

# Arbeidsmarkttrapportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek 2019

Instroom en inzetbaarheid

November 2019



## Inhoudsopgave

<b>Managementsamenvatting</b> . . . . .	<b>.IX</b>
Economie en arbeidsmarkt sector transport en logistiek . . . . .	IX
Werkgevers in de sector . . . . .	X
Werknemers in de sector . . . . .	XI
In-, uit- en doorstroom . . . . .	XII
Opleiding en ontwikkeling . . . . .	.XIV
Duurzame inzetbaarheid, gezondheid/leefstijl en verzuim. . . . .	XVI
Veiligheid en preventie . . . . .	.XIX
Organisatie en leidinggeven . . . . .	.XXI
<b>Inleiding</b> . . . . .	<b>1</b>
Doelstelling arbeidsmarktrapportage 2019 . . . . .	1
Inhoud jaarrapport 2019. . . . .	2
Bronnen. . . . .	3
<b>1. Economie en arbeidsmarkt sector transport en logistiek</b> . . . . .	<b>9</b>
1.1 Economie en arbeidsmarkt landelijk . . . . .	9
1.2 Economie en arbeidsmarkt transportsector . . . . .	12
Omzet goederenwegvervoer en logistieke dienstverlening . . . . .	12
Knelpunten sector: personeelstekort en kostenstijging door personeel en brandstof. . . . .	13
Werknemers over de economische groei. . . . .	14
Ondernemersvertrouwen . . . . .	15
Verwachtingen werkgevers over eigen bedrijf . . . . .	17
Verwachtingen werknemers over het werk . . . . .	20
Faillissementen in de sector. . . . .	20

Aantal afgegeven rijbewijscategorieën . . . . .	21
Vervoerd gewicht goederenvervoer over de weg . . . . .	22
1.3 Vacatures . . . . .	23
Vacatures transport en logistiek beroepen . . . . .	23
Redenen waarom vacatures transport en logistiek moeilijk vervulbaar zijn . . . . .	24
Aandeel werkgevers beroepsgoederenvervoer en logistiek met openstaande vacatures	25
Vacatures naar functie . . . . .	27
Verwachtingen bedrijven vacatures . . . . .	28
1.4 Prognoses transport en logistiek (SOOB) . . . . .	28
Prognoses vraag naar werk en aanbod van personeel. . . . .	28
Confrontatie tussen vraag en aanbod: spanningsindex . . . . .	30
Impact van technologie op arbeidsvraag. . . . .	32
Veranderingen in transport- en logistiekberoepen door technologie . . . . .	33
Prognoses hogere logistieke beroepen . . . . .	35
<b>2. Werkgevers/bedrijven in de sector (SOOB/Pensioenfonds Vervoer) . . . . .</b>	<b>37</b>
Aantal bedrijven en gemiddeld aantal werknemers per bedrijf . . . . .	37
Bedrijfsomvang . . . . .	38
Werknemers naar bedrijfsomvang. . . . .	38
Bedrijfsactiviteiten . . . . .	39
Deelmarkten . . . . .	40
Familiebedrijven in sector . . . . .	41
<b>3. Werknemers in de sector . . . . .</b>	<b>43</b>
3.1 Kerngetallen werknemers in de sector . . . . .	43
Aantal werknemers . . . . .	43
Aantal chauffeurs . . . . .	44

Chauffeursquote . . . . .	44
Werknemers naar functie . . . . .	45
Werknemers naar contractvorm beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening	45
Functies naar contractvorm . . . . .	47
Werknemers met vaste of flexibele contractvorm (volgens CBS-definitie) . . . . .	47
Redenen om werknemers met flexibel contract in te zetten. . . . .	50
Belangrijkste reden voor niet hebben van vast dienstverband volgens werknemers. . . . .	50
Verwachting werkgevers flexibele contracten . . . . .	51
Aandeel parttimers . . . . .	52
Werknemers met een migratieachtergrond . . . . .	52
Opleidingsniveau werknemers . . . . .	53
Hbo-functies of hoger in het bedrijf . . . . .	54
3.2 Vrouwen in de sector . . . . .	56
Vrouwen in de sector naar functie. . . . .	57
Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs en logistiek medewerkers . . . . .	58
Voordelen van vrouwelijke chauffeurs in bedrijf . . . . .	59
3.3 Leeftijdsopbouw werknemers. . . . .	61
Leeftijdsopbouw per leeftijdjaar . . . . .	62
Leeftijdsopbouw vergeleken met werkzame beroepsbevolking . . . . .	62
Ontwikkeling gemiddelde leeftijd werknemers. . . . .	63
Prognose gemiddelde leeftijd werknemers . . . . .	63
(Verwachte) leeftijdsopbouw naar regio . . . . .	64
<b>4. In-, uit- en doorstroom . . . . .</b>	<b>.67</b>
4.1 In- en uitstroom werknemers in sector . . . . .	67
In- en uitstroom chauffeurs in sector . . . . .	68
In- en uitstroom werknemers naar leeftijd. . . . .	69

Instroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken . . . . .	69
Uitstroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken . . . . .	70
Herkomst bij instroom in transport en logistiek (SOOB) . . . . .	70
Doorstroom in transport en logistiek . . . . .	72
Doorstroom: werkgevers over functiewisselingen binnen het bedrijf . . . . .	73
Doorstroom: werknemers over hun loopbaanmobiliteit . . . . .	74
Uitstroombestemmingen . . . . .	76
Pensioenuitstroom . . . . .	78
4.2 Instroom in de sector transport en logistiek vanuit het onderwijs. . . . .	78
Instroom in de sector naar vooropleiding uitgesplitst naar vo, mbo en hbo/wo . . . . .	79
Deelnemers aan transport- en logistiekopleidingen . . . . .	79
Vooropleidingen transport- en logistiekopleidingen . . . . .	81
Prognose aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg en mbo logistiek t/m 2025. . . . .	84
Voortijdig schoolverlaten . . . . .	86
Bedrijven in de sector met BBL-leerlingen in dienst (erkende leerbedrijven). . . . .	87
Bedrijven met BBL-leerlingen in dienst naar deelmarkt. . . . .	88
Redenen voor opleiden van BBL-leerlingen in bedrijf . . . . .	89
Praktijkopleiders in het bedrijf . . . . .	90
BBL-leerlingen gedetacheerd door STL. . . . .	92
4.3 Arbeidsmarktpositie BBL-leerlingen Sectorinstituut na uitstroom opleiding . . . . .	93
Aandeel schoolverlaters (met en zonder diploma) door Sectorinstituut gedetacheerd . . . . .	94
Aandeel schoolverlaters door Sectorinstituut gedetacheerd met diploma . . . . .	94
Arbeidsmarktpositie BBL-leerlingen transport en logistiek (gediplomeerd en ongediplomeerd) . . . . .	96
Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-leerlingen transport en logistiek naar sectoren . . . . .	97

<b>5. Opleiding en ontwikkeling</b> . . . . .	<b>99</b>
5.1 Leven lang leren . . . . .	99
5.2 Opleidingsbudget en -plannen . . . . .	100
5.3 Niet-verplichte opleidingen . . . . .	104
Werkgevers . . . . .	105
Werknemers . . . . .	106
5.4 Informeel leren . . . . .	108
5.5 Opleiding en loopbaan . . . . .	111
Benutten huidige kennis/vaardigheden . . . . .	111
Ontwikkelingsmogelijkheden . . . . .	112
Begeleiding bij loopbaanontwikkeling . . . . .	112
Veranderen van baan . . . . .	114
Behouden van baan . . . . .	114
Vinden van nieuwe baan . . . . .	115
<b>6. Duurzame inzetbaarheid, gezondheid/leefstijl en verzuim</b> . . . . .	<b>117</b>
6.1 Werken tot het pensioen . . . . .	117
Verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid . . . . .	117
Mogelijkheid tot werken tot het pensioen volgens werkgevers . . . . .	118
Mogelijkheid tot werken tot het pensioen volgens werknemers . . . . .	119
Genomen maatregelen door werkgevers . . . . .	124
Gebruik gemaakt van voorzieningen door werknemers . . . . .	124
Werkvermogen werknemers . . . . .	126
Thema's waar werknemers aan willen werken . . . . .	128
6.2 Gezondheid en leefstijl . . . . .	128
Ervaren gezondheid . . . . .	129

Zelf gerapporteerd BMI . . . . .	130
Sport en beweging . . . . .	131
Voeding en roken . . . . .	132
Leefstijl en rol werkgever . . . . .	134
6.3 Verzuim . . . . .	136
Verzuimpercentage aangesloten bedrijven Sectorinstituut . . . . .	136
Verzuimpercentage aangesloten bedrijven verzuimbegeleiding Sectorinstituut naar leeftijd. . . . .	137
Verzuimpercentage vergeleken met andere sectoren. . . . .	139
WGA instroom . . . . .	139
Verzuimklachten. . . . .	140
Werkgerelateerd verzuim . . . . .	142
Maatregelen tegen verzuim. . . . .	145
6.4 Werkstress. . . . .	146
Werkstress bij werknemers . . . . .	147
Werktempo. . . . .	148
Mate van herstel. . . . .	149
Werk-privé balans . . . . .	150
Intimidatie, pesten en agressie. . . . .	153
<b>7. Veiligheid en preventie . . . . .</b>	<b>155</b>
7.1 Arbeidsrisico's en –maatregelen . . . . .	155
Arbeidsrisico's volgens werkgevers . . . . .	155
Arbeidsrisico's volgens werknemers . . . . .	156
Maatregelen op het gebied van veilig werken . . . . .	158



7.2 RI&E . . . . .	158
Aanwezigheid actuele RI&E . . . . .	159
Uitvoering Plan van Aanpak . . . . .	160
7.3 Preventiemedewerker . . . . .	160
Werkgevers . . . . .	161
Werknemers . . . . .	162
7.4 Arbeidsongevallen en informatie over veilig werken . . . . .	163
Betrokkenheid bij ongevallen . . . . .	164
Voldoende maatregelen getroffen? . . . . .	165
Manier waarop informatie over arbeidsrisico's wordt ontvangen . . . . .	166
7.5 Veiligheid in het bedrijf . . . . .	167
Veiligheid in het bedrijf volgens werkgevers . . . . .	167
Veiligheid in het bedrijf volgens werknemers . . . . .	167
<b>8. Organisatie en leidinggeven . . . . .</b>	<b>169</b>
8.1 Strategische personeelsplanning . . . . .	169
8.2 Functioneringsgesprekken . . . . .	170
Functioneringsgesprekken en andere momenten waarop functioneren wordt besproken . . . . .	170
Gespreksonderwerpen . . . . .	172
8.3 Relatie werkgever en werknemer . . . . .	174
8.4 Contract-, overuren en werkdagen . . . . .	175
Aantal uren . . . . .	175
Werktijden . . . . .	177
Wensen rondom aantal uren en werktijden . . . . .	179

8.5	Tevredenheid met werk en waardering . . . . .	181
8.6	Werknemers over hun beroep . . . . .	184
8.7	Belang en tevredenheid arbeidsvoorwaarden . . . . .	185
8.8	Autonomie. . . . .	187
	<b>Bijlage 1. Reikwijdte sector transport en logistiek . . . . .</b>	<b>i</b>
	<b>Bijlage 2. Arbeidsmarktregio's . . . . .</b>	<b>iii</b>
	<b>Bijlage 3. Clustering van branches SBI codes . . . . .</b>	<b>v</b>
	<b>Bijlage 4. Hoofdopzet prognosemodel Hermes . . . . .</b>	<b>vii</b>
	<b>Index van figuren en tabellen. . . . .</b>	<b>ix</b>

## Managementsamenvatting

De arbeidsmarktrapportage 2019 van Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL) brengt de arbeidsmarkt in de sector transport en logistiek in kaart. Het rapport vormt de basis voor de dienstverlening van STL 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 bronnen (eigen onderzoek en van derden) worden de arbeidsmarktontwikkelingen in de sector beschreven.

### **Economie en arbeidsmarkt sector transport en logistiek**

De sector transport en logistiek profiteerde de afgelopen jaren van de sterke groei van de Nederlandse economie. Voor 2019 en 2020 wordt minder economische groei verwacht, met name internationaal door de afzwakkende groei van de wereldhandel en het handelsconflict. De binnenlandse vraag naar transport en logistiek groeit naar verwachting het meest door.

- Zowel in het goederenwegvervoer als in de logistieke dienstverlening is in 2019 sprake van aanhoudende omzetgroei. Het goederenwegvervoer profiteert van de grote binnenlandse vraag naar transport. De omzetgroei in logistieke dienstverlener loopt terug ten opzichte van voorgaande kwartalen. Logistieke dienstverlening profiteerde afgelopen jaren van de toename van online verkopen.
- Veel ondernemers in het beroepsgoederenvervoer (41%) en de logistiek (24%) blijven in 2019 een belemmering ervaren voor hun bedrijfsactiviteiten door een tekort aan personeel. Daarnaast zijn kostenstijging door lonen en brandstof een (mogelijk) knelpunt.
- Een deel van de werknemers merkt dat door de economische groei de werkdruk toeneemt (40%) en dat hun bedrijf geen personeel kan vinden (36%).
- Transportondernemers blijven ondanks het personeelstekort positief gestemd: aan het begin van het derde kwartaal in 2019 kwam het ondernemersvertrouwen (saldo tussen percentage optimisten en percentage pessimisten in transport en logistiek) uit op 10,3. Dit is hoger dan in zelfde periode een jaar eerder. Ondernemers maken zich wel zorgen over de Brexit.
- Het aantal faillissementen lag de afgelopen jaren op een laag niveau. In 2019 lijkt het aantal faillissementen weer toe te nemen.
- Bijna de helft van de werkgevers verwacht dit jaar een beter jaar dan vorig jaar. De deelmarkten verhuisvervoer, exceptioneel transport en tank- en silovervoer 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 vrachtwagenchauffeurs ligt in 2019 op een lager niveau dan vorig jaar. Ondanks de afname blijft in bijna alle arbeidsmarktregio's sprake van een krappe arbeidsmarkt en blijft het lastig voor werkgevers om aan vrachtwagenchauffeurs te komen.

### *Verwachte arbeidsvraag en personeelsaanbod*

Prognoses tot en met 2025 laten zien dat de vraag naar arbeid in de sector naar verwachting harder zal stijgen dan het aanbod van personeel. Vanaf 2022 zal het aanbod van personeel nauwelijks meer groeien, terwijl de vraag gestaag doorgroeit. Naast 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 niveau blijven. Dit komt doordat de arbeidsvraag blijft groeien en de groei van het personeel afneemt. In alle regio's zal het naar verwachting lastig blijven om vacatures direct te vervullen.

### *Impact van technologie*

Technologie zal het werk in de sector naar verwachting ingrijpend veranderen. In de logistiek kunnen robotisering, en in het beroepsgoederenvervoer 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. De behoefte aan werknemers met een technische achtergrond, die het werk van robots in goede banen gaan leiden, zal toenemen. 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. De kans op een sterke terugval van werkgelegenheid door technologie is naar verwachting klein.

### **Werkgevers in de sector**

- In het tweede kwartaal 2019 zijn er 6.811 bedrijven in de sector. Sinds begin 2016 neemt het aantal bedrijven in de sector toe. Het gemiddeld aantal werknemers per werkgever groeide de afgelopen jaren ook, maar neemt recentelijk weer wat af (22,6 in tweede kwartaal 2019).
- 4.153 bedrijven bestaan uit maximaal 10 werknemers (61%). Echter 59 procent van de werknemers werkt in een bedrijf met meer dan 50 werknemers).
- Bijna alle bedrijven in de sector hebben beroepsgoederenvervoer in hun bedrijfsactiviteiten (91%). Daarnaast houdt 36 procent zich ook bezig met logistieke dienstverlening, opslag en overslag.
- Algemeen distributievervoer vormt de grootste deelmarkt waarin bedrijven actief zijn (27%). Daarna volgen de deelmarkten bouwmaterialenvervoer, koel- en vriestransport en koeriers en expres.
- Het aandeel familiebedrijven in het beroepsgoederenvervoer over de weg is 87 procent en in de logistieke dienstverlening 77 procent.

## Werknemers in de sector

- In het tweede kwartaal van 2019 werken er 153.853 werknemers in de sector. Dit is het hoogste aantal sinds het begin van de meting in 2009. Een jaar geleden was het aantal werknemers 147.174. Sinds 2014 stijgt het aantal werknemers onophoudelijk.
- In dezelfde periode werken er 87.690 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 daalt (57 procent in tweede kwartaal 2019).
- De meest voorkomende functies, zijn in het beroepsgoederenvervoer (na chauffeurs) medewerker finance/sales/administratie/ICT/HR, manager/directeur en logistiek medewerker. In logistieke dienstverlening zijn andere veel voorkomende functies: logistiek medewerker en werknemers finance/sales/administratie/ICT/HR.
- Ruim de helft van de medewerkers in de logistieke dienstverlening en in het beroepsgoederenvervoer heeft een opleiding afgerond in het hoger secundair onderwijs (startkwalificatie niveau). 22 procent van de werknemers in de logistieke dienstverlening en 8 procent in het beroepsgoederenvervoer is hoog opgeleid.
- 15 procent van werknemers in het beroepsgoederenvervoer en 18 procent in logistieke dienstverlening heeft een migratieachtergrond. Werknemers met een westerse migratieachtergrond vormen hierbinnen de grootste groep.

### *Contractvormen van werknemers*

- In het beroepsgoederenvervoer heeft 82 procent van de werknemers een vast contract. In de logistieke dienstverlening is dit 76 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 66 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.
- 21 procent van de logistiek dienstverleners en 19 procent van beroepsgoederenvervoerders verwachten dat zij in de toekomst meer werknemers met een flexibel contract gaan inzetten. Deze aandelen zijn 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, met name onder werknemers niet-chauffeurs. Niet-chauffeurs zijn vaker parttimer (50%) dan chauffeurs (9%).

#### *Vrouwen in de sector*

- 13 procent van de werknemers in het beroepsgoederenvervoer over de weg en 26 procent in logistieke dienstverlening is vrouw (aandeel vrouwen in beide branches is stabiel).

Het aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs is 4 procent in het tweede kwartaal. Dit is hoger dan vorig jaar. Onder vrouwelijke logistiek medewerkers en transportplanners bedraagt het aandeel 24 procent.

- Aan werknemers in de sector is gevraagd waarom zij denken dat er weinig vrouwen als vrachtwagenchauffeur werkzaam zijn. Het meest genoemd zijn: lange werkdagen, fysiek zwaar werk en de mannencultuur die af zou schrikken. Vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs zelf noemen fysiek zwaar werk als belangrijkste reden.

#### *Leeftijdsopbouw*

Toenemende vergrijzing is een belangrijke factor in de verwachte krapte op de arbeidsmarkt. Het aandeel werknemers vanaf 55 jaar wordt groter. In 2019 valt 20 procent van de werknemers in de categorie 55-65 jaar. De categorie 65 jaar en ouder is sinds 2010 gestegen van 1 naar 5 procent. De afname zit niet in de jongste groep werknemers, maar in het aandeel werknemers 35-45 jaar. Het aandeel jonge werknemers (tot 35 jaar) is toegenomen naar 11 procent.

#### **In-, uit- en doorstroom**

In 2019 stromen meer werknemers de sector in dan dat er de sector verlaten. In het tweede kwartaal bedraagt de instroom 5.718 en uitstroom 3.885. Dit is lager als in de voorgaande kwartalen.

Vanaf 2017 ligt de instroom op een hoog niveau, met verschillende pieken boven de 8.000. Wel neemt in 2018 en 2019 ook de uitstroom toe. De economie groeit en er is sprake van veel dynamiek in de sector: werkgevers nemen veel nieuwe mensen aan en werknemers wisselen meer van baan. Vanaf 2015 is er ook meer instroom van chauffeurs dan uitstroom. In het tweede kwartaal van 2019 stromen 2.322 chauffeurs de sector in en stromen er 2.074 uit. De instroom komt wel weer dichterbij het niveau van de uitstroom te liggen.

De instroom van jonge werknemers (18-35 jaar) vormt 59 procent van alle instroom. De piek van de uitstroom ligt op 66 jaar. Tevens is er wat hogere uitstroom rond de 25 jaar.

### *Herkomst bij instroom en bestemming bij uitstroom in 2018*

Belangrijke sectoren waaruit werknemers de sector instromen zijn uitzendbranche, handel, zakelijke dienstverlening en landbouw en industrie. Een klein deel van de werknemers stroomt in vanuit pensionering (3%). Het aandeel dat instroomt vanuit een werkloosheidsuitkering (WW) is afgenomen ten opzichte van voorgaande jaren.

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 nam toe tussen 2011 en 2015. Vanaf 2016 neemt de pensioenuitstroom weer iets af. In 2011 verlieten 498 werknemers de sector vanwege pensioen en in 2018 waren dit er 983.

### *Doorstroom en loopbaanmobiliteit*

- Het aantal werkenden dat binnen het beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening 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 11 jaar in hun huidige functie; chauffeurs gemiddeld 13,9 jaar en niet-chauffeurs 9 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.
- Chauffeurs geven vaker dan niet-chauffeurs het antwoord neutraal bij de stelling dat er voldoende doorgroeimogelijkheden zijn in hun huidige bedrijf (39% vergeleken met 32%).

### *Instroom vanuit het transport- en logistiekonderwijs*

De meeste instromers in de sector transport en logistiek uit het onderwijs zijn afkomstig vanuit het mbo (49%). In schooljaar 2018-2019 volgen 1.880 deelnemers een opleiding chauffeur wegvervoer (een afname van 3,3 procent ten opzichte van vorig schooljaar). Het aantal deelnemers aan de opleiding planner wegtransport nam toe.

Het aantal deelnemers aan de opleiding chauffeur wegvervoer (mbo-BBL) daalde sterk in de periode 2008-2014 (-32%). Daarna volgde herstel: BBL-opleidingen profiteerden de afgelopen jaren van de verbeterde economische situatie.

De deelnemersaantallen aan de mbo logistieke opleidingen (logistiek medewerker, logistiek supervisor en logistiek teamleider) zijn sinds 2007-2008 flink gestegen; van ongeveer 2.900 deelnemers aan deze opleidingen in 2007/2008 naar ruim 6.900 in het huidige schooljaar.

Het aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg (chauffeur wegvervoer, planner wegtransport en transportmanager) en mbo logistiek zal komende jaren naar verwachting dalen, respectievelijk met gemiddeld 2,5 en 1,8 procent per jaar. De daling is het gevolg van demografische ontwikkelingen: een daling van het aantal geboortes vanaf het jaar 2000.

BBL-leerlingen zijn belangrijk voor het arbeidsaanbod in de sector. 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 1.706. In 2016-2017 piekte het aantal BBL-leerlingen.

14 procent van de bedrijven in de sector is actief leerbedrijf (heeft op moment van meten BBL-leerlingen in dienst) en 19 procent is leerbedrijf zonder BBL-leerlingen. 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 en jongeren een kans geven praktijkervaring op te doen.

Het Sectorinstituut heeft dit jaar onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktpositie van de gedetacheerde BBL-leerlingen na uitstroom van de opleiding (met en zonder diploma). De analyse is gebaseerd op arbeids- en onderwijsbestanden van CBS (microdata). Vergelijking tussen **wel** en **niet** door het Sectorinstituut gedetacheerde BBL-leerlingen is mogelijk.

- BBL-leerlingen gedetacheerd via het Sectorinstituut hebben vaker een diploma na uitstroom uit de opleiding dan BBL-leerlingen die **niet** door het Sectorinstituut zijn gedetacheerd.
- 3,5 jaar na diplomering heeft 96 procent van de BBL-leerlingen gedetacheerd via het Sectorinstituut een baan. Zij hebben na diplomering vaker een baan dan BBL-leerlingen die **niet** door het Sectorinstituut zijn gedetacheerd.

BBL-leerlingen die zijn gedetacheerd via het Sectorinstituut werken na diplomering vaker in de sector transport en logistiek, en in een SOOB-bedrijf, dan **niet** gedetacheerden. BBL-leerlingen die niet zijn gedetacheerd via het Sectorinstituut werken vaker in de groot- en detailhandel en in overige sectoren. Ook hebben zij vaker een uitkering of geen baan of uitkering.

## **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 wat vaker een opleidingsplan per werknemer dan in de logistieke dienstverlening. 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 in de afgelopen jaren 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.



In de sector ervaart 28 procent van de werknemers in de afgelopen jaren voldoende *leer*-mogelijkheden (mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling). Dit percentage blijft wat achter bij het landelijke gemiddelde van de beroepsbevolking (39%). Niet-chauffeurs, jongere werknemers en vrouwelijke werknemers ervaren vaker voldoende leermogelijkheden.

#### *Niet-verplichte opleidingen*

In 2019 zijn er in 30 procent van de bedrijven in de sector werknemers die een niet-verplichte opleiding hebben gevolgd. Dit aandeel varieert van 16-18 procent in de kleinere tot 60-64 procent in de grotere bedrijven. In de bedrijven waar werknemers een niet-verplichte opleiding volgen, volgt gemiddeld 33 procent van de werknemers een dergelijke opleiding.

Volgens werkgevers zijn de belangrijkste voordelen van het volgen van niet-verplichte opleidingen door werknemers het hoog/hoger gekwalificeerd personeel, de bredere inzetbaarheid van medewerkers, dat medewerkers up-to-date blijven en een hogere betrokkenheid van medewerkers. Als er geen niet-verplichte opleidingen worden gevolgd in een bedrijf is in 2017 de belangrijkste reden volgens de werkgever dat er geen vraag naar is vanuit de werknemers.

De helft van de werknemers geeft aan wel eens te hebben nagedacht over het volgen van een niet-verplichte opleiding. In 2018 was dit nog 64 procent. Het merendeel heeft het echter niet gedaan. Ruim een vijfde van de werknemers heeft 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 het huidige werk beter te kunnen doen en jezelf te ontwikkelen. In 2018 is gevraagd waarom werknemers géén niet-verplichte opleiding hebben gevolgd. Werknemers hebben daar geen behoefte aan, ervaren tijdsgebrek of leren liever in de praktijk.

#### *Informeel leren*

Informeel leren gaat om leren op je werkplek, bijvoorbeeld van taken in je dagelijks werk of van collega's die informatie uitwisselen. Informeel leren op de werkplek is de meest voorkomende vorm van scholing volgens onderzoek van het SCP. Ruim de helft van de werkgevers vindt dat werknemers in hun werk taken krijgen waarvan ze veel kunnen leren.

Een kwart van de werknemers zegt dagelijks informeel te leren in zijn baan. Nog eens een kwart doet dat wekelijks. Een op de vijf werknemers leert echter (bijna) nooit informeel. Vooral jongere werknemers geven aan informeel te leren. 30 Procent van de werknemers zegt dat de werkgever het informeel leren op de werkvloer regelmatig of vaak stimuleert. Daartegenover staat dat 40 procent van de werknemers aangeeft dat dit nauwelijks of nooit gebeurt. Vooral jongeren geven aan dat de werkgever het informeel leren stimuleert.

Bijna twee derde van de werknemers vindt dat ze makkelijk steun en advies krijgen van andere medewerkers; bijna 60 procent zegt dat iedereen in het bedrijf van elkaar leert. Dat er in het bedrijf relevante informatie wordt gedeeld vindt ongeveer de helft van de werknemers en circa een derde zegt dat hij taken krijgt waarvan hij veel kan leren.

### *Opleiding en loopbaan*

Bijna een derde van de werknemers vindt dat hij beschikt over kennis/vaardigheden die niet meer nodig zijn door verandering van werkgever dan wel bedrijf. 30 procent van de werknemers mist juist 'nieuwe' kennis/vaardigheden die wel van belang zijn geworden voor hun werk. Ruim een vijfde gebruikt bepaalde kennis/vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ze worden vergeten of verloren.

Ruim de helft van de werknemers vindt dat als je verder wilt komen in je werk dat je af en toe extra cursussen of opleidingen moet doen. Iets minder dan een derde vindt dat er voldoende doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf zijn. Vooral jongeren vinden dat er voldoende doorgroeimogelijkheden zijn.

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

In 2019 wil 5 procent binnen een jaar van baan veranderen; 84 procent verwacht het komende jaar zijn baan te behouden. In 2019 verwacht 82 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. Over alle afgelopen jaren gezien heeft gemiddeld 32 procent van de werknemers in de sector hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan, mocht de huidige baan verloren gaan. Over het algemeen geldt dat jongeren vaker behoefte hebben aan loopbaanadvies en het bijwerken van de opleiding dan ouderen. Ouderen hebben vaker behoefte aan bemiddeling.

### **Duurzame inzetbaarheid, gezondheid/leefstijl en verzuim**

#### *Werken tot het pensioen*

Werkgevers geven (gemiddeld) aan dat 51 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.

40 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 (2018: 31%). Naarmate een bedrijf groter is ervaren werkgevers vaker dat werknemers niet meer optimaal hun taak kunnen uitvoeren.

De gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland is in 2018 65 jaar. In de sector transport en logistiek (SOOB) is de gemiddelde pensioenleeftijd in het tweede kwartaal van 2019 65,6 jaar. In hetzelfde kwartaal in 2010 was dit 61,4 jaar. Werknemers in de sector willen gemiddeld tot 63,3 jaar (2018: 64,1) doorgaan met werken. De grootste groep werknemers geeft aan tot 65 jaar te willen werken. Er zijn geen grote verschillen tussen jongere en oudere werknemers en chauffeurs en niet-chauffeurs.

Ruim de helft van de werknemers in de sector geeft aan zijn werk te willen en kunnen volhouden tot aan het pensioen. 19 procent wil dat wel, maar kan het niet; 18 procent wil het niet, maar kan het wel en 9 procent wil én kan het niet. De belangrijkste redenen zijn dat het werk (op den duur) fysiek of mentaal (werkdruk/stress) te zwaar is. Dit is vergelijkbaar met de resultaten uit 2018. 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 en het werk aanpassen als het te zwaar wordt.

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

#### *Gezondheid en leefstijl*

60 procent van de werknemers in de sector beoordeelt hun gezondheid als goed en 29 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. Het aandeel werknemers in de sector met een normaal gewicht is tussen 2014 en 2018 gestegen van 33 procent naar 41 procent.
- In de sector voldoet een ongeveer even groot deel van de werknemers aan de beweegnorm dan landelijk gezien. In de afgelopen jaren zijn werknemers in de sector meer gaan bewegen.
- In de sector rookt in de afgelopen jaren gemiddeld 29 procent dagelijks of af en toe. Het aandeel rokers is daarmee hoger dan landelijk (22%).

- Een op de tien 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 16 procent in 2018.
- 18 procent van de werknemers in de sector eet elke dag 2 stuks fruit en voldoet daarmee aan de norm (landelijk: 19%) en 15 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 wat groter deel geeft aan dat zijn werkgever er alles aan doet om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. Ongeveer een kwart van de werknemers vindt het lastig om met zijn leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten.

### *Verzuim*

- Het verzuimpercentage van bedrijven die aangesloten zijn bij de verzuimbegeleiding van Sectorinstituut en zelf het verzuim in hun bedrijf registreren, is over 2018 4,7 procent. Het landelijke verzuimpercentage (gemiddelde van alle sectoren) in 2018 is 4,3 procent. Het verzuimpercentage in de sector neemt sinds 2013 toe, maar neemt in het laatste jaar iets af. 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 kwart van de werknemers heeft de laatste keer verzuimd door griep of verkoudheid. Ook landelijk is dit de belangrijkste reden voor verzuim. 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 (34%). Chauffeurs hebben vaker verzuimd door psychische klachten dan niet-chauffeurs. Werknemers in het beroepsgoederenvervoer verzuimen vaker door klachten aan heup, benen, knieën en voeten dan werknemers in de logistieke dienstverlening.

Als men heeft verzuimd dan zijn volgens 31 procent van de werknemers de klachten deels of geheel het gevolg van hun werk. Voor chauffeurs en werknemers ouder dan 55 jaar geldt dit nog wat sterker.

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

De belangrijkste maatregel die bijna alle werkgevers in 2019 nemen om verzuim te voorkomen is individuele/persoonlijke aandacht voor werknemers. Daarnaast zet bijna twee derde een arbodienst of bedrijfsarts indien nodig in en is er een alerte HR afdeling en/of leidinggevenden.

### *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 56 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.
- 61 procent van de werknemers in de sector kan voldoende herstellen na een werkdag, in de beroepsbevolking ligt dit met 71 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. Slechts een klein deel van de werknemers mist of verwaarloost (zeer) vaak werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden. Andersom mist of verwaarloost 17 procent (zeer) vaak familie- of gezinsactiviteiten door hun werk.
- 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 met pesten en discriminatie, lichamelijke agressie of seksuele intimidatie wordt door 4, 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 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. In 2018 nam een even groot deel van de werkgevers deze maatregelen. Het aandeel bedrijven met een preventiemedewerker, dat onderzoek doet naar arbeidsrisico's en klachten, dat aanpassingen in het werk of technische verbeteringen doorvoert is sinds vorig jaar toegenomen.

#### *RI&E*

Ruim de helft van de bedrijven in de sector transport en logistiek beschikt in 2019 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 42 procent van de gevallen het plan van aanpak volledig uitgevoerd. Gemiddeld voert nog eens ruim 40 procent van de bedrijven het plan van aanpak deels uit.

#### *Preventiemedewerker*

In 56 procent van de bedrijven in de sector is volgens de werkgever een preventiemedewerker aangewezen. Dit aandeel neemt toe van 42 procent in 2017 en 49 procent in 2018. Grotere bedrijven hebben vaker een preventiemedewerker dan kleinere bedrijven.

Gemiddeld weet bijna de helft van de werknemers wie de preventiemedewerker is in zijn bedrijf. Naarmate het bedrijf waarin men werkt groter is weten werknemers vaker niet wie de preventiemedewerker is of weet men niet of het bedrijf een preventiemedewerker heeft. Werknemers uit kleinere bedrijven geven vaker aan dat er geen preventiemedewerker is.

#### *Arbeidsongevallen en informatie over veilig werken*

Uit de NEA blijkt dat 3 procent van de werknemers in de sector transport en logistiek in 2017 slachtoffer is geworden van een bedrijfsongeval. Gemiddeld voor heel Nederland is dat ook 3 procent. Uit de werknemersenquête komt een iets hoger aandeel naar voren. Acht procent zag in het afgelopen jaar een ongeluk gebeuren en/of acht procent was direct betrokken, maar niet gewond en/of zeven procent was betrokken en gewond geraakt. Chauffeurs zijn wat vaker betrokken bij een ongeval (al dan niet gewond) dan niet-chauffeurs.

Ruim 70 procent van de werknemers vindt dat er in zijn bedrijf heel veel of voldoende aandacht wordt besteed aan maatregelen om omgevallen te voorkomen.

De meeste werknemers ontvangen schriftelijke of mondelinge instructies over hoe ze met arbeidsrisico's moeten omgaan. In grotere bedrijven worden vaker schriftelijke en in kleinere bedrijven worden vaker mondelinge instructies gegeven. Gemiddeld ontvangt 16 procent van de werknemers geen informatie over hoe ze moeten omgaan met arbeidsrisico's.

### *Veiligheid in het bedrijf*

Ruim de helft van de werkgevers in de sector denkt dat medewerkers zich altijd aan de veiligheidsprocedures houden. Het aandeel werkgevers dat denkt dat medewerkers zich altijd aan de veiligheidsprocedures houden neemt toe naarmate het bedrijf kleiner is.

Werknemers zijn iets minder optimistisch dan werkgevers over het volgen van de veiligheidsprocedures. Van de werknemers denkt bijna een vijfde dat collega's zich altijd aan de veiligheidsprocedures houden. Ruim 60 procent van de werknemers is tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen in hun bedrijf. Ruim de helft vindt dat in zijn bedrijf voortdurend wordt geprobeerd de veiligheid te verbeteren.

## **Organisatie en leidinggeven**

### *Strategische personeelsplanning*

Bijna driekwart van de bedrijven brengt het huidige personeelsbestand in kaart. Circa de helft doet dat ook voor het toekomstige gewenste personeelsbestand. Ruim een kwart analyseert relevante interne en externe ontwikkelingen. Vooral grotere bedrijven voeren deze activiteiten uit.

### *Functioneringsgesprekken*

In totaal geeft 49 procent van de *werkgevers* aan functioneringsgesprekken te voeren met hun werknemers (41% voert functioneringsgesprekken en bespreekt het functioneren ook op andere momenten, 8% 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 12 procent, maar van de kleinste bedrijven 36 procent.

Ruim 60 procent van de *werknemers* geeft aan jaarlijks een functioneringsgesprek te hebben. Bijna een kwart bespreekt het functioneren niet. Chauffeurs bespreken minder vaak hun functioneren dan niet-chauffeurs.

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.

### *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.

### *Contract-, overuren en werkdagen*

Gemiddeld hebben werknemers in de sector transport en logistiek een contract voor 35 uur per week. Chauffeurs en mannen hebben gemiddeld een groter contract dan niet-chauffeurs en vrouwen. Bijna de helft van de werknemers in de sector werkt altijd of vaak meer uren per week dan in het contract is vastgelegd en nog eens 35 procent doet dat af en toe. Bijna alle chauffeurs werken altijd/vaak of af en toe meer uren dan in hun contract is vastgelegd.

Als werknemers overuren maken, maken ze gemiddeld 12,1 overuren per week. Chauffeurs en mannen maken meer overuren dan niet-chauffeurs en vrouwen. Chauffeurs die vaak of af en toe overwerken werken gemiddeld 52,4 uur per week (contract- en overuren).

Ruim 60 procent van de werknemers in de sector werkt soms of regelmatig op zaterdag; 56 procent werkt soms of regelmatig 's avonds. Ruim 40 procent werkt wel eens 's nachts en 31 procent werkt wel eens op zondag. Over het algemeen geldt dat chauffeurs, mannen en werknemers in het beroepsgoederenvervoer vaker in het weekend, 's avonds of 's nachts werken.

Bijna de helft van de werknemers in de sector heeft geen wensen rondom aantal uren en werktijden. Als men wel wensen heeft wil een even groot deel meer of minder uren per week werken of meer of minder uren per dag werken. Andere vaker genoemde wensen zijn minder dagen per week werken en minder in het weekend werken. Als een werknemer nog niet 's avonds, 's nachts of in het weekend werkt heeft men ook geen wens om dit te gaan doen.

### *Tevredenheid met werk en waardering*

70 procent van de werknemers is tevreden met hun huidige werk. In 2018 was dit 66 procent. Chauffeurs zijn vaker tevreden dan werknemers met een andere functie. Daarnaast heeft bijna 60 procent van de werknemers het gevoel dat ze gewaardeerd worden door hun werkgever. Vooral werknemers in de grootste bedrijven (51 of meer werknemers) voelen zich vaker niet gewaardeerd. Er zijn geen verschillen in ervaren waardering tussen chauffeurs en niet-chauffeurs.

Gemiddeld heeft 60 procent van de werknemers in de sector een hoge of zeer hoge bevlogenheid. Landelijk is dit 58 procent.

### *Werknemers over hun beroep*

De meeste werknemers vinden dat hun beroep veel verantwoordelijkheid heeft, zinvol en afwisselend is, er trots op zijn en het een boeiend maar ook zwaar beroep is. Minder dan een op de vijf ervaart veel waardering (vanuit de gehele samenleving) en 16 procent vindt het een goed betaald beroep.



### *Belang en tevredenheid arbeidsvoorwaarden*

Werknemers in de sector transport en logistiek vinden een goed salaris en goede werkzekerheid de belangrijkste arbeidsvoorwaarden. Ook een goede leidinggevende en interessant werk wordt als (heel) belangrijk gezien.

Werknemers zijn het meest tevreden over de reistijd, interessant werk en de goede werkzekerheid. De laatste twee worden ook heel belangrijk gevonden. Het minst tevreden zijn de werknemers over het salaris, zelf de werktijden kunnen bepalen, de leidinggevende, in deeltijd kunnen werken en de mogelijkheden om te leren.

### *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 en op de besluitvorming.

De mate van autonomie van werknemers wordt door werkgevers positiever ingeschat dan werknemers dat zelf doen.



## Inleiding

### **Doelstelling arbeidsmarktrapportage 2019**

De arbeidsmarktrapportage 2019 van Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL) 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. Prognoses voor de komende jaren worden gegeven. 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 onderzoek en analyses van het Sectorinstituut of van derden.

De arbeidsmarktrapportage helpt het Sectorinstituut bij het maken van beleid en activiteiten 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 komt tot stand in samenwerking met de sociale partners in transport en logistiek: CNV Vakmensen, FNV Transport en Logistiek, VVT (Vereniging Verticaal Transport) en TLN (Transport en Logistiek Nederland). De uitvoering lag in handen van STL<sup>1</sup>.

STL zet zich in voor werkgevers en werknemers in de sector transport en logistiek. Met de sector 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. Het gaat om bijna 154.000 werknemers en ruim 6.800 bedrijven<sup>2</sup>. Niet al het transport en logistiek valt onder deze definitie, bijlage 1 beschrijft de reikwijdte van de sector.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Pensioenfonds Vervoer, 2019

## **Inhoud jaarrapport 2019**

### *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, faillissementen en het aantal vacatures, wordt de arbeidsmarkt in de sector beschreven. Prognoses van de vraag naar werk en het aanbod van personeel worden gegeven. Aandacht is er ook voor de (verwachte) impact van technologie op de beroepen in de sector.

### *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 het aantal werknemers, het aantal vrachtwagenchauffeurs 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. Ook zijn er dit jaar verschillende gegevens opgenomen over vrouwelijke werknemers in de sector.

### *Instroom en uitstroom*

Hoofdstuk 4 gaat in op de dynamiek en mobiliteit in de sector: de in- 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? Naar welke functies stromen vrachtwagenchauffeurs door? Belangrijk voor de instroom in de sector vanuit het onderwijs zijn BBL-leerlingen. De deelmarkten waarin zij een leerwerktraject volgen zijn weergegeven. Ook hun begeleiders tijdens het werk, de praktijkopleiders, komen aan bod. Ten slotte worden de arbeidsmarktperspectieven na uitstroom van de BBL-opleiding behandeld.

### *Opleiding en ontwikkeling*

In hoofdstuk 5 wordt aandacht besteed aan opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden in de sector en de noodzaak van en mogelijke belemmeringen voor een leven lang leren. 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 in hoeverre bedrijven voldoen aan enkele wettelijke vereisten, zoals het hebben van een RI&E en preventiemedewerker. Daarnaast is er aandacht voor arbeidsongevallen, informatie over veilig werken en tot slot hoe werknemers en werkgevers de veiligheid in het bedrijf ervaren.

### *Organisatie en leidinggeven*

In het laatste hoofdstuk is er aandacht voor goed werkgever- en werknemerschap. Aspecten die aan bod komen zijn strategische personeelsplanning, functioneringsgesprekken, de relatie tussen werkgever en werknemer, werktijden, tevredenheid en waardering, hoe werknemers naar hun beroep kijken, belang en tevredenheid van arbeidsvoorwaarden en de invloed/autonomie van werknemers in het bedrijf. Ook deze onderwerpen worden zoveel mogelijk belicht vanuit de werkgever én de werknemer.

## **Bronnen**

De arbeidsmarktrapportage 2019 gebruikt twee soorten bronnen voor onderzoeksgegevens:

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

### *Onderzoek uitgevoerd en of begeleid door STL*

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 gedaan<sup>3</sup>. 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:

<sup>3</sup> 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.

- *Bedrijfsenquête 2019*: 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 bepaalde thema's. In 2019 zijn dit praktijkopleiders, vrouwelijke chauffeurs, informeel leren en strategische personeelsplanning. In 2018 ging aandacht uit naar 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 april en mei 2019 hebben ruim 1.500 bedrijven meegedaan aan de bedrijfsenquête. Er is een steekproef getrokken onder bedrijven die zijn aangesloten bij SOOB (ruim 6.600 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 geënuquêteerd) vergelijkbaar met die in de populatie (SOOB).

- *Werknemersenquête 2019*: eind april en begin mei 2019 is voor de tweede keer 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 1.044 werknemers uit de sector vragen voorgelegd over aantal uren en werktijden, mobiliteit en opleidingen, arbeidsomstandigheden, verzuim, vrouwen in de sector, duurzame inzetbaarheid en functioneringsgesprekken.

De werknemers zijn via bestaande panels benaderd. 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. Werknemers tot 21 jaar dragen nog geen pensioenpremie af en zijn daardoor niet allemaal opgenomen in de bestanden van het pensioenfonds; alleen degenen die vrijwillig door hun werkgever zijn aangemeld.

- *Arbeidsmarktinformatie Centraal Bureau voor de Statistiek (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 codes<sup>4</sup> 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 het voor het eerst ook mogelijk om de groep SOOB-bedrijven in beeld te krijgen binnen de CBS-data. Er is een koppeling gemaakt tussen cao-codes van SOOB-bedrijven en de CBS-bestanden. Diverse gegevens, zoals intersectorale in- en uitstroom, type contractvorm en opleidingsniveau van werknemers, zijn nu specifiek voor de SOOB-bedrijven weer te geven. Ook zijn er nu arbeidsmarktprognoses beschikbaar voor de SOOB-bedrijven. Gegevens van de SOOB-bedrijven zijn beschikbaar vanaf 2015.

Tevens is er in 2019 ook gebruikt gemaakt van gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). TNO en CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De NEA is het grootste periodieke onderzoek naar de werksituatie van Nederlandse werknemers. De hoofdthema's van de NEA zijn arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbo en gezondheid en duurzame inzetbaarheid. De NEA wordt sinds 2005 jaarlijks uitgevoerd. In 2017 (het laatste beschikbare jaar) vulden ruim 45 duizend werknemers de NEA in. De verzamelde gegevens worden door weging representatief gemaakt, waardoor het mogelijk is om betrouwbare uitspraken te doen over alle werknemers van Nederland. ABF Research heeft binnen de NEA de SOOB sector transport en logistiek geselecteerd. Gegevens die worden weergegeven gaan over het benutten van kennis en vaardigheden, de werk-privé balans, arbeidsongevallen en het belang van en tevredenheid over arbeidsvoorwaarden.

<sup>4</sup> SBI staat voor Standaard Bedrijfsindeling. Elk bedrijf krijgt bij inschrijving bij de Kamer van Koophandel een SBI-code toebedeeld, afhankelijk van de opgegeven hoofdactiviteit.

- *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 mei 2019 ruim 18.500 medewerkers deelgenomen aan de Inzetbaarheidscheck. De deelnemers zijn gemiddeld 49 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 de resultaten naar het jaar waarin de vragenlijst is ingevuld weergegeven. Hiermee worden trends zichtbaar. In 2014 vulden werknemers de vragenlijst vooral op individuele basis in, niet via hun werkgever. Vaak waren dit werknemers waarvan de inzetbaarheid beperkt was. De resultaten over 2014 wijken daarom bij meerdere onderwerpen af van de resultaten in de jaren daarna. Ook onderscheid naar geslacht, functie (chauffeur en niet-chauffeur) en leeftijdscategorie (t/m 47 jaar en vanaf 48 jaar) is mogelijk. Indien relevant zijn deze resultaten weergegeven.

- *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 bevestigd op diverse onderwerpen. Resultaten geven een beeld van meningen en gedragingen van vooral wat oudere 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 arbeidsmarktrapportage gebruikt ook diverse onderzoeken, analyses en registraties van derden over de sector transport en logistiek<sup>5</sup>; externe bronnen:

<sup>5</sup> 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.



- *Conjunctuurberichten* van de grote Nederlandse banken, het 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 beroepsgoederenvervoer 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.



# 1. Economie en arbeidsmarkt sector transport en logistiek

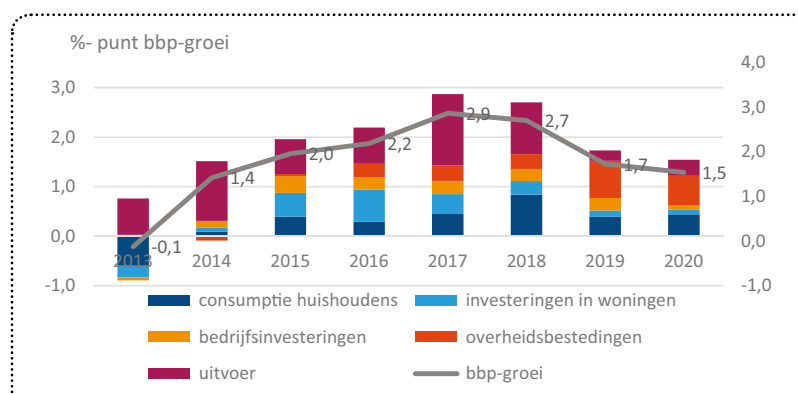
Hoofdstuk 1 gaat over de huidige situatie in de economie en op de arbeidsmarkt, zowel landelijk als in de sector transport en logistiek. Verschillende graadmeters zoals omzetontwikkeling, ondernemersvertrouwen, faillissementen en openstaande vacatures worden weergegeven. Tevens worden prognoses gegeven van de arbeidsmarkt in de sector.

## 1.1 ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT LANDELIJK 6

De Nederlandse economie blijft ook in 2019 groeien. In het tweede kwartaal groeit het bbp (bruto binnenlands product) 1,8 procent ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. Voor de komende jaren (2019-2021) blijft er sprake van economische groei, maar neemt deze naar verwachting wel af. Het bbp kende in 2018 nog een groei van 2,7 procent. Over heel 2019 zal de groei dalen naar 1,7 procent, en in 2020 naar 1,5 procent, een meer standaard groeitempo (Figuur 1.1).

Oorzaak voor de daling van de groei is volgens het CPB 'gure wind uit het buitenland': het Amerikaanse handelsbeleid (mogelijk verdere verhoging van invoertarieven) leidt tot onzekerheid en minder vertrouwen bij bedrijven en consumenten. Dit heeft een negatieve invloed op de Nederlandse uitvoer en op bedrijfsinvesteringen. Andere buitenlandse neerwaartse risico's zijn een no-deal Brexit en de economische en politieke situatie in Italië. De groei van de voor Nederland relevante wereldhandel zal naar verwachting teruglopen van 3,2 procent in 2018 naar 1,7 procent in 2019.

Figuur 1.1 Bijdrage bestedingen aan economische groei (bbp)



Bron: CBS en CPB, 2019

6 Paragraaf is gebaseerd op:

ABN AMRO economisch Bureau- Sector Advisory: Update faillissementen - Lagere economische groei zorgt voor meer faillissementen in 2019.

CBS Statline, "Bbp, productie en bestedingen; kwartalen, mutaties, nationale rekeningen", augustus 2019

CPB policy brief - Juniraming 2019.

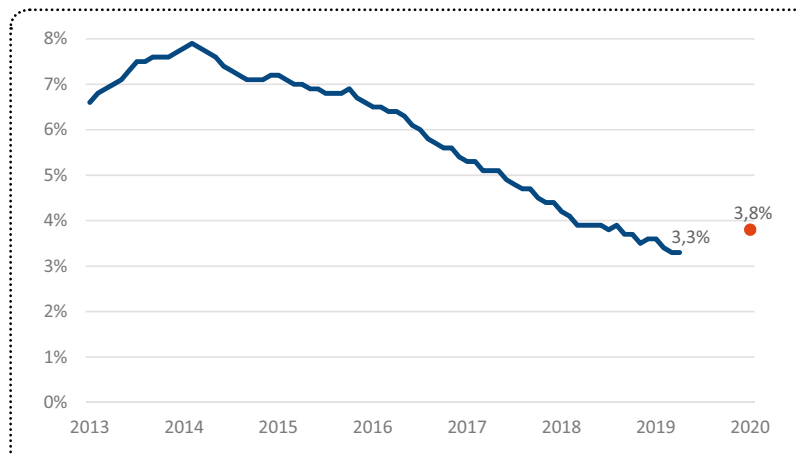
UWV: arbeidsmarktprognose 2019-2020.

De economische groei is dit, en komend jaar, voor een groot deel binnenlands gedreven. Hogere overheidsuitgaven, lastenverlichting en hogere toeslagen werken positief uit op de binnenlandse bestedingen en consumptie (Figuur 1.1). Het beleid, en ook lage inflatie, zorgen voor koopkrachtstijging van huishoudens. Een binnenlands risico is een mogelijke omslag op de huizenmarkt na de periode van forse prijsstijgingen.

Vanwege de lagere economische groei zal volgens ABN AMRO het aantal faillissementen in 2019 naar verwachting toenemen met circa 10 procent. In alle sectoren wordt een toename verwacht; het sterkst in automotive, horeca en bouw (meer dan 10%). Horecabedrijven hebben bijvoorbeeld last van een toenemend aantal concurrenten. In de sector transport en logistiek blijft de stijging van het aantal faillissementen relatief beperkt (naar verwachting 5 tot 10%). Loonkostengroei in combinatie met lagere economische groei, en achterblijvende marges, spelen bedrijven in de sector parten.

Ondanks afnemende economische groei blijft de werkloosheid opvallend (historisch) laag en de arbeidsmarkt krap. Wel zal de werkloosheid volgens het CPB volgend jaar licht oplopen naar 3,8 procent (Figuur 1.2). Het aandeel werkgevers dat een belemmering ervaart voor zijn bedrijfsactiviteiten vanwege een tekort aan productiemiddelen of personeel blijft in 2019 hoog (zie paragraaf 1.2, Figuur 1.4). Dit zet ook een rem op de economische groei<sup>7</sup>. In het voorjaar van 2019 is bijna de helft (45%) van de ontstane vacatures moeilijk vervulbaar, zo blijkt uit een enquête van UWV onder 2.000 werkgevers<sup>8</sup>.

Figuur 1.2 Figuur werkloosheid



Bron: CBS en CPB, 2019

7 Moeilijk vervulbare vacatures. UWV, 2019.

8 Werkgeversgedrag Werving en behoud van personeel in 2019. UWV, 2019

UWV verwacht een lagere groei van het aantal vacatures. De top lijkt bereikt: in 2018 ontstonden er bijna 1,2 miljoen vacatures, in 2019 en 2020 zal het aantal ontstane vacatures naar verwachting rond de 1,1 miljoen liggen, nog steeds een hoog niveau. Groei van het aantal vacatures hangt samen met economische groei: bedrijven konden de afgelopen jaren vanwege de hoge groei hun activiteiten en personeelsbestand uitbreiden, en werknemers wisselden door banengroei weer vaker van baan. Als werknemers van baan wisselen komen er banen vrij en komt er een vacatureketen op gang.

De meeste vacatures ontstaan in 2019 en 2020 in de sectoren Detailhandel en Zorg en welzijn (jaarlijks gemiddeld 219 duizend en 165 duizend). In de sectoren Industrie en Vervoer en opslag neemt het aantal ontstane vacatures af, maar ligt het aantal nog wel (veel) hoger dan in de jaren voor 2018.

Vanwege het afnemende groeitempo van de economie verwacht UWV ook dat het aantal banen de komende jaren minder hard groeit. Door de krapte op de arbeidsmarkt is het voor werkgevers ook lastig om vacatures te vervullen en remt de banengroei af. In 2017 en 2018 nam het aantal banen fors toe met 467 duizend. Dit en komend jaar zal het stijgen met 309 duizend naar ruim 10,8 miljoen banen in 2020. Hiervan zijn 8.595 banen voor werknemers en 2.160 banen voor zelfstandigen.

In vrijwel alle sectoren neemt het aantal banen naar verwachting toe. De absolute groei is het grootst in zorg en welzijn (jaarlijks 46 duizend) en specialistische zakelijke diensten (19 duizend); samen met detailhandel zijn dit ook sectoren met de grootste werkgelegenheid. Zelfstandigen dragen in deze sectoren sterk bij aan de banengroei. In vervoer en Opslag neemt het aantal banen met ongeveer 2 duizend toe. In de financiële dienstverlening neemt het aantal banen af (-2 duizend).

In 2019 en 2020 neemt de Nederlandse beroepsbevolking in totaal toe met 181 duizend personen naar 9.305 miljoen personen. De beroepsbevolking wordt steeds ouder: in 2008 was nog 14 procent van de beroepsbevolking 55 jaar of ouder, in 2020 loopt dit aandeel naar verwachting op naar 22 procent.

## 1.2 ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT TRANSPORTSECTOR

De sector transport en logistiek profiteerde de afgelopen jaren van de sterke groei van de Nederlandse Economie en de landen om ons heen. Voor 2019 en 2020 wordt minder volume<sup>9</sup>- en omzetgroei verwacht, met name internationaal door de afzwakkende groei van Duitse economie, wereldhandel en het handelsconflict. “De groeipiek transport en logistiek is achter de rug”. De binnenlandse vraag naar transport en logistiek groeit naar verwachting het meest door.<sup>10</sup>

Het CBS registreert de omzetontwikkeling in de verschillende arbeidsmarktsectoren<sup>11</sup>. In het tweede kwartaal van 2019 was de omzet in de transportsector 3,7 procent hoger dan in tweede kwartaal van 2018. In alle transportbranches, behalve zee- en kustvaart, nam de omzet toe ten opzichte van een jaar eerder. De omzetgroei van de sector is wel lager als in de voorgaande kwartalen en lager als in hetzelfde kwartaal vorig jaar. Voor het derde kwartaal van 2019 zijn de verwachtingen van transportondernemers wat verdeeld. Tegenover 19 procent van de transporteurs die een stijging van de omzet verwacht staat 15 procent die juist een daling verwacht. De meerderheid (63%) verwacht echter geen verandering van de omzet<sup>12</sup>.

Voor STL zijn de ontwikkelingen in de transportbranches goederenwegvervoer en logistieke dienstverlening relevant.

### **Omzet goederenwegvervoer en logistieke dienstverlening<sup>13 14</sup>**

De omzet in het goederenwegvervoer steeg in het tweede kwartaal in 2019 met 6,4 procent (Figuur 1.3). De omzet groeit al sinds eind 2013, maar de groei ligt sinds 2017 op een hoog niveau. In heel 2018 was de omzetgroei 5,9 procent ten opzichte van 2017. Het goederenwegvervoer blijft profiteren van de grote binnenlandse vraag naar transport. De vraag vanuit de bouw, en in mindere mate ook vanuit detail en horeca groeit naar verwachting in 2019 verder door.

9 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->

10 Minder groei, meer uitdaging in transport en logistiek:

<https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/uw-sector/outlook/transport-en-logistiek.html>

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

12 Conjunctuurenquête CBS <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82435NED/table?dl=248DD>

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.

13 Stand van Transport. De transportsector in economisch perspectief. Augustus 2019, ABN AMRO:

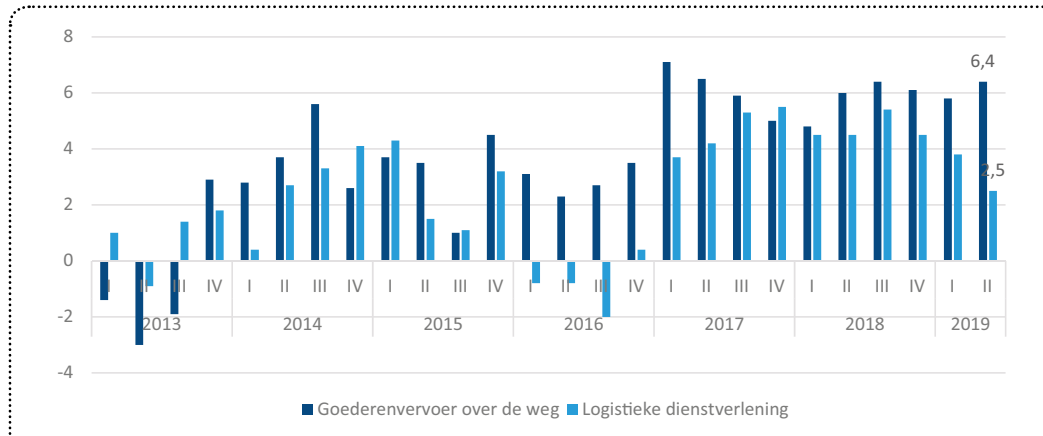
<https://insights.abnamro.nl/2019/08/tekort-aan-arbeidskrachten-in-transportsector-neemt-af/>

14 Minder groei, meer uitdaging in transport en logistiek:

<https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/uw-sector/outlook/transport-en-logistiek.html>

Logistieke dienstverlening kent in het tweede kwartaal van 2018 een omzetstijging van 2,5 procent. De omzetgroei loopt terug ten opzichte van voorgaande kwartalen. De branche profiteerde de afgelopen jaren van de toename van online verkopen. De vraag naar logistiek vastgoed (warehouses) nam ook sterk toe.

Figuur 1.3 Omzetontwikkeling ten opzichte van een jaar eerder

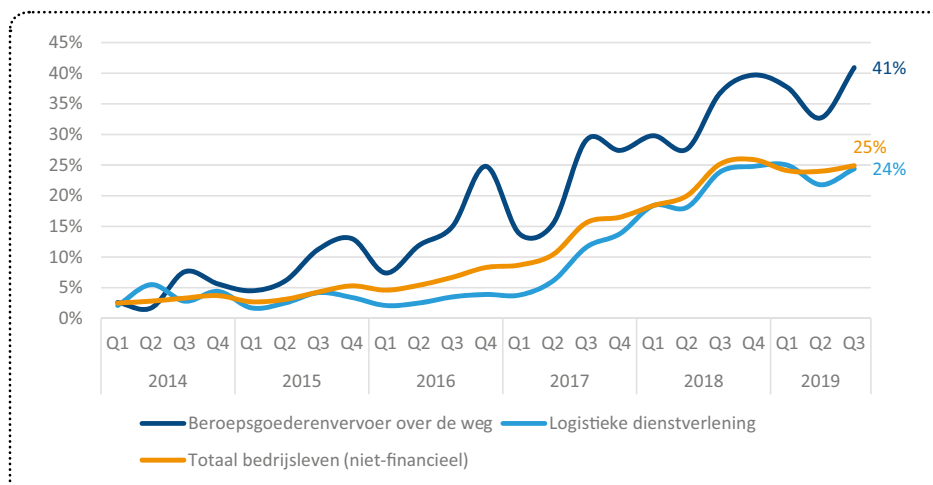


Bron: CBS, 2019

### Knelpunten sector: personeelstekort en kostenstijging door personeel en brandstof

Ondanks afzwakkende economische groei blijft de landelijke arbeidsmarkt krap (zie paragraaf 1.1). Een groot aandeel transportondernemers blijft last houden van een tekort aan personeel. Aan het begin van het derde kwartaal ervaart 41 procent in het beroepsgoederenvervoer en 24 procent in de logistieke dienstverlening problemen voor hun bedrijfsactiviteiten door een personeelstekort (Figuur 1.4).

Figuur 1.4 Aandeel ondernemers dat een tekort aan personeel als belemmering ervaart voor zijn bedrijfsactiviteiten



Bron: CBS, 2019

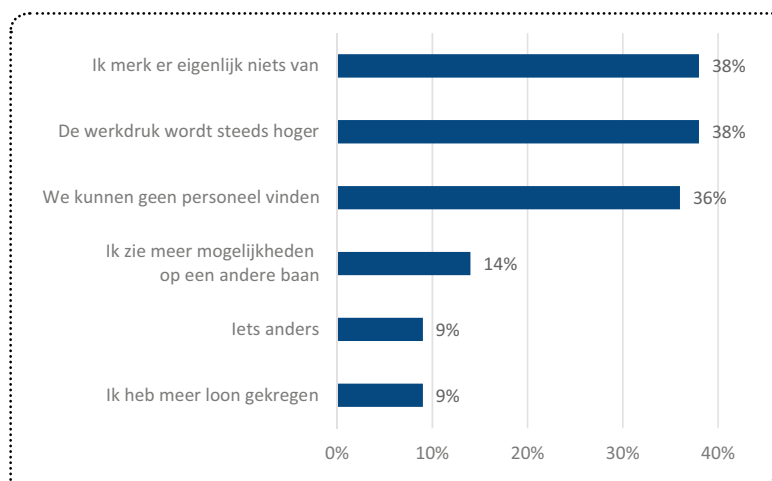
Naast het personeelstekort, wijzen ING Bank, ABN AMRO en SRA nog op sterke kostenstijging als punt van zorg voor de sector <sup>15 16 17</sup>. Personeelskosten nemen verder toe door cao afspraken en het personeelstekort. Volgens ING verhogen veel ondernemers door het aanhoudende tekort de lonen. Dieselprijzen zijn in het voorjaar flink gestegen.

In de conjunctuurenquête van TLN over het tweede kwartaal meldt 82 procent van de ondernemers in de sector dat de kosten zijn gestegen ten opzichte van een jaar eerder. Voor veel ondernemers (28%) zijn de prijzen die zij ontvangen echter gelijk gebleven. Dit betekent dat de marges in de sector onder druk blijven staan. Stijgende dieselprijzen en loonkosten worden het meest genoemd als oorzaak voor de kostenstijging. Diesel was in tweede kwartaal gemiddeld 1,9 procent duurder dan in hetzelfde kwartaal vorig jaar. Brandstofkosten hebben een groot aandeel in de kostprijs (tussen de 23 en 33%). Ondanks stijgende kosten blijft de winst ten opzichte van vorig jaar voor 36 procent van de transportondernemers gelijk en zag 39 procent een stijging.

### Werknemers over de economische groei

Aan werknemers is in het TON-lezerspanel gevraagd wat zij merken van de economische groei in de sector. Merken zij dat vacatures in hun bedrijf niet vervuld raken of dat de lonen stijgen? Bijna 40 procent zegt dat de werkdruk toeneemt en 36 procent ziet dat het bedrijf geen personeel kan vinden (Figuur 1.5). Bij de categorie anders noemt men vaak dat het steeds drukker wordt op de weg. 38 procent zegt niks te merken van de economische groei.

Figuur 1.5 Wat werknemers merken van de economische groei (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: TON-lezerspanel 2019

15 2019 in Zicht. De verwachtingen van Nederlandse ondernemingen. SRA.

16 Minder groei, meer uitdaging in transport en logistiek:

<https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/uw-sector/outlook/transport-en-logistiek.html>

17 Stand van Transport. De transportsector in economisch perspectief. Augustus 2019, ABN AMRO:

<https://insights.abnamro.nl/2019/08/tekort-aan-arbeidskrachten-in-transportsector-neemt-af/>



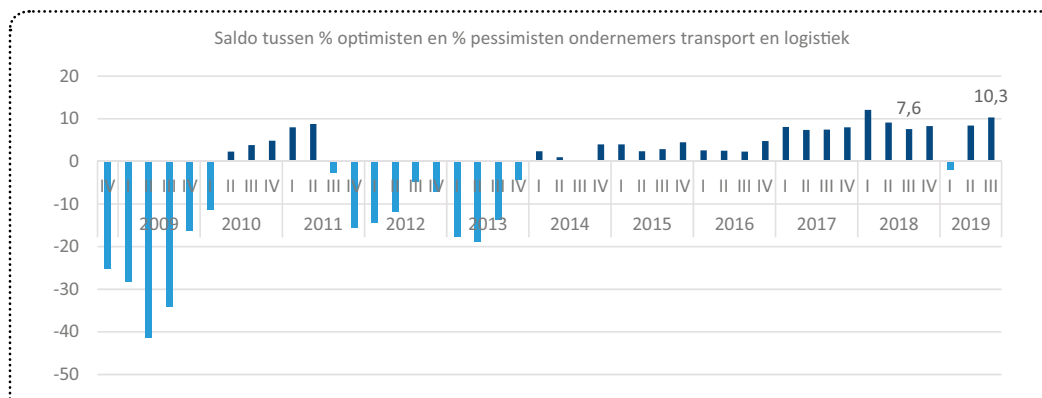
## Ondernemersvertrouwen

CBS rapporteert elk kwartaal over het ondernemersvertrouwen<sup>18</sup>. Ondanks het personeelstekort en stijgende kosten, blijft de stemming onder werkgevers in transport en logistiek sector positief. Aan begin van het derde kwartaal komt het ondernemersvertrouwen uit op 10,3 (Figuur 1.6). Ondernemers zijn positief over de omzetonwikkeling, economisch klimaat en winstgevendheid in het afgelopen (tweede) kwartaal. Voor het derde kwartaal lopen de verwachtingen over de omzet en het economisch klimaat wel terug; met name ondernemers in het beroepsgoederenvervoer over de weg hebben per saldo negatieve verwachtingen<sup>19</sup>.

