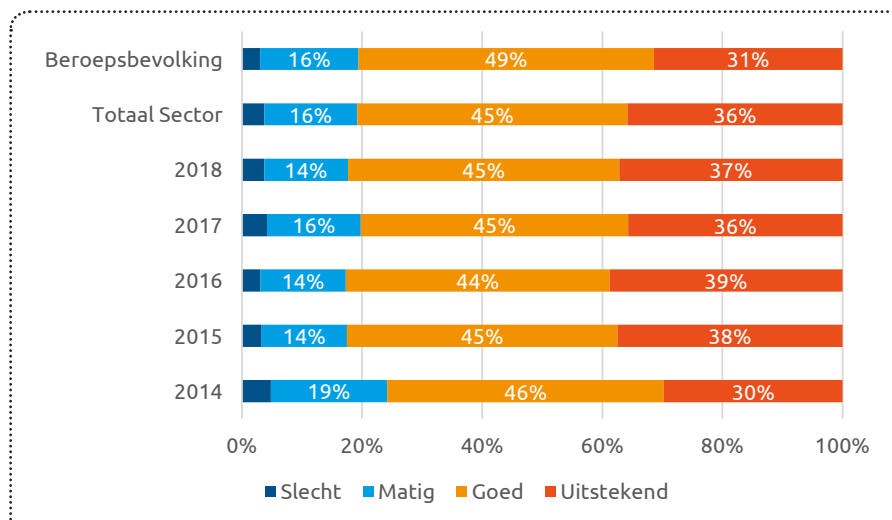
Het aandeel werknemers dat zegt dat een voorziening wordt aangeboden is een stuk lager dan wat de werkgevers aangeven. Een reden kan onbekendheid met de voorzieningen zijn. Daarnaast bestaat de top vijf van meest aangeboden voorzieningen uit grotendeels andere voorzieningen dan in Figuur 6.9 (werkgevers).

Werkvermogen werknemers

Gegevens over het werkvermogen van werknemers in de sector zijn in de inzetbaarheidscheck verzameld met de Work Ability Index (WAI). Dit is een wetenschappelijke vragenlijst, ontwikkeld in Finland, die meet of werknemers lichamelijk en geestelijk in staat zijn hun werk te doen, nu en in de toekomst. De hoogte van de score bepaalt het werkvermogen en wordt aangegeven met een getal tussen de 7 en 49⁶⁷. Werknemers met een uitstekend werkvermogen hebben de hoogste productiviteit. De productiviteit neemt af naarmate het werkvermogen lager is.

Het gemiddelde werkvermogen van de werknemers in de sector transport en logistiek is 40,6 en daarmee goed. Voor chauffeurs is het gemiddelde werkvermogen met 39,9 iets lager, maar nog steeds goed. Landelijk ligt het werkvermogen op 40,4. In de sector zijn er, in vergelijking met de beroepsbevolking iets meer werknemers met een uitstekend werkvermogen en iets minder werknemers met een goed werkvermogen (zie Figuur 6.11). In 2014 is de groep met een uitstekend werkvermogen kleiner dan in de jaren erna. Verder zijn er geen grote verschillen tussen de diverse jaren waarin de inzetbaarheidscheck is ingevuld.

Figuur 6.11 Werkvermogen. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar

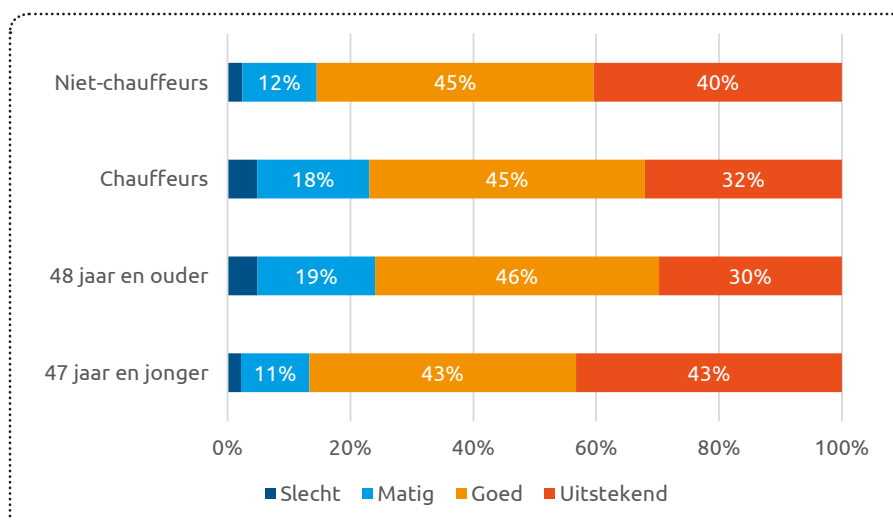


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Figuur 6.12 laat zien dat niet-chauffeurs en jongere werknemers (47 jaar en jonger) vaker een uitstekend werkvermogen hebben dan chauffeurs en oudere werknemers. Tussen mannen en vrouwen (niet weergegeven in het figuur) is er weinig verschil.

67 Score 27 en lager: slecht werkvermogen; 28-36: matig werkvermogen; 37-43: goed werkvermogen; 44-49: uitstekend werkvermogen

Figuur 6.12 Werkvermogen, naar functie en leeftijd

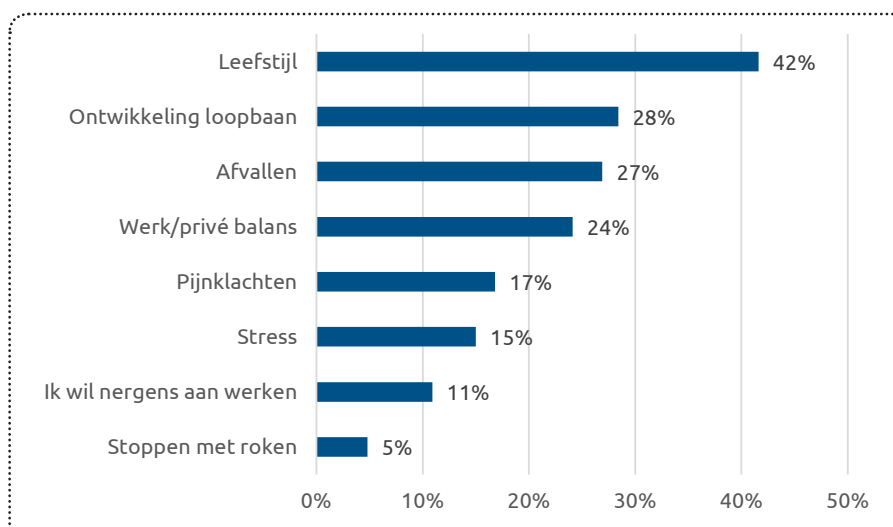


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Thema's waar werknemers aan willen werken

In de inzetbaarheidscheck is aan werknemers gevraagd aan welke thema's zij willen werken. Werknemers willen vooral werken aan leefstijl. Dit gaat om bewegen/niet roken/niet te veel alcohol en gezonde voeding (Figuur 6.13). We zagen eerder in hoofdstuk 5 al dat 29 procent van de werknemers vindt dat hij onvoldoende begeleiding krijgt bij zijn loopbaanontwikkeling. Nu zien we dat 28 procent van de werknemers in de sector ook behoefte heeft om te werken aan de loopbaan. Werknemers in de sector willen vaker werken aan afvallen dan de beroepsbevolking (27% versus 18%). In paragraaf 6.2 zal ook blijken ook dat er relatief veel werknemers in de sector kampen met overgewicht. 21 procent van de werknemers uit de beroepsbevolking wil nergens aan werken, dat is hoger dan in de sector (11%). Op de overige thema's komen de resultaten van de sector overeen met de resultaten van de beroepsbevolking.

Figuur 6.13 Thema's waar werknemers aan willen werken*



* Gebaseerd op werknemers in de sector die vanaf april 2014 hebben meegedaan aan de inzetbaarheidscheck en deze vraag hebben ingevuld (n=4.387)

Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

6.2 GEZONDHEID EN LEEFSTIJL

Voor een duurzame inzetbaarheid van werknemers is aandacht voor de gezondheid en leefstijl van belang. Het RIVM⁶⁸ heeft berekend dat ongezond gedrag, zoals roken, alcoholgebruik, te weinig bewegen en ongezonde voeding in 2015 verantwoordelijk was voor bijna 20 procent van de ziektelast, 35 duizend doden en 9 miljard aan zorguitgaven.

Gezondheid

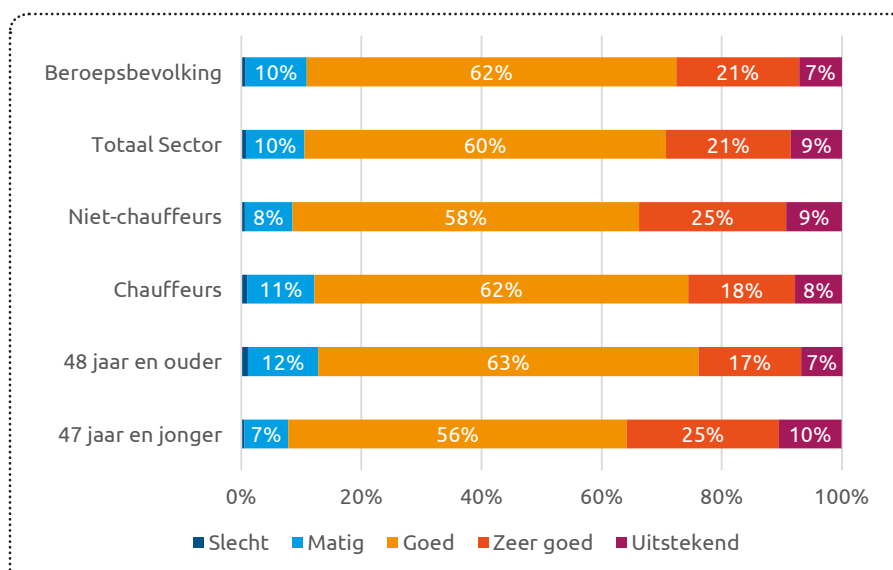
Gezonde mensen zijn meestal economisch productiever, gewoonlijk sociaal actiever in de samenleving, en vaker gelukkig dan minder gezonde mensen. Gezond zijn draagt hiermee direct bij aan de brede welvaart in het hier en nu. En als mensen gezond kunnen blijven zullen deze effecten voortduren in de toekomst⁶⁹.

Uit de inzetbaarheidscheck blijkt dat 60 procent van de werknemers hun gezondheid als goed beoordeelt en 30 procent vindt zijn gezondheid zeer goed of uitstekend (Figuur 6.14). Dit is vergelijkbaar met de Nederlandse beroepsbevolking. In de verschillende jaren dat de inzetbaarheidscheck is ingevuld zijn er geen grote verschillen in hoe werknemers hun gezondheid beoordelen.

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

69 CBS (2018). Monitor brede welvaart 2018.

Figuur 6.14 Beoordeling gezondheid. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Chauffeurs beoordelen hun gezondheid minder vaak als zeer goed of uitstekend dan niet-chauffeurs. De (ervaren) gezondheid neemt af met leeftijd. Tussen mannen en vrouwen zijn er geen verschillen.

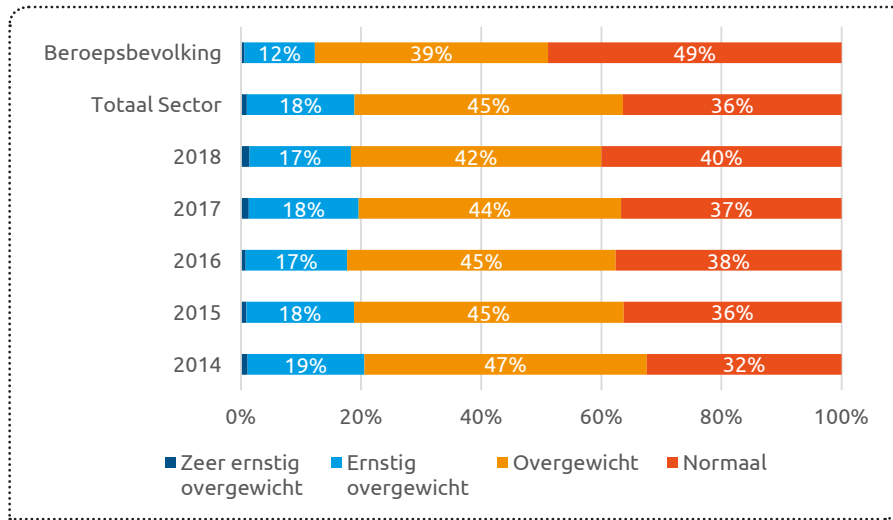
Uit het TON-lezerspanel (voornamelijk chauffeurs) blijkt dat de belangrijkste drie maatregelen die werknemers nemen om gezond te blijven zijn: niet/zo min mogelijk roken, geregeld lopen of fietsen en zo gezond mogelijk eten. Meer dan de helft van de werknemers uit het panel vindt dat zijn werk moeilijk te combineren is met een gezonde leefstijl⁷⁰.

Zelf gerapporteerd BMI

BMI staat voor Body Mass Index. Het is een index voor het gewicht in verhouding tot lichaams-lengte. In de inzetbaarheidscheck hebben werknemers zelf hun lengte en gewicht opgegeven. Overgewicht (een BMI hoger dan 25) komt bij werknemers in de sector transport en logistiek vaker voor dan landelijk (64% versus 51%; Figuur 6.15). Het aandeel werknemers met een normaal gewicht is tussen 2014 en 2018 gestegen van 32 procent tot 40 procent.

70 TON-lezerspanel, 2018

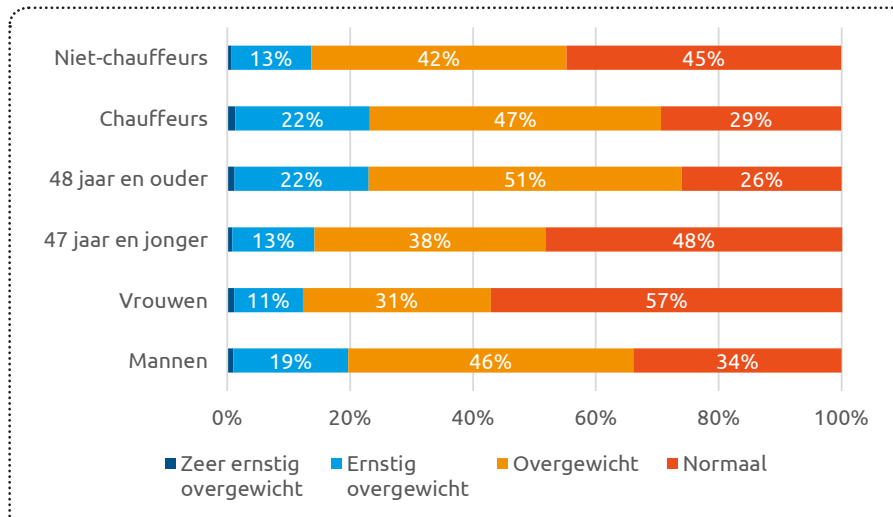
Figuur 6.15 Zelf gerapporteerd BMI. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Vooraf onder chauffeurs is er sprake van overgewicht (71% heeft een BMI hoger dan 25; Figuur 6.16). In 22 procent van de gevallen is er zelfs sprake van ernstig overgewicht (een BMI tussen de 30 en 39). Driekwart van de werknemers van 48 jaar en ouder hebben overgewicht. Dit is aanzienlijk meer dan onder de jongere werknemers (52%). Tot slot hebben mannen vaker last van overgewicht dan vrouwen. Zij hebben namelijk in 66 procent van de gevallen een BMI hoger dan normaal. Voor vrouwen is dit 43 procent, wat onder het landelijk gemiddelde ligt.

Figuur 6.16 Zelf gerapporteerd BMI, naar functie, leeftijd en geslacht



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Sport en beweging

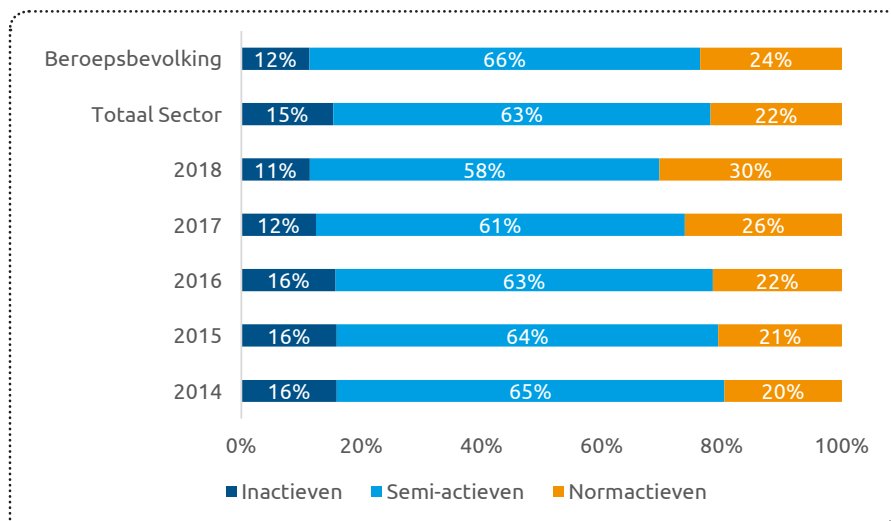
Een gangbare norm voor de gewenste hoeveelheid beweging is de Nederlandse Norm Gezond Bewegen (NNGB; beweegnorm). Deze norm normeert de gewenste hoeveelheid lichaamsbeweging vanuit een gezondheidskundig oogpunt. In Tabel 6.1 is de interpretatie van de beweegnorm weergegeven.

Tabel 6.1 Beweegnorm

NNGB	Interpretatie
Normactieven	Bewegen minimaal 5 dagen per week langer dan 30 minuten matig intensief
Semi-actieven	Bewegen 1 tot 4 dagen per week langer dan 30 minuten matig intensief
Inactieven	Bewegen vrijwel nooit

In de sector voldoet een ongeveer even groot deel van de werknemers aan de beweegnorm (de normactieven) dan landelijk gezien (Figuur 6.17). In de afgelopen jaren zijn werknemers in de sector meer gaan bewegen. Het aandeel normactieven is tussen 2014 en 2018 toegenomen van 20 procent naar 30 procent.

Figuur 6.17 Beweegnorm, werknemers. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar



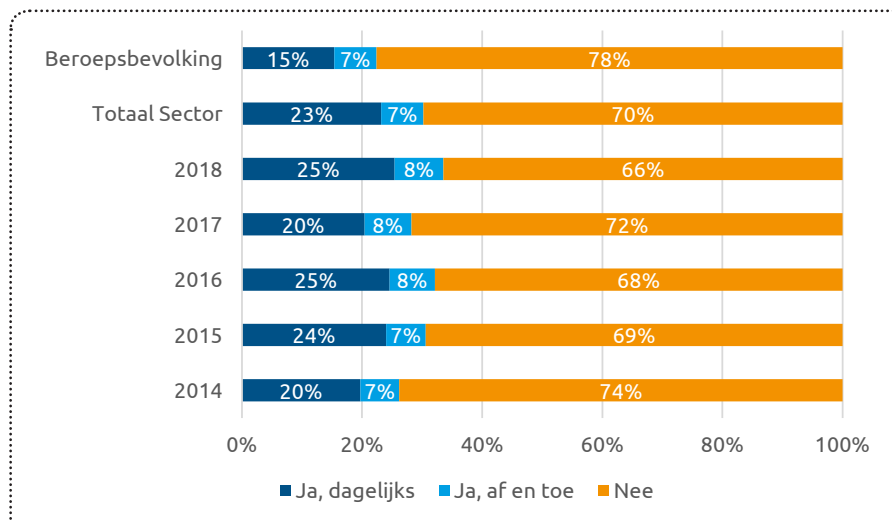
Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Mannen en chauffeurs zijn wat vaker inactief dan vrouwen en niet-chauffeurs. Naar leeftijd zijn er nauwelijks verschillen.

Voeding en roken

Naast bewegen is ook gezonde voeding en niet roken van belang voor een gezonde leefstijl. Roken is volgens het RIVM⁷¹ van ongezond gedrag de belangrijkste oorzaak van sterfte en ziekte. In de sector rookt in de afgelopen jaren gemiddeld 30 procent dagelijks of af en toe (Figuur 6.18). Het aandeel rokers is daarmee hoger dan landelijk. Een positieve landelijke ontwikkeling is dat het aantal rokers daalt. Dit beeld zien we echter niet terug in de sector. In 2014 rookt 74 procent van de werknemers in de sector niet; in 2018 is het aandeel niet-rokers 66 procent.

Figuur 6.18 Aandeel (niet-)rokers. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

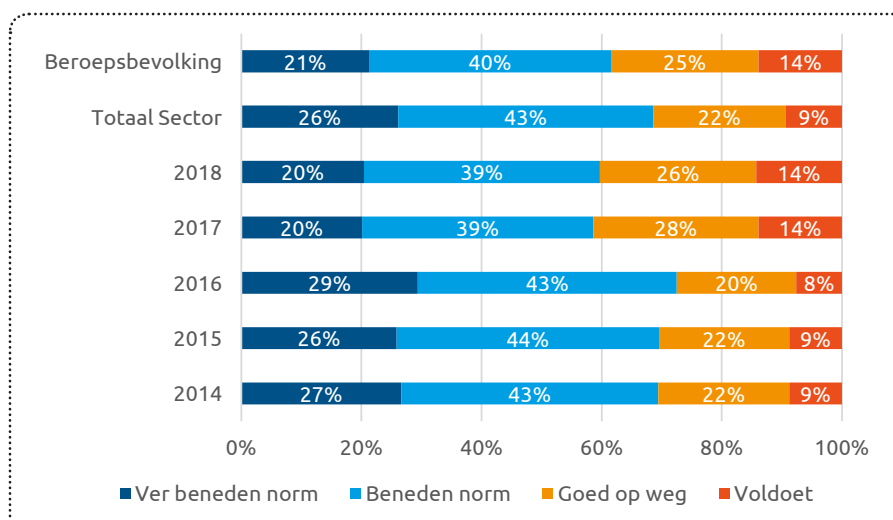
Vrouwen en oudere werknemers roken iets minder vaak dan mannen en jongere werknemers. Tussen chauffeurs en niet-chauffeurs zijn er geen grote verschillen.

9 procent van de werknemers in de sector eet elke dag voldoende groenten (landelijk: 14%; Figuur 6.19)⁷². Het aandeel werknemers dat voldoet aan de norm van 150-200 gram groenten per dag is toegenomen van 9 procent in 2014 tot 14 procent in 2018. Er zijn geen grote verschillen naar geslacht, leeftijd en functie.

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

72 De norm is elke dag 150-200 gram groenten en twee stuks fruit.

Figuur 6.19 Groentenorm. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar

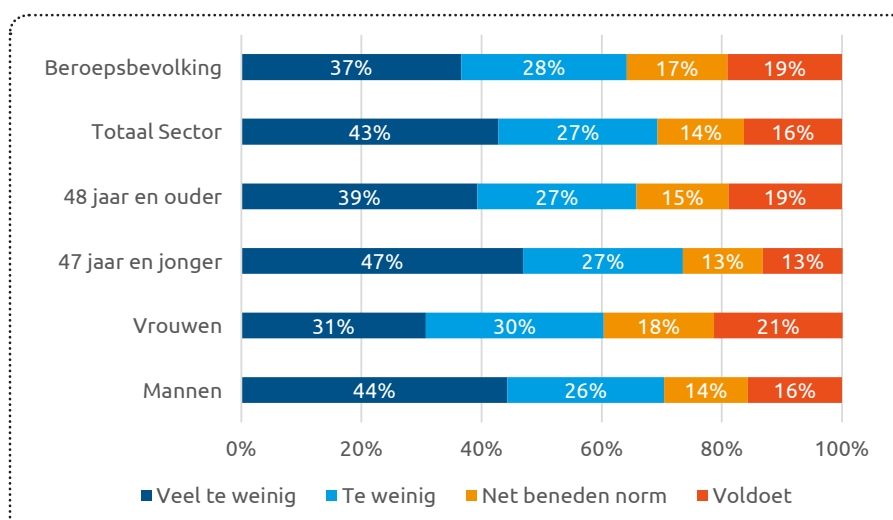


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

16 procent van de werknemers eet elke dag 2 stuks fruit en voldoet daarmee aan de norm (landelijk: 19%) en 14 procent valt net onder de norm (landelijk: 17%; Figuur 6.20). In de verschillende jaren schommelt het aandeel werknemers dat voldoet tussen de 14 en 22 procent, maar er is geen duidelijke trend.

Vrouwen en oudere werknemers voldoen iets vaker aan de norm dan mannen en jongere werknemers. Tussen chauffeurs en niet-chauffeurs zijn er geen grote verschillen.

Figuur 6.20 Fruitnorm. Beroepsbevolking versus sector en naar leeftijd en geslacht

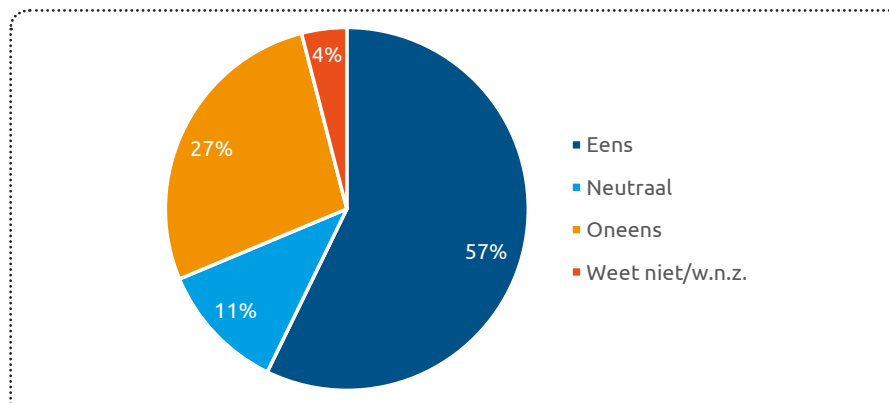


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Leefstijl en rol werkgever

Ruim de helft van de werkgevers geeft aan dat een ongezonde leefstijl met de medewerker wordt besproken (Figuur 6.21). Ruim een kwart doet dat niet.

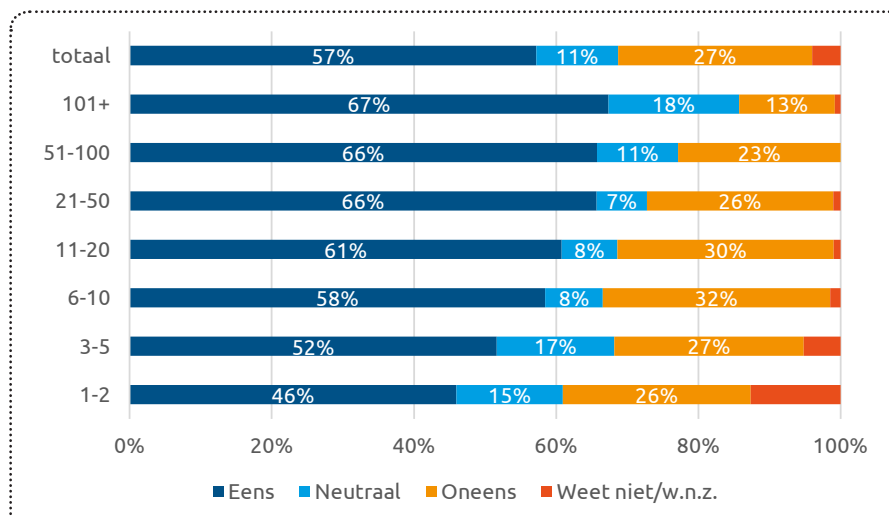
Figuur 6.21 Stelling werkgever: Een ongezonde leefstijl wordt met de medewerker besproken



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Grotere bedrijven bespreken vaker een ongezonde leefstijl met de medewerker (Figuur 6.22).

