



ARBEIDSMARKTRAPPORTAGE BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN LOGISTIEK

Instroom en inzetbaarheid

STL WERKT. VOOR JOU!

Instroom en duurzame inzetbaarheid



Sectorinstituut
Transport en Logistiek

Inhoudsopgave

Inleiding 9

1. Ontwikkeling arbeidsmarkt sector 11

Omzetgroei in sector	11
Verwachtingen over economisch klimaat negatief	12
Verwachtingen werkgevers over eigen bedrijf	13
Behoud van huidige omzet, werk en klanten en vinden van personeel	14
Faillissementen nog op een laag niveau	15
Meer bedrijven hebben openstaande vacatures	21
Vacatures werknemers transport en logistiek	22
Instroom in WW neemt toe, maar nog wel op laag niveau	24
Werkgevers en werknemers in sector	25
Aantal werkgevers is afgelopen jaren gegroeid	25
In sector zijn veel kleine bedrijven	26
Veel bedrijven in de sector zijn een familiebedrijf	27
Aantal vrachtwagenchauffeurs in sector neemt weer toe	27
Chauffeurs en logistiek medewerkers meest voorkomende functies	28
Vergrijzing en vergroening	29
Gepensioneerden in het bedrijf	30
Flexibele arbeidsrelaties werknemers transport en logistiek	33
Aandeel chauffeurs met flexibele arbeidsrelatie is afgenomen	34
Opvangen van pieken in personeelsbehoefte belangrijkste reden inzet flexibele krachten	35
Verwachtingen werkgevers flexibele schil	36
In-, uit en doorstroom in sector	37
Uitstroom chauffeurs neemt toe	37
Veel instroom vanuit uitzendbranche, detailhandel en dienstverlening	37
Pensioenuitstroom neemt flink toe	38
Doorstroom in transport en logistiek neemt toe	39
Doorstroom: werknemers over hun loopbaanmobiliteit	40
Chauffeurs hebben vaak bewust gekozen voor het chauffeursberoep	42
Prognoses sector transport en logistiek (SOOB)	44
Verwachte vraag naar arbeid en aanbod van personeel	45
Arbeidsmarktspanning (arbeidsvraag/ personeelsaanbod) blijft hoog	46

Box 1. Nederlandse economie groeit maar vooruitzichten onzeker	16
Box 2. Flexibilisering arbeidsmarkt	31
Box 3. Scenario's economische groei	43

2. Instroom vanuit het onderwijs 50

Meeste instroom vanuit mbo-opleidingen	51
Aantal deelnemers chauffeur wegvervoer en planner wegtransport	52
Aantal deelnemers mbo logistiek stijgt	52
Vooropleidingen eerstejaars transport- en logistiekopleidingen	53
Aantal deelnemers transport en logistiek neemt naar verwachting af	55
Voortijdig schoolverlaten	56
Ruim een kwart van bedrijven in de sector is erkend Leerbedrijf	58
Sturing en structuur bieden en vakinhoudelijke kennis doorgeven zijn het belangrijkste bij begeleiding BBL'ers	59
Redenen voor opleiden van BBL'ers in bedrijf	61
BBL-leerlingen gedetacheerd door STL	62
Arbeidsmarktpositie BBL-leerlingen na uitstroom opleiding	63
BBL-leerlingen STL hebben vaker een baan, en werken vaker in transport en logistiek	63

Box 1. Landelijke ontwikkeling aantal deelnemers mbo (BBL en BOL)	54
Box 2. Opbrengsten van BBL-opleidingen	60

3. Een leven lang ontwikkelen 66

Leer- en opleidingsmogelijkheden	67
Vaker opleidingsbudget en -plannen	68
Volgens helft werknemers voldoende opleidingsmogelijkheden voor huidige werk	68
Werknemers in sector ervaren minder leermogelijkheden dan beroepsbevolking	69
Helft werknemers vindt dat leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert	69
Behoeft aan ontwikkeling	70
Meer werknemers in sector behoefte aan opleiding of cursus	70
Werknemers in sector vinden dat kennis en vaardigheden goed aansluiten bij functie	71
Leergedrag	74
16 procent van werknemers in afgelopen jaar niet-verplichte opleiding gevolgd	74
Belangrijkste reden volgen niet-verplichte opleiding: huidige werk beter doen	75
Bijna helft werknemers vindt dat hij taken krijgt waarvan hij veel kan leren	76
Loopbaan	78
Een op de drie werknemers krijgt voldoende begeleiding bij loopbaanontwikkeling; bijna veertig procent oordeelt neutraal	80
Ruim een op vijf werknemers ziet geen mogelijkheden voor ander werk in huidige bedrijf	81
In 2021 verwacht 78 procent van werknemers binnen jaar nieuwe baan te vinden	81

Box 1. Vaardigheden/skills	72
Box 2. Verwachte veranderingen in functies sector transport en logistiek door technologisering	78

4. Vitaliteit 84

Werken tot het pensioen	85
Bijna helft van werknemers haalt niet zomaar het pensioen in huidige baan	85
Belangrijkste redenen voor niet halen pensioen: lichamelijke en mentale belasting en vaker thuis willen zijn	87
Gewenste pensioenleeftijd iets hoger dan verwachte pensioenleeftijd	88
Iets lager werkvermogen in sector	90
Belangrijkste maatregelen voor inzetbaarheid volgens werkgevers: werk aanpassen, scholing en ondersteuning bij privé-zaken	90
Ongeveer helft werknemers bewust bezig met duurzame inzetbaarheid	91
Gezondheid en leefstijl	92
Chauffeurs en oudere werknemers ervaren minder goede gezondheid	92
Meer rokers in sector	93
Ruim zeventig procent werknemers ok met bemoeienis werkgever bij leefstijl	93
Verzuim	94
In sector hoger verzuim dan landelijk	94
Belangrijkste reden verzuim: griep of verkoudheid	97
Verzuim in sector vaker gevolg van werk	98
Werkdruk/werkstress belangrijkste oorzaak werkgerelateerd verzuim	99
Merendeel werkgevers overtuigd dat ze zélf ziekteverzuim kunnen beperken; belangrijkste maatregel is persoonlijke aandacht	100

Box 1. Pensioenakkoord	86
Box 2. Leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan	89
Box 3. Verzuim	96

5. Veiligheid 102

Arbeidsrisico's	103
Lichamelijke belasting en hoge werkdruk belangrijkste risico's	103
Arbeidsongevallen	104
Een op vijf werknemers betrokken bij ongeval	105
Werknemers tevreden over aandacht voor het voorkomen van ongevallen in bedrijf	106
Maatregelen voor veilig werken	107
55 procent bedrijven heeft preventiemedewerker	107
Bijna zestig procent bedrijven in sector heeft RI&E	108
Tevredenheid over veiligheid in eigen bedrijf	108
Bijna zeventig procent werknemers tevreden met veiligheidsvoorzieningen	108
Psychosociale arbeidsbelasting	110
Twaalf procent last van hinderlijke stress	110
Veertien procent werknemers ervaring met ongewenste omgangsvormen	110
1 op 7 werknemers ervaart ongunstig werktempo	111
Minder goede werk-privé balans onder chauffeurs	112
Veertien procent herstelt onvoldoende van zijn werk	113
Ongeveer vijftig procent ervaart regelmatig regelmogelijkheden	113

Box 1. Arbeidsongevallen in Nederland	104
---------------------------------------	-----

6. Organisatie en leidinggeven 116

Tevredenheid met werk	117
Zeventig procent werknemers tevreden met huidige werk	117
Werknemers meest tevreden over goede werkzekerheid, interessant werk en reistijd	118
Bevlogenheid en waardering	118
Zestig procent werknemers in sector heeft (zeer) hoge bevlogenheid	119
Twee derde van werknemers in sector voelt zich gewaardeerd door werkgever	120
Leidinggevende	120
Goede leidinggevende toont interesse en coacht	121
In 2022 meer bedrijven bezig met strategische personeelsplanning	121
Functioneringsgesprekken	122
Ruim zestig procent werknemers heeft jaarlijks functioneringsgesprek; dertig procent chauffeurs bespreekt functioneren niet	122
Top drie besproken onderwerpen: functioneren, werkbelasting/werkdruk en persoonlijke ontwikkeling	123
Relatie leidinggevende en werknemer	124
Ruim zeventig procent werknemers positief over relatie leidinggevende	124
Merendeel werknemers vindt collega's vriendelijk	125

7. Vrouwen in sector transport en logistiek 126

De instroom van vrouwen ligt boven de uitstroom	127
Vrouwen stromen vaak in vanuit uitzendbranche, detailhandel en zakelijke dienstverlening	130
In bijna twee derde van bedrijven in de sector werken vrouwen	130
Meeste vrouwen in sector werkzaam in finance/sales/administratie. Daarna volgen de functies chauffeur en logistiek medewerker.	131
Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs neemt toe	132
Een derde van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs heeft een flexibel contract	133
Vier op de tien vrouwelijke chauffeurs is jonger dan 35 jaar, van de mannen is dit minder dan een derde	134
Helft van vrouwelijke chauffeurs werkt parttime	135
Opleidingsniveau vrouwelijke werknemers	136
Voordelen van vrouwelijke chauffeurs in bedrijf zijn volgens werknemers: tevredener klanten en meer aandacht voor privéleven	137

Box 1. Aandeel vrouwen per sector	129
Box 2. Voordelen van (meer) vrouwen op de werkvloer	134

Inleiding

De arbeidsmarktrapportage 2022 beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek brengt de arbeidsmarkt in de sector transport en logistiek in kaart. Het rapport helpt Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL) bij het maken van beleid en activiteiten op de thema's instroom en duurzame inzetbaarheid. Bij instroom gaat het om werving en selectie van werknemers voor de sector. Inzetbaarheid houdt in opleiding en ontwikkeling van vakbekwame medewerkers, gezond en veilig werken, voorkomen van verzuim en voeren van een optimaal organisatie- en personeelsbeleid.

De arbeidsmarktrapportage 2022 bestaat uit de volgende thematische deelrapportages:

- › Ontwikkeling arbeidsmarkt sector
- › Instroom vanuit onderwijs
- › Een leven lang ontwikkelen
- › Vitaliteit
- › Veiligheid
- › Organisatie en leidinggeven
- › Vrouwen in sector transport en logistiek

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

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

¹ De sociale partners in de sector hebben STL op 1 juli 2014 opgericht na een fusie tussen VTL, Fuwa en Gezond Transport.
² Zie bijlage 1 van de rapportage Ontwikkeling arbeidsmarkt sector voor de reikwijdte van de SOOB sector.



Ontwikkeling arbeidsmarkt sector

De Nederlandse economie is sterk hersteld van de coronacrisis (zie box 1). In 2021 en in de eerste helft van 2022 groeit de economie. De sector profiteert van het herstel en groeit ook. De omzet, het aantal werkgevers en chauffeurs nemen toe. Wel is de arbeidsmarkt zeer krap: voor chauffeurs, planners en logistiek medewerkers zijn veel openstaande vacatures. Veel ondernemers in de sector transport en logistiek hebben last van een tekort aan personeel.

Vanwege de oorlog in Oekraïne en de hoge inflatie zijn de vooruitzichten voor de economie verslechterd. Het sentiment onder ondernemers in de sector slaat in het tweede kwartaal ook om naar negatief: meer ondernemers verwachten een verslechtering van het economisch klimaat. De arbeidsmarkt in de sector blijft naar verwachting wel krap, ondanks de onzekere vooruitzichten. De vraag naar arbeid ligt hoger dan het aanbod van personeel. Vanwege demografische ontwikkelingen neemt de instroom vanuit het onderwijs af. Tevens heeft Nederland te maken met toenemende vergrijzing en dus verhoogde uitstroom naar pensioen.

Omzetgroei in sector

De omzet in het goederenwegvervoer² groeit in het tweede kwartaal van 2022 met bijna 16 procent ten opzichte van een jaar eerder. In 2021 was er ook al sprake van omzetgroei. In 2020 had de branche last van coronamaatregelen en was er daarom sprake van omzetverlies. Een aantal deelmarkten of typen vervoer werd wel minder geraakt door de crisis dan andere³. In 2021 was er sprake van herstel en groeide de omzet met 11,5 procent t.o.v. 2020. Vanaf het tweede kwartaal lag de omzet zelfs boven het niveau van voor de coronamaatregelen. De sector profiteerde toen sterk van het herstel van de economie en internationale handel⁴. Vanwege de economische onzekerheid vanaf begin 2022 zal de vervoersvraag in 2022 en 2023 naar verwachting teruglopen⁵.

¹ Met de sector wordt hier bedoeld: alle bedrijven die goederen opslaan en vervoeren voor derden tegen betaling en de bedrijven die mobiele kranen verhuren (hijswerkzaamheden, verticaal transport). Deze ondernemingen vallen onder de werkingssfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer en Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (SOOB). Hieronder valt ook niet-vergunningsplichtig 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 ruim 163.000 werknemers en bijna 7.200 bedrijven. Niet al het transport en logistiek valt onder deze definitie, bijlage 1 geeft de reikwijdte weer van de SOOB-sector.

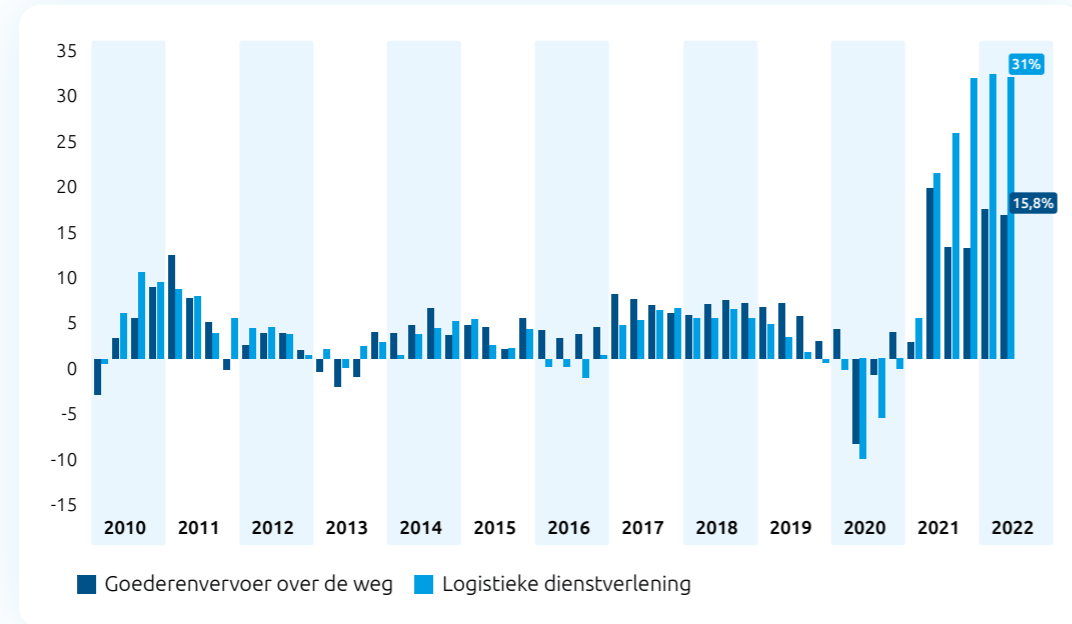
² Statistieken van omzetontwikkeling van CBS zijn gebaseerd op BTW opgaven van bedrijven.

³ Per saldo is er sprake van omzetverlies in goederenvervoer over de weg in 2020 (in heel 2020 -1,3 procent t.o.v. 2019). Er zijn echter verschillen tussen deelmarkten of typen vervoer; een aantal deelmarkten wordt minder geraakt door de crisis dan andere (UWV, 2020; NIWO/Panteia/Policy Research, 2020).

⁴ ABN AMRO (2021). Groeipijnen en onzekerheid rondom klimaatbeleid kunnen groei maken of breken

⁵ ING (2022). Wegtransport mindert vaart, krapte blijft.

Figuur 1 Omzetontwikkeling transport en logistiek



Bron: CBS, 2022

Verwachtingen over economisch klimaat negatief

CBS rapporteert elk kwartaal over de verwachtingen van ondernemers⁶. Vanaf het tweede kwartaal 2022 slaat de stemming om van positief naar negatief: meer ondernemers verwachten de komende 3 maanden een verslechtering.

Over hun personeelsbestand zijn transportondernemers op dat moment per saldo positief gestemd, maar begin derde kwartaal wel minder positief dan in voorgaande kwartalen⁷.

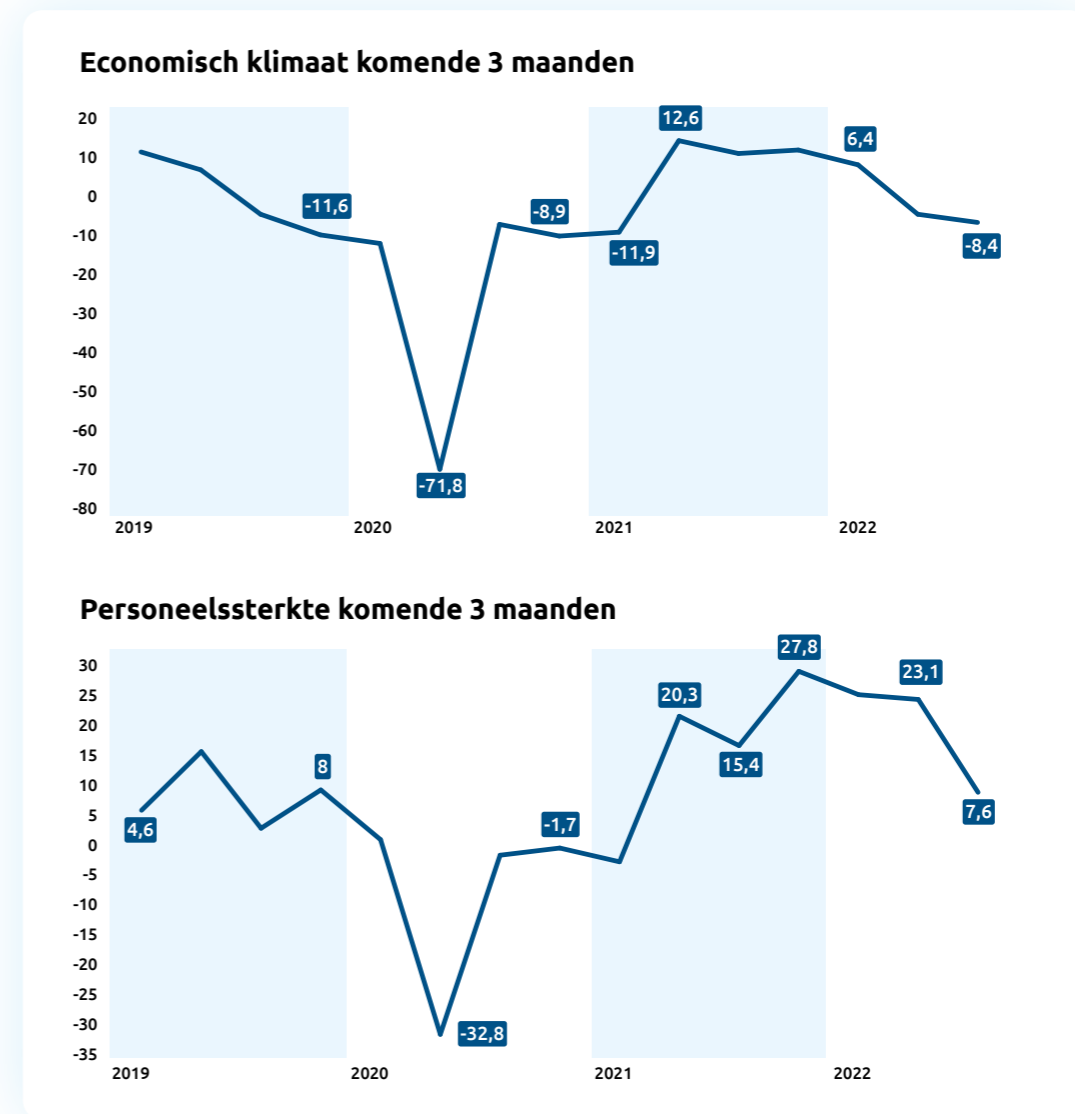
Binnen alle bedrijfstakken, behalve de cultuursector, waren ondernemers aan het begin van het derde kwartaal overwegend pessimistisch over het verwachte economisch klimaat in de komende drie maanden (CBS, 2022). 19% van ondernemers verwacht een verslechtering en 7% een verbetering (zie ook box 1)⁸.

⁶ De verwachtingen van ondernemers over het economisch klimaat en de personeelssterkte zijn onderdeel van de CBS-meting van het ondernemersvertrouwen. Het ondernemersvertrouwen geeft de stemming van het Nederlandse niet-financiële bedrijfsleven weer en een indicatie van de richting waarin de Nederlandse economie zich zal ontwikkelen. Per bedrijfstak wordt het ondernemersvertrouwen samengesteld op basis van vragen over recente ontwikkelingen en verwachtingen van de ondernemers, zoals de omzet in het voorgaande kwartaal en het verwachte economisch klimaat. Ondernemers krijgen bijvoorbeeld de vraag of ze verwachten dat de omzet de komende maanden zal toenemen, afnemen of gelijk zal blijven. Van deze verwachtingen worden gemiddelden berekend (saldo van het aantal positieve en negatieve antwoorden).

⁷ Berekening per saldo: 17,6 procent van transportondernemers verwacht de komende 3 maanden een toename van hun personeelsbestand en 10 procent een afname; per saldo verwacht 7,6 procent een toename.

⁸ CBS (2022). Ondernemersvertrouwen daalt in derde kwartaal.

Figuur 2 Verwachtingen ondernemers goederenvervoer over de weg de komende 3 maanden



Bron: CBS, 2022

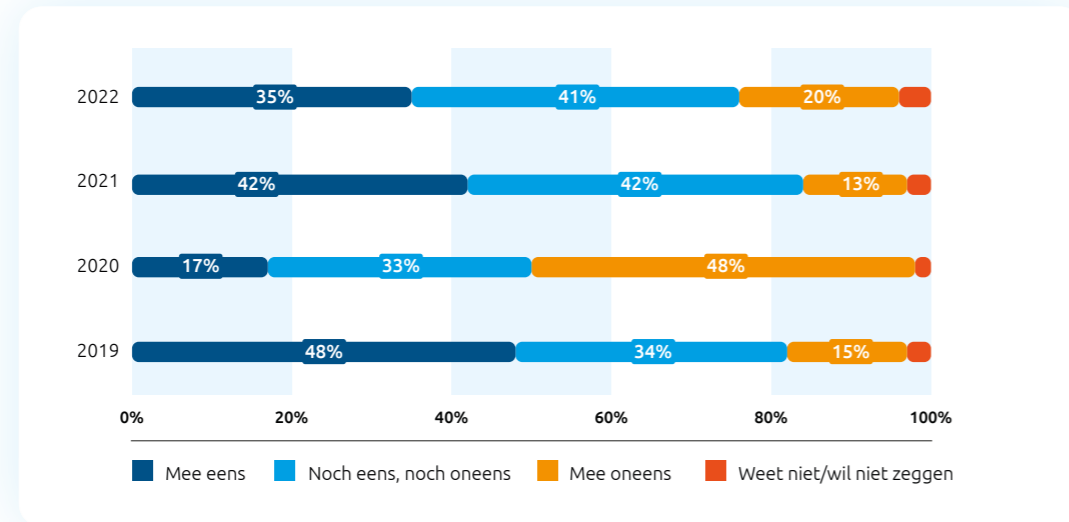
Verwachtingen werkgevers over eigen bedrijf

Aan werkgevers in de sector transport en logistiek is afgelopen voorjaar gevraagd of 2022 voor hun bedrijf een beter jaar wordt dan 2021 (Figuur 3).

Het aandeel werkgevers dat verwacht dat hun bedrijf het in 2022 beter zal doen is lager dan in 2021 (35 procent in voorjaar 2022 tegen 42 procent in voorjaar 2021). 20 procent is het oneens met de stelling (tegen 13 procent in 2021). In 2020, kort na uitbraak van de coronacrisis⁹, piekte het aandeel werkgevers dat het oneens was met stelling (48 procent in voorjaar 2020).

⁹ Dataverzameling bedrijfsenquête 2020 (vanaf medio mrt t/m medio mei) viel samen met uitbraak van corona en de start van de contactmaatregelen.

Figuur 3 Stelling: 2022 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2021



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Werkgevers in de deelmarkten koel- en vriestransport, koeriers en expres en afvalstoffen-transport zijn het meest optimistisch in hun verwachtingen: vier op de tien denkt dat 2022 een beter jaar voor hun bedrijf wordt dan 2021. Bedrijven in veevervoer en agrarisch vervoer zijn het minst positief¹⁰.

Behoud van huidige omzet, werk en klanten en vinden van personeel

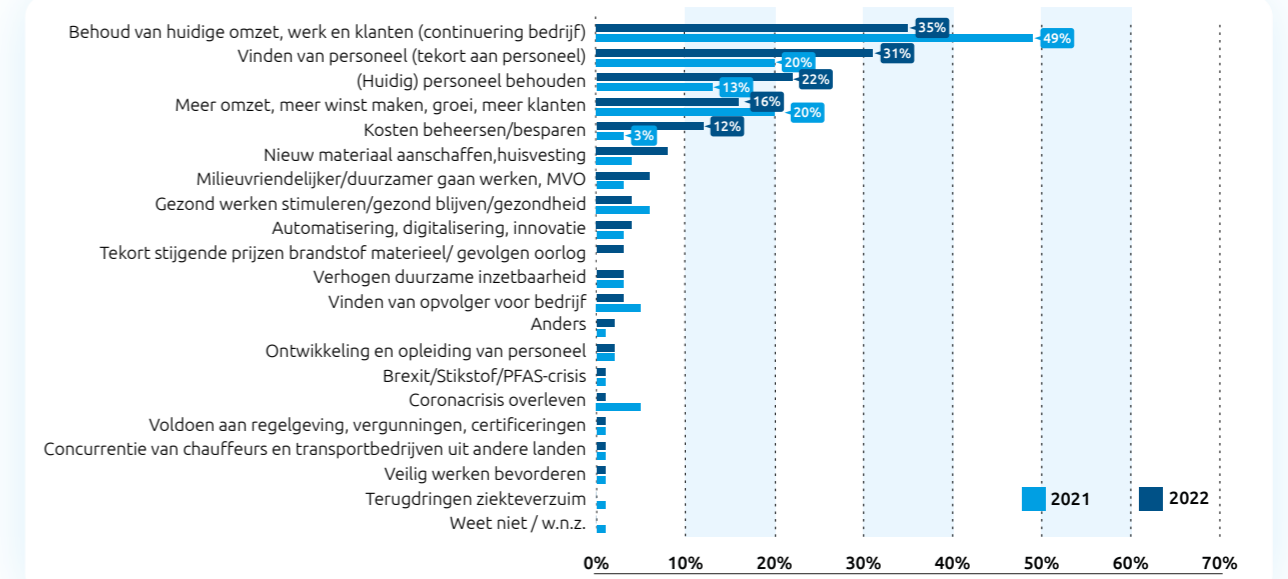
Werkgevers vinden de belangrijkste thema's voor de komende twee jaar: het behoud van de huidige omzet, werk en klanten en het vinden van personeel (respectievelijk 35 procent en 31 procent van de werkgevers noemen dit). Het behoud van personeel wordt door ruim twee op de tien werkgevers genoemd. Het vinden van personeel, behoud van personeel en beheersen van kosten worden in 2022 vaker genoemd dan in 2021. Het behoud van huidige omzet, werk en klanten wordt minder vaak genoemd.

Thema's rond duurzame inzetbaarheid die worden genoemd zijn

- *behoud huidig personeel (genoemd door 22 procent)
- *gezond werken stimuleren (4 procent)
- *ontwikkeling en opleiding van personeel (3 procent)

¹⁰ Figuur Verwachtingen werkgevers eigen bedrijf naar deelmarkt. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage 2022.

Figuur 4 Verwachting belangrijkste thema's komende twee jaar (meer antwoorden mogelijk)



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Faillissementen nog op een laag niveau

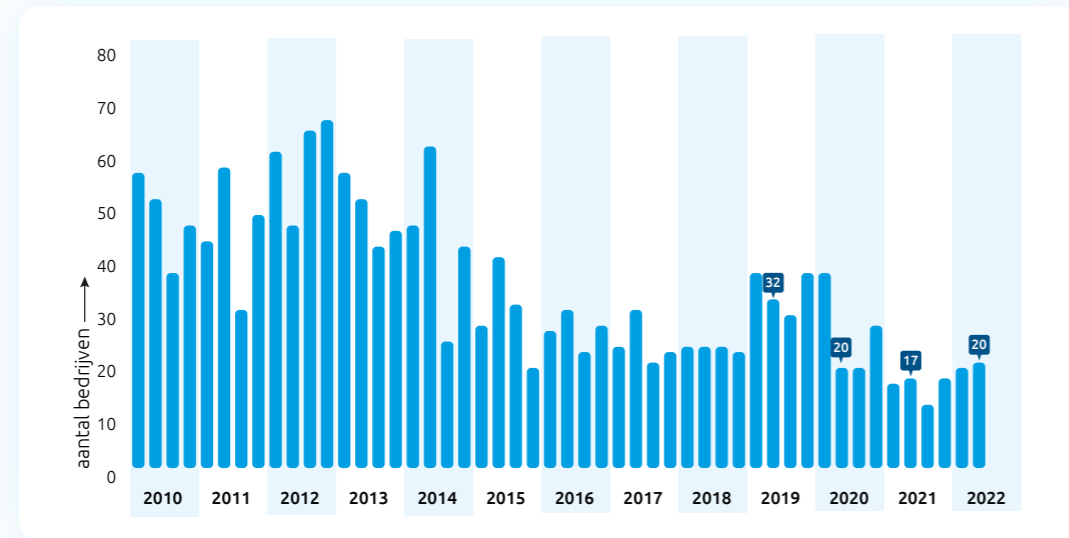
In het tweede kwartaal van 2022 gingen 20 bedrijven in de sector failliet, iets meer dan vorig jaar (17 in hetzelfde kwartaal een jaar eerder). In heel 2021 gingen minder bedrijven failliet dan in 2020 (62 bedrijven tegen 104).

Landelijk lag het aantal faillissementen in 2021 op het laagste aantal in 31 jaar (er gingen in NL 1.536 bedrijven failliet)¹¹. Dat in coronatijd minder bedrijven failliet werden verklaard, is volgens CBS niet los te zien van de noodsteun van de overheid¹². In 2022 blijft het aantal faillissementen (historisch) laag. In april 2022 bereikte het aantal faillissementen zelfs het laagste niveau sinds het begin van de tijdreeks in januari 1981¹³.

Het coronasteunpakket stopte per tweede kwartaal 2022. In maart zijn de steunmaatregelen voor bedrijven stopgezet. ABN AMRO verwacht dat met het stopzetten van de steun, en het aanstaande begin van het terugbetalen van de uitgestelde belasting, de bodem van het aantal faillissementen is bereikt¹⁴. De Kamer van Koophandel (KvK) en Atradius verwachten nu een toename van het aantal faillissementen¹⁵. Met name bedrijven in sectoren waarin tijdens de lockdowns veel gebruik is gemaakt van uitstel van belastingbetaling (coronasteunmaatregel) zijn kwetsbaar¹⁶. In september telt KvK ook een toename van het aantal faillissementen ten opzichte van de voorgaande maanden¹⁷.

¹¹ CBS (2022). Historisch laag aantal faillissementen in 2021.
¹² De overheid heeft ter ondersteuning van ondernemers tijdens de coronacrisis verschillende steunmaatregelen ingevoerd: o.a. ondersteuning van ondernemers bij de loonkosten (NOW-regeling voor behoud werkgelegenheid), de tegemoetkoming vaste lasten (TOGS/TVL-regeling) en uitstel van belastingbetaling. De regelingen zijn aangeboden in zes pakketten die liepen in de periode van april 2020 tot en met september 2021. In de periode daarna zijn er nog wel specifieke maatregelen voor nachthoreca en evenementen. In de periode tot en met augustus 2021 heeft 51 procent van alle bedrijven in NL (met 2 of meer werkzame personen) van ten minste één regeling gebruik gemaakt (52 procent van de bedrijven in vervoer en opslag). Bedrijven in horeca, overige dienstverlening en cultuur, sport en recreatie hebben het vaakst gebruikt gemaakt van een steunmaatregel. CBS (2021).
¹³ Rijksoverheid (2022). Corona-steunpakket voor banen en economie stopt per tweede kwartaal 2022
¹⁴ ABN AMRO (2022). Problemen stapelen zich op voor bedrijfsleven.
¹⁵ KvK (2022). Hoogste aantal faillissementen sinds oktober 2020: veel starters beveiliging, afname callcenters.
¹⁶ ABN AMRO (2021). Belastingsschuld per branche. In sectoren als horeca, (auto)industrie en retail is tijdens de lockdowns veel belastingsschuld opgebouwd. Deze schulden bij de belastingdienst moeten in 60 maanden worden terugbetaald (en gaan dan van de maandelijkse bedrijfswinsten af). Bijvoorbeeld elektronicawinkels: ruim 20 procent van deze bedrijven heeft een openstaande belastingsschuld en zij betalen maar liefst 57 maanden aan volledige winst om de schuld af te betalen. In vervoer en opslag zit een groot deel van de schuld (waarschijnlijk) in luchtvaartbedrijven, openbaar vervoer, bus- en taxibedrijven. Om privacyredenen zijn niet van alle branches cijfers beschikbaar.
¹⁷ NOS (2022). Honderdduizenden ondernemers in problemen, KvK verwacht toename faillissementen; Atradius (2022). Sterke stijging Nederlandse faillissementen verwacht.

Figuur 5 aantal faillissementen in de sector



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

Box 1. Nederlandse economie groeit maar vooruitzichten onzeker

In 2020, kort na uitbraak van het coronavirus, was er sprake van de sterkste teruggang van het bbp ooit door het CBS gemeten¹⁸. Vanwege de uitbraak van het virus en de ingestelde lockdown daalde de consumptie door huishoudens sterk. Ook de investeringen en de import en export namen flink af¹⁹. De sectoren horeca (hotels), vervoer (luchtvaart) en zakelijke dienstverlening (uitzend- en reisbranche en evenementen) werden zwaar getroffen.

Begin 2021 was nog sprake van krimp. In het eerste kwartaal kromp de economie met -2,2 procent ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder. Er golden toen nog deels coronamaatregelen (gedeeltelijke lockdown). In het eerste kwartaal 2022 was er sprake van groei. Ook in het tweede kwartaal van 2022 groeit de economie (het bbp²⁰) met 5,1 procent ten opzichte van een jaar eerder. Met name het handelssaldo (de waarde van de uitvoer van goederen en diensten min de invoer), de investeringen en de consumptie door huishoudens waren hoger dan in het tweede kwartaal van 2021. De overheidsconsumptie was licht negatief²¹. In het tweede kwartaal waren er geen coronamaatregelen meer.

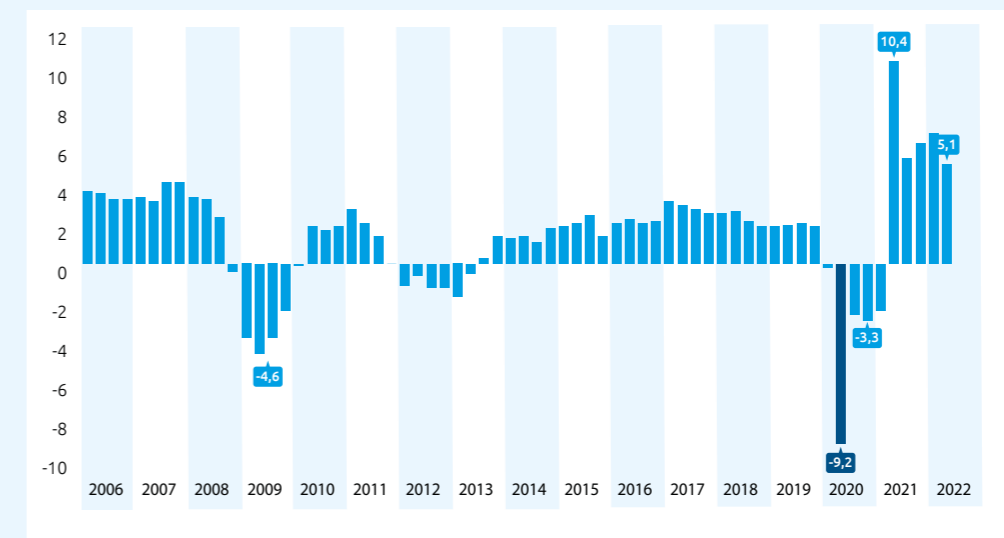
Het CPB concludeert nu dat de Nederlandse economie goed door de coronacrisis is heen gekomen²². Nederland kende ook een kleinere krimp en een sterker herstel dan andere Europese landen volgens ABN AMRO. Genoemd worden de sterke digitale infrastructuur

¹⁸ Ter vergelijking, in het tweede kwartaal van 2009 tijdens de kredietcrisis, kromp het bbp met 4,6 procent. De helft van de daling van het bbp kwam door de sterk gedaalde consumptie door huishoudens. Door de lockdown (contactbeperkende maatregelen) gaven consumenten veel minder uit aan horeca, recreatie en cultuur, vervoer en communicatie en zorg. Ook besteedden consumenten minder aan kleding, auto's en motorbrandstoffen. Aan voedingsmiddelen, woninginrichting en elektrische apparaten werd wel meer uitgegeven (CBS, 2021). Economie groeit met 3,8 procent in tweede kwartaal 2021.
¹⁹ In vervoermiddelen, woningen, bedrijfsgebouwen en machines werd veel minder geïnvesteerd.
²⁰ Het bruto nationaal product (bbp) is een maat voor het meten van de omvang van de economie (CBS, 2021).
²¹ CBS (2022). Economie groeit in 2e kwartaal 2022 met 2,6 procent. CBS (2021). Economie groeit met 3,8 procent in tweede kwartaal 2021.
²² CPB (2022). Concept-Macro-Economische Verkenning 2023.

en de uitgebreide steunmaatregelen van de Overheid waardoor faillissementen en werkloosheid beperkt zijn gebleven^{23 24 25}.

Ondanks het herstel en de economische groei zijn de vooruitzichten nu wel negatief of onzeker. De oorlog in Oekraïne, hoge energieprijzen en verstoringen in de productieprocessen door de coronacrisis, zorgen voor een hoge inflatie. In september liep deze op naar recordhoogte: goederen en -diensten waren 14,5 procent duurder dan een jaar eerder²⁶. Door de hoge inflatie zullen de consumptie door huishoudens en investeringen door bedrijven naar verwachting terug gaan lopen^{27 28}. Voor 2023 wordt daarom een terugval van de economische groei of in sommige scenario's zelfs een recessie^{29 30} verwacht. De economische verwachtingen gaan wel gepaard met veel onzekerheid: het is nog niet duidelijk hoe de oorlog verder zal verlopen en of de inflatie succesvol valt te bestrijden. Ook is er nog altijd het risico op een nieuwe uitbraak van het coronavirus.

Figuur 6 Bbp %-verandering ten opzichte van een jaar eerder



Bron: CBS, 2022

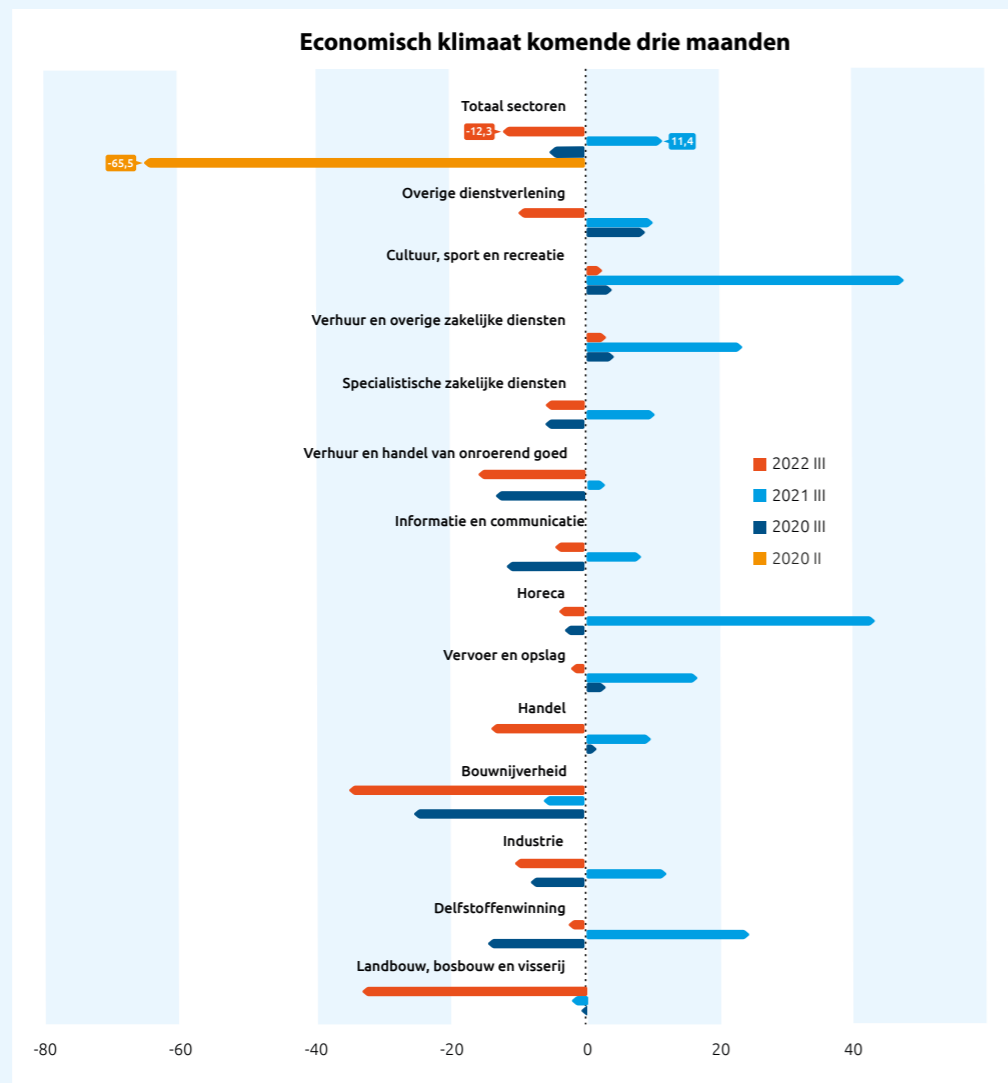
Ondernemers in arbeidsmarktsectoren weer negatief

Figuur 7 geeft de verwachtingen van ondernemers in de diverse sectoren weer over het economisch klimaat. Binnen alle bedrijfstakken, behalve in de cultuursector, zijn ondernemers aan het begin van het derde kwartaal per saldo negatief over het verwachte economisch klimaat (CBS, 2022). 19% van ondernemers verwacht een verslechtering en 7% een verbetering (per saldo -12 procent). De bouwnijverheid is het meest pessimistisch³¹.

²³ Cuevas (2021). Nederlandse economie komt sterk uit de coronacrisis, wat meer ruimte biedt voor klimaatbeleid. ESB september.
²⁴ De economische crisis is ook niet overgeslagen naar de financiële sector (door goede buffers van banken).
²⁵ Een analyse van groei- en krimpssectoren tijdens de coronacrisis in 2020 laat ook zien dat sectoren die zwaar getroffen werden door de contactbeperkende maatregelen, na opheffing van deze maatregelen, snel herstelden. R. Diris, L. van Doorn en O. van Vliet (2021). Weinig mobiliteit tussen krimp- en groeisectoren tijdens coronacrisis. ESB
²⁶ CBS (2022). Inflatie stijgt naar 14,5 procent in september.
²⁷ CPB (2022). Concept-Macro-Economische Verkenning 2023. Inflatie raakt steeds meer mensen, economische groei valt terug.
²⁸ Het snelle herstel van de Nederlandse economie ging in 2021 gepaard met diverse 'groei pijnen', o.a. tekorten aan grondstoffen en materialen. Door het snelle herstel is sprake van een grote inhaalvraag en zijn er tegelijkertijd verstoringen van de productie en de toelevering van producten. Ook is het tekort aan personeel weer terug. Hier was eerder sprake van in 2019. ABN AMRO (2021). Groei pijnen en onzekerheid rondom klimaatbeleid kunnen groei maken of breken.
²⁹ (Technische) recessie: enkele kwartalen van negatieve economische groei (CPB, 2022)
³⁰ Rabobank (2022). Rabobank verwacht recessie. De Rabobank verwacht vanaf eind 2022 al een krimp door de inflatie. Door de oplopende prijzen van onder andere energie en boodschappen kunnen huishoudens minder uitgeven.
³¹ CBS (2022). Ondernemersvertrouwen daalt in derde kwartaal.

In het tweede kwartaal van 2020, na de start van de coronacrisis, waren de verwachtingen van ondernemers zeer negatief (per saldo -65 procent). Bijna 72 procent verwachtte toen een verslechtering van het economisch klimaat. Niet eerder sinds de start van de meting waren ondernemers zo negatief over de ontwikkelingen. In de sectoren horeca en cultuur, sport en recreatie en dienstverlening (overig en verhuur) waren de verwachtingen het negatiefst. Aan het begin van het derde kwartaal waren transportondernemers alweer een stuk minder negatief. Begin juni 2020 versoepelde de contactbeperkende maatregelen (de lockdown)³².

Figuur 7 Verwachtingen ondernemers komende 3 maanden (exclusief financieel of nutsbedrijven)



Bron: CBS, 2022

³² De bevoorrading van horeca en winkels namen toe en productielijnen in fabrieken werden weer opgestart. Het aantal vervoersbewegingen van vrachtauto's steeg, maar nog niet naar het oude niveau. Vanwege afgelasting van grote evenementen, minder uitgaven in horeca en kledingwinkels en lagere industriële productie, lag het aantal vervoersbewegingen nog niet op het oude niveau. ABN AMRO (2020). Sectorprognoses Transport en logistiek. Lange weg naar herstel.

Heel veel ondernemers kampen met een personeelstekort

Een personeelstekort is medio 2022 volgens het CBS de meest ervaren belemmering binnen de verschillende sectoren in Nederland; gemiddeld ongeveer 38 procent van de ondernemers zegt aan het begin van het derde kwartaal geconfronteerd te zijn met een tekort aan personeel³³. Het tekort heeft volgens UWV steeds meer invloed op de economie en voorzieningen in Nederland; treinen die uitvallen, wachttijden op Schiphol en in de horeca. Ook is er een tekort aan docenten en verpleegkundigen in het onderwijs en in de zorg. Bedrijven zijn op het punt gekomen om noodgedwongen hun productie of dienstverlening aan te passen³⁴.

Vergrijzing is een belangrijke oorzaak van het tekort aan personeel^{35 36}: er gaan meer werknemers met pensioen dan er werknemers op de arbeidsmarkt worden toegevoegd. De babyboomers³⁷ gaan nu met pensioen en er zijn de afgelopen decennia minder kinderen geboren. De coronacrisis versterkte de personeelstekorten. Het ziekteverzuim en de uitval van werknemers namen toe. Het herstel van de crisis ging daarnaast gepaard met een grote inhaalvraag³⁸. Tijdens de lockdowns lag veel stil en werd er veel gespaard. Na opheffing van de maatregelen was de vraag naar goederen en diensten te groot voor het beschikbare aanbod. De coronasteunmaatregelen zorgden daarnaast voor een zeer laag aantal faillissementen en daardoor ook voor minder aanbod van personeel volgens ABN AMRO. Door de steunmaatregelen bleven werkgevers die het tijdens de lockdowns moeilijk hadden overleefd. Werknemers bij deze bedrijven behielden hun baan in plaats van dat zij op zoek hadden moeten gaan naar een nieuwe baan³⁹.

De arbeidsmarkt zal volgens het Centraal Planbureau (CPB), De Nederlandse Bank (DNB) en Randstad naar verwachting krap blijven, ondanks de verslechterde economische vooruitzichten en minder groei van de werkgelegenheid^{40 41 42}. Volgens UWV zal het aantal nieuwe vacatures in 2023 dalen tot net boven het niveau van 2021⁴³.

In het goederenvervoer over de weg zegt medio 2022 ruim de helft last te hebben van een tekort aan personeel. Het aandeel dat een personeelstekort ervaart is niet eerder zo hoog geweest (sinds het begin van de meting in 2014). Landelijk had 38 procent van de ondernemers op dat moment hier last van. Er is aan het einde van het tweede kwartaal sprake van een recordaantal openstaande vacatures. Bovendien zijn er flink meer openstaande vacatures dan werkzoekenden⁴⁴.

³³ CBS (2022). Ondernemersvertrouwen hoger aan begin derde kwartaal.

³⁴ UWV (2022). In alle beroepsgroepen sprake van krapte.

³⁵ NOS (2022). 'Achilleshiel van maatschappij', zes oorzaken van personeelstekort.

³⁶ NRC (2022). Nederland loopt vast: personeelstekorten zijn een groot probleem. Wat nu?

³⁷ Na de Tweede Wereldoorlog werden veel kinderen geboren, de babyboomgeneratie. De gevolgen van deze geboortegolf waren groot: bomvolle lagere scholen in de jaren vijftig, een grote toestroom naar de arbeidsmarkt en het hoger onderwijs in de jaren zestig, grote bouwspanningen in de jaren zeventig, en een verhoogde instroom van 65-jarigen vanaf 2011. CBS (2022).

³⁸ Het snelle herstel van de Nederlandse economie ging wel gepaard met diverse 'groei pijnen'. ABN AMRO noemt o.a. de tekorten aan grondstoffen en materialen. Door het snelle herstel is sprake van een grote inhaalvraag en zijn er tegelijkertijd verstoringen van de productie en de toelevering van producten. ABN AMRO (2021). Groei pijnen en onzekerheid rondom klimaatbeleid kunnen groei maken of breken.

³⁹ ABN AMRO (2022). Sectorale welzijnsmonitor. Hoe het welzijn van werknemers zich in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld.

⁴⁰ CPB (2022). Inflatie raakt steeds meer mensen, economische groei valt terug. DNB (2022). Economische ontwikkelingen en vooruitzichten – juni 2022.

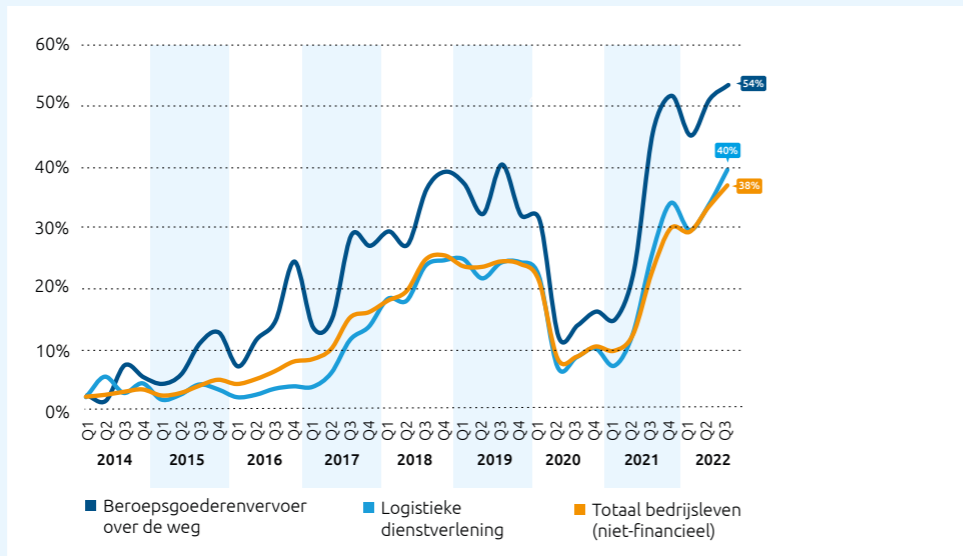
⁴¹ De groei van het aantal banen neemt af, maar het aanbod van personeel loopt volgens DNB ook tegen grenzen aan. Minder mensen zullen zich aanbieden op de arbeidsmarkt door het minder gunstige economische beeld. Belangrijker nog is dat het arbeidsaanbod tegen grenzen aanloopt. Het aandeel mensen dat actief is op de arbeidsmarkt, en het aandeel met betaald werk, is (internationaal) gezien al heel hoog (in het eerste kwartaal van 2022 was 74,3% van de 15-74-jarigen actief op de arbeidsmarkt en had 71,7% betaald werk). Een analyse van CBS laat ook zien dat een belangrijke bron voor de arbeidsmarkt, de werklozen en semiwerklozen, flink kleiner is geworden. In 2013-Q2 waren er 747 duizend werklozen en 482 semiwerklozen. In 2022-Q2 zijn dit er respectievelijk 329 en 295 duizend. CBS (2022). Kleiner deel niet-werkenden op zoek naar of direct beschikbaar voor werk.

⁴² Nu.nl (2022). Randstad verwacht komende jaren structurele krapte op arbeidsmarkt.

⁴³ UWV (2022). Arbeidsmarktprognose 2022-2023.

⁴⁴ In het tweede kwartaal van 2022 stonden er tegenover elke 100 werklozen 143 openstaande vacatures. In twee jaar tijd is het aantal openstaande vacatures meer dan verdubbeld. Het aantal werklozen bereikt de laagste stand in de reeks met kwartaalcijfers vanaf 2003. Spanning op de arbeidsmarkt loopt verder op. In het derde kwartaal neemt het aantal vacatures iets af. Tegenover elke 100 werklozen staan dan 121 vacatures. CBS (2022).

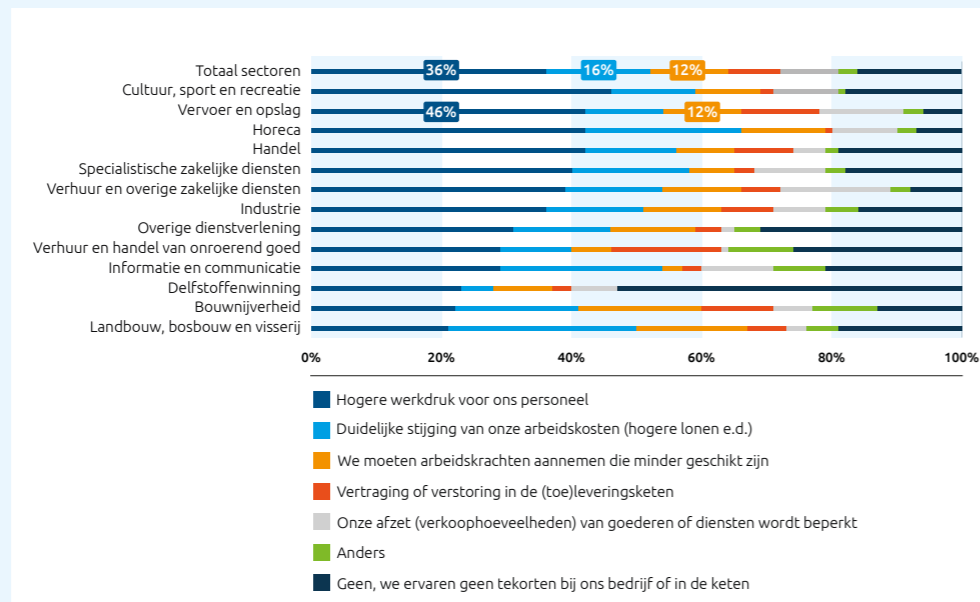
Figuur 8 Aandeel ondernemers dat een tekort aan personeel als belemmering ervaart voor zijn bedrijfsactiviteiten



Bron: CBS, 2022

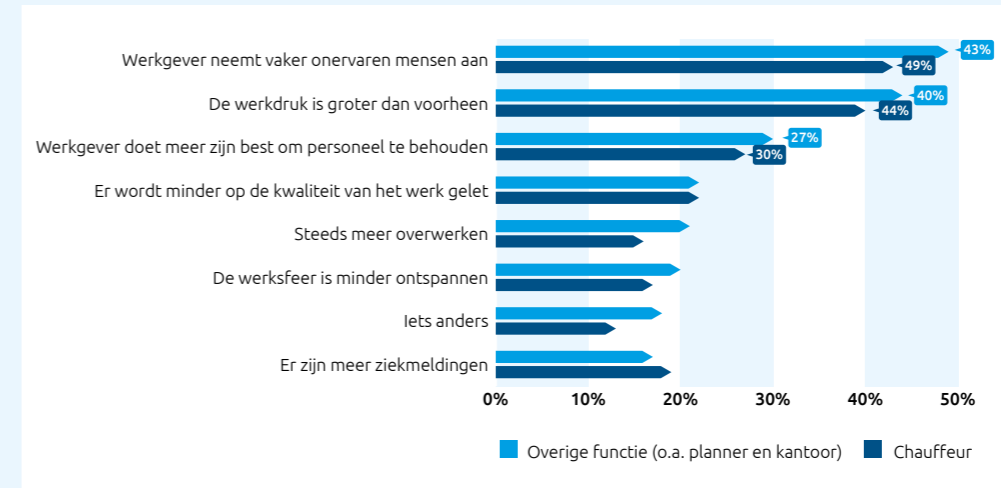
De belangrijkste ervaren gevolgen van de tekorten aan personeel zijn volgens werkgevers in de diverse sectoren: hogere werkdruk voor het personeel (36%), duidelijke stijging van de arbeidskosten (16%) en het aannemen van werknemers die minder geschikt zijn. In de sector Vervoer en opslag noemen werkgevers het vaakst een hogere werkdruk. Andere gevolgen als een beperking van de afzet van goederen of diensten en stijging van arbeidskosten worden ongeveer even vaak genoemd.