Sinds 2014 (aan het begin van het vierde kwartaal) hebben positief gestemde transportondernemers de overhand. Alleen in het eerste kwartaal van 2019 vertoonde het sentiment een dipje: ondernemers verwachtten toen een afname van bedrijvigheid en omzet. Transportondernemers maken zich in toenemende mate wel zorgen om de Brexit: 37 procent verwacht dat de Brexit hun bedrijfsvoering gaat raken, 21 procent hiervan verwacht dat dit gebeurt in vrijheid van verkeer van goederen<sup>20</sup>.

Het ondernemersvertrouwen is samengesteld uit verschillende indicatoren: o.a. 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 1.6 Ondernemersvertrouwen



Bron: CBS, 2019

18 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.

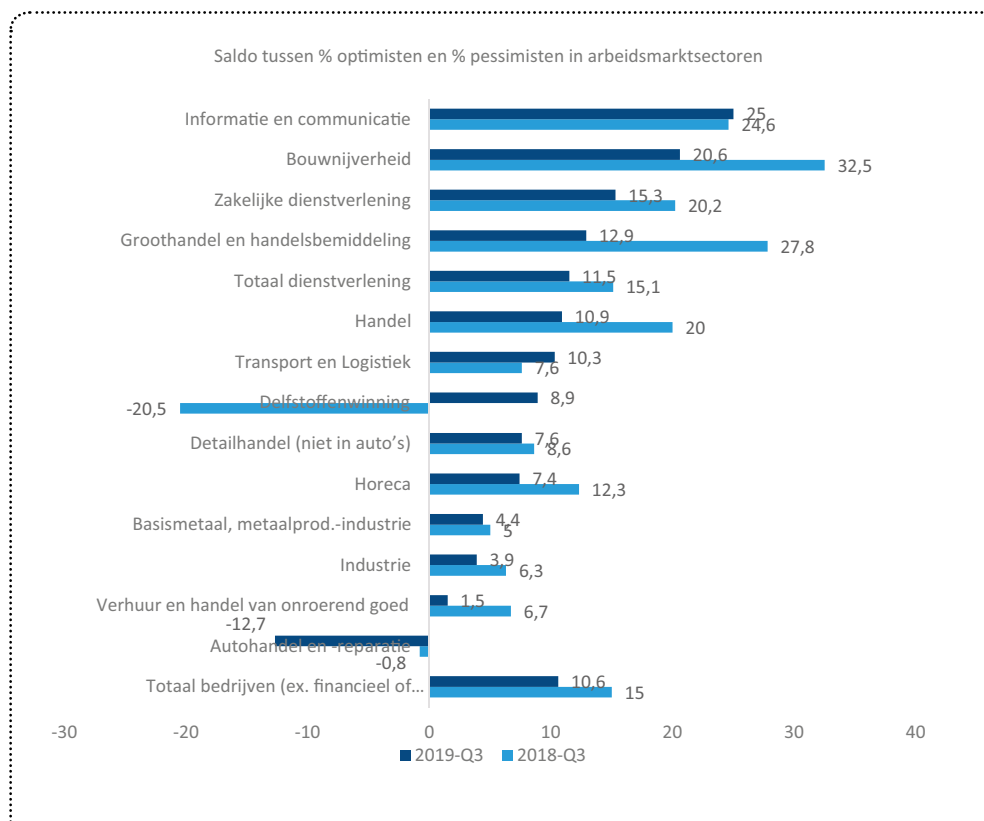
19 Conjunctuurenquête CBS <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82435NED/table?dl=248DD>

20 Conjunctuurenquête Nederland; invloed Brexit in de komende drie maanden, CBS 2019

Figuur 1.7 geeft de stemmingsindicator weer voor de verschillende arbeidsmarktsectoren aan het begin van het derde kwartaal van 2019. In veruit de meeste sectoren is sprake van een positieve stemming onder ondernemers. Wel loopt in verschillende sectoren het ondernemersvertrouwen terug ten opzichte van vorig jaar, bijvoorbeeld in de Bouw, Groothandel en Horeca.

Ondernemers in de sector Informatie en communicatie hebben het meeste vertrouwen. Het ondernemersvertrouwen in transport en logistiek ligt op een hoger niveau dan vorig jaar.

Figuur 1.7 Ondernemersvertrouwen arbeidsmarktsectoren (exclusief financieel of nutsbedrijven)

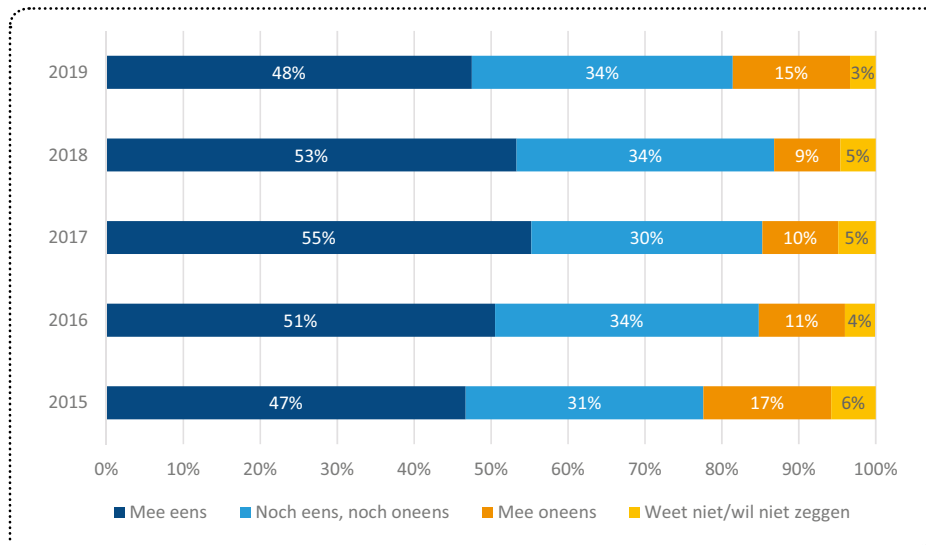


Bron: CBS, 2019

## Verwachtingen werkgevers over eigen bedrijf

Aan werkgevers is in de bedrijfsenquête gevraagd of zij denken dat 2019 voor hun bedrijf een beter jaar wordt dan 2018 (Figuur 1.8). 48 procent van de werkgevers verwacht een beter jaar dan vorig jaar. Dit percentage ligt iets lager dan in de voorgaande jaren; 2017 en ook 2018 waren voor werkgevers in de sector al goede jaren (zie Figuur 1.3 van de omzetontwikkeling). Het aandeel dat een slechter jaar verwacht daalde de afgelopen jaren, maar neemt nu weer toe (naar 15% in 2019).

Figuur 1.8 2019 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2018

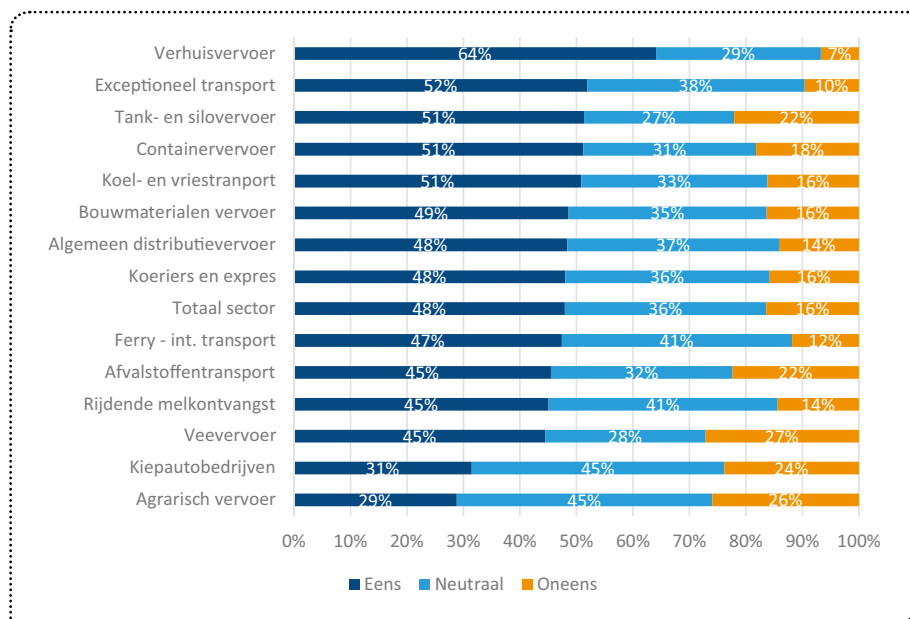


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Weergegeven naar deelmarkt zien we dat werkgevers in de deelmarkt verhuisvervoer het meest optimistisch zijn in hun verwachtingen: 64 procent denkt dat 2019 een beter jaar voor hun bedrijf wordt dan 2018 (Figuur 1.9). Daarna volgen de deelmarkten exceptioneel transport, tank- en silovervoer, containervervoer en koel- en vriestransport. Het minst positief zijn bedrijven in de deelmarkten agrarisch vervoer en kiepautovervoer.

In de figuur zijn alleen deelmarkten weergegeven waarin voldoende werkgevers hebben meegedaan aan de bedrijfsenquête 2019 van het Sectorinstituut. Van de deelmarkten gevaarlijke stoffen, sierteeltvervoer, autotransport en verticaal transport zijn daarom geen gegevens weergegeven. Het aantal werkgevers in deze deelmarkten dat heeft meegedaan aan de enquête is te laag om voor deze vragen betrouwbare uitkomsten te krijgen.

Figuur 1.9 Stelling: 2019 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2018 (naar deelmarkt)

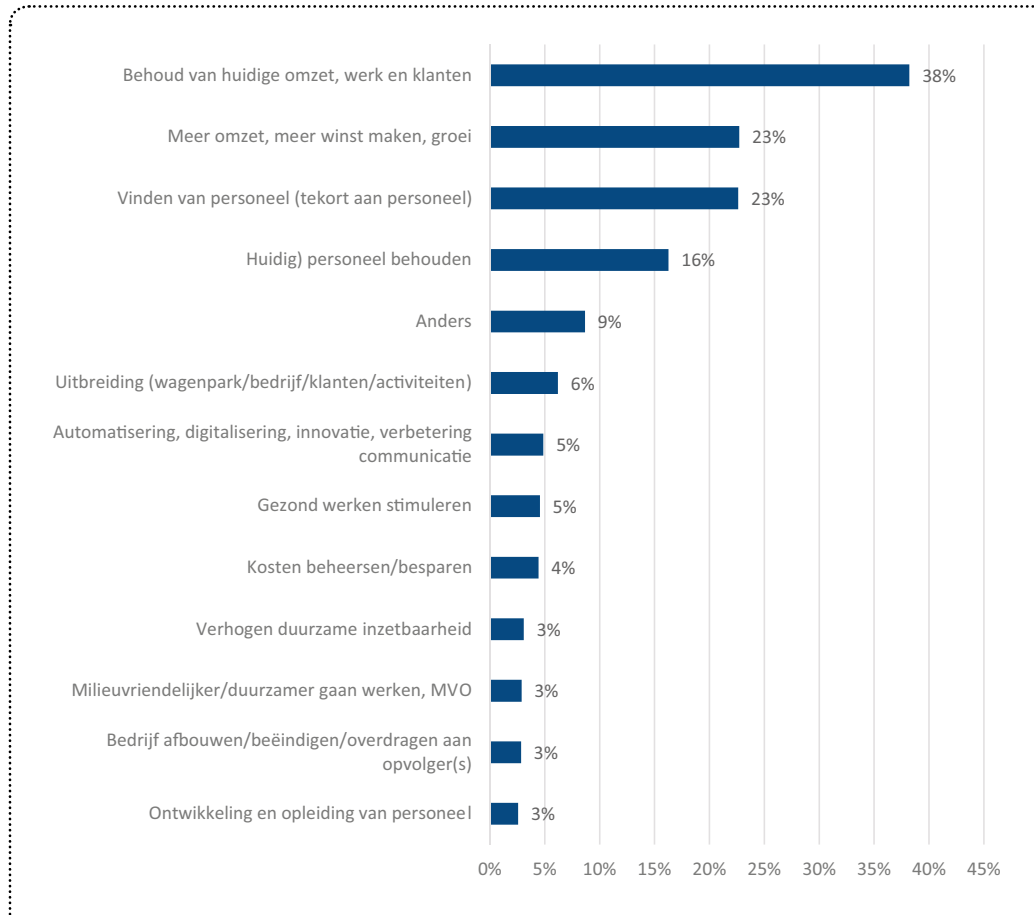


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

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 (Figuur 1.10).

Onderwerpen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid: 16 procent van ondernemers noemt behoud van huidig personeel. Gezond werken en opleiding en ontwikkeling van personeel worden ook, maar minder vaak genoemd.

Figuur 1.10 Verwachting belangrijkste thema's komende twee jaar (meer antwoorden mogelijk)

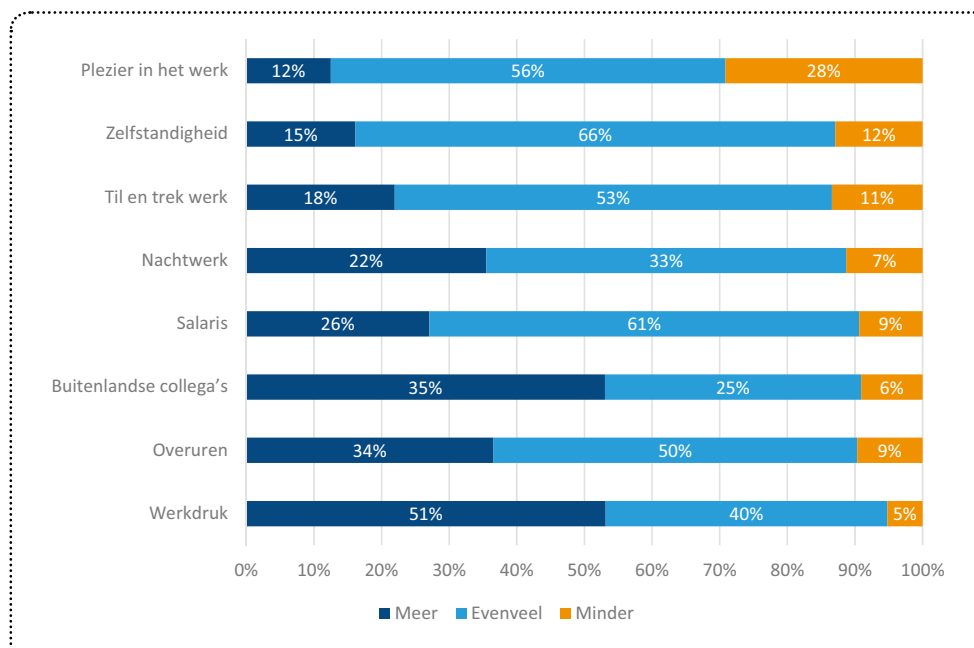


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

## Verwachtingen werknemers over het werk

Werknemers in de sector hebben in het TON-lezerspanel hun verwachtingen voor 2019 gegeven. Van verschillende aspecten van hun werk gaven zij aan of het meer of minder wordt (Figuur 1.11). Ruim de helft verwacht een toename van de werkdruk in 2019, ruim een derde verwacht meer buitenlandse collega's en 26 procent meer salaris. 28 procent verwacht dat het werkplezier afneemt.

Figuur 1.11 Verwachtingen werknemers over het werk in 2019



Bron: TON-lezerspanel 2019

## Faillissementen in de sector

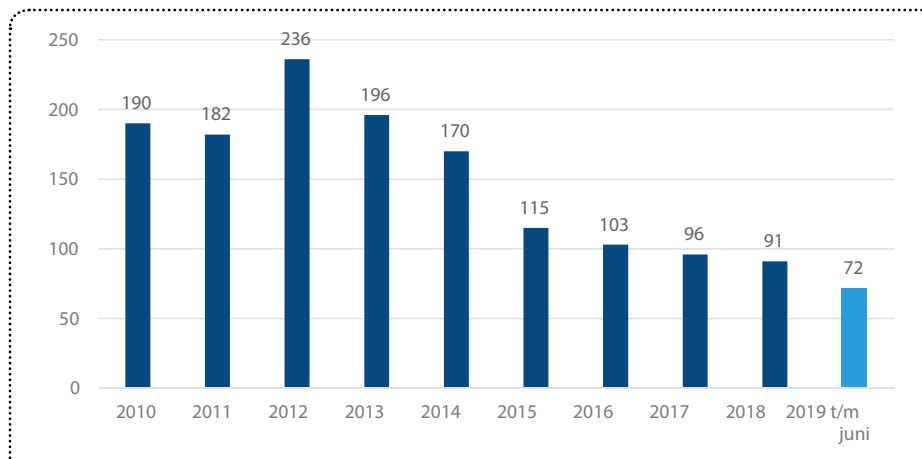
Pensioenfonds Vervoer registreert het aantal faillissementen van werkgevers in de sector<sup>21</sup>. Het aantal faillissementen lag de afgelopen jaren op een laag niveau. In 2012 gingen in totaal nog 236 bedrijven in de sector failliet. In 2017 en 2018 waren dit er respectievelijk 96 en 91.

In 2019 lijkt het aantal faillissementen weer toe te nemen. In de eerste helft gingen er al 72 bedrijven failliet. Vanwege de lagere economische groei (zie paragraaf 1.1) wordt in 2019 in verschillende arbeidsmarktsectoren een toename van het aantal faillissementen verwacht<sup>22</sup>.

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

22 Update faillissementen - Lagere economische groei zorgt voor meer faillissementen in 2019. ABN AMRO economisch Bureau-Sector Advisery

Figuur 1.12 Aantal faillissementen in de sector

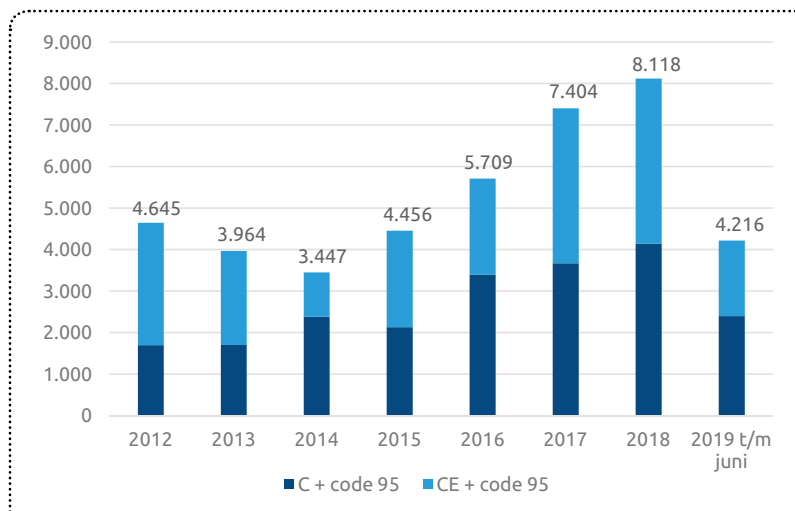


Bron: Pensioenfonds Vervoer 2019, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

### 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 arbeidsmarkt<sup>23</sup>. Sinds 2015 neemt het aantal afgegeven rijbewijscategorieën toe. In 2018 werden er 8.118 afgegeven, 9,6 procent meer dan in 2017. Halverwege 2019 staat de teller op 4.216 afgegeven rijbewijzen.

Figuur 1.13 Aantal afgegeven rijbewijscategorieën



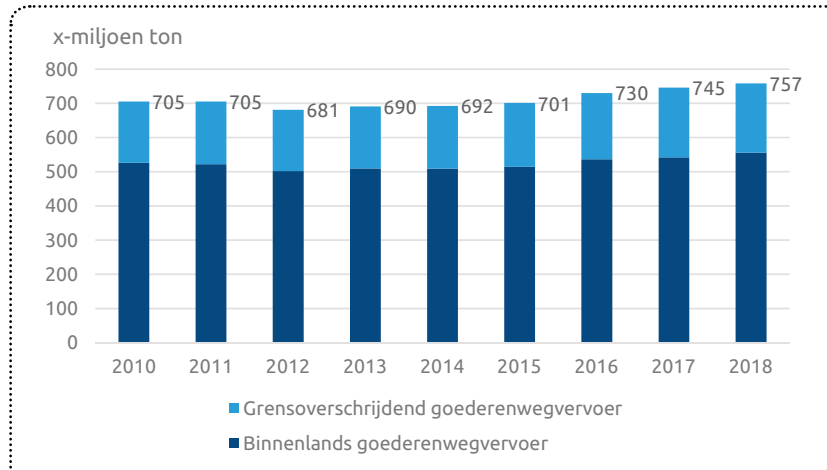
Bron: RDW, 2019

23 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 2018 vervoerden Nederlandse en buitenlandse vrachtauto's voor 757 miljoen ton aan goederen. De hoeveelheid vervoerde goederen neemt toe sinds 2013.

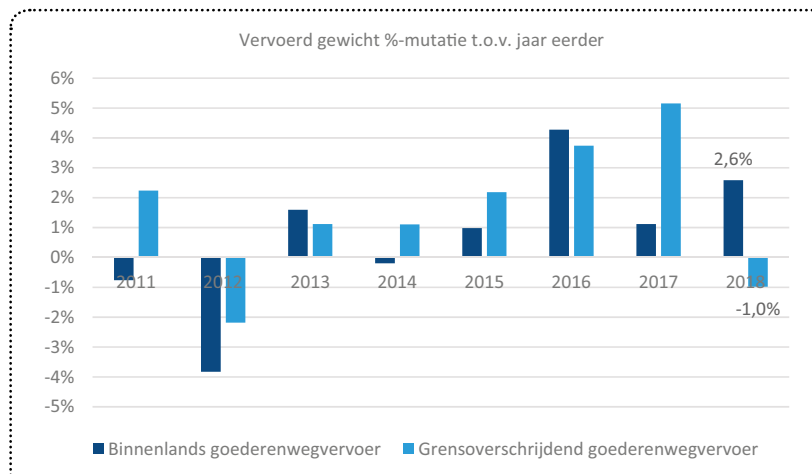
Figuur 1.14 Vervoerd gewicht goederenvervoer over de weg (x-miljoen ton)



Bron: CBS, 2019, bewerking Sectorinstituut

In 2018 nam het vervoerd gewicht in het binnenlands goederenvervoer over de weg toe met 2,6 procent. In het grensoverschrijdend wegvervoer nam het af met 1 procent (Figuur 1.15). Grensoverschrijdend vervoer is goederenvervoer tussen Nederland en het buitenland, waarbij óf de plaats van lading óf de plaats van lossing buiten Nederland ligt<sup>24</sup>

Figuur 1.15 Vervoerd gewicht goederenvervoer over de weg %-mutatie t.o.v. jaar eerder



Bron: CBS, 2019, bewerking Sectorinstituut

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

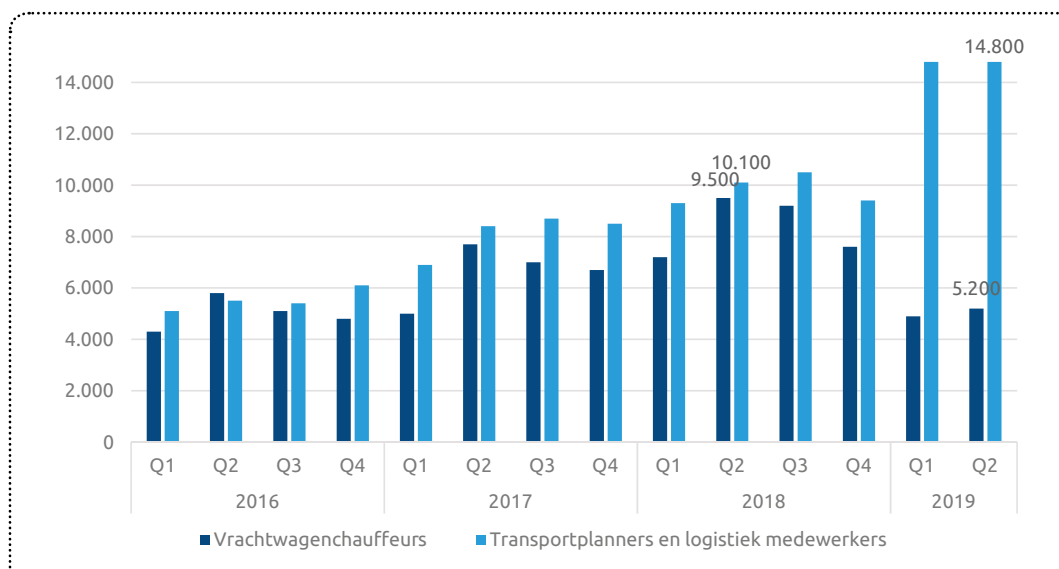


### 1.3 VACATURES

#### Vacatures transport en logistiek beroepen

UWV rapporteert over het aantal vacatures voor transport en logistiek beroepen<sup>25</sup>. Het aantal openstaande vacatures voor vrachtwagenchauffeurs ligt lager als in hetzelfde kwartaal een jaar eerder: in het tweede kwartaal 2019 zijn er 5.200 openstaande vacatures voor chauffeurs, dit waren er 9.500 in 2018-Q2. Het aantal vacatures voor transportplanners en logistiek medewerkers neemt toe ten opzichte van vorig jaar.

Figuur 1.16 Vacatures chauffeurs



Bron: UWV, 2019

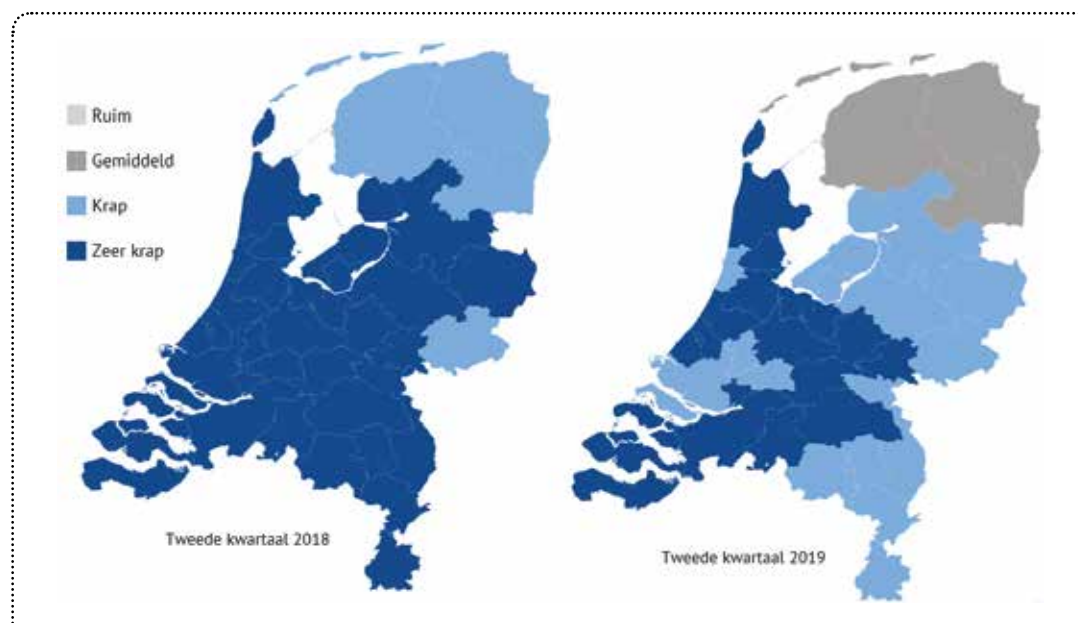
Figuur 1.17 geeft voor de verschillende arbeidsmarktregio's de mate van arbeidsmarktspanning weer: de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal bij UWV ingeschreven kortdurende (niet-)werkende werkzoekenden. Kortdurend werkzoekend (<6 maanden) wordt gehanteerd omdat deze groep snel inzetbaar is op de arbeidsmarkt.<sup>26</sup>

<sup>25</sup> UWV maakt op basis van CBS en Job feed een schatting van het aantal vacatures per beroep. Deze aantallen vormen ook de input voor het meten van de arbeidsmarktspanning.

<sup>26</sup> De UWV Spanningsindicator Arbeidsmarkt wordt berekend door het aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen met een WW-uitkering met een verstreken WW-duur van minder dan een half jaar. Deze variabelen worden gebruikt als benadering van de openstaande vraag en direct beschikbaar aanbod. De Spanningsindicator Arbeidsmarkt kan een getal opleveren tussen 0 en oneindig. Hoe hoger het getal, hoe hoger de spanning op de arbeidsmarkt voor werkgevers. Bij een indicator van 0 is de arbeidsmarkt zeer ruim, want er zijn geen openstaande vacatures en wel kortdurend werklozen. Bij veel openstaande vacatures ten opzichte van het aantal kortdurend werklozen is de arbeidsmarkt zeer krap. Er wordt uitgegaan van een indeling in vijf categorieën: zeer ruim, ruim, gemiddeld, krap en zeer krap. De indeling en typering zijn als volgt: 0 tot 0,25: zeer ruim; 0,25 tot 0,67: ruim; 0,67 tot 1,5: gemiddeld; 1,5 tot 4,0: krap; 4,0 of meer: zeer krap. In de arbeidsmarkttrapportage, in de figuur van de arbeidsmarktspanning naar regio, zijn de categorieën zeer ruim en ruim samengevoegd; deze komen momenteel namelijk weinig voor.

In 2019 tweede kwartaal is in veruit de meeste arbeidsmarktregio's sprake van een gespannen arbeidsmarkt: voor werkgevers is het in de regio's lastig om aan vrachtwagenchauffeurs te komen. Ten opzichte van vorig jaar neemt de spanning in verschillende regio's wel af.

Figuur 1.17 Spanning op de arbeidsmarkt: verhouding tussen vacatures voor vrachtwagenchauffeurs en werkzoekende vrachtwagenchauffeurs



Bron: UWV, 2019

### Redenen waarom vacatures transport en logistiek moeilijk vervulbaar zijn

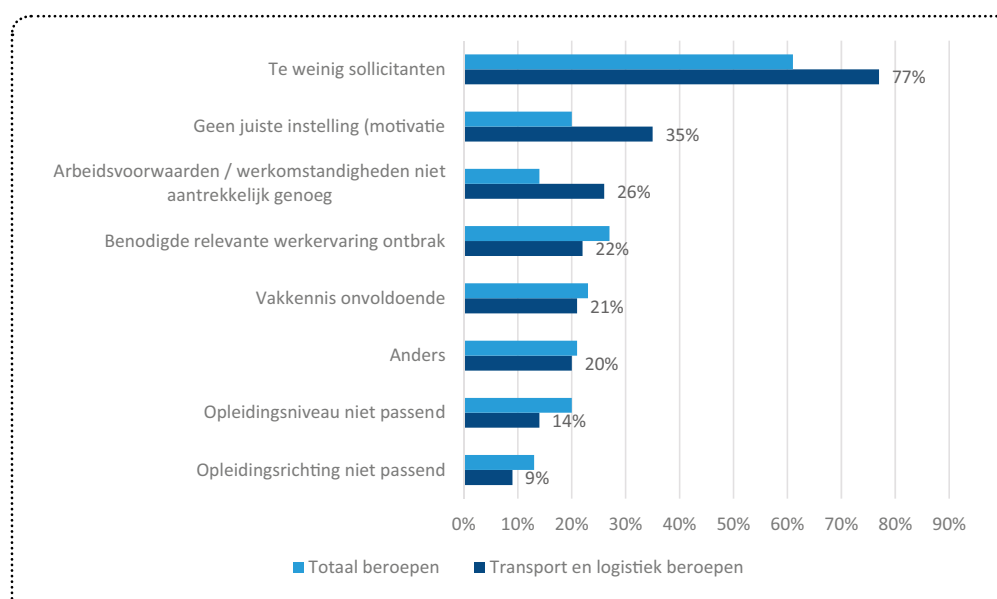
UWV heeft in het voorjaar 2018 een enquêteonderzoek gehouden onder 6.700 werkgevers in de diverse arbeidsmarktsectoren naar moeilijk vervulbare vacatures<sup>27</sup>. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in transport en logistiek beroepen bedroeg in het onderzoek 34 procent<sup>28</sup>. Gemiddeld, over alle beroepsgroepen, was 40 procent van de vacatures moeilijk vervulbaar. Vacatures voor ICT-beroepen waren het vaakst moeilijk vervulbaar (70%), gevolgd door vacatures voor technische en productieberoepen (64%).

27 Moeilijk vervulbare vacatures. Oorzaken en gevolgen voor werkgevers. UWV, 2018.

28 Hierbij gaat het ook om transport en logistiek beroepen buiten de sector transport en logistiek, bijvoorbeeld vrachtwagenchauffeur in Handel en Industrie.

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 was een gebrek aan sollicitanten de reden voor wervingsproblemen (Figuur 1.18). Geen juiste instelling of motivatie van de sollicitanten werd bij 35 procent van de moeilijk vervulbare vacatures genoemd. Bij 26 procent van de moeilijk vervulbare vacatures speelde de in de vacature gestelde arbeidsvoorwaarden of de werkomstandigheden een rol. Deze reden werd bij transport en logistiek beroepen vaker genoemd dan bij andere beroepen. Volgens UWV worden de werktijden mogelijk als minder aantrekkelijk ervaren.

Figuur 1.18 Redenen waarom vacatures transport en logistiek beroepen moeilijk vervulbaar zijn



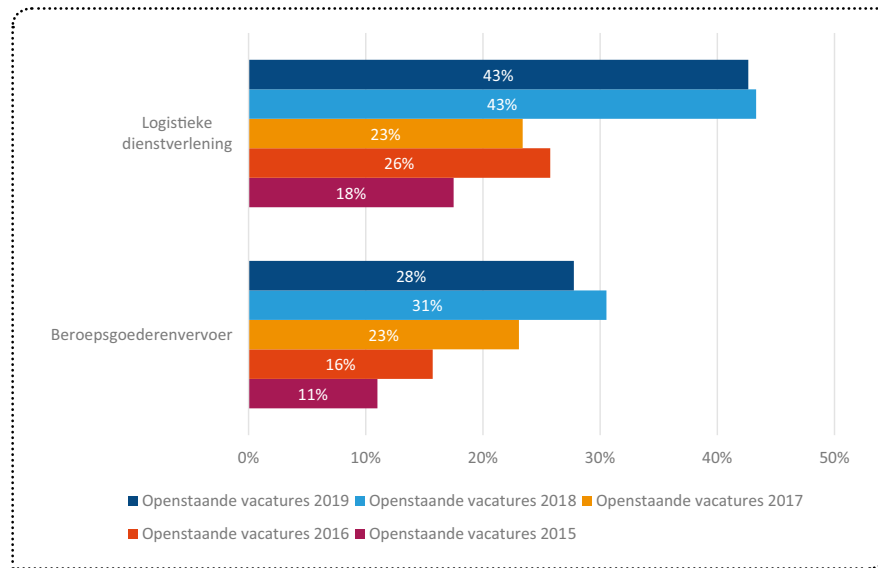
Bron: UWV, 2018

### Aandeel werkgevers beroepsgoederenvervoer en logistiek met openstaande vacatures

In de bedrijfsenquête 2019 van het Sectorinstituut zijn ook verschillende gegevens opgenomen over de openstaande vacatures in de sector.

In (voorjaar) 2019 zegt 43 procent van de logistiek dienstverleners en 28 procent van de beroepsgoederenvervoerders openstaande vacatures te hebben (Figuur 1.19). Ten opzichte van vorig jaar liggen deze percentages (iets) lager. Tot vorig jaar nam het aandeel bedrijven met openstaande vacatures sterk toe. Gemiddeld hebben logistiek dienstverleners en beroepsgoederenvervoerders 2 openstaande vacatures. Bijna de helft van de vacatures (46%) staat langer open dan drie maanden. Dit aandeel is vergelijkbaar met een jaar eerder (47%).

Figuur 1.19 Aandeel werkgevers beroepsgoederenvervoer en logistiek met openstaande vacatures

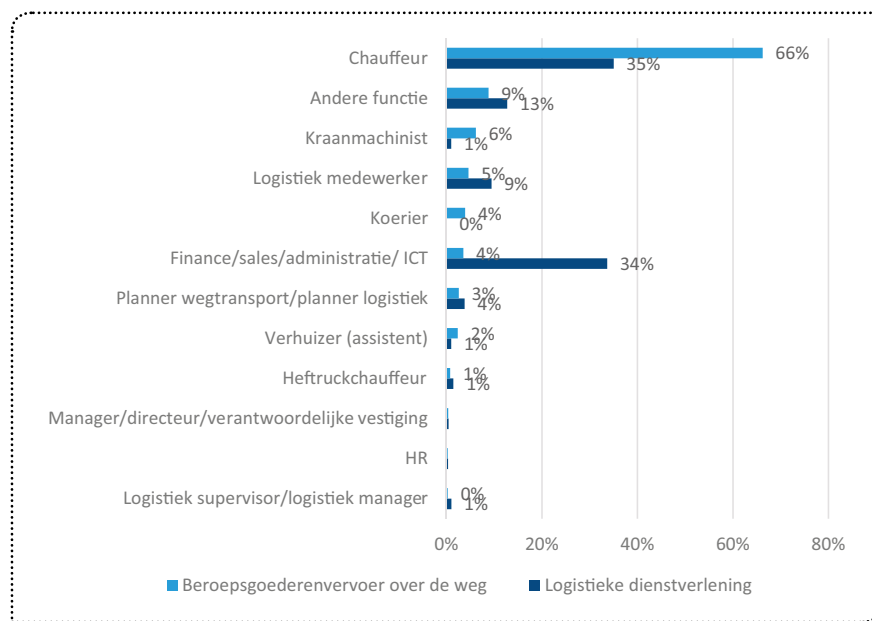


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2015/2016/2017/2018/2019

## Vacatures naar functie

Bedrijven zijn ook gevraagd voor welke functies zij openstaande vacatures hebben (Figuur 1.20). Beroepsgoederenvervoerders en logistiek dienstverleners zoeken het vaakst naar chauffeurs (respectievelijk 66% en 35% van de vacatures). Daarnaast wordt in de logistiek gezocht naar medewerkers finance/sales/administratie/ICT (34%), logistiek medewerkers (9%) of andere functies (13%). In het beroepsgoederenvervoer wordt ook veel gezocht naar kraanmachinisten (6%).

Figuur 1.20 Vacatures naar functie

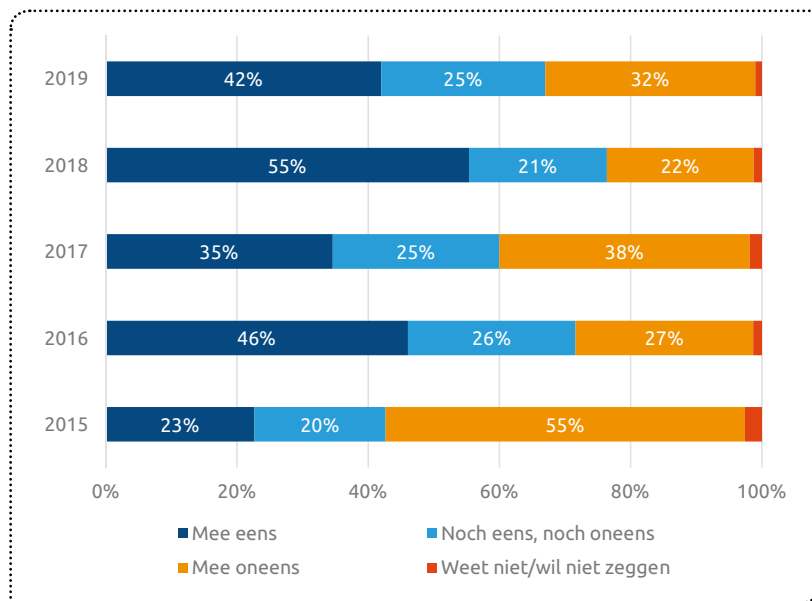


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Verwachtingen bedrijven vacatures

Figuur 1.21 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 lager dan vorig jaar: 42 procent verwacht dit jaar meer vacatures en in 2018 was dit nog 55 procent. Tegelijkertijd stijgt het percentage dat het oneens is met de stelling (en dus minder vacatures verwacht). In 2018 was sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt, in 2019 neemt de krapte wat af (zie Figuur 1.21).

Figuur 1.21 Stelling: 'Ik verwacht dat het aantal vacatures dit jaar hoger zal zijn dan vorig jaar'



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

## 1.4 PROGNOSES TRANSPORT EN LOGISTIEK (SOOB)

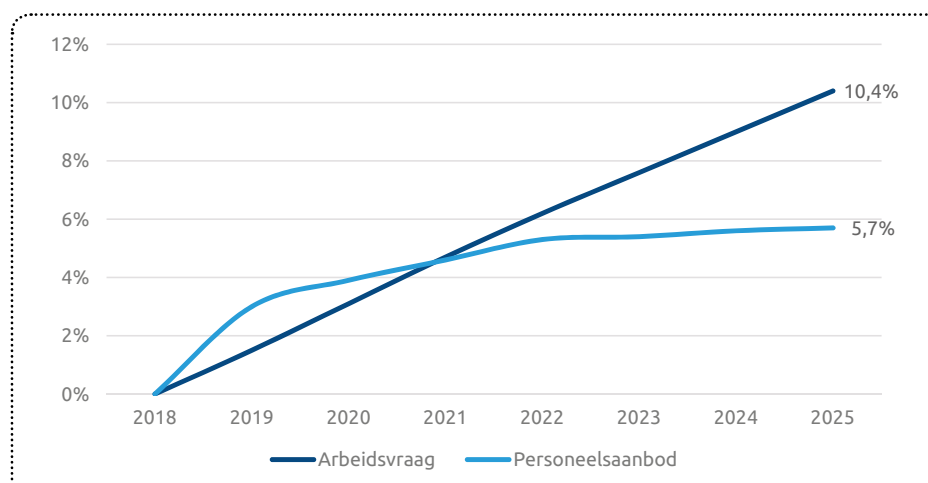
### Prognoses vraag naar werk en aanbod van personeel

Hoofdstuk 1 laat zien dat ook in 2019 het personeelstekort in de sector 'knelt': het aandeel werkgevers dat hierdoor een belemmering ervaart voor zijn bedrijfsactiviteiten blijft hoog. En in de meerderheid van de regio's blijft sprake van een gespannen arbeidsmarkt voor chauffeurs. 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 1.22 toont de procentuele groei van de arbeidsvraag en het personeelsaanbod ten opzichte van 2018. De vraag naar arbeid in de sector zal naar verwachting harder toenemen dan het aanbod van personeel<sup>29</sup>. In transport en logistiek (in SOOB-bedrijven) wordt t/m 2025 een groei verwacht van de arbeidsvraag van 10,4 procent. Het personeelsaanbod zal naar verwachting stijgen met 5,7 procent.

Vanaf 2022 zal het aanbod van personeel nauwelijks meer groeien, terwijl de vraag gestaag 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 1.22 Ontwikkeling van arbeidsvraag en personeelsaanbod transport en logistiek (SOOB) (procentuele groei t.o.v. 2018)



Bron: CBS/ABF Research, 2019, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

De prognoses voor de sector transport en logistiek zijn gebaseerd op prognosemodel Hermes van onderzoeksbureau ABF Research (zie bijlage 4). Dit model geeft inzicht in historische en verwachte ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt<sup>30</sup>. Verschillende andere sectoren (zoals detailhandel, horeca en ambachten) maken ook gebruik van Hermes voor arbeidsmarktprognoses.

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

30 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](http://www.abfresearch.nl/media/690312/2013%20-%20hermes_digitaal_small.pdf)

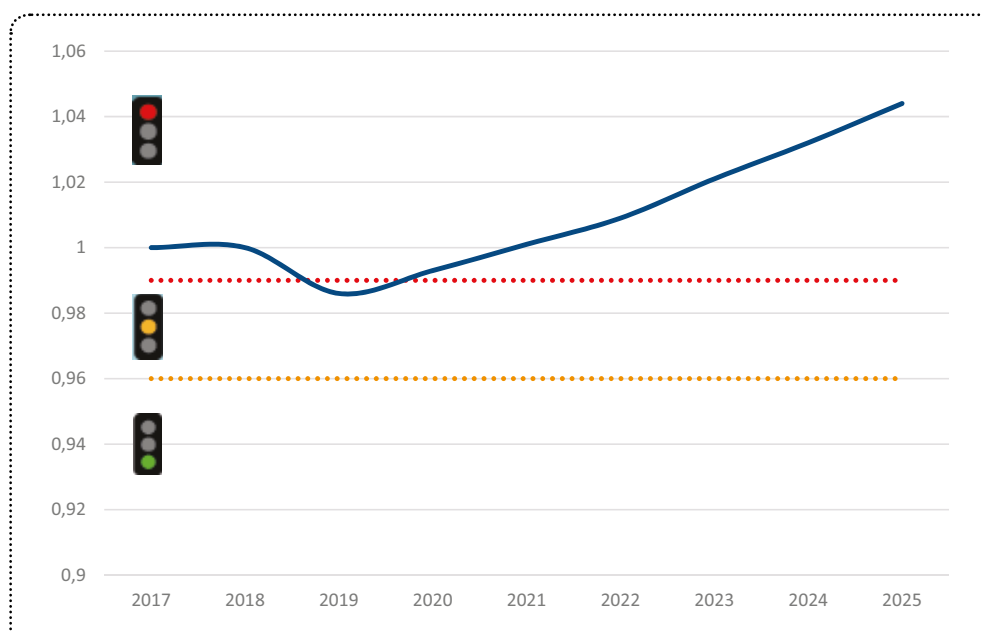
### Confrontatie tussen vraag en aanbod: spanningsindex

De spanningsindex weergegeven in Figuur 1.23 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 personeeloverschot 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 afnemen, maar de komende jaren wel op een 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. Planner is een specialistische functie waarvoor naast overzicht, flexibiliteit en stressbestendigheid, steeds vaker ook analytische vaardigheden, en dus een hoger opleidingsniveau, worden gevraagd. Vergrijzing zorgt, voor zowel vrachtwagenchauffeurs als planners, daarbij ook nog voor een grote vervangingsvraag.<sup>31</sup> Wel is het aantal mbo-studenten in opleiding tot vrachtwagenchauffeur de afgelopen jaren weer toegenomen en zijn er ook zij-instromers geworven waardoor de krapte kan afnemen.<sup>32</sup>

Figuur 1.23 Ontwikkeling spanningsindex sector transport en logistiek (SOOB) tussen 2018 en 2025



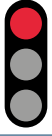

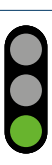
Bron: CBS/ABF Research, 2019, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

31 Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen. UWV, 2018/2019.

32 Transport en logistiek. Factsheet arbeidsmarkt. UWV, 2019.

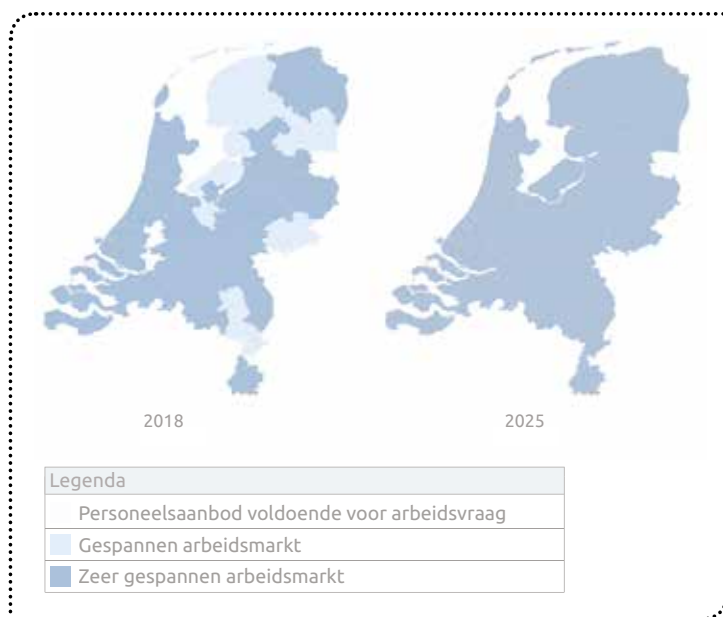


De stoplichten in bovenstaande Figuur 1.23 hebben de volgende betekenis:

	<p>Het aanbod van personeel is ruim voldoende om de vraag naar arbeid in te kunnen vullen.</p>
	<p>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.</p>
	<p>De spanning is zeer hoog; de arbeidsvraag is groter dan het personeelsaanbod (een tekort).</p>

Figuur 1.24 geeft de arbeidsmarktspanning in 2018 en de verwachte spanning in 2025 in transport en logistiek weer in de verschillende arbeidsmarktregio's. In 2025 is naar verwachting in alle regio's sprake van een gespannen arbeidsmarkt: de verwachte vraag naar personeel is hoger dan het aanbod.

Figuur 1.24 Spanningsindex sector transport en logistiek (SOOB) in 2018 en verwacht in 2025



Bron: ABF Research, 2019, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

## Impact van technologie op arbeidsvraag

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.

De gevolgen voor werkgelegenheid zijn niet eenduidig en uitkomsten van onderzoeken hierover lopen uiteen<sup>33</sup>. De OECD stelt dat 14 procent van de banen (in de 32 aangesloten landen) een grote kans loopt te worden geautomatiseerd<sup>34</sup>. 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. Tussen de verschillende landen bestaan wel grote verschillen in de kans dat banen automatiseren<sup>35</sup>.

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.

Recentelijk zegt de OECD dan ook dat de kans op een sterke terugval van werkgelegenheid door technologie klein is: "Terwijl sommige banen en taken verdwijnen, verschijnen anderen, en stijgt de algehele werkgelegenheid."<sup>36</sup> Technologie kan juist voor meer banen zorgen. Kijkend naar het verleden, naar branches als textiel, staal en autobranche, dan genereert technologische vooruitgang netto meer banen dan het vernietigt.

Het gebruikte prognosemodel in de arbeidsmarktrapportage houdt 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.

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

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

35 Employment outlook 2019, OECD.

36 Employment outlook 2019, OECD

## Veranderingen in transport- en logistiekberoepen door technologie<sup>37</sup>

Ook in sector transport en logistiek zal technologie naar verwachting voor veel verandering zorgen. In de logistiek zal dit gebeuren door de inzet van robots in magazijnen, sorteercentra en bij bezorgen. Robots zouden 4 tot 6 keer zo snel kunnen zijn in het orderpick-proces dan mensen en in de nabije toekomst gemiddeld goedkoper worden dan een werknemer. De behoefte aan werknemers met een technische achtergrond die het werk van robots in goede banen gaan leiden zal toenemen, werkgevers noemen procesoperators. Robotisering krijgt momenteel vooral vorm in grotere distributiecentra en minder in kleinere centra of magazijnen. (Forse) investeringen zijn nodig en automatische magazijnen bieden volgens bedrijven, ondanks een hoge mate van efficiëntie, nog onvoldoende flexibiliteit (om kunnen gaan met verschillende producten, qua grootte en gewicht).

In het beroepsgoederenvervoer kunnen autonoom rijdende vrachtauto's en truck platooning voor verandering gaan zorgen. Bij truck platooning zijn twee of drie vrachtauto's elektronisch verbonden, 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 bepalen. Het effect zal naar verwachting de eerstkomende jaren beperkt zijn. Experts en werkgevers in sector noemen veiligheidsoverwegingen, mogelijkheid tot hacken, beperkingen in het bereik van elektrische wagens en benodigde aanpassing van regelgeving en infrastructuur als hordes.

In 2018 en 2019 heeft het Sectorinstituut onderzoek gedaan naar de (verwachte) impact van technologie op verschillende transport- en logistiekberoepen. Werkgevers in de sector, en verschillende experts, zijn uitgebreid geïnterviewd over hun verwachtingen. Daarnaast is literatuuronderzoek gedaan. Dit onderzoek was onderdeel van een breder onderzoek voor de ontwikkeling van beroepscompetentieprofielen<sup>38</sup>. Hieronder zijn voor een aantal belangrijke transport- en logistiekfuncties de technologische ontwikkelingen weergegeven. Hierbij gaat het om ontwikkelingen die het werk **momenteel** beïnvloeden (of al sterk hebben beïnvloed). Het kunnen omgaan met technologie (oftewel digitale of computervaardigheden) wordt belangrijker.<sup>39</sup>

<sup>37</sup> Paragraaf is gebaseerd op:

DHL Customer Solutions & Innovation: Robotics in logistics, 2016

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

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

Onderzoek voor herziening van beroepscompetentieprofielen transport en logistiek, SEOR, 2018.

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

Transport en logistiek factsheet arbeidsmarkt, UWV 2019.

Logistiek supervisor, Logistiek teamleider en Planner logistiek. Onderzoek voor de actualisering van BCP's en behoefte aan een nieuw BCP, CINOP, 2019

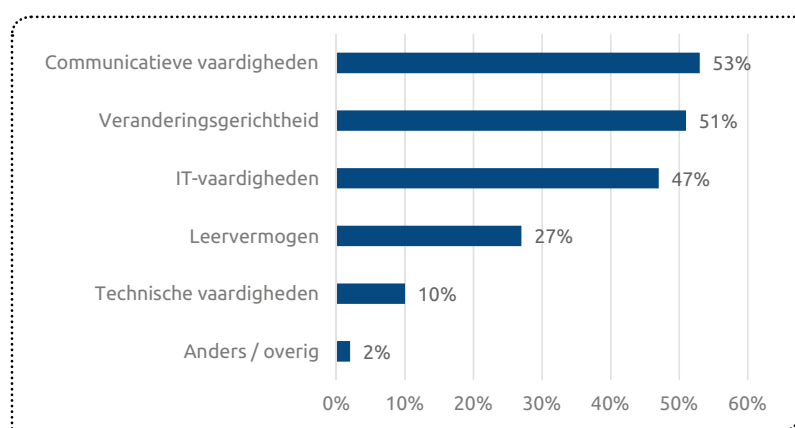
<sup>38</sup> <https://www.stlwerkt.nl/weten/werken-en-leidinggeven/beroepscompetentieprofielen/herziene-beroepscompetentieprofielen>

<sup>39</sup> Tabel is mede gebaseerd op weergave van de onderzoeksresultaten in de Factsheet transport en logistiek van UWV 2019

Functies en werkzaamheden	Technologische ontwikkelingen
<p><b>Vrachtwagenchauffeur:</b> verantwoordelijk voor vervoeren van lading, laden en lossen en het controleren van de lading, de bijbehorende administratie en (klein) onderhoud wagen.</p>	<p>Werkprocessen van chauffeur zijn meer gedigitaliseerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Administratie is deels gedigitaliseerd door digitale tachograaf en opdrachten komen binnen via boordcomputer. Er zijn testen met digitale vrachtbrieven.</li> <li>• Digitale hulpmiddelen ondersteunen het rijden, bijvoorbeeld geautomatiseerde remsystemen en sensoren om binnen de lijnen te blijven rijden.</li> <li>• Bedrijven (planners) kunnen chauffeurs (met apparatuur) monitoren en beoordelen op snelheid, rijgedrag en zuinigheid van hun rijden. Via digitale tachograaf worden rij- en rusttijden gecontroleerd. Klanten kunnen door track- en trace chauffeurs volgen. Autonomie neemt hierdoor af en werkdruk kan toenemen.</li> </ul>
<p><b>Planner:</b> verantwoordelijk voor contact met klanten, plannen van ritten, begeleiden van de ritten/ chauffeurs en verzorgen van de administratieve en financiële zaken. Planners geven daarbij vaak ook nog leiding aan assistent-planners en chauffeurs.</p>	<p>Door technologie (automatisering) zijn binnen elke kerntaak (ingrijpende) veranderingen zichtbaar en is er een trend van taakspecialisatie/splitsing zichtbaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Handwerk' in de planning neemt af door planningssoftware (tijdsbesparing). Meer inzicht van planner is nodig om de ingebouwde kennis in software te kunnen beoordelen.</li> <li>• Administratie (voor klant, chauffeur en intern (facturering)) is voor belangrijk deel gedigitaliseerd (tijdsbesparing).</li> <li>• Administratieve taken worden 'analytischer' en gericht op prestatieverbetering: via data-analyse, en planningssoftware, de planning optimaliseren en bijbehorende managementinformatie opleveren; verschuiving van operationele naar 'tactische' planning.</li> </ul>
<p><b>Logistiek medewerker:</b> snel en correct, verwerken van goederen van klanten: ontvangen, opslaan, verzamelen (picken), eventueel bewerken (VAL en VAS activiteiten) en verzendklaar maken en laden. Controleren van de administratie/ ondersteunen van voorraadbeheer. De uitvoerende werkzaamheden kunnen per bedrijf sterk verschillen, soms wordt alleen een deelaspect uitgevoerd zoals orderpicken.</p>	<p>Technologie heeft het werk van logistiek medewerker in algemeen minder complex gemaakt en de productiviteit verhoogd (met name warehousemanagementsystemen (WMS) en scansystemen). Tussen bedrijven bestaan nog wel grote verschillen in de mate van automatisering.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Scanners, apps of andere mobiele apparaten vervangen papierwerk en helpen bij verwerken van formulieren, aannemen en verzenden van goederen en voorraadbeheer. Value Added Services kunnen op minder complexe manier worden uitgevoerd. Via 'pick to light' of voice picking systemen kunnen medewerkers naar goederen worden geleid en minder afstanden worden afgelegd.</li> <li>• Sommige (voorloper) bedrijven maken gebruik van geautomatiseerde rolbandsystemen, AGV's en kranen op rails die pallets in stellingen plaats en daaruit picken. Deze ontwikkelingen leiden in de betreffende bedrijven tot een behoorlijke arbeidsbesparing.</li> <li>• De meeste technologische ontwikkelingen zoals de scanners zijn makkelijk te begrijpen. Basis computervaardigheden zijn nodig als productinformatie handmatig in het WMS moet worden ingevoerd.</li> </ul>
<p><b>Logistiek supervisor:</b> houdt zich bezig met het plannen en bewaken van het orderproces, uitvoeren van voorraad- en locatiebeheer, aansturen van medewerkers en uitvoeren van personeels- en bedrijfsbeleid.</p>	<p>Logistiek supervisor kan bij uitvoering van zijn werkzaamheden steeds meer gebruik maken van gedigitaliseerde administratie en data (uit het WMS). Steeds vaker worden daarbij koppelingen gemaakt met systemen van klanten. Bij het uitvoeren van personeelsbeleid is er data over de productiviteit per medewerker.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitale vaardigheden om met nieuwe systemen te kunnen werken en analytische vaardigheden om gegevens uit de systemen, bijvoorbeeld over productiviteit, te kunnen interpreteren, nemen in belang toe.</li> <li>• Creativiteit en probleemoplossende vaardigheden zijn nodig wanneer belemmeringen worden ervaren in de werking van de systemen. De verantwoordelijkheid van de werking van een systeem ligt meestal wel bij een ICT' er en niet bij de logistiek supervisor.</li> </ul>

ABN AMRO wijst in een rapport ook op het toenemende belang van digitale vaardigheden van personeel, met name voor de planner<sup>40</sup>. Investerings in IT worden voor de sector steeds relevanter. Hierdoor kan efficiënter worden gewerkt. Beladingsgraad en routes kunnen met behulp van data en software worden geoptimaliseerd. Op de middellange termijn is meer personeel nodig dat met de nieuwe technologie kan werken. ABN AMRO heeft in een enquête werkgevers logistiek gevraagd welke kennis en vaardigheden volgens hen de komende drie jaar belangrijker worden (Figuur 1.25). Communicatieve vaardigheden, veranderingsgerichtheid en IT-vaardigheden nemen naar verwachting in belang toe<sup>41</sup>.

Figuur 1.25 Kennis en vaardigheden die volgens werkgevers middelgrote bedrijven komende drie jaar belangrijker worden



\* Werkgevers konden maximaal 2 antwoorden geven  
Bron: ABN AMRO, 2019

### 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)<sup>42</sup>. Figuur 1.26 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.

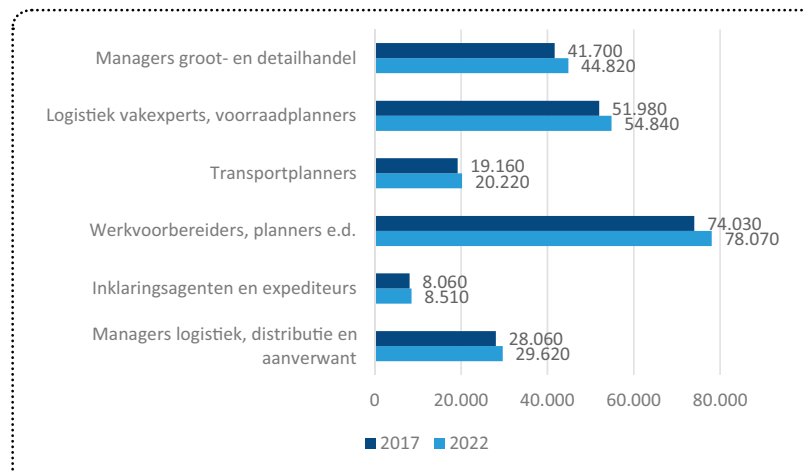
40 Het logistiek personeel van de toekomst. ABN AMRO, 2019.

41 ABN AMRO heeft onder zestig middelgrote logistieke bedrijven een enquête gehouden om inzicht te krijgen in strategisch personeelsbeleid. Voor middelgrote bedrijven is gekozen omdat deze bedrijven vaak al bezig zijn met strategisch HR-beleid en er bij kleinere bedrijven meestal geen HR-afdeling is. Zie rapport Het logistiek personeel van de toekomst.

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

Voor de hogere logistieke functies wordt banengroei verwacht. Deze groei is het sterkst in de transportsector (gemiddeld jaarlijks 2,5 procent banengroei vergeleken met 1,2 procent 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 1.26 Prognoses aantal banen hogere logistieke functies 2017-2022*



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

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

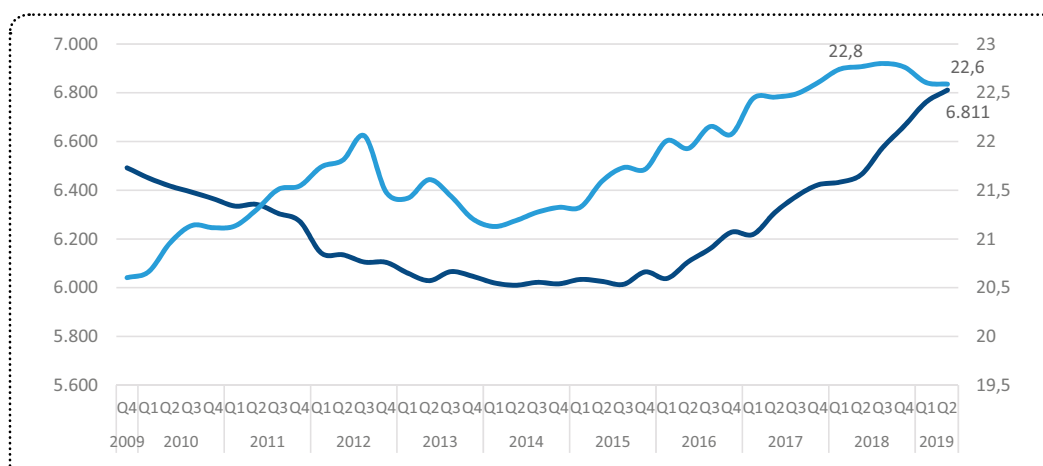
Dit hoofdstuk beschrijft de werkgevers in de sector aan de hand van een aantal kerngegevens: aantal bedrijven, bedrijfsomvang, bedrijfsactiviteiten en deelmarkten. Deze gegevens zijn afkomstig van het Pensioenfonds Vervoer en uit de bedrijfsenquête 2019.

### Aantal bedrijven en gemiddeld aantal werknemers per bedrijf

In het tweede kwartaal van 2019 zijn er 6.811 bedrijven in de sector. Een groei van 5,4 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 sterk toe (Figuur 2.1).

Het gemiddeld aantal werknemers per werkgever groeide de afgelopen jaren ook, maar neemt recentelijk weer wat af naar 22,6 in het tweede kwartaal.

Figuur 2.1 Aantal bedrijven in de sector (Bedrijven linker as, gemiddeld aantal werknemers rechter as)

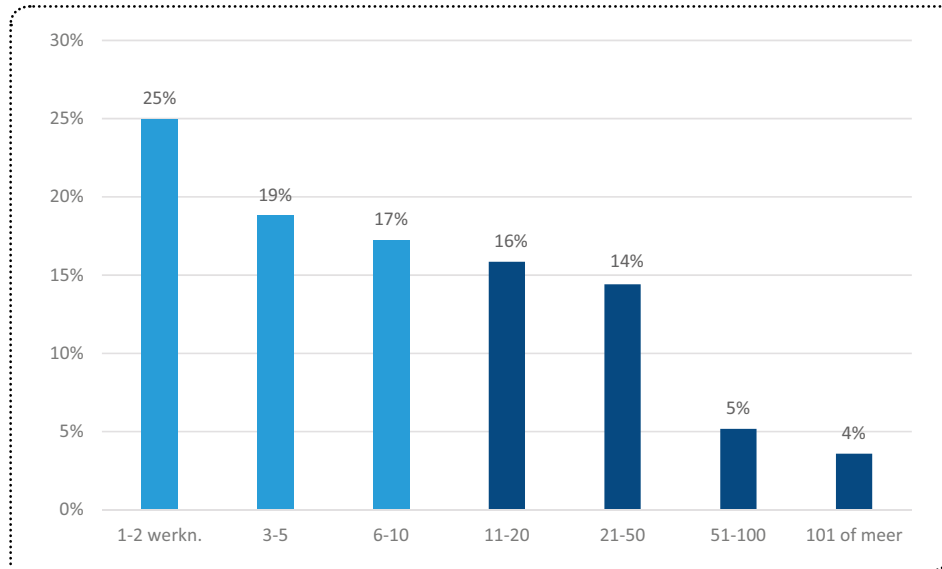


Bron: Pensioenfonds Vervoer 2019, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

## Bedrijfsomvang

In de sector bestaat 61 procent van de bedrijven uit maximaal 10 werknemers (Figuur 2.2). Hierbij gaat het om 4.153 bedrijven.