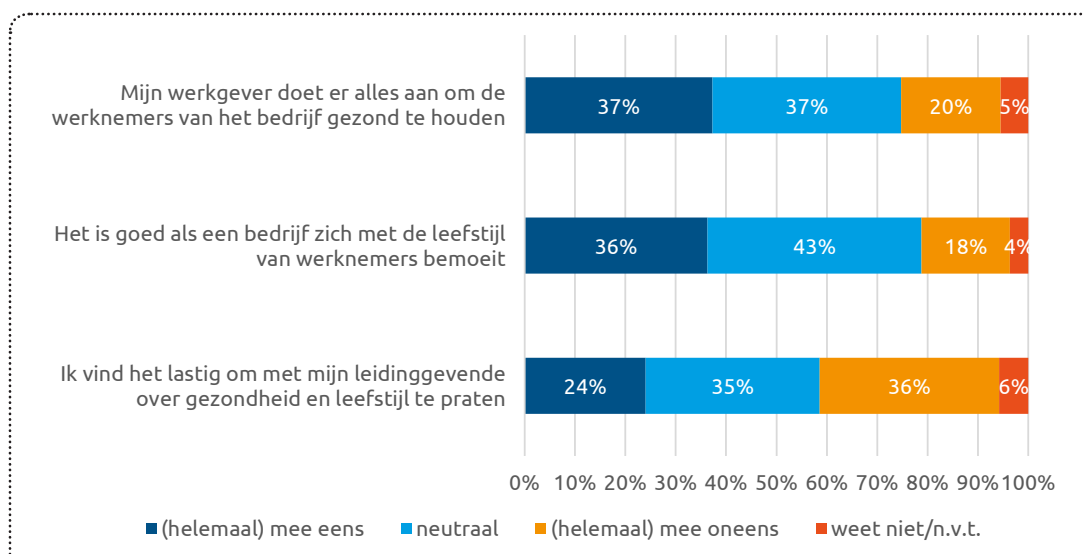
Figuur 6.22 Stelling werkgever: Een ongezonde leefstijl wordt met de medewerker besproken, naar bedrijfsomvang



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Ruim een derde van de werknemers vindt het goed als een bedrijf zich met de leefstijl van werknemers bemoeit (Figuur 6.23). Een even groot deel geeft aan dat zijn werkgever er alles aan doet om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. Een kwart van de werknemers vindt het lastig om met zijn leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten. Vooral jongere werknemers vinden dit lastig.

Figuur 6.23 Stellingen leefstijl. Werknemers



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

6.3 VERZUIM

De kosten van verzuim kunnen voor de werkgever en werknemer hoog zijn. Deze paragraaf gaat eerst in op de hoogte van het verzuim in de sector en de ontwikkelingen hierin. Vervolgens verschuift de aandacht naar de soort klachten en welk deel van verzuim werkgerelateerd is.

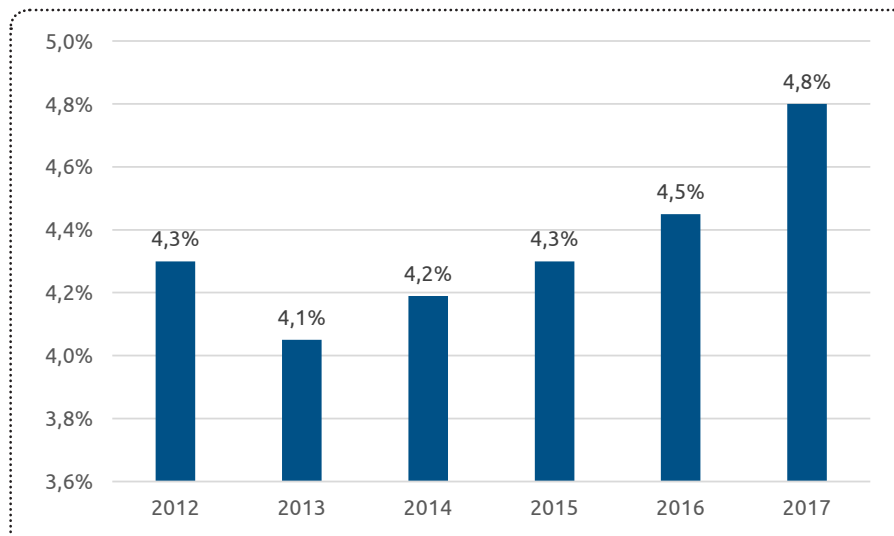
Verzuimpercentage aangesloten bedrijven Sectorinstituut

Ongeveer 24.000 werknemers maken gebruik van de verzuimbegeleiding van Sectorinstituut Transport en Logistiek⁷³. Het verzuimpercentage van bedrijven die aangesloten zijn bij de verzuimbegeleiding van het Sectorinstituut en zelf het verzuim in hun bedrijf registreren, is over 2017 4,8 procent (Figuur 6.24). Het verzuimpercentage neemt sinds 2013 toe. Dit is een bekend verschijnsel: zodra de arbeidsmarkt aantrekt, neemt het ziekteverzuim toe⁷⁴. Mogelijke verklaringen die worden gegeven zijn dat werknemers zich in goede tijden eerder ziekmelden, de zorg om de werkdruk die collega's dan ervaren afneemt en dat werkgevers meer genoodzaakt zijn om ook de iets minder fitte werknemers in dienst te nemen. Daarnaast speelt de vergrijzing in de sector waarschijnlijk ook een rol (zie ook Figuur 3.13).

⁷³ Peildatum 6 augustus 2018

⁷⁴ Een sterkere economie heeft veel voordelen Maar het ziekteverzuim neemt toe, Centraal beheer achmea <https://www.centraalbeheer.nl/CB%20Downloads/Verzuimverzekering-Whitepaper-sterke-economie-en-verzuim.pdf>

Figuur 6.24 Verzuimpercentage aangesloten bedrijven verzuimbegeleiding Sectorinstituut



Bron: Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

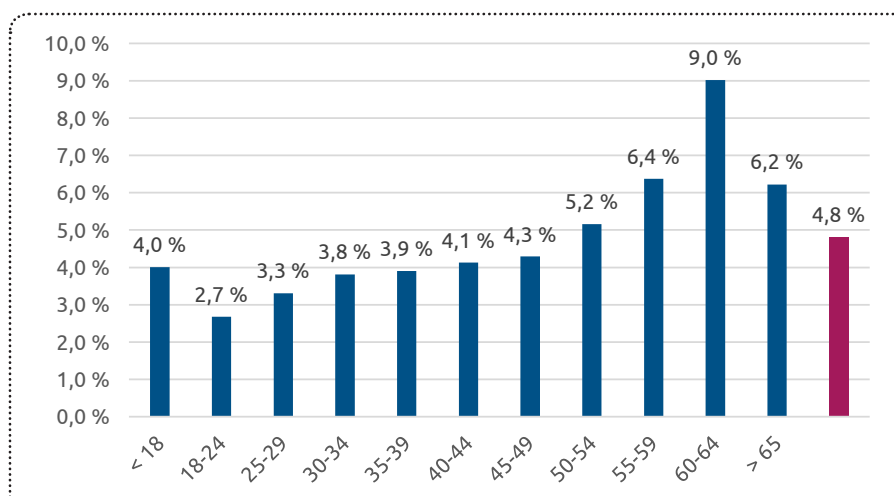
Verzuimpercentage en meldingsfrequentie aangesloten bedrijven verzuimbegeleiding

Sectorinstituut naar leeftijd

Oudere werknemers hebben een hoger verzuimpercentage dan jongere werknemers (Figuur 6.25), maar melden zich minder vaak ziek dan de werknemers onder de 25 jaar (Figuur 6.26). Ouderen verzuimen dus niet zozeer vaker, maar als ze verzuimen, verzuimen ze wel meer dagen.

De werknemers van 65 jaar en ouder hebben een wat lager verzuimpercentage dan je zou verwachten. Dit is waarschijnlijk het 'healthy worker' effect. De werknemers die op deze leeftijd nog werken zijn hiertoe fysiek en mentaal in staat. Toch is het verzuimpercentage voor deze leeftijdsgroep fors hoger dan vorig jaar (4,8%). Dit kan te maken hebben met het feit dat werknemers steeds langer doorwerken.

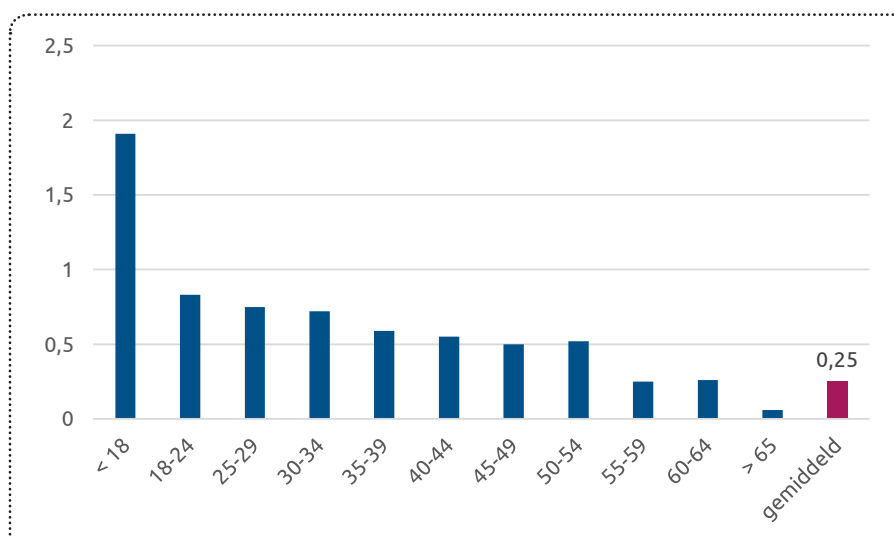
Figuur 6.25 Verzuimpercentage aangesloten bedrijven verzuimbegeleiding Sectorinstituut, naar leeftijd



Periode: 01-01-2017 t/m 31-12-2017

Bron: VMS, Sectorinstituut Transport en Logistiek

Figuur 6.26 Meldingsfrequentie⁷⁵ aangesloten bedrijven verzuimbegeleiding Sectorinstituut, naar leeftijd



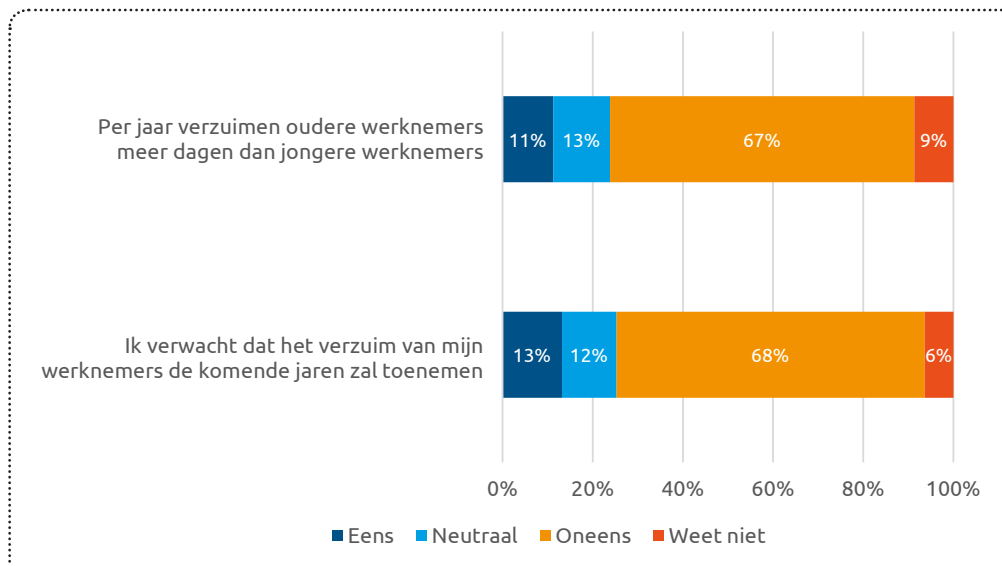
Periode: 01-01-2017 t/m 31-12-2017

Bron: VMS, Sectorinstituut Transport en Logistiek

Hoewel we uit de registratie van verzuim weten dat oudere werknemers meer dagen verzuimen dan jongere werknemers, hebben werkgevers een ander beeld. Twee derde van de werkgevers is het oneens met de stelling dat oudere werknemers meer dagen verzuimen dan jongere werknemers (Figuur 6.27).

⁷⁵ De meldingsfrequentie geeft het gemiddeld aantal verzuimmeldingen per werknemer in een bepaalde periode weer.

Figuur 6.27 Stellingen verzuim. Werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Gezien de groeiende groep oudere werknemers (55+) in de sector (zie Hoofdstuk 3), en de zojuist genoemde cijfers van verzuimpercentage naar leeftijdscategorie, is het aannemelijk dat het ziekteverzuimpercentage de komende jaren zal stijgen. Werknemers verwachten dit echter niet (Figuur 6.27). 68 procent van de werkgevers is het niet eens met de stelling dat het verzuim van zijn werknemers de komende jaren zal toenemen. Dit beeld is de afgelopen jaren ongewijzigd.

Verzuimpercentage vergeleken met andere sectoren

In Tabel 6.2 is weergegeven hoe het verzuimpercentage van bedrijven die aangesloten zijn bij de verzuimbegeleiding van het Sectorinstituut zich verhoudt met andere sectoren. Deze informatie is afkomstig van het CBS⁷⁶.

Tabel 6.2 Verzuimpercentages diverse sectoren

	Transport en logistiek STL	Landelijk CBS	Vervoer en opslag CBS	Vervoer over land CBS	Bouwnijverheid CBS	Handel CBS	Gezondheids- en welzijnzorg CBS
2017	4,8%	4,0%	4,7%	4,7%	3,6%	3,3%	5,3%
2016	4,5%	3,9%	4,5%	4,5%	3,7%	3,1%	5,1%
2015	4,3%	3,9%	4,4%	4,3%	3,7%	3,1%	5,0%

Bron: VMS, Sectorinstituut Transport en Logistiek; CBS

76 Elk kwartaal vraagt het CBS de verzuimcijfers op bij een grote steekproef van bedrijven. Bedrijven zijn verplicht hieraan mee te werken.

Het landelijke verzuimpercentage in 2017 is 4,0 procent en voor de sector vervoer over land (de sector die het meest vergelijkbaar is) is dit 4,7 procent. Het algemene beeld over alle sectoren heen (met uitzondering van de bouwnijverheid) laat zien dat het verzuimpercentage de laatste jaren licht stijgt.

WGA instroom

UWV publiceert jaarlijks de instroomcijfers van werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden per sector en landelijk (instroom in de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten⁷⁷ (WGA)) (Tabel 6.3). De sector die het meest aansluit bij de sector transport en logistiek is 'overig goederenvervoer te land en in de lucht'.

De WGA-instroom wordt uitgedrukt in een percentage. Voor 2017 gaat het om het gemiddelde aandeel werknemers in 2015 dat in 2017 is ingestroomd in de WGA. Er wordt voor 2017 teruggekeken naar 2015, want werknemers die in 2017 instromen in de WGA zijn in 2015 ziek geworden. UWV berekent de WGA-instroomcijfers per sector van werkgevers die 250 of meer werknemers in dienst hadden. Het instroomcijfer voor de sector overig goederenvervoer te land en in de lucht is in 2017 iets hoger dan in 2016. Het landelijke cijfer ligt al jaren iets lager. De landelijke cijfers omvatten echter niet alleen de grote werkgevers, maar alle werkgevers.

Tabel 6.3 WGA-instroomcijfer. Periode 2013-2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Overig goederenvervoer te land en in de lucht*	0,34%	0,29%	0,27%	0,27%	0,29%
Detailhandel*	0,20%	0,18%	0,16%	0,18%	0,17%
Bouwbedrijf*	0,36%	0,36%	0,35%	0,34%	0,29%
Algemene industrie*	0,25%	0,24%	0,21%	0,23%	0,21%
Totaal landelijk**	0,24%	0,23%	0,22%	0,24%	0,24%

* alleen grote werkgevers (250 werknemers of meer)

** alle werkgevers

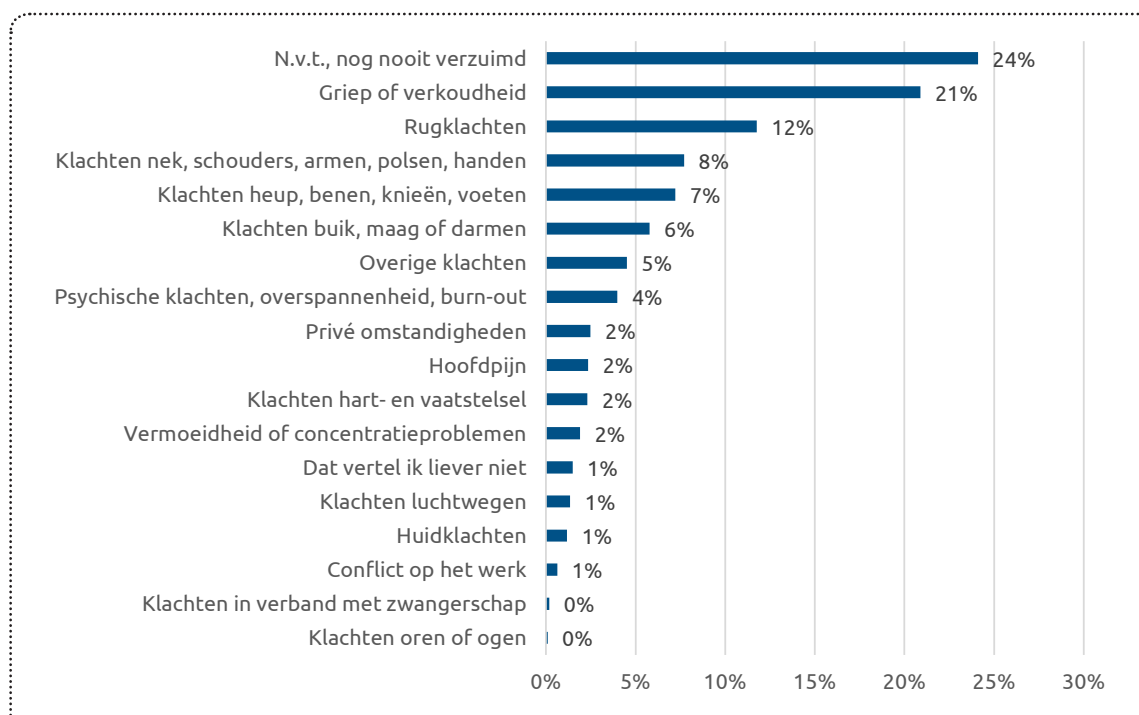
Bron: UWV, 2014-2018

Verzuimklachten

In de werknemersenquête is aan werknemers gevraagd met welke klachten zij de laatste keer hebben verzuimd (Figuur 6.28). Bij een vijfde van de werknemers gaat het om verzuim door griep of verkoudheid, 12 procent had rugklachten. Opvallend is dat een kwart van de werknemers nog nooit heeft verzuimd. Vooral werknemers in kleine bedrijven hebben nog nooit verzuimd (36%).

77 Iemand krijgt een WGA-uitkering als hij/zij twee jaar ziek is en (in de toekomst) kan werken.

Figuur 6.28 Klachten laatste verzuim



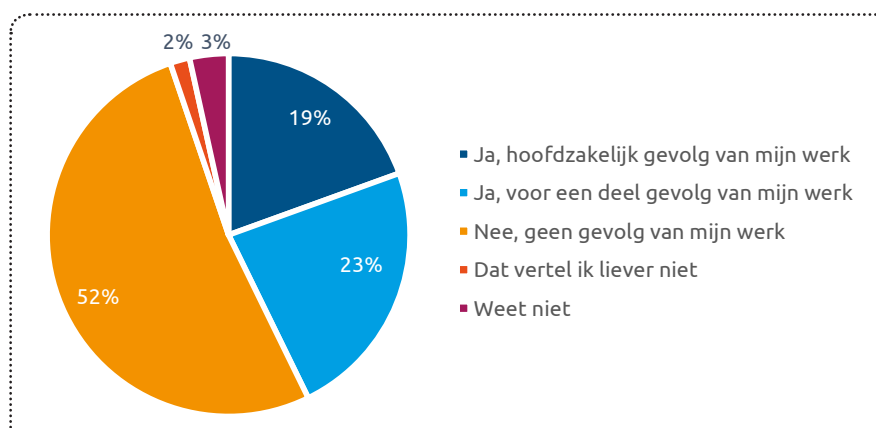
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Chauffeurs hebben significant vaker rugklachten en klachten aan de heup, benen, knieën en voeten dan niet-chauffeurs.

Werkgerelateerd verzuim

Als men heeft verzuimd dan zijn volgens 42 procent van de werknemers de klachten deels of geheel het gevolg van hun werk (Figuur 6.29).

Figuur 6.29 Verzuimklachten gevolg van werk?*

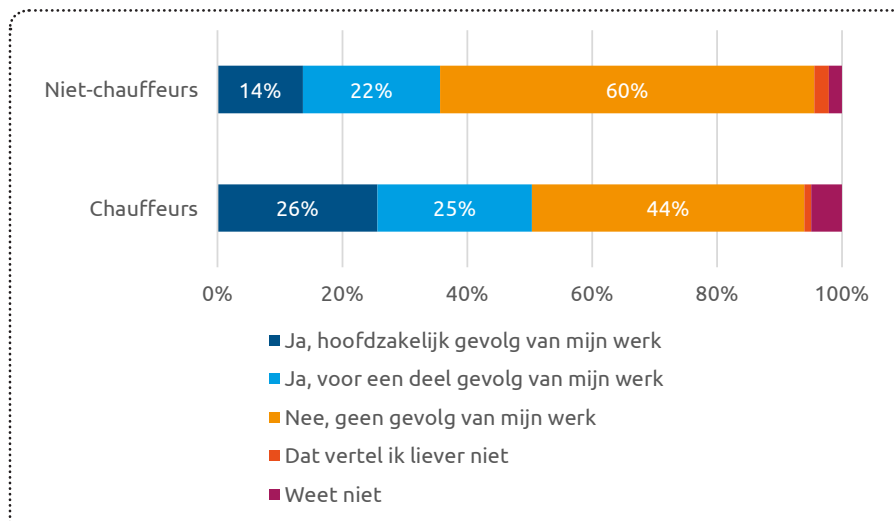


* Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd

Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Voor chauffeurs zijn klachten waarmee ze hebben verzuimd vaker het gevolg van het werk dan voor niet-chauffeurs. Voor de helft van de chauffeurs geldt dat de klachten deels of geheel het gevolg waren van hun werk. Voor niet-chauffeurs is dat 36 procent (Figuur 6.30).

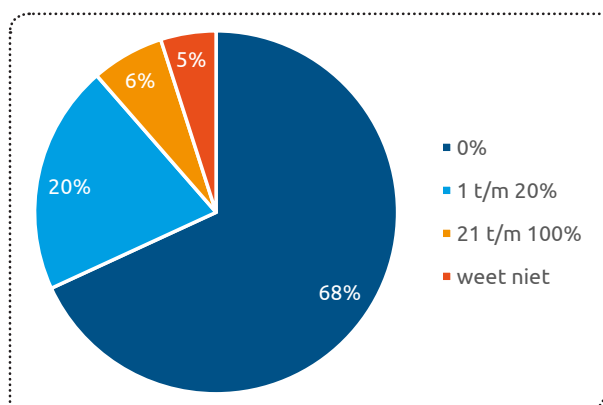
Figuur 6.30 Verzuimklachten gevolg van werk (naar functie)*



* Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd
 Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Uit de Bedrijfsenquête 2018 blijkt dat gemiddeld ruim twee derde van de werkgevers denkt dat geen enkel verzuim werkgerelateerd is. Werkgevers van grotere bedrijven denken dat een groter deel van het verzuim werkgerelateerd is dan werkgevers van kleinere bedrijven. Werkgevers denken dat het verzuim minder vaak werkgerelateerd is dan werknemers aangeven.

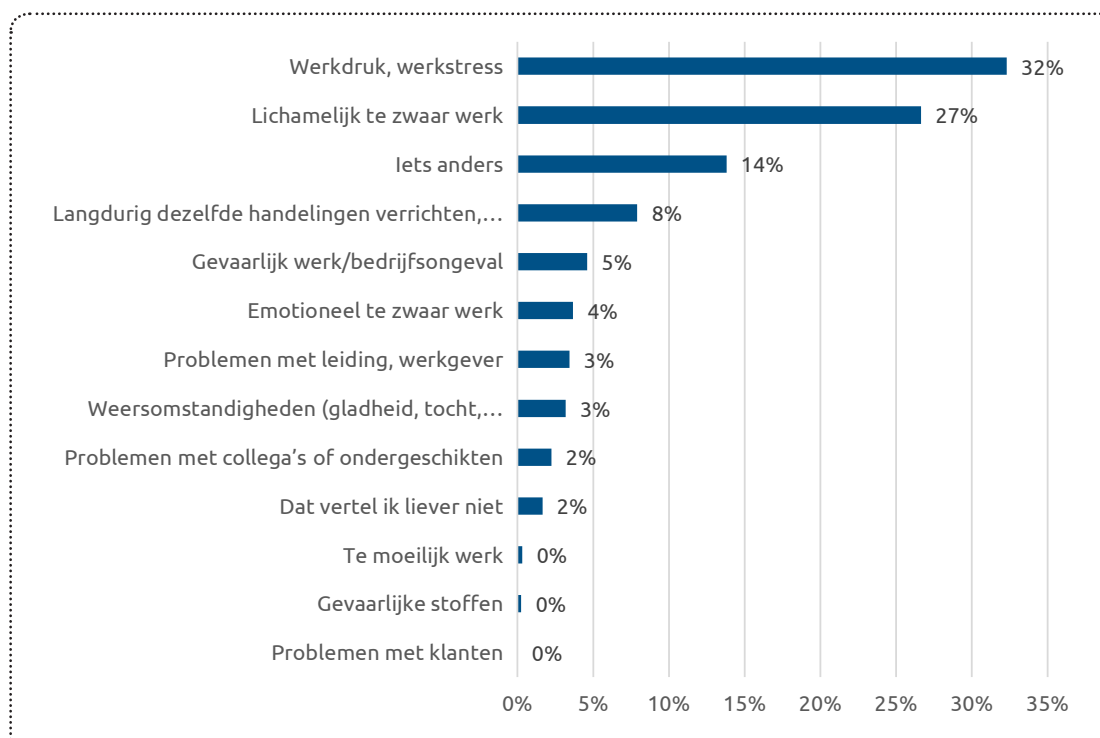
Figuur 6.31 Aandeel werkgerelateerd verzuim. Werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Als verzuimklachten het gevolg waren van het werk dan is aan werknemers gevraagd welke omstandigheid in het werk tot de klachten heeft geleid (Figuur 6.32). De belangrijkste reden die wordt genoemd is werkdruk, werkstress (32%). Ruim een kwart van de werknemers geeft aan dat de klachten veroorzaakt worden door lichamelijk te zwaar werk.

