

Arbeidsmarkttrapportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek

Instroom en inzetbaarheid



2021



Organisatie en leidinggeven

Het blijven bestaan van het bedrijf is voor werkgevers in de sector transport en logistiek de belangrijkste uitdaging voor de komende twee jaar¹. Onderdeel van het blijven bestaan van een bedrijf is het behouden van huidige werknemers of aannemen van nieuw personeel (bij uitbreidings- of vervangingsvraag). Door goed werkgeverschap is het bedrijf een plek waar werknemers graag willen werken. Deze rapportage gaat in op de tevredenheid van werknemers met diverse aspecten van hun werk, of er functioneringsgesprekken worden gevoerd en wat er dan wordt besproken, leidinggeven en de relatie met leidinggevende en collega's.

Tevredenheid met werk

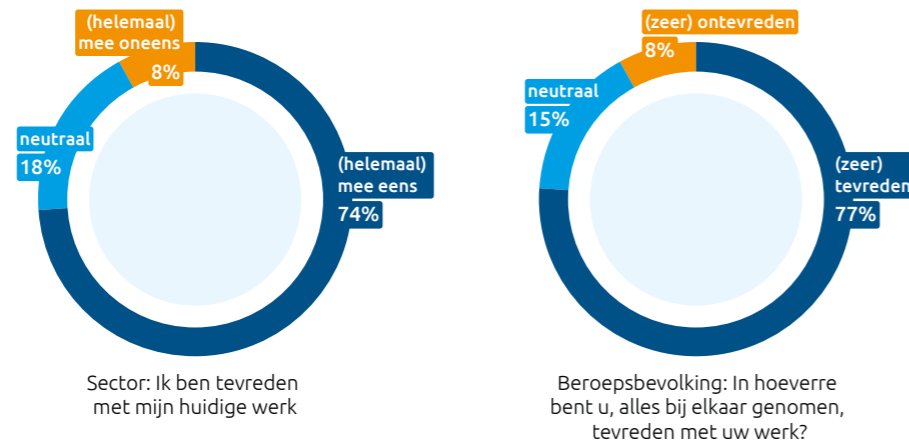
Bijna driekwart werknemers tevreden met huidige werk

Bijna driekwart van de werknemers in de sector is tevreden met zijn huidige werk. Acht procent is ontevreden en bijna één op de vijf werknemers is hierover neutraal. Niet-chauffeurs zijn ontevredener met hun werk dan chauffeurs. De tevredenheid met het werk in de sector is vergelijkbaar met de tevredenheid van de totale beroepsbevolking².

¹ Zie rapportage Arbeidsmarktontwikkeling sector: <https://www.stln.nl/werkgevers/trends-en-marktontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

² TNO & CBS (2021). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2020.