Figuur 2.2 Bedrijfsomvang (naar aantal werknemers)

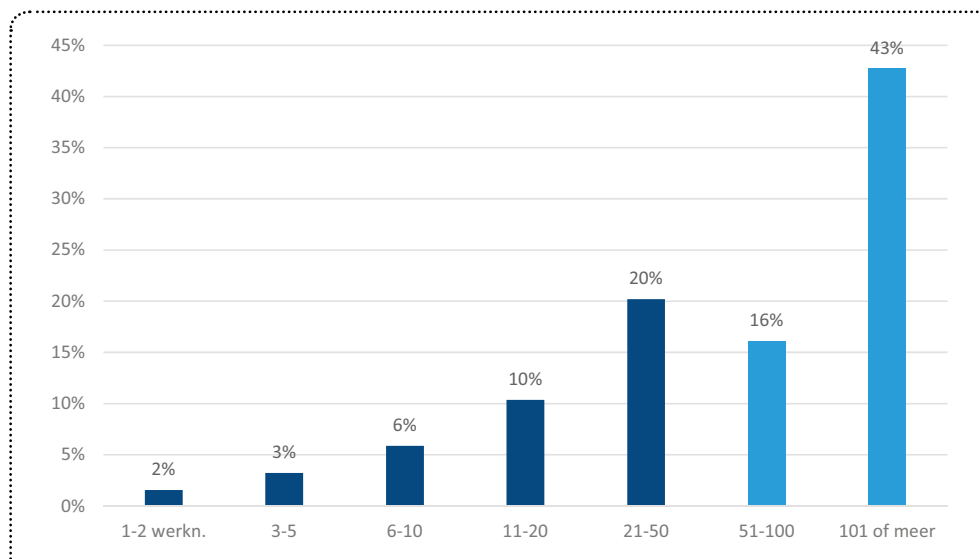


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut, 2019

## Werknemers naar bedrijfsomvang

De sector bestaat uit veel kleine bedrijven, maar het gros van de werknemers (59 procent, 90.451 werknemers) werkt wel in de grotere bedrijven (vanaf 51 werknemers) (Figuur 2.3).

Figuur 2.3 Percentage werknemers naar bedrijfsomvang (in categorieën)



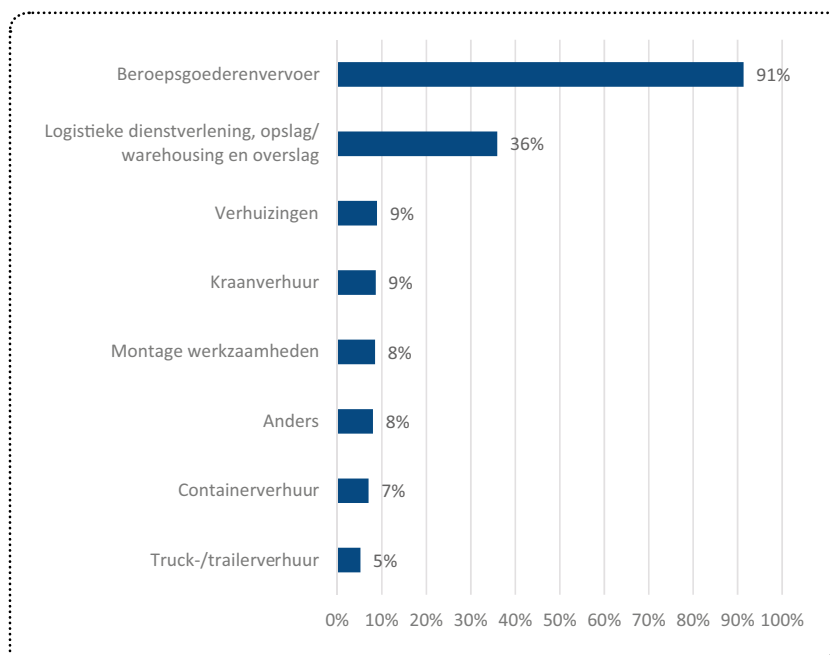
Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut, 2019



## Bedrijfsactiviteiten

Beroepsgoederenvervoer over de weg is (logischerwijs) de belangrijkste bedrijfsactiviteit van bedrijven in de sector (91 procent houdt zich hiermee bezig) (Figuur 2.4). Daarnaast houdt 36 procent zich ook bezig met logistieke dienstverlening, opslag en overslag<sup>43</sup>. Naast deze hoofdactiviteiten richten bedrijven in de sector zich ook op aanpalende activiteiten als verhuizingen, kraanverhuur, montage werkzaamheden en containerverhuur. 8 procent van de bedrijven geeft aan ook nog andere bedrijfsactiviteiten te hebben.

Figuur 2.4 Bedrijfsactiviteiten



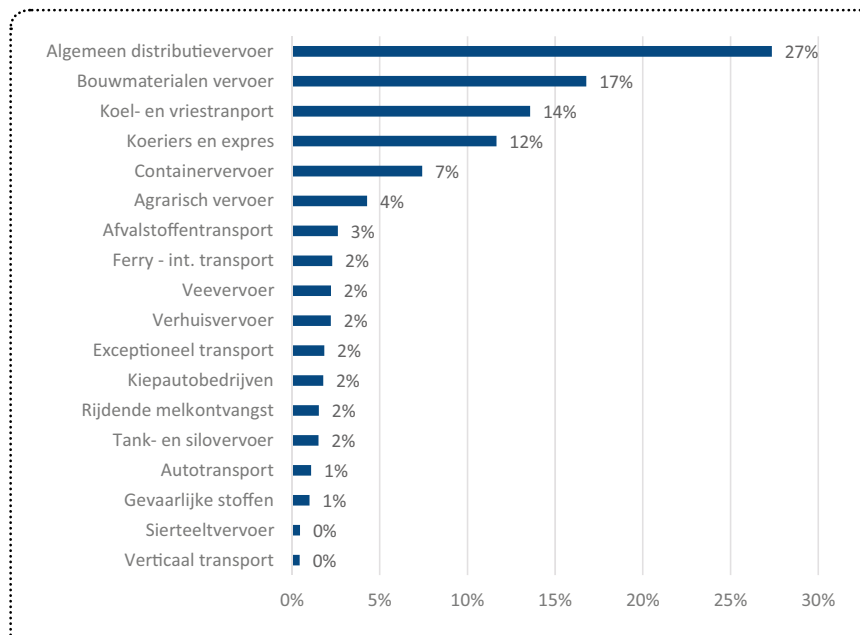
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

43 Op basis van de bedrijfsactiviteiten en gegevens over de omzetverdeling zijn in de bedrijfsenquête 2019 ook bedrijven geïdentificeerd die zich hoofdzakelijk bezig houden met logistieke dienstverlening (5% van bedrijven in de sector). Deze bedrijven halen de meerderheid van hun omzet uit logistieke dienstverlening en zijn samen genomen met 36 geïnterviewde bedrijven uit de logistiek top 100 (in totaal 90 logistieke bedrijven).

## Deelmarkten

Figuur 2.5 geeft het overzicht van de verdeling van bedrijven in de sector naar deelmarkt. Algemeen distributievervoer (27%) vormt de grootste deelmarkt waarin bedrijven actief zijn. Daarna volgen de deelmarkten: bouwmaterialen vervoer (17%), koel- en vriestransport (14%) en koeriers en expres (12%).

Figuur 2.5 Deelmarkten

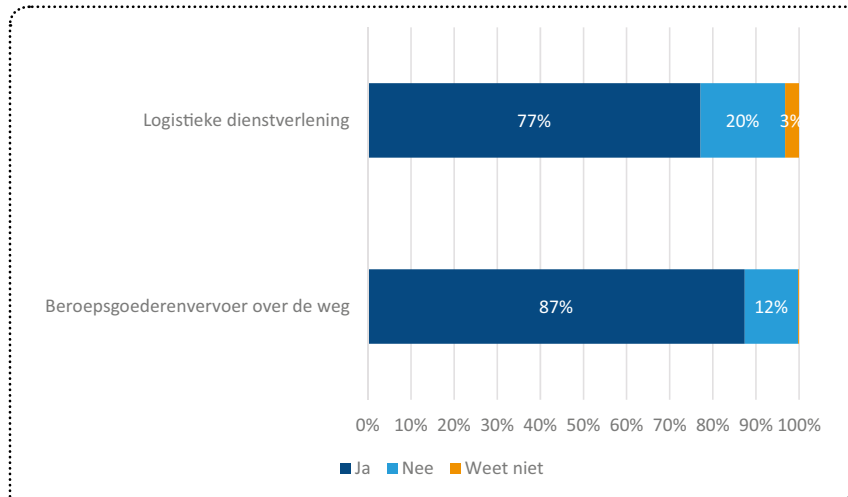


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

## Familiebedrijven in sector

Het aandeel familiebedrijven in het beroepsgoederenvervoer over de weg is 87 procent en in de logistieke dienstverlening 77 procent. Van een familiebedrijf is sprake als 50 procent of meer van de organisatie/bedrijf eigendom is van één familie.

Figuur 2.6 Familiebedrijven in de sector



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek 2019

In de werkgeversenquête arbeid (WEA) 2016 zijn gegevens opgenomen over het aandeel familiebedrijven in de arbeidsmarktsectoren. Gemiddeld over alle sectoren is 72 procent van de bedrijven een familiebedrijf. Bedrijven in de bouw (93%) en landbouw (85%) zijn het vaakst in handen van één familie en financiële instellingen (53%) en organisaties in de zorg (49%) het minst vaak.<sup>44</sup>

<sup>44</sup> Werkgeversenquête arbeid (WEA) 2016, TNO



### 3. Werknemers in de sector

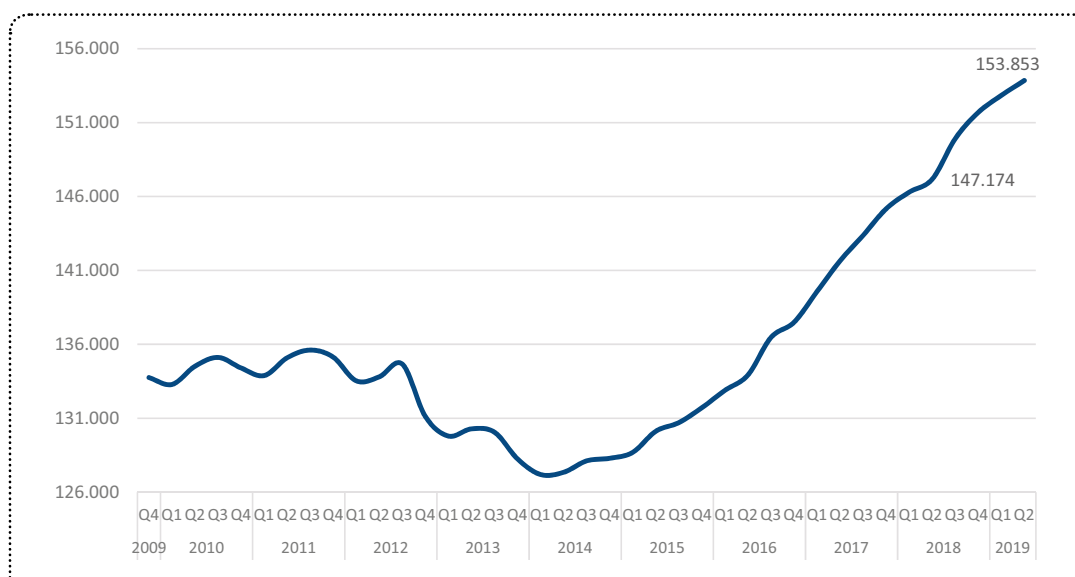
Dit hoofdstuk belicht de werknemers in de sector. Het aantal werknemers wordt weergegeven, net als het aantal vrachtwagenchauffeurs, andere veelvoorkomende functies en leeftijdsopbouw. Veel aandacht is er voor werknemers met flexibele arbeidscontracten.

#### 3.1 KERNGETALLEN WERKNEMERS IN DE SECTOR

##### Aantal werknemers

In het tweede kwartaal van 2019 zijn er 153.853 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 147.174 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

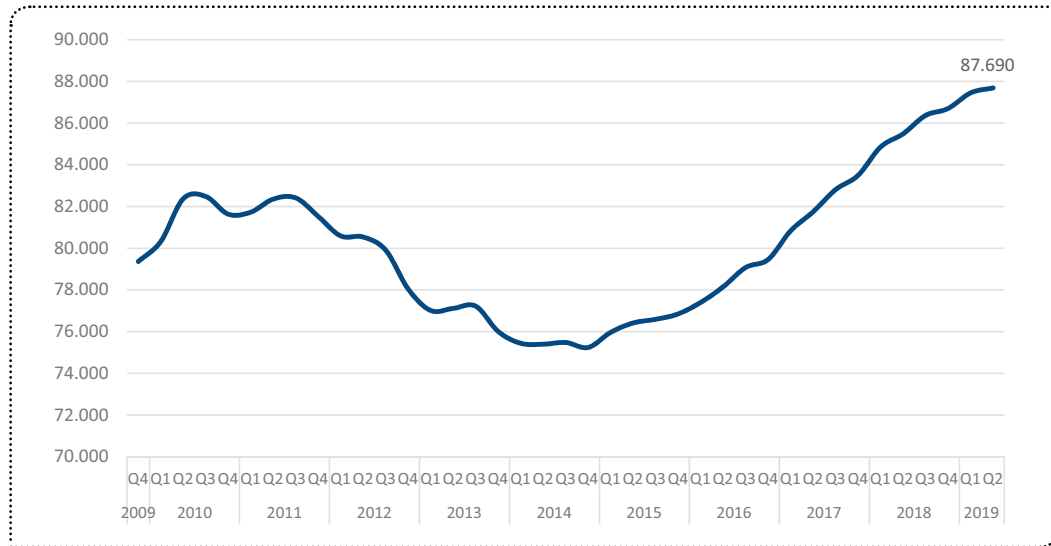


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Aantal chauffeurs

In het tweede kwartaal van 2019 zijn er 87.690 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

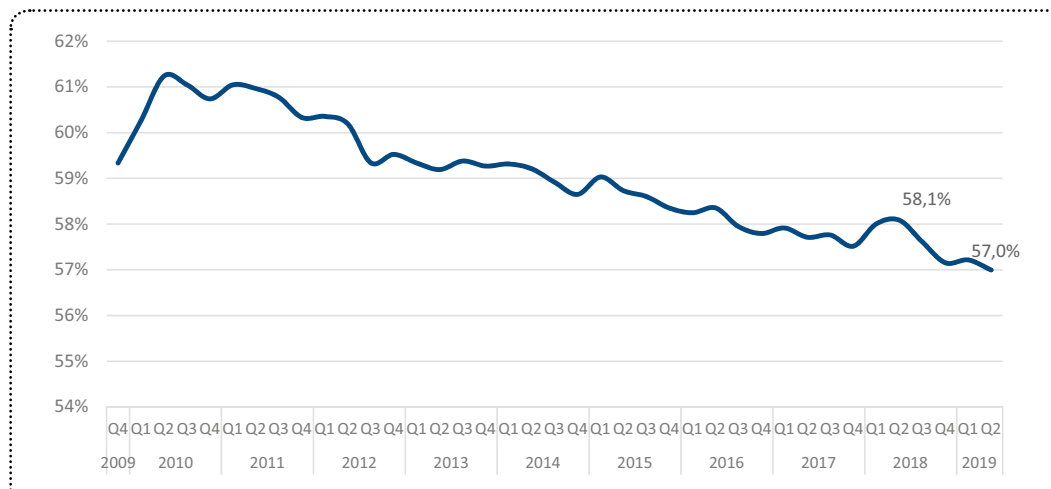


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Chauffeursquote

Het percentage chauffeurs in de sector ten opzichte van het totaal aantal werknemers wordt weergegeven met de chauffeursquote (Figuur 3.3). In 2019 tweede kwartaal ligt de quote op 57 procent. Het aandeel chauffeurs in de sector daalt wat duidt op een toename van andere functies in sector (logistieke, ICT, administratieve of commerciële functies en koeriers).

Figuur 3.3 Chauffeursquote



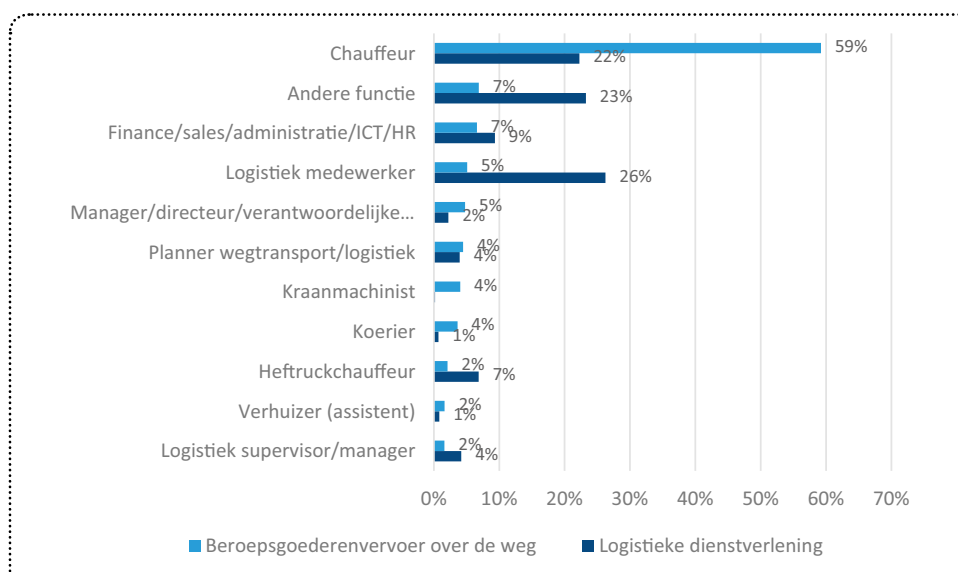
Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### 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 59% en 22%).

Na chauffeurs volgen in het beroepsgoederenvervoer de functies: logistiek medewerker (9%), medewerker finance/sales/administratie/ICT/HR (7%), manager/directeur (4%) en planner (4%). In logistieke dienstverlening zijn andere veel voorkomende functies: logistiek medewerker (26%), werknemers finance/sales/administratie/ICT/HR (9%) en heftruckchauffeur (7%).

Figuur 3.4 Werknemers naar functie



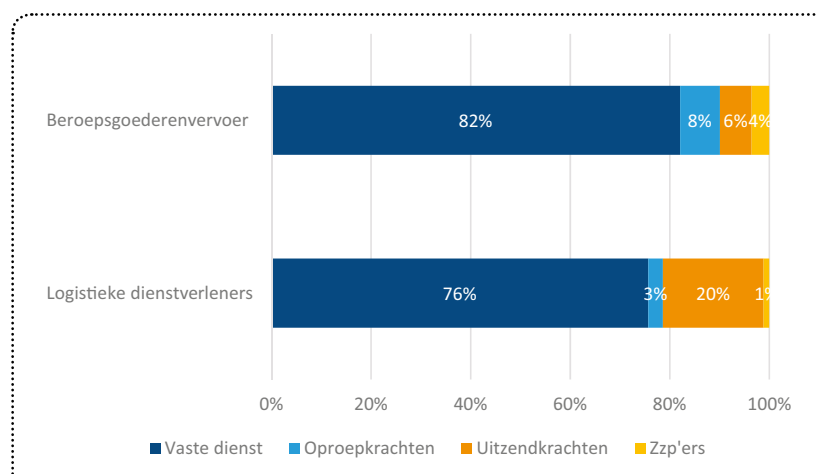
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Werknemers naar contractvorm beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening

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

In het beroepsgoederenvervoer heeft 82 procent van de werknemers een vast contract en in de logistieke dienstverlening 76 procent. De categorie vast omvat hier zowel werknemers met een tijdelijke als een aanstelling voor onbepaalde tijd<sup>45</sup>. 24 procent in de logistieke dienstverlening heeft een aanstelling als oproepkracht, ZZP'er of uitzendkracht; een flexibel contract. Logistiek dienstverleners maken relatief vaker gebruik van uitzendkrachten dan beroepsgoederenvervoerders.

Figuur 3.5 Werknemers naar contractvorm



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

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.

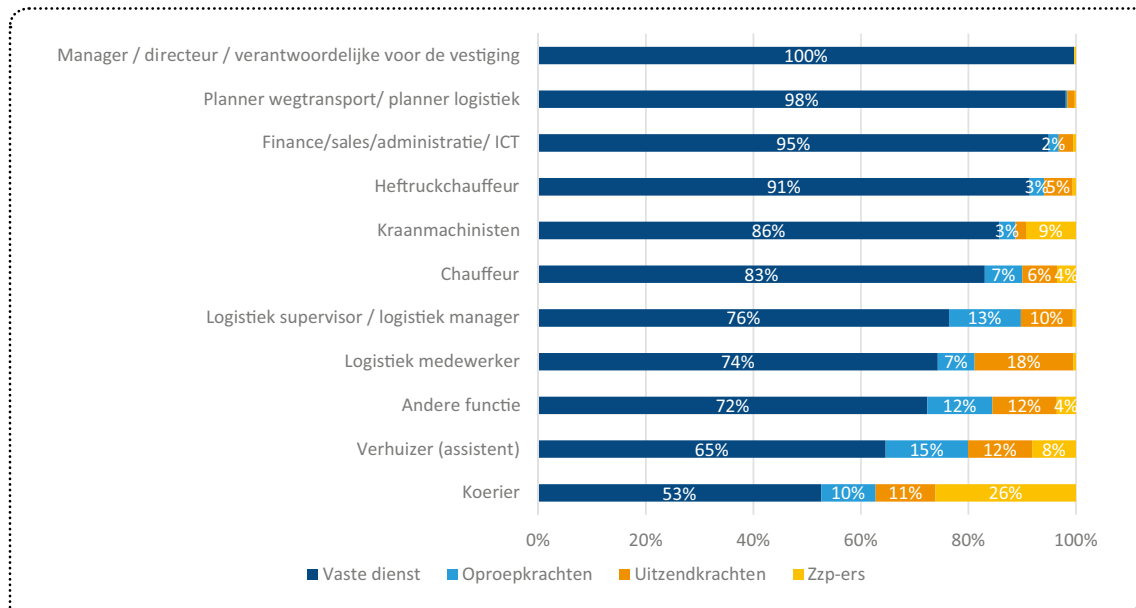
45 De bedrijfsenquête is een telefonische enquête. In het verleden is gekozen om contracten voor onbepaalde en bepaalde tijd samen te nemen. Voor de continuïteit wordt dit vooralsnog gehandhaafd. De ervaring leerde dat het voor werkgevers (van met name grotere bedrijven) lastig is om 'vaste' werknemers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



### Funcities 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 Funcities naar contractvorm



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

### Werknemers met 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 contractvormen<sup>46</sup>: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd óf een flexibel aantal uren per week. Hieronder vallen:

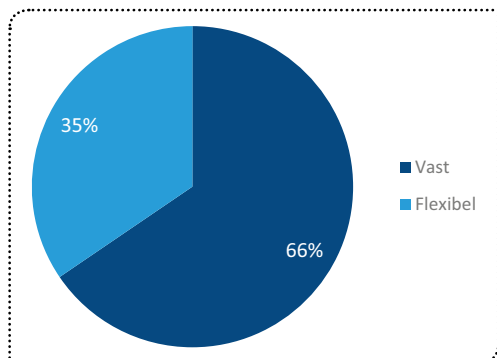
- werknemers met een tijdelijk contract (met uitzicht op vast, contract korter of langer dan een jaar)
- oproepkrachten, uitzendkrachten en werknemers vast en tijdelijk zonder vaste uren.
- Zelfstandigen vallen buiten de definitie van CBS voor een flexibele contractvorm<sup>47</sup>

<sup>46</sup> Officieel gebruikt CBS het woord flexibele 'arbeidsrelatie' in plaats van 'contractvorm'. Vanwege consistentie met het eerdere woordgebruik hanteren we hier contractvorm.

<sup>47</sup> 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-grotaandeelhouder (dga), of in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid (meewerkend gezinslid), of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep).

Volgens deze definitie gaat het in 2018 bij 66 procent van de banen in de sector (SOOB) om een vaste aanstelling.

*Figuur 3.7 Vaste of flexibele contractvorm transport en logistiek (SOOB) 2018 (volgens CBS-definitie)*

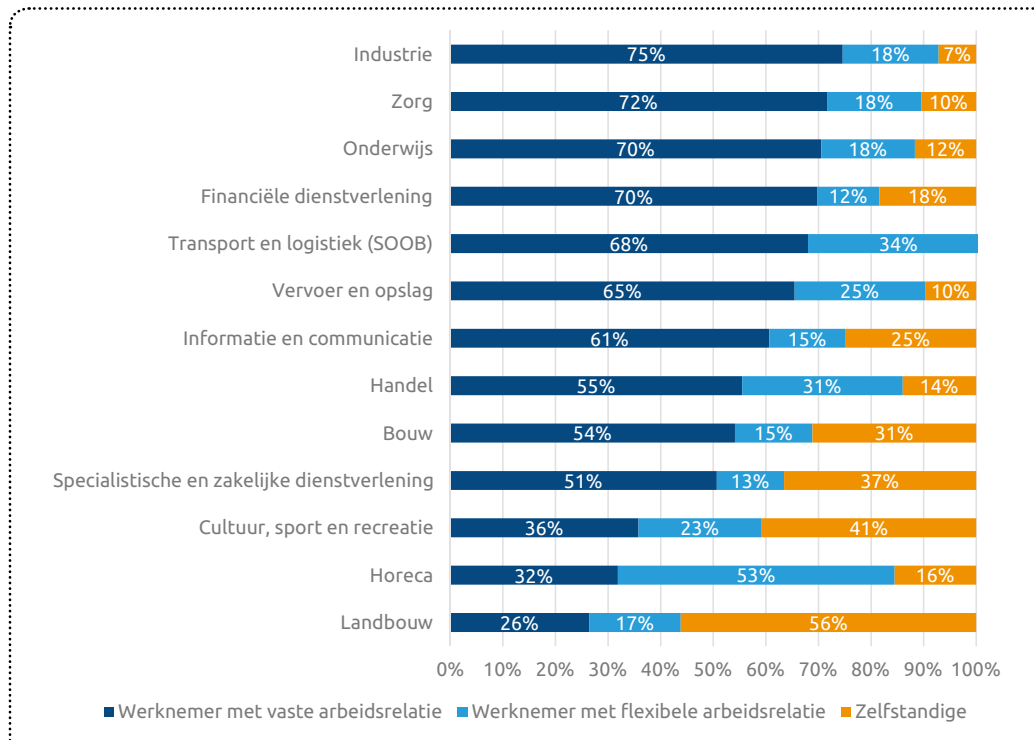


Bron: CBS/ABF, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2019

Figuur 3.8 geeft de verdeling naar vaste of flexibele contractvorm weer voor een aantal arbeidsmarktsectoren (in 2017). 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 zelfstandigen<sup>48</sup> bijvoorbeeld de bouw of handel. Zelfstandigen worden doorgaans wel als 'flexwerkers' beschouwd<sup>49</sup>. Zelfstandigen meetellend dan zijn cultuur, sport en recreatie, horeca en landbouw de sectoren met het grootste aandeel flexwerkers.

Figuur 3.8 Vaste of flexibele contractvorm naar arbeidsmarktsector 2017



Bron: CBS/ABF, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2019

48 Transport en logistiek SOOB kent geen zelfstandigen, zoals ZZP'ers. Zij zijn namelijk niet aangesloten bij de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg (ook niet bij SOOB), werknemers in loondienst (vast en oproepkrachten) wel. De sector transport en logistiek is in de rapportage gedefinieerd als: alle werkgevers en werknemers die vallen onder de wervingsfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en SOOB. Kijkend naar de bredere definitie van transport en logistiek (de gehele branches beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening) dan zijn hier wel zelfstandigen werkzaam. Niet alle logistiek dienstverleners zijn bijvoorbeeld aangesloten bij SOOB en in het beroepsgoederenvervoer zijn ook veel 'eigen rijders' werkzaam (transportonderneming met slechts één voertuig waarbij de eigenaar ook de vrachtwagenchauffeur is). Zie ook bijlage 1 voor de reikwijdte van de sector.

Volgens ZZP-Nederland is het voor zelfstandige vrachtwagenchauffeurs ook lastig om aan het werk te gaan in de branche beroepsgoederenvervoer over de weg <https://www.zzp-nederland.nl/kennisbank/zzp-chauffeurs-en-koeriers>

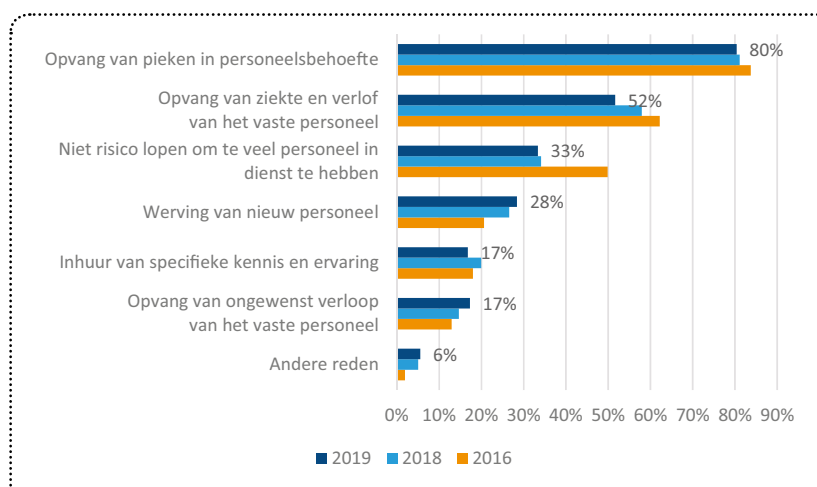
49 <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-flexwerk/hoofdcategorieen/ontwikkelingen-flexwerk>

### Redenen om werknemers met flexibel contract in te zetten

Aan werkgevers is in de bedrijfsenquête gevraagd waarom zij werknemers met flexibele contracten inzetten (Figuur 3.9). De meest voorkomende redenen zijn het opvangen van pieken in de personeelsbehoefte (80 procent in 2019), het opvangen van ziekte en verlof van vast personeel (52%) en niet het risico willen lopen om te veel personeel in dienst te hebben (33%).

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



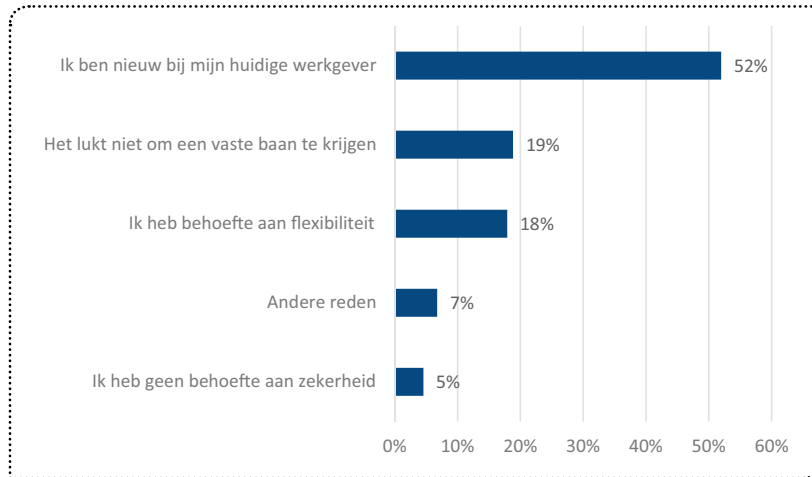
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019, 2018 en 2016

### 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

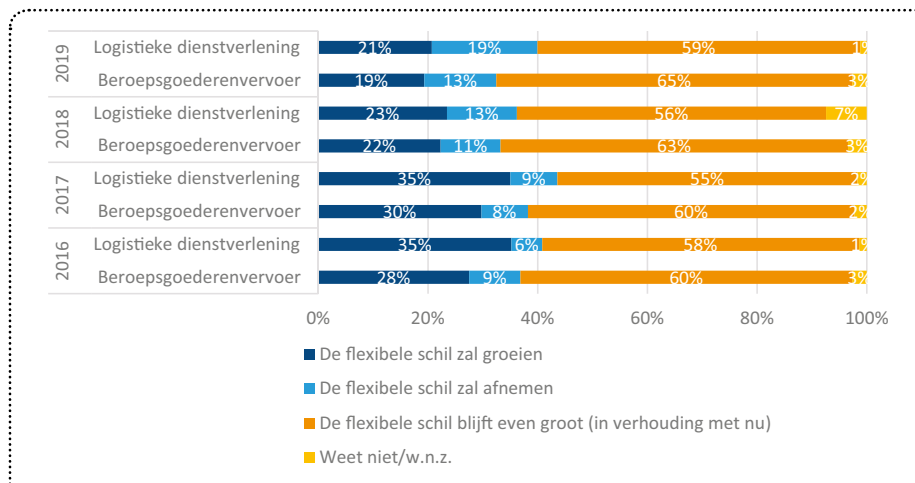


Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

### Verwachting werkgevers flexibele contracten

Van de logistiek dienstverleners verwacht 59 procent dat de flexibele schil in hun bedrijf even groot blijft. Van de beroepsgoederenvervoerders verwacht 65 procent geen toe- of afname. 21 procent van de logistiek dienstverleners en 19 procent van beroepsgoederenvervoerders verwachten juist dat zij in de toekomst meer werknemers met een flexibel contract gaan inzetten. Deze aandelen zijn de afgelopen jaren sterk afgenomen.

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

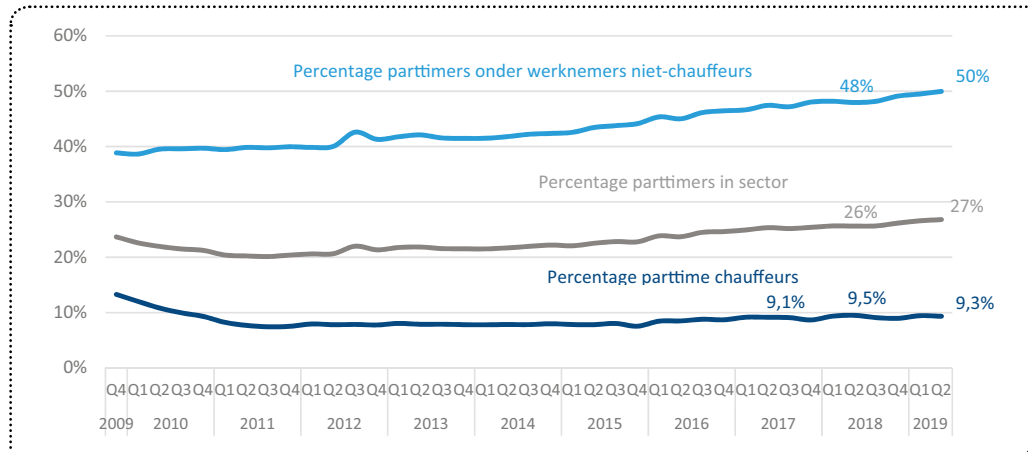


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019/2018/2017/2016

### Aandeel parttimers

Ruim een kwart van de werknemers in de sector werkt parttime (minder dan 0,9 FTE) (Figuur 3.12). Het aandeel parttimers onder niet-chauffeurs neemt toe en blijft onder chauffeurs (ongeveer) gelijk. Niet-chauffeurs zijn vaker parttimer dan chauffeurs (50% om 9%).

Figuur 3.12 Aandeel parttimers in de sector

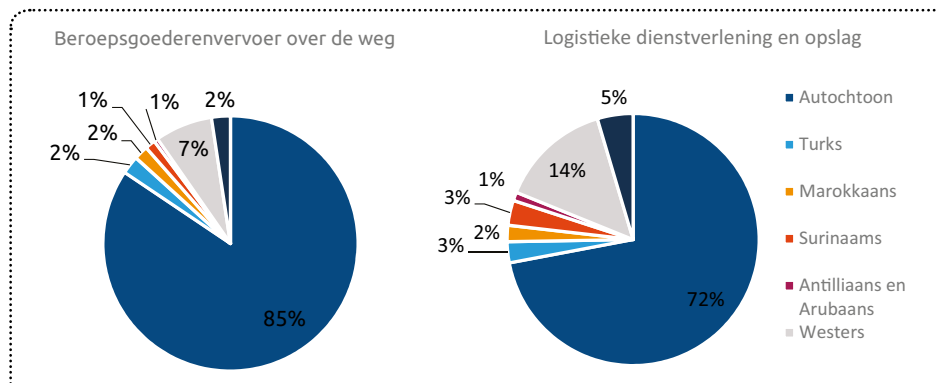


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Werknemers met een migratieachtergrond

15 procent van werknemers in het beroepsgoederenvervoer en 18 procent in logistieke dienstverlening heeft een migratieachtergrond. Werknemers met een westerse migratieachtergrond vormen hierbinnen de grootste groep. Bij westers gaat het om werknemers met als migratieachtergrond een van de landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika en Oceanië, en Indonesië en Japan<sup>50</sup>.

Figuur 3.13 Werknemers met een migratieachtergrond in sector



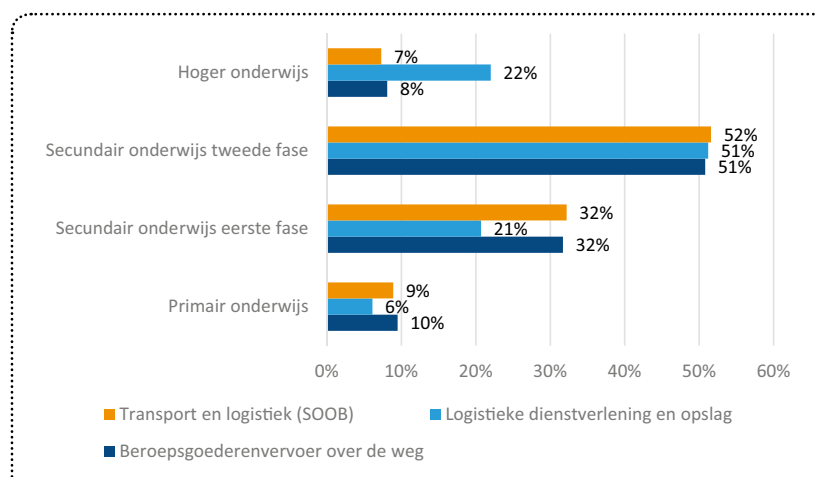
Bron: CBS/ABF Research, bewerking Sectorinstituut 2019

50 <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/specifiek/wat-is-het-verschil-tussen-een-westerse-en-niet-westerse-allochtoon->

### Opleidingsniveau werknemers<sup>51</sup>

22 procent van de werknemers in de logistieke dienstverlening is in 2018 hoog opgeleid (Figuur 3.14). 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: havo, vwo, mbo-2-4).

Figuur 3.14 Opleidingsniveau werknemers beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening



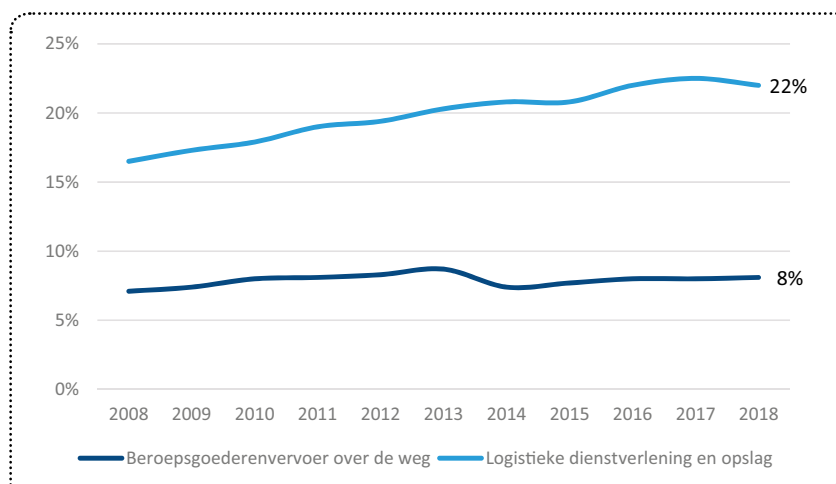
Bron: CBS/ABF Research, 2019, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

51 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

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

Figuur 3.15 Opleidingsniveau werknemers beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening 2008 - 2018<sup>52</sup>

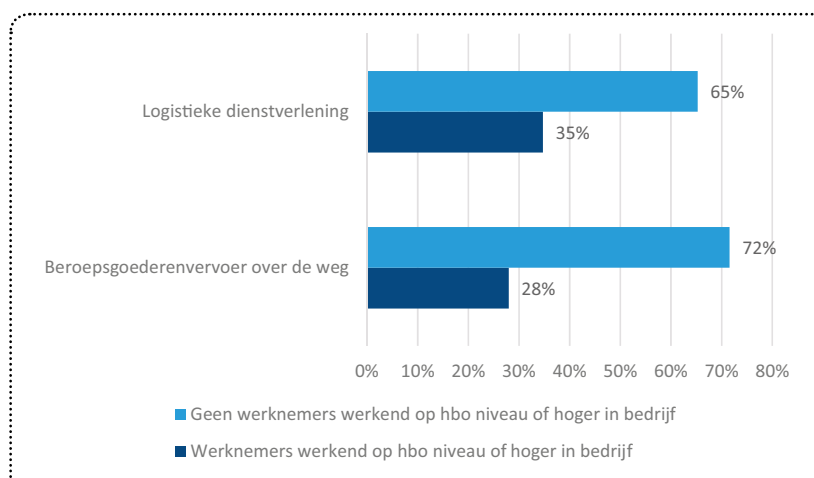


Bron: CBS/ABF Research, 2019, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

### Hbo-functies of hoger in het bedrijf

In de bedrijfsenquête 2017 is werkgevers gevraagd of er werknemers zijn in het bedrijf die werken op hbo-niveau of hoger. De percentages in Figuur 3.16 geven weer in welk deel van de bedrijven er hbo-functies aanwezig zijn. Logistiek dienstverleners hebben vaker functies op hbo-niveau of hoger dan beroepsgoederenvervoerders: 35 procent van de logistiek dienstverleners heeft hbo functies in het bedrijf vergeleken met 28 procent van de beroepsgoederenvervoerders (Figuur 3.16).

Figuur 3.16 Aandeel bedrijven met hbo-functies in het bedrijf



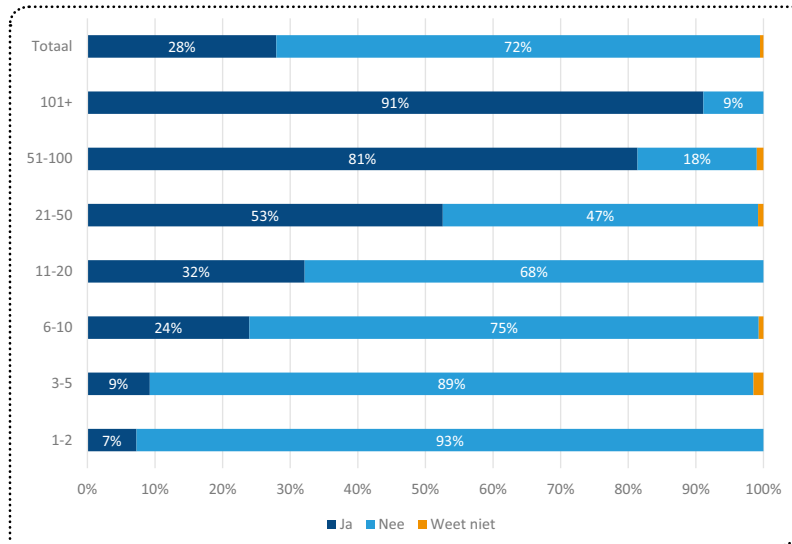
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2017

52 Van SOOB-bedrijven is weergave van het aandeel hoog opgeleiden in een tijdsreeks niet mogelijk.



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 3.17 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 3.18). 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 3.18 Aanwezigheid specifieke hbo-functies of hoger in bedrijven (meerdere antwoorden mogelijk)

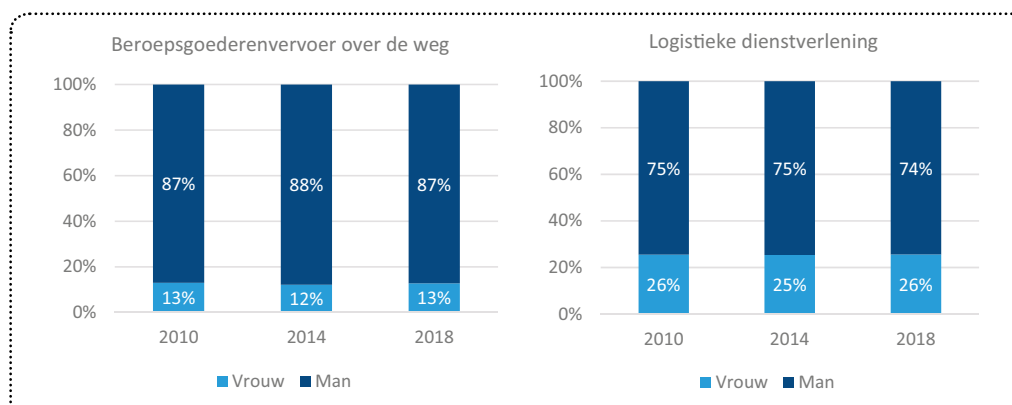


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2017

### 3.2 VROUWEN IN DE SECTOR

In Figuur 3.19 is het aandeel vrouwen weergegeven werkzaam in transport en logistiek. 13 procent van de werknemers in het beroepsgoederenvervoer over de weg en 26 procent in logistieke dienstverlening is vrouw. In beide branches is het aandeel vrouwen de afgelopen jaren stabiel.

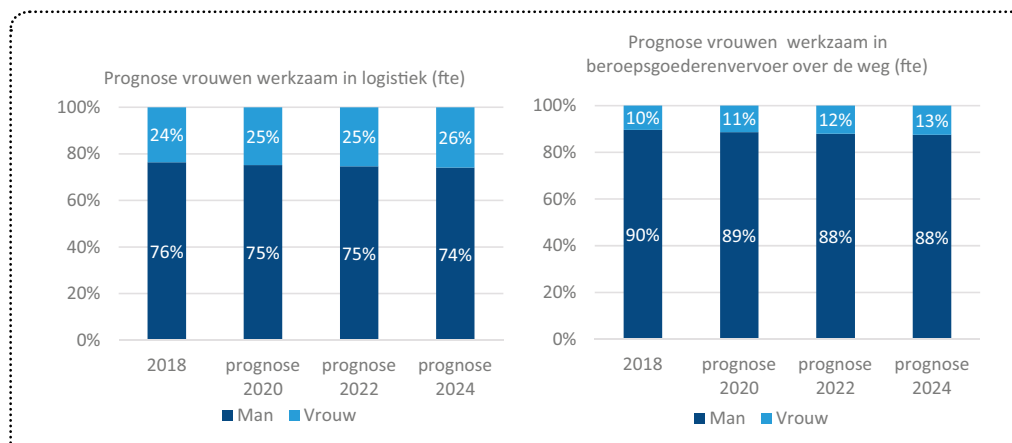
Figuur 3.19 Aandeel vrouwen in sector transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research, 2019, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

Figuur 3.20 geeft de prognoses weer van het aandeel vrouwen in de sector (in aandeel fte). Naar verwachting zal het aandeel vrouwen in de sector stijgen. Dit geldt zowel voor het beroepsgoederenvervoer als voor de logistieke dienstverlening (Figuur 3.20).

Figuur 3.20 Prognose vrouwelijke werknemers (aandeel fte)\*

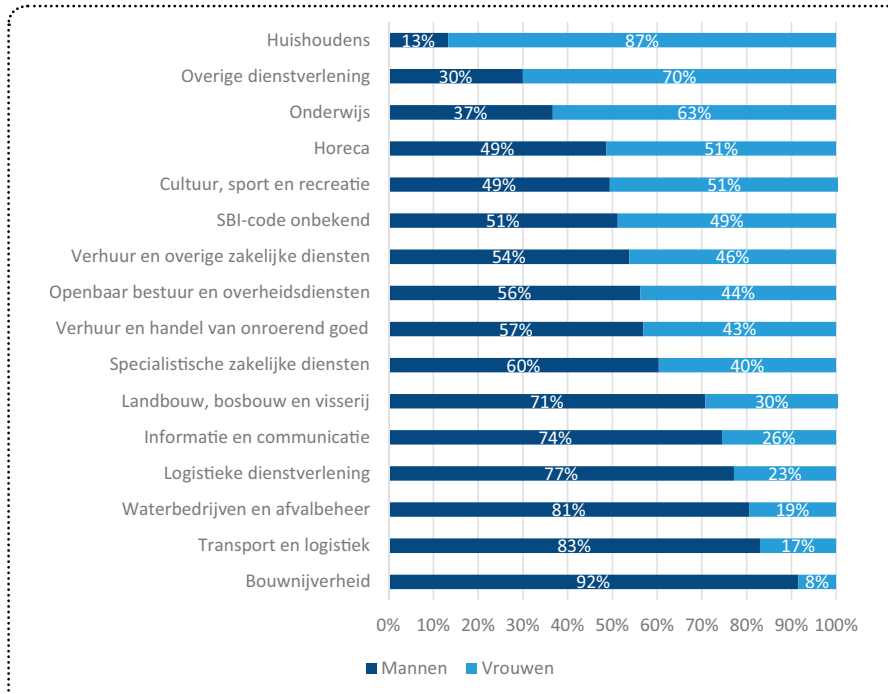


\*Weergegeven is het aandeel fte waarin vrouwen naar verwachting werkzaam zijn

Bron: CBS/ABF Research, 2019, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

Transport en logistiek behoort samen met de bouwnijverheid tot de sectoren met het laagste aandeel vrouwen (Figuur 3.21).

Figuur 3.21 Aandeel vrouwen in sectoren in 2017

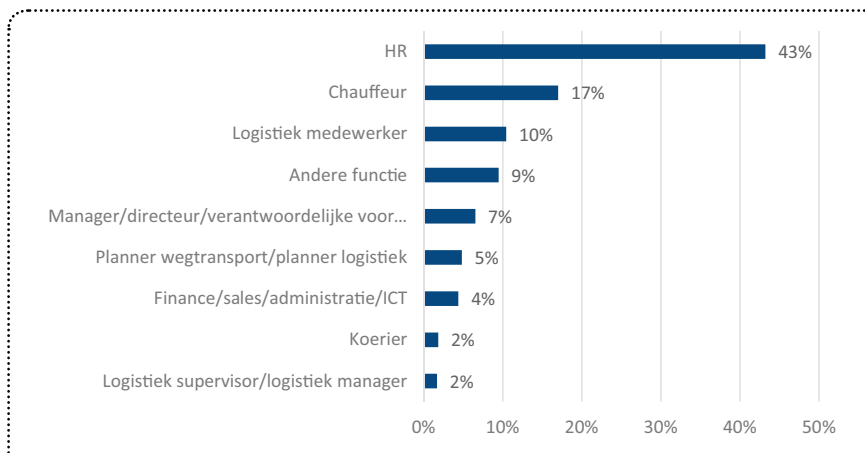


Bron: CBS 2019, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

### Vrouwen in de sector naar functie

Figuur 3.22 geeft van alle vrouwen in de sector weer in welke functies zij werkzaam zijn. De meeste vrouwen in de sector zijn werkzaam in HR functies. Daarna volgen de functies chauffeur en logistiek medewerker.

Figuur 3.22 Verdeling vrouwelijke werknemers in de sector naar functie

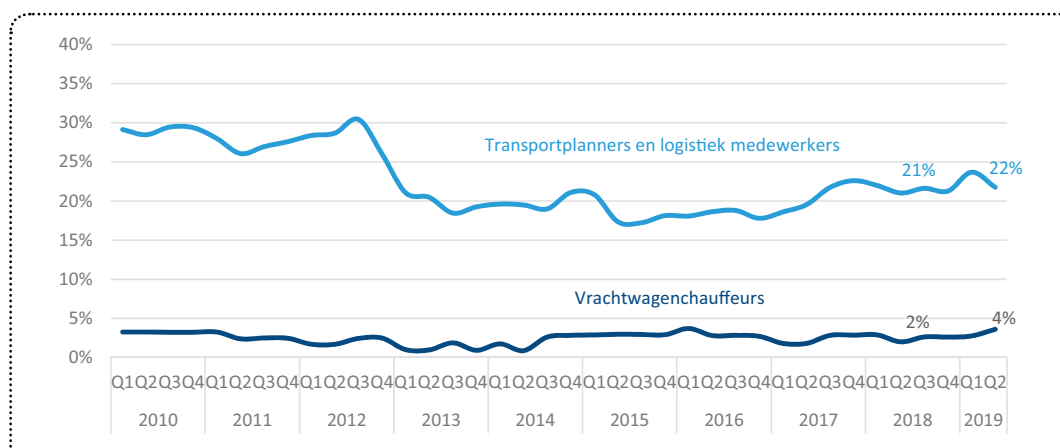


Bron: Bedrijfsenquête 2019 Sectorinstituut Transport en Logistiek

### Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs en logistiek medewerkers

Het aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs is 4 procent in het derde kwartaal van 2019. Dit is hoger dan in hetzelfde kwartaal een jaar eerder. Onder vrouwelijke logistiek medewerkers en transportplanners bedraagt het aandeel 22 procent. Het aandeel piekte in het derde kwartaal van 2012.

Figuur 3.23 Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs en transportplanners en logistiek medewerkers

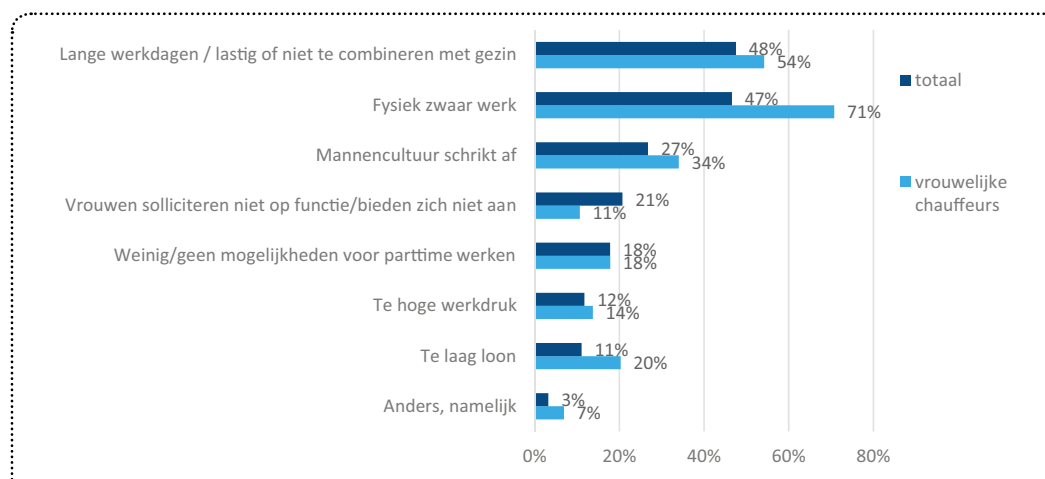


Bron: CBS 2019, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

In werknemersenquête 2019 van Sectorinstituut zijn vragen gesteld over vrouwelijke chauffeurs. In totaal hebben 1.044 werknemers in de sector de vragenlijst ingevuld, daarvan waren 52 vrouwen die zelf als vrachtwagenchauffeur werkzaam zijn.

Aan werknemers is gevraagd waarom zij denken dat er weinig vrouwen als vrachtwagenchauffeur werkzaam zijn. Het meest genoemd zijn lange werkdagen, fysiek zwaar werk en de mannencultuur die af zou schrikken. Vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs zelf noemen fysiek zwaar werk als belangrijkste reden.

Figuur 3.24 Vraag: waarom zijn er weinig vrouwen werkzaam als chauffeur? (meerdere antwoorden mogelijk):



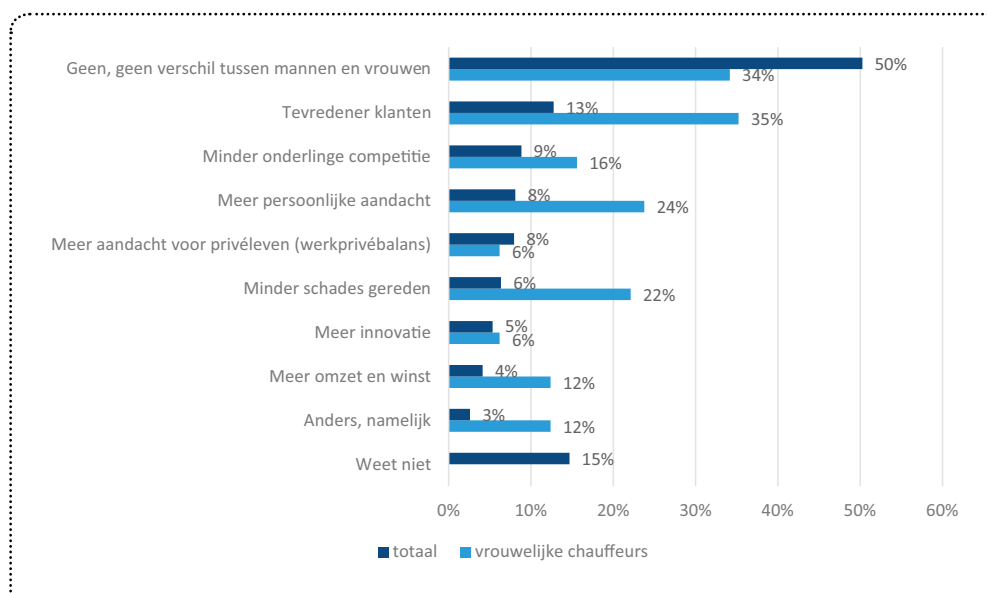
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Voordelen van vrouwelijke chauffeurs in bedrijf

Ook gevraagd is welke voordelen het heeft voor het bedrijf om vrouwelijke chauffeurs in dienst te hebben. De helft van werknemers vindt dat er geen specifieke voordelen zijn van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs.

Als belangrijkste voordeel zien werknemers tevredener klanten (13%). Ook vrouwelijke chauffeurs zien dit als belangrijkste voordeel (35%). Een vijfde van werknemers tot een kwart van de vrouwelijke chauffeurs vindt dat er in een bedrijf met vrouwelijke chauffeurs meer persoonlijke aandacht is. Vrouwelijke chauffeurs noemen ook nog vaak dat er minder schades gereden wordt (22%).

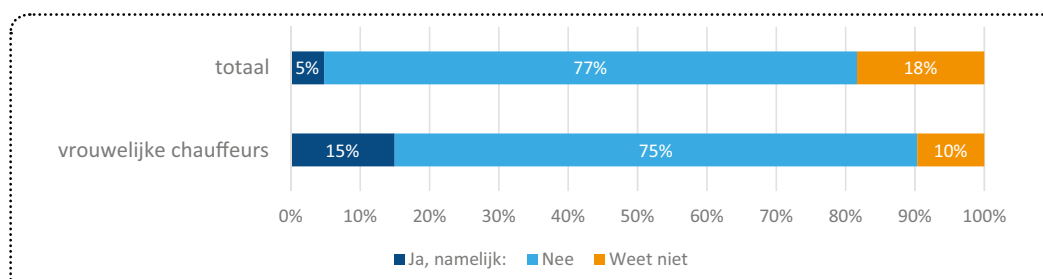
*Figuur 3.25 Voordelen volgens werknemers van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs*



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Nadelen van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs ziet driekwart van de werknemers niet, 18 procent weet het niet. Nadelen die worden genoemd zijn onder meer: fysiek minder sterk en daardoor eerder (rug)klachten.

*Figuur 3.26 Nadelen volgens werknemers van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs*



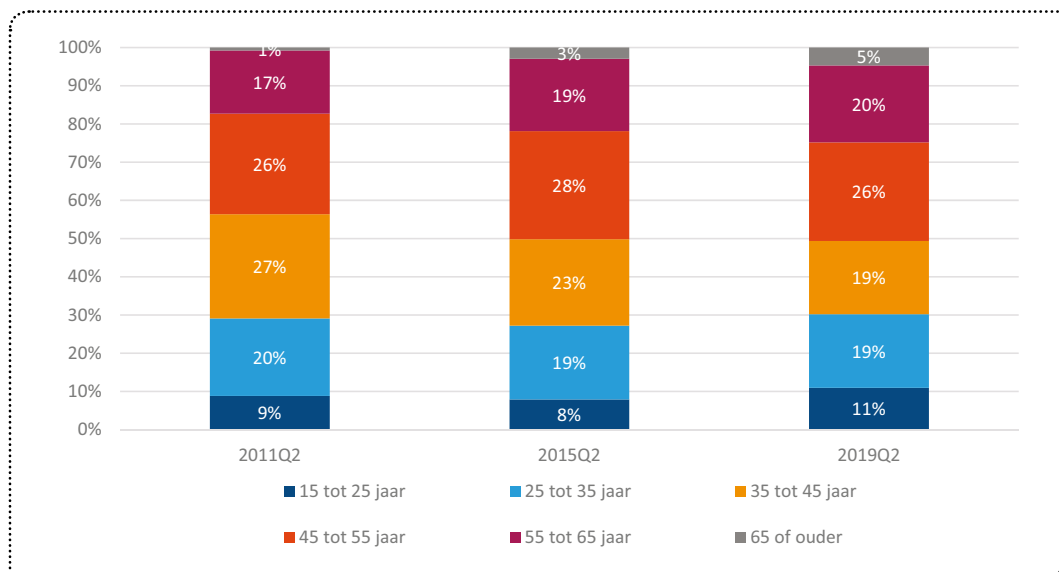
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### 3.3 LEEFTIJDOPBOUW WERKNEMERS

Toenemende vergrijzing is een belangrijke factor in de krapte op de arbeidsmarkt. Figuur 3.27 toont de ontwikkeling van de leeftijdsopbouw tussen 2011 en 2019. Het aandeel werknemers vanaf 55 jaar wordt groter. In 2019 valt 20 procent van de werknemers in de categorie 55-65 jaar. Dit was 17 procent in 2011. De categorie 65 jaar en ouder is sinds 2011 gestegen van 1 naar 5 procent.

De afname zit niet in de jongste groep werknemers, maar in het aandeel werknemers 35-45 jaar. Dit aandeel nam af van 27 procent in 2011 naar 19 procent in 2019. Het aandeel jonge werknemers (tot 35 jaar) is toegenomen (vergroening) naar 11 procent.

Figuur 3.27 Leeftijdsopbouw werknemers in sector

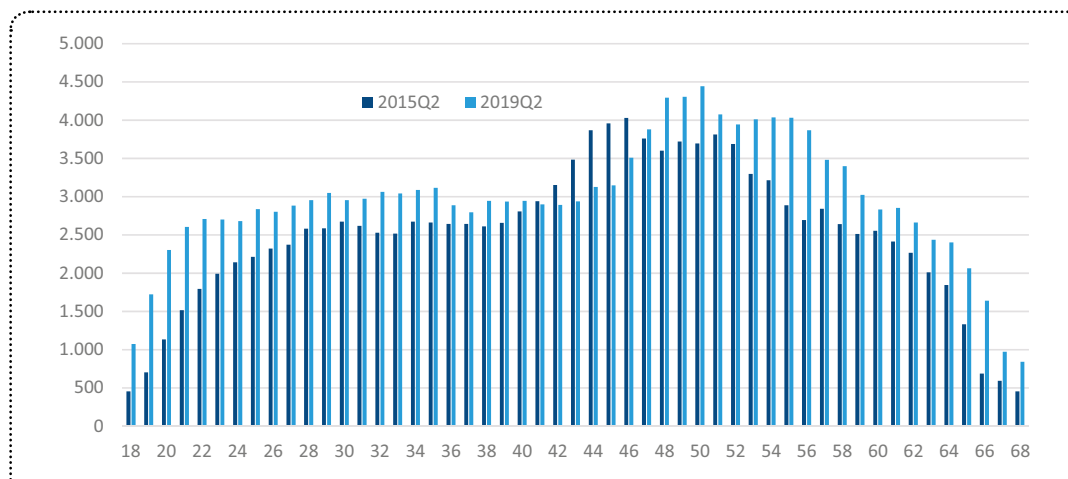


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Leeftijdopbouw per leeftijdsjaar

In Figuur 3.28 is de leeftijdsopbouw van werknemers in de sector weergegeven naar leeftijdsjaar. In 2019 is ten opzichte van 2015 op de meeste leeftijden sprake van een toename van werknemers. Alleen het aantal werkenden 41-46 jaar nam af.

Figuur 3.28 Leeftijdopbouw werknemers per leeftijdsjaar

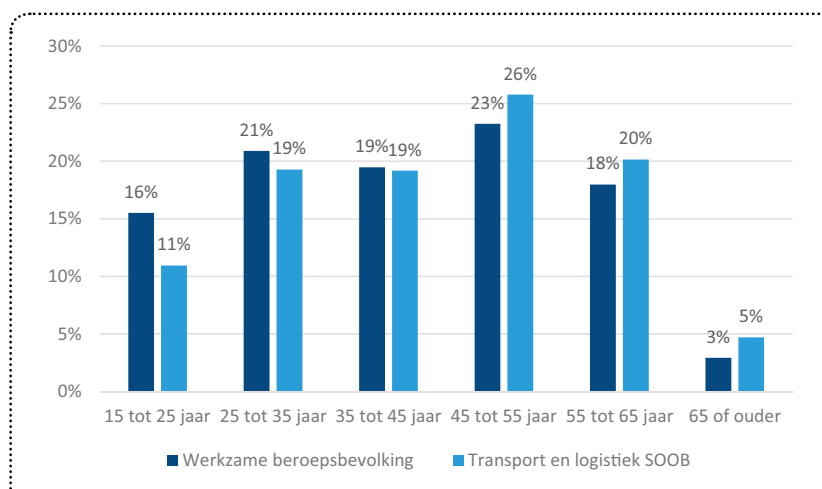


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Leeftijdopbouw vergeleken met werkzame beroepsbevolking

Figuur 3.29 toont de leeftijdsopbouw van de sector afgezet tegen de werkzame beroepsbevolking in tweede kwartaal van 2019. De hoogste drie leeftijdscategorieën zijn oververtegenwoordigd in de sector transport en logistiek.

Figuur 3.29 Leeftijdopbouw vergeleken met werkzame beroepsbevolking



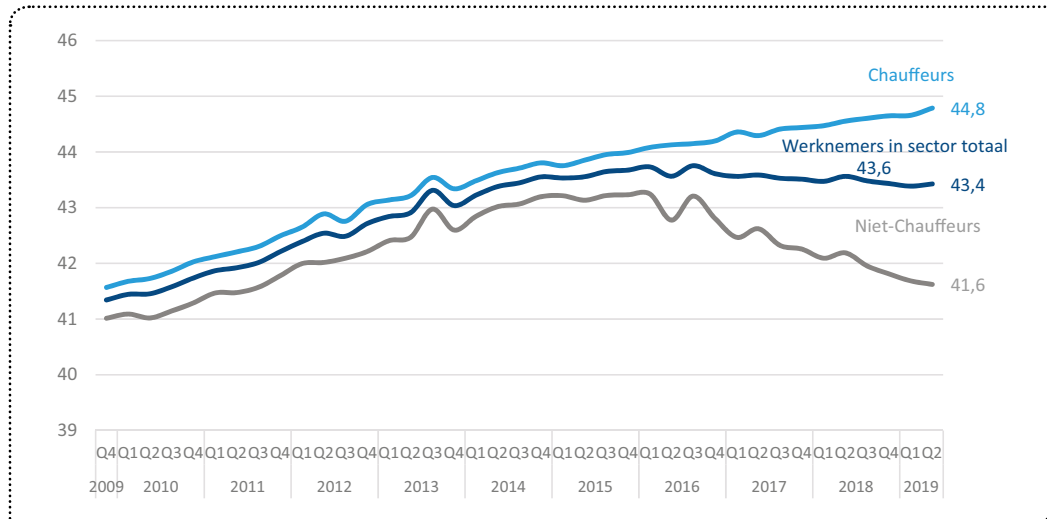
Bron: CBS, 2019; Pensioenfonds Vervoer 2019, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek



### Ontwikkeling gemiddelde leeftijd werknemers

Vanaf eind 2016 daalt de gemiddelde leeftijd van werknemers in de sector. Dit komt voornamelijk door de daling van de gemiddelde leeftijd van niet-chauffeurs in de sector. De gemiddelde leeftijd van chauffeurs blijft stijgen, is bijna 45 jaar in 2019-Q2.

