

Arbeidsmarkttrapportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek

Instroom en inzetbaarheid



2021



Inhoudsopgave

1. Ontwikkeling arbeidsmarkt sector 11

Omzetgroei in sector	11
Verwachtingen over economisch klimaat en personeelssterkte weer positief	12
Verwachtingen werkgevers over eigen bedrijf	14
Behoud van huidige omzet, werk en klanten	14
Faillissementen op een laag niveau	15
Meer bedrijven hebben openstaande vacatures	20
Vacatures werknemers transport en logistiek	20
Instream in WW lager dan vorig jaar	22
Beleving coronacrisis door werknemers	23
Beleving coronacrisis door werkgevers	24
Werkgevers en werknemers in sector	25
Aantal werkgevers is afgelopen jaren gegroeid	25
In sector zijn veel kleine bedrijven	26
Aantal vrachtwagenchauffeurs in sector neemt weer toe	26
Chauffeurs en logistiek medewerkers meest voorkomende functies	27
Vergrijzing en vergroening	28
Flexibele arbeidsrelaties werknemers transport en logistiek	31
Aandeel chauffeurs met flexibele arbeidsrelatie is afgenomen	32
Opvangen van pieken in personeelsbehoefte belangrijkste reden inzet flexibele krachten	33
Verwachtingen werkgevers flexibele schil	34
In-, uit en doorstroom in sector	35
Uitstroom chauffeurs neemt toe	35
Veel instroom vanuit uitzendbranche, detailhandel en dienstverlening	35
Pensioenuitstroom neemt flink toe	36
Doorstroom in transport en logistiek	37
Doorstroom: werknemers over hun loopbaanmobiliteit	38
Prognoses sector transport en logistiek (SOOB)	41
Verwachte vraag naar arbeid en aanbod van personeel	41
Arbeidsmarktspanning (arbeidsvraag/ personeelsaanbod) blijft hoog	43
Box 1. Nederlandse economie herstelt na sterke krimp	16
Box 2. Flexibilisering arbeidsmarkt	29
Box 3. Scenario's economische groei tijdens en na de coronacrisis	40

2. Instroom vanuit het onderwijs 47

Meeste instroom vanuit mbo-opleidingen	47
Aantal deelnemers chauffeur wegvervoer en planner wegtransport	48
Aantal deelnemers mbo logistiek stijgt	48
Vooropleidingen eerstejaars transport- en logistiekopleidingen	49
Aantal deelnemers transport en logistiek neemt naar verwachting af	50
Voortijdig schoolverlaten	52

Bijna een derde bedrijven in de sector is leerbedrijf	54
Vakinhoudelijke kennis doorgeven is het belangrijkste bij begeleiding BBL'ers	55
Redenen voor opleiden van BBL'ers in bedrijf	57
BBL-leerlingen gedetacheerd door STL	58
Arbeidsmarktpositie BBL-leerlingen na uitstroom opleiding	59
BBL-leerlingen STL werken vaker in transport en logistiek	59

Box 1. Landelijke ontwikkeling aantal deelnemers mbo (BBL en BOL)	51
Box 2. Opbrengsten van BBL-opleidingen	56

3. Een leven lang ontwikkelen 63

Leer- en opleidingsmogelijkheden	63
Volgens helft werknemers voldoende opleidingsmogelijkheden voor huidige werk	64
Werknemers in sector ervaren minder leermogelijkheden dan beroepsbevolking	65
Behoeft aan ontwikkeling	66
Helft werknemers vindt dat leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert	67
Helft werknemers vindt dat hij taken krijgt waarvan hij veel kan leren	68
Niet-verplichte opleidingen	70
Een op de vijf werknemers heeft in afgelopen jaar niet-verplichte opleiding gevolgd	70
Belangrijkste reden volgen niet-verplichte opleiding: huidige werk beter doen	71
Loopbaan	71
Een op de drie werknemers krijgt voldoende begeleiding bij loopbaanontwikkeling; bijna veertig procent oordeelt neutraal	72
Ruim een op de vijf werknemers ziet geen mogelijkheden voor ander werk in huidige bedrijf	73
In 2021 (t/m mei) verwacht 76 procent van werknemers binnen jaar nieuwe baan te vinden	74
Box 1. Wendbaar en weerbaar	64
Box 2. Taal- en digitale vaardigheden	66
Box 3. Verwachte veranderingen in functies sector transport en logistiek door technologisering	72

4. Vitaliteit 77

Werken tot het pensioen	77
Bijna helft werknemers haalt niet zomaar het pensioen in zijn huidige baan	77
Belangrijkste redenen voor niet halen pensioen zijn lichamelijke en mentale belasting	79
Werknemers willen langer doorwerken dan ze denken te kunnen	80
Iets lager werkvermogen in sector	81
Belangrijkste maatregelen voor inzetbaarheid volgens werkgevers: werk aanpassen, ondersteuning bij privé zaken en scholing	82
Ruim helft werknemers bewust bezig met duurzame inzetbaarheid	83
Gezondheid en leefstijl	84
Chauffeurs en oudere werknemers ervaren minder goede gezondheid	84
Vaker overgewicht en meer rokers in sector	84
Ruim zeventig procent werknemers oké met bemoeienis werkgever bij leefstijl	85
Verzuim	86
In sector hoger verzuim dan landelijk	86
Belangrijkste reden verzuim: griep of verkoudheid	88
Verzuim in sector vaker gevolg van werk	89
Lichamelijk te zwaar werk belangrijkste oorzaak werkgerelateerd verzuim	90

Merendeel werkgevers overtuigd dat ze zélf ziekteverzuim kunnen beperken; belangrijkste maatregel is persoonlijke aandacht 91

Box 1. Pensioenakkoord 78

Box 2. Leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan 81

Box 3. Verzuim 87

5. Veiligheid 93

Arbeidsrisico's 93

Lichamelijke belasting en hoge werkdruk belangrijkste risico's 93

Arbeidsongevallen 95

Ruim een op de vijf werknemers betrokken bij ongeval 96

Werknemers tevreden over aandacht voor het voorkomen van ongevallen in bedrijf 96

Maatregelen voor veilig werken 97

85 procent bedrijven heeft algemeen beleid voor veilig werken 97

RI&E 98

Bijna zestig procent bedrijven in sector heeft RI&E 98

Tevredenheid over veiligheid in eigen bedrijf 100

Zeventig procent werknemers tevreden met veiligheidsvoorzieningen 100

Psychosociale arbeidsbelasting 101

Twaalf procent last van hinderlijke stress 101

Twaalf procent werknemers ervaring met ongewenste omgangsvormen 101

1 op de 7 werknemers ervaart ongunstig werktempo 102

Minder goede werk-privé balans onder chauffeurs 103

Veertien procent herstelt onvoldoende van zijn werk 104

Ongeveer vijftig procent ervaart regelmatig regelmogelijkheden 105

Box 1. Arbeidsongevallen in Nederland 95

6. Organisatie en leidinggeven 107

Tevredenheid met werk 107

Bijna driekwart werknemers tevreden met huidige werk 107

Werknemers meest tevreden over reistijd, interessant werk en goede werkzekerheid 108

Bevlogenheid en waardering 109

Zestig procent werknemers in sector heeft (zeer) hoge bevlogenheid 109

Bijna twee derde van werknemers in sector voelt zich gewaardeerd door werkgever 110

Leidinggevende 110

Goede leidinggevende toont interesse, heeft verstand van zaken en coacht 111

Meer bedrijven bezig met strategische personeelsplanning in 2021 112

Functioneringsgesprekken 112

Bijna zestig procent werknemers heeft jaarlijks functioneringsgesprek; ruim één op drie chauffeurs bespreekt functioneren niet 112

Top drie besproken onderwerpen: functioneren, werkbelasting/werkdruk en

persoonlijke ontwikkeling 113

Relatie leidinggevende en werknemer 114

Ruim zeventig procent werknemers positief over relatie leidinggevende 115

Merendeel werknemers vindt collega's vriendelijk 115

7. Vrouwen in sector transport en logistiek 117

De instroom van vrouwen ligt boven de uitstroom 117

In ruim twee derde van bedrijven in de sector werken vrouwen 119

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

logistiek medewerker. 120

Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs neemt toe 121

Een derde van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs heeft een flexibel contract 122

Een derde van vrouwelijke chauffeurs is jonger dan 35 jaar, van de mannen iets minder dan

een kwart 123

Helft van vrouwelijke chauffeurs werkt parttime 124

Opleidingsniveau vrouwelijke werknemers 125

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

aandacht voor werkprivébalans 126

Box 1. Aandeel vrouwen per sector 119

Box 2. Voordelen van (meer) vrouwen op de werkvloer 123

Inleiding

De arbeidsmarktrapportage 2021 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 2021 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 groeit sterk na een dip in 2020 vanwege de coronacrisis (zie box 1). De sector¹ profiteert van het herstel en groeit ook. Er is weer sprake van omzetgroei en ondernemers zijn weer positief over het economisch klimaat. Het aantal werkgevers en werknemers neemt in 2021 toe. Het herstel knelt wel. De arbeidsmarkt is zeer krap: voor chauffeurs, planners en logistiek medewerkers zijn veel openstaande vacatures. Ook loopt de uitstroom naar pensioen op.

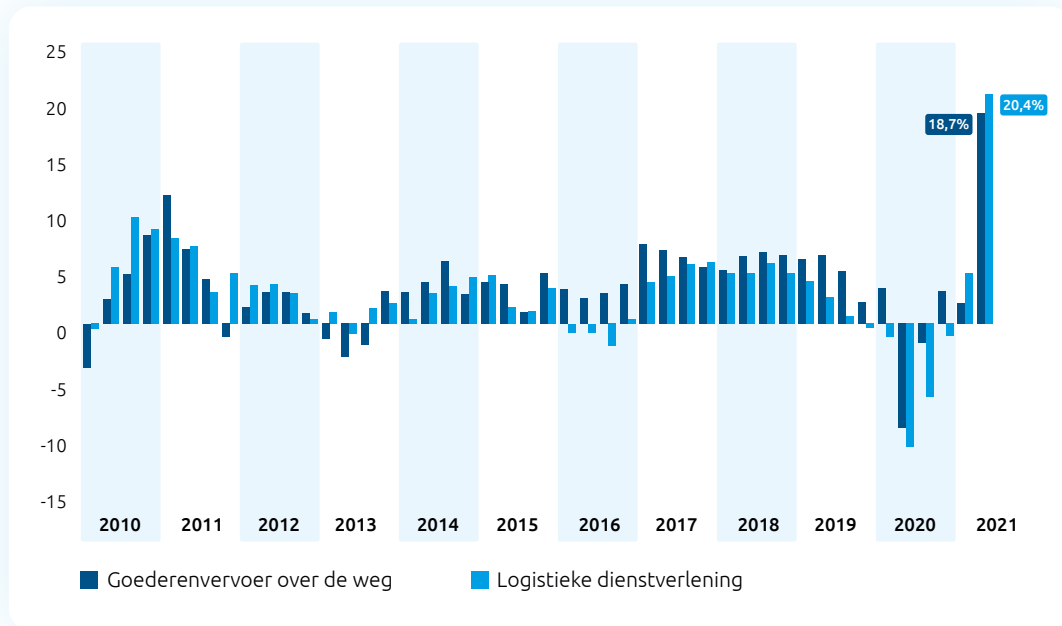
De arbeidsmarkt in de sector blijft naar verwachting ook krap. De vraag naar arbeid ligt hoger dan het aanbod van personeel. Naast economische groei liggen de oorzaken hiervoor in ontgroening, vergrijzing en uitstroom naar pensioen. Ook neemt de instroom in de sector vanuit het onderwijs af.

Omzetgroei in sector

De omzet groeit in het tweede kwartaal sterk in het goederenwegvervoer². Vorig jaar had de branche last van contactbeperkende maatregelen en daalde de omzet. Een aantal deelmarkten of typen vervoer werd wel minder geraakt door de crisis dan andere³. De omzet lag in het tweede kwartaal weer boven het niveau van voor de coronamaatregelen (niet weergegeven in figuur). Ook in logistieke dienstverlening groeit de omzet (20,4 procent t.o.v. jaar eerder). Volgens ABN AMRO profiteert de sector sterk van het herstel van de economie en internationale handel⁴. Ook voor volgend jaar wordt groei van de sector verwacht.

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

Figuur 1 Omzetontwikkeling transport en logistiek



Bron: CBS, 2021

Verwachtingen over economisch klimaat en personeelssterkte weer positief

CBS rapporteert elk kwartaal over de verwachtingen van ondernemers¹. Per saldo zijn ondernemers in het goederenvervoer over de weg positief over het economisch klimaat en de personeelssterkte: er zijn begin derde kwartaal meer ondernemers die de komende 3 maanden een toename van hun personeelsbestand verwachten dan ondernemers die een afname verwachten².

Vorig jaar na de uitbraak van het coronavirus nam het vertrouwen sterk af. Niet eerder sinds de start van de meting waren ondernemers zo negatief over de ontwikkelingen. Bijna 72 procent verwachtte een verslechtering van het economisch klimaat en bijna een derde een afname van personeel. Aan het begin van het derde kwartaal waren transportondernemers alweer een stuk minder negatief. Begin juni 2020 versoepelde de contactbeperkende maatregelen (de lockdown). De bevoorrading van horeca en winkels namen toe en productielijnen in fabrieken werden weer opgestart. Het aantal vervoersbewegingen van vrachtauto's steeg, maar nog niet naar het oude niveau³.

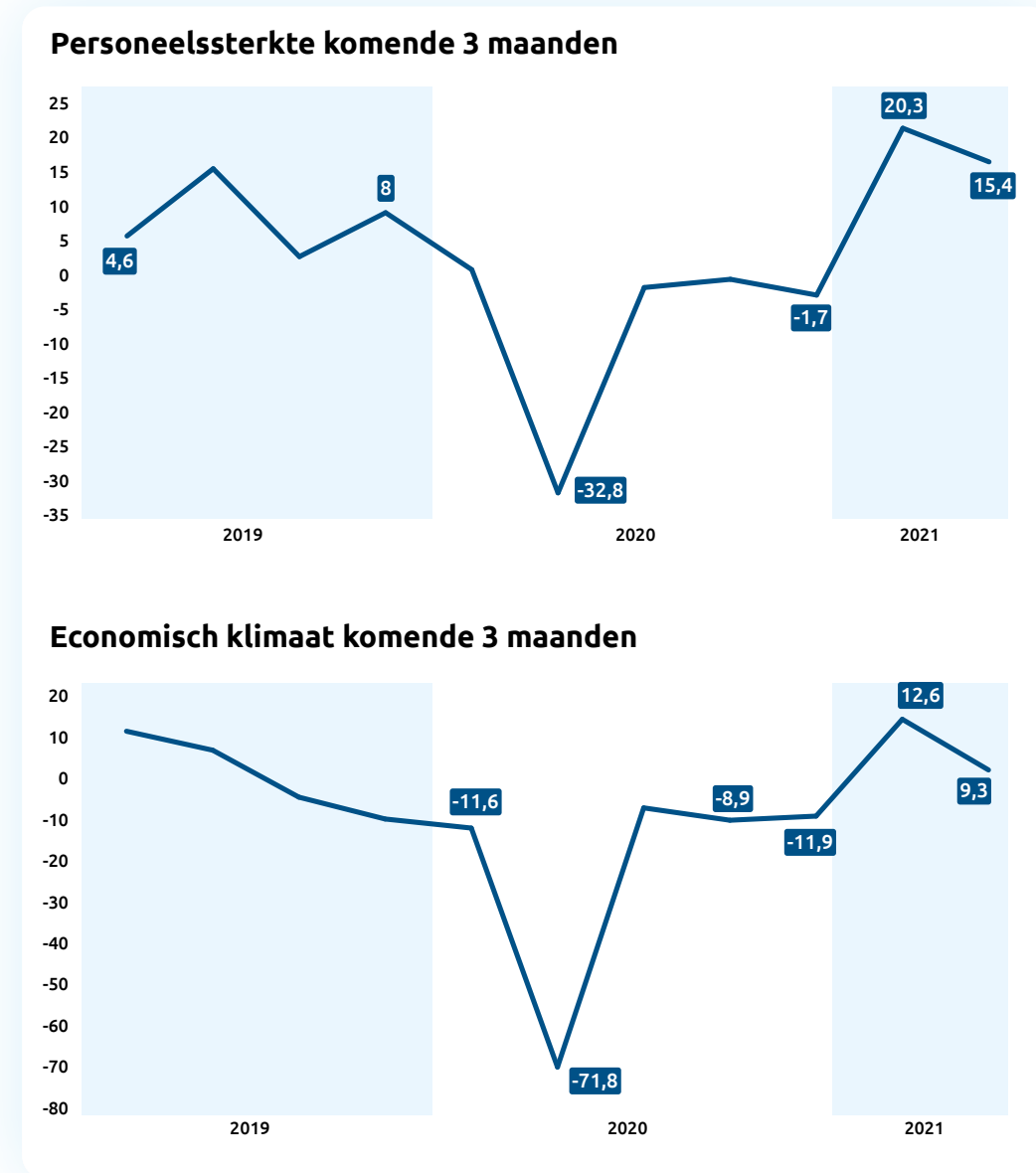
¹ De verwachtingen van ondernemers over het economisch klimaat en de personeelssterkte zijn onderdeel van de CBS-meting van het ondernemersvertrouwen. Het ondernemersvertrouwen geeft de stemming van het Nederlandse niet-financiële bedrijfsleven weer en een indicatie van de richting waarin de Nederlandse 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 blijven. Van deze verwachtingen worden gemiddelden berekend (saldo van het aantal positieve en negatieve antwoorden).

² Voorbeeldberekening per saldo: 19,5 procent van transportondernemers verwacht de komende 3 maanden een toename van hun personeelsbestand en 4 procent een afname; per saldo verwacht 15,5 procent een toename.

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

Vanwege een toenemend aantal coronabesmettingen is in november een nieuwe gedeeltelijke (avond)lockdown ingesteld⁴. De nieuwe contactbeperkende maatregelen kunnen de stemming van ondernemers (en ook de omzetgroei) in het laatste kwartaal weer negatief beïnvloeden.

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



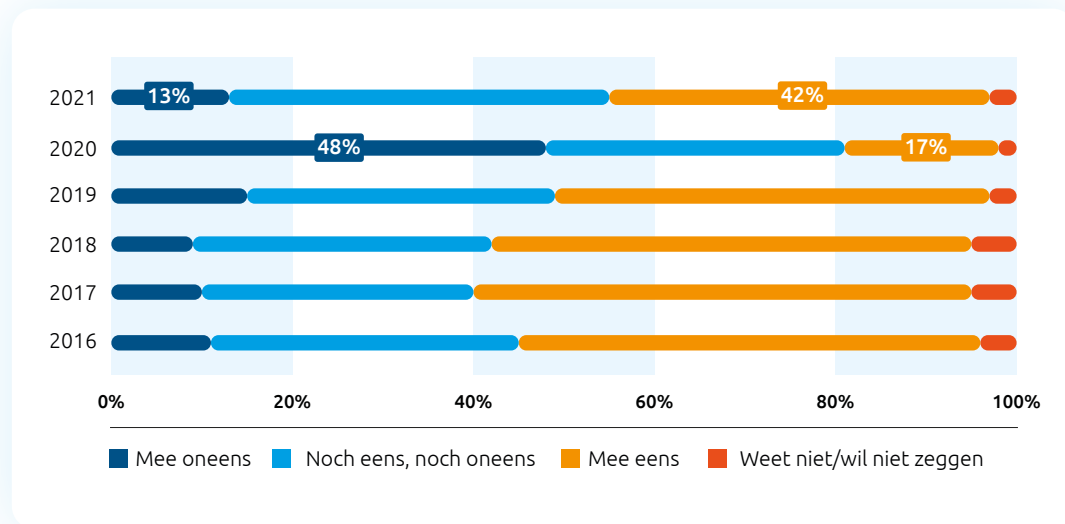
Bron: CBS, 2021

⁴ Ten tijde van deze publicatie is nog niet duidelijk hoelang deze gaat duren.

Verwachtingen werkgevers over eigen bedrijf

Aan werkgevers is afgelopen voorjaar gevraagd of 2021 voor hun bedrijf een beter jaar wordt dan 2020 (Figuur 3). Het aandeel werkgevers dat verwacht dat hun bedrijf het in 2021 beter zal doen dan vorig jaar is een stuk groter dan in 2020 (42 procent in voorjaar 2021 vs. 17 procent in voorjaar 2020). Het aandeel dat het oneens is met de stelling is (fors) gedaald (13 procent in voorjaar 2021 vs. 48 procent in 2020). De dataverzameling voor de bedrijfsenquête viel vorig jaar samen met de start van de coronacrisis en contactbeperkende maatregelen.

Figuur 3 Stelling: 2021 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2020



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

Werkgevers in de deelmarkten exceptioneel transport, koeriers en expres, algemeen distributievervoer en bouwmaterialen vervoer zijn het meest optimistisch in hun verwachtingen: (bijna) de helft denkt dat 2021 een beter jaar voor hun bedrijf wordt dan 2020. Bedrijven in veevervoer, agrarisch vervoer en verhuisvervoer zijn het minst positief¹.

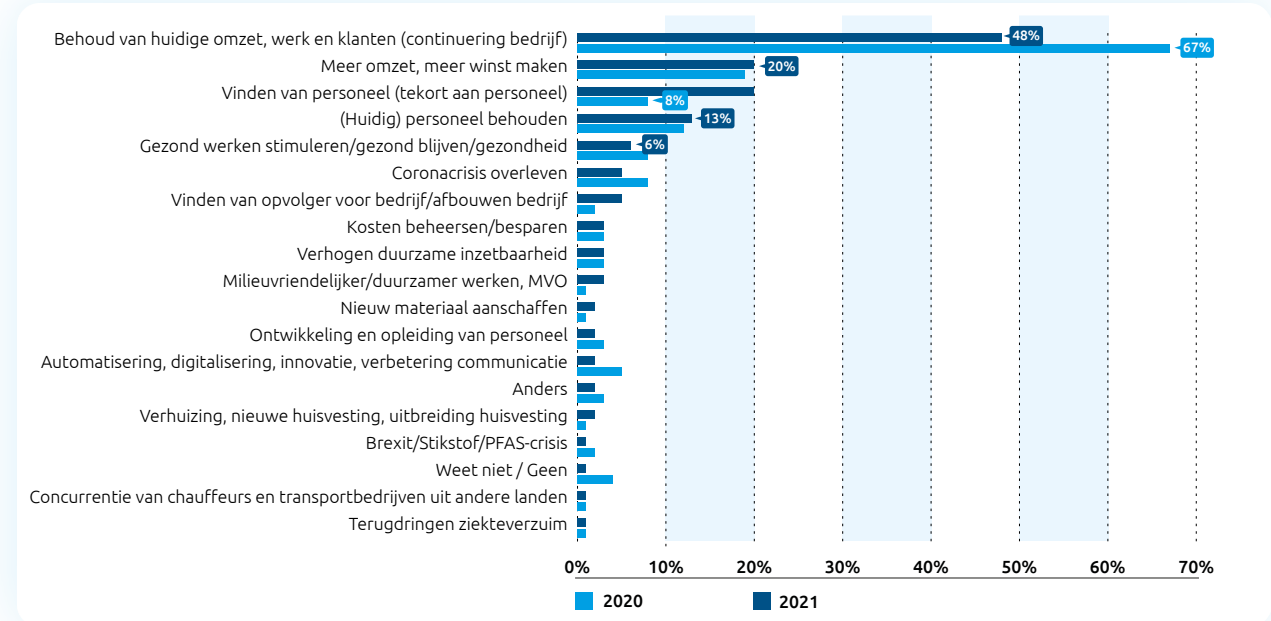
Behoud van huidige omzet, werk en klanten

Werkgevers vinden het belangrijkste thema voor de komende twee jaar het behoud van de huidige omzet, werk en klanten. 48 procent van werkgevers noemt dit in voorjaar 2021 tegen 67 procent in voorjaar 2020 kort na uitbraak van de coronacrisis. Méér omzet en winst maken wordt, zowel dit als vorig jaar, door ongeveer twee op de tien werkgevers genoemd. Twee op de tien werkgevers noemt nu ook het vinden van personeel als belangrijkste thema tegen 8 procent vorig jaar.

Thema's rond duurzame inzetbaarheid die worden genoemd: 13 procent noemt behoud huidig personeel, 6 procent gezond werken stimuleren en 2 procent ontwikkeling en opleiding van personeel (deze uitkomsten zijn vergelijkbaar met vorig jaar).

¹ Figuur Verwachtingen werkgevers eigen bedrijf naar deelmarkt. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage 2021: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-marktontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

Faillissementen op een laag niveau

In het tweede kwartaal van 2021 gingen 15 bedrijven failliet (waren er 19 in hetzelfde kwartaal een jaar eerder). In heel 2020 gingen minder bedrijven failliet dan in 2019 (102 bedrijven tegen 135).

Het totaal aantal faillissementen in Nederland ligt volgens het CBS vanwege de coronasteunmaatregelen² op een historisch laag niveau³. Aanvankelijk zouden de steunmaatregelen in het najaar aflopen en verwacht werd dat dan ook het aantal faillissementen zou gaan oplopen⁴. Met name bedrijven in sectoren waarin tijdens de lockdowns veel gebruik is gemaakt van uitstel van belastingbetaling (coronasteunmaatregel) zouden dan kwetsbaar zijn⁵. In november zijn de coronasteunmaatregelen echter, vanwege nieuwe contactbeperkende maatregelen, opnieuw ingesteld⁶.

² 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). Gebruik van steunmaatregelen corona per 31 augustus

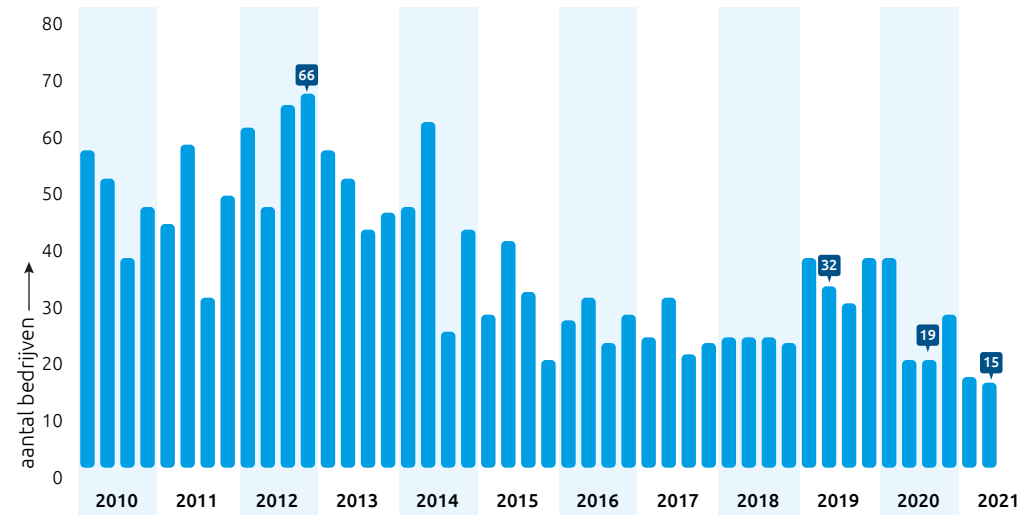
³ In heel 2020 gingen in NL 2.703 bedrijven failliet, het laagste aantal in 20 jaar. "Dat in coronatijd minder bedrijven failliet werden verklaard, is niet los te zien van de noodsteun van de overheid (CBS, 2021)". In juli bereikte het totaal aantal faillissementen in NL het laagste niveau in ruim 30 jaar (109 in juli) (CBS, 2021).

⁴ NU.nl (2021). 'Faillissementsgolf lijkt onvermijdelijk door einde coronasteun'; OECD Economic Outlook, May 2021. OESE verwacht dat het aantal faillissementen in NL in 2e helft van 2021 gaat oplopen; vanwege verwachte afbouw van de coronasteunmaatregelen

⁵ ABN AMRO (2021). Belastingenschuld per branche. In sectoren als horeca, (auto)industrie en retail is tijdens de lockdowns veel belastingenschuld opgebouwd. Deze schulden bij de belastingdienst moeten in 60 maanden worden terugbetaald (en gaan dan van de maandelijkse bedrijfswinsten af). Bijvoorbeeld elektronica-winkels: ruim 20 procent van deze bedrijven heeft een openstaande belastingenschuld 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.

⁶ Kabinet komt (op 16 en 24 november) met uitbreiding steun na nieuwe coronamaatregelen. Ondernemers worden o.a. ondersteund met hun vaste bedrijfskosten in het vierde kwartaal van 2021 en de loonsubsidie NOW keert weer terug.

Figuur 5 aantal faillissementen in de sector



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2021, bewerking STL

Box 1. Nederlandse economie herstelt na sterke krimp

Na meerdere kwartalen van economische krimp is er in het tweede kwartaal van 2021 weer sprake van groei. De economie (het bbp¹) groeit met 10,2 procent ten opzichte van een jaar eerder. Met name de consumptie door huishoudens en het handelssaldo (de waarde van de uitvoer van goederen en diensten min de invoer) waren hoger dan in het tweede kwartaal van 2020. De overheidsconsumptie en investeringen droegen ook bij aan de groei².

Vorig jaar kromp de economie met 9,3 procent ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder. Dit was de sterkste teruggang van het bbp ooit door het CBS gemeten³. Ter vergelijking, in het tweede kwartaal van 2009 tijdens de kredietcrisis, kromp het bbp met 4,6 procent. Vanwege de uitbraak van het coronavirus en de ingestelde lockdown daalde de consumptie door huishoudens sterk. Ook de investeringen en de import en export namen flink af⁴. De sectoren horeca (hotels), vervoer (luchtvaart) en zakelijke dienstverlening (uitzend- en reisbranche en evenementen) werden zwaar getroffen.

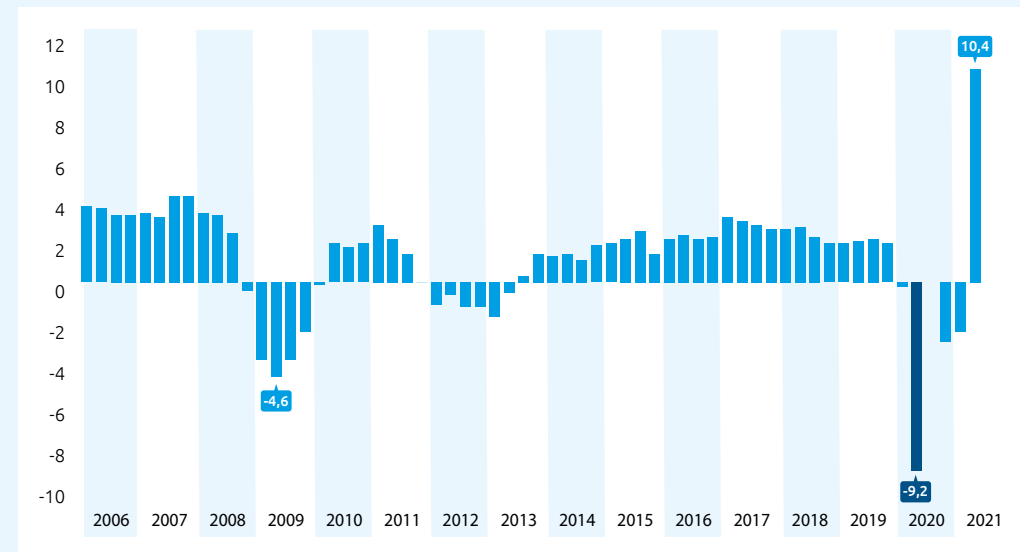
Nederland kende wel een kleinere krimp dan andere Europese landen⁵. Het IMF en CPB concluderen dat de Nederlandse economie vorig jaar goed door de coronacrisis is heen gekomen: de krimp in 2020 was minder diep dan gemiddeld in de Eurozone en het

¹ Het bruto nationaal product (BBP) is een maat voor het meten van de omvang van de economie (CBS, 2021).
² CBS (2021). Economie groeit met 3,8 procent in tweede kwartaal 2021.
³ 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.
⁴ In vervoermiddelen, woningen, bedrijfsgebouwen en machines werd veel minder geïnvesteerd.
⁵ Landen verschilden in hun beleidsreactie op de uitbraak van corona: hoe strenger/intensiever de 'lockdown, hoe groter de impact op het economisch verkeer. Een goede ICT-infrastructuur (en digitalisering) hielp tegen de verstoring van het economisch verkeer; dit faciliteerde thuiswerken en online winkelen. ABN AMRO (2020). In sommige landen krijgt bbp veel hardere klap van Covid-19.

(verwachte) herstel in 2021 is juist sterker dan gemiddeld⁶. Genoemd worden de sterke digitale infrastructuur en de uitgebreide steunmaatregelen van de Overheid waardoor faillissementen en werkloosheid beperkt zijn gebleven⁷.

Vanwege het oplaaierende coronavirus is eind november een nieuwe (avond)lockdown ingesteld. Dit zorgt mogelijk voor een zwakkere economische groei in het vierde kwartaal, maar brengt het sterke groeicijfer over heel 2021 naar verwachting niet meer in gevaar⁸. Een analyse van groei- en krimpsectoren tijdens de coronacrisis in 2020 laat ook zien dat sectoren die zwaar getroffen werden door de contactbeperkende maatregelen, na opheffing van deze maatregelen, snel herstelden⁹.