Figuur 1 Tevredenheid werknemers met huidige werk

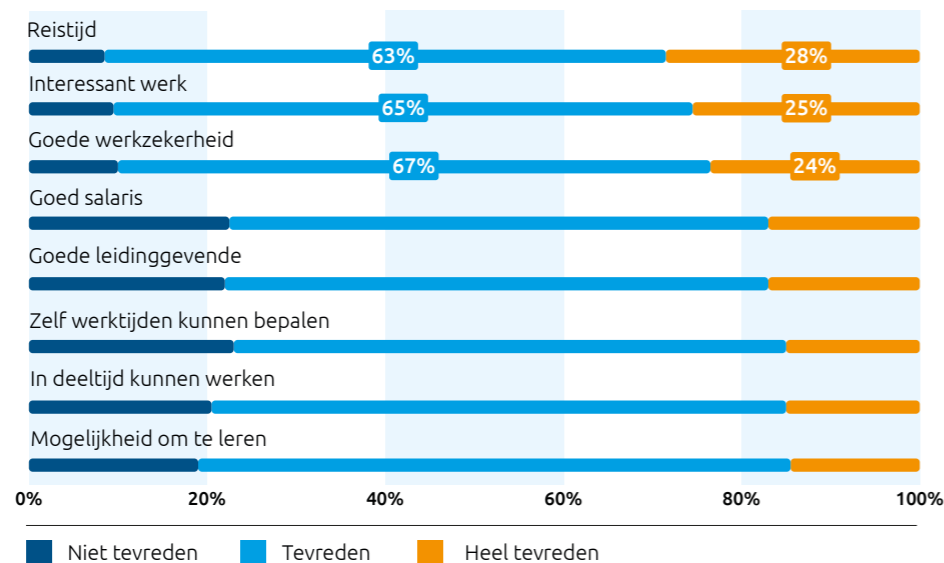


Bron: Werknemersenquête STL, 2021; NEA, 2020

Werknemers meest tevreden over reistijd, interessant werk en goede werkzekerheid

Het meest tevreden zijn werknemers in de sector over de reistijd, interessant werk en de goede werkzekerheid (meer dan 90% (heel) tevreden; figuur 2). De laatste twee zijn ook heel belangrijk¹ voor ze. Het minst tevreden zijn werknemers over het salaris, zelf de werktijden kunnen bepalen, de leidinggevende, in deeltijd kunnen werken en de mogelijkheden om te leren. Negentien tot 23 procent van de werknemers is hierover niet tevreden. De aspecten goed salaris en goede leidinggevende zijn tegelijkertijd wel heel belangrijk voor werknemers in de sector.

Figuur 2 Tevredenheid werknemers over arbeidsvoorwaarden, SOOB sector



Bron: NEA/ABF, bewerking STL, 2019

¹ Zie voor de resultaten van belang het tabellenboek Organisatie en Leidinggeven: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-marktonwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

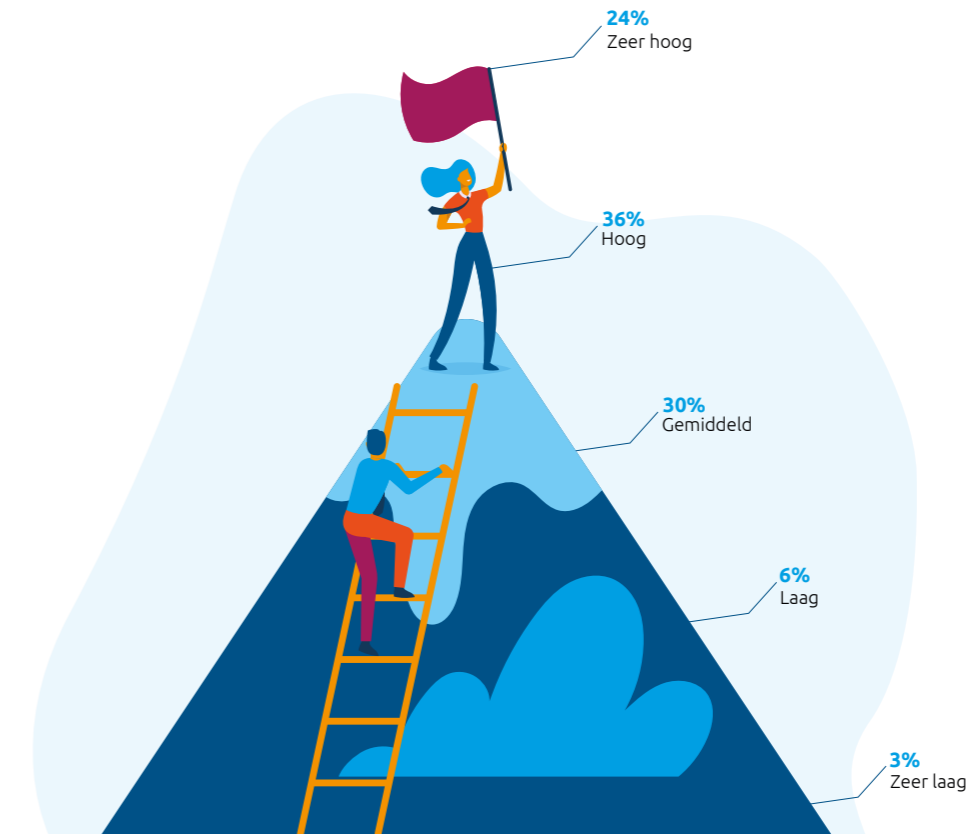
Bevlogenheid en waardering

Bevlogen werken is, in tegenstelling tot werkverslaving, een goede vorm van hard werken. Bevlogen werknemers zijn intrinsiek gemotiveerd; ze willen graag werken. Ze bruisen van energie, zijn sterk betrokken bij hun werk en gaan er helemaal in op². Een bevlogen werknemer is tevreden, maar presteert ook beter dan een werknemer die alleen tevreden of betrokken is. Daarnaast heeft een bevlogen werknemer een minder sterke neiging om ander werk te zoeken.