Figuur 3.30 Ontwikkeling gemiddelde leeftijd werknemers/chauffeurs/niet-chauffeurs

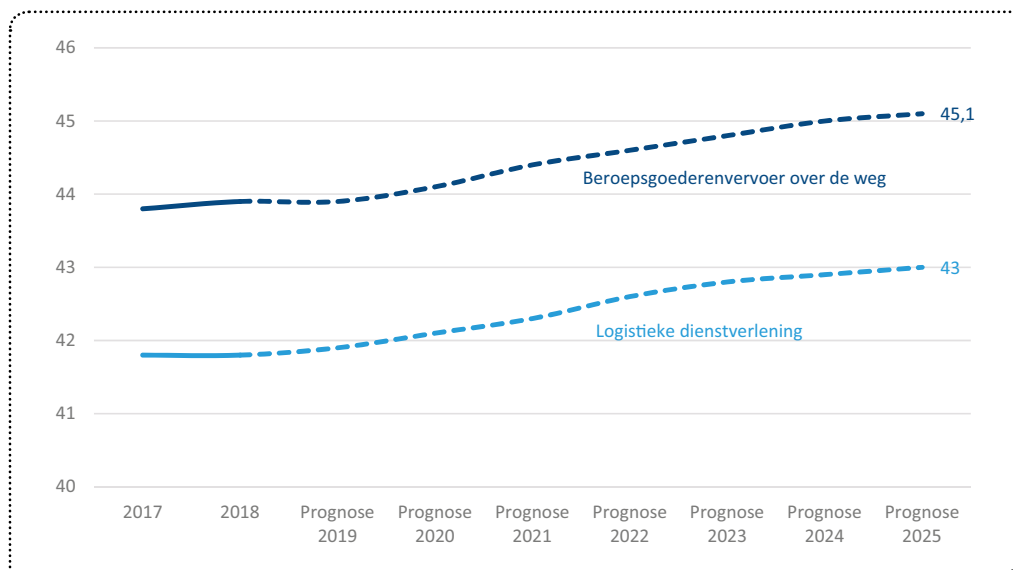


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Prognose gemiddelde leeftijd werknemers

De gemiddelde leeftijd van werknemers in transport en logistiek zal de komende jaren naar verwachting wel oplopen. In beroepsgoederenvervoer over de weg naar ruim 45 jaar in 2025.

Figuur 3.31 Prognose ontwikkeling gemiddelde leeftijd werknemers



Bron: ABF Research, 2019, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

### (Verwachte) leeftijdsopbouw naar regio

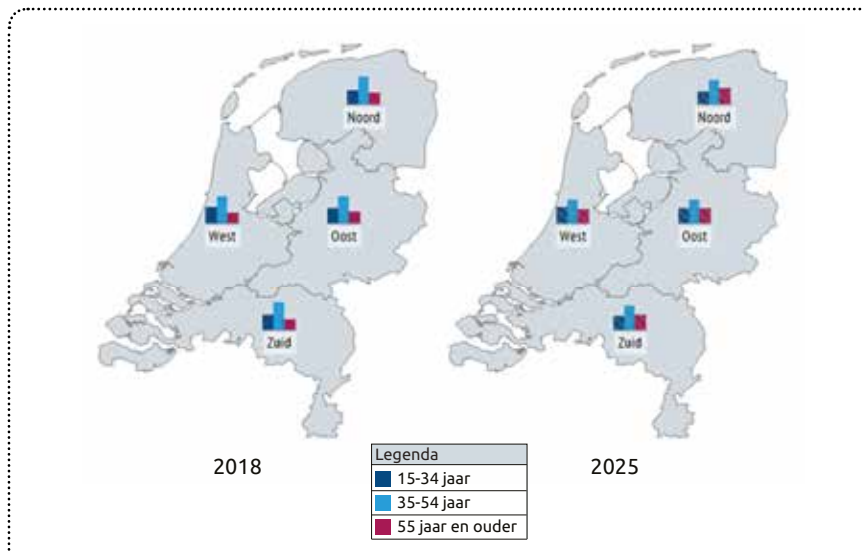
Figuur 3.32 geeft de leeftijdsopbouw weer in 2018, en de verwachte leeftijd in 2025, van werknemers in transport en logistiek (SOOB-bedrijven). In alle regio's zal het percentage 55+ de komende jaren sterk toenemen. In de regio Noord neemt het percentage het sterkst toe: van 22 procent in 2018 naar 30 procent in 2025.

Ruim een kwart tot een derde van de werknemers valt in 2018 in de categorie 15-34 jaar. In Oost zal het aandeel jonge werknemers gelijk blijven, in West, Zuid en Noord zal het afnemen.

De daling zit vooral in de categorie werknemers 35-54 jaar: deze groep neemt in alle regio's sterk af. In Noord zal deze groep bijvoorbeeld afnemen van 53 procent in 2018 naar 45 procent in 2025.

Figuur 3.32 Leeftijdsopbouw werknemers naar regio in 2018 en verwacht in 2025

		2018	2025
15-34 jaar	Noord	26%	25%
	Oost	29%	29%
	West	31%	30%
	Zuid	28%	26%
35-54 jaar	Noord	53%	45%
	Oost	50%	43%
	West	49%	44%
	Zuid	51%	46%
55 jaar en ouder	Noord	22%	30%
	Oost	21%	28%
	West	21%	27%
	Zuid	21%	28%



Bron: CBS/ABF Research, 2019, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek



## 4. In-, uit- en doorstroom

Hoofdstuk 4 gaat over 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 2019 geven de belangrijkste deelmarkten weer waarin zij werkzaam zijn.

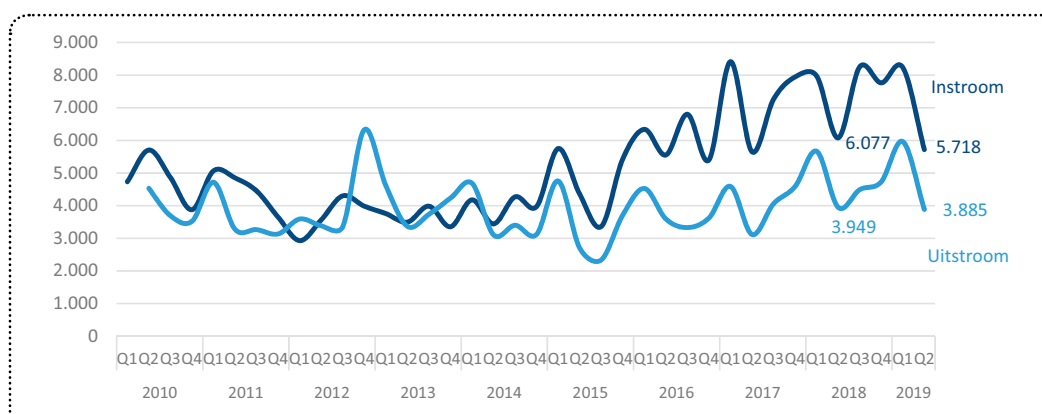
### 4.1 IN- EN UITSTROOM WERKNEMERS IN SECTOR

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 sector<sup>53</sup>. In 2019 stromen meer werknemers de sector in dan dat er de sector verlaten. In het tweede kwartaal bedraagt de instroom 5.718 en uitstroom 3.885. Dit is lager als in de voorgaande kwartalen; in- en uitstroom vertonen in tweede kwartaal ook vaak een dip.

In periode 2010-2011 ligt de instroom van werknemers hoger dan uitstroom. Daarna volgt een wisselend beeld met een uitstroompiek in het vierde kwartaal van 2012. Toen verlieten ruim 6.000 werknemers de sector. Vanaf 2014-Q2 ligt instroom weer hoger dan uitstroom. Vanaf 2017 ligt de instroom op een hoog niveau, met verschillende pieken boven de 8.000.

Wel neemt in 2018 en 2019 ook de uitstroom toe. 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.

Figuur 4.1 In- en uitstroom werknemers in de sector



Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

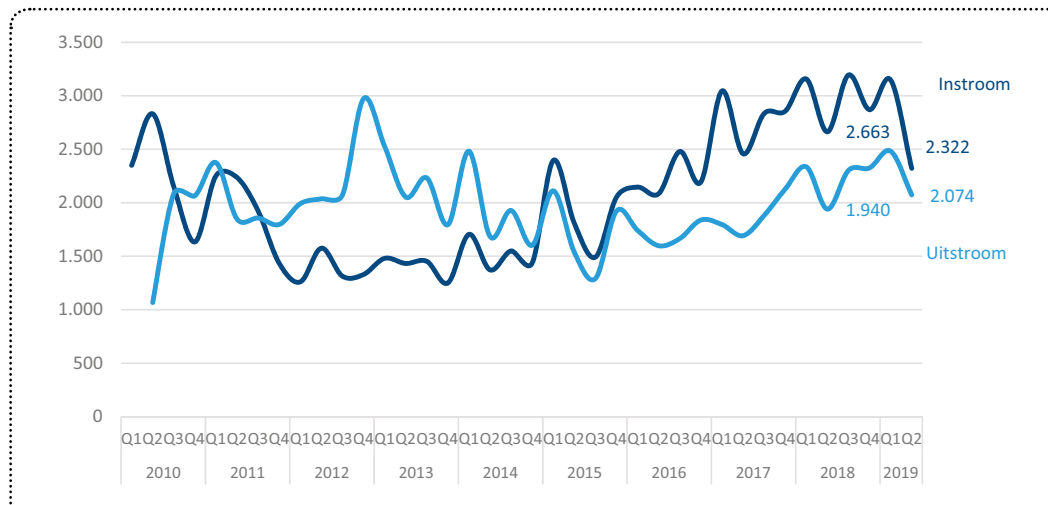
53 Werknemers die slechts korte tijd in de sector werkzaam waren of slechts korte tijd de sector verlieten worden buiten beschouwing gelaten. Deze 'herintreders of snelle uittrekkers' (tussen 15 en 30 procent van in-uitstroom) vertekenen het beeld van de daadwerkelijke, meer structurele mobiliteitsstromen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

### In- en uitstroom chauffeurs in sector

In het tweede kwartaal van 2019 stromen 2.322 chauffeurs de sector in en stromen er 2.074 uit. Vanaf 2015 is er meer instroom van chauffeurs dan uitstroom. Vanaf 2017 piekt de instroom verschillende keren boven de 3.000. In het tweede kwartaal van 2019 ligt de instroom wat lager als in de voorgaande kwartaal en komt deze dicht op het niveau van de uitstroom te liggen.

In de periode 2012-2014 lag de uitstroom van chauffeurs hoger dan de instroom, met een piek in het vierde kwartaal van 2012. Bijna 3.000 chauffeurs verlieten toen de sector.

Figuur 4.2 In- en uitstroom chauffeurs in de sector

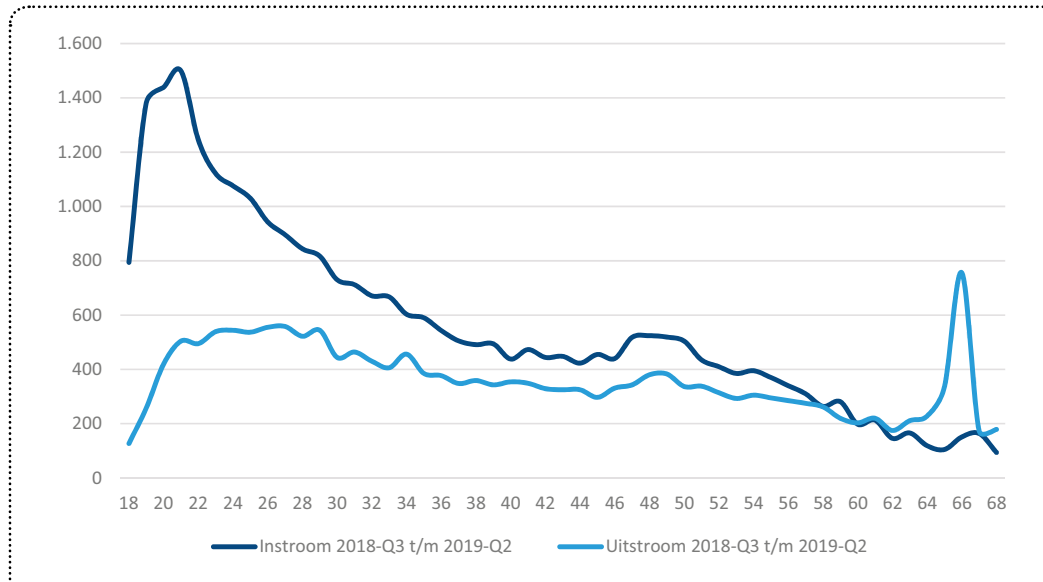


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### In- en uitstroom werknemers naar leeftijd

Figuur 4.3 toont de in- en uitstroom in de periode 2018-2019 naar leeftijd. De groep jonge werknemers (18-35 jaar) vormt 59 procent van de instroom. De piek van de uitstroom ligt op 66 jaar. Tevens is er wat hogere uitstroom rond de 25 jaar.

Figuur 4.3 In- en uitstroom werknemers naar leeftijd

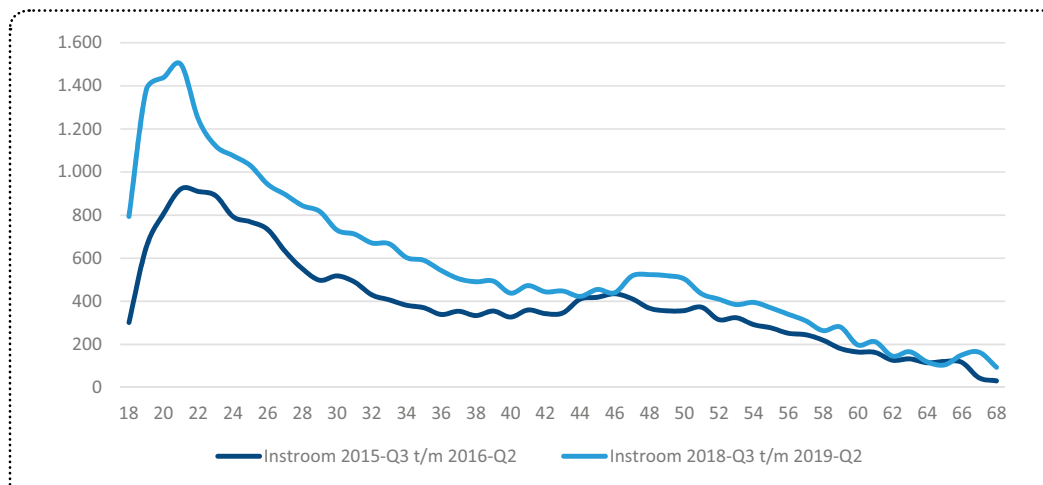


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Instroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken

Figuur 4.4 laat de instroom van werknemers naar leeftijd zien in de periode 2015/2016 en de periode 2018/2019. De piek van de instroom ligt in beide perioden op 21 jaar. In 2018/2019 is er meer instroom van zowel jonge als oudere werknemers.

Figuur 4.4 Instroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken 2015/16 en 2018/19

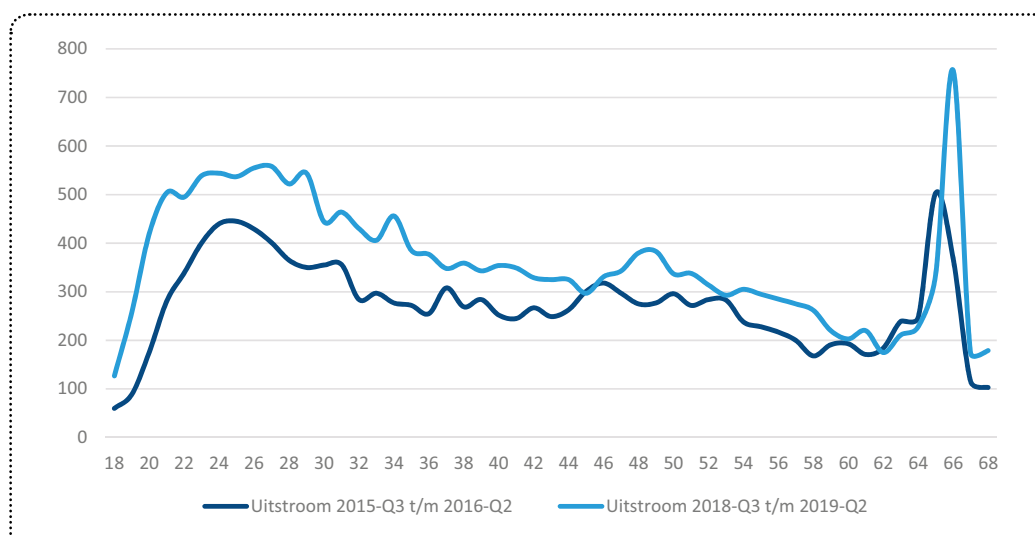


Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Uitstroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken

In Figuur 4.5 is de uitstroom van werknemers weergegevens in de perioden 2015-2016 en 2018-2019. De uitstroom volgt in beide perioden een vergelijkbaar patroon. In 2018-2019 ligt de uitstroom op meerdere leeftijden hoger: er sprake van veel dynamiek in de sector, zowel de in- als de uitstroom liggen in 2018 en 2019 op een hoog niveau (zie ook Figuur 4.1 begin paragraaf 4.1. Ook is te zien dat de pensioenuitstroom is opgeschoven (van 65 naar 66 jaar).

Figuur 4.5 Uitstroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken 2015/16 en 2018/19



Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Herkomst bij instroom in transport en logistiek (SOOB)<sup>54</sup>

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 18%) stroomt in 2018 in vanuit de uitzendbranche. Dit aandeel is de afgelopen jaren toegenomen. Het is niet bekend in welke sector zij werkzaam waren als uitzendkracht, dit zou ook binnen de sector transport en logistiek kunnen zijn geweest.

<sup>54</sup> 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.

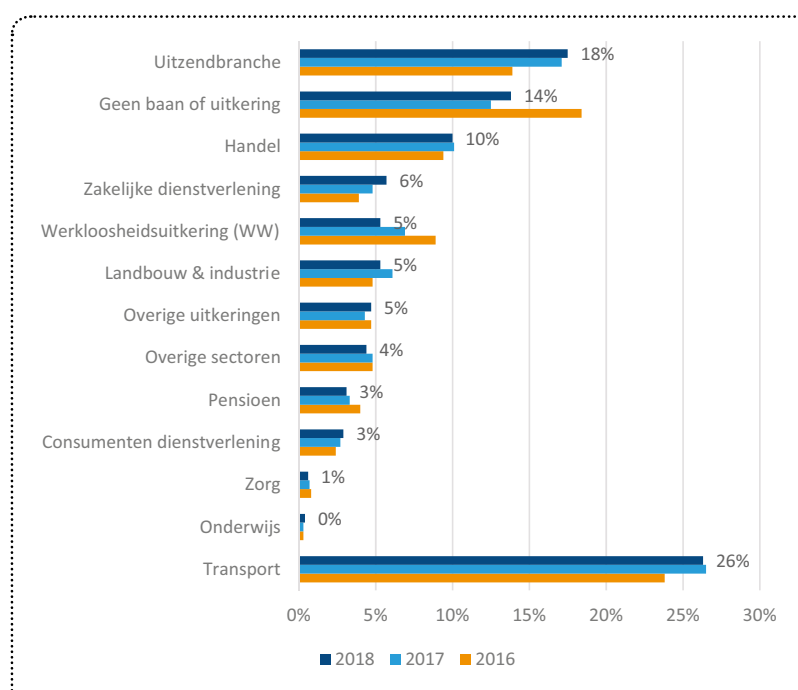


Voor de instroom zijn andere belangrijke sectoren handel (10%), zakelijke dienstverlening (5%) en landbouw en industrie (5%). Een klein deel van de werknemers stroomt in vanuit pensionering (3%). Het aandeel dat instroomt vanuit een werkloosheidsuitkering (WW) is afgenomen.

Bij de instroom vanuit 'geen baan of uitkering (14%)' 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 26 procent van de instroom in 2018 al actief was in de transport en logistiek en van werkgever is gewisseld. Dit zijn doorstromers uit het beroepsgoederenvervoer, logistieke dienstverlening en andere transportbranches zoals koeriers.

Figuur 4.6 Herkomst bij instroom in SOOB-bedrijven (2016 t/m 2019)



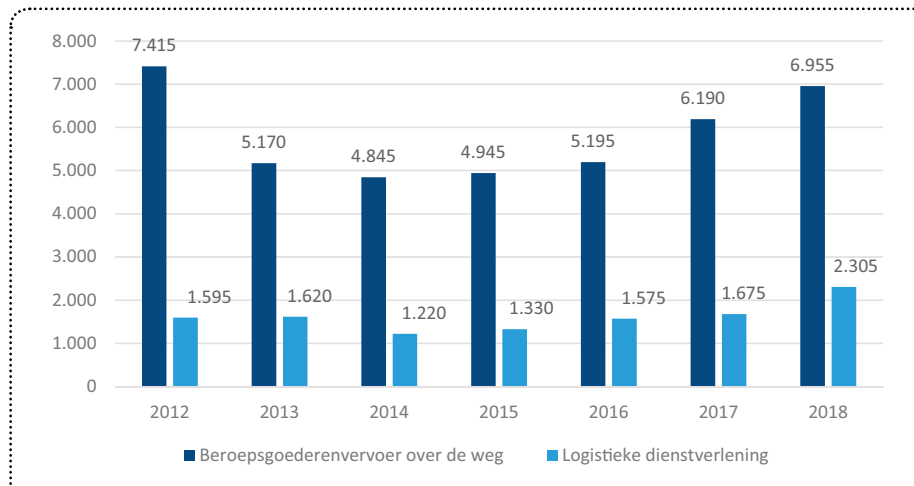
Bron: CBS/ABF Research, bewerking Sectorinstituut 2019

## Doorstroom in transport en logistiek

Figuur 4.7 geeft het aantal werknemers weer dat van werkgever is veranderd binnen het beroepsgoederenvervoer over de weg en de logistieke dienstverlening en opslag<sup>55</sup>.

Sinds 2015 neemt het aantal werkenden dat binnen de branches van baan verandert toe. Tijdens de crisis nam de doorstroom af. De subsidie voor opleiden van doorstromers van SOOB zal naar verwachting een verdere impuls geven aan doorstroom in sector<sup>56</sup>.

Figuur 4.7 Aantal doorstromers in beroepsgoederenvervoer over de weg en logistieke dienstverlening



Bron: CBS/ABF Research, bewerking Sectorinstituut 2019

55 Van alleen de SOOB-bedrijven is een dergelijke tijdreeks niet beschikbaar. SOOB-bedrijven zijn grotendeels vertegenwoordigd binnen het beroepsgoederenwegvervoer en de ontwikkeling van de doorstroom zal vergelijkbaar zijn.

56 SOOB stelt in 2018 en 2019 subsidie beschikbaar om chauffeurs op te leiden via doorstroom en ook zij-instroom. Werkgevers kunnen medewerkers opleiden via de subsidieregeling 'Basiskwalificatie Chauffeur Goederenvervoer zij-instroom en doorstroom voor bedrijven 2019'. <https://www.stlwerkt.nl/werken/mobiliteitscentrum/soob-subsidie-voor-doorstroom-en-zij-instroom>

### 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.<sup>57</sup>

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

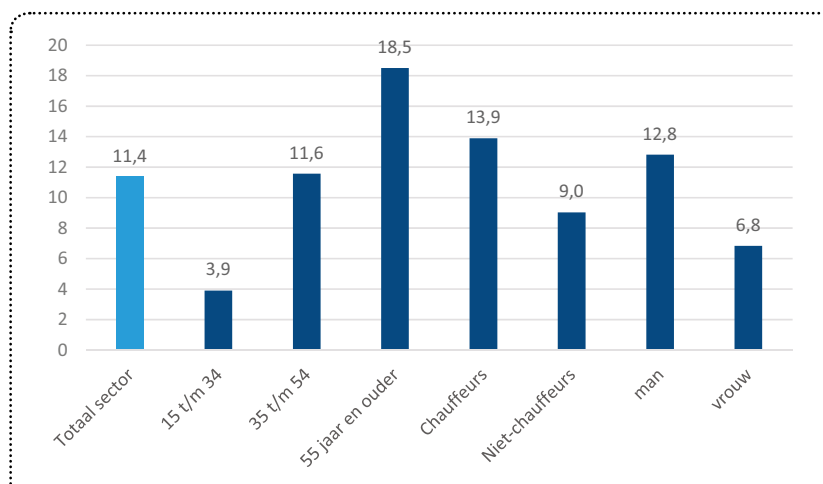
57 In de steekproef ging het om ruim 200 werknemers in de betreffende bedrijven die van functie zijn gewisseld. Vervolgens is gevraagd om wat voor functiewisseling het ging. Werkgevers met meerdere functiewisselingen hebben de meest voorkomende functiewisseling in hun bedrijf genoemd.

### Doorstroom: werknemers over hun loopbaanmobiliteit

In de werknemersenquête van het Sectorinstituut zijn 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 ruim 11 jaar in hun huidige functie. Chauffeurs werken gemiddeld 13,9 jaar en niet-chauffeurs 9 jaar in hun huidige functie. Bij hun huidige werkgever werkt men gemiddeld al 10 jaar (niet weergegeven in figuur).

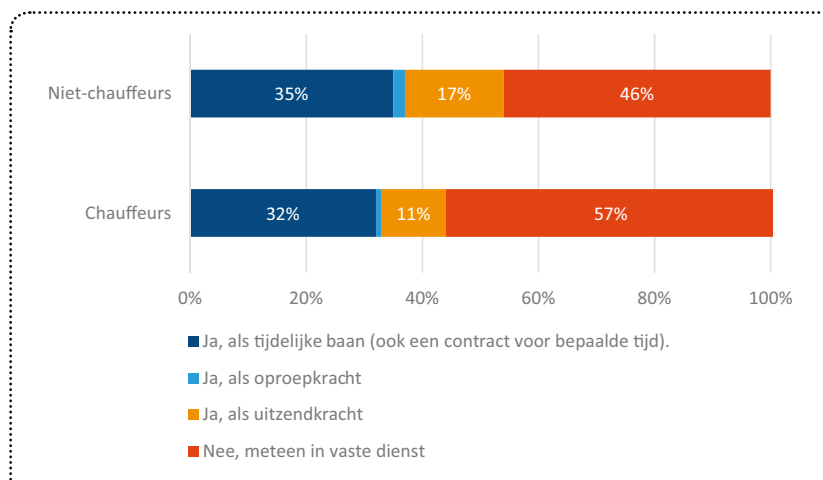
Figuur 4.9 Gemiddeld aantal jaren dat iemand werkzaam is in zijn huidige functie



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek 2019

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%). Weergegeven zijn de resultaten van 2018.

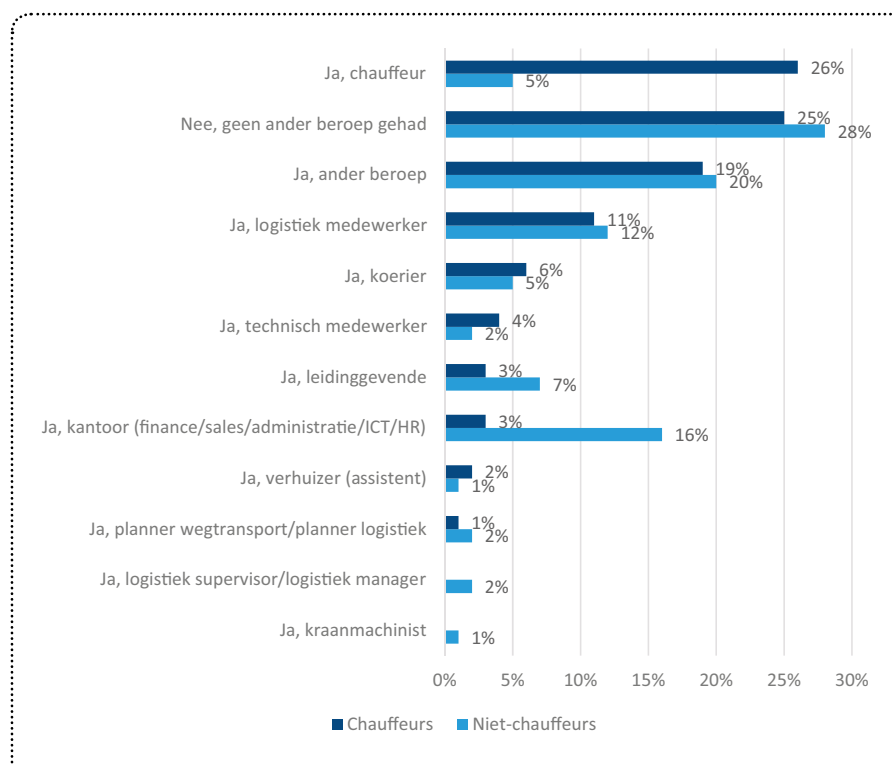
Figuur 4.10 Huidige functie eerst als tijdelijke baan, oproepkracht of uitzendkracht uitgevoerd?



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek 2018

Werknemers konden in werknemersenquête 2018 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.

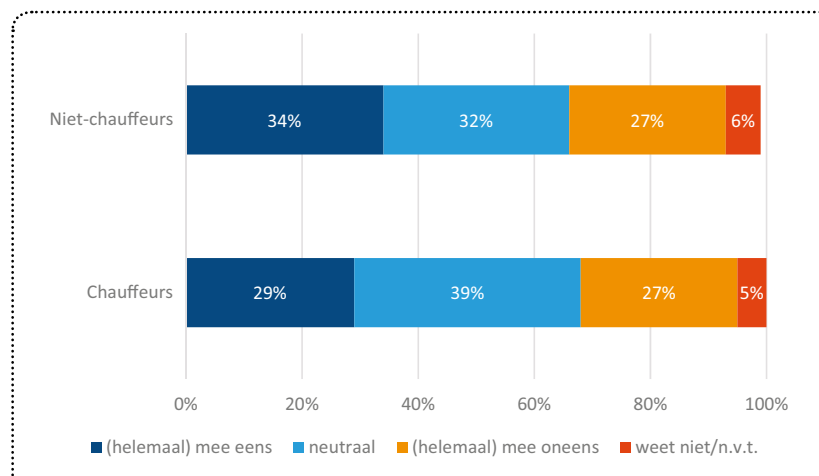
Figuur 4.11 Voor huidige beroep nog een ander beroep gehad?



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Vrachtenchauffeurs geven vaker dan niet-chauffeurs het antwoord neutraal bij de stelling dat er voldoende doorgroeimogelijkheden zijn in hun huidige bedrijf (39% vergeleken met 32%).

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



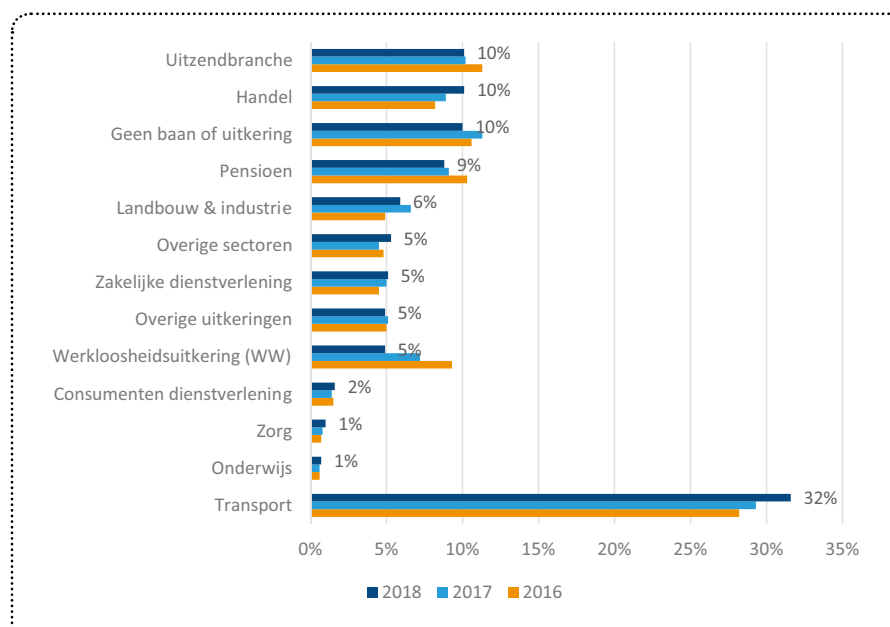
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Uitstroombestemmingen

Figuur 4.13 geeft een overzicht van de uitstroombestemmingen van werknemers in SOOB-bedrijven in periode 2016 t/m 2018.

Een groot deel (10%) 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 (10%), landbouw en industrie (6%) en zakelijke dienstverlening (5%). De uitstroom naar een werkloosheidsuitkering (WW) is afgelopen jaren sterk afgenomen.

*Figuur 4.13 Bestemming na uitstroom sector in periode 2016 t/m 2018*

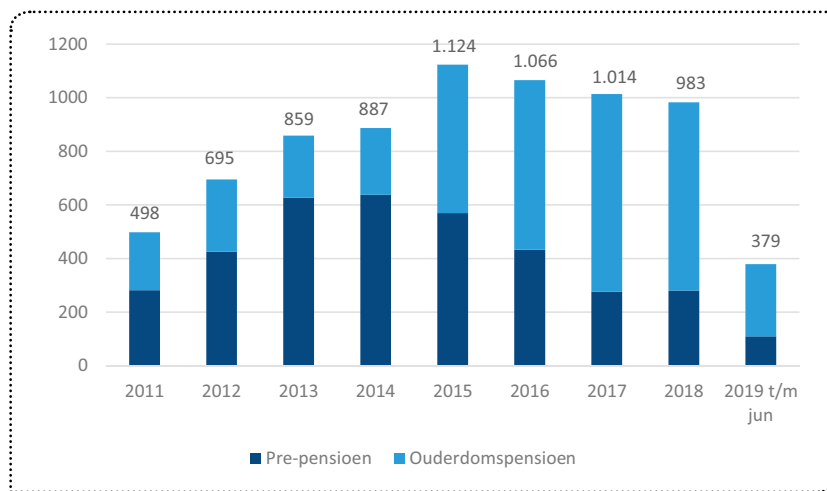


Bron: CBS/ABF Research, bewerking door Transport en Logistiek 2019

## Pensioenuitstroom

Figuur 4.14 toont de jaarlijkse ontwikkeling van de uitstroom naar pensioen<sup>58</sup>. Tussen 2011 en 2015 nam deze flink toe. Vanaf 2016 neemt de pensioenuitstroom weer iets af. In 2011 verlieten 498 werknemers de sector vanwege pensioen en in 2018 waren dit er 983. Figuur XX liet 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 pensioenuitstroom<sup>59</sup>. CBS meldt recentelijk dat het aandeel gepensioneerden onder de bevolking sinds 2015 ook niet meer toeneemt en noemt de verhoging van de AOW-leeftijd als belangrijke oorzaak<sup>60</sup>.

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. Er wordt specifiek ingegaan 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. We kijken naar het aantal leerbedrijven waar zij hun opleiding volgen en hun arbeidsmarktpositie na uitstroom uit de opleiding.

58 Weergegeven is het aantal werknemers dat de sector daadwerkelijk verlaat vanwege pensionering, de uitstroom naar pensioen. Dit is niet gelijk aan totaal aantal werknemers dat pensioneert (dat hun (pre)pensioen in laat gaan). Werknemers kunnen ook eerst met deeltijdpensioen gaan, voordat zij volledig met pensioen gaan, en de sector verlaten. Ze werken dan parttime door. Ook keert een deel van werknemers kort na pensionering weer terug in de sector, ze gaan dan bijvoorbeeld als oproepkracht aan de slag. Deze groepen gepensioneerden tellen niet mee in de pensioenuitstroom.

59 UWV Arbeidsmarktprognose 2016-2017, UWV, 2016

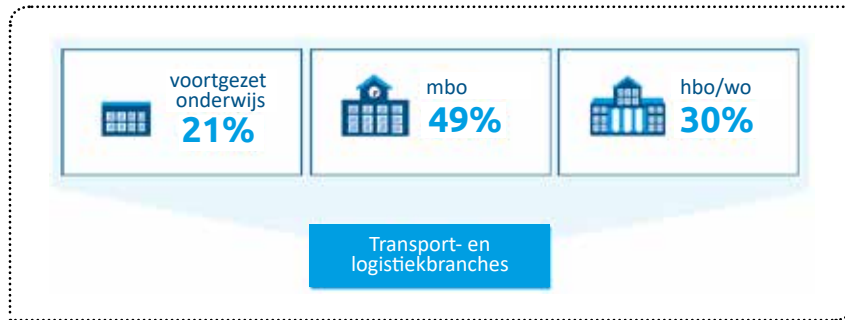
60 Stijging aantal gepensioneerden vlakkt af <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/40/stijging-aantal-gepensioneerden-vlakt-af>



### 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 (49%). Ook stroomt 21 procent in vanuit het voortgezet onderwijs. Hbo en wo zijn samen goed voor 30 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 2019

### Deelnemers aan transport- en logistiekopleidingen

Figuur 4.16 en Figuur 4.17 geven 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 2018-2020<sup>61 62</sup>.

In schooljaar 2018-2019 volgen 1.880 deelnemers een opleiding chauffeur wegvervoer; een afname van 3,3 procent ten opzichte van vorig schooljaar. Tussen schooljaar 2007-2008 en schooljaar 2014-2015 daalde het aantal deelnemers aan de opleiding sterk (-32%). Daarna volgde herstel van het aantal deelnemers. De opleiding chauffeur wegvervoer is een BBL-opleiding (Beroepsbegeleidende leerweg) en deze opleidingen profiteerden afgelopen jaren van de verbeterde economische situatie<sup>63</sup>.

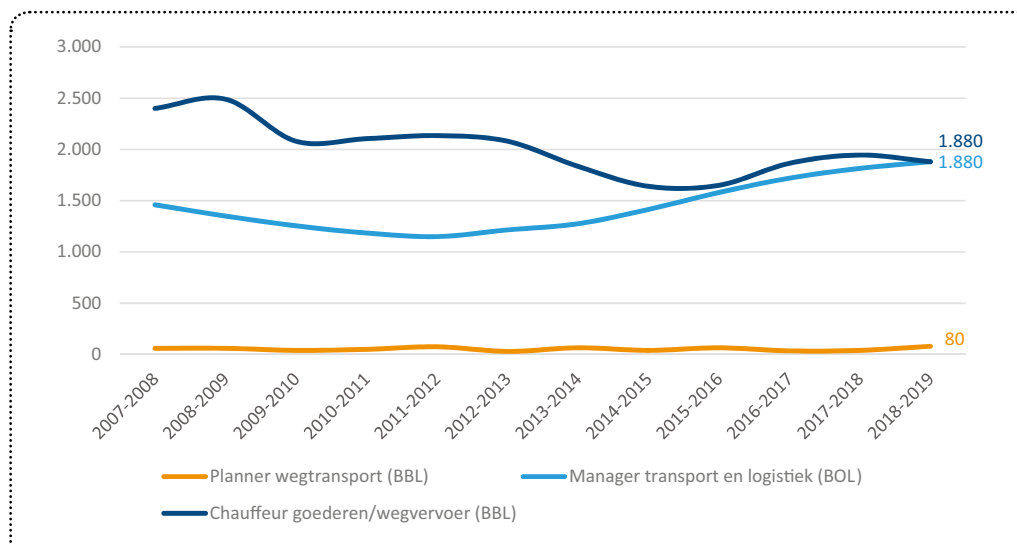
61 Het aantal deelnemers volgens DUO-definitie (hoofdopleidingen en telling van inschrijvingen op 1 oktober van betreffende schooljaar). Voor het meest recente jaar van deze figuur zijn openbare data van DUO gebruikt. Voor de andere jaren zijn CBS-data gebruikt. Voor de CBS-data is de definitie aangepast aan die van DUO, waardoor een relatief betrouwbaar en consistent beeld van de aantallen gegeven kan worden.

62 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.

63 deelname aan BBL-opleidingen vertoont een correlatie met de conjunctuur. Referentieraming 2018, ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Kosten en baten van de beroepsbegeleidende leerweg in het mbo, CPB, 2018.

Het aantal deelnemers aan de opleiding planner wegtransport nam toe ten opzichte van de voorgaande jaren evenals het aantal deelnemers aan de opleiding manager transport en logistiek (een BOL-opleiding; Beroepsopleidende leerweg). Het totaal aantal deelnemers van de mbo opleidingen goederenvervoer over de weg ligt in schooljaar 2018-2019 ongeveer op hetzelfde niveau als vorig jaar (ruim 3.800 deelnemers).

Figuur 4.16 Aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg, schooljaren 2007-2008 t/m 2018-2019



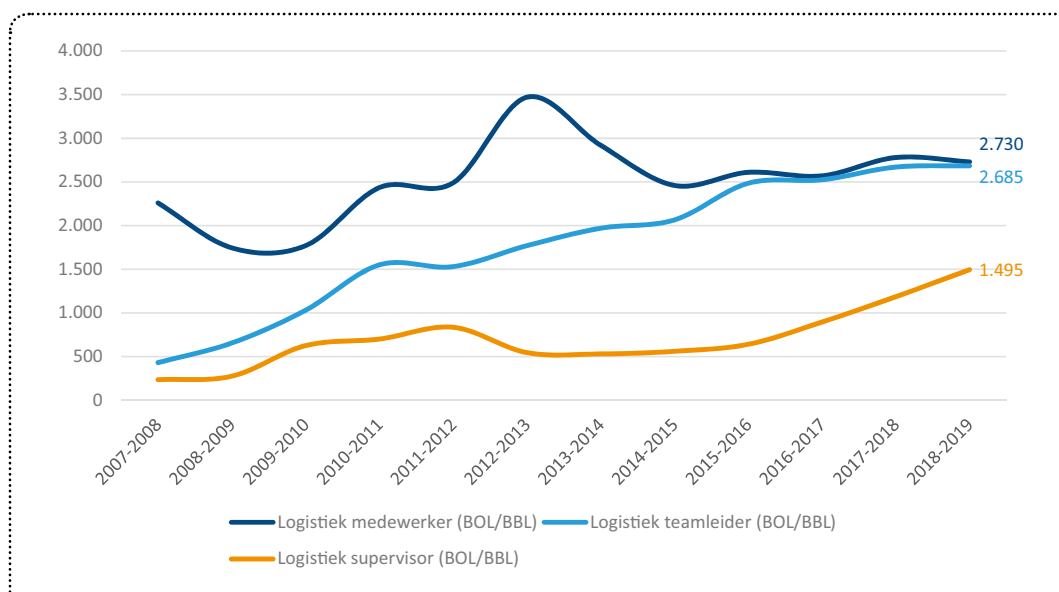
Bron: CBS/ABF Research/DUO, 2019, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek

In schooljaar 2018-2019 zijn er 2.730 deelnemers aan de opleiding logistiek medewerker (-1,8 procent ten opzichte van vorig schooljaar). 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 procent t.o.v. 2014-2015).

Het deelnemersaantal aan de opleiding logistiek supervisor zit de afgelopen jaren in de lift. In schooljaar 2018-2019 telde deze opleiding 1.495 deelnemers. Het aantal deelnemers aan de opleiding logistiek teamleider nam ook verder toe naar 2.685 deelnemers.

De deelnemersaantallen aan de mbo logistieke opleidingen (logistiek medewerker, logistiek supervisor en logistiek teamleider) zijn ten opzichte van 2007-2008 flink gestegen: van ongeveer 2.900 deelnemers aan deze opleidingen in 2007-2008 naar ruim 6.900 in huidig schooljaar.

Figuur 4.17 Aantal deelnemers mbo logistiek schooljaren 2007-2008 t/m 2018-2019

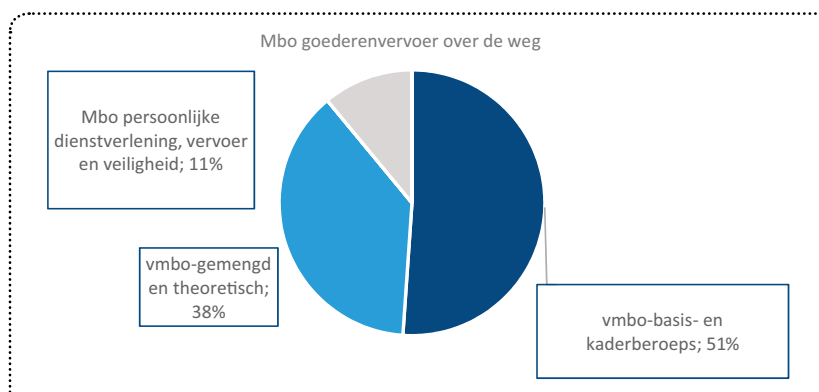


Bron: CBS/ABF/DUO bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2019

### Vooropleidingen transport- en logistiekopleidingen

De vooropleiding van eerstejaarsdeelnemers aan een mbo goederenvervoer opleiding is in meer dan de helft van de gevallen de vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg (51%). 38 procent is afkomstig vanuit de vmbo gemengde en theoretische leerweg. Vanuit de mbo opleiding persoonlijke dienstverlening vervoer en veiligheid stroomt 11 procent in. In totaal zijn de verschillende vmbo-niveaus goed voor 89 procent van de instroom in mbo logistiek opleidingen.

Figuur 4.18 Vooropleiding eerstejaars mbo goederenvervoer over de weg 2017-2018<sup>64</sup>



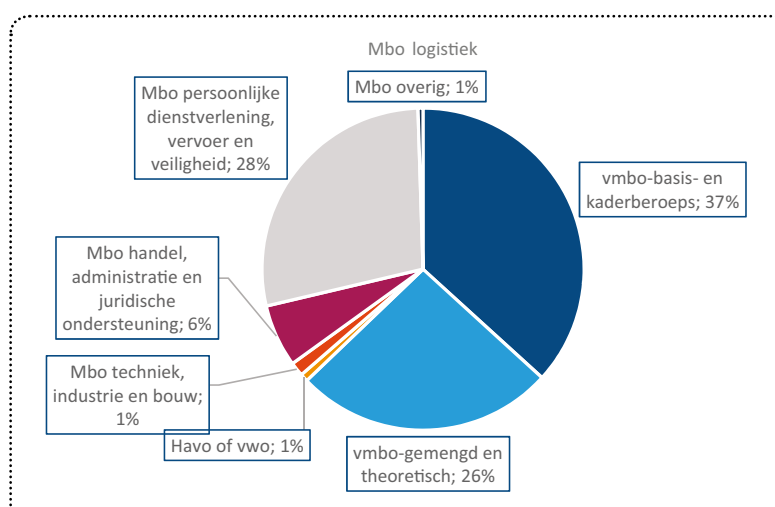
Bron: CBS/ABF bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2019

64 De figuur geeft de instroom in mbo-opleidingen weer vanaf niveau 2. De instroom zonder afgeronde vooropleiding is niet weergegeven en kan alleen in entree opleidingen (voormalige mbo-niveau 1 opleidingen). De instroom is ook exclusief de instroom vanuit volwassenenonderwijs.

Bij de eerstejaarsdeelnemers aan een opleiding mbo logistieke dienstverlening ziet het plaatje er anders uit: het aandeel dat instroomt vanuit een vmbo-opleiding ligt lager (63 procent versus 89%) en het aandeel dat instroomt vanuit een andere mbo-opleiding ('overstappers') ligt hoger.

Ook zijn de vooropleidingen diverser. 37 procent volgde voor instroom de vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg en 26 procent is afkomstig vanuit de vmbo gemengde en theoretische leerweg. 28 procent komt vanuit de mbo-opleiding persoonlijke dienstverlening vervoer en veiligheid en 1 procent vanuit havo/vwo.

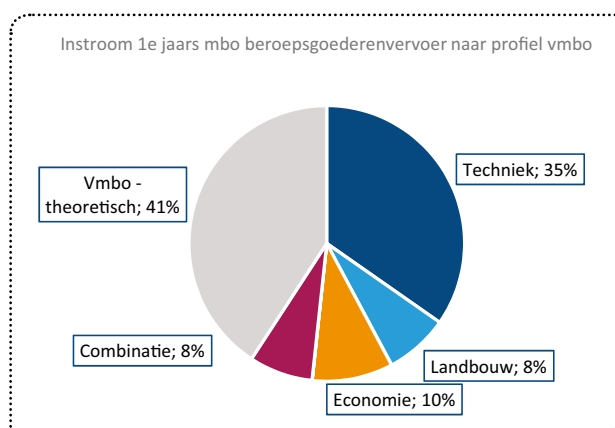
Figuur 4.19 Vooropleiding eerstejaars mbo logistiek 2017-2018



Bron: CBS/ABF bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2019

Figuur 4.20 en Figuur 4.21 geven van de instroom vanuit het vmbo het gevolgde vmbo-profiel weer. Kijkend naar de instroom in een mbo goederenvervoer opleiding dan heeft 41 procent het profiel vmbo-theoretisch en 35 procent het profiel techniek.

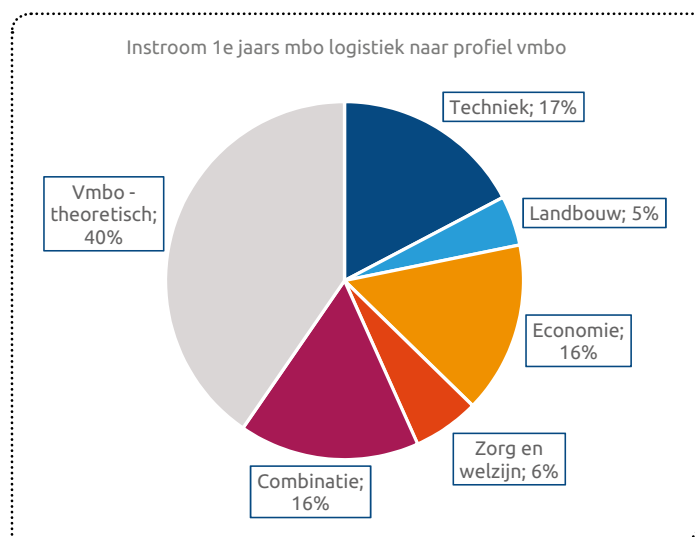
Figuur 4.20 Instroom in eerste jaars mbo goederenvervoer over de weg naar vmbo-profiel



Bron: CBS/ABF bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2019

Van de instroom vanuit het vmbo in mbo logistieke dienstverlening heeft het grootste gedeelte het theoretische profiel (40%). Daarna volgen de profielen techniek en economie. Het aandeel deelnemers met als vooropleiding het profiel techniek ligt lager als in het mbo goederenvervoer (17% vergeleken met 35%) en het aandeel met het profiel economie ligt hoger.

Figuur 4.21 Instroom in eerstejaars mbo goederenvervoer over de weg naar vmbo-profiel



Bron: CBS/ABF bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2019

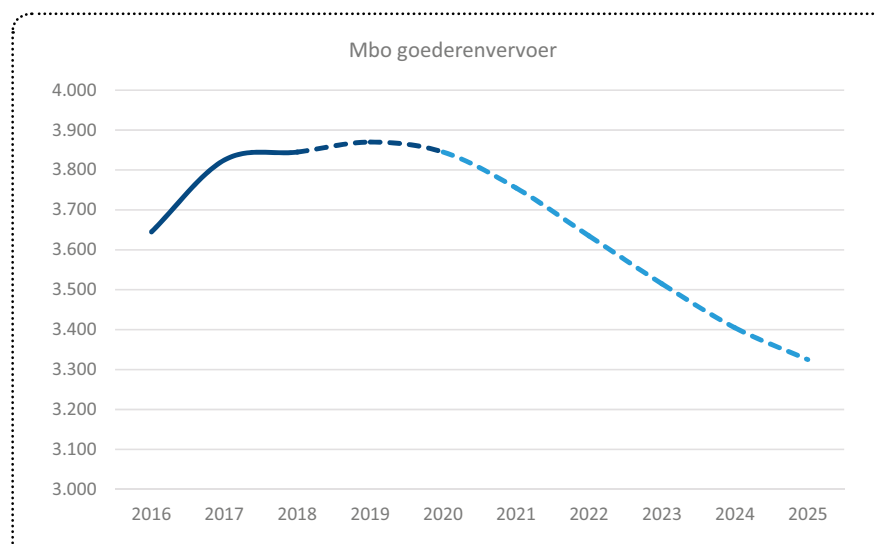
### Prognose aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg en mbo logistiek t/m 2025

Met behulp van het Hermes model (zie hoofdstuk 1.4 en bijlage 4) zijn ook prognoses gemaakt voor het aantal deelnemers mbo goederenvervoer en mbo logistiek t/m 2025. Deze zijn gebaseerd op bevolkingsprognoses en de ontwikkeling van Citoscores.

Het aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg zal komende jaren naar verwachting dalen (van circa 3.870 deelnemers in 2019-2020 tot 3.325 deelnemers in 2025-2026), jaarlijks gemiddeld met 2,5 procent (Figuur 4.22).

De daling van het aantal leerlingen zal naar verwachting in het gehele mbo plaatsvinden. Deze is het gevolg van demografische ontwikkelingen: een daling van het aantal geboortes vanaf het jaar 2000<sup>65</sup>. In het voorgezet onderwijs (met name in het vmbo) loopt het aantal leerlingen al terug sinds 2016-2017.

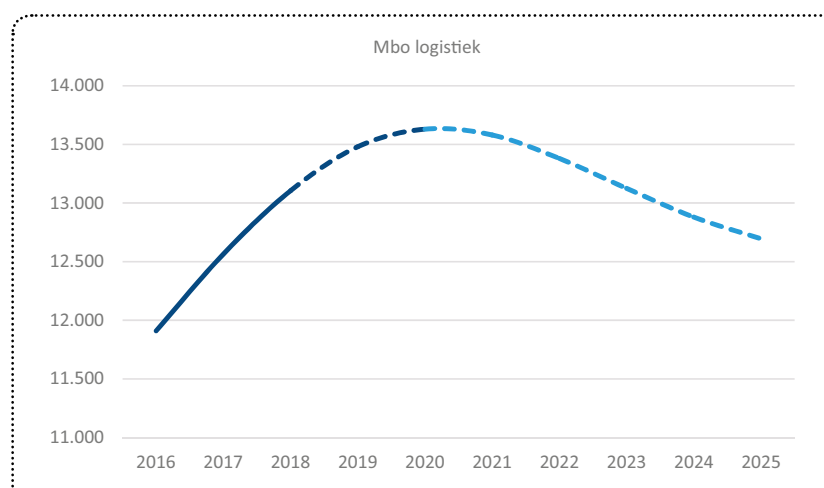
*Figuur 4.22 Prognose aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg*



Bron: CBS/ABF bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2019

In mbo logistiek (naast land, ook opleidingen logistiek zee en voor de lucht) zal het aantal deelnemers naar verwachting ook afnemen (vanaf 2020-2021 jaarlijks gemiddeld met -1,8%).

*Figuur 4.23 Prognose aantal deelnemers mbo logistiek (opleidingen land, zee en lucht)*



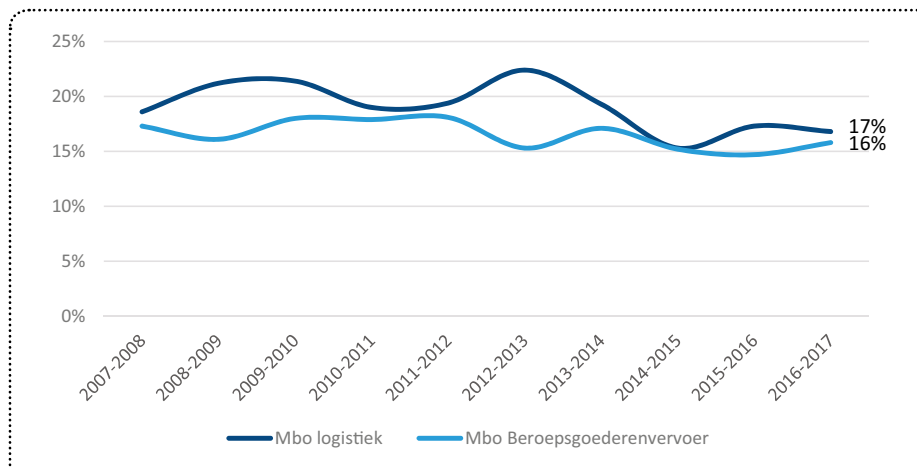
Bron: CBS/ABF bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2019

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

## Voortijdig schoolverlaten

Het aandeel voortijdig schoolverlaters<sup>66</sup> in mbo goederenvervoer en mbo logistiek lag in 2016-2017 op ongeveer hetzelfde niveau (respectievelijk 16% en 17%). In mbo logistiek daalde het aandeel sterk tussen 2012 en 2014 (van 22% uitval naar 15%). In mbo goederenvervoer over de weg schommelt het aandeel voortijdig schoolverlaters rond de 16 procent.

Figuur 4.24 Aandeel voortijdig schoolverlaters transport- en logistiek onderwijs



Bron: CBS/ABF bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2018

Het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt) doet jaarlijks onderzoek naar voortijdig schoolverlaten<sup>67</sup>. Aan voortijdig schoolverlaters in het mbo wordt gevraagd wat de belangrijkste reden is geweest voor het voortijdig verlaten van de opleiding. In Figuur 4.25 zijn de resultaten weergegeven voor schoolverlaters van mbo niveau 2, 3 en 4. Voorbeelden van niveau 2 opleidingen zijn de opleidingen chauffeur goederenvervoer en logistiek medewerker. Planner wegtransport en logistiek teamleider zijn niveau 3 opleidingen en logistiek supervisor is een niveau 4 opleiding.

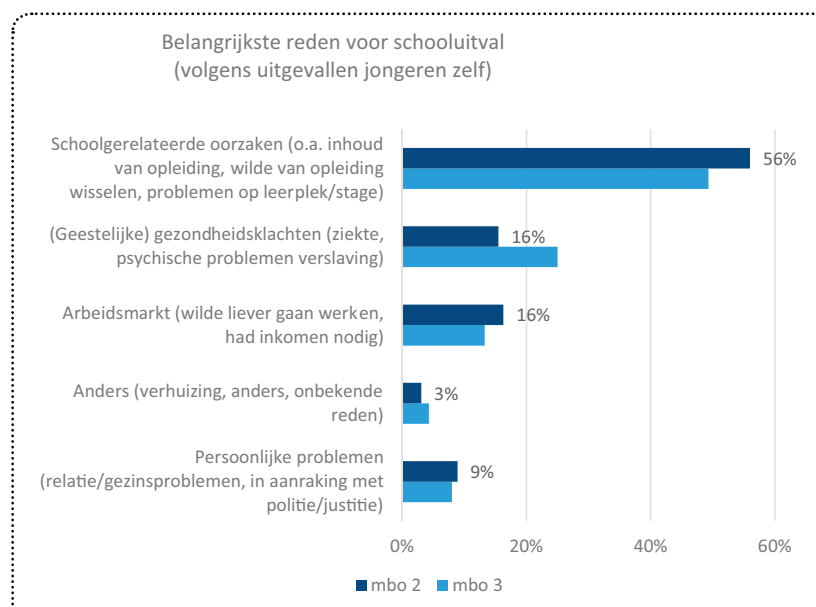
Een schoolgerelateerde oorzaak wordt het vaakst genoemd als belangrijke reden voor voortijdig schoolverlaten. Vaak gezegd wordt dat de opleiding inhoudelijk niet aansloot en dat de opleiding slecht was georganiseerd. Gezondheidsproblemen staan op de tweede plek; psychische problemen worden hierbinnen het meest genoemd. Uitvallers van niveau 2 opleidingen noemen minder vaak gezondheidsproblemen.

<sup>66</sup> Voortijdig schoolverlaters zijn jongeren (jonger dan 23 jaar) 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, 2017/18

<sup>67</sup> Voortijdig schoolverlaters, ROA factsheet, 2017/2018

De arbeidsmarkt wordt ook vaak genoemd als oorzaak voor schoolverlaten. 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 4.25 Belangrijkste reden voor voortijdige uitval, per opleidingsniveau



Bron: ROA, 2019

### 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 wegvervoer 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).

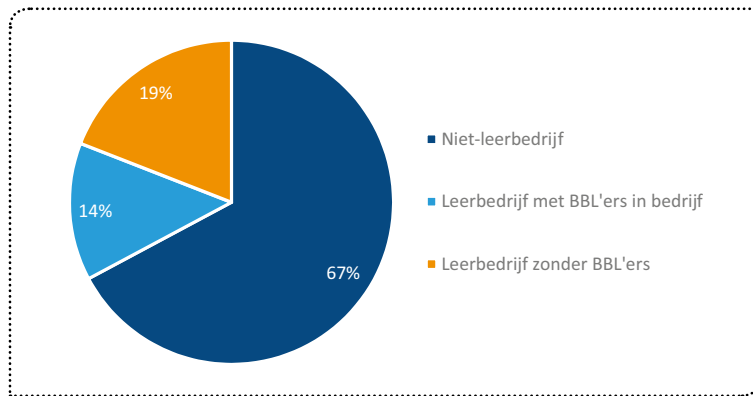
BBL-leerlingen zijn werkzaam in erkende leerbedrijven in hun regio. Figuur 4.26 toont het percentage bedrijven in de sector dat erkend leerbedrijf is, onderverdeeld in leerbedrijven met<sup>68</sup> en leerbedrijven zonder BBL-leerlingen in het bedrijf.

68 Deze leerbedrijven gaven in bedrijfsenquête aan dat zij op 1 januari 2019 BBL-leerlingen in huis hadden.



- 14 procent van de bedrijven in de sector zijn leerbedrijven met BBL-leerlingen in dienst en 19 procent is leerbedrijf zonder BBL-leerlingen (op het moment van meten).
- 67 procent van de bedrijven is geen erkend leerbedrijf. In deze bedrijven kunnen leerlingen geen BBL-traject volgen.

*Figuur 4.26 Bedrijven in de sector transport en logistiek met BBL-leerlingen in dienst*



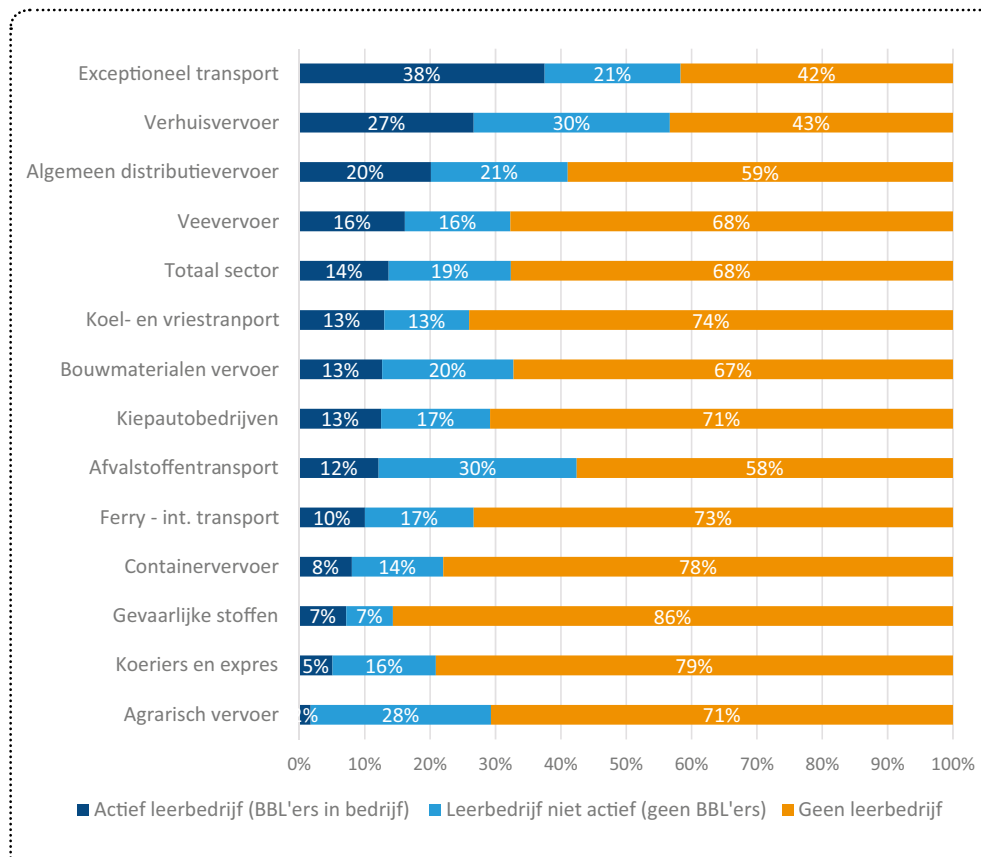
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### **Bedrijven met BBL-leerlingen in dienst naar deelmarkt**

Bedrijven in de deelmarkt exceptioneel transport (38%), verhuisvervoer (27%) en algemeen distributievervoer (20%) hebben het vaakst BBL-leerlingen in dienst. In deze deelmarkten zijn ook relatief vaak erkende leerbedrijven aanwezig. In de deelmarkten agrarisch vervoer, koeriers en expres en gevaarlijke stoffen zijn minder vaak BBL-leerlingen aanwezig<sup>69</sup>.

<sup>69</sup> Van de deelmarkten autotransport, rijdende melkontvangst, kiepautobedrijven, verticaal transport, tank- en silovervoer en sierteeltvervoer kunnen geen gegevens worden weergegeven. Het aantal werkgevers in deze deelmarkten dat heeft meegedaan aan de bedrijfsenquête 2019 van het Sectorinstituut is te laag om voor deze vragen betrouwbare uitkomsten te krijgen.