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



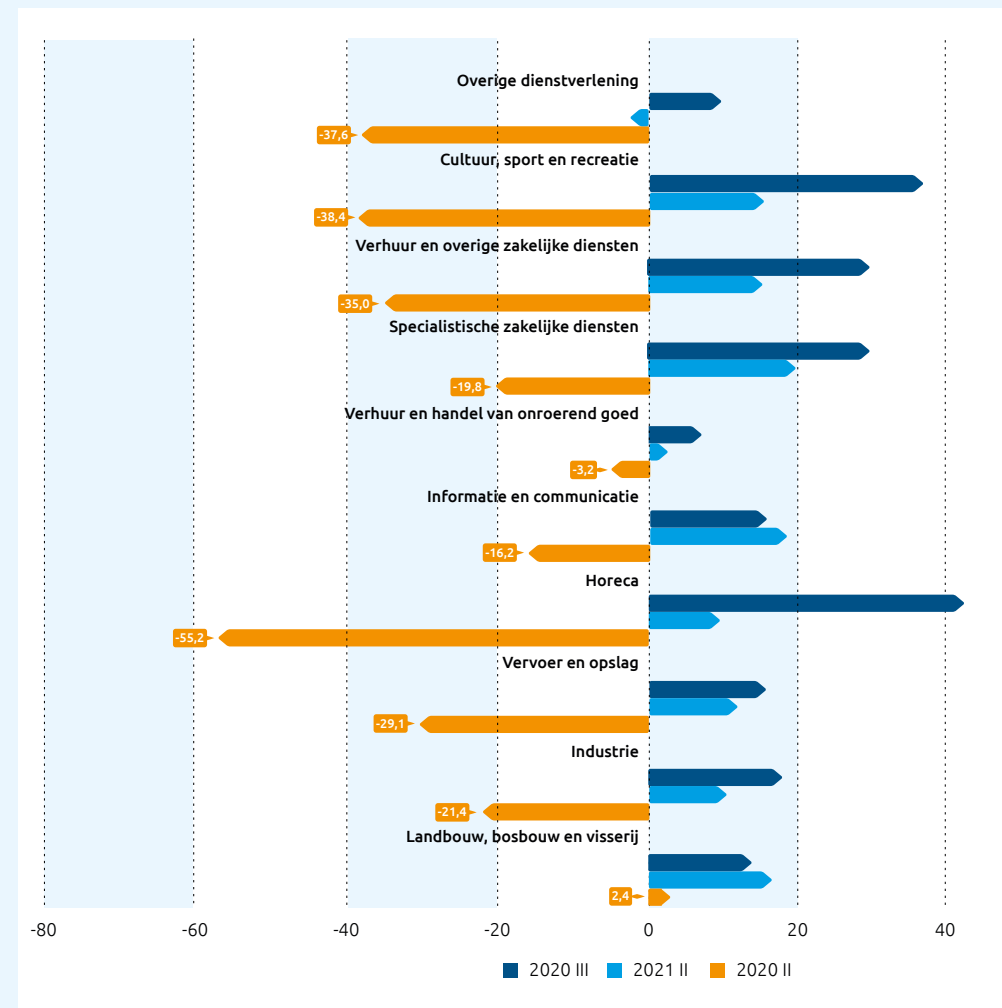
Bron: CBS, 2021

Ondernemers in arbeidsmarktsectoren weer positief

Figuur 7 geeft de verwachtingen van ondernemers in de diverse sectoren weer over het economisch klimaat. Aan het begin van het derde kwartaal zijn ondernemers per saldo positief over economisch klimaat: er zijn (begin derde kwartaal) meer ondernemers die de komende 3 maanden een verbetering verwachten. In de meeste sectoren zijn ondernemers ook positiever dan een kwartaal eerder. In het tweede kwartaal van 2020, na de start van de coronacrisis, waren de verwachtingen van ondernemers zeer negatief. In de sectoren horeca en cultuur, sport en recreatie en dienstverlening (overig en verhuur) waren de verwachtingen het negatiefst. Door de in november (opnieuw) ingestelde contactbeperkende maatregelen, kunnen ondernemers in het vierde kwartaal weer negatiever worden.

⁶ Cuevas (2021). Nederlandse economie komt sterk uit de coronacrisis, wat meer ruimte biedt voor klimaatbeleid. ESB september.
⁷ NRC (2021). Het Nederlandse coronabeleid was economisch succesvol, vinden het IMF en het CPB.
⁸ De economische crisis is ook niet overgeslagen naar de financiële sector (door goede buffers van banken).
⁹ FD (2021). Strengere lockdown of niet: economisch kan 2021 al niet meer stuk.
⁹ R. Diris, L. van Doorn en O. van Vliet (2021). Weinig mobiliteit tussen krimp- en groeisectoren tijdens coronacrisis. ESB

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



Bron: CBS, 2021

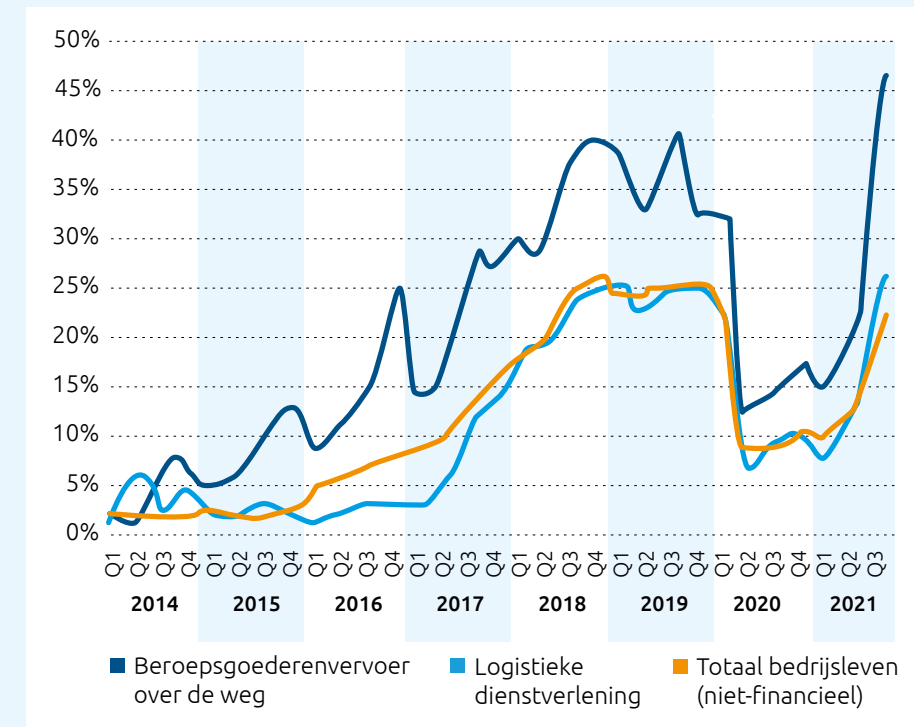
Veel ondernemers kampen met een personeelstekort

Het snelle herstel van de Nederlandse economie gaat wel gepaard met diverse 'groeipijnen'¹. 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. Ook is het tekort aan personeel weer terug. Hier was eerder sprake van in 2019. Een personeelstekort is volgens het CBS momenteel de meest ervaren belemmering binnen de verschillende sectoren in Nederland; gemiddeld ongeveer 23 procent van de ondernemers zegt aan het begin van het derde kwartaal geconfronteerd te zijn met een tekort aan personeel². Dit is meer dan het dubbele van het gemiddelde voor dezelfde periode in de jaren 2012–2020. In het goederenvervoer over de weg zegt bijna 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).

¹ ABN AMRO (2021). Groeipijnen en onzekerheid rondom klimaatbeleid kunnen groei maken of breken.
² CBS (2021). Ondernemersvertrouwen hoger aan begin derde kwartaal.

Het personeelstekort zit het economisch herstel in de weg zegt UWV³. Bedrijven kunnen op het punt komen om noodgedwongen hun productie of dienstverlening aan te moeten passen. Er zijn in het tweede kwartaal zelfs meer openstaande vacatures dan werkzoekenden^{4 5}.

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



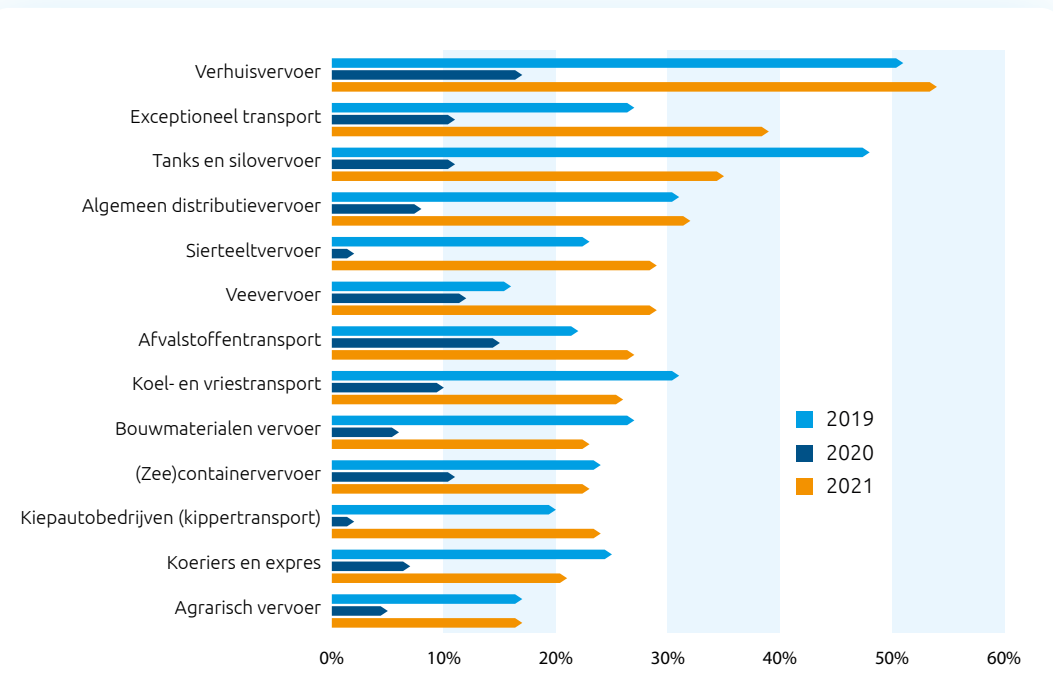
Bron: CBS, 2021

³ NU.nl (2021). Bedrijven schreeuwen om personeel, maar einde pandemie brengt verlichting.
⁴ Het einde van de coronacrisis zal mogelijk wat verlichting brengen: veel personeel is nu nog aan het werk in coronagerelateerd werk (bijvoorbeeld in de teststraten) en zal na de crisis weer beschikbaar kunnen komen voor ander werk. Ook door het stoppen van de steunmaatregelen van de Overheid komt waarschijnlijk meer personeel beschikbaar voor bedrijven die willen uitbreiden; de verwachting is dat dan het aantal faillissementen groeit.
⁵ In het tweede kwartaal van 2021 stonden er tegenover elke 100 werklozen 106 openstaande vacatures. CBS (2021). Economisch beeld verbeterd.

Meer bedrijven hebben openstaande vacatures

In de bedrijfsenquête van STL wordt jaarlijks gevraagd naar openstaande vacatures. In alle deelmarkten of typen vervoer loopt het aandeel bedrijven met openstaande vacatures in voorjaar 2021 op ten opzichte van vorig jaar. In een aantal deelmarkten (o.a. algemeen distributievervoer en verhuisvervoer) ligt het aantal nu ook boven het niveau van 2019 (précrisis niveau). Bedrijven met openstaande vacatures hebben gemiddeld 2 vacatures.

Figuur 9 Aandeel bedrijven met openstaande vacatures naar deelmarkt of type vervoer¹



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

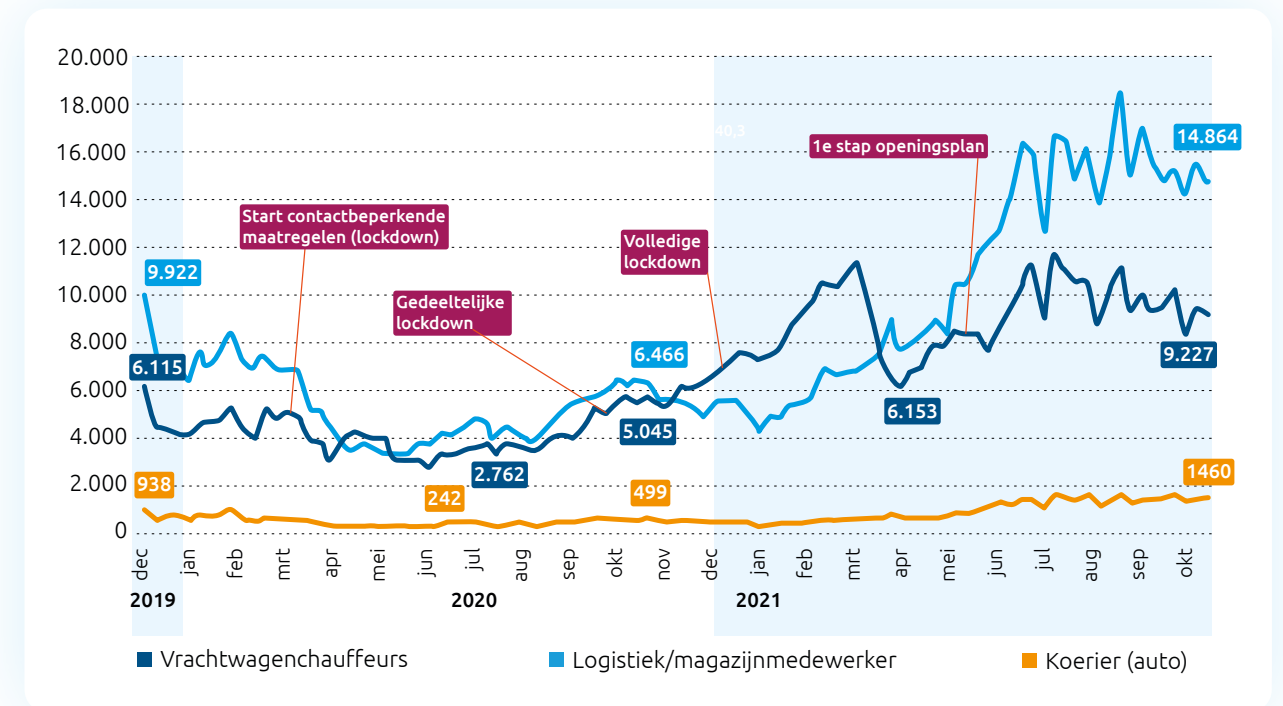
Vacatures werknemers transport en logistiek

UWV rapporteert over het aantal vacatures voor transport- en logistiekberoepen². Het aantal vacatures voor chauffeurs en andere werknemers transport en logistiek neemt in voorjaar 2021 sterk toe en ligt in de zomermaanden op een zeer hoog niveau. In het najaar neemt het aantal vacatures voor chauffeurs iets af. Er zijn ongeveer 9.500 vacatures voor chauffeurs en 15.300 voor logistiek medewerkers in september en oktober.

Na de start van de contactbeperkende maatregelen (medio maart 2020) nam het aantal (online) vacatures voor transport en logistiek sterk af.

¹ In de figuur zijn alleen deelmarkten weergegeven waarin voldoende werkgevers hebben meegedaan aan de bedrijfsenquête 2021 van het Sectorinstituut. Van de deelmarkten rijdende melktransport, autotransport, verticaal transport en ferry transport zijn daarom geen gegevens weergegeven. Het aantal werkgevers in deze deelmarkten dat heeft meegedaan aan de enquête is te laag om voor deze vragen betrouwbare uitkomsten te krijgen.
² 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. 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.

Figuur 10 Vacatures werknemers transport en logistiek

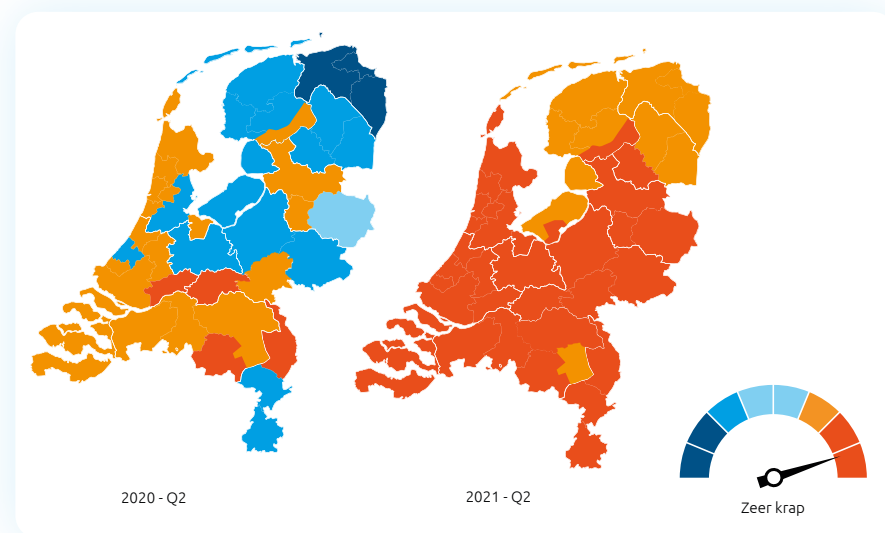


Bron: UWV, 2021, bewerking STL

De arbeidsmarkt voor vrachtwagenchauffeurs is in het tweede kwartaal van 2021 zeer krap³. Er zijn naar verhouding veel vacatures en weinig werkzoekenden voor de functie. In alle regio's is sprake van krapte. Eerder bleek ook dat bijna de helft van de transportondernemers last heeft van een tekort aan personeel voor zijn bedrijfsactiviteiten (zie box 1.). Ook landelijk, op de arbeidsmarkt breed, is er volgens UWV sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt: de arbeidsmarktspanning is in het tweede kwartaal zelfs niet eerder zo hoog geweest (sinds het begin van de meting)⁴.

³ Arbeidsmarktspanning 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.
⁴ UWV (2021). Spanningsindicator: krapte op de arbeidsmarkt bereikt nieuw hoogtepunt in 2e kwartaal

Figuur 11 Verhouding openstaande vacatures vrachtwagenchauffeurs/ kortdurend (krapte)



Bron: UWV, 2021

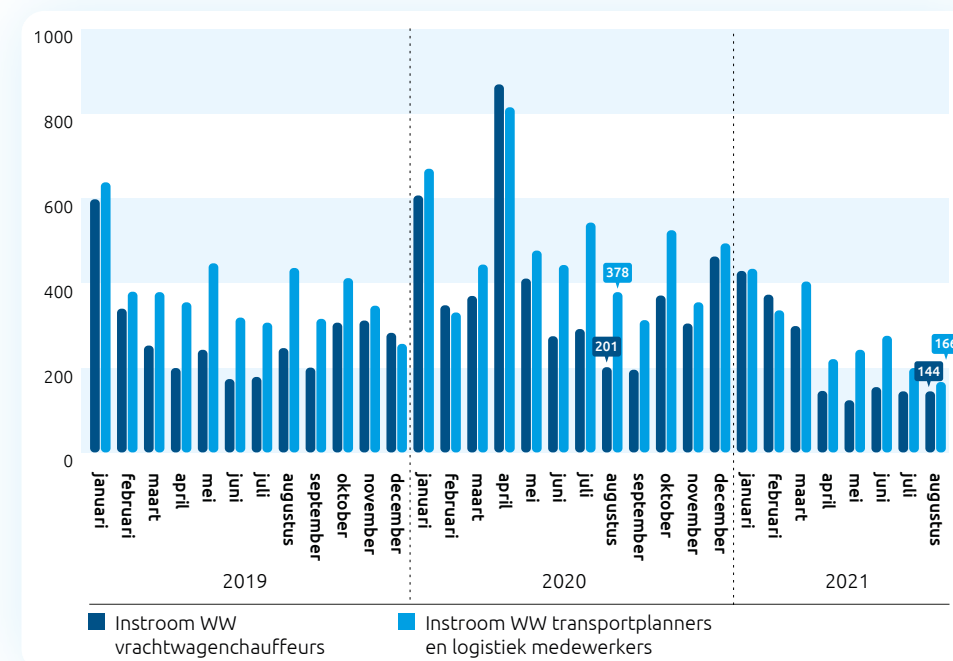
Instroom in WW lager dan vorig jaar

In augustus is de instroom van chauffeurs en transportplanners en logistiek medewerkers in WW (Werkloosheidsuitkering¹) een stuk lager dan in dezelfde maand vorig jaar (144 chauffeurs en 166 logistiek medewerkers in augustus 2021 tegen 201 en 378 in augustus 2020). De totale instroom in WW ligt in 2021 tot dusver ook lager dan in dezelfde periode een jaar eerder². De instroom in WW van werknemers transport en logistiek piekte in april 2020 (kort na intreden van de coronacrisis)³.

Landelijk ligt de instroom in WW in augustus ook lager dan vorig jaar en is er sprake van een dalende trend. Volgens UWV is de instroom in de WW vanaf mei 2020 gedempt door de coronasteunmaatregelen van de Overheid (NOW-regelingen)^{4,5}.

¹ 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>
² De totale instroom in 2021 t/m augustus: 1.808 en 2.273 transportplanners en logistiek medewerkers (tegen 3.366 vrachtwagenchauffeurs en 4.094 transportplanners en logistiek medewerkers in 2020 t/m augustus)
³ 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)
⁴ UWV (2021). Volumeontwikkelingen voorjaar 2021.
⁵ Aanvankelijk zouden de steunmaatregelen in het najaar stoppen (per oktober). Vanwege een nieuwe (avond)lockdown zijn de regelingen in november echter weer ingegaan. Mochten de steunmaatregelen stoppen dan verwacht het Centraal Planbureau (CPB) niet dat dit tot een grote toename van werkloosheid, en WW-instroom, zal leiden (vanwege de verwachte economische groei, zie ook box 3). CPB (2021) CPB-cijfers Prinsjesdag 2021.

Figuur 12 Instroom in WW werknemers transport en logistiek



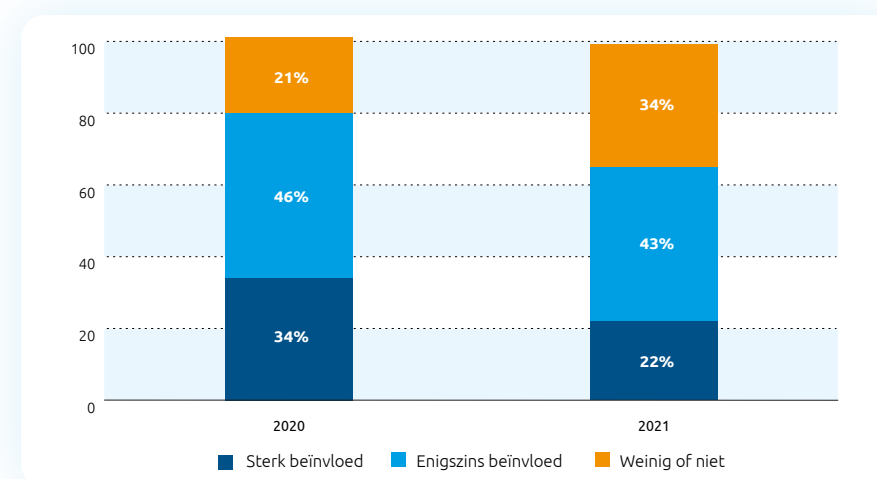
Bron: UWV, 2021, bewerking STL

Beleving coronacrisis door werknemers

In voorjaar 2021 en 2020 zijn werknemers in het Ton-lezerspanel geënquêteerd over de impact van corona en de contactbeperkende maatregelen op het werk.

Aan het begin van de coronacrisis gaf ruim een derde van de panelleden aan dat het werk sterk beïnvloed werd door de coronacrisis. Een jaar later is dat aandeel gedaald naar 22 procent. De coronacrisis raakte niet iedereen in dezelfde mate. Aan het begin van de crisis gaf 21 procent aan weinig tot niets op het werk te ervaren. In voorjaar 2021 neemt dit aandeel toe tot ruim een derde.

Figuur 13 Invloed coronacrisis en bijbehorende maatregelen op het werk volgens werknemers

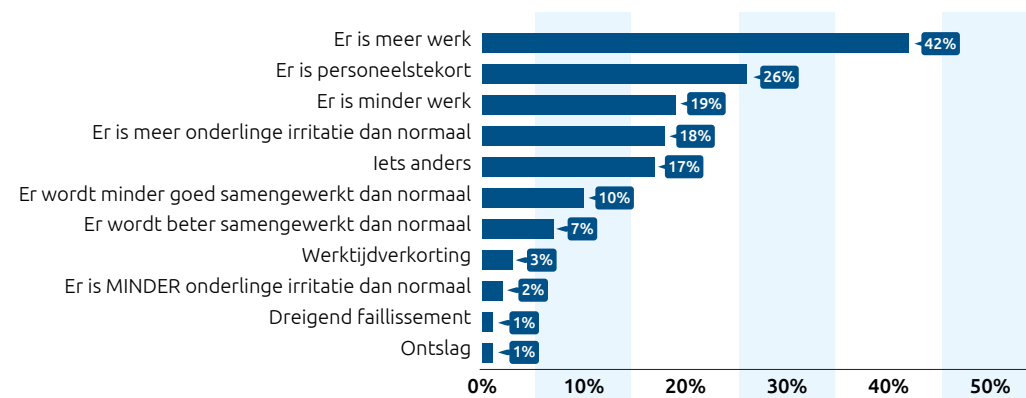


Bron: TON-lezerspanel, 2020 en 2021

Ruim 40 procent van de panelleden geeft aan dat er nu (in voorjaar 2021) meer werk is dan voor de crisis en ruim een kwart zegt dat er een personeelstekort is. Vorig jaar, net na uitbraak van de coronacrisis noemde ruim de helft nog dat er nu minder werk was dan voor de crisis.

Bijna twee op de tien (18%) vindt dat er als gevolg van coronamaatregelen meer onderlinge irritatie is dan normaal en een op de tien merkt op dat er minder goed wordt samengewerkt. Maar 1 procent meldt een dreigend faillissement of ontslag.

Figuur 14 Welke gevolgen van corona zie jij in jouw bedrijf? (Meer antwoorden mogelijk)

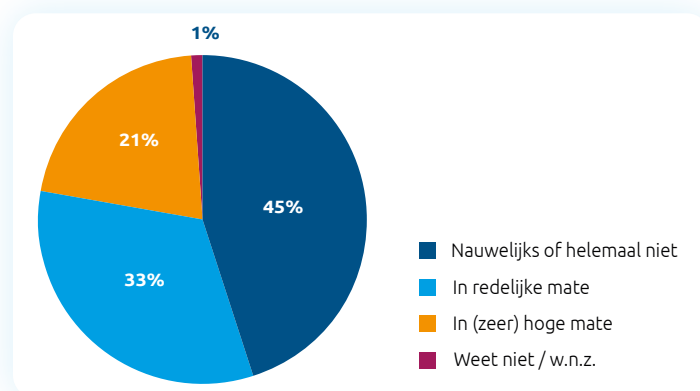


Bron: TON-lezerspanel, 2020 en 2021

Beleving coronacrisis door werkgevers

Aan werkgevers zijn (in de bedrijfsenquête) ook vragen gesteld over de ervaren impact van de coronacrisis. Een derde van de werkgevers geeft in voorjaar 2021 aan dat corona in redelijke mate impact heeft (gehad) op het werk en de werknemers in hun bedrijf. Bij ruim twee op de tien werkgevers heeft corona in (zeer) hoge mate impact (gehad) en 45 procent ervaart geen impact. Grote bedrijven geven vaker aan impact van corona te hebben (gehad) dan kleine bedrijven.

Figuur 15 Impact coronapandemie op werk en werknemers volgens werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

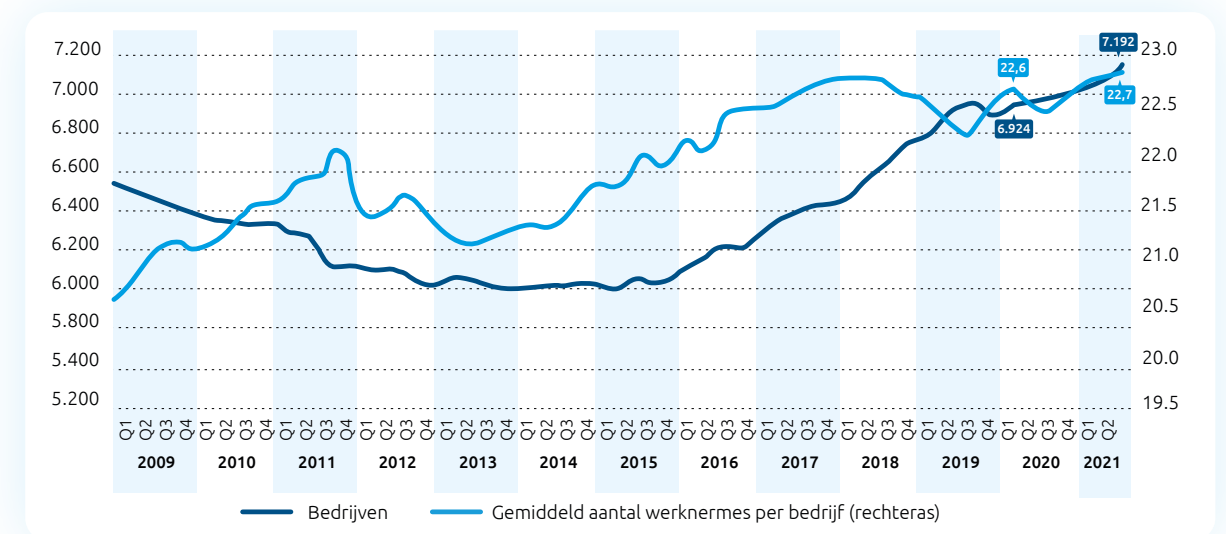
Aan werkgevers op wie de coronacrisis impact heeft (gehad) is gevraagd op welke wijze dit gebeurde. Ruim de helft geeft aan minder vraag naar producten of diensten te hebben (gehad) en 19 procent minder beschikbaar personeel door hoger ziekteverzuim en/of quarantainemaatregelen¹. 16 procent noemt de benodigde aanpassingen om 1,5 meter afstand te kunnen houden en 13 procent geeft aan dat er meer werk was.

Werkgevers en werknemers in sector

Aantal werkgevers is afgelopen jaren gegroeid

In het tweede kwartaal van 2021 zijn er 7.192 werkgevers. Gemiddeld hebben werkgevers bijna 23 werknemers. In de periode 2016 tot eind 2019 groeide het aantal werkgevers onafgebroken. Begin vorig jaar nam aantal bedrijven af, maar daarna nam het aantal weer toe. Het totaal aantal bedrijven in Nederland nam in 2020 tijdens de coronacrisis ook toe².

Figuur 16 Aantal bedrijven in de sector, gemiddeld aantal werknemers (rechtter as)



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2021, bewerking STL

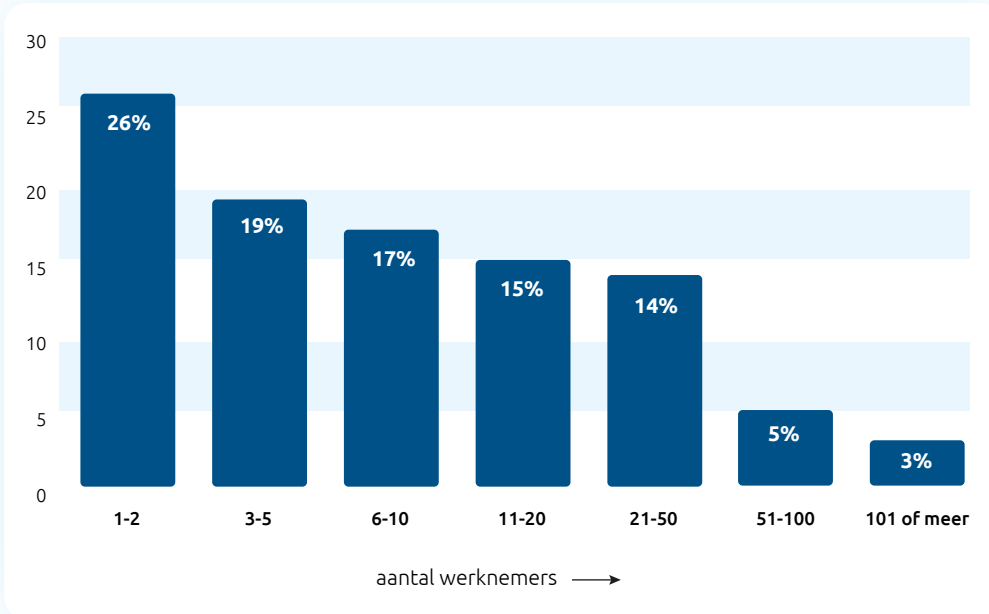
Bedrijven in de sector zijn onder te verdelen in deelmarkten of typen vervoer³. Algemeen distributievervoer (zoals winkel- en distributiecentravervoer en groupage) vormt de grootste deelmarkt waarin bedrijven actief zijn (27 procent van de bedrijven is hierin actief). Daarna volgen de deelmarkten: bouwmaterialenvervoer (18%) en koel- en vriestransport (9%).

¹ Figuur Ervaren impact coronacrisis op werk en werknemers door werkgevers. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt-rapportage 2021: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-markontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>
² Het totaal aantal bedrijven NL nam in 2020 toe tijdens coronacrisis. Dit hangt volgens CBS deels samen met het relatief lage aantal bedrijfsopheffingen. De steunmaatregelen van de Overheid zouden hierbij een rol kunnen spelen. De toename van het aantal bedrijven in 2020 in NL (en ook in sector) lag wel lager dan in de voorgaande jaren. CBS (2021). Ondanks corona 68 duizend bedrijven erbij in 2020.
³ Bedrijven kunnen in meerdere deelmarkten/typen vervoer actief zijn. In de bedrijfsenquête 2021 is daarom aan werkgevers gevraagd om de belangrijkste deelmarkt te noemen. Figuur Bedrijven in sector naar deelmarkt. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt-rapportage 2021: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-markontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

In sector zijn veel kleine bedrijven

Ruim zes op de tien bedrijven (63%) bestaat uit maximaal 10 werknemers. Het aandeel kleine bedrijven in de sector neemt toe (was 61 procent in het tweede kwartaal van 2018 en 62 procent in 2019)¹. De meerderheid van werknemers in de sector (60 procent, 97.537 werknemers) werkt wel in de grotere bedrijven (vanaf 51-100 werknemers)².