Zestig procent werknemers in sector heeft (zeer) hoge bevlogenheid

In de afgelopen jaren heeft zestig procent van de werknemers in de sector een (zeer) hoge bevlogenheid³ (figuur 3). In de beroepsbevolking is dat vergelijkbaar (58%). Er zijn geen grote verschillen naar jaar, geslacht, leeftijd of functie.

Figuur 3 Mate van bevlogenheid



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – t/m mei 2021

² Kenmerken zijn: vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit heeft betrekking op het bruisen van energie op het werk, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en het beschikken over mentale veerkracht en doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk dat als nuttig, zinvol, inspirerend en uitdagend wordt ervaren, en dat gevoelens van trots en enthousiasme oproept. Bij absorptie gaat het om het helemaal opgaan in het werk, er als het ware mee versmelten waardoor het moeilijk is om er zich los van te maken, en de tijd stil lijkt te staan. Bron: Schaufeli et. al. (2013). Kennisdossier bevlogenheid.

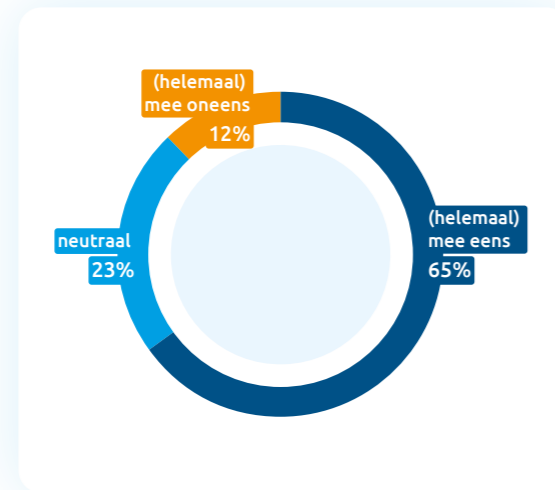
³ Bevlogenheid is met meerdere stellingen uitgevraagd. De antwoorden op de afzonderlijke stellingen zijn samengenomen tot één score. Voorbeelden van voorgelegde stellingen zijn: op mijn werk bruis ik van energie, ik ben enthousiast over mijn baan, ik ga helemaal op in mijn werk.

Bijna twee derde van werknemers in sector voelt zich gewaardeerd door werkgever

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

Bijna twee derde van de werknemers vindt dat ze gewaardeerd worden door hun leidinggevende (figuur 4). Bijna een kwart antwoordt neutraal.

Figuur 4 Werknemers: ik heb het gevoel dat ik gewaardeerd word door mijn leidinggevende



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Leidinggevende

Volgens werkgevers in de sector geeft gemiddeld veertien procent van de medewerkers in een bedrijf leiding aan andere werknemers. Het aandeel is in kleinere bedrijven hoger dan in grotere bedrijven.

Ruim 40 procent van de werknemers in de sector heeft een manager als leidinggevende. In bedrijven t/m 50 werknemers is de leidinggevende het vaakst de directeur/eigenaar van het bedrijf. En voor bijna de helft van de chauffeurs is de planner de leidinggevende. Twee procent weet niet wie zijn leidinggevende is en twee procent zegt geen leidinggevende te hebben. Van de werknemers spreekt 85 procent minimaal één keer per week met zijn leidinggevende, waarvan 33 procent zelfs meerdere keren per dag. Een goede leidinggevende vinden werknemers in de sector een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Ruim een vijfde is niet tevreden over zijn leidinggevende.