Figuur 6.32 Oorzaken werkgerelateerd verzuim*



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

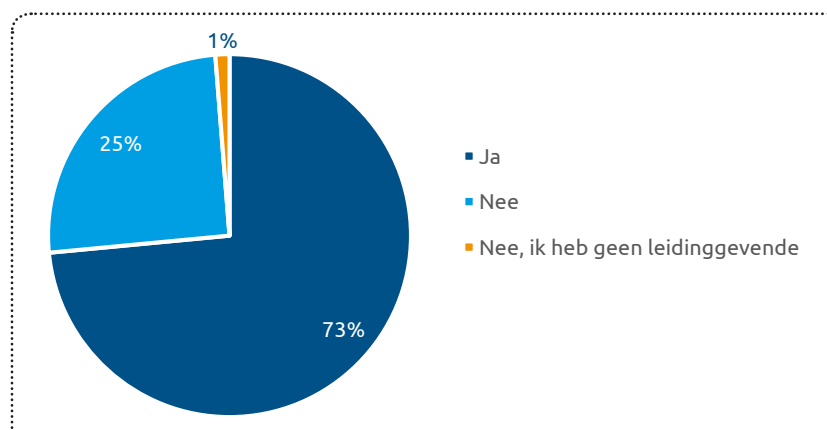
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Werkstress in de sector transport en logistiek speelt vooral bij jongeren van 15 tot en met 34 jaar. In paragraaf 6.4 gaan we dieper in op werkstress onder werknemers in de sector.

Lichamelijk te zwaar werk is juist bij werknemers van 35 jaar en ouder en bij chauffeurs de belangrijkste reden voor werkgerelateerd verzuim. Niet-chauffeurs noemen vaker de volgende redenen voor werkgerelateerd verzuim dan chauffeurs: langdurig dezelfde handelingen verrichten (onder meer langdurig werk achter de computer) en weersomstandigheden.

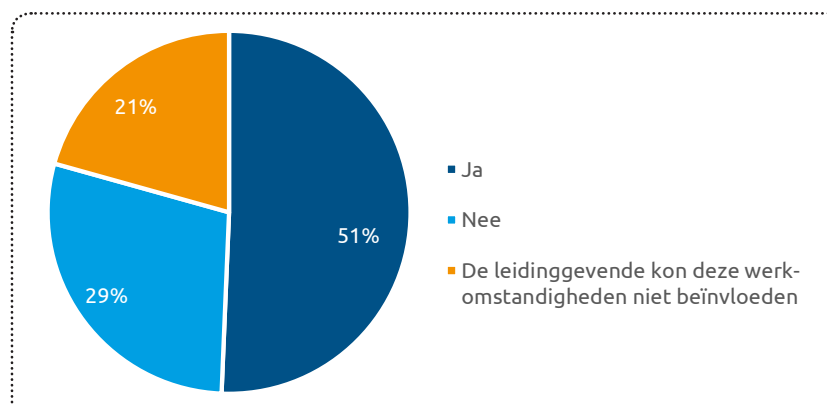
Als er sprake is van werkgerelateerd verzuim dan bespreekt bijna driekwart van de werknemers het met de leidinggevende (Figuur 6.33). Daarvan geeft ruim de helft aan dat de leidinggevende de werkomstandigheden heeft verbeterd (Figuur 6.34). Een vijfde zegt dat de leidinggevende de specifieke werkomstandigheden niet kan beïnvloeden.

Figuur 6.33 *Werkgerelateerd verzuim: met leidinggevende gesproken over reden/oorzaak van klachten?*



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Figuur 6.34 *Werkgerelateerd verzuim: leidinggevende ervoor gezorgd dat werkomstandigheden verbeterden?*



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

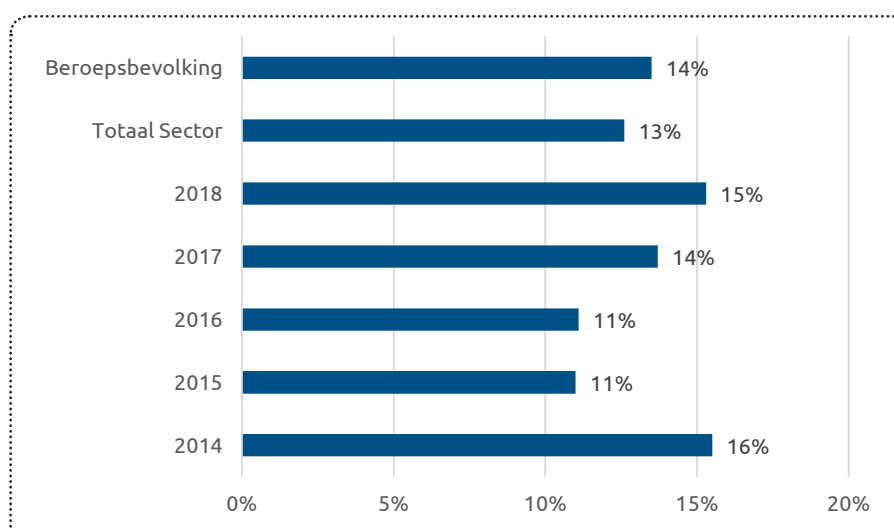
6.4 WERKSTRESS

In de vorige paragraaf werd duidelijk dat werkstress de belangrijkste oorzaak is van werkgerelateerd verzuim onder werknemers in de sector. Ook TNO heeft onderzocht dat werkstress beroepsziekte nummer 1 is in Nederland. Belangrijke oorzaken van werkstress zijn: weinig autonomie op het werk, hoge taakeisen, slachtoffer van ongewenst gedrag en pesten. In de sector zijn volgens TNO de belangrijkste oorzaken van werkstress weinig autonomie en hoge taakeisen⁷⁸.

Werkstress bij werknemers

Vanuit de inzetbaarheidscheck, die ingevuld wordt door werknemers in de sector transport en logistiek, zijn gegevens bekend over werkstress, agressie/geweld en emotioneel zwaar werk. In de afgelopen jaren ervaart gemiddeld 13 procent van de werknemers in de sector stress (Figuur 6.35). Dit is ongeveer vergelijkbaar met de Nederlandse beroepsbevolking. In 2015 en 2016 was het aandeel werknemers dat last heeft van stress het laagst.

Figuur 6.35 Last van stress. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Volgens het TON-lezerspanel⁷⁹ (voornamelijk chauffeurs) zijn de belangrijkste stressfactoren de verkeersdrukke/files en alle regels waar je je aan moet houden. Ook wordt door een vijfde tot een kwart de volgende zaken als veroorzaker van stress genoemd: de hoeveelheid werk, lange dagen, slecht materiaal, lastige klanten en weinig steun van leidinggevende.

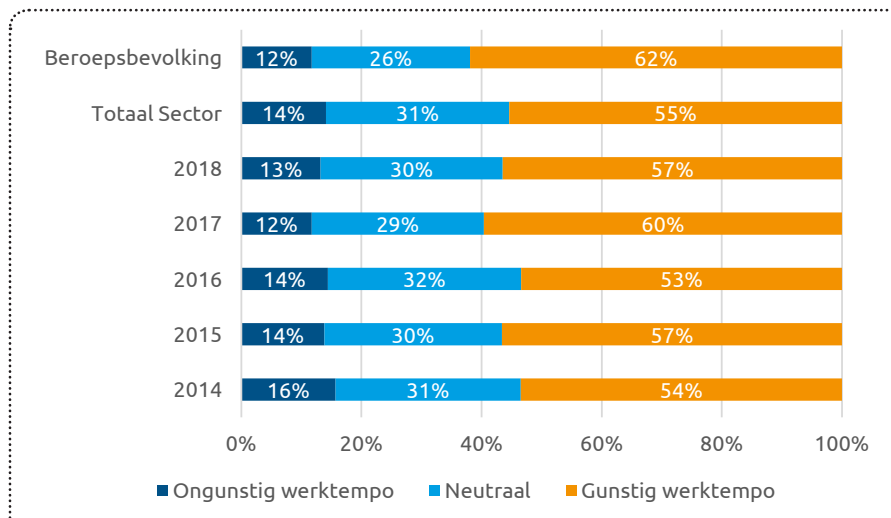
78 Bron: Factsheet TNO (2015), Werkstress, Burn-out & Verzuim in cijfers

79 Ton-lezerspanel, 2018

Werktempo

Het werktempo ervaart gemiddeld 55 procent van de werknemers in de sector als gunstig, 14 procent als ongunstig en 31 procent oordeelt neutraal (Figuur 6.36). Het werktempo wordt in de sector minder vaak als gunstig ervaren als in de beroepsbevolking. In de afgelopen jaren varieert het aandeel werknemers dat het werktempo als gunstig ervaart.

Figuur 6.36 Werktempo. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar



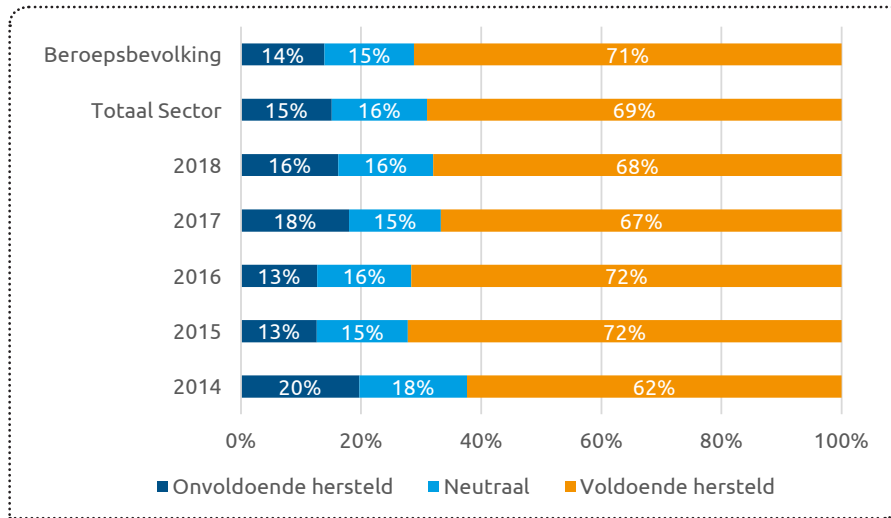
Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Chauffeurs ervaren iets vaker een ongunstig werktempo dan niet-chauffeurs (16% versus 12%).

Mate van herstel

69 procent van de werknemers in de sector kan voldoende herstellen na een werkdag, in de beroepsbevolking ligt dit 2 procentpunt hoger (71%; Figuur 6.37). In 2014 kon 62 procent van de werknemers voldoende herstellen, in 2018 is dat 68 procent.

Figuur 6.37 Mate van herstel na een werkdag. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar



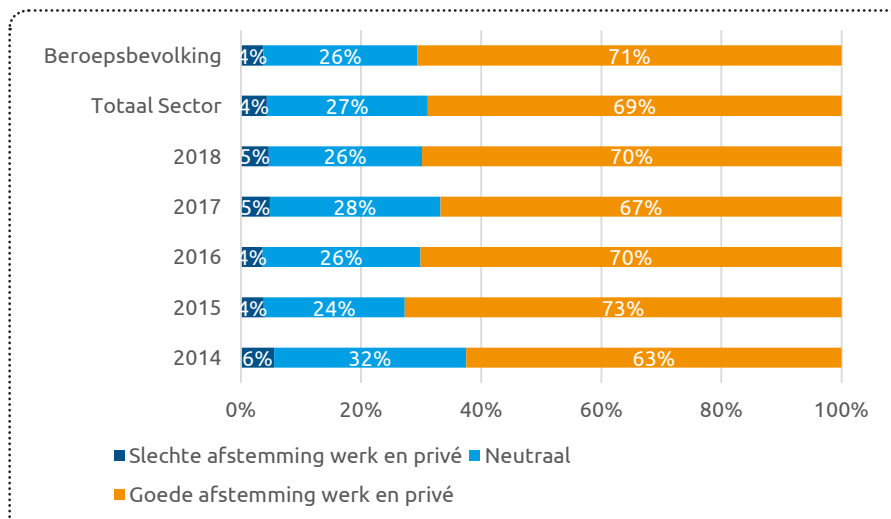
Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Chauffeurs kunnen iets vaker onvoldoende herstellen na een werkdag dan niet-chauffeurs (17% versus 13%).

Werk-privé balans

Gemiddeld ervaart 69 procent van de werknemers in de sector een goede afstemming tussen werk en privé, 4 procent juist niet en 27 procent oordeelt neutraal (Figuur 6.38). Dit wijkt nauwelijks af van het landelijke beeld. Het aandeel werknemers dat een slechte werk-privé balans ervaart is in de afgelopen jaren stabiel gebleven.

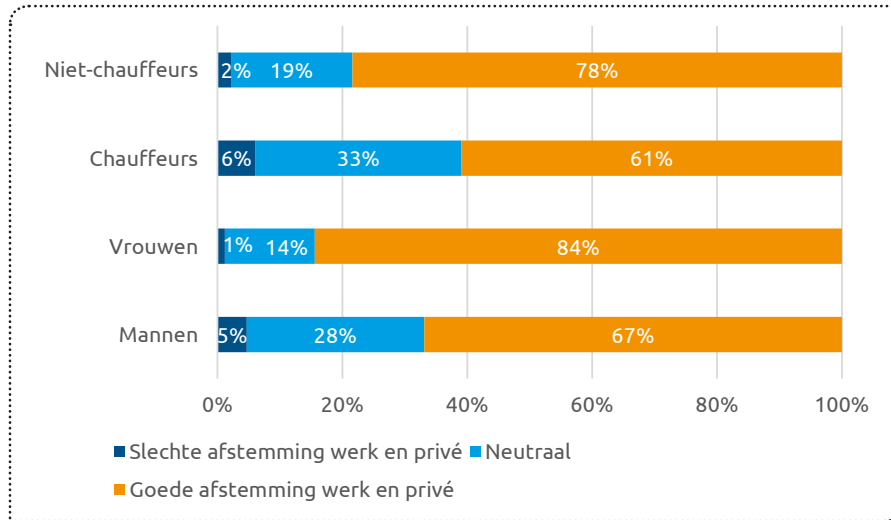
Figuur 6.38 Werk-privé balans. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Niet-chauffeurs en vrouwen ervaren aanzienlijk vaker een goede werk-privé balans dan chauffeurs en mannen (Figuur 6.39).

Figuur 6.39 Werk-privé balans, naar functie en geslacht

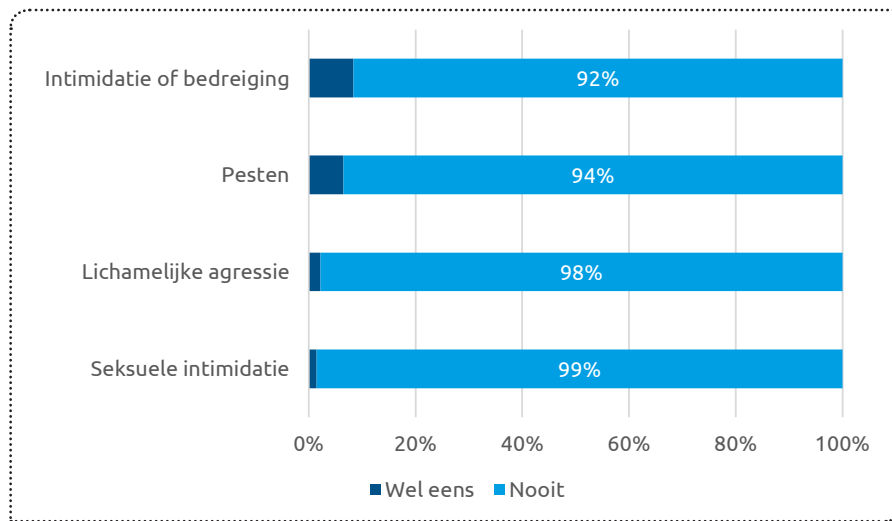


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Intimidatie, pesten en agressie

8 procent van de werknemers in de sector heeft in het afgelopen jaar (ten tijde van invullen van de vragenlijst) te maken gehad met intimidatie of bedreiging (Figuur 6.40). Intimidatie of bedreiging vindt vooral plaats door leidinggevenden (34%) of andere weggebruikers (31%). 6 procent heeft in het afgelopen jaar te maken gehad met pesten en lichamelijke agressie of seksuele intimidatie wordt door 2 en 1 procent van de werknemers ervaren. Bij pesten en seksuele intimidatie zijn de daders vooral collega's. Lichamelijke agressie komt vooral van andere weggebruikers.

Figuur 6.40 Intimidatie, bedreiging en agressie



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

2 procent van de werknemers heeft last van klachten ontstaan door een vorm van agressie en geweld. Deze klachten zijn vooral geestelijk van aard en minder vaak fysiek.

7. Veiligheid en preventie

Ook het beperken van arbeidsrisico's is van belang om gezond en vitaal het pensioen te halen. Volgens het RIVM veroorzaken ongezonde arbeidsomstandigheden, zoals blootstelling aan stoffen en lichamelijke en psychische belasting, bijna 5 procent van de ziektelast, en ruim 1,5 miljard aan zorguitgaven⁸⁰. Dit hoofdstuk gaat in op diverse aspecten rondom veiligheid en preventie.

7.1 ARBEIDSRISICO'S EN -MAATREGELEN

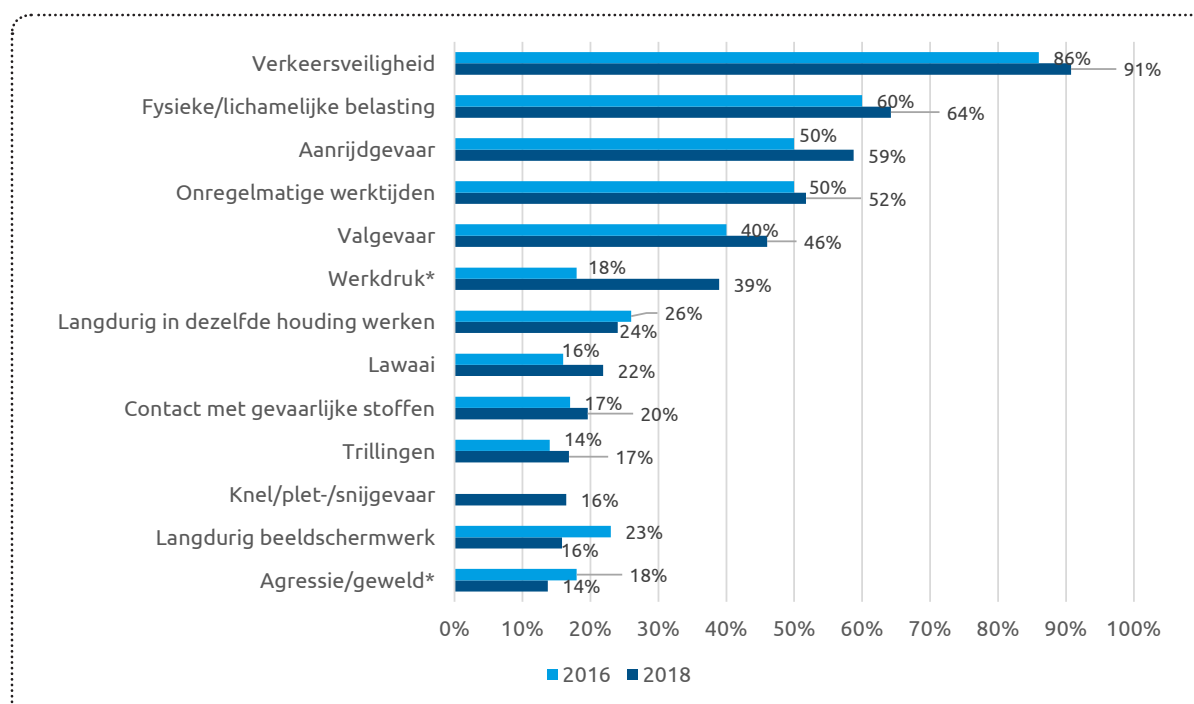
Arbeidsrisico's die werkgevers en werknemers ervaren en welke maatregelen er worden getroffen komen aan bod in deze paragraaf.

Arbeidsrisico's volgens werkgevers

Volgens werkgevers zijn de twee belangrijkste risico's in de sector verkeersveiligheid en fysieke belasting (tillen, duwen en/of trekken) (Figuur 7.1). Ook in 2016 waren dit de belangrijkste risico's.

Wat opvalt is dat in 2018 39 procent van de werkgevers werkdruk als een arbeidsrisico ziet. In 2016 was dit nog 18 procent. Werkdruk was toen samengenomen met agressie en geweld.

Figuur 7.1 Arbeidsrisico's volgens werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2016 en 2018

Werkgevers van grotere bedrijven zeggen vaker met arbeidsrisico's te maken te hebben dan werkgevers van kleinere bedrijven.

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

Arbeidsrisico's volgens werknemers

Voor werknemers is fysieke belasting het belangrijkste arbeidsrisico (Figuur 7.2). Bijna 40 procent van de werknemers heeft ook te maken met hoge werkdruk. Vooral werknemers tussen de 15 en 54 jaar ervaren werkstress.

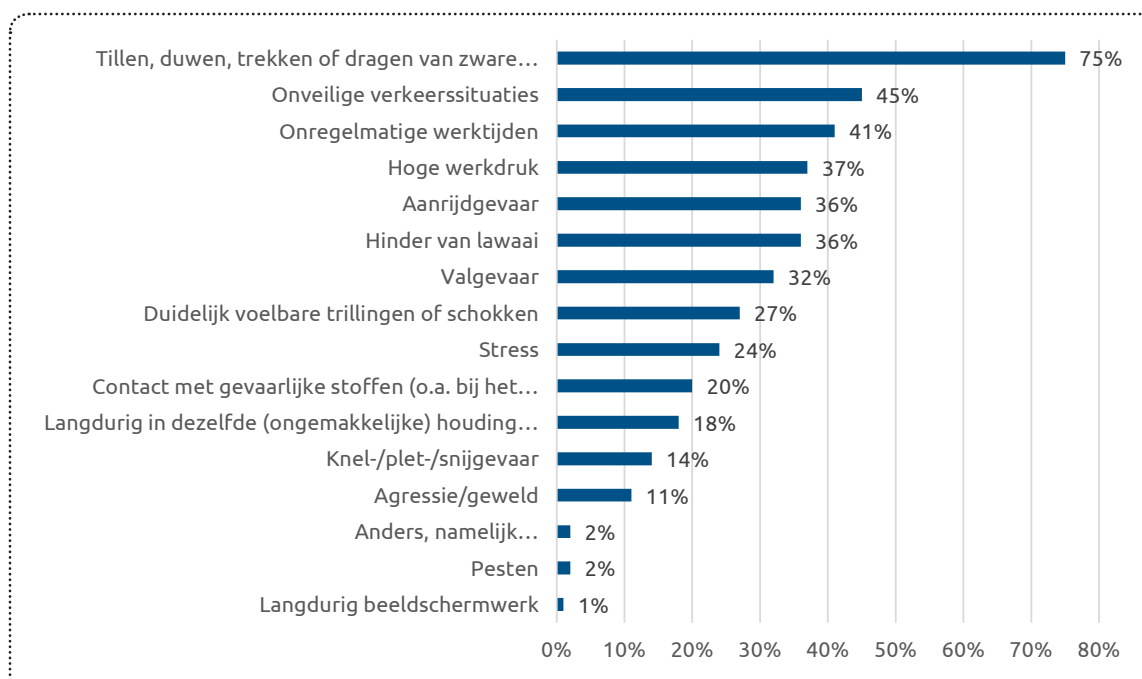
Figuur 7.2 Arbeidsrisico's volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Chaufeurs hebben in sterkere mate te maken met fysieke belasting (Figuur 7.3). Daarnaast hebben ze significant vaker dan niet-chauffeurs te maken met: onveilige verkeerssituaties, hinder van lawaai of trillingen, valgevaar, contact met gevaarlijke stoffen, aanrijdgevaar, agressie/geweld en onregelmatige werktijden.

Figuur 7.3 Arbeidsrisico's volgens chauffeurs

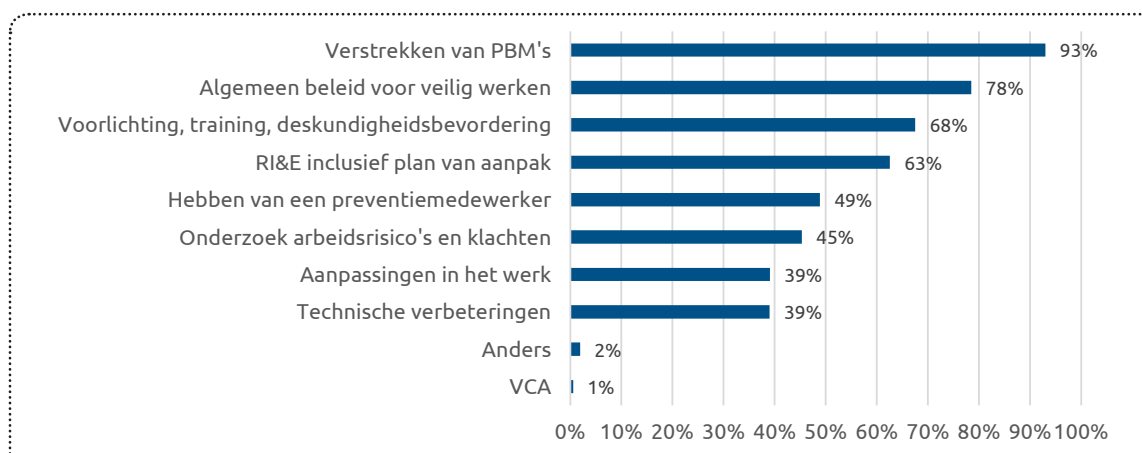


Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Maatregelen op het gebied van veilig werken

Aan de werkgever is onderstaande lijst met maatregelen op het gebied van arbo/veilig werken voorgelegd (Figuur 7.4). Bijna alle werkgevers verstrekken persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) en ruim driekwart heeft algemeen beleid voor veilig werken. Bijna 40 procent doet aanpassingen in het werk of voert technische verbeteringen door. Deze maatregelen worden het minst genoemd.

Figuur 7.4 Maatregelen arbo/veilig werken



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Ongeacht bedrijfsomvang verstrekken bijna alle bedrijven persoonlijke beschermingsmiddelen. De overige maatregelen nemen grotere bedrijven vaker dan kleinere bedrijven.