Figuur 17 Bedrijfs grootte naar aantal werknemers



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2021, bewerking STL

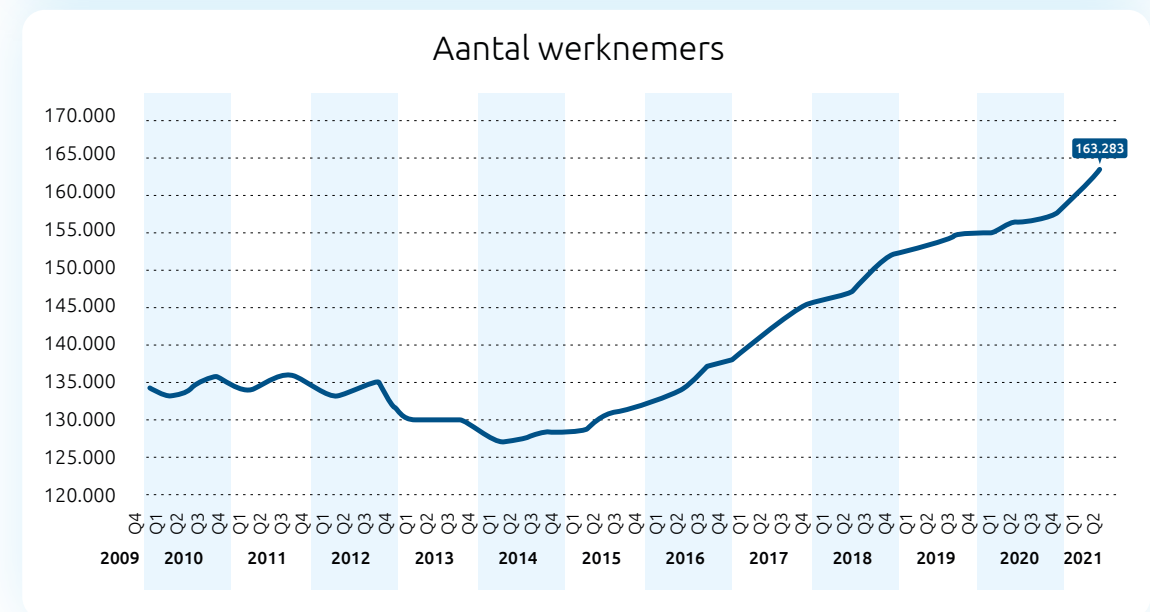
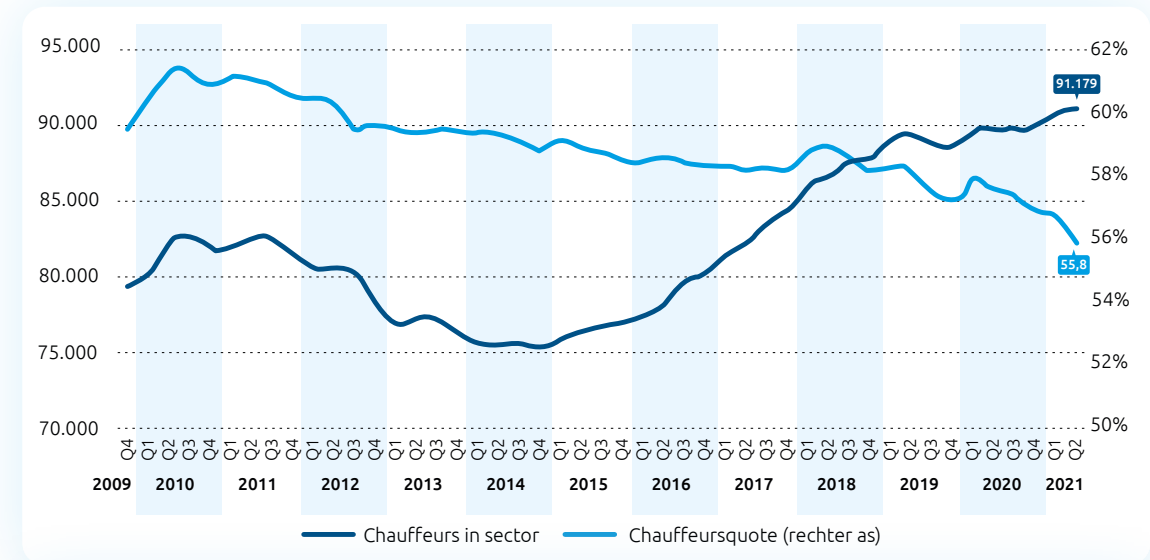
Aantal vrachtwagenchauffeurs in sector neemt weer toe

In het tweede kwartaal van 2021 werken er 91.179 vrachtwagenchauffeurs in de sector. In de periode 2015-2019 nam het aantal chauffeurs flink toe. Daarna blijft het aantal chauffeurs min of meer stabiel. Begin 2021 is er weer sprake van een toename. Het aandeel vrachtwagenchauffeurs ten opzichte van het totaal aantal werknemers neemt af (chauffeursquote).

In totaal zijn er in het tweede kwartaal 163.283 werknemers. Het totaal aantal werknemers groeide, vanaf 2014 tot 2019, onafgebroken. Daarna bleef aantal ongeveer gelijk. Vanaf medio 2020 neemt aantal werknemers weer toe. Begin 2021 stijgt het aantal werknemers grotendeels door aansluiting nieuwe werkgever bij Pensioenfonds Vervoer.

¹ De toename van het aandeel kleine bedrijven (max. 10 werknemers) komt vooral door groei van aandeel bedrijven met 1-2 werknemers. Bij bedrijven met 1-2 werknemers gaat het om een werkgever plus 1-2 werknemers in het bedrijf.
² Aantal werknemers naar categorie van bedrijfsomvang. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage Sectorinstituut 2021.

Figuur 18 Aantal vrachtwagenchauffeurs en totaal aantal werknemers



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2021, bewerking STL

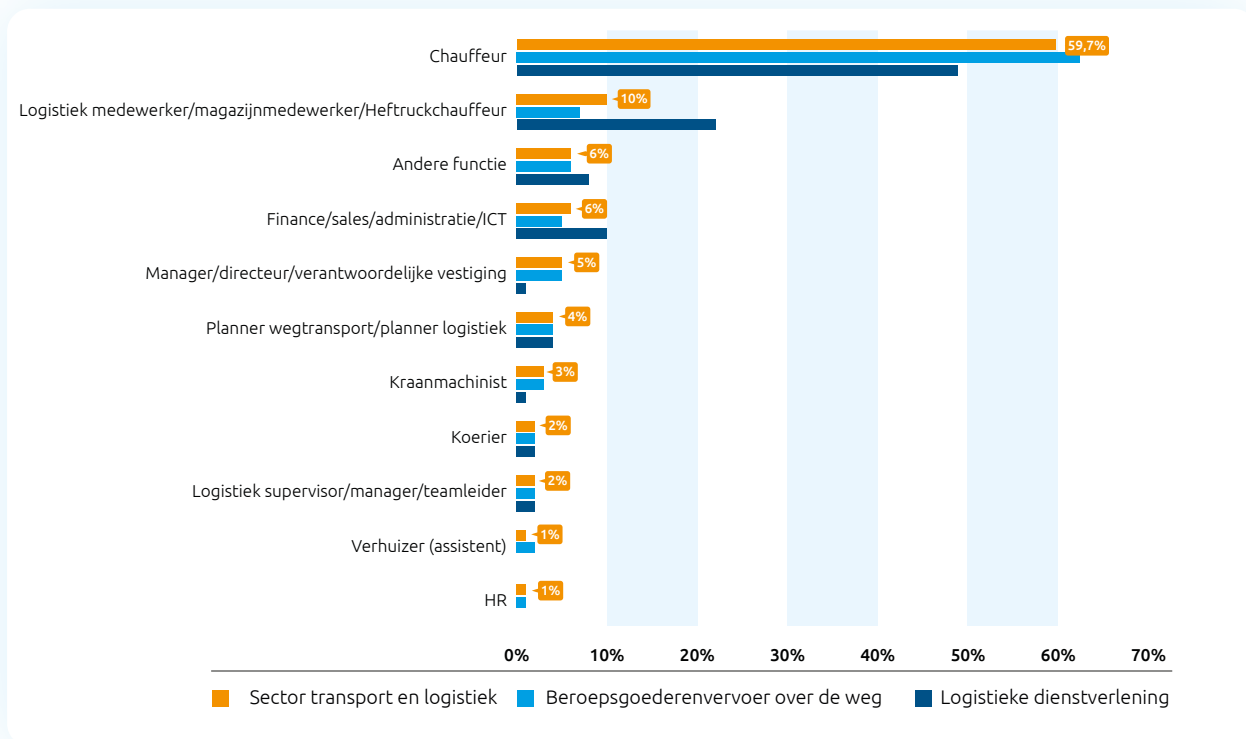
Chauffeurs en logistiek medewerkers meest voorkomende functies

Chauffeurs vormen in de sector transport en logistiek de belangrijkste functie. Na chauffeurs volgen de functies: logistiek medewerker (10%), andere functie (6%) en medewerker finance/sales/administratie/ICT (6%).

Chauffeurs zijn het vaakst werkzaam in de deelmarkt (of type vervoer) algemeen distributievervoer (33 procent van chauffeurs in de sector). 14 procent werkt in koel- en vriestransport en nog eens 14 procent in bouwmaterialenvervoer³.

³ Verdeling chauffeurs in sector transport en logistiek (SOOB) naar deelmarkt of type vervoer. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage 2021: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-marktontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

Figuur 19 Werknemers naar functie



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

Vergrijzing en vergroening

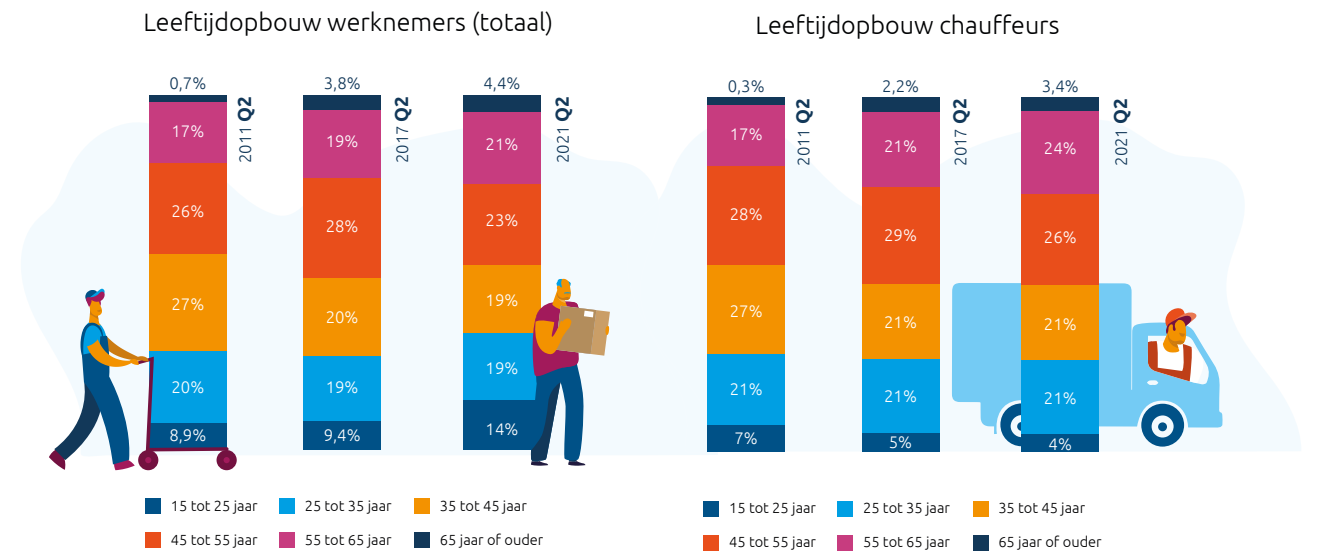
Figuur 20 toont de ontwikkeling van de leeftijdsopbouw tussen 2011 en 2021. Het aandeel werknemers vanaf 55 jaar neemt toe. In 2021 valt 21 procent van de werknemers in de categorie 55-65 jaar. Dit was 17 procent in 2011. De categorie 65 jaar en ouder is sinds 2011 gestegen van 1 naar 4 procent. In alle regio's zal het aandeel werknemers van 55 jaar of ouder de komende jaren toenemen¹. Het CBS ziet op de gehele Nederlandse arbeidsmarkt steeds meer werkzame 65-plussers².

De afname zit niet in de jongste groep werknemers, maar in het aandeel werknemers 35-45 jaar. Dit aandeel nam af van 27 procent in 2011 naar 19 procent in 2021. In andere arbeidsmarktsectoren is volgens het CPB het aantal werknemers in deze leeftijdscategorie ook afgenomen³. Ook het aandeel werknemers 45-55 jaar neemt af (ten opzichte van 2017). Het aandeel jonge werknemers (tot 25 jaar) neemt toe (vergroening) naar 14 procent.

¹ CBS/ABF Research (2021). Prognose leeftijdsopbouw werknemers transport en logistiek naar regio
² 4,4 procent van werknemers in sector in 2021-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: het aantal 65-plussers neemt toe (vergroening). 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)
³ De daling van het aantal werknemers in de leeftijdscategorie 35 t/m 44 (in de jaren 2008-2018) heeft (deels) een demografische oorzaak: de dalende vruchtbaarheid 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 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.

Kijkend naar de groep chauffeurs dan neemt de groep vanaf 55 jaar sterk toe en de groep jonge chauffeurs (jonger dan 25 jaar) af. De groep chauffeurs 25 tot 35 jaar is stabiel.

Figuur 20 Leeftijdsopbouw werknemers in sector



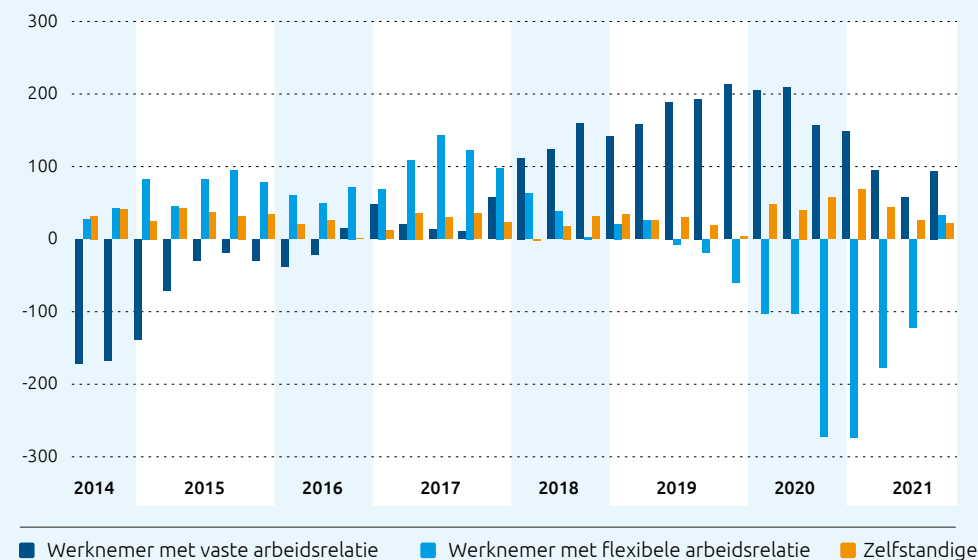
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2021, bewerking STL

Box 2. Flexibilisering arbeidsmarkt

Tot 2019 nam het aantal werknemers in Nederland met een flexibele arbeidsrelatie jaarlijks toe (uitzend- en oproepkrachten en tijdelijke krachten)¹. Vanaf 2019 nam het aantal af. Er was sprake van hoogconjunctuur en arbeidsmarktkrapte waardoor werknemers volgens ABN AMRO vaker een vast contract kregen². De coronacrisis versnelde de afname van flexibele arbeidsrelaties. In het eerste kwartaal van 2020 zijn er 272 duizend minder werknemers met een flexibel contract dan in dezelfde periode een jaar eerder. In het tweede kwartaal van 2021 is er weer sprake van een lichte toename. Het aantal vaste werknemers en zelfstandigen neemt ten opzichte van vorig jaar ook toe. 5,8 miljoen werknemers hebben in het tweede kwartaal een vaste arbeidsrelatie, 1,7 miljoen een flexibele arbeidsrelatie en 1,5 miljoen zijn zelfstandige.

¹ CBS hanteert de volgende definitie voor flexibele arbeidsrelaties/contractvormen: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een flexibel aantal uren per week. Hieronder vallen:
 - werknemers met een tijdelijk contract (met uitzicht op vast, contract korter of langer dan een jaar)
 - oproepkrachten, uitzendkrachten en werknemers vast en tijdelijk zonder vaste uren.
 - Zelfstandigen vallen buiten de definitie van CBS voor een flexibele contractvorm. Zij verrichten arbeid voor eigen rekening of risico: in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-grotaandeelhouder (dga), of in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid (meewerkend gezinslid), of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep).
² 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.

Figuur 21 Ontwikkeling aantal werkenden Nederlandse arbeidsmarkt t.o.v. jaar eerder (x1.000)



Bron: CBS, 2021

Verschiede instituten (o.a. de WRR, Commissie Regulering van Werk en SER¹) deden in 2020 en 2021 onderzoek naar (en adviseerden over) de flexibilisering op de Nederlandse arbeidsmarkt. In vergelijking met andere landen zijn in Nederland veel mensen aan het werk, maar gaat het bij een groot deel om flexibele banen. Nederland zit volgens de OESO in de kopgroep van Europa qua aandeel flexibele banen². Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, zoals oproep- en uitzendkrachten, en ook zelfstandigen zijn in tijden van economische crisis kwetsbaarder. Zij raken dan eerder hun werk kwijt en hebben vaak weinig of geen recht op een werkloosheidsuitkering³. Dit 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 verloren⁴. 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).

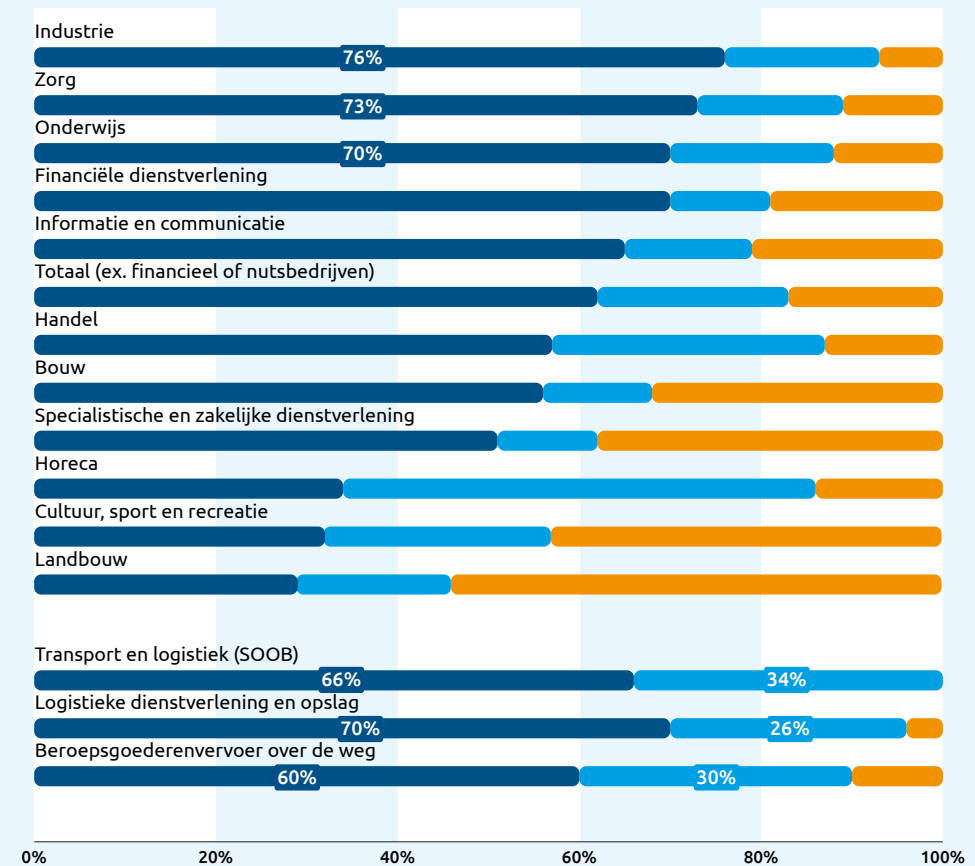
Vaste of flexibele arbeidsrelatie naar arbeidsmarktsector

Figuur 22 geeft de verdeling naar vaste of flexibele arbeidsrelatie weer voor verschillende arbeidsmarktsectoren (in 2019). Industrie, zorg en onderwijs 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 of zakelijke dienstverlening.

¹ SER (2021). Sociaal-economisch beleid 2021-2025. Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving. Ontwerpadvisie juni 2021.
² NRC (2020). Met al dat flexwerk is Nederland uniek. Het aantal zelfstandigen is bijvoorbeeld, vanwege ruime belastingvoordelen, nergens zo snel gegroeid als in Nederland. De commissie Regulering van Werk deed verschillende adviezen om flexibele arbeid (en zijn verschillende vormen) terug te dringen (fiscaal minder aantrekkelijk te maken).
³ (Jonge) werknemers met tijdelijke contracten hebben vaak nog weinig WW-rechten opgebouwd. Zelfstandigen hebben bij baanverlies geen recht op een WW-uitkering en vallen direct terug op bijstandsniveau.
⁴ CPB. Macro economische verkenning 2021; CPB (2020). Novemberraming: Economische vooruitzichten 2021. CBS (2020). Grootste daling werkenden in 2020 bij dienstverlenende beroepen.

Zelfstandigen worden vanwege onzekerheid over werk en inkomen doorgaans wel als 'flexwerkers' beschouwd⁵. Zelfstandigen meetellend dan zijn cultuur, sport en recreatie, horeca en landbouw de sectoren met het grootste aandeel flexwerkers.

Figuur 22 Vaste of flexibele arbeidsrelatie naar arbeidsmarktsector 2019



Bron: CBS, 2021

⁵ CBS. Wat zijn flexwerkers?

Flexibele arbeidsrelaties werknemers transport en logistiek

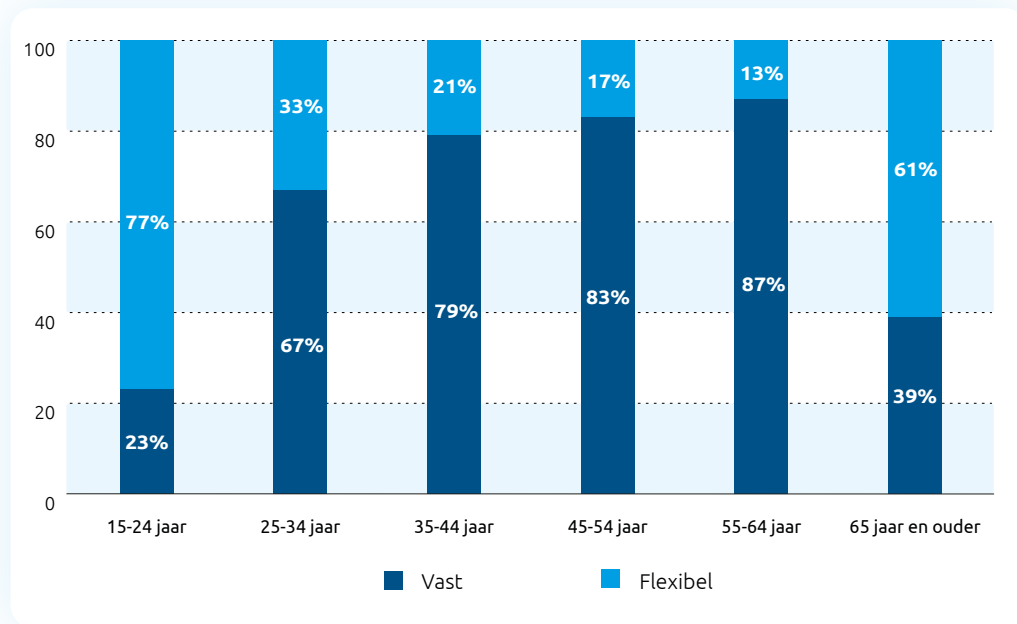
Figuur 22 geeft onderaan ook de verhouding vaste en flexibele arbeidsrelaties weer in transport en logistiek (SOOB). 66 procent van de aangesloten werknemers heeft in 2019 een vaste en 34 procent een flexibele arbeidsrelatie^{1 2}.

¹ 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.
² 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 zelfstandig. Er zijn in het goederenvervoer over de weg veel 'eigen rijders' werkzaam (transportonderneming met slechts één voertuig waarbij de eigenaar ook de vrachtwagenchauffeur is).

Het aandeel met een flexibele arbeidsrelatie nam tot 2018 sterk toe (van 31 procent in 2014 naar 37 procent in 2018). In 2020 is dit aandeel gedaald naar 30 procent.

In figuur 23 is zichtbaar dat werknemers transport en logistiek in de leeftijds-categorieën 45-54 jaar en 55-64 jaar het vaakst een vaste arbeidsrelatie hebben:

Figuur 23 Arbeidsrelatie werknemers transport en logistiek (SOOB) naar leeftijdscategorie



Bron: CBS/ABF Research, 2021

Aandeel chauffeurs met flexibele arbeidsrelatie is afgenomen

Figuur 24 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 nam toe tot eind 2018. Daarna neemt het aandeel af. In het eerste kwartaal van 2019 had een kwart van de chauffeurs een flexibele arbeidsrelatie en 21 procent van de transportplanners en logistiek medewerkers. In het eerste kwartaal van 2020 was dit respectievelijk 20 en 16 procent^{1, 2}.

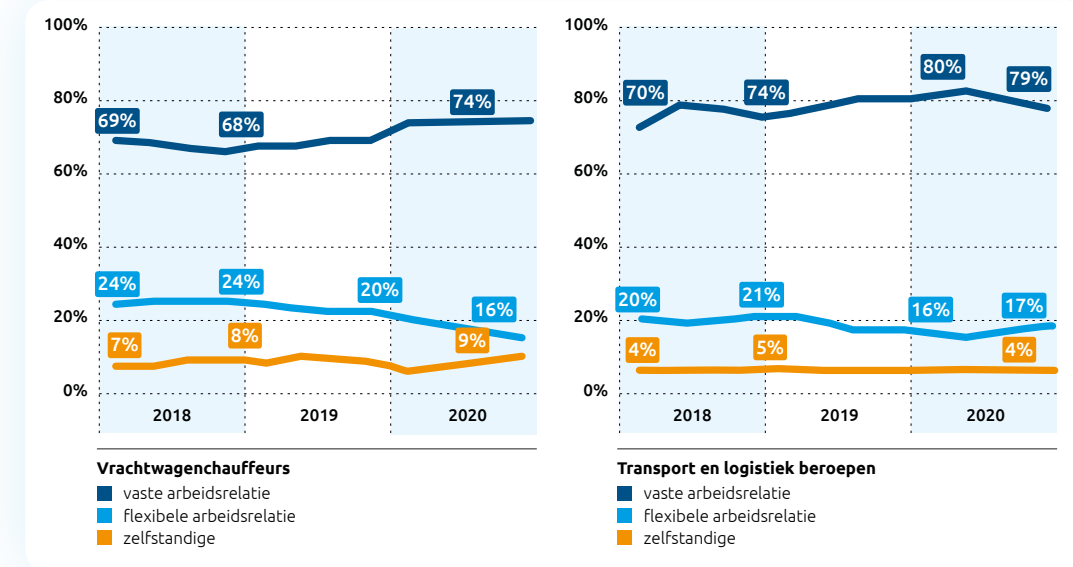
In 2020 versnelt de afname: in het tweede kwartaal heeft nog 18 procent van de chauffeurs een flexibele arbeidsrelatie. Onder chauffeurs neemt dan ook het aandeel zelfstandigen af. Dit is in lijn met de afname van flexibele arbeid die in 2020 zichtbaar was op de Nederlandse arbeidsmarkt vanwege de coronacrisis (zie box 2)³. Begin 2021 neemt aandeel chauffeurs met flexibele arbeidsrelatie verder af, maar neemt het aandeel zelfstandigen weer toe.

¹ Gegevens gaan over alle chauffeurs in NL, zowel in beroepsgoederenvervoer (vervoer voor derden) als in het eigen vervoer.

² 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.

³ CPB (2020). Novemberraming: Economische vooruitzichten 2021. CBS (2020). Grootste daling werkenden in 2020 bij dienstverlenende beroepen.

Figuur 24 Chauffeurs en logistiek medewerkers naar contractvorm



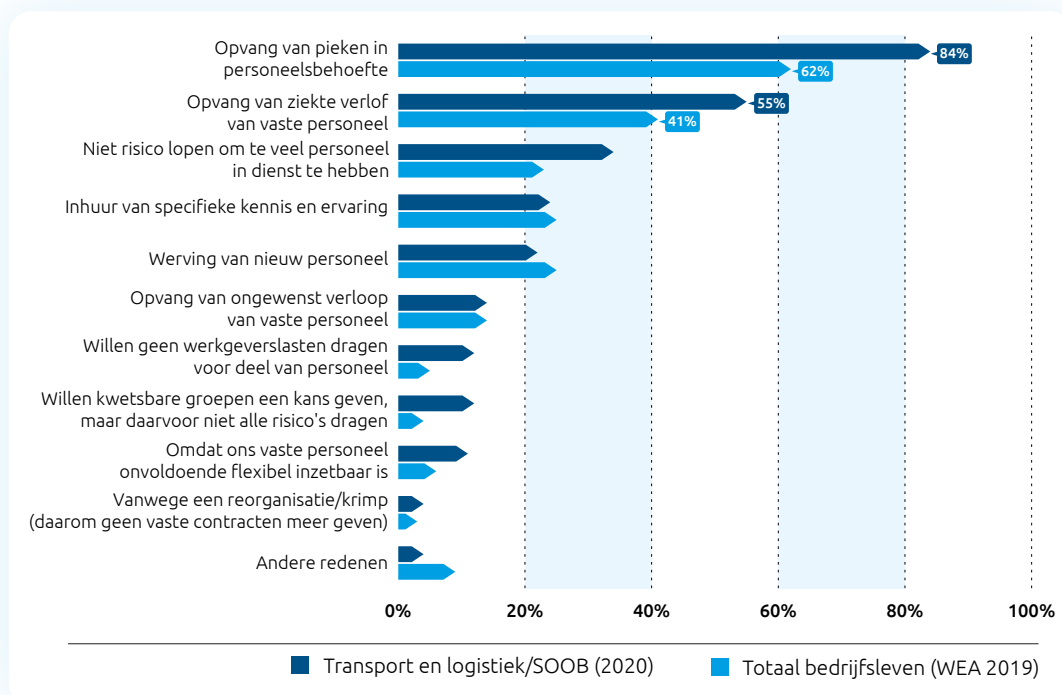
Bron: CBS, 2021

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 25). 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 2019⁴.

⁴ 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 25 Redenen werkgevers voor inzet flexibele contracten

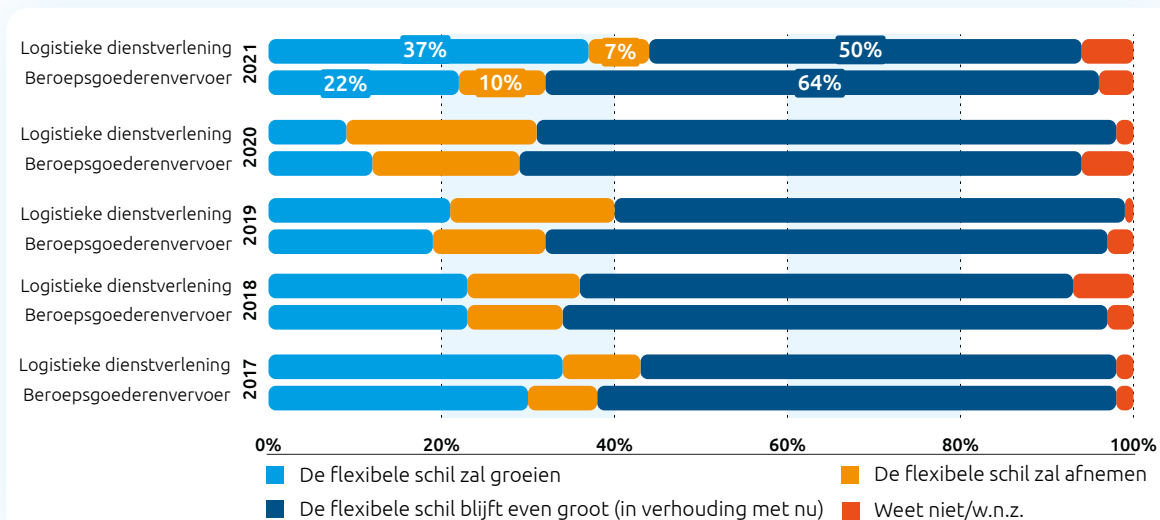


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020; TNO, 2020

Verwachtingen werkgevers flexibele schil

37 procent van de logistiek dienstverleners en 22 procent van de beroepsgoederenvervoerders verwacht in voorjaar 2021 dat de flexibele schil¹ in hun bedrijf zal groeien. Een kleiner aandeel verwacht dat flexibele schil zal afnemen. Vorig jaar was het aandeel werkgevers dat groei van de flexibele schil verwachtte juist flink kleiner dan het aandeel dat groei verwachtte.