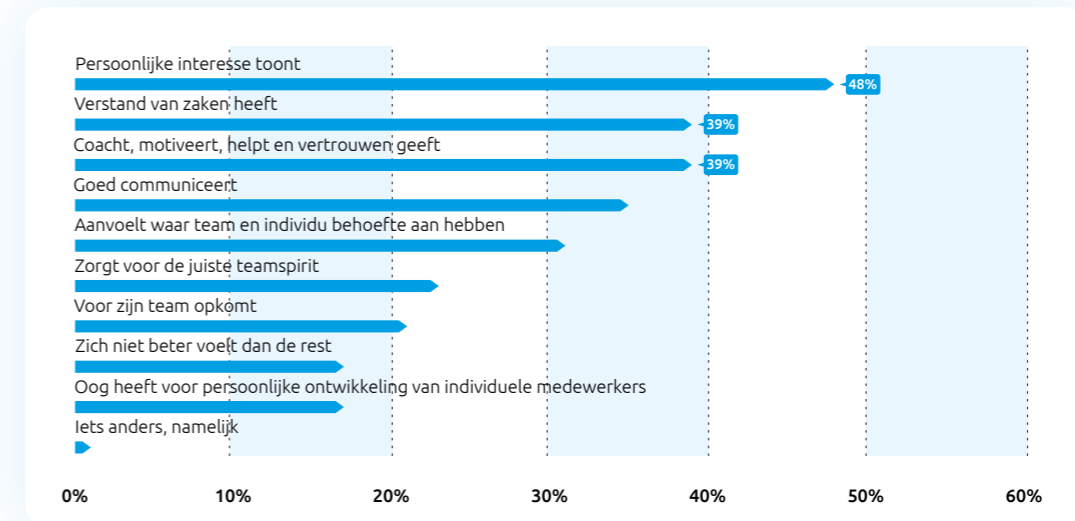
¹ Energiebronnen zijn aspecten van het werk die van belang zijn om de werkdoelen te halen, bijdragen aan het verminderen van de mentale en fysieke kosten die de arbeidsinspanning met zich meebrengt, en/of de groei en ontwikkeling van werknemers bevorderen. Het tegenovergestelde van energiebronnen zijn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

Goede leidinggevende toont interesse, heeft verstand van zaken en coacht

Ongeveer de helft van de werknemers typeert zijn leidinggevende als iemand die vooral opdrachten geeft, controleert, corrigeert en verwacht dat de werknemer doet wat hij zegt. Een net iets groter deel vindt dat zijn leidinggevende stimuleert, uitlegt, hen betreft bij beslissingen en ervoor zorgt dat de werknemer goed zijn werk kan doen. Chauffeurs zien hun leidinggevende vooral als het eerste type en niet-chauffeurs kiezen vaker het tweede type.

Werknemers vinden het vooral belangrijk dat een leidinggevende persoonlijke interesse toont (48%; figuur 5), verstand van zaken heeft (39%) en coacht, motiveert, helpt en vertrouwen geeft (39%).

Figuur 5 Een goede leidinggevende is iemand die...*



* Maximaal drie antwoorden

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

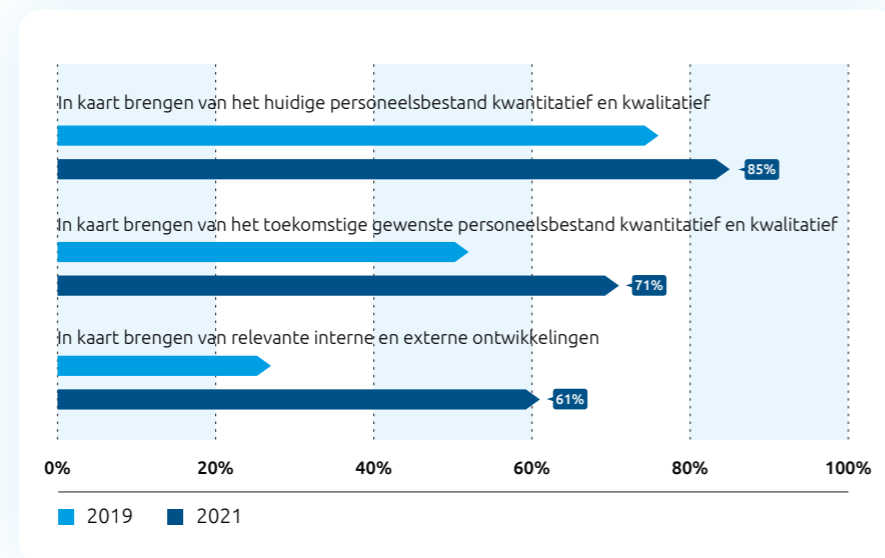
Vooraf chauffeurs en oudere werknemers vinden persoonlijke interesse en verstand van zaken van belang. Voor niet-chauffeurs en in de logistieke dienstverlening is het coachen en motiveren belangrijk.