7.2 RI&E

Bedrijven met werknemers zijn op basis van artikel 5 van de Arbowet verplicht om over een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) te beschikken⁸¹. Met een RI&E worden de arbeidsrisico's in kaart gebracht en maatregelen vastgesteld. Een RI&E bestaat uit drie stappen:

1. De inventarisatie van de aanwezige gevaren en van de al genomen risicobeperkende maatregelen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn. Er dient specifieke aandacht te zijn voor werknemers die behoren tot de 'bijzondere categorieën van werknemers' (bijvoorbeeld gedeeltelijk arbeidsgeschikten, zwangere vrouwen, jeugdigen en ouderen).
2. De evaluatie van de risico's die aan de gevaren zijn verbonden en een prioritering van de risico's.
3. Het vaststellen van welke maatregelen op welke termijn zullen worden genomen: het plan van aanpak.

Uit analyse van de Inspectie SZW blijkt dat een goede beheersing van veiligheidsrisico's binnen bedrijven vooral samen gaat met een toereikende RI&E met plan van aanpak en regulier overleg over het veiligheidsbeleid binnen het bedrijf. In Nederland voldoet slechts 15 procent van de bedrijven (over alle sectoren gezien) tegelijkertijd aan deze beide verplichtingen. Dit zijn vooral grote bedrijven⁸².

Aanwezigheid actuele RI&E

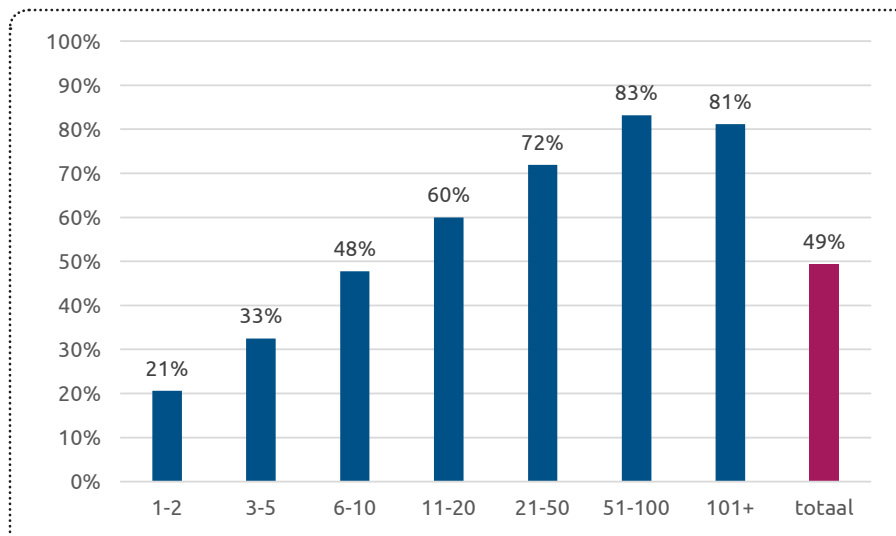
Bijna de helft van de bedrijven in de sector transport en logistiek beschikt in 2018 over een actuele⁸³ RI&E (Figuur 7.5). Zoals de Inspectie al concludeert voldoen ook in de sector vooral de grotere bedrijven aan de verplichting. Van de bedrijven met 21 of meer werknemers heeft 72 tot 83 procent een actuele RI&E. In de kleinere bedrijven ontbreekt een actuele RI&E vaker. Het aandeel bedrijven met een actuele RI&E is ongeveer even hoog als in de afgelopen jaren (2017: 52%; 2016: 51%).

81 www.arboportaal.nl Site van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid waar informatie over de arbowetgeving is verzameld.

82 Inspectie SZW (2017). Staat van ernstige arbeidsongevallen.

83 Actueel is niet ouder dan vijf jaar.

Figuur 7.5 Bedrijven met actuele (RI&E), naar bedrijfsomvang



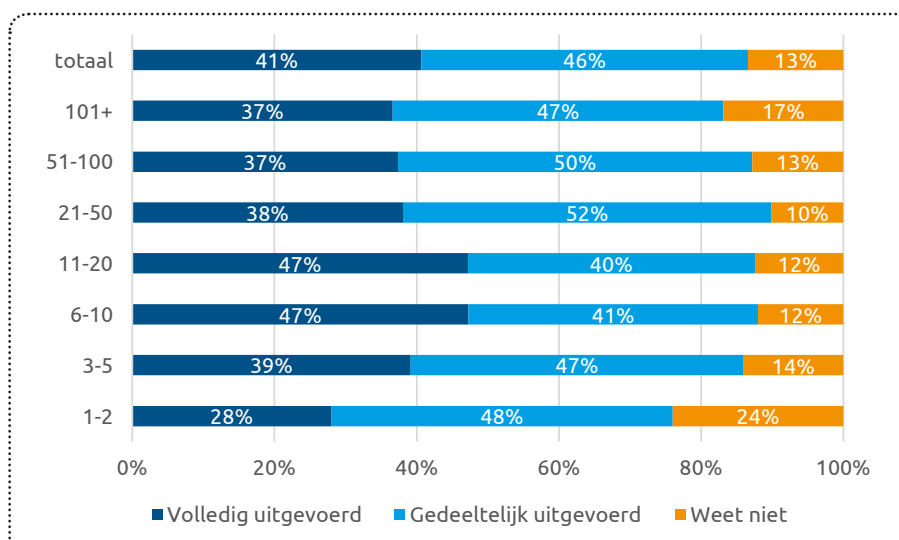
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Uitvoering plan van aanpak

Het plan van aanpak is een Integraal onderdeel van de RI&E. Daarin wordt verwezen naar het oplossingenboek. Het oplossingenboek is een overzicht van belangrijke arbeidsrisico's met bijbehorende maatregelen. Het Sectorinstituut heeft deze samen met bedrijven en werknemers verzameld en ontwikkeld.

Door de bedrijven die over een RI&E beschikken wordt in 41 procent van de gevallen het plan van aanpak volledig uitgevoerd (Figuur 7.6). Alleen in de kleinste categorie (1-2 werknemers) is het percentage beduidend lager, namelijk 28 procent. Gemiddeld voert nog eens bijna de helft van de bedrijven het plan van aanpak deels uit.

Figuur 7.6 Mate van uitvoering plan van aanpak RI&E*, naar bedrijfsomvang



* Alleen gevraagd aan werkgevers die over een RI&E beschikken
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

7.3 PREVENTIEMEDEWERKER

Sinds 1 januari 2006 moet elk bedrijf een preventiemedewerker hebben. In bedrijven met minder dan 25 werknemers mag de werkgever zelf als preventiemedewerker optreden. Samen met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners werkt de preventiemedewerker aan gezond en veilig werken binnen het bedrijf. De preventiemedewerker moet deskundig genoeg zijn om de arbeidsrisico's binnen het bedrijf te kunnen overzien en aan te pakken. Het wettelijke takenpakket bestaat uit:

1. Het ondersteunen van de werkgever om optimale arbeidsomstandigheden te realiseren. Dit gebeurt via de RI&E.
2. Het adviseren en nauw samenwerken met de arbodeskundigen en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid.
3. Het (mede) uitvoeren van arbo-maatregelen.

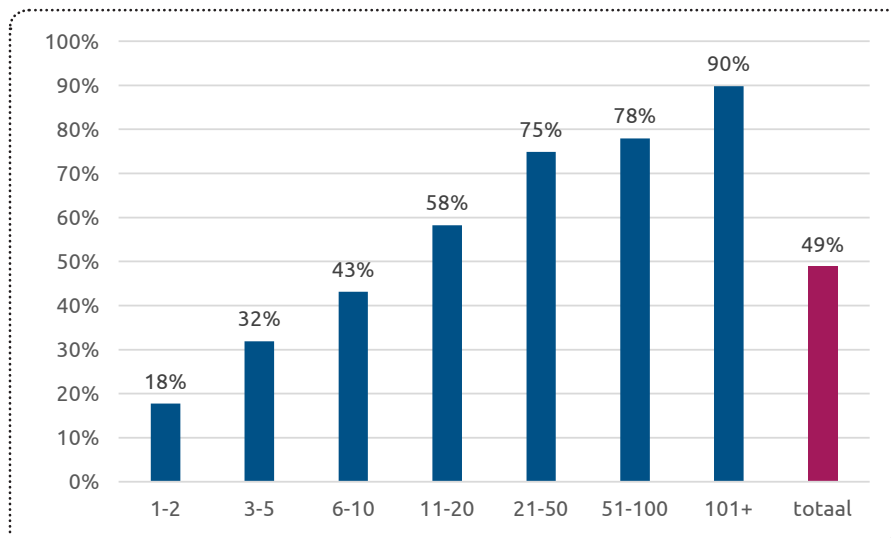
Het takenpakket kan, in overleg met de werkgever, uitgebreid worden met bijvoorbeeld het bijhouden en registreren van bedrijfsongevallen of andere taken⁸⁴.

84 <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/preventiemedewerker>

Werkgevers

In 49 procent van de bedrijven in de sector is volgens de werkgever een preventiemedewerker aangewezen. In 2017 was dit nog 42 procent. Grotere bedrijven hebben vaker een preventiemedewerker dan kleinere bedrijven (Figuur 7.7). Uit de meest recente gegevens van de Inspectie SZW⁸⁵ blijkt dat in 2016 landelijk 47 procent van de bedrijven een preventiemedewerker heeft.

Figuur 7.7 Aandeel bedrijven met preventiemedewerker, naar bedrijfsomvang



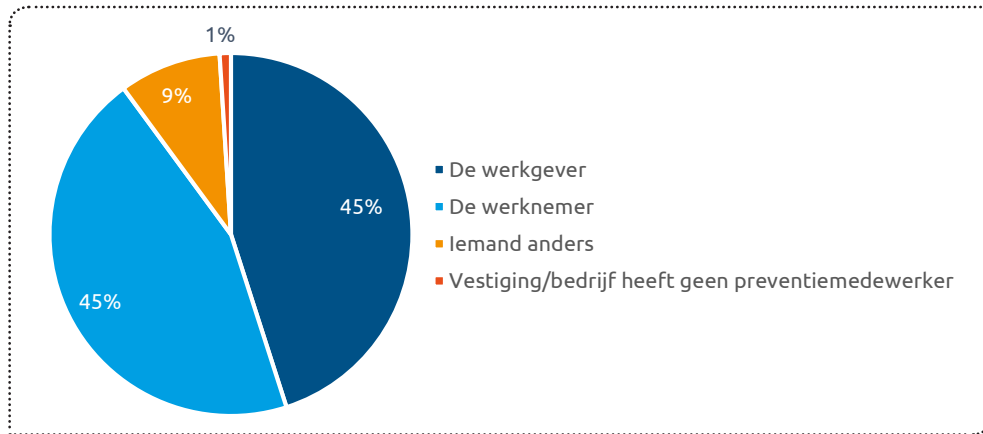
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

In 45 procent van de bedrijven is de werkgever de preventiemedewerker. In 45 procent van de bedrijven is het een werknemer. De overige bedrijven geven aan dat iemand anders de preventiemedewerker is of dat ze geen preventiemedewerker hebben.

Van de grootste bedrijven (51-100 werknemers en 101+ werknemers) geeft respectievelijk 21 procent en 7 procent aan dat de werkgever de preventiemedewerker is. Dit is echter alleen toegestaan als een bedrijf minder dan 25 werknemers heeft. Het aandeel bij bedrijven met meer dan 100 werknemers daalt wel, in 2017 was het nog 14 procent.

85 Inspectie SZW (2017). Arbo in Bedrijf 2016.

Figuur 7.8 Wie is de preventiemedewerker?

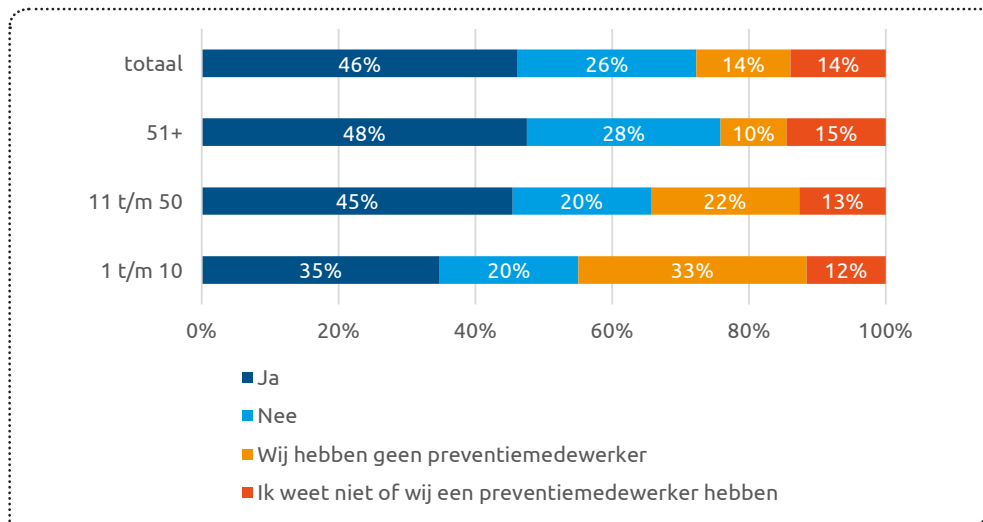


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Werknemers

Gemiddeld weet bijna de helft van de werknemers wie de preventiemedewerker is in zijn bedrijf. Dit aandeel varieert van 35 procent in de bedrijven tot en met 10 werknemers tot 48 procent in de grootste bedrijven. In kleinere bedrijven is er volgens werknemers vaker geen preventiemedewerker.

Figuur 7.9 Bekend met preventiemedewerker? Werknemers, naar bedrijfsomvang



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Volgens werknemers hebben logistieke dienstverleners vaker een preventiemedewerker dan bedrijven in het beroepsgoederenvervoer (60% versus 40%).

7.4 ARBEIDSONGEVALLEN EN INFORMATIE OVER VEILIG WERKEN

Volgens cijfers van de Inspectie SZW⁸⁶ is het aantal ongevalsmeldingen⁸⁷ in 2017 gestegen met 12 procent naar 4.225. Sinds 2013 neemt het aantal meldingen en het aantal ongevalsonderzoeken dat op grond daarvan is gestart toe. Onder meer in de sector vervoer en opslag (net als in de industrie en bouw) is het risico op een ongeval al jaren het grootst. De Inspectie verklaart deze toename door het aantrekken van de economie. Flexwerkers en werknemers van 65 jaar en ouder hebben de grootste kans op een ernstig arbeidsongeval. Ook het aandeel van deze groepen is toegenomen.

80 procent van de ernstige arbeidsongevallen is volgens de Inspectie al jarenlang het gevolg van steeds dezelfde oorzaken: contact met bewegend object (28%), vallen (niet van hoogte) (19%), vallen van hoogte (16%) en contact met bewegende delen van een machine (16%). De meest voorkomende achterliggende faalfactoren hangen samen met een gebrek aan motivatie, alertheid en veiligheidsbewustzijn (38%). Dossieranalyse van dodelijke ongevallen laat zien dat achterliggende oorzaken vooral zijn: gebrek aan communicatie en afstemming, (gevoelde) werkdruk, niet adequaat reageren op onverwachte situaties en het ontbreken van toezicht⁸⁸.

Betrokkenheid bij ongevallen

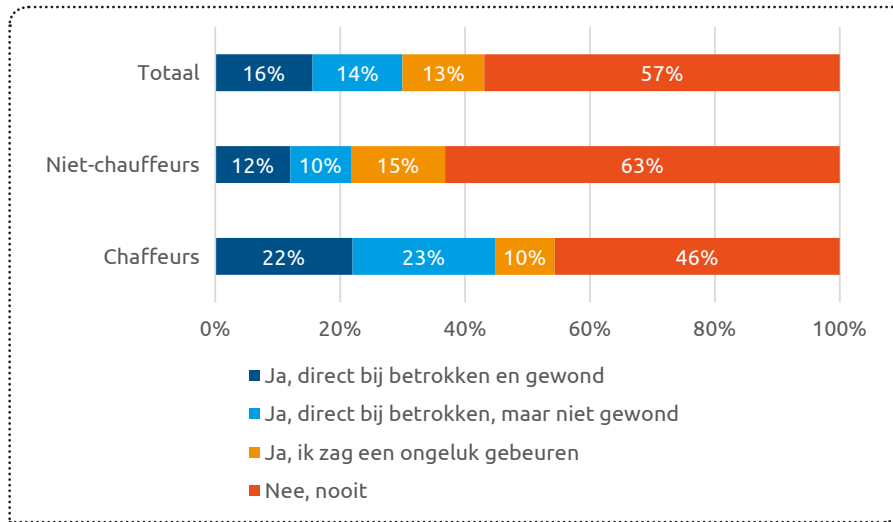
Bijna een derde van de werknemers is wel eens direct betrokken geweest bij een ongeval tijdens het werk (Figuur 7.10). Daarbij raakte 16 procent zelf gewond. Nog eens 13 procent zag wel eens een ongeluk gebeuren. Chauffeurs zijn vaker zelf betrokken én gewond bij een ongeval dan niet-chauffeurs.

⁸⁶ Inspectie SZW (2018). Staat van de arbeidsveiligheid.

⁸⁷ De Inspectie zet ongevallen door die volgens afspraak door een andere dienst (verder) onderzocht worden. De politie onderzoekt bijvoorbeeld arbeidsongevallen op de openbare weg. Een flink deel in het goederenvervoer is gedelegeerd aan de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT).

⁸⁸ Inspectie SZW (2017). Staat van ernstige arbeidsongevallen.

Figuur 7.10 Betrokken bij ongeval tijdens werk, naar functie

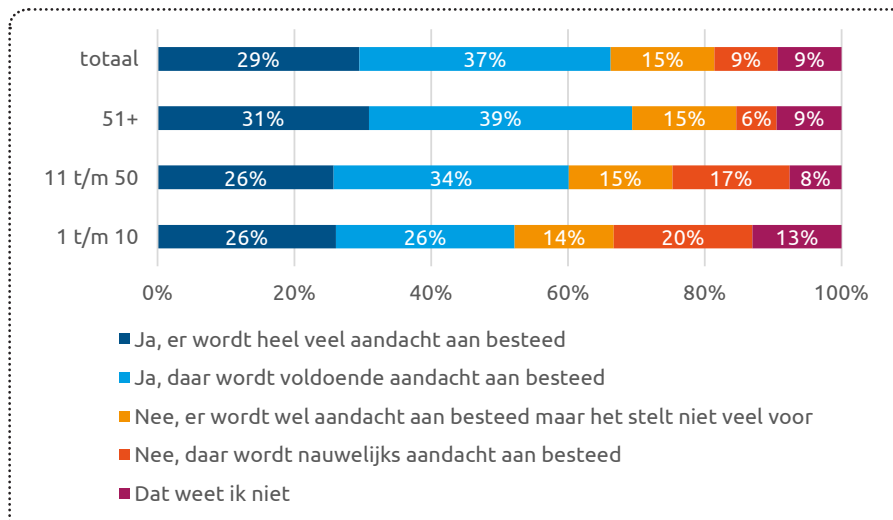


Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Voldoende maatregelen getroffen?

Twee derde van de werknemers vindt dat er in zijn bedrijf heel veel of voldoende aandacht wordt besteed aan maatregelen om omgevallen te voorkomen (Figuur 7.11). In grotere bedrijven vinden werknemers dat vaker (70%) dan in kleinere bedrijven (52%).

Figuur 7.11 Aandacht voor voorkomen ongevallen, naar bedrijfsomvang

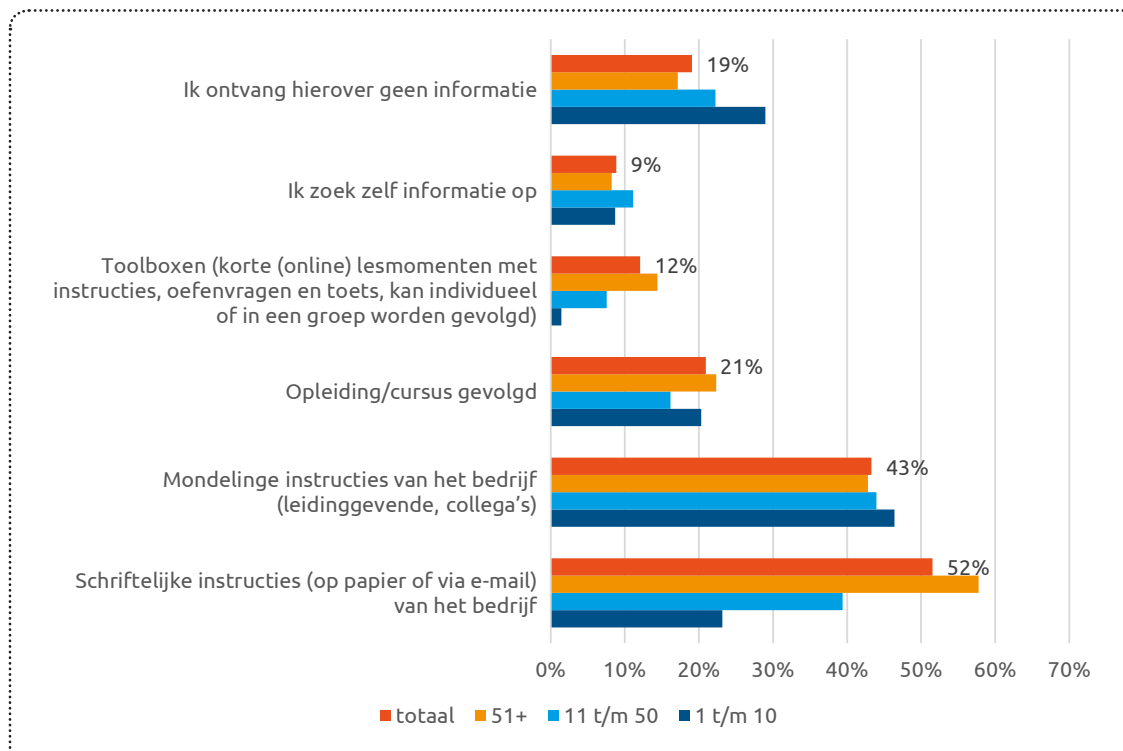


Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Manier waarop informatie over arbeidsrisico's wordt ontvangen

De meeste werknemers ontvangen schriftelijke (52%) of mondelinge (43%) instructies over hoe ze met arbeidsrisico's moeten omgaan. In grotere bedrijven worden vaker schriftelijke en in kleinere bedrijven worden iets vaker mondelinge instructies gegeven. 29 procent van de werknemers die werkzaam zijn in bedrijven tot en met 10 werknemers geven aan geen informatie te ontvangen over hoe ze om moeten gaan met arbeidsrisico's.

Figuur 7.12 Hoe informatie ontvangen over omgaan met arbeidsrisico's, naar bedrijfsomvang



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

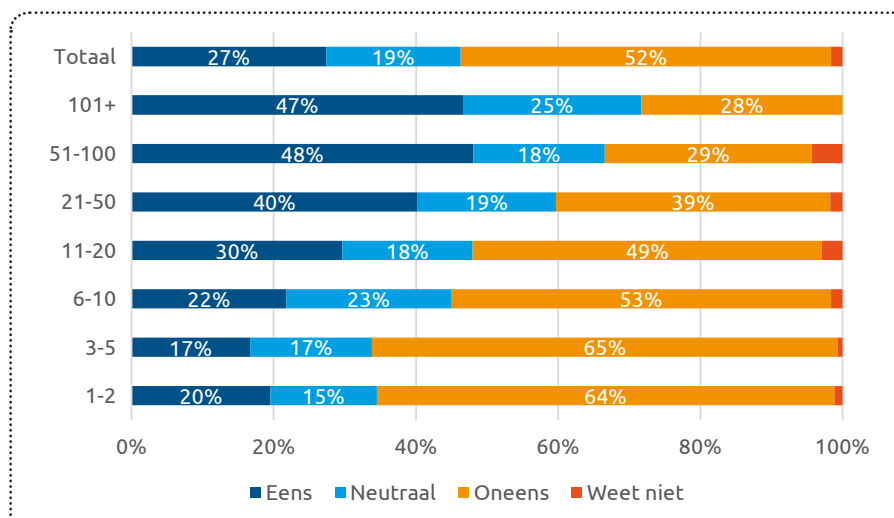
7.5 VEILIGHEID IN HET BEDRIJF

Over de veiligheid in het bedrijf is aan de werkgevers één en aan werknemers drie stellingen voorgelegd.

Veiligheid in het bedrijf volgens werkgevers

In de gehele sector denkt ruim een kwart van de werkgevers dat niet alle werknemers zich altijd aan veiligheidsprocedures houden (Figuur 7.13). Dit aandeel varieert van circa een vijfde in de kleinere bedrijven tot bijna de helft in de grootste bedrijven. Werkgevers van kleinere bedrijven denken vaker dat hun werknemers zich aan de veiligheidsprocedures houden.

Figuur 7.13 Stelling werkgever: Mensen in dit bedrijf houden zich niet altijd aan veiligheidsprocedures, naar bedrijfsomvang



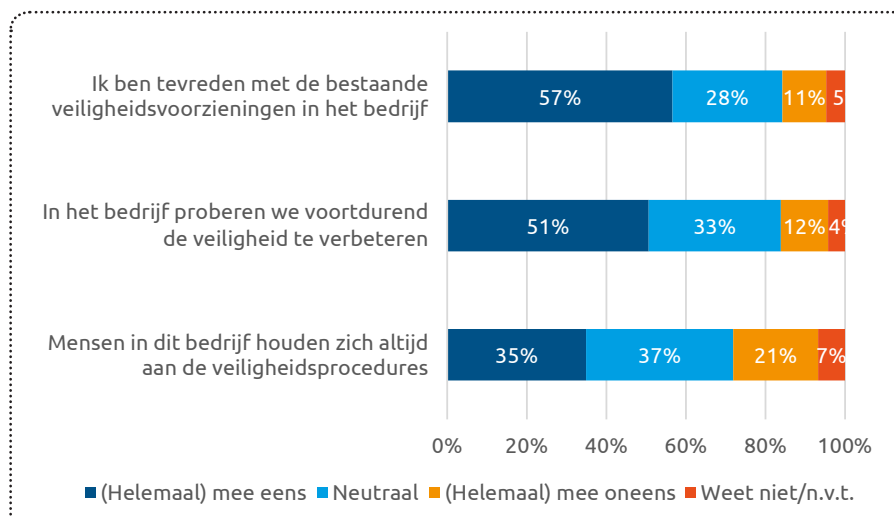
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Veiligheid in het bedrijf volgens werknemers

Van de werknemers denkt ruim een vijfde dat collega's zich niet altijd aan de veiligheidsprocedures houden (Figuur 7.14). Zij zijn dus iets optimistischer dan werkgevers (27%). Vooral werknemers in grotere bedrijven (11 of meer werknemers) denken dat collega's zich niet altijd aan de veiligheidsprocedures houden. Dit komt overeen met de werkgevers.

Daarnaast vindt de helft van de werknemers dat in zijn bedrijf voortdurend wordt geprobeerd de veiligheid te verbeteren en is bijna 60 procent tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen.