Figuur 26 Stelling: Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

¹ Oproepkrachten, uitzendkrachten en ZZP'ers.

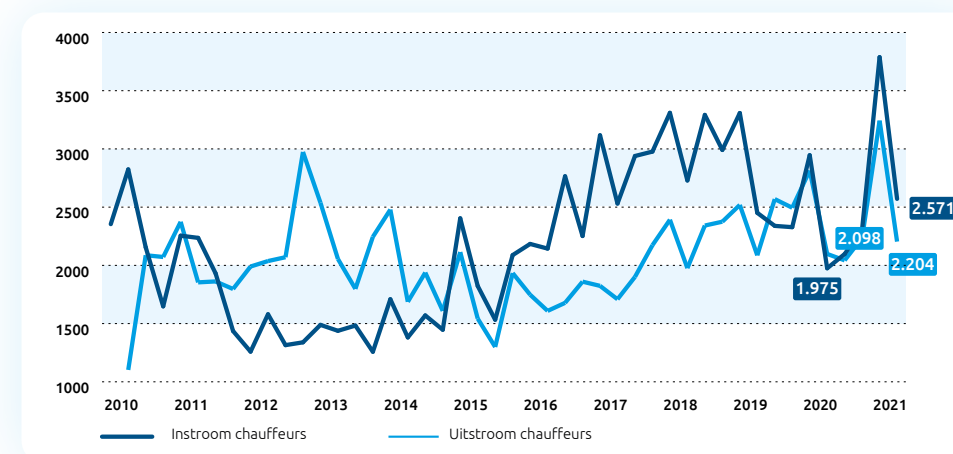
In-, uit en doorstroom in sector

Uitstroom chauffeurs neemt toe

In het tweede kwartaal van 2021 stromen 2.571 chauffeurs de sector in en stromen er 2.204 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 verschillende kwartalen dichtbij of boven de instroom.

De totale instroom (chauffeurs en niet-chauffeurs) in de sector bedraagt in het tweede kwartaal 8.030 en de uitstroom 4.048. De instroom ligt hoger en uitstroom (iets) lager dan hetzelfde kwartaal vorig jaar².

Figuur 27 In- en uitstroom vrachtwagenchauffeurs



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2021, bewerking STL

Veel instroom vanuit uitzendbranche, detailhandel en dienstverlening

Figuur 28 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 23 procent) stroomt in 2020 in vanuit de uitzendbranche. Dit aandeel nam de afgelopen jaren flink toe³. Andere belangrijke sectoren voor de instroom zijn: detailhandel (7%), consumentendienstverlening (6%) en landbouw en industrie (5%). Instroom vanuit de branches consumentendienstverlening en detailhandel namen in 2020 toe. Deze branches werden getroffen door de contactbeperkende maatregelen tijdens de uitbraak van coronavirus⁴.

² Figuur In- en uitstroom werknemers. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage 2021: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-marktontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

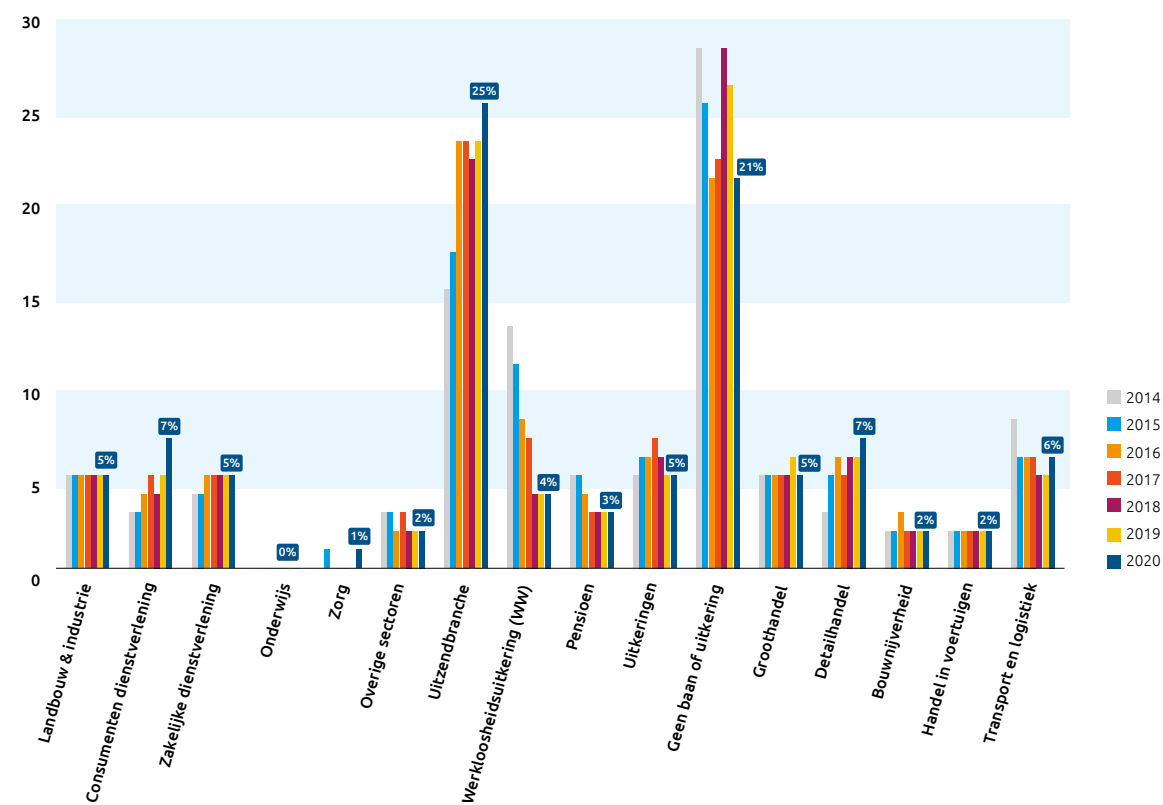
³ Het is niet bekend in welke sector zij werkzaam waren als uitzendkracht, dit zou ook binnen de sector transport en logistiek kunnen zijn geweest. In de CBS-microbestanden staat alleen geregistreerd dat iemand uitzendkracht is.

⁴ 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 12 procent van de totale instroom in 2015 naar 4 procent in 2020. Bij de instroom vanuit 'geen baan of uitkering' (20%) gaat het grotendeels om schoolverlaters: jongeren die na het verlaten van het onderwijs (met of zonder diploma) een baan vinden in de sector¹.

Helemaal rechts in de figuur is zichtbaar dat 5 procent van de instroom in 2020 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 28 Herkomst werknemers bij instroom in SOOB-bedrijven (2014 t/m 2020)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2021

Pensioenuitstroom neemt flink toe

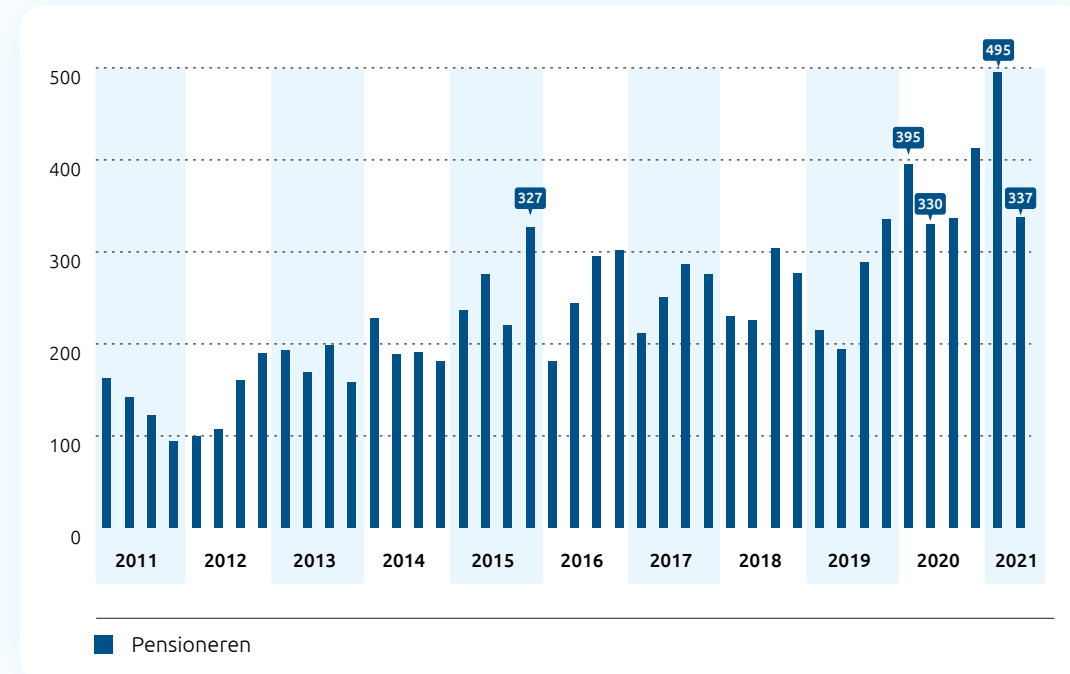
Figuur 29 toont de ontwikkeling van de uitstroom naar pensioen van kwartaal op kwartaal. Tussen 2011 en 2015 nam deze toe, met een piek in het vierde kwartaal van 2015. Daarna nam de pensioenuitstroom weer iets af. UWV noemt veranderingen in de pensioenwetgeving als reden voor de afnemende pensioenuitstroom in die periode². Daarnaast was zichtbaar dat werknemers in de sector steeds langer doorwerkten; het aandeel werkende 65-plussers groeide.

Sinds vorig jaar neemt uitstroom naar pensioen sterk toe. In heel 2020 ligt deze uitstroom ruim 40 procent hoger dan in 2019. De pensioenuitstroom is in het

¹ Mensen die thuis zaten (zonder werk, opleiding en uitkering), en die werk vinden in de sector, vallen ook in deze categorie.
² Het jaarlijks versneld oprekken van de AOW-leeftijd en fiscaal ontmoedigen van pre-pensioen. UWV arbeidsmarktprognose 2016-2017, UWV, 2016

eerste halfjaar van 2021 ook weer hoger dan in eerste halfjaar van vorig jaar: tot en met juni stromen 832 werknemers uit vanwege pensioen vergeleken met 725 in dezelfde periode een jaar eerder.

Figuur 29 Uitstroom naar pensioen



Bron: Pensioenfonds Vervoer, 2021, bewerking STL

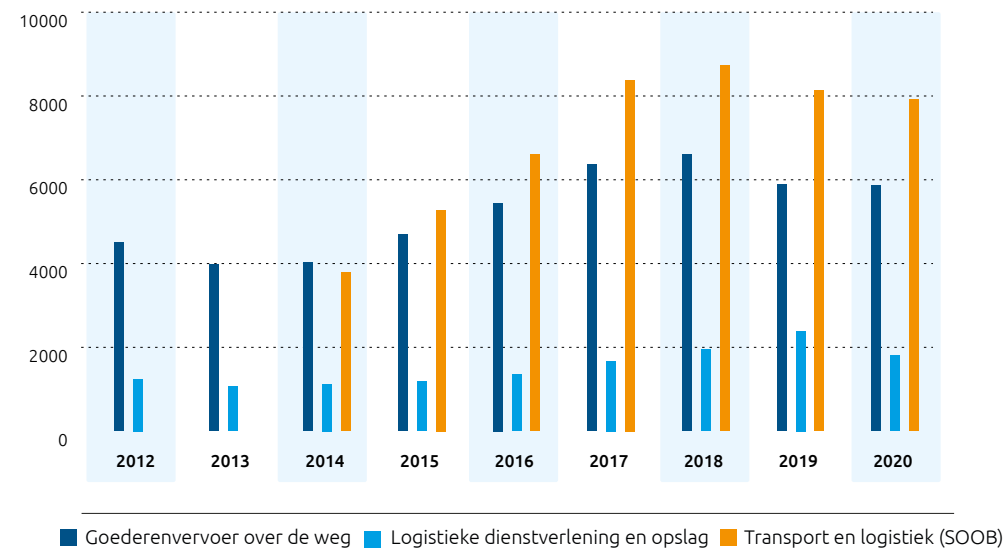
Doorstroom in transport en logistiek

Figuur 30 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 niveau³. Vanaf 2015 nam het aantal werkenden dat binnen de branches van baan verandert sterk toe⁴. In 2019 en 2020 blijft het aantal doorstromers ongeveer stabiel.

³ CBS-cijfers van het aantal doorstromers in de SOOB-branchen zijn vanaf 2014 beschikbaar. Vanaf dat jaar zijn de cao-codes van werkgevers opgenomen in de CBS-Microdata, zie ook het bronnen- en tabellenboek.
⁴ 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'.

Figuur 30 Aantal doorstromers in transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research, bewerking STL 2021

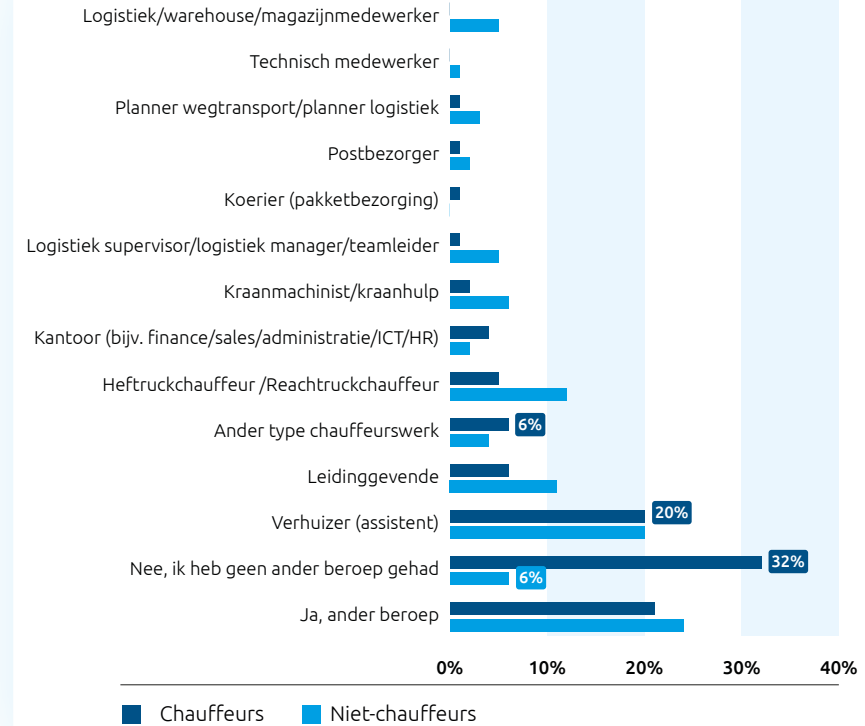
Doorstroom: werknemers over hun loopbaanmobiliteit

Werknemers konden in werknemersenquête 2021 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 (21 procent vs. 6 procent).

20 procent van de chauffeurs zegt verhuizer (assistent) te zijn geweest en 6 procent heeft ander chauffeurswerk gedaan. Bijna een derde 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 heftruckchauffeur of leidinggevende geweest.

Bij 13 procent van chauffeurs en 31 procent van de niet-chauffeurs was het vorige beroep in hetzelfde bedrijf als waar ze nu werken (doorstroom binnen eigen bedrijf).

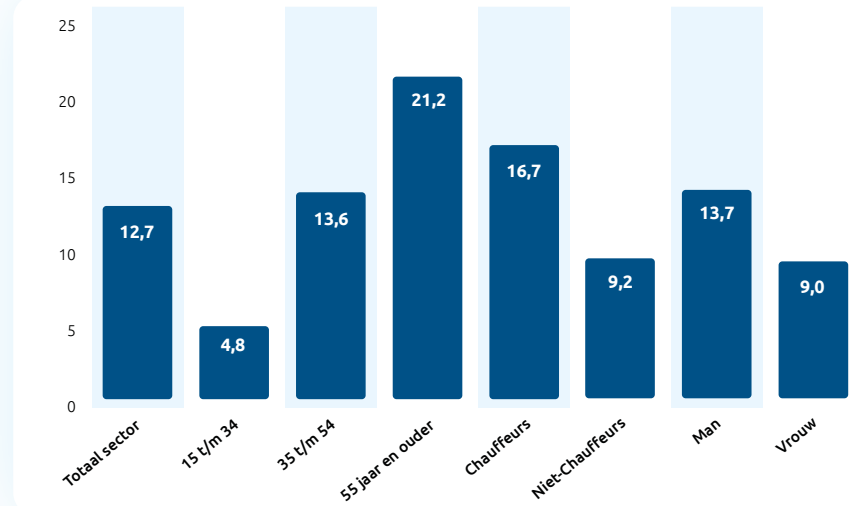
Figuur 31 Voor huidige beroep nog een ander beroep gehad?



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Gemiddeld werken werknemers in de sector ruim 12,7 jaar in hun huidige functie. Chauffeurs werken gemiddeld 16,7 jaar en niet-chauffeurs 9,2 jaar in hun huidige functie. Bij hun huidige werkgever werkt men gemiddeld al 10,8 jaar (niet weergegeven in figuur).

Figuur 32 Gemiddeld aantal jaren dat iemand werkzaam is in zijn huidige functie



Bron: Werknemersenquête STL 2021

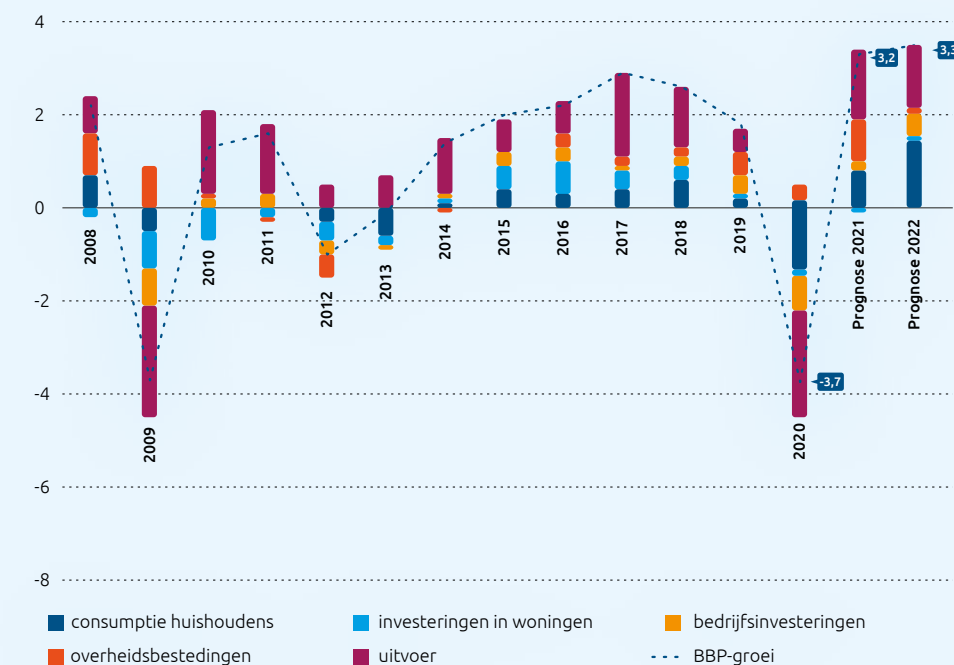
Box 3. Scenario's economische groei tijdens en na de coronacrisis

Door het CPB zijn scenario's opgesteld over de verwachte economische groei in 2021 en 2022; over de impact van de coronacrisis op de Nederlandse economie, arbeidsmarkt en overheidsfinanciën¹.

Basisscenario: gunstige economische vooruitzichten

Het CPB verwacht dat de Nederlandse economie zich gunstig zal ontwikkelen in 2021. Na de krimp in 2020 wordt in 2021 en 2022 een sterke groei verwacht van het bbp². Met de toename van de vaccinatiegraad en de afbouw van de contactbeperkende maatregelen groeide de economie. Vorig jaar zorgden onzekerheid en minder vertrouwen bij bedrijven en consumenten voor een afname van investeringen en consumptie³. Vanaf het tweede kwartaal dit jaar gingen winkels, horeca en de cultuursector weer geleidelijk open en steeg de consumptie. De werkloosheid was in 2019 nog historisch laag. Deze liep vanwege de crisis in 2020 (licht) op naar 3,8 procent en zal in 2021 weer dalen. Vooral werknemers met een flexibel contract verloren hun baan (zie ook box 2). 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.)⁴.

Figuur 33 Bijdrage bestedingen aan economische groei (bbp) (basisscenario gunstige economische vooruitzichten)



Bron: CPB, 2021

1 Onzekerheden over de duur en de gevolgen van de coronacrisis zijn nog groot, daarom scenario's: "op geordende wijze nadenken over ontwikkelingen" (CPB, 2020).
 2 CPB (2020). Juniraming 2021.
 3 In de CPB-scenario's uit de juniraming is ook rekening gehouden met een doorlooptijd van de steunmaatregelen tot begin oktober.
 4 Cuevas (2021). Nederlandse economie komt sterk uit de coronacrisis, wat meer ruimte biedt voor klimaatbeleid. ESB september. NRC (2021). Het Nederlandse coronabeleid was economisch succesvol, vinden het IMF en het CPB.

Pessimistisch scenario

Het CPB schetst ook een alternatief scenario in het geval van nieuwe besmettingsgolven van het coronavirus door nieuwe varianten. De huidige vaccins bieden mogelijk onvoldoende bescherming tegen deze nieuwe varianten en een aangepast vaccin is niet meteen beschikbaar. De delta-variant zorgt ondanks de vaccinaties toch voor een stijging van de besmettingen. Door de opleving van het coronavirus kunnen consumenten weer voorzichtiger worden en kunnen er nieuwe contactbeperkende maatregelen ingesteld worden met negatieve economische gevolgen. In dit pessimistische scenario zal de economie naar verwachting in 2021 maar beperkt groeien (1,1%) en zal de werkloosheid stijgen (tot 4,4 procent van de beroepsbevolking).

Vanwege het oplaaiende coronavirus is eind november een nieuwe (gedeeltelijke/avond) lockdown ingesteld. De maatregelen zorgen mogelijk voor een zwakkere economische groei in het vierde kwartaal. Het sterke groeicijfer over heel 2021 komt naar verwachting niet meer in gevaar⁵.

Een analyse van groei- en krimpsectoren tijdens de coronacrisis in 2020 laat ook zien dat sectoren die zwaar getroffen werden door de contactbeperkende maatregelen, na opheffing van deze maatregelen, snel herstelden⁶. Mocht de nieuwe lockdown toch lang aanhouden dan wordt het pessimistische CPB-scenario waarschijnlijker dan het basis-scenario (met gunstige vooruitzichten).

5 FD (2021). Strengere lockdown of niet: economisch kan 2021 al niet meer stuk.

6 R. Diris, L. van Doorn en O. van Vliet (2021). Weinig mobiliteit tussen krimp- en groeisectoren tijdens coronacrisis. ESB

Prognoses sector transport en logistiek (SOOB)

Op basis van de twee scenario's van het CPB voor economische groei (zie box 3) zijn prognoses gemaakt voor de sector transport en Logistiek voor de komende jaren¹. Prognoses van de vraag naar arbeid en het aanbod van personeel², de in- en uitstroom en de arbeidsmarktcrapte.

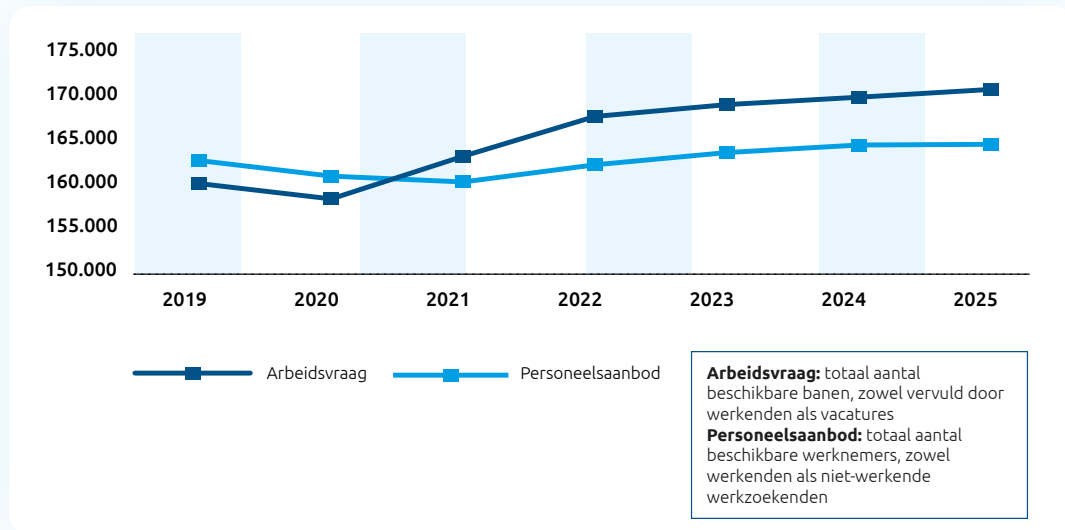
Verwachte vraag naar arbeid en aanbod van personeel

Hoofdstuk 1 laat zien dat de groei van de sector in 2021 knelt: de vraag naar personeel is groot en veel ondernemers hebben last van een tekort aan personeel. De arbeidsmarkt voor chauffeurs is zeer krap. Met het herstel van de coronacrisis is volgens ABN AMRO het personeelstekort teruggekeerd in de transportsector³.

1 Scenario's CPB voor economische groei zijn doorgerekend in het prognosemodel Hermes (CBS/ABF Research). Dit model geeft inzicht in historische en verwachte ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Verschillende andere sectoren (zoals detailhandel, horeca en ambachten) maken ook gebruik van Hermes voor arbeidsmarktprognoses. Gebruikte indicatoren: economie, arbeidsproductiviteit, demografie, beroepsbevolking, instroom vanuit onderwijs, doorstroom en zij-instroom in sector en invloed van ICT en internet. Verschillende registratiebestanden van onder meer CBS, Belastingdienst, GBA, 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
 2 De arbeidsvraag is de vraag naar arbeid uitgedrukt in het aantal beschikbare banen. Hieronder vallen zowel de vervulde banen (deel van de vraag ingevuld door werkenden) als de beschikbare vacatures. Het aanbod van personeel is het aantal beschikbare personen voor de arbeidsmarkt (zowel de werkenden als de niet-werkende werkzoekenden).
 3 ABN AMRO (2021). Personeelstekort keert terug.

Figuur 34 toont de verwachte ontwikkeling van de arbeidsvraag en het aanbod van personeel transport en logistiek. De vraag naar arbeid blijft de komende jaren hoger dan het personeelsaanbod (in het CPB-basisscenario).

Figuur 34 Verwachte arbeidsvraag en vraag naar personeel sector transport en logistiek (SOOB) (CPB-basisscenario gunstige economische vooruitzichten)*



* Figuur geeft situatie aan einde van het jaar weer (stand eind december)

Bron: CBS/ABF Research/STL, 2021

De vraag groeit naar verwachting harder dan het aanbod: de vraag naar arbeid neemt in 2021 en 2022 jaarlijks met 3 procent toe ten opzichte van het voorgaande jaar (jaarlijks ongeveer 5.000 werknemers). Tegelijkertijd groeit het aanbod van personeel nog maar nauwelijks door. Naast de economische groei in de sector liggen de oorzaken hiervoor in vergrijzing en pensionering van werknemers en minder instroom vanuit het onderwijs (door ontgroening)¹. In het alternatieve, pessimistische scenario (met beperkte economische groei) zal de arbeidsvraag de komende jaren nauwelijks toenemen.

Vergrijzing zorgt, voor zowel vrachtwagenchauffeurs als planners, voor een grote vervangingsvraag². De uitstroom naar pensioen in de sector neemt toe³. De vraag naar werknemers vanwege de uitstroom naar pensioen (en reguliere uitstroom) is jaarlijks gemiddeld ruim 18.000 werknemers (waarvan ruim 10.000 chauffeurs (zie de vervangingsvraag in Figuur 35)). De totale vraag naar werknemers ligt in het basisscenario nog hoger vanwege de verwachte economische groei. In het pessimistische scenario is de uitbreidingsvraag beperkter door minder groei door nieuwe lockdowns⁴. Dit heeft vooral impact op de uitbreidingsvraag (de vraag naar personeel door groei), deze neemt de komende jaren dan af.

¹ Rapportage 'Instroom in de sector vanuit het onderwijs': <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-marktonwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

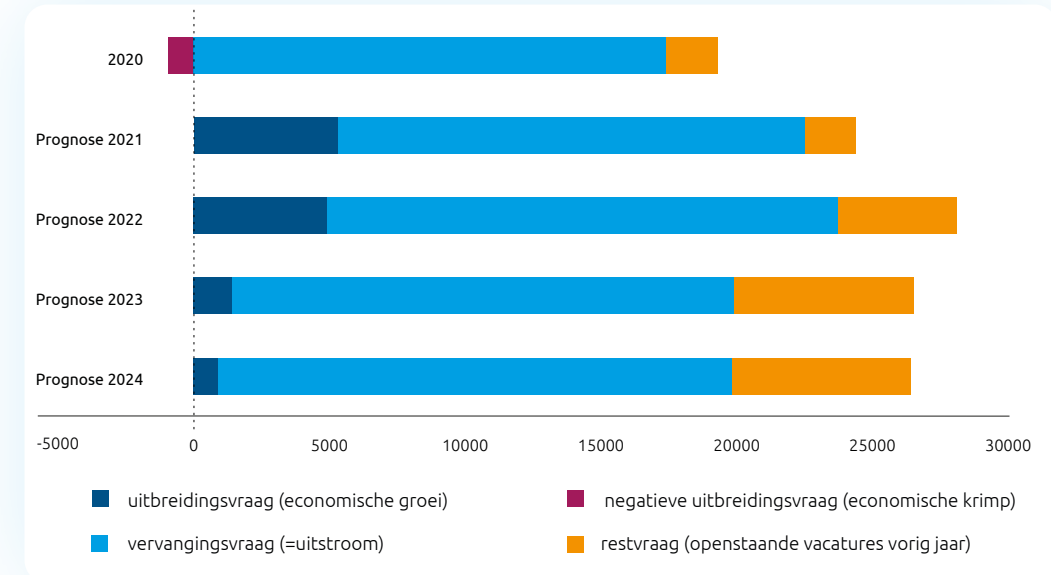
² Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen. UWV, 2018/2019.

³ In 2021 en 2022 stromen naar verwachting jaarlijks bijna 1.900 werknemers uit naar pensioen. In 2020 waren dit er bijna 1.500 en in 2019 nog ongeveer 1.000 werknemers (CBS/ABF Research/STL, 2021).

⁴ De totale vraag naar werknemers in de sector (vervangingsvraag vanwege uitstroom + uitbreidingsvraag vanwege groei van de economie) is de komende jaren: jaarlijks gemiddeld ruim 26.000 werknemers (waarvan 14.000 chauffeurs t/m 2024). In geval van minder economische groei (het CPB pessimistische scenario), is de jaarlijkse vraag: c.a. 22.000 werknemers (waarvan ongeveer 12.000 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. Figuur Uitbreidings- en vervangingsvraag werknemers. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage Sector-instituut 2021

De vervangingsvraag blijft, vanwege de verwachte (pensioen)uitstroom, ook in het pessimistische scenario hoog.

Figuur 35 Uitbreidings- en vervangingsvraag werknemers (CPB-basisraming gunstige economische vooruitzichten)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2021

Arbeidsmarktspanning (arbeidsvraag/ personeelsaanbod) blijft hoog

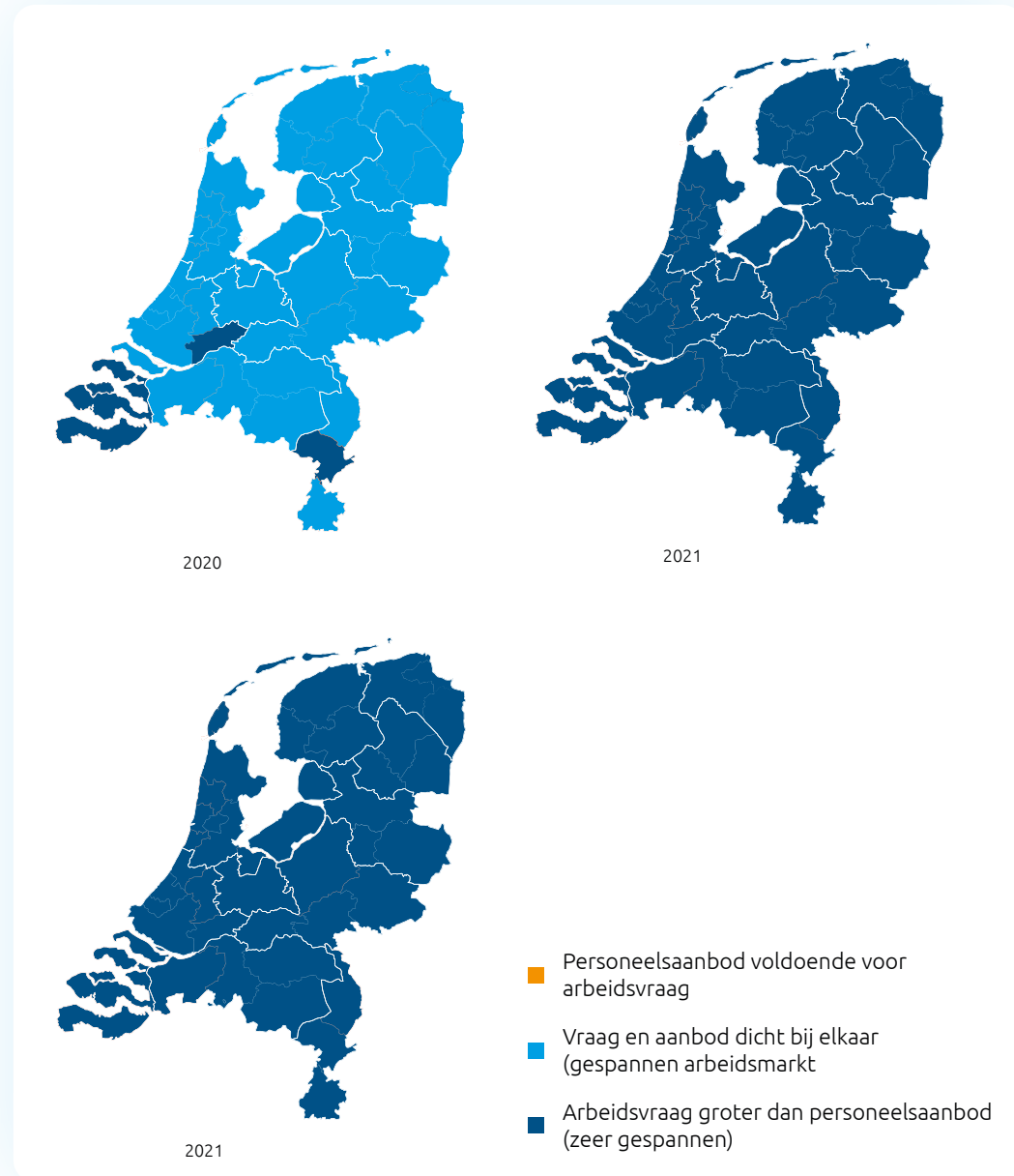
Figuur 36 geeft de (verwachte) arbeidsmarktspanning weer in transport en logistiek in de verschillende regio's. De spanning is de verhouding tussen de arbeidsvraag en het personeelsaanbod⁵.