Figuur 9 Wat is het belangrijkste gevolg dat uw bedrijf op dit moment ervaart door arbeidstekorten?



Bron: CBS, 2022

Figuur 10 Wat merk jij van het personeelstekort in jouw werk? (Meerdere antwoorden mogelijk)



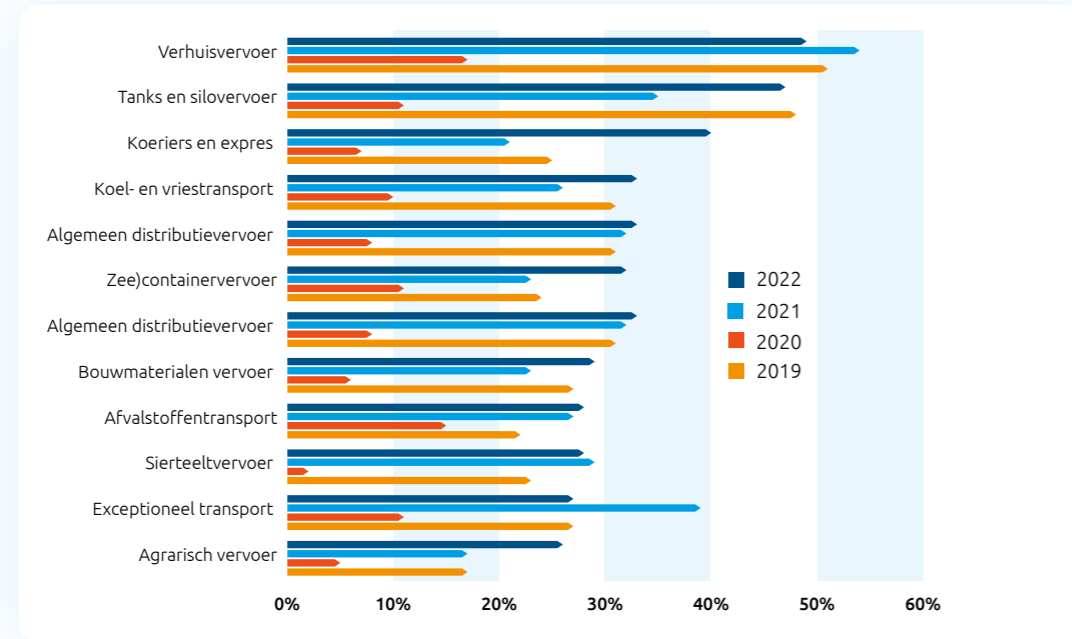
Bron: TON-lezerspanel, 2022

Meer bedrijven hebben openstaande vacatures

In de bedrijfsenquête van STL worden werkgevers in de sector transport en logistiek jaarlijks gevraagd naar openstaande vacatures. In de meeste deelmarkten of typen vervoer loopt het aandeel bedrijven met openstaande vacatures in voorjaar 2022 op ten opzichte van vorig jaar. In tank- en silovervoer loopt het aandeel op van 35 naar 47 procent. Bedrijven met openstaande vacatures hebben gemiddeld 2 vacatures.

In 2020 kort na de uitbraak van het coronavirus en de start van de contactbeperkende maatregelen liep het aandeel werkgevers met openstaande vacatures in alle deelmarkten sterk terug.

Figuur 11 Aandeel bedrijven met openstaande vacatures naar deelmarkt of type vervoer⁴⁵



Bron: Bedrijfsenquête STL

*In de deelmarkten autotransport, kiepautobedrijven, rijdende melktransport, verticaal transport, ferry transport en veevervoer hebben te weinig werkgevers meegedaan aan deze vraag om betrouwbare uitkomsten te kunnen weergeven

Vacatures werknemers transport en logistiek

UWV rapporteert over het aantal vacatures voor transport- en logistiekberoepen⁴⁶. Er zijn medio oktober ruim 12.000 vacatures voor chauffeurs en bijna 17.000 voor logistiek medewerkers. Het aantal vacatures ligt hoger dan in oktober 2021. Het gaat hierbij om vacatures binnen en buiten de sector transport en logistiek⁴⁷. De meerderheid van vrachtwagenchauffeurs werkt binnen de sector transport en logistiek, maar chauffeurs werken ook in sectoren als groothandel en industrie⁴⁸.

Na start van contactbeperkende maatregelen (medio maart 2020) nam het aantal vacatures voor transport en logistiek sterk af. Vanaf zomer 2021 ligt het aantal vacatures voor chauffeurs op een hoog niveau⁴⁹.

⁴⁵ In de figuur zijn alleen deelmarkten weergegeven waarin voldoende werkgevers hebben meegedaan aan de bedrijfsenquête 2021 van STL. Van de deelmarkten rijdende melktransport, autotransport, kiepautobedrijven, verticaal transport, ferry transport en veevervoer 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.

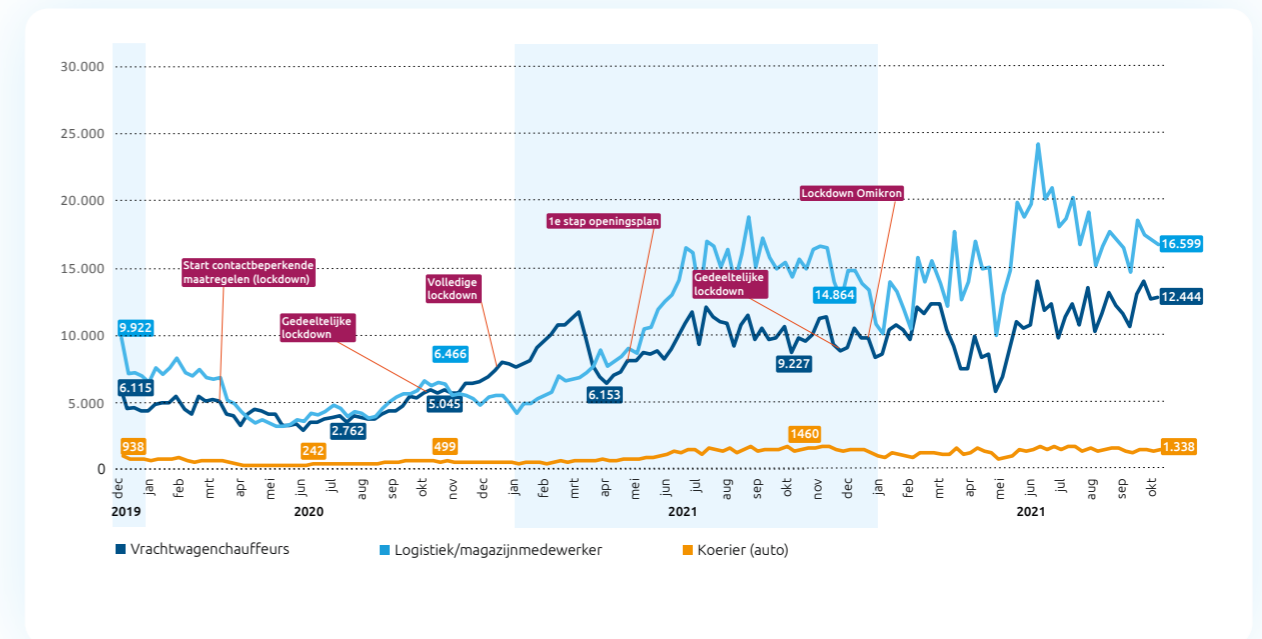
⁴⁶ Weergegeven zijn vacatures beschikbaar op werk.nl. Dit zijn zowel vacatures die via werkgevers bij UWV worden gemeld als vacatures van andere websites die door een vacaturespider zijn verzameld. Vacatures die intern worden opgevuld of waarvoor 'via via' (werknemers/klanten) wordt gewonnen vallen buiten de telling. Binnen de sector transport en Logistiek is bijvoorbeeld een grote informele component is, waardoor vacatures niet naar buiten komen, maar via het netwerk worden ingevuld. Het aandeel online vacatures UWV ten opzichte van de totale vacaturemarkt (zoals ieder kwartaal vastgesteld door CBS) bedroeg in 2019 gemiddeld over alle kwartalen 81 procent.

⁴⁷ Het is volgens UWV technisch niet mogelijk om alleen het aantal vacatures voor chauffeurs binnen de sector transport en logistiek weer te geven. In de vacatureteksten ontbreekt doorgaans informatie over de sector. En de data van vacatures kan niet worden verrijkt met gegevens van de sector zoals bijvoorbeeld cao-codes.

⁴⁸ Zie figuur Belangrijkste sector per beroepsgroep in bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage 2022.

⁴⁹ Door een technische storing missen de gegevens van de vacatures van de weken van 15 en 22 maart (UWV, 2022)

Figuur 12 Vacatures werknemers transport en logistiek



Bron: UWV, 2022, bewerking STL

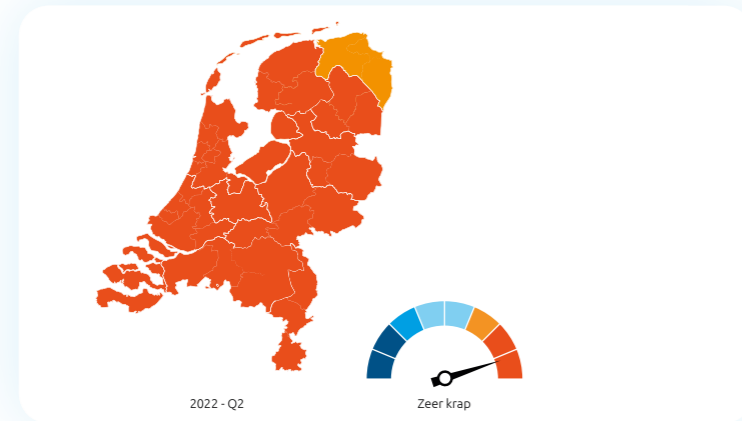
De arbeidsmarkt voor vrachtwagenchauffeurs is in het tweede kwartaal van 2022 zeer krap⁵⁰. Er zijn naar verhouding veel vacatures en weinig werkzoekenden voor de functie. In alle regio's is sprake van krapte. Eerder bleek ook dat ruim de helft van de transportondernemers last heeft van een tekort aan personeel voor zijn bedrijfsactiviteiten (zie box 1.). Ook landelijk, is er volgens UWV sprake van een zeer grote krapte: de arbeidsmarktspanning is in het tweede kwartaal zelfs niet eerder zo hoog geweest (sinds het begin van de meting)^{51 52}. De krapte is zichtbaar in alle beroepsgroepen.

⁵⁰ Arbeidsmarkt krapte is de verhouding tussen de openstaande vacatures vrachtwagenchauffeurs (geregistreerd door UWV) en kortdurend WW'ers 2020-Q2. Kortdurend werkzoekend (<6 maanden) wordt gehanteerd omdat deze groep snel inzetbaar is op de arbeidsmarkt.

⁵¹ UWV (2022). In alle beroepsgroepen sprake van krapte. Volgens UWV (2022) is in het tweede kwartaal van 2022 in alle beroepsgroepen sprake een tekort aan personeel (krap tot zeer krappe arbeidsmarkt). UWV berekent voor 92 verschillende beroepsgroepen de krapte op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is twee keer zo krap als een jaar eerder.

⁵² UWV (2022). Spanningsindicator: arbeidsmarkt voor het eerst 'zeer krap'. De instroom van vluchtelingen uit Oekraïne kan personeelstekorten wel verminderen, maar voorlopig niet oplossen.

Figuur 13 Verhouding openstaande vacatures vrachtwagenchauffeurs en direct beschikbare aanbod van chauffeurs (2022-Q2)



Bron: UWV, 2022

Instroom in WW neemt toe, maar nog wel op laag niveau

In september 2022 is de instroom van chauffeurs in WW (Werkloosheidsuitkering⁵³) hoger dan in dezelfde maand een jaar eerder (145 chauffeurs in september 2022 tegen 126 in september 2021). Hiermee komt een einde aan een lange, dalende trend: vanaf maart 2021 nam de instroom van chauffeurs elke maand af. De instroom van planners en logistiek medewerkers ligt in september lager dan vorig jaar.

De totale instroom in WW ligt in 2022 tot dusver wel lager dan in dezelfde periode een jaar eerder⁵⁴. De instroom in WW van werknemers transport en logistiek piekte in april 2020 (kort na intreden van de coronacrisis)⁵⁵.

Landelijk ligt de instroom in WW in september 2022 lager dan in het jaar ervoor⁵⁶. Wel is er in september een einde gekomen aan de maandenlange daling van het aantal lopende WW-uitkeringen⁵⁷. In 2021 kwam het aantal lopende WW-uitkeringen nog dicht bij het historisch minimum⁵⁸. Volgens UWV hebben de steunpakketten van de Overheid (o.a. NOW-regelingen) het baanverlies (en de instroom in WW) tijdens de coronacrisis beperkt⁵⁹. Ondanks dat de steunmaatregelen nu zijn gestopt blijft de werkloosheid voorsnog laag. De krappe arbeidsmarkt zorgt voor veel onvervulbare vacatures.

Het CPB en DNB verwachten ook dat de krapte komend jaar blijft en dat werkloosheid maar beperkt oploopt (zie ook box 3)⁶⁰. Mochten de Oorlog in Oekraïne en inflatie toch zorgen voor een (diepere) recessie dan moeten we volgens UWV wel rekeninghouden met een omslag: de daling van het aantal WW-uitkeringen slaat dan mogelijk snel om in een stijging⁶¹.

⁵³ Als men geheel of gedeeltelijk werkloos wordt, kan men een Werkloosheidsuitkering (WW-uitkering) aanvragen. De WW is een tijdelijke uitkering om het verlies aan inkomen tussen 2 banen op te vangen. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ww-uitkering>

⁵⁴ De totale instroom in 2022 t/m augustus: 1.293 en 1.816 transportplanners en logistiek medewerkers (tegen 1.934 vrachtwagenchauffeurs en 2.547 transportplanners en logistiek medewerkers in 2021 t/m september)

⁵⁵ De totale instroom lag ook in heel 2020 hoger dan in 2019: 4.679 chauffeurs en 5.770 transportplanners en logistiek medewerkers (tegen 3.325 chauffeurs en 4.581 transportplanners en logistiek medewerkers in 2019)

⁵⁶ UWV (2022). Dashboard WW-uitkeringen.

⁵⁷ UWV (2022). Aantal werklozen verder gestegen.

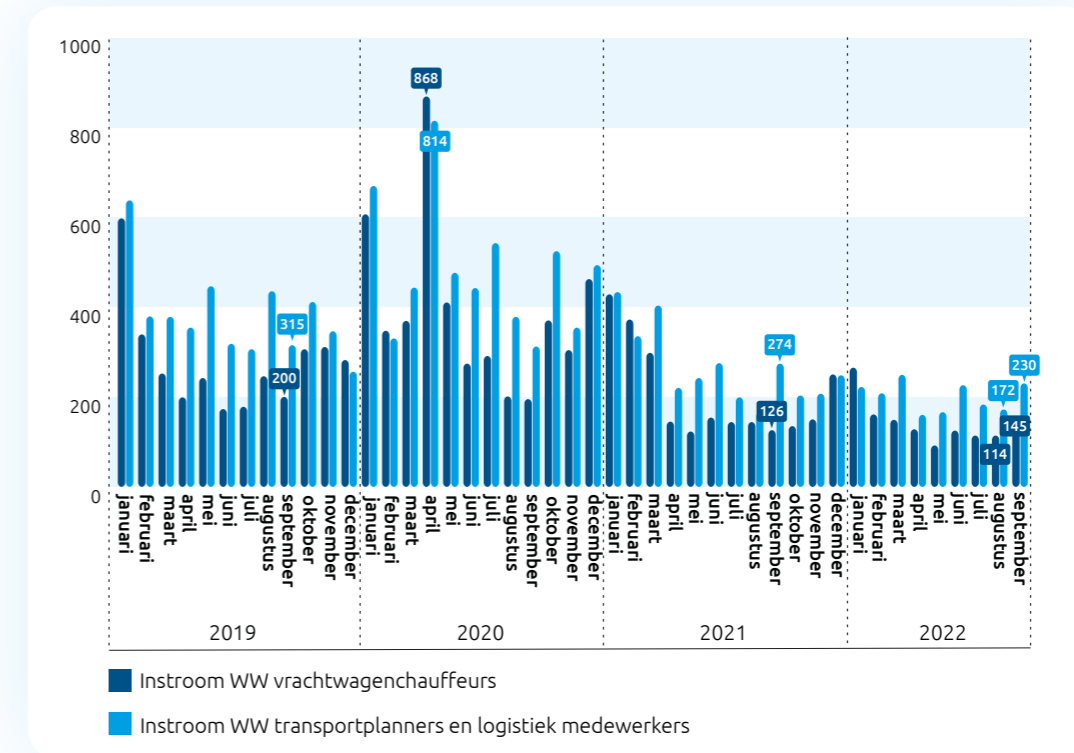
⁵⁸ UWV (2022). Volumeontwikkelingen voorjaar 2022.

⁵⁹ UWV (2022). Arbeidsmarktprognose 2022-2023. CPB (2022). Macro Economische Verkenning 2023.

⁶⁰ UWV (2022). Toen de kredietcrisis begon, in oktober 2008, nam het snel WW-uitkeringen snel toe (binnen een jaar plus 50 procent). Vlak voor deze crisis het aantal uitkeringen zich ook op een historisch minimum.

⁶¹ Het totaal aantal bedrijven in NL nam in 2021 ook sterk toe. Dit komt in grote mate doordat er minder bedrijven werden opgeheven. Het aandeel opgeheven bedrijven op het totaal aantal bedrijven bedroeg 4,8 procent in 2021. Nooit eerder sloot een kleiner percentage van de totale bedrijfspopulatie zijn deuren. Ook het aantal opgerichte bedrijven was niet eerder zo hoog als in 2021 (232 duizend). CBS (2022). Voor het eerst meer dan 2 miljoen bedrijven.

Figuur 14 Instroom in WW werknemers transport en logistiek



Bron: UWV, 2022, bewerking STL

Werkgevers en werknemers in sector

Aantal werkgevers is afgelopen jaren gegroeid

In het tweede kwartaal van 2022 zijn er 7.527 werkgevers in de sector transport en logistiek. Gemiddeld hebben werkgevers 22 werknemers. Ten opzichte van vorig jaar neemt het gemiddeld aantal werknemers af.

In de periode 2016 tot eind 2019 groeide het aantal werkgevers onafgebroken. Begin 2021 nam aantal bedrijven af, maar daarna nam het aantal weer toe. Het totaal aantal bedrijven in Nederland nam in 2021 tijdens de coronacrisis volgens CBS ook toe⁶².

Bedrijven in de sector zijn onder te verdelen in deelmarkten of typen vervoer⁶³. Algemeen distributievervoer (zoals winkel- en distributiecentravervoer en groupage) vormt de grootste deelmarkt waarin bedrijven actief zijn (29 procent van de bedrijven is hierin actief). Daarna volgen de deelmarkten: bouwmaterialenvervoer (17%), (zee)containervervoer (8%) en koel- en vriestransport (7%).

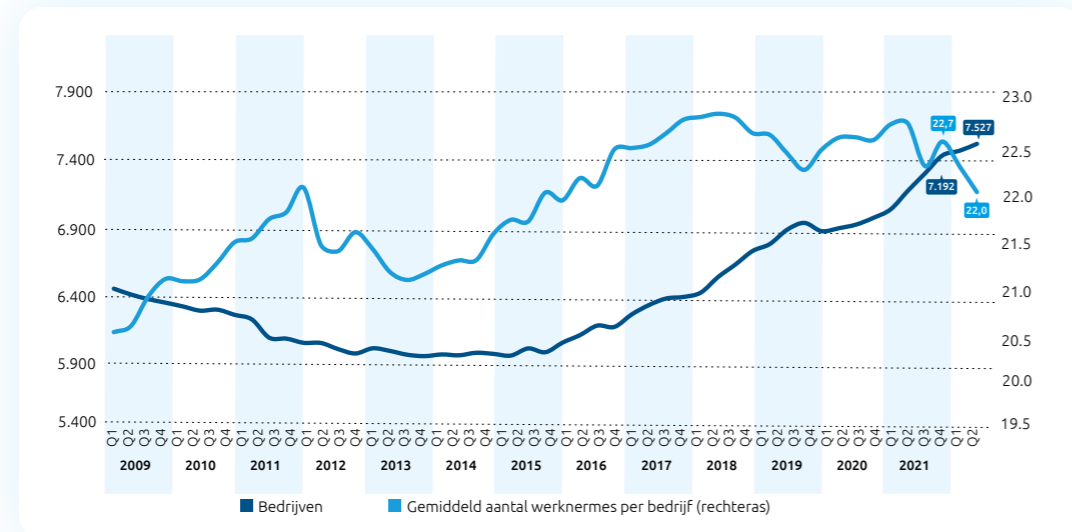
⁶² Het totaal aantal bedrijven in NL nam in 2021 ook sterk toe. Dit komt in grote mate doordat er minder bedrijven werden opgeheven. Het aandeel opgeheven bedrijven op het totaal aantal bedrijven bedroeg 4,8 procent in 2021. Nooit eerder sloot een kleiner percentage van de totale bedrijfspopulatie zijn deuren. Ook het aantal opgerichte bedrijven was niet eerder zo hoog als in 2021 (232 duizend). CBS (2022). Voor het eerst meer dan 2 miljoen bedrijven.

⁶³ Bedrijven kunnen in meerdere deelmarkten/typen vervoer actief zijn. In de bedrijfsenquête 2022 is daarom aan werkgevers gevraagd om de belangrijkste deelmarkt te noemen. Bedrijven in sector naar deelmarkt. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage STL 2022.

In sector zijn veel kleine bedrijven

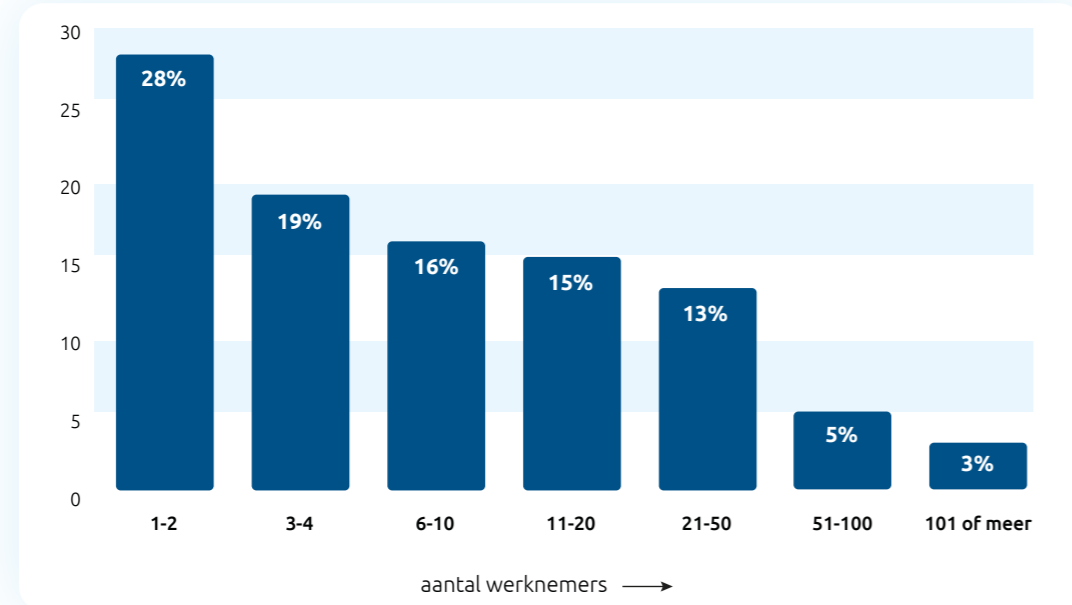
Ruim zes op de tien bedrijven (63%) bestaan uit maximaal 10 werknemers. Het aandeel kleine bedrijven in de sector neemt toe (was 60 procent in het tweede kwartaal van 2018 en 61 procent in 2019)⁶⁴. De meerderheid van werknemers in de sector (60 procent, 98.762 werknemers) werkt in de grotere bedrijven (vanaf 51-100 werknemers)⁶⁵.

Figuur 15 Aantal bedrijven in de sector, gemiddeld aantal werknemers (rechter as)



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

Figuur 16 Bedrijfsomvang naar aantal werknemers



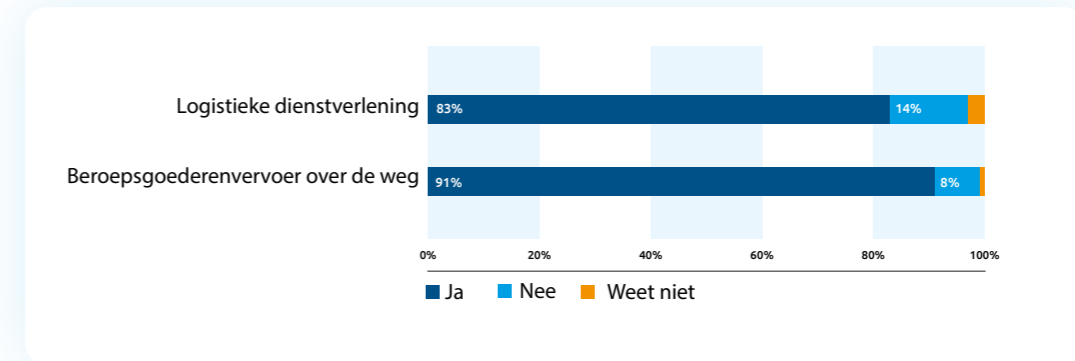
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

⁶⁴ De toename van het aandeel kleine bedrijven (max. 10 werknemers) komt vooral door groei van aandeel bedrijven met 1-2 werknemers.
⁶⁵ Aantal werknemers naar categorie van bedrijfsomvang. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktreportage STL 2022.

Veel bedrijven in de sector zijn een familiebedrijf

Negen op de tien bedrijven zijn een familiebedrijf. Deze bedrijven zijn voor 50 procent of meer in handen van één familie. Bedrijven in de logistieke dienstverlening zijn minder vaak een familiebedrijf dan beroepsgoederenvervoerders en grote bedrijven (101+ werknemers) minder vaak dan kleinere bedrijven.

Figuur 17 Familiebedrijven in sector



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

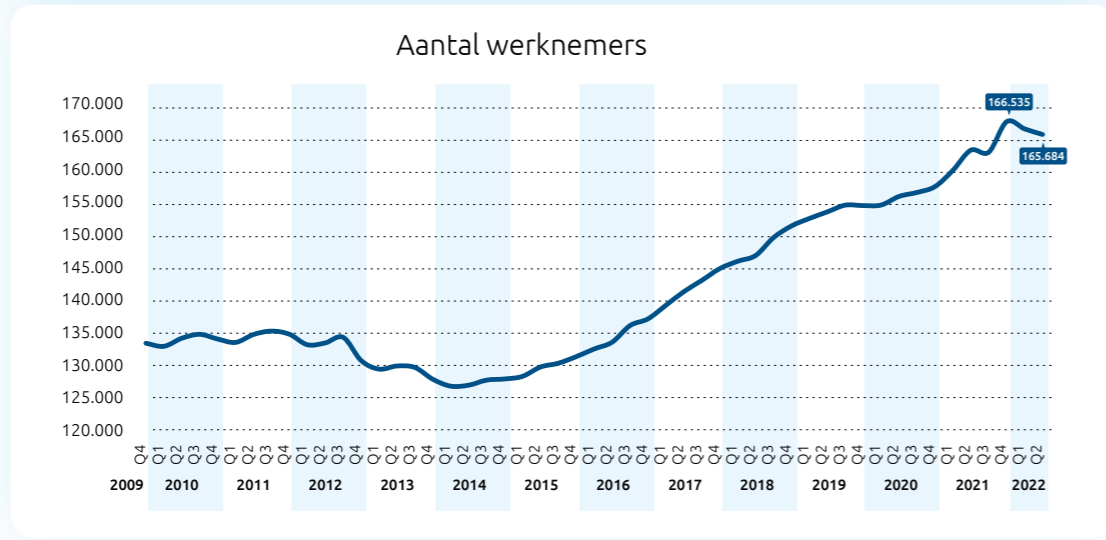
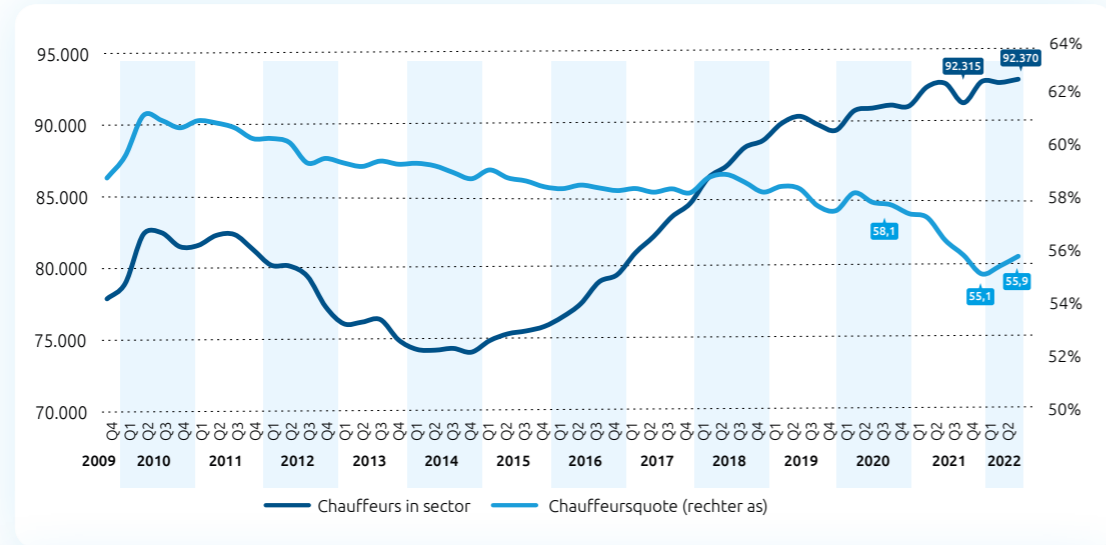
Aantal vrachtwagenchauffeurs in sector neemt weer toe

In het tweede kwartaal van 2022 werken er ruim 92.500 vrachtwagenchauffeurs in de sector. In de periode 2015-2019 nam het aantal chauffeurs flink toe. Daarna bleef het aantal chauffeurs min of meer stabiel. In het tweede kwartaal van 2022 neemt het aandeel toe ten opzichte van vorig jaar en vorig kwartaal. Het aandeel vrachtwagenchauffeurs ten opzichte van het totaal aantal werknemers neemt dan ook weer toe (chauffeursquote)⁶⁶.

In totaal zijn er in het tweede kwartaal 166.684 werknemers. Het totaal aantal werknemers groeide, vanaf 2014 tot 2019, onafgebroken. Daarna bleef het aantal ongeveer gelijk. Vanaf medio 2020 neemt aantal werknemers weer toe. Begin 2021 stijgt het aantal werknemers grotendeels door aansluiting nieuwe werkgever bij Pensioenfonds Vervoer⁶⁷. In 2022 tweede kwartaal neemt het aantal werknemers (iets) af ten opzichte van vorig kwartaal⁶⁸.

⁶⁶ Afname van het aantal werknemers in 2021-Q2 (en ook in Q1) komt vooral door de afname van het aantal oproepkrachten t.o.v. voorgaande kwartalen. Dit heeft deels een administratieve reden (een actie om werkgevers te vragen om die oproepkrachten die feitelijk al langere tijd geen uren maken af te melden bij het pensioenfonds).
⁶⁷ Begin 2021 nam het aantal werknemers sterk toe door de aansluiting van een nieuwe werkgever bij Pensioenfonds Vervoer (met c.a. 2.100 werknemers). Toename van aantal werknemers in 2021-Q4 (+ruim 4.600 werknemers t.o.v. 3e kwartaal 2021) is voor groot deel te verklaren door groei bij enkele grotere ondernemingen in de sector.
⁶⁸ Afname van het aantal werknemers in 2021-Q2 (en ook in Q1) komt vooral door de afname van het aantal oproepkrachten t.o.v. voorgaande kwartalen. Dit heeft deels een administratieve reden (een actie om werkgevers te vragen om die oproepkrachten die feitelijk al langere tijd geen uren maken af te melden bij het pensioenfonds).

Figuur 18 Aantal vrachtwagenchauffeurs en totaal aantal werknemers



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022 bewerking STL

Chauffeurs en logistiek medewerkers meest voorkomende functies

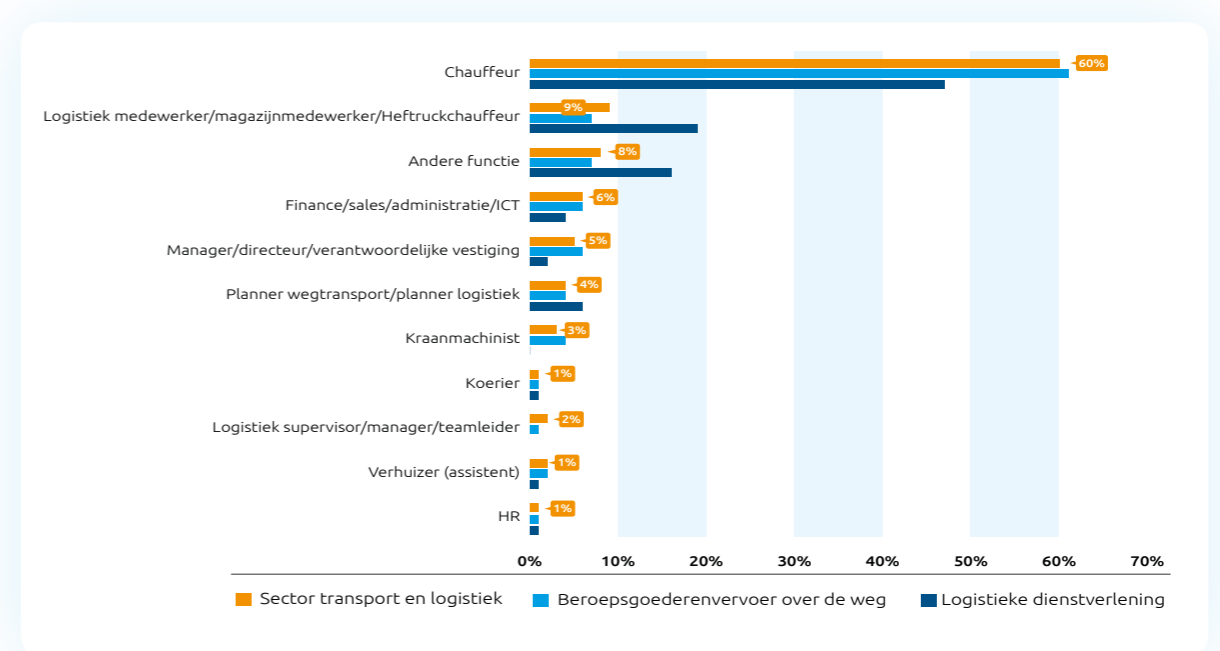
Chauffeurs vormen in de sector transport en logistiek de belangrijkste functie. Na chauffeurs volgen de functies: logistiek medewerker (9%), andere functie (8%)⁶⁹ en medewerker finance/sales/administratie/ICT (6%).

Chauffeurs zijn het vaakst werkzaam in de deelmarkt (of type vervoer) algemeen distributievervoer (36 procent van chauffeurs in de sector). 14 procent werkt in bouwmaterialenvervoer en 10 procent in koel- en vriestransport⁷⁰.

⁶⁹ Andere functie: autowasser, voorman, teamleider/voorman (meewerkend voorman), allround/algemeen medewerker ('manusje van alles'/'duizendpoot'), schoonmaker, stratenmaker en medewerker overig (bijv. facilitair, betonbouw, weegbrug), werkvoorbereider, wagenpark-beheerder, grondwerker, operator, engineer, monteur)...

⁷⁰ Verdeling chauffeurs in sector transport en logistiek (SOOB) naar deelmarkt of type vervoer. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt-rapportage STL 2022

Figuur 19 Werknemers naar functie⁷¹



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Vergrijzing en vergroening

Figuur 20 toont de ontwikkeling van de leeftijdsopbouw tussen 2010 en 2022. Het aandeel werknemers vanaf 55 jaar neemt toe. In 2022 valt 21 procent van de werknemers in de categorie 55-65 jaar. Dit was 16 procent in 2010. De categorie 65 jaar en ouder is sinds 2010 gestegen van 0,4 naar 4,5 procent. In alle regio's zal het aandeel werknemers van 55 jaar of ouder de komende jaren toenemen⁷². Het CBS ziet op de gehele Nederlandse arbeidsmarkt ook steeds meer werkzame 65-plussers⁷³.

De afname zit niet in de jongste groep werknemers, maar in het aandeel werknemers 35-45 jaar. Dit aandeel nam af van 28 procent in 2010 naar 19 procent in 2022. In andere arbeidsmarktsectoren nam het aantal werknemers in deze leeftijdscategorie volgens het CPB ook af⁷⁴. Ook het aandeel werknemers 45-55 jaar neemt af.

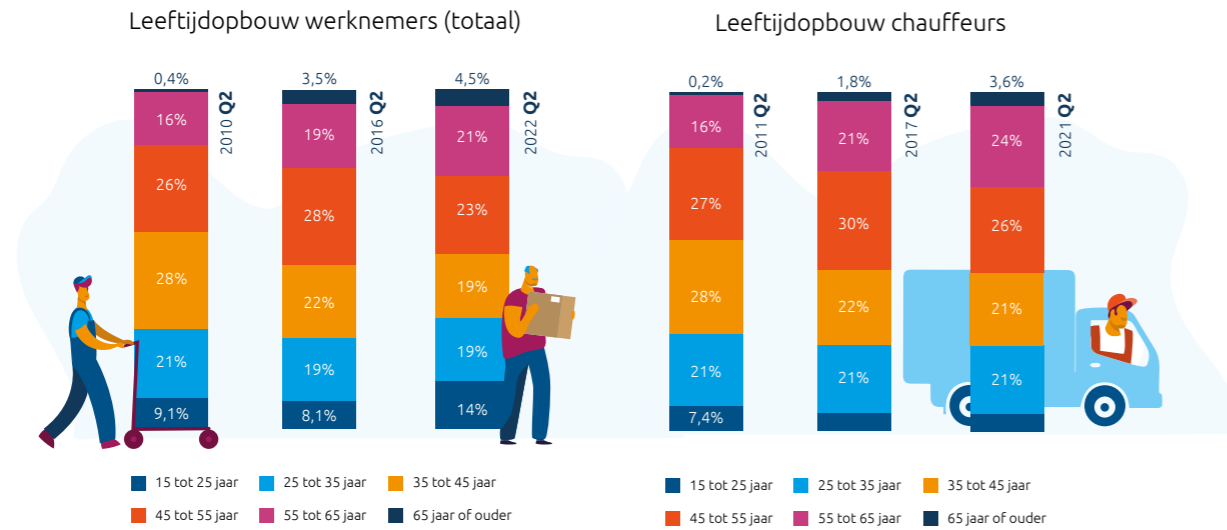
⁷¹ Het aandeel koeriers in de sector ligt in werkelijkheid hoger. Werkgevers noemen de koeriers in hun bedrijf vaak gewoon chauffeurs en niet koeriers of pakketbezorgers. In deze figuur vallen koeriers dus voor een groot deel in de categorie chauffeurs.

⁷² CBS/ABF Research (2021). Prognose leeftijdsopbouw werknemers transport en logistiek naar regio

⁷³ 4,5 procent van werknemers in sector in 2022-Q2 zijn 65+. In NL zijn steeds meer werkzame 65-plussers. In heel 2020 waren dit er 300 duizend (3,3 procent van alle werkenden). Oorzaken: door de vergrijzing neemt het aantal 65-plussers toe. Nog zwaarder weegt volgens CBS dat de arbeidsparticipatie van 65-plussers flink toeneemt: in 2003 was 1 op de 10 aan het werk (14 duizend) en in 2020 waren dat er ruim 4 op de 10 (84 duizend). De participatie van 65-jarigen steeg het meest. Dit heeft te maken met stapsgewijze verhoging van AOW-leeftijd tot 66 jaar en 4 maanden in 2020. (CBS, 2021)

⁷⁴ De daling van het aantal werknemers in de leeftijdscategorie 35 t/m 44 (in de jaren 2008-2018) heeft (deels) een demografische oorzaak; het dalend aantal kinderen vanaf eind jaren 60. Daarnaast ziet het CPB, in de nasleep van de financiële crisis, een afname van het aantal jonge mannen op de Nederlandse arbeidsmarkt (25-34 jaar en 35-45 jaar). Deze afname hangt samen met verschillende factoren: o.a. een hogere onderwijsdeelname (in de groep 25-34 jaar), afname van werkzame personen in sectoren waarin mannen werkzaam zijn (zoals industrie, bouw en nijverheid), een veranderde samenstelling van de groep jonge mannen (toename van alleenstaande mannen) en een toename van het aandeel jonge mannen met een Wajong-uitkering. Met het herstel van de economie neemt de participatie van jonge mannen weer wat toe maar komt deze niet meer op het oude niveau (van voor de crisis). De afname van de arbeidsparticipatie van jonge mannen is een internationaal fenomeen dat in andere landen ook samenhangt met ontwikkelingen in het gebruik van medicijnen, alcohol en drugs en de tijdsbesteding aan gaming en sociale media. CPB (2021). Dalende arbeidsparticipatie van jonge mannen – een vooronderzoek.

Figuur 20 Leeftijdopbouw werknemers in sector

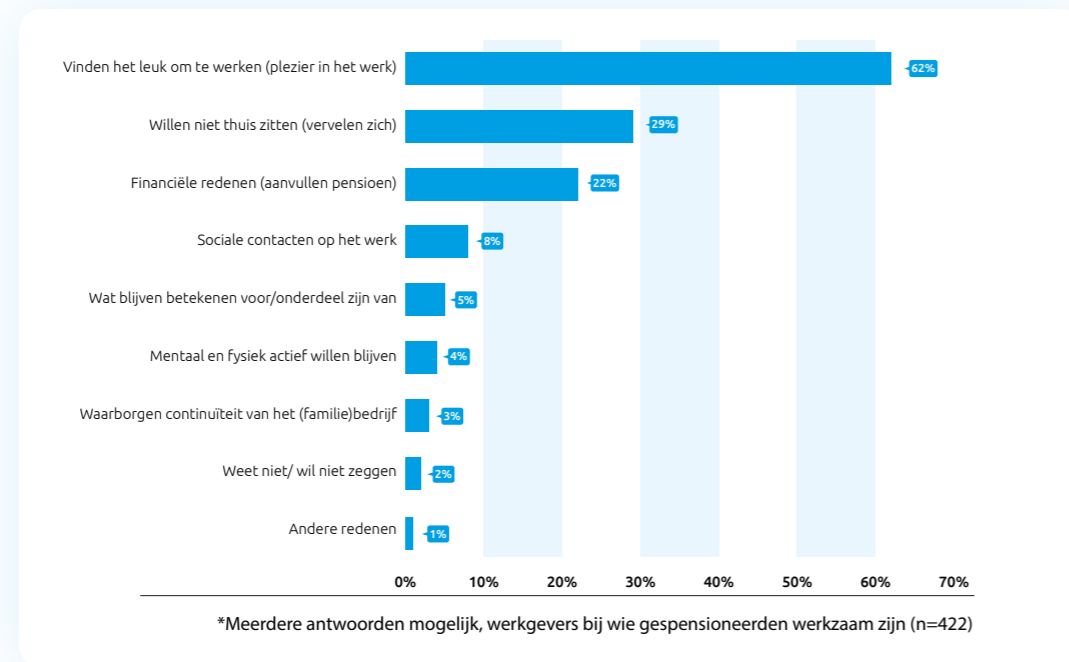


Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

Gepensioneerden in het bedrijf

28% van werkgevers in de sector geeft aan dat er in hun bedrijf mensen werken die al met pensioen zijn. De belangrijkste redenen om door te werken na pensionering zijn volgens werkgevers: werknemers vinden het leuk om te werken, willen niet thuis zitten en financiële redenen.

Figuur 21 Belangrijkste redenen om door te werken na pensionering (volgens werkgevers)



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

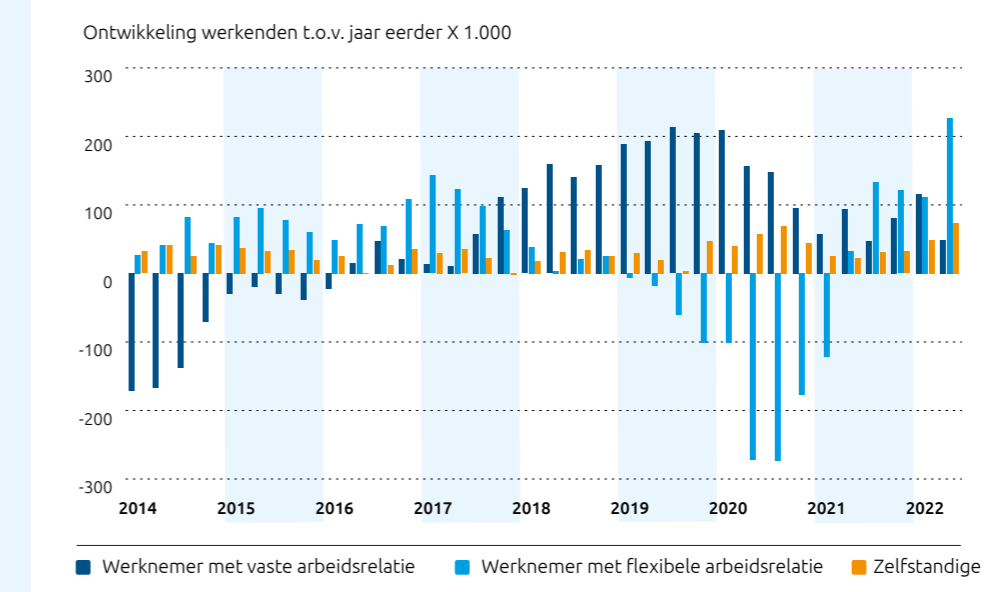
Box 2. Flexibilisering arbeidsmarkt

In 2022 nemen alle typen arbeidsrelaties toe. Het aantal flexibele arbeidsrelaties (uitzend- en oproepkrachten en tijdelijke krachten) neemt het meest toe. CBS geeft aan dat het hierbinnen vooral gaat om een toename van flexibele contracten met meer zekerheid en stabiliteit zoals een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast dienstverband of een langere looptijd. Het aandeel oproepkrachten neemt daarentegen juist af. Volgens CBS kan de krappe arbeidsmarkt momenteel meer onderhandelingsruimte bieden voor werknemers en kunnen werkgevers gunstigere contracten aanbieden⁷⁵.

5,3 miljoen werknemers hebben in het tweede kwartaal een vaste arbeidsrelatie, 2,6 miljoen een flexibele arbeidsrelatie en 1,5 miljoen zijn zelfstandige.

Het aantal werknemers in Nederland met een flexibele arbeidsrelatie nam tussen 2014 en medio 2019 elk kwartaal toe⁷⁶. Vanaf het derde kwartaal 2019 nam het aantal af. Er was sprake van hoogconjunctuur en arbeidsmarktkrapte waardoor werknemers volgens ABN AMRO vaker een vast contract kregen⁷⁷. De coronacrisis versnelde de afname van flexibele arbeidsrelaties. In het tweede kwartaal van 2020 zijn er 276 duizend minder werknemers met een flexibel contract dan in dezelfde periode een jaar eerder. Vanaf het tweede kwartaal van 2021 nam dat aantal weer toe.

Figuur 22 Ontwikkeling aantal werkenden Nederlandse arbeidsmarkt t.o.v. jaar eerder (x1.000)



Bron: CBS, 2022

⁷⁵ CBS (2022). Aantal flexibele contracten met zekerheid in eerste kwartaal toegenomen. Gegevens zijn beschikbaar vanaf 2014.

⁷⁶ CBS hanteert de volgende definitie voor flexibele arbeidsrelaties/contractvormen: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een flexibel aantal uren per week. Hieronder vallen:
- werknemers met een tijdelijk contract (met uitzicht op vast, contract korter of langer dan een jaar)
- oproepkrachten, uitzendkrachten en werknemers vast en tijdelijk zonder vaste uren.
- Zelfstandigen vallen buiten de definitie van CBS voor een flexibele contractvorm. Zij verrichten arbeid voor eigen rekening of risico: in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-grotaandeelhouder (dga), of in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid (meewerkend gezinslid), of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep).

⁷⁷ Daarnaast leidde de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (van 1 januari 2020) in 2019 waarschijnlijk ook nog tot de opzegging van tijdelijke contracten zo blijkt uit een (simulatie)analyse van ABN AMRO. Omdat de flexibele schil voortdurend in beweging is door de conjunctuur is het lastig om het afzonderlijke/ daadwerkelijke effect van de WAB vast te stellen. ABN AMRO (2021). Wet Arbeidsmarkt in Balans leidt tot omslag flexwerkers.

Verschillende instituten (o.a. de WRR, Commissie Regulering van Werk en SER⁷⁸) deden afgelopen jaren onderzoek naar (en adviseerden over) de flexibilisering op de Nederlandse arbeidsmarkt. In vergelijking met andere landen zijn in Nederland veel mensen aan het werk, maar gaat het voor een groot deel om flexibele banen. Nederland zit volgens de OESO in de kopgroep van Europa qua aandeel flexibele banen^{79, 80}. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, zoals oproep- en uitzendkrachten, maar ook zelfstandigen zijn in tijden van economische crisis kwetsbaarder. Zij raken dan eerder hun werk kwijt en hebben vaak weinig of geen recht op een werkloosheidsuitkering⁸¹. Dit kan voor extra economische schade zorgen tijdens een recessie: na baanverlies hebben mensen minder te besteden en kan men minder consumeren. Het CPB geeft aan dat vooral werknemers met een flexibele arbeidsrelatie tijdens de coronacrisis hun baan verloren⁸². In bepaalde sectoren (zwaar getroffen sectoren als horeca, contactberoepen en evenementen) verloren werknemers met een flexibele arbeidsrelaties wel vaker hun baan dan in andere sectoren (bijv. online detailhandel en overheid).

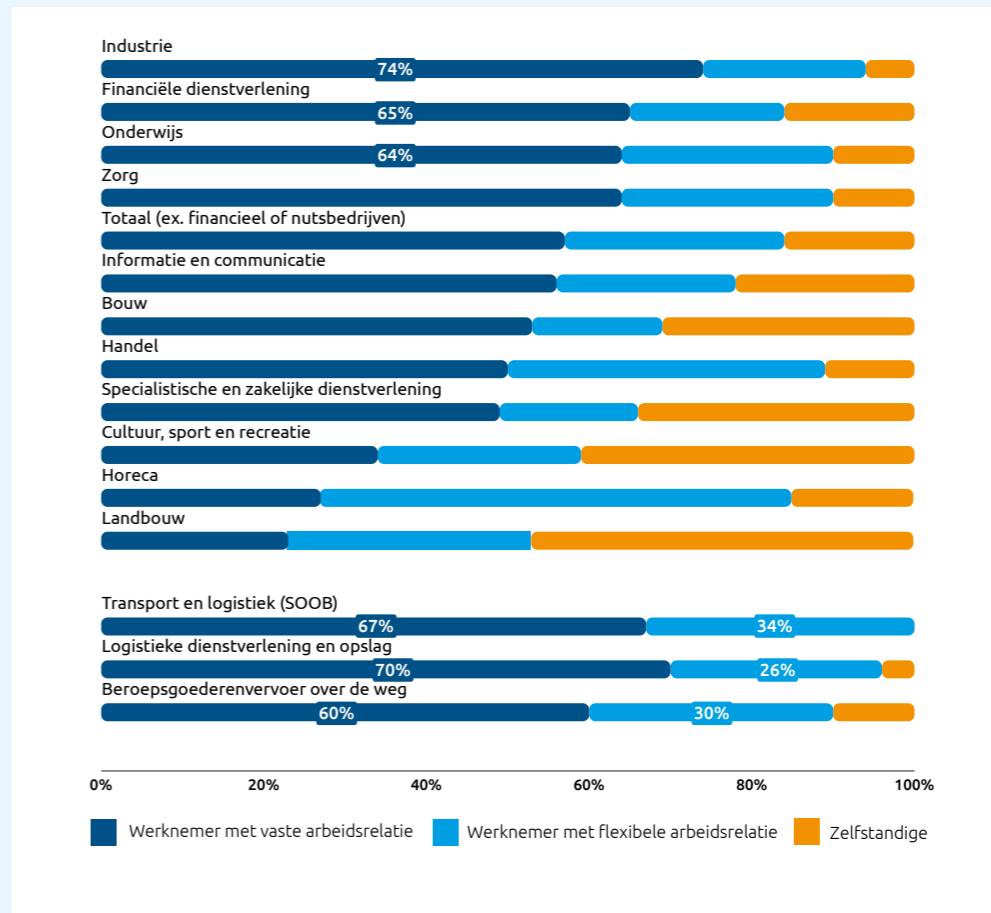
Het huidige kabinet wil werknemers nu meer zekerheid geven over werk en inkomen en tegelijk zorgen dat ondernemingen voldoende wendbaar blijven^{83, 84}. In juli presenteerde het plannen om flexwerk beter te reguleren en het aangaan van vaste contracten te stimuleren⁸⁵. Onder andere het oproepcontract wordt afgeschaft (behalve voor studenten en scholieren) en vervangen door een basiscontract met meer rooster- en inkomenszekerheid. Ook krijgen uitzendkrachten meer rechten⁸⁶ en wordt de positie van zelfstandigen versterkt (o.a. door een arbeidsongeschiktheidsverzekering en het faciliteren van pensioenopbouw).

Vaste of flexibele arbeidsrelatie naar arbeidsmarktsector

Figuur 23 geeft de verdeling naar vaste of flexibele arbeidsrelatie weer voor verschillende arbeidsmarktsectoren (in 2021). Industrie, financiële dienstverlening, onderwijs en zorg hebben het grootste aandeel vaste arbeidsrelaties. Het aandeel flexibele arbeidsrelaties laat zich lastiger vergelijken. Er zijn sectoren met een relatief laag aandeel flexibele contractvormen, maar met een hoog aandeel zelfstandigen, bijvoorbeeld de bouw of specialistische/zakelijke dienstverlening. Zelfstandigen worden vanwege onzekerheid over werk en inkomen doorgaans wel als 'flexwerkers' beschouwd. Zelfstandigen meetellend dan zijn cultuur, sport en recreatie, horeca en landbouw de sectoren met het grootste aandeel "flexwerkers."

78 SER (2021). Sociaal-economisch beleid 2021-2025. Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving. Ontwerpadvis juni 2021.
 79 Alleen Spanje heeft binnen EU een hoger aandeel tijdelijke werknemers.NRC (2022). Flexwerk wordt duurder, dus de tomaat ook.
 80 NRC (2020). Met al dat flexwerk is Nederland uniek. Het aantal zelfstandigen is bijvoorbeeld, vanwege ruime
 81 (Jonge) werknemers met tijdelijke contracten hebben vaak nog weinig WW-rechten opgebouwd. Zelfstandigen hebben bij baanverlies geen recht op een WW-uitkering en vallen direct terug op bijstandsniveau.
 82 CPB. Macro economische verkenning 2021; CPB (2020). Novemberraming: Economische vooruitzichten 2021. CBS (2020). Grootste daling werkenden in 2020 bij dienstverlenende beroepen.
 83 Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid (2022). Minister Van Gennip deelt plannen voor toekomstbestendige arbeidsmarkt. De wendbaarheid van ondernemingen (snel aan kunnen passen aan veranderende omstandigheden) wordt in de plannen van het Kabinet gestimuleerd door: inzetten van werk-naar werktarjecten, uitwerken deeltijd-WW en re-integratie in tweede ziektejaar in principe richten op een andere werkgever.
 84 NRC (2022). Flexwerk wordt duurder, dus de tomaat ook.
 85 Contracten voor onbepaalde tijd dragen positief bij aan duurzame inzetbaarheid en zekerheid van mensen, ontwikkeling van menselijk kapitaal en verhoging van de arbeidsproductiviteit. Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid (2022).
 86 Uitzendkrachten moeten tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden krijgen ten opzichte van de werknemers die direct in dienst zijn bij de inlener. Het blijkt uit onderzoek dat uitzendkrachten minder verdienen dan werknemers met een vaste aanstelling en dat het verschil in uurloon maar beperkt samenhangt met kenmerken als leeftijd, onderwijsniveau en beroep. Als in de analyse rekening gehouden wordt met deze kenmerken, blijft er een loonverschil van 13 procent beschouwd

Figuur 23 Vaste of flexibele arbeidsrelatie naar arbeidsmarktsector 2021



Bron: CBS, 2022

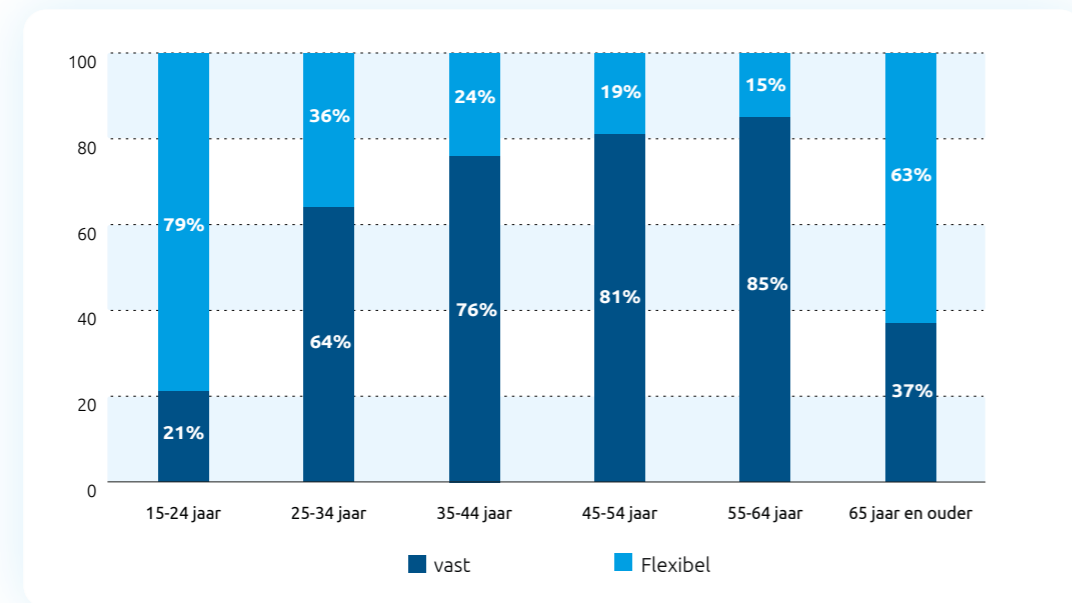
Flexibele arbeidsrelaties werknemers transport en logistiek

Figuur 23 geeft onderaan ook de verhouding vaste en flexibele arbeidsrelaties weer in transport en logistiek (SOOB). 67 procent van de aangesloten werknemers heeft eind 2021 een vaste en 33 procent een flexibele arbeidsrelatie^{87, 88}. Het aandeel met een flexibele arbeidsrelatie nam tot 2018 sterk toe (van 29 procent in 2013 naar 37 procent in 2018). In 2020 is dit aandeel gedaald naar 30 procent⁸⁹.