Figuur 7.14 Stellingen veiligheid. Werknemers



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

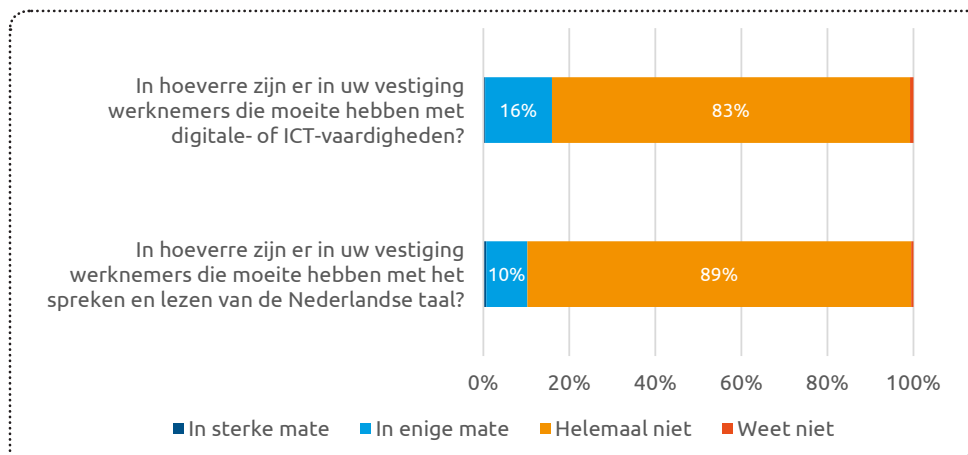
7.6 DIGITALISERING EN TAALVAARDIGHEID

Taal-, reken- en digitale vaardigheden zijn belangrijk om mee te kunnen doen in de samenleving. Als iemand moeite heeft met deze vaardigheden kan dat gevolgen hebben zoals minder snel een baan vinden, minder gezond leven of je werk minder goed uitvoeren. Aan werkgevers en werknemers is gevraagd in hoeverre een lage taal- of digitale vaardigheid voorkomt in hun bedrijf en of en tot welke belemmeringen dit leidt.

Werkgevers

Volgens het merendeel van de werkgevers zijn er in hun bedrijf geen werknemers die moeite hebben met digitale- of ICT-vaardigheden of moeite hebben met het spreken of lezen van de Nederlandse taal (Figuur 7.15). 16 procent van de werkgevers geeft aan dat er in enige mate werknemers zijn die moeite hebben met digitale- of ICT-vaardigheden; voor het spreken en lezen van de Nederlandse taal is dat 10 procent.

Figuur 7.15 Werknemers met moeite met digitale/ICT- of taalvaardigheden. Volgens werkgevers

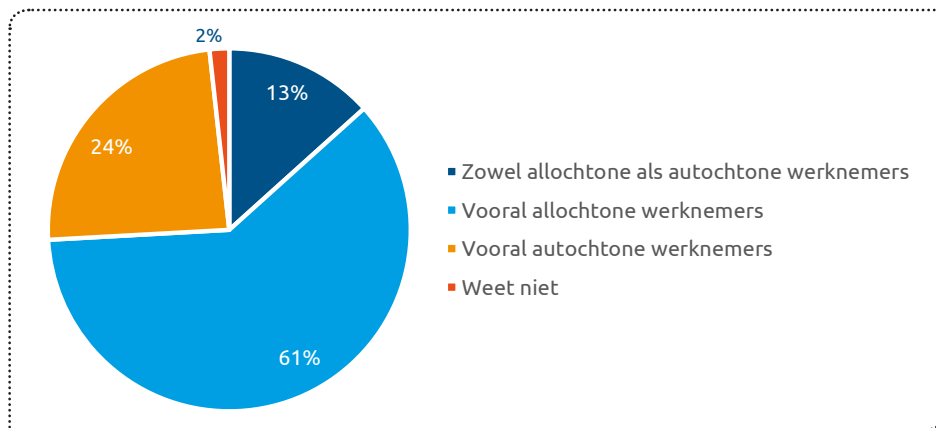


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Werkgevers van grotere bedrijven geven vaker aan dat er werknemers zijn die moeite hebben met digitale- of taalvaardigheden dan werkgevers van kleinere bedrijven. Voor taalvaardigheid variëren de aandelen van 0 tot 38 procent en voor ICT-vaardigheden van 3 tot 45 procent.

Als er werknemers zijn die moeite hebben met het spreken en lezen van de Nederlandse taal dan zijn dat volgens 61 procent van de werkgevers vooral allochtone werknemers. Een kwart van de werkgevers geeft aan dat het vooral om autochtone (Nederlandse) werknemers gaat.

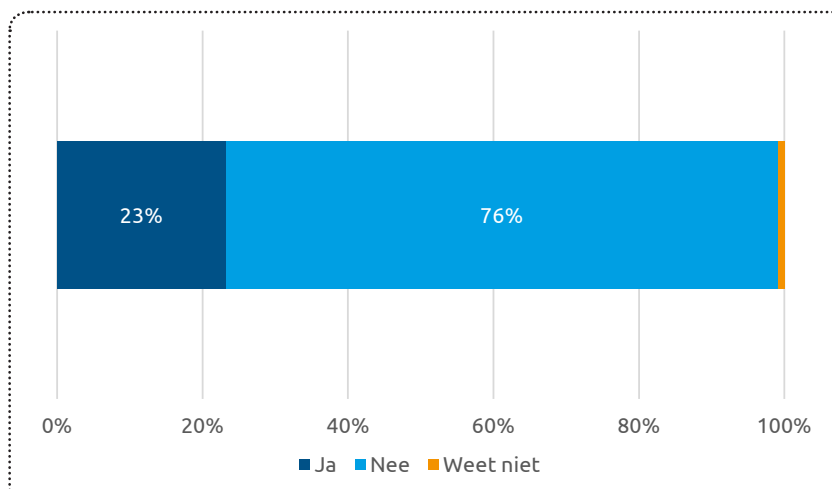
Figuur 7.16 Allochtone of autochtone werknemers die moeite hebben met de Nederlandse taal*. Volgens werkgevers



* Alleen gevraagd aan werkgevers die werknemers in dienst hebben die moeite hebben met de Nederlandse taal
Bron: Bedrijfsenquête Transport en Logistiek, 2018

Bijna een kwart van de werkgevers die werknemers in dienst hebben die moeite hebben met digitale- of taalvaardigheden geeft aan dat het wel eens leidt tot belemmeringen bij het uitvoeren van werkzaamheden (Figuur 7.17).

Figuur 7.17 Leidt een gebrek aan taal of digitale vaardigheden wel eens tot belemmeringen bij het uitvoeren van de werkzaamheden in uw vestiging?*



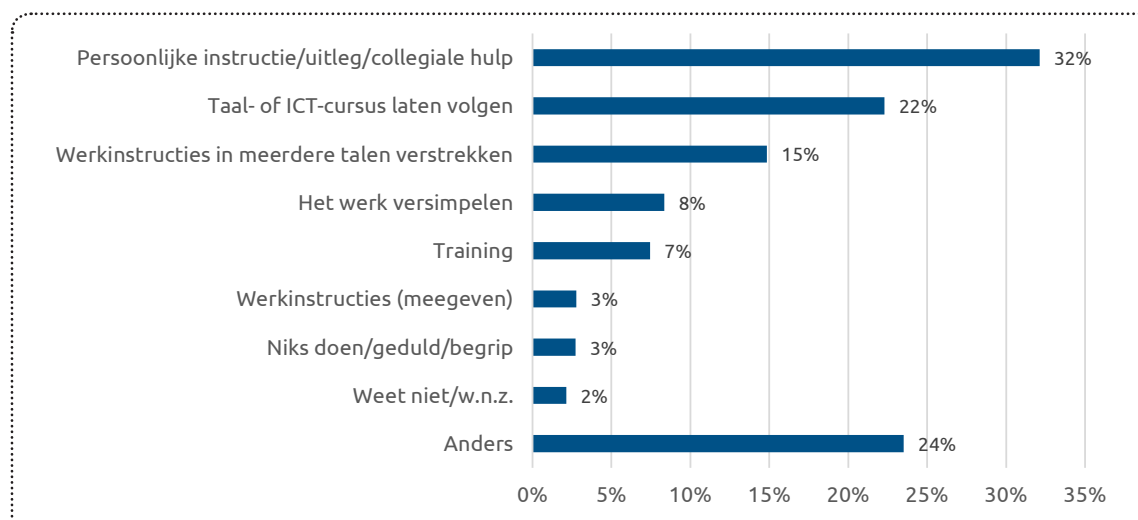
Bron: Bedrijfsenquête Transport en Logistiek, 2018

* Alleen gevraagd aan werkgevers die werknemers in dienst hebben die moeite hebben met de Nederlandse taal of met digitale vaardigheden

Het gaat dan vooral om communicatieproblemen. Dit kan leiden tot vertraging en minder efficiëntie omdat er op een verkeerde plek wordt gelost of er niet snel gewerkt kan worden met bepaalde werkgerelateerde apps of de boordcomputer. Onveilige situaties worden nauwelijks genoemd.

De belangrijkste maatregel die werkgevers nemen tegen problemen rondom taal- en ICT vaardigheden is het persoonlijk instrueren/uitleg geven of hulp bieden door collega's (32%; Figuur 7.18). Ongeveer een vijfde van de werkgevers laat de werknemer een taal- of ICT cursus volgen.

Figuur 7.18 Genomen maatregelen om problemen met taal en/of ICT te verminderen*



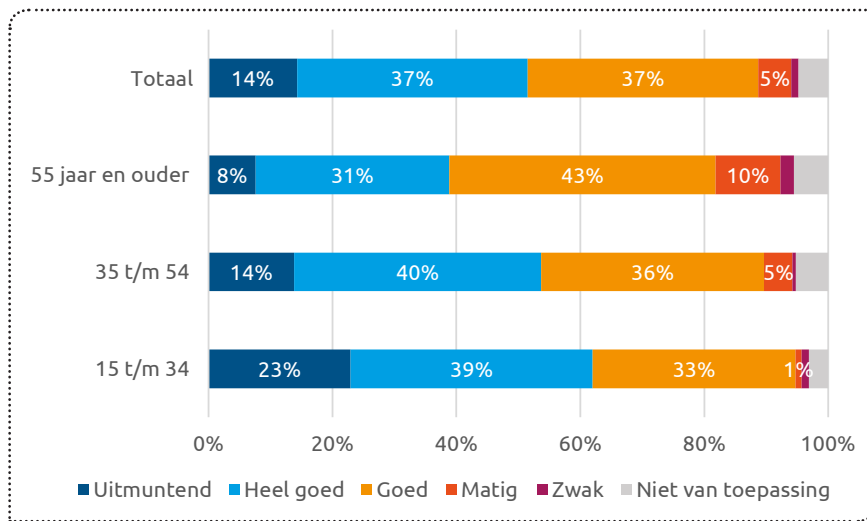
* Alleen gevraagd aan werkgevers die belemmeringen ervaren
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Werknemers

ICT Vaardigheden

Het merendeel van de werknemers vindt dat zij goed tot uitmuntend overweg kunnen met digitale middelen die op hun werk worden gebruikt (Figuur 7.19). Jongeren vinden dat zij beter kunnen omgaan met digitale middelen dan ouderen.

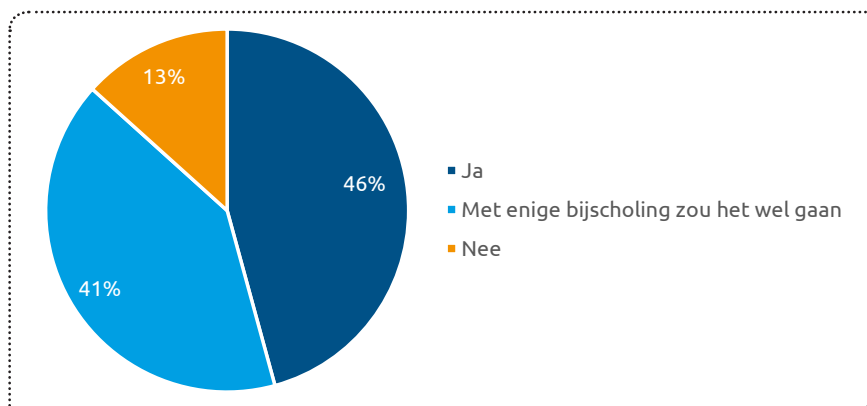
Figuur 7.19 Hoe goed kun je op je werk overweg met de gebruikte digitale middelen? Naar leeftijd



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Om een stap hoger op te komen denkt bijna de helft van de werknemers dat zijn kennis van ICT toereikend is (Figuur 7.20). Ruim 40 procent verwacht dat het zou gaan met (enige) bijscholing.

Figuur 7.20 Stel dat je een stap hoger op wil komen in je huidige beroep. Denk je dat je kennis op het terrein van ICT dan toereikend is?



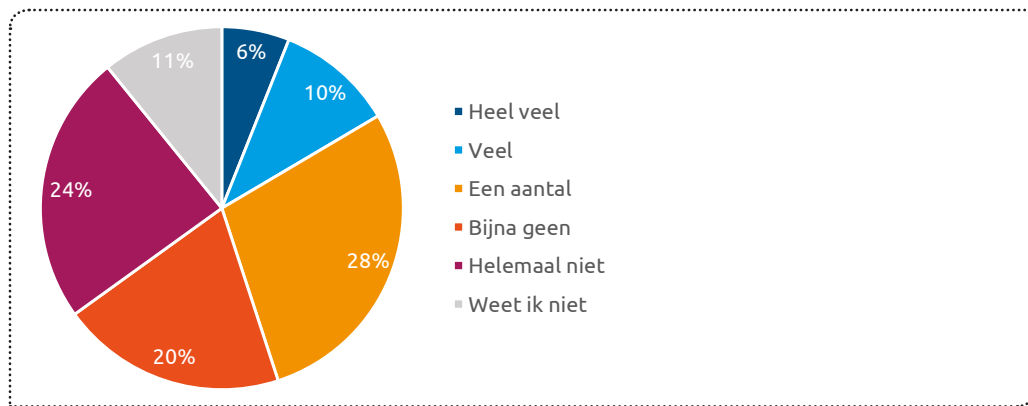
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Jongeren en niet-chauffeurs zeggen vaker dat hun kennis toereikend is om een stap hoger op te komen dan ouderen en chauffeurs. Ouderen en chauffeurs geven vaker aan dat het wel zou gaan met enige bijscholing.

Taalvaardigheid

Ruim 40 procent van de werknemers geeft aan (bijna) geen collega's te hebben die moeite hebben met het spreken en lezen van de Nederlandse taal (Figuur 7.21). 16 procent van de werknemers heeft juist (heel) veel werknemers die geen goede taalvaardigheid bezitten. Vooral werknemers in de logistieke dienstverlening hebben (heel) veel collega's met een minder goede taalvaardigheid (24% versus 15% in het beroepsgoederenvervoer).

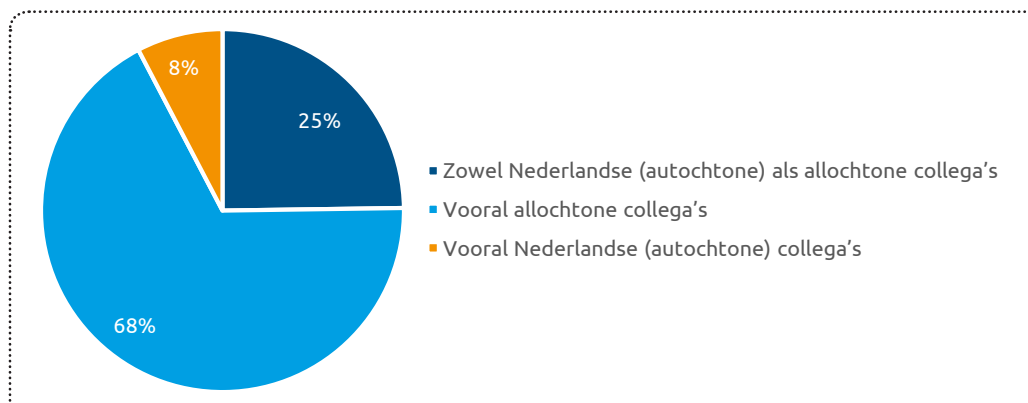
Figuur 7.21 Collega's met moeite met het spreken en lezen van de Nederlandse taal?



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Volgens ruim twee derde van de werknemers hebben vooral allochtone collega's moeite met de Nederlandse taal (Figuur 7.22). Volgens een kwart gaat het zowel om Nederlandse als allochtone collega's.

Figuur 7.22 Allochtone of autochtone werknemers die moeite hebben met de Nederlandse taal*. Volgens werknemers



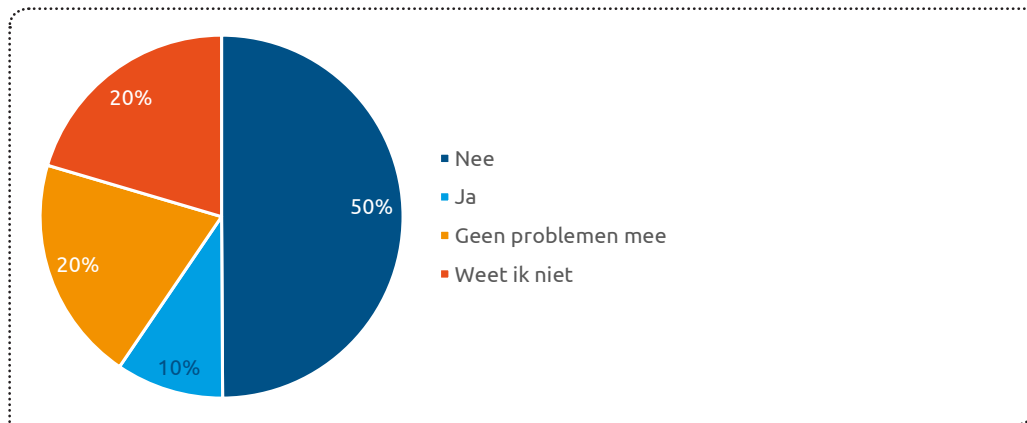
* Alleen gevraagd aan werknemers die collega's hebben met problemen met de taalvaardigheid
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Werknemers die in grotere bedrijven of in de logistieke dienstverlening werkzaam zijn zeggen vaker dat het om allochtone collega's gaat. Waarschijnlijk werken in deze bedrijven ook vaker allochtone werknemers.

Problemen bij uitvoering werkzaamheden

Een tiende van de werknemers geeft aan dat een gebrek aan taal- of digitale vaardigheden ertoe leidt dat werkzaamheden niet of niet goed worden uitgevoerd (Figuur 7.23). Het gaat, net zoals de werkgevers aangaven, vooral om communicatieproblemen. Uitleg wordt niet altijd begrepen en zaken gaan dan verkeerd.

Figuur 7.23 Zorgt een gebrek aan taal- of digitale vaardigheden er wel eens voor dat werkzaamheden niet (goed) uitgevoerd kunnen worden?



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

8. Organisatie en leidinggeven

Organisaties in de sector willen toekomstbestendig zijn. Dit kan onder meer door te werken aan een optimaal personeelsbeleid en de juiste functiewaardering (zie kader). Functioneringsgesprekken en goed werkgever- en werknemerschap zijn daar ook onderdelen van.

Bij het Sectorinstituut werken adviseurs die gespecialiseerd zijn in functiewaardering. De belangrijkste activiteiten omvatten:

- Het geven van voorlichting inzake het functiewaarderingssysteem en de toepassing ervan.
- Het ontwikkelen en beheren van referentiefuncties.
- Het uitvoeren van bedrijfsbezoeken, functie-onderzoeken, functiebeschrijvingen en graderingen.

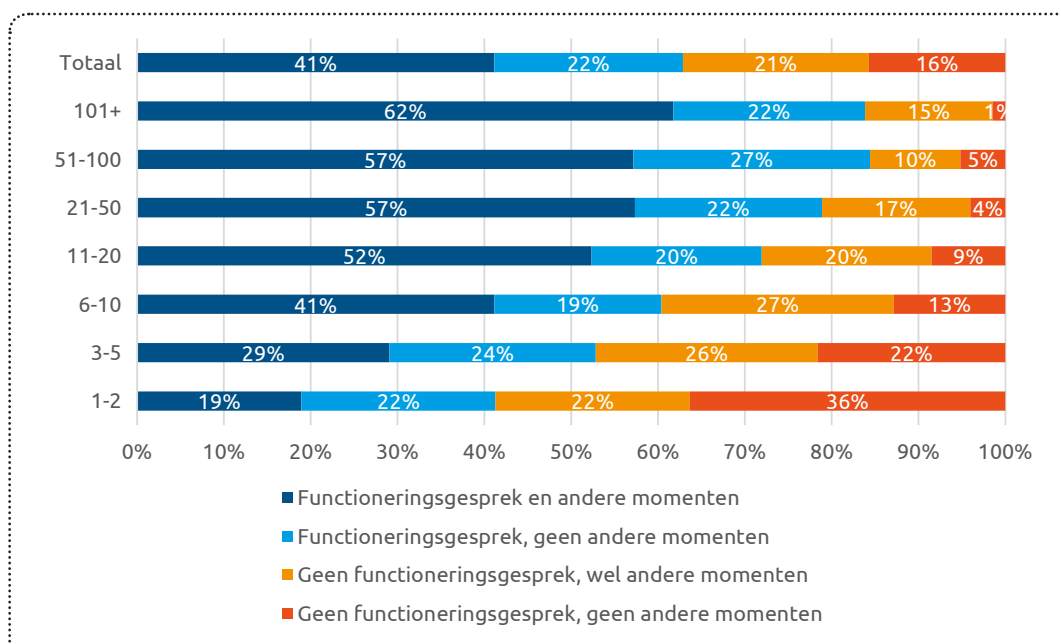
8.1 FUNCTIONERINGSGESPREKKEN

Functionerings- en loopbaangesprekken zijn belangrijke momenten voor een werkgever om inzicht te 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.

Functioneringsgesprekken en andere momenten waarop functioneren wordt besproken

In totaal geeft 63 procent van de werkgevers aan functioneringsgesprekken te voeren met hun werknemers (41% voert functioneringsgesprekken en bespreekt het functioneren ook op andere momenten, 22% voert enkel functioneringsgesprekken, Figuur 8.1). In grotere bedrijven spreekt men vaker over het functioneren dan in kleinere bedrijven. De groep werkgevers die aangeeft het functioneren niet te bespreken is gemiddeld 16 procent, maar van de kleinste bedrijven 36 procent.

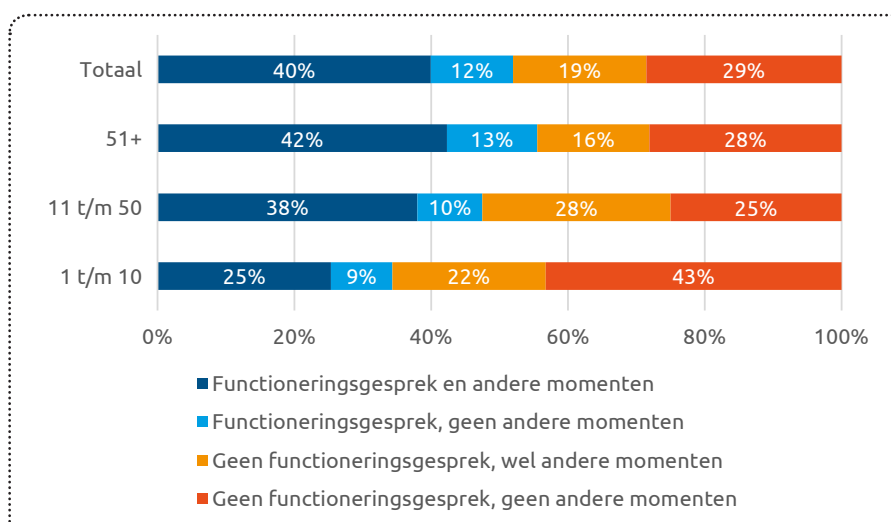
Figuur 8.1 Werkgevers dat (functionerings)gesprekken voert, naar bedrijfsomvang



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Ruim de helft van de werknemers geeft aan jaarlijks een functioneringsgesprek te hebben (Figuur 8.2). Bijna 30 procent bespreekt het functioneren niet. Werknemers in kleinere bedrijven geven het vaakst aan dat zij het functioneren niet bespreken. Dit komt overeen met de resultaten van werkgevers.

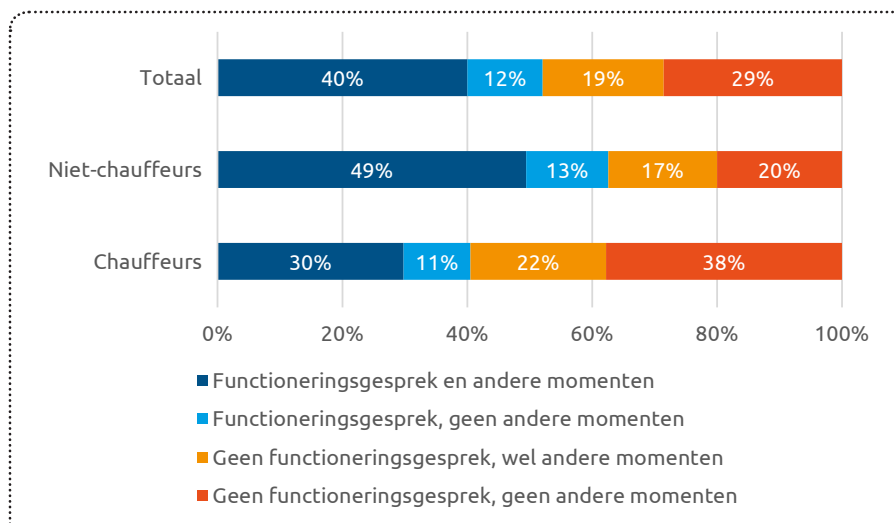
Figuur 8.2 Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemer, naar bedrijfsomvang



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Chauffeurs bespreken minder vaak hun functioneren dan niet-chauffeurs (Figuur 8.3).