Eind 2020 was de arbeidsmarkt voor transport en logistiek gespannen (tijdens de coronacrisis): personeelsaanbod en vraag zaten dicht bij elkaar. Voor werkgevers was het lastig om vacatures snel te vervullen. Nu de economie in 2021 weer groeit loopt de spanning (in het basisscenario) verder op. De vraag naar personeel is naar verwachting hoger dan het aanbod van personeel. De arbeidsmarkt blijft de komende jaren zeer gespannen. Ook in het alternatieve, pessimistische scenario blijft de spanning vanwege de verwachte (pensioen)uitstroom hoog.

In 2021 en 2022 is in alle regio's sprake van een gespannen arbeidsmarkt: er is naar verhouding veel vraag naar personeel transport en logistiek en weinig aanbod.

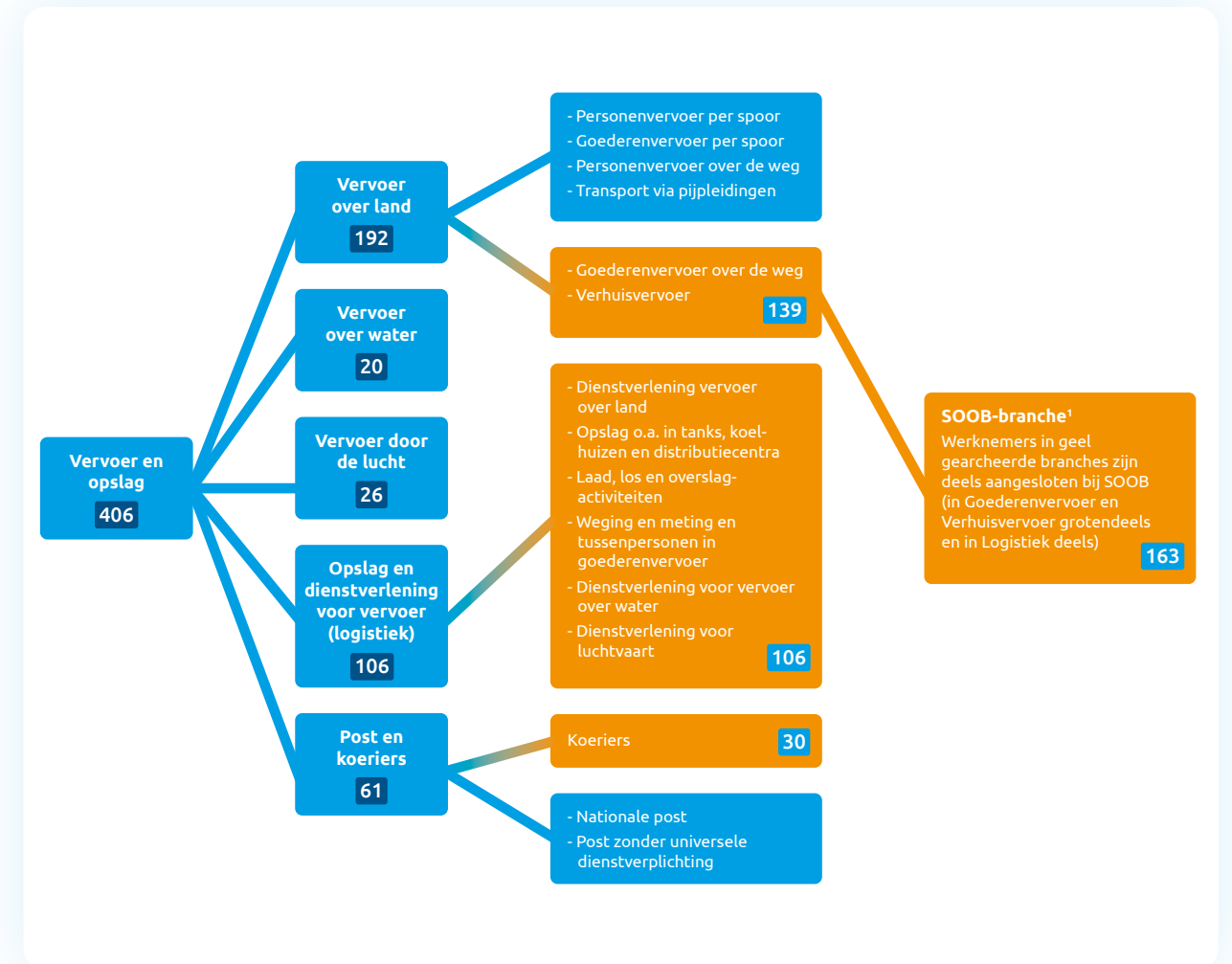
⁵ Over het algemeen is in Nederland het aanbod groter dan de vraag. In een normaal/goed functionerende arbeidsmarkt is altijd een klein personeeloverschot. Deze (frictie)werkloosheid is de werkloosheid die ontstaat bij het zoeken of wisselen van een baan. Werklozen hebben ook niet zicht op alle vacatures. <https://www.economielokaal.nl/frictie-werkloosheid/>

Figuur 36 Spanningsindex sector transport en logistiek (SOOB) naar regio



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2021

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



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 koerierssector, en logistieke ondernemingen die zelf geen vervoer verrichten maar vrijwillig zijn aangesloten bij de cao. Werknemers aangesloten bij cao/SOOB zijn vaste kracht (contract voor bepaalde en onbepaalde tijd) of oproepkracht.

¹ Sub branches van Vervoer door lucht en Vervoer over water zijn niet weergegeven. Bron: CBS/ABF Research, 2021



Instroom vanuit het onderwijs

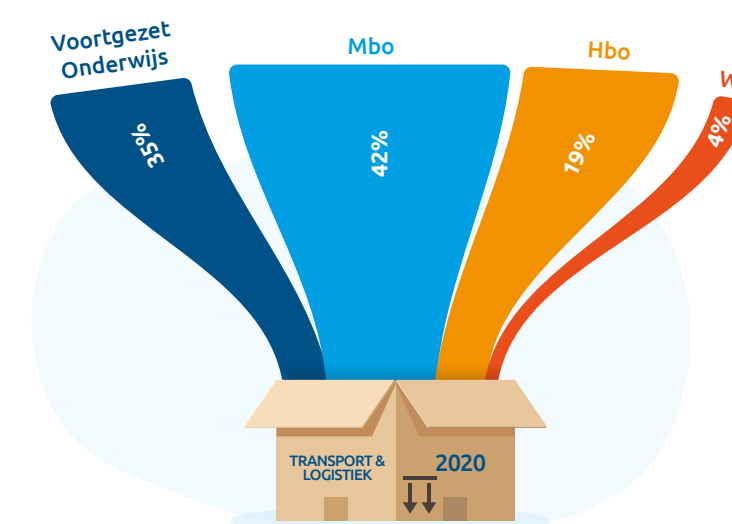
In dit hoofdstuk staat de instroom in de sector vanuit mbo-opleidingen transport en logistiek centraal. Weergegeven worden de ontwikkeling van het aantal mbo-deelnemers en hun vooropleiding en de arbeidsmarktpositie na uitstroom uit de opleiding. Afgelopen schooljaar nam het aantal deelnemers in opleiding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

Een belangrijke groep voor de instroom zijn BBL-leerlingen. 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 (42%). Ook stroomt 35 procent in vanuit het voortgezet onderwijs. Hbo en wo zijn samen goed voor 23 procent.

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



Bron: CBS/ABF Research, 2021, bewerking STL

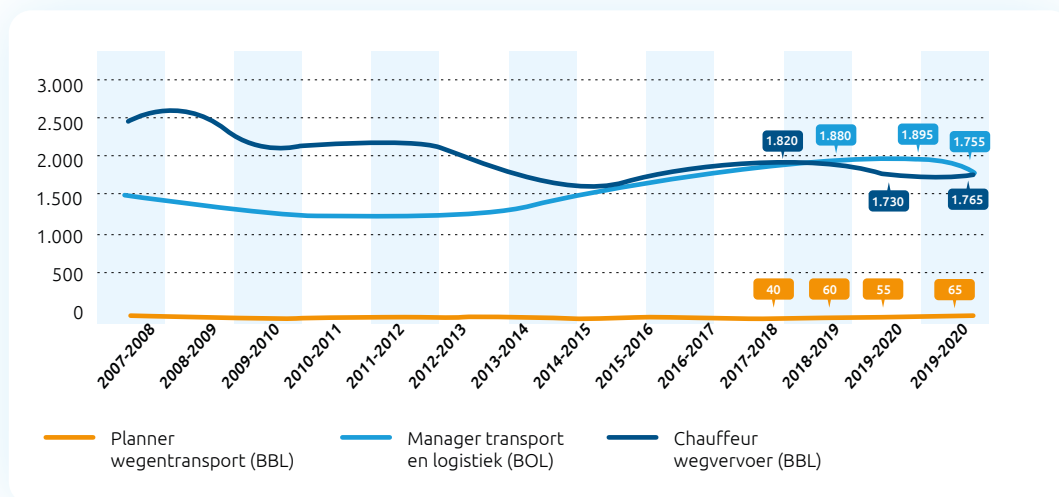
Aantal deelnemers chauffeur wegvervoer en planner wegtransport

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

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

De opleiding mbo chauffeur wegvervoer is een voorbeeld van een BBL-opleiding. Afgelopen schooljaar (2020-2021) volgden 1.765 deelnemers een opleiding chauffeur wegvervoer; een toename van 2 procent ten opzichte van het schooljaar daarvoor. Tussen schooljaar 2007-2008 en schooljaar 2015-2016 daalde het aantal deelnemers aan de opleiding sterk (-31%). Daarna volgde herstel van het aantal deelnemers. BBL-opleidingen profiteerden de afgelopen jaren van de verbeterde economische situatie (zie ook box 1). Het aantal deelnemers aan de opleiding planner wegtransport nam toe ten opzichte van de voorgaande jaren. Het aantal deelnemers aan de opleiding manager transport en logistiek (BOL) groeide de afgelopen jaren sterk, maar neemt recentelijk weer iets af.

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



Bron: CBS/ABF Research/DUO, 2021, bewerking STL

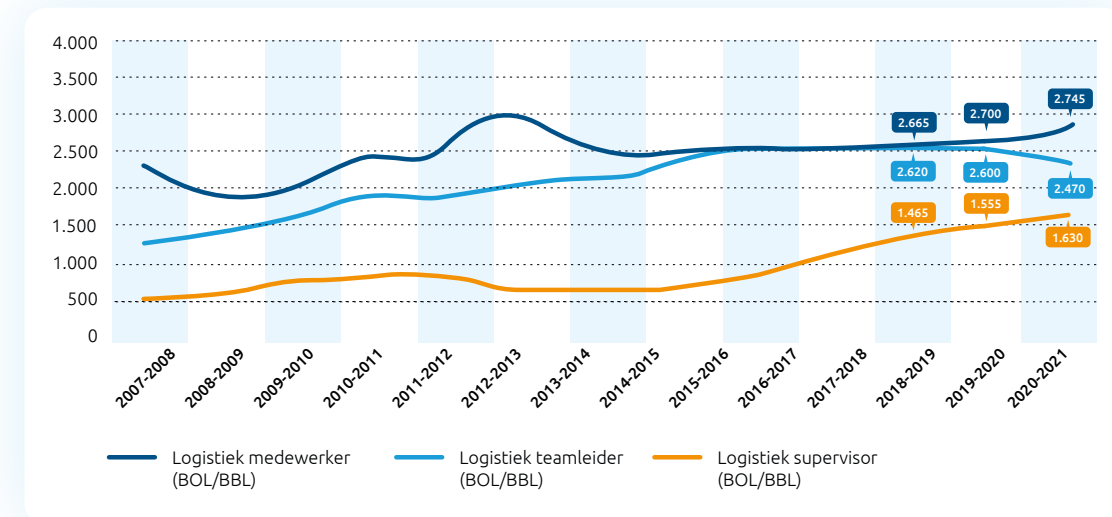
Aantal deelnemers mbo logistiek stijgt

Van de mbo-opleidingen logistiek bestaan zowel BBL- als BOL-varianten. Het aantal deelnemers aan de opleiding logistiek supervisor zit de afgelopen jaren in de lift. In schooljaar 2020-2021 telde deze opleiding 1.630 deelnemers.

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

Het deelnemersaantal aan de opleiding logistiek medewerker nam ook licht toe. In 2020-2021 zijn er 2.745 deelnemers aan de opleiding logistiek medewerker (+2 procent ten opzichte van vorig schooljaar).

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

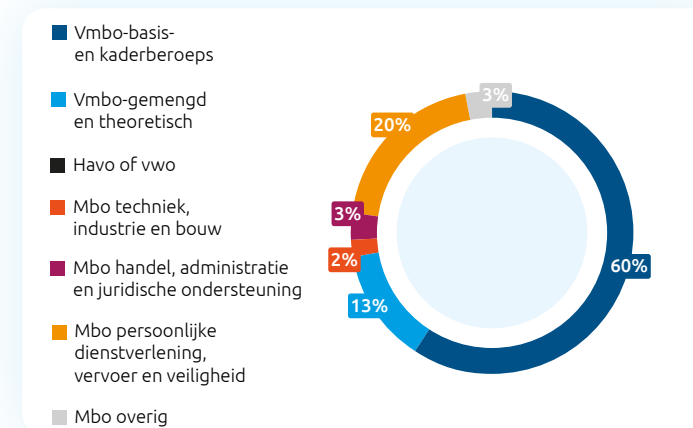


Bron: CBS/ABF/DUO bewerking STL 2021

Vooropleidingen eerstejaars transport- en logistiekopleidingen

Zes op de tien eerstejaars chauffeur wegvervoer heeft als vooropleiding de vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg³. 13 procent komt vanuit de vmbo gemengde en theoretische leerweg. In totaal zijn de verschillende vmbo-leerwegen goed voor 73 procent van de instroom in de chauffeursopleiding. Vanuit de mbo-opleiding persoonlijke dienstverlening vervoer en veiligheid stroomt 20 procent in.

Figuur 4 Vooropleiding eerstejaars mbo chauffeur wegvervoer schooljaar 2020-2021⁴



Bron: CBS/ABF/DUO bewerking STL 2021

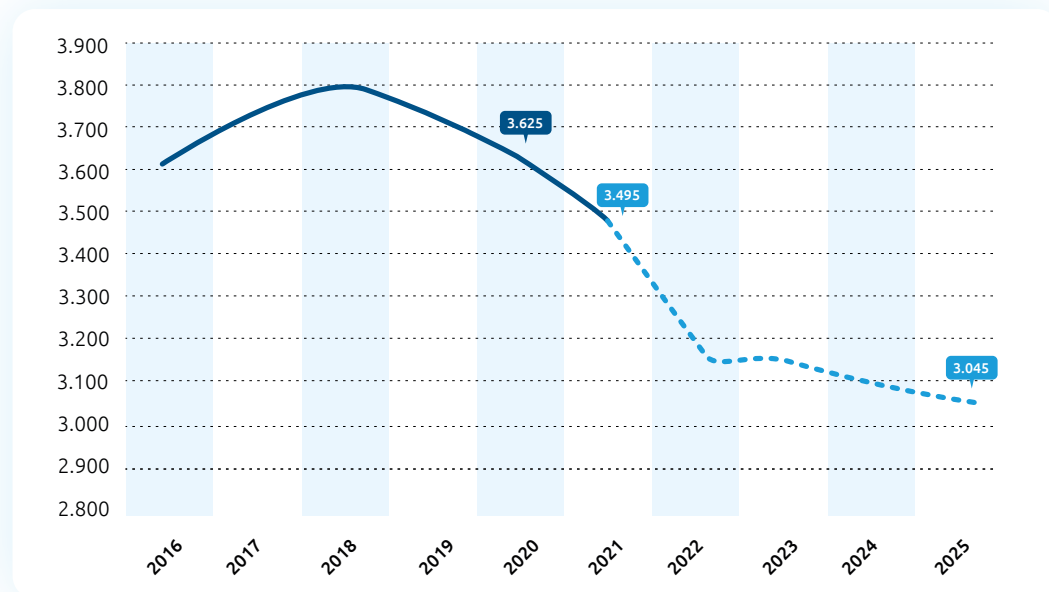
³ Het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) duurt 4 jaar en kent 4 leerwegen: basisberoepsgerichte leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg, gemengde leerweg en theoretische leerweg (vmbo-t). Deze leerwegen verschillen van elkaar in niveau en omvang van beroepsgericht en theoretisch onderwijs.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

Bij de eerstejaarsdeelnemers aan een opleiding mbo logistieke dienstverlening ligt het aandeel dat instroomt vanuit het vmbo een stuk lager (58 procent versus 73 procent)¹. Het aandeel dat instroomt vanuit een andere mbo-opleiding ('overstappers') ligt juist hoger (30 procent komt vanuit mbo persoonlijke dienstverlening, vervoer en veiligheid).

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 3.600 deelnemers in 2020-2021 tot c.a. 3.000 deelnemers in 2025-2026 (-16%) (figuur 5)². In mbo logistiek zal het aantal deelnemers ook afnemen³. In het gehele mbo neemt het aantal deelnemers naar verwachting af (zie box 1).

Figuur 5 Prognose aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg*



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

Bron: CBS/ABF bewerking STL 2021

1 Figuur Vooropleiding eerstejaars mbo logistiek medewerker schooljaar 2020-2021. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktrapportage 2021: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-markontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

2 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 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/04/19/referentieraming-ocw-2021>.

3 Prognose MBO logistiek omvat: aantal deelnemers (assistent)logistiek medewerker/supervisor/teamleider (mbo logistiek over land).

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

Het aantal deelnemers in het mbo zal komende schooljaren naar verwachting dalen. De daling betreft zowel BBL- als BOL-opleidingen. Het aantal BBL-leerlingen neemt dit schooljaar en komend schooljaar af (huidig schooljaar met 4 procent ten opzichte van vorig jaar)¹. Daarna blijft het aantal BBL'ers ongeveer gelijk. Het aantal BOL-leerlingen blijft nu nog gelijk, maar neemt na schooljaar 2022-2023 af.

De belangrijkste oorzaak voor de afname van het aantal mbo'ers is demografische krimp² (een afname van het aantal jonge volwassenen). Vanwege een daling van het aantal geboortes vanaf het jaar 2.000 loopt het aantal leerlingen in het primair onderwijs al enige jaren terug. Deze daling bereikt nu ook het vmbo en mbo. 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.

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 conjunctuur³. 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'ers⁴.

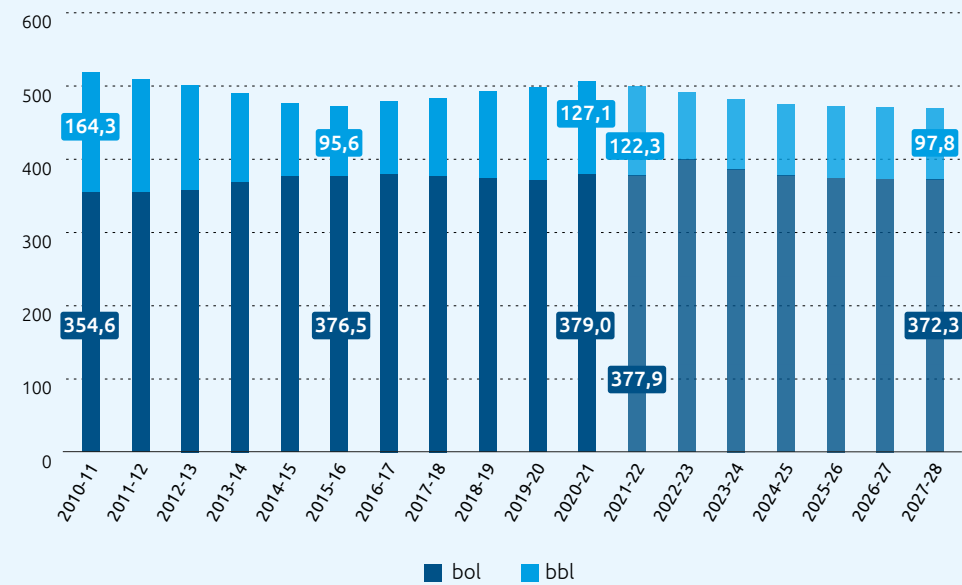
1 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2021). Referentieramingen 2021. De resultaten van de raming zijn meer onzeker dan in eerdere ramingen, omdat ze tot stand zijn gekomen tijdens de uitbraak van COVID-19 in Nederland en de daaropvolgende maatregelen. Er is rekening gehouden met de mogelijke effecten daarvan op de onderwijsdeelname voor zover dat bekend was voor 15 december 2020.

2 Een daling van het aantal geboortes vanaf het jaar 2.000. In het voortgezet onderwijs (met name in het vmbo) loopt het aantal leerlingen al terug sinds 2016-2017.

3 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 2021; SER (2016). Advies Ontwervpadvis Toekomstgericht beroepsonderwijs deel 1. Tijdens de financiële crisis (vanaf 2008), en de nasleep hiervan, daalde het aantal vacatures. Pas in 2018 was het aantal vacatures weer op het niveau van voor de crisis. Vanwege de ongunstige situatie op de arbeidsmarkt daalde ook het aantal leerwerkplekken bij bedrijven en liep het aantal BBL-leerlingen fors terug. Bedrijven investeerden minder in toekomstige werknemers (en dus minder in BBL-plaatsen). Jongeren kozen op hun beurt vaker om langer door te leren en een beroepskeuze uit te stellen. Algemene vormen van onderwijs met betere doorstroommogelijkheden, zoals BOL waren aantrekkelijker.

4 In de prognose van het aantal mbo-deelnemers werd voor komende jaren een stijging van werkloosheid verwacht (veronderstelde impact coronacrisis uit CPB-raming november 2020). Hierdoor neemt in 2022-2023 het aantal BOL-leerlingen toe. De laatste CPB-prognoses gaan echter uit van een lagere werkloosheid, waardoor de prognose er voor dat schooljaar mogelijk anders uit kan gaan zien (naar verhouding minder BOL ten koste van BBL).

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



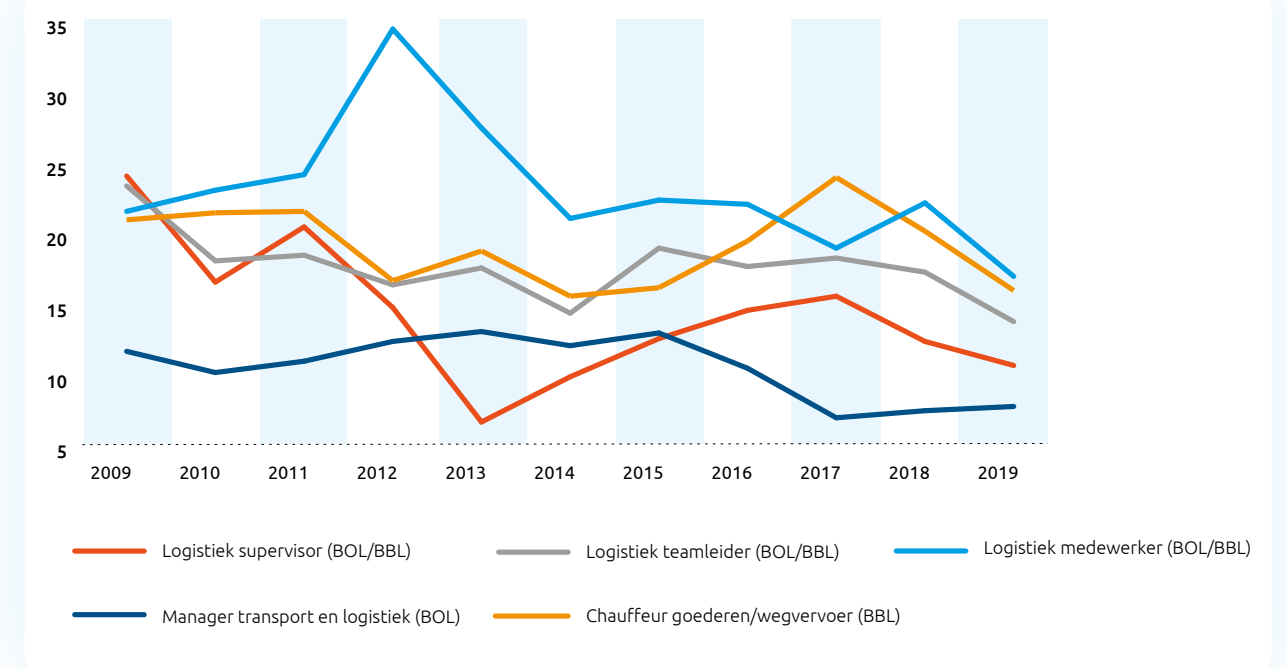
Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2021

Voortijdig schoolverlaten

Het aandeel voortijdig schoolverlaters¹ in mbo transport- en logistiek is de afgelopen jaren gedaald. In chauffeur wegvervoer nam het aandeel voortijdig schoolverlaters af van 24 procent in schooljaar 2017-2018 naar 16 procent in 2019-2020. Dit is positief: de sector wil 'groenpluk' voorkomen, voorkomen dat jongeren zonder hun diploma te halen gaan werken. Onderzoek van CBS laat ook zien dat voortijdig schoolverlaters (geen mbo-diploma op niveau 2; geen startkwalificatie) op de langere termijn een slechtere arbeidsmarktpositie hebben dan schoolverlaters met diploma².

¹ 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.
² CBS (2020). Jongere zonder startkwalificatie vindt minder vaak werk. 10 jaar na schoolverlaten heeft 91 procent van de gediplomeerde mbo'ers werk tegen 71 procent van de ongediplomeerde mbo'ers. Gediplomeerden hadden na 10 jaar ook vaker een vast dienstverband (56% tegen 40%).

Figuur 7 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 2021

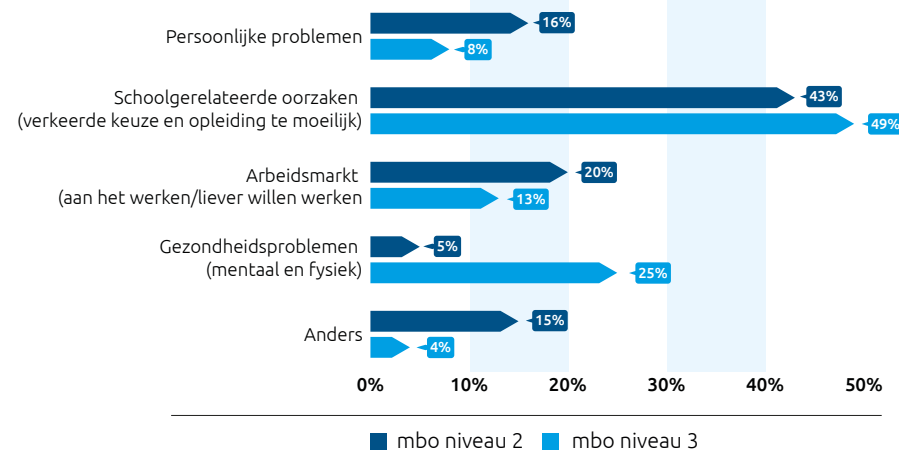
Het ROA doet onderzoek naar voortijdig schoolverlaten³. Aan voortijdig schoolverlaters in het mbo wordt gevraagd wat de belangrijkste reden is geweest voor het voortijdig verlaten van de opleiding. In Figuur 8 zijn de resultaten weergegeven voor schoolverlaters van mbo-niveau 2, 3 en 4. Voorbeelden van 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 belangrijke reden voor voortijdig schoolverlaten. Vaak gezegd wordt dat de opleiding inhoudelijk niet aansloot en dat de opleiding slecht was georganiseerd. Gezondheidsproblemen staan op de tweede plek; psychische problemen worden hierbinnen het meest genoemd. Uitvallers van niveau 2 opleidingen noemen minder vaak gezondheidsproblemen.

De arbeidsmarkt wordt ook vaak genoemd als oorzaak voor schoolverlaten. Volgens het ROA lijkt de pull factor van de arbeidsmarkt hierbij sterker dan de push factor: men noemt vaker dat men liever wil werken dan dat men inkomen nodig heeft.

³ Schurgers, S., Meng, C., & Huijgen, T. (2019). Uitval zonder diploma: Aanleiding, Kansen en Toekomstintenties. ROA.

Figuur 8 Belangrijkste reden voor voortijdige uitval, per opleidingsniveau



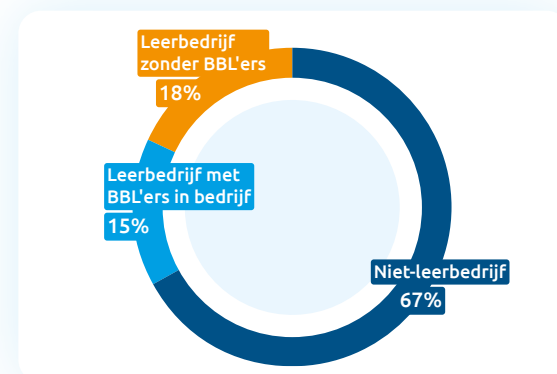
Bron: ROA, 2019

Bijna een derde bedrijven in de sector is leerbedrijf

BBL-leerlingen zijn werkzaam in erkende leerbedrijven¹ in hun regio. Figuur 9 toont het percentage bedrijven in de sector dat erkend leerbedrijf is, onderverdeeld in leerbedrijven met² en leerbedrijven zonder BBL'ers in het bedrijf.

- 15 procent van de bedrijven in de sector zijn leerbedrijven met BBL-leerlingen in dienst en 18 procent is leerbedrijf zonder BBL-leerlingen (op het moment van meten).
- 67 procent van de bedrijven is geen erkend leerbedrijf. In deze bedrijven kunnen BBL'ers geen BBL-traject volgen.

Figuur 9 Bedrijven in de sector transport en logistiek met BBL'ers in dienst (voorjaar 2021)



Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2021

¹ Bedrijven waar BBL-leerlingen werken naast het volgen van hun opleiding. Een leerbedrijf moet erkend zijn door SBB (moet voldoen aan kwaliteitscriteria). Er moet bijvoorbeeld voldoende goed begeleiding zijn. Een geldige erkenning houdt in dat het leerbedrijf beroepspraktijkvorming kan verzorgen voor het beroepsonderwijs zoals bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.
² Deze leerbedrijven gaven in bedrijfsenquête aan dat zij op 1 januari 2021 BBL-leerlingen in huis hadden.

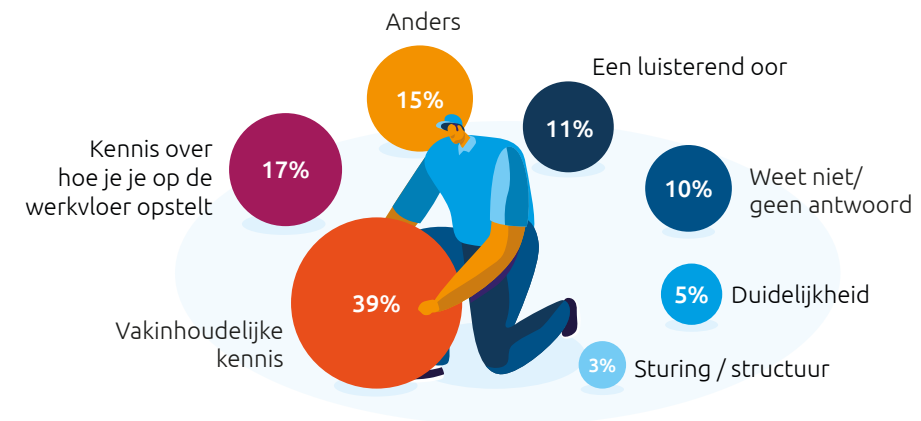
Bedrijven in de deelmarkten verhuisvervoer (28%) exceptioneel transport (21%), en algemeen distributievervoer (18%) hebben het vaakst BBL-leerlingen in dienst³. In deze deelmarkten zijn ook relatief vaak erkende leerbedrijven aanwezig. In de deelmarkten koeriers en expres, veevervoer en kiepauto-bedrijven zijn minder vaak BBL'ers aanwezig.