Van de werkgevers vindt 81 procent dat de leidinggevende over voldoende leidinggevende vaardigheden beschikt; 16 procent oordeelt neutraal.

Meer bedrijven bezig met strategische personeelsplanning in 2021

Inzicht in de huidige samenstelling van het personeelsbestand en toekomstige behoefte draagt bij aan het tijdig anticiperen op mogelijke wijzigingen. Bij strategische personeelsplanning wordt het gewenste personeelsbestand afgezet tegen het huidige personeelsbestand. Hierdoor wordt zichtbaar wat ontbreekt. 85 procent van de werkgevers brengt het huidige personeelsbestand in kaart (figuur 6). Ruim zeventig procent doet dat ook voor het gewenste personeelsbestand en 61 procent brengt relevante interne en externe ontwikkelingen in kaart. Ten opzichte van 2019 zijn in 2021 meer bedrijven bezig met strategische personeelsplanning.

Figuur 6 Strategische personeelsplanning



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021 en 2019

Als werkgevers geen van deze activiteiten uitvoeren dan is dat vooral omdat ze het niet nodig vinden/geen prioriteit vinden.

Functioneringsgesprekken

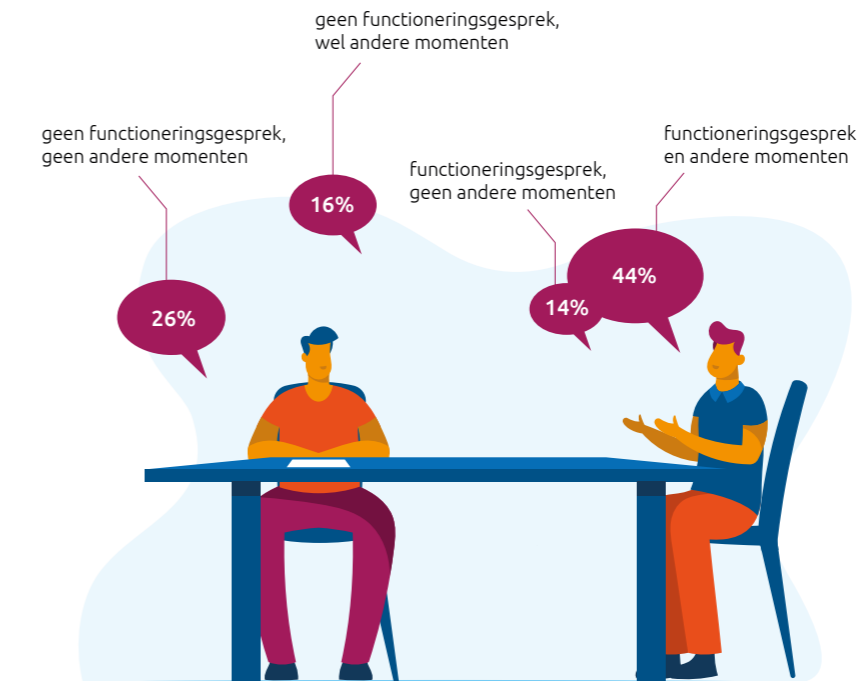
Functionerings- en loopbaangesprekken zijn belangrijke momenten voor een leidinggevende om feedback te geven op het functioneren van de werknemer. Daarnaast kan de leidinggevende inzicht krijgen in de wensen van de werknemer over opleiding, ontwikkeling en verdere loopbaanperspectieven. Ook andere thema's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

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

Bijna zestig procent van de werknemers in de sector heeft jaarlijks een functioneringsgesprek (figuur 7). Het grootste deel van de werknemers die een functioneringsgesprek heeft (44%) bespreekt ook op andere, meer informele, momenten het werk en het functioneren. Ruim een kwart van de werknemers

bespreekt het functioneren niet (in een functioneringsgesprek of op andere momenten). Dit laatste geldt in sterkere mate voor chauffeurs: ruim een derde van de chauffeurs in de sector bespreekt het functioneren niet. Onder werknemers met een overige functie (niet-chauffeurs) is dat zestien procent.