87 Zelfstandigen, zoals ZZP'ers, zijn in principe niet aangesloten bij cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en SOOB, werknemers in loondienst (vast en oproepkrachten) wel en ook een deel van de uitzendkrachten werkzaam in vervoer (waarvoor pensioenpremie aan Pensioenfonds Vervoer wordt betaald). Volgens ZZP-Nederland is het voor zelfstandige vrachtwagenchauffeurs ook lastig om aan het werk te gaan in de branche beroepsgoederenvervoer over de weg <https://www.zzp-nederland.nl/kennisbank/zzp-chauffeurs-en-koeriers>. Zie ook bijlage 1 voor de reikwijdte van de sector.
 88 Kijkend naar de gehele branches beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening (een bredere definitie van transport en logistiek) dan zijn in transport en logistiek wel zelfstandigen werkzaam. In goederenvervoer over de weg heeft 30 procent van de werknemers een flexibele arbeidsrelatie en is 10 procent zelfstandige. Er zijn in het goederenvervoer over de weg veel 'eigen rijders' werkzaam (transportonderneming met slechts één voertuig waarbij de eigenaar ook de vrachtwagenchauffeur is).
 89 Bronnen- en tabellenboek arbeidsmarktrapportage 2022 STL.

In figuur 24 is zichtbaar dat werknemers transport en logistiek in de leeftijdscategorieën 45-54 jaar en 55-64 jaar het vaakst een vaste arbeidsrelatie hebben:

Figuur 24 Arbeidsrelatie werknemers transport en logistiek (SOOB) naar leeftijdscategorie



Bron: CBS/ABF Research, 2022

Aandeel chauffeurs met flexibele arbeidsrelatie is afgenomen

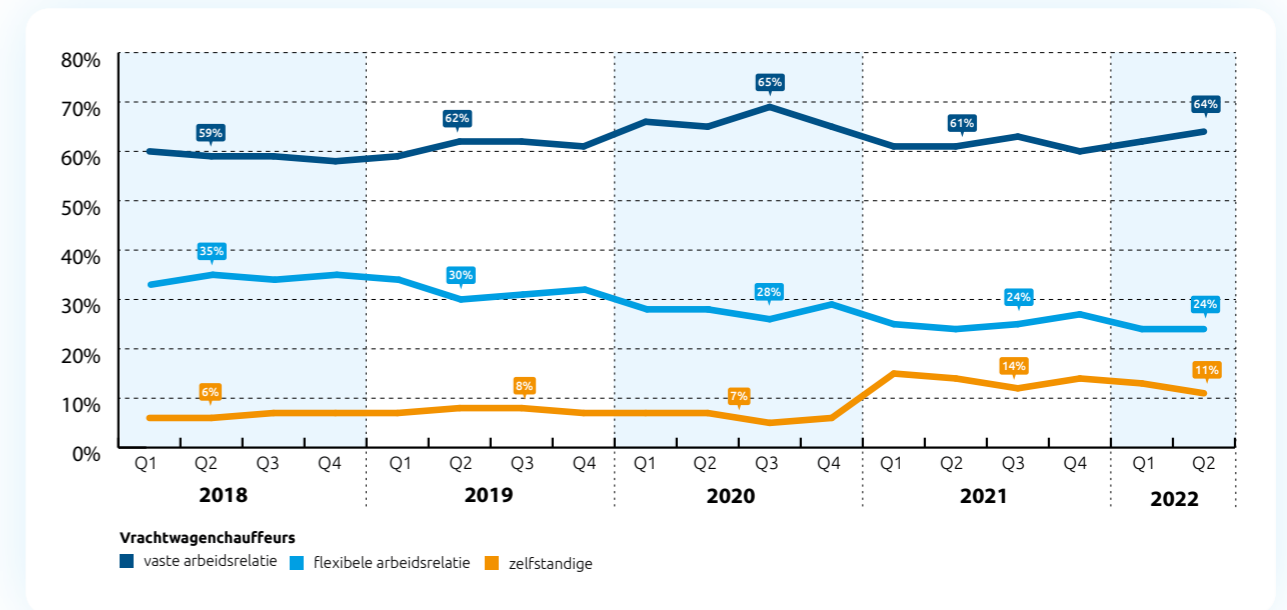
Figuur 25 laat het aandeel chauffeurs (werkzaam in goederenvervoer voor derden en eigen vervoer) en transportplanners en logistiek medewerkers zien met een flexibele arbeidsrelatie (uitzend- en oproepkrachten en tijdelijke krachten). Dit aandeel is de afgelopen jaren afgenomen. In het tweede kwartaal van 2018 had ruim een derde van de chauffeurs een flexibele arbeidsrelatie. In het tweede kwartaal van 2022 was dit nog een kwart^{90 91 92}. In 2020 versnelde de afname. Dit is in lijn met de afname van flexibele arbeid die in 2020 zichtbaar was op de Nederlandse arbeidsmarkt vanwege de coronacrisis (zie box 2). Het aandeel zelfstandigen onder chauffeurs piekte vorig jaar en neemt nu weer af.

⁹⁰ Gegevens gaan over alle chauffeurs in NL, zowel in beroepsgoederenvervoer (vervoer voor derden) als in het eigen vervoer.

⁹¹ Gegevens zijn verzameld met behulp van kwartaal-enquêtes van CBS onder bevolking (telefonisch, face-to-face en telefonisch). Resultaten worden gewogen op basis van o.a. geslacht, leeftijd en regio. Het aantal werknemers per beroep wordt geschat (via ophoging). De resultaten kennen (vanwege de complexe steekproef) een onzekerheidsmarge: het werkelijke aantal chauffeurs kan iets hoger of lager liggen. Cijfers zijn afgerond op duizendtallen. Binnen de groep chauffeurs met een flexibel contract neemt het aandeel werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast toe de afgelopen jaren toe (CBS, 2022).

⁹² CPB (2020). Novemberraming: Economische vooruitzichten 2021. CBS (2020). Grootste daling werkenden in 2020 bij dienstverlenende beroepen

Figuur 25 Chauffeurs naar contractvorm (beroepsgoederenvervoer en eigen vervoer)



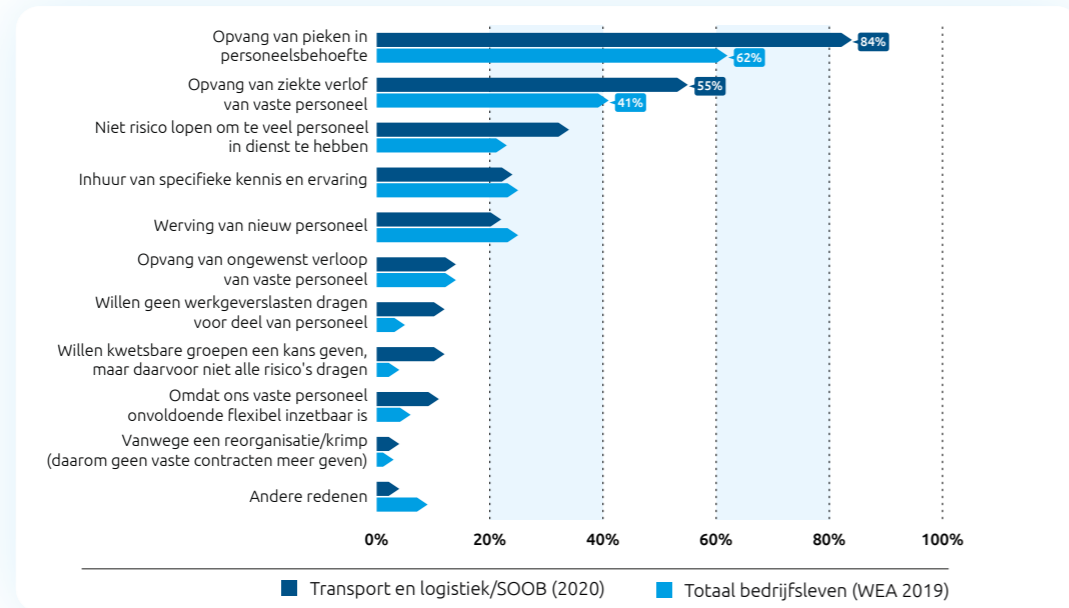
Bron: CBS, 2022

Opvangen van pieken in personeelsbehoefte belangrijkste reden inzet flexibele krachten

Aan werkgevers in de sector is in de bedrijfsenquête gevraagd waarom zij werknemers met flexibele contracten inzetten (Figuur 26). De meest voorkomende redenen zijn het opvangen van pieken in de personeelsbehoefte (84%) en het opvangen van ziekte en verlof van vast personeel (55%). Deze redenen worden ook het vaakst genoemd door Nederlandse werkgevers in de Werkgeversenquête arbeid 2019⁹³.

⁹³ De WEA is een tweemaaljaarlijkse enquêteonderzoek naar de werving, inzet, organisatie en resultaten van arbeid onder werkgevers in Nederland en wordt uitgevoerd in samenspraak met het Ministerie van SZW. De WEA is gebaseerd op een tweemaaljaarlijkse representatieve steekproef van ongeveer 4.500 werkgevers in Nederland. De WEA richt zich op organisaties breed, waaronder bedrijven, overheid en non-profit instellingen, met een ondergrens in personeelsomvang van 2 of meer. De dataverzameling van de WEA 2019 vond plaats in het najaar en winter van 2019, nog net voor coronacrisis. https://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SPUB0102/view.php?pub_id=100692&att_id=4911

Figuur 26 Redenen werkgevers voor inzet flexibele contracten



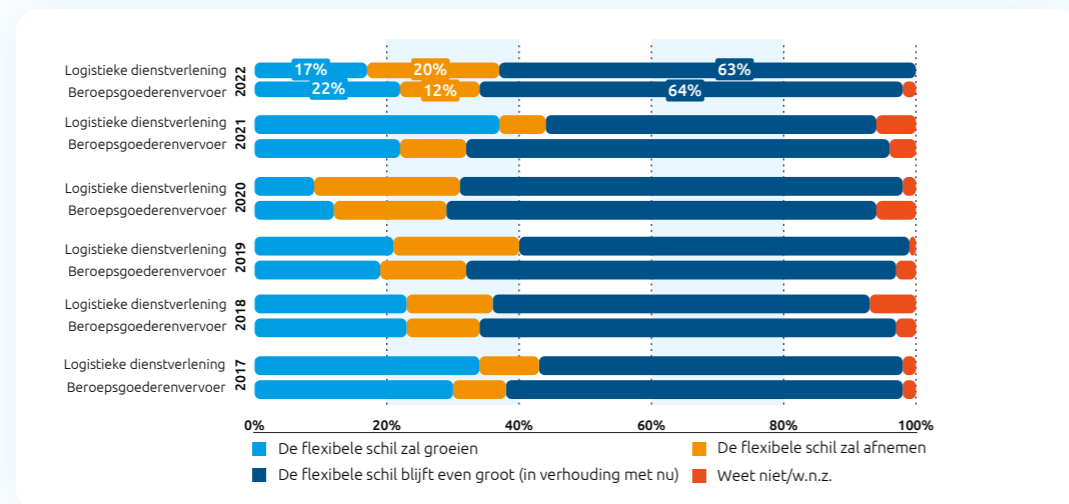
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020; TNO, 2020

Verwachtingen werkgevers flexibele schil

17 procent van de logistiek dienstverleners en 22 procent van de beroepsgoederenvervoerders verwacht in voorjaar 2022 dat de flexibele schil⁹⁴ in hun bedrijf zal groeien. In 2021 was het aandeel werkgevers dat groei van de flexibele schil verwachtte in de logistiek een stuk groter en even groot in het beroepsgoederenvervoer.

Het aandeel werkgevers dat een afname verwacht van de flexibele schil is in 2022 groter dan in 2021. 12 procent van de beroepsgoederenvervoerders en 20 procent van de logistiek dienstverleners verwacht een afname (tegen 10 procent en 7 procent in 2021).

Figuur 27 Stelling: Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?



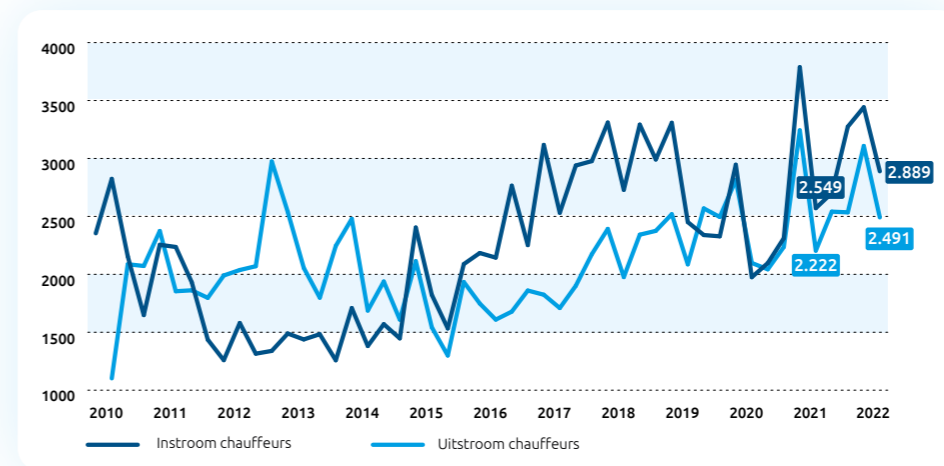
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

⁹⁴ Oproepkrachten, uitzendkrachten en ZZP'ers.

In-, uit en doorstroom in sector

Uitstroom chauffeurs neemt toe

Figuur 28 In- en uitstroom vrachtwagenchauffeurs



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

In het tweede kwartaal van 2022 stromen 2.889 chauffeurs de sector in en stromen er 2.491 uit. De instroom en de uitstroom liggen op een hoger niveau dan in hetzelfde kwartaal vorig jaar. Tussen 2015 en 2019 lag de instroom (ver) boven de uitstroom. Vanaf 2017 piekte de instroom verschillende keren boven de 3.000. Daarna verandert het beeld. De uitstroom van chauffeurs neemt de laatste jaren toe en ligt dicht bij de instroom.

De totale instroom (chauffeurs en niet-chauffeurs) in de sector bedraagt in het tweede kwartaal 8.858 en de uitstroom 7.632. De instroom en uitstroom liggen hoger dan in hetzelfde kwartaal vorig jaar⁹⁵. Er is sprake van veel dynamiek/beweging in de sector: de vraag naar personeel is groot en werknemers wisselen vaker van baan. Landelijk ziet het CBS in het eerste kwartaal ook een forse toename van het aantal werknemers dat van baan wisselt of begint met werken⁹⁶.

Veel instroom vanuit uitzendbranche, detailhandel en dienstverlening

Figuur 29 toont de herkomst bij instroom in de sector transport en logistiek, van werksector naar werksector, en geeft zo zicht op waar de instromers vandaan komen.

Een groot deel (in totaal 21 procent) stroomt in 2021 in vanuit de uitzendbranche. Dit aandeel nam de afgelopen jaren flink toe⁹⁷. Andere belangrijke sectoren voor de instroom zijn: detailhandel (8%), landbouw en industrie (6%), consumentendienstverlening (6%) en groothandel (5%). Instroom vanuit de detailhandel nam de afgelopen jaren toe. Deze branche werd getroffen door de contactbeperkende maatregelen tijdens de uitbraak van coronavirus⁹⁸.

⁹⁵ Figuur In- en uitstroom werknemers. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage STL 2022 <https://www.stlwerkt.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector> Ongeveer de helft van alle instroom en uitstroom bestaat in 2022-Q2 uit oproepkrachten (49% van instroom en 51% van uitstroom). In 2022-Q2 heeft een groot deel van de uitstroom van oproepkrachten een administratieve reden.

⁹⁶ In 2022-Q1 zijn er ruim 1,9 miljoen werkenden die korter dan twaalf maanden terug met hun nieuwe baan waren gestart (bijna 400 duizend meer dan in hetzelfde kwartaal een jaar eerder). Het gaat zowel om mensen die (opnieuw) beginnen met werken als om mensen die van baan zijn gewisseld. De nieuwkomers namen toe in een periode waarin de werkgelegenheid in Nederland sterk groeide. CBS (2022). Meer nieuwkomers op de werkvloer.

⁹⁷ Het is niet bekend in welke sector zij werkzaam waren als uitzendkracht, dit zou ook binnen de sector transport en logistiek kunnen zijn geweest. In de CBS-microbestanden staat alleen geregistreerd dat iemand uitzendkracht is.

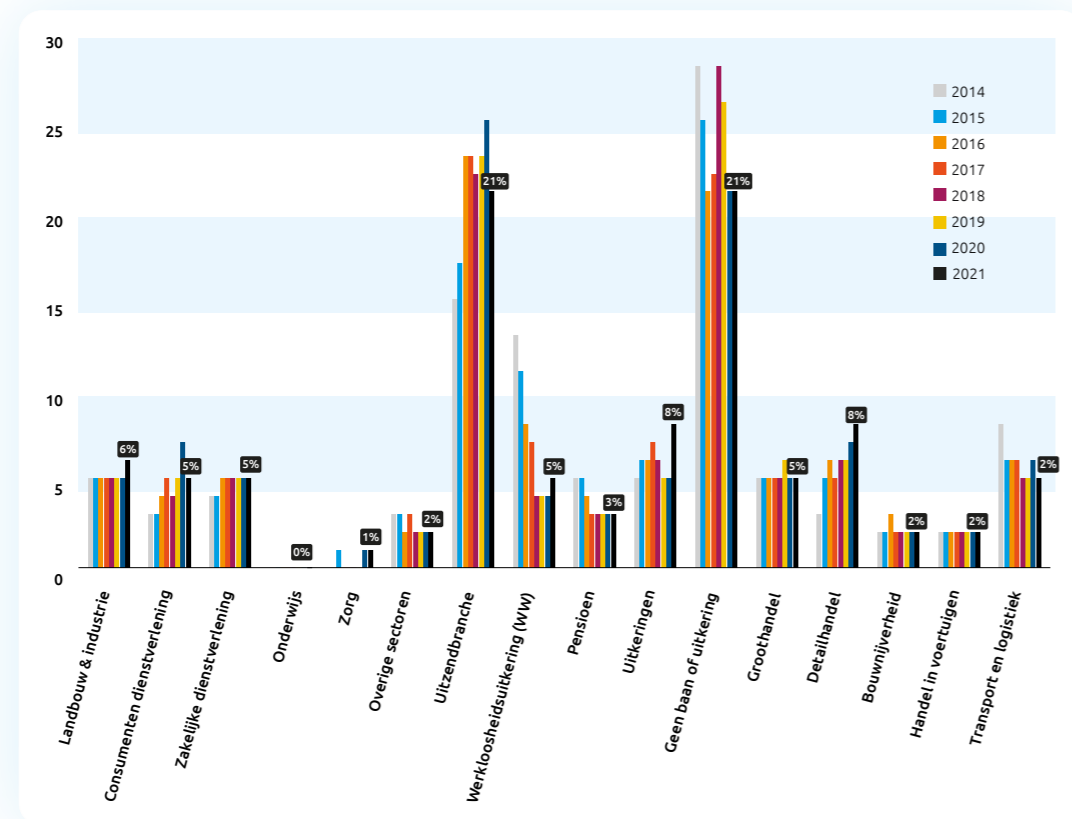
⁹⁸ Onder de branche consumentendienstverlening vallen o.a. reisbemiddeling, reisorganisatie, reparatie consumentenartikelen, haarverzorging, schoonheidsverzorging, zwembaden en sauna's.

Het aandeel dat instroomt vanuit een werkloosheidsuitkering (WW) is sterk afgenomen: van 14 procent van de totale instroom in 2014 naar 5 procent in 2021. Instroom vanuit overige uitkeringen nam in 2021 toe.

Bij de instroom vanuit 'geen baan of uitkering' (21%) gaat het grotendeels om jongeren die uit het onderwijs komen (schoolverlaters): jongeren die na het verlaten van het onderwijs (soms ook zonder diploma) een baan vinden in de sector⁹⁹.

Helemaal rechts in de figuur is zichtbaar dat 5 procent van de instroom in 2021 al actief was in de transport en logistiek en van werkgever is gewisseld. Dit zijn instromers vanuit bedrijven en -branches die niet zijn aangesloten bij SOOB, zoals instromers uit een deel van de logistiek dienstverleners en uit het personenvervoer.

Figuur 29 Herkomst werknemers bij instroom in SOOB-bedrijven (2014 t/m 2021)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2022

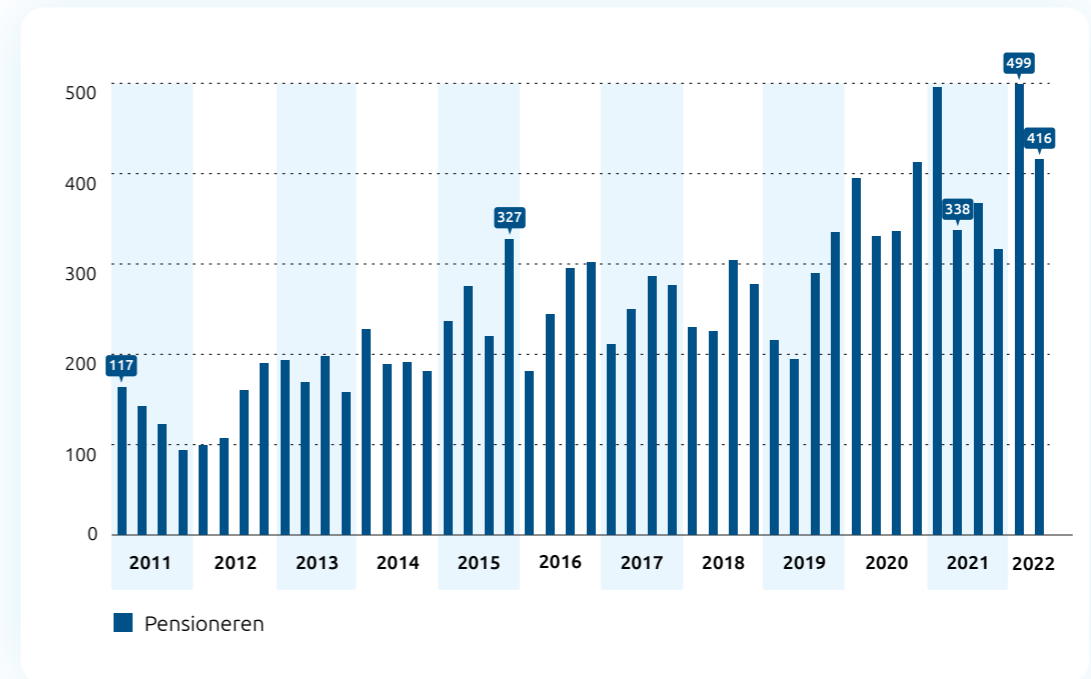
Pensioenuitstroom neemt flink toe

Figuur 30 toont de ontwikkeling van de uitstroom naar pensioen van kwartaal op kwartaal. In 2020 en 2021 neemt uitstroom naar pensioen sterk toe. In heel 2020 ligt deze uitstroom ruim 40 procent hoger dan in 2019. De pensioenuitstroom is in 2022 ook weer hoger dan in eerste halfjaar van vorig jaar: tot en met juni stromen 915 werknemers uit vanwege pensioen vergeleken met 834 in dezelfde periode een jaar eerder.

⁹⁹ Mensen die thuis zaten (zonder werk, opleiding en uitkering), en die werk vinden in de sector, vallen ook in deze categorie.

Tussen 2011 en 2015 nam de pensioenuitstroom ook toe, met een piek in het vierde kwartaal van 2015. Daarna nam de pensioenuitstroom weer iets af. UWV noemt veranderingen in de pensioenwetgeving als reden voor de afnemende pensioenuitstroom in die periode¹⁰⁰. Daarnaast was zichtbaar dat werknemers in de sector steeds langer doorwerkten; het aandeel werkende 65-plussers groeide.

Figuur 30 Uitstroom naar pensioen



Bron: Pensioenfonds Vervoer, 2022, bewerking STL

Doorstroom in transport en logistiek neemt toe

Figuur 31 geeft het aantal werknemers weer dat van werkgever is veranderd binnen het goederenvervoer over de weg, de logistieke dienstverlening en de SOOB-branchen.

In de nasleep van de financiële crisis lag het aantal doorstromers op een laag niveau¹⁰¹. Vanaf 2015 nam het aantal werkenden dat binnen de branches van baan verandert sterk toe¹⁰². In 2019 en 2020 blijft het aantal doorstromers ongeveer stabiel. In 2021 neemt het aantal doorstromers weer sterk toe. Als het economisch goed gaat wisselen volgens CBS meer mensen van baan of beroep. Het CBS ziet vorig jaar landelijk een toename van het aantal werkenden dat van beroep wisselt (na een aanzienlijke daling in 2020)¹⁰³.

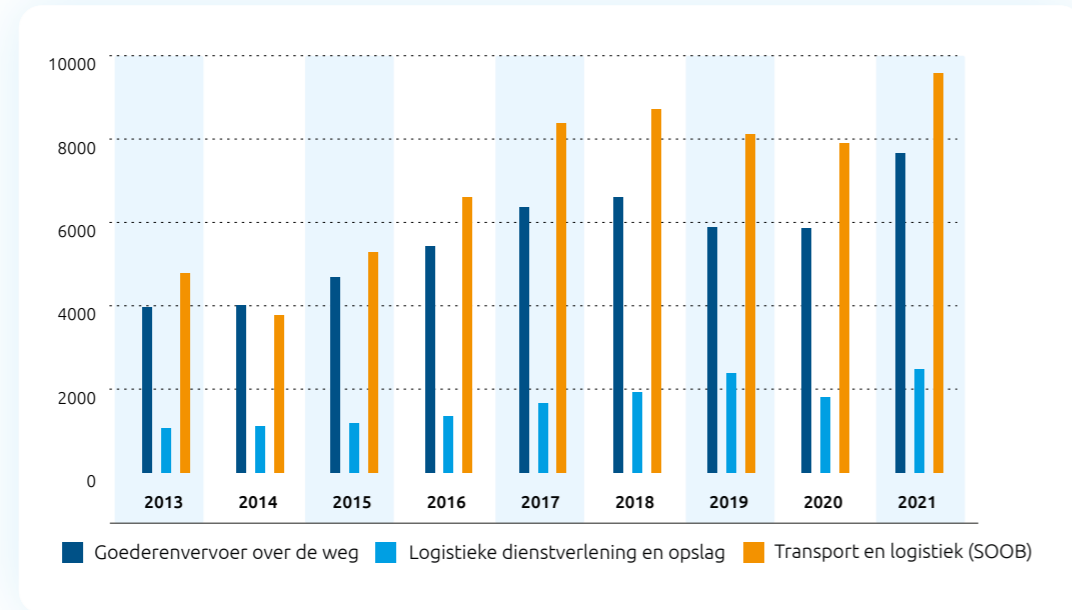
¹⁰⁰ Het jaarlijks versneld oprekken van de AOW-leeftijd en fiscaal ontmoedigen van pre-pensioen. UWV arbeidsmarktprognose 2016-2017, UWV, 2016

¹⁰¹ CBS-cijfers van het aantal doorstromers in de SOOB-branchen zijn vanaf 2013 beschikbaar. Vanaf dat jaar zijn de cao-codes van werkgevers opgenomen in de CBS-Microdata, zie ook het bronnen- en tabellenboek.

¹⁰² De subsidie voor het opleiden van doorstromers van SOOB gaf een impuls aan doorstroom in de sector. SOOB stelt vanaf 2018 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'.

¹⁰³ CBS (2022). Meer mensen wisselden van beroep in 2021.

Figuur 31 Aantal doorstromers in transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research, bewerking STL 2022

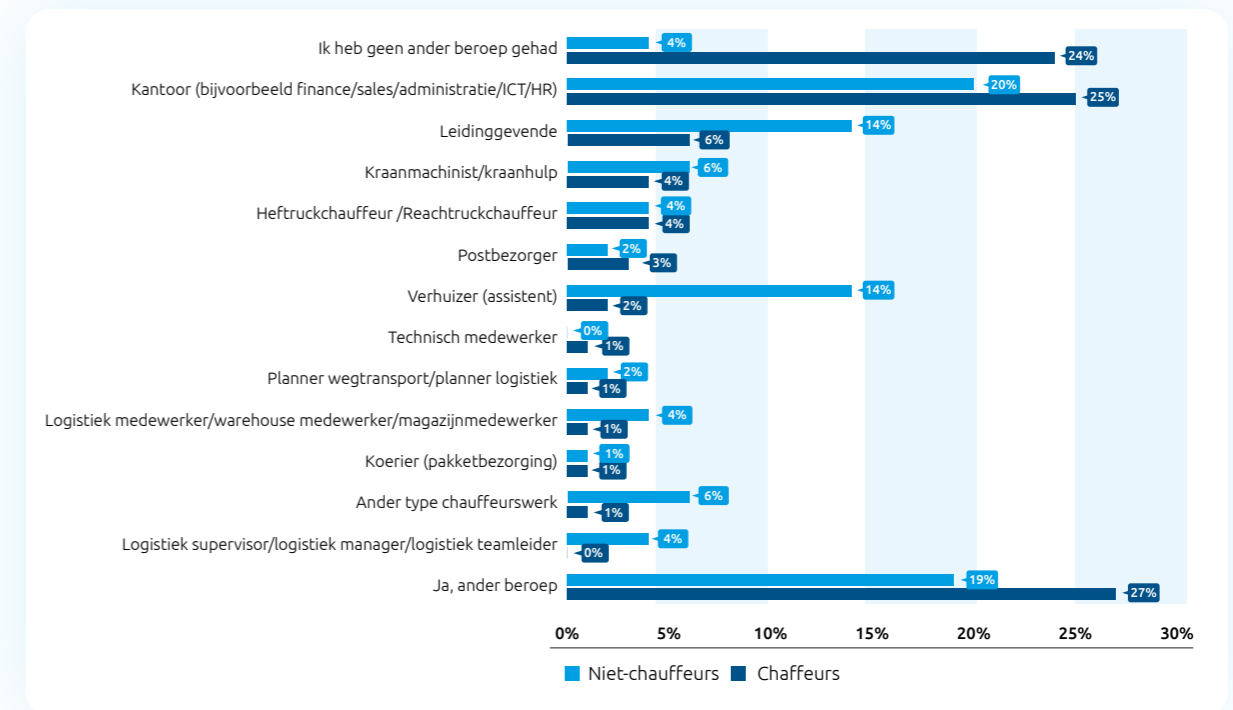
Doorstroom: werknemers over hun loopbaanmobiliteit

Werknemers konden in werknemersenquête 2022 aangeven of zij voor hun huidige beroep nog een ander beroep hebben gehad (binnen of buiten de sector). Chauffeurs hebben vaker dan niet-chauffeurs **geen** ander beroep gehad voor hun huidige beroep (24 procent vs. 4 procent).

25 procent van de chauffeurs zegt hiervoor kantoorwerk te hebben gedaan en 6 procent is kraanmachinist of leidinggevende geweest. 27 procent van de chauffeurs heeft een ander beroep gehad dan genoemd in de vragenlijst. Hierbij noemen zij vaak beroepen in (land) bouw, horeca en supermarkt. Niet-chauffeurs zijn vaker dan chauffeurs verhuizer (assistent) of leidinggevende geweest.

Bij 15 procent van de chauffeurs en 34 procent van de niet-chauffeurs was het vorige beroep in hetzelfde bedrijf als waar ze nu werken (doorstroom binnen eigen bedrijf).

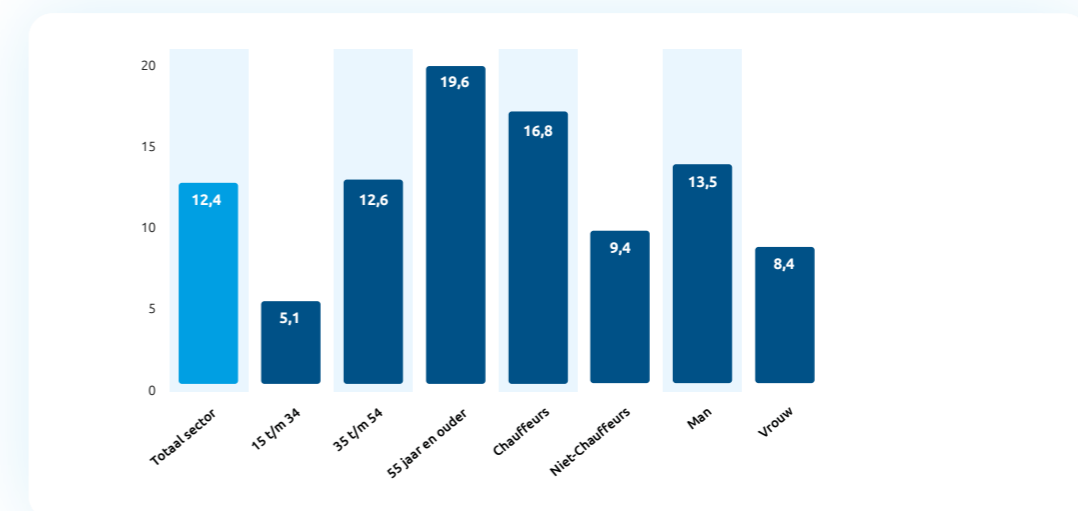
Figuur 32 Voor huidige beroep nog een ander beroep gehad?



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Gemiddeld werken werknemers in de sector ruim 12,4 jaar in hun huidige functie. Chauffeurs werken gemiddeld 16,8 jaar en niet-chauffeurs 9,4 jaar in hun huidige functie. Bij hun huidige werkgever werkt men gemiddeld al 10,7 jaar (niet weergegeven in figuur 33).

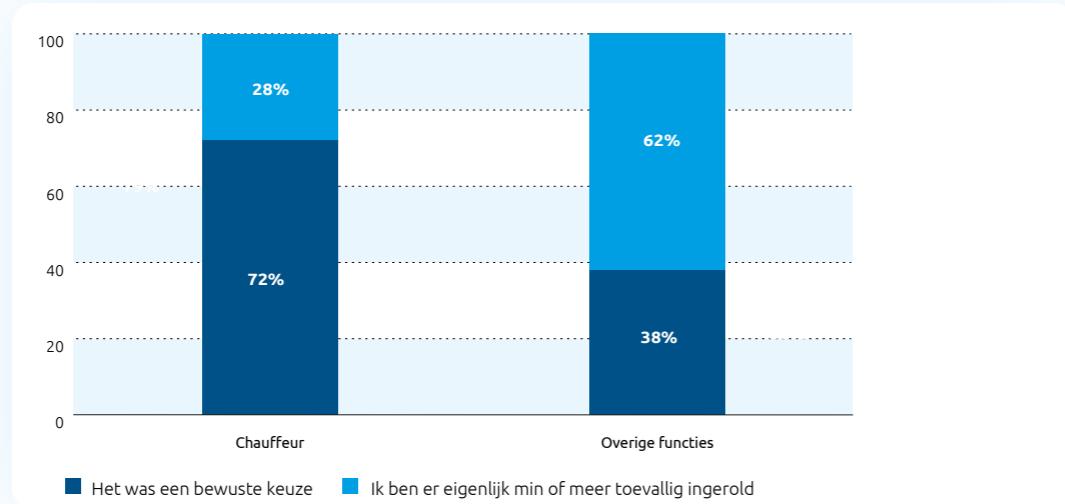
Figuur 33 gemiddeld aantal jaren dat iemand werkzaam is in zijn huidige functie



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Chauffeurs hebben vaak bewust gekozen voor het chauffeursberoep

Figuur 34 Hoe ben je in je beroep terechtgekomen?



Bron: TON-lezerspanel, 2022

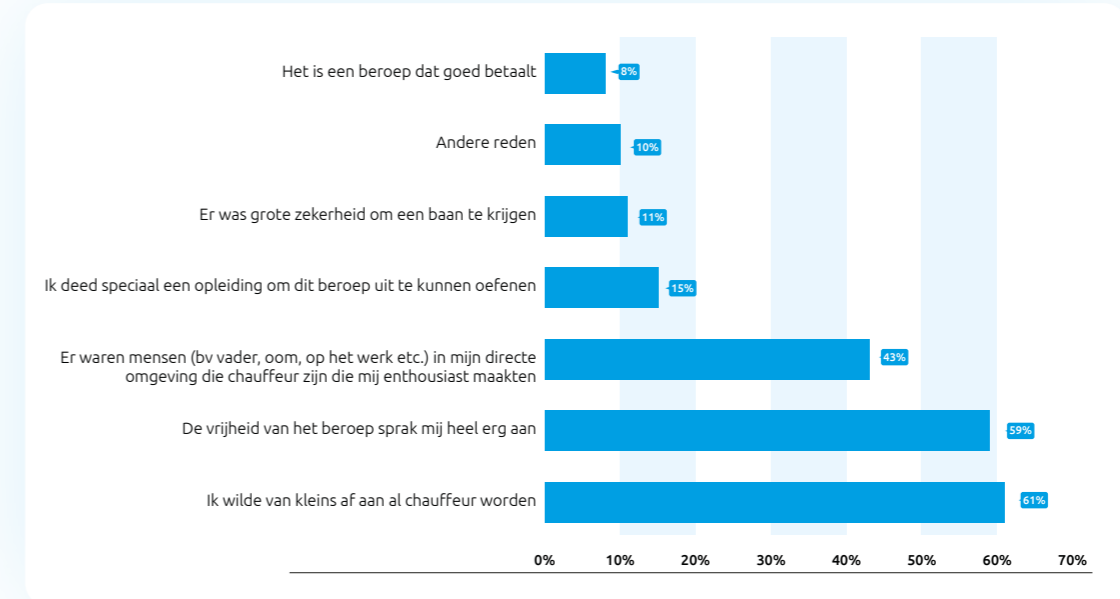
In het TON-lezerspanel hebben werknemers in de sector aangegeven hoe ze in hun beroep zijn terechtgekomen. Voor vrachtwagenchauffeurs was het vaak een bewuste keuze. Voor mensen met een overige functie (bijv. leidinggevende, planner of andere kantoorfunctie) was het veel minder vaak een bewuste beroepskeuze. Zij zijn er vaker min of meer toevallig in gerold:

Mensen die bewust voor het chauffeursberoep hebben gekozen zeggen dat zij dat al van kleins af aan wilden en dat de vrijheid van het beroep hen zeer aansprak. Ook zeggen zij vaak door familie of mensen in hun directe omgeving enthousiast te zijn gemaakt.

Chauffeurs die er min of meer in zijn gerold zijn vaak chauffeur geworden omdat zij in hun bedrijf de mogelijkheid kregen¹⁰⁴. Ze noemen ook vaak dat zij werden getipt door vrienden/familie die dachten dat het wel wat voor hen zou zijn.

¹⁰⁴ Tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage beroepsgoedervervoer over de weg en logistieke dienstverlening 2022.

Figuur 35 Redenen om bewust te kiezen voor het chauffeursberoep



Bron: TON-lezerspanel, 2022

Box 3. Scenario's economische groei

Door het CPB zijn eind september scenario's opgesteld over de verwachte economische groei in 2022 en 2023; vooral over de impact van de inflatie (door hoge energieprijzen) op de Nederlandse economie, arbeidsmarkt en overheidsfinanciën¹⁰⁵.

Basisscenario: economie valt terug na sterk herstel uit de coronacrisis

Het CPB verwacht dat de Nederlandse economie zich minder gunstig zal ontwikkelen in 2023. De economie is sterk hersteld van de coronacrisis¹⁰⁶. Met de toename van de vaccinatiegraad en de afbouw van de contactbeperkende maatregelen groeide de economie¹⁰⁷. In 2021, en ook nog in de eerste helft van 2022, is sprake van economische groei. Vanwege de scherp opgelopen inflatie¹⁰⁸ (door de hoge energieprijzen) zal de groei in 2023 naar verwachting teruglopen¹⁰⁹. Huishoudens kunnen door de energieprijzen minder uitgeven. Veel huishoudens worden pas volgend jaar geconfronteerd met de hoge inflatie als hun nieuwe energiecontracten ingaan. Bedrijven zullen vanwege de verslechterde economische vooruitzichten (in binnen- en buitenland) minder investeren (zie ook box 1).

De economie zal in 2023 nog wel groeien, maar in een (veel) lager tempo. O.a. de koopkrachtmaatregelen uit de Miljoenennota (o.a. energietoeslag) en de uitvoer van goederen zorgen voor afnemende inflatie en enige economische groei. De werkloosheid zal iets oplopen, maar de arbeidsmarkt blijft naar verwachting wel krap¹¹⁰.

¹⁰⁵ Onzekerheden over de duur en de gevolgen van de coronacrisis zijn nog groot, daarom scenario's: "op geordende wijze nadenken over ontwikkelingen" (CPB, 2020).

¹⁰⁶ Cuevas (2021). Nederlandse economie komt sterk uit de coronacrisis, wat meer ruimte biedt voor klimaatbeleid. ESB september. De Nederlandse economie is volgens het IMF en CPB vorig jaar relatief goed door de coronacrisis heen gekomen: de krimp was minder diep dan gemiddeld in de Eurozone en het (verwachte) herstel in 2021 is juist sterker dan gemiddeld (zie box 1.)NRC (2021). Het Nederlandse coronabeleid was economisch succesvol, vinden het IMF en het CPB.

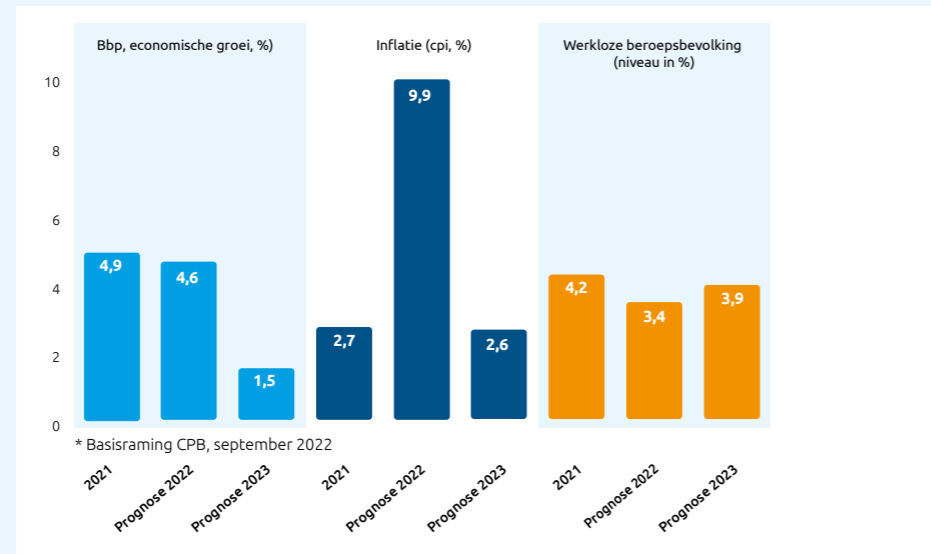
¹⁰⁷ CPB (2021). Juniraming 2021.

¹⁰⁸ Jaarmutatie CPI is de gemiddelde prijsstijging van de goederen en diensten die consumenten kopen. De jaarmutatie CPI wordt gemeten als de stijging van de consumentenprijsindex (CPI) ten opzichte van de overeenkomstige periode in het voorgaande jaar. CBS (2022).

¹⁰⁹ CPB (2022). Macro Economische Verkenning 2023.

¹¹⁰ Ondanks dat de economie afkoelt groeit de vraag naar personeel, met name door de vraag in de collectieve sector (overheid- en uitvoeringsinstanties).

Figuur 36 Verwachte economische groei (bbp), inflatie en werkloze beroepsbevolking (basisscenario CPB)



Bron: CPB, 2022

Het CPB schetst naast de basisraming ook twee alternatieve scenario's, in geval van hogere of juist lagere gasprijzen¹¹¹. Bij een scenario van hoge energieprijzen zal de inflatie ook in 2023 hoog blijven (5,5%) en de economische groei ver terugvallen (+0,6%) (pessimistisch scenario). Er zal dan een milde recessie optreden (minimaal twee kwartalen krimp). De werkloosheid ligt dan ook wat hoger (4 procent van de beroepsbevolking). Bij een scenario van dalende energieprijzen nemen de koopkracht en dus de uitgaven van huishoudens juist toe. De economie zal dan sterker groeien dan in het basisscenario (optimistisch scenario).

¹¹¹ De gasprijs in de basisraming is gebaseerd op marktverwachtingen voor de gasprijs van eind juli. Bij een hogere gasprijs wordt de koopkrachtklap groter, raken meer mensen in armoede en zal de economische groei verder verslechteren. Als de gasprijs sneller daalt, draagt dit juist bij aan het herstel volgend jaar: de koopkracht groeit meer dan in de basisraming en het aantal personen in armoede neemt sterker af. Hogere consumptie stuwt ook de economische groei op.

Prognoses sector transport en logistiek (SOOB)

Op basis van de scenario's van het CPB voor economische groei (van eind september 2022) (zie box 3) zijn prognoses gemaakt voor de sector transport en logistiek voor de komende jaren¹¹². Prognoses van de vraag naar arbeid en het aanbod van personeel¹¹³, de in- en uitstroom en de arbeidsmarktcrapte.

¹¹² Scenario's CPB voor economische groei zijn doorgerekend in het prognosemodel Hermes (CBS/ABF Research). Dit model geeft inzicht in historische en verwachte ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Verschillende andere sectoren (zoals detailhandel, horeca en ambachten) maken ook gebruik van Hermes voor arbeidsmarktprognoses. Gebruikte indicatoren: economie, arbeidsproductiviteit, demografie, beroepsbevolking, instroom vanuit onderwijs, doorstroom en zij-instroom in sector en invloed van ICT en internet. Verschillende registratiebestanden van onder meer CBS, Belastingdienst, GBA, 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. Uitkomsten van de prognoses gaan over alle werknemers in de sector (het beroep van werknemers is in de brongegevens niet bekend). Met behulp van gegevens van Pensioenfonds Vervoer wordt het aantal chauffeurs in de prognoses geschat. Voor meer informatie over het Hermes model: http://www.abfresearch.nl/media/690312/2013%20-%20hermes_digitaal_small.pdf

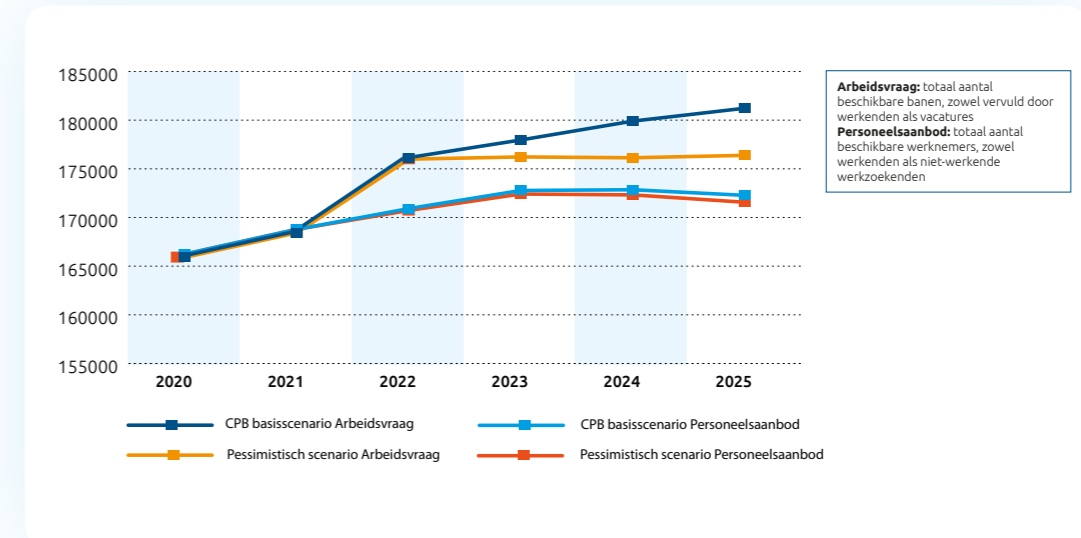
¹¹³ De arbeidsvraag is de vraag naar arbeid uitgedrukt in het aantal beschikbare banen. Hieronder vallen zowel de vervulde banen (deel van de vraag ingevuld door werkenden) als de beschikbare vacatures. Het aanbod van personeel is het aantal beschikbare personen voor de arbeidsmarkt (zowel de werkenden als de niet-werkende werkzoekenden).

Verwachte vraag naar arbeid en aanbod van personeel

Hoofdstuk 1 laat zien dat medio 2022 de vraag naar personeel in de sector groot is. Er zijn veel openstaande vacatures en een recordaandeel ondernemers zegt last te hebben van een tekort aan personeel. De arbeidsmarkt voor chauffeurs is eind tweede kwartaal zeer krap. Met het herstel van de coronacrisis is volgens ABN AMRO het personeelstekort teruggekeerd in de transportsector¹¹⁴.

Figuur 37 toont de verwachte ontwikkeling van de arbeidsvraag en het aanbod van personeel transport en logistiek in het CPB-basisscenario (afnemende inflatie) en in het pessimistische scenario (blijvend hoge inflatie)¹¹⁵. In het basisscenario groeit de vraag naar arbeid in de sector de komende jaren door en blijft deze hoger dan het personeelsaanbod. In het pessimistische scenario van minder economische groei zal de vraag naar personeel vanaf volgend jaar niet verder groeien. Maar ook dan blijft de vraag groter dan het personeelsaanbod. Het aanbod van personeel neemt in beide scenario's de komende jaren af. De oorzaken hiervoor liggen in vergrijzing en pensionering van werknemers en minder instroom vanuit het onderwijs¹¹⁶. Vanaf 2024-2025 ligt de uitstroom van werknemers ook boven de instroom¹¹⁷. Kortom: in elk CPB scenario blijven er onvervulde vacatures in de sector transport en logistiek.

Figuur 37 Verwachte arbeidsvraag en vraag naar personeel sector transport en logistiek (SOOB) (CPB-basisscenario en pessimistisch scenario)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2022

Vergrijzing zorgt, voor zowel vrachtwagenchauffeurs als planners, voor een grote vervangingsvraag¹¹⁸. De uitstroom naar pensioen in de sector neemt toe¹¹⁹. In 2022 en 2023 stromen naar verwachting jaarlijks ongeveer 2.000 werknemers uit naar pensioen. De vraag naar werknemers vanwege deze en de reguliere uitstroom is tot 2025 jaarlijks gemiddeld ruim 22.000 werknemers (waarvan ruim 12.000 chauffeurs (zie de vervangingsvraag in Figuur 38).

¹¹⁴ ABN AMRO (2021). Personeelstekort keert terug.

¹¹⁵ Gekozen is om het optimistische scenario niet weer te geven in dit hoofdstuk. De meeste instituten als DNB en OESO, en ook de banken, verwachten voor komend jaar namelijk minder groei en in de alternatieve scenario's ook een recessie.

¹¹⁶ Rapportage Instroom in de sector vanuit het onderwijs. <https://www.stlwerkt.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>

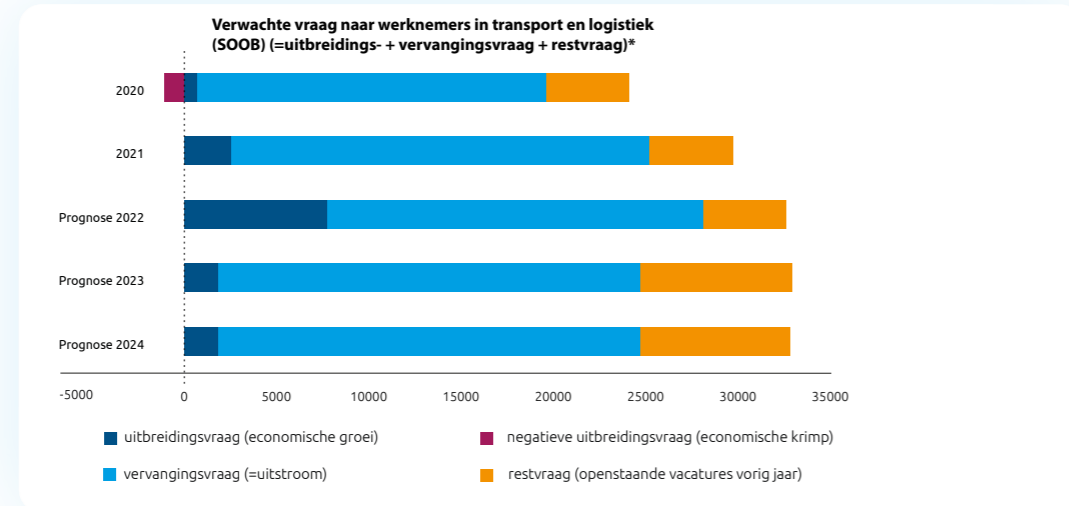
¹¹⁷ Figuur (verwachte) in- en uitstroom sector SOOB. Bronnen en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage goederenvervoer over de weg en logistiek dienstverlening 2022.

¹¹⁸ Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen. UWV, 2018/2019.

¹¹⁹ In 2022 en 2023 stromen naar verwachting jaarlijks ongeveer 2.000 werknemers uit naar pensioen (waarvan c.a. 1.100 chauffeurs).

De totale vraag naar werknemers ligt in het basisscenario nog iets hoger vanwege de verwachte (lichte) economische groei. In het pessimistische scenario is de totale vraag beperkter door minder economische groei (door blijvend hoge inflatie)¹²⁰. Dit heeft vooral impact op de uitbreidingsvraag (de vraag naar personeel door groei), deze neemt de komende jaren dan af. De vervangingsvraag neemt, vanwege de verwachte (pensioen)uitstroom, ook in het pessimistische scenario toe omdat deze niet gerelateerd is aan de economische situatie.

Figuur 38 Verwachte vraag naar werknemers in transport en logistiek SOOB (CPB-basisscenario)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2022

Arbeidsmarktspanning (arbeidsvraag/ personeelsaanbod) blijft hoog

Figuur 39 geeft de (verwachte) arbeidsmarktspanning weer in transport en logistiek in de verschillende arbeidsmarktregio's. De spanning is de verhouding tussen de arbeidsvraag en het personeelsaanbod¹²¹.

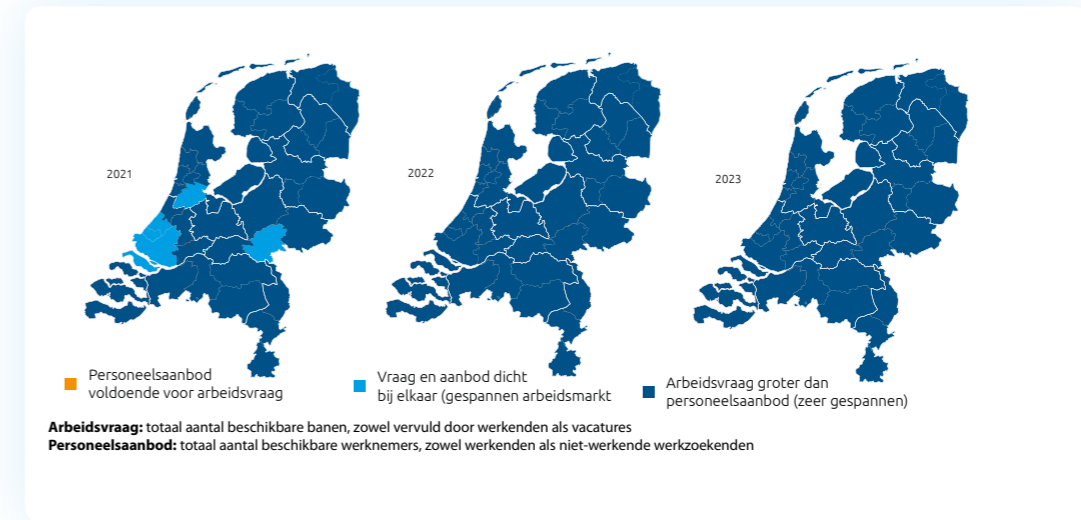
Eind 2021 was de arbeidsmarkt voor transport en logistiek in de meeste regio's zeer gespannen (na de coronacrisis). Voor werkgevers was het lastig om vacatures snel te vervullen. In 2022 en 2023 blijft de spanning in de sector hoog, ondanks de economische teruggang. De vraag naar personeel is naar verwachting hoger dan het aanbod van personeel. Ook in het alternatieve, pessimistische scenario (van minder economische groei) blijft de spanning vanwege de verwachte (pensioen)uitstroom hoog. Het CPB en DNB zien landelijk ook dat de arbeidsmarkt in 2023 jaar krap blijft (zie box 1 en box 3).