Vakinhoudelijke kennis doorgeven is het belangrijkste bij begeleiding BBL'ers

Praktijkopleiders zijn binnen het leerbedrijf verantwoordelijk voor de begeleiding van de BBL-leerlingen. Leerbedrijven zijn verplicht om een praktijkopleider in dienst te hebben. De praktijkopleider doet dit meestal niet alleen: in 75 procent van de bedrijven zijn er ook nog andere werknemers die de leerling op de werkvloer begeleiden⁴.

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

Figuur 10 Zaken waar BBL-leerlingen het meest behoefte aan hebben in de begeleiding, volgens werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête STL 2019

³ Figuur Bedrijven met BBL-leerlingen in dienst naar deelmarkt. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage 2021: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-marktontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>
⁴ Figuur Praktijkopleiders in het bedrijf. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage 2021 STL.

Box 2. Opbrengsten van BBL-opleidingen

Het bestaan van BBL-opleidingen zorgt voor veel maatschappelijke baten, zo blijkt uit een kosten- en batenanalyse¹. Alle maatschappelijke partijen (zowel overheid, werkgevers als BBL-leerlingen) profiteren. 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 leiden². 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 uitstroonden uit schooljaar 2012- 2013³. Direct na schoolverlaten (in oktober 2013) had 88 procent betaald werk tegen twee derde van de BOL'ers⁴. Ook op de langere termijn zijn arbeidsmarktperspectieven 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'ers⁵. BBL'ers hebben na schoolverlaten ook vaker een vast contract dan BOL'ers. Kijkend naar de groep schoolverlaters jonger dan 20 jaar dan heeft 25 procent van de BBL'ers direct na schoolverlaten een vast contract en 17 procent van de BOL'ers.

BBL-leerlingen die in schooljaar 2016-2017 de opleiding verlieten zijn gevraagd naar hun ervaringen met de gevolgde BBL-opleiding, hun huidige functie en de aansluiting tussen de opleiding en hun huidige functie⁶. Figuur 11 geeft naast de resultaten van de totale groep ook de resultaten weer van de schoolverlaters met een opleiding in de richting van techniek (mbo BBL-niveau 2, 3 en 4). Chauffeur wegvervoer en logistiek medewerker zijn voorbeelden van niveau 2 opleidingen in de richting van mbo-techniek⁷.

BBL-leerlingen zijn een jaar na schoolverlaten (heel) tevreden over de gevolgde opleiding: driekwart zou de dezelfde opleiding opnieuw kiezen en twee derde zou dit ook op dezelfde school doen. Bijna 80 procent (figuur 11) is ook tevreden met hun huidige functie en 68 procent vindt de opleiding een goede basis om te starten op de arbeidsmarkt en voor het ontwikkelen van kennis en vaardigheden. BBL-schoolverlaters met een opleiding in techniek zijn nog meer dan de totale groep tevreden over hun huidige functie.

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

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

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

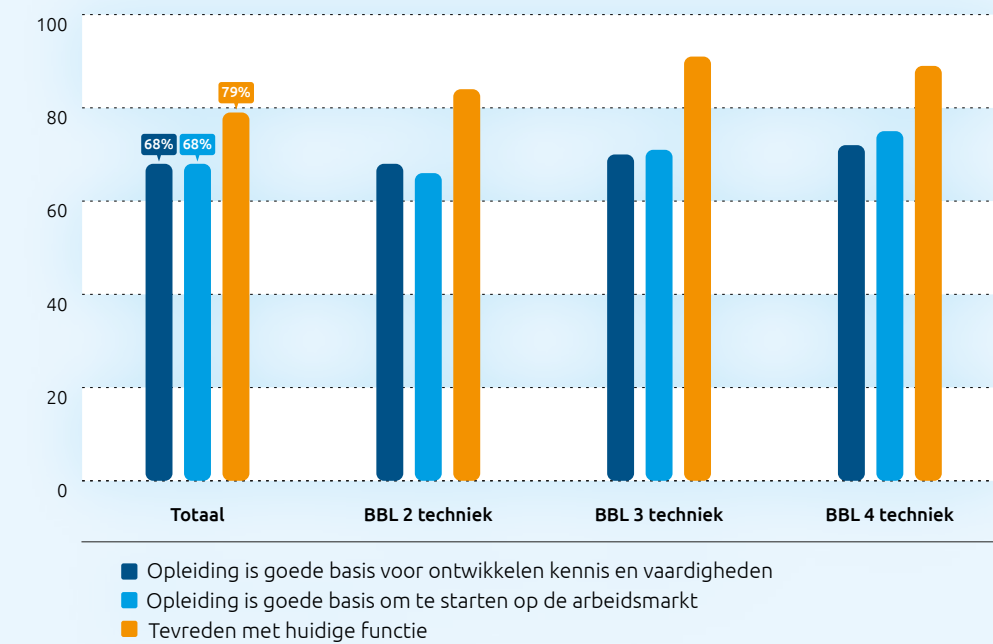
⁴ Oudere BBL'ers hadden na schoolverlaten vaker werk dan jongere BBL'ers: 9 op de 10 BBL'ers ouder dan 27 jaar had betaald werk direct na schoolverlaten tegen 8 op de 10 van de BBL'ers jonger dan 20 jaar. De arbeidsmarktpositie van BBL'ers hangt deels samen met hun relatief hoge leeftijd: van de groep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

⁵ 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.

⁶ CBS (2019). Mbo-schoolverlaters vanuit de bbl op de arbeidsmarkt. ROA (2019). Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2018.

⁷ Planner wegtransport en logistiek teamleider zijn niveau 3 opleidingen en logistiek supervisor is een niveau 4 opleiding.

Figuur 11 Oordeel BBL-schoolverlaters met diploma over opleiding en functie één jaar na afstuderen (2018)



Bron: CBS/ROA, 2019

Redenen voor opleiden van BBL'ers in bedrijf

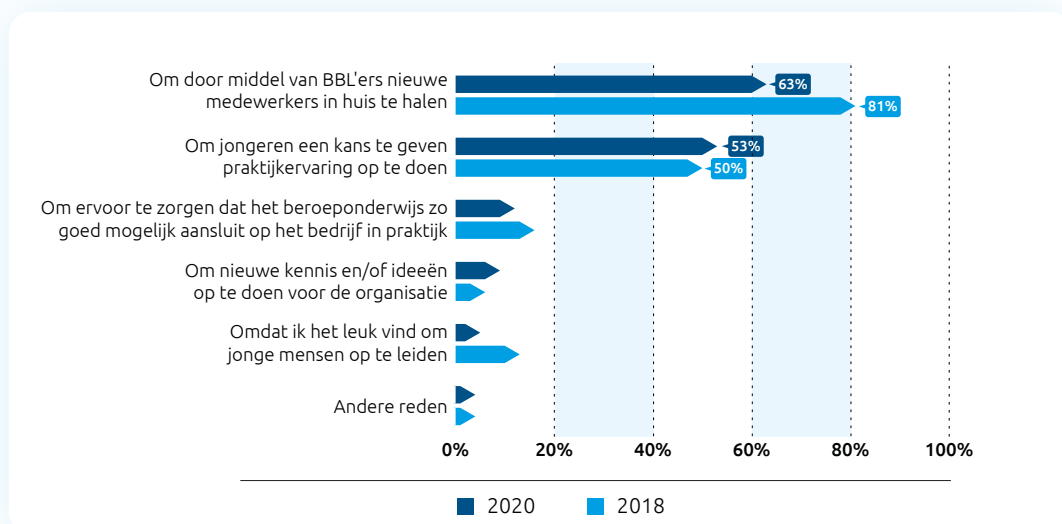
De belangrijkste redenen die werkgevers in de sector transport en logistiek noemen voor het opleiden van BBL-leerlingen in hun bedrijf zijn: doormiddel van BBL'ers nieuwe medewerkers vinden (63%) en jongeren een kans geven praktijkervaring op te doen (53%). In vergelijking met 2018 noemt een kleiner aandeel van de werkgevers in 2020 het vinden van nieuwe medewerkers door middel van BBL¹.

Ruim 9 op 10 werkgevers zeggen dat de BBL-leerlingen in hun vestiging na de leerwerkperiode zo aan de slag kunnen². Minder dan 1 op de 10 zegt dat ze nog kennis en vaardigheden missen zoals vakinhoudelijke kennis, motivatie en rijervaring/rijbewijs.

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

² Figuur U heeft BBL'ers in uw vestiging. Zouden deze leerlingen na de leerwerkperiode zo aan de slag kunnen in uw vestiging. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage 2021: <https://www.st.nl/werkgevers/trends-en-marktontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

Figuur 12 Redenen werkgevers voor opleiden van BBL'ers in bedrijf



Bron: Bedrijfsenquête STL 2018 en 2020

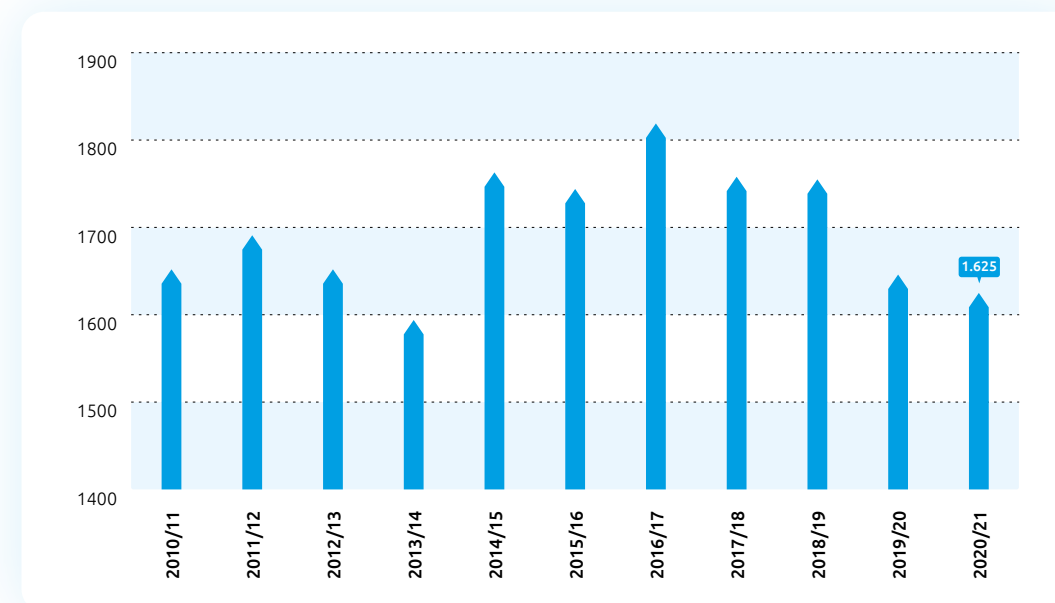
BBL-leerlingen gedetacheerd door STL

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

Figuur 13 geeft het totaal aantal BBL'ers weer dat gedetacheerd wordt door het Sectorinstituut. In schooljaar 2020-2021 ligt het aantal BBL-leerlingen gedetacheerd door het Sectorinstituut op 1.625. Dit aantal is ongeveer gelijk aan vorig jaar. In 2016-2017 piekte het aantal BBL'ers.

Tussen schooljaar 2011-2012 en 2013-2014 daalde het aantal BBL'ers³. 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-leerlingen in een opleiding⁴.

Figuur 13 Aantal BBL-leerlingen gedetacheerd door Sectorinstituut



Bron: STL 2021

Arbeidsmarktpositie BBL-leerlingen na uitstroom opleiding

Het Sectorinstituut doet 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)⁵. Vergelijking tussen wel en niet door het Sectorinstituut gedetacheerde BBL-leerlingen is hierbij mogelijk.

BBL-leerlingen STL werken vaker in transport en logistiek

Veruit de meerderheid van de BBL-leerlingen heeft in de jaren na diplomering een baan: 95 procent van de BBL'ers gedetacheerd via STL is na 3,5 jaar werkzaam⁶. Bij BBL-leerlingen niet gedetacheerd via het Sectorinstituut is dat 92 procent⁷. Een jaar later liggen deze percentages nog op vergelijkbaar niveau.

Een (klein) deel van schoolverlaters heeft na schoolverlaten geen werk en volgt ook geen opleiding. Van BBL-leerlingen niet gedetacheerd via het Sectorinstituut heeft 6 procent 3,5 jaar na schoolverlaten geen werk of geen opleiding. Van de BBL-leerlingen gedetacheerd via het Sectorinstituut is dit 4 procent.

¹ Via het Sectorinstituut kunnen BBL-leerlingen de volgende mbo-opleidingen transport en logistiek volgen: Chauffeur Goederenvervoer/wegtransport (mbo-niveau 2), Planner wegtransport (niveau 3), Assistent logistiek medewerker (niveau 1), Logistiek medewerker (niveau 2), Logistiek teamleider (niveau 3) en Logistiek supervisor (niveau 4).

² Het aandeel BBL-leerlingen in opleiding tot chauffeur wegvervoer gedetacheerd door het Sectorinstituut ligt in 2020-2021 op 76 procent (DUO/STL, 2021): 1.346 van de in totaal 1.765 BBL-leerlingen chauffeur wegvervoer.

³ 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. Advies Ontwerpadvies Toekomstgericht beroepsonderwijs deel 1. SER, 2016

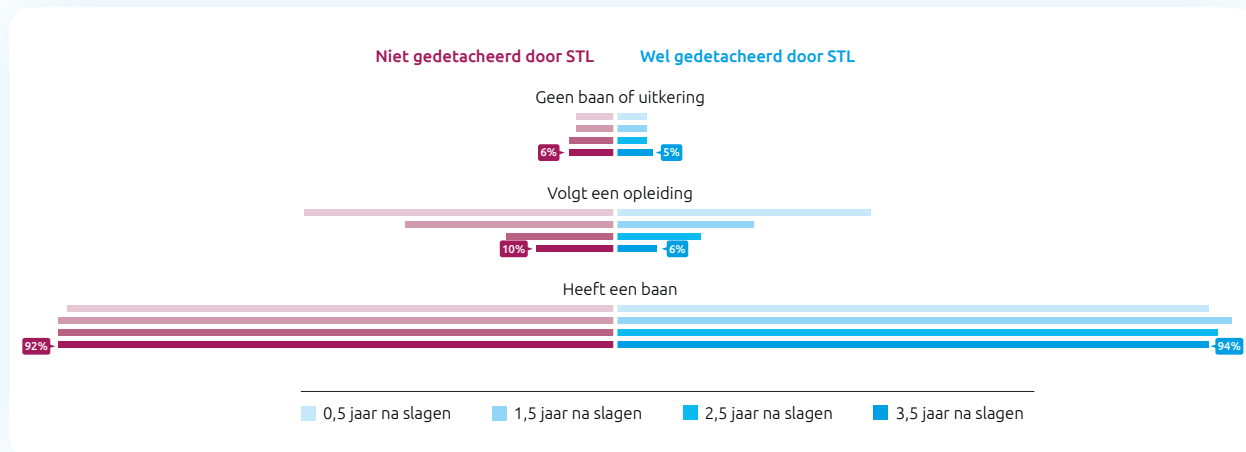
⁴ In samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de sector Transport en Logistiek een sectorplan voor 2014 en 2015 opgesteld. Met dit plan wilde de sector (toekomstige) knelpunten op de arbeidsmarkt als gevolg van de vergrijzing en ontgroening aanpakken. Een belangrijk doel was de instroom van 1.250 jongeren in een opleiding. BBL'ers kregen een bijdrage in de kosten voor de noodzakelijke rijbewijzen als ze in dienst gingen van het Sectorinstituut Transport en Logistiek of in dienst van een SOOB-bedrijf en de opleiding via het Sectorinstituut Transport en Logistiek volgden.

⁵ Gekeken is naar: aandeel schoolverlaters (met en zonder diploma) door Sectorinstituut gedetacheerd en arbeidsmarktpositie na uitstroom opleiding. Vergelijking tussen wel en niet door het Sectorinstituut gedetacheerde BBL-leerlingen is mogelijk: 6.200 schoolverlaters STL (met en zonder diploma) in een zestal opleidingen in de schooljaren 2013-2014 t/m 2019-2020 en 13.610 schoolverlaters uit dezelfde opleidingen niet via Sectorinstituut gedetacheerd. 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. Het aandeel schoolverlaters door het Sectorinstituut gedetacheerd schommelt rond de 35 procent. Voordeel van de CBS-analyse: van alle uitgestroomde leerlingen wordt de situatie op de arbeidsmarkt in beeld gebracht; het is geen analyse van een beperktere groep zoals in een vragenlijstonderzoek gebaseerd op een steekproef. Non-respons en/of selectie-effecten spelen dus geen rol. Elk gevonden verschil tussen BBL-leerlingen wel en niet gedetacheerd is een daadwerkelijk bestaand verschil, resultaten gaan over de hele populatie.

⁶ Situatie van de ongediplomeerde BBL-leerlingen (voortijdig schoolverlaters): 85 procent van de door het Sectorinstituut gedetacheerden heeft 3,5 jaar na voortijdig schoolverlaten een baan. 14 procent heeft geen werk of opleiding. BBL-leerlingen niet gedetacheerd via het Sectorinstituut hebben minder vaak een baan na schooluitval en hebben vaker geen werk of opleiding (81 procent werkt na 3,5 jaar en 16 procent heeft geen werk of opleiding).

⁷ Een verschil van 3 procent betekent natuurlijk niet zoveel als de onderzoekspopulatie klein zou zijn (bijv. 50 personen). In deze analyse zitten echter honderden tot duizenden geslaagden achter de genoemde percentages van 92 en 95 procent; elk gevonden verschil gaat over de hele populatie.

Figuur 14 Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-leerlingen transport en logistiek (X-aantal jaar na slagen opleiding)



*Schoolverlaters in de schooljaren 2013-2014 t/m 2019-2020

** Percentages tellen op tot meer dan 100 procent: een deel van de schoolverlaters heeft een baan en volgt daarnaast ook een opleiding (bijv. BBL).

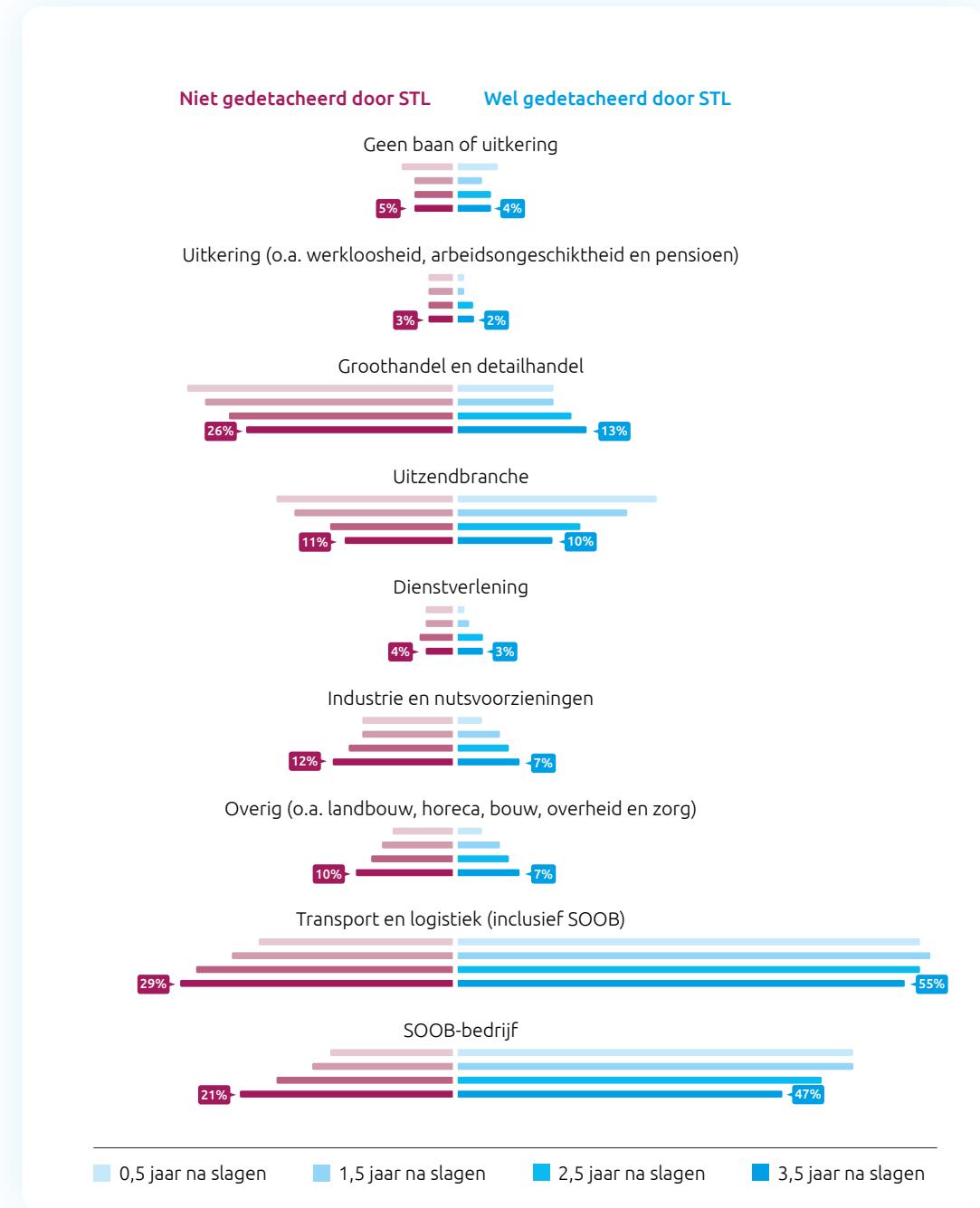
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2021, bewerking STL

2,5 jaar na diplomering werkt 56 procent van de door het Sectorinstituut gedetacheerde leerlingen in transport en logistiek¹ waarvan 49 procent in een SOOB-bedrijf (Figuur 15). BBL-leerlingen gedetacheerd via het Sectorinstituut werken na diplomering vaker in transport en logistiek, en in een SOOB-bedrijf, dan niet gedetacheerden. BBL-leerlingen niet gedetacheerd via het Sectorinstituut werken vaker in de groot- en detailhandel en in overige sectoren. Ook hebben zij vaker een uitkering of 'geen werk of uitkering'.

Van de gedetacheerde leerlingen in de opleiding chauffeur wegvervoer werkt 70 procent na 3,5 jaar in transport en logistiek waarvan 63 procent in een SOOB-bedrijf. Bij leerlingen van de BBL-opleidingen logistiek zijn de percentages: 36 procent in sector en 28 procent in een SOOB-bedrijf².

¹ Met transport en logistiek wordt hier bedoeld: vervoer (goederen- en personenvervoer) en opslag.
² Van de BBL-leerlingen logistiek niet door het Sectorinstituut gedetacheerd werkt 17 procent na 3,5 jaar in transport en logistiek en 11 procent in een SOOB-bedrijf. Van de niet gedetacheerde BBL-leerlingen chauffeur wegvervoer zijn de cijfers na 3,5 jaar: 67 procent werkt in transport en logistiek en 62 procent in een SOOB-bedrijf.

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



*Schoolverlaters in de schooljaren 2013-2014 t/m 2019-2020

Bron: CBS microdata/ABF Research, 2021, bewerking STL



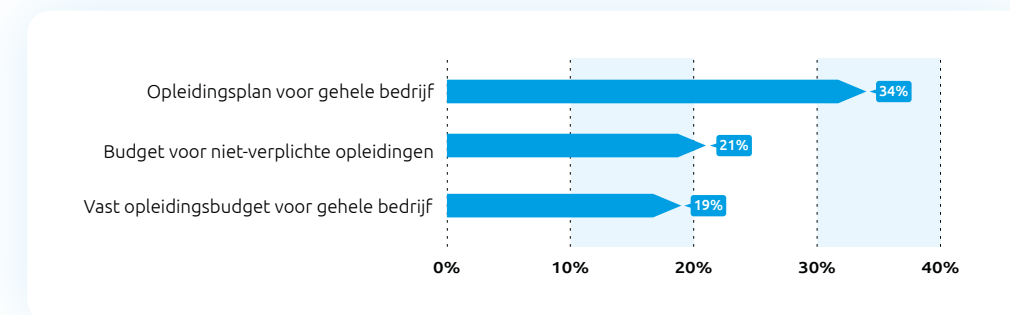
Een leven lang ontwikkelen

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 3). Het is steeds waarschijnlijker dat een werknemer in zijn loopbaan verschillende functies zal vervullen. Om om te gaan met veranderingen op de arbeidsmarkt wijst de Commissie Regulering van Werk op de noodzaak dat werkenden in de toekomst wendbaar en weerbaar zijn (zie box 1). Als werkenden zich blijven ontwikkelen is de kans groter dat zij inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt en niet uitvallen.

Leer- en opleidingsmogelijkheden

De aanwezigheid van een opleidingsbudget en/of -plan kan bijdragen aan het blijven ontwikkelen van werknemers. Ongeveer een derde van de bedrijven in de sector heeft een opleidingsplan voor het gehele bedrijf. Circa een vijfde heeft een vast opleidingsbudget voor het gehele bedrijf en budget voor niet-verplichte opleidingen. Grotere bedrijven hebben vaker opleidingsbudget en -plannen.

Figuur 1 Opleidingsbudget en -plannen



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

Box 1. Wendbaar en weerbaar

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

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

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

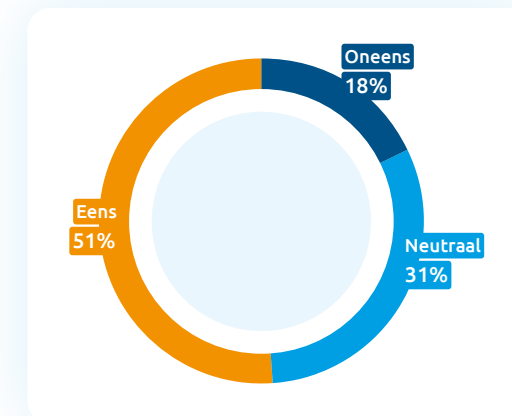
Ook de Sociaal Economische Raad (SER)⁴ wijst erop dat door de coronacrisis, en de bijbehorende onzekerheid meer dan ooit beroep wordt gedaan op weerbaarheid en aanpassingsvermogen. En stelt dat het investeren in leren en ontwikkelen daarom prioriteit heeft.

¹ Commissie Regulering van Werk (2020). In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk.
² Zie rapportage 'Vitaliteit': <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-marktontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>
³ Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen
⁴ SER (2020). Voortgangsrapportage SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen. Najaar 2019 – najaar 2020.

Volgens helft werknemers voldoende opleidingsmogelijkheden voor huidige werk

De helft van de werknemers in de sector vindt dat zijn werkgever voldoende opleidingsmogelijkheden (zoals training kunnen volgen in het kader van code 95) biedt voor zijn huidige werk (figuur 2). Dit is vergelijkbaar met de gehele beroepsbevolking in Nederland. Er zijn geen grote verschillen naar jaar en functie. Mannen vinden wat vaker dan vrouwen dat de werkgever voldoende opleidingsmogelijkheden biedt (52% tegen 45%). Daarnaast zijn vooral de jongste werknemers (jonger dan 35) tevreden over de opleidingsmogelijkheden.

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

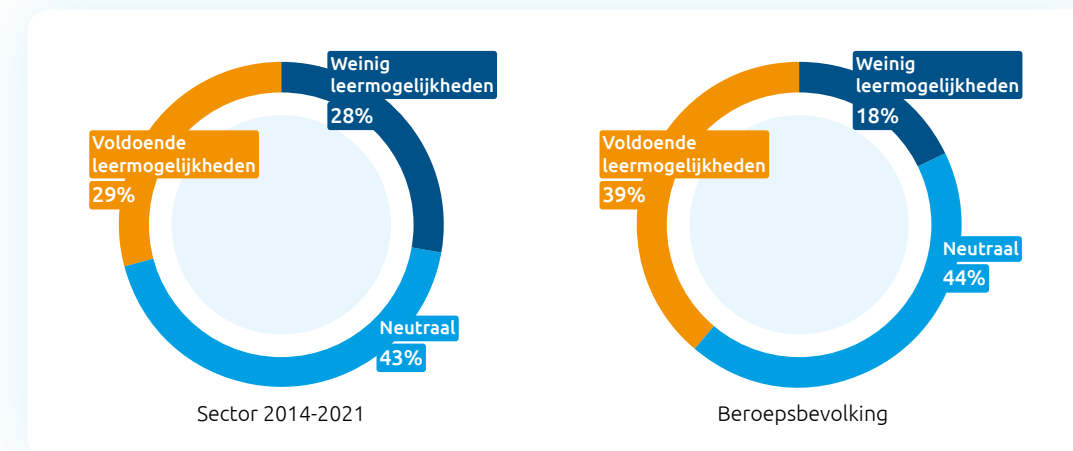


Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – t/m mei 2021

Werknemers in sector ervaren minder leermogelijkheden dan beroepsbevolking

In de sector ervaren minder werknemers voldoende leermogelijkheden dan in de beroepsbevolking (29% versus 39%, figuur 3). Bij leermogelijkheden gaat het erom dat werknemers het idee hebben dat ze iets leren in hun werk en dat het werk bijdraagt aan de persoonlijke groei en ontwikkeling en is daarmee niet hetzelfde als opleidingsmogelijkheden. 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 19% vrouwen). Ook oudere werknemers ervaren minder leermogelijkheden dan jongere werknemers

Figuur 3 Leermogelijkheden volgens werknemers. Sector versus beroepsbevolking



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

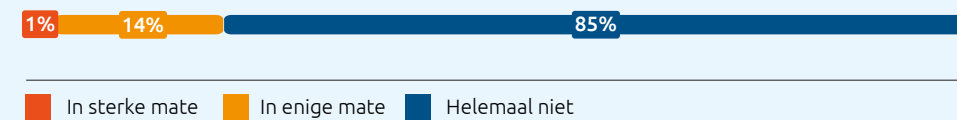
Behoeftte aan ontwikkeling

Naast de mogelijkheden voor leren is het ook belangrijk hoe werkgevers en werknemers hun behoefte aan ontwikkeling beoordelen. De helft van de werkenden in Nederland denkt dat de kans dat zij in de toekomst andere competenties nodig hebben niet erg hoog is¹. Zij ervaren dus geen urgentie om zich te ontwikkelen.

Box 2. Taal- en digitale vaardigheden^{1 2}

Om inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt is het belangrijk om te blijven leren en te blijven ontwikkelen. Daarvoor is een noodzakelijke voorwaarde dat werknemers kunnen lezen, schrijven en rekenen. Wanneer de basisvaardigheden op orde zijn zorgt dit onder meer voor meer veiligheid op de werkvloer, een bredere inzetbaarheid, hogere productiviteit en een lager ziekteverzuim. In Nederland hebben 2,5 miljoen volwassenen moeite met lezen, schrijven en/of rekenen. In de sector transport en logistiek schat vijftien procent van de werkgevers dat er laaggeletterde werknemers zijn in zijn bedrijf (figuur 4). Dit aandeel is vergelijkbaar met 2018 toen dit ook is gevraagd aan werkgevers. In Nederland is meer dan 50% van de laaggeletterden van Nederlandse afkomst. Van de werkgevers in de sector transport en logistiek denkt zestig procent bij laaggeletterde werknemers vooral aan werknemers met een migratie achtergrond; 26 procent denkt vooral aan werknemers met een Nederlandse achtergrond en veertien procent denkt aan beide groepen. Laaggeletterde werknemers hebben in het algemeen een negatieve houding ten opzichte van scholing. Of ze weten niet dat ze deze vaardigheden nog op latere leeftijd kunnen leren. Hierdoor nemen laaggeletterden vaak pas deel aan een cursus als ze echt niet anders kunnen.

Figuur 4 Werkgevers: In hoeverre zijn er in uw vestiging werknemers die moeite hebben met het spreken en lezen van de Nederlandse taal?



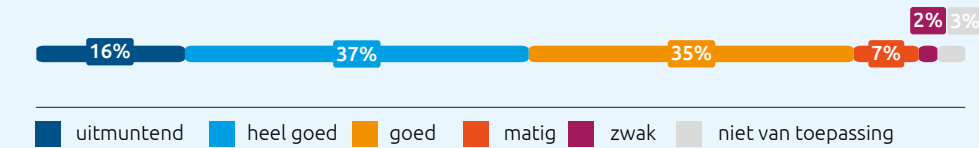
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

Bij laaggeletterden is de kans op onvoldoende digitale vaardigheden drie keer zo groot als bij niet-laaggeletterden. Digitale vaardigheden hebben te maken met begrip van de digitale wereld, zoals het zoeken en beoordelen van informatie, digitale veiligheid en privacy. De sector transport en logistiek is in de laatste jaren in sterke mate gedigitaliseerd. Landelijk geldt dat ruim tien procent van de Nederlandse beroepsbevolking geen of weinig ervaring heeft met de computer. Negen procent van de werknemers in de sector zegt zwak of matig overweg te kunnen met de gebruikte digitale middelen op het werk (figuur 5). Ook dit is vergelijkbaar met 2018.

¹ Gebaseerd op: ROA, Universiteit Maastricht (2019). Spreiding van laaggeletterdheid. Inzicht in taal- en rekenvaardigheden per beroep, sector en type werkzoekende.
² Zie ook de factsheet Basisvaardigheden: <https://www.stl.nl/werkgevers/veilig-en-vitaal/tips/laaggeletterdheid-herkennen/>

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

Figuur 5 Werknemers: Hoe goed kun je op je werk overweg met de gebruikte digitale middelen?