Figuur 8.3 Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemer, naar functie

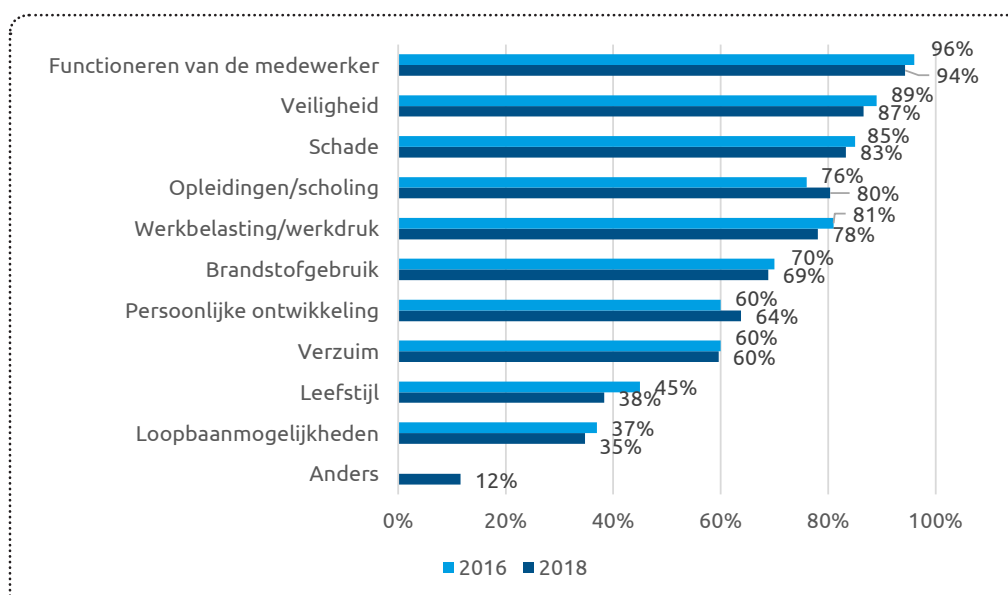


Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Gespreksonderwerpen

In de bedrijfsenquête is ook gevraagd naar de onderwerpen die (volgens werkgevers) aan bod komen in de functioneringsgesprekken. Belangrijke onderwerpen zijn het functioneren van de werknemer (94%), veiligheid (87%), schade (83%), opleiding/scholing (80%) en werkdruk (78%). Loopbaanmogelijkheden worden het minst besproken (door 35% van de werkgevers). De meeste onderwerpen worden in 2018 even vaak besproken als 2016.

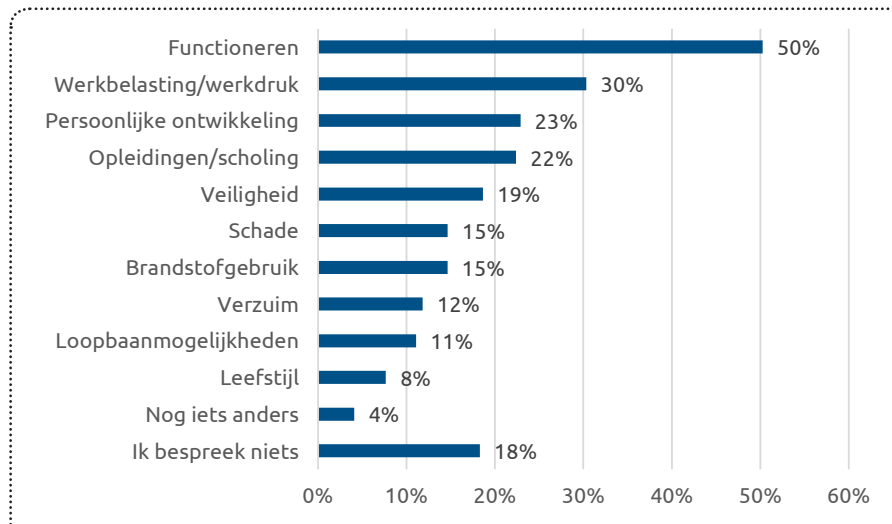
Figuur 8.4 Jaarlijks besproken onderwerpen met werknemers volgens werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2016 en 2018

Over het algemeen geven werknemers minder vaak aan dat een onderwerp wordt besproken dan werkgevers. Het meest besproken onderwerp volgens werknemers is het functioneren (50% noemt dit) en de werkbelasting/werkdruk (30%; Figuur 8.5). Leefstijl en loopbaanmogelijkheden worden het minst besproken.

Figuur 8.5 Onderwerpen die het afgelopen jaar zijn besproken volgens werknemers



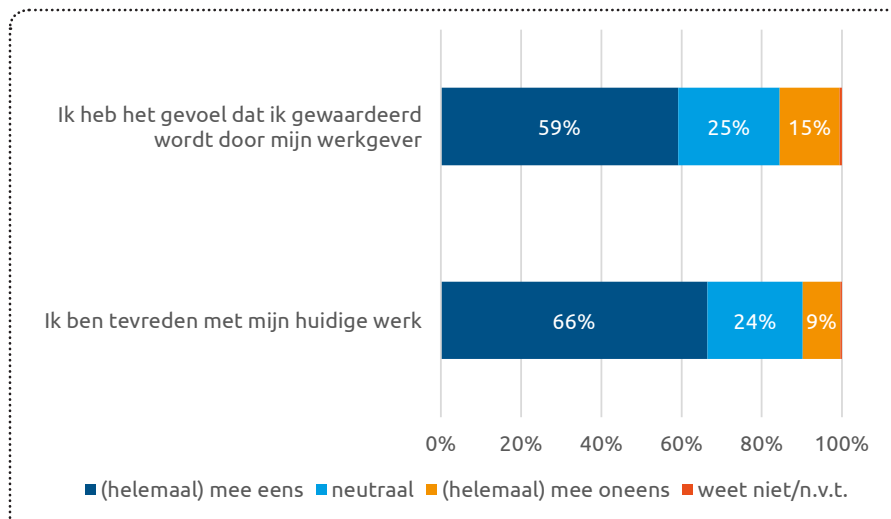
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Jongeren spreken met hun leidinggevende vaker over leefstijl, opleiding/scholing, persoonlijke ontwikkeling en loopbaanmogelijkheden dan oudere werknemers. Chauffeurs spreken, logischerwijs, vaker over brandstofgebruik, schade en veiligheid dan niet-chauffeurs.

8.2 TEVREDENHEID MET WERK EN WAARDERING

Twee derde van de werknemers is tevreden met hun huidige werk (Figuur 8.6). De tevredenheid neemt toe met de leeftijd. Daarnaast heeft bijna 60 procent van de werknemers het gevoel dat ze gewaardeerd worden door hun werkgever.

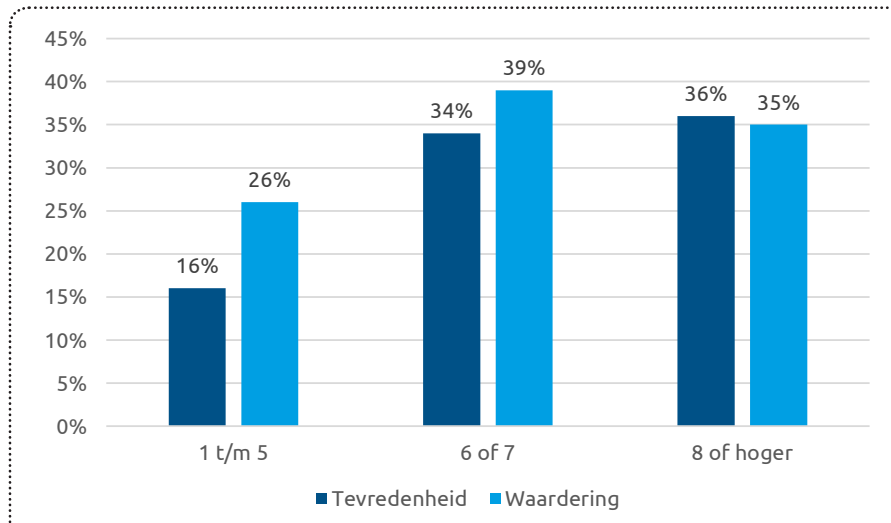
Figuur 8.6 Tevredenheid en ontvangen waardering



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Ook de leden van het TON-lezerspanel zijn over het algemeen tevreden met hun werk. Ruim een derde van de werknemers geeft een 8 of hoger (Figuur 8.7). 35 procent van de werknemers vindt dat ze veel waardering krijgen van de werkgever (rapportcijfer 8 of hoger).

Figuur 8.7 Rapportcijfer voor tevredenheid werk en ontvangen waardering



Bron: TON-lezerspanel, 2018

Voor werknemers uit het TON-panel (voornamelijk chauffeurs) is het werken met goed materiaal het meest belangrijke aspect om het werk met plezier te kunnen doen. Op plaats 2 t/m 5 staan dicht bij elkaar: sociale contacten op het werk, vrijheid om zelf beslissingen te nemen, geld verdienen en begrip van anderen zoals opdrachtgevers en leidinggevenden.

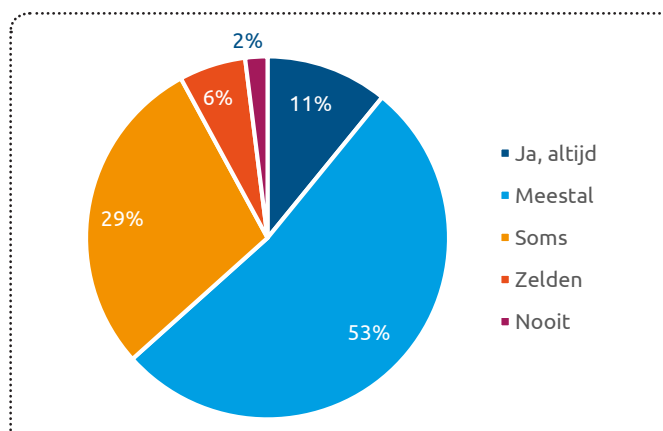
Figuur 8.8 Belangrijk voor werkplezier. Werknemers



Bron: TON-lezerspanel, 2018

Ruim 60 procent van de werknemers heeft meestal tot altijd invloed op hoe plezierig zijn werk is (Figuur 8.9).

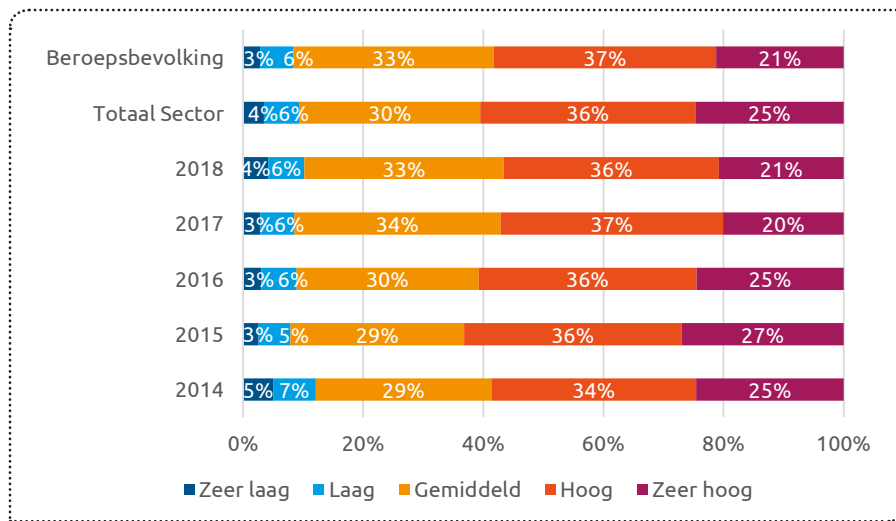
Figuur 8.9 Stelling werknemer: Ik heb zelf veel invloed op hoe plezierig mijn werk is



Bron: TON-lezerspanel, 2018

Gemiddeld heeft 61 procent van de werknemers in de sector een hoge of zeer hoge bevlogenheid (Figuur 8.10). Landelijk is dit 58 procent. Het aandeel werknemers met een zeer hoge bevlogenheid was tussen 2014 en 2016 wat hoger dan in de laatste twee jaar.

Figuur 8.10 Mate van bevoegenheid. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

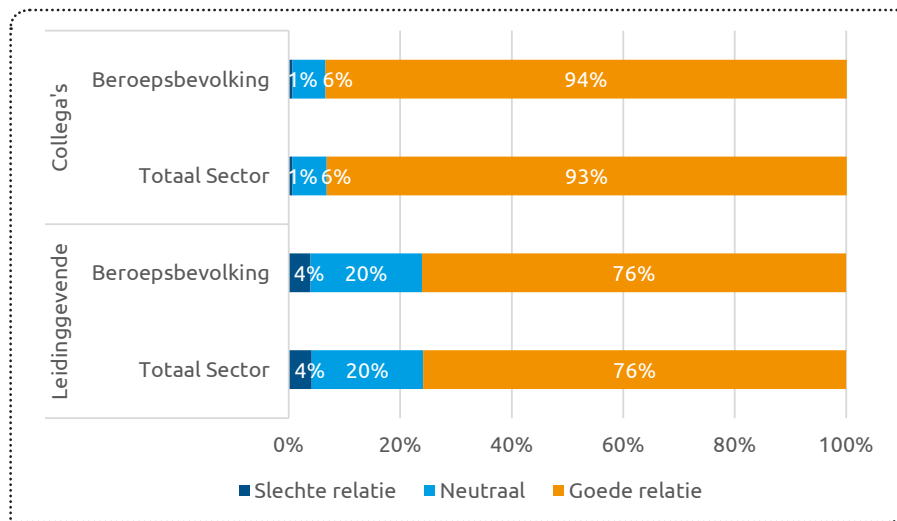
Werknemers van 48 jaar en ouder hebben vaker een zeer hoge bevoegenheid dan jongere werknemers (27% versus 21%).

8.3 RELATIE WERKGEVER 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)⁸⁹. Uit de inzetbaarheidscheck blijkt dat 76 procent van de werknemers een goede verhouding heeft met hun leidinggevende en 93 procent heeft een goede relatie met collega's (Figuur 8.11). Deze resultaten zijn constant door de jaren heen en er zijn geen grote verschillen naar geslacht, leeftijd of functie.

89 Sectorrapport Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2016.

Figuur 8.11 Verhouding met leidinggevende en collega's. Beroepsbevolking versus sector



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

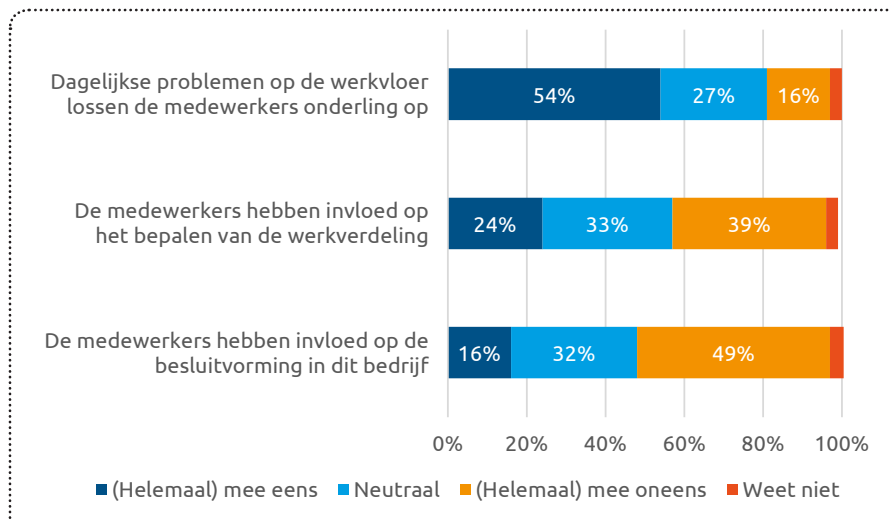
8.4 AUTONOMIE

'Autonomie verwijst naar de mate waarin een werknemer in staat is zijn eigen werk te reguleren. Het gaat om zowel de keuzevrijheid ten aanzien van de manier van werken, als de planning en volgorde van werkzaamheden'⁹⁰. Autonomie in je werk kan als hulpbron functioneren en daarmee werkstress verlagen.

In het TON-lezerspanel zijn enkele stellingen over autonomie voorgelegd aan werknemers (Figuur 8.12). Ruim de helft van de werknemers geeft aan dat dagelijkse problemen door de medewerkers onderling worden opgelost. Een groot deel van de werknemers heeft geen invloed op het bepalen van de werkverdeling (39%) en op de besluitvorming (49%).

90 NEA (2015), TNO/CBS, bladzijde 17

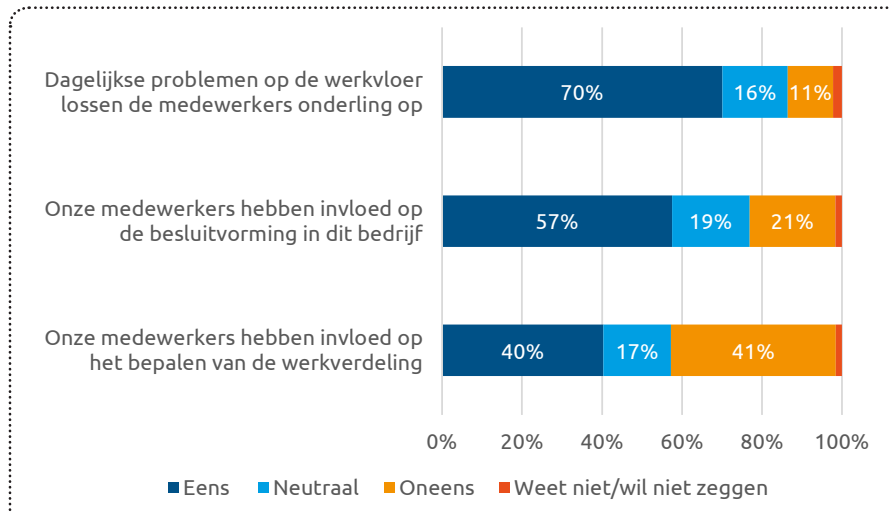
Figuur 8.12 Stellingen autonomie. Werknemers



Bron: TON-lezerspanel, 2018

In de bedrijfsenquête 2017 zijn deze stellingen ook voorgelegd aan werkgevers. Een groter aandeel van de werkgevers is het eens met de stellingen. De mate van autonomie van werknemers wordt door werkgevers positiever ingeschat dan werknemers dat zelf doen.

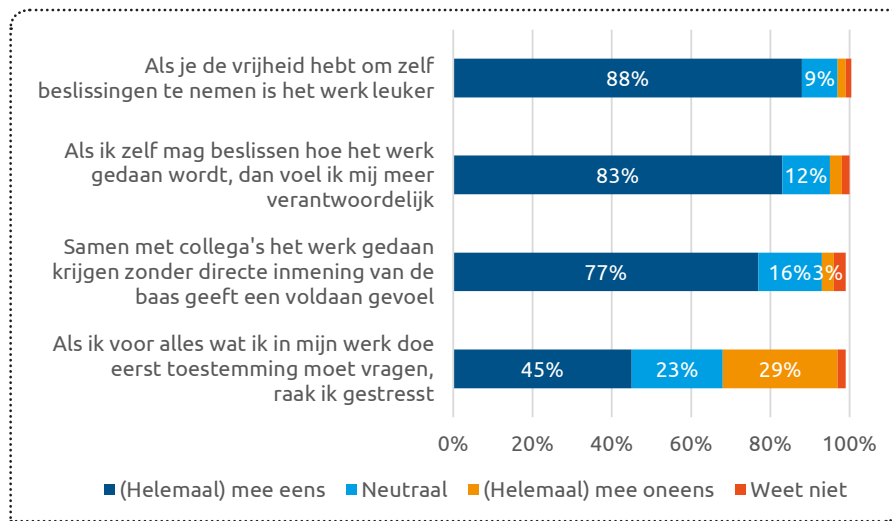
Figuur 8.13 Stellingen autonomie. Werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2017

Autonomie van werknemers kan positieve dingen opleveren (Figuur 8.14). Bijna 90 procent van de werknemers vindt het werk leuker als ze zelf beslissingen mogen nemen. Ruim 80 procent voelt zich meer verantwoordelijk als ze zelf mogen beslissen hoe het werk gedaan wordt. En ruim driekwart geeft het een voldaan gevoel om samen met collega's het werk gedaan te krijgen. Bijna de helft van de werknemers raakt gestresst als ze eerst voor alles toestemming moet vragen.

Figuur 8.14 Opbrengsten autonomie. Volgens werknemers



Bron: TON-lezerspanel, 2018

Managementsamenvatting

De arbeidsmarktrapportage 2018 van Sectorinstituut Transport en Logistiek brengt de arbeids- en onderwijsmarkt in de sector transport en logistiek in kaart. Het rapport vormt de basis voor het in te zetten beleid en dienstverlening van het Sectorinstituut op de thema's instroom (werving en selectie) en duurzame inzetbaarheid (opleiding en ontwikkeling, gezond en veilig werken, voorkomen van verzuim, veiligheid en preventie en goed werkgever- en werknemerschap). Op basis van diverse recente bronnen (eigen onderzoek en van derden) worden de arbeidsmarktontwikkelingen in de sector beschreven.

Economie en arbeidsmarkt sector transport en logistiek

Verskillende indicatoren wijzen op verdere groei van de sector in 2018:

- Zowel in het goederenwegvervoer als in de logistieke dienstverlening is sprake van aanhoudende omzetgroei. Het goederenwegvervoer profiteert flink van de grote binnenlandse vraag naar transport: bouwsector, detailhandel (omzetgroei van webwinkels) en horeca zorgen voor een grote vervoersvraag. Logistieke dienstverlening profiteert van de toename van online verkopen en van internationale handel.
- Een toenemend aandeel ondernemers in het beroepsgoederenvervoer en de logistiek ervaart wel een belemmering voor zijn bedrijfsactiviteiten door een tekort aan personeel. Daarnaast zijn kostenstijging en winstgevendheid een punt van aandacht.
- Aan het begin van het derde kwartaal in 2018 kwam het ondernemersvertrouwen (saldo tussen percentage optimisten en percentage pessimisten in transport en logistiek) uit op 7,6. Sinds begin 2017 staat de stemmingsindicator op een hoog niveau.
- Het aantal faillissementen in de sector ligt op een laag niveau. Vanaf 2012 daalt het aantal faillissementen.
- 53 procent van de werkgevers verwacht dit jaar een beter jaar dan vorig jaar. De deelmarkten verhuisvervoer, koeriers en expre en algemeen distributievervoer zijn het meest positief.
- De belangrijkste thema's voor de komende twee jaar voor werkgevers zijn: behoud van huidige omzet, werk en klanten, meer omzet- en winst maken, en vinden van nieuw personeel.
- Het aantal openstaande vacatures voor werknemers transport en logistiek ligt op een zeer hoog niveau. In bijna alle arbeidsmarktregio's is sprake van een zeer gespannen arbeidsmarkt en is het lastig om aan vrachtwagenchauffeurs te komen.

Verwachte arbeidsvraag en personeelsaanbod

Prognoses tot en met 2027 laten zien dat de vraag naar arbeid in de sector naar verwachting harder zal stijgen dan het aanbod van personeel. Vanaf 2021 zal het aanbod van personeel nauwelijks meer groeien, terwijl de vraag stevig doorgroeit. Naast de economische groei in de sector liggen de oorzaken hiervoor in vergrijzing en pensionering van werknemers en minder instroom vanuit het onderwijs.

De spanningsindex (verhouding tussen vraag en aanbod) ligt in de sector transport en logistiek momenteel op een hoog niveau. Naar verwachting zal de spanning op korte termijn iets afnemen, maar de komende jaren wel op een hoog, tot zeer hoog, niveau blijven. Dit komt doordat de arbeidsvraag blijft groeien en de groei van het personeel afneemt. Er bestaan regionale verschillen: in meerdere gebieden is de verwachte vraag hoger dan het aanbod. In andere regio's liggen vraag- en aanbod straks dicht bij elkaar en is het voor werkgevers lastig om vacatures direct te vervullen.

Digitalisering, automatisering en robotisering zullen het werkveld en de arbeidsvraag naar verwachting ingrijpend veranderen. In de logistiek kunnen robotisering en in het beroeps-goederenvervoer autonoom rijdende vrachtauto's en truck platooning voor veel verandering gaan zorgen. Robotisering krijgt nu nog vooral vorm in grotere distributiecentra en minder in kleinere centra of magazijnen. Truck platooning zal naar verwachting eerder mogelijk zijn dan volledig autonoom rijden, maar hoe snel deze ontwikkelingen gaan en wat de gevolgen zijn voor de vraag naar chauffeurs valt lastig te bepalen. Of beroepen straks daadwerkelijk automatiseren is volgens de OECD niet alleen afhankelijk van of iets technisch mogelijk is maar ook van sociale/maatschappelijke voorkeuren en de kosten van techniek.

Werkgevers in de sector

- In het 2^e kwartaal 2018 zijn er 6.464 bedrijven in de sector. Sinds begin 2016 neemt het aantal bedrijven in de sector toe. Het gemiddeld aantal werknemers per werkgever groeit ook (22,8 in 2^e kwartaal 2018).
- 4.932 bedrijven bestaan uit maximaal 10 werknemers (60%). Echter 58 procent van de werknemers werkt in een bedrijf met meer dan 50 werknemers.
- Bijna alle bedrijven in de sector hebben beroepsgoederenvervoer in hun bedrijfsactiviteiten (90%). Daarnaast houdt 26 procent zich ook bezig met logistieke dienstverlening en 13 procent met overslag.
- Algemeen distributievervoer vormt de grootste deelmarkt waarin bedrijven actief zijn (25%). Daarna volgen de deelmarkten bouwmaterialenvervoer, koel- en vriestransport en koeriers en expres.

Werknemers in de sector

Aantal werknemers

- In het 2^e kwartaal van 2018 werken er 147.174 werknemers in de sector. Dit is het hoogste aantal sinds het begin van de meting in 2009. Een jaar geleden was het aantal werknemers 141.650. Sinds 2014 stijgt het aantal werknemers onophoudelijk.
- In dezelfde periode werken er 84.237 vrachtwagenchauffeurs in de sector. Na een daling in de periode 2011-2014 neemt het aantal chauffeurs sinds 2015 weer toe.
- Het percentage chauffeurs in de sector daalde in de periode 2010-2016, maar is nu stabiel.

- De meest voorkomende functies, zijn in het beroepsgoederenvervoer (na chauffeurs) medewerkers finance/ sales/ administratie/ ICT, manager/directeur en logistiek medewerkers. In logistieke dienstverlening zijn andere veel voorkomende functies: logistiek medewerker en werknemers finance/sales/administratie/ICT.

Contractvormen van werknemers

- In het beroepsgoederenvervoer heeft 83 procent van de werknemers een vast contract. In de logistieke dienstverlening is dit 82 procent. De rest heeft een flexibel contract (oproepkracht, ZZP'er of uitzendkracht). De categorie vast omvat hier zowel werknemers met een tijdelijke als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
- Op basis van CBS-data is het mogelijk om voor contractvormen binnen bedrijven in de sector rekening te houden met het onderscheid bepaald-onbepaalde tijd. Volgens deze definitie gaat het dan bij 63 procent van de banen in de sector om een vaste aanstelling.
- Werkgevers zetten werknemers met een flexibel contract vooral in voor de opvang van pieken in de personeelsbehoefte, de opvang van ziekte en verlof en omdat ze niet te veel personeel in dienst willen hebben. Het aandeel werkgevers dat niet het risico wil lopen om te veel personeel in dienst te hebben is gedaald en het aandeel dat flexibele krachten inzet om nieuwe werknemers te werven is gestegen.
- 23 procent van de logistiek dienstverleners en 22 procent van beroepsgoederenvervoerders verwacht dat zij in de toekomst meer werknemers met een flexibel contract gaan inzetten. Dit aandeel is sterk afgenomen ten opzichte van de voorgaande jaren.
- De belangrijkste reden die werknemers noemen voor het *niet* hebben van een vast dienstverband: nieuw zijn bij hun werkgever waardoor ze nog geen vaste aanstelling hebben (52%). 19 procent zegt dat het niet lukt om een vaste baan te krijgen en 18 procent heeft behoefte aan flexibiliteit.
- Ruim een kwart van de werknemers in de sector werkt parttime. Dit percentage is de laatste jaren stijgende, zowel onder chauffeurs als werknemers niet-chauffeurs. Niet-chauffeurs zijn vaker parttimer (47%) dan chauffeurs (9%).