Figuur 7 Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers



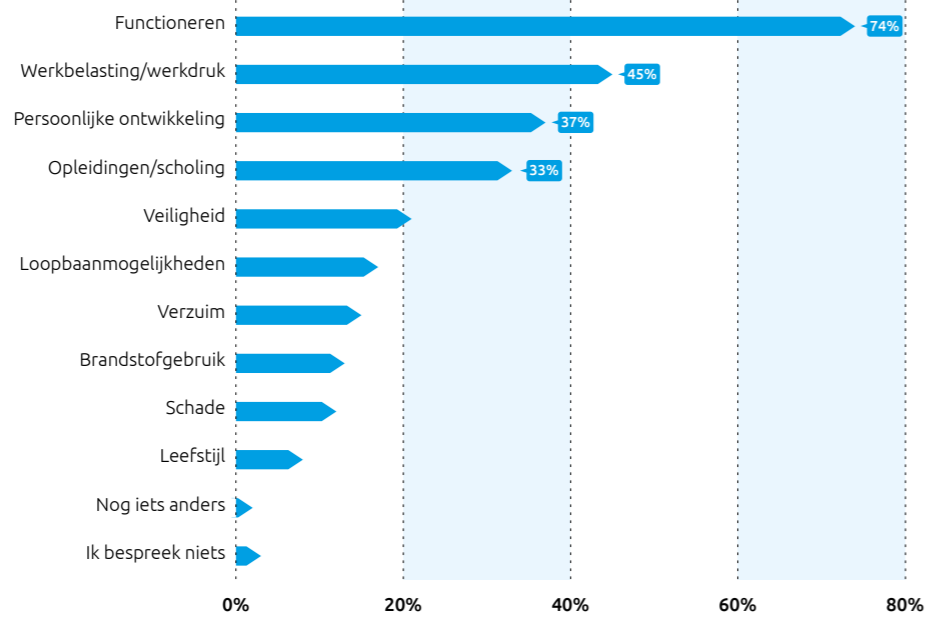
Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Werknemers werkzaam in bedrijven met meer dan 50 werknemers geven het vaakst aan dat ze jaarlijks een functioneringsgesprek hebben (63% tegen ca. 50% van bedrijven t/m 50 werknemers). Ook werkgevers in grotere bedrijven geven aan vaker functioneringsgesprekken te voeren dan werkgevers van kleinere bedrijven.

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

Het functioneren van de werknemer wordt het meest besproken met de leidinggevende (door 74% van de werknemers genoemd). Daarna volgen werkbelasting/werkdruk, persoonlijke ontwikkeling en opleidingen/scholing. In 2021 wordt over deze top vier iets meer gesproken, maar juist iets minder over veiligheid en leefstijl.

Figuur 8 Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgens werknemers*



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Vooraf bij werknemers met een overige functie (niet-chauffeurs) wordt er gesproken over werkbelasting/werkdruk. Werknemers met een overige functie zien werkdruk of stress ook vaker als arbeidsrisico dan chauffeurs¹. De onderwerpen rond leven lang ontwikkelen (persoonlijke ontwikkeling en loopbaanmogelijkheden) worden vaker besproken bij jongeren, in de logistieke dienstverlening en bij werknemers die niet als chauffeur werkzaam zijn. Dit komt overeen met de resultaten uit de rapportage Een leven lang ontwikkelen².

Relatie leidinggevende en werknemer

Een goede verhouding met collega's en/of de leidinggevende kan als buffer optreden bij een werknemer die werkdruk ervaart. Hierdoor zal de werknemer minder snel last krijgen van mogelijke gevolgen zoals werkstress, burn-out en verzuim. Daarnaast kan een goede relatie met collega's dan wel leidinggevende de bevoleging van werknemers versterken (een energiebron). Uit de Inzetbaarheidscheck blijkt dat 77 procent van de werknemers een goede verhouding³ heeft met hun leidinggevende en 94 procent heeft een goede relatie met collega's. Dit komt overeen met de totale beroepsbevolking.