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

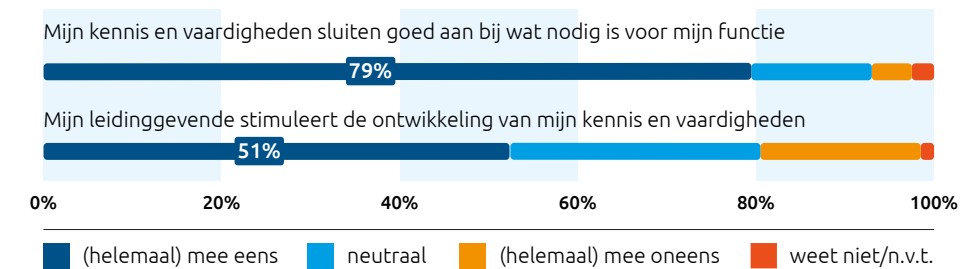
Helpt werknemers vindt dat leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert

Werkenden in Nederland zijn vaak van mening dat ze over het algemeen over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om hun werk goed te kunnen doen en ervaren geen directe scholingsbehoefte². De kans dat kennis en vaardigheden gedurende de werkzame periode verouderen neemt echter toe naarmate de werkzame periode langer is. Gemiddeld werken werknemers in de sector transport en logistiek dertien jaar in hun huidige functie, voor chauffeurs zelfs bijna zeventien jaar.

Ook in de sector vinden de meeste werknemers (ruim drie op de vier) dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij wat nodig is voor hun functie (figuur 6). De helft van de werknemers vindt dat zijn leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden stimuleert. Bijna 30 procent oordeelt hierover neutraal en bijna twee op de tien oordeelt negatief.

Werknemers die als uitzendkracht, oproepkracht of invalkracht werken vinden minder vaak dat hun ontwikkeling wordt gestimuleerd en dat hun kennis en vaardigheden minder goed aansluiten bij hun functie dan werknemers in tijdelijke of vaste dienst.

Figuur 6 Stellingen kennis en vaardigheden, werknemers

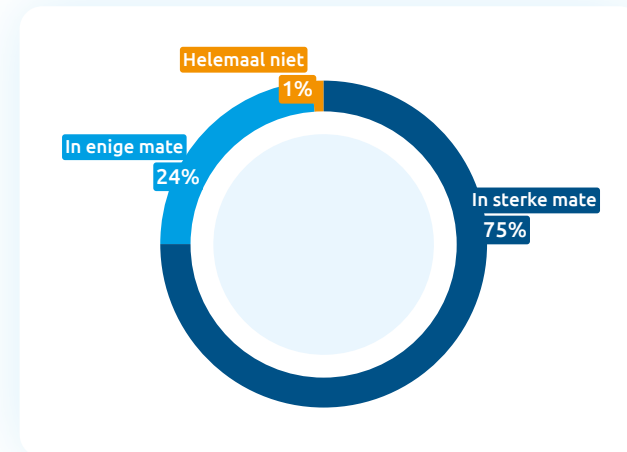


Bron: Werknemersenquête STL, 2021

² SCP (2019). Grenzen aan een leven lang leren & Panteia (2019). Belemmeringen leven lang ontwikkelen.

Ook aan werkgevers is gevraagd hoe tevreden zij zijn over hun werknemers voor wat betreft de mate van aansluiten van kennis en vaardigheden. Driekwart is hierover in sterke mate tevreden en nog bijna een kwart in enige mate. Werkgevers in het beroepsgoederenvervoer zijn vaker in sterke mate tevreden dan werkgevers in logistieke dienstverlening.

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

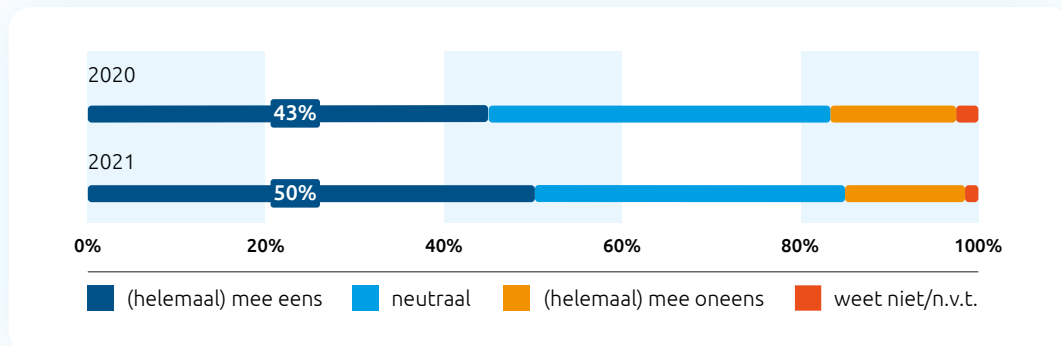


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

Helft werknemers vindt dat hij taken krijgt waarvan hij veel kan leren

De helft van de werknemers vindt dat hij in zijn werk taken krijgt waarvan hij veel kan leren. In 2020 was dat 43 procent. Een grote groep werknemers oordeelt neutraal. Werknemers uit kleinere bedrijven (t/m 50 werknemers) vinden vaker dat ze taken krijgen waarvan ze veel kunnen leren dan werknemers in grotere bedrijven. Ook naarmate werknemers jonger zijn vinden ze dit vaker. Vooral flexwerkers (uitzendkrachten/oproepkrachten/invalkrachten) vinden dat ze geen taken krijgen waarvan ze veel kunnen leren (29%).

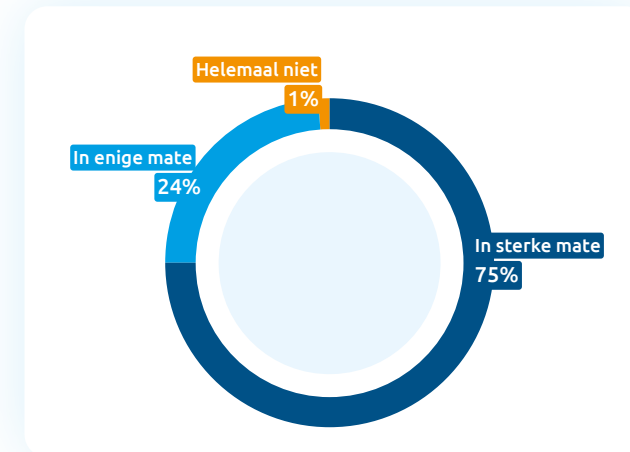
Figuur 8 Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren



Bron: Werknemersenquête STL, 2020 en 2021

Driekwart van de werkgevers is in sterke mate tevreden over de bereidheid van werknemers om nieuwe dingen te leren (figuur 9). Nog eens bijna een kwart is daarover in enige mate tevreden. Er zijn geen verschillen naar branche of bedrijfsomvang.

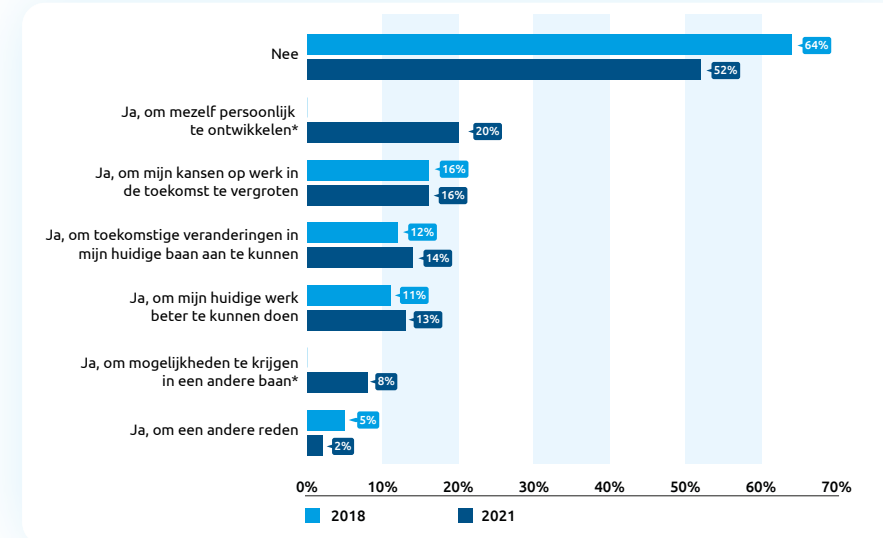
Figuur 9 Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

Bijna de helft van de werknemers in de sector transport en logistiek hebben momenteel behoefte aan een opleiding/cursus (zie figuur 10). In 2018 was dit nog één op de drie. De belangrijkste reden om een opleiding/cursus te willen volgen is persoonlijke ontwikkeling.

Figuur 10 Werknemers: momenteel behoefte aan een opleiding of cursus?



* Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

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

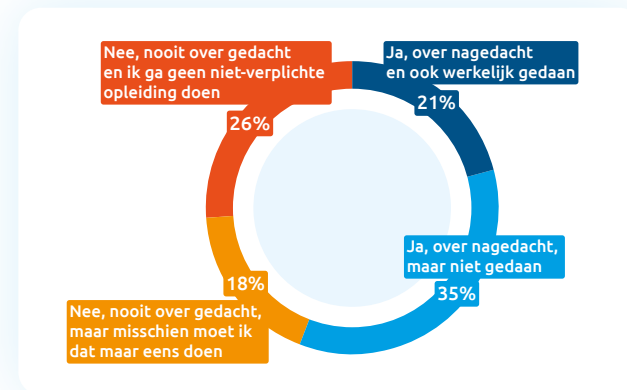
Niet-verplichte opleidingen

Belangrijk is dat werkgevers werknemers in staat stellen om zich (bij) te scholen. En dat werknemers het belang hiervan inzien en zich vervolgens ook (bij)scholen. Vrachtwagenchauffeurs, de grootste groep werknemers in de sector, zijn verplicht zich bij te scholen¹. Werknemers kunnen ook niet-verplichte opleidingen volgen.

Een op de vijf werknemers heeft in afgelopen jaar niet-verplichte opleiding gevolgd

Ruim de helft van de werknemers in de sector heeft in het afgelopen jaar nagedacht over het volgen van een niet-verplichte opleiding. Daarvan heeft 21 procent het ook daadwerkelijk gedaan. Ruim een kwart van de werknemers geeft aan er nooit over te hebben nagedacht en ook niet van plan te zijn om een niet-verplichte opleiding te volgen. In 2020 was dit nog 32 procent.

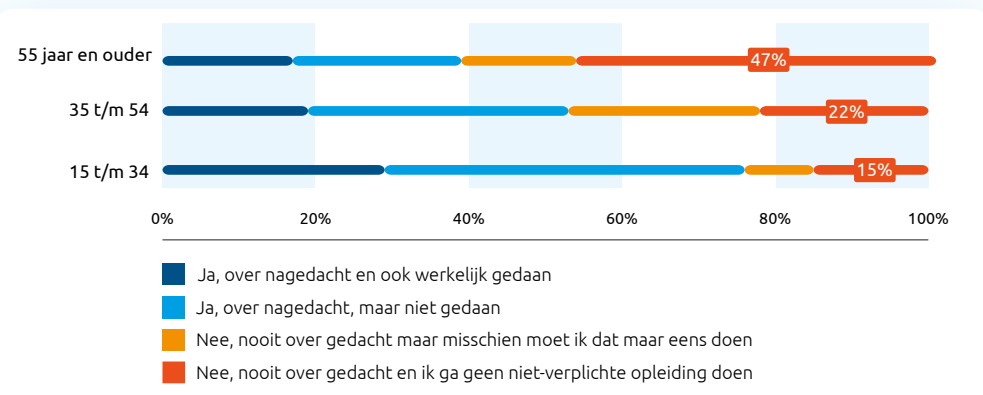
Figuur 11 Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Vooraf oudere werknemers zijn niet van plan een niet-verplichte opleiding te volgen. Van de werknemers van 55 jaar en ouder wil 47 procent geen niet-verplichte opleiding volgen (figuur 12). Onder werknemers van 15 t/m 34 jaar is dat 15 procent.

Figuur 12 Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding, naar leeftijd



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

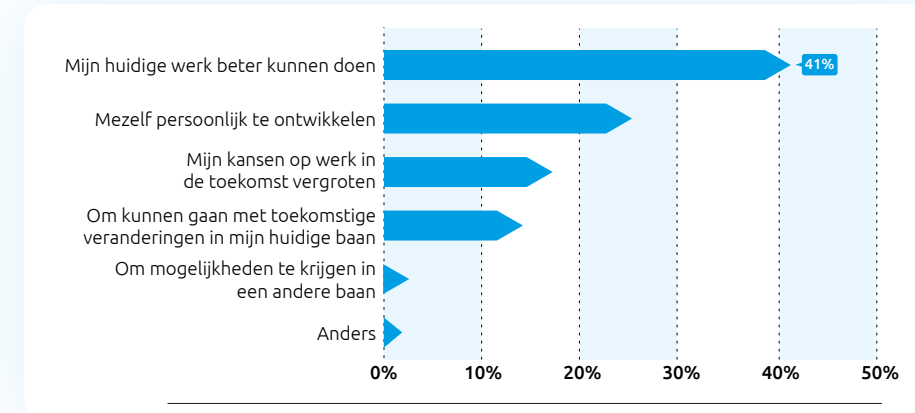
¹ Als een chauffeur geslaagd is voor de (vrachtwagen)examens en toetsen wordt code 95 (basiskwalificatie) bijgeschreven op het rijbewijs. Iedere vijf jaar dient de code 95 verlengd te worden door het volgen van nascholing.

Vooraf werknemers met een tijdelijk contract en werknemers met een andere functie dan chauffeur hebben wel nagedacht over het volgen van een niet-verplichte opleiding, maar hebben het niet gedaan.

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

Ook in de sector is de mate waarin werknemers nadenken over een leven lang ontwikkelen beperkt. De belangrijkste reden voor werknemers om een niet-verplichte opleiding te volgen is het huidige werk beter te kunnen doen (figuur 13). Dit was ook in de afgelopen jaren de belangrijkste reden. De redenen 'mijn kansen op werk in de toekomst vergroten' en 'om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan' worden door minder werknemers genoemd (17% en 14%).

Figuur 13 Belangrijkste reden volgen niet-verplichte opleiding*



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

De redenen die te maken hebben met toekomstig werk worden vooral genoemd door werknemers die in de kleinere bedrijven werken (t/m 10 werknemers). Persoonlijke ontwikkeling is vooral het doel voor jongeren en niet-chauffeurs. Chauffeurs geven juist vaker aan dat het doel van de niet-verplichte opleiding is dat ze het huidige werk beter willen doen.

Loopbaan

Soms kan het noodzakelijk zijn om ander werk te gaan doen, bijvoorbeeld als het huidige werk te zwaar wordt of er minder werk is in een bepaalde functie. Van de chauffeurs geeft 21 procent aan geen andere functie te hebben gehad voor de huidige functie.

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

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

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

Hieronder staan per beroep enkele veranderingen door technologisering.

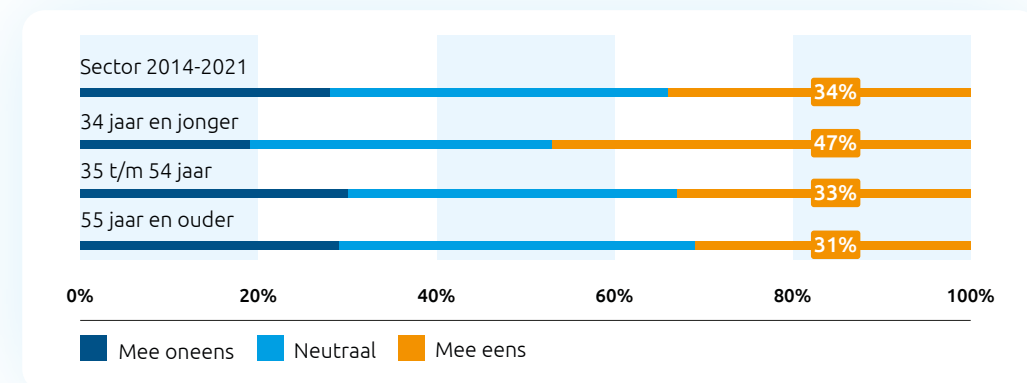
- Vrachtwagenchauffeur: werkprocessen zijn meer gedigitaliseerd en digitale hulpmiddelen (zoals sensoren) ondersteunen het rijden. Bedrijven kunnen chauffeurs monitoren en beoordelen. De autonomie neemt hierdoor af en werkdruk kan toenemen.
- Planner: trend naar taakspecialisatie. 'Handwerk' neemt af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

¹ Bij truck platooning zijn twee of drie vrachtwagen elektronisch verbonden en rijden ze automatisch en coöperatief op korte afstand van elkaar.
² SEOR (2018). Onderzoek voor herziening van beroepscompetentieprofielen transport en logistiek. CINOP (2019). Logistiek supervisor, Logistiek teamleider en Planner logistiek. Onderzoek voor de actualisering van BCP's en behoefte aan een nieuw CP.

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 niet-chauffeurs vinden vaker dat ze voldoende begeleiding krijgen dan chauffeurs.

Figuur 14 Werknemers: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling, sector en naar leeftijd



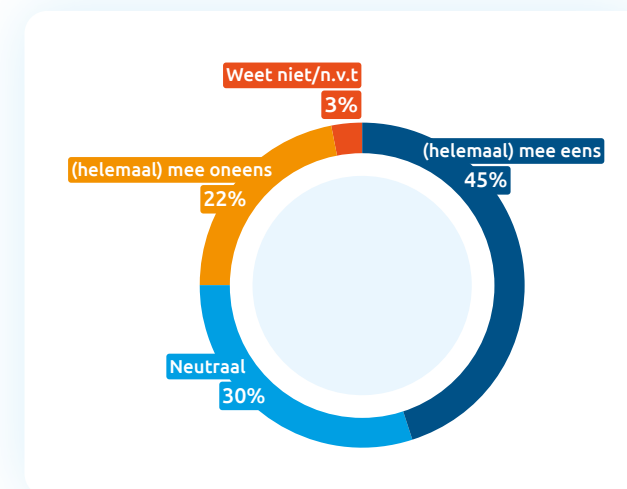
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – t/m mei 2021

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

Ruim een op de vijf werknemers (22%) denkt dat er in het huidige bedrijf niet voldoende mogelijkheden zijn voor ander werk, mocht de werknemer het willen. Bijna de helft (45%) ziet die mogelijkheden wel, en één op de drie oordeelt neutraal.

Circa de helft van de werknemers tot 55 jaar zien mogelijkheden voor ander werk in hun bedrijf; voor oudere werknemers daalt dit naar 32 procent.

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

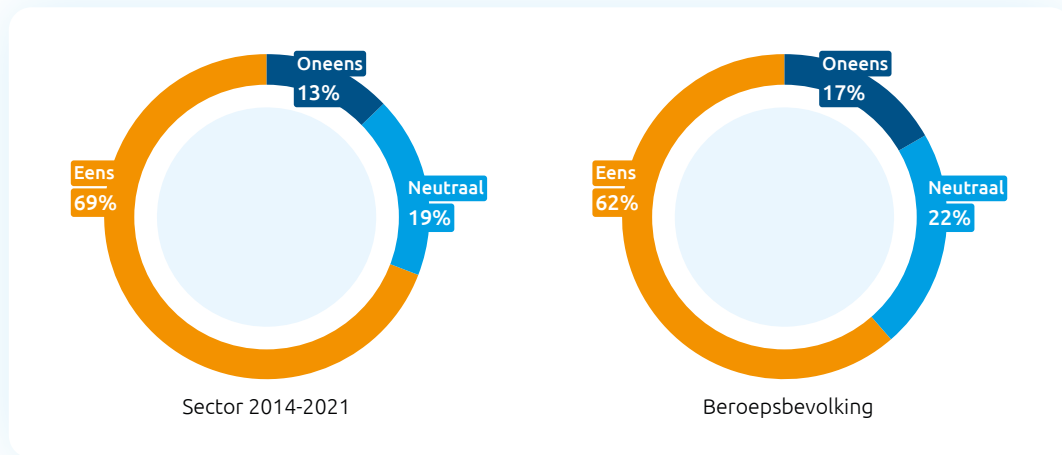


Bron: Werknemersenquête STL, 2021

In 2021 (t/m mei) verwacht 76 procent van werknemers binnen jaar nieuwe baan te vinden

In 2021 (t/m mei) verwacht 76 procent van de werknemers binnen een jaar een nieuwe baan te vinden, als ze hun baan kwijtraken. Gemiddeld sinds 2014 is dat 69 procent (figuur 16). Dat is hoger dan landelijk (62%). Werknemers tot 55 jaar denken vaker dat ze binnen een jaar een nieuwe baan vinden dan oudere werknemers (ruim 80% 'eens' tegen 49%).

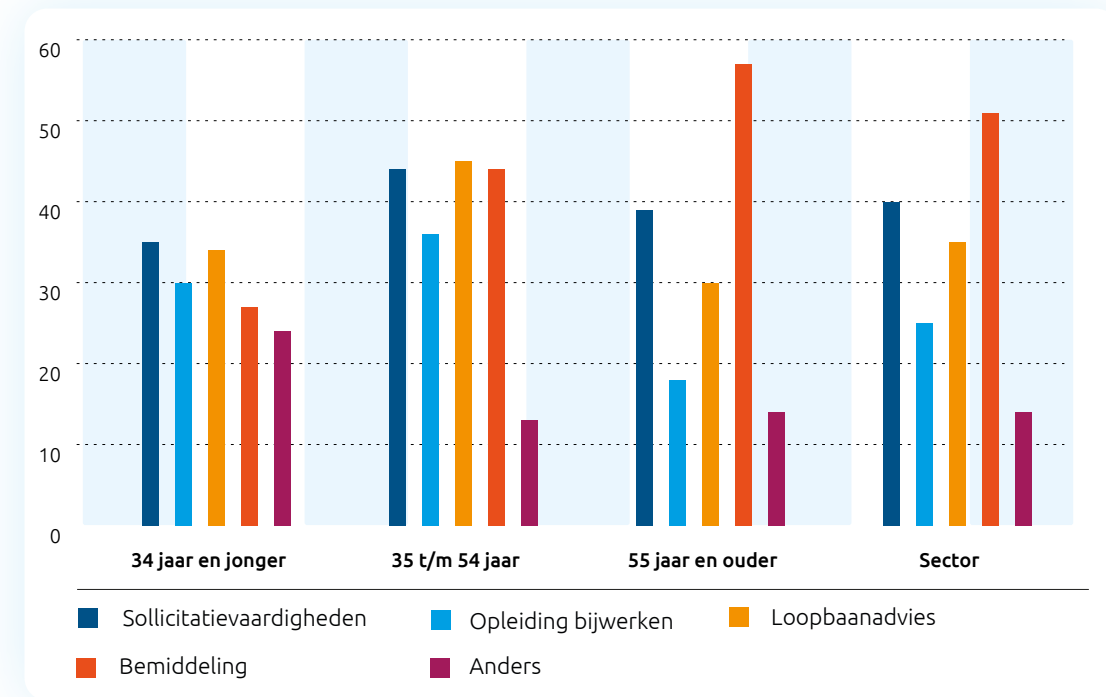
Figuur 16 Werknemers: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden



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

In de afgelopen jaren geeft bijna één op de drie werknemers in de sector te verwachten hulp nodig te hebben bij het vinden van een nieuwe baan, mocht hij zijn baan verliezen. In 2021 (t/m mei) was dat 19 procent. Vooral ouderen hebben daarbij hulp nodig. De belangrijkste drie gewenste vormen van hulp zijn bemiddeling (51%; figuur 17), het vergroten van sollicitatievaardigheden (40%) en loopbaanadvies (35%). Jongeren hebben vaker behoefte aan loopbaanadvies en het bijwerken van de opleiding dan ouderen. Ouderen hebben vaker behoefte aan bemiddeling.

Figuur 17 Soort hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan 2014 – t/m mei 2021, naar leeftijd *, **



* Alleen gevraagd aan werknemers die denken hulp nodig te hebben

** Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – t/m mei 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. Dit vraagt om 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). Dat werknemers de pensioenleeftijd gezond en vitaal halen is voor een grote groep echter niet vanzelfsprekend. Onderdeel van het pensioenakkoord (zie box 1) is een pakket maatregelen zodat het voor iedereen haalbaar is om gezond en vitaal werkend het pensioen te bereiken.

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

Bijna de helft van de werknemers in de sector kan en/of wil zijn huidige werk niet blijven doen tot het pensioen (figuur 1): waarvan achttien procent het wel wil, maar het niet kan; twintig procent wil het niet, maar kan het wel en negen procent wil én kan het niet.

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

Wat verder opvalt is dat vooral werknemers van 35 jaar en ouder aangeven hun werk te willen en kunnen volhouden tot het pensioen (ca. 60% tegen 42% van werknemers t/m 34 jaar). De jongere werknemers willen het huidige werk niet blijven doen tot het pensioen. Jonge werknemers zijn 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 deze rapportage richten we ons op de aspecten gezondheid en leefstijl. Een goede gezondheid en leefstijl dragen bij aan het langdurig (duurzaam) inzetbaar blijven.

² In 2021 en 2022 stromen naar verwachting jaarlijks ruim 1.800 werknemers uit vanwege pensioen. In 2020 waren dit er bijna 1.400 en in 2019 nog ongeveer 1.000 werknemers (CBS/ABF Research, 2021). Zie de rapportage Arbeidsmarktontwikkeling transport en logistiek: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-marktontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Box 1. Pensioenakkoord¹

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 is dat de nieuwe regels voor pensioen ingaan vanaf 1 januari 2023. 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.

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 zijn van plan deze subsidie aan te vragen voor de werknemers in de sector.

¹ 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>

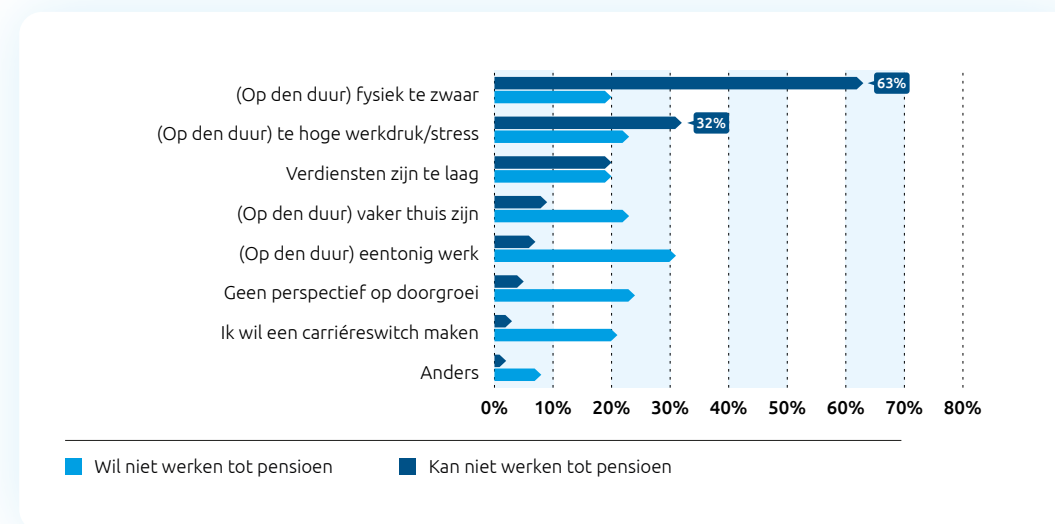
De regeling biedt ook subsidie voor uitkeringen van werkgevers aan werknemers die het niet volhouden tot de AOW-leeftijd en eerder willen stoppen, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk. Voorwaarde is wel dat deze werkgevers tegelijk óók investeren in duurzame inzetbaarheid. Na afloop van de regeling zou duurzame inzetbaarheid een belangrijk en vanzelfsprekend onderdeel moeten zijn van de manier waarop Nederland werkt.

De cao-partijen in het beroepsgoederenvervoer hebben de zwaar werk regeling op 1 november 2021 definitief vastgesteld. Doelgroep van de regeling zijn werknemers 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.

Belangrijkste redenen voor niet halen pensioen zijn lichamelijke en mentale belasting

De belangrijkste redenen waarom werknemers niet willen of kunnen werken tot hun pensioen zijn lichamelijke en mentale belasting (werkdruk/stress). 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 (63%) en mentale belasting (32%) als reden genoemd. Als men niet wil dan blijven deze redenen van belang, maar worden ook de overige redenen (eentonig werk, lage verdiensten, carrièreswitch maken, geen perspectief op doorgroei, vaker thuis willen zijn) vaak genoemd.

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



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

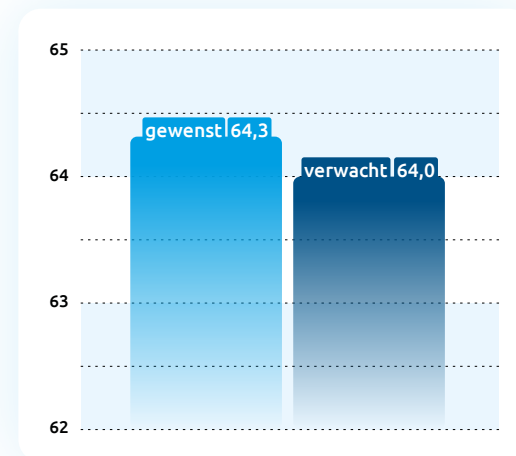
Werkdruk/stress wordt vooral genoemd door werknemers werkzaam in bedrijven van meer dan 10 werknemers. Dat het werk lichamelijk te zwaar is wordt vooral genoemd door werknemers ouder dan 55 jaar en chauffeurs.

Werknemers willen langer doorwerken dan ze denken te kunnen

Werknemers in de sector willen gemiddeld tot 64,3 jaar doorgaan met werken (figuur 3). Ruim een derde (35%) zegt tot 65 jaar te willen werken; 21 procent wil tot 67 jaar werken.

Werknemers verwachten tot gemiddeld 64 jaar in staat te zijn het huidige werk voort te zetten (figuur 3). Iets korter dus dan ze zouden willen. Ruim een kwart (27%) denkt tot 65 jaar door te kunnen werken; vijftien procent denkt tot 67 jaar door te kunnen.

Figuur 3 Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

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

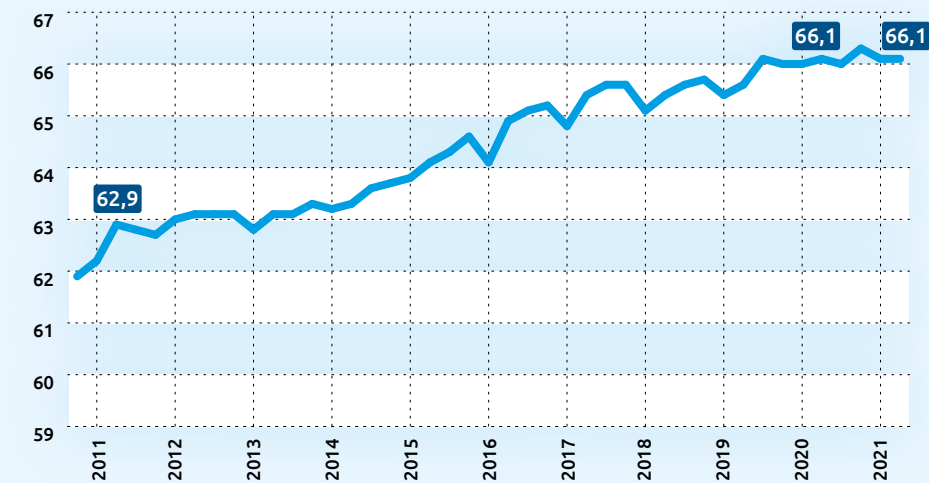
Werknemers in de sector vinden dat van de verantwoordelijkheid om gezond te blijven werken tot aan het pensioen gemiddeld 71 procent daarvan bij henzelf ligt; de overige verantwoordelijkheid ligt dan bij hun werkgever. Gemiddeld vinden de werkgevers dat 52 procent van de verantwoordelijkheid bij hen ligt.

Box 2. Leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan

De AOW-leeftijd¹ is in 2020 en 2021 66 jaar en 4 maanden. De gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland lag tot en met 2006 rond de 61 jaar. Daarna steeg die tot 65,5 jaar in 2020².

In de sector transport en logistiek (SOOB) is de gemiddelde pensioenleeftijd ook gestegen sinds het begin van de meting in 2010. In het tweede kwartaal 2021 is de gemiddelde pensioenleeftijd³ 66,1 jaar (figuur 4). In hetzelfde kwartaal in 2011 was dit 62,9 jaar.