Figuur 4.27 Bedrijven met BBL-leerlingen in dienst naar deelmarkt



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

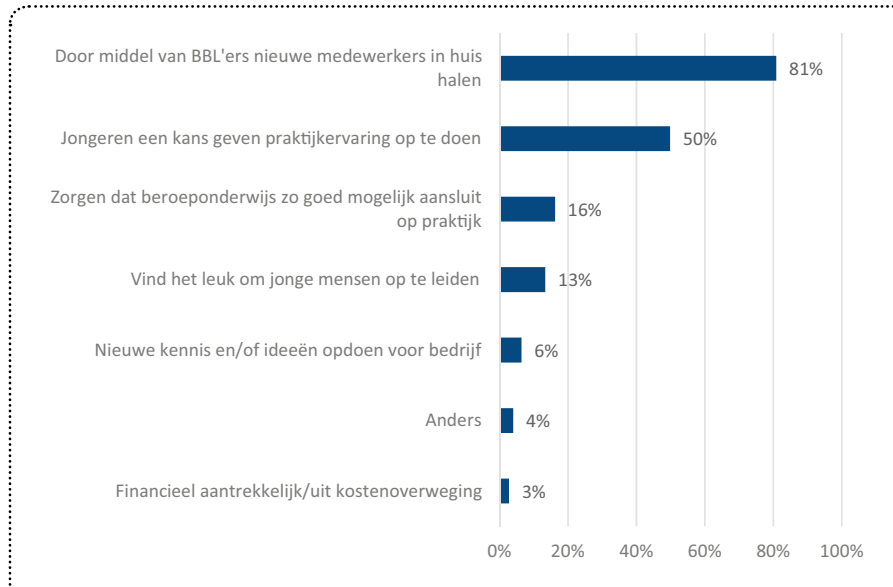
### Redenen voor opleiden van BBL-leerlingen in bedrijf

BBL-trajecten zijn voor werkgevers een belangrijke manier om toekomstige werknemers voor het bedrijf op te leiden. Uit onderzoek van het CBP blijkt dat de intrede 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'ers.<sup>70</sup>

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

De belangrijkste redenen die werkgevers in de sector transport en logistiek 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 4.28 Redenen werkgevers voor opleiden van BBL'ers in bedrijf

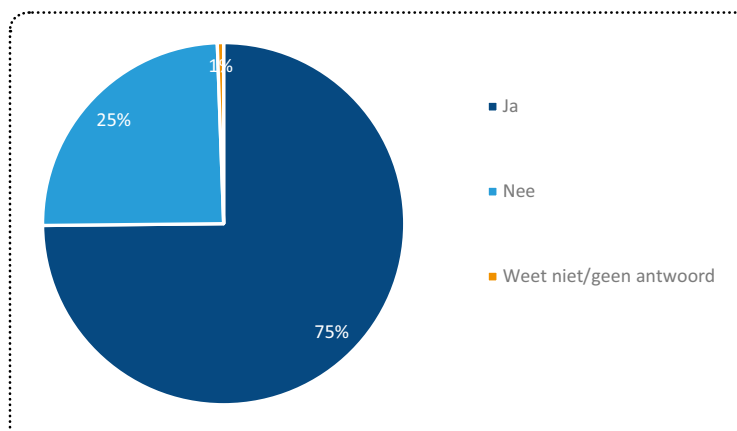


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

### Praktijkopleiders in het bedrijf

Praktijkopleiders zijn binnen het leerbedrijf verantwoordelijk voor de begeleiding van de BBL-leerlingen. Leerbedrijven zijn verplicht om een praktijkopleider in dienst te hebben. De praktijkopleider doet dit meestal niet alleen: in 75 procent van de bedrijven zijn er ook nog anderen in het bedrijf die de leerling op de werkvloer begeleiden (Figuur 4.29).

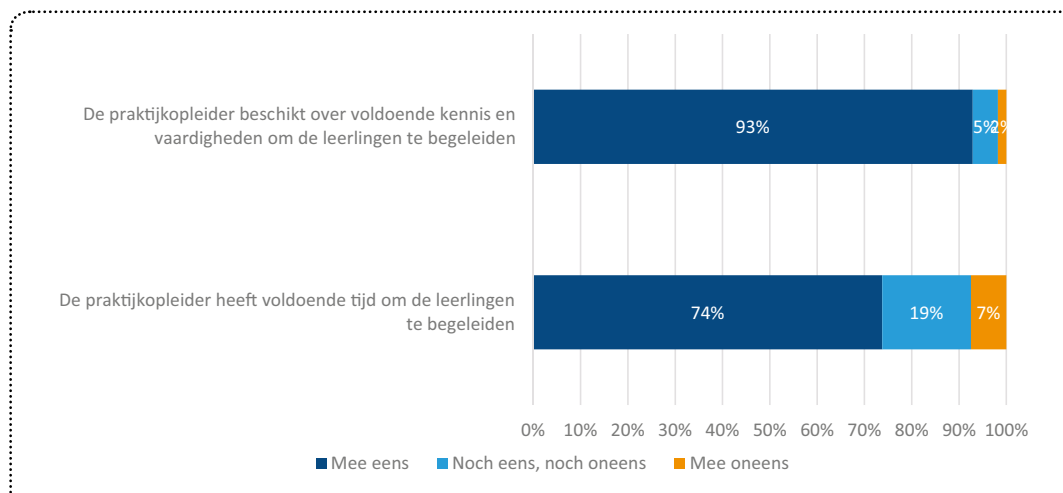
Figuur 4.29 Zijn er naast de praktijkopleider nog andere werknemers in uw bedrijf die de BBL-leerlingen begeleiden?



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Bedrijven is ook gevraagd of praktijkopleiders binnen het bedrijf over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om leerlingen te begeleiden: 93 procent vindt van wel. Bijna driekwart vindt ook dat praktijkopleiders voldoende tijd hebben om leerlingen te begeleiden, bijna twee tiende vindt dat dit niet het geval is in hun bedrijf.

*Figuur 4.30 Stellingen: hebben praktijkopleider voldoende kennis, vaardigheden en tijd voor begeleiding?*



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Gevraagd waar BBL-leerlingen het meest behoefte aan hebben in de begeleiding tijdens het werk, dan noemen werkgevers het vaakst vakinhoudelijke kennis (39%). Daarna volgt kennis van hoe je je op de werkvloer opstelt (17%).

*Figuur 4.31 Zaken waar BBL-leerlingen het meest behoefte aan hebben in de begeleiding*



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

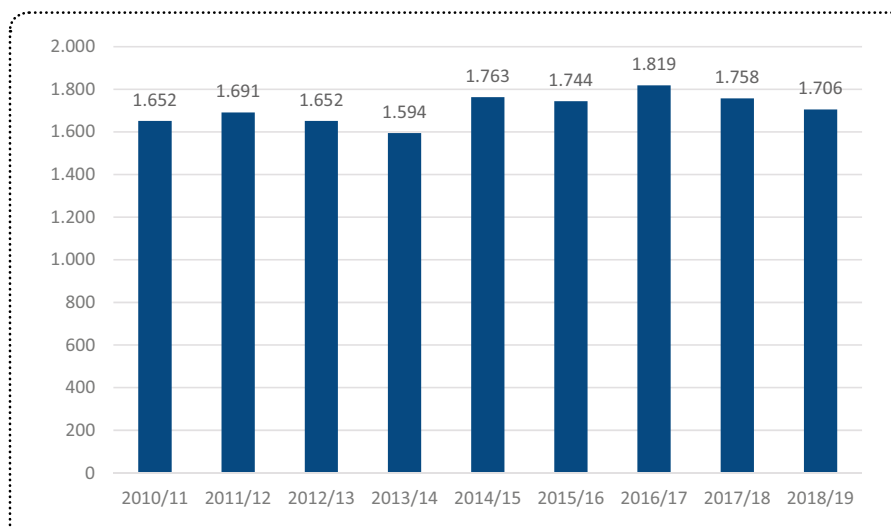
### BBL-leerlingen gedetacheerd door STL

BBL-leerlingen transport en logistiek kunnen een BBL-traject volgen via het Sectorinstituut<sup>71</sup> en de meerderheid van de leerlingchauffeurs doet dit ook<sup>72</sup>. Het Sectorinstituut ondersteunt leerlingen zowel bij het vinden van een leerwerkplek als tijdens het leerwerktraject zelf.

Figuur 4.32 geeft het totaal aantal BBL-leerlingen weer dat gedetacheerd wordt door het Sectorinstituut. In schooljaar 2018-2019 ligt het aantal BBL-leerlingen gedetacheerd door het Sectorinstituut op 1.706. In 2016-2017 piekte het aantal leerlingen.

Tussen schooljaar 2011-2012 en 2013-2014 daalde het aantal BBL-leerlingen<sup>73</sup>. Daarna nam het weer toe: met 11 procent in schooljaar 2014-2015. Het Sectorplan Transport en Logistiek gaf een impuls aan de instroom van nieuwe BBL-leerlingen in een opleiding<sup>74</sup>.

Figuur 4.32 Aantal BBL-leerlingen gedetacheerd door Sectorinsituut



Bron: Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

71 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).

72 Het aandeel BBL-leerlingen chauffeurs wegvervoer gedetacheerd door het Sectorinstituut ligt in 2018-2019 op 77 procent (DUO/STL, 2019).

73 Gedurende de economische crisis liep het aantal BBL-leerlingen fors terug, onder andere doordat bedrijven minder investeerden in toekomstige werknemers (en dus minder in BBL-plaatsen). Jongeren op hun beurt kozen vaker om langer door te leren en een beroepskeuze uit te stellen. Algemene vormen van onderwijs met betere doorstroommogelijkheden waren aantrekkelijker. Advies Ontwerpadvies Toekomstgericht beroepsonderwijs deel 1. SER, 2016

74 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.

### 4.3 ARBEIDSMARKTPOSITIE BBL-LEERLINGEN SECTORINSTITUUT NA UITSTROOM OPLEIDING

Dit jaar is onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktpositie van de via het Sectorinstituut gedetacheerde BBL-leerlingen na uitstroom van de opleiding (met en zonder diploma). Het onderzoek is gebaseerd op arbeids- en onderwijsbestanden van CBS (microdata)<sup>75</sup>

Gekeken is naar:

- Aandeel schoolverlaters (met en zonder diploma) door Sectorinstituut gedetacheerd
- Wel of geen diploma hebben na uitstroom uit opleiding
- Arbeidsmarktpositie na uitstroom opleiding: werkzaam, (vervolg)opleiding of geen baan of opleiding (bijv. uitkering)
- Arbeidsmarktpositie naar sector: werkzaam in sector transport en logistiek, werkzaam in SOOB-bedrijf of werkzaam in andere sector

Vergelijking tussen **wel** en **niet** door het Sectorinstituut gedetacheerde BBL-leerlingen is mogelijk.

75 De analyse door ABF Research van de arbeidsmarktpositie van de uitgestroomde BBL'ers bestaat uit volgende stappen:

Selectie van de uitgestroomde BBL-leerlingen gedetacheerd via Sectorinstituut (via versleutelde BSN) in de mbo inschrijvings- en diplomabestanden in de CBS data-omgeving

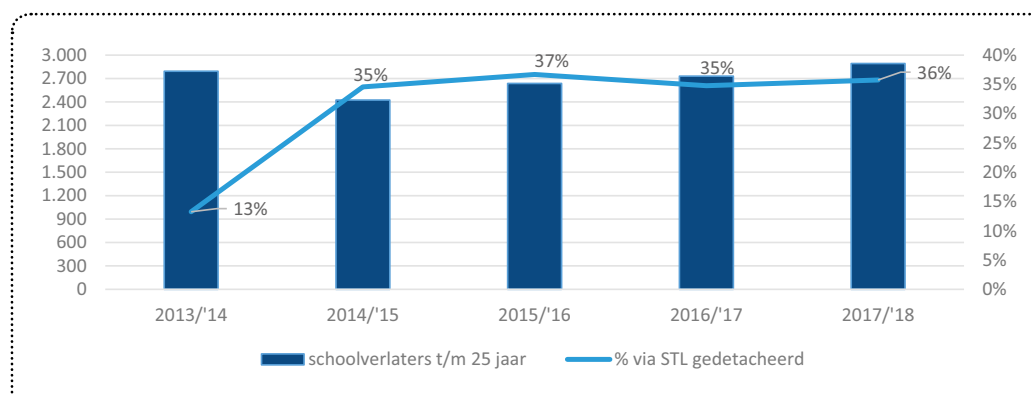
1. Nagaan op welk moment de BBL-leerlingen gedetacheerd via Sectorinstituut de opleidingen verlaten en welk deel diploma heeft gehaald:
  - a. 4.160 schoolverlaters-Sectorinstituut (met zonder diploma) in zestal opleidingen in schooljaren 2013-2014 t/m 2016-2017
  - b. 9.320 schoolverlaters uit dezelfde opleidingen **niet** via Sectorinstituut gedetacheerd
2. Opzoeken van de uitgestroomde BBL-leerlingen (gediplomeerd en ongediplomeerd) in de arbeidsmarktbestanden en nagaan, op meerdere peilmomenten na uitstroom opleiding (na 0,5, 1,5 en 2,5 jaar):
  - a. Of ze werkzaam zijn of niet (of onderwijsvolgend of in uitkeringspositie)
  - b. Of ze werkzaam zijn in sector transport en logistiek en in een SOOB-bedrijf (selectie op basis van SBI en cao-code)

Voordeel van de CBS-analyse: van **alle** uitgestroomde leerlingen wordt de situatie op de arbeidsmarkt in beeld gebracht; het is geen analyse van een beperktere groep zoals in een vragenlijstonderzoek gebaseerd op een steekproef. Non-respons en/of selectie-effecten spelen hierbij dus geen rol. Ook is elk gevonden verschil tussen BBL-leerlingen wel en niet gedetacheerd een daadwerkelijk bestaand verschil, resultaten gaan over de hele populatie.

### Aandeel schoolverlaters (met en zonder diploma) door Sectorinstituut gedetacheerd

In 2016-2017 zijn er in totaal bijna 2.900 schoolverlaters (met en zonder diploma) in BBL-opleidingen transport en logistiek. 36 procent van deze schoolverlaters) zijn via het Sectorinstituut gedetacheerd. Het aandeel schoolverlaters door het Sectorinstituut gedetacheerd schommelt rond de 35 procent vanaf schooljaar 2014-2015 (Figuur 4.33).

Figuur 4.33 Aandeel schoolverlaters (met en zonder diploma) door Sectorinstituut gedetacheerd in BBL-opleidingen



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

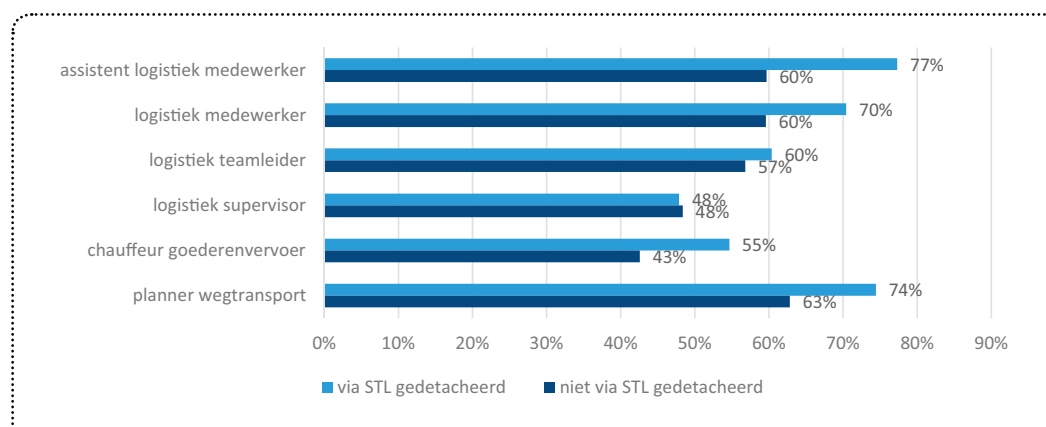
Het Sectorinstituut detacheert in verschillende BBL-opleidingen transport en logistiek. Van alle schoolverlaters (met zonder diploma) in de BBL-opleiding chauffeur wegvervoer is 56 procent in periode 2013-2014 t/m 2017-2018 gedetacheerd door het Sectorinstituut (niet zichtbaar in figuur). In de opleiding logistiek medewerker is dit 20 procent en in de opleiding logistiek supervisor 15 procent.

### Aandeel schoolverlaters door Sectorinstituut gedetacheerd met diploma

Figuur 4.34 geeft per opleiding het aandeel schoolverlaters met diploma weer. BBL-leerlingen gedetacheerd via het Sectorinstituut hebben vaker een diploma na uitstroom uit de opleiding dan BBL-leerlingen die **niet** door Sectorinstituut zijn gedetacheerd; behalve bij de opleiding logistiek supervisor, daar is het aandeel gediplomeerden gelijk.

Bij de schoolverlaters van de opleiding chauffeur goederenvervoer heeft 55 procent van de door het Sectorinstituut gedetacheerde leerlingen een diploma en 43 procent van de **niet** door het Sectorinstituut gedetacheerden<sup>76</sup>. Bij schoolverlaters van de opleiding logistiek medewerker is het verschil 70 procent versus 60 procent.

*Figuur 4.34 Aandeel schoolverlaters door Sectorinstituut gedetacheerd met diploma per opleiding (in schooljaren 2013-2014 t/m 2017-2018)*



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

76 Het aandeel voortijdig schoolverlaters in de opleiding 'chauffeur goederenvervoer' is hoger dan in de andere BBL-opleidingen. Een belangrijke (mogelijke) reden voor uitval is groenpluk: BBL-leerlingen worden tijdens hun leerwerkbaan 'weggeplukt' door werkgevers; in een krappe arbeidsmarkt worden jongeren vaker in dienst genomen voordat zij een diploma hebben gehaald. Dit speelt met name in sectoren en beroepen waar veel krapte is (zoals bij vrachtwagenchauffeurs). In veel andere BBL-opleidingen neemt het aandeel voortijdig schoolverlaters ook toe en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap laat momenteel uitzoeken welke rol groenpluk hierin speelt. Precieze gegevens van de omvang van groenpluk zijn nu nog niet beschikbaar. Een andere mogelijke oorzaak is onvoldoende beschikbaarheid van zorg en hulpverlening waardoor jongeren niet (tijdig) begeleid worden en voortijdig uitvallen.

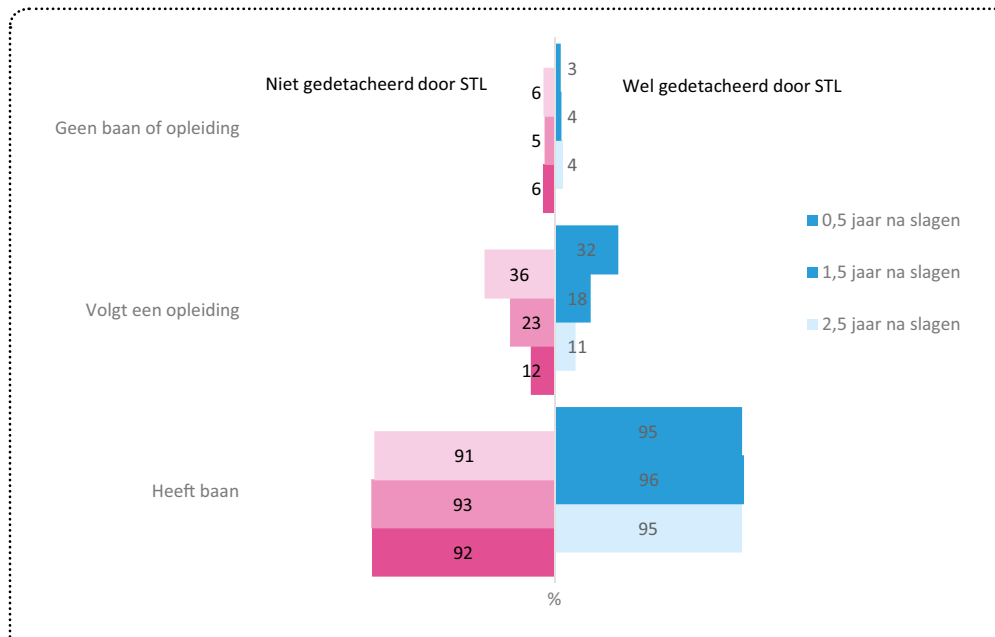
Kamerbrief blijvende aandacht voor voortijdig schoolverlaten nodig. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2019.



### Arbeidsmarktpositie BBL-leerlingen transport en logistiek (gediplomeerd en ongediplomeerd)

2,5 jaar na **diplomering** heeft 95 procent van de BBL-leerlingen gedetacheerd via het Sectorinstituut een baan. Zij hebben na diplomering vaker een baan dan BBL-leerlingen **niet** door Sectorinstituut gedetacheerd (na 2,5 jaar 95% versus 92%). BBL-leerlingen **niet** gedetacheerd volgen vaker weer een opleiding en hebben na diplomering ook vaker 'geen werk of opleiding'.

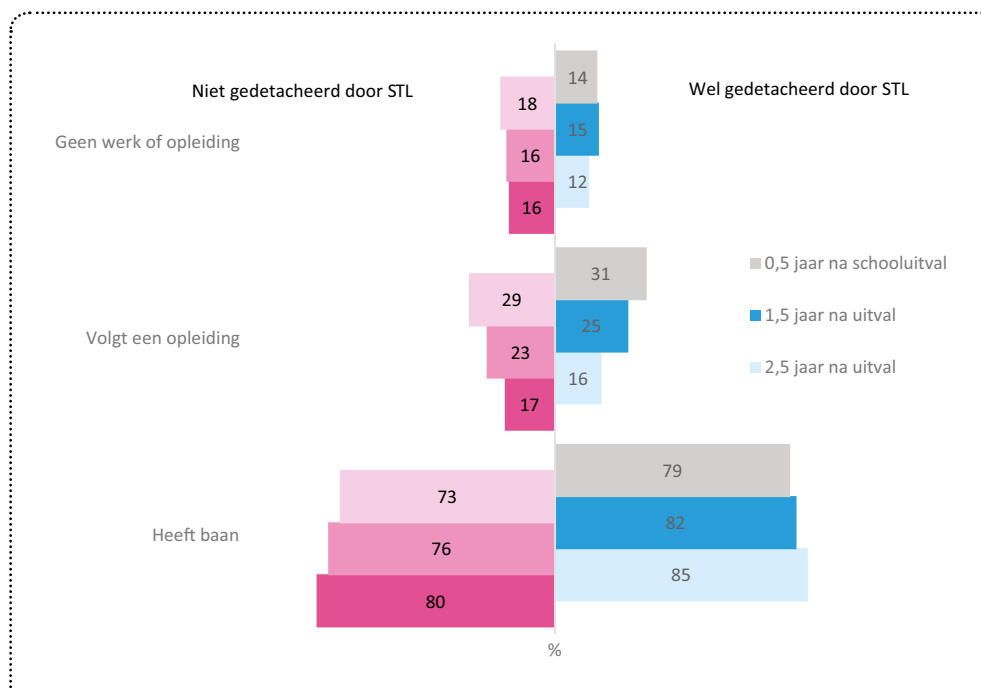
Figuur 4.35 Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-leerlingen transport en logistiek (x-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2017-2018)



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

Figuur 4.36 kijkt naar de situatie van de **ongediplomeerde** BBL-leerlingen (voortijdig schoolverlaters). 85 procent van de door het Sectorinstituut gedetacheerden heeft 2,5 jaar na voortijdig schoolverlaten een baan. 12 procent heeft geen werk of opleiding. BBL-leerlingen **niet** gedetacheerd via het Sectorinstituut hebben minder vaak een baan na schooluitval en hebben vaker geen werk of opleiding.

Figuur 4.36 Arbeidsmarktpositie BBL-leerlingen transport en logistiek ongediplomeerd (3,5 jaar na uitval opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2017-2018)



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

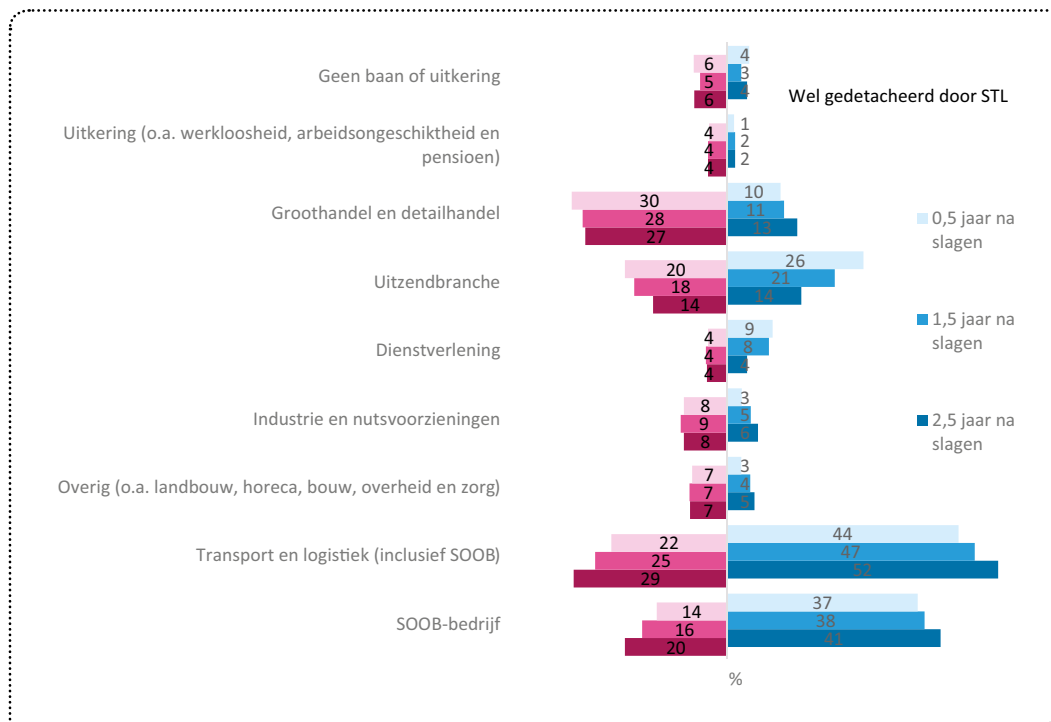
### Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-leerlingen transport en logistiek naar sectoren

2,5 jaar na diplomering werkt 52 procent van de door het Sectorinstituut gedetacheerde leerlingen in de sector transport en logistiek en 41 procent in een SOOB-bedrijf (Figuur 4.37)<sup>77</sup>. Van de gedetacheerde leerlingen in de opleiding chauffeur wegvervoer werkt 66 procent na 2,5 jaar in de sector en 58 procent in een SOOB-bedrijf (niet weergegeven in figuur). Bij leerlingen van de BBL-opleidingen logistiek zijn de percentages: 34 procent in sector en 21 procent in SOOB-bedrijf.

<sup>77</sup> Het aandeel uitgestroomde BBL-leerlingen werkzaam in SOOB-bedrijven ligt in werkelijkheid waarschijnlijk iets hoger. SOOB-bedrijven worden in de CBS-bestanden geselecteerd via de bedrijfstak CAO code 'SOOB'. Niet alle bedrijven die zijn aangesloten bij SOOB staan echter onder deze code geregistreerd. Deze bedrijven staan niet onder een reguliere cao-code vermeld en misen dus in de selectie en de analyse. Soms gaat het hierbij om een gedeelte van een bedrijf dat onder een andere cao is ondergebracht.

BBL-leerlingen gedetacheerd via het Sectorinstituut werken na diplomering vaker in de sector transport en logistiek, en in een SOOB-bedrijf, dan niet gedetacheerden. BBL-leerlingen niet gedetacheerd via het Sectorinstituut werken vaker in de groot- en detailhandel en in overige sectoren. Ook hebben zij vaker een uitkering of geen baan of uitkering.

Figuur 4.37 Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-leerlingen transport en logistiek naar sectoren (X-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2017-2018)



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



## 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, informeel leren en de relatie tussen opleiding en loopbaan. Het hoofdstuk start met aandacht voor leven lang leren en de belemmeringen die daarbij worden ervaren.

### 5.1 LEVEN LANG LEREN

In 2019 zijn rapportages uitgebracht over belemmeringen voor een leven lang leren/ontwikkelen. Het SCP<sup>78</sup> richtte zich op de persoonlijke belemmeringen die burgers ervaren om aan een leven lang leren deel te nemen, en hoe zij eventuele belemmeringen vanuit het scholingsaanbod dan wel de werkgever ervaren. In het kwalitatieve deel van het onderzoek wordt er ingezoomd op werkende mannen van 45 tot 60 jaar met een middelbare opleiding, parttime werkende vrouwen in de zorg en zelfstandigen zonder personeel. Ook het onderzoek van Panteia<sup>79</sup> richt zich op belemmeringen en dan specifiek voor de doelgroepen: werkenden (opleiding t/m mbo), flexkrachten en (alleenstaande) moeders. Onderstaande tekst is gebaseerd op beide bronnen.

Leven lang leren is al een aantal kabinetten speerpunt van beleid. De arbeidsmarkt verandert snel. Door automatisering en robotisering verdwijnen en veranderen banen en gevraagde vaardigheden. Het is steeds waarschijnlijker dat iemand in zijn loopbaan verschillende functies zal vervullen. Om hierop voorbereid te zijn moet men goed zijn opgeleid en kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen. Iets minder dan de helft van de werkenden schat echter de kans dat zij in de toekomst andere competenties nodig hebben niet erg hoog in.

Het percentage van de beroepsbevolking dat deelneemt aan scholingsactiviteiten blijft al jaren op min of meer hetzelfde niveau. Vooral werkenden nemen hieraan deel met als belangrijkste doel hun huidige functie of taken beter uit te kunnen voeren. De deelname aan scholing onder niet-werkenden is gering. Informeel leren op de werkplek is de meest voorkomende vorm van scholing, gegevens over informeel leren in de sector staan in paragraaf 5.4. Vooral hoogopgeleiden volgen scholing. Ouderen volgen minder vaak scholing dan jongeren. Het verschil in scholingsdeelname tussen ouderen en jongeren is in de afgelopen 10 jaar echter wel steeds kleiner geworden.

<sup>78</sup> SCP (2019). Grenzen aan een leven lang leren.

<sup>79</sup> Panteia (2019). Belemmeringen leven lang ontwikkelen.

Werkenden zijn vaak van mening dat ze over het algemeen over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om hun werk goed te kunnen doen en ervaren geen acute scholingsbehoefte. Een gebrek aan tijd (bijvoorbeeld door familie- of gezinsverplichtingen) wordt vaak als reden genoemd om geen scholing te volgen. De doelgroepen uit het onderzoek van Panteia (dus ook werkenden) blijken in het algemeen nauwelijks stil te staan bij het belang van leven lang ontwikkelen. Ze hebben geen visie op de toekomst en denken vooral op de korte termijn. Desgevraagd begrijpt men wel dat het belangrijk is en dat het essentieel is om: persoonlijke doelen waar te maken of verder te komen (persoonlijke groei), bij te blijven, succesvol te zijn, zelfvertrouwen te hebben, nuttig te zijn voor anderen en waardering te krijgen. Dit latent besef uit zich echter zeer beperkt naar gedragsintenties en vrijwel niet naar getoond gedrag.

Lageropgeleiden geven relatief vaker aan dat persoonlijke omstandigheden (voornamelijk gezondheidsredenen en overwegingen met betrekking tot hun leeftijd) een rol spelen bij hun besluit om geen scholing te volgen. Een gebrek aan ondersteuning vanuit de werkgever is voor een deel ook een reden om af te zien van (verdere) scholing. Vooral volwassenen uit de laagste inkomensgroepen ervaren vaker dat zij geen ondersteuning vanuit hun werkgever krijgen. Vooral werknemers uit het midden- en kleinbedrijf nemen minder vaak aan scholing deel dan werknemers uit grotere organisaties. Dat heeft verschillende redenen: werkgevers uit het MKB houden zich minder bezig met de betekenis van de ontwikkelingen in hun sector voor de (toekomstige) competenties, vaak hebben zij geen hr-adviseur in dienst, onvoldoende kennis van het scholingsaanbod en geen organisatorische capaciteit om scholing te organiseren.

Andere algemene belemmeringen die uit de onderzoeken naar voren komen zijn:

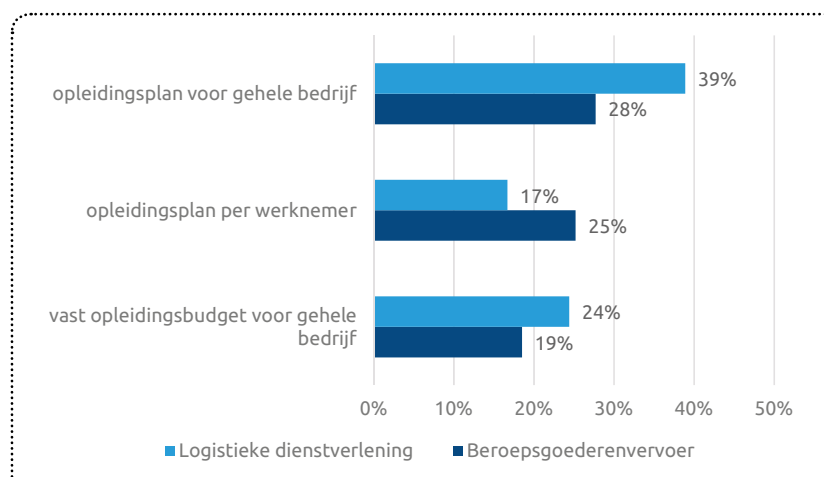
- Mensen houden sterk vast aan zekerheden. Angst voor verlies van wat men heeft en binnen de comfortzone willen blijven. Dit voorkomt dat men verder wil kijken en nieuwe perspectieven ontwikkelt;
- Negatieve perceptie op scholing;
- Gebrek aan financiën;
- Multi-problematiek (vooral bij alleenstaande moeders);
- Combinatie van negatieve leerervaring en gebrek aan zelfvertrouwen;
- Tijdsdruk/balans in leven bewaken (zorg, werk, privé).

## **5.2 OPLEIDINGSBUDGET EN -PLANNEN**

De aanwezigheid van een opleidingsbudget en -plannen in een bedrijf kan bijdragen aan het blijven ontwikkelen van werknemers. In 2018 is in de bedrijfsenquête gevraagd of een bedrijf opleidingsbudget en/of -plannen heeft.

In 2018 heeft bijna 40 procent van de bedrijven in de logistieke dienstverlening een opleidingsplan voor het gehele bedrijf (Figuur 5.1). 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

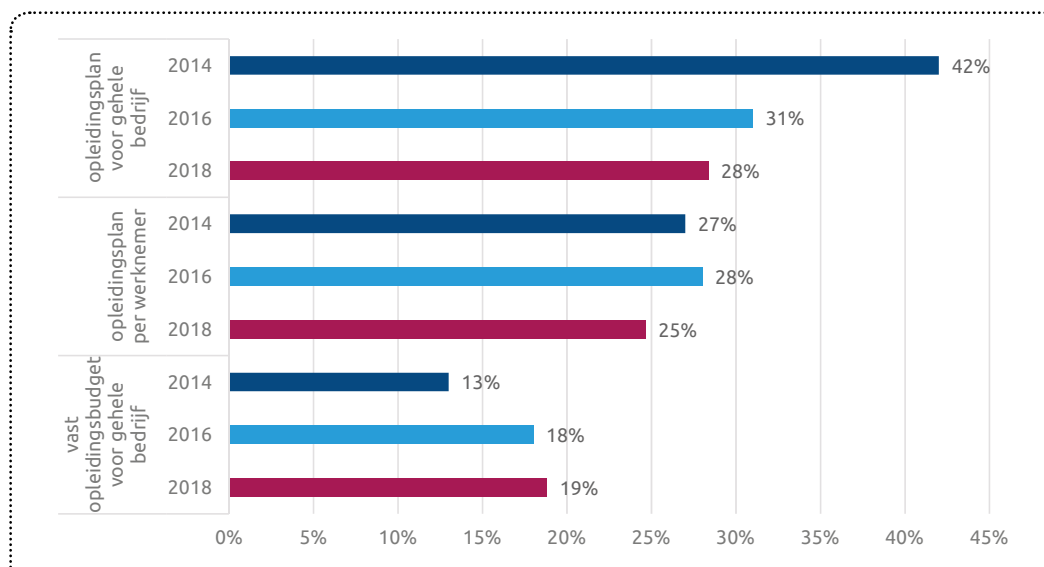


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Ten opzichte van voorgaande jaren is er in 2018 minder vaak een opleidingsplan voor het gehele bedrijf of per werknemer (Figuur 5.2). 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.

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



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

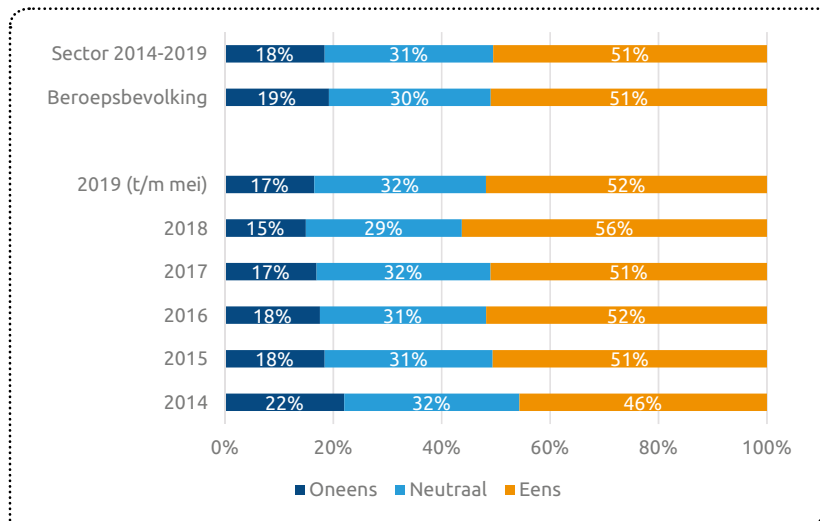
#### Leer- en opleidingsmogelijkheden

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. In de afgelopen jaren was het aandeel werknemers dat vindt dat er voldoende opleidingsmogelijkheden worden aangeboden redelijk stabiel. Er was een kleine piek in 2018.

Mannen vinden vaker dan vrouwen dat de werkgever voldoende opleidingsmogelijkheden biedt (51% versus 44%).



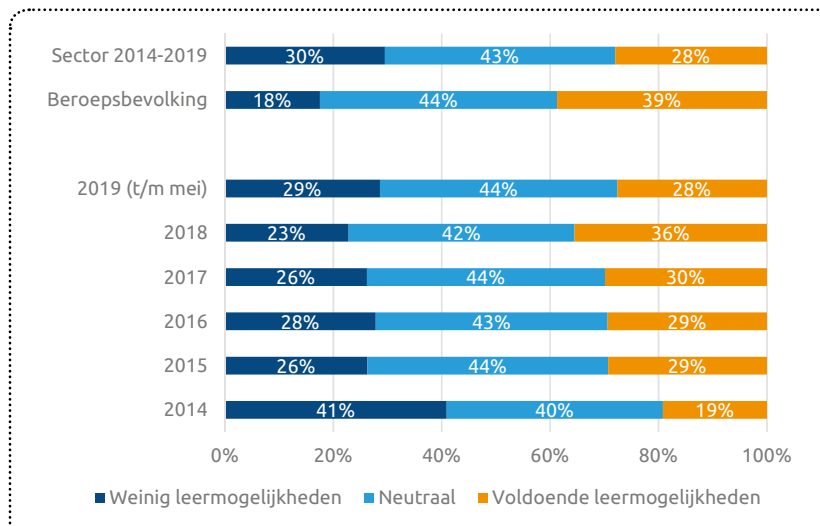
Figuur 5.3 Stelling werknemer: Mijn werkgever biedt mij voldoende opleidingsmogelijkheden voor mijn huidige werk. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

In de sector ervaart 28 procent van de werknemers voldoende *leermogelijkheden* (mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling) (Figuur 5.4)<sup>80</sup>. Dit percentage blijft wat achter bij het landelijke gemiddelde van de beroepsbevolking (39%). Ook als het over leermogelijkheden gaat zien we een piek in 2018. In dat jaar vinden meer werknemers dat er voldoende leermogelijkheden zijn.

Figuur 5.4 Leermogelijkheden volgens werknemer. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar

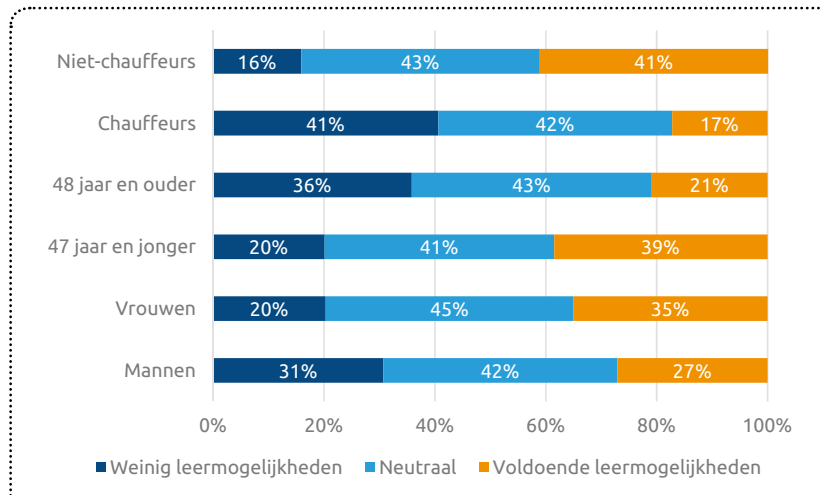


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

80 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 2014-2019. Naar functie, leeftijd en geslacht



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### 5.3 NIET-VERPLICHTE OPLEIDINGEN

Zoals eerder genoemd (paragraaf 5.1) blijkt dat de deelname van werknemers aan scholing de laatste jaren 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 ROA uit 2018<sup>81</sup> 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'<sup>82</sup>.

Het scholingsonderzoek uit 2014<sup>83</sup> 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.

81 ROA (2018). Nederland in Leerstand

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

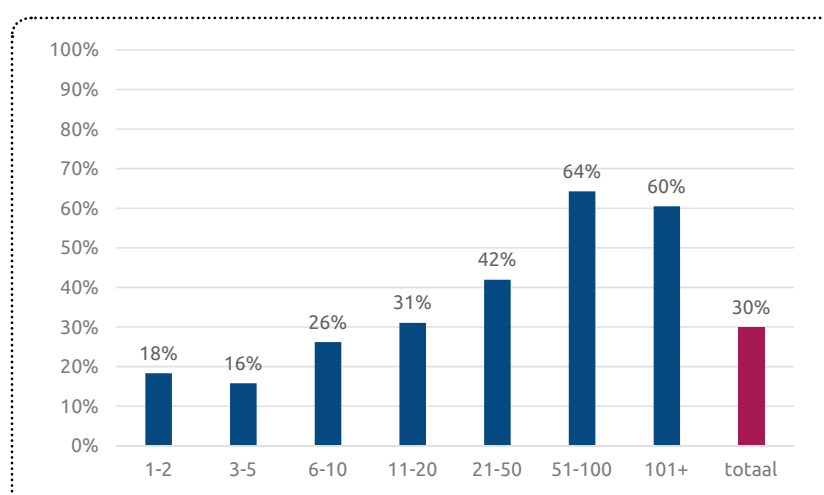
83 VTL (2014). Van opleiden naar ontwikkelen: waarom ontwikkeling van medewerkers de sterkste schakel is

## Werkgevers

In 2019 zijn er in 30 procent van de bedrijven in de sector (2018: 31%) werknemers die niet-verplichte opleidingen hebben gevolgd (Figuur 5.6). Van de kleinste bedrijven is dit 18 procent (2018: 13%) en in 60 procent (2018: 75%) 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 ROA<sup>84</sup>. 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 33 procent van de werknemers een dergelijke opleiding. In 2018 was dit 31 procent en in 2017 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, 2019

Volgens werkgevers zijn de belangrijkste voordelen van het volgen van niet-verplichte opleidingen door werknemers het hoog/hoger gekwalificeerd personeel, de bredere inzetbaarheid van medewerkers, dat medewerkers up-to-date blijven en een hogere betrokkenheid van medewerkers (Figuur 5.7). Deze voordelen werden ook in 2017 als de belangrijkste genoemd. In 2017 was de bredere inzetbaarheid van medewerkers het belangrijkste voordeel.

84 ROA (2018). Nederland in Leerstand

Als er geen niet-verplichte opleidingen worden gevolgd in een bedrijf is in 2017 de belangrijkste reden volgens de werkgever dat er geen vraag naar is vanuit de werknemers<sup>85</sup>.

Figuur 5.7 Voordelen voor bedrijf van het volgen van niet-verplichte opleidingen door werknemers\*

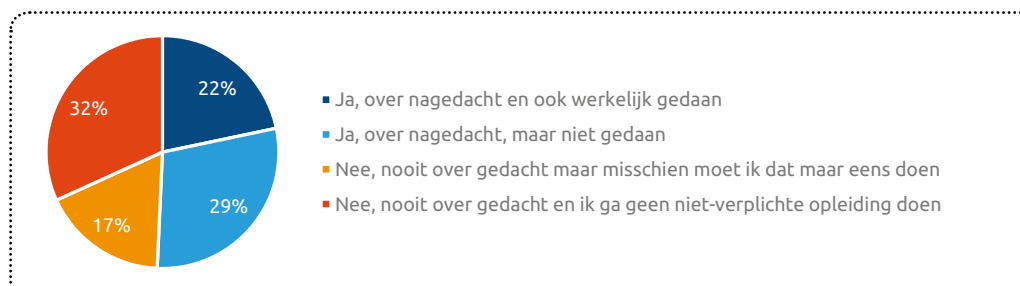


\* Alleen gevraagd aan bedrijven waar niet-verplichte opleidingen zijn gevolgd door werknemers  
Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

## Werknemers

De helft van de werknemers geeft aan wel eens te hebben nagedacht over het volgen van een niet-verplichte opleiding (Figuur 5.8). In 2018 was dit nog 64 procent. Het merendeel heeft het echter niet gedaan. Ruim een vijfde van de werknemers heeft wel eens een niet-verplichte opleiding gevolgd. Het gaat dan om zeer diverse opleidingen zoals BHV/EHBO cursussen, opleidingen voor leidinggeven/management, taalcursussen en VCA, adr, planner en heftruck opleidingen.

Figuur 5.8 Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding

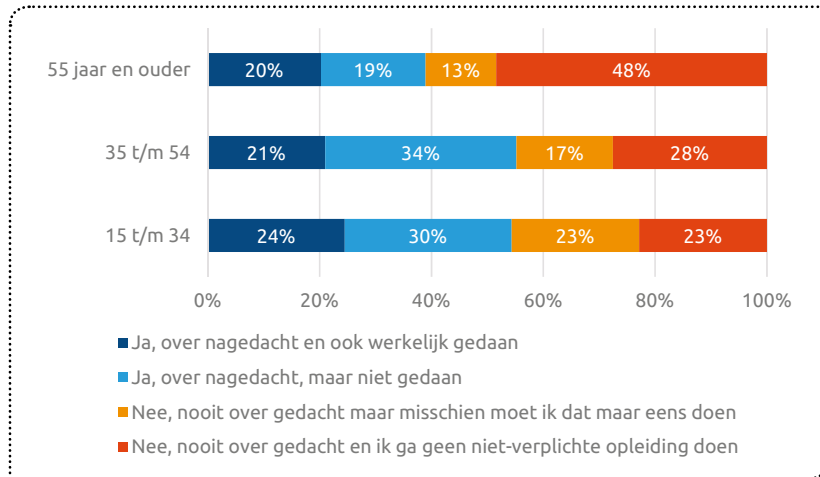


Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

85 Arbeidsmarkttrapportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek, Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2017

Van de jongste groep werknemers (15 t/m 34 jaar) heeft bijna een kwart een niet-verplichte opleiding gevolgd (Figuur 5.9). 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 de helft aan geen niet-verplichte opleiding te gaan volgen. In 2018 was dit 32 procent.

Figuur 5.9 Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding. Naar leeftijd



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

De belangrijkste reden voor werknemers om een niet-verplichte opleiding te volgen is om het huidige werk beter te kunnen doen (36%; Figuur 5.10). Daarnaast wil ruim een vijfde zichzelf ontwikkelen. Jezelf ontwikkelen was in 2018 de belangrijkste reden.

Figuur 5.10 Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding\*

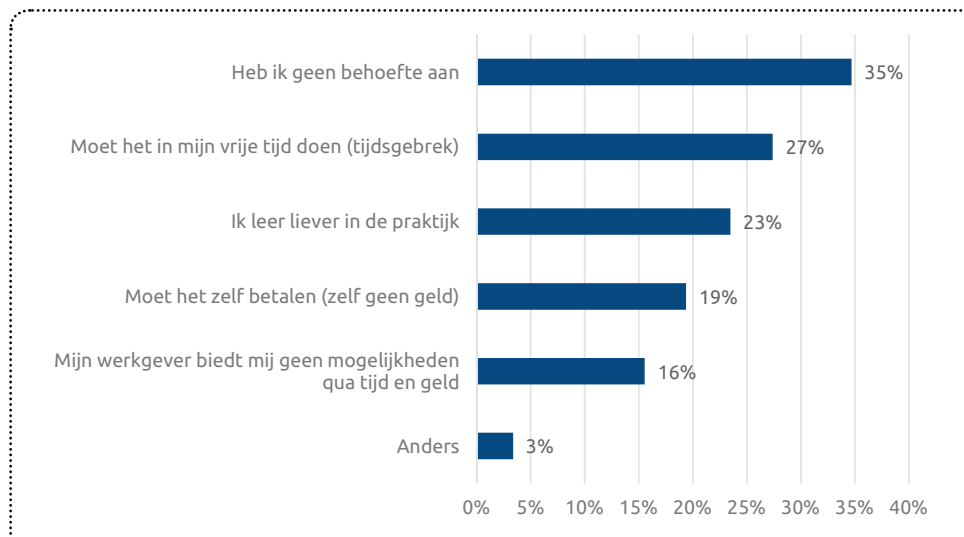


\* Alleen gevraagd aan werknemers die een niet-verplichte opleiding hebben gevolgd

Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

In 2018 is gevraagd waarom werknemers geen niet-verplichte opleiding hebben gevolgd. Werknemers hebben daar geen behoefte aan, ervaren tijdsgebrek of leren liever in de praktijk (Figuur 5.11). Dat de werkgever geen mogelijkheden biedt wordt minder vaak als reden genoemd.

Figuur 5.11 Redenen voor niet volgen niet-verplichte opleiding



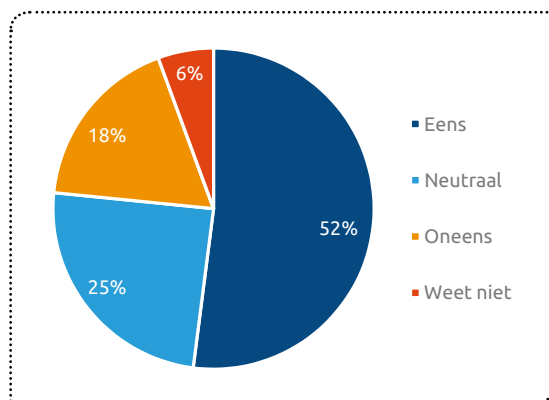
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

#### 5.4 INFORMEEL LEREN

Naast het formele leren door het volgen van een cursus of opleiding, kunnen werknemers ook informeel leren. Het gaat dan om leren op je werkplek, bijvoorbeeld van taken in je dagelijks werk of van collega's die informatie uitwisselen. Informeel leren op de werkplek is de meest voorkomende vorm van scholing volgens onderzoek van het SCP (zie paragraaf 5.1).

Ruim de helft van de werkgevers vindt dat werknemers in hun werk taken krijgen waarvan ze veel kunnen leren (Figuur 5.12). Bijna een vijfde vindt dat niet.

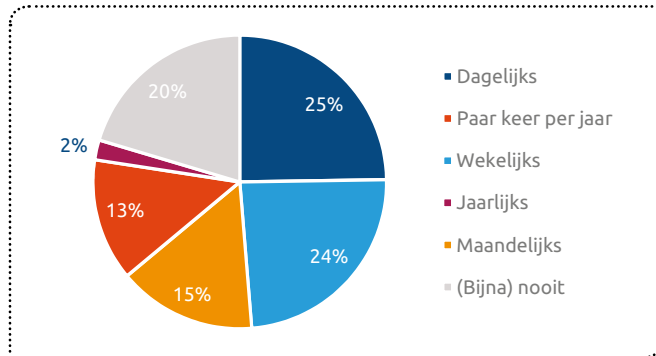
Figuur 5.12 Stelling werkgevers: werknemers krijgen taken in hun werk waarvan ze veel kunnen leren



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Aan de werknemers in de sector is gevraagd in welke mate zij informeel leren (Figuur 5.13). Een kwart zegt dagelijks informeel te leren in zijn baan. Nog eens een kwart doet dat wekelijks. Een op de vijf werknemers leert echter (bijna) nooit informeel.

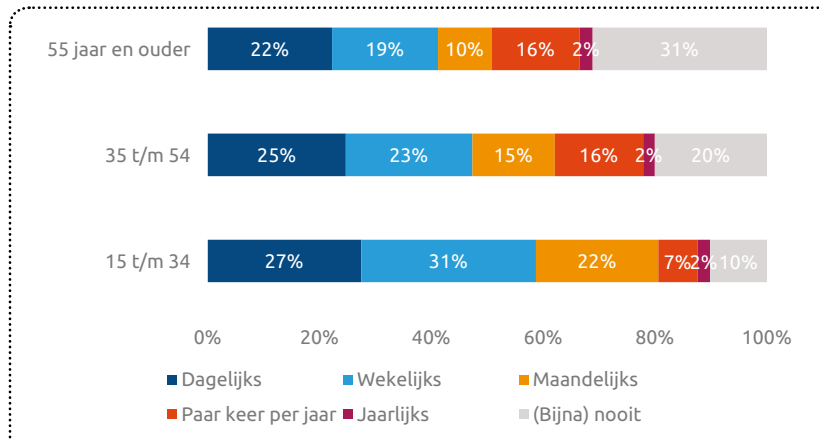
Figuur 5.13 Mate van informeel leren



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Vooraf jongere werknemers geven aan informeel te leren (Figuur 5.14). Van de werknemers van 55 jaar en ouder geeft 31 procent aan (bijna) nooit informeel te leren.

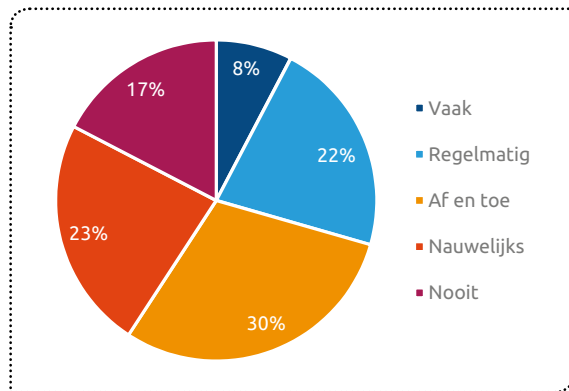
Figuur 5.14 Mate van informeel leren. Naar leeftijd



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

De werkgever kan informeel leren op de werkvloer stimuleren. 30 Procent van de werknemers zegt dat dat regelmatig of vaak gebeurt (Figuur 5.15). Daartegenover staat dat 40 procent van de werknemers aangeeft dat dit nauwelijks of nooit gebeurt. Ook hier is een verschil naar leeftijd. Vooral jongeren geven aan dat de werkgever het informeel leren stimuleert.

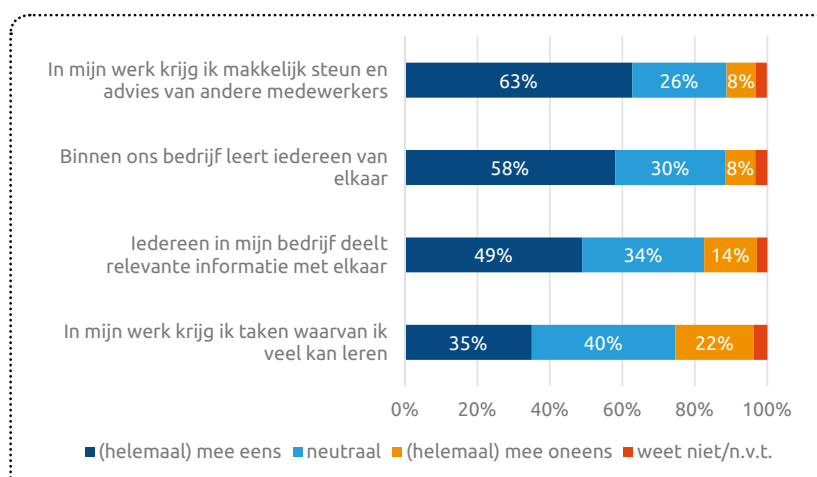
Figuur 5.15 Hoe vaak stimuleert je werkgever het leren in je dagelijks werk?



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Aan de werknemers zijn ook enkele stellingen voorgelegd over de informele leercultuur in het bedrijf (Figuur 5.16). Bijna twee derde van de werknemers vindt dat ze makkelijk steun en advies krijgen van andere medewerkers; bijna 60 procent zegt dat iedereen in het bedrijf van elkaar leert. Dat er in het bedrijf relevante informatie wordt gedeeld vindt ongeveer de helft van de werknemers en circa een derde zegt dat hij taken krijgt waarvan hij veel kan leren.

Figuur 5.16 Stellingen werknemers over informeel leren



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Chaufeurs zijn het vaker (helemaal) eens met de stelling dat iedereen relevante informatie met elkaar deelt dan niet-chauffeurs.



## 5.5 OPLEIDING EN LOOPBAAN

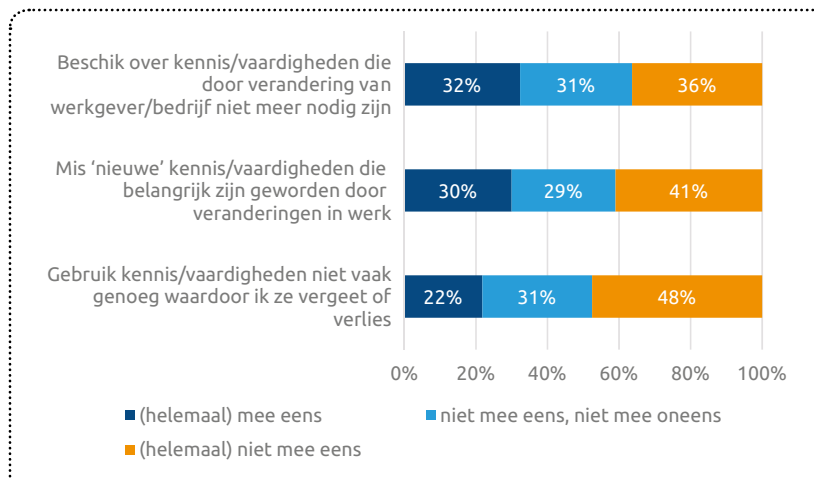
In paragraaf 5.1 werd duidelijk dat werknemers vooral scholing volgen met als doel hun huidige functie of taken beter uit te kunnen voeren. Hieronder komen de volgende onderwerpen rondom opleiding en loopbaan aan bod: het benutten van de huidige kennis/vaardigheden, ontwikkelingsmogelijkheden, begeleiding bij loopbaanontwikkeling en veranderen/behouden/vinden van een baan.

### Benutten huidige kennis/vaardigheden

In de NEA<sup>86</sup> is aan werknemers uit de sector transport en logistiek een aantal vragen voorgelegd over hun huidige kennis/vaardigheden en in hoeverre die voldoen voor hun baan.

Bijna een derde van de werknemers vindt dat hij beschikt over kennis/vaardigheden die niet meer nodig zijn door verandering van werkgever dan wel bedrijf (Figuur 5.17). 30 procent van de werknemers mist juist 'nieuwe' kennis/vaardigheden die wel van belang zijn geworden voor hun werk. Ruim een vijfde gebruikt bepaalde kennis/vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ze worden vergeten of verloren.

Figuur 5.17 Benutten van kennis/vaardigheden



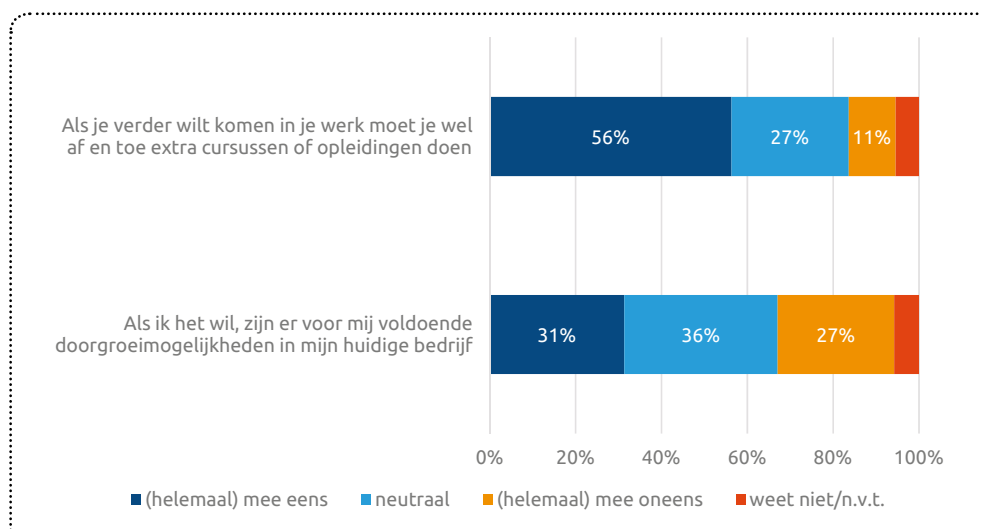
Bron: NEA/ABF Research, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2019

86 NEA is een onderzoek onder Nederlandse werknemers op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsongevallen, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden van werknemers. De NEA wordt uitgevoerd door het CBS en TNO, in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zie ook de inleiding.

## Ontwikkelingsmogelijkheden

56 procent 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 5.18; 2018: 63%). Iets minder dan een derde vindt dat er voldoende doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf zijn (2018: 32%).

Figuur 5.18 Stellingen werknemers over ontwikkelen t.b.v. het werk



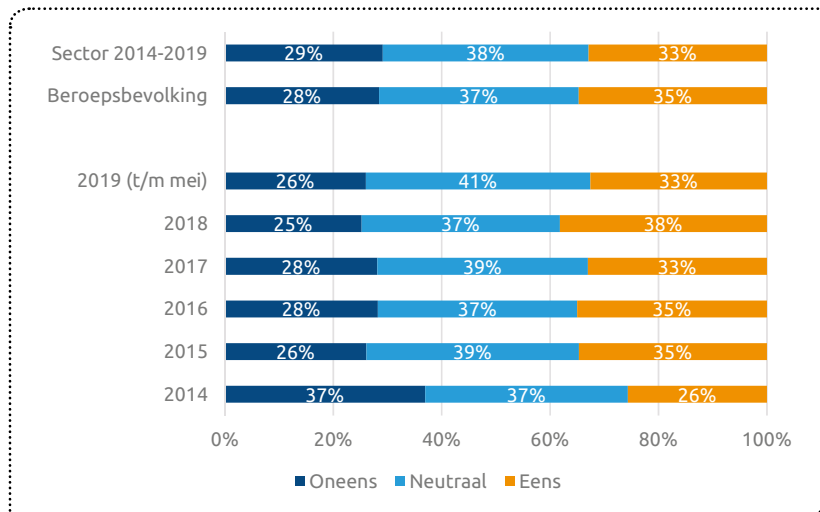
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Vooraf jongeren vinden dat er voldoende doorgroeimogelijkheden zijn. Van de werknemers tot en met 34 jaar is namelijk 43 procent het eens met de stelling. Dit daalt naar 21 procent voor de groep werknemers van 55 jaar en ouder.

## Begeleiding bij loopbaanontwikkeling

33 procent van de werknemers in de sector krijgt voldoende begeleiding bij hun loopbaanontwikkeling (Figuur 5.19). Het aandeel in de Nederlandse beroepsbevolking ligt maar iets hoger. In 2018 was 38 procent het eens met de stelling.

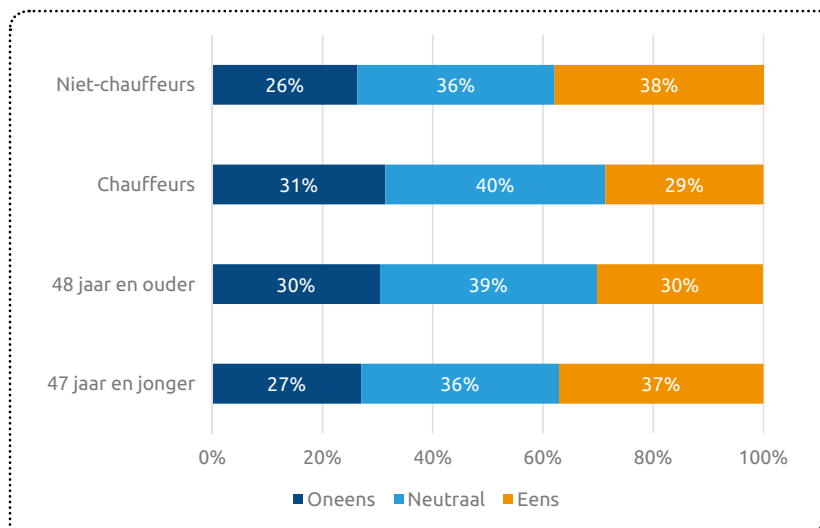
*Figuur 5.19 Stelling werknemer: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar*



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Chauffeurs vinden wat minder vaak dat zij voldoende begeleiding krijgen bij hun loopbaanontwikkeling dan werknemers met een andere functie (Figuur 5.20). Ook de werknemers van 48 jaar en ouder zijn het minder vaak eens met de stelling.

*Figuur 5.20 Stelling werknemer: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling. Naar functie en leeftijd*

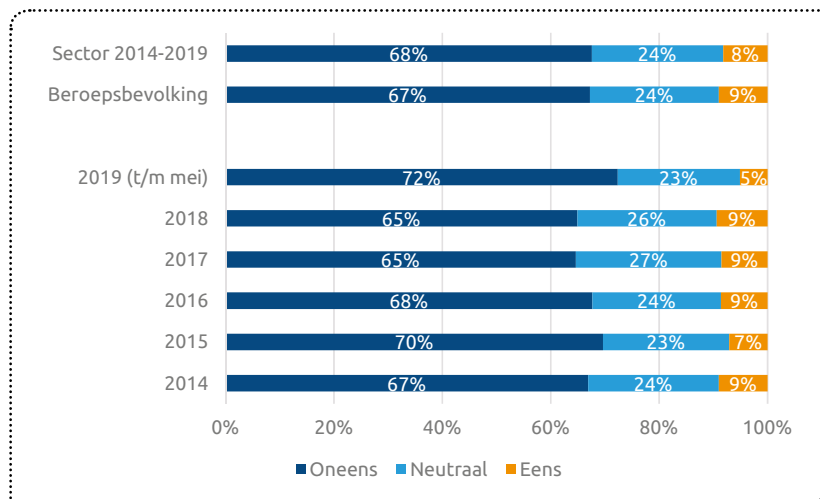


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

## Veranderen van baan

9 procent van de werknemers in de sector transport en logistiek is in 2018 van plan binnen een jaar van baan te veranderen (Figuur 5.21). 27 procent van de werknemers is neutraal en 63 procent wil niet van baan veranderen. Tot en met mei 2019 wil 5 procent komend jaar van baan veranderen.

Figuur 5.21 Stelling werknemer: Ik ben van plan komend jaar van baan te veranderen. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



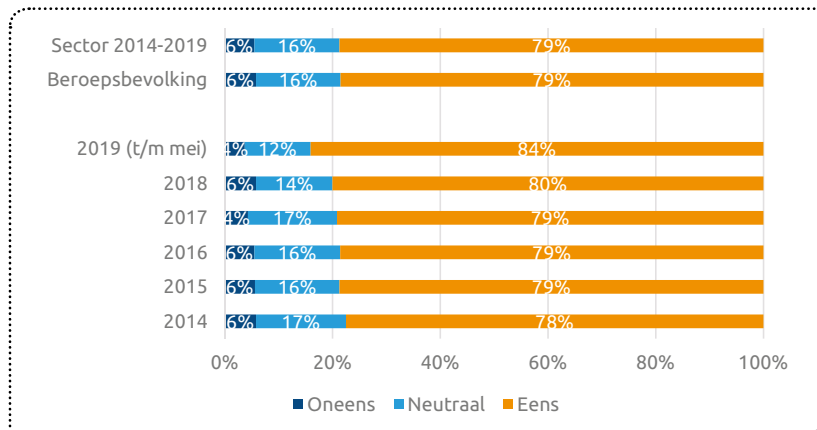
Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Jongere werknemers in de sector zijn vaker van plan om van baan te wisselen dan de oudere werknemers (11% versus 7%).