In 2022 en 2023 is in alle regio's sprake van een gespannen arbeidsmarkt: er is naar verhouding veel vraag naar personeel transport en logistiek en weinig aanbod (vanwege de demografische ontwikkelingen).

¹²⁰ De totale vraag naar werknemers in de sector (vervangingsvraag vanwege uitstroom + uitbreidingsvraag en restvraag vanwege groei van de economie) is de komende jaren: jaarlijks gemiddeld ruim 32.000 werknemers (waarvan 18.000 chauffeurs (t/m 2024). In geval van minder economische groei (het CPB pessimistische scenario), is de jaarlijkse vraag: c.a. 30.000 werknemers (waarvan ongeveer 17.000 chauffeurs). De uitbreidings- en restvraag is dan beperkt vanwege minder economische groei. Bij de restvraag gaat het om de nog openstaande vacatures van het voorgaande jaar. In 2022 is de uitbreidingsvraag nog groot (er zijn veel vacatures) wat in 2023 zorgt voor een grote restvraag. Figuur Uitbreidings- en vervangingsvraag werknemers. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkttrapportage STL 2022

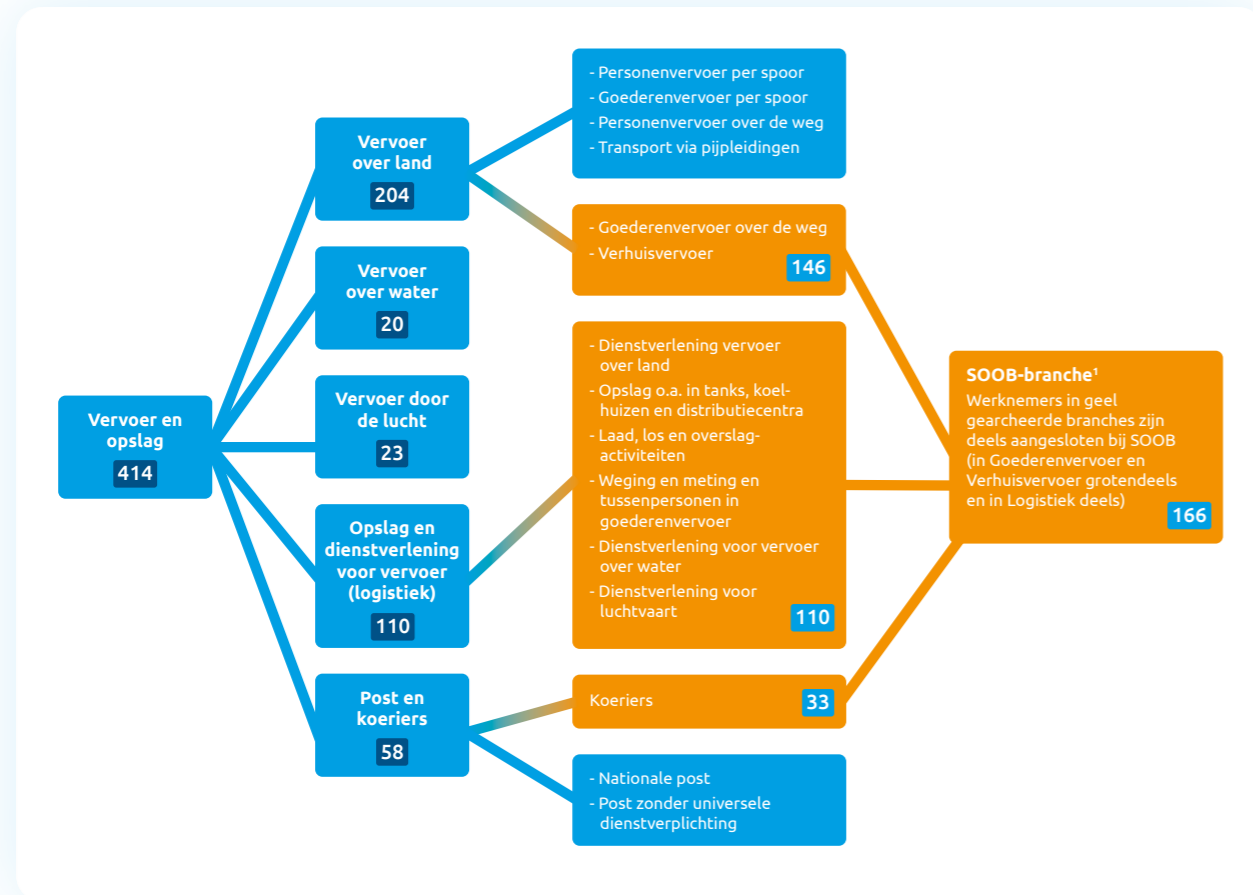
¹²¹ Over het algemeen is in Nederland het aanbod groter dan de vraag. In een normaal/goed functionerende arbeidsmarkt is altijd een klein personeelsoverschot. Deze (frictie)werkloosheid is de werkloosheid die ontstaat bij het zoeken of wisselen van een baan. Werklozen hebben ook niet zicht op alle vacatures. <https://www.economielokaal.nl/frictie-werkloosheid/>

Figuur 39 Spanningsindex sector transport en logistiek (SOOB) naar regio



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2022

Bijlage 1: opbouw Vervoer en opslag (transport en logistiek) en SOOB-branche naar bedrijfstak/branche 2021 (SBI 2008, aantal werknemers x-1.000)



Bron: CBS/ABF Research, 2022

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



Instroom vanuit het onderwijs

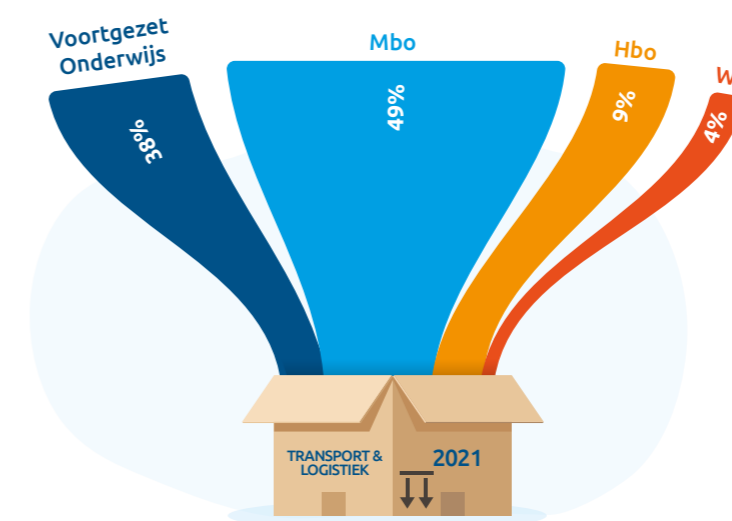
In dit hoofdstuk staat de instroom in de sector vanuit mbo-opleidingen transport en logistiek centraal. Weergegeven worden de ontwikkeling van het aantal mbo-deelnemers en hun vooropleiding en de arbeidsmarktpositie na uitstroom uit de opleiding. Afgelopen schooljaar nam het aantal deelnemers in opleiding tot chauffeur wegvervoer en logistiek medewerker licht toe.

Een belangrijke groep voor de instroom zijn BBL-leerlingen¹. BBL'ers volgen het merendeel van hun opleiding in een leerbedrijf in de sector. Bijna een derde van de bedrijven in de sector is erkend leerbedrijf. Het aantal BBL'ers neemt de komende jaren naar verwachting af.

Meeste instroom vanuit mbo-opleidingen

De meeste instromers in de sector uit het onderwijs zijn afkomstig uit het mbo (49%). Ook stroomt 38 procent in vanuit het voortgezet onderwijs. Hbo en wo zijn samen goed voor 13 procent.

Figuur 1 Instroom in de sector uit het onderwijs 2020 (naar vooropleiding vo, mbo en hbo/wo)



Bron: CBS/ABF Research, 2022, bewerking STL

¹ Vanaf schooljaar 2020-2021 zijn mbo'ers voor de wet studenten, dus BBL-student. In dit hoofdstuk wordt vanwege de herkenbaarheid in de sector nog wel gesproken over 'leerlingen' en 'deelnemers'.

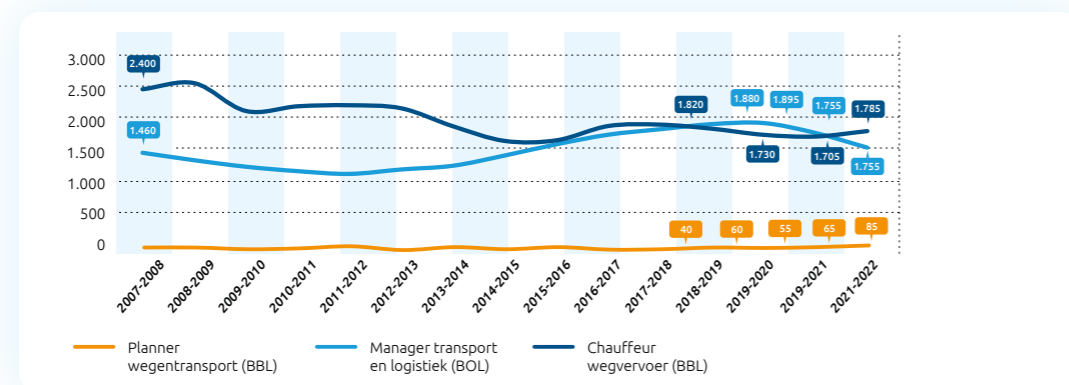
Aantal deelnemers chauffeur wegvervoer en planner wegtransport

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

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

De mbo-opleiding chauffeur wegvervoer is een voorbeeld van een BBL-opleiding. Afgelopen schooljaar (2021-2022) volgden 1.785 deelnemers een opleiding chauffeur wegvervoer; een toename van 5 procent ten opzichte van het schooljaar daarvoor. Tussen schooljaar 2007-2008 en schooljaar 2015-2016 daalde het aantal deelnemers aan de opleiding sterk (-32%). Daarna volgde herstel van het aantal deelnemers. BBL-opleidingen profiteerden de afgelopen jaren van de verbeterde economische situatie (zie ook box 1). Het aantal deelnemers aan de opleiding planner wegtransport nam afgelopen schooljaar toe ten opzichte van de voorgaande jaren. Het aantal deelnemers aan de opleiding manager transport en logistiek (BOL/BBL)⁴ groeide de afgelopen jaren sterk, maar neemt recentelijk weer af.

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



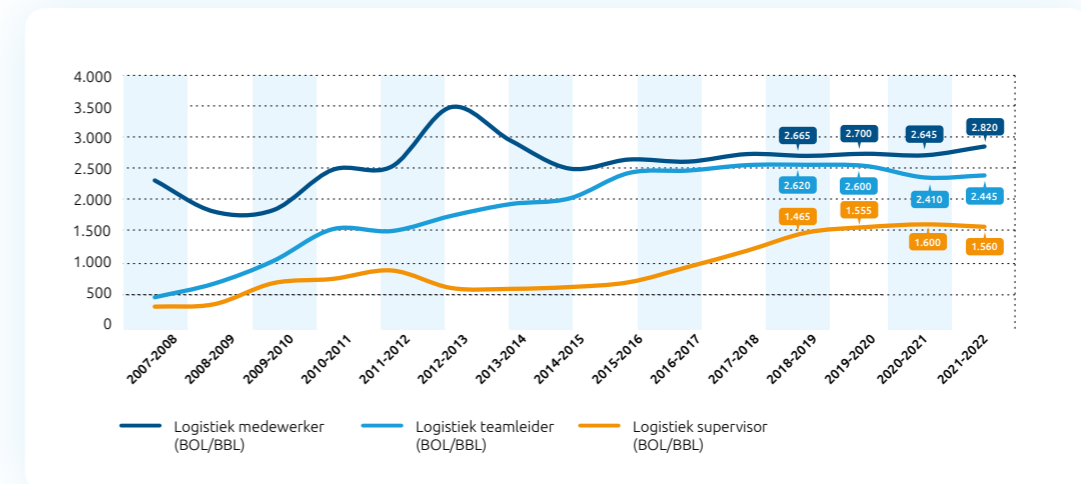
Bron: CBS/ABF Research/DUO, 2022, bewerking STL

Aantal deelnemers mbo logistiek stijgt

Van de mbo-opleidingen logistiek bestaan zowel BBL- als BOL-varianten. Het deelnemersaantal aan de opleiding logistiek medewerker nam vorig schooljaar toe. In 2021-2022 zijn er 2.820 deelnemers aan de opleiding logistiek medewerker (+5 procent ten opzichte van het schooljaar daarvoor). Het aantal deelnemers aan de opleiding logistiek supervisor zat de afgelopen jaren in de lift. In schooljaar 2021-2022 loopt het aantal deelnemers iets terug (tot 1.560 deelnemers).

² Het aantal deelnemers volgens DUO-definitie (hoofdopleidingen en telling van inschrijvingen op 1 oktober van betreffende schooljaar). Voor het meest recente jaar van deze figuur zijn openbare data van DUO gebruikt. Voor de andere jaren zijn CBS-data gebruikt. Voor de CBS-data is de definitie aangepast aan die van DUO, waardoor een consistent beeld van de aantallen gegeven kan worden.
³ 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.
⁴ Veruit het grootste deel van de deelnemers aan de opleiding manager transport en logistiek volgt de BOL-variant (1.475 in 2021-2022). Een klein deel volgt de BBL-opleiding (60 deelnemers).

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

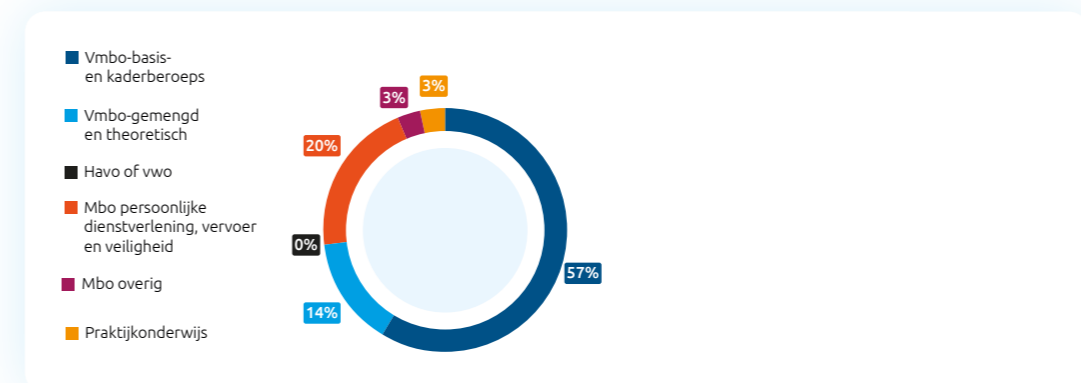


Bron: CBS/ABF/DUO bewerking STL 2022

Vooropleidingen eerstejaars transport- en logistiekopleidingen

Bijna zes op de tien eerstejaars chauffeur wegvervoer heeft als vooropleiding de vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg⁵. 14 procent komt vanuit de vmbo gemengde en theoretische leerweg. In totaal zijn de verschillende vmbo-leerwegen goed voor 71 procent van de instroom in de chauffeursopleiding. Vanuit mbo-opleidingen in de richting in persoonlijke dienstverlening, vervoer en veiligheid stroomt 20 procent in. En 3 procent komt vanuit het praktijkonderwijs.

Figuur 4 Vooropleiding eerstejaars mbo chauffeur wegvervoer schooljaar 2021-2022⁶



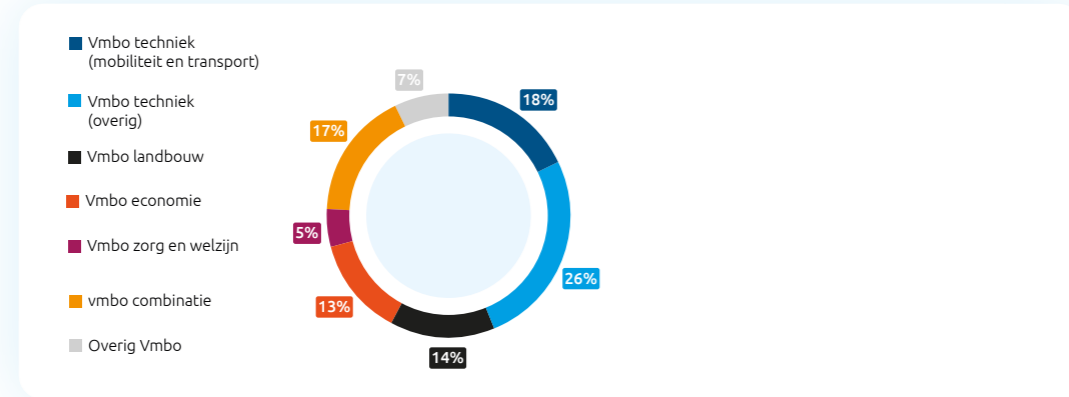
Bron: CBS/ABF/DUO bewerking STL 2022

Bij de eerstejaarsdeelnemers aan een opleiding mbo logistieke dienstverlening ligt het aandeel dat instroomt vanuit het vmbo een stuk lager (56 procent versus 71 procent)⁷. Het aandeel dat instroomt vanuit een andere mbo-opleiding ('overstappers') ligt juist hoger (28 procent komt vanuit mbo persoonlijke dienstverlening, vervoer en veiligheid).

⁵ Het voorbereidend middelbaar beroepsopleiding (vmbo) duurt 4 jaar en kent 4 leerwegen: basisberoepsgerichte leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg, gemengde leerweg en theoretische leerweg (vmbo-t). Deze leerwegen verschillen van elkaar in niveau en omvang van beroepsgericht en theoretisch onderwijs. Het vmbo bereidt leerlingen voor op een opleiding in het mbo. Soms kunnen leerlingen na het vmbo doorstromen naar de havo. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/voortgezet-onderwijs/vraag-en-antwoord/ho-zit-het-vmbo-in-elkaar>.
⁶ 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.
⁷ Figuur Vooropleiding eerstejaars mbo logistiek medewerker schooljaar 2020-2021. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkttrapportage 2021 STL. <https://www.stlwerk.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>

Figuur 5 zoomt in op de instroom vanuit het vmbo. Bijna de helft van de eerstejaarsdeelnemers van de opleiding chauffeur wegvervoer stroomt in vanuit vmbo techniek (in totaal 45 procent). 18 procent hiervan stroomt in vanuit het profiel vmbo mobiliteit en transport⁸. Dit profiel valt binnen het vmbo onder vmbo techniek. 14 procent stroomt in vanuit vmbo landbouw.

Figuur 5 Instroom in eerstejaars mbo chauffeur wegvervoer naar vmbo-profiel (2021-2022)



Bron: CBS/ABF/DUO bewerking STL 2022

⁸ Rijksoverheid (2022). Hoe zit het vmbo in elkaar? <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/voortgezet-onderwijs/vraag-en-antwoord/hoe-zit-het-vmbo-in-elkaar>

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

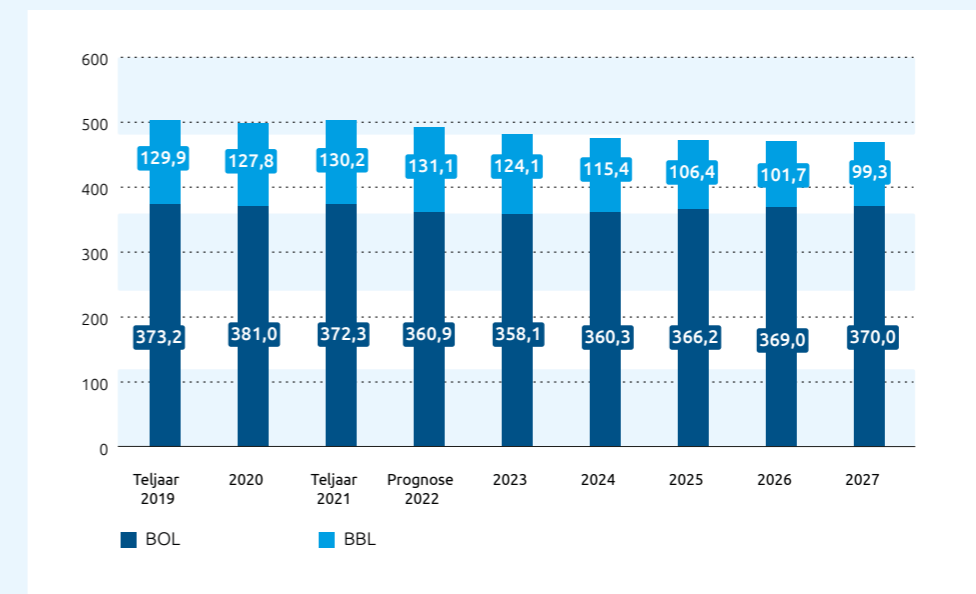
Het aantal deelnemers in het mbo zal komende schooljaren naar verwachting dalen. De daling betreft zowel BOL- als BBL-opleidingen. Het aantal BOL-deelnemers neemt dit schooljaar (2022-2023) met 3 procent af. Het aantal BBL-leerlingen neemt dit schooljaar nog iets toe (1%), maar neemt daarna fors af: komend schooljaar met 7 procent ten opzichte van het huidige schooljaar⁹. Vanaf schooljaar 2024-2025 neemt het aantal BOL-deelnemers weer toe om vervolgens te stabiliseren. Het aantal BBL'ers zal naar verwachting verder afnemen.

De belangrijkste oorzaak voor de afname van het aantal mbo'ers is demografische krimp (een afname van het aantal jonge volwassenen)¹⁰. Vanwege een daling van het aantal geboortes vanaf het jaar 2000 is het aantal leerlingen in het primair onderwijs teruggelopen¹¹. Deze daling heeft nu ook het vmbo en mbo bereikt. Daarnaast neemt het aantal leerlingen dat van het voortgezet onderwijs (vo) doorstroomt naar het mbo af. Een steeds kleiner deel van de vo-leerlingen volgt namelijk een vmbo-opleiding en het aandeel dat een havo- of vwo-opleiding volgt neemt toe. Leerlingen gaan vervolgens vaker naar het hoger onderwijs¹².

⁹ DUO (2022). Prognoses aantal mbo-studenten. De referentieraming is gebaseerd op: bevolkingsprognose van het CBS (geboorten, sterfte, immigratie en emigratie), onderwijsmatrices van DUO (stromen in- door- en uit het onderwijs), werkloosheidsverwachting van het CPB (bepalend voor de verdeling van BBL- en BOL studenten) en inzichten van de gevolgen van de coronamaatregelen voor onderwijsdeelnemers.
¹⁰ Een daling van het aantal geboortes vanaf het jaar 2000. In het voortgezet onderwijs (met name in het vmbo) loopt het aantal leerlingen al terug sinds 2016-2017. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2021). Referentieraming 2021.
¹¹ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022). Referentieraming 2022. Vanaf 2025 zal, na een jarenlange leerlingendaling, de onderwijsdeelnemers aan het primair onderwijs weer stijgen. In 2021 zijn er namelijk flink meer kinderen geboren dan in 2020. Vanaf 2025 zullen deze kinderen het onderwijs instromen. Ook de komende jaren zijn de prognoses voor het aantal geboorten verhoogd.
¹² MBO raad maakt zich zorgen over afname van het aantal mbo-studenten. Naast vergrijzing en minder schoolgaande kinderen is er sprake van opwaartse druk in het onderwijs: een hogere opleiding is beter; kinderen worden op de basisschool gestimuleerd om naar havo of vwo te gaan en stromen dan door naar hbo of universiteit. Kinderen zouden volgens de MBO Raad op de basisschool meer in aanraking moeten komen met de mogelijkheden van mbo-beroepen. NOS (2022). Zorgen bij MBO Raad over afname mbo-studenten.

Tussen schooljaar 2010-2011 en 2015-2016 nam het aantal BBL'ers sterk af vanwege de nasleep van de financiële crisis (2008) (-42%). Deelname aan BBL-opleidingen vertoont een correlatie met de conjunctuur¹³. Bij een toename van de werkloosheid kiezen jongeren vaker voor BOL ('schools leren') en minder voor BBL. Er zijn dan minder vacatures en ook minder leerwerkbanen voor BBL'ers¹⁴. Vanwege het sterke herstel van de arbeidsmarkt vorig jaar (na de coronacrisis) nam het aantal BBL'ers toe en het aantal het aantal deelnemers aan BOL af.

Figuur 6 (Verwachte) ontwikkeling aantal deelnemers mbo (BBL en BOL) x 1000



Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2022, bewerking STL

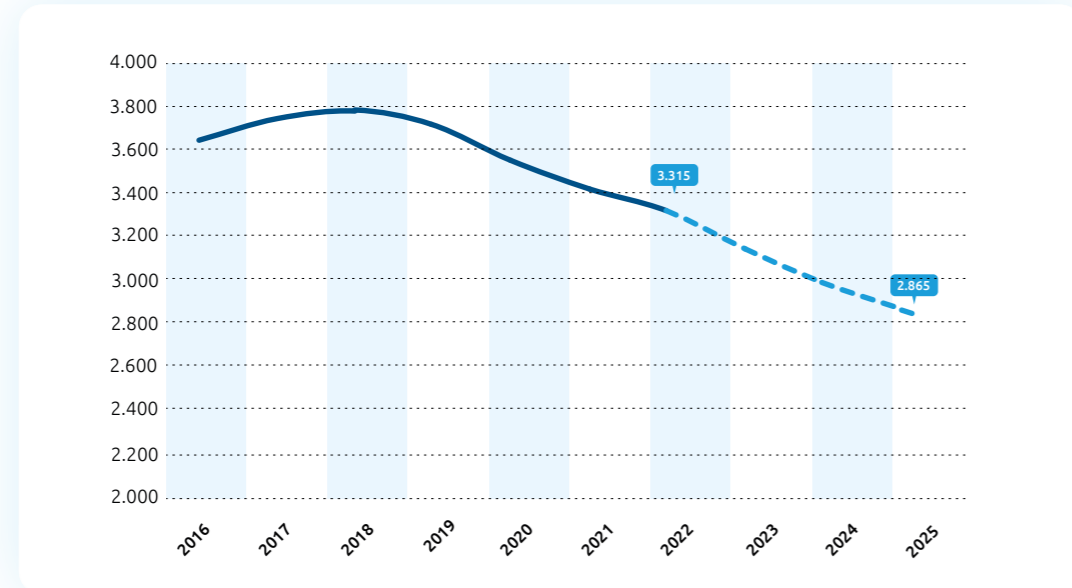
¹³ CBS (2019). Mbo-schoolverlaters vanuit de BBL op de arbeidsmarkt; CPB (2018). Kosten en baten van de beroepsbegeleidende leerweg in het mbo; Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2021). Referentieraming 2022; SER (2016). Advies Ontwerpadvies Toekomstgericht beroepsopleiding deel 1. Tijdens de financiële crisis (vanaf 2008), en de nasleep hiervan, daalde het aantal vacatures. Pas in 2018 was het aantal vacatures weer op het niveau van voor de crisis. Vanwege de ongunstige situatie op de arbeidsmarkt daalde ook het aantal leerwerkplekken bij bedrijven en liep het aantal BBL-leerlingen fors terug. Bedrijven investeerden minder in toekomstige werknemers (en dus minder in BBL-plaatsen). Jongeren kozen op hun beurt vaker om langer door te leren en een beroepskeuze uit te stellen. Algemene vormen van onderwijs met betere doorstroommogelijkheden, zoals BOL waren aantrekkelijker.
¹⁴ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2021/2022). Referentieraming 2021/2022. Een hogere werkloosheid (met een jaar vertraging) leidt tot een groter aandeel van de mbo-studenten dat een BOL-opleiding volgt, en een kleiner aandeel dat een BBL-opleiding volgt.

Aantal deelnemers transport en logistiek neemt naar verwachting af

Het aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg zal de komende jaren naar verwachting dalen: van ongeveer 3.300 deelnemers in schooljaar 2021-2022 tot c.a. 2.900 deelnemers in 2025-2026 (-16%) (figuur 7)¹⁵. In mbo logistiek zal het aantal deelnemers ook afnemen¹⁶. In het gehele mbo neemt het aantal deelnemers naar verwachting af (zie box 1). STL neemt namens de sociale partners in de sector transport en Logistiek verschillende acties om meer vmbo-leerlingen enthousiast te maken voor een mbo-opleiding transport en logistiek¹⁷.

¹⁵ Met behulp van het Hermes model (zie rapport Arbeidsmarktontwikkeling) zijn ook prognoses gemaakt voor het aantal deelnemers mbo goederenvervoer en mbo logistiek t/m 2025. Deze zijn gebaseerd op bevolkingsprognoses en de ontwikkeling van Citoscores. De onderwijsprognoses worden in lijn gebracht met de nationale Referentieraming van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022).
¹⁶ Prognose MBO logistiek omvat: aantal deelnemers (assistent)logistiek medewerker/supervisor/teamleider (mbo logistiek over land).
¹⁷ Voorbeeld van een actie: Jongeren ontdekken mogelijkheden logistiekcarrière tijdens De Logistieke Roadshow (STL, 2022).

Figuur 7 Prognose aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg*



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

Bron: CBS/ABF bewerking STL 2022

Voortijdig schoolverlaten

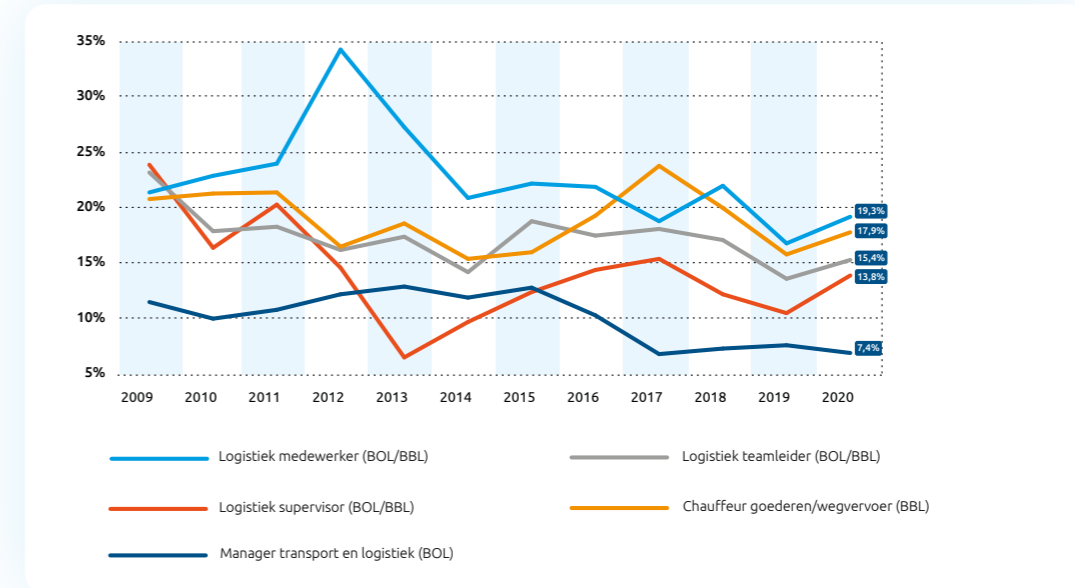
Het aandeel voortijdig schoolverlaters¹⁸ in mbo transport- en logistiek is de afgelopen jaren gedaald. In de opleiding chauffeur wegvervoer nam het aandeel voortijdig schoolverlaters bijvoorbeeld af van 24 procent in schooljaar 2017-2018 naar 18 procent in 2020-2021.

In 2020-2021 nam het aandeel voortijdig schoolverlaters wel weer toe ten opzichte van 2019-2020. In het gehele mbo nam het aantal voortijdig schoolverlaters toe. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap noemt verschillende, samenhangende oorzaken: de doorwerkende coronacrisismaatregelen, een toename van het aantal studenten dat een verkeerde studiekeuze maakt, een toename van mentale problemen en een aantrekkende arbeidsmarkt¹⁹.

¹⁸ Voortijdig schoolverlaters zijn jongeren tot 23 jaar die het onderwijs verlaten zonder startkwalificatie: een diploma op havo-, vwo- of mbo-niveau 2. <https://www.nji.nl/cijfers/voortijdig-schoolverlaten#definitie> De opleidingen chauffeur wegvervoer en logistiekmedewerker zijn mbo-niveau 2 opleidingen.

¹⁹ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022). Cijfers voortijdig schoolverlaten schooljaar 2020-2021.

Figuur 8 Aandeel voortijdig schoolverlaters transport- en logistiek onderwijs*



* Aandeel voortijdig schoolverlaters: aantal uitvallers in een bepaald schooljaar/ totaal aantal deelnemers aan de opleiding in dat schooljaar

Bron: CBS/ABF bewerking STL 2022

Het ROA doet onderzoek naar voortijdig schoolverlaten in het mbo²⁰. ROA vraagt aan voortijdig schoolverlaters wat de belangrijkste reden is geweest voor het voortijdig verlaten van de opleiding. In Figuur 9 zijn de resultaten weergegeven voor schoolverlaters van mbo-niveau 2, 3 en 4. Voorbeelden van niveau 2 opleidingen zijn de opleidingen chauffeur wegvervoer 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 belangrijkste reden voor voortijdig schoolverlaten. De opleiding sloot inhoudelijk niet aan of de opleiding was slecht georganiseerd worden. Uitvallers van niveau 2 opleidingen noemen minder vaak schoolgerelateerde problemen. Gezondheidsproblemen staan op de tweede plek; psychische problemen, zoals een depressie, worden hierbinnen het meest genoemd.

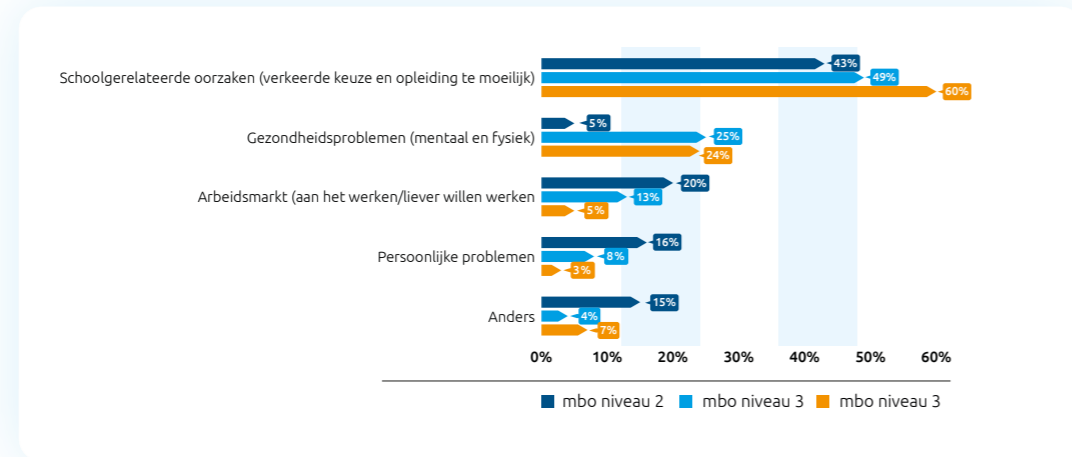
Voortijdig schoolverlaters noemen ook vaak de arbeidsmarkt als oorzaak voor schoolverlaten. Volgens het ROA lijkt de pull factor van de arbeidsmarkt hierbij sterker dan de push factor: schoolverlaters noemen vaker dat ze liever wil werken dan dat ze inkomen nodig hebben²¹. Onderzoek van CBS laat zien dat voortijdig schoolverlaters (geen mbo-diploma op niveau 2; geen startkwalificatie) een slechtere arbeidsmarktpositie hebben dan schoolverlaters met diploma²². De sociale partners in transport en logistiek vinden het daarom belangrijk om voortijdig schoolverlaten terug te dringen.

²⁰ ROA (2021). Uitval zonder diploma: Aanleiding, Kansen en Toekomstintenties 2020. ROA. Deelnemers aan enquête: Jongeren die in het schooljaar 2018/19 het onderwijs hebben verlaten zonder startkwalificatie en die in het schooljaar 2019/2020 niet in het onderwijs ingeschreven staan. Op moment van enquête (schooljaar 2020/2021) kunnen de jongeren echter weer in het onderwijs ingeschreven staan.

²¹ ROA 2019. Uitval zonder diploma: Aanleiding, Kansen en Toekomstintenties.

²² CBS (2020). Jongeren zonder startkwalificatie vindt minder vaak werk. 10 jaar na schoolverlaten heeft 91 procent van de gediplomeerde mbo'ers werk tegen 71 procent van de ongediplomeerde mbo'ers. Gediplomeerden hadden na 10 jaar ook vaker een vast dienstverband (56% tegen 40% van de ongediplomeerden).

Figuur 9 Belangrijkste reden voor voortijdige uitval, per opleidingsniveau



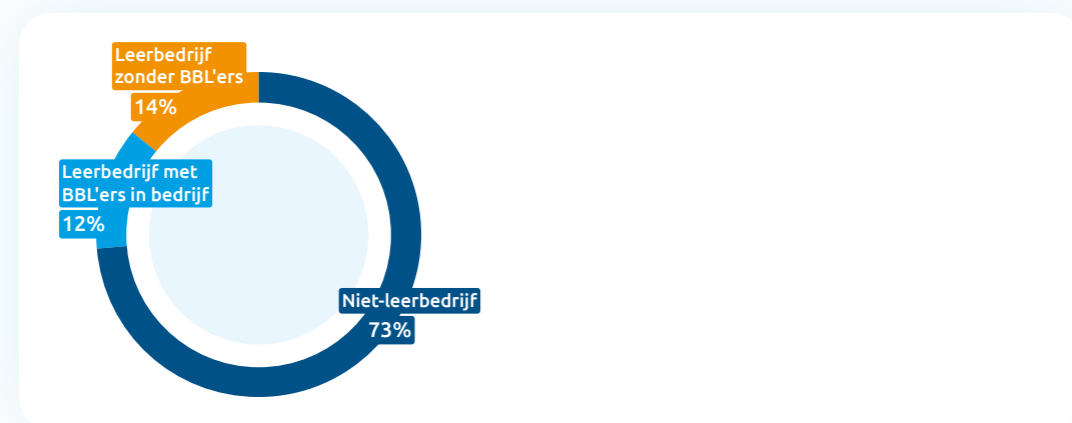
Bron: ROA, 2021, bewerking STL

Ruim een kwart van bedrijven in de sector is erkend leerbedrijf

BBL-leerlingen zijn werkzaam in erkende leerbedrijven²³ in hun regio. Figuur 10 toont het percentage bedrijven in de sector dat erkend leerbedrijf is, onderverdeeld in leerbedrijven met²⁴ en leerbedrijven zonder BBL'ers in het bedrijf.

- 12 procent van de bedrijven in de sector zijn leerbedrijven met BBL-leerlingen in dienst en 14 procent is leerbedrijf zonder BBL-leerlingen (op het moment van meten).
- 73 procent van de bedrijven is geen erkend leerbedrijf. In deze bedrijven kunnen BBL'ers geen BBL-traject volgen²⁵.

Figuur 10 Bedrijven in de sector transport en logistiek met BBL'ers in dienst (voorjaar 2022)



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

²³ Bedrijven waar BBL-leerlingen werken naast het volgen van hun opleiding. Een leerbedrijf moet erkend zijn door SBB (moet voldoen aan kwaliteitscriteria). Er moet bijvoorbeeld voldoende goede begeleiding zijn. Een geldige erkenning houdt in dat het leerbedrijf beroepspraktijkvorming kan verzorgen voor het beroepsonderwijs zoals bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.
²⁴ Deze leerbedrijven gaven in bedrijfsenquête aan dat zij op 1 januari 2021 BBL-leerlingen in huis hadden.
²⁵ De meerderheid van de bedrijven in de sector is geen leerbedrijf. Desondanks is de kans op een stage of leerbaan voor de opleidingen BBL chauffeur/wegvervoerder of BBL logistiek medewerker momenteel goed (www.kiesmbo.nl/SBB, 2022). In 33 van de 35 arbeidsmarktregio's is geen sprake van stagetekorten voor deze opleidingen (meting 27-10-2022) (SBB, 2022).

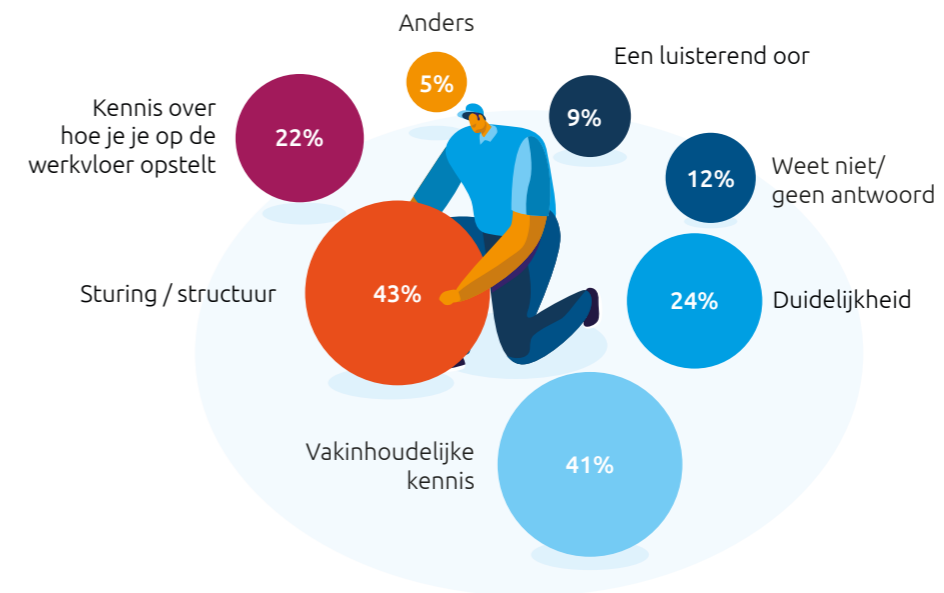
Bedrijven in de deelmarkten verhuisvervoer (24%), algemeen distributievervoer (16%) en exceptioneel transport (15%), en hebben het vaakst BBL-leerlingen in dienst²⁶. In deze deelmarkten zijn er ook relatief vaak erkende leerbedrijven. In de deelmarkten koeriers en expres, (zee)containervervoer en sierteeltvervoer zijn minder vaak BBL'ers aanwezig.

Sturing en structuur bieden en vakinhoudelijke kennis doorgeven zijn het belangrijkste bij begeleiding BBL'ers

Praktijkopleiders zijn binnen het leerbedrijf verantwoordelijk voor de begeleiding van de BBL-leerlingen. Leerbedrijven zijn verplicht om een praktijkopleider in dienst te hebben. De praktijkopleider doet dit meestal niet alleen: in 75 procent van de bedrijven zijn er ook nog andere werknemers die de leerling op de werkvloer begeleiden²⁷.

Gevraagd waar BBL'ers het meest behoefte aan hebben in de begeleiding tijdens het werk, dan noemen werkgevers het vaakst sturing/structuur (43%) en vakinhoudelijke kennis (41%). Daarna volgt duidelijkheid (24%) en kennis van hoe je je op de werkvloer opstelt (22%).

Figuur 11 Zaken waar BBL-leerlingen het meest behoefte aan hebben in de begeleiding, volgens werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

²⁶ Figuur Bedrijven met BBL-leerlingen in dienst naar deelmarkt. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage 2022 STL. <https://www.stlwerkt.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>
²⁷ Figuur Praktijkopleiders in het bedrijf. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage 2021 STL.

Box 2. Opbrengsten van BBL-opleidingen

Het bestaan van BBL-opleidingen zorgt voor veel maatschappelijke baten, zo blijkt uit een kosten- en batenanalyse²⁸. Alle maatschappelijke partijen (zowel overheid, werkgevers als BBL-leerlingen) profiteren. BBL-opleidingen leiden tot een hoger nationaal inkomen in vergelijking met een situatie zonder deze opleidingen. De opleidingen zorgen namelijk voor meer arbeidsproductiviteit (als gevolg van meer opgebouwde kennis en ervaring door de BBL'ers) en meer werkgelegenheid.

BBL-opleidingen zijn voor werkgevers een belangrijke manier om toekomstige werknemers voor het bedrijf op te leiden²⁹. De intrede van BBL-leerlingen in de arbeidsmarkt verloopt ook vaak succesvol: uit onderzoek van het CPB bleek dat 76 procent een half jaar na diplomering nog steeds bij hetzelfde leerbedrijf werkt en de werkloosheid een stuk lager ligt dan onder BOL'ers.

CBS onderzocht de arbeidsmarktpositie van de groep BBL'ers die uitstroombden uit schooljaar 2012-2013³⁰. Direct na schoolverlaten (in oktober 2013) had 88 procent betaald werk tegen twee derde van de BOL'ers³¹. Ook op de langere termijn zijn de arbeidsmarkt-perspectieven gunstig: 4 jaar na schoolverlaten (in oktober 2017) heeft 93 procent van de BBL-schoolverlaters (met diploma) betaald werk. Dit is een hoog aandeel gegeven de ongunstige arbeidsmarktsituatie op het moment van schoolverlaten en in de vier jaar erna; in 2014 piekte de werkloosheid. Er is hierbij weinig verschil in leeftijd tussen de BBL'ers³². BBL'ers hebben na schoolverlaten ook vaker een vast contract dan BOL'ers. Kijkend naar de groep schoolverlaters jonger dan 20 jaar dan heeft 25 procent van de BBL'ers direct na schoolverlaten een vast contract tegen 17 procent van de BOL'ers.

BBL-leerlingen die in schooljaar 2018-2019 de opleiding verlieten zijn door ROA gevraagd naar de aansluiting tussen de gevolgde BBL-opleiding en hun huidige functie³³. Figuur 12 geeft naast de resultaten van de totale groepen BBL en BOL ook de resultaten weer van de schoolverlaters met een opleiding BBL wegvervoer en BBL techniek. Logistiek medewerker is een voorbeeld van een niveau 2 opleiding in de richting van techniek³⁴.

BBL-leerlingen zijn een jaar na schoolverlaten (heel) tevreden over de gevolgde opleiding: bijna driekwart zou de dezelfde opleiding opnieuw kiezen en bijna negen op de tien vindt de aansluiting van de opleiding met de huidige functie voldoende of goed. 83 procent (figuur 12) is ook tevreden met hun huidige functie en 70 procent vindt de opleiding een goede basis om te starten op de arbeidsmarkt. BBL-schoolverlaters zijn over al deze zaken positiever dan schoolverlaters met een BOL-opleiding.

²⁸ SEO economisch onderzoek, deBeleidsonderzoekers (2020). De maatschappelijke kosten en baten van de beroepsbegeleidende leerweg.

²⁹ CPB (2018). Kosten en baten van de Beroepsbegeleidende leerweg in het mbo. SER (2016). Advies Ontwerpadvies Toekomstgericht beroepsopleiding deel 1.

³⁰ CBS (2019). Mbo-schoolverlaters vanuit de bbl op de arbeidsmarkt.

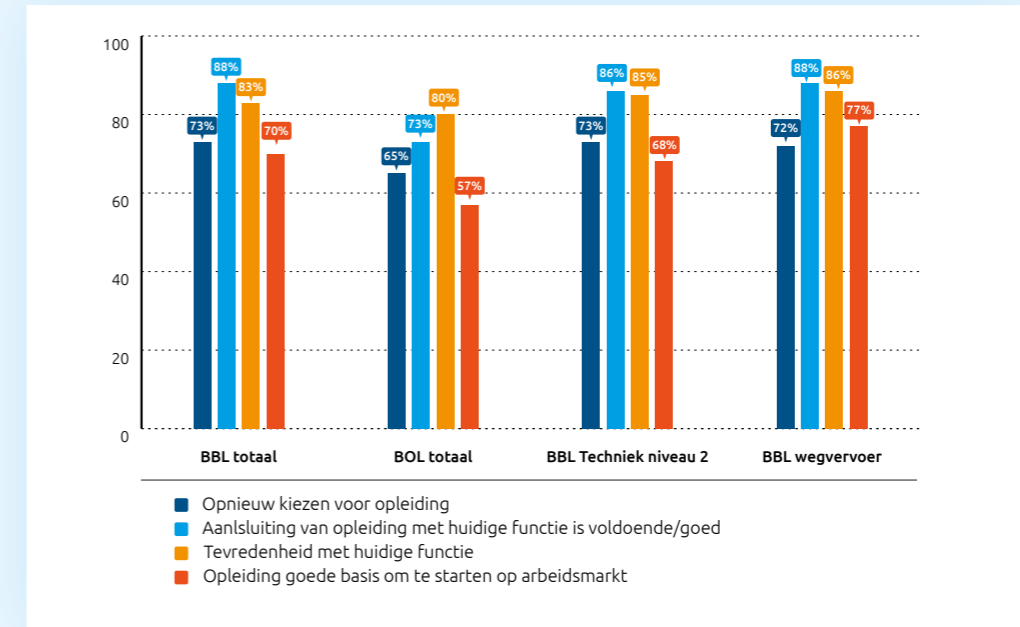
³¹ Oudere BBL'ers hadden na schoolverlaten vaker werk dan jongere BBL'ers: 9 op de 10 BBL'ers ouder dan 27 jaar had betaald werk direct na schoolverlaten tegen 8 op de 10 van de BBL'ers jonger dan 20 jaar. De arbeidsmarktpositie van BBL'ers hangt deels samen met hun relatief hoge leeftijd: van de groep BBL-schoolverlaters in 2012-2013 was ruim de helft ouder dan 27 jaar. Bij de schoolverlaters uit BOL was dit aandeel maar 4 procent. Veel BBL'ers hadden al betaald werk toen ze aan hun BBL-opleiding begonnen. Desondanks hadden jongere BBL'ers (< dan 20 jaar) vaker direct betaald werk na schoolverlaten dan BOL'ers jonger dan 20 jaar (6 op de 10 had direct betaald werk).

³² De jongste groep BBL'ers (<20 jaar) had direct na schoolverlaten nog minder vaak werk dan de oudere groep (>27 jaar). 4 jaar later is dit verschil bijgetrokken.

³³ ROA (2022). Kerncijfers schoolverlatersonderzoeken. <https://roastatistics.maastrichtuniversity.nl/sisonline/Onderwerp6.aspx>

³⁴ Planner wegtransport en logistiek teamleider zijn niveau 3 opleidingen en logistiek supervisor is een niveau 4 opleiding.

Figuur 12 Oordeel schoolverlaters mbo met diploma over opleiding en functie één jaar na afstuderen (in 2018-2019)



Bron: ROA, 2022

Redenen voor opleiden van BBL'ers in bedrijf

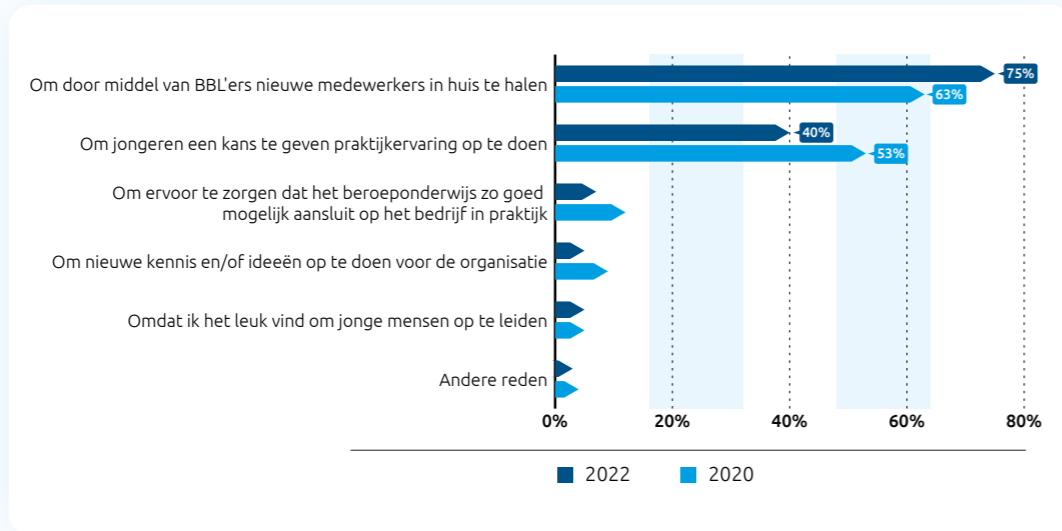
De belangrijkste redenen die werkgevers in de sector transport en logistiek noemen voor het opleiden van BBL-leerlingen in hun bedrijf zijn: doormiddel van BBL'ers nieuwe medewerkers vinden (75%) en jongeren een kans geven praktijkervaring op te doen (40%). In vergelijking met 2020 noemt een groter aandeel van de werkgevers in 2022 het vinden van nieuwe medewerkers door middel van BBL³⁵.

Ruim 9 op 10 werkgevers zeggen dat de BBL-leerlingen in hun vestiging na de leerwerkperiode zo aan de slag kunnen³⁶. Minder dan 1 op de 10 zegt dat ze nog kennis en vaardigheden missen zoals vakinhoudelijke kennis, motivatie en rijervaring/rijbewijs.

³⁵ De bedrijfsenquête 2020 werd afgenomen na de uitbraak van het coronavirus. De vraag naar personeel, vacatures liep toen (tijdelijk) sterk terug (zie hoofdstuk 1).

³⁶ Figuur. U heeft BBL'ers in uw vestiging. Zouden deze leerlingen na de leerwerkperiode zo aan de slag kunnen in uw vestiging. Bronnen- en tabelboek Arbeidsmarkt rapportage 2022 <https://www.stlwerk.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>

Figuur 13 Redenen werkgevers voor opleiden van BBL'ers in bedrijf



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020 en 2022

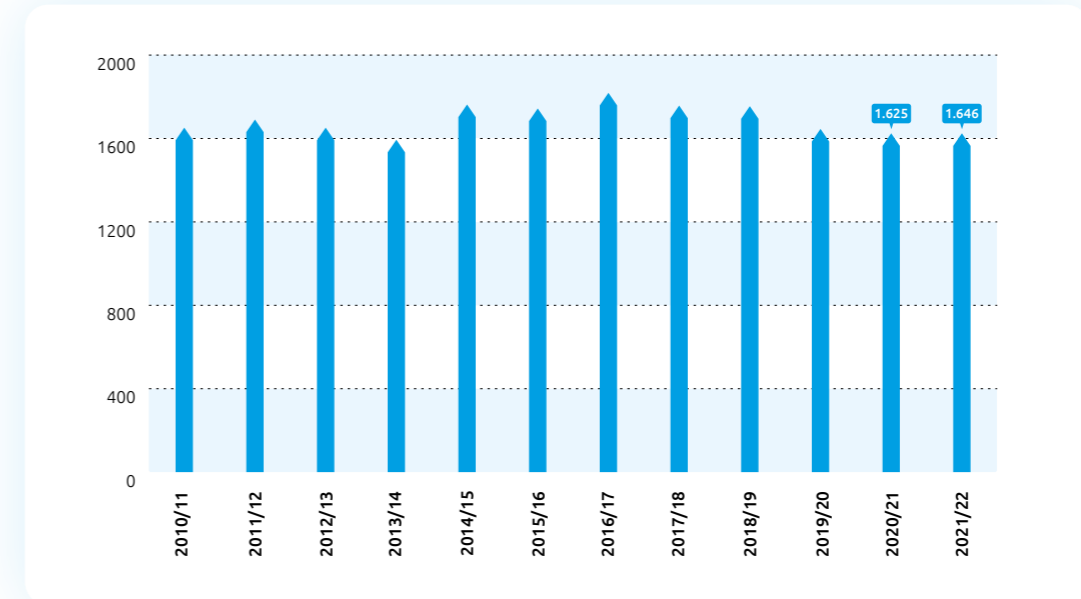
BBL-leerlingen gedetacheerd door STL

BBL'ers transport en logistiek kunnen een BBL-opleiding volgen via STL³⁷ en de meerderheid van de deelnemers in opleiding tot chauffeur doet dit ook³⁸. STL ondersteunt deelnemers zowel bij het vinden van een leerwerkplek als tijdens het BBL-traject zelf.

Figuur 14 geeft het totaal aantal BBL'ers weer dat gedetacheerd wordt door STL. In schooljaar 2021-2022 ligt het aantal BBL-studenten gedetacheerd door STL op 1.648. Dit aantal is iets hoger dan het jaar ervoor. In 2016-2017 piekte het aantal BBL'ers.