¹ Zie rapportage Veiligheid: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-markontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

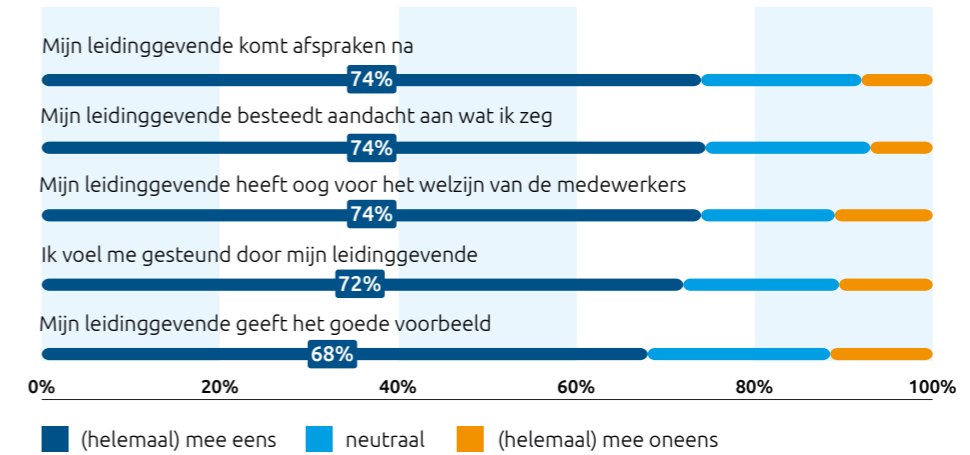
² Uit de rapportage Een leven lang ontwikkelen blijkt dat er in de logistieke dienstverlening vaker budget is voor niet-verplichte opleidingen dan in het beroepsgoederenvervoer. Daarnaast vinden jongere werknemers vaker dat ze taken krijgen waarvan ze veel kunnen leren en hebben ze vaker niet-verplichte opleidingen gevolgd of erover nagedacht. Jongeren hebben ook meer behoefte aan loopbaanbegeleiding dan ouderen. Zie: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-markontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

³ Relatie met leidinggevende en collega's is met meerdere vragen uitgevraagd. De antwoorden op de afzonderlijke vragen zijn samengenomen tot één score. Voorbeelden van voorgelegde vragen zijn: heeft u makkelijk contact met uw leidinggevende, heeft u conflicten/aanvaringen met uw direct leidinggevende (of collega's), heerst er tussen u en collega's een prettige sfeer

Ruim zeventig procent werknemers positief over relatie leidinggevende

Aan de werknemers in de sector zijn stellingen⁴ voorgelegd over de leidinggevende en collega's. Twee derde tot driekwart van de werknemers is het eens met de stellingen en zijn dus positief over de relatie met de leidinggevende.

Figuur 9 Relatie met leidinggevende volgens werknemers



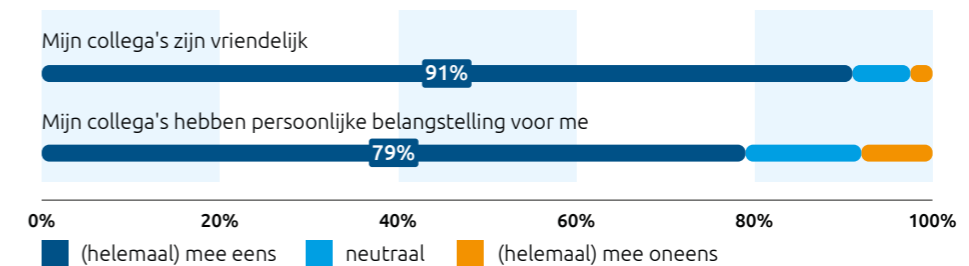
Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Werknemers in kleinere bedrijven en jongere werknemers geven vaker aan dat de leidinggevende oog heeft voor het welzijn van de medewerkers dan werknemers in grotere bedrijven en oudere werknemers. Jongere werknemers vinden ook vaker dat de leidinggevende het goede voorbeeld geeft.

Merendeel werknemers vindt collega's vriendelijk

Ruim negentig procent van de werknemers vindt zijn collega's vriendelijk (figuur 10). Bijna tachtig procent zegt dat collega's persoonlijke belangstelling hebben.

Figuur 10 Relatie met collega's volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

⁴ Via de Werknemersenquête 2020. Het gaat om andere stellingen dan in de Inzetbaarheidscheck