## Behouden van baan

79 procent van de werknemers in de sector (2014-2019) verwacht het komende jaar zijn baan te houden (Figuur 5.22). Voor de Nederlandse beroepsbevolking is dit vergelijkbaar. Tot en met mei 2018 ligt dit aandeel iets hoger, namelijk 84 procent.

Figuur 5.22 Stelling werknemer: Ik verwacht dat ik mijn baan het komende jaar zal houden. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar

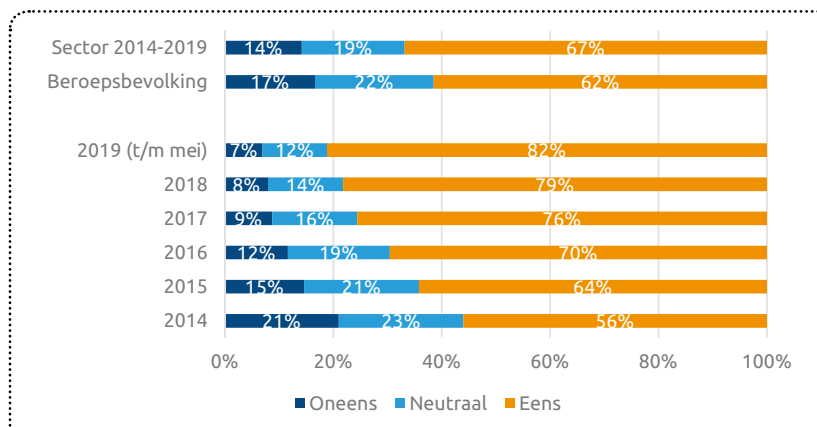


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Vinden van nieuwe baan

Tot en met mei 2019 denkt 82 procent van de werknemers in de sector dat ze binnen 1 jaar een nieuwe baan zouden hebben, mochten ze hun huidige baan kwijtraken (Figuur 5.23). Sinds 2014 zijn werknemers in de sector steeds positiever over het vinden van een nieuwe baan.

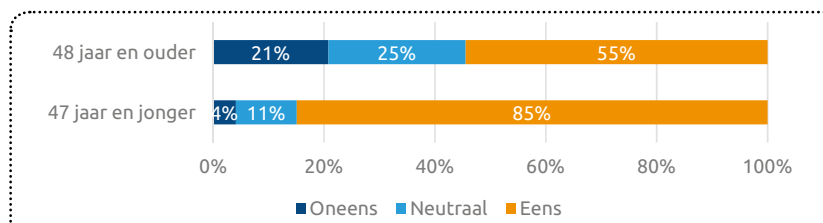
Figuur 5.23 Stelling werknemer: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Tussen oudere en jongere werknemers is er duidelijk verschil (Figuur 5.24). Het aandeel werknemers jonger dan 48 jaar dat verwacht snel een nieuwe baan te vinden is aanzienlijk hoger dan onder de oudere chauffeurs (85% versus 55%).

Figuur 5.24 Stelling werknemer: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden. Naar leeftijd

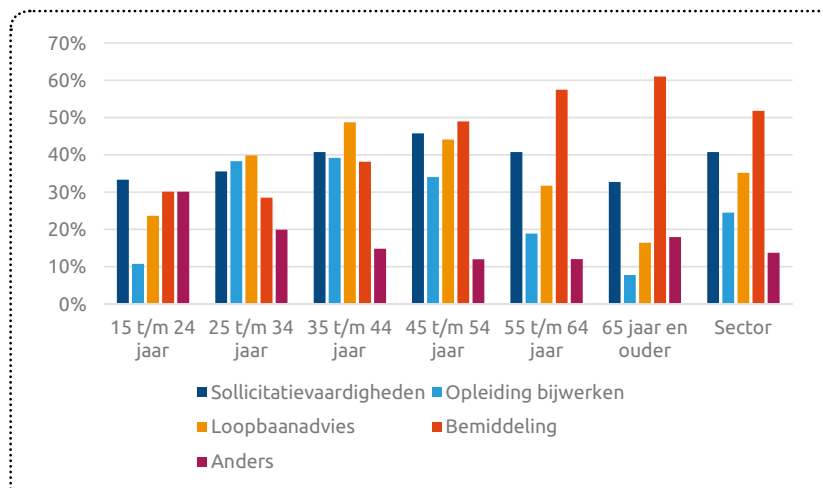


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Over alle afgelopen jaren gezien heeft gemiddeld 32 procent van de werknemers in de sector hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan, mocht de huidige baan verloren gaan.

In Figuur 5.25 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 bemiddeling.

Figuur 5.25 Soort hulp gewenst bij vinden nieuwe baan. Naar leeftijdscategorie



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

## 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 en 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 ziekteverzuim komen aan bod in dit hoofdstuk. Dit hoofdstuk gaat eerst in op verschillende aspecten van het werken tot het pensioen.

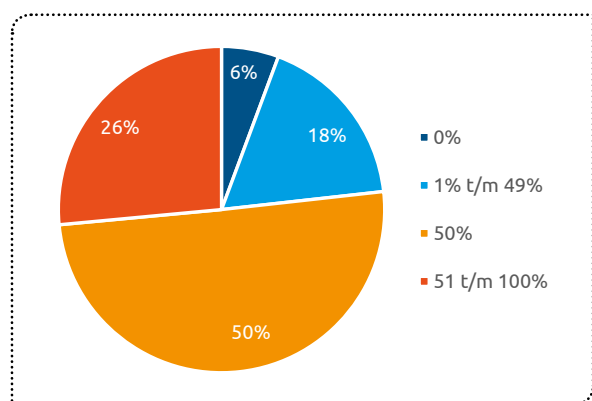
### 6.1 WERKEN TOT HET PENSIOEN

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

Zowel werknemers als werkgevers hebben een aandeel in gezonde en goed inzetbare werknemers. Dit herkennen de meeste werkgevers, want zij geven (gemiddeld) aan dat 51 procent (niet in figuur) van de totale verantwoordelijkheid (voor het gezond blijven werken van de werknemer) de verantwoordelijkheid is van de werkgever. 50 procent van de werkgevers vindt dat zij voor de helft verantwoordelijk zijn en 6 procent ervaart geen verantwoordelijkheid (Figuur 6.1).

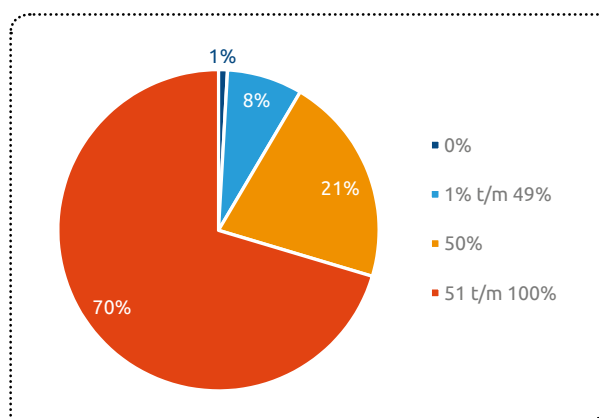
Figuur 6.1 Hoeveel procent van de verantwoordelijkheid voor gezond blijven werken tot aan het pensioen vindt u (de werkgever) de verantwoordelijkheid van de werkgever?



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

*Werknemers* vinden het vooral hun eigen verantwoordelijkheid om gezond hun pensioen te halen. Gemiddeld nemen de werknemers 71 procent (niet in figuur) 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 50 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?

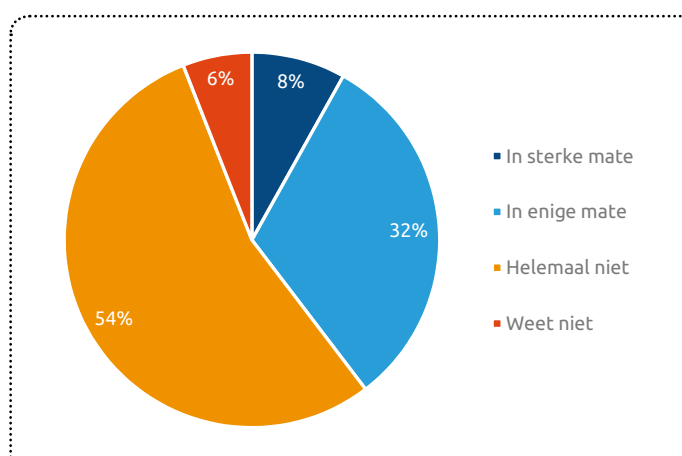


Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Mogelijkheid tot werken tot het pensioen volgens werkgevers

40 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). In 2018 was dit 31%. Ruim de helft van de werkgevers ervaart dit helemaal niet (2018: 64%).

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

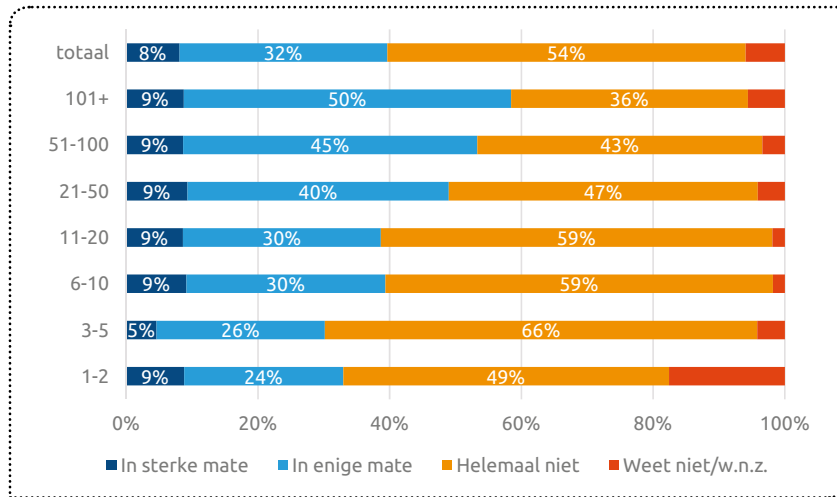


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019



Naarmate een bedrijf groter is ervaren werkgevers vaker dat werknemers niet meer optimaal hun taak kunnen uitvoeren, het aandeel loopt op van circa een derde procent in de kleinste bedrijven tot 59 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, 2019

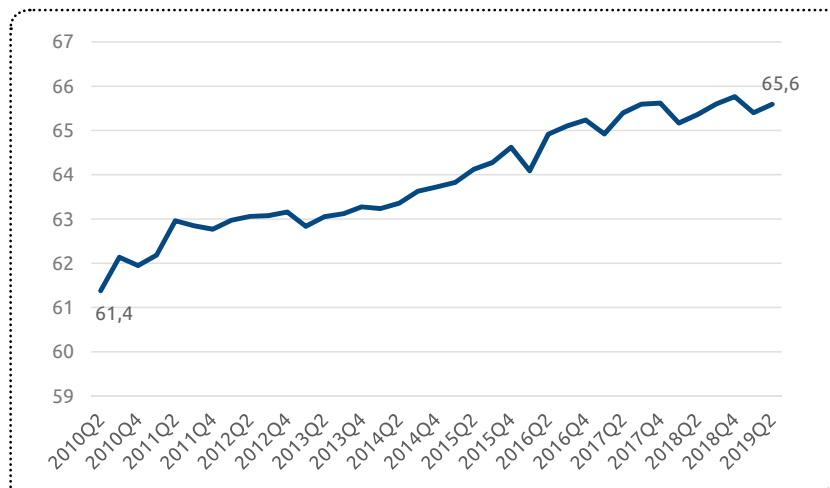
### Mogelijkheid tot werken tot het pensioen volgens werknemers

De gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland is in 2018 65 jaar<sup>87</sup>, vijf maanden hoger dan in 2017. Tot en met 2001 lag de gemiddelde pensioenleeftijd rond de 61 jaar. Daarna steeg het onder invloed van regelgeving en wetswijzigingen om werknemers te stimuleren om langer door te werken. Ook het feit dat de AOW-leeftijd vanaf 1 januari 2013 geleidelijk is verhoogd, speelt een rol. In 2018 kregen personen vanaf 66 jaar een AOW-uitkering.

87 Cijfers CBS

In de sector transport en logistiek (SOOB) is de gemiddelde pensioenleeftijd<sup>88</sup> in het tweede kwartaal 2019 65,6 jaar (Figuur 6.5). In hetzelfde kwartaal in 2010 was dit 61,4 jaar.

Figuur 6.5 Gemiddelde pensioenleeftijd sector transport en logistiek (SOOB)



Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2019

Desgevraagd in de werknemersenquête willen werknemers in de sector gemiddeld tot 63,3 jaar doorgaan met werken. In 2018 was dit 64,1 jaar. De grootste groep werknemers (ruim een derde) geeft aan tot 65 jaar te willen werken. Er zijn geen grote verschillen tussen jongere en oudere werknemers en chauffeurs en niet-chauffeurs<sup>89</sup>.

Ook landelijk neemt het aandeel werknemers dat aangeeft langer te willen en kunnen werken af. Vanaf 2014 daalt de gemiddelde leeftijd tot wanneer werknemers *willen* doorwerken van 63 jaar naar iets minder dan 62,5 jaar in 2017. Het langer *kunnen* doorwerken daalde na 2014 van gemiddeld 62,5 jaar naar bijna 62 jaar in 2017<sup>90</sup>. Werknemers willen dus langer doorwerken dan ze denken te kunnen.

<sup>88</sup> Prepensioen en pensioen. Deeltijdpensioen is niet meegenomen omdat werknemers dan nog werken.

<sup>89</sup> Werknemersenquête, Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

<sup>90</sup> TNO (2019). Arbobalans 2018

Als de werknemers uit de sector 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 6.6). 19 procent wil dat wel, maar kan het niet; 18 procent wil het niet, maar kan het wel en 9 procent wil én kan het niet. Dit is vergelijkbaar met de resultaten uit 2018.

Figuur 6.6 Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? Werknemers

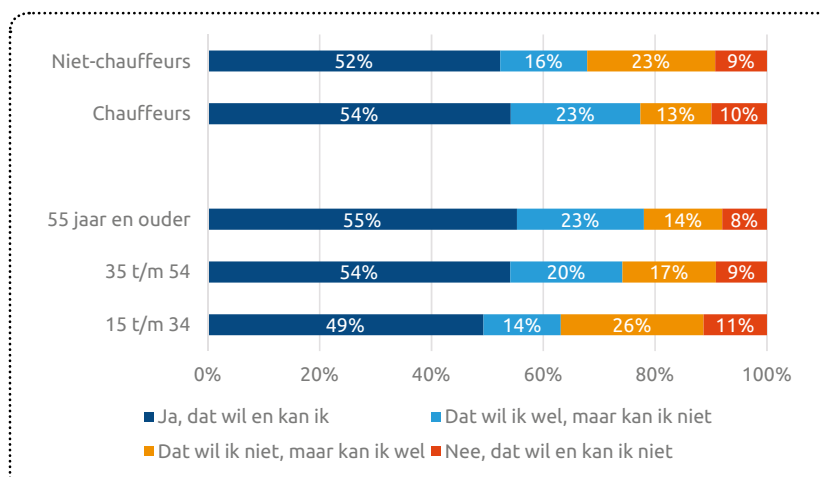


Bron: Werknemersenquête, Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Er zijn een paar verschillen tussen chauffeurs en niet-chauffeurs en naar leeftijd (Figuur 6.7). 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 iets 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 hun huidige werk niet blijven doen tot het pensioen, ouderen kunnen het niet.

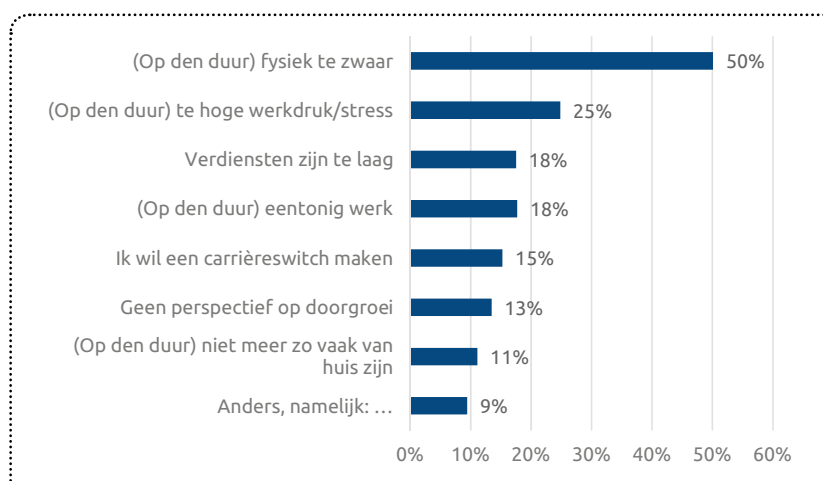
Figuur 6.7 Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? Naar functie en leeftijd



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Als werknemers het werk niet willen of kunnen blijven doen tot aan het pensioen dan is gevraagd naar de redenen (Figuur 6.8). De belangrijkste reden is dat het werk (op den duur) fysiek te zwaar is. De helft van de werknemers geeft dat aan. Een andere belangrijke reden en door een kwart genoemd is de hoge werkdruk/stress. In de enquête van het FNV over zwaar werk<sup>91</sup> geven werknemers in de sector (vooral chauffeurs) aan wat het werk zwaar maakt. Zaken die worden genoemd zijn: sjouwwerk (fysiek zwaar), lange dagen, vroeg opstaan, onregelmatigheid (ploegdienst), volle veiligheidskledij en drukte in het verkeer.

Figuur 6.8 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, 2019

Jongere werknemers geven vaker aan dat het werk (op den duur) eentonig is, dat ze een carrièreswitch willen maken en dat de verdiensten te laag zijn. Ook de werknemers van 35 tot en met 54 jaar vinden de verdiensten te laag. Zij willen ook (op den duur) niet meer zo vaak van huis zijn.

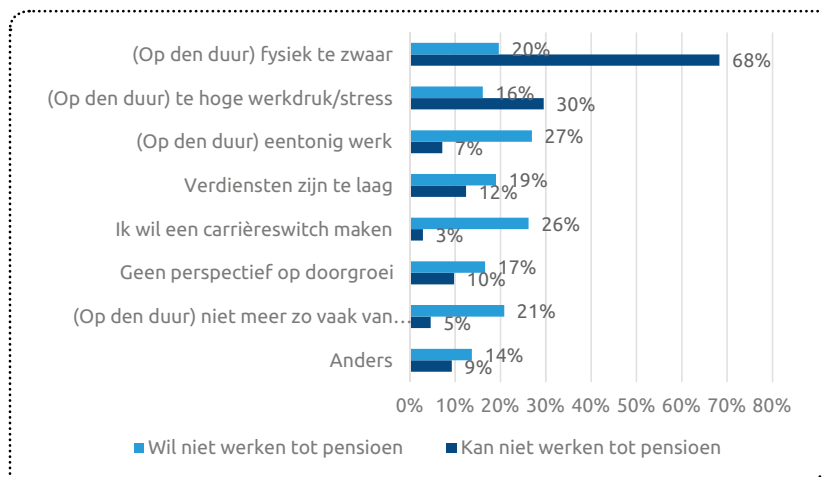
Chauffeurs geven vaker als reden dat het werk fysiek of mentaal (werkstress) te zwaar is of wordt. Niet-chauffeurs vinden het werk vaker eentonig, de verdiensten te laag of zien geen perspectief op doorgroei.

Chauffeurs geven vaker als reden dat het werk fysiek of mentaal (werkstress) te zwaar is of wordt. Niet-chauffeurs vinden het werk vaker eentonig, de verdiensten te laag of zien geen perspectief op doorgroei.

91 FNV (2019). Uitkomsten enquête zwaar werk, ouderenregelingen en pensioenen Transport & Logistiek

Tussen werknemers die het werk niet willen of niet kunnen volhouden tot het pensioen verschillen de redenen (Figuur 6.9). 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 vinden het werk (op den duur) te eentonig en willen vaker een carrièreswitch maken. Een gedeelte geeft echter ook aan dat het werk (op den duur) fysiek en mentaal te zwaar is.

Figuur 6.9 Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen blijven doen. Niet willen versus niet kunnen\*

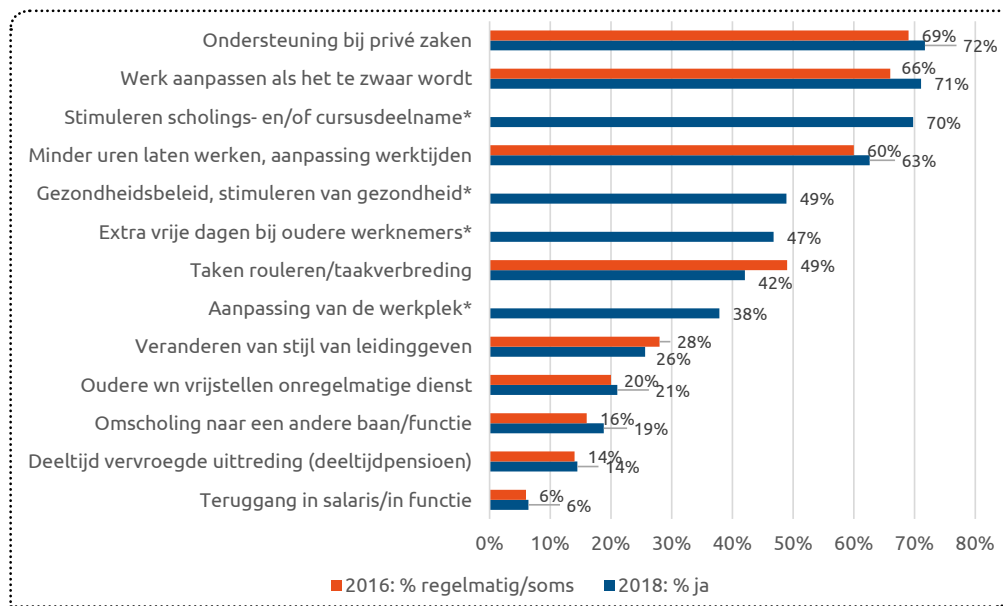


\* Alleen gevraagd aan werknemers die aangeven dit niet te willen of kunnen, maximaal drie antwoorden  
 Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

## Genomen maatregelen door werkgevers

De belangrijkste maatregel die werkgevers in 2018 wel eens nemen om werknemers inzetbaar te houden is ondersteuning bij privé zaken (Figuur 6.10). 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), deeltijdpensioen (vervroegde uitkering) en omscholing naar een andere baan/functie worden het minst vaak getroffen.

Figuur 6.10 Getroffen maatregelen door werkgevers om werknemers inzetbaar te houden



\* Niet gevraagd in 2016

Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2016 en 2018

Ten opzichte van 2016 nemen werkgevers in 2018 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 6.11).

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 en loopbaanbegeleiding worden volgens de werknemers nauwelijks aangeboden. 13 procent van de werknemers geeft aan dat zijn werkgever geen voorzieningen biedt.

Werknemers maken het meest gebruik van minder uren werken en het werk aanpassen als het te zwaar wordt. 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 6.11 Aanbod en gebruik gemaakt van voorzieningen. Werknemers



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Enkele voorzieningen (oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige dienst, omscholing, extra vrije dagen bij oudere werknemers, stimulering scholing- en/of cursusdeelname, gezondheidsbeleid en loopbaanbegeleiding) worden volgens de werknemers vaker aangeboden door grotere werkgevers. Kleinere werkgevers bieden volgens de werknemers juist vaker ondersteuning bij andere (privé)zaken die effect kunnen hebben op het functioneren, demotie en passen het werk vaker aan als het te zwaar wordt.

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 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 6.10 (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 49<sup>92</sup>. Werknemers met een uitstekend werkvermogen hebben de hoogste productiviteit. De productiviteit neemt af naarmate het werkvermogen lager is.

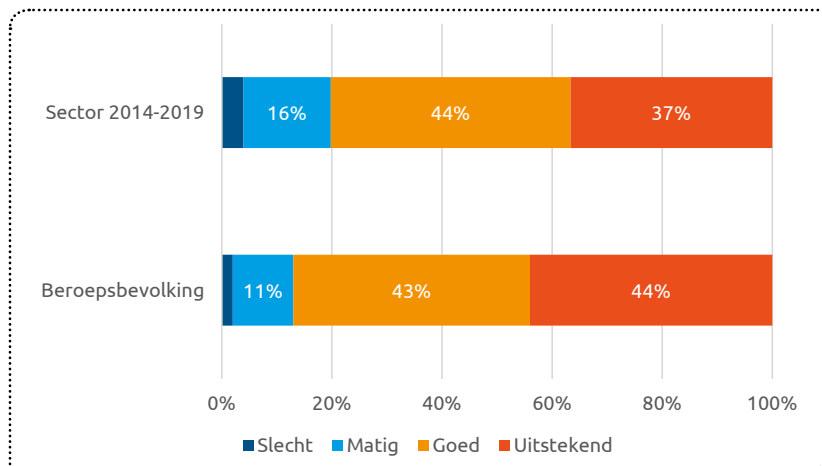
Het gemiddelde werkvermogen van de werknemers in de sector transport en logistiek is 40,6 en daarmee goed. Voor chauffeurs is het gemiddelde werkvermogen met 39,8 iets lager, maar nog steeds goed. Landelijk ligt het werkvermogen op 41,8<sup>93</sup>. Er zijn geen grote verschillen in werkvermogen tussen de diverse jaren waarin de inzetbaarheidscheck is ingevuld. In de sector zijn er, in vergelijking met de beroepsbevolking iets minder werknemers met een uitstekend werkvermogen en iets meer werknemers met een matig werkvermogen (zie Figuur 6.12). Omdat het werkvermogen in de sector iets lager is, is de gemiddelde productiviteit ook iets lager.

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

93 Blik op werk (2019). WAI-productiviteitsmeter Werkgever Totaaldata



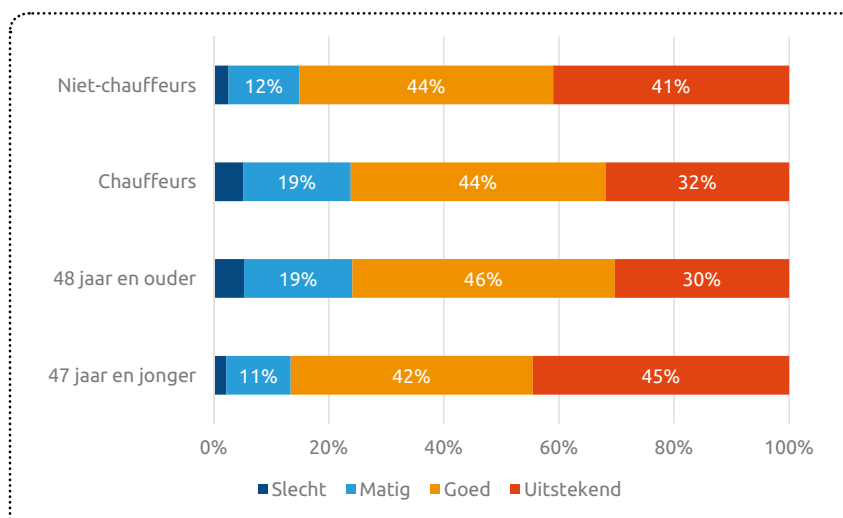
Figuur 6.12 Werkvermogen. Sector versus beroepsbevolking



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019 & Blik op werk, 2019

Figuur 6.13 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.

Figuur 6.13 Werkvermogen. Naar functie en leeftijd

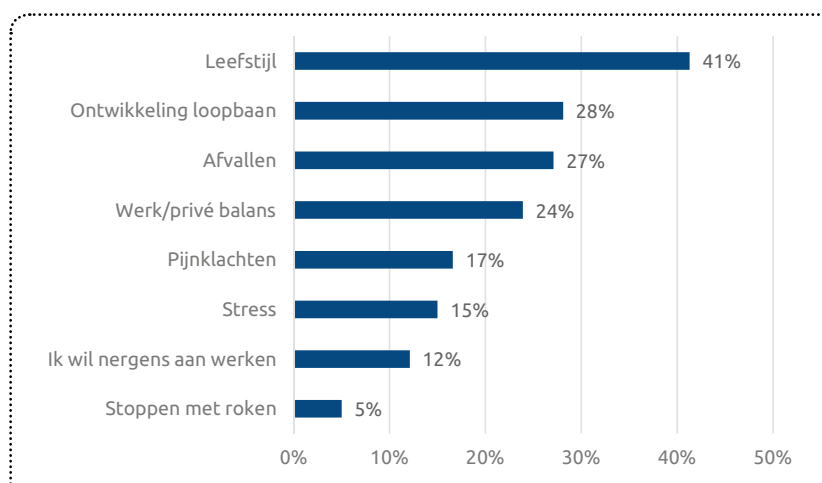


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### 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 6.14). Deze onderwerpen komen in de volgende paragraaf aan bod. In hoofdstuk 5 werd duidelijk dat in de afgelopen jaren gemiddeld 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 (12%). Op de overige thema's komen de resultaten van de sector overeen met de resultaten van de beroepsbevolking.

Figuur 6.14 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=5.938)

Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### 6.2 GEZONDHEID EN LEEFSTIJL

Voor een duurzame inzetbaarheid van werknemers is aandacht voor de gezondheid en leefstijl van belang. Het RIVM<sup>94</sup> 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.

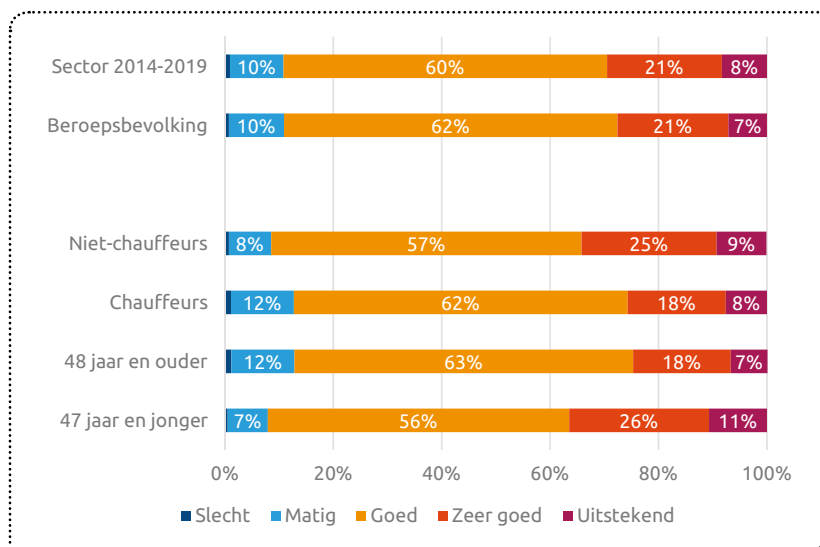
94 RIVM (2018). Volksgezondheid Toekomst Verkenning (VTV) 2018.

## Ervaren gezondheid

Gezonde mensen zijn meestal economisch productiever, gewoonlijke 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 toekomst<sup>95</sup>.

Uit de Inzetbaarheidscheck blijkt dat 60 procent van de werknemers hun gezondheid als goed beoordeelt en 29 procent vindt zijn gezondheid zeer goed of uitstekend (Figuur 6.15). 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.

Figuur 6.15 Beoordeling gezondheid. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

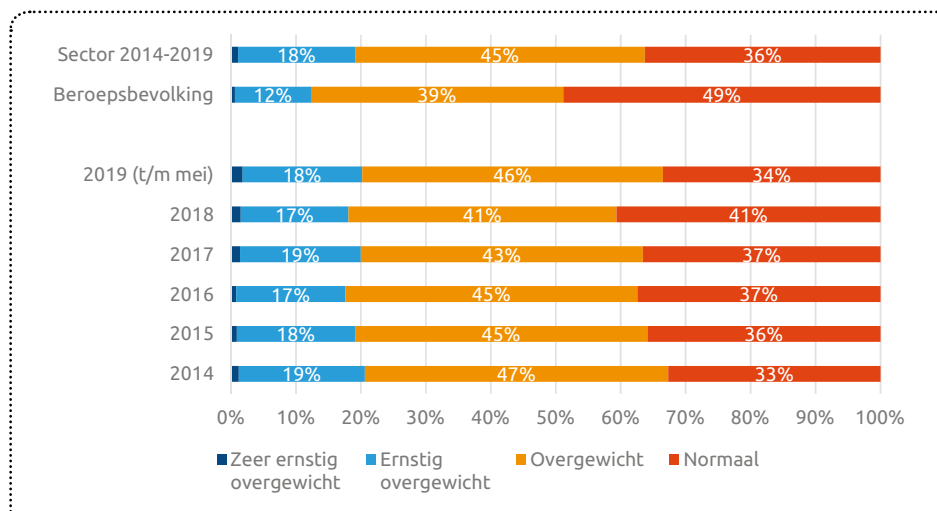
Chauffeurs beoordelen hun gezondheid minder vaak als zeer goed of uitstekend dan niet-chauffeurs. De (ervaren) gezondheid neemt af met leeftijd. Tussen mannen en vrouwen zijn er geen verschillen.

<sup>95</sup> CBS (2018). Monitor brede welvaart 2018.

### 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 6.16). Het aandeel werknemers met een normaal gewicht is in de laatste jaren gestegen naar 41 procent. Er is bij een groep van circa 1.000 werknemers uit de sector het BMI objectief vastgesteld door de lengte en het gewicht te meten. Daaruit blijkt dat 31 procent van deze groep een gezond gewicht heeft. Wanneer werknemers dit zelf rapporteren is dit aandeel over de afgelopen jaren wat hoger, namelijk 36 procent (zie Figuur 6.16).

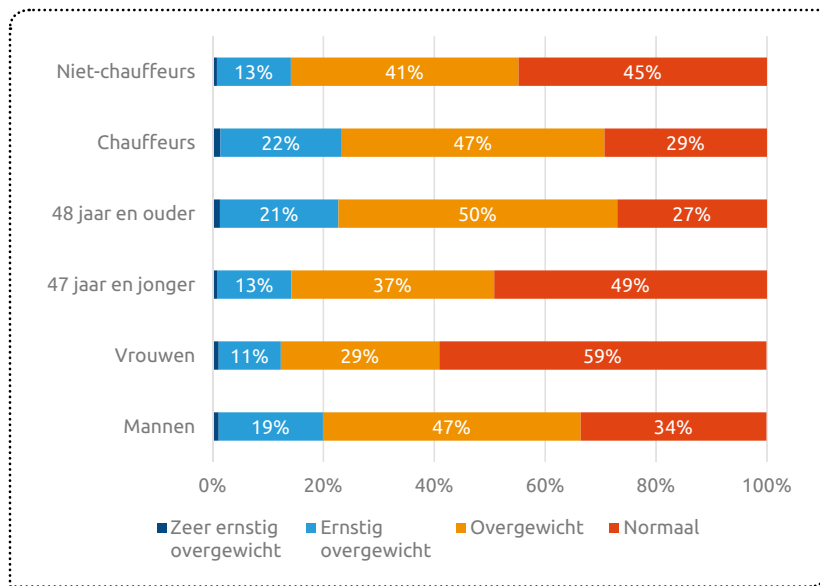
Figuur 6.16 Zelf gerapporteerd BMI. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Vooraf onder chauffeurs is er sprake van overgewicht (71 procent heeft een BMI hoger dan 25; Figuur 6.17). In 23 procent van de gevallen is er zelfs sprake van (zeer) ernstig overgewicht (een BMI hoger dan 30). Bijna driekwart van de werknemers van 48 jaar en ouder hebben overgewicht. Dit is aanzienlijk meer dan onder de jongere werknemers (51%). Tot slot hebben mannen vaker last van over overgewicht dan vrouwen. Zij hebben namelijk in 66 procent van de gevallen een BMI hoger dan normaal. Voor vrouwen is dit 41 procent.

Figuur 6.17 Zelf gerapporteerd BMI. Naar functie, leeftijd en geslacht



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Sport en beweging

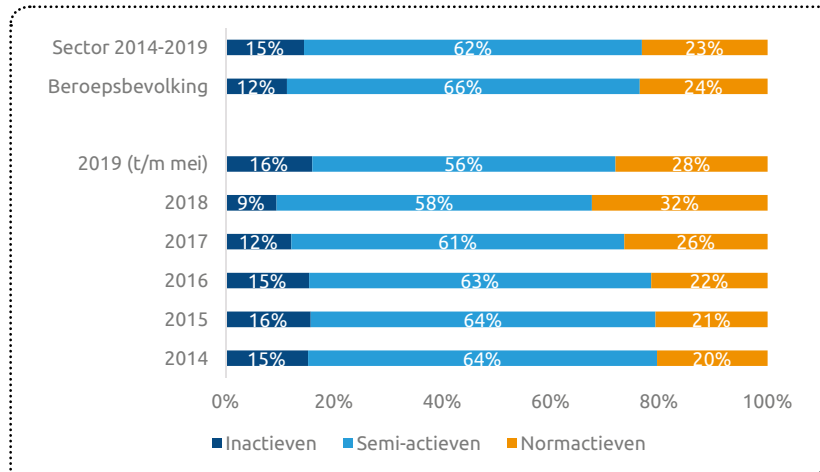
Een gangbare norm voor de gewenste hoeveelheid beweging is de Nederlandse Norm Gezond Bewegen (NNGB; beweegnorm). Deze norm normeert de gewenste hoeveelheid lichaamsbeweging vanuit een gezondheidskundig oogpunt. In Tabel 6.1 is de interpretatie van de beweegnorm weergegeven.

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 bijna een kwart van de werknemers aan de beweegnorm (de normactieven; Figuur 6.18). Landelijk is het aandeel vergelijkbaar. 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 32 procent.

Figuur 6.18 Bewegnorm, werknemers. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

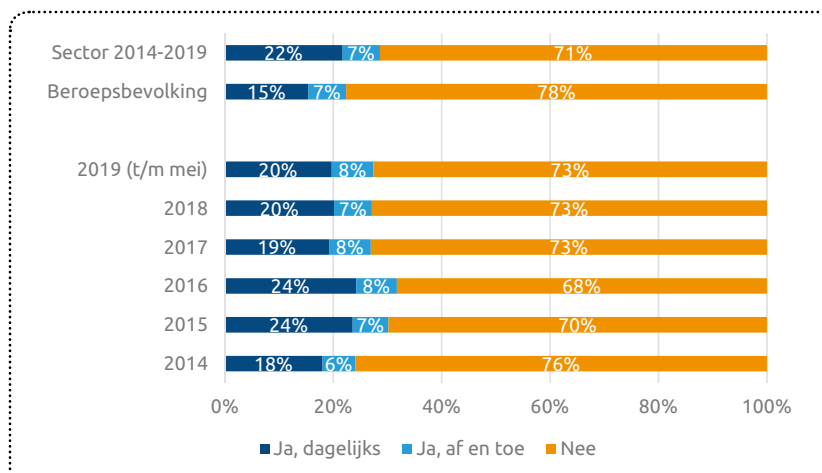
Mannen en chauffeurs zijn iets vaker inactief dan vrouwen en niet-chauffeurs. Naar leeftijd zijn er nauwelijks verschillen.

### Voeding en roken

Naast bewegen is ook gezonde voeding en niet roken van belang voor een gezonde leefstijl. Roken is volgens het RIVM<sup>96</sup> van ongezond gedrag de belangrijkste oorzaak van sterfte en ziekte. In de sector rookt in de afgelopen jaren gemiddeld 29 procent dagelijks of af en toe (Figuur 6.19). 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. Vanaf 2017 is het aandeel rokers stabiel op 27 procent.

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

Figuur 6.19 Aandeel (niet) rokers. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar

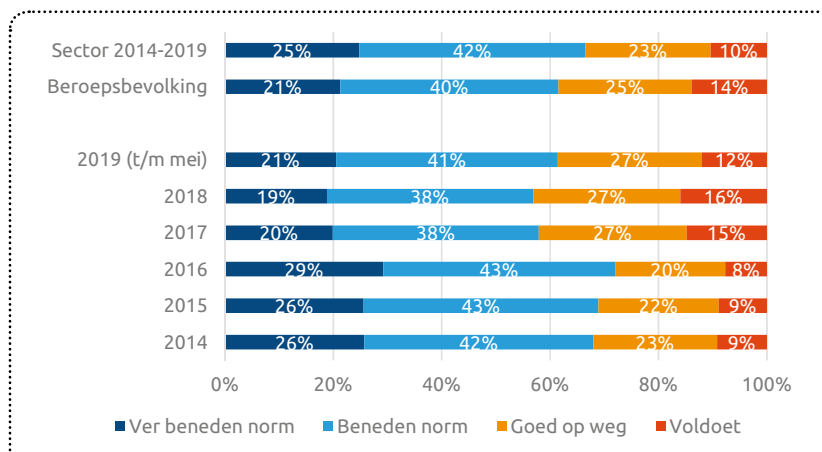


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Vooral jongere werknemers roken aanzienlijk vaker dan oudere werknemers (36% versus 23%). Tussen chauffeurs en niet-chauffeurs zijn er geen grote verschillen.

Tien procent van de werknemers in de sector eet elke dag voldoende groenten (landelijk: 14 procent; Figuur 6.20)<sup>97</sup>. Het aandeel werknemers dat voldoet aan de norm van 150-200 gram groenten per dag is toegenomen van 9 procent in 2014 tot 16 procent in 2018. Er zijn geen grote verschillen naar geslacht, leeftijd en functie.

Figuur 6.20 Groentennorm. Sector versus beroepsbevolking sector en naar jaar



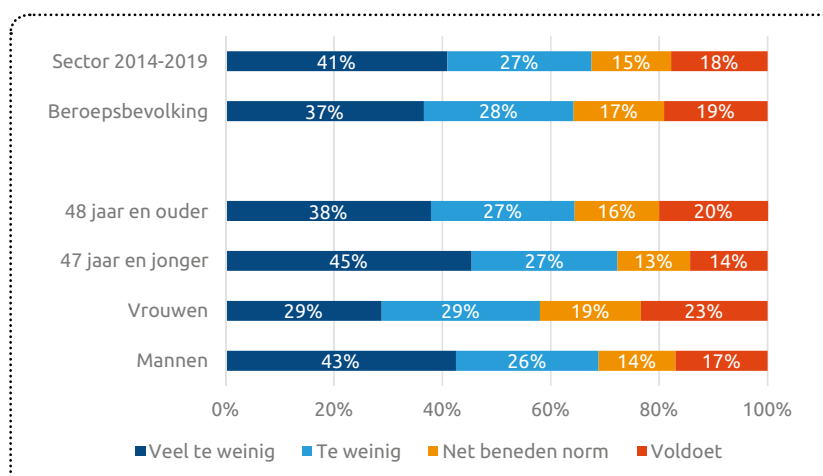
Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

<sup>97</sup> De norm is elke dag 150-200 gram groenten en twee stuks fruit.

18 procent van de werknemers eet elke dag 2 stuks fruit en voldoet daarmee aan de norm (landelijk: 19%) en 15 procent valt net onder de norm (landelijk: 17%; Figuur 6.21). In de verschillende jaren schommelt het aandeel werknemers dat voldoet tussen de 10 en 23 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 6.21 Fruitnorm. Beroepsbevolking versus sector en naar leeftijd en geslacht

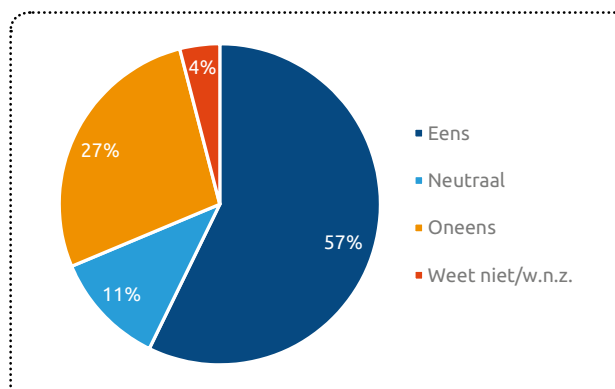


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Leefstijl en rol werkgever

Ruim de helft van de werkgevers geeft in 2018 aan dat een ongezonde leefstijl met de medewerker wordt besproken (Figuur 6.22). Ruim een kwart doet dat niet. In paragraaf 8.2 komt naar voren dat leefstijl één van de minst besproken onderwerpen is volgens zowel werkgevers als werknemers.

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

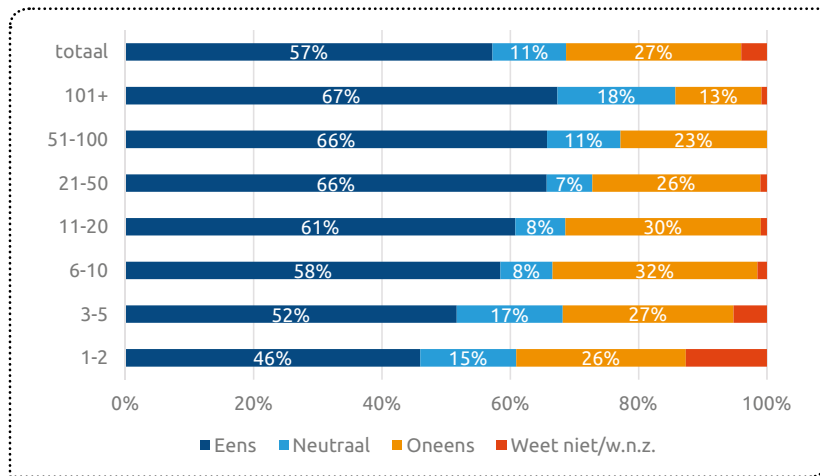


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018



Grotere bedrijven bespreken vaker een ongezonde leefstijl met de medewerker (Figuur 6.23).

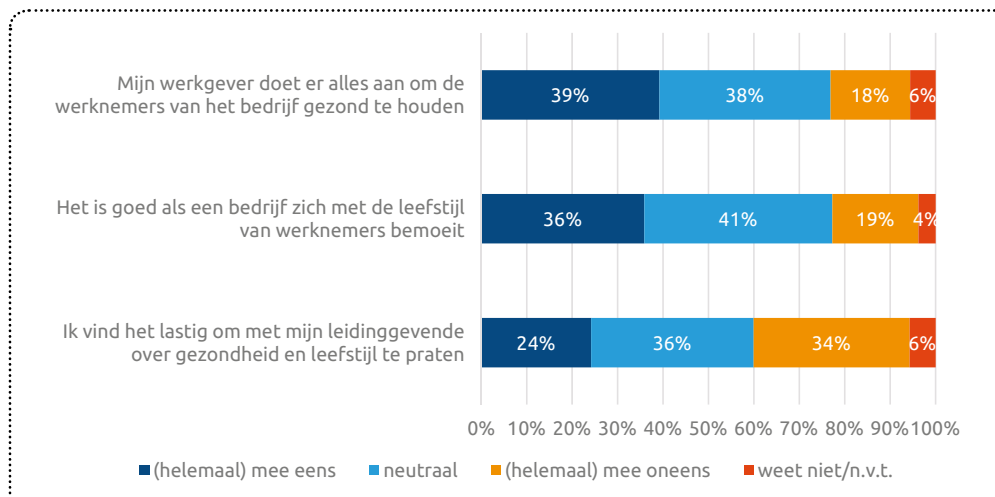
Figuur 6.23 Stelling werkgever: Een ongezonde leefstijl wordt met de medewerker besproken. Naar bedrijfsomvang



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 6.24). Een wat groter deel geeft aan dat zijn werkgever er alles aan doet om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. Ongeveer een kwart van de werknemers vindt het lastig om met zijn leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten. Werknemers uit bedrijven met 11 of meer werknemers vinden minder vaak dat hun werkgever er alles aan doet om de werknemers gezond te houden en dat het goed is dat een werkgever zich met de leefstijl bemoeit.

Figuur 6.24 Stellingen leefstijl. Werknemers



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

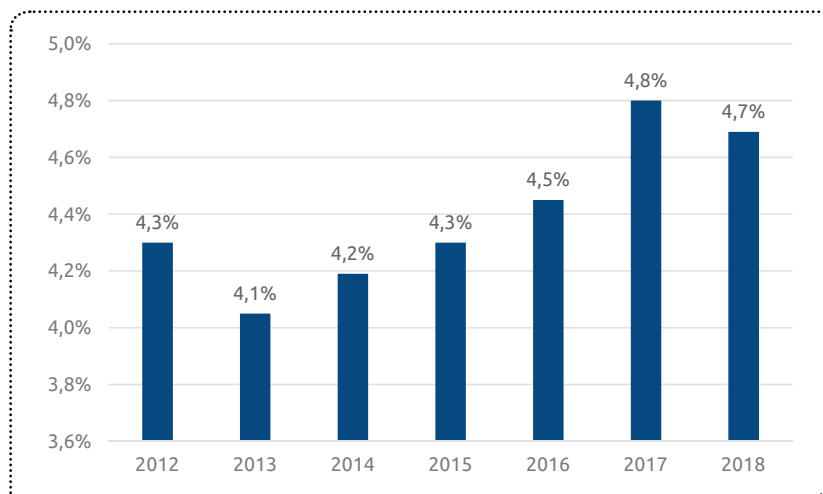
### 6.3 VERZUIM

De kosten van verzuim kunnen voor de werkgever en werknemer hoog zijn. In heel Nederland waren de kosten van verzuim voor werkgevers in 2017 11,7 miljard euro<sup>98</sup>. Deze paragraaf gaat eerst in op de hoogte van het verzuim in de sector en landelijk en de ontwikkelingen hierin. Vervolgens verschuift de aandacht naar de soort klachten, welk deel van verzuim werkgerelateerd is en welke maatregelen werkgevers nemen.

#### Verzuimpercentage aangesloten bedrijven Sectorinstituut

Ongeveer 23.000 werknemers maken gebruik van de verzuimbegeleiding van STL<sup>99</sup>. Werkgevers registreren zelf het verzuim in hun bedrijf. Het verzuimpercentage van bedrijven die aangesloten zijn bij de verzuimbegeleiding van Sectorinstituut is over 2018 4,7 procent<sup>100</sup> (Figuur 6.25). Het verzuimpercentage neemt sinds 2013 toe, maar is in het laatste jaar licht gedaald. Landelijk (zie Tabel 6.2) stijgt het verzuimpercentage sinds 2013. De stijging van het verzuimpercentage is een bekend verschijnsel: zodra de arbeidsmarkt aantrekt, neemt het ziekteverzuim toe<sup>101</sup>. 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 genooddaakt zijn om ook de iets minder fitte werknemers in dienst te nemen. Daarnaast speelt de stijging van de pensioenleeftijd waarschijnlijk ook een rol (zie Figuur 6.5).

Figuur 6.25 Verzuimpercentage aangesloten bedrijven verzuimbegeleiding Sectorinstituut



Bron: VX en VMS, Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

<sup>98</sup> TNO (2019). Arbobalans 2018.

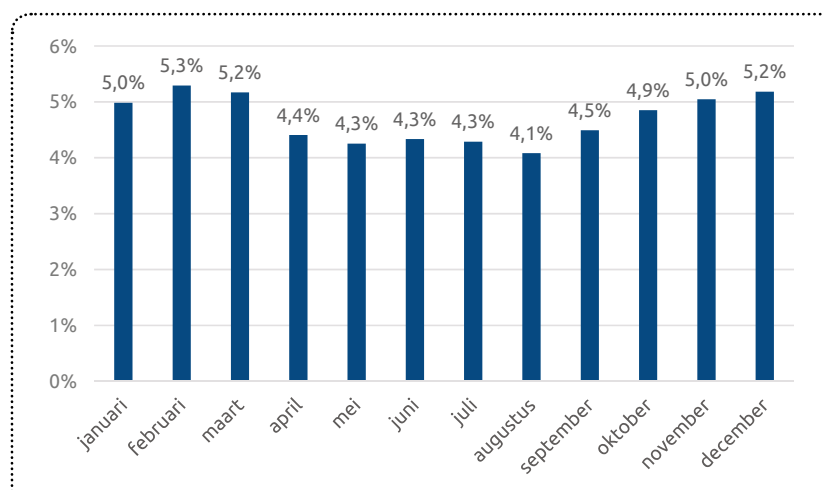
<sup>99</sup> Peildatum 30 januari 2019

<sup>100</sup> Als een werknemer bijvoorbeeld 100 dagen zou moeten werken volgens zijn contract, verzuimt hij gemiddeld 4,7 dagen

<sup>101</sup> 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>

In Figuur 6.26 is het maandelijkse verzuimpercentage weergegeven. Het maandelijkse verzuimpercentage kent seizoensinvloeden. In de wintermaanden is het verzuimpercentage hoger dan in de overige maanden van het jaar. Dit heeft onder meer te maken met de griep epidemie die in deze periode heerst. Griep en verkoudheid zijn de belangrijkste redenen voor verzuim (zie Figuur 6.29).

Figuur 6.26 Maandelijkse verzuimpercentage aangesloten bedrijven verzuimbegeleiding Sectorinstituut 2018



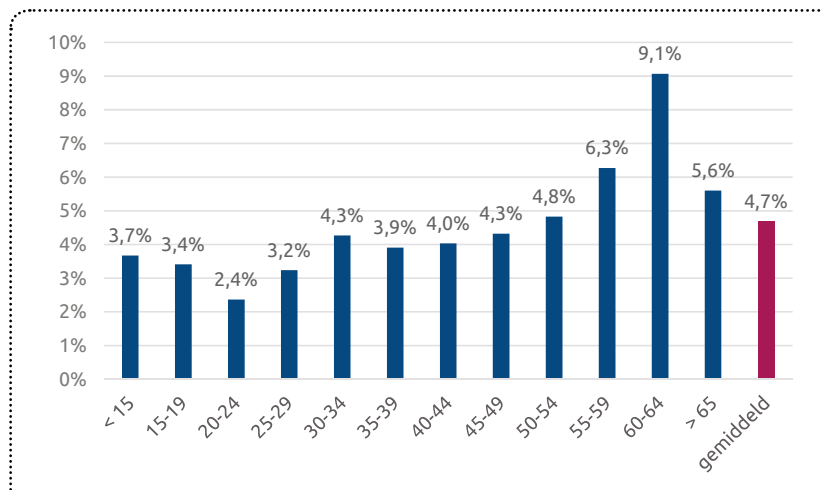
Bron: VX, Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Verzuimpercentage aangesloten bedrijven verzuimbegeleiding Sectorinstituut naar leeftijd

Oudere werknemers hebben een hoger verzuimpercentage dan jongere werknemers (Figuur 6.27), 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.

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.

Figuur 6.27 Verzuimpercentage aangesloten bedrijven verzuimbegeleiding Sectorinstituut. Naar leeftijd

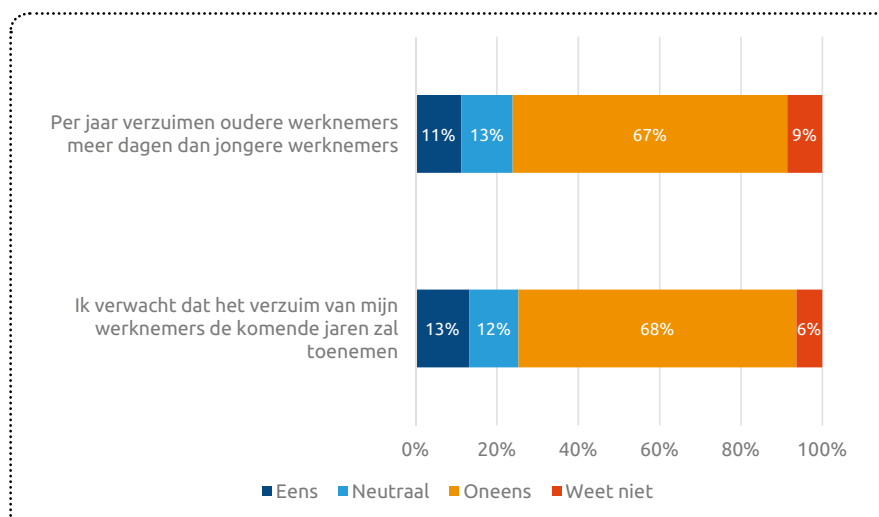


Periode: 01-01-2018 t/m 31-12-2018

Bron: VX, Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

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 in 2018 is het oneens met de stelling dat oudere werknemers meer dagen verzuimen dan jongere werknemers (Figuur 6.28).

Figuur 6.28 Stellingen verzuim. Werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

Gezien de groeiende groep oudere werknemers (55+) in de sector (zie Figuur 3.27), en de zojuist genoemde cijfers van verzuimpercentage naar leeftijdscategorie, is het aannemelijk dat het ziekteverzuimpercentage de komende jaren zal stijgen. Werkgevers verwachten dit echter niet (Figuur 6.28). 68 procent van de werkgevers in 2018 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 CBS<sup>102</sup>.

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 welzijnszorg CBS
2018	4,7%	4,3%	5,1%	5,0%	3,8%	3,6%	5,7%
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

Het landelijke verzuimpercentage in 2018 is 4,3 procent en voor de sector vervoer over land (de sector die het meest vergelijkbaar is) is dit 5 procent. Het algemene beeld over alle sectoren heen (met uitzondering van de bouwnijverheid) laat zien dat het verzuimpercentage de laatste jaren licht stijgt. Het verzuimpercentage van de aangesloten bedrijven bij het Sectorinstituut is in 2018 licht gedaald en ligt onder het landelijke gemiddelde voor de sector vervoer over land.

### WGA instroom

Het UWV publiceert jaarlijks de instroomcijfers van werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden per sector en landelijk (instroom in de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeids- geschikten<sup>103</sup> (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'.

<sup>102</sup> Elk kwartaal vraagt het CBS de verzuimcijfers op bij een grote steekproef van bedrijven. Bedrijven zijn verplicht hieraan mee te werken.

<sup>103</sup> Iemand krijgt een WGA-uitkering als hij/zij twee jaar ziek is en (in de toekomst) kan werken.

De WGA-instroom wordt uitgedrukt in een percentage<sup>104</sup>. Er wordt voor 2018 teruggekeken naar 2016, want werknemers die in 2018 instromen in de WGA zijn in 2016 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 2018 iets hoger dan in 2017. Het landelijke cijfer ligt al jaren iets lager. De landelijke cijfers bevatten echter niet alleen de grote werkgevers, maar alle werkgevers.

Tabel 6.3 WGA-instroomcijfer. Periode 2013-2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Overig goederenvervoer te land en in de lucht*	0,34%	0,29%	0,27%	0,27%	0,29%	0,31%
Detailhandel*	0,20%	0,18%	0,16%	0,18%	0,17%	0,22%
Bouwbedrijf*	0,36%	0,36%	0,35%	0,34%	0,29%	0,33%
Algemene industrie*	0,25%	0,24%	0,21%	0,23%	0,21%	0,27%
Totaal landelijk**	0,24%	0,23%	0,22%	0,24%	0,24%	0,26%

\* alleen grote werkgevers (250 werknemers of meer)

\*\* alle werkgevers

Bron: UWV, 2014-2019

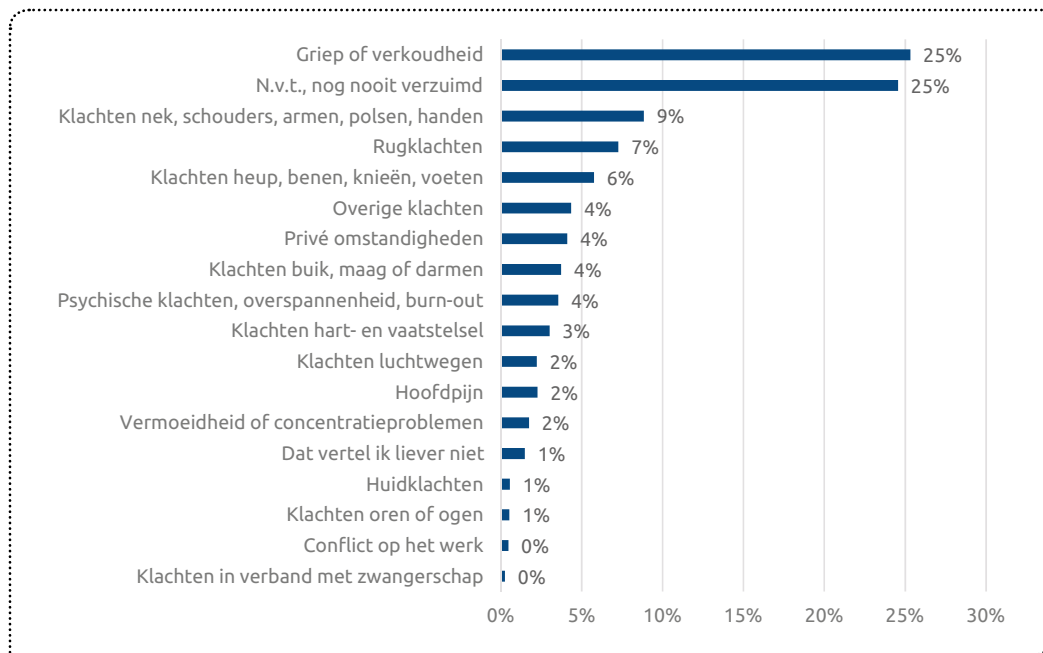
## Verzuimklachten

In de werknemersenquête is aan werknemers gevraagd met welke klachten zij de laatste keer hebben verzuimd (Figuur 6.29). Bij een kwart van de werknemers gaat het om verzuim door griep of verkoudheid. Ook landelijk gezien is griep of verkoudheid de belangrijkste reden voor verzuim<sup>105</sup>. In de sector nemen klachten aan nek, schouders, armen, polsen, handen, heup, benen, knieën of voeten een hogere plaats in dan landelijk gezien. Opvallend is dat een kwart van de werknemers nog nooit heeft verzuimd. Vooral werknemers in kleine bedrijven hebben nog nooit verzuimd (34%).

<sup>104</sup> Voor 2018 gaat het om het gemiddelde aandeel werknemers in 2016 dat in 2018 is ingestroomd in de WGA

<sup>105</sup> TNO (2019). Arbobalans 2018.

Figuur 6.29 Klachten laatste verzuim



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Chauffeurs hebben vaker verzuimd door psychische klachten dan niet-chauffeurs. Niet-chauffeurs verzuimen vaker door vermoeidheid/concentratieproblemen en door griep. Werknemers werkzaam in de logistieke dienstverlening verzuimen vaker met griep. Werknemers in het beroepsgoederenvervoer verzuimen vaker door klachten aan heup, benen, knieën en voeten.

Griep of verkoudheid komt het vaakst voor, maar verzuim door deze klachten duurt relatief kort. Psychische klachten komen minder vaak voor, maar dragen landelijk gezien voor een kwart bij aan het totale aantal verzuimdagen<sup>106</sup>.

<sup>106</sup> TNO (2019). Arbobalans 2018

### Werkgerelateerd verzuim

Als men heeft verzuimd dan zijn volgens 31 procent van de werknemers in de sector de klachten deels of geheel het gevolg van hun werk (Figuur 6.30). In 2018 was dat 42 procent. Landelijk in 2017 was dat over alle sectoren 27 procent<sup>107</sup>.

Figuur 6.30 Verzuimklachten gevolg van werk?\*



\* Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd  
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Voor chauffeurs en voor werknemers ouder dan 55 jaar zijn klachten waarmee ze hebben verzuimd vaker het gevolg van het werk dan voor niet-chauffeurs en jongere werknemers. Voor 38 procent van de chauffeurs geldt dat de klachten deels of geheel het gevolg waren van hun werk. Voor niet-chauffeurs is dat 26 procent (Figuur 6.31).

Figuur 6.31 Verzuimklachten gevolg van werk?\* Naar functie



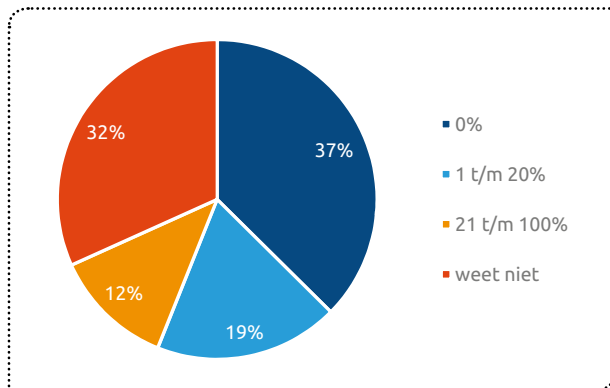
\* Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd  
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

<sup>107</sup> TNO (2019). Arbobalans 2018



Uit de Bedrijfsenquête 2019 blijkt dat ruim een derde van de *werkgevers* denkt dat geen enkel verzuim werkgerelateerd is (Figuur 6.32). In 2018 was dit nog 68 procent. Echter, het aandeel 'weet niet' is toegenomen van 5 procent in 2018 naar 32 procent in 2019. Werkgevers van grotere bedrijven denken dat een groter deel van het verzuim werkgerelateerd is dan werkgevers van kleinere bedrijven. Werkgevers denken dat het verzuim vaker werkgerelateerd is dan werknemers aangeven.

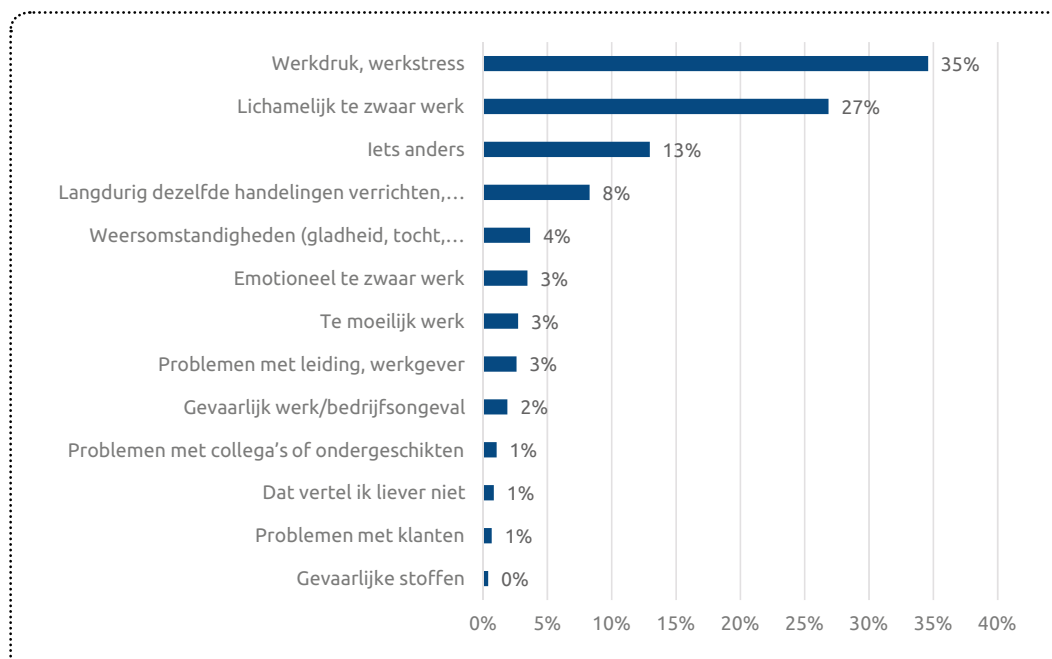
Figuur 6.32 Aandeel werkgerelateerd verzuim. Werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Als verzuimklachten het gevolg waren van het werk dan is aan *werknemers* gevraagd welke omstandigheid in het werk tot de klachten heeft geleid (Figuur 6.33). De belangrijkste reden die wordt genoemd is werkdruk, werkstress (35%). Ruim een kwart van de werknemers geeft aan dat de klachten veroorzaakt worden door lichamelijk te zwaar werk. Ook landelijk is psychosociale arbeidsbelasting (PSA; werkdruk/werkstress, emotioneel zwaar werk, moeilijk werk of problemen) de belangrijkste reden in het werk die leidt tot verzuim<sup>108</sup>.