Tussen schooljaar 2011-2012 en 2013-2014 daalde het aantal BBL'ers³⁹. Daarna nam het aantal weer toe: met 11 procent in schooljaar 2014-2015. Het Sectorplan Transport en Logistiek gaf een impuls aan de instroom van nieuwe BBL'ers in een opleiding⁴⁰.

Figuur 14 Aantal BBL-leerlingen gedetacheerd door Sectorinstituut



Bron: STL, 2022

Arbeidsmarktpositie BBL-leerlingen na uitstroom opleiding

STL doet jaarlijks onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van de gedetacheerde BBL'ers na uitstroom van de opleiding (met en zonder diploma). Het onderzoek is gebaseerd op arbeids- en onderwijsbestanden van CBS (microdata)⁴¹. Vergelijking tussen **wel** en **niet** door STL gedetacheerde BBL-leerlingen is hierbij mogelijk.

BBL-leerlingen STL hebben vaker een baan, en werken vaker in transport en logistiek

Veruit de meerderheid van de BBL-leerlingen heeft in de jaren na diplomering een baan: 96 procent van de BBL'ers gedetacheerd via STL is na 2,5 jaar werkzaam⁴². Bij BBL-leerlingen niet gedetacheerd via STL is dat 93 procent⁴³. Een jaar later liggen deze percentages nog op vergelijkbaar niveau. BBL-leerlingen **niet** gedetacheerd via STL hebben vaker geen werk of geen opleiding en volgen vaker weer een opleiding.

³⁷ Via STL 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).

³⁸ Het aandeel BBL-leerlingen in opleiding tot chauffeur wegvervoer gedetacheerd door STL ligt in 2020-2021 op 76 procent (DUO/STL, 2021): 1.346 van de in totaal 1.765 BBL-leerlingen chauffeur wegvervoer.

³⁹ Gedurende de economische crisis liep het aantal BBL-leerlingen fors terug (in alle sectoren), 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. SER (2016). Advies Ontwerpadvies Toekomstgericht beroepsonderwijs deel 1.

⁴⁰ In samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de sector Transport en Logistiek een sectorplan voor 2014 en 2015 opgesteld. Met dit plan wilde de sector (toekomstige) knelpunten op de arbeidsmarkt als gevolg van de vergrijzing en ontgroening aanpakken. Een belangrijk doel was de instroom van 1.250 jongeren in een opleiding. BBL'ers kregen een bijdrage in de kosten voor de noodzakelijke rijbewijzen als ze in dienst gingen van STL of in dienst van een SOOB-bedrijf en de opleiding via STL volgden.

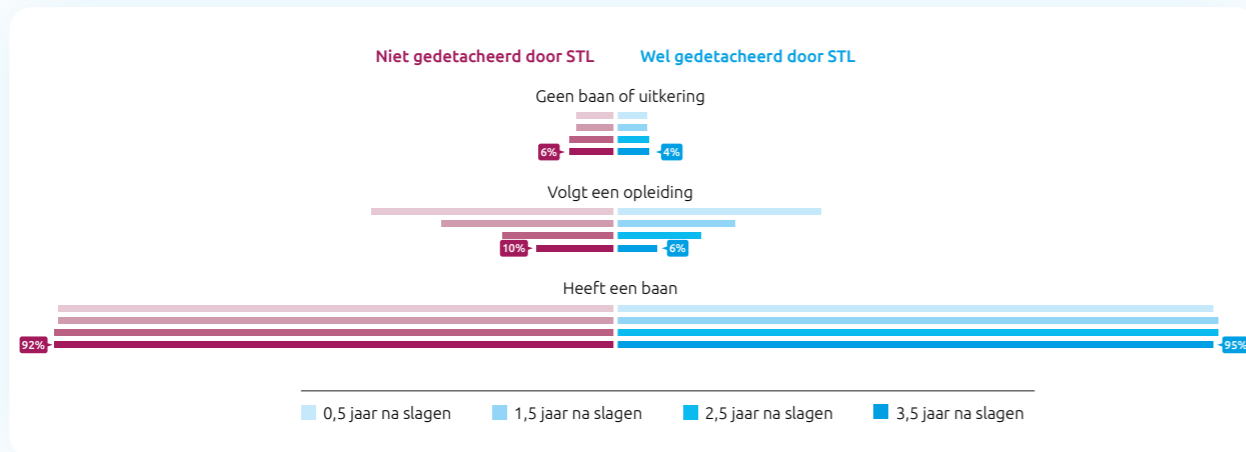
⁴¹ Gekeken is naar: aandeel schoolverlaters (met en zonder diploma) door Sectorinstituut gedetacheerd en arbeidsmarktpositie na uitstroom opleiding. Vergelijking tussen wel en niet door STL gedetacheerde BBL-leerlingen is mogelijk: 6.780 schoolverlaters STL (met en zonder diploma) in een zestal opleidingen in de schooljaren 2013-2014 t/m 2020-2021 en 15.845 schoolverlaters uit dezelfde opleidingen niet via Sectorinstituut gedetacheerd. Het aandeel schoolverlaters door STL gedetacheerd in deze opleidingen bedraagt daarmee ruim 30 procent.

Nascholers worden niet in de analyse meegenomen; nascholers zijn doorgaans ouder en vaak al werkzaam (en vaak niet via STL-gedetacheerd) waardoor een eerlijke vergelijking tussen de arbeidsmarktposities van wel en niet gedetacheerden lastig is. Voordeel van de CBS-analyse: van alle uitgestroomde leerlingen wordt de situatie op de arbeidsmarkt in beeld gebracht; het is geen analyse van een beperktere groep zoals in een vragenlijstonderzoek gebaseerd op een steekproef. Non-respons en/of selectie-effecten spelen dus geen rol. Elk gevonden verschil tussen BBL-leerlingen wel en niet gedetacheerd is een daadwerkelijk bestaand verschil, resultaten gaan over de hele populatie.

⁴² Situatie van de ongediplomeerde BBL-leerlingen (voortijdig schoolverlaters): 86 procent van de door STL gedetacheerden heeft 3,5 jaar na voortijdig schoolverlaten een baan. 12 procent heeft geen werk of opleiding. BBL-leerlingen niet gedetacheerd via STL hebben minder vaak een baan na schooluitval en hebben vaker geen werk of opleiding (81 procent werkt na 3,5 jaar en 17 procent heeft geen werk of opleiding).

⁴³ Een verschil van 3 procent betekent natuurlijk niet zoveel als de onderzoekspopulatie klein zou zijn (bijv. 50 personen). In deze analyse zitten echter honderden zo niet duizenden geslaagden achter de genoemde percentages van 93 en 96 procent; elk gevonden verschil gaat over de hele populatie.

Figuur 15 Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-leerlingen transport en logistiek (X-aantal jaar na slagen opleiding)⁴⁴



*Schoolverlaters uit de schooljaren 2013-2014 t/m 2020-2021

Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking Sectorinstituut

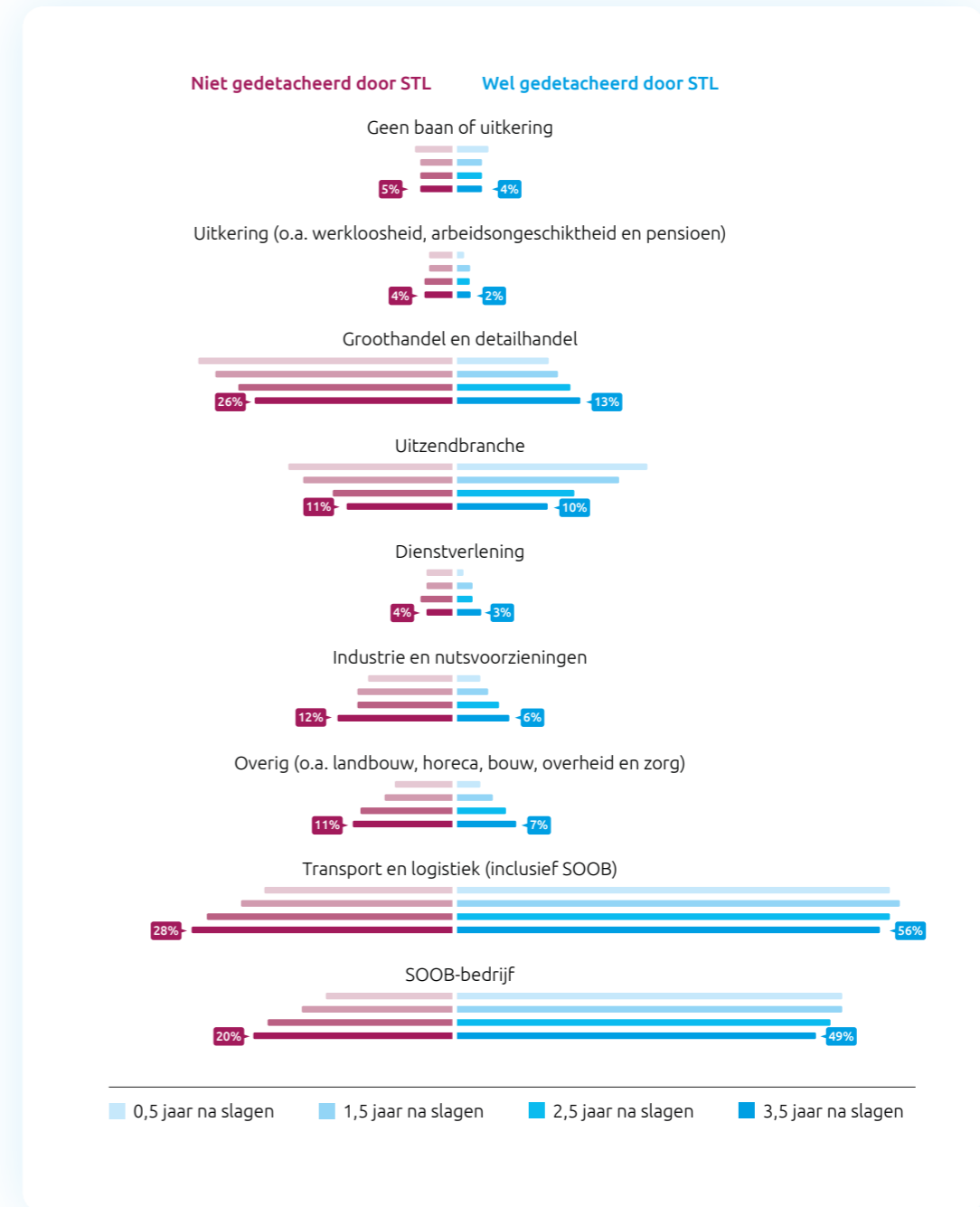
2,5 jaar na diplomering werkt 57 procent van de door STL gedetacheerde leerlingen in transport en logistiek⁴⁵ waarvan 51 procent in een SOOB-bedrijf (Figuur 16). Nog een jaar later (na 3,5 jaar) liggen deze percentages op vergelijkbaar niveau.

BBL-leerlingen gedetacheerd via STL werken na diplomering vaker in transport en logistiek, en in een SOOB-bedrijf, dan niet gedetacheerden. Van de niet via STL gedetacheerde leerlingen werkt 25 procent na 2,5 jaar in transport en logistiek (waarvan 19 procent in een SOOB-bedrijf). BBL-leerlingen niet gedetacheerd via STL werken vaker in de groot- en detailhandel en in overige sectoren. Ook hebben zij vaker een uitkering of 'geen werk of uitkering'.

Ruim zeven op de tien BBL-leerlingen chauffeur wegvervoer gedetacheerd via STL werkt 2,5 jaar na slagen in transport en logistiek (72%) waarvan 66 procent in een SOOB-bedrijf. Bij leerlingen van de BBL-opleidingen logistiek zijn de percentages: 36 procent in de sector waarvan 29 procent in een SOOB-bedrijf⁴⁶.

⁴⁴ Percentages tellen op tot meer dan 100 procent: een deel van de schoolverlaters heeft een baan en volgt daarnaast ook een opleiding (bijv. BBL).
⁴⁵ Met transport en logistiek wordt hier bedoeld: vervoer (goederen- en personenvervoer) en opslag.
⁴⁶ Van de BBL-leerlingen logistiek niet door STL gedetacheerd werkt 18 procent na 2,5 jaar in transport en logistiek en 10 procent in een SOOB-bedrijf. Van de niet gedetacheerde BBL-leerlingen chauffeur wegvervoer zijn de cijfers na 2,5 jaar: 68 procent werkt in transport en logistiek en 65 procent in een SOOB-bedrijf.

Figuur 16 Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-leerlingen transport en logistiek naar sector (X-aantal jaar na slagen opleiding) *



*Schoolverlaters uit de schooljaren 2013-2014 t/m 2020-2021

Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking Sectorinstituut

Een leven lang ontwikkelen

De arbeidsmarkt verandert: kennis en vaardigheden verouderen sneller en technologisering en digitalisering dragen bij aan steeds hogere, en andere eisen aan werknemers (ook in de sector transport en logistiek, zie box 2). Het is steeds waarschijnlijker dat een werknemer tijdens zijn loopbaan verschillende functies zal vervullen. De veranderingen op de arbeidsmarkt leiden, ook volgens de Commissie Regulering van Werk tot de noodzaak dat werkenden in de toekomst wendbaar en weerbaar zijn¹. Als werkenden zich blijven ontwikkelen is de kans groter dat zij inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Daarom is het van belang dat er een leercultuur bestaat in bedrijven. Dit houdt in dat leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is voor iedereen en voor een belangrijk deel is opgenomen in dagelijkse activiteiten². Aanwijzingen van een leercultuur zijn de aanwezigheid van stimulerende factoren in een bedrijf, de gevoelde noodzaak om zich te ontwikkelen en het daadwerkelijke leergedrag van werknemers.

Leer- en opleidingsmogelijkheden

Volgens de SER² is er in Nederlandse arbeidsvoorwaarden steeds vaker ruimte voor leren en ontwikkelen. De ontwikkeling van werknemers wordt meer gestimuleerd en er zijn meer scholingsmogelijkheden beschikbaar. In de sector transport en logistiek hebben steeds meer bedrijven budget voor niet-verplichte opleidingen en het aandeel werknemers dat vindt dat hun leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden stimuleert neemt toe. Echter, in de sector ervaren minder werknemers voldoende leermogelijkheden³ in vergelijking met de totale beroepsbevolking.

¹ Wendbare en weerbare werkenden passen zich gemakkelijk aan aan veranderende omstandigheden en switchen tijdig naar ander werk om (langdurige) uitval als gevolg van kennisveroudering, werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Bron: Commissie Regulering van Werk (2020). In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk.

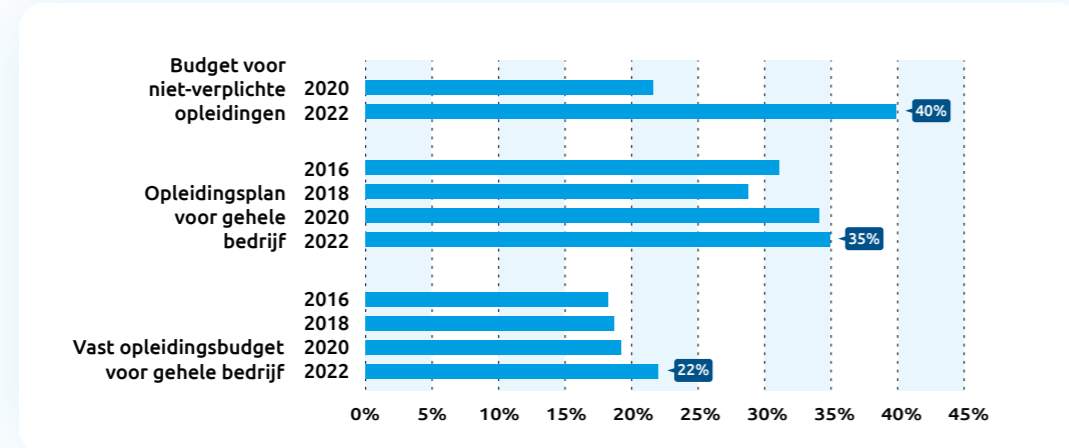
² SER & TNO (2021). Monitor Leercultuur.

³ 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.

Vaker opleidingsbudget en -plannen

De aanwezigheid van een opleidingsbudget en/of -plan kan een stimulans zijn voor werknemers om zich te blijven ontwikkelen. Twee op de vijf bedrijven in de SOOB⁴ sector heeft budget voor niet-verplichte opleidingen. Ten opzichte van 2020 (toen het voor het eerst gevraagd is) is dat een verdubbeling. Ongeveer een derde van de bedrijven in de sector heeft een opleidingsplan voor het gehele bedrijf en 22 procent heeft een vast opleidingsbudget voor het gehele bedrijf; dit is een lichte toename ten opzichte van 2016. Grotere bedrijven hebben vaker opleidingsbudget en -plannen dan kleinere.

Figuur 1 Opleidingsbudget en -plannen

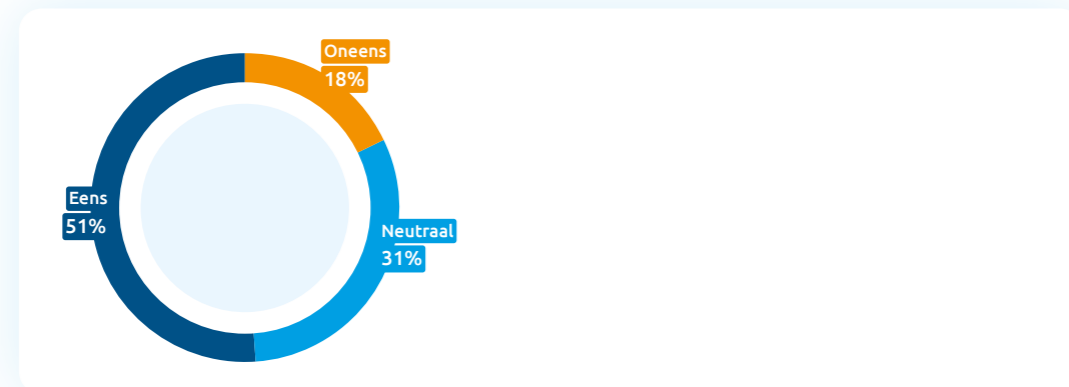


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2016 - 2022

Volgens helft werknemers voldoende opleidingsmogelijkheden voor huidige werk

Ruim de helft van de werknemers in de sector vindt dat zijn werkgever voldoende opleidingsmogelijkheden biedt voor zijn huidige werk (figuur 2). Dit is vergelijkbaar met de gehele beroepsbevolking in Nederland. Mannen vinden wat vaker dan vrouwen dat de werkgever voldoende opleidingsmogelijkheden biedt (52% tegen 45%). Daarnaast zijn vooral de jongste werknemers (jonger dan 35 jaar) tevreden over de opleidingsmogelijkheden.

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



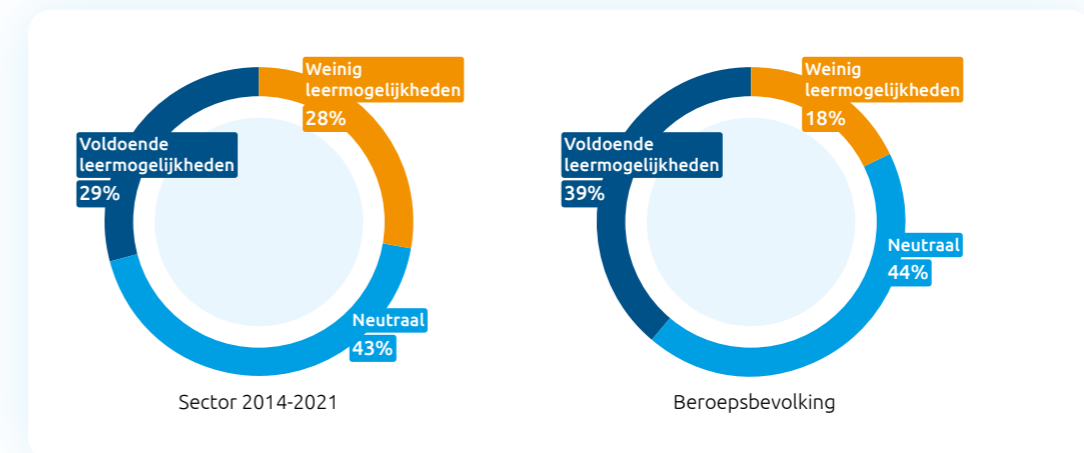
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

⁴ Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen

Werknemers in sector ervaren minder leermogelijkheden dan beroepsbevolking

In de sector ervaren minder werknemers voldoende leermogelijkheden⁵ dan in de beroepsbevolking (29% versus 39%, figuur 3). 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 (zie de vorige paragraaf) hebben voor je huidige werk (zoals training kunnen volgen in het kader van code 95/bijtscholing). Het grootste deel van de werknemers oordeelt neutraal. Vooral chauffeurs en mannelijke werknemers in de sector ervaren weinig leermogelijkheden (respectievelijk 39% van chauffeurs tegen 15% niet-chauffeurs en 30% van mannen tegen 18% vrouwen). Ook oudere werknemers ervaren minder leermogelijkheden dan jongere werknemers.

Figuur 3 Leermogelijkheden volgens werknemers. Sector versus beroepsbevolking



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Helft werknemers vindt dat leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert

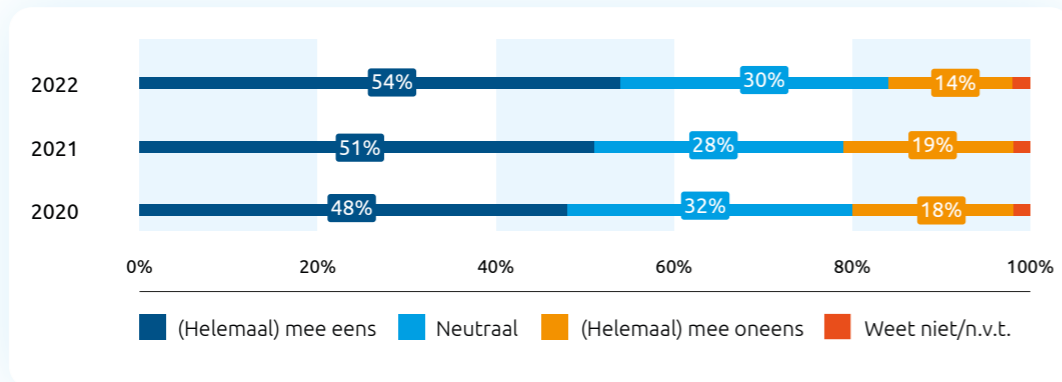
Ruim de helft (54%) van de werknemers vindt dat de leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden stimuleert. Dertig procent oordeelt hierover neutraal en 14 procent oordeelt negatief. Ten opzichte van 2020 is het aandeel werknemers toegenomen, dat vindt dat hun leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden stimuleert.

Werknemers die als uitzendkracht, oproepkracht of invalkracht werken en werknemers ouder dan 55 jaar vinden minder vaak dat hun ontwikkeling wordt gestimuleerd door hun leidinggevende dan werknemers in tijdelijke of vaste dienst en jongere werknemers. Naast laagopgeleiden zijn flexwerkers en, in mindere mate, 50-plussers volgens de SER kwetsbare groepen op het gebied van leven lang leren en lopen zij hiermee extra risico op een verslechterende arbeidsmarktpositie⁶.

⁵ 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 (zie de vorige paragraaf) hebben voor je huidige werk (zoals training kunnen volgen in het kader van code 95/bijtscholing).

⁶ SER & TNO (2021). Monitor Leercultuur.

Figuur 4 Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden*



* 2020: Mijn werkgever stimuleert de medewerkers om zichzelf te ontwikkelen

Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2022

Behoeftte aan ontwikkeling

Naast de mogelijkheden voor leren is het ook belangrijk hoe werkgevers en werknemers hun behoefte aan ontwikkeling beoordelen. Werkenden in Nederland zijn vaak van mening dat ze over het algemeen over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om hun werk goed te kunnen doen en de helft van de werkenden in Nederland denkt dat de kans dat zij in de toekomst andere competenties nodig hebben niet erg hoog is⁷. Zij ervaren daarom dus geen noodzaak om zich te ontwikkelen. De gevoelde noodzaak bij werkenden en werkgevers in Nederland blijft de laatste jaren stabiel volgens de SER⁸. In de sector transport en logistiek neemt de behoefte aan het volgen van een opleiding of cursus wel toe.

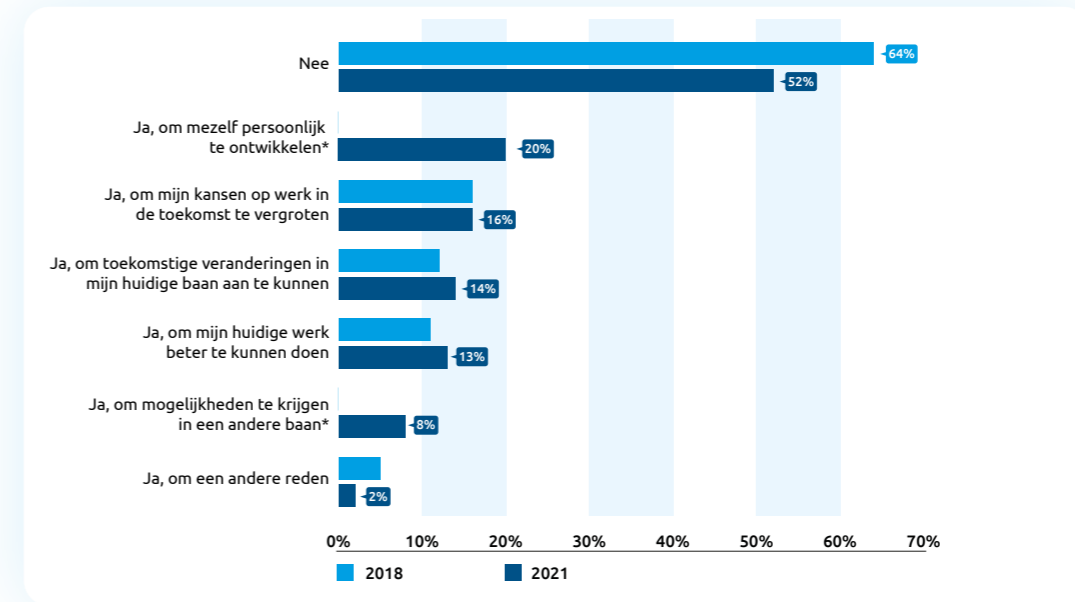
Meer werknemers in sector behoefte aan opleiding of cursus

In 2021 heeft bijna de helft van de werknemers in de sector transport en logistiek behoefte aan een opleiding/cursus (figuur 5). In 2018 was dit nog één op de drie. De belangrijkste reden om een opleiding/cursus te willen volgen is persoonlijke ontwikkeling. Doelen op langere termijn (zoals kansen op werk te vergroten of toekomstige veranderingen aan te kunnen) worden (iets) minder vaak genoemd.

Werknemers in bedrijven tot en met 10 werknemers, oudere werknemers en chauffeurs hebben de minste behoefte aan een opleiding of cursus.

⁷ SCP (2019). Grenzen aan een leven lang leren & Panteia (2019). Belemmeringen leven lang ontwikkelen.
⁸ SER & TNO (2021). Monitor Leercultuur.

Figuur 5 Werknemers: momenteel behoefte aan een opleiding of cursus?



* Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

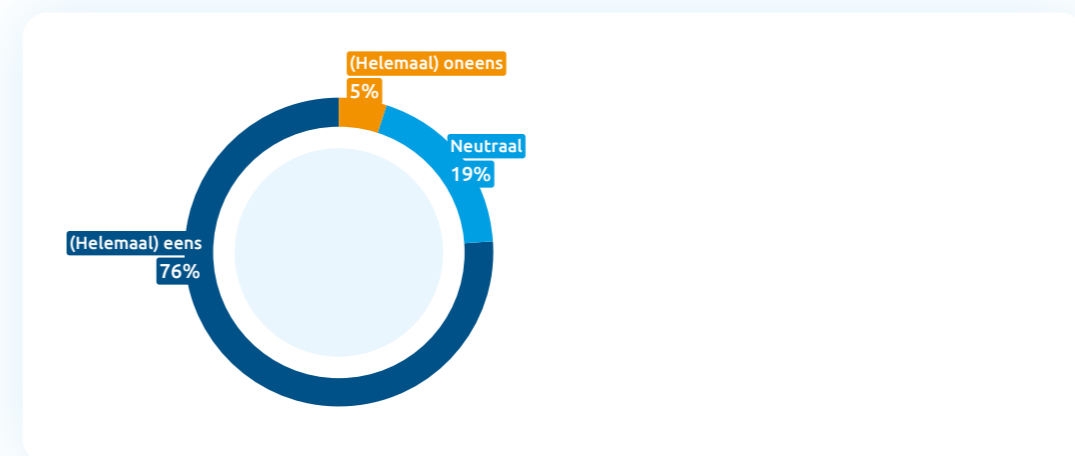
Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Werknemers in sector vinden dat kennis en vaardigheden goed aansluiten bij functie

Het risico dat kennis en vaardigheden gedurende de werkzame periode verouderen neemt toe naarmate men langer werkzaam is. Gemiddeld werken werknemers in de sector transport en logistiek ruim twaalf jaar in hun huidige functie, voor chauffeurs is dat bijna zeventien jaar.

In de sector vinden de meeste werknemers (drie op de vier) dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij wat nodig is voor hun functie (figuur 6). Dit is, net als in geheel Nederland, de afgelopen jaren stabiel gebleven. Flexwerkers vinden minder vaak dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij hun functie dan werknemers in tijdelijke of vaste dienst.

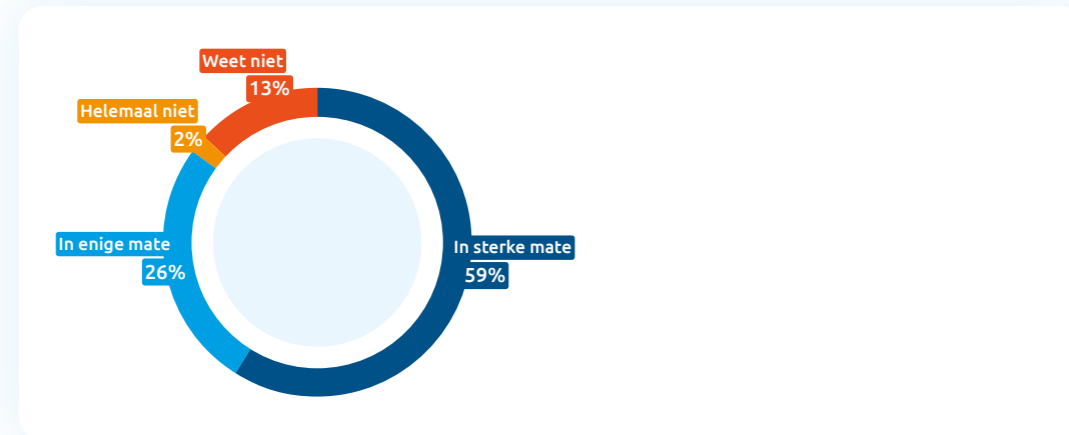
Figuur 6 Stelling werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Ook aan werkgevers is gevraagd hoe tevreden zij zijn over hun werknemers voor wat betreft de mate van aansluiten van kennis en vaardigheden. Bijna zestig procent is hierover in sterke mate tevreden en nog ruim een kwart in enige mate.

Figuur 7 Werkgevers: Hoe tevreden bent uw over uw werknemers voor wat betreft de mate van aansluiten van kennis en vaardigheden?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Box 1. Vaardigheden/skills⁹

Op de huidige arbeidsmarkt is er een sterke focus op de beschikking van een bepaald diploma. Dit geeft echter verschillende problemen, zoals hieronder wordt omschreven. Een oplossing kan worden gevonden door de eisen in de arbeidsmarkt meer te richten op vaardigheden of 'skills'. Skills is de verzamelnaam van zowel harde als zachte kennis, vaardigheden en competenties die ervoor zorgen dat iemand in een beroep past, omdat wordt gekeken naar inzetbaarheid op werkprocessen. Zo zijn en blijven werknemers op de arbeidsmarkt inzetbaar en productief. De verwachting is dat een meer op skills gerichte arbeidsmarkt de aansluiting tussen vraag en aanbod zal verbeteren.

Een probleem met een eenzijdige focus op diploma's is dat diploma's snel verouderen. Zeker wanneer beroepen en taken binnen beroepen snel veranderen door bijvoorbeeld technologisering. Daarnaast worden werknemers met passende vaardigheden maar zonder diploma, nu minder snel gevonden dan werknemers die wel over het juiste diploma beschikken. Tenslotte zou een skills gerichte arbeidsmarkt het voor werkgevers makkelijker kunnen maken om geschikte kandidaten te vinden voor vacatures. Mede vanwege de krappe arbeidsmarkt, zijn werkgevers gedwongen om verder te kijken dan de gestelde functie-eisen. Uit een werkgeversenquête van UWV¹⁰ blijkt dat in de afgelopen twee jaar zeven op de tien werkgevers sollicitanten hebben aangenomen die niet aan alle gevraagde functie-eisen voldeden. Werkgevers hechten hierbij minder belang aan werkervaring en diploma's van sollicitanten en vinden de beschikking over de juiste skills en vakkennis belangrijker.

⁹ Gebaseerd op: SER (2021). Inspiratiedocument SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen. Samen toewerken naar een meer op skills gerichte arbeidsmarkt. Genabeek, Van J. et al. (2022). De behoefte aan een skills-paspoort onder werkgevers en werkenden. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 38(2), 278-304. Prevoo, T. (2022). Inzicht in skills: een verkenning van Nederlandse initiatieven. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 38(2), 261-273.

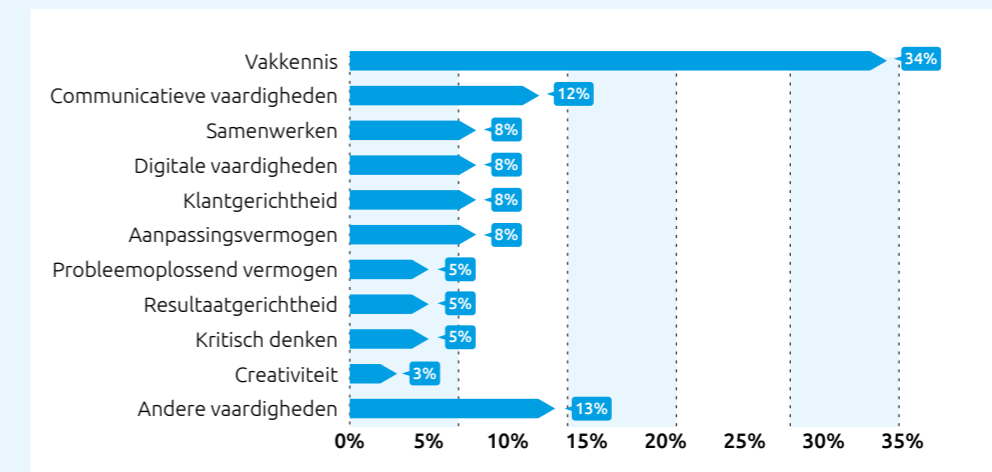
¹⁰ <https://www.uwv.nl/nl/persberichten/werkgevers-vinden-werkervaring-en-diploma-s-minder-belangrijk?friendlyurl=/overuwv/pers/persberichten/2022/werkgevers-vinden-werkervaring-en-diploma-s-minder-belangrijk.aspx> & UWV werkgeversonderzoek, 2020

In een minder krappe arbeidsmarkt worden, bij meer aandacht voor skills, mensen met een kwetsbare positie geholpen omdat ze bij werkloosheid meer mogelijkheden hebben om weer aan het werk te komen.

Een op skills gerichte arbeidsmarkt geeft inzicht in welke vaardigheden en persoonskenmerken relevant zijn en verder ontwikkeld dienen te worden om betere matches tot stand te brengen tussen vraag en aanbod. Dit kan onder andere weer bijdragen aan een gerichte deelname aan Leven Lang Ontwikkelen, verbetering van werk-naar-werk-trajecten, versterking van intersectorale mobiliteit (doorstromen van werknemers tussen sectoren) en algehele duurzame inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt.

Werkgevers in de sector transport en logistiek is gevraagd welke vaardigheden hun personeel de komende vijf jaar nodig hebben. De belangrijkste vaardigheid die wordt genoemd is vakkennis (door 34% genoemd; figuur 8), daarna volgt communicatieve vaardigheden (12%). Bij andere vaardigheden noemen werkgevers vooral 'motivatie en leergierigheid', 'gezond blijven' en 'volgen van opleidingen en cursussen'. Uit het werkgeversonderzoek van het UWV bleek dat ook voor Nederlandse werkgevers de vaardigheid vakkennis de komende vijf het belangrijkste blijft. Daarna volgen: klantgerichtheid, probleemoplossend vermogen en communicatieve vaardigheden.

Figuur 8 Werkgevers: welke vaardigheden heeft uw personeel de komende 5 jaar nodig om goed te kunnen functioneren? *

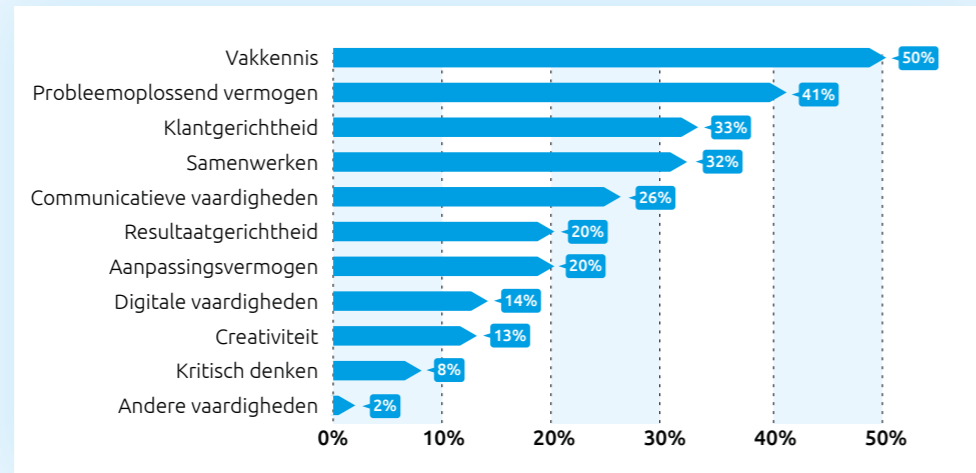


*Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Ook werknemers in de sector vinden vakkennis de belangrijkste vaardigheid voor de komende vijf jaar. Daarna volgen probleemoplossend vermogen, klantgerichtheid en samenwerken. De vaardigheid communicatieve vaardigheden staat op plek vijf (bij werkgevers op plek twee).

Figuur 9 Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar? *



* Maximaal drie antwoorden

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Oudere werknemers vinden vakkennis belangrijker dan jongere werknemers. Jongere werknemers vinden juist probleemoplossend vermogen, aanpassingsvermogen en digitale vaardigheden belangrijker. Chauffeurs hechten meer belang aan vakkennis en klantgerichtheid. Werknemers met een overige functie noemen vaker probleemoplossend vermogen, samenwerken en digitale vaardigheden.

Leergedrag

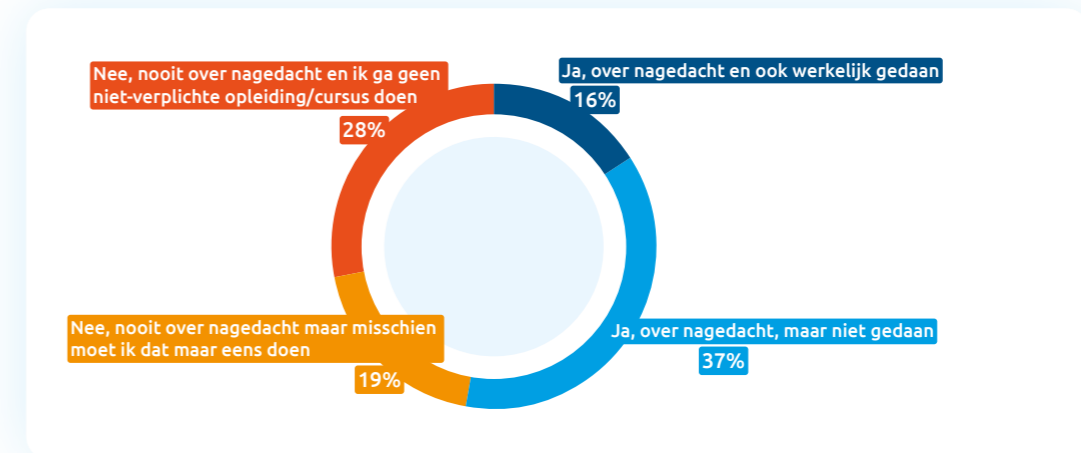
Leren kan verschillende vormen aannemen. Bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding of cursus (formeel of non-formeel leren), maar ook door het leren op het werk (informeel leren). Vrachtwagenchauffeurs, de grootste groep werknemers in de sector, zijn verplicht zich bij te scholen¹¹. De SER constateert in Nederland een lichte daling in leergedrag.

16 procent van werknemers in afgelopen jaar niet-verplichte opleiding gevolgd

Iets meer dan de helft van de werknemers in de sector heeft in het afgelopen jaar nagedacht over het volgen van een niet-verplichte opleiding. 16 procent van de werknemers heeft een niet-verplichte opleiding gevolgd. In de afgelopen jaren was dit ruim 20 procent. Bijna 30 procent van de werknemers geeft in 2022 aan er nooit over te hebben nagedacht en ook niet van plan te zijn om een niet-verplichte opleiding te volgen.

¹¹ Als een chauffeur geslaagd is voor de (vrachtwagen)examens en toetsen wordt code 95 (basiskwalificatie) bijgeschreven op het rijbewijs. Iedere vijf jaar dient de code 95 verlengd te worden door het volgen van nascholing.

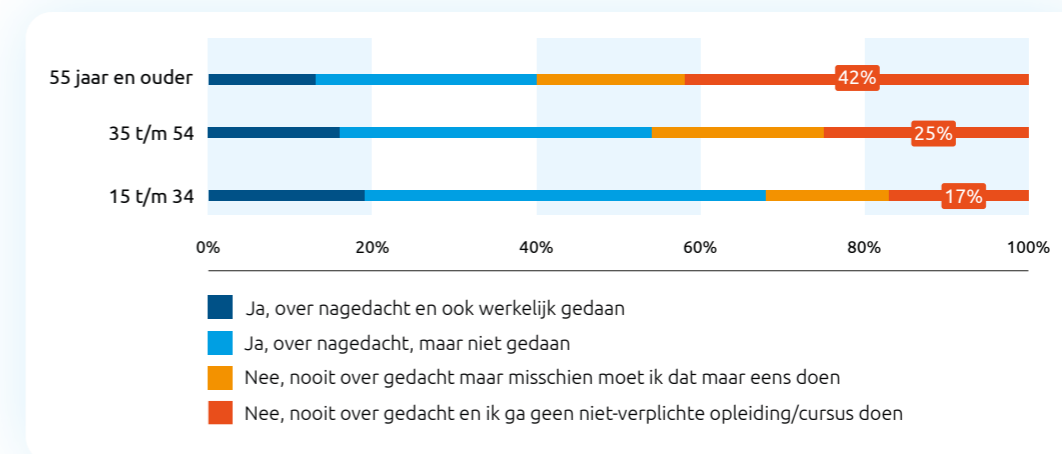
Figuur 10 Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Met name oudere werknemers en flexwerkers zijn niet van plan een niet-verplichte opleiding te volgen. Van de werknemers van 55 jaar en ouder wil 42 procent geen niet-verplichte opleiding volgen (figuur 11). Onder werknemers van 15 t/m 34 jaar is dat zeventien procent. Van de flexwerkers geeft 42 procent geen niet-verplichte opleiding te gaan doen tegenover 32 procent van werknemers met een tijdelijk dienstverband en 26 procent van werknemers met een vast dienstverband.

Figuur 11 Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding, naar leeftijd

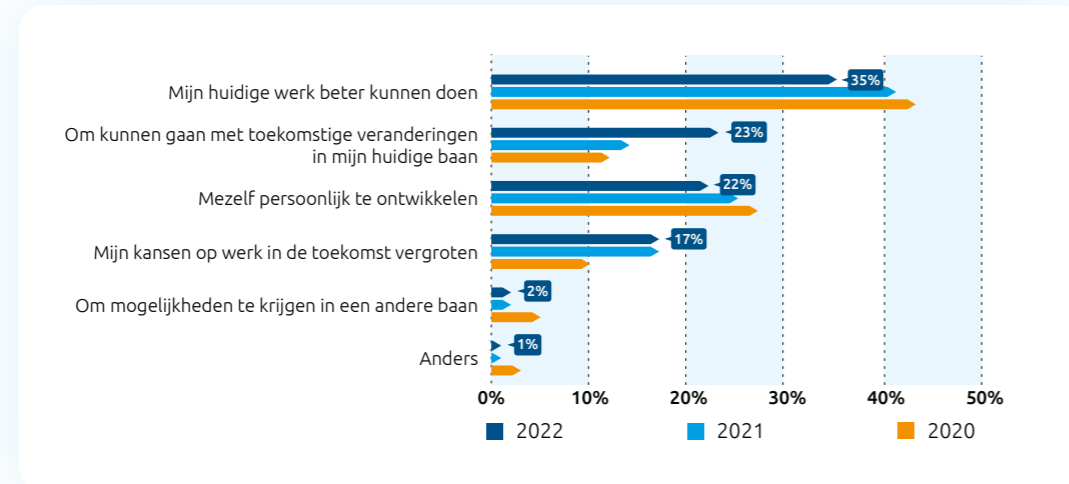


Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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

De belangrijkste reden voor werknemers om een niet-verplichte opleiding te volgen is, net als in de voorgaande jaren, het huidige werk beter te kunnen doen (figuur 12). Werknemers noemen deze reden wel minder vaak dan in de afgelopen twee jaar. Daarna volgt 'om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan'. Deze reden wordt juist vaker genoemd dan in de jaren ervoor.

Figuur 12 Belangrijkste reden volgen niet-verplichte opleiding*



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2022

Werknemers in de logistieke dienstverlening doen vaker een opleiding of cursus met als doel persoonlijke ontwikkeling dan werknemers in het beroepsgoederenvervoer¹². Werknemers in het beroepsgoederenvervoer geven 'mijn huidige werk beter kunnen doen' iets vaker als reden.

Bijna helft werknemers vindt dat hij taken krijgt waarvan hij veel kan leren

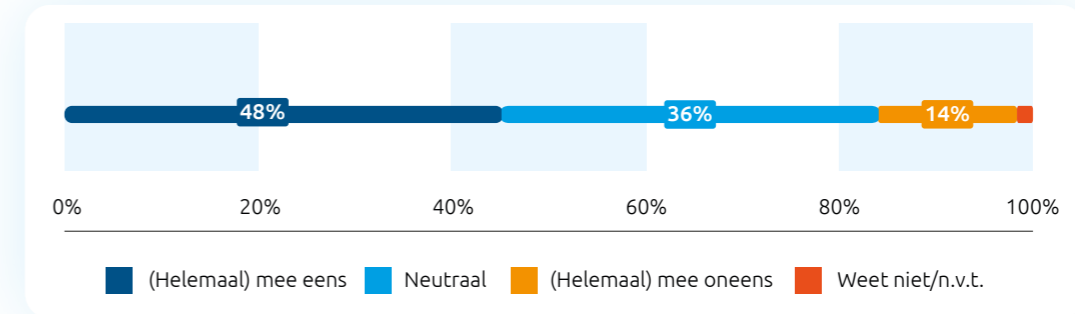
Informeel leren omvat onder meer het leren van uitdagende taken of van collega's. Werknemers besteden aan deze vorm van leren veel meer tijd dan aan leren via opleidingen via opleidingen en trainingen¹³. Om de leercultuur verder te versterken liggen er volgens de SER grote kansen op het gebied van informeel leren omdat er momenteel relatief weinig activiteiten worden ondernomen om informeel leren te stimuleren¹⁴.

In de sector transport en logistiek vindt bijna de helft van de werknemers dat hij in zijn werk taken krijgt waarvan hij veel kan leren, 36 procent oordeelt neutraal, 14 procent negatief. In 2019, toen het voor het eerst gevraagd werd, vond een kleiner deel (35%) van de werknemers dat ze taken kregen waarvan ze veel konden leren.

Jongere werknemers vinden vaker dat ze taken krijgen waarvan ze veel kunnen leren dan oudere werknemers. Jongere werknemers zijn vaker beginnende beroepsbeoefenaren en oudere werknemers krijgen vaker de rol om hun kennis over te dragen op jongere generaties. Ook werknemers in vaste of tijdelijke dienst vinden dit vaker dan flexwerkers.

¹² Zoals eerder beschreven moeten chauffeurs verplicht regelmatig nascholing volgen om code 95 te behouden op het rijbewijs en te kunnen blijven rijden.
¹³ In 2020 leert bijna zes op de tien werknemers in de sector tenminste wekelijks op informele wijze. Bron: Werknemersenquête STL, 2020.
¹⁴ SER & TNO (2021). Monitor Leercultuur.

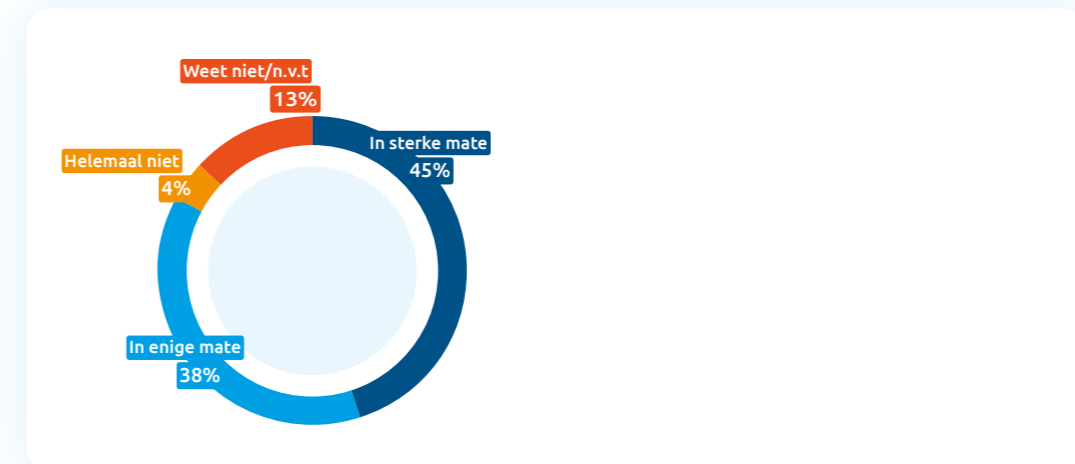
Figuur 13 Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Van de werkgevers is 45 procent in sterke mate tevreden over de bereidheid van werknemers om nieuwe dingen te leren (figuur 14). Nog eens bijna veertig procent is daarover in enige mate tevreden. Kleinere bedrijven zijn vaker in sterke mate tevreden dan grotere bedrijven.

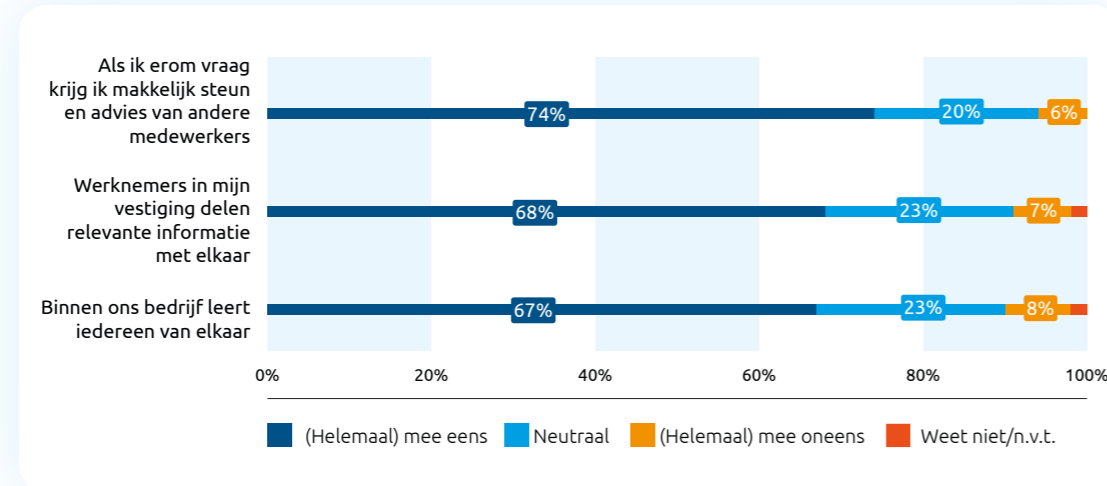
Figuur 14 Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

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

Figuur 15 Stellingen informeel leren, werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Loopbaan

Soms kan het noodzakelijk zijn om ander werk te gaan doen, bijvoorbeeld als het huidige werk te zwaar wordt of er minder werk is in een bepaalde functie. Ook veranderen de functies in de sector (zie box 2). Van de chauffeurs geeft 24 procent aan geen andere functie te hebben gehad voor de huidige functie (gemiddeld 12%).

Box 2. Verwachte veranderingen in functies sector transport en logistiek door technologisering

In de sector transport en logistiek zal technologie op termijn voor (grote) veranderingen zorgen. In de logistiek gebeurt dit door de inzet van robots in magazijnen, sorteercentra en bij bezorgen. In het beroepsgoederenvervoer kunnen autonoom rijdende vrachtauto's en connected transport/truck platooning¹⁵ voor veranderingen zorgen. Hoe snel deze ontwikkelingen gaan, is moeilijk te bepalen.

In 2018 en 2019 heeft het Sectorinstituut onderzoek gedaan naar de (verwachte) impact van technologie op verschillende transport- en logistiekberoepen¹⁶. Over het algemeen geldt nu al dat kunnen omgaan met technologie (oftewel digitale of computervaardigheden) belangrijker wordt.

¹⁵ Bij truck platooning zijn twee of drie vrachtwagen elektronisch verbonden en rijden ze automatisch en coöperatief op korte afstand van elkaar.

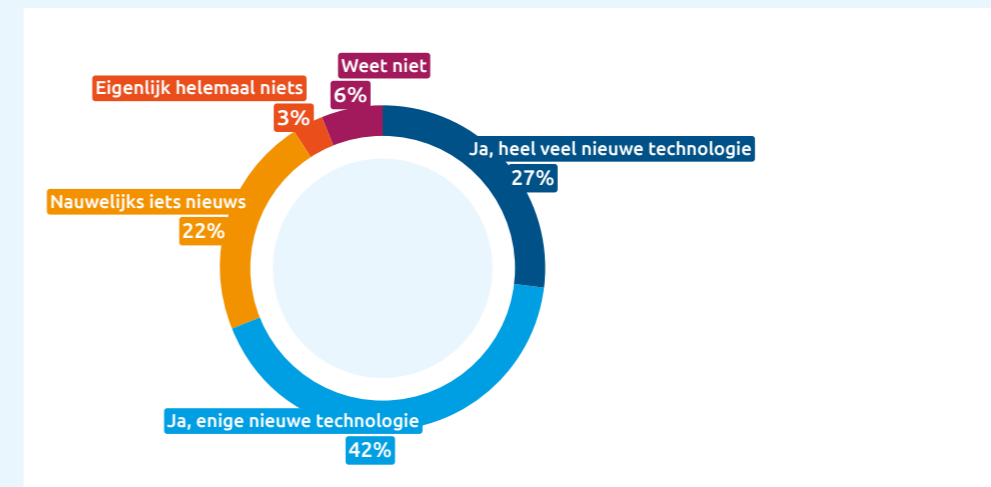
¹⁶ SEOR (2018). Onderzoek voor herziening van beroepscompetentieprofielen transport en logistiek. CINOP (2019). Logistiek supervisor, Logistiek teamleider en Planner logistiek. Onderzoek voor de actualisering van BCP's en behoefte aan een nieuw CP.

Hieronder staan voor de beroepen vrachtwagenchauffeur en logistiek medewerker enkele veranderingen door technologisering.

- Vrachtwagenchauffeur: werkprocessen zijn meer gedigitaliseerd en digitale hulpmiddelen (zoals sensoren) ondersteunen het rijden. Bedrijven kunnen chauffeurs monitoren en beoordelen. De autonomie neemt hierdoor af en werkdruk kan toenemen.
- Logistiek medewerker: door technologie is het werk minder complex en de productiviteit verhoogd. Papierwerk wordt vervangen door apparaten, ook het orderpicken wordt geautomatiseerd. De meeste ontwikkelingen zijn makkelijk te begrijpen, hier zijn basis computervaardigheden voor nodig. De mate van automatisering verschilt tussen bedrijven.

Bijna zeventig procent van de werknemers geeft aan dat er in de afgelopen tien jaar veel of enige nieuwe technologie is toegepast in hun functie. Chauffeurs zeggen iets vaker dat er in hun functie heel veel nieuwe technologie is toegepast; werknemers in overige functies geven vaker aan dat er enige nieuwe technologie is toegepast in hun functie.

Figuur 16 Werknemers: Is er in de afgelopen 10 jaar nieuwe technologie toegepast in jouw functie die het werken heeft veranderd?