Leeftijdsopbouw

Toenemende vergrijzing is een belangrijke factor in de verwachte krapte op de arbeidsmarkt. Het aandeel werknemers vanaf 55 jaar wordt groter. In 2018 valt 20 procent van de werknemers in de categorie 55-65 jaar. De categorie 65 jaar en ouder is sinds 2010 gestegen van 0,4 naar 4 procent in 2018. De afname zit niet in de jongste groep werknemers, maar in het aandeel werknemers 35-45 jaar. Het aandeel jonge werknemers (tot 35 jaar) nam af tussen 2010 en 2014, maar is nu stijgende.

Werknemers werken vaak door/keren terug na pensionering: 32 procent van de beroepsgoederen*vervoerders en 35 procent van de logistiek dienstverleners heeft personen in hun bedrijven die na hun pensioen nog werken. Werkgevers noemen: plezier in het werk, niet thuis willen zitten, financiële redenen en sociale contacten op het werk als belangrijkste redenen voor gepensioneerden in hun bedrijf om door te werken.

Opleidingsniveau werknemers

De helft van de medewerkers in de logistieke dienstverlening en in het beroepsgoederenvervoer heeft een opleiding afgerond in het hoger secundair onderwijs (startkwalificatie niveau). 23 procent van de werknemers in de logistieke dienstverlening en 8 procent in het beroepsgoederenvervoer is hoog opgeleid. Het aandeel hoger opgeleiden in de logistieke dienstverlening is de laatste 10 jaar toegenomen. Binnen het beroepsgoederenvervoer schommelt het aandeel hoogopgeleide werknemers.

35 procent van de logistiek dienstverleners heeft hbo functies in het bedrijf, vergeleken met 28 procent van de beroepsgoederenvervoerders. Grotere bedrijven hebben vaker functies voor hoog opgeleiden. Functies op hbo niveau of hoger zijn voornamelijk leidinggevende posities. Ook gaat het vaak om administratief / financieel medewerkers en planners.

In-, uit- en doorstroom

In 2018 stromen meer werknemers de sector in dan dat er de sector verlaten. In het 2^e kwartaal bedraagt de instroom 6.077 en uitstroom 3.949. Vanaf 2014-Q2 ligt instroom hoger dan uitstroom. Wel ligt ook de uitstroom de laatste kwartalen op een hoog niveau. De economie groeit en er is sprake van veel dynamiek in de sector: werkgevers nemen veel nieuwe mensen aan en werknemers wisselen weer meer van baan

Vanaf 2015 is er ook weer meer instroom van chauffeurs dan uitstroom. In het 2^e kwartaal van 2018 stromen 2.595 chauffeurs de sector in en stromen er 1.933 uit.

De instroom van jonge werknemers (18-35 jaar) vormt het afgelopen jaar 58 procent van alle instroom. De piek van de uitstroom ligt op 66 jaar. Tevens is er een kleine piek in de uitstroom rond 25 jaar.

Herkomst bij instroom en bestemming bij uitstroom in 2017

Belangrijke sectoren waaruit werknemers de sector instromen zijn uitzendbranche, handel, landbouw en industrie en zakelijke dienstverlening. Een klein deel van de werknemers stroomt in vanuit pensionering (2%). Het aandeel dat instroomt vanuit een uitkeringspositie (WW en overig) neemt in 2017 af.

Bestemmingen na het verlaten van de sector zijn: andere sectoren (uitzendbranche, handel, landbouw en industrie en zakelijke dienstverlening), pensionering en een werkloosheid- en uitkeringspositie.

De pensioenuitstroom is toegenomen tussen 2011 en 2015. In 2016 en 2017 nam de pensioenuitstroom weer iets af. In 2011 verlieten 499 werknemers de sector vanwege pensioen en in 2017 waren dit er 1.015.

Doorstroom en loopbaanmobiliteit

- Het aantal werkenden dat binnen het beroepsgoederenvervoer van baan verandert neemt sinds 2015 toe. Tijdens de crisis nam de doorstroom af.
- Chauffeurs stromen, als zij van functie wisselen binnen het bedrijf, het vaakst door naar de functie planner, ander chauffeurswerk en een andere functie.
- Gemiddeld werken werknemers in de sector bijna 12 jaar in hun huidige functie; chauffeurs gemiddeld 15,6 jaar en niet-chauffeurs 8,4 jaar. Bij hun huidige werkgever werkt men gemiddeld al 10 jaar.
- Bijna 6 op de 10 vrachtwagenchauffeurs kwam gelijk, bij aanvang van zijn functie in vaste dienst. Niet-chauffeurs begonnen vaker dan chauffeurs als uitzendkracht.
- Niet-vrachtwagenchauffeurs vinden vaker dan chauffeurs dat er voldoende doorgroeimogelijkheden zijn in hun huidige bedrijf (36% vergeleken met 28%).

Instroom vanuit het transport- en logistiekonderwijs

De meeste instromers in de sector transport en logistiek uit het onderwijs zijn afkomstig vanuit het mbo (46%). Het aantal deelnemers aan de opleiding chauffeur goederenvervoer over de weg (mbo-BBL) daalde sterk in de periode 2008-2014 (-32%). Daarna is er een stijging ingezet. Deelname aan BBL-opleidingen correleert met de conjunctuur; BBL-opleidingen profiteren momenteel van de gunstige economische situatie. Het deelnemersaantal aan de opleiding planner wegtransport schommelt. Het totaal aantal deelnemers aan een mbo opleiding goederenvervoer over de weg steeg het afgelopen jaar naar 3.800 (+3% t.o.v. vorig schooljaar).

De deelnemersaantallen aan de mbo logistieke opleidingen (logistiek medewerker, logistiek supervisor en logistiek teamleider) zijn sinds 2007-2008 flink gestegen. Het totaal aantal deelnemers aan een mbo logistiek opleiding is momenteel 6.500.

Prognoses van de deelnemersaantallen aan het mbo transport- en logistiekonderwijs wijzen op een verdere stijging tot schooljaar 2020-2021. Daarna zullen de onderwijsdeelnemers dalen, met gemiddeld 1 procent per jaar. De daling is het gevolg van demografische ontwikkelingen: een daling van het aantal geboortes vanaf het jaar 2000.

Belangrijk voor het arbeidsaanbod zijn de BBL-leerlingen. Veel van deze leerlingen volgen een BBL-traject via het Sectorinstituut. Ze worden dan ondersteund bij het vinden van een leerwerkplek bij een leerbedrijf en tijdens het traject zelf. Het aantal BBL-leerlingen gedetacheerd door Sectorinstituut bedraagt in het huidige schooljaar 1.755 leerlingen (+15% ten opzichte van vorig jaar).

16 procent van de bedrijven in de sector zijn leerbedrijven met BBL-leerlingen in dienst (zijn actief leerbedrijf). De belangrijkste redenen die werkgevers in de sector noemen voor het opleiden van BBL-leerlingen in hun bedrijf zijn: door middel van BBL'ers nieuwe medewerkers vinden en jongeren een kans geven praktijkervaring op te doen.

In 2017 is er een telefonisch onderzoek gehouden onder oud-BBL-leerlingen van het Sectorinstituut. Van de BBL-opleiding chauffeur was 1 jaar na uitstroom uit de opleiding 81 procent werkzaam in de sector transport en logistiek en 19 procent in een andere sector. Alle oud-leerlingen in het onderzoek hadden een baan. Na 4 jaar was 79 procent werkzaam in de sector transport en logistiek.

Opleiding en ontwikkeling

Opleidingsbudget en -plannen

In 2018 heeft bijna 40 procent van de bedrijven in de logistieke dienstverlening een opleidingsplan voor het gehele bedrijf. In het beroepsgoederenvervoer is dat 28 procent. In het beroepsgoederenvervoer is er juist vaker een opleidingsplan per werknemer dan in de logistieke dienstverlening (25% versus 17%). Een vast opleidingsbudget heeft ongeveer een kwart van de bedrijven in de logistieke dienstverlening en ongeveer een vijfde in het beroepsgoederenvervoer.

Leer- en opleidingsmogelijkheden

De helft van de werknemers in de sector is het eens met de stelling dat zijn werkgever hem voldoende opleidingsmogelijkheden biedt voor het huidige werk. De sector wijkt daarmee niet af van het landelijke beeld in de beroepsbevolking. Het aandeel werknemers dat het eens is met de stelling is tussen 2014 en 2018 toegenomen.

In de sector ervaart 28 procent van de werknemers voldoende *leermogelijkheden* (mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling). Dit percentage blijft wat achter bij het landelijke gemiddelde van de beroepsbevolking (39%). Positief is dat het aandeel werknemers dat voldoende leermogelijkheden ervaart tussen 2014 en 2018 is toegenomen.

Niet-verplichte opleidingen

In 2018 zijn er in 31 procent van de bedrijven in de sector (in 2017: 28%) werknemers die een niet-verplichte opleiding hebben gevolgd. Dit aandeel varieert van 13 procent in de kleinste tot 75 procent in de grootste bedrijven. In de bedrijven waar werknemers een niet-verplichte opleiding volgen, volgt gemiddeld 30 procent van de werknemers een dergelijke opleiding. In 2017 was dit nog 35 procent.

Bijna twee derde van de werknemers geeft aan wel eens te hebben nagedacht over het volgen van een niet-verplichte opleiding. Ruim een kwart van de werknemers heeft daadwerkelijk wel eens een niet-verplichte opleiding gevolgd. Dit zijn vooral de jongere werknemers. De belangrijkste redenen voor werknemers om een niet-verplichte opleiding te volgen zijn jezelf te ontwikkelen en het huidige werk beter te kunnen doen.

Opleiding en loopbaan

Bijna twee derde van de werknemers vindt dat als je verder wilt komen in je werk dat je *af en toe* extra cursussen of opleidingen moet doen. Ruim 40 procent vindt dat zijn werkgever de medewerkers ook stimuleert om zichzelf te ontwikkelen.

Bijna twee derde van de werknemers heeft *momenteel* geen behoefte aan het volgen van een opleiding of cursus voor zijn loopbaan. De belangrijkste reden om wel een opleiding te volgen is om de kans op werk in de toekomst te vergroten.

Een derde van de werknemers in de sector vindt dat ze voldoende begeleiding krijgen bij hun loopbaanontwikkeling. Het aandeel in de Nederlandse beroepsbevolking ligt maar iets hoger. In 2014 was 26 procent het eens met de stelling, dit is gestegen tot 37 procent in 2018.

In 2018 denkt 81 procent van de werknemers in de sector dat ze binnen 1 jaar een nieuwe baan zouden vinden, mochten ze hun huidige baan kwijtraken. Sinds 2014 zijn werknemers in de sector steeds positiever over het vinden van een nieuwe baan.

Duurzame inzetbaarheid, gezondheid/leefstijl en verzuim

Werken tot het pensioen

Werkgevers geven (gemiddeld) aan dat 44 procent van de totale verantwoordelijkheid voor het gezond blijven werken tot het pensioen de verantwoordelijkheid is van de werkgever. Werknemers vinden het grotendeels hun eigen verantwoordelijkheid om gezond hun pensioen te halen.

Werknemers willen gemiddeld tot 64,1 jaar doorgaan met werken. De grootste groep werknemers geeft aan tot 65 jaar te willen werken. Er zijn geen significante verschillen tussen jongere en oudere werknemers en chauffeurs en niet-chauffeurs.

Ruim de helft van de werknemers wil en kan zijn werk tot aan het pensioen volhouden. 17 procent wil dat wel, maar kan het niet; 19 procent wil het niet, maar kan het wel en 11 procent wil én kan het niet. Chauffeurs geven vaker aan dat ze werk willen blijven doen tot het pensioen, maar dat het niet gaat. Het werk is (op den duur) fysiek of mentaal (door hoge werkdruk/stress) te zwaar. Jongere werknemers willen voornamelijk het werk niet blijven doen tot het pensioen. Zij willen vaker een carrièreswitch maken.

De belangrijkste maatregel die werkgevers wel eens nemen om werknemers inzetbaar te houden is ondersteuning bij privé-zaken. Ook het werk aanpassen als het te zwaar wordt, het stimuleren van scholings- en/of cursusdeelname en minder uren laten werken of de werktijden aanpassen past een groot deel van de werkgevers wel eens toe. Werknemers maken het meest gebruik van minder uren werken, het werk aanpassen als het te zwaar wordt en preventief onderzoek naar gezondheid of vitaliteit.

Het gemiddelde werkvermogen van de werknemers in de sector transport en logistiek is goed en iets hoger dan landelijk. Voor chauffeurs is het gemiddelde werkvermogen iets lager, maar nog steeds goed.

Gezondheid en leefstijl

60 procent van de werknemers in de sector beoordeelt hun gezondheid als goed en 30 procent vindt zijn gezondheid zeer goed of uitstekend. Dit is vergelijkbaar met de Nederlandse beroepsbevolking. Chauffeurs beoordelen hun gezondheid iets minder goed en de ervaren gezondheid neemt af met het stijgen van de leeftijd.

- Overgewicht (een BMI hoger dan 25) komt bij werknemers in de sector transport en logistiek vaker voor dan landelijk (64% versus 51%). Vooral onder chauffeurs is er sprake van overgewicht. In 22 procent van de gevallen is er zelfs sprake van ernstig overgewicht (een BMI tussen de 30 en 39). Het aandeel werknemers in de sector met een normaal gewicht is tussen 2014 en 2018 wel gestegen.
- In de sector voldoet een ongeveer even groot deel van de werknemers aan de beweegnorm (de normactieven; 22 tot 24%) dan landelijk gezien. In de afgelopen jaren zijn werknemers in de sector meer gaan bewegen.
- In de sector rookt in de afgelopen jaren gemiddeld 30 procent dagelijks of af en toe. Het aandeel rokers is daarmee hoger dan landelijk (22%).
- Negen procent van de werknemers in de sector eet elke dag voldoende groenten (landelijk: 14%). Het aandeel werknemers dat voldoet aan de groentenorm is toegenomen van 9 procent in 2014 tot 14 procent in 2018.
- 16 procent van de werknemers in de sector eet elke dag 2 stuks fruit en voldoet daarmee aan de norm (landelijk: 19%) en 14 procent valt net onder de norm (landelijk: 17%).

Ruim de helft van de werkgevers geeft aan dat een ongezonde leefstijl met de medewerker wordt besproken. Ruim een kwart doet dat niet. Ruim een derde van de *werknemers* vindt het goed als een bedrijf zich met de leefstijl van werknemers bemoeit. Een even groot deel geeft aan dat zijn werkgever er alles aan doet om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. Een kwart van de werknemers vindt het lastig om met zijn leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten. Vooral jongere werknemers vinden dit lastig.

Verzuim

- Het verzuimpercentage van bedrijven die aangesloten zijn bij de verzuimbegeleiding van Sectorinstituut en zelf het verzuim in hun bedrijf registreren, is over 2017 4,8 procent. Het landelijke verzuimpercentage (gemiddelde van alle sectoren) in 2017 is 4,0 procent. Het verzuimpercentage in de sector neemt sinds 2013 toe en ook landelijk stijgt het verzuimpercentage de laatste jaren.

- Oudere werknemers hebben een hoger verzuimpercentage dan jongere werknemers, maar melden zich minder vaak ziek dan de werknemers onder de 25 jaar. Ouderen verzuimen dus niet zozeer vaker, maar als ze verzuimen, verzuimen ze wel meer dagen.
- Gezien de groeiende groep oudere werknemers (55+) in de sector is het aannemelijk dat het ziekteverzuimpercentage de komende jaren zal stijgen. Werkgevers verwachten dit echter niet; ze zijn het in meerderheid oneens met de stelling dat het verzuim van zijn werknemers in de komende jaren zal toenemen.

Een vijfde van de werknemers heeft de laatste keer verzuimd door griep of verkoudheid. Opvallend is dat een kwart van de werknemers zegt nog nooit te hebben verzuimd. Vooral werknemers in kleine bedrijven geven aan nog nooit te hebben verzuimd (36%). Chauffeurs hebben significant vaker rugklachten en klachten aan de heup, benen, knieën en voeten dan niet-chauffeurs.

Als men heeft verzuimd dan zijn volgens 42 procent van de werknemers de klachten deels of geheel het gevolg van hun werk. Voor chauffeurs geldt dit nog wat sterker. *Werkgevers* denken minder vaak dat het verzuim werkgerelateerd is dan *werknemers*.

De belangrijkste reden voor werkgerelateerd verzuim is volgens werknemers werkdruk/werkstress (32%). Ruim een kwart geeft aan dat de klachten veroorzaakt worden door lichamelijk te zwaar werk.

Als er sprake is van werkgerelateerd verzuim dan bespreekt bijna driekwart van de werknemers het met de leidinggevende. Daarvan geeft ruim de helft aan dat de leidinggevende de werkomstandigheden heeft verbeterd. Een vijfde zegt dat de leidinggevende de specifieke werkomstandigheden niet kan beïnvloeden.

Werkstress

In de afgelopen jaren ervaart gemiddeld 13 procent van de *werknemers* in de sector stress. Dit is ongeveer vergelijkbaar met de Nederlandse beroepsbevolking. Werkstress kan verschillende oorzaken hebben:

- Het werktempo ervaart gemiddeld 55 procent van de werknemers in de sector als gunstig. Het werktempo wordt in de sector minder vaak als gunstig ervaren dan in de beroepsbevolking. Chauffeurs ervaren iets vaker een ongunstig werktempo dan niet-chauffeurs.
- 69 procent van de werknemers in de sector kan voldoende herstellen na een werkdag, in de beroepsbevolking ligt dit 2 procent hoger. Chauffeurs kunnen iets vaker onvoldoende herstellen na een werkdag dan niet-chauffeurs.
- Gemiddeld ervaart 69 procent van de werknemers in de sector een goede afstemming tussen werk en privé. Dit wijkt nauwelijks af van het landelijke beeld. Het aandeel werknemers dat een slechte werk-privé balans ervaart is in de afgelopen jaren stabiel gebleven. Niet-chauffeurs en vrouwen ervaren aanzienlijk vaker een goede werk-privé balans dan chauffeurs en mannen.

- Acht procent van de werknemers in de sector heeft in het afgelopen jaar (ten tijde van invullen van de vragenlijst) te maken gehad met intimidatie of bedreiging; 6 procent pesten en lichamelijke agressie of seksuele intimidatie wordt door 2 en 1 procent van de werknemers ervaren. 2 procent van de werknemers heeft last van klachten ontstaan door een vorm van agressie en geweld. Deze klachten zijn vooral geestelijk van aard en minder vaak fysiek.

Veiligheid en preventie

Arbeidsrisico's en -maatregelen

Volgens werkgevers zijn de twee belangrijkste risico's in de sector verkeersveiligheid en fysieke belasting (tillen, duwen en/of trekken). Voor werknemers is fysieke belasting het belangrijkste arbeidsrisico. Hoge werkdruk wordt ook vaak genoemd. Chauffeurs hebben in sterkere mate te maken met fysieke belasting. Daarnaast hebben ze significant vaker dan niet-chauffeurs te maken met: onveilige verkeerssituaties, hinder van lawaai of trillingen, valgevaar, contact met gevaarlijke stoffen, aanrijdgevaar, agressie/geweld en onregelmatige werktijden.

Bijna alle werkgevers verstrekken persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) en ruim driekwart heeft algemeen beleid voor veilig werken.

RI&E

Bijna de helft van de bedrijven in de sector transport en logistiek beschikt in 2018 over een actuele RI&E. In de sector voldoen vooral de grotere bedrijven aan de verplichting. Door de bedrijven die over een RI&E beschikken wordt in 41 procent van de gevallen het plan van aanpak volledig uitgevoerd. Alleen in de kleinste categorie (1-2 werknemers) is het percentage beduidend lager. Gemiddeld voert nog eens bijna de helft van de bedrijven het plan van aanpak deels uit.

Preventiemedewerker

In 49 procent van de bedrijven in de sector is volgens de werkgever een preventiemedewerker aangewezen. In 2017 was dit nog 42 procent. Grotere bedrijven hebben vaker een preventiemedewerker dan kleinere bedrijven. In 45 procent van de bedrijven is de werkgever de preventiemedewerker. In 45 procent van de bedrijven is het een werknemer.

Gemiddeld weet bijna de helft van de werknemers wie de preventiemedewerker is in zijn bedrijf. In grotere bedrijven weten werknemers dit vaker. In kleinere bedrijven is er volgens werknemers vaker geen preventiemedewerker.

Arbeidsongevallen en informatie over veilig werken

Bijna een derde van de werknemers is wel eens direct betrokken geweest bij een ongeval tijdens het werk. Daarbij raakte 16 procent zelf gewond. Nog eens 13 procent zag wel eens een ongeluk gebeuren. Chauffeurs zijn vaker zelf betrokken én gewond bij een ongeval dan niet-chauffeurs.

Twee derde van de werknemers vindt dat er in zijn bedrijf heel veel of voldoende aandacht wordt besteed aan maatregelen om omgevallen te voorkomen. Werknemers in grotere bedrijven vinden dat vaker dan in kleinere bedrijven.

De meeste werknemers ontvangen schriftelijke (52%) of mondelinge (43%) instructies over hoe ze met arbeidsrisico's moeten omgaan. In grotere bedrijven worden vaker schriftelijke en in kleinere bedrijven worden iets vaker mondelinge instructies gegeven. 29 procent van de werknemers die werkzaam zijn in bedrijven tot en met 10 werknemers geven aan geen informatie te ontvangen over hoe ze om moeten gaan met arbeidsrisico's.

Veiligheid in het bedrijf

In de gehele sector denkt ruim een kwart van de *werkgevers* dat niet alle werknemers zich altijd aan veiligheidsprocedures houden. Werkgevers van kleinere bedrijven denken vaker dat hun werknemers zich aan de veiligheidsprocedures houden. Werknemers zijn iets optimistischer dan werkgevers. Daarnaast vindt de helft van de werknemers dat in zijn bedrijf voortdurend wordt geprobeerd de veiligheid te verbeteren en is bijna 60 procent tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen.

Digitalisering en taalvaardigheid

16 procent van de werkgevers geeft aan dat er in enige mate werknemers zijn die moeite hebben met digitale- of ICT-vaardigheden; voor het spreken en lezen van de Nederlandse taal is dat 10 procent.

Als er werknemers zijn die moeite hebben met het spreken en lezen van de Nederlandse taal dan zijn dat volgens de werkgevers vooral allochtone werknemers.

Bijna een kwart van de werkgevers die werknemers in dienst hebben die moeite hebben met digitale- of taalvaardigheden geeft aan dat het wel eens leidt tot belemmeringen bij het uitvoeren van werkzaamheden. Het gaat dan vooral om communicatieproblemen. De belangrijkste maatregel die werkgevers nemen tegen problemen rondom taal- en ICT vaardigheden is het persoonlijk instrueren/uitleg geven of hulp bieden door collega's.

Het merendeel van de *werknemers* vindt dat zij goed tot uitmuntend overweg kunnen met digitale middelen die op hun werk worden gebruikt. Jongeren vinden dat zij beter kunnen omgaan met digitale middelen dan ouderen.

16 procent van de werknemers heeft (heel) veel collega's die geen goede taalvaardigheid bezitten. Dit geldt vooral voor werknemers in de logistieke dienstverlening. Net als onder de werkgevers gaat het volgens werknemers vooral om allochtone collega's.

Organisatie en leidinggeven

Functioneringsgesprekken

In totaal geeft 63 procent van de *werkgevers* aan functioneringsgesprekken te voeren met hun werknemers (41% voert functioneringsgesprekken en bespreekt het functioneren ook op andere momenten, 22% voert enkel functioneringsgesprekken). In grotere bedrijven spreekt men vaker over het functioneren dan in kleinere bedrijven. De groep werkgevers die aangeeft het functioneren niet te bespreken is gemiddeld 16 procent, maar van de kleinste bedrijven 36 procent.

Ruim de helft van de *werknemers* geeft aan jaarlijks een functioneringsgesprek te hebben. Bijna 30 procent bespreekt het functioneren niet. Werknemers in kleinere bedrijven geven het vaakst aan dat zij het functioneren niet bespreken. Dit komt overeen met de resultaten van werkgevers.

Belangrijke onderwerpen zijn het functioneren van de werknemer, veiligheid, schade, opleiding/scholing en werkdruk. Loopbaanmogelijkheden worden het minst besproken. Over het algemeen geven *werknemers* minder vaak aan dat een onderwerp wordt besproken dan werkgevers.

Tevredenheid met werk en waardering

Twee derde van de werknemers is tevreden met hun huidige werk. De tevredenheid neemt toe met de leeftijd. Daarnaast heeft bijna 60 procent van de werknemers het gevoel dat ze gewaardeerd worden door hun werkgever.

Gemiddeld heeft 61 procent van de werknemers in de sector een hoge of zeer hoge bevlogenheid. Landelijk is dit 58 procent.

Relatie werkgever en werknemer

Drie kwart van de werknemers heeft een goede verhouding met hun leidinggevende en bijna alle werknemers hebben een goede relatie met collega's. Deze resultaten zijn constant door de jaren heen en er zijn geen grote verschillen naar geslacht, leeftijd of functie.

Autonomie

Ruim de helft van de werknemers uit het TON-lezerspanel geeft aan dat dagelijkse problemen door de medewerkers onderling worden opgelost. Een groot deel van de werknemers heeft geen invloed op het bepalen van de werkverdeling (39%) en op de besluitvorming (49%).

In de bedrijfsenquête 2017 zijn deze stellingen ook voorgelegd aan werkgevers. De mate van autonomie van werknemers wordt door werkgevers positiever ingeschat dan werknemers dat zelf doen.

Autonomie van werknemers kan positieve dingen opleveren. Bijna 90 procent van de werknemers vindt het werk leuker als ze zelf beslissingen mogen nemen. Ruim 80 procent voelt zich meer verantwoordelijk als ze zelf mogen beslissen hoe het werk gedaan wordt. En ruim driekwart geeft het een voldaan gevoel om samen met collega's het werk gedaan te krijgen. Bijna de helft van de werknemers raakt gestresst als ze eerst voor alles toestemming moet vragen.

Bijlage 1: Reikwijdte sector transport en logistiek

Het Sectorinstituut zet zich met zijn dienstverlening in voor werkgevers en werknemers in de sector transport en logistiek. Met de sector transport en logistiek wordt hier (en in deze rapportage) bedoeld: alle ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de cao Beroeps-goederenvervoer en Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (SOOB). Onder de cao vallen de volgende bedrijven:

- Bedrijven die goederen opslaan en vervoeren voor derden tegen betaling.
- Bedrijven die mobiele kranen verhuren (hijswerkzaamheden, verticaal transport).
- Niet-vergunningplichtig vervoer kleiner dan 500 kg, zoals de koeriersector.
- Logistiek dienstverleners die zelf geen vervoer verrichten en vrijwillig zijn aangesloten bij de cao.

In de sector gaat het in 2018 om ruim 147.000 werknemers en 6.400 bedrijven (exclusief ZZP'ers)¹.