Figuur 6.33 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, 2019

Werkstress in de sector transport en logistiek speelt vooral bij werknemers van 15 tot en met 34 jaar (39%) en werknemers van 35 tot en met 54 jaar (47%). In paragraaf 6.4 gaan we dieper in op werkstress bij werknemers in de sector.

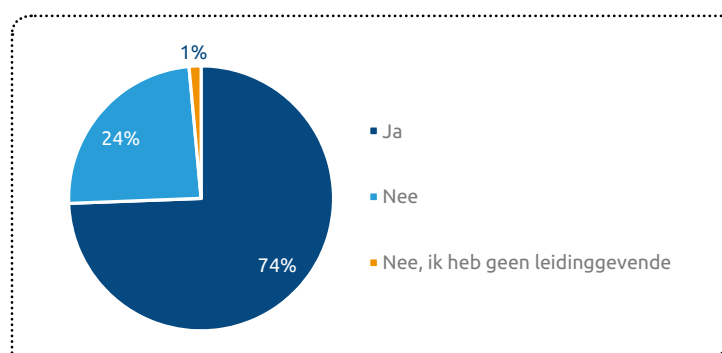
Lichamelijk te zwaar werk speelt bij werknemers van 55 jaar en ouder en bij chauffeurs vaker als reden voor werkgerelateerd verzuim. De verschillen met jongere werknemers en niet-chauffeurs zijn echter niet groot.

<sup>108</sup> TNO (2019). Arbobalans 2018

Als er sprake is van werkgerelateerd verzuim dan bespreekt bijna driekwart van de werknemers het met de leidinggevende (Figuur 6.34). De overige werknemers bespreekt de reden of oorzaak van het verzuim niet. Dit is vergelijkbaar met de resultaten uit 2018. Van de medewerkers die het bespreken met de leidinggevende geeft bijna de helft aan dat de leidinggevende de werkomstandigheden heeft verbeterd (Figuur 6.35; 2018: 51%). Een kwart zegt dat de leidinggevende de specifieke werkomstandigheden niet kan beïnvloeden.

Chauffeurs hebben aanzienlijk vaker de werkgerelateerde reden voor verzuim besproken met de leidinggevende dan niet-chauffeurs (80% versus 67%). Er zijn geen grote verschillen bij de vraag of de leidinggevende ervoor gezorgd heeft dat de werkomstandigheden verbeterden.

Figuur 6.34 Werkgerelateerd verzuim: met leidinggevende gesproken over reden/oorzaak van klachten?



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Figuur 6.35 Werkgerelateerd verzuim: leidinggevende ervoor gezorgd dat werkomstandigheden verbeterden?\*



\* Alleen gevraagd aan werknemers die met leidinggevende heeft gesproken over het werkgerelateerd verzuim  
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

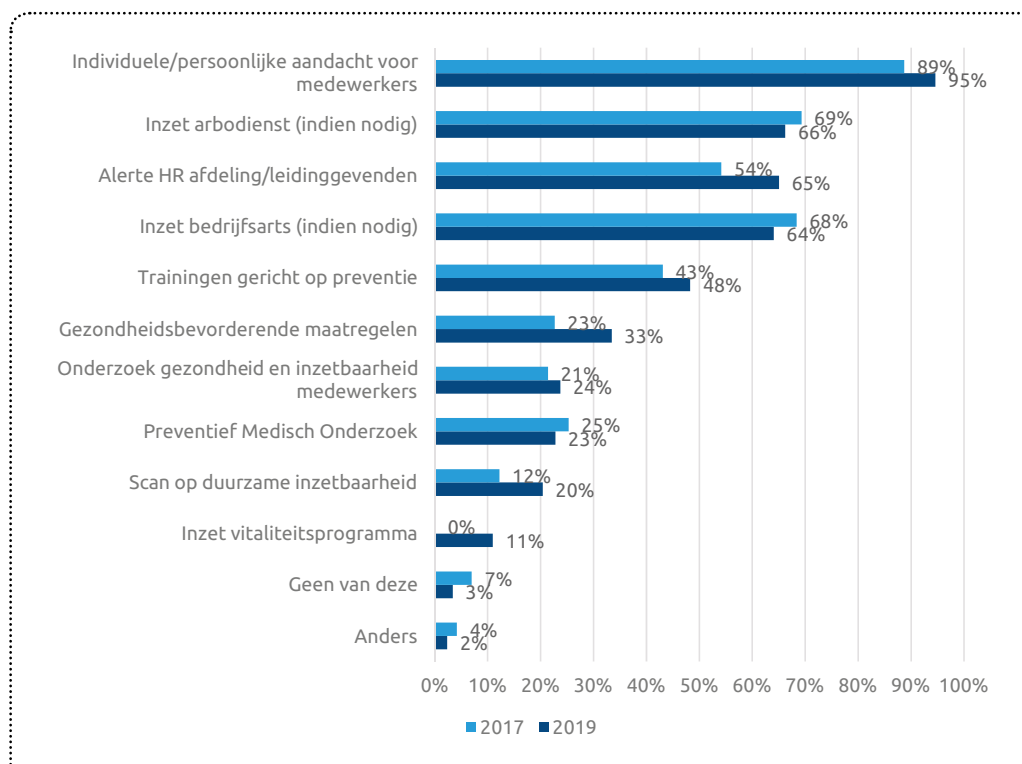
### Maatregelen tegen verzuim

In de bedrijfsenquête is aan werkgevers gevraagd wat zij doen om verzuim te voorkomen. De werkgevers is een lijst met maatregelen voorgelegd.

De belangrijkste maatregel die bijna alle werkgevers in 2019 nemen om verzuim te voorkomen is individuele/persoonlijke aandacht voor werknemers (Figuur 6.36). Daarnaast zet bijna twee derde een arbodienst of bedrijfsarts indien nodig in en is er een alerte HR afdeling en/of leidinggevenden.

In 2017 is dezelfde vraag gesteld. Ten opzichte van 2017 hebben bedrijven vaker een alerte HR afdeling en/of leidinggevenden, nemen ze vaker gezondheidsbevorderende maatregelen en wordt vaker een scan op duurzame inzetbaarheid of vitaliteitsprogramma ingezet.

Figuur 6.36 Aandeel werkgevers die maatregel nemen om verzuim te voorkomen



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2017 & 2019

## 6.4 WERKSTRESS

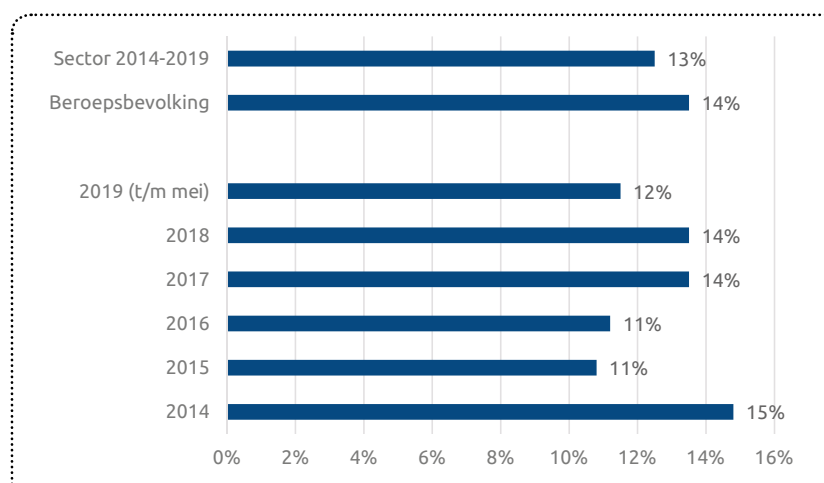
In de vorige paragraaf werd duidelijk dat werkstress de belangrijkste oorzaak is van werkgerelateerd verzuim onder werknemers in de sector. Ook TNO heeft onderzocht dat werkstress beroepsziekte nummer 1 is in Nederland. Belangrijke oorzaken van werkstress zijn: weinig autonomie op het werk, hoge taakeisen, slachtoffer van ongewenst gedrag en pesten. In de sector zijn volgens TNO de belangrijkste oorzaken van werkstress weinig autonomie en hoge taakeisen<sup>109</sup>.

<sup>109</sup> Bron: Factsheet TNO (2015), Werkstress, Burn-out & Verzuim in cijfers

### 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 hinderlijke stress (Figuur 6.37). Dit is ongeveer vergelijkbaar met de Nederlandse beroepsbevolking. In 2015 en 2016 was het aandeel werknemers dat last heeft van stress het laagst. De verschillen in leeftijd, geslacht en functie zijn erg klein.

Figuur 6.37 Last van hinderlijke stress. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar

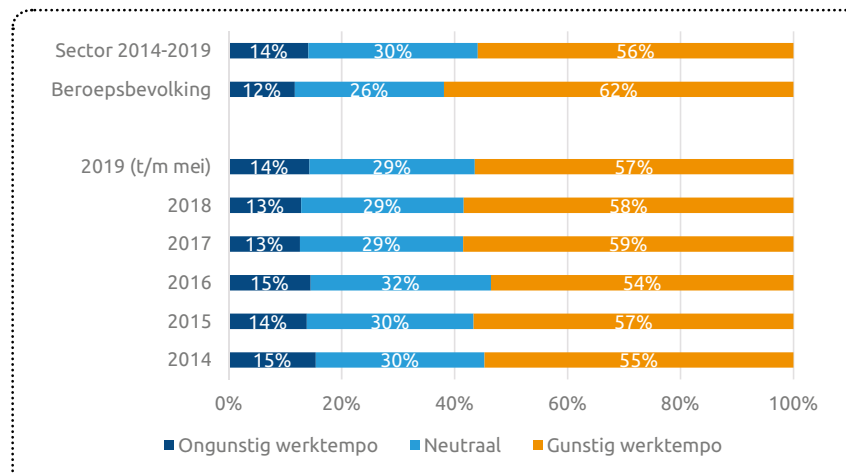


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

## Werktempo

Het werktempo ervaart gemiddeld 56 procent van de werknemers in de sector als gunstig, 14 procent als ongunstig en 30 procent oordeelt neutraal (Figuur 6.38). 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 enigszins.

Figuur 6.38 Werktempo. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



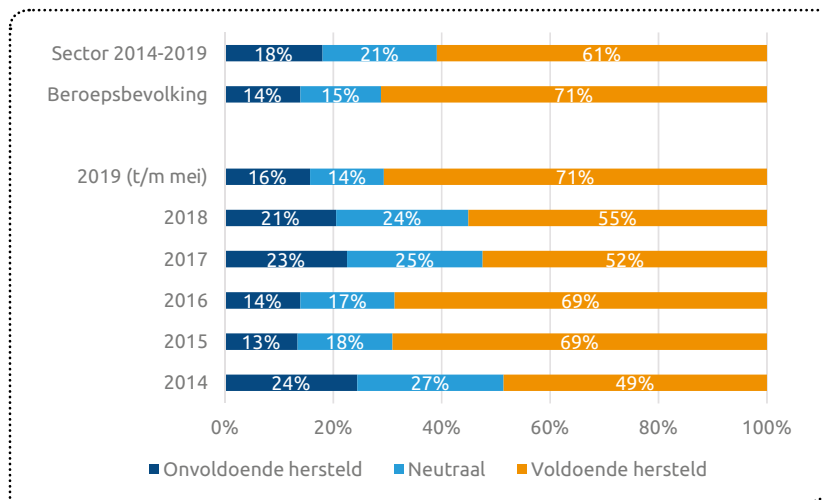
Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

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

## Mate van herstel

61 procent van de werknemers in de sector kan voldoende herstellen na een werkdag, in de beroepsbevolking ligt dit 10 procent hoger (71%; Figuur 6.39). In 2015 en 2016 (2019 uitgezonderd omdat dit geen heel jaar betreft) was het aandeel werknemers dat voldoende kon herstellen het hoogst.

Figuur 6.39 Mate van herstel na een werkdag. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



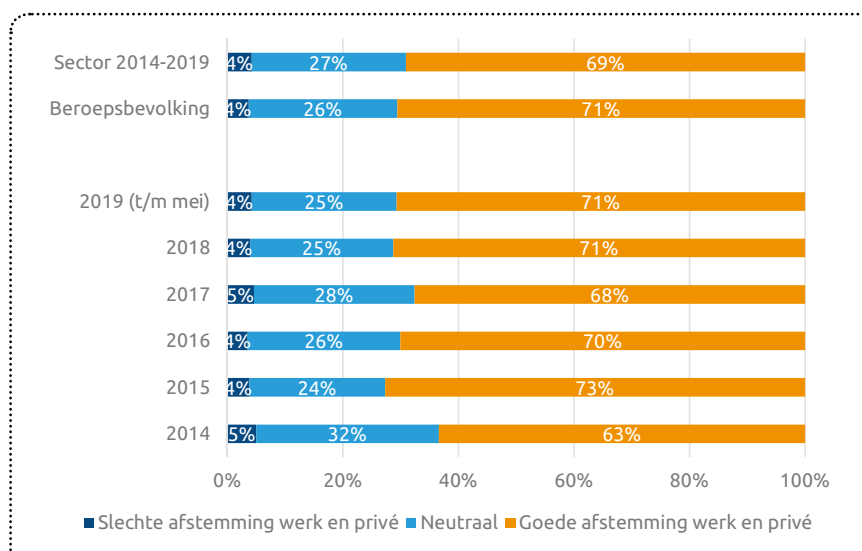
Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Chauffeurs herstellen iets vaker onvoldoende na een werkdag dan niet-chauffeurs (20% versus 15%).

## 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 6.40). Dit wijkt nauwelijks af van het landelijke beeld. Het aandeel werknemers dat een slechte werk-privé balans ervaart is in de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven.

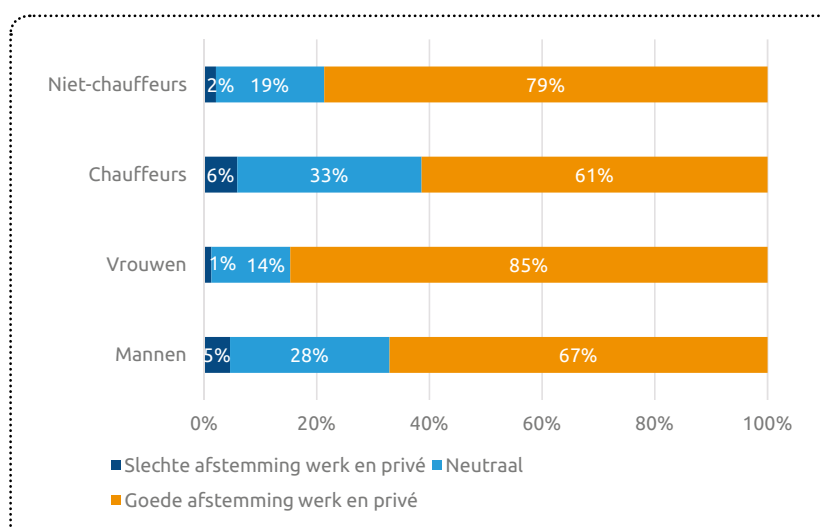
Figuur 6.40 Werk-privé balans. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Niet-chauffeurs en vrouwen (vrouwen werken voornamelijk als niet-chauffeur) ervaren aanzienlijk vaker een goede werk-privé balans dan chauffeurs en mannen (Figuur 6.41).

Figuur 6.41 Werk-privé balans. Naar functie en geslacht.

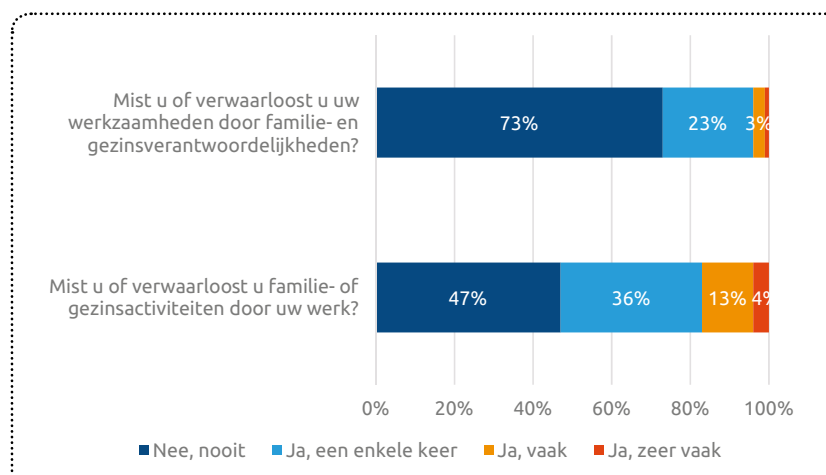


Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019



Ook in de NEA is aan werknemers uit de sector gevraagd naar de werk-privé balans. Slechts een klein deel van de werknemers mist of verwaarloost (zeer) vaak werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden (Figuur 6.42). Andersom mist of verwaarloost 17 procent (zeer) vaak familie- of gezinsactiviteiten door hun werk.

Figuur 6.42 Missen/verwaarlozen werk of familie

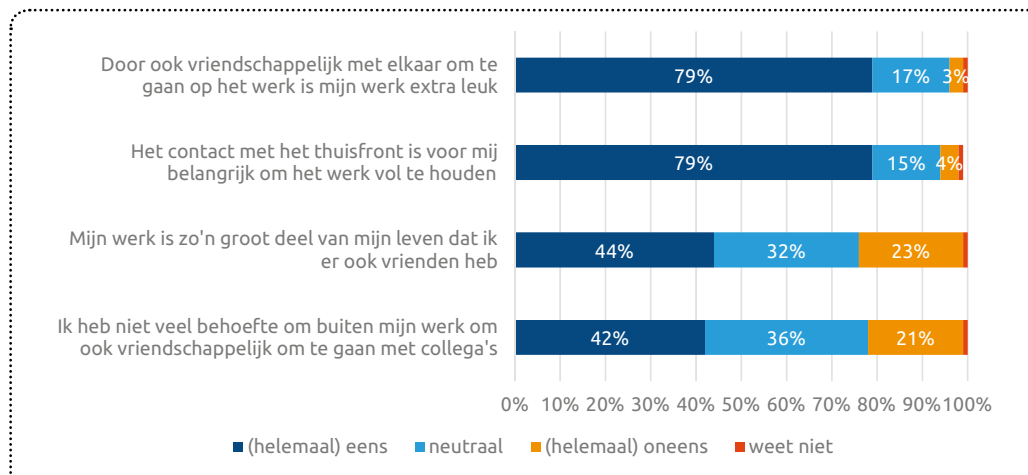


Bron: NEA/ABF, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2019

De helft van de leden van het TON-lezerspanel (voornamelijk oudere chauffeurs) heeft meerdere keren per dag contact met het thuisfront. Nog eens een derde heeft dat elke dag. Er wordt dan vooral gebeld of een berichtje gestuurd. Het doel van het contact is horen hoe het thuis gaat of gewoon even kletsen.

Ongeveer 80 procent is het (helemaal) eens met de stellingen dat door vriendschappelijk met elkaar om te gaan op het werk het werk extra leuk is en dat het contact met het thuisfront belangrijk is om het werk vol te houden (Figuur 6.43). Ruim 40 procent heeft vrienden op het werk en ook ruim 40 procent heeft geen behoefte om buiten het werk vriendschappelijk om te gaan met collega's.

Figuur 6.43 Vriendschap op het werk



Bron: TON-lezerspanel, 2018

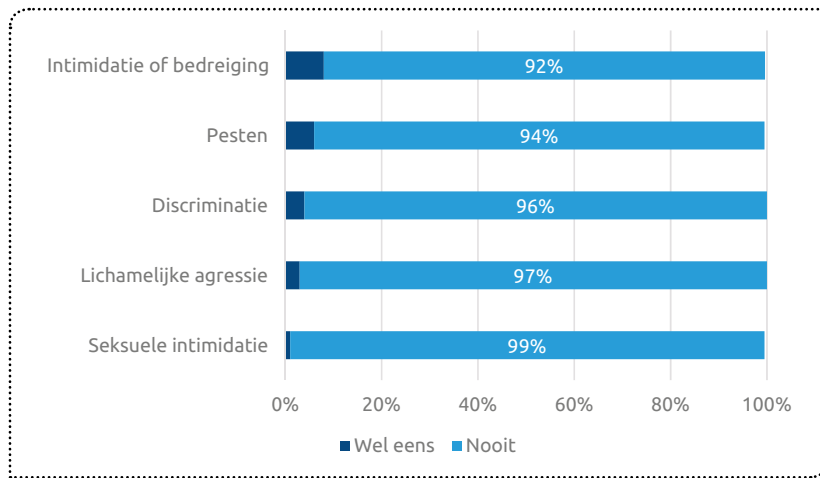
In een ander TON-lezerspanel is gevraagd naar de toekomst voor wat betreft de werk-privé balans. 39 procent vindt de balans goed zoals die is. De helft zou wel wat minder werk willen en wat meer tijd voor privé willen hebben<sup>110</sup>.

<sup>110</sup> TON-lezerspanel, 2019

### Intimidatie, pesten en agressie

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 (Figuur 6.44). Intimidatie of bedreiging vindt vooral plaats door andere weggebruikers (33%) of leidinggevenden (32%). 6 procent heeft in het afgelopen jaar te maken gehad met pesten. Werknemers ervaren ook discriminatie (4%), lichamelijke agressie (2%) en seksuele intimidatie (1%). Bij pesten, discriminatie en seksuele intimidatie zijn de daders vooral collega's. Lichamelijke agressie komt vooral van andere weggebruikers.

Figuur 6.44 Intimidatie, bedreiging en agressie



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

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 zorguitgaven<sup>111</sup>. Dit hoofdstuk gaat in op diverse aspecten rondom veiligheid en preventie.

### 7.1 ARBEIDSRISICO'S EN -MAATREGELEN

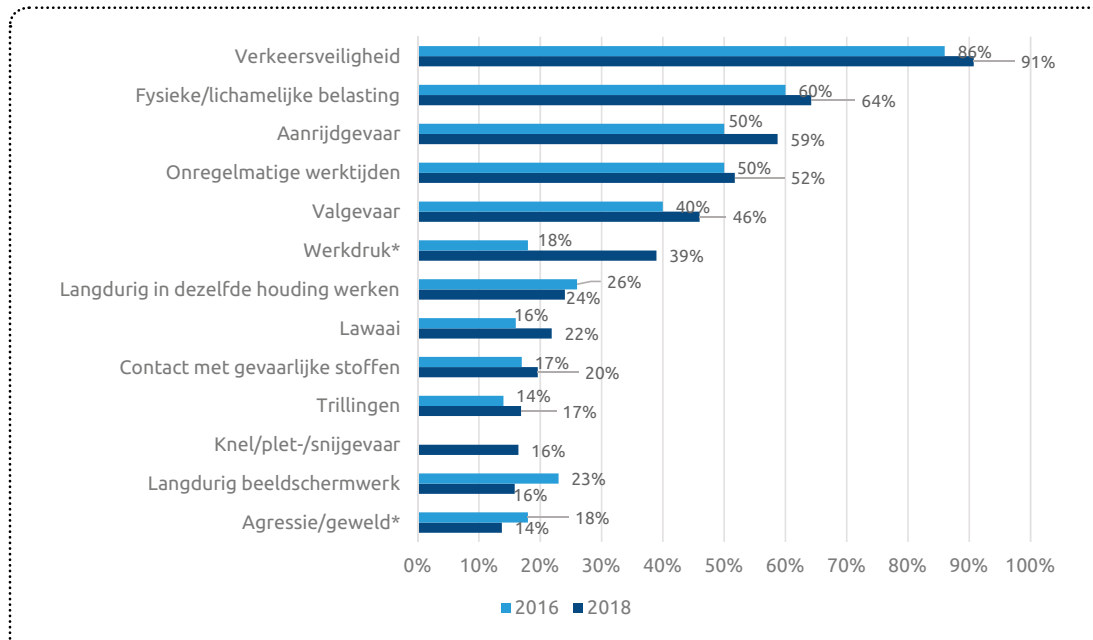
Arbeidsrisico's die werkgevers en werknemers ervaren en welke maatregelen er worden getroffen komen aan bod in deze paragraaf. Deze gegevens zijn in 2018 uitgevraagd in de bedrijfs- en werknemersenquête.

#### Arbeidsrisico's volgens werkgevers

Volgens werkgevers zijn in 2018 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 volgens werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2016 en 2018

<sup>111</sup> RIVM (2018). Volksgezondheid Toekomst Verkenning (VTV) 2018.

Werkgevers van grotere bedrijven zeggen vaker met arbeidsrisico's te maken te hebben dan werkgevers van kleinere bedrijven. Dit komt overeen met de bevinding van de Inspectie dat voor alle door hen in 2018 gemeten arbeidsrisico's geldt dat ze in toenemende mate spelen naarmate bedrijven groter zijn<sup>112</sup>.

### Arbeidsrisico's volgens werknemers

Voor werknemers is fysieke belasting het belangrijkste arbeidsrisico in 2018 (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

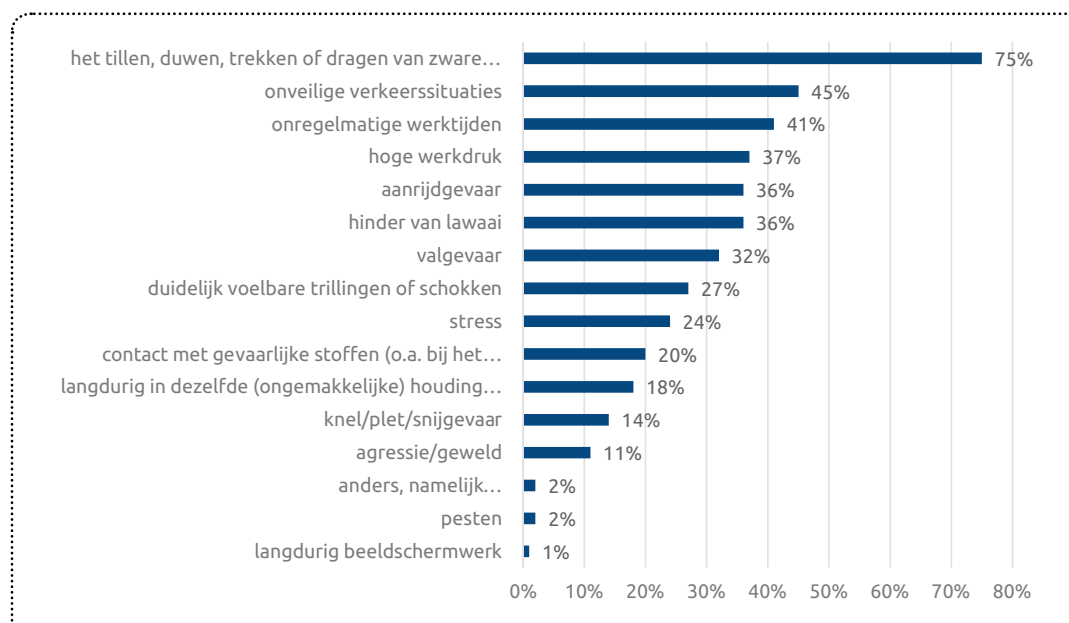


Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2018

<sup>112</sup> Inspectie SZW (2019). Arbo in bedrijf 2018. Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan risico's en genomen maatregelen in 2018.

Chauffeurs hebben in sterkere mate te maken met fysieke belasting (Figuur 7.3). Daarnaast hebben ze 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

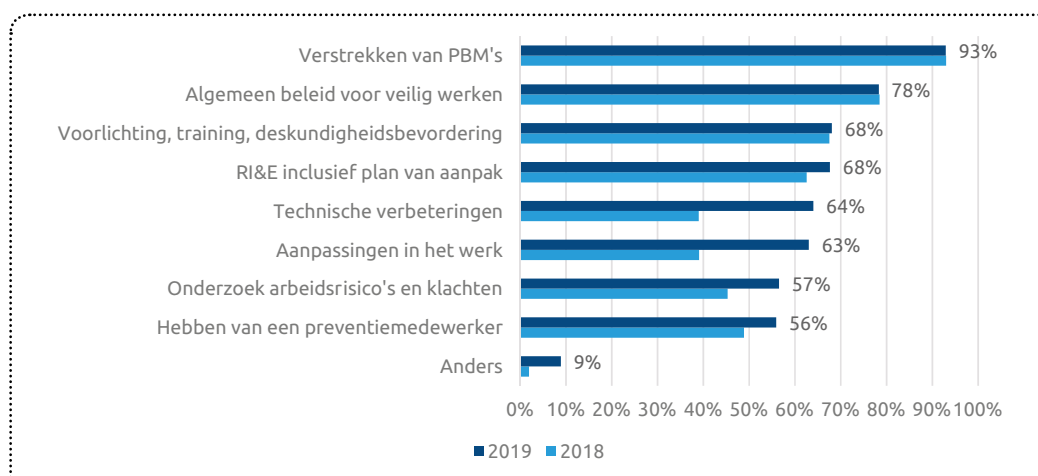
In de Arbobalans<sup>113</sup> zijn sectoren gerangschikt op basis van risico's op het gebied van fysieke belasting, omgevingsfactoren (gevaarlijk werk, lawaai en gevaarlijke stoffen) en werkdruk. De sector vervoer en opslag staat op respectievelijk plaats 2, 3 en 4 en heeft dus in vergelijking met andere sectoren in hoge mate te maken met deze risico's.

<sup>113</sup> TNO (2019). Arbobalans 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. In 2018 nam een even groot deel van de werkgevers deze maatregelen. Het aandeel bedrijven met een preventiemedewerker, dat onderzoek doet naar arbeidsrisico's en klachten, dat aanpassingen in het werk of technische verbeteringen doorvoert is sinds vorig jaar toegenomen.

Figuur 7.4 Maatregelen arbo/veilig werken



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

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 beschikken<sup>114</sup>. Met een RI&E worden de arbeidsrisico's in kaart gebracht en maatregelen vastgesteld. Een RI&E bestaat uit drie stappen:

3. 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).
4. De evaluatie van de risico's die aan de gevaren zijn verbonden en een prioritering van de risico's.
5. Het vaststellen van welke maatregelen op welke termijn zullen worden genomen: het plan van aanpak.

<sup>114</sup> [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl) Site van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid waar informatie over de arbowetgeving is verzameld.



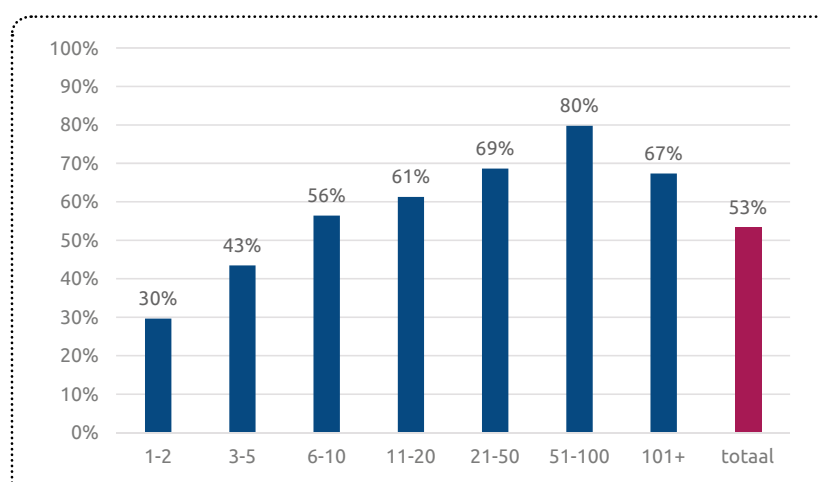
Uit analyse van de Inspectie SZW blijkt dat een goede beheersing van veiligheidsrisico's binnen bedrijven vooral samen gaat met een toereikende RI&E met plan van aanpak en regulier overleg over het veiligheidsbeleid binnen het bedrijf. In Nederland voldoet slechts 15 procent van de bedrijven (over alle sectoren gezien) tegelijkertijd aan deze beide verplichtingen. Dit zijn vooral grote bedrijven<sup>115</sup>.

### Aanwezigheid actuele RI&E

Ruim de helft van de bedrijven in de sector transport en logistiek beschikt in 2019 over een actuele<sup>116</sup> RI&E (Figuur 7.5). Het aandeel bedrijven met een actuele RI&E is ongeveer even hoog als in de afgelopen jaren (2018: 49%; 2017: 52%; 2016: 51%). In heel Nederland beschikt in 2018 49 procent van de bedrijven over een RI&E<sup>117</sup>.

In de sector voldoen vooral de grotere bedrijven aan de verplichting. Van de bedrijven met 21 of meer werknemers heeft 67 tot 80 procent een actuele RI&E. In de kleinere bedrijven ontbreekt een actuele RI&E vaker. Ook de Inspectie constateert dit.

Figuur 7.5 Bedrijven met actuele (RI&E). Naar bedrijfsomvang



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

<sup>115</sup> Inspectie SZW (2017). Staat van ernstige arbeidsongevallen.

<sup>116</sup> Actueel is niet ouder dan vijf jaar

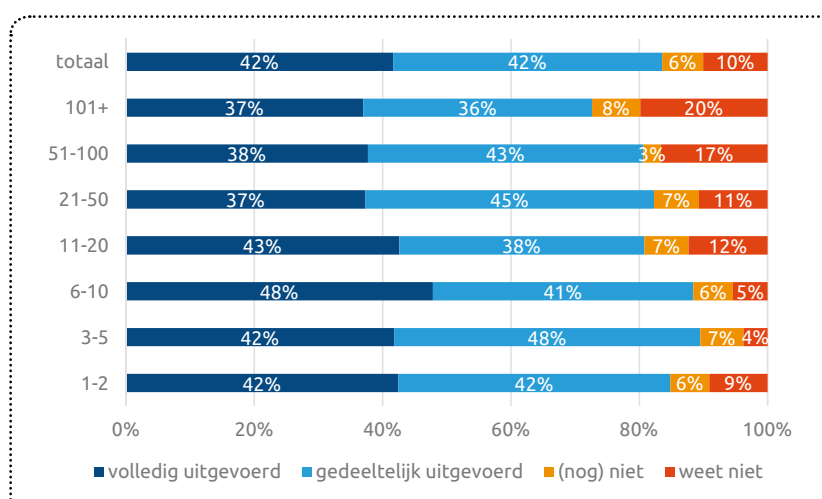
<sup>117</sup> Inspectie SZW (2019). Arbo in bedrijf 2018. Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan risico's en genomen maatregelen in 2018.

## Uitvoering Plan van Aanpak

Het Plan van Aanpak is een integraal onderdeel van de RI&E. Daarin wordt verwezen naar de arbocatalogus en het oplossingenboek. In een arbocatalogus 'beschrijven werkgevers en werknemers op eigen initiatief hoe ze zullen voldoen aan doelvoorschriften van de overheid voor veilig en gezond werken. Een doelvoorschrift is een norm in de wet waaraan bedrijven zich moeten houden'<sup>118</sup>. Het oplossingenboek is een overzicht van belangrijke arbeidsrisico's met bijbehorende maatregelen. Het Sectorinstituut heeft deze samen met bedrijven en werknemers verzameld en ontwikkeld.

Van de bedrijven die over een RI&E beschikken voert 42 procent het plan van aanpak volledig uit (Figuur 7.6). In 2018 was dit 41 procent. Gemiddeld voert nog eens ruim 40 procent 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, 2019

## 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.

<sup>118</sup> <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbocatalogi>

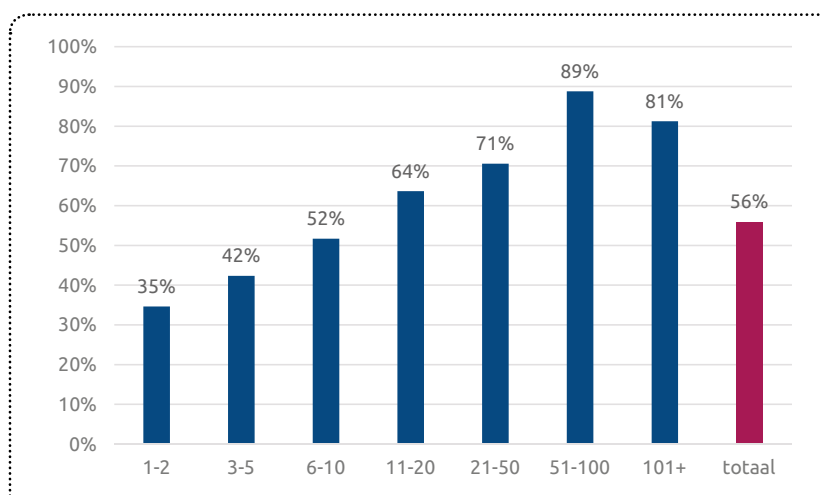
2. Het adviseren en nauw samenwerken met de arbodeskundigen en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid.
3. Het (mede) uitvoeren van arbo-maatregelen.

Het takenpakket kan, in overleg met de werkgever, uitgebreid worden met bijvoorbeeld het bijhouden en registreren van bedrijfsongevallen of andere taken<sup>119</sup>.

### Werkgevers

In 56 procent van de bedrijven in de sector is volgens de werkgever een preventiemedewerker aangewezen. Dit aandeel neemt toe van 42 procent in 2017 en 49 procent in 2018. Grotere bedrijven hebben vaker een preventiemedewerker dan kleinere bedrijven (Figuur 7.7). Uit de meest recente gegevens van de Inspectie SZW<sup>120</sup> blijkt dat in 2018 landelijk 54 procent van de bedrijven een preventiemedewerker heeft. Ook hier is sprake van een stijging, in 2016 was dit nog 47 procent.

Figuur 7.7 Aandeel bedrijven met preventiemedewerker. Naar bedrijfsomvang



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

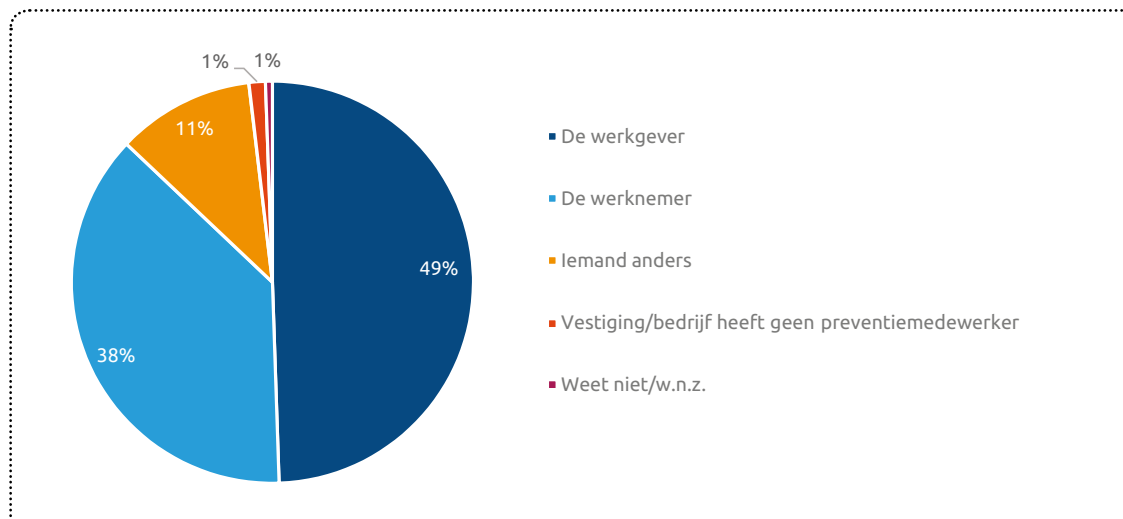
In 49 procent van de bedrijven is de werkgever de preventiemedewerker (Figuur 7.8). In 38 procent van de bedrijven is het een werknemer. De overige bedrijven geven aan dat iemand anders de preventiemedewerker is, dat ze geen preventiemedewerker hebben of het niet weten.

<sup>119</sup> <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/preventiemedewerker>

<sup>120</sup> Inspectie SZW (2019). Arbo in Bedrijf 2018. Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan risico's en genomen maatregelen in 2018.

Van de grootste bedrijven (51-100 werknemers en 101+ werknemers) geeft respectievelijk 17 procent en 20 procent aan dat de werkgever de preventiemedewerker is. Dit is echter alleen toegestaan als een bedrijf minder dan 25 werknemers heeft.

Figuur 7.8 Wie is de preventiemedewerker?

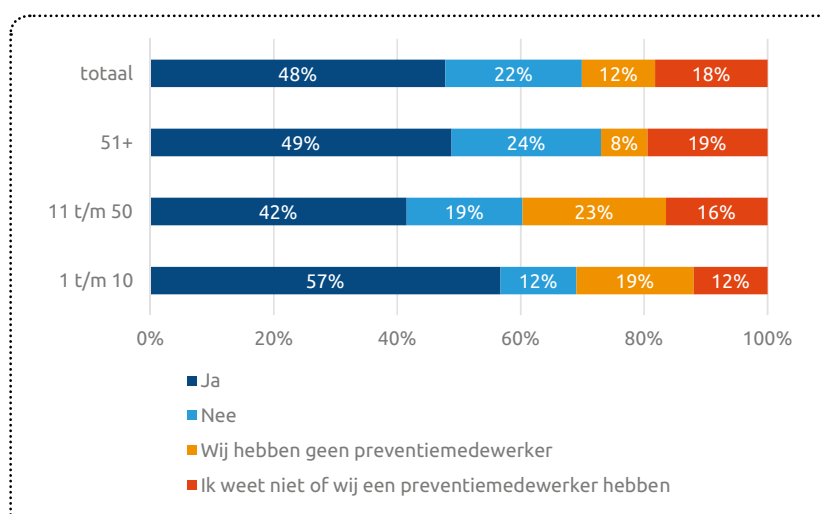


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Werknemers

Gemiddeld weet bijna de helft van de werknemers wie de preventiemedewerker is in zijn bedrijf (Figuur 7.9). Naarmate het bedrijf waarin men werkt groter is weten werknemers vaker niet wie de preventiemedewerker is of weet men niet of het bedrijf een preventiemedewerker heeft. Werknemers uit kleinere bedrijven geven vaker aan dat er geen preventiemedewerker is.

Figuur 7.9 Bekend met preventiemedewerker? Werknemers, naar bedrijfsomvang



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Volgens werknemers hebben logistiek dienstverleners vaker een preventiemedewerker dan bedrijven in het beroepsgoederenvervoer (54% versus 46%). Werknemers in het beroepsgoederenvervoer geven vaker aan dat er geen preventiemedewerker is.

#### 7.4 ARBEIDSONGEVALLEN EN INFORMATIE OVER VEILIG WERKEN

In 2018 ontving de Inspectie SZW in totaal (over alle sectoren heen) 4.368 meldingen<sup>121</sup> van arbeidsongevallen<sup>122</sup>. Dit is een stijging van 4 procent ten opzichte van 2017. Op basis hiervan startte de Inspectie 2.145 ongevalsonderzoeken. Het aantal meldingen neemt toe sinds 2013.

Relatief gezien vallen de meeste slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen in de sectoren bouwnijverheid, afvalbeheer, landbouw/bosbouw/visserij, industrie en vervoer en opslag. In 2018 vielen er 71 dodelijke slachtoffers. In 2017 waren dat er 54. De meeste dodelijke slachtoffers (in absolute zin) komen uit de sectoren bouwnijverheid, vervoer en opslag, handel en industrie<sup>123</sup>. Het aantal ernstige arbeidsongevallen is hoger in kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers) en het aandeel van uitzendkrachten als slachtoffer is toegenomen tot iets meer dan een vijfde in 2018.

In de rapportage 'Staat van ernstige arbeidsongevallen' (2017) verklaarde de Inspectie de 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% 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 toezicht<sup>124</sup>.

In de Arbobalans 2018 (TNO) zijn de resultaten weergegeven van de analyse welke groepen werknemers een verhoogde kans hebben op een arbeidsongeval met minimaal één dag verzuim. Als rekening wordt gehouden met allerlei factoren blijkt dat mannen, laagopgeleiden, uitzendkrachten, werknemers die nachtdiensten draaien, gevaarlijk of fysiek zwaar werk hebben, te maken hebben met ongewenst gedrag, weinig autonomie hebben, weinig sociale steun en hoge taakeisen ervaren een hogere kans hebben op een ongeval met verzuim<sup>125</sup>.

<sup>121</sup> Een arbeidsongeval is meldingsplichtig bij een dodelijke afloop, ziekenhuisopname (niet poliklinisch) of wanneer blijvend letsel wordt verwacht (art. 9 Arbowet). Ongevallen waarbij gevaar voor derden bestaat kunnen worden onderzocht op grond van art. 10 Arbowet. Verkeersongevallen op de openbare weg en geweldsincidenten worden onderzocht door de Politie.

<sup>122</sup> Inspectie SZW (2019). Jaarverslag 2018.

<sup>123</sup> Inspectie SZW (2019). Jaarverslag 2018.

<sup>124</sup> Inspectie SZW (2017). Staat van ernstige arbeidsongevallen.

<sup>125</sup> TNO (2019). Arbobalans 2018.

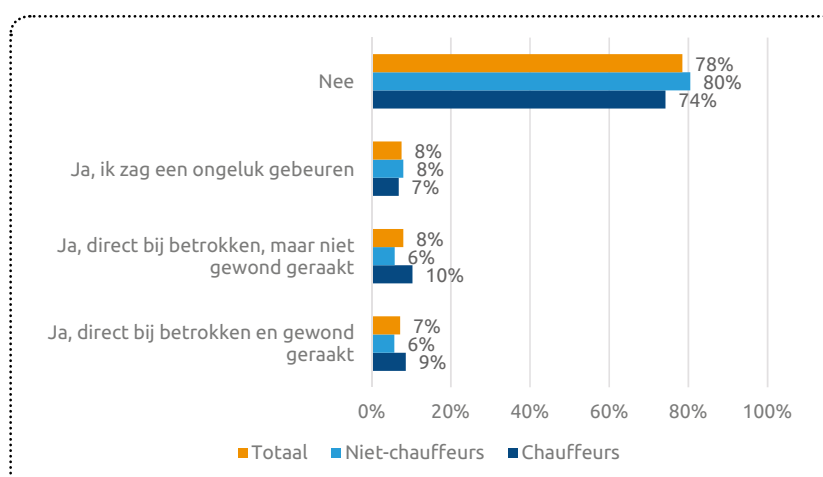
## Betrokkenheid bij ongevallen

In de NEA zijn aan werknemers uit de sector vragen gesteld over bedrijfsongevallen. Drie procent van de werknemers in de sector transport en logistiek is in 2017 slachtoffer geworden van een bedrijfsongeval. Gemiddeld voor heel Nederland is dit ook drie procent.

Werknemers in het beroepsgoederenvervoer zijn iets vaker slachtoffer van een bedrijfsongeval dan werknemers in de logistieke dienstverlening (4% versus 2%)<sup>126</sup>.

Ook in de werknemersenquête is gevraagd of werknemers in het afgelopen jaar betrokken zijn geweest bij een ongeval. Het merendeel van de werknemers, bijna 80 procent, geeft aan in het afgelopen jaar niet betrokken te zijn geweest bij een ongeval (Figuur 7.10). Acht procent zag een ongeluk gebeuren; acht procent was direct betrokken, maar niet gewond en zeven procent was betrokken en gewond geraakt. Chauffeurs zijn wat vaker zelf betrokken bij een ongeval (al dan niet gewond) dan niet-chauffeurs.

Figuur 7.10 Betrokken bij ongeval tijdens werk in het afgelopen jaar. Naar functie\*



\* Meerdere antwoorden mogelijk

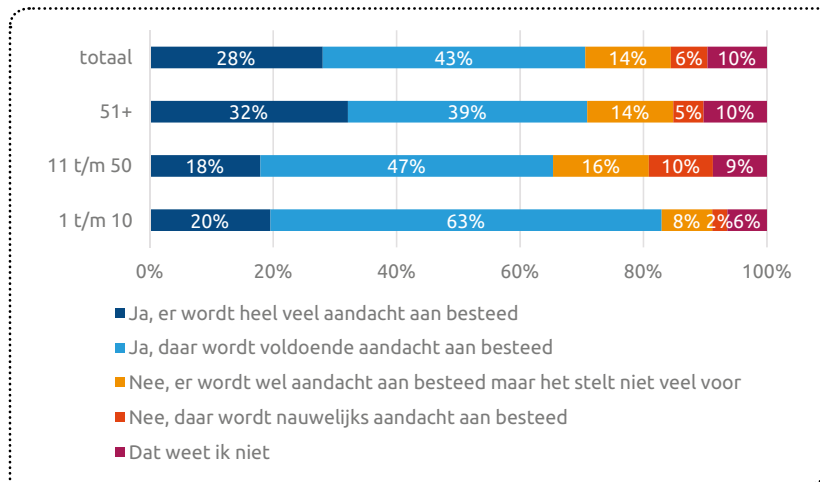
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

<sup>126</sup> NEA/ABF.

### Voldoende maatregelen getroffen?

Ruim 70 procent 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 2018 was dat 66 procent. Opvallend is dat vooral werknemers in de kleinste bedrijven vinden (83%) dat er veel of voldoende aandacht aan wordt besteed. Vorig jaar was dat 52 procent en daarmee het laagste aandeel in plaats van het hoogste.

Figuur 7.11 Aandacht voor voorkomen ongevallen. Naar bedrijfsomvang

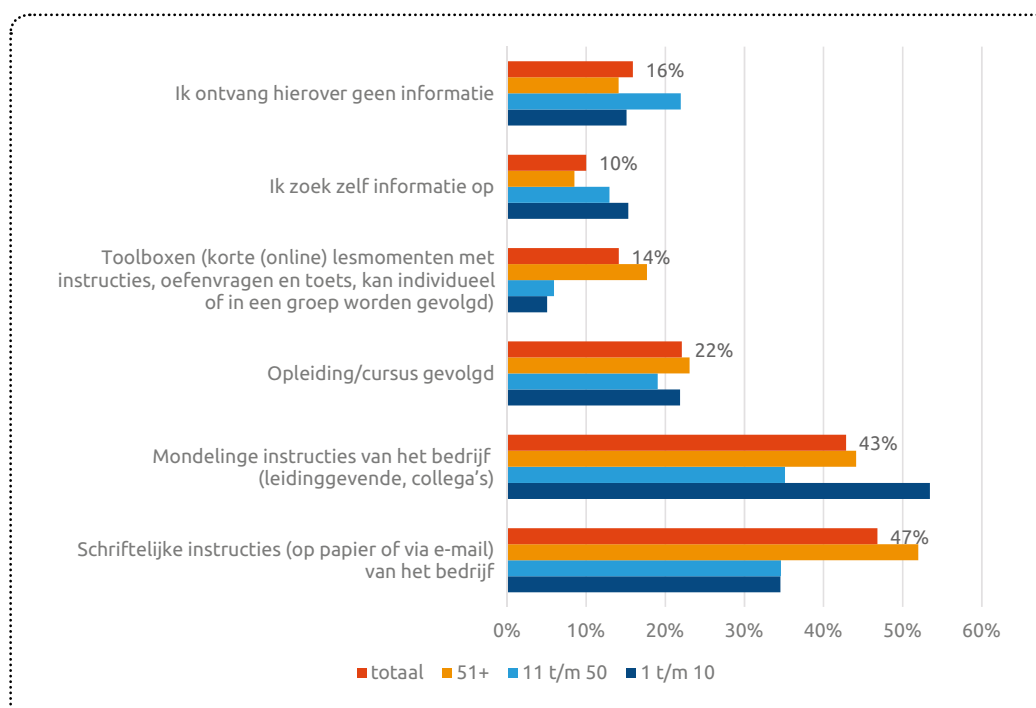


Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Manier waarop informatie over arbeidsrisico's wordt ontvangen

De meeste werknemers ontvangen schriftelijke (47%) of mondelinge (43%) instructies over hoe ze met arbeidsrisico's moeten omgaan. In grotere bedrijven worden vaker schriftelijke en in kleinere bedrijven worden vaker mondelinge instructies gegeven. Gemiddeld ontvangt 16 procent van de werknemers geen informatie over hoe ze moeten omgaan met arbeidsrisico's. In bedrijven van 11 tot en met 50 werknemers geeft 22 procent van de werknemers aan hierover geen informatie te ontvangen.

Figuur 7.12 Hoe informatie ontvangen over omgaan met arbeidsrisico's. Naar bedrijfsomvang



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019



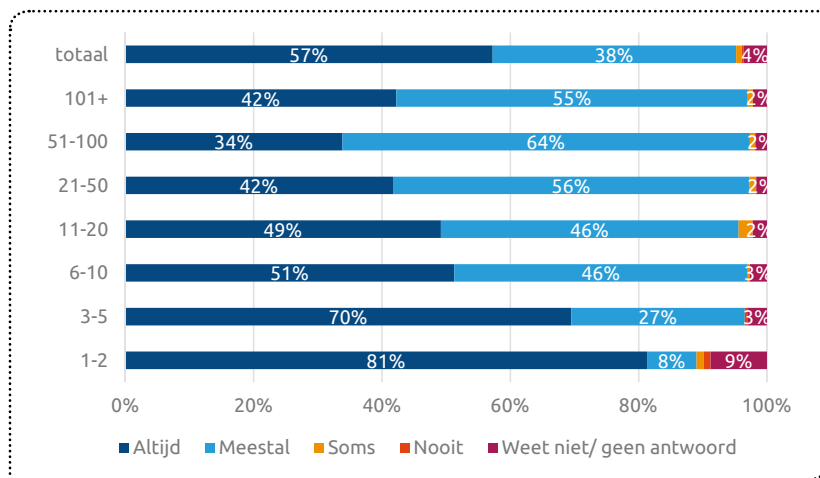
## 7.5 VEILIGHEID IN HET BEDRIJF

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

### Veiligheid in het bedrijf volgens werkgevers

Ruim de helft van de werkgevers in de sector denkt dat medewerkers zich altijd aan de veiligheidsprocedures houden. Nog eens 38 procent denkt dat dat meestal gebeurt. Het aandeel werkgevers dat denkt dat medewerkers zich altijd aan de veiligheidsprocedures houden neemt toe naarmate het bedrijf kleiner is.

Figuur 7.13 Houden mensen in uw bedrijf zich aan de veiligheidsprocedures? Naar bedrijfsomvang

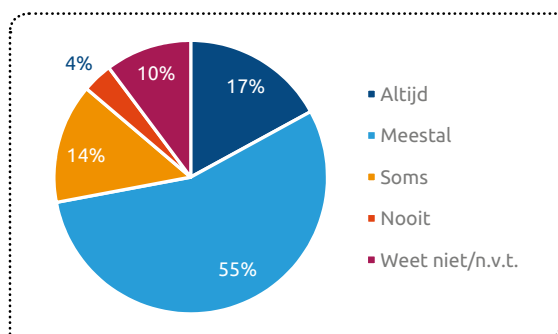


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### Veiligheid in het bedrijf volgens werknemers

Van de werknemers denkt bijna een vijfde dat collega's zich altijd aan de veiligheidsprocedures houden (Figuur 7.14). Nog een ruim de helft denkt dat dat meestal gebeurt. Zij zijn dus iets minder optimistisch dan werkgevers over het volgen van de veiligheidsprocedures. Werknemers in kleine bedrijven vinden vaker dat collega's zich altijd aan de veiligheidsprocedures houden dan werknemers in grotere bedrijven. Dit komt overeen met de werkgevers.

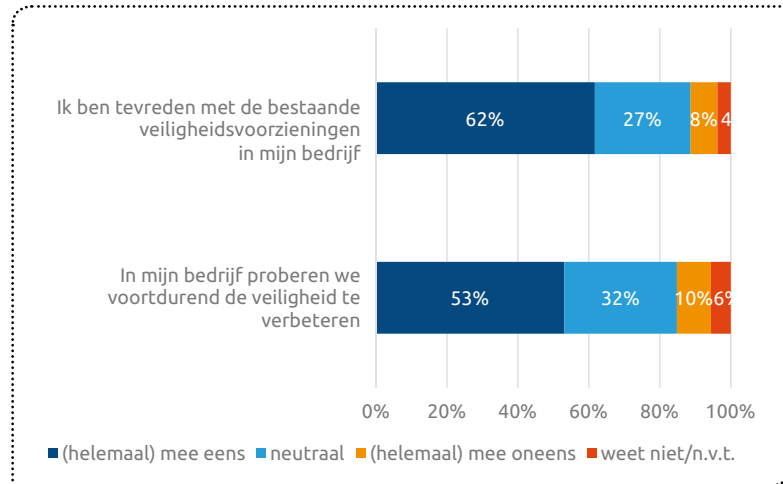
Figuur 7.14 In hoeverre houden mensen in je bedrijf zich aan de veiligheidsprocedures?



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Ruim 60 procent van de werknemers is tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen in hun bedrijf (Figuur 7.15). Ruim de helft vindt dat in zijn bedrijf voortdurend wordt geprobeerd de veiligheid te verbeteren.

Figuur 7.15 Stellingen veiligheid. Werknemers



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

## 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:**

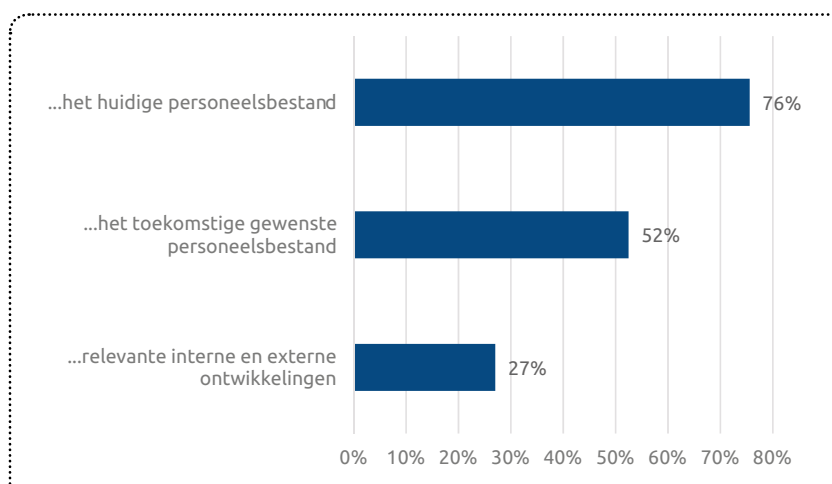
1. het geven van voorlichting inzake het functiewaarderingssysteem en de toepassing ervan;
2. het ontwikkelen en beheren van referentiefuncties;
3. het uitvoeren van bedrijfsbezoeken, functie-onderzoeken, functiebeschrijvingen en graderingen.

### 8.1 STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING

Inzicht in de huidige samenstelling van het personeelsbestand en toekomstige behoefte draagt bij aan het tijdig anticiperen op mogelijke wijzigingen. Strategische personeelsplanning is een methode om een goede diagnose te stellen van wat er nodig is om het personeelsbestand klaar te maken voor de toekomst, zowel in kwaliteit als in kwantiteit. Het gewenste personeelsbestand wordt afgezet tegen het huidige personeelsbestand. Hierdoor wordt zichtbaar wat ontbreekt. In de bedrijfsenquête zijn aan werkgevers enkele stellingen voorgelegd over onderdelen van strategische personeelsplanning.

Bijna driekwart van de bedrijven brengt het huidige personeelsbestand in kaart (Figuur 8.1). Circa de helft doet dat ook voor het toekomstige gewenste personeelsbestand. Ruim een kwart analyseert relevante interne en externe ontwikkelingen. Vooral grotere bedrijven voeren deze activiteiten uit.

*Figuur 8.1 Strategische personeelsplanning. In kaart brengen van...*



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

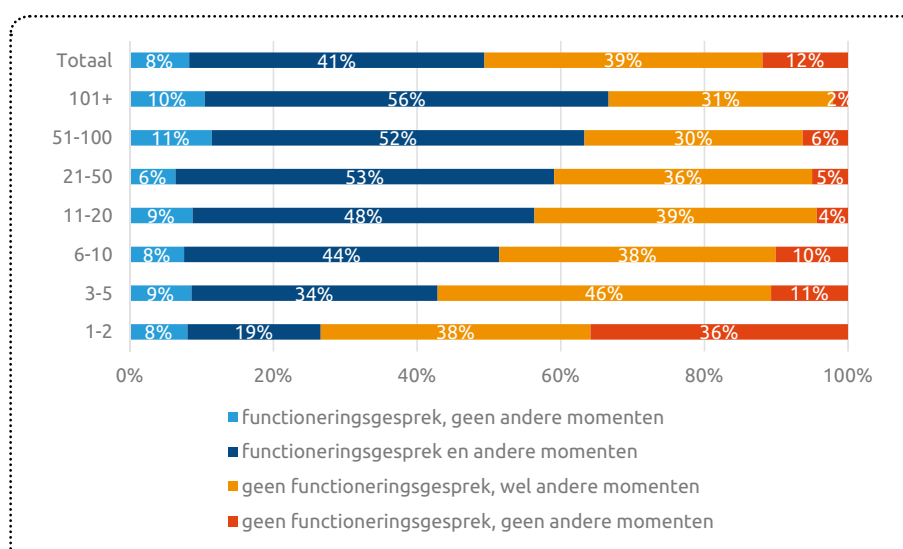
## 8.2 FUNCTIONERINGSGESPREKKEN

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 49 procent van de *werkgevers* aan functioneringsgesprekken te voeren met hun werknemers (41% voert functioneringsgesprekken en bespreekt het functioneren ook op andere momenten, 8% voert enkel functioneringsgesprekken, Figuur 8.2). In 2018 was het aandeel werkgevers dat alleen functioneringsgesprekken voert (en niet op andere momenten het functioneren bespreekt) hoger, namelijk 22 procent. In grotere bedrijven voert men vaker een functioneringsgesprek dan in kleinere bedrijven. De groep werkgevers die aangeeft het functioneren niet te bespreken is gemiddeld 12 procent, maar bij de kleinste bedrijven 36 procent.

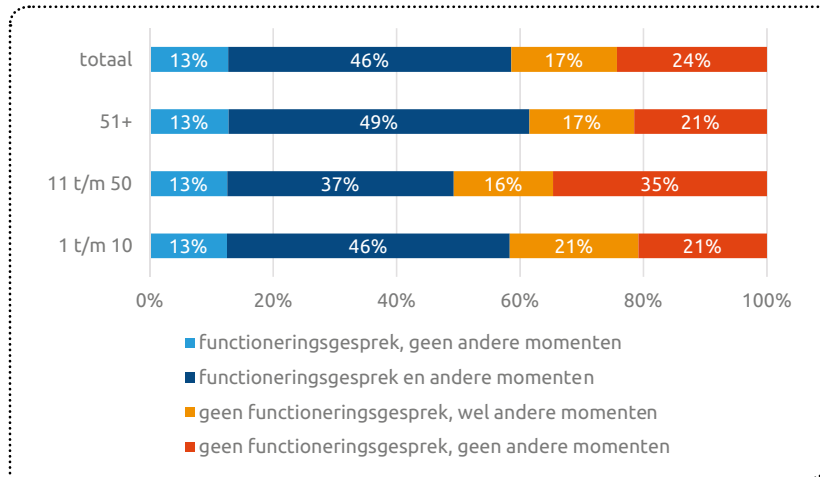
Figuur 8.2 Werkgevers dat (functionerings)gesprekken voert. Naar bedrijfsomvang



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Bijna 60 procent van de *werknemers* geeft aan jaarlijks een functioneringsgesprek te hebben (Figuur 8.3; 2018: 52%). Bijna een kwart bespreekt het functioneren niet. Werknemers in bedrijven met 11 tot en met 50 werknemers geven het vaakst aan dat zij het functioneren niet bespreken. Vorig jaar was dat vooral het geval in de kleinste bedrijven.

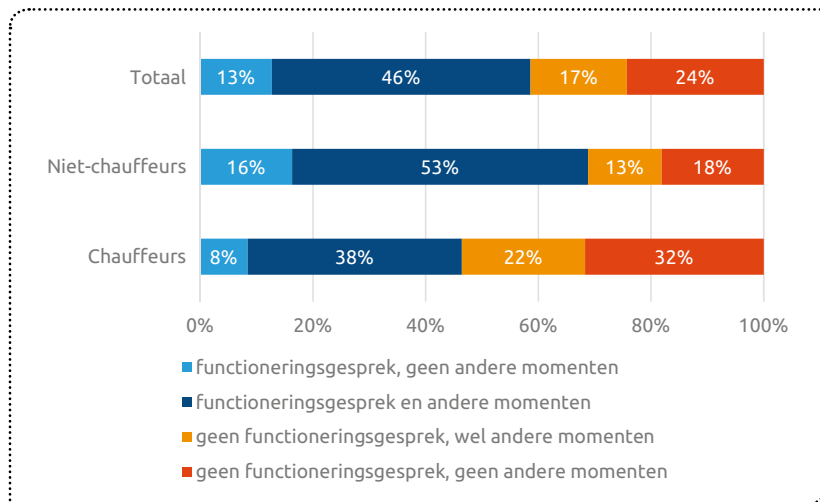
Figuur 8.3 Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemer. Naar bedrijfsomvang



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Chauffeurs bespreken minder vaak hun functioneren dan niet-chauffeurs (Figuur 8.4).

Figuur 8.4 Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemer. Naar functie



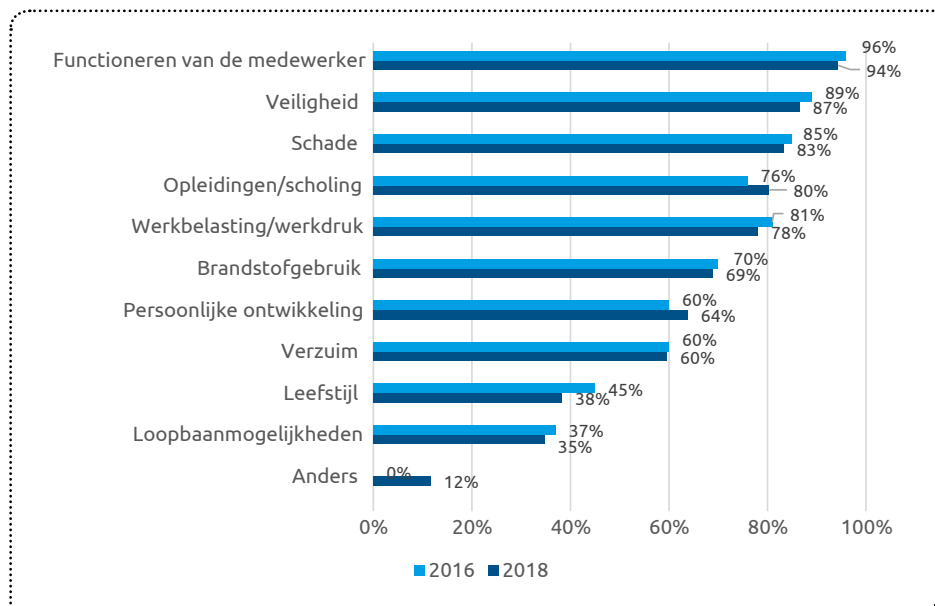
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Ook in de inzetbaarheidscheck is gevraagd of men jaarlijks een functioneringsgesprek heeft. Daaruit blijkt dat een lager deel, namelijk 43 procent van de werknemers in de sector een functioneringsgesprek heeft. Van de chauffeurs is dat 33 procent.