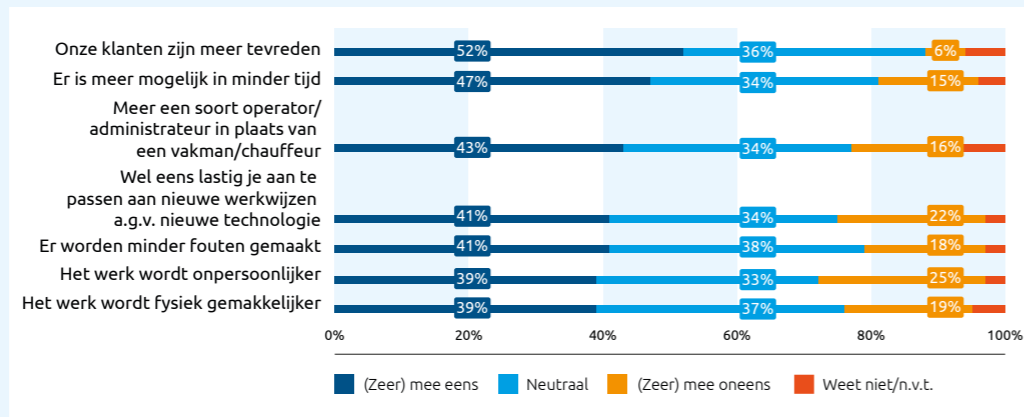


Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Ruim de helft van de werknemers vindt dat nieuwe technologie leidt tot meer tevreden klanten. Ook zegt een groot deel dat er door nieuwe technologie meer mogelijk is in minder tijd en dat je meer een soort operator/administrateur wordt in plaats van een vakman/chauffeur.

Een kwart vindt niet dat het werk onpersoonlijker wordt door nieuwe technologie en ruim een vijfde vindt het niet lastig om zich aan te passen aan nieuwe werkwijzen door nieuwe technologie.

Figuur 17 Mogelijke gevolgen van nieuwe technologie volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

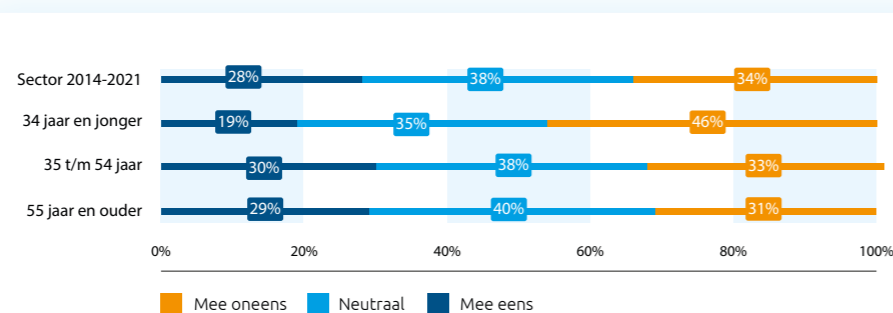
Over het algemeen zien jongeren vaker de positieve gevolgen van nieuwe technologie dan oudere werknemers. Chauffeurs vinden vaker dan niet-chauffeurs dat het werk makkelijker, maar ook onpersoonlijker wordt. Ze worden meer operator dan chauffeur, en geven vaker aan dat het soms lastig is je aan te passen aan nieuwe werkwijzen.

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

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

Jongere werknemers (tot 35 jaar) vinden vaker dat ze voldoende loopbaanbegeleiding krijgen dan oudere werknemers. Ook werknemers die niet als chauffeur werken vinden vaker dat ze voldoende begeleiding krijgen dan chauffeurs.

Figuur 18 Werknemers: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling, sector en naar leeftijd

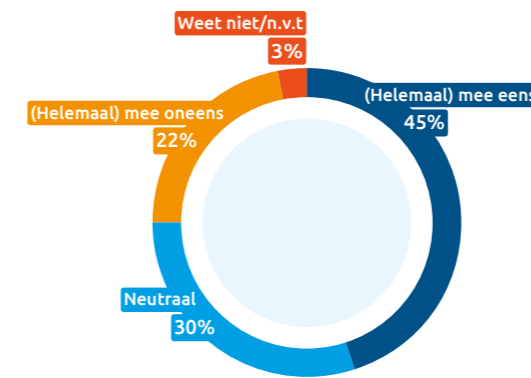


Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

Ruim een op vijf werknemers ziet geen mogelijkheden voor ander werk in huidige bedrijf

Bijna de helft van de werknemers vindt dat er voor hen voldoende mogelijkheden voor ander werk zijn in hun huidige bedrijf, als zij het willen. Dit geldt vooral voor jonge werknemers en werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband. Flexwerknemers en werknemers ouder dan 55 jaar vinden dit minder vaak. Bijna een derde antwoordt neutraal op de stelling.

Figuur 19 Werknemers: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende mogelijkheden voor ander werk in mijn huidige bedrijf

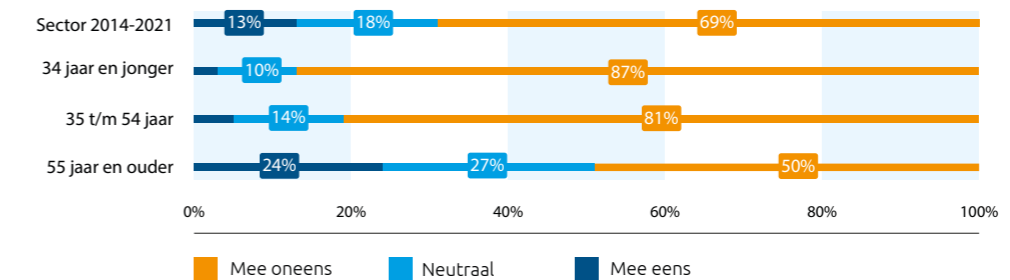


Bron: Werknemersenquête STL, 2022

In 2021 verwacht 78 procent van werknemers binnen jaar nieuwe baan te vinden

In 2021 verwacht 78 procent van de werknemers binnen een jaar een nieuwe baan te vinden, als ze hun baan kwijt zouden raken. Gemiddeld sinds 2014 is dat 69 procent (figuur 20). Dat is hoger dan landelijk (62%). Werknemers tot 55 jaar denken vaker dat ze binnen een jaar een nieuwe baan vinden dan oudere werknemers (figuur 20).

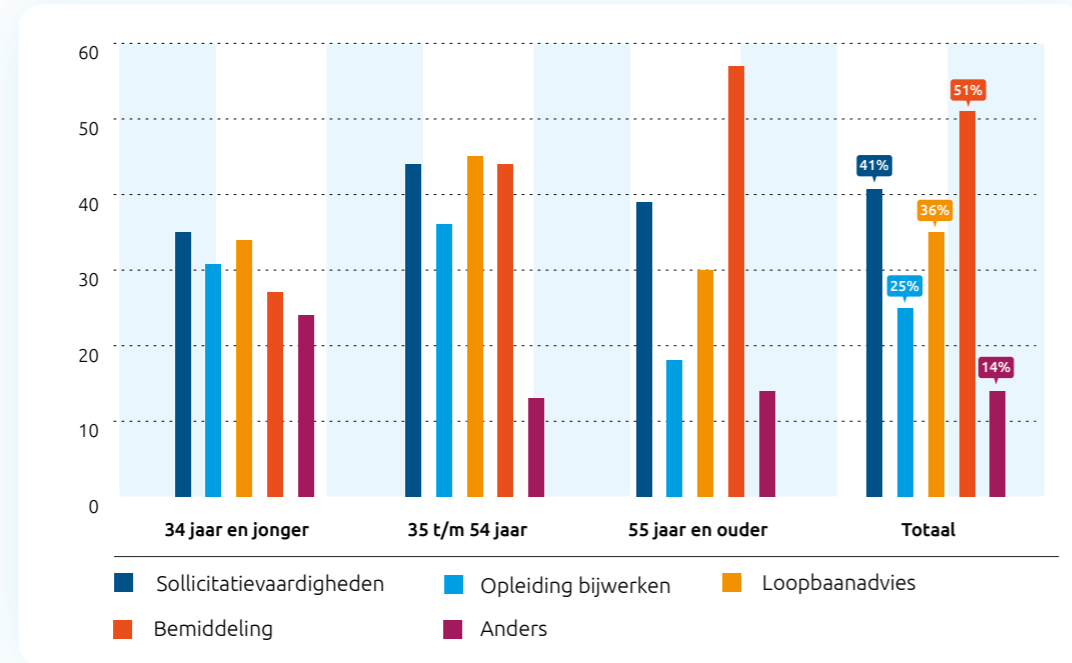
Figuur 20 Werknemers: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden, sector en naar leeftijd



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

In de afgelopen jaren verwacht bijna één op de drie werknemers in de sector hulp nodig te hebben bij het vinden van een nieuwe baan, mocht hij zijn baan verliezen. In 2021 was dat achttien procent. De belangrijkste drie gewenste vormen van hulp zijn bemiddeling (51%; figuur 21), het vergroten van sollicitatievaardigheden (41%) en loopbaanadvies (36%). Ouderen hebben vaker behoefte aan bemiddeling dan jongere werknemers. Werknemers van 35 tot 55 jaar hebben juist vaker behoefte aan loopbaanadvies, vergroten van sollicitatievaardigheden en het bijwerken van hun opleiding.

Figuur 21 Soort hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan 2014 – 2021, naar leeftijd *, **



* Alleen gevraagd aan werknemers die denken hulp nodig te hebben

** Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021



Vitaliteit

Werknemers werken steeds langer door en willen gezond hun pensioen halen. Ook werkgevers wensen dat hun werknemers zo productief en inzetbaar mogelijk blijven. Werknemers en werkgevers kunnen het risico op uitval zo klein mogelijk maken door hun eigen verantwoordelijkheid te nemen. Dit vraagt van de werkgever om een goed vitaliteitsbeleid¹ met aandacht voor leefstijl, gezondheid en het voorkomen van verzuim.

Werken tot het pensioen

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

Bijna helft van werknemers haalt niet zomaar het pensioen in huidige baan

Meer dan de helft van de werknemers in de sector (54%) wil en kan zijn huidige werk tot het pensioen blijven doen. Iets minder dan de helft geeft aan dit niet te kunnen of te willen, hiervan wil zeventien procent het wel, maar kan het niet; twintig procent kan het wel, maar wil het niet. Negen procent van de werknemers wil en kan zijn huidige werk niet tot het pensioen blijven doen. In de afgelopen jaren is hierin nauwelijks iets gewijzigd.

Chauffeurs geven vaker aan hun werk niet te kunnen volhouden tot het pensioen dan niet-chauffeurs, terwijl niet-chauffeurs dit juist vaker niet willen. Naarmate werknemers ouder zijn, geven ze vaker aan hun huidige werk te willen en kunnen doen tot het pensioen. Het behouden van jongere werknemers is echter hard nodig want de uitstroom naar pensioen neemt de komende jaren toe².

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

² In 2022 en 2023 stromen naar verwachting jaarlijks ongeveer 2.000 werknemers uit vanwege pensioen. In 2020 waren dit er ruim 1.400 en in 2021 ruim 1.500 (CBS/ABF Research, 2022). Zie het hoofdstuk Arbeidsmarktontwikkeling transport en logistiek.

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Box 1. Pensioenakkoord³

In juni 2019 zijn de hoofdlijnen van het pensioenakkoord gepresenteerd door het kabinet en werknemers- en werkgeversorganisaties. Het pensioenstelsel bleek aan vernieuwing toe door de gestegen levensverwachting, de veranderende arbeidsmarkt en de financiële markten. Er zijn onder meer afspraken gemaakt over de vernieuwing van het pensioenstelsel, een minder snelle stijging van de AOW-leeftijd, een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen en over een pakket maatregelen dat het voor iedereen haalbaar maakt om gezond en vitaal werkend het pensioen te bereiken. De verwachting was dat de nieuwe regels voor pensioen zouden ingaan vanaf 1 januari 2023. Dit is echter uitgesteld tot 1 juli 2023. Hierna krijgen de sociale partners en pensioenuitvoerders tot januari 2027, dus 3,5 jaar, de tijd om pensioenregelingen aan te passen aan het nieuwe stelsel. Enkele onderdelen van het pensioenakkoord worden hieronder kort toegelicht.

AOW-leeftijd stijgt vertraagd

Vanaf 2020 stijgt de AOW-leeftijd in een vertraagd tempo. In 2020 en 2021 ontvangen werknemers AOW wanneer zij 66 jaar en 4 maanden zijn. Daarna stijgt de AOW-leeftijd geleidelijk naar 67 jaar in 2024. Vanaf 2025 is de verhoging van de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. Elk jaar levenswinst wordt vertaald in gemiddeld acht maanden langer doorwerken en gemiddeld vier maanden langer AOW-pensioen.

Extra mogelijkheden voor vervroegd stoppen met werken voor mensen met zware beroepen

Werkgevers en werknemers kunnen tot en met 2025 afspraken maken over vervroegd uittreden. Dit vervroegd uittreden is bedoeld voor werknemers die zich niet konden voorbereiden op de stijging van de AOW-leeftijd en waarvan het de verwachting is dat zij de verhoogde AOW-leeftijd niet gezond en werkend halen, doordat zij bijvoorbeeld een mentaal en/of fysiek zwaar beroep hebben. Doelgroep van de regeling zijn werknemers

³ Bronnen: Brief Tweede Kamer, 06-07-2020. Uitwerking pensioenakkoord. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/toekomst-pensioenstelsel>. <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/vervoer/2021/11/zwaarwerkregeling-transport-logistiek-is-klaar>

geboren in 1955 tot en met september 1961. Als werknemers voldoen aan de voorwaarden kunnen zij maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd stoppen met werken. De werkgever biedt dan een uitkering aan die net zo hoog is als de AOW. Ook in de sector beroepsgoederenvervoer bestaat deze regeling.

Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU)

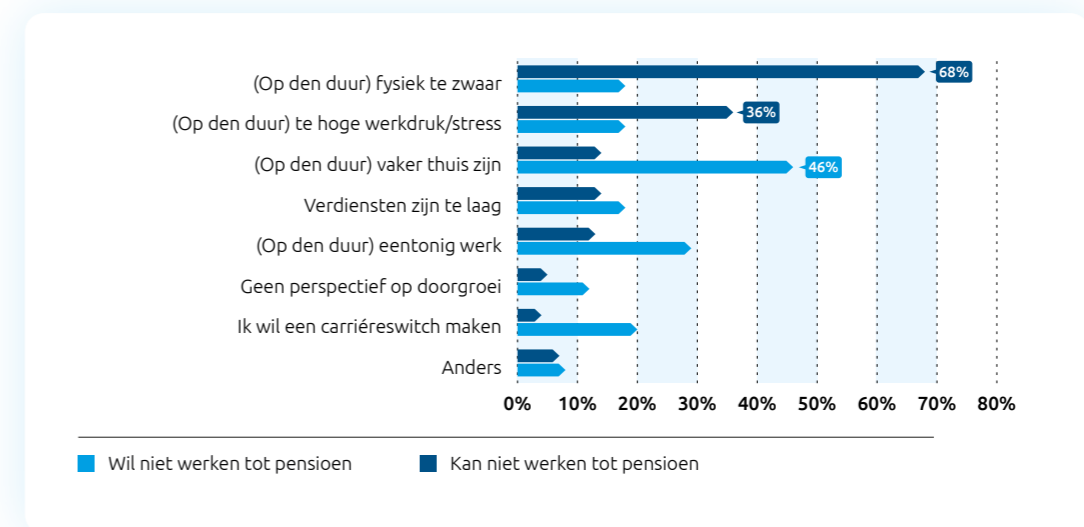
Via deze meerjarige regeling kunnen sectoren subsidie aanvragen zodat zoveel mogelijk mensen straks gezond werkend hun pensioen kunnen halen. De sociale partners in het beroepsgoederenvervoer hebben samen met STL een succesvolle aanvraag gedaan. STL zet zich met deze subsidieregeling in voor duurzame inzetbaarheid van werknemers in de sector.

Belangrijkste redenen voor niet halen pensioen: lichamelijke en mentale belasting en vaker thuis willen zijn

De belangrijkste redenen waarom werknemers in de afgelopen jaren niet willen of kunnen werken tot hun pensioen zijn lichamelijke en mentale belasting (werkdruk/stress). In 2022 wordt de reden (op den duur) vaker thuis zijn bijna twee keer zo vaak genoemd dan in de afgelopen jaren en is daarmee één van de belangrijkste redenen geworden (2022: 30%; 2021: 16%).

Er bestaan verschillen tussen de groep werknemers die zegt niet te willen en de groep die zegt niet te kunnen werken tot het pensioen (figuur 2). Als het niet gaat dan worden vooral de lichamelijke (68%) en mentale belasting (36%) als reden genoemd. Als men niet wil dan blijven deze redenen enigszins van belang, maar worden andere redenen (vaker thuis willen zijn, eentonig werk, lage verdiensten, carrièreswitch maken) vaker genoemd. De groep werknemers die hun huidige werk niet tot aan het pensioen willen blijven doen zeggen twee keer zo vaak dan in 2021 dat ze (op den duur) vaker thuis willen zijn (46% in 2022 tegenover 23% in 2021, niet in figuur).

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



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

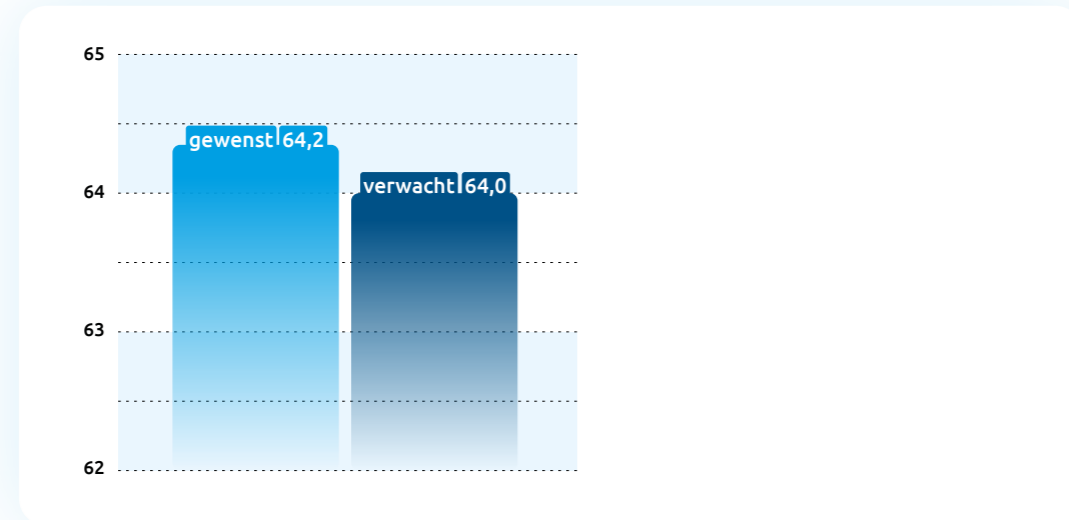
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Met name chauffeurs en werknemers van 35 jaar of ouder vinden hun huidige werk fysiek te zwaar om tot hun pensioen te blijven doen. Voor werknemers jonger dan 35 jaar is eentonig werk de meest genoemde reden. Daarnaast vinden jongere werknemers de verdiensten vaker te laag en willen zij vaker een carrièreswitch maken dan oudere werknemers. De reden '(op den duur) vaker thuis zijn' wordt vaker genoemd door werknemers van 35 jaar en ouder dan door de jongste groep werknemers. Flexwerkers (uitzend-, oproep-, invalkrachten) noemen vaker de redenen (op de duur) eentonig werk en geen perspectief op doorgroei dan werknemers met een vast of tijdelijk contract. Stress en vaker thuis willen zijn noemt deze groep juist minder vaak.

Gewenste pensioenleeftijd iets hoger dan verwachte pensioenleeftijd

Werknemers in de sector willen gemiddeld tot 64,2 jaar doorgaan met werken (figuur 3). Dit is hoger dan het landelijk gemiddelde; landelijk willen werknemers met 62,3 jaar stoppen met werken⁴. Werknemers in de sector verwachten tot gemiddeld 64 jaar in staat te zijn het huidige werk voort te zetten (landelijk: 63 jaar).

Figuur 3 Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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

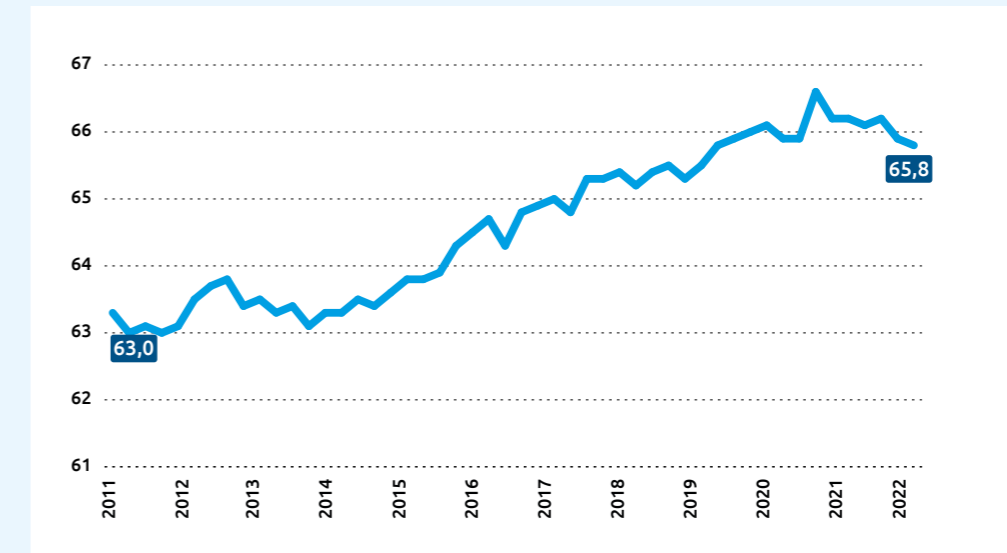
⁴ TNO & CBS (2022). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2021.

BOX 2 Leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan

De AOW-leeftijd⁵ is in 2020 en 2021 66 jaar en 4 maanden⁶. De gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland lag tot en met 2006 rond de 61 jaar. Daarna steeg die tot 65,3 jaar in 2021⁷. In 2021 ging de helft van de werknemers op 66-jarige leeftijd met pensioen. Minder dan de helft van de werknemers had op het moment van pensionering de AOW-leeftijd van 66 jaar en 5 maanden nog niet bereikt. Tot 2007 waren nog bijna negen op de tien werknemers die met pensioen gingen jonger dan de AOW-leeftijd (toen 65 jaar).

In de sector transport en logistiek (SOOB) is de gemiddelde pensioenleeftijd sinds 2010 ook gestegen. In het tweede kwartaal 2022 is de gemiddelde pensioenleeftijd 65,8 jaar (figuur 4). In hetzelfde kwartaal in 2010 was dit 63 jaar. Na een kleine piek eind 2020 (66,6 jaar) neemt de gemiddelde pensioenleeftijd daarna weer iets af.

Figuur 4 Gemiddelde pensioenleeftijd sector transport en logistiek (SOOB)



Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking STL, 2022

⁵ De AOW (Algemene Ouderdomswet) is een basispensioen voor mensen met de AOW-leeftijd. Mensen die in Nederland gewoon of gewerkt hebben zijn meestal verzekerd geweest voor de AOW (<https://www.svb.nl/nl/aow/wat-is-aow/wat-is-aow>). De overheid bepaalt vanaf welke leeftijd de AOW wordt uitgekeerd. Boven op de AOW bouwen de meeste werkende Nederlanders pensioen op. Voor 95% van de mensen in loondienst is hun pensioen via de werkgever geregeld. De werkgever kan dat hebben geregeld bij een pensioenfonds of een verzekeraar. De pensioenleeftijd hoeft niet gelijk aan de AOW-leeftijd te zijn. Vaak is het mogelijk de pensioenleeftijd (zoals vastgesteld door het pensioenfonds of de verzekeraar) te vervroegen.

⁶ De AOW-leeftijd is in 2023 66 jaar en 10 maanden; in 2024 t/m 2027 67 jaar. In 2028 gaat, door de stijgende levensverwachting, de AOW-leeftijd verder omhoog met drie maanden. <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/11/09/aow-leeftijd-in-2028-met-drie-maanden-omhoog>

⁷ De AOW-leeftijd is in 2023 66 jaar en 10 maanden; in 2024 t/m 2027 67 jaar. In 2028 gaat, door de stijgende levensverwachting, de AOW-leeftijd verder omhoog met drie maanden.

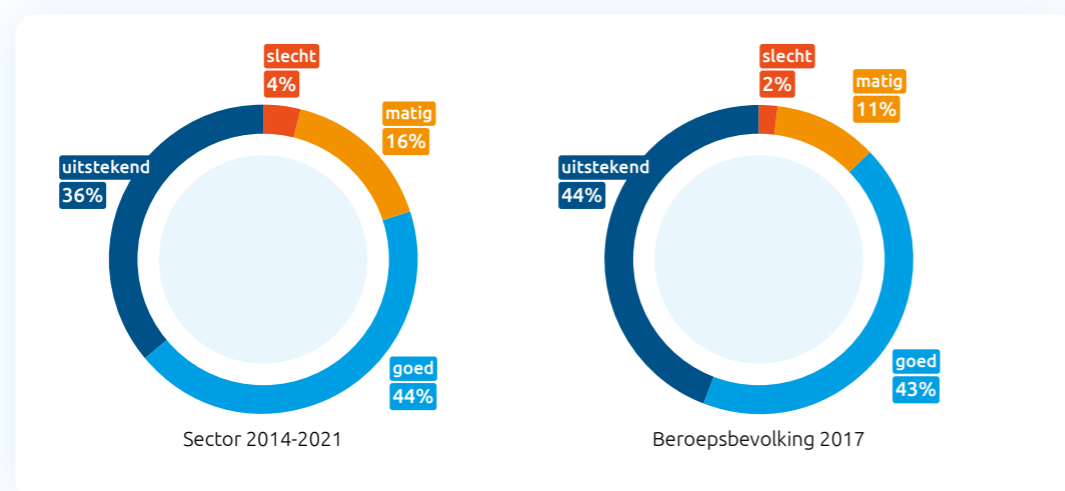
Iets lager werkvermogen in sector

Naast de eerdergenoemde rechtstreekse vraag aan de werknemer of hij zijn werk tot het pensioen wil of kan doen bestaat er ook een vragenlijst die met meerdere vragen meet of werknemers lichamelijk en geestelijk in staat zijn hun werk te doen, nu en in de toekomst. Dit heet werkvermogen⁸. Werknemers met een uitstekend werkvermogen hebben de hoogste productiviteit. De productiviteit neemt af naarmate het werkvermogen lager is. Ook lopen werknemers met een lager werkvermogen een groter risico op ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en gaan zij vaker met vroegpensioen⁹.

In vergelijking met de beroepsbevolking (2017) zijn er in de sector in de periode 2014-2021 iets minder werknemers met een uitstekend werkvermogen en wat meer werknemers met een slecht of matig werkvermogen (figuur 5). In 2021 heeft 34 procent van de werknemers een uitstekend werkvermogen (2020: 41%) en 46 procent een goed werkvermogen (2020: 41%).

Chauffeurs, oudere en mannelijke werknemers hebben gemiddeld een lager werkvermogen dan werknemers met een overige functie, jongere en vrouwelijke werknemers.

Figuur 5 Werkvermogen. Sector (2014 - 2021) versus beroepsbevolking (2017)



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021; Blik op Werk, 2019

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

Veertig procent van de werkgevers vindt dat het bedrijf de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers in sterke mate stimuleert; 42 procent in enige mate.

De belangrijkste drie maatregelen die werkgevers treffen om werknemers inzetbaar te houden zijn:

- het werk aanpassen als het te zwaar wordt;
- het stimuleren van scholings- en/of cursusdeelname;
- ondersteuning bieden bij privé zaken (figuur 6).

⁸ Werkvermogen wordt gemeten met de Work Ability Index (WAI). Dit is een wetenschappelijke vragenlijst die meet of werknemers lichamelijk en geestelijk in staat zijn hun werk te doen, nu en in de toekomst. De productiviteit van werknemers neemt af naarmate het werkvermogen lager is. De vragenlijst gaat onder meer in op de soort taken (voornamelijk geestelijk of lichamelijk), of er aandoeningen/verwondingen zijn en vraagt aan de werknemer zelf in te schatten of men over 2 jaar nog het huidige werk kan uitvoeren.

⁹ Van den Berg, T. Wetenschappelijke onderbouwing Work Ability Index.

Bijna tachtig procent van de werkgevers noemt deze maatregelen in 2022. Maatregelen als demotie (teruggang in salaris/functie), omscholing en deeltijdpensioen worden het minst genomen. Ongeveer één op de tien werknemers denkt dat zijn werkgever geen voorzieningen biedt en bijna een vijfde weet het niet. Grotere bedrijven bieden veel vaker maatregelen dan kleinere bedrijven.

Figuur 6 Getroffen maatregelen door werkgevers om werknemers inzetbaar te houden



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

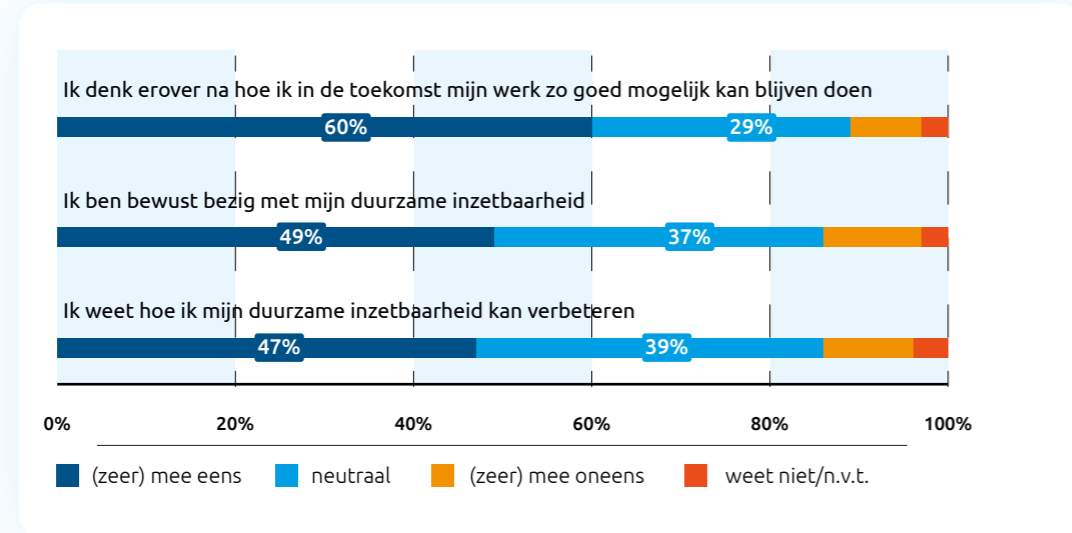
Ongeveer helft werknemers bewust bezig met duurzame inzetbaarheid

Eerder is beschreven dat het voor een groot deel van de werknemers in de sector het niet vanzelfsprekend is dat zij de pensioenleeftijd gezond en vitaal halen. Zestig procent van de werknemers geeft aan wel na te denken over hoe ze hun werk zo goed mogelijk kunnen blijven doen (figuur 7). Ongeveer de helft van de werknemers is bewust bezig met zijn duurzame inzetbaarheid¹⁰ en weet hoe hij deze kan verbeteren. Vooral de oudere werknemers (55 jaar en ouder) staan het minst stil bij hun duurzame inzetbaarheid.

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

¹⁰ In de vragenlijst als volgt omschreven: Duurzame inzetbaarheid betekent dat je ook in de toekomst goed kunt blijven werken. Bijvoorbeeld door te werken aan je persoonlijke ontwikkeling, opleidingen te volgen en gezond en veilig te werken.

Figuur 7 Stellingen duurzame inzetbaarheid. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Gezondheid en leefstijl

Voor een duurzame inzetbaarheid van werknemers is aandacht voor gezondheid en leefstijl van belang. Het RIVM¹¹ heeft berekend dat ongezond gedrag, zoals roken, alcoholgebruik, te weinig bewegen en ongezonde voeding in 2015 verantwoordelijk was voor bijna twintig procent van de ziektelast, 35 duizend doden en negen miljard aan zorguitgaven. Ook een goede nachtrust is essentieel voor de gezondheid en noodzakelijk om in het dagelijks leven goed te kunnen functioneren.¹² Met het preventieakkoord¹³ zet de overheid in op een gezonde leefstijl.

Chauffeurs en oudere werknemers ervaren minder goede gezondheid

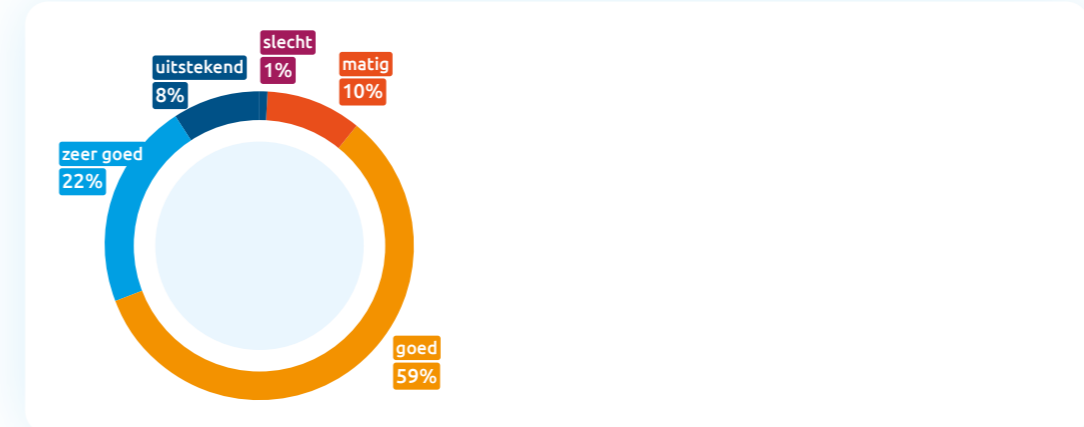
Dertig procent van de werknemers in de sector ervaart zijn gezondheid in de afgelopen jaren als zeer goed tot uitstekend. Bijna zestig procent vindt zijn gezondheid goed. De sector wijkt hierin niet af van de totale beroepsbevolking. Chauffeurs en oudere werknemers ervaren een iets minder goede gezondheid dan niet-chauffeurs en jongere werknemers.

¹¹ RIVM (2018). Volksgezondheid Toekomst Verkenning (VTV) 2018.

¹² VGZ (2020). Whitepaper slaap.

¹³ Eind 2018 is met een groot aantal (maatschappelijke) partijen en de Rijksoverheid het Preventieakkoord gesloten. Het akkoord richt zich op het terugdringen van roken, overgewicht en problematisch alcoholgebruik omdat dit veel gezondheidsverlies veroorzaakt en leidt tot een hoge ziektelast. Het akkoord streeft naar een gezonde leefstijl in 2040. Bron: Min VWS (2018). Nationaal preventieakkoord.

Figuur 8 Beoordeling gezondheid

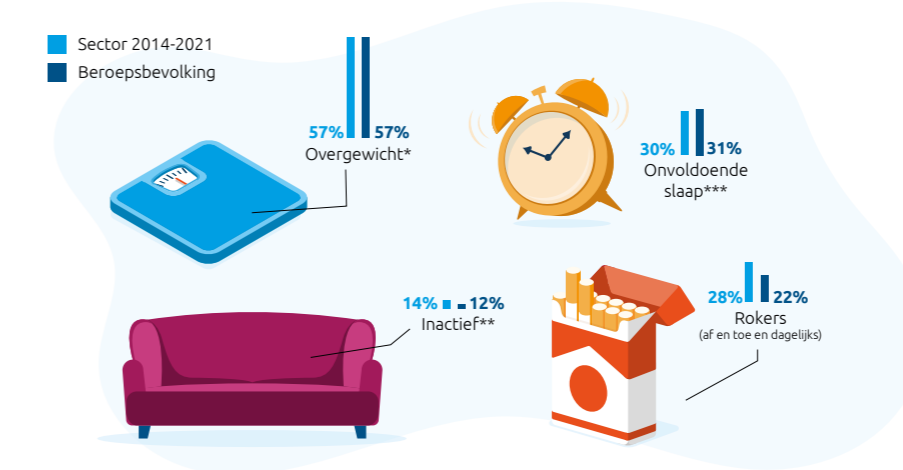


Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

Meer rokers in sector

De leefstijl van werknemers in de sector is op het aspect roken minder goed dan van de landelijke beroepsbevolking. In de sector wordt er vaker gerookt. Wat betreft gewicht, slaap en bewegen is de sector vergelijkbaar.

Figuur 9 Leefstijl werknemers. Sector versus beroepsbevolking



* Gebaseerd op gemeten lengte en gewicht

** Bewegen vrijwel nooit, eigen opgave

*** Op basis van eigen inschatting werknemers

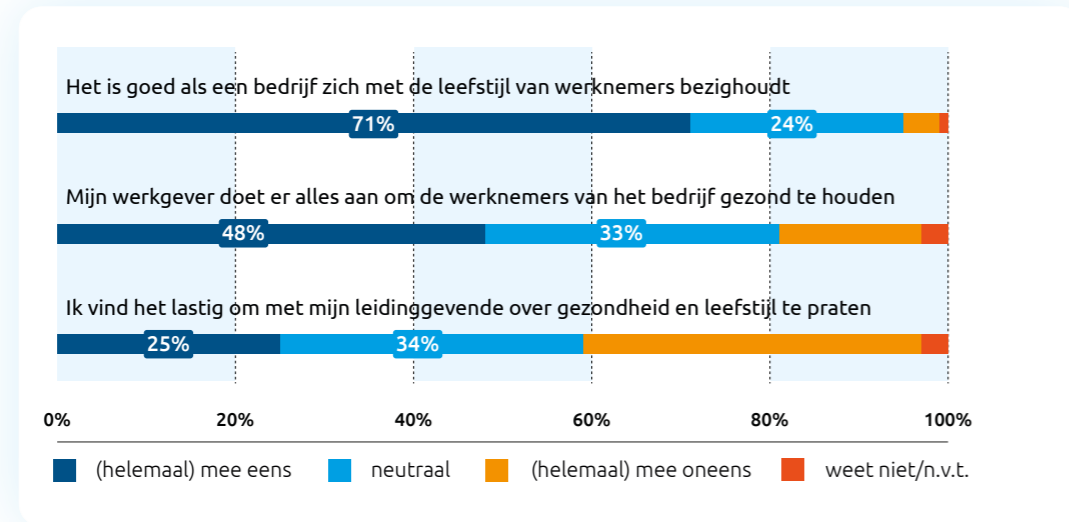
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

Ruim zeventig procent werknemers ok met bemoeienis werkgever bij leefstijl

Werkgevers en werknemers vinden gezond blijven werken tot aan het pensioen een gedeelde verantwoordelijkheid. Werknemers leggen het grootste deel van de verantwoordelijkheid bij zichzelf (71%). Werkgevers vinden dat de verantwoordelijkheid voor het gezond blijven werken van hun werknemers voor de helft (52%) bij hen ligt.¹⁴

¹⁴ STL (2021). Bedrijfsenquête en werknemersenquête.

Figuur 10 Stellingen leefstijl. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Ruim zeventig procent van de werknemers in de sector vindt het daarnaast goed als een bedrijf zich met de leefstijl van werknemers bezighoudt (figuur 10). Bijna de helft vindt dat hun werkgever er alles aan doet om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. Een kwart vindt het lastig om met zijn leidinggevende te praten over gezondheid en leefstijl. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben daar de minste moeite mee.

Verzuim

Kosten van ziekteverzuim kunnen voor werkgever en werknemer hoog zijn. TNO¹⁵ heeft berekend dat het ziekteverzuim werkgevers jaarlijks ruim 13 miljard kost aan loondoorbetaling. In de sector transport en logistiek is het verzuim de afgelopen jaren hoger dan landelijk en ook vaker het gevolg van werk. In box 3 worden verschillen in verzuimpercentages tussen groepen werknemers beschreven en geduid.

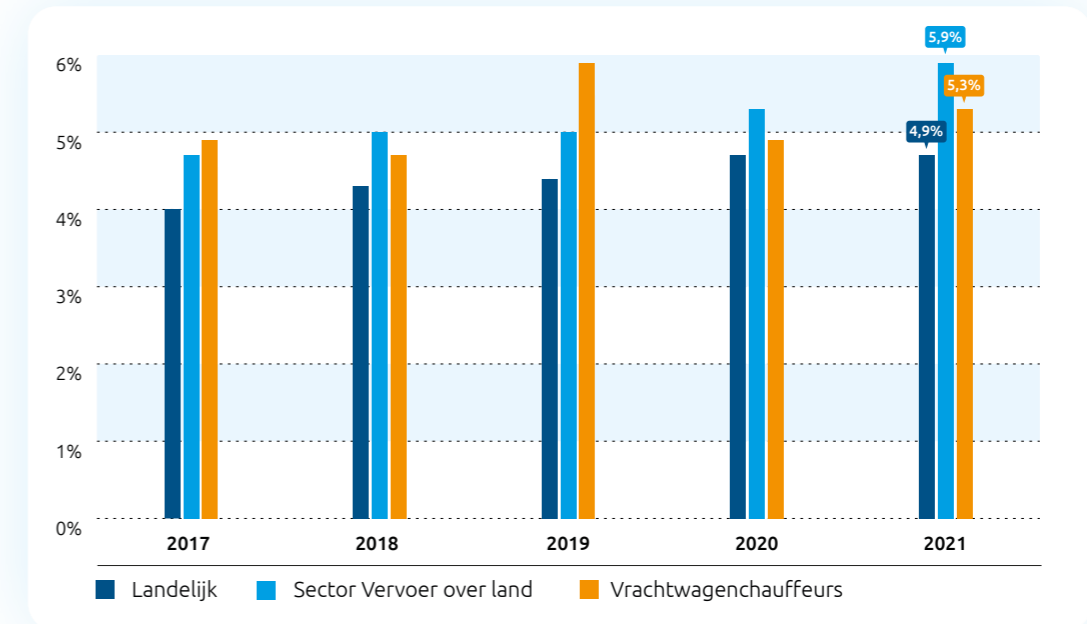
In sector hoger verzuim dan landelijk

In 2021 was het verzuim in de sector (CBS-sector Vervoer over land¹⁶) 5,9 procent (landelijk 4,9%; figuur 11). Dat betekent dat van de honderd dagen dat een werknemer zou moeten werken hij er bijna zes dagen niet is. Het verzuim is in de afgelopen jaren gestegen en in alle jaren is het verzuim in de sector hoger dan landelijk. Voor werknemers die als vrachtwagenchauffeur werken is het verzuim in 2021 5,3 procent.

¹⁵ TNO (2020). Arbobalans 2020. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland.

¹⁶ CBS Sector vervoer over land bestaat uit: goederenvervoer over de weg en spoor, verhuisvervoer, vervoer per taxi en overig personenvervoer over de weg en spoor

Figuur 11 Verzuimpercentages sector Vervoer over land, landelijk en beroep vrachtwagenchauffeur



Bron: CBS, 2022

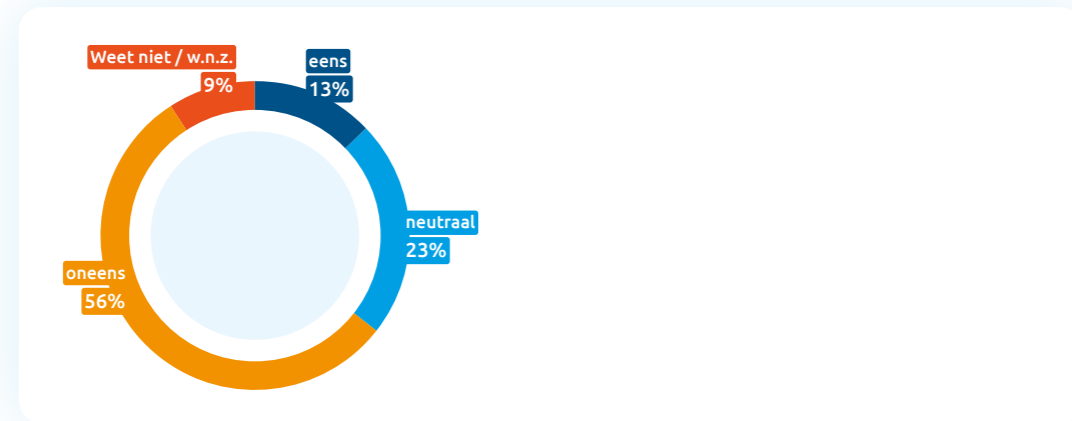
In het eerste kwartaal van 2022 is het verzuim onder werknemers gestegen tot 6,3 procent, het hoogste percentage dat het CBS ooit heeft gemeten¹⁷. In de sector Vervoer over land was het 7,0 procent. In het tweede kwartaal was het landelijke verzuimpercentage 5,4 procent (vervoer over land: 6,6%)¹⁸. CBS bepaalt het ziekteverzuimpercentage aan de hand van een enquête onder bedrijven. Daaruit is niet af te leiden met welke klachten werknemers verzuimen. Echter in de jaarlijkse Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van CBS en TNO wordt wel gevraagd naar de klachten waarmee men verzuimt. In 2021 verzuimden meer mensen door COVID-19 dan in 2020. Over de oorzaak van de stijging in 2022 doet het CBS nog geen uitspraken, maar arbo-dienstverleners geven aan dat het hoge verzuimpercentage te wijten is aan COVID-19.

Uit onderzoek blijkt dat oudere werknemers meer dagen verzuimen dan jongere werknemers (zie ook box 3). Oudere werknemers zijn over het algemeen minder vaak ziek dan jongeren. Echter, oudere werknemers zijn vaker langdurig ziek dan jongere werknemers en dat leidt tot een hoger verzuimpercentage. Gezien de vergrijzing en ontgroening in de sector (zie hoofdstuk 1 ontwikkeling arbeidsmarkt) is het mogelijk dat het verzuim de komende jaren zal toenemen. Een meerderheid van de werkgevers verwacht dit echter niet (figuur 12). Grotere bedrijven verwachten vaker dat het verzuim zal toenemen dan kleinere bedrijven.

¹⁷ Bron: https://www.cbs.nl/item?sc_itemid=18ae8d29-4f00-48d9-8b35-e8f77e131a13&sc_lang=nl-nl

¹⁸ Bron: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>

Figuur 12 Stelling werkgever: Ik verwacht dat het verzuim van mijn werknemers de komende jaren zal toenemen



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

BOX 3 Verzuim¹⁹

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

Uit de Arbobalans van TNO blijkt dat er verschillen zijn in verzuim:

- › Naarmate men ouder is, loopt het verzuimpercentage (en daarmee de verzuimdagen) op. Dat komt vooral omdat op oudere leeftijd meer (chronische) gezondheidsklachten ontstaan.
- › Laag- en middelbaaropgeleide werknemers hebben een hoger verzuimpercentage dan hoogopgeleide werknemers. Lager opgeleide werknemers hebben vaker (chronische) gezondheidsproblemen dan hoger opgeleiden en vaker belastende arbeidsomstandigheden.
- › Werknemers die een belemmering ervaren door chronische ziekte, aandoening of handicap hebben een aanzienlijk hoger verzuim dan werknemers zonder een arbeidsbelemmering.
- › Vrouwen hebben een hoger verzuimpercentage dan mannen. Mogelijke redenen zijn dat vrouwen vaker een dubbele belasting hebben (combinatie van werk en zorgtaken), vrouwen meer gezondheidsproblemen hebben of dat mannen vaker doorwerken als zij ziek zijn dan vrouwen.
- › Kleinere bedrijven hebben, over het algemeen, een lager verzuim²⁰. Dit hangt, volgens de Arbobalans, samen met een hechtere band tussen werkgever en werknemer, een groter verantwoordelijkheidsgevoel bij de werknemer en sterkere sociale controle in kleinere bedrijven.

¹⁹ TNO (2020). Arbobalans 2020.

²⁰ In het tweede kwartaal van 2022 was het verzuimpercentage als volgt: bedrijven tot 10 werknemers: 3,7%; bedrijven met 10 tot 100 werknemers: 4,9% en bedrijven met meer dan 100 werknemers: 6,0%. Deze percentages gelden voor alle sectoren en zijn niet bekend voor de sector Vervoer over land.

- › Werknemers met een vast contract hebben een hoger verzuimpercentage dan werknemers met een flexibel contract. Vermoedelijk zijn werknemers met een flexibel contract bang dat hun contract niet wordt verlengd als zij verzuimen. Ook kan een rol spelen dat tijdelijke werknemers vaker relatief jong en daarmee gemiddeld gezonder zijn.

Belastende omstandigheden die het verzuimpercentage verhogen zijn:

- › Omgevingsfactoren: regelmatige blootstelling aan lawaaiige of gevaarlijke werkomgeving, of besmettingsgevaar;
- › Fysieke belasting: bij kracht moeten zetten en werken in een ongemakkelijke houding;
- › Psychosociale arbeidsbelasting: blootstelling aan emotioneel veeleisend werk, slachtoffer van lichamelijk geweld, intimidatie en/of pesten of persoonlijk gediscrimineerd worden;
- › Conflicten: bij een conflict met een leidinggevende, een werkgever of een collega.
- › In de hoofdstukken 'Veiligheid' en 'Organisatie en leidinggeven'²¹ zijn deze omstandigheden beschreven voor de sector transport en logistiek.

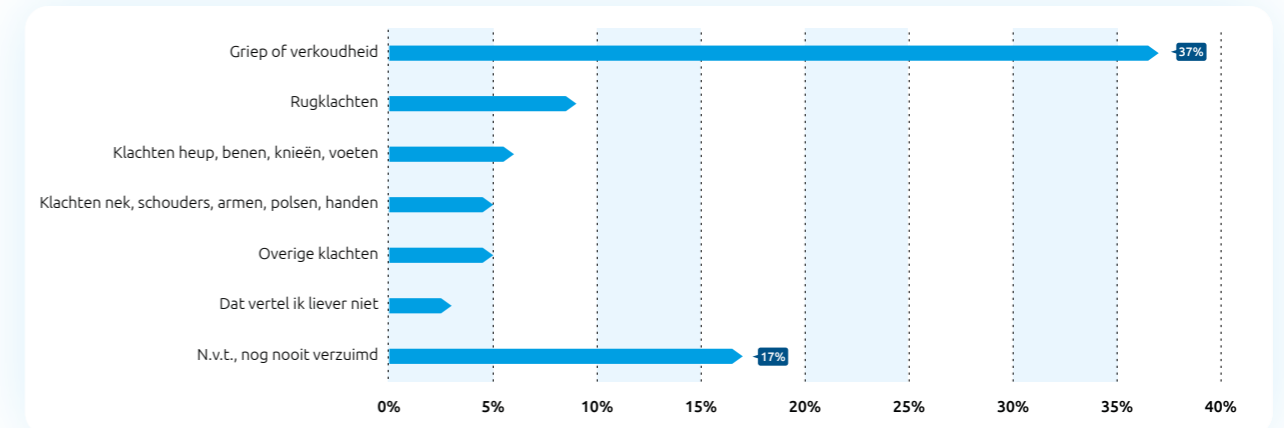
²¹ Zie: <https://www.stlwerkt.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>

Belangrijkste reden verzuim: griep of verkoudheid

De belangrijkste reden waarom werknemers verzuimen is griep of verkoudheid (37%; figuur 13). Ook landelijk is dit de meest genoemde klacht (30%)²². Zeventien procent heeft nog nooit verzuimd (landelijk: 24%).

Hoewel griep of verkoudheid het vaakst voorkomt, is het verzuim door deze klachten relatief kort. Uit landelijk onderzoek blijkt dat bij psychische klachten, overspannenheid, klachten aan hart- en vaatstelsel, klachten aan het bewegingsapparaat en bij conflicten op het werk het aantal verzuimdagen relatief hoog is²³.

Figuur 13 Top 5 klachten laatste verzuim*



* Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

²² TNO & CBS (2021). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2020.

²³ TNO (2020). Arbobalans 2020. Werknemers die hebben verzuimd door werkdruk zijn twee keer zo lang afwezig van het werk vergeleken met alle werknemers die hadden verzuimd: https://www.cbs.nl/item?sc_itemid=988c4598-eb22-437c-9a50-aa9dd851f332&sc_lang=nl-nl

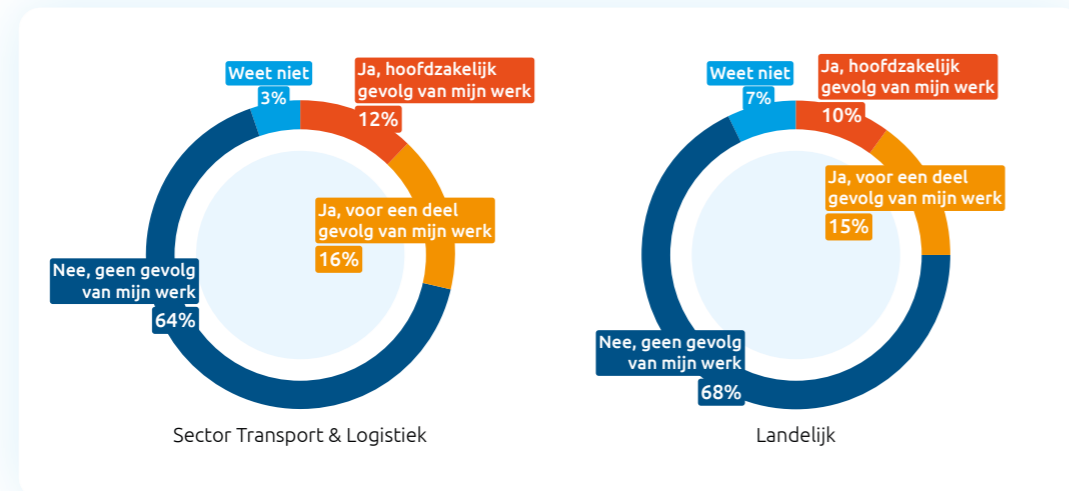
Oudere werknemers hebben vaker klachten aan het hart- en vaatstelsel en aan heup, benen, knieën of voeten. Chauffeurs hebben vaker rugklachten en klachten aan nek, schouders, armen, polsen en handen en klachten aan heup, benen, knieën of voeten dan niet-chauffeurs.

Verzuim in sector vaker gevolg van werk

In de sector verzuimt 28 procent (deels of geheel) als gevolg van zijn werk (figuur 14). Landelijk is dit 25 procent. In 2021 was 31 procent van het verzuim het gevolg van het werk ten opzichte van 23 procent landelijk.

Chauffeurs hebben vaker verzuimklachten als gevolg van werk dan niet-chauffeurs (33% tegen 25%). Dit blijkt ook uit landelijk onderzoek door TNO. Transportberoepen en met name de vrachtwagenchauffeurs kenmerken zich door relatief veel werkgerelateerd verzuim. Werkgerelateerd verzuim leidt volgens het onderzoek van TNO gemiddeld per verzuimgeval tot meer verzuimdagen dan verzuim dat niet aan het werk is gerelateerd²⁴.

Figuur 14 Verzuimklachten gevolg van werk? *. Sector versus landelijk



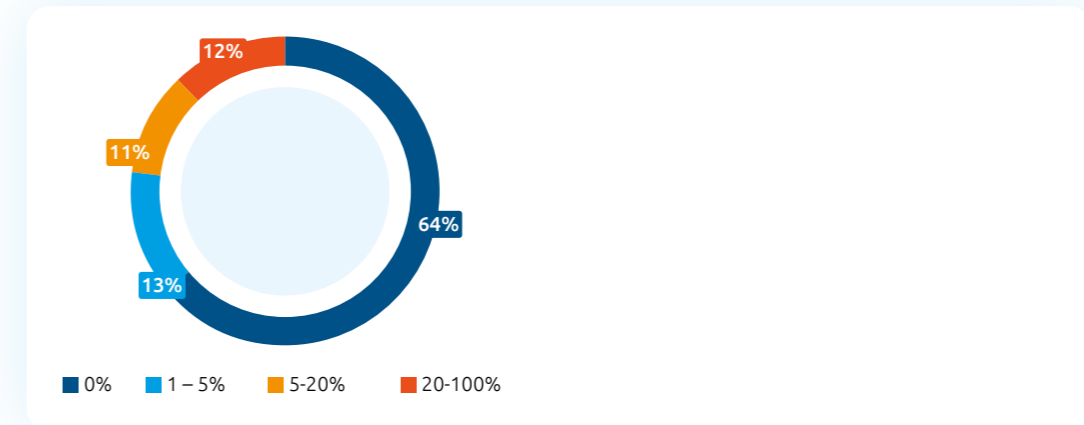
* Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd

Bron: Werknemersenquête STL, 2022; NEA, 2021

De grootste groep werkgevers (64%; figuur 15) denkt dat geen enkel verzuim werkgerelateerd is. In 2021 was deze groep kleiner, namelijk 54 procent. Naarmate een bedrijf groter is verwacht men vaker dat een groter aandeel van het verzuim werkgerelateerd is.

²⁴ TNO (2020). Arbobalans 2020.