De sector (en het werkterrein van het Sectorinstituut) zoals hier gedefinieerd dekt niet alle transport- en logistieke ondernemingen. Eigen rijders², de flexibele schil (ZZP'ers³) en chauffeurs werkzaam bij gedispenseerde bedrijven⁴ zijn niet aangesloten bij de cao. Ook logistiek dienstverleners zijn niet allemaal aangesloten bij de cao, dit is een vrijwillige keuze.

In Figuur B.1 is de afbakening van de sector zoals in deze rapportage gedefinieerd in het donkerblauw weergegeven. Werkgevers en werknemers aangesloten bij de cao en SOOB vallen hierin (het primaire werkterrein van het Sectorinstituut). Het gaat dan om ruim 147.000 werknemers en 6.400 bedrijven⁵.

Het lichtblauwe gedeelte geeft het totaal aantal bedrijven en werknemers in het beroeps-goederenvervoer en logistieke dienstverlening en opslag weer (dus inclusief de bedrijven die niet bij SOOB en cao Beroepsgoederenvervoer zijn aangesloten, zoals een deel van de logistiek dienstverleners en zelfstandigen)⁶. Dat zijn circa 225.000 werknemers en 23.800 bedrijven.

1 Pensioenfonds Vervoer, 2018

2 Transportbedrijven met één vergunningsbewijs voor beroepsgoederenvervoer over de weg (Eurovergunning) worden vaak gezien als 'eigen rijder'. Een dergelijk bedrijf heeft één voertuig en de eigenaar is tevens chauffeur. Bron: NIWO-begrippenlijst.

3 Een ZZP'er kan ook een eigen rijder zijn wanneer hij zelf over een voertuig beschikt (gehuurd, geleased of in eigendom). Hij wordt dan aangemerkt als vervoerondernemer en moet dus ook over een Eurovergunning voor beroepsgoederenvervoer over de weg beschikken. Bron: NIWO-begrippenlijst.

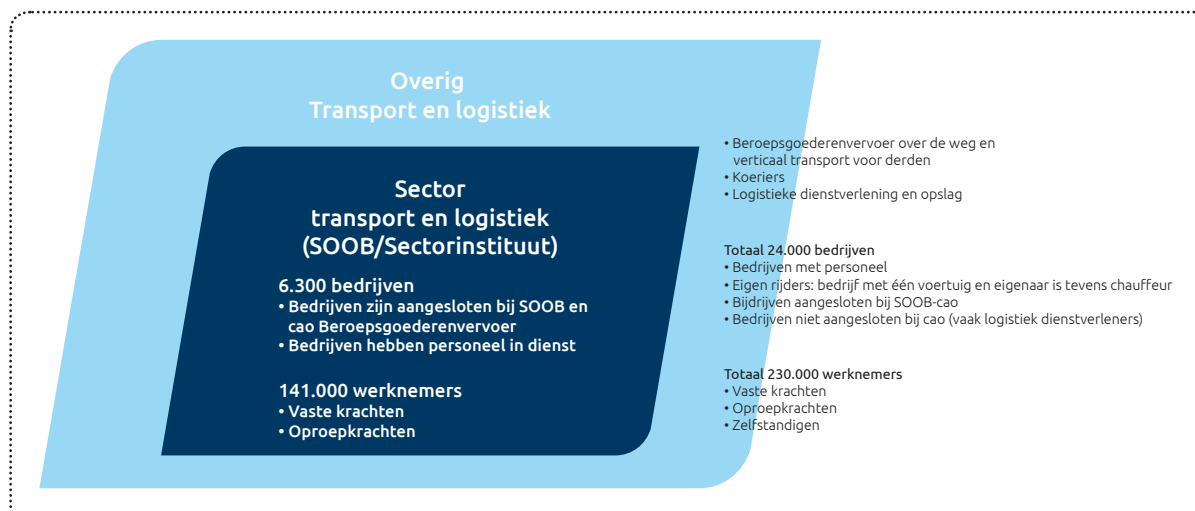
4 Een gedispenseerd bedrijf is een bedrijf dat valt onder de (algemeen verbindend verklaarde) werkingssfeer van de SOOB-cao, maar voor de toepassing daarvan dispensatie heeft gekregen op grond van bepaalde redenen; zo kan het zijn dat slechts een klein gedeelte van de werkzaamheden onder beroepsgoederenvervoer valt of dat een bedrijf een eigen collectieve overeenkomst heeft gesloten.

5 Pensioenfonds Vervoer, 2018

6 Arbeidsmarktinformatie Transport en Logistiek, ABF Research, 2016. De cijfers zijn gebaseerd op SBI codes; de geregistreerde hoofdactiviteit van de onderneming waar iemand werkzaam is. Verschillende hoofdactiviteiten zijn geclusterd om tot een beeld te komen van werknemers en werkgevers in het beroepsgoederenvervoer over de weg en logistieke dienstverlening.

Buiten het lichtblauwe gedeelte kunnen ook nog chauffeurs werkzaam zijn. Zij zijn in dienst van bedrijven die alleen hun eigen goederen vervoeren (verladers). Deze werknemers vallen veelal onder de werkingssfeer van een andere sector, bijvoorbeeld in industrie en groot- en detailhandel. Daarnaast speelt logistieke dienstverlening ook in andere sectoren een belangrijke rol, zoals (wederom) in industrie, groot- en detailhandel, en ook in de bouw⁷.

Figuur B.1 Afbakening sector



Bronnen: ABF Research 2017; Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2017

7 Monitor Logistiek & Goederenvervoer voor Nederland. Buck Consultants International, 2015

Bijlage 2. Arbeidsmarktregio's



Bron: http://www.servicepuntflex.com/img/arbeidsmarktregios_flex.png

Bijlage 3. Clustering van branches SBI codes

Branches binnen de sector transport en logistiek zijn samengesteld op basis van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI). Dit is een hiërarchische indeling van economische activiteiten. De SBI is gebaseerd op de indeling van de Europese Unie (NACE) en op die van de Verenigde Naties (ISIC). De SBI wordt gebruikt om bedrijfseenheden in te delen naar hun hoofdactiviteit. De branches zijn samengevoegd tot 4 brancheclusters.

Branchecluster	Branche	SBI '08	Beschrijving
Vervoer over de weg	Beroepsgoederenvervoer over de weg (inzameling afval)	38110	Inzameling van onschadelijk afval
		38120	Inzameling van schadelijk afval
	Beroepsgoederenvervoer over de weg (koeriers)	53202	Koeriers
	Beroepsgoederenvervoer over de weg (overig)	49410	Goederenvervoer over de weg (geen verhuizingen)
49420		Verhuisvervoer	
Logistieke dienstverlening en opslag	Logistieke dienstverlening en opslag	52101	Opslag in tanks
		52102	Opslag in koelhuizen e.d.
		52109	Opslag in distributiecentra en overige opslag (niet in tanks, koelhuizen e.d.)
		52210	Dienstverlening voor vervoer over land
		52291	Expediteurs, cargadoors, bevrachters en andere tussenpersonen in het goederenvervoer
		52292	Weging en meting
		52291	Expediteurs, cargadoors, bevrachters en andere tussenpersonen in het goederenvervoer
52292	Weging en meting		

Bijlage 4. Hoofdropzet prognosemodel Hermes

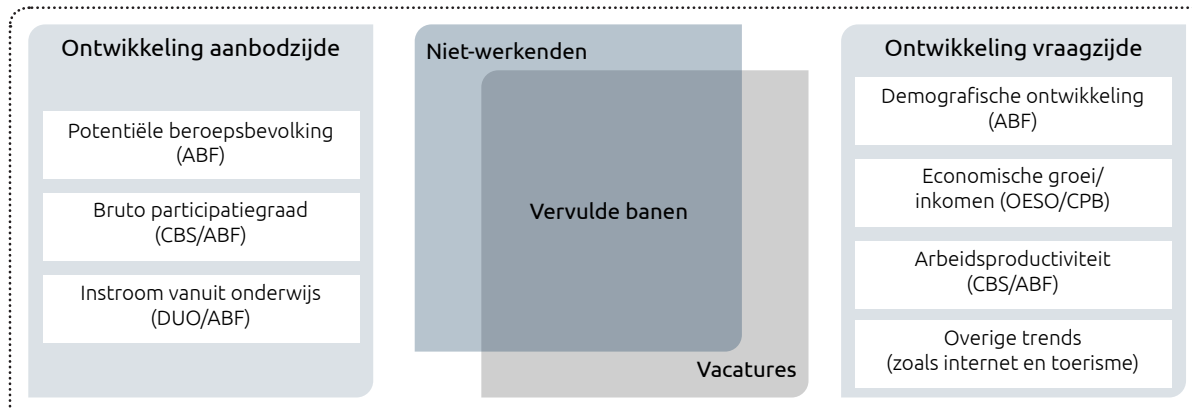
De arbeidsmarkt kent een aanbodzijde en een vraagzijde. In de vervulde vraag zijn vraag en aanbod samengekomen. Er kan echter ook sprake zijn van een resterende vraag en resterend aanbod. Resterende vraag komt tot uitdrukking in (tijdelijk) onvervulde arbeidsplaatsen: vacatures. Resterend aanbod bestaat uit de werkzoekende beroepsbevolking.

Onder andere economische en arbeidsproductiviteitsontwikkelingen kunnen de vraag naar arbeid beïnvloeden. Op het arbeidsaanbod zijn naast demografische ontwikkelingen ook scholing en doorstroming van invloed. Welke factoren doorslaggevend zijn voor vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, is per branche vaak heel verschillend.

In het prognosemodel worden de factoren die vraag en aanbod per (deel van) de arbeidsmarkt beïnvloeden met behulp van statistische technieken geïdentificeerd en gekwantificeerd. Op basis van prognoses en statistieken wordt vraag en aanbod jaar na jaar bepaald. Op deze wijze ontstaat een model dat arbeidsmarktprocessen simuleert.

Het simulatiemodel volgt verschillende relevante kenmerken van banen (vraag), werknemers op de loonlijst (vervulde vraag) en beroepsbevolking (aanbod) in de tijd en per regio.

Figuur B.1 Schematische weergave globale opzet



Bron: ABF Research, 2017

Index van figuren

Figuur 1.1	Omzetontwikkeling ten opzichte van een jaar eerder.	9
Figuur 1.2	Aandeel ondernemers dat een tekort aan personeel als belemmering ervaart voor zijn bedrijfsactiviteiten	10
Figuur 1.3	Ondernemersvertrouwen	11
Figuur 1.4	Ondernemersvertrouwen arbeidsmarktsectoren (exclusief financieel of nutsbedrijven)	12
Figuur 1.5	2018 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2017	12
Figuur 1.6	Stelling: 2018 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2017, naar deelmarkt	13
Figuur 1.7	Verwachting belangrijkste thema's komende twee jaar (meer antwoorden mogelijk)	14
Figuur 1.8	Aantal faillissementen in de sector	15
Figuur 1.9	Aantal afgegeven rijbewijscategorieën.	15
Figuur 1.10	Vervoerd gewicht goederenvervoer over de weg (x-miljoen ton).	16
Figuur 1.11	Vervoerd gewicht goederenvervoer over de weg %-mutatie t.o.v. jaar eerder	16
Figuur 1.12	Vacatures chauffeurs.	17
Figuur 1.13	Spanning op de arbeidsmarkt (verhouding tussen vacatures voor vrachtwagenchauffeurs en werkzoekende vrachtwagenchauffeurs) 2018-Q2.	18
Figuur 1.14	Redenen waarom vacatures transport en logistiek beroepen moeilijk vervulbaar zijn.	19
Figuur 1.15	Aandeel werkgevers beroepsgoederenvervoer en logistiek met openstaande vacatures	20
Figuur 1.16	Vacatures naar functie.	20
Figuur 1.17	Stelling: Ik verwacht dat het aantal vacatures dit jaar hoger zal zijn dan vorig jaar	21
Figuur 1.18	Ontwikkeling van arbeidsvraag en personeelsaanbod (procentuele groei t.o.v. 2017).	22
Figuur 1.19	Ontwikkeling spanningsindex sector transport en logistiek tussen 2017 en 2027	23
Figuur 1.20	Spanningsindex sector transport en logistiek in 2025	25

Figuur 1.21	Prognoses aantal banen hogere logistieke functies 2017-202227
Figuur 2.1	Aantal bedrijven in de sector en gemiddeld aantal werknemers per bedrijf28
Figuur 2.2	Bedrijfsomvang, naar aantal werknemers29
Figuur 2.3	Percentage werknemers naar bedrijfsomvang (in categorieën).29
Figuur 2.4	Bedrijfsactiviteiten30
Figuur 2.5	Deelmarkten31
Figuur 3.1	Aantal werknemers in sector32
Figuur 3.2	Aantal chauffeurs in de sector33
Figuur 3.3	Chauffeursquote33
Figuur 3.4	Werknemers naar functie34
Figuur 3.5	Werknemers naar contractvorm35
Figuur 3.6	Functies naar contractvorm.36
Figuur 3.7	Vaste of flexibele contractvorm 2017 (volgens CBS-definitie).37
Figuur 3.8	Vaste of flexibele contractvorm naar arbeidsmarktsector 201638
Figuur 3.9	Redenen werkgevers voor inzet flexibele contracten39
Figuur 3.10	Belangrijkste reden voor niet hebben van vast dienstverband volgens werknemers40
Figuur 3.11	Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?40
Figuur 3.12	Aandeel parttimers in de sector41
Figuur 3.13	Leeftijdsopbouw werknemers in sector42
Figuur 3.14	Leeftijdsopbouw vergeleken met werkzame beroepsbevolking42
Figuur 3.15	Ontwikkeling gemiddelde leeftijd werknemers/chauffeurs/niet-chauffeurs.43
Figuur 3.16	Leeftijdsopbouw werknemers naar regio in 2017 en verwacht in 202544
Figuur 3.17	Aandeel bedrijven met gepensioneerden in bedrijf45

Figuur 3.18	Wat zijn de belangrijkste redenen voor personen in uw bedrijf om door te werken na het pensioen?	45
Figuur 3.19	Opleidingsniveau werknemers beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening	46
Figuur 3.20	Opleidingsniveau werknemers beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening 2008-2016	47
Figuur 3.21	Aandeel bedrijven met hbo-functies in het bedrijf.	47
Figuur 3.22	Hbo-functies of hoger in het bedrijf naar bedrijfsomvang	48
Figuur 3.23	Aanwezigheid specifieke hbo-functies of hoger in bedrijven (meerdere antwoorden mogelijk)	48
Figuur 4.1	In- en uitstroom werknemers in sector.	49
Figuur 4.2	In- en uitstroom chauffeurs in de sector	50
Figuur 4.3	In- en uitstroom werknemers naar leeftijd.	50
Figuur 4.4	Instroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken 2014/15 en 2017/18	51
Figuur 4.5	Uitstroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken 2014/15 en 2017/18	52
Figuur 4.6	Herkomst bij instroom in sector in 2017	53
Figuur 4.7	Aantal doorstromers in het beroepsgoederenvervoer over de weg	54
Figuur 4.8	Meest voorkomende functiewisselingen in het bedrijf voor chauffeurs (volgens werkgevers).	55
Figuur 4.9	Gemiddeld aantal jaren dat iemand werkzaam is in zijn huidige functie.	55
Figuur 4.10	Huidige functie eerst als tijdelijke baan, oproepkracht of uitzendkracht uitgevoerd?.	56
Figuur 4.11	Voor huidige beroep nog een ander beroep gehad?.	57
Figuur 4.12	Stelling: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende doorgroeimogelijkheden in mijn huidige bedrijf	57
Figuur 4.13	Bestemming na uitstroom sector in periode 2017	58
Figuur 4.14	Uitstroom naar pensioen	59
Figuur 4.15	Instroom in de sector uit het onderwijs 2017 (naar vooropleiding vo, mbo en hbo/wo)	59

Figuur 4.16 Aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg, schooljaren 2007-2008 t/m 2017/2018	60
Figuur 4.17 Aantal deelnemers mbo logistiek 2007-2008 t/m 2017-2018	61
Figuur 4.18 Vooropleiding 1 ^e jaars mbo goederenvervoer over de weg 2016-2017	62
Figuur 4.19 Vooropleiding 1 ^e jaars mbo logistiek 2016-2017	62
Figuur 4.20 Prognose aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg	63
Figuur 4.21 Prognose aantal deelnemers mbo logistiek (opleidingen land, zee en lucht)	64
Figuur 4.22 Aandeel voortijdig schoolverlaters transport- en logistiek onderwijs	64
Figuur 4.23 Belangrijkste reden voor voortijdige uitval, per opleidingsniveau	65
Figuur 4.24 Bedrijven in de sector met BBL-leerlingen in dienst	66
Figuur 4.25 Bedrijven met BBL-leerlingen in dienst naar deelmarkt.	67
Figuur 4.26 Redenen werkgevers voor opleiden van BBL'ers in bedrijf	68
Figuur 4.27 Aantal BBL-leerlingen gedetacheerd door Sectorinstituut	69
Figuur 4.28 Aantal gediplomeerde BBL-leerlingen chauffeur goederenvervoer werkzaam in transport en logistiek	69
Figuur 4.29 Belangrijkste activiteit na uitstroom BBL-opleiding	70
Figuur 4.30 Aandeel werkzaam in een SOOB-bedrijf in sector transport en logistiek 4 jaar na uitstroom opleiding	71
Figuur 4.31 Functie 4 jaar na uitstroom BBL-opleiding	71
Figuur 5.1 Opleidingsbudget- en plannen, naar beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening	73
Figuur 5.2 Opleidingsbudget en -plannen, 2014-2016-2018. Volgens werkgever	74
Figuur 5.3 Stelling werknemer: Mijn werkgever biedt mij voldoende opleidingsmogelijkheden voor mijn huidige werk. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar	75
Figuur 5.4 Leermogelijkheden volgens werknemer. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar.	75
Figuur 5.5 Leermogelijkheden volgens werknemer, naar functie, leeftijd en geslacht.	76

Figuur 5.6	Aandeel bedrijven waar werknemers, in de afgelopen 12 maanden, wel eens niet-verplichte opleidingen volgen, naar bedrijfsomvang	77
Figuur 5.7	Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding	78
Figuur 5.8	Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding (naar leeftijd)	78
Figuur 5.9	Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding	79
Figuur 5.10	Redenen voor niet volgen niet-verplichte opleiding	79
Figuur 5.11	Stellingen werknemers over ontwikkelen t.b.v. het werk.	80
Figuur 5.12	Momenteel behoefte aan opleiding of cursus voor loopbaan. Werknemers	81
Figuur 5.13	Momenteel bBehoeft e aan opleiding of cursus voor loopbaan, naar leeftijd	81
Figuur 5.14	Stelling werknemer: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaan-ontwikkeling. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar	82
Figuur 5.15	Stelling werknemer: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaan-ontwikkeling, naar functie en leeftijd.	82
Figuur 5.16	Stelling werknemer: Ik ben van plan komend jaar van baan te veranderen. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar	83
Figuur 5.17	Stelling werknemer: Ik verwacht dat ik mijn baan het komende jaar zal houden. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar	83
Figuur 5.18	Stelling werknemer: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar	84
Figuur 5.19	Stelling werknemer: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden, naar leeftijd.	84
Figuur 5.20	Soort hulp gewenst bij vinden nieuwe baan, naar leeftijdscategorie.	85
Figuur 6.1	Hoeveel procent van de verantwoordelijkheid voor gezond blijven werken tot aan het pensioen vindt u (de werkgever) de verantwoordelijkheid van de werkgever?	86
Figuur 6.2	Hoeveel procent van de verantwoordelijkheid voor gezond blijven werken tot aan het pensioen vindt u (de werknemer) de verantwoordelijkheid van uzelf?	87
Figuur 6.3	Stelling werkgever: Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid	87
Figuur 6.4	Stelling werkgever: Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid, naar bedrijfsomvang.	88

Figuur 6.5	Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? Werknemers88
Figuur 6.6	Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? Naar functie en leeftijd89
Figuur 6.7	Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen90
Figuur 6.8	Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen blijven doen. Niet willen versus niet kunnen91
Figuur 6.9	Getroffen maatregelen door werkgevers om werknemers inzetbaar te houden92
Figuur 6.10	Aanbod en gebruik gemaakt van voorzieningen. Werknemers93
Figuur 6.11	Werkvermogen. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar94
Figuur 6.12	Werkvermogen, naar functie en leeftijd95
Figuur 6.13	Thema's waar werknemers aan willen werken96
Figuur 6.14	Beoordeling gezondheid. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar.97
Figuur 6.15	Zelf gerapporteerd BMI. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar98
Figuur 6.16	Zelf gerapporteerd BMI, naar functie, leeftijd en geslacht.98
Figuur 6.17	Beweegnorm, werknemers. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar99
Figuur 6.18	Aandeel (niet-)rokers. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar	100
Figuur 6.19	Groentenorm. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar	101
Figuur 6.20	Fruitnorm. Beroepsbevolking versus sector en naar leeftijd en geslacht	101
Figuur 6.21	Stelling werkgever: Een ongezonde leefstijl wordt met de medewerker besproken	102
Figuur 6.22	Stelling werkgever: Een ongezonde leefstijl wordt met de medewerker besproken, naar bedrijfsomvang.	102
Figuur 6.23	Stellingen leefstijl. Werknemers.	103
Figuur 6.24	Verzuimpercentage aangesloten bedrijven verzuimbegeleiding Sectorinstituut . . .	104
Figuur 6.25	Verzuimpercentage aangesloten bedrijven verzuimbegeleiding Sectorinstituut, naar leeftijd	105

Figuur 6.26 Meldingsfrequentie aangesloten bedrijven verzuimbegeleiding Sectorinstituut, naar leeftijd	105
Figuur 6.27 Stellingen verzuim. Werkgevers	106
Figuur 6.28 Klachten laatste verzuim	108
Figuur 6.29 Verzuimklachten gevolg van werk?	108
Figuur 6.30 Verzuimklachten gevolg van werk (naar functie).	109
Figuur 6.31 Aandeel werkgerelateerd verzuim. Werkgevers	109
Figuur 6.32 Oorzaken werkgerelateerd verzuim.	110
Figuur 6.33 Werkgerelateerd verzuim: met leidinggevende gesproken over reden/oorzaak van klachten?.	111
Figuur 6.34 Werkgerelateerd verzuim: leidinggevende ervoor gezorgd dat werkomstandigheden verbeterden?	111
Figuur 6.35 Last van stress. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar	112
Figuur 6.36 Werktempo. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar	113
Figuur 6.37 Mate van herstel na een werkdag. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar	114
Figuur 6.38 Werk-privé balans. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar	114
Figuur 6.39 Werk-privé balans, naar functie en geslacht.	115
Figuur 6.40 Intimidatie, bedreiging en agressie	116
Figuur 7.1 Arbeidsrisico's volgens werkgevers	117
Figuur 7.2 Arbeidsrisico's volgens werknemers	118
Figuur 7.3 Arbeidsrisico's volgens chauffeurs	119
Figuur 7.4 Maatregelen arbo/veilig werken.	119
Figuur 7.5 Bedrijven met actuele (RI&E), naar bedrijfsomvang	121
Figuur 7.6 Mate van uitvoering plan van aanpak RI&E, naar bedrijfsomvang	122
Figuur 7.7 Aandeel bedrijven met preventiemedewerker, naar bedrijfsomvang	123
Figuur 7.8 Wie is de preventiemedewerker?	124

Figuur 7.9	Bekend met preventiemedewerker? Werknemers, naar bedrijfsomvang	124
Figuur 7.10	Betrokken bij ongeval tijdens werk, naar functie.	126
Figuur 7.11	Aandacht voor voorkomen ongevallen, naar bedrijfsomvang	126
Figuur 7.12	Hoe informatie ontvangen over omgaan met arbeidsrisico's, naar bedrijfsomvang. .	127
Figuur 7.13	Stelling werkgever: Mensen in dit bedrijf houden zich niet altijd aan veiligheidsprocedures, naar bedrijfsomvang	128
Figuur 7.14	Stellingen veiligheid. Werknemers	128
Figuur 7.15	Werknemers met moeite met digitale/ICT- of taalvaardigheden. Volgens werkgevers.	129
Figuur 7.16	Allochtone of autochtone werknemers die moeite hebben met de Nederlandse taal. Volgens werkgevers	130
Figuur 7.17	Leidt een gebrek aan taal of digitale vaardigheden wel eens tot belemmeringen bij het uitvoeren van de werkzaamheden in uw vestiging?.	130
Figuur 7.18	Genomen maatregelen om problemen met taal en/of ICT te verminderen.	131
Figuur 7.19	Hoe goed kun je op je werk overweg met de gebruikte digitale middelen? Naar leeftijd	132
Figuur 7.20	Stel dat je een stap hogerop wil komen in je huidige beroep. Denk je dat je kennis op het terrein van ICT dan toereikend is?	132
Figuur 7.21	Collega's met moeite met het spreken en lezen van de Nederlandse taal?.	133
Figuur 7.22	Allochtone of autochtone werknemers die moeite hebben met de Nederlandse taal. Volgens werknemers.	133
Figuur 7.23	Zorgt een gebrek aan taal- of digitale vaardigheden er wel eens voor dat werkzaamheden niet (goed) uitgevoerd kunnen worden?	134
Figuur 8.1	Werkgevers dat (functionerings)gesprekken voert, naar bedrijfsomvang	136
Figuur 8.2	Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemer, naar bedrijfsomvang	136
Figuur 8.3	Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemer, naar functie	137
Figuur 8.4	Jaarlijks besproken onderwerpen met werknemers volgens werkgevers.	137
Figuur 8.5	Onderwerpen die het afgelopen jaar zijn besproken volgens werknemers.	138

Figuur 8.6	Tevredenheid en ontvangen waardering	139
Figuur 8.7	Rapportcijfer voor tevredenheid werk en ontvangen waardering	139
Figuur 8.8	Belangrijk voor werkplezier. Werknemers	140
Figuur 8.9	Stelling werknemer: Ik heb zelf veel invloed op hoe plezierig mijn werk is	140
Figuur 8.10	Mate van bevlogenheid. Beroepsbevolking versus sector en naar jaar	141
Figuur 8.11	Verhouding met leidinggevende en collega's. Beroepsbevolking versus sector	142
Figuur 8.12	Stellingen autonomie. Werknemers.	143
Figuur 8.13	Stellingen autonomie. Werkgevers	143
Figuur 8.14	Opbrengsten autonomie. Volgens werknemers	144
Figuur B.1	Afbakening sector	xvi
Figuur B.1	Schematische weergave globale opzet	xv

Index van tabellen

Tabel 6.1	Beweegnorm	99
Tabel 6.2	Verzuimpercentages diverse sectoren	106
Tabel 6.3	WGA-instroomcijfer. Periode 2013-2017	107

Disclaimer

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Sectorinstituut Transport en Logistiek. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld en toestemming is gekregen. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming. Sectorinstituut Transport en Logistiek aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.



Bezoekadres
Kampenringweg 43
2803 PE Gouda

Postadres
Postbus 308
2800 AH Gouda

Tijdens kantooruren
088 - 2596111

24/7 online bereikbaar
info@stlwerkt.nl
www.stl.nl