## Gespreksonderwerpen

In de bedrijfsenquête 2018 is 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 en leefstijl worden het minst besproken. Uit paragraaf 6.2 kwam al naar voren dat ruim een kwart van de werkgevers een ongezonde leefstijl niet bespreekt met de werknemer. De meeste onderwerpen worden in 2018 even vaak besproken als 2016.

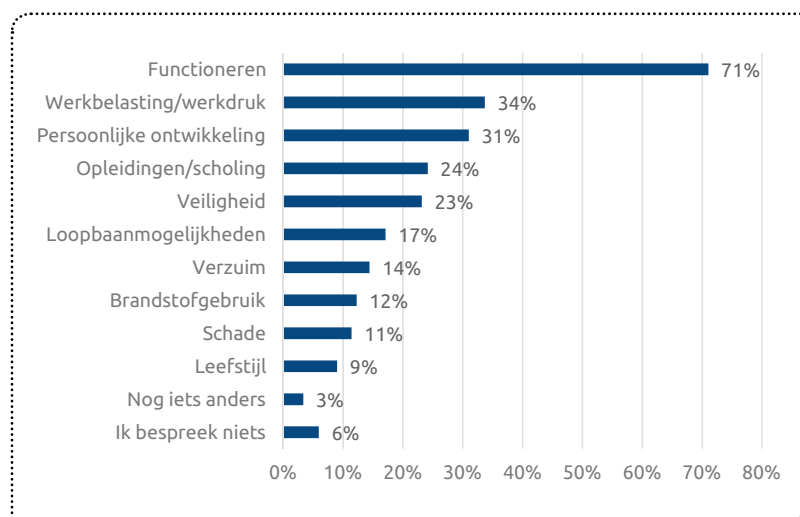
Figuur 8.5 Jaarlijks besproken onderwerpen met werknemers volgens werkgevers



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 in 2019 volgens werknemers is het functioneren (71% noemt dit) en de werkbelasting/werkdruk (34%; Figuur 8.6). Leefstijl wordt het minst besproken. Dit waren ook de meest en minst besproken onderwerpen in 2018.

*Figuur 8.6 Onderwerpen die het afgelopen jaar zijn besproken volgens werknemers*



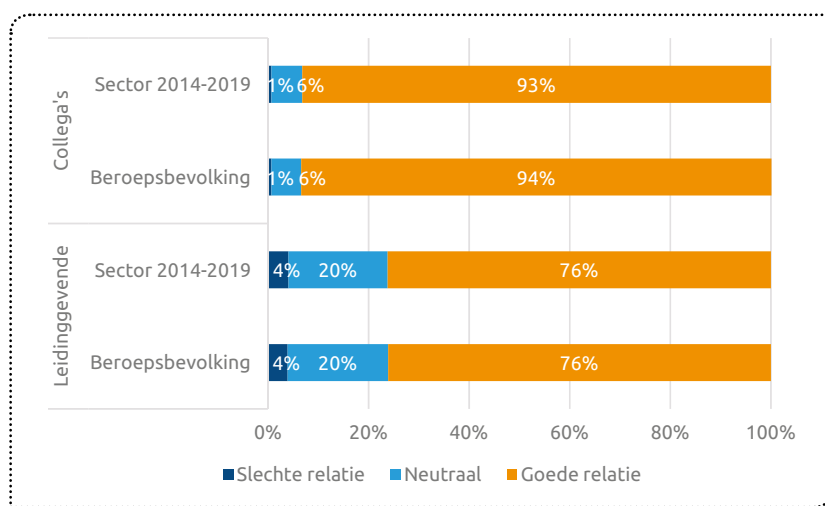
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

In kleine bedrijven wordt vaker gesproken over brandstofgebruik en veiligheid; in grotere is werkbelasting vaker een onderwerp. Jongeren en niet-chauffeurs spreken met hun leidinggevende vaker over persoonlijke ontwikkeling en loopbaanmogelijkheden dan oudere werknemers en chauffeurs. Werknemers van 55 jaar en ouder spreken vaker over veiligheid, verzuim en brandstofgebruik.

### 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)<sup>127</sup>. 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 8.7). Deze resultaten zijn constant door de jaren heen en er zijn geen grote verschillen naar geslacht, leeftijd of functie.

Figuur 8.7 Verhouding met leidinggevende en collega's. Sector versus beroepsbevolking



Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

<sup>127</sup> Sectorrapport Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2016.

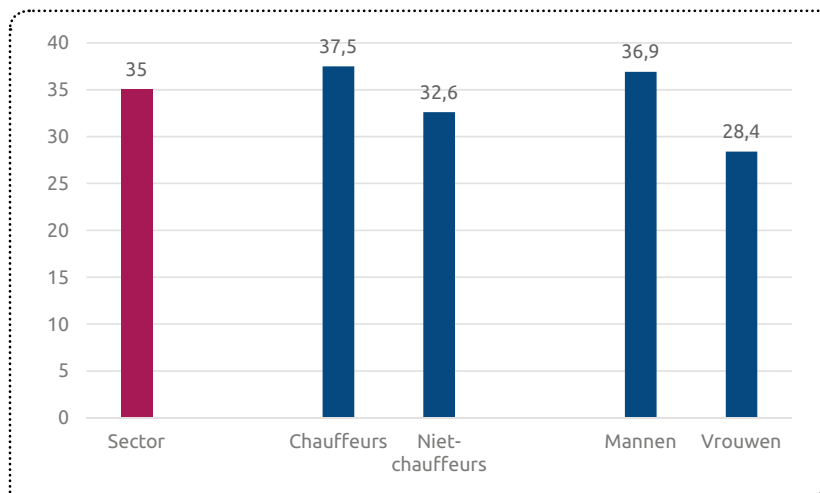


## 8.4 CONTRACT-, OVERUREN EN WERKDAGEN

### Aantal uren

Gemiddeld hebben werknemers in de sector transport en logistiek een contract voor 35 uur per week (Figuur 8.8). Chauffeurs en mannen hebben gemiddeld een groter contract dan niet-chauffeurs en vrouwen. Daarbij moet worden vermeld dat vrouwen voornamelijk in een andere functie dan chauffeur werkzaam zijn.

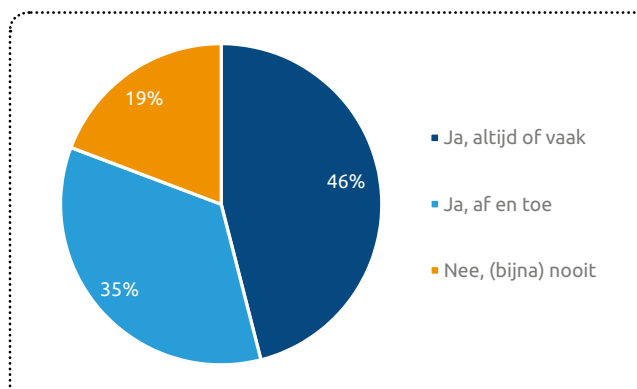
Figuur 8.8 Aantal uren per week volgens het contract



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Bijna de helft van de werknemers in de sector werkt altijd of vaak meer uren per week dan in het contract is vastgelegd en nog eens 35 procent doet dat af en toe (Figuur 8.9). Een op de vijf werknemers werkt (bijna) nooit meer uren dan in het contract staan.

Figuur 8.9 Mate waarin overuren worden gemaakt

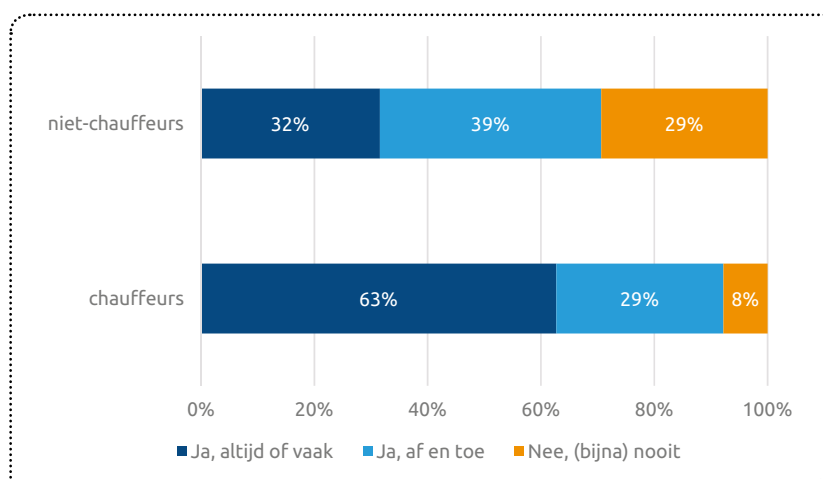


Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Bijna alle chauffeurs werken altijd/vaak of af en toe meer uren dan in hun contract is vastgelegd (Figuur 8.10). Ook in het beroepsgoederenvervoer wordt vaker overgewerkt dan in de logistiek. Het zijn vooral werknemers tussen de 35 en 54 jaar die altijd of vaak overuren maken.

Ook uit de enquête van het FNV blijkt dat er veel wordt overgewerkt in de sector. 93% van de deelnemers (voornamelijk chauffeurs) geeft aan dat er in hun bedrijf structureel wordt overgewerkt<sup>128</sup>.

Figuur 8.10 Mate waarin overuren worden gemaakt. Naar functie

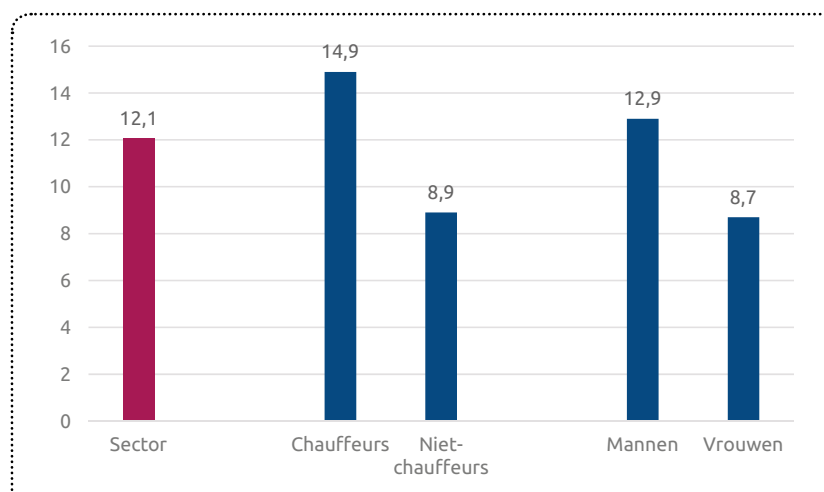


Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

<sup>128</sup> FNV (2019). Uitkomsten enquête werkdruk en overwerk Transport & Logistiek

Aan de werknemers die vaak of af en toe overuren maken is gevraagd hoeveel overuren ze per week maken. Gemiddeld maken de werknemers in de sector 12,1 overuren (Figuur 8.11). Chauffeurs en mannen maken meer overuren dan niet-chauffeurs en vrouwen (voornamelijk werkzaam als niet-chauffeurs). Chauffeurs die vaak of af en toe overwerken werken gemiddeld 52,4 uur per week (contract- en overuren).

Figuur 8.11 Aantal overuren per week\*



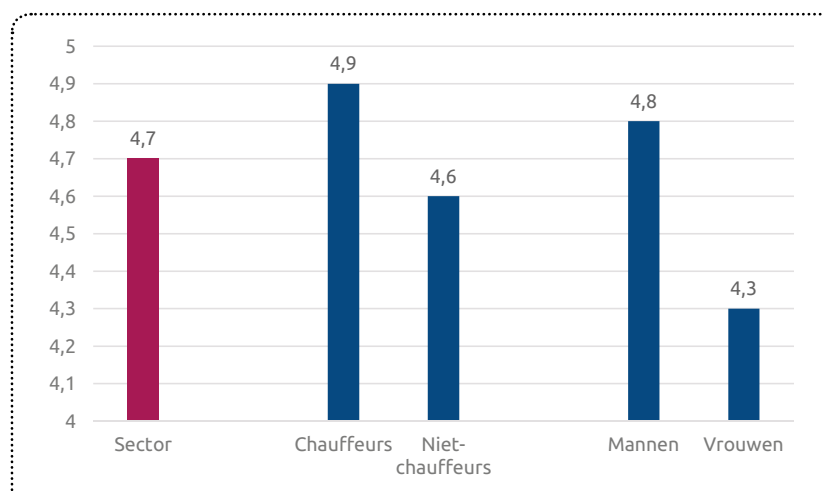
\* Alleen gevraagd aan werknemers die overuren maken

Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

## Werktijden

Werknemers in de sector werken gemiddeld 4,7 dagen per week. Chauffeurs en mannen werken op meer dagen dan niet-chauffeurs en vrouwen.

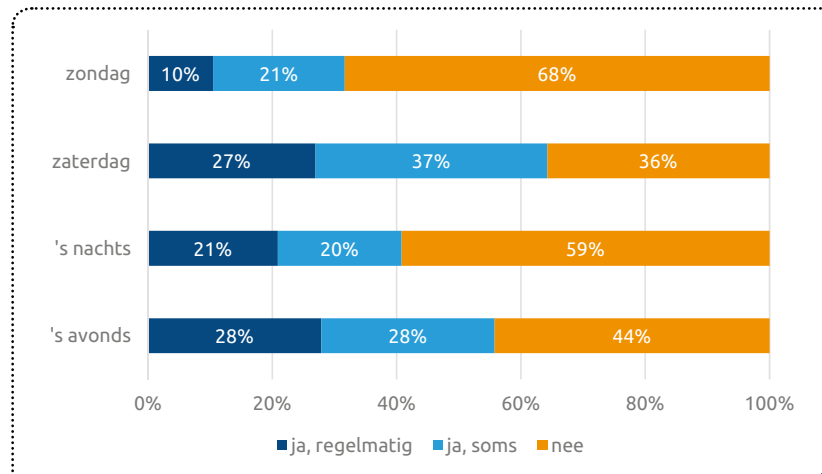
Figuur 8.12 Aantal werkdagen per week



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Ruim 60 procent van de werknemers in de sector werkt soms of regelmatig op zaterdag; 56 procent werkt soms of regelmatig 's avonds (Figuur 8.13). Ruim 40 procent werkt wel eens 's nachts en 31 procent werkt wel eens op zondag.

Figuur 8.13 Werkdagen



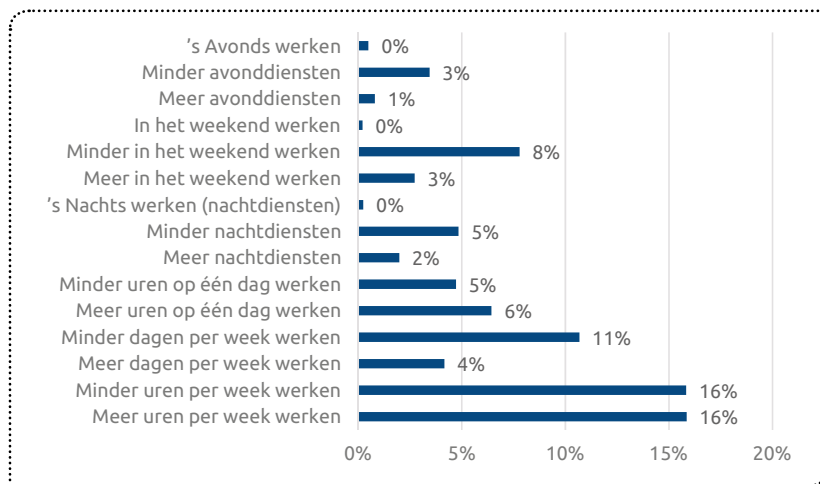
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Over het algemeen geldt dat chauffeurs, mannen en werknemers in het beroepsgoederenvervoer vaker in het weekend, 's avonds of 's nachts werken dan niet-chauffeurs, vrouwen of werknemers in de logistieke dienstverlening.

### Wensen rondom aantal uren en werktijden

Bijna de helft van de werknemers (49%) in de sector heeft geen wensen rondom aantal uren en werktijden. Als men wel wensen heeft wil een even groot deel meer of minder uren per week werken (16%) of meer of minder uren per dag werken (6% en 5%; Figuur 8.14). Andere vaker genoemde wensen zijn minder dagen per week werken (11%) en minder in het weekend werken (8%). Als een werknemer nog niet 's avonds, 's nachts of in het weekend werkt heeft men ook geen wens om dit te gaan doen.

Figuur 8.14 Wensen rondom aantal uren en werktijden

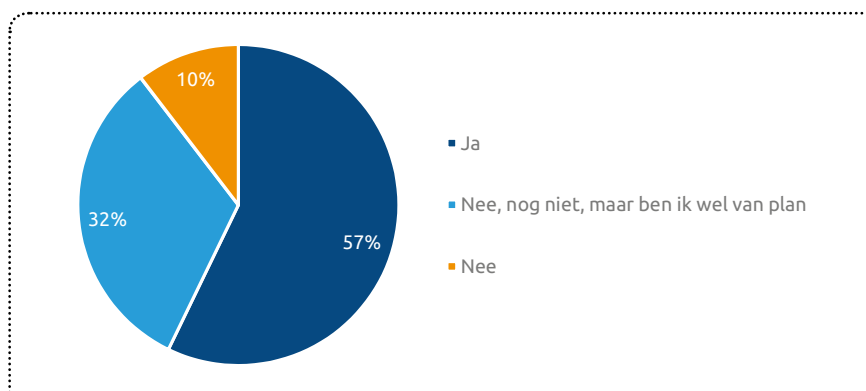


Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Van de chauffeurs heeft 46 procent geen wensen rondom aantal uren en werktijden. Chauffeurs uitten iets vaker de wens minder uren op één dag en minder in het weekend te werken.

Vervolgens is gevraagd of wensen al eens zijn besproken met de leidinggevende. Ruim de helft heeft dat al gedaan (Figuur 8.15). Nog eens bijna een derde is dat van plan en één op de tien werknemers heeft het niet besproken met zijn leidinggevende. Redenen die hiervoor worden gegeven zijn dat vooraf bekend was dat er af en toe in het weekend of 's nachts gewerkt moet worden; dat het geen zin heeft om dit met de leidinggevende te bespreken, dat er geen mogelijkheden voor zijn in het bedrijf of dat het financieel niet haalbaar is. Dat laatste komt ook in de enquête van het FNV naar voren. Met de stelling 'ik moet overwerken om rond te kunnen komen' is 63 procent van de deelnemers (voornamelijk chauffeurs) het eens<sup>129</sup>.

Figuur 8.15 Wensen al eens besproken met leidinggevende?\*



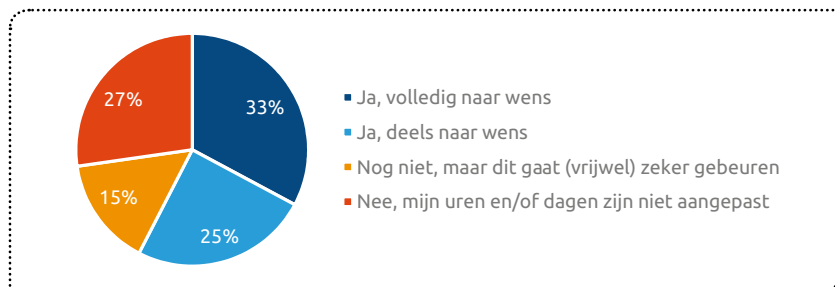
\* Alleen gevraagd aan werknemers die wensen hebben rondom aantal uren en werktijden  
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Van de chauffeurs bespreekt een groter deel hun wensen met hun leidinggevende dan niet-chauffeurs (62% versus 52%).

<sup>129</sup> FNV (2019). Uitkomsten enquête werkdruk en overwerk (Transport & Logistiek)

Aan de werknemers die hun wensen hebben besproken met hun leidinggevende is gevraagd of de uren of tijden zijn aangepast naar hun wensen. Voor een derde van de werknemers is dat volledig naar wens gebeurd; voor een kwart deels naar wens (Figuur 8.16). Voor 15 procent is het nog niet gebeurd, maar wordt wel verwacht dat het gaat gebeuren en voor ruim een kwart zijn de uren en/of dagen niet aangepast.

Figuur 8.16 Uren en dagen aangepast naar wensen?\*

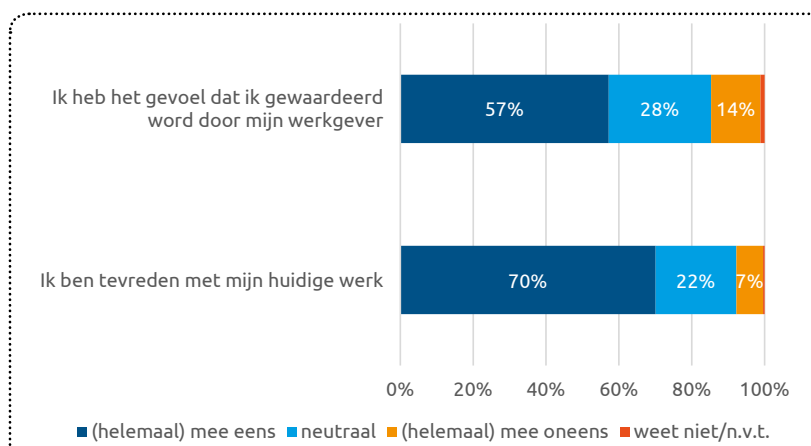


\* Alleen gevraagd aan werknemers die wensen hebben en die hebben besproken met hun leidinggevende  
Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

### 8.5 TEVREDENHEID MET WERK EN WAARDERING

70 procent van de werknemers is tevreden met hun huidige werk (Figuur 8.17). In 2018 was dit 66 procent. Deze resultaten komen overeen met de resultaten uit de inzetbaarheidscheck. Chauffeurs zijn vaker tevreden dan werknemers met een andere functie (75% versus 66%). Daarnaast heeft bijna 60 procent van de werknemers het gevoel dat ze gewaardeerd worden door hun werkgever. Vooral werknemers in de grootste bedrijven (51 of meer werknemers) voelen zich minder vaak gewaardeerd. Er zijn geen verschillen in ervaren waardering tussen chauffeurs en niet-chauffeurs.

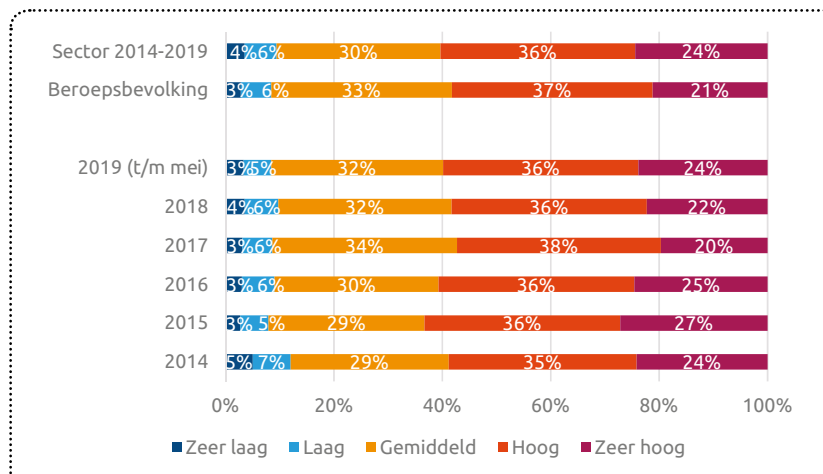
Figuur 8.17 Tevredenheid en ontvangen waardering



Bron: Werknemersenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Gemiddeld heeft 60 procent van de werknemers in de sector een hoge of zeer hoge bevlogenheid (Figuur 8.18). Landelijk is dit 58 procent. Het aandeel werknemers met een zeer hoge bevlogenheid was in de afgelopen jaren het hoogst in 2015.

Figuur 8.18 Mate van bevlogenheid. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



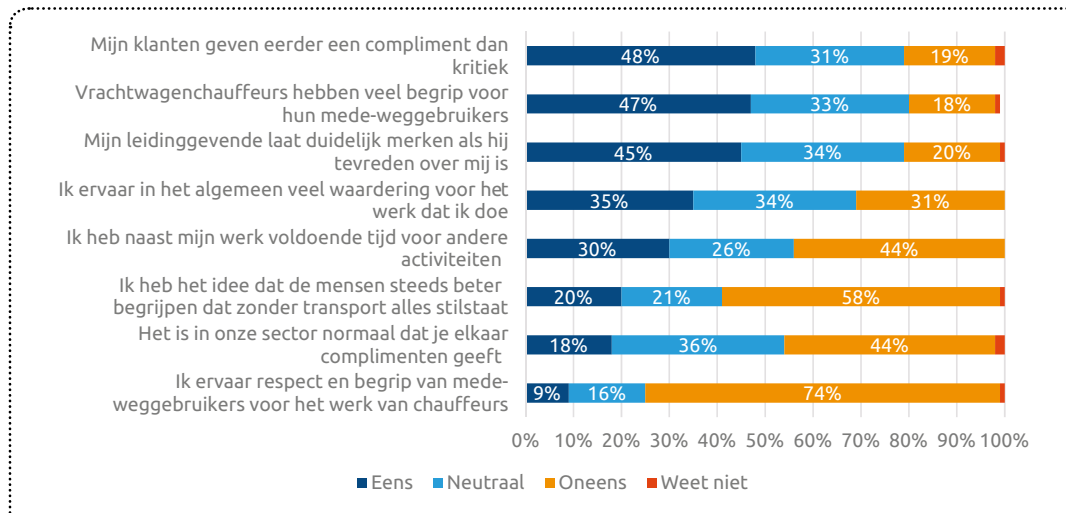
Bron: Inzetbaarheidscheck Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

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



In het TON-lezerspanel (voornamelijk oudere chauffeurs) zijn enkele stellingen voorgelegd over begrip en waardering (Figuur 8.19). Bijna de helft van de werknemers vindt dat klanten eerder een compliment dan kritiek geven, dat vrachtwagenchauffeurs veel begrip hebben voor hun mede-weggebruikers en dat hun leidinggevende het duidelijk laat merken als hij tevreden over mij is. Bijna driekwart van de werknemers ervaart geen respect en begrip van mede-weggebruikers voor het werk van chauffeurs.

Figuur 8.19 Begrip en waardering

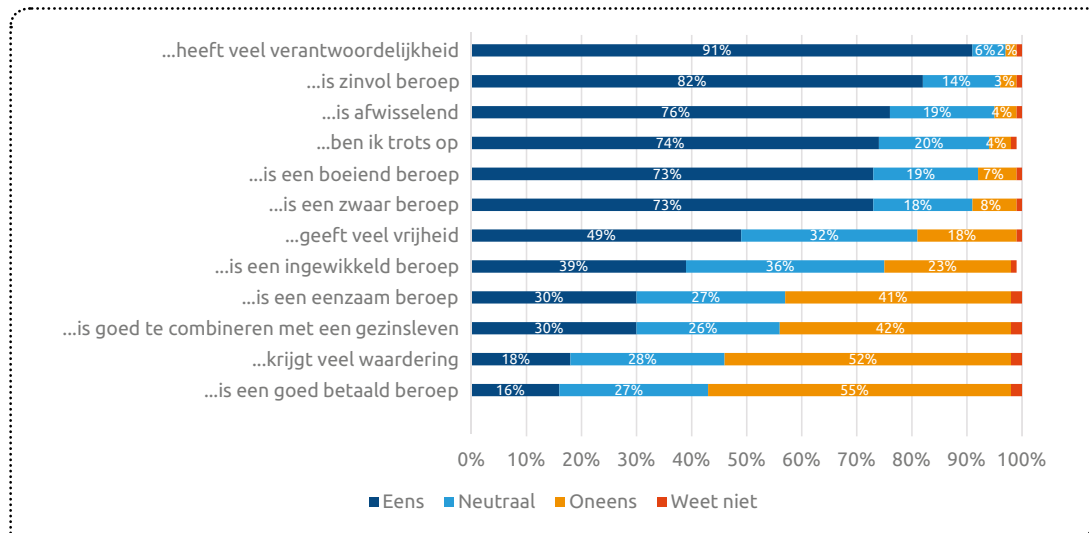


Bron: TON-lezerspanel, 2019

## 8.6 WERKNEMERS OVER HUN BEROEP

Aan de deelnemers aan het TON-lezerspanel (voornamelijk oudere chauffeurs) zijn enkele stellingen over het beroep voorgelegd. De meeste werknemers vinden dat hun beroep veel verantwoordelijkheid heeft, zinvol en afwisselend is, er trots op zijn en het een boeiend maar ook zwaar beroep is. Zoals we in de vorige paragraaf al zagen ervaart minder dan een op de vijf veel waardering en 16 procent vindt het een goed betaald beroep.

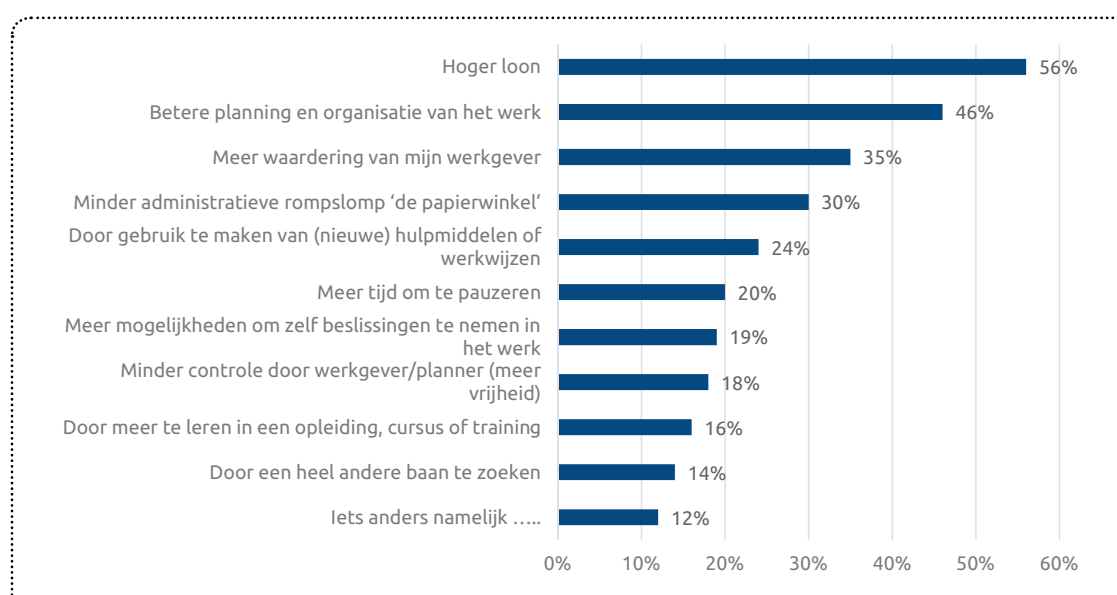
Figuur 8.20 Mijn beroep...



Bron: TON-lezerspanel, 2019

De meeste deelnemers (61%) aan het TON-lezerspanel vinden hun beroep over het geheel genomen (veel) minder leuk dan 5 jaar geleden; ruim een kwart vindt het even leuk. Het werk kan vooral leuker gemaakt worden door een hoger loon (door 56% genoemd; Figuur 8.21) en door een betere planning en organisatie van het werk (46%). Deze resultaten worden bevestigd door de enquête van FNV onder voornamelijk chauffeurs in de sector. Meer dan de helft van hen (56%) vindt het werk in de afgelopen jaren minder leuk geworden. 63 procent van de deelnemers zou het werk op dit moment niet aan anderen aanbevelen<sup>130</sup>.

Figuur 8.21 Hoe kun je je werk leuker maken



Bron: TON-lezerspanel, 2019

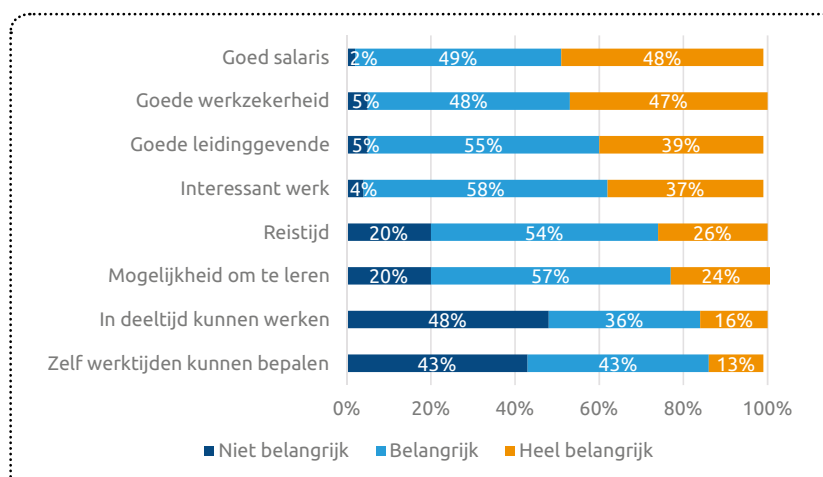
### 8.7 BELANG EN TEVREDENHEID ARBEIDSVORWAARDEN

In de NEA is aan werknemers verschillende arbeidsvoorwaarden voorgelegd en gevraagd hoe belangrijk ze het vinden en hoe tevreden ze erover zijn.

<sup>130</sup> FNV (2019). Uitkomsten enquête werkdruk en overwerk Transport & Logistiek

Werknemers in de sector transport en logistiek vinden een goed salaris en goede werkzekerheid de belangrijkste arbeidsvoorwaarden (Figuur 8.22). Ook een goede leidinggevende en interessant werk wordt als (heel) belangrijk gezien door meer dan 90 procent van de werknemers. In deeltijd kunnen werken en zelf je werktijden kunnen bepalen vinden werknemers in de sector het minst belangrijk.

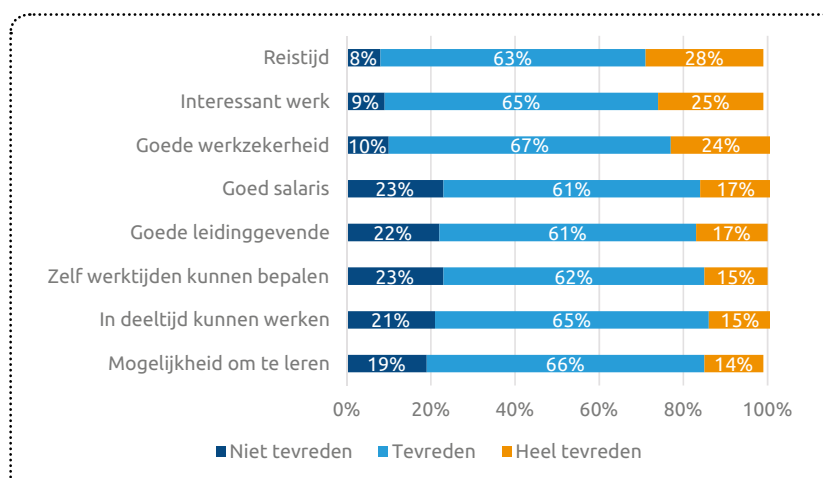
Figuur 8.22 Belang verschillende arbeidsvoorwaarden



Bron: NEA/ABF, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2019

Werknemers zijn het meest tevreden over de reistijd, interessant werk en de goede werkzekerheid (Figuur 8.23). De laatste twee worden ook heel belangrijk gevonden. Het minst tevreden zijn de werknemers over het salaris, zelf de werktijden kunnen bepalen, de leidinggevende, in deeltijd kunnen werken en de mogelijkheden om te leren. 19 tot 23 procent van de werknemers is hierover niet tevreden. In Figuur 8.22 werd duidelijk dat de aspecten salaris en leidinggevendens als zeer belangrijk worden gezien.

Figuur 8.23 Tevredenheid verschillende arbeidsvoorwaarden



Bron: NEA/ABF, bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2019

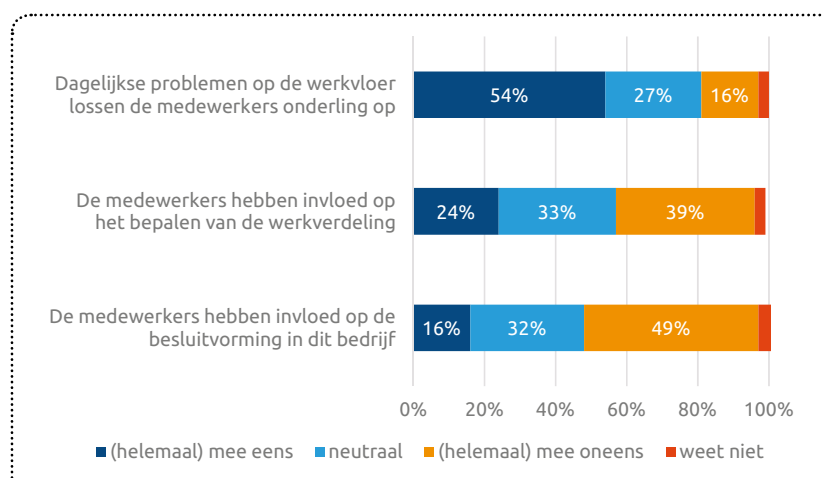
Salaris vinden werknemers in de sector dus een belangrijke arbeidsvoorwaarde, maar is één van de aspecten waar de werknemers het minst tevreden over zijn. Dit blijkt ook uit de enquête van het FNV over loon en vergoedingen<sup>131</sup>. Ongeveer twee derde van de werknemers (voornamelijk chauffeurs deelgenomen) is het (helemaal) oneens met de stelling dat ze goed kunnen rondkomen van hun basissalaris. Ook vindt ruim 60 procent dat ze geen eerlijke beloning krijgen voor hun werk.

## 8.8 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'<sup>132</sup>. Autonomie in je werk kan als hulpbron functioneren en daarmee werkstress verlagen.

In het TON-lezerspanel uit 2018 zijn enkele stellingen over autonomie voorgelegd aan werknemers (Figuur 8.24). 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%).

Figuur 8.24 Stellingen autonomie. Werknemers



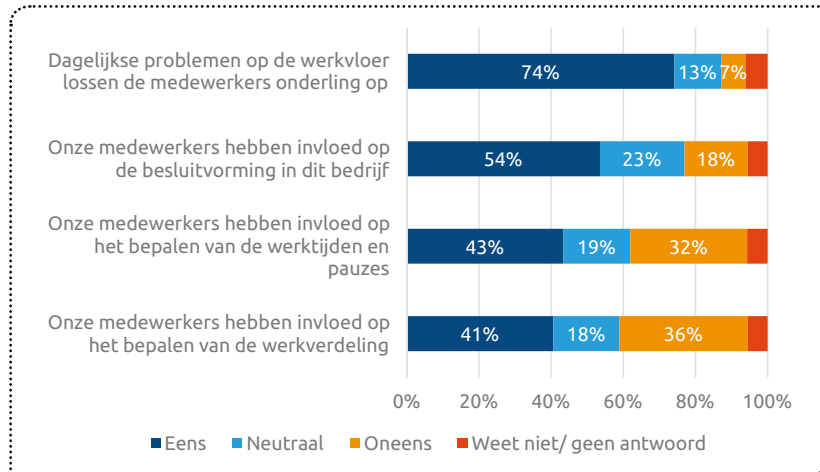
Bron: TON-lezerspanel, 2018

<sup>131</sup> FNV (2019). Uitkomsten enquête loon en vergoedingen Transport & Logistiek

<sup>132</sup> NEA (2015), TNO/CBS, bladzijde 17

In de bedrijfsenquête 2019 zijn onder meer 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.

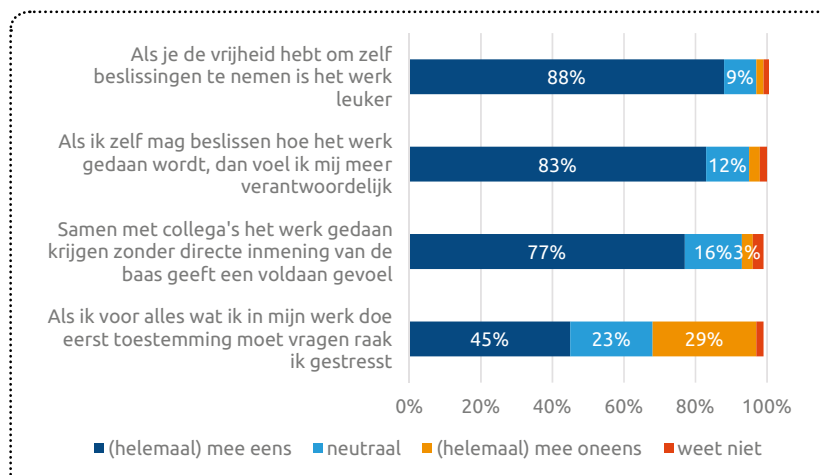
Figuur 8.25 Stellingen autonomie. Werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

Autonomie van werknemers kan volgens het TON-lezerspanel positieve dingen opleveren (Figuur 8.26). 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 8.26 Opbrengsten autonomie. Volgens werknemers



Bron: TON-lezerspanel, 2018

## *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 2019 om circa 154.000 werknemers en 6.800 bedrijven (exclusief zzp-ers)<sup>1</sup>.

De sector (en het werkterrein van het Sectorinstituut) zoals hier gedefinieerd dekt niet alle transport- en logistieke ondernemingen. Eigen rijders<sup>2</sup>, de flexibele schil (ZZP'ers<sup>3</sup>) en chauffeurs werkzaam bij gedispenseerde bedrijven<sup>4</sup> zijn niet aangesloten bij de cao. Ook logistiek dienstverleners zijn niet allemaal aangesloten bij de cao, dit is een vrijwillige keuze.

Het donderblauwe gedeelte van Figuur I.1 geeft de afbakening van de sector weer zoals in deze rapportage gedefinieerd: werkgevers en werknemers aangesloten bij de cao Beroeps-goederenvervoer en SOOB (het primaire werkterrein van het Sectorinstituut).

Het lichtblauwe gedeelte laat het **totaal** aantal bedrijven en werknemers in het beroeps-goederenvervoer en logistieke dienstverlening en opslag zien (dus inclusief de bedrijven die niet bij SOOB en cao Beroepsgoederenvervoer zijn aangesloten, zoals een deel van de logistiek dienstverleners en zelfstandigen<sup>5</sup>. Dit zijn circa 235.000 werknemers en 23.800 bedrijven.

1 Pensioenfonds Vervoer, 2019

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 vrachtwagenchauffeur. 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 Arbeidsmarktinformatie Transport en Logistiek, ABF Research, 2019. 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 zijn ook nog chauffeurs werkzaam. Zij zijn in dienst van bedrijven die alleen hun eigen goederen vervoeren (verladere). 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 bouw<sup>6</sup>.

Figuur 1.1 Afbakening sector



Bronnen: CBS/ABF Research 2019; Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2019

6 Monitor Logistiek & Goederenvervoer voor Nederland. Buck Consultants International, 2016



## Bijlage 2. Arbeidsmarktregio's





### 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
Logistieke dienstverlening en opslag	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
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
Logistieke dienstverlening en opslag	Logistieke dienstverlening en opslag	52291	Expediteurs, cargadoors, bevrachters en andere tussenpersonen in het goederenvervoer
		52292	Weging en meting



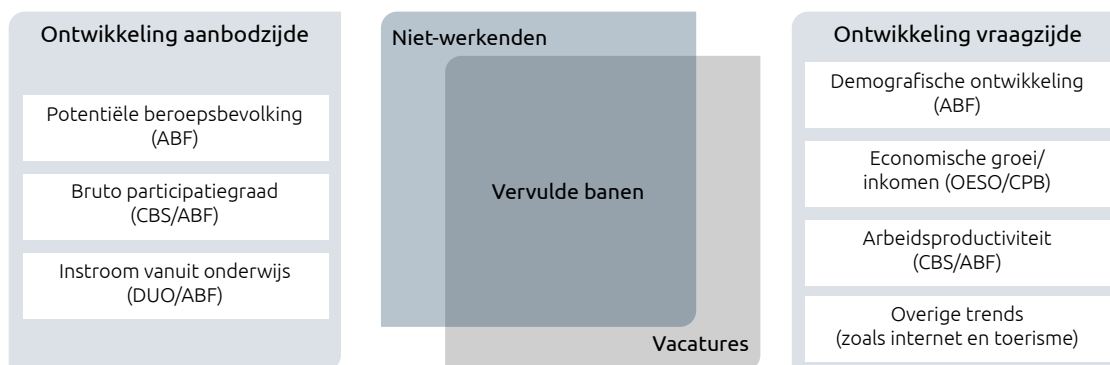
## Bijlage 4. Hoofdropzet prognosemodel Hermes

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.



Bron: ABF Research, 2017



## *Index van figuren*

Figuur 1.1	Bijdrage bestedingen aan economische groei (bbp) . . . . .	9
Figuur 1.2	Figuur werkloosheid . . . . .	10
Figuur 1.3	Omzetontwikkeling ten opzichte van een jaar eerder . . . . .	13
Figuur 1.4	Aandeel ondernemers dat een tekort aan personeel als belemmering ervaart voor zijn bedrijfsactiviteiten. . . . .	13
Figuur 1.5	Wat werknemers merken van de economische groei (meerdere antwoorden mogelijk) . . . . .	14
Figuur 1.6	Ondernemersvertrouwen . . . . .	15
Figuur 1.7	Ondernemersvertrouwen arbeidsmarktsectoren (exclusief financieel of nutsbedrijven) . . . . .	16
Figuur 1.8	2019 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2018. . . . .	17
Figuur 1.9	Stelling: 2019 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2018 (naar deelmarkt) . . . . .	18
Figuur 1.10	Verwachting belangrijkste thema's komende twee jaar (meer antwoorden mogelijk) . . . . .	19
Figuur 1.11	Verwachtingen werknemers over het werk in 2019 . . . . .	20
Figuur 1.12	Aantal faillissementen in de sector . . . . .	21
Figuur 1.13	Aantal afgegeven rijbewijscategorieën . . . . .	21
Figuur 1.14	Vervoerd gewicht goederenvervoer over de weg (x-miljoen ton) . . . . .	22
Figuur 1.15	Vervoerd gewicht goederenvervoer over de weg %-mutatie t.o.v. jaar eerder . . . . .	22
Figuur 1.16	Vacatures chauffeurs . . . . .	23
Figuur 1.17	Spanning op de arbeidsmarkt: verhouding tussen vacatures voor vrachtwagenchauffeurs en werkzoekende vrachtwagenchauffeurs . . . . .	24
Figuur 1.18	Redenen waarom vacatures transport en logistiek beroepen moeilijk vervulbaar zijn . . . . .	25
Figuur 1.19	Aandeel werkgevers beroepsgoederenvervoer en logistiek met openstaande vacatures . . . . .	26

Figuur 1.20	Vacatures naar functie . . . . .	.27
Figuur 1.21	Stelling: 'Ik verwacht dat het aantal vacatures dit jaar hoger zal zijn dan vorig jaar' . . . . .	.28
Figuur 1.22	Ontwikkeling van arbeidsvraag en personeelsaanbod transport en logistiek (SOOB) (procentuele groei t.o.v. 2018) . . . . .	.29
Figuur 1.23	Ontwikkeling spanningsindex sector transport en logistiek (SOOB) tussen 2018 en 2025 . . . . .	.30
Figuur 1.24	Spanningsindex sector transport en logistiek (SOOB) in 2018 en verwacht in 2025 . . . . .	.31
Figuur 1.25	Kennis en vaardigheden die volgens werkgevers middelgrote bedrijven komende drie jaar belangrijker worden. . . . .	.35
Figuur 1.26	Prognoses aantal banen hogere logistieke functies 2017-2022 . . . . .	.36
Figuur 2.1	Aantal bedrijven in de sector (Bedrijven linker as, gemiddeld aantal werknemers rechter as) . . . . .	.37
Figuur 2.2	Bedrijfsomvang (naar aantal werknemers) . . . . .	.38
Figuur 2.3	Percentage werknemers naar bedrijfsomvang (in categorieën) . . . . .	.38
Figuur 2.4	Bedrijfsactiviteiten . . . . .	.39
Figuur 2.5	Deelmarkten . . . . .	.40
Figuur 2.6	Familiebedrijven in de sector . . . . .	.41
Figuur 3.1	Aantal werknemers in sector . . . . .	.43
Figuur 3.2	Aantal chauffeurs in de sector . . . . .	.44
Figuur 3.3	Chauffeursquote. . . . .	.44
Figuur 3.4	Werknemers naar functie . . . . .	.45
Figuur 3.5	Werknemers naar contractvorm . . . . .	.46
Figuur 3.6	Functies naar contractvorm . . . . .	.47
Figuur 3.7	Vaste of flexibele contractvorm transport en logistiek (SOOB) 2018 (volgens CBS-definitie) . . . . .	.48
Figuur 3.8	Vaste of flexibele contractvorm naar arbeidsmarktsector 2017. . . . .	.49



Figuur 3.9	Redenen werkgevers voor inzet flexibele contracten . . . . .	.50
Figuur 3.10	Belangrijkste reden voor niet hebben van vast dienstverband volgens werknemers . . . . .	.51
Figuur 3.11	Stelling: Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging? . . . . .	.51
Figuur 3.12	Aandeel parttimers in de sector . . . . .	.52
Figuur 3.13	Werknemers met een migratieachtergrond in sector . . . . .	.52
Figuur 3.14	Opleidingsniveau werknemers beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening . . . . .	.53
Figuur 3.15	Opleidingsniveau werknemers beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening 2008 - 2018. . . . .	.54
Figuur 3.16	Aandeel bedrijven met hbo-functies in het bedrijf . . . . .	.54
Figuur 3.17	Hbo-functies of hoger in het bedrijf naar bedrijfsomvang . . . . .	.55
Figuur 3.18	Aanwezigheid specifieke hbo-functies of hoger in bedrijven (meerdere antwoorden mogelijk) . . . . .	.55
Figuur 3.19	Aandeel vrouwen in sector transport en logistiek . . . . .	.56
Figuur 3.20	Prognose vrouwelijke werknemers (aandeel fte) . . . . .	.56
Figuur 3.21	Aandeel vrouwen in sectoren in 2017. . . . .	.57
Figuur 3.22	Verdeling vrouwelijke werknemers in de sector naar functie . . . . .	.57
Figuur 3.23	Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs en transportplanners en logistiek medewerkers . . . . .	.58
Figuur 3.24	Vraag: waarom zijn er weinig vrouwen werkzaam als chauffeur? (meerdere antwoorden mogelijk): . . . . .	.59
Figuur 3.25	Voordelen volgens werknemers van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs. . . . .	.60
Figuur 3.26	Nadelen volgens werknemers van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs. . . . .	.60
Figuur 3.27	Leeftijdsopbouw werknemers in sector . . . . .	.61
Figuur 3.28	Leeftijdsopbouw werknemers per leeftijdsjaar . . . . .	.62

Figuur 3.29	Leeftijdsopbouw vergeleken met werkzame beroepsbevolking. . . . .	.62
Figuur 3.30	Ontwikkeling gemiddelde leeftijd werknemers/chauffeurs/niet- chauffeurs. . . . .	.63
Figuur 3.31	Prognose ontwikkeling gemiddelde leeftijd werknemers . . . . .	.63
Figuur 3.32	Leeftijdsopbouw werknemers naar regio in 2018 en verwacht in 2025 . . . . .	.64
Figuur 4.1	In- en uitstroom werknemers in de sector . . . . .	.67
Figuur 4.2	In- en uitstroom chauffeurs in de sector . . . . .	.68
Figuur 4.3	In- en uitstroom werknemers naar leeftijd . . . . .	.69
Figuur 4.4	Instroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken 2015/16 en 2018/19 . . . . .	.69
Figuur 4.5	Uitstroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken 2015/16 en 2018/19 . . . . .	.70
Figuur 4.6	Herkomst bij instroom in SOOB-bedrijven (2016 t/m 2019) . . . . .	.71
Figuur 4.7	Aantal doorstromers in beroepsgoederenvervoer over de weg en logistieke dienstverlening . . . . .	.72
Figuur 4.8	Meest voorkomende functiewisselingen in het bedrijf voor chauffeurs (volgens werkgevers) . . . . .	.73
Figuur 4.9	Gemiddeld aantal jaren dat iemand werkzaam is in zijn huidige functie . . . . .	.74
Figuur 4.10	Huidige functie eerst als tijdelijke baan, oproepkracht of uitzendkracht uitgevoerd? . . . . .	.74
Figuur 4.11	Voor huidige beroep nog een ander beroep gehad? . . . . .	.75
Figuur 4.12	Stelling: als ik het wil, zijn er voor mij voldoende doorgroeimogelijkheden in mijn huidige bedrijf. . . . .	.76
Figuur 4.13	Bestemming na uitstroom sector in periode 2016 t/m 2018 . . . . .	.77
Figuur 4.14	Uitstroom naar pensioen . . . . .	.78
Figuur 4.15	Instroom in de sector uit het onderwijs 2017 (naar vooropleiding vo, mbo en hbo/wo) . . . . .	.79
Figuur 4.16	Aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg, schooljaren 2007- 2008 t/m 2018-2019 . . . . .	.80

Figuur 4.17	Aantal deelnemers mbo logistiek schooljaren 2007-2008 t/m 2018-2019 . . . . .	.81
Figuur 4.18	Vooropleiding eerstejaars mbo goederenvervoer over de weg 2017-2018 . . . . .	.81
Figuur 4.19	Vooropleiding eerstejaars mbo logistiek 2017-2018 . . . . .	.82
Figuur 4.20	Instroom in eerste jaars mbo goederenvervoer over de weg naar vmbo- profiel . . . . .	.83
Figuur 4.21	Instroom in eerstejaars mbo goederenvervoer over de weg naar vmbo- profiel . . . . .	.83
Figuur 4.22	Prognose aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg . . . . .	.84
Figuur 4.23	Prognose aantal deelnemers mbo logistiek (opleidingen land, zee en lucht). . . . .	.85
Figuur 4.24	Aandeel voortijdig schoolverlaters transport- en logistiek onderwijs . . . . .	.86
Figuur 4.25	Belangrijkste reden voor voortijdige uitval, per opleidingsniveau . . . . .	.87
Figuur 4.26	Bedrijven in de sector transport en logistiek met BBL-leerlingen in dienst . . . . .	.88
Figuur 4.27	Bedrijven met BBL-leerlingen in dienst naar deelmarkt . . . . .	.89
Figuur 4.28	Redenen werkgevers voor opleiden van BBL'ers in bedrijf . . . . .	.90
Figuur 4.29	Zijn er naast de praktijkopleider nog andere werknemers in uw bedrijf die de BBL-leerlingen begeleiden? . . . . .	.90
Figuur 4.30	Stellingen: hebben praktijkopleider voldoende kennis, vaardigheden en tijd voor begeleiding?. . . . .	.91
Figuur 4.31	Zaken waar BBL-leerlingen het meest behoefte aan hebben in de begeleiding . . . . .	.91
Figuur 4.32	Aantal BBL-leerlingen gedetacheerd door Sectorinstituut. . . . .	.92
Figuur 4.33	Aandeel schoolverlaters (met en zonder diploma) door Sectorinstituut gedetacheerd in BBL-opleidingen . . . . .	.94
Figuur 4.34	Aandeel schoolverlaters door Sectorinstituut gedetacheerd met diploma per opleiding (in schooljaren 2013-2014 t/m 2017-2018) . . . . .	.95
Figuur 4.35	Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-leerlingen transport en logistiek (x-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2017-2018) . . . . .	.96

Figuur 4.36	Arbeidsmarktpositie BBL-leerlingen transport en logistiek ongediplomeerd (3,5 jaar na uitval opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2017-2018). . . . .	97
Figuur 4.37	Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-leerlingen transport en logistiek naar sectoren (X-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2017-2018) . . . . .	98
Figuur 5.1	Opleidingsbudget- en plannen. Naar beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening . . . . .	101
Figuur 5.2	Opleidingsbudget en -plannen, 2014-2016-2018. Volgens werkgever . . . . .	102
Figuur 5.3	Stelling werknemer: Mijn werkgever biedt mij voldoende opleidingsmogelijkheden voor mijn huidige werk. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar . . . . .	103
Figuur 5.4	Leermogelijkheden volgens werknemer. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar . . . . .	103
Figuur 5.5	Leermogelijkheden volgens werknemer 2014-2019. Naar functie, leeftijd en geslacht . . . . .	104
Figuur 5.6	Aandeel bedrijven waar werknemers, in de afgelopen 12 maanden, wel eens niet-verplichte opleidingen volgen. Naar bedrijfsomvang . . . . .	105
Figuur 5.7	Voordelen voor bedrijf van het volgen van niet-verplichte opleidingen door werknemers . . . . .	106
Figuur 5.8	Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding . . . . .	106
Figuur 5.9	Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding. Naar leeftijd . . . . .	107
Figuur 5.10	Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding . . . . .	107
Figuur 5.11	Redenen voor niet volgen niet-verplichte opleiding . . . . .	108
Figuur 5.12	Stelling werkgevers: werknemers krijgen taken in hun werk waarvan ze veel kunnen leren . . . . .	108
Figuur 5.13	Mate van informeel leren . . . . .	109
Figuur 5.14	Mate van informeel leren. Naar leeftijd. . . . .	109
Figuur 5.15	Hoe vaak stimuleert je werkgever het leren in je dagelijks werk? . . . . .	110
Figuur 5.16	Stellingen werknemers over informeel leren . . . . .	110
Figuur 5.17	Benutten van kennis/vaardigheden . . . . .	111

Figuur 5.18	Stellingen werknemers over ontwikkelen t.b.v. het werk . . . . .	112
Figuur 5.19	Stelling werknemer: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar . . . . .	113
Figuur 5.20	Stelling werknemer: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling. Naar functie en leeftijd. . . . .	113
Figuur 5.21	Stelling werknemer: Ik ben van plan komend jaar van baan te veranderen. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar . . . . .	114
Figuur 5.22	Stelling werknemer: Ik verwacht dat ik mijn baan het komende jaar zal houden. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar. . . . .	115
Figuur 5.23	Stelling werknemer: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar . . . . .	115
Figuur 5.24	Stelling werknemer: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden. Naar leeftijd . . . . .	116
Figuur 5.25	Soort hulp gewenst bij vinden nieuwe baan. Naar leeftijdscategorie . . . . .	116
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? . . . . .	117
Figuur 6.2	Hoeveel procent van de verantwoordelijkheid voor gezond blijven werken tot aan het pensioen vindt u (de werknemer) de verantwoordelijkheid van uzelf? . . . . .	118
Figuur 6.3	Stelling werkgever: Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid . . . . .	118
Figuur 6.4	Stelling werkgever: Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid. Naar bedrijfsomvang . . . . .	119
Figuur 6.5	Gemiddelde pensioenleeftijd sector transport en logistiek (SOOB) . . . . .	120
Figuur 6.6	Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? Werknemers . . . . .	121
Figuur 6.7	Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? Naar functie en leeftijd. . . . .	121
Figuur 6.8	Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. . . . .	122
Figuur 6.9	Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen blijven doen. Niet willen versus niet kunnen . . . . .	123

Figuur 6.10	Getroffen maatregelen door werkgevers om werknemers inzetbaar te houden. . . . .	124
Figuur 6.11	Aanbod en gebruik gemaakt van voorzieningen. Werknemers. . . . .	125
Figuur 6.12	Werkvermogen. Sector versus beroepsbevolking. . . . .	127
Figuur 6.13	Werkvermogen. Naar functie en leeftijd . . . . .	127
Figuur 6.14	Thema's waar werknemers aan willen werken. . . . .	128
Figuur 6.15	Beoordeling gezondheid. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar . . . . .	129
Figuur 6.16	Zelf gerapporteerd BMI. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar . . . . .	130
Figuur 6.17	Zelf gerapporteerd BMI. Naar functie, leeftijd en geslacht. . . . .	131
Figuur 6.18	Beweegnorm, werknemers. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar . . . . .	132
Figuur 6.19	Aandeel (niet) rokers. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar . . . . .	133
Figuur 6.20	Groentenorm. Sector versus beroepsbevolking sector en naar jaar . . . . .	133
Figuur 6.21	Fruitnorm. Beroepsbevolking versus sector en naar leeftijd en geslacht . . . . .	134
Figuur 6.22	Stelling werkgever: Een ongezonde leefstijl wordt met de medewerker besproken. . . . .	134
Figuur 6.23	Stelling werkgever: Een ongezonde leefstijl wordt met de medewerker besproken. Naar bedrijfsomvang. . . . .	135
Figuur 6.24	Stellingen leefstijl. Werknemers . . . . .	135
Figuur 6.25	Verzuimpercentage aangesloten bedrijven verzuimbegeleiding Sectorinstituut . . . . .	136
Figuur 6.26	Maandelijks verzuimpercentage aangesloten bedrijven verzuimbegeleiding Sectorinstituut 2018 . . . . .	137
Figuur 6.27	Verzuimpercentage aangesloten bedrijven verzuimbegeleiding Sectorinstituut. Naar leeftijd . . . . .	138
Figuur 6.28	Stellingen verzuim. Werkgevers . . . . .	138
Figuur 6.29	Klachten laatste verzuim. . . . .	141
Figuur 6.30	Verzuimklachten gevolg van werk? . . . . .	142
Figuur 6.31	Verzuimklachten gevolg van werk? Naar functie . . . . .	142

Figuur 6.32	Aandeel werkgerelateerd verzuim. Werkgevers . . . . .	143
Figuur 6.33	Oorzaken werkgerelateerd verzuim . . . . .	144
Figuur 6.34	Werkgerelateerd verzuim: met leidinggevende gesproken over reden/ oorzaak van klachten? . . . . .	145
Figuur 6.35	Werkgerelateerd verzuim: leidinggevende ervoor gezorgd dat werkomstandigheden verbeterden? . . . . .	145
Figuur 6.36	Aandeel werkgevers die maatregel nemen om verzuim te voorkomen . . . . .	146
Figuur 6.37	Last van hinderlijke stress. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar . . . . .	147
Figuur 6.38	Werktempo. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar . . . . .	148
Figuur 6.39	Mate van herstel na een werkdag. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar . . . . .	149
Figuur 6.40	Werk-privé balans. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar . . . . .	150
Figuur 6.41	Werk-privé balans. Naar functie en geslacht. . . . .	150
Figuur 6.42	Missen/verwaarlozen werk of familie . . . . .	151
Figuur 6.43	Vriendschap op het werk. . . . .	152
Figuur 6.44	Intimidatie, bedreiging en agressie . . . . .	153
Figuur 7.1	Arbeidsrisico volgens werkgevers . . . . .	155
Figuur 7.2	Arbeidsrisico's volgens werknemers. . . . .	156
Figuur 7.3	Arbeidsrisico's volgens chauffeurs. . . . .	157
Figuur 7.4	Maatregelen arbo/veilig werken . . . . .	158
Figuur 7.5	Bedrijven met actuele (RI&E). Naar bedrijfsomvang . . . . .	159
Figuur 7.6	Mate van uitvoering plan van aanpak RI&E. Naar bedrijfsomvang . . . . .	160
Figuur 7.7	Aandeel bedrijven met preventiemedewerker. Naar bedrijfsomvang . . . . .	161
Figuur 7.8	Wie is de preventiemedewerker? . . . . .	162
Figuur 7.9	Bekend met preventiemedewerker? Werknemers, naar bedrijfsomvang . . . . .	162
Figuur 7.10	Betrokken bij ongeval tijdens werk in het afgelopen jaar. Naar functie . . . . .	164

Figuur 7.11	Aandacht voor voorkomen ongevallen. Naar bedrijfsomvang . . . . .	165
Figuur 7.12	Hoe informatie ontvangen over omgaan met arbeidsrisico's. Naar bedrijfsomvang . . . . .	166
Figuur 7.13	Houden mensen in uw bedrijf zich aan de veiligheidsprocedures? Naar bedrijfsomvang . . . . .	167
Figuur 7.14	In hoeverre houden mensen in je bedrijf zich aan de veiligheidsprocedures? . . . . .	167
Figuur 7.15	Stellingen veiligheid. Werknemers. . . . .	168
Figuur 8.1	Strategische personeelsplanning. In kaart brengen van... . . . .	169
Figuur 8.2	Werkgevers dat (functionerings)gesprekken voert. Naar bedrijfsomvang. . . . .	170
Figuur 8.3	Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemer. Naar bedrijfsomvang . . . . .	171
Figuur 8.4	Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemer. Naar functie. . . . .	171
Figuur 8.5	Jaarlijks besproken onderwerpen met werknemers volgens werkgevers . . . . .	172
Figuur 8.6	Onderwerpen die het afgelopen jaar zijn besproken volgens werknemers . . . . .	173
Figuur 8.7	Verhouding met leidinggevende en collega's. Sector versus beroepsbevolking . . . . .	174
Figuur 8.8	Aantal uren per week volgens het contract . . . . .	175
Figuur 8.9	Mate waarin overuren worden gemaakt . . . . .	175
Figuur 8.10	Mate waarin overuren worden gemaakt. Naar functie. . . . .	176
Figuur 8.11	Aantal overuren per week . . . . .	177
Figuur 8.12	Aantal werkdagen per week. . . . .	177
Figuur 8.13	Werkdagen . . . . .	178
Figuur 8.14	Wensen rondom aantal uren en werktijden . . . . .	179
Figuur 8.15	Wensen al eens besproken met leidinggevende? . . . . .	180
Figuur 8.16	Uren en dagen aangepast naar wensen? . . . . .	181



Figuur 8.17	Tevredenheid en ontvangen waardering . . . . .	181
Figuur 8.18	Mate van bevlogenheid. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar . . . . .	182
Figuur 8.19	Begrip en waardering. . . . .	183
Figuur 8.20	Mijn beroep... . . . .	184
Figuur 8.21	Hoe kun je je werk leuker maken . . . . .	185
Figuur 8.22	Belang verschillende arbeidsvoorwaarden. . . . .	186
Figuur 8.23	Tevredenheid verschillende arbeidsvoorwaarden . . . . .	186
Figuur 8.24	Stellingen autonomie. Werknemers . . . . .	187
Figuur 8.25	Stellingen autonomie. Werkgevers . . . . .	188
Figuur 8.26	Opbrengsten autonomie. Volgens werknemers. . . . .	188
Figuur I.1	Afbakening sector . . . . .	.ii

## *Index van tabellen*

Tabel 6.1	Beweegnorm . . . . .	131
Tabel 6.2	Verzuimpercentages diverse sectoren . . . . .	139
Tabel 6.3	WGA-instroomcijfer. Periode 2013-2018 . . . . .	140

## *Disclaimer*

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL). 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. STL aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

### **Bezoekadres**

Kampenringweg 43  
2803 PE Gouda

### **Postadres**

Postbus 308  
2800 AH Gouda

### **Contact**

088 -2596111 | [www.stlwerkt.nl](http://www.stlwerkt.nl) | [info@stlwerkt.nl](mailto:info@stlwerkt.nl)





**Bezoekadres**  
Kampenringweg 43  
2803 PE Gouda

**Postadres**  
Postbus 308  
2800 AH Gouda

**Contact**  
088 – 2596111  
[info@stlwerkt.nl](mailto:info@stlwerkt.nl)  
[www.stlwerkt.nl](http://www.stlwerkt.nl)