Figuur 15 Aandeel werkgerelateerd verzuim, volgens werkgevers



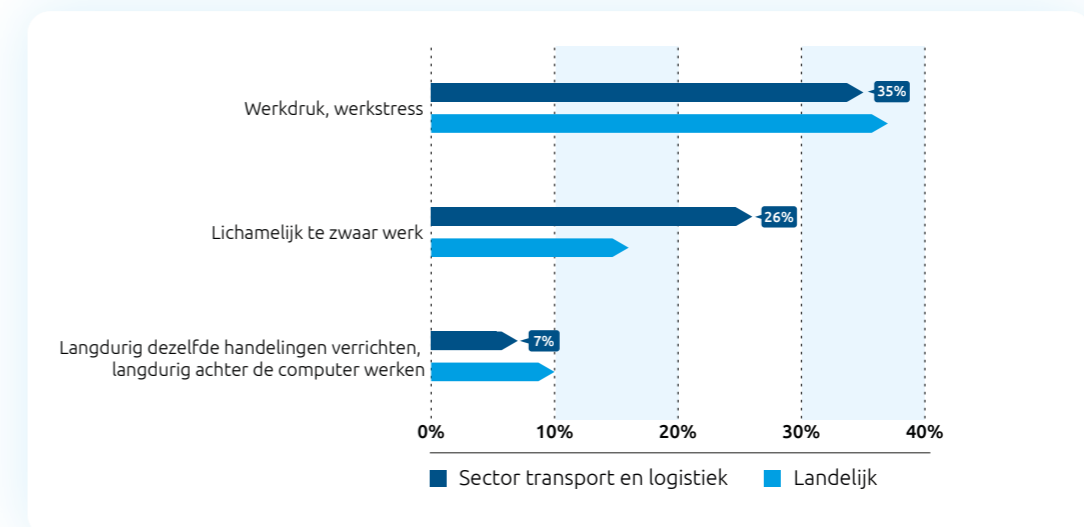
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Werkdruk/werkstress belangrijkste oorzaak werkgerelateerd verzuim

De belangrijkste omstandigheden in het werk die tot werkgerelateerd verzuim leiden zijn, volgens werknemers in de sector: werkdruk, werkstress (35%), lichamelijk te zwaar werk (26%) en langdurig dezelfde handelingen verrichten (7%; figuur 16). Het aandeel werknemers dat werkdruk/werkstress als oorzaak voor werkgerelateerd verzuim ziet, is toegenomen ten opzichte van 2021 (35% in 2022 tegenover 25% in 2021). Langdurig dezelfde handelingen verrichten wordt in 2022 juist minder vaak genoemd als oorzaak voor werkgerelateerd verzuim (7% in 2022 tegenover 15% in 2021). Landelijk zijn deze drie redenen ook de belangrijkste oorzaken voor werkgerelateerd verzuim. Lichamelijk zwaar werk komt vaker voor in de sector en werkdruk en langdurig dezelfde handelingen uitvoeren iets minder vaak.

Vooraf onder werknemers tot 35 jaar en werknemers van grotere bedrijven is werkdruk en werkstress een belangrijke oorzaak voor werkgerelateerd verzuim. Naarmate werknemers ouder zijn noemen ze vaker dat het werk lichamelijk te zwaar is.

Figuur 16 Top 3 oorzaken werkgerelateerd verzuim*. Sector en landelijk



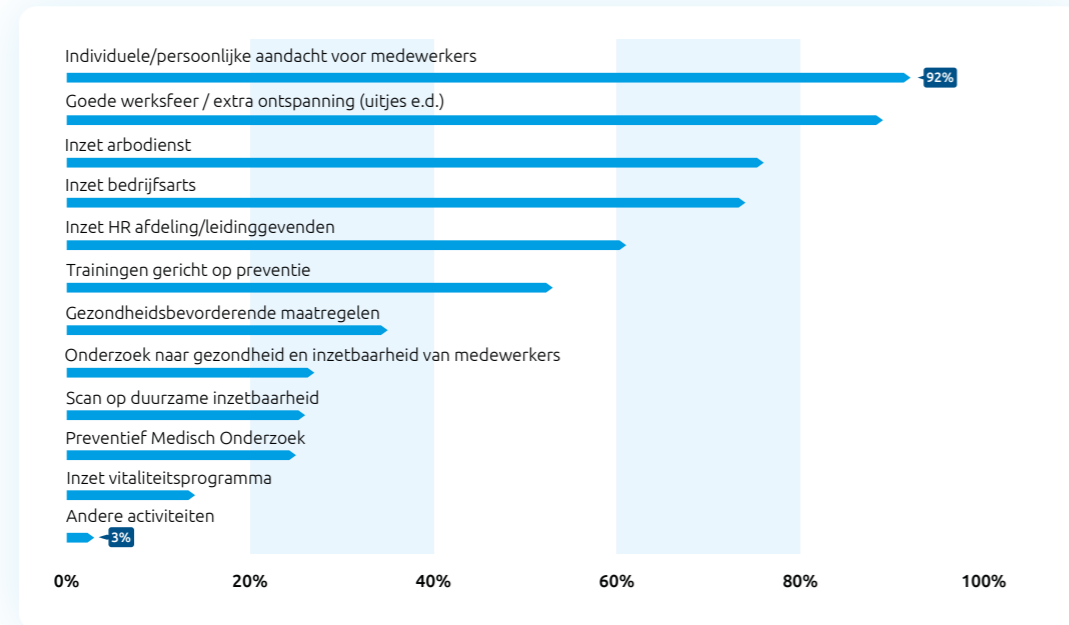
* Alleen gevraagd aan werknemers die klachten hebben (gehad) die deels of geheel het gevolg waren van het werk

Bron: Werknemersenquête STL, 2022; NEA, 2021

Merendeel werkgevers overtuigd dat ze zélf ziekteverzuim kunnen beperken; belangrijkste maatregel is persoonlijke aandacht

Ruim zestig procent van de werkgevers is het in 2022 eens met de stelling dat ze zélf het ziekteverzuim kunnen beperken. De belangrijkste maatregelen die werkgevers nemen om verzuim te voorkomen, zijn: persoonlijke aandacht voor medewerkers, goede werksfeer en de inzet van arbodienst en bedrijfsarts (genoemd in 2021; figuur 17).²⁵

Figuur 17 Volgens werkgevers uitgevoerde activiteiten om verzuim te voorkomen



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

²⁵ Er is weinig literatuur die ingaat op de effectiviteit van verzuimbeleid. Voor de meeste maatregelen zijn geen reviews of metastudies beschikbaar waardoor als er in primaire studies effecten worden gevonden, het bewijs hiervoor met de nodige voorzichtigheid moet worden benaderd (Niessen et. al. (2008). Beter door de werkgever. De invloed van werkgeversbeleid op gezondheid en verzuim van werknemers). Arbodiensten wijzen op een goed verzuimbeleid (hierin staat hoe een organisatie omgaat met verzuim, de stappen bij een ziekmelding en de rechten en plichten van werkgever en werknemer) en het vergroten van werkplezier en bevlogenheid.



Veiligheid

Het beperken van arbeidsrisico's is van belang om uitval te voorkomen en gezond en vitaal het pensioen te halen. De sector transport en logistiek hoort al jaren bij de top 5 risicosectoren volgens de Nederlandse Arbeidsinspectie¹ (zie box 1). Belangrijke arbeidsrisico's in de sector zijn lichamelijke belasting en hoge werkdruk.

Arbeidsrisico's

Lichamelijke belasting en hoge werkdruk belangrijkste risico's

De twee belangrijkste arbeidsrisico's in de sector transport en logistiek zijn volgens werknemers lichamelijke belasting (het tillen, duwen, trekken of dragen van zware lasten; door 53% genoemd) en hoge werkdruk (30%; figuur 1). Op plaats vijf staat valgevaar; in 2020 was dat het risico op onveilige verkeerssituaties.

In de Arbobalans² 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 opslag³ heeft in vergelijking met andere sectoren in hoge mate te maken met deze risico's en staat in elke rangschikking in de top 5⁴.

Dit hoofdstuk gaat later verder in op werkdruk en stress.

Figuur 1 Top 5 arbeidsrisico's volgens werknemers*



*Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

¹ Voorheen Inspectie SZW

² TNO (2019). Arbobalans 2018.

³ Vervoer en opslag bestaat uit vijf branches: Vervoer over land, Vervoer over water, Vervoer door de lucht, Opslag en dienstverlening voor vervoer en Post en koeriers.

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

Chauffeurs hebben vaker te maken met (de meeste voorgelegde) arbeidsrisico's dan werknemers met een andere functie. Werknemers met een andere functie hebben juist vaker te maken met hoge werkdruk, stress, langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken en langdurig beeldschermwerk. Werknemers uit middelgrote tot grotere bedrijven in de sector (11 t/m 50 of 51 of meer werknemers) hebben aanzienlijk vaker met de risico's uit de top vijf te maken dan werknemers in bedrijven t/m 10 werknemers. Werknemers uit kleine bedrijven zeggen juist het vaakst dat ze helemaal niet te maken hebben met één of meerdere arbeidsrisico's. Oudere werknemers (55 jaar en ouder) hebben vaker te maken met de arbeidsrisico's onregelmatige werktijden en fysieke belasting. Stress en langdurig beeldschermwerk worden vooral door werknemers t/m 54 jaar als arbeidsrisico benoemd.

Arbeidsongevallen

Box 1. Arbeidsongevallen in Nederland ⁵

Elk jaar publiceert de Nederlandse Arbeidsinspectie het aantal meldingen van arbeidsongevallen van het jaar ervoor. In 2021 waren dit er in totaal (over alle sectoren) 3.482⁶. Dit zijn iets minder meldingen dan in 2020 (3.655). Ten opzichte van 2019 is de daling ruim twintig procent. In 2020 gaf de Arbeidsinspectie aan dat de daling veroorzaakt werd door de coronamaatregelen, zoals het thuiswerken. Bijna zestig procent van de meldingen werd in 2021 onderzocht door de Arbeidsinspectie.

De meeste ongevallen per 100.000 banen vonden in 2021 plaats in de sectoren afvalbeheer, bouw, industrie en landbouw, bosbouw en visserij. De sector vervoer en opslag staat op de vijfde plek. Het aantal slachtoffers is binnen de sector iets afgenomen ten opzichte van vorig jaar (55 op 100.000 in 2021 tegen 58 op de 100.000 banen in 2020). De sector vervoer en opslag is de sector met het hoogste percentage werknemers met een arbeidsongeval met verzuim (3,2%). Het beroep vrachtwagenchauffeur staat op plaats zeven met het hoogste percentage arbeidsongevallen met verzuim (4,4%).

Binnen de sector transport en logistiek⁷ noemt 37 procent van de werkenden botsingen of aanrijdingen het belangrijkste gevaar in hun werk (gehele beroepsbevolking: 7%)⁸. In 2021 kwamen volgens de Arbeidsinspectie arbeidsongevallen met een voertuig in totaal 147 keer voor. Deze vinden het vaakst plaats in de sector transport en logistiek. Bij twee op de drie arbeidsongevallen met een voertuig is een hefvoertuig betrokken.

In 2021 was het aantal geregistreerde dodelijke arbeidsongevallen 62 (transport en logistiek: 15) en is daarmee volgens de Arbeidsinspectie vergelijkbaar met eerdere jaren (tussen de 50 en 70 dodelijke slachtoffers per jaar).

⁵ Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). Monitor arbeidsongevallen 2021 & TNO (2020). Arbobalans 2020.

⁶ Volgens artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet is een arbeidsongeval een "aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en heeft geleid tot ziekteverzuim, of de dood tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad". De Arboret verplicht werkgevers om arbeidsongevallen waarbij sprake is van een dodelijke afloop, ziekenhuisopname (niet poliklinisch) of wanneer blijvend letsel wordt verwacht (artikel 9, eerste lid van de Arboret) direct te melden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. Ook als later blijkt dat er alsnog sprake is van een ziekenhuisopname of van blijvend letsel dat in verband kan worden gebracht met het arbeidsongeval, moet de werkgever het betreffende ongeval direct melden. Daarnaast kunnen arbeidsongevallen worden onderzocht op basis van artikel 10 van de Arboret (gevaar voor derden).

⁷ De Nederlandse Arbeidsinspectie rapporteert soms over de sector transport en logistiek en soms over de sector vervoer en opslag. Dit is afhankelijk van de bron die ze gebruiken (CBS of eigen registratie).

⁸ CBS & TNO (2022). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2021.

- In kleine bedrijven in Nederland (minder dan 10 werknemers) vielen gemiddeld genomen tussen 2017 en 2021 de meeste slachtoffers van arbeidsongevallen; gemiddeld 64 slachtoffers per 100.000 werknemers. In middelgrote bedrijven (10 tot 100 werknemers) en grote bedrijven (100 werknemers of meer) is dat respectievelijk 40 en 10 personen.
- Het percentage uitzendkrachten onder slachtoffers van arbeidsongevallen is hoger dan verwacht op basis van hun aandeel onder werkenden. In de sector transport en logistiek betreft 26 procent van de ongevallen een ongeval met een uitzendkracht terwijl ze vier procent van de werkenden zijn. Mogelijke oorzaken voor het hoge aandeel uitzendkrachten die slachtoffer zijn, zijn volgens de Arbeidsinspectie dat uitzendkrachten vaker gevaarlijk werk doen en minder kennis en vaardigheden hebben dan werknemers.
- In het algemeen komen arbeidsongevallen vaker voor bij oudere werknemers (ouder dan 45 jaar), gevolgd door jongere werknemers (jonger dan 24 jaar). In de sector vervoer en opslag komen arbeidsongevallen bij werknemers van 45 tot 64 relatief veel voor.
- Mannen zijn vaker slachtoffer van arbeidsongevallen dan vrouwen (88% tegen 12%).
- De meeste arbeidsongevallen worden veroorzaakt door vallen (34%), gevolgd door contact met een arbeidsmiddel of object (27%) en door iets worden geraakt (21%).

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

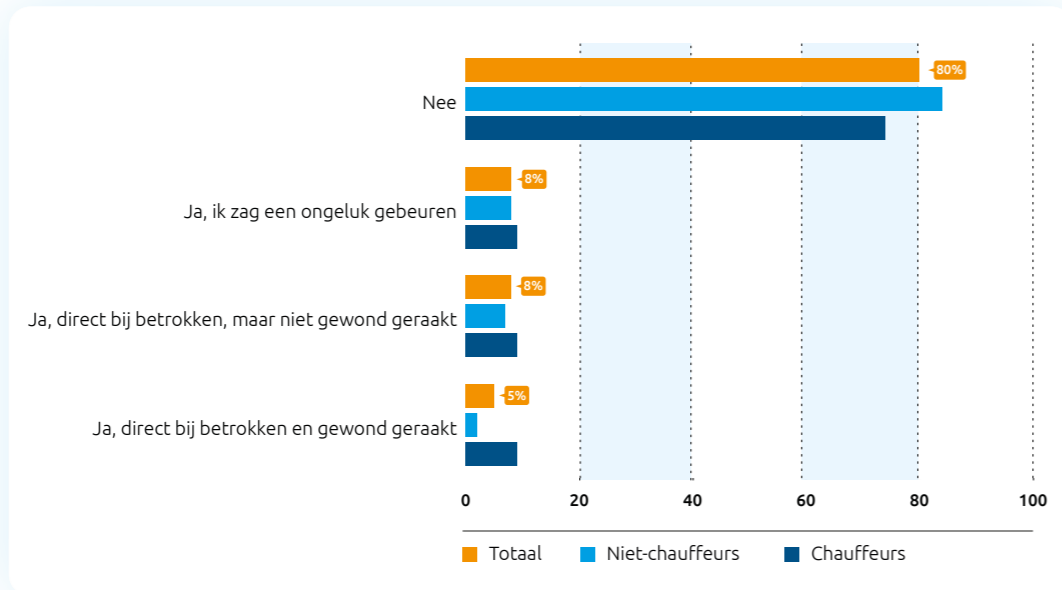
Een op vijf werknemers betrokken bij ongeval

Het merendeel van de werknemers (80%; figuur 2) in de sector transport en logistiek is ten tijde van het invullen van de vragenlijst (voorjaar 2022) in het afgelopen jaar niet betrokken geweest bij een ongeval tijdens werk. Acht procent zag een ongeluk gebeuren; acht procent was erbij betrokken, maar raakte zelf niet gewond en/of vijf procent was betrokken en raakte wel zelf gewond. De resultaten zijn vergelijkbaar met vorige jaren.

Chauffeurs zijn vaker betrokken bij een ongeval dan werknemers met een andere functie. Zij zitten uiteraard voor hun werk veel op de weg en maken meer verkeersongevallen mee. Ook uit onderzoek van CBS en TNO⁹ blijkt dat vrachtwagenchauffeur een gevaarlijk beroep is. Vrachtwagenchauffeurs staan op de tweede plek in de lijst met gevaarlijke beroeps groepen: bijna zestig procent van de vrachtwagenchauffeurs geeft aan dat zij tijdens hun werk vaak of altijd te maken hebben met gevaarlijke situaties.

⁹ Het gevaarlijkste beroep is kok. Bron: TNO & CBS (2021). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2020. https://www.cbs.nl/item?sc_itemid=7738127e-b4ec-4d1c-a7c1-84d2bb2cd0f4&sc_lang=nl-nl

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



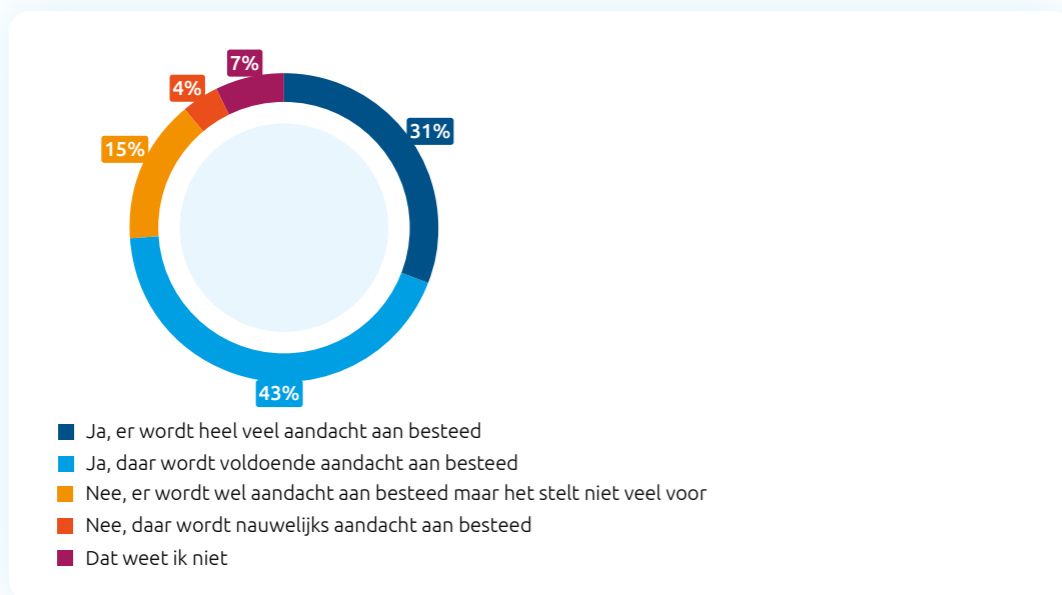
* Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Werknemers tevreden over aandacht voor het voorkomen van ongevallen in bedrijf

Bijna driekwart van de werknemers vindt dat er in hun bedrijf voldoende tot heel veel aandacht wordt besteed aan maatregelen om ongevallen te voorkomen. Niet-chauffeurs en werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband vinden vaker dat er voldoende maatregelen worden genomen dan chauffeurs en werknemers met een flexibel dienstverband.

Figuur 3 Maatregelen voorkomen ongevallen



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

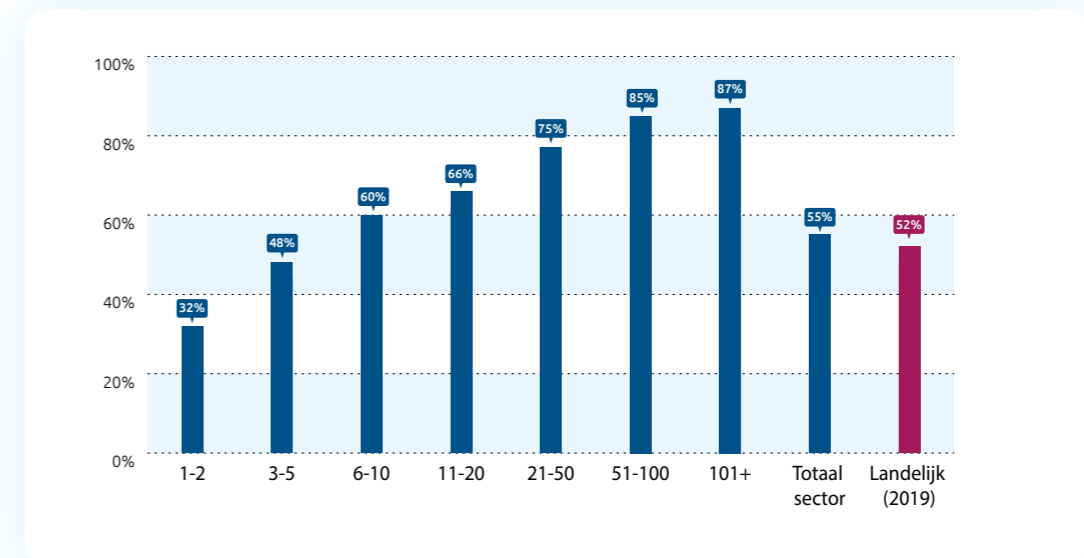
Maatregelen voor veilig werken

In 2021 had 85 procent van de bedrijven in de sector een algemeen beleid voor veilig werken en gaf 96 procent hun werknemers persoonlijke beschermingsmiddelen. Grotere bedrijven bieden vaker maatregelen aan dan kleinere bedrijven¹⁰. Preventieve veiligheidsmaatregelen die bedrijven moeten nemen is het aanstellen van een preventiemedewerker en het opstellen van een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).

55 procent bedrijven heeft preventiemedewerker

Een preventiemedewerker heeft drie wettelijke taken waaronder het ondersteunen van de werkgever om optimale arbeidsomstandigheden te realiseren.¹¹ In 2022 heeft 55 procent van de bedrijven in de sector een preventiemedewerker (landelijk 2019: 52%). In 2017 was dit 43 procent met een piek naar zestig procent in 2020. Grotere bedrijven hebben vaker een preventiemedewerker dan kleinere bedrijven.

Figuur 4 Bedrijven met preventiemedewerker, naar bedrijfsomvang, sector en landelijk



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022; Inspectie SZW, 2019

In ruim de helft van de bedrijven is de werkgever de preventiemedewerker. Dit is voornamelijk zo in de kleinere bedrijven. In bedrijven met meer dan 25 werknemers mag de werkgever namelijk niet de preventiemedewerker zijn. Ruim de helft van de werknemers geeft aan dat zij weten wie de preventiemedewerker is in hun bedrijf.

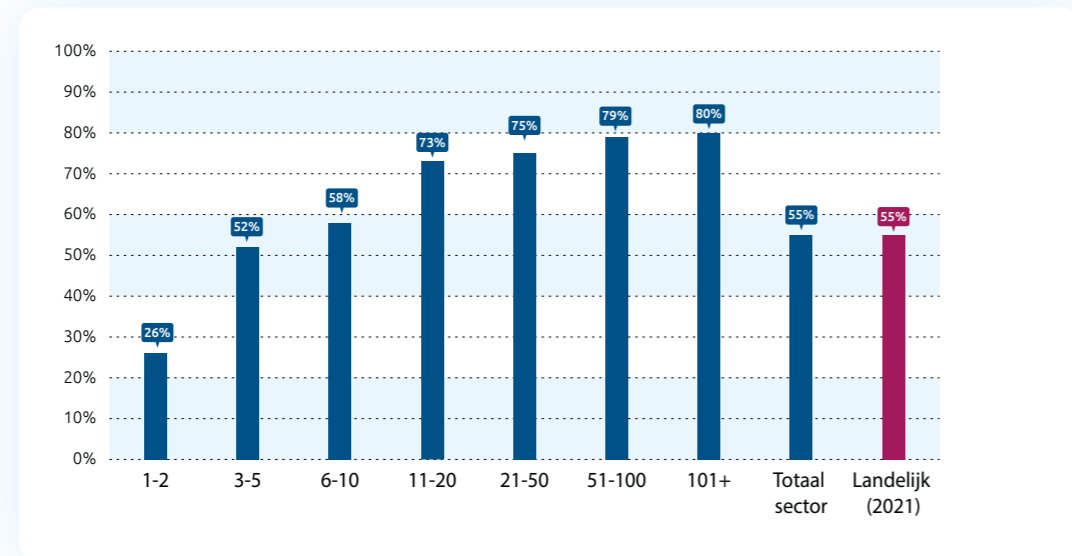
¹⁰ STL (2021). Bedrijfsenquête.

¹¹ Bron: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/preventiemedewerker/taken-van-de-preventiemedewerker>. De andere twee wettelijke taken zijn het adviseren en nauw samenwerken met de arbodeskundigen en de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid en het (mede) uitvoeren van arbomaatregelen. Het takenpakket kan, in overleg met de werkgever, ook uitgebreid worden.

Bijna zestig procent bedrijven in sector heeft RI&E

Met een RI&E¹² worden de arbeidsrisico's in een bedrijf in kaart gebracht en maatregelen vastgesteld. 55 procent van de bedrijven in de sector heeft een actuele¹³ RI&E (figuur 5). Dit komt overeen met het landelijke beeld. In de sector voldoen vooral de grotere bedrijven aan de verplichting; ook dit komt overeen met het landelijke beeld.

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022; WEA, 2021

Tevredenheid over veiligheid in eigen bedrijf

De meeste werknemers (86%) ontvangen informatie over het omgaan met arbeidsrisico's. Ze krijgen vooral schriftelijke (50%) en mondelinge instructies van hun bedrijf (48%). Weinig werknemers zoeken uit zichzelf naar informatie. Naarmate een bedrijf groter is worden er vaker schriftelijke en mondelinge instructies gegeven¹⁴.

Bijna zeventig procent werknemers tevreden met veiligheidsvoorzieningen

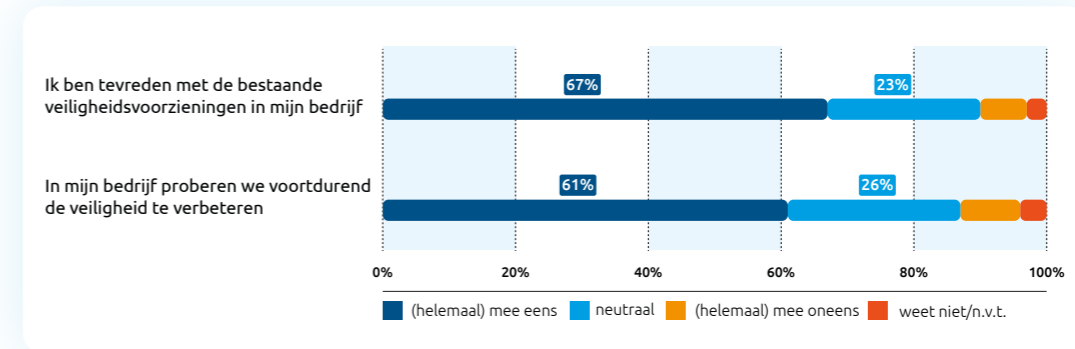
Bijna zeventig procent van de werknemers is tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen in zijn bedrijf. Ruim zestig procent is het (helemaal) eens met de stelling dat door zijn werkgever voortdurend geprobeerd wordt de veiligheid te verbeteren. Met deze stelling zijn vooral werknemers met een vast dienstverband voor onbepaalde tijd het eens.

¹² Een RI&E bestaat uit drie stappen: inventarisatie van de aanwezige gevaren en de maatregelen die al genomen worden; de evaluatie van de risico's die aan de gevaren zijn verbonden en een prioritering van de risico's; vaststellen van maatregelen en termijn (plan van aanpak). Het tabellenboek bevat meer informatie over de RI&E.

¹³ Actueel is niet ouder dan vijf jaar.

¹⁴ STL (2021). Werknemersenquête.

Figuur 6 Oordeel veiligheid in bedrijf volgens werknemers

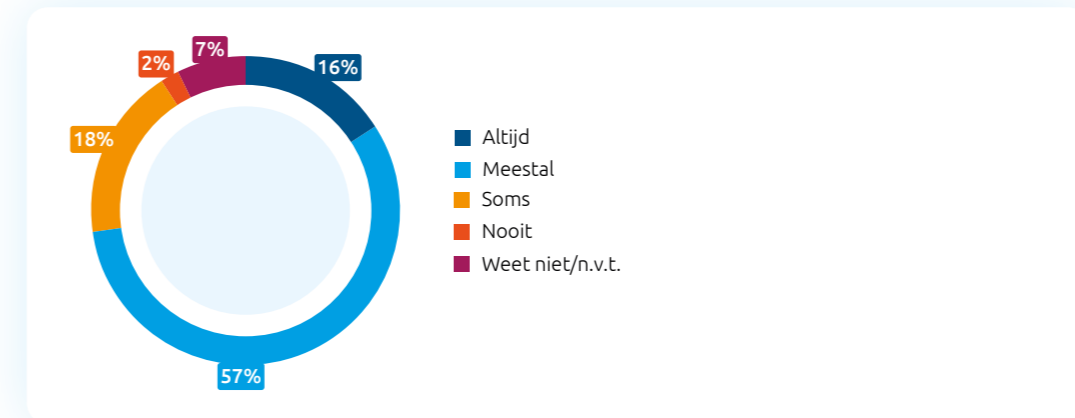


Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Bijna alle werkgevers (90%) in de sector zijn in 2022 tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen. In 2020 was dit aandeel even hoog.

Volgens bijna driekwart van de werknemers in de sector houden andere werknemers in hun bedrijf zich altijd of meestal aan de veiligheidsprocedures. Werknemers in de kleinste bedrijven (t/m 10 werknemers) zijn het meest positief; daarvan denkt 32 procent dat collega's zich altijd aan veiligheidsprocedures houden.

Figuur 7 Mate waarin mensen in bedrijf zich aan veiligheidsprocedures houden, volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

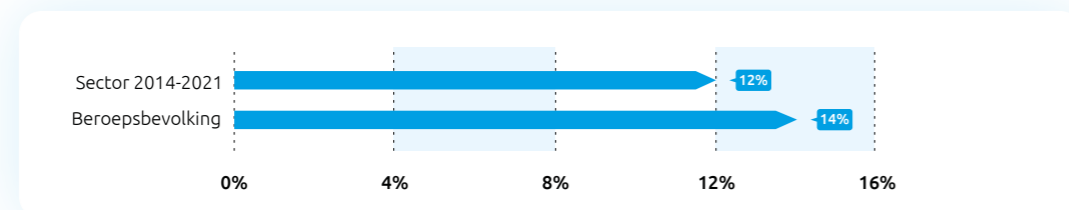
Psychosociale arbeidsbelasting

Als er sprake is van ongewenste omgangsvormen of hoge werkdruk, dan kan dit stress teweegbrengen en lichamelijke, psychische en sociale klachten veroorzaken. De Arbowet noemt dit psychosociale arbeidsbelasting (PSA)¹⁵. Werkdruk en -stress is een belangrijke reden waarom werknemers in de sector aangeven niet te kunnen of willen doorwerken tot het pensioen. Ook is het een belangrijke oorzaak voor werkgerelateerd verzuim¹⁶. Er zijn verschillende omstandigheden die hoge werkdruk kunnen veroorzaken, zoals veel werk, ervaring met ongewenste omgangsvormen en een lage mate van zelfstandigheid (autonomie). Daarnaast zijn er factoren, zogenaamde buffers, die ervoor zorgen dat een medewerker die werkdruk ervaart minder snel stressklachten ontwikkelt. Een voorbeeld hiervan is voldoende mogelijkheden voor herstel.

Twaalf procent last van hinderlijke stress

In de afgelopen jaren ervaart gemiddeld twaalf procent van de werknemers in de sector hinderlijke stress¹⁷ (figuur 8). Dit is iets lager dan in de Nederlandse beroepsbevolking (14%). Jongere werknemers (tot 35 jaar) ervaren minder hinderlijke stress dan oudere werknemers.

Figuur 8 Last van hinderlijke stress. Sector versus beroepsbevolking



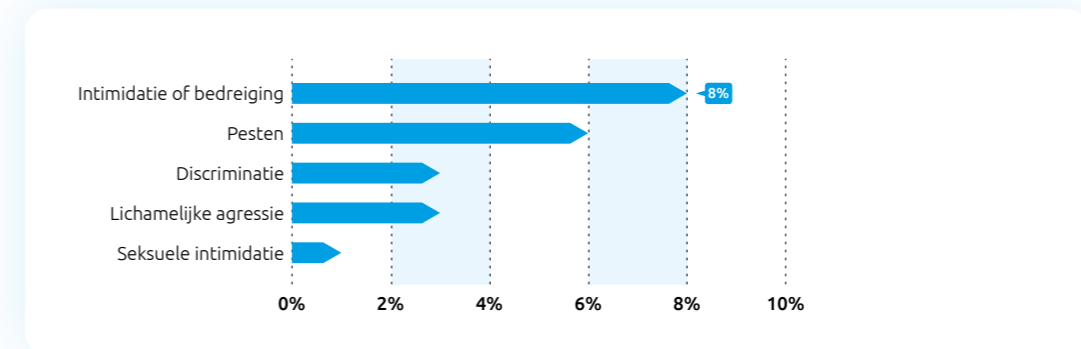
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

Veertien procent werknemers ervaring met ongewenste omgangsvormen

Gemiddeld heeft in de afgelopen jaren¹⁸ veertien procent van de werknemers wel eens één of meerdere ongewenste omgangsvormen meegemaakt. Voorbeelden van ongewenste omgangsvormen zijn intimidatie/bedreiging of pesten. Ongewenste omgangsvormen op het werk kunnen leiden tot (langdurige) uitval en vallen onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Onder chauffeurs komen ongewenste omgangsvormen vaker voor dan onder werknemers met een overige functie (16% tegen 11%).

De meest voorkomende vorm van ongewenste omgangsvormen is intimidatie/bedreiging (figuur 9). Acht procent van de werknemers heeft daar mee te maken gehad in het afgelopen jaar (ten tijde van invullen vragenlijst).

Figuur 9 Aandeel werknemers dat aangeeft wel eens in het afgelopen jaar (ten tijde van invullen vragenlijst) te maken heeft gehad met ongewenste omgangsvormen



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2017 – 2021

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

Werknemers die te maken hebben gehad met ongewenste omgangsvormen verzuimen vaker (41% tegen 54%). Ook duurt het verzuim langer dan bij werknemers die geen ervaring hebben met ongewenste omgangsvormen.

1 op 7 werknemers ervaart ongunstig werktempo

Een hoog werktempo kan bijdragen aan werkstress. In de sector ervaart de afgelopen jaren gemiddeld veertien procent van de werknemers het werktempo als ongunstig. De meerderheid (56%) ervaart een gunstig werktempo. Het werktempo werd in 2021 door 52 procent als gunstig ervaren. Dit is iets lager dan in de gehele beroepsbevolking (62%). Mannen en chauffeurs ervaren wat vaker een ongunstig werktempo dan vrouwen en werknemers met een overige functie.

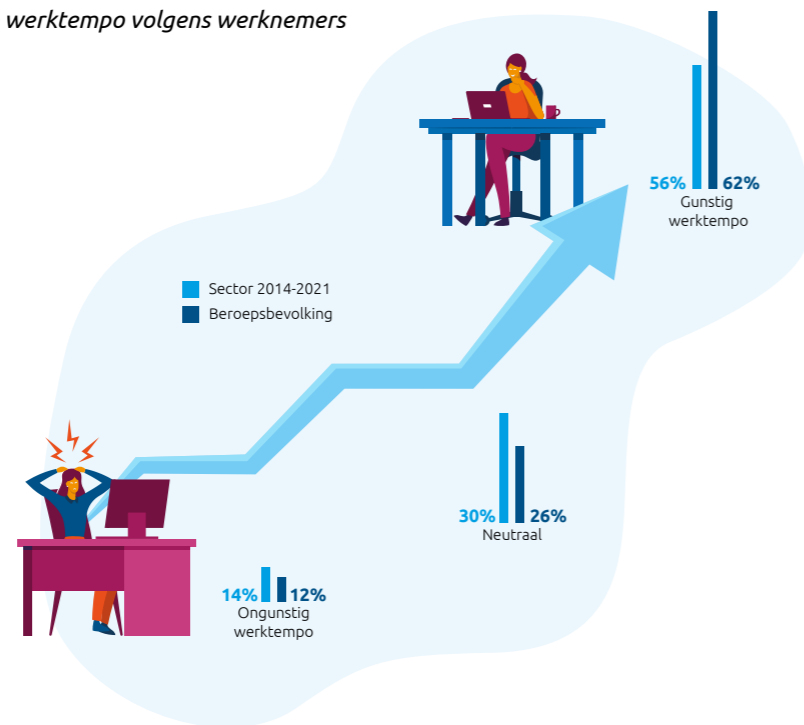
¹⁵ [https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/themas/psychosociale-arbeidsbelasting#:~:text=Als%20er%20is%20van%20ongewenste%20omgangsvormen%20of%20hoge%20werkdruk,dit%20psychosociale%20arbeidsbelasting%20\(PSA\)](https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/themas/psychosociale-arbeidsbelasting#:~:text=Als%20er%20is%20van%20ongewenste%20omgangsvormen%20of%20hoge%20werkdruk,dit%20psychosociale%20arbeidsbelasting%20(PSA))

¹⁶ Zie ook het hoofdstuk Vitaliteit: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-marktonwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

¹⁷ In de inzetbaarheidscheck wordt aan werknemers het volgende gevraagd: Heeft u zo veel last van stress dat u dat als hinderlijk ervaart?

¹⁸ Sinds 2017 zijn de vragen over ongewenste omgangsvormen gewijzigd. De weergegeven gegevens zijn vanaf 2017.

Figuur 10 Ervaren werktempo volgens werknemers

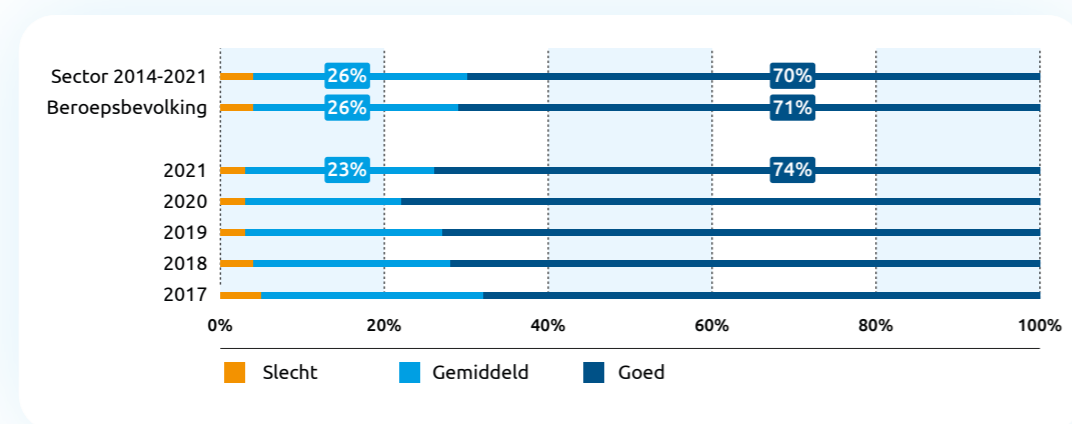


Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Minder goede werk-privé balans onder chauffeurs

De balans tussen werk en privé kan een oorzaak zijn voor werkstress wanneer werknemers het gevoel hebben dat ze tekortschieten in hun werk en/of privé. Gemiddeld ervaart in de afgelopen jaren zeventig procent van de werknemers in de sector een goede werk-privé balans¹⁹. Dit is vergelijkbaar met de gehele beroepsbevolking. De afgelopen jaren nam het aandeel dat een goede werk-privé balans ervaarde toe van 68 procent in 2017 tot 78 procent in 2020 (figuur 11). In 2021 daalde dat aandeel naar 74 procent. Chauffeurs en werknemers van 35 jaar en ouder ervaren minder vaak een goede werk-privé balans dan werknemers met een overige functie en jongere werknemers.

Figuur 11 Werk-privé balans. Naar sector en beroepsbevolking en naar jaar



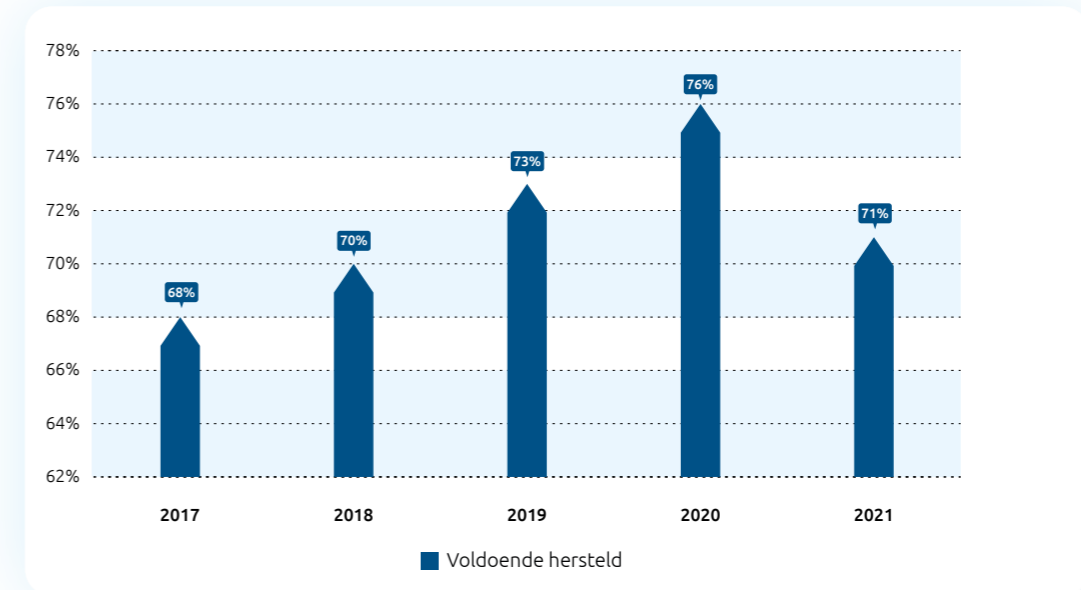
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

¹⁹ Werk-privé balans is met meerdere vragen uitgevraagd. De antwoorden op de afzonderlijke vragen zijn samengenomen.

Veertien procent herstelt onvoldoende van zijn werk

Goede herstelmogelijkheden kunnen als buffer werken tegen werkstress. Wie echter onvoldoende rust krijgt of neemt, raakt in een neerwaartse spiraal die kan eindigen in overwerktheid en 'burn-out'²⁰. Zeventig procent van de werknemers in de sector geeft in de afgelopen jaren aan dat hij voldoende kan herstellen²¹ na een werkdag; veertien procent herstelt onvoldoende. In de gehele beroepsbevolking is dit vergelijkbaar. Naar geslacht, leeftijd en functie zijn er geen grote verschillen. De afgelopen jaren is het aandeel dat voldoende kan herstellen toegenomen van 68 procent in 2017 naar 76 procent in 2020 (figuur 12). In 2021 daalde het aandeel naar 71 procent.

Figuur 12 Aandeel voldoende hersteld na een werkdag



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Ongeveer vijftig procent ervaart regelmatig regelmogelijkheden

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

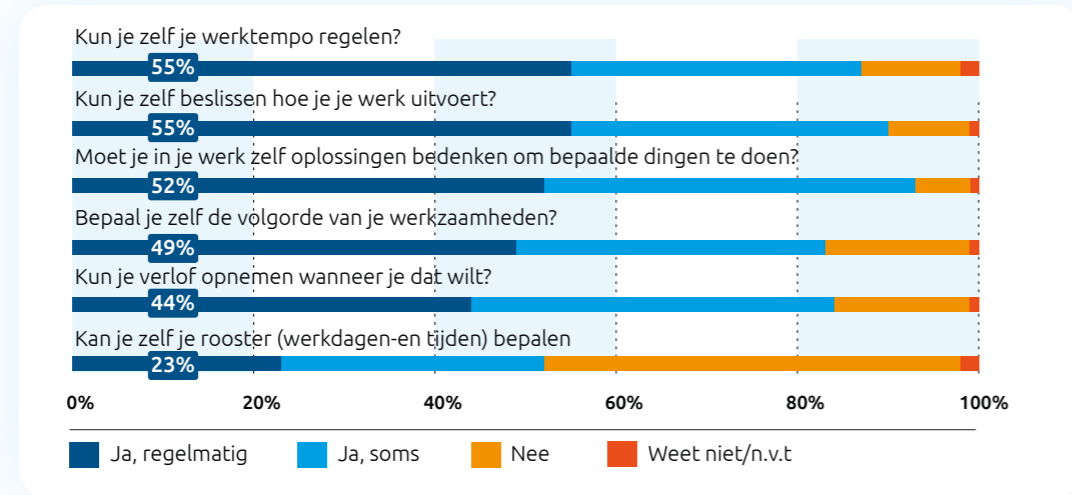
Ongeveer de helft van de werknemers in de sector geeft aan dat ze verschillende aspecten van hun werk regelmatig zelf kunnen bepalen (figuur 13). Dit aandeel is lager dan landelijk. Landelijk variëren de percentages van 53 procent (verlof opnemen) tot 67 procent (zelf oplossingen bedenken)²². 55 procent van de werknemers kan zelf zijn werktempo regelen en beslissen hoe ze het werk uitvoeren. Bijna een kwart van de werknemers in de sector kan zelf hun rooster (werkdagen- en tijden) bepalen.

²⁰ RIVM (2012). Het belang van een goed herstel.

²¹ Mate van herstel is met meerdere vragen uitgevraagd. De antwoorden op de afzonderlijke vragen zijn samengenomen.

²² TNO & CBS (2022). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2021. Alleen de laatste stelling is landelijk anders gevraagd: Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt. Hierop antwoordt 28% ja, regelmatig.

Figuur 13 Mate van autonomie, werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Chauffeurs ervaren minder regelmogelijkheden dan werknemers met een andere functie. Werknemers met een vast dienstverband voor onbepaalde tijd ervaren meer mogelijkheden dan werknemers met een tijdelijk of flexibel dienstverband, behalve als het gaat over het nemen van verlof en het bepalen van je rooster.



Organisatie en leidinggeven

Het blijven bestaan van het bedrijf is voor werkgevers in de sector transport en logistiek de belangrijke uitdaging voor de komende twee jaar. 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. Dit hoofdstuk 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.

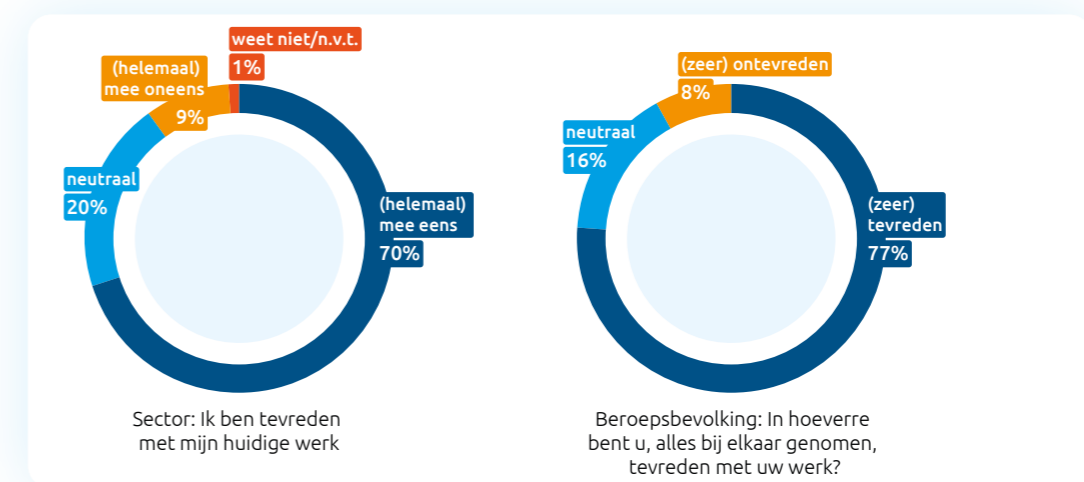
Tevredenheid met werk

Zeventig procent werknemers tevreden met huidige werk

Zeventig procent van de werknemers in de sector is tevreden met het huidige werk. Dit is iets lager dan de tevredenheid van de totale beroepsbevolking¹ (77%). Negen procent is ontevreden en één op de vijf is neutraal.

Werknemers met een vast dienstverband zijn tevredener met hun huidige werk dan werknemers met tijdelijk of flexibel dienstverband (uitzendkrachten/oproepkrachten/invalkrachten).

Figuur 1 Tevredenheid werknemers met huidige werk



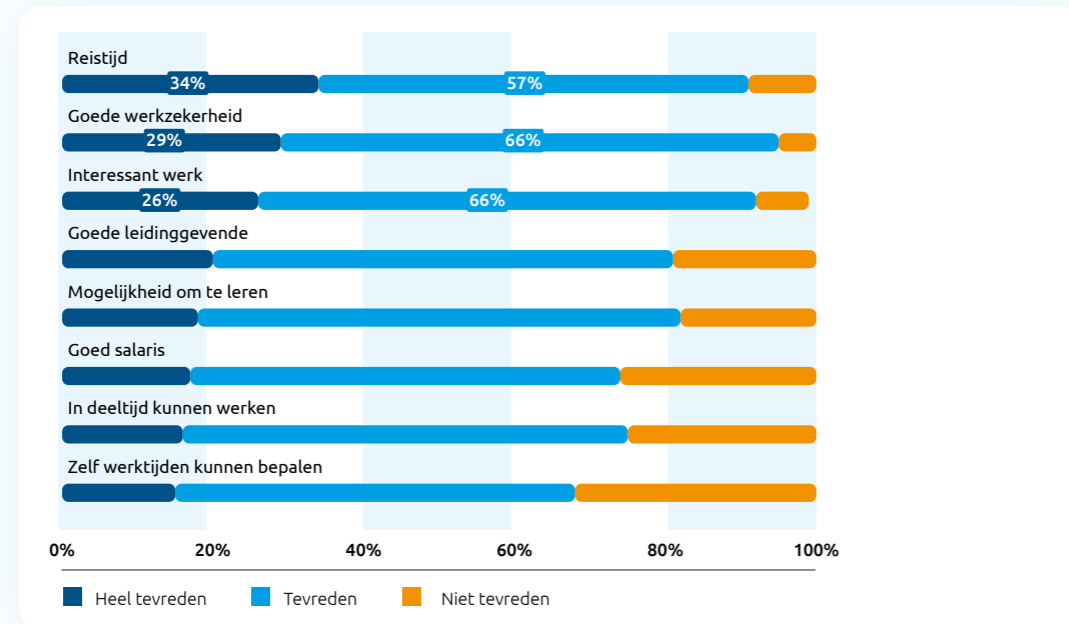
Bron: Werknemersenquête STL, 2022; NEA, 2021

¹ Kenmerken zijn: vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit heeft betrekking op het bruisen van energie op het werk, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en het beschikken over mentale veerkracht en doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk dat als nuttig, zinvol, inspirerend en uitdagend wordt ervaren, en dat gevoelens van trots en enthousiasme oproept. Bij absorptie gaat het om het helemaal opgaan in het werk, er als het ware mee versmelten waardoor het moeilijk is om er zich los van te maken, en de tijd stil lijkt te staan. Bron: Schaufeli et. al. (2013). Kennisdossier bevolgenheid.

Werknemers meest tevreden over goede werkzekerheid, interessant werk en reistijd

Het meest tevreden zijn werknemers in de sector over goede werkzekerheid, interessant werk en reistijd (meer dan 90% (heel) tevreden; figuur 2). , naast de aspecten goede leidinggevende en goed salaris. Het minst tevreden zijn werknemers over (niet) zelf de werktijden kunnen bepalen, het salaris en de (on)mogelijkheid in deeltijd te kunnen werken. Een kwart tot een derde van de werknemers is hierover niet tevreden.

Figuur 2 Tevredenheid werknemers over arbeidsvoorwaarden, SOOB-sector



Bron: NEA/ABF, bewerking STL, 2020

Bevlogenheid en waardering

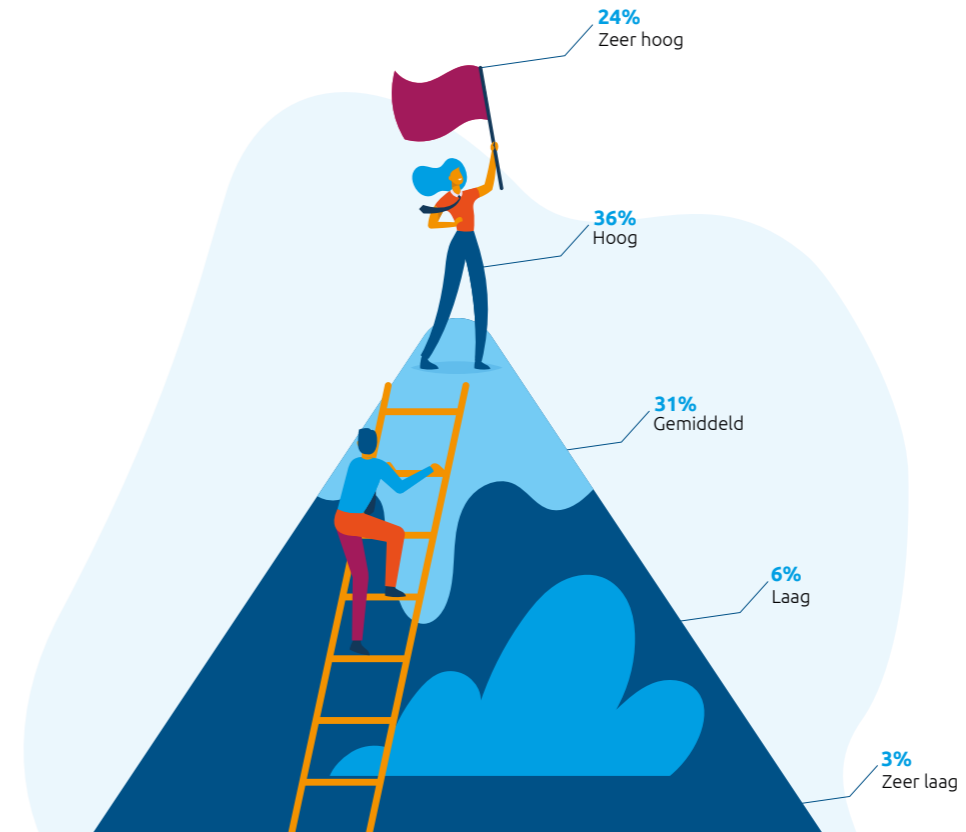
Bevlogen werken is, in tegenstelling tot werkverslaving, een goede vorm van hard werken. Bevlogen werknemers zijn intrinsiek gemotiveerd; ze willen graag werken. Ze bruisen van energie, zijn sterk betrokken bij hun werk en gaan er helemaal in op². Een bevlogen werknemer is tevreden, maar presteert ook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

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.

Zestig procent werknemers in sector heeft (zeer) hoge bevlogenheid

Tussen 2014 en 2021 heeft gemiddeld 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 – 2021

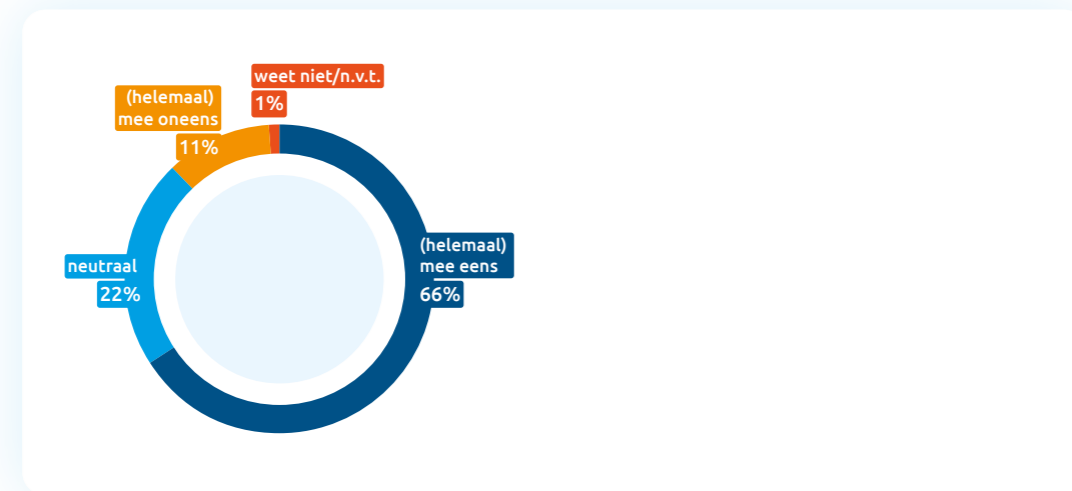
³ Bevlogenheid is met meerdere stellingen uitgevraagd. De antwoorden op de afzonderlijke stellingen zijn samengenomen tot één score. Voorbeelden van voorgelegde stellingen zijn: op mijn werk bruis ik van energie, ik ben enthousiast over mijn baan, ik ga helemaal op in mijn werk.

Twee derde van werknemers in sector voelt zich gewaardeerd door werkgever

Bevlogen werknemers putten uit verschillende energiebronnen⁴ in het werk. Energiebronnen en bevoegenheid kunnen elkaar beïnvloeden en versterken. Belangrijke energiebronnen die samenhangen met bevoegenheid gaan over het sociale aspect van het werk zoals steun, feedback, belang van de werктаak, type leiderschap, relatie met leidinggevende, positief sociaal klimaat, en erkenning en waardering.

Twee derde van de werknemers vindt dat ze gewaardeerd worden door hun leidinggevende (figuur 4), dit was in 2020 nog 62 procent. Ruim een vijfde antwoordt neutraal. Er zijn geen verschillen naar functie, leeftijd en bedrijfsomvang in de mate waarin men zich gewaardeerd voelt.

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Leidinggevende

Zoals eerder in dit hoofdstuk bleek is een goede leidinggevende een belangrijke arbeidsvoorwaarde voor werknemers in de sector. Bijna een vijfde is niet tevreden over zijn leidinggevende.

Bijna veertig 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.

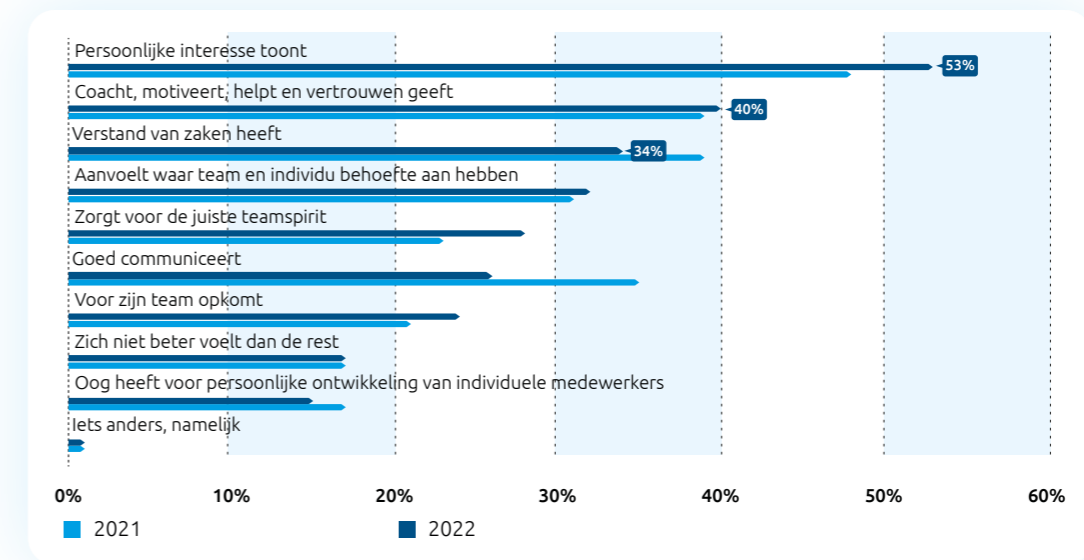
⁴ Energiebronnen zijn aspecten van het werk die van belang zijn om de werkdoelen te halen, bijdragen aan het verminderen van de mentale en fysieke kosten die de arbeidsinspanning met zich meebrengt, en/of de groei en ontwikkeling van werknemers bevorderen. Het tegenovergestelde van energiebronnen zijn werkeisen of 'energievreters'. Bron: Schaufeli et. al. (2013). Kennisdossier bevoegenheid.

Goede leidinggevende toont interesse en coacht

Werknemers vinden het vooral belangrijk dat een leidinggevende persoonlijke interesse toont (53%; figuur 5) en coacht, motiveert, helpt en vertrouwen geeft (40%). Ten opzichte van vorig jaar hechten werknemers wat meer belang aan het tonen van persoonlijke interesse en zorgen voor de juiste teamspirit en wat minder belang aan goed communiceren en verstand van zaken hebben.

Chauffeurs en oudere werknemers vinden persoonlijke interesse belangrijker dan niet-chauffeurs en jongere werknemers. Niet-chauffeurs en jongere werknemers noemen juist het kenmerk dat een leidinggevende coacht, motiveert, helpt en vertrouwen geeft vaker dan chauffeurs en oudere werknemers.

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



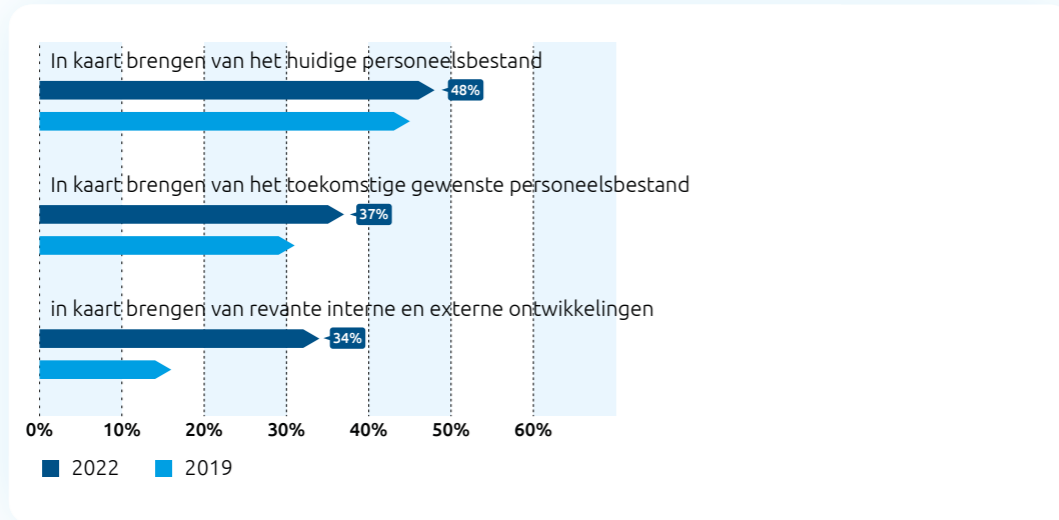
* Maximaal drie antwoorden

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

In 2022 meer bedrijven bezig met strategische personeelsplanning

Inzicht in de huidige samenstelling van het personeelsbestand en toekomstige behoefte in het bedrijf 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. In 2022 zijn meer bedrijven bezig met strategische personeelsplanning dan in 2019. In 2022 brengt 48 procent van de werkgevers het huidige personeelsbestand kwantitatief en kwalitatief in kaart. 37 procent doet dit voor het toekomstige, gewenste personeelsbestand en 34 procent brengt relevante interne en externe ontwikkelingen in kaart. Vooral dit laatste is flink toegenomen sinds 2019.

Figuur 6 Strategische personeelsplanning



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022 en 2019

Kleinere bedrijven houden zich minder vaak bezig met strategische personeelsplanning dan grotere bedrijven. Dit wordt ook duidelijk bij de redenen waarom werkgevers zich niet bezighouden met strategische personeelsplanning. Werkgevers noemen dan vooral dat ze het niet nodig vinden of er geen prioriteit aan geven. Andere redenen zijn dat het een klein bedrijf is en/of dat het bedrijf weinig of geen personeel heeft.

Functioneringsgesprekken

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

Ruim zestig procent werknemers heeft jaarlijks functioneringsgesprek; dertig procent chauffeurs bespreekt functioneren niet

Ruim zestig procent van de werknemers in de sector heeft jaarlijks een functioneringsgesprek (figuur 7). Dit is toegenomen in de afgelopen jaren, in 2018 had 52 procent een functioneringsgesprek. Het grootste deel van de werknemers die een functioneringsgesprek heeft bespreekt ook op andere, meer informele, momenten het werk en het functioneren. Een vijfde van de werknemers bespreekt het functioneren niet (in een functioneringsgesprek of op andere momenten). Dit laatste geldt in sterkere mate voor chauffeurs: bijna dertig procent van de chauffeurs in de sector bespreekt het functioneren niet. Onder werknemers met een overige functie is dat vijftien procent.

Figuur 7 Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers



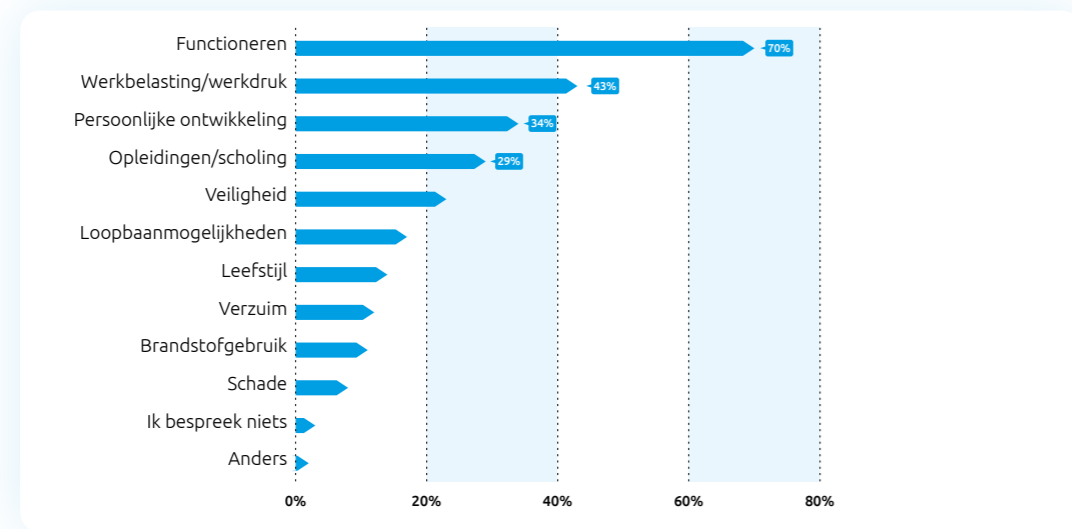
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Jongere werknemers en werknemers werkzaam in bedrijven met meer dan 50 werknemers geven het vaakst aan dat ze jaarlijks een functioneringsgesprek hebben. Ook werkgevers in grotere bedrijven zeggen vaker functioneringsgesprekken te voeren dan werkgevers van kleinere bedrijven (het aandeel varieert van 36% tot 64%).

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

Het functioneren van de werknemer wordt het meest besproken met de leidinggevende (door 70% van de werknemers genoemd). Daarna volgen werkbelasting/werkdruk, persoonlijke ontwikkeling en opleidingen/scholing. Volgens veertien procent van de werknemers wordt leefstijl besproken met de werkgever. Dit is een kleine toename; in 2021 noemde acht procent van de werknemers dit.

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, 2022

De onderwerpen rond Leven Lang Ontwikkelen zoals persoonlijke ontwikkeling, loopbaanmogelijkheden en scholing worden vooral besproken met jongere werknemers. Hoewel Leven Lang Ontwikkelen een belangrijk onderwerp voor alle werknemers is, wordt met oudere werknemers en mannen juist meer gesproken over brandstofgebruik, schade en veiligheid. Ook met chauffeurs wordt er meer over veiligheid gesproken ten opzichte van niet-chauffeurs. Hetzelfde geldt voor leefstijl.

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 bevolegheid van werknemers versterken (een energiebron). Uit de Inzetbaarheidscheck blijkt dat 77 procent van de werknemers een goede verhouding⁵ heeft met hun leidinggevende en 93 procent heeft een goede relatie met collega's. Dit komt overeen met de totale beroepsbevolking.

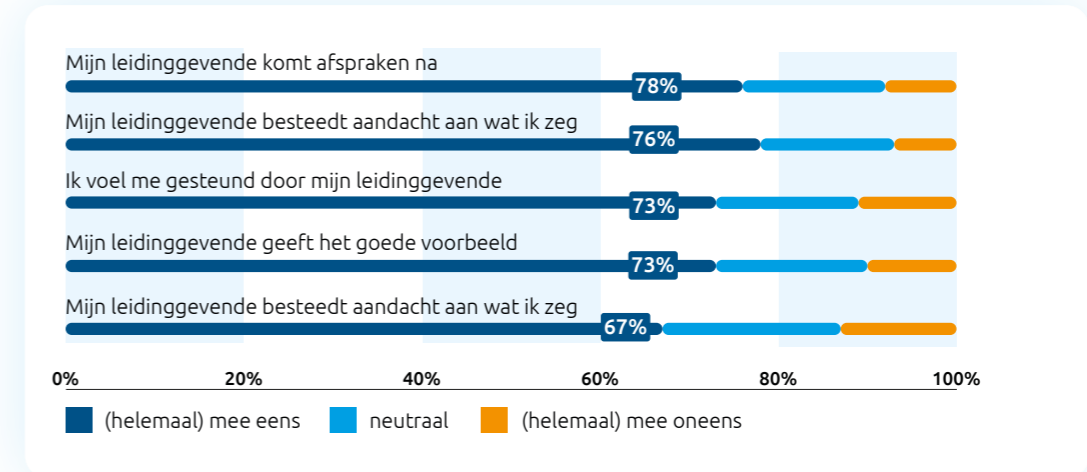
Ruim zeventig procent werknemers positief over relatie leidinggevende

Aan de werknemers in de sector zijn stellingen⁶ voorgelegd over de leidinggevende en collega's. Twee derde tot ruim driekwart van de werknemers is het eens met de stellingen en zijn dus positief over de relatie met de leidinggevende. Werknemers zijn het vaakst eens met de stelling dat de leidinggevende afspraken nakomt en het minst vaak met de stelling dat de leidinggevende het goede voorbeeld geeft.

⁵ 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

⁶ Via de Werknemersenquête 2022. Het gaat om andere stellingen dan in de Inzetbaarheidscheck

Figuur 9 Relatie met leidinggevende volgens werknemers

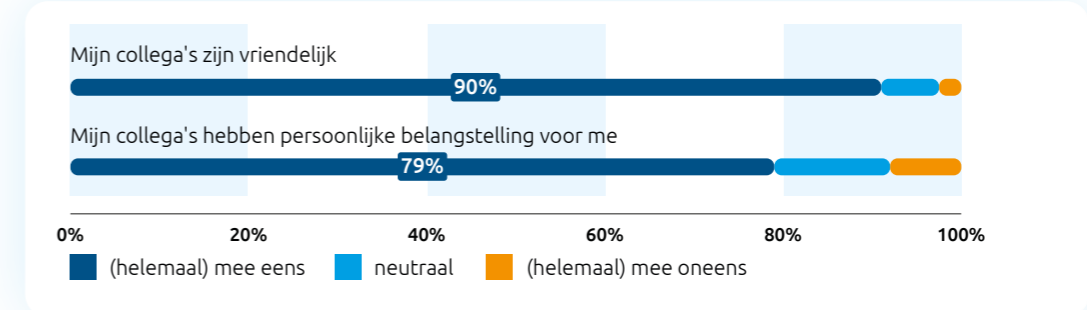


Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Merendeel werknemers vindt collega's vriendelijk

Ook over de relatie met collega's zijn werknemers positief. 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, 2022



Vrouwen in sector transport en logistiek

De Nederlandse economie is sterk hersteld van de coronacrisis. In 2021 en in de eerste helft van 2022 groeit de economie. De sector groeit ook. Het aantal werkgevers en chauffeurs nemen in 2022 toe¹. Wel loopt met het herstel de krapte² op de arbeidsmarkt ver op, zowel landelijk als in de sector. Veel ondernemers hebben last van een tekort aan personeel. Vanwege de oorlog in Oekraïne en de hoge inflatie zijn de economische vooruitzichten wel verslechterd. In de sector slaat het positieve sentiment onder ondernemers in het tweede kwartaal om naar negatief.

De arbeidsmarkt blijft, ondanks de onzekere vooruitzichten, naar verwachting wel krap, ook in de sector. Vergrijzing en uitstroom naar pensioen nemen toe. Vanwege de kleinere cohortes jongeren neemt de instroom in de sector vanuit het onderwijs af. Goed en genoeg personeel vinden blijft voor de sector dus een uitdaging.

Een belangrijke groep voor de (toekomstige) instroom zijn vrouwen. Het percentage vrouwen in de sector neemt toe. 13 procent van werknemers is vrouw. De instroom van vrouwen ligt boven de uitstroom. Dit hoofdstuk geeft verschillende arbeidsmarktgegevens weer van vrouwen in transport en logistiek.

De instroom van vrouwen ligt boven de uitstroom

Eind 2021 is 13 procent van de werknemers in de sector vrouw en 87 procent man. Het aandeel vrouwelijke werknemers neemt toe. Naar verwachting zal het aandeel vrouwen in de sector de komende jaren verder toenemen³. Het aandeel vrouwen dat werkt (vrouwelijke beroepsbevolking) groeit⁴.

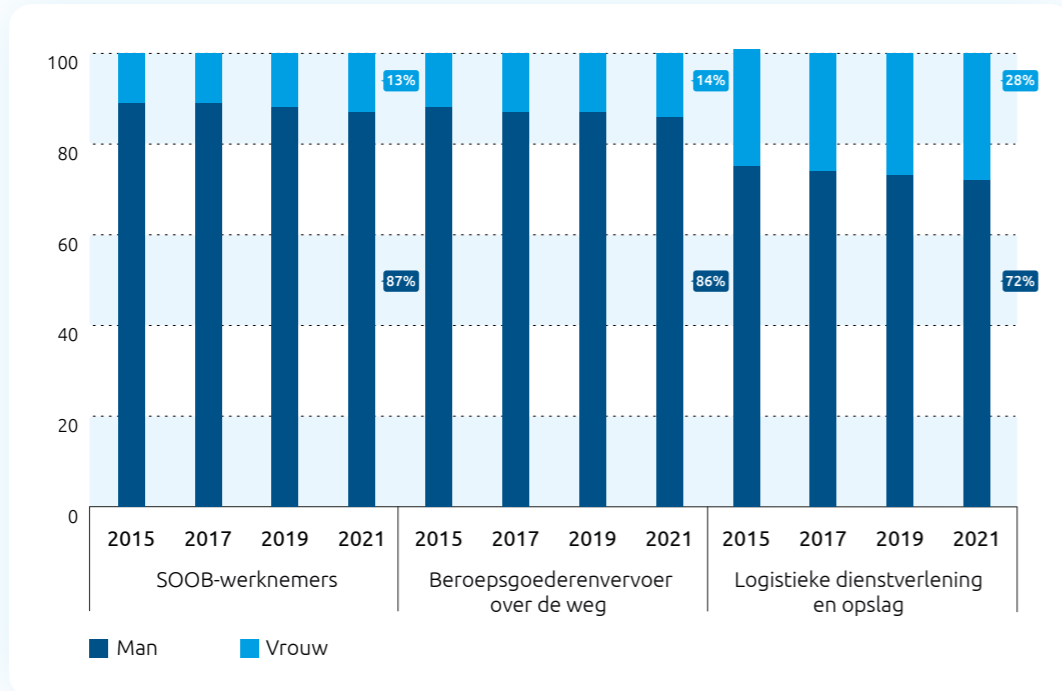
¹ Zie de rapportage arbeidsmarktontwikkeling transport en logistiek (STL, 2022).

² De arbeidsmarktspanning is de verhouding tussen de vraag naar werk en het aanbod van personeel. Wanneer er naar verhouding veel vraag is naar personeel en weinig aanbod is de arbeidsmarkt krap.

³ CBS/Research (2022). Prognose werknemers transport en logistiek naar geslacht.

⁴ CBS (2021). Arbeidsdeelname vrouwen, vanaf 1969. Statline. In 2022-Q1 is 67,5% van de vrouwen in Nederland werkzaam en 75,4% van de mannen. Een jaar eerder was dit nog 65,7% van de vrouwen en 73,3% van de mannen.

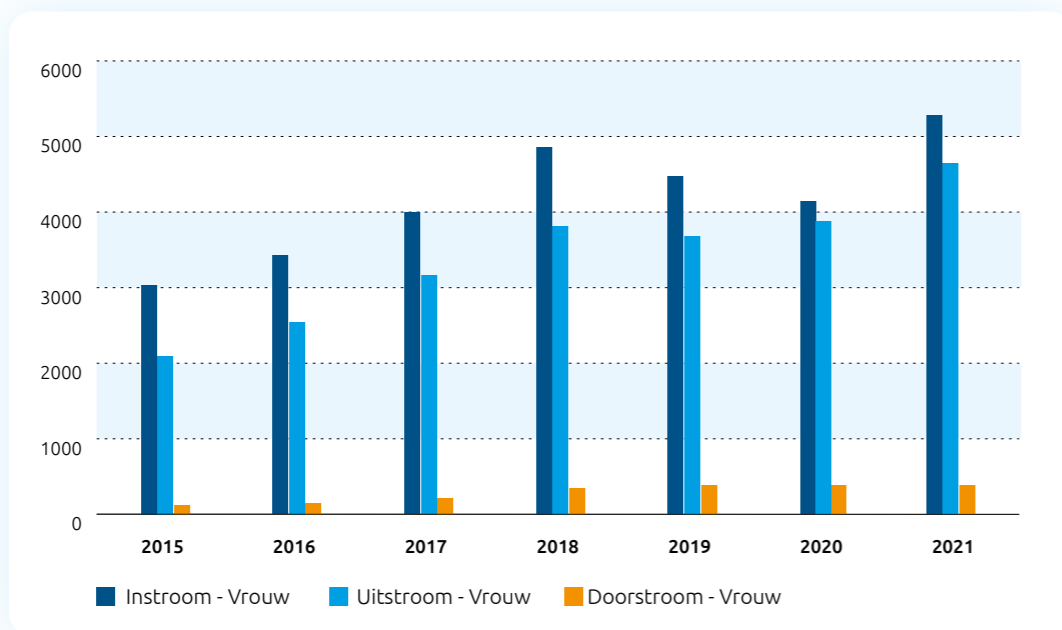
Figuur 1 Aandeel vrouwen in transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research, 2022

In 2021 stromen bijna 5.300 vrouwen de sector in en ruim 4.600 stromen uit. Bijna 400 vrouwen wisselen van werkgever binnen de sector. De in- en uitstroom liggen in 2021 op een hoger niveau dan in de voorgaande jaren.

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

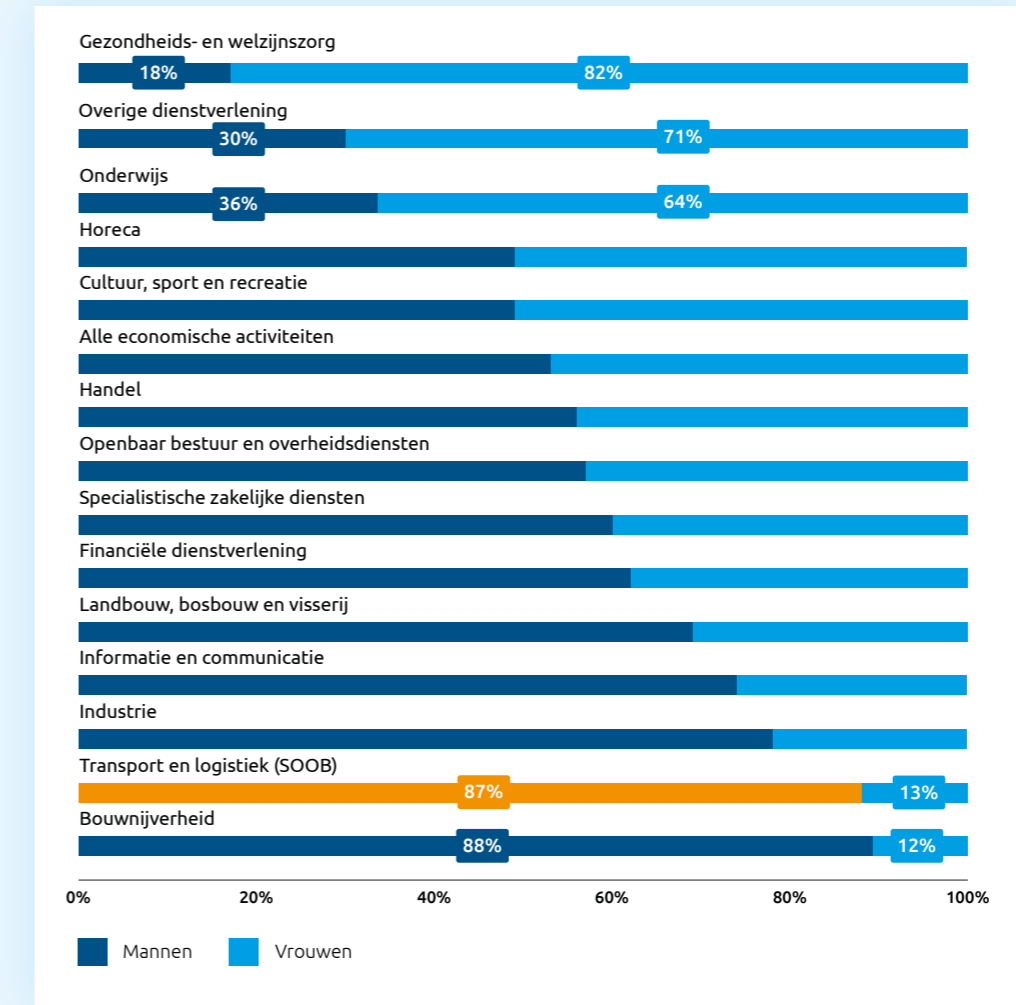


Bron: CBS/ABF Research, 2022

Box 1. Aandeel vrouwen per sector

Figuur 3 geeft het aandeel vrouwelijke werknemers weer in de verschillende arbeidsmarktssectoren in 2021. Gezondheids- en welzijnszorg is de sector met het hoogste aandeel vrouwen. De sector transport en logistiek behoort samen met de bouw tot de sectoren met het laagste aandeel vrouwelijke werknemers.

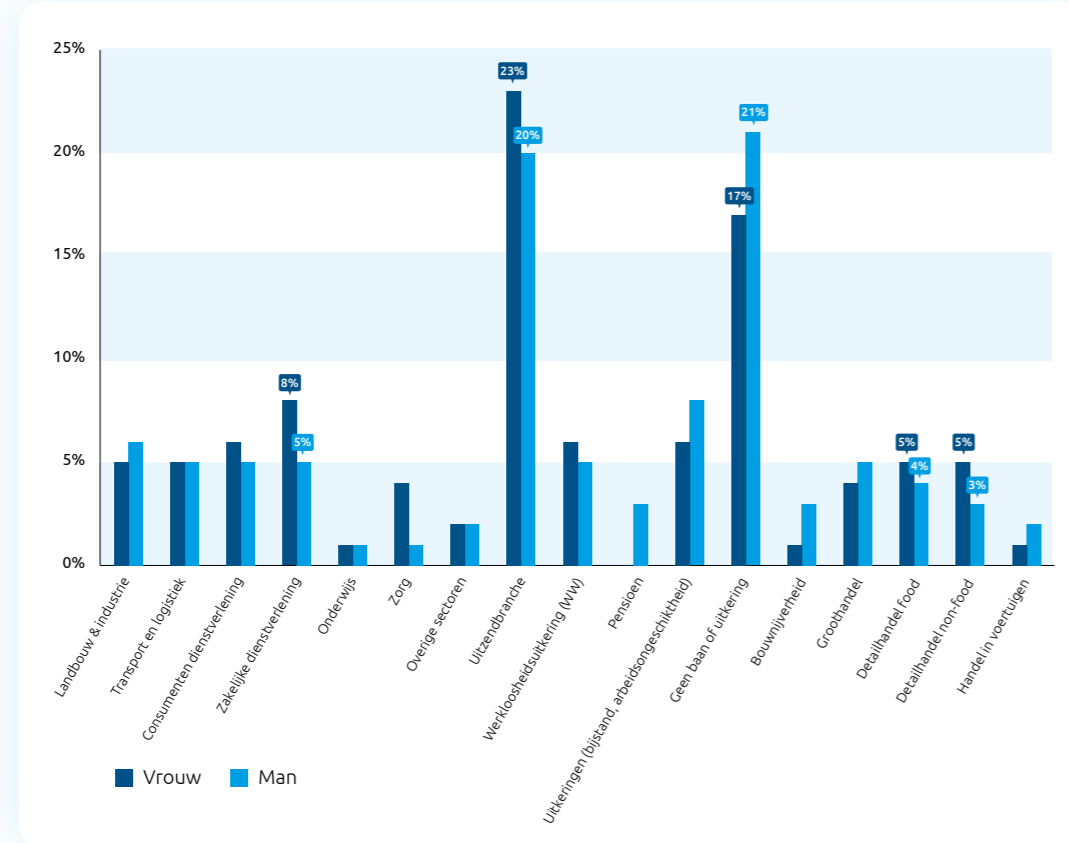
Figuur 3 Aandeel vrouwen in sectoren



Bron: CBS, 2022

Vrouwen stromen vaak in vanuit uitzendbranche, detailhandel en zakelijke dienstverlening

Figuur 4 Herkomst werknemers bij instroom in SOOB-bedrijven (2021)



Bron: CBS/ABF Research, 2022

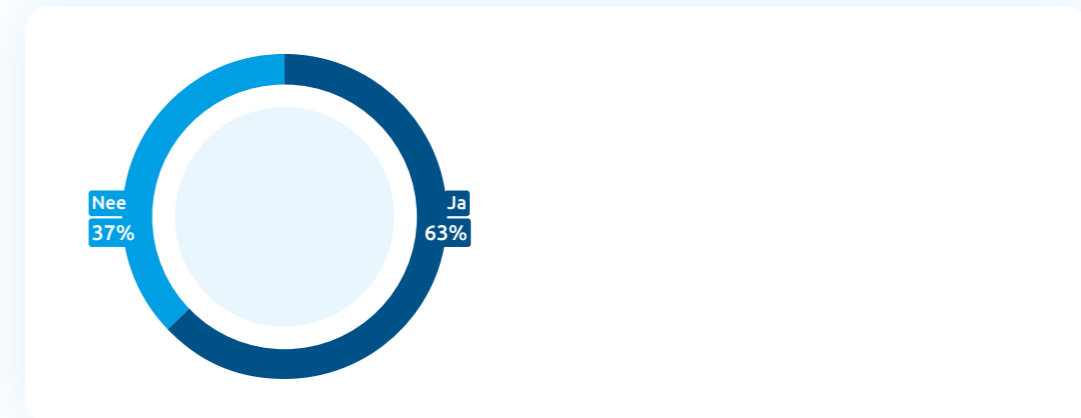
Van de vrouwen die de sector in 2021 instroomden, komt het grootste deel uit de uitzendbranche (23%). Dit is percentage is afgenomen ten opzichte van een jaar eerder (29% in 2020). Andere belangrijke sectoren voor de instroom van vrouwen zijn de detailhandel (food en non-food) (10%) en zakelijke dienstverlening (8%)⁵. 17 procent had geen baan of geen uitkering voordat zij de sector instroomden, dit percentage is hetzelfde als in voorgaande jaren. Hierbij gaat het vaak om schoolverlaters met of zonder diploma.

In bijna twee derde van bedrijven in de sector werken vrouwen

In 63 procent van de bedrijven in de sector zijn vrouwen werkzaam. Bij bedrijven met vrouwen werken gemiddeld 3 vrouwen. Bij kleine bedrijven (max. 20 werknemers) met vrouwen werkt gemiddeld 1 vrouw, bij middelgrote bedrijven werken gemiddeld 4 vrouwen en bij grote bedrijven (101+ werknemers) gemiddeld 16 vrouwen.

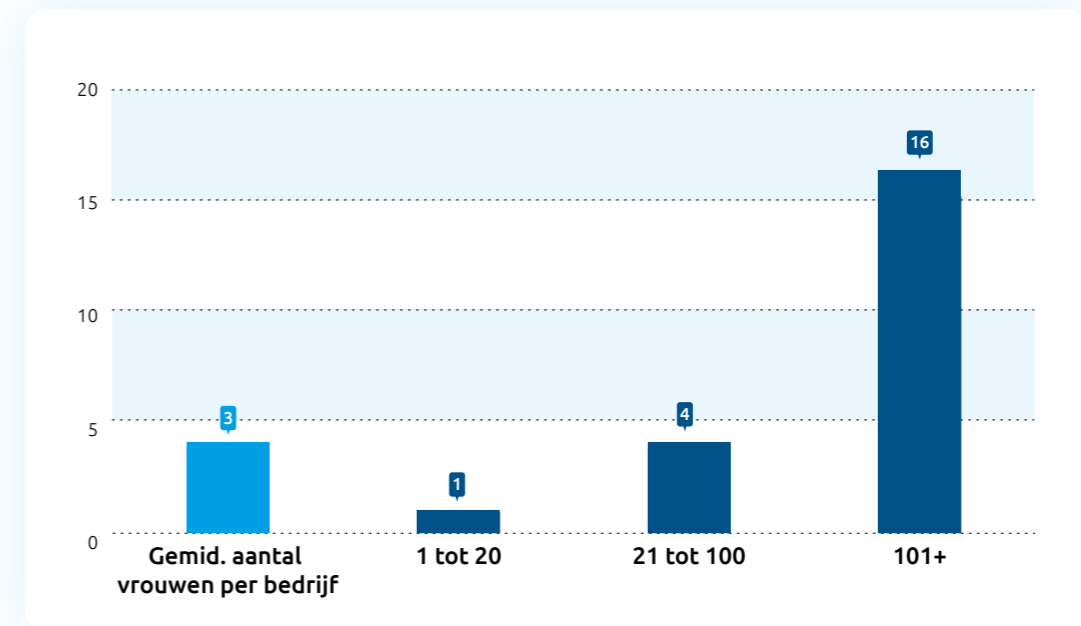
⁵ Bij instroom uit zakelijke dienstverlening gaat het om: communicatie, dienstverlening ICT en informatie, financiële instellingen, vastgoeddiensten, facilitaire dienstverlening en zakelijke dienstverlening (recht, financiën en administratie).

Figuur 5. Aandeel bedrijven in sector met vrouwen in dienst



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut, 2022

Figuur 6. Gemiddeld aantal vrouwen per bedrijfsgrootte

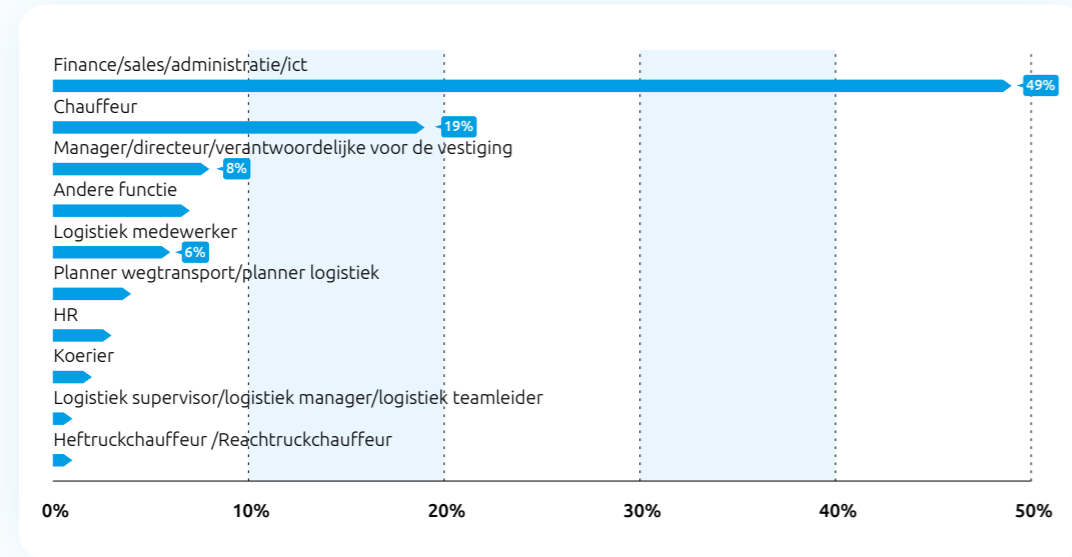


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut, 2022

Meeste vrouwen in sector werkzaam in finance/sales/administratie. Daarna volgen de functies chauffeur en logistiek medewerker.

Figuur 7 geeft van alle vrouwen in de sector weer in welke functies zij werken. 49 procent van alle vrouwen in de sector werkt in een administratieve functie. Daarna volgen de functies chauffeur en manager. 19 procent van de vrouwen werkt als chauffeur en 6 procent als logistiek medewerker.

Figuur 7 Verdeling vrouwelijke werknemers in de sector naar functie

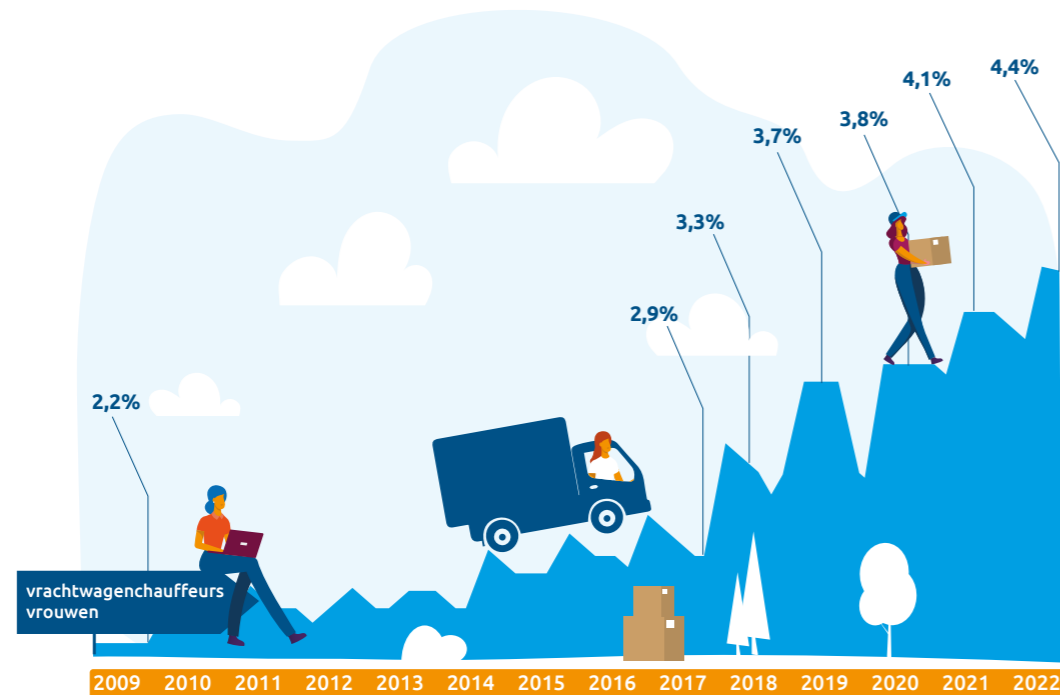


Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut, 2022

Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs neemt toe

Het aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs in de sector is ruim vier procent in het eerste kwartaal van 2022. De laatste jaren neemt het aandeel vrouwelijke chauffeurs steeds verder toe.

Figuur 8 Aandeel vrouwelijke chauffeurs



* Aandeel vrouwelijke chauffeurs gaat specifiek over werknemers werkzaam in de SOOB-branche

Bronnen: Pensioenfonds Vervoer, 2022

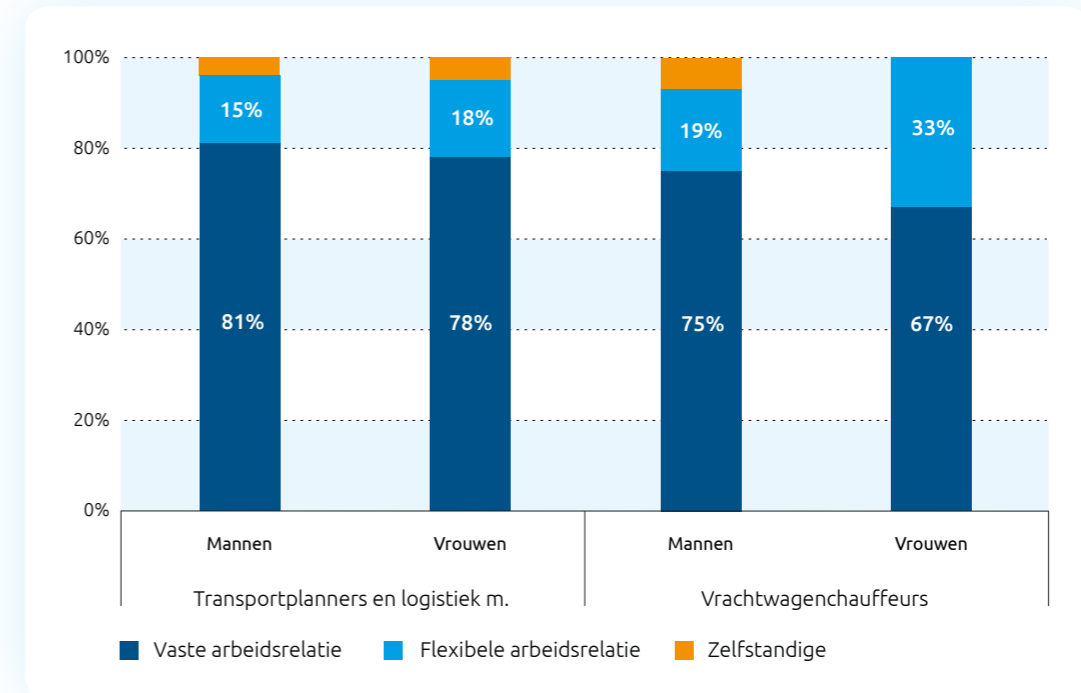
Onder logistiek medewerkers en transportplanners (werkzaam binnen en buiten sector transport) is het aandeel vrouwen begin 2022 23 procent. Het aandeel vrouwen in deze beroepen piekte in 2012⁶.

Een derde van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs heeft een flexibel contract

Een derde van de vrouwen die werken als vrachtwagenchauffeur heeft een flexibel contract⁷. Zij hebben dan een tijdelijk contract, zijn oproepkracht of uitzendkracht. Van de vrouwelijke transportplanners en logistiek medewerkers heeft 18 procent een flexibel contract.

Van de vrouwen die werken als transportplanner en logistiek medewerker heeft 78 procent een vast contract. Van de mannen in deze beroepen is dit 67 procent. Een klein deel van de transportplanners, logistiek medewerkers en vrachtwagenchauffeurs werkt als zelfstandige.

Figuur 9 Vast of flexibel contract



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

* Meting 2020

Bron: CBS 2021, bewerking Sectorinstituut

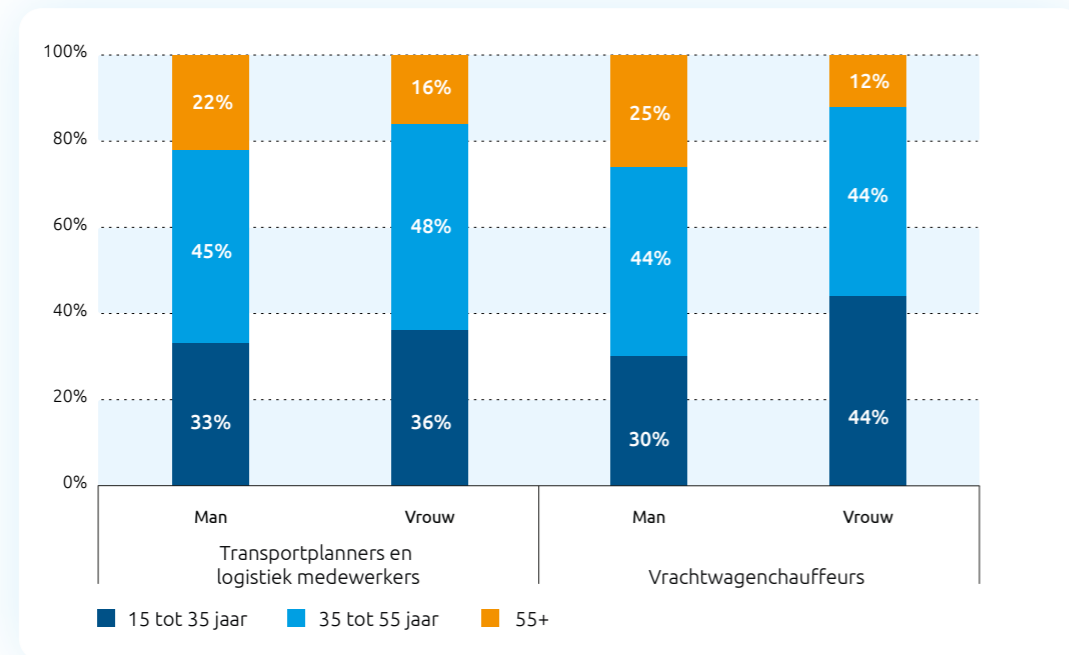
⁶ Figuur Aandeel vrouwelijke logistiek medewerkers en transportplanners. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage Sectorinstituut 2022 <https://www.stlwerkt.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>

⁷ De weergegeven cijfers van CBS in dit hoofdstuk (o.a. van contractvorm en opleidingsniveau) gaan over alle vrouwen werkzaam in transport- en logistiekfuncties, zowel binnen als buiten de sector. Vrouwelijke chauffeurs en logistiek medewerkers kunnen naast het in het goederenvervoer over de weg ook werkzaam zijn in andere sectoren zoals groothandel, horeca en industrie.

Vier op de tien vrouwelijke chauffeurs is jonger dan 35 jaar, van de mannen is dit minder dan een derde

Ruim 40 procent van de vrouwen die werken als vrachtwagenchauffeur is jonger dan 35 jaar. Bij de mannelijke chauffeurs is dit minder dan een derde. 36 procent van de vrouwen die werken als transportplanner of logistiek medewerker is 15 tot 35 jaar tegen 33 procent van de mannen. Het aandeel 55+ is zowel bij de chauffeurs als logistiek medewerkers hoger onder de mannen.

Figuur 10 Leeftijdsofbouw werknemers transport en logistiek



* Meting 2021

Bron: CBS/ABF Research 2022, bewerking Sectorinstituut

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

In de sector transport en logistiek werken meer mannen dan vrouwen. Door de fysieke lasten, overuren, het veel van huis zijn en wisselende werktijden worden beroepen binnen de sector vaak als typisch mannelijk gezien. Daarnaast hangt er bij bedrijven waar veel mannen werken vaak een op mannen gerichte werksfeer⁸.

Uit een onderzoek met meer dan 24 duizend participanten uit 35 Europese landen blijkt dat, in het algemeen, een gelijkere man-vrouw verdeling een positieve invloed heeft op de werkomgeving. Dit gaat samen met een hogere mate van welzijn bij werknemers. Mannen beoordelen hun baan beter wanneer de verdeling tussen man en vrouw gelijk is

⁸ UTIP. (2016). WISE II – Women's Employment and Gender Policy in Urban Public Transport Companies in Europe: Examples of policies and practice

op het werk. Vrouwen beoordelen hun baan ook beter wanneer de man-vrouw verdeling gelijk is, of dan wanneer er meer mannen dan vrouwen zijn⁹. Ook blijkt dat een gelijke man-vrouw verdeling op het werk samengaat met betere prestaties van werknemers¹⁰.

Zo'n gelijkere verdeling van mannen en vrouwen op de werkvloer zorgt voor meer diversiteit. Hetzelfde geldt voor meer werknemers met een migratieachtergrond. In een onderzoek naar de invloed van diversiteit in teams op de werkvloer wordt gesproken over de 'diversiteitsbonus'; meer diversiteit in teams kan voor meer innovatie en meer probleemoplossend vermogen zorgen¹¹.

Niet alle resultaten wijzen echter dezelfde kant op. In ander onderzoek zijn er geen of zelfs negatieve verbanden gevonden tussen werktevredenheid en een gelijke man-vrouw verdeling¹². Werknemers waren dus even of juist minder tevreden met hun werk naarmate de verdeling tussen man en vrouw gelijk werd. Een mogelijke oorzaak hiervan zou discriminatie kunnen zijn. Bij integratie van geslachten op de werkvloer, kan discriminatie op basis van geslacht vaker voorkomen. Dit kan een negatieve invloed hebben op werktevredenheid.

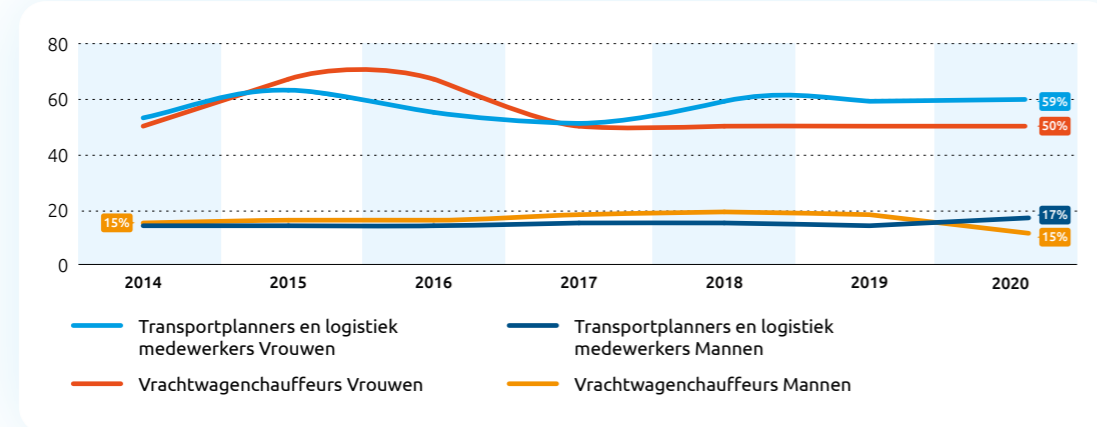
⁹ Clark, A. E., D'ambrosio, C., & Zhu, R. (2021). Job quality and workplace gender diversity in Europe. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 183, 420-432.
¹⁰ Krishnan, D. S. G. (2020). Gender diversity in the workplace and its effects on employees' performance. *Journal of the Social Sciences*, 48(3), 1888-1898.
¹¹ Page (2018). *Diversity Works: The Diversity Bonus—How Great Teams Pay Off in the Knowledge Economy*.
¹² Haile, G. A. (2012). Unhappy working with men? Workplace gender diversity and job-related well-being in Britain. *Labour Economics*, 19(3), 329-350.

Helft van vrouwelijke chauffeurs werkt parttime

In 2020 werkt 50 procent van de vrouwelijke chauffeurs minder dan 35 uur per week. Van de vrouwen die werken als logistiek medewerker of transportplanner is dit 59 procent.

Van de mannelijke vrachtwagenchauffeurs werkt 15 procent parttime. 17 procent van de mannen die werken als transportplanner of logistiek medewerker werkt parttime.

Figuur 11 Aandeel parttimers (minder dan 35 uur per week)

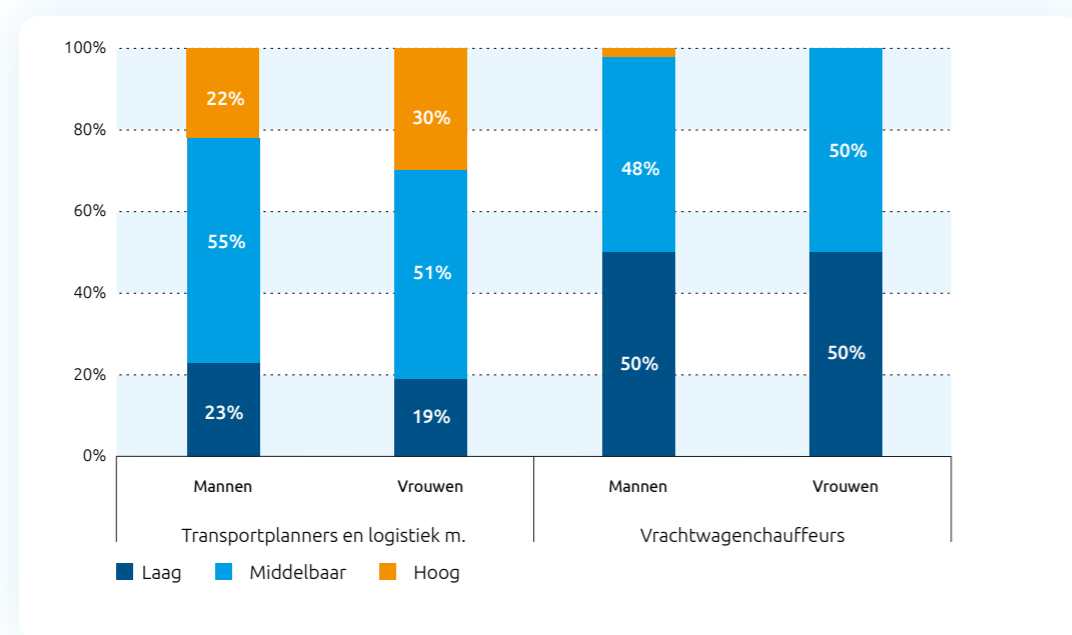


Bron: CBS 2021, bewerking Sectorinstituut

Opleidingsniveau vrouwelijke werknemers

Van de vrouwen werkzaam als transportplanner of logistiek medewerker is 19 procent laag opgeleid. 51 procent heeft een middelbaar en 30 procent een hoog opleidingsniveau¹³. De helft van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs is laag opgeleid. Bij de mannen is dit aandeel ook 50 procent.

Figuur 12 Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek



* Meting 2021

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

Bron: CBS 2022, bewerking Sectorinstituut

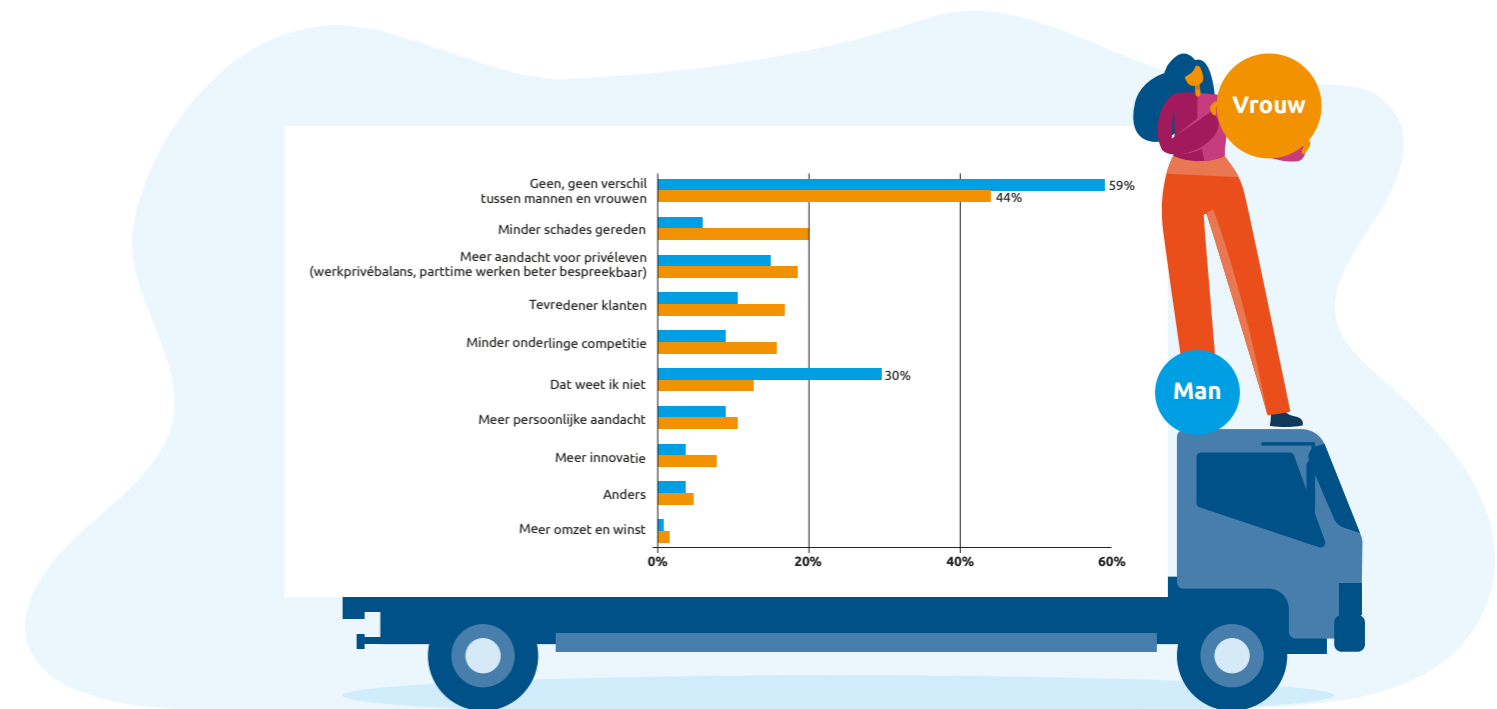
¹³ • Laag onderwijs: basisonderwijs, vmbo, eerste drie leerjaren van havo/vwo en mbo 1
• Middelbaar onderwijs: mbo 2/3/4 en bovenbouw havo/vwo (startkwalificatieniveau)
• Hoog: hbo/wvo

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

Aan werknemers in de sector transport en logistiek is gevraagd welke voordelen het heeft voor het bedrijf om vrouwelijke chauffeurs in dienst te hebben. Ruim 600 werknemers, waarvan 64 vrouwen, beantwoordden deze vraag. Bijna 60 procent van de mannen en 44 procent van de vrouwen vindt dat er geen specifieke voordelen zijn van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs; mannen en vrouwen staan dus op dezelfde voet.

Werknemers die wel voordelen zien noemen het vaakst meer aandacht voor het privéleven en tevredener klanten. Vrouwen noemen iets vaker voordelen dan mannen, bijvoorbeeld dat er minder schades worden gereden en dat er minder onderlinge competitie zou zijn. Bijna een derde van de mannelijke werknemers weet het niet.

Figuur 13 Voordelen volgens werknemers van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: TON-lezerspanel, 2021

Colofon

Dit is een uitgave van:

Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL)

Copyright

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

Disclaimer

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

Januari 2023



Wat kunnen we voor je doen?

Bel of mail ons, we spreken je graag!