Figuur 4 Gemiddelde pensioenleeftijd sector transport en logistiek (SOOB)



Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking STL, 2021

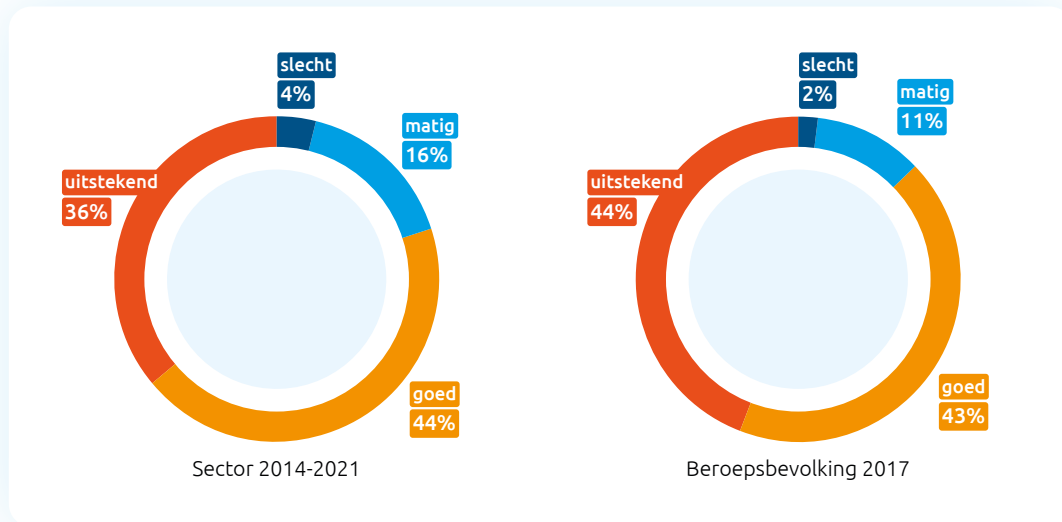
- 1 De AOW (Algemene Ouderdomswet) is een basispensioen voor mensen met de AOW-leeftijd. Mensen die in Nederland gewoon of gewerkt hebben zijn meestal verzekerd geweest voor de AOW (<https://www.svb.nl/nl/aow/wat-is-aow/wat-is-aow>). De overheid bepaalt vanaf welke leeftijd de AOW wordt uitgekeerd. Bovenop de AOW bouwen de meeste werkende Nederlanders pensioen op. Voor 95% van de mensen in loondienst is hun pensioen via de werkgever geregeld. De werkgever kan dat hebben geregeld bij een pensioenfonds of een verzekeraar. De pensioenleeftijd hoeft niet gelijk aan de AOW-leeftijd te zijn. Vaak is het mogelijk de pensioenleeftijd (zoals vastgesteld door het pensioenfonds of de verzekeraar) te vervroegen.
- 2 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/15/meer-werknemers-met-pensioen-gegaan-in-2020>
- 3 Prepensioen en pensioen. Deeltijdpensioen is niet meegenomen omdat werknemers dan nog werken.

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 werkvermogen¹. Werknemers met een uitstekend werkvermogen hebben de hoogste productiviteit. De productiviteit neemt af naarmate het werkvermogen lager is. In vergelijking met de beroepsbevolking (2017) zijn er in de sector iets minder werknemers met een uitstekend werkvermogen en wat meer werknemers met een slecht of matig werkvermogen (figuur 5).

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

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



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – t/m mei 2021; Blik op Werk, 2019

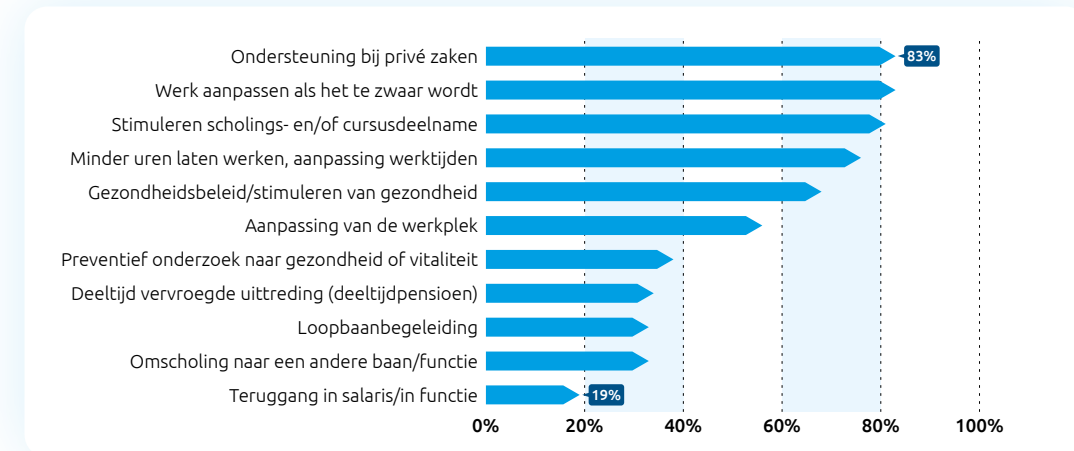
Chauffeurs, oudere en mannelijke werknemers hebben gemiddeld een lager werkvermogen dan werknemers met een overige functie, jongere en vrouwelijke werknemers.

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

De belangrijkste drie maatregelen die werkgevers treffen om werknemers inzetbaar te houden zijn het werk aanpassen als het te zwaar wordt, ondersteuning bieden bij privé zaken en het stimuleren van scholings- en/of cursusdeelname (figuur 6). Meer dan tachtig procent van de werkgevers noemt deze maatregelen in 2020. Maatregelen als demotie (teruggang in salaris/functie), loopbaanbegeleiding, omscholing en deeltijdpensioen worden het minst genomen. Ongeveer een op de zeven werknemers denkt dat zijn werkgever geen voorzieningen biedt en bijna een vijfde weet het niet. Voor werknemers lijkt het dus niet altijd duidelijk wat er mogelijk is binnen hun bedrijf.

Grotere bedrijven bieden veel vaker maatregelen dan kleinere bedrijven.

Figuur 6 Getroffen maatregelen door werkgevers om werknemers inzetbaar te houden



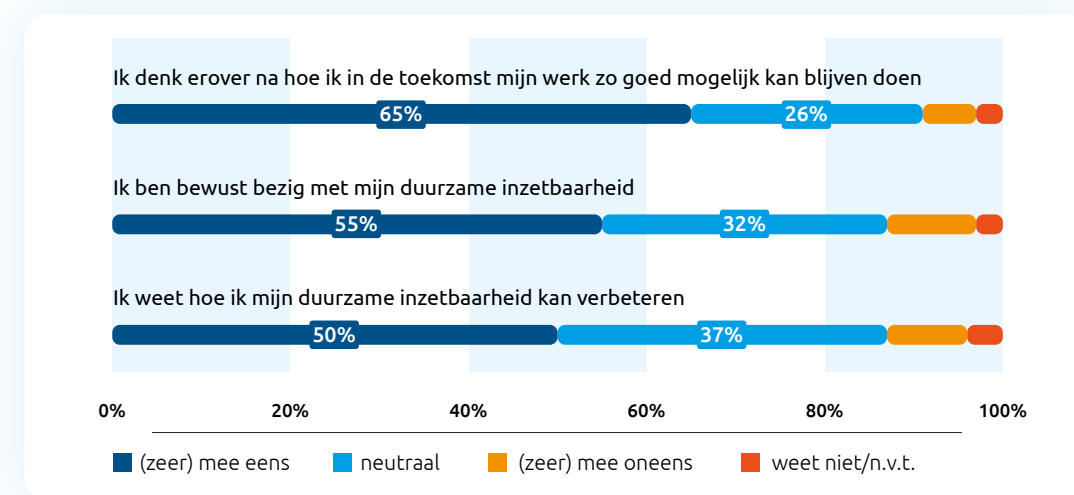
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

Ruim helft werknemers bewust bezig met duurzame inzetbaarheid

We zagen dat een groot deel van de werknemers verwacht hun pensioen niet te kunnen halen om verschillende redenen. Twee derde van de werknemers geeft aan wel na te denken over hoe ze hun werk zo goed mogelijk kunnen blijven doen (figuur 7). Ruim de helft is bewust bezig met hun duurzame inzetbaarheid¹ en de helft weet ook hoe hun eigen duurzame inzetbaarheid verbeterd kan worden. Een kwart tot ruim een derde van de werknemers antwoordt neutraal op de drie stellingen. Werknemers tot 35 jaar en werknemers met een vast of tijdelijk contract zijn het meest bezig met hun inzetbaarheid.

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

Figuur 7 Stellingen duurzame inzetbaarheid. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

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

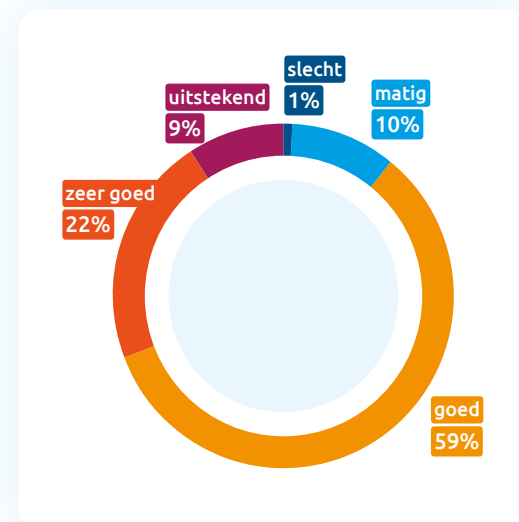
Gezondheid en leefstijl

Voor een duurzame inzetbaarheid van werknemers is aandacht voor gezondheid en leefstijl van belang. Het RIVM¹ heeft berekend dat ongezond gedrag, zoals roken, alcoholgebruik, te weinig bewegen en ongezonde voeding in 2015 verantwoordelijk is voor bijna twintig procent van de ziektelast, 35 duizend doden en negen miljard aan zorguitgaven. Ook een goede nachtrust is essentieel voor de gezondheid en noodzakelijk om in het dagelijks leven goed te kunnen functioneren². Met het preventieakkoord³ zet ook de overheid in op een gezonde leefstijl.

Chauffeurs en oudere werknemers ervaren minder goede gezondheid

Ruim dertig procent van de werknemers in de sector ervaart zijn gezondheid 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 iets vaker een minder goede gezondheid dan niet-chauffeurs en jongere werknemers.

Figuur 8 Beoordeling gezondheid



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

Vaker overgewicht en meer rokers in sector

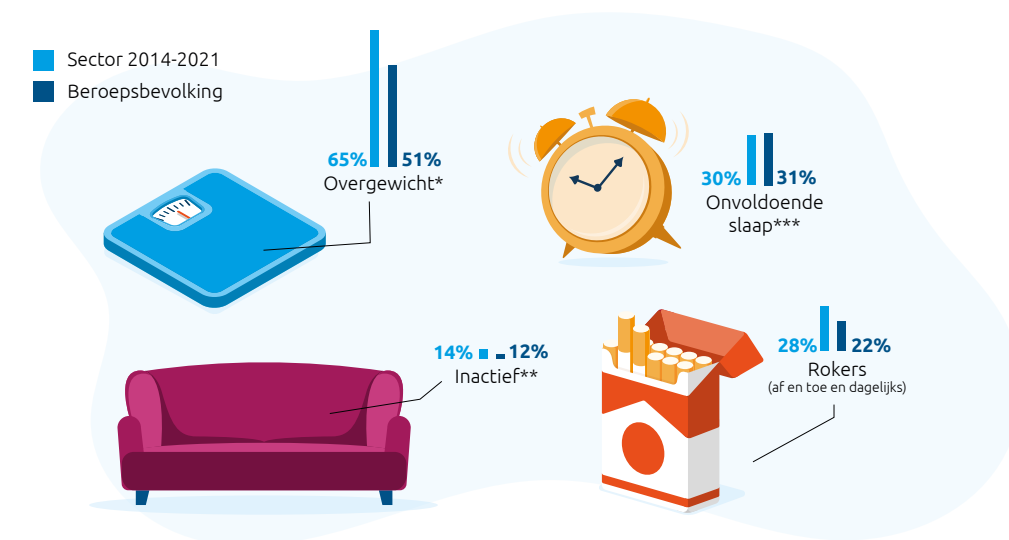
De leefstijl van werknemers in de sector is op enkele aspecten slechter dan van de landelijke beroepsbevolking. In de sector is er vaker sprake van overgewicht en wordt er vaker gerookt. Wat betreft slaap en beweging is de sector vergelijkbaar met het landelijke beeld.

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

² VGZ (2020). Whitepaper slaap.

³ 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 9 Leefstijl werknemers. Sector versus beroepsbevolking



* Berekend op basis van zelf gerapporteerde lengte en gewicht

** Bewegen vrijwel nooit, eigen opgave

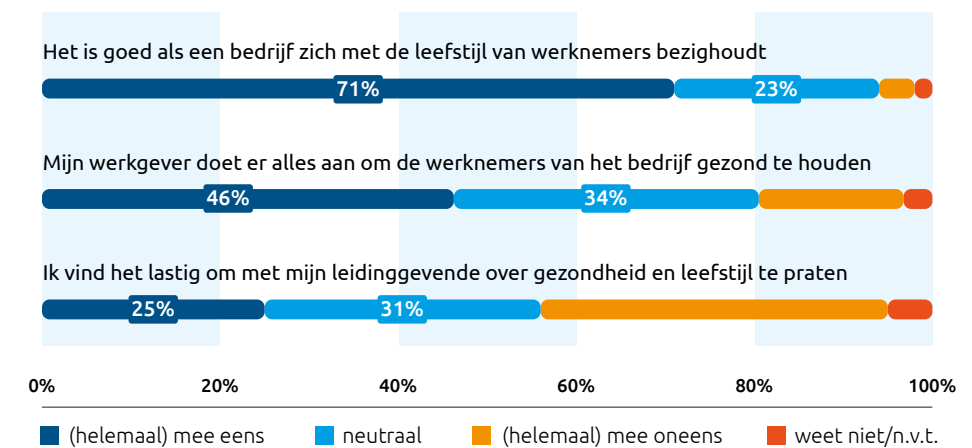
*** Op basis van eigen inschatting werknemers

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

Ruim zeventig procent werknemers oké met bemoeienis werkgever bij leefstijl

Ruim zeventig procent van de werknemers in de sector vindt het goed als een bedrijf zich met de leefstijl van werknemers bezighoudt (figuur 10). In 2020 was dit nog 51 procent. Bijna de helft vindt dat hun werkgever er alles aan doet om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. Een kwart vindt het wel lastig om met zijn leidinggevende te praten over gezondheid en leefstijl.

Figuur 10 Stellingen leefstijl. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Vooral werknemers tot 35 jaar zijn het (helemaal) eens met de stelling dat het goed is als een bedrijf zich met de leefstijl van de werknemers bezighoudt.

Ruim de helft van de werkgevers is het eens met de stelling dat een ongezonde leefstijl wordt besproken met de medewerker.

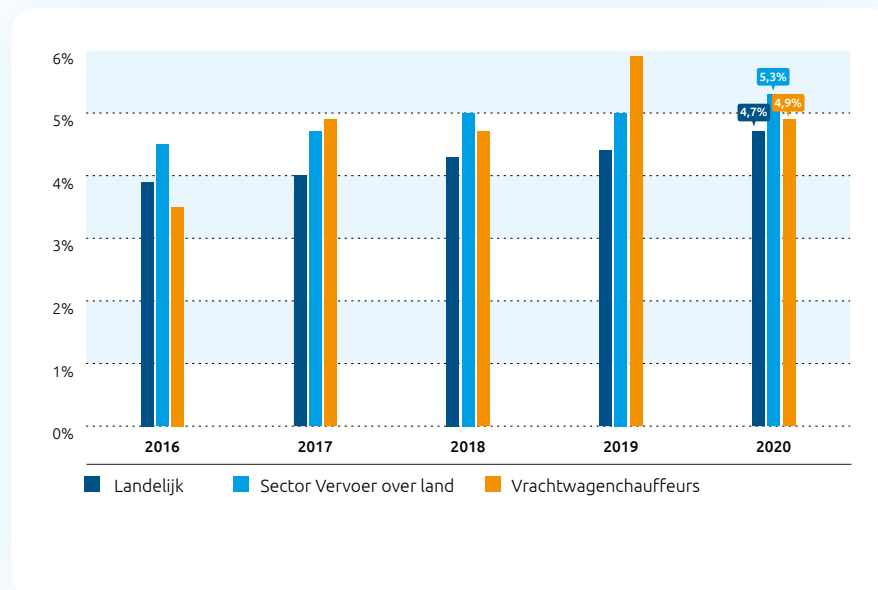
Verzuim

Kosten van ziekteverzuim kunnen voor werkgever en werknemer hoog zijn. TNO¹ 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 2020 was het verzuim in de sector (CBS-sector Vervoer over land²) 5,3 procent (landelijk 4,7%; figuur 11). Dat betekent dat van de honderd dagen dat een werknemer zou moeten werken hij er ruim vijf dagen niet is. In alle afgelopen jaren is het verzuim in de sector hoger dan landelijk. Voor werknemers die als vrachtwagenchauffeur werken is het verzuim in 2020 4,9 procent.

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

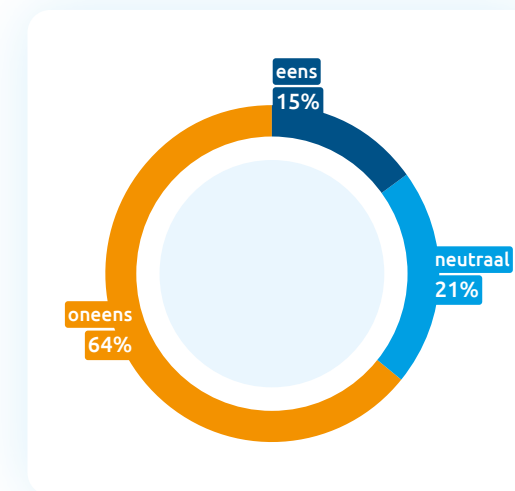


Bron: CBS, 2021

¹ TNO (2020). Arbobalans 2020. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland.
² CBS Sector vervoer over land bestaat uit: goederenvervoer, verhuisvervoer, vervoer per taxi en overig personenvervoer over de weg

Uit onderzoek blijkt dat oudere werknemers meer dagen verzuimen dan jongere werknemers (zie ook box 3). Bijna twee derde van de werkgevers denkt echter niet dat dit zo is (figuur 12). Dit kan te maken hebben met het feit dat oudere werknemers over het algemeen minder vaak ziek zijn dan jongeren. Als oudere werknemers echter ziek zijn, zijn ze vaker langdurig ziek en dat leidt tot een hoger verzuimpercentage.

Figuur 12 Stelling werkgever: Per jaar verzuimen oudere werknemers meer dagen dan jongere werknemers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

Box 3. Verzuim¹

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.

Er zijn verschillen in verzuim:

- › Naarmate men ouder is loopt het verzuimpercentage (en daarmee de verzuimdagen) op. Dat komt vooral omdat op oudere leeftijd meer (chronische) gezondheidsklachten ontstaan.
- › 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 dan mannen of dat mannen vaker doorwerken als zij ziek zijn.

¹ TNO (2020). Arbobalans 2020.

- › Naarmate de bedrijfsomvang groter is, is het verzuim hoger. Het lagere verzuim bij kleinere bedrijven hangt samen met een hechtere band tussen werkgever en werknemer, een groter verantwoordelijkheidsgevoel bij de werknemer en sterkere sociale controle.
- › Werknemers met een vast contract hebben een hoger verzuimpercentage dan werknemers met een flexibel contract. Vermoedelijk zijn werknemers met een flexibel contract bang voor selectie op verzuim. Ook kan een rol spelen dat tijdelijke werknemers vaker relatief jong en daarmee gemiddeld gezonder zijn.

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

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

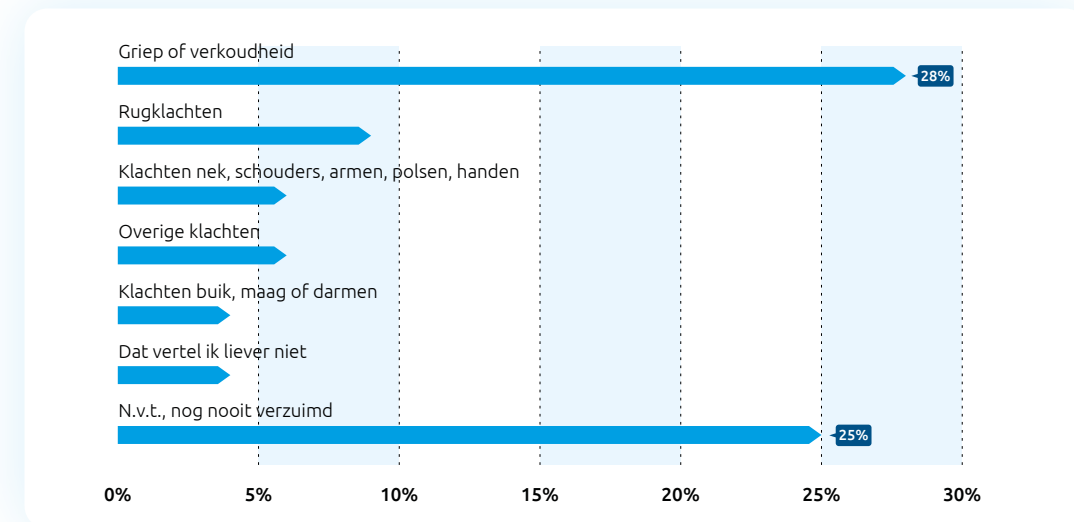
Belangrijkste reden verzuim: griep of verkoudheid

De belangrijkste reden waarom werknemers verzuimen is griep of verkoudheid (28%; figuur 13). Ook landelijk is dit de meest genoemde klacht (30%)¹. Een kwart 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 en bij klachten aan het bewegingsapparaat en bij conflicten op het werk het aantal verzuimdagen relatief hoog is².

¹ TNO & CBS (2021). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2020.
² TNO (2020). Arbobalans 2020.

Figuur 13 Top 5 klachten laatste verzuim*



* Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

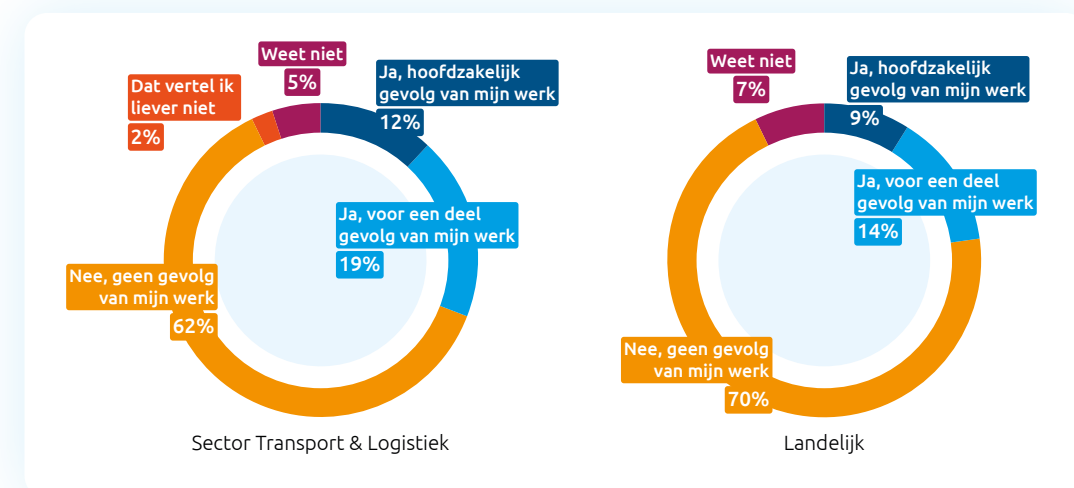
Oudere werknemers hebben vaker klachten aan het hart- en vaatstelsel en aan heup, benen, knieën of voeten. Ook chauffeurs hebben vaker klachten aan heup, benen, knieën of voeten dan niet-chauffeurs.

Verzuim in sector vaker gevolg van werk

In de sector verzuimt 31 procent (deels of geheel) als gevolg van zijn werk (figuur 14). Landelijk is dit 23 procent. Bij chauffeurs is er vaker sprake van (deels of geheel) werkgerelateerd verzuim.

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

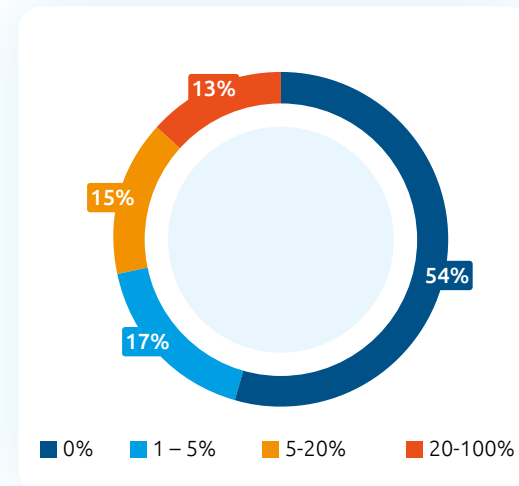
* Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd



Bron: Werknemersenquête STL, 2021; NEA, 2020

De grootste groep werkgevers (54%; figuur 15) denk dat geen enkel verzuim werkgerelateerd is. Naarmate een bedrijf groter is verwacht men vaker dat een groter aandeel van het verzuim werkgerelateerd is. Ook werkgevers in de logistieke dienstverlening denken vaker dat verzuim werkgerelateerd is.

Figuur 15 Aandeel werkgerelateerd verzuim, volgens werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

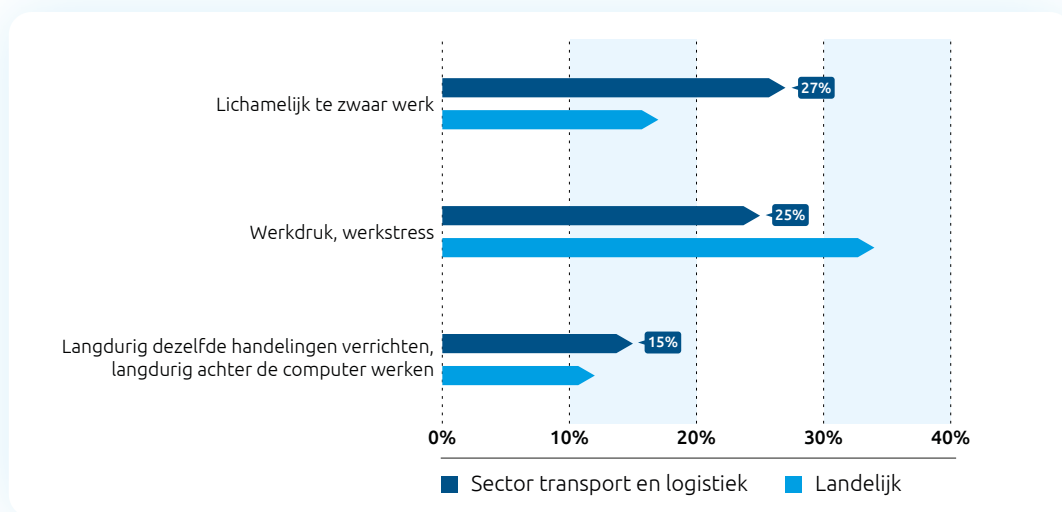
Uit landelijk onderzoek door TNO blijkt dat onder meer transportberoepen en met name de vrachtwagenchauffeurs zich kenmerken door relatief veel werkgerelateerd verzuim. Werkgerelateerd verzuim leidt gemiddeld per verzuimgeval tot meer verzuimdagen dan verzuim dat niet aan het werk is gerelateerd¹.

Lichamelijk te zwaar werk belangrijkste oorzaak werkgerelateerd verzuim

De belangrijkste omstandigheden in het werk die tot werkgerelateerd verzuim leiden volgens werknemers zelf zijn lichamelijk te zwaar werk (27%), werkdruk, werkstress (25%) en langdurig dezelfde handelingen verrichten (15%; figuur 16). Landelijk zijn dit ook de belangrijkste oorzaken voor werkgerelateerd verzuim. Lichamelijk zwaar werk komt vaker voor in de sector en werkdruk juist minder vaak.

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, 2021; NEA, 2020

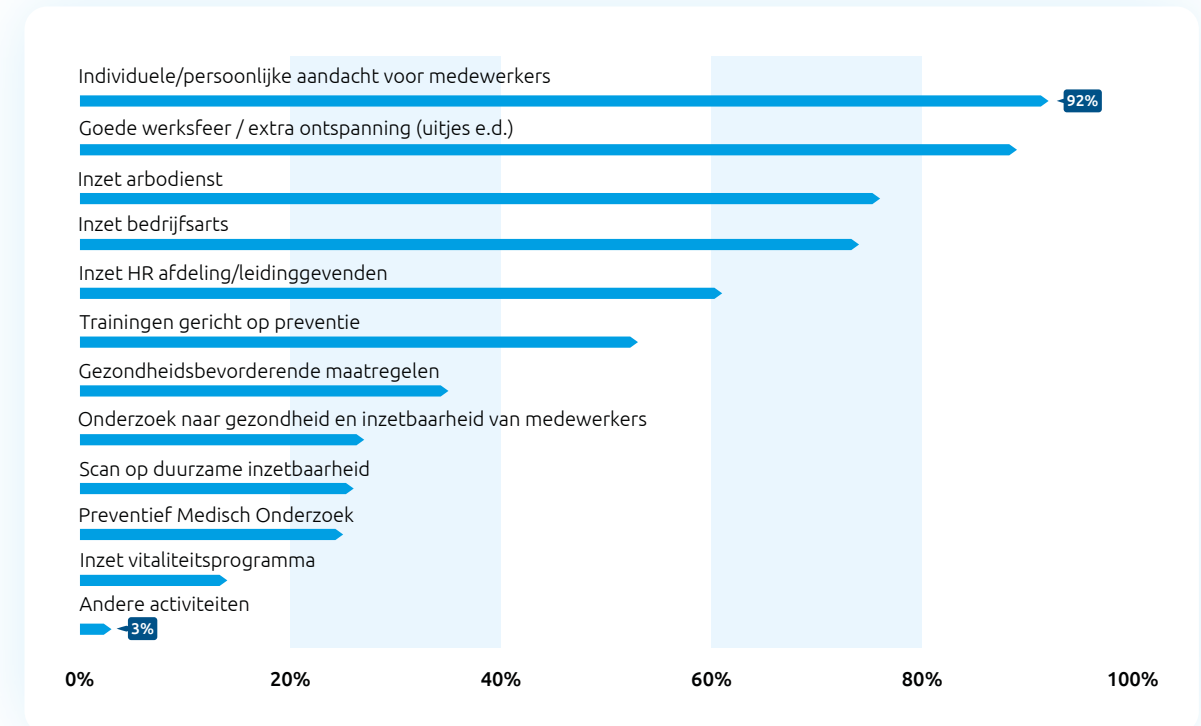
¹ TNO (2020). Arbobalans 2020.

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

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

Ruim zestig procent van de werkgevers is het in 2020 eens met de stelling dat ze zélf het ziekteverzuim kunnen beperken. De belangrijkste maatregelen die werkgevers nemen zijn: persoonlijke aandacht voor medewerkers, goede werksfeer en de inzet van arbodienst en bedrijfsarts (figuur 17).

Figuur 17 Volgens werkgevers uitgevoerde activiteiten om verzuim te voorkomen



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021



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 Inspectie SZW (zie box 1). Belangrijke arbeidsrisico's 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 57% genoemd) en hoge werkdruk (30%; figuur 1). Er zijn geen grote verschillen met eerdere jaren.

In de Arbobalans¹ 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 opslag² heeft in vergelijking met andere sectoren in hoge mate te maken met deze risico's en staat in elke rangschikking in de top 5³.

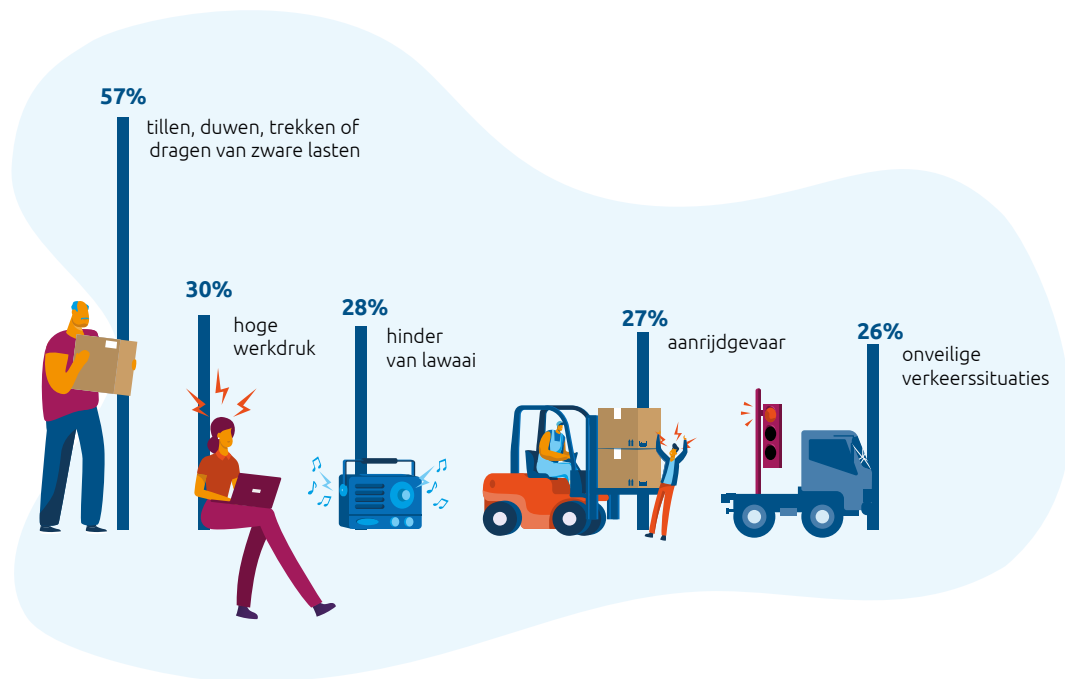
Later in de rapportage wordt verder ingegaan op werkdruk en stress.

¹ TNO (2019). Arbobalans 2018.

² 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.

³ Top 5 sectoren met fysieke belasting: 1. Bouw, 2. Vervoer en opslag, 3. Landbouw, 4. Industrie, 5. Handel. Top 5 sectoren met omgevingsfactoren: 1. Bouw, 2. Industrie, 3. Vervoer en opslag, 4. Horeca, 5. Landbouw. Top 5 sectoren met werkdruk: 1. Gezondheidszorg, 2. Onderwijs, 3. Horeca, 4. Vervoer en opslag, 5. Financiële instellingen.

Figuur 1 Top 5 arbeidsrisico's volgens werknemers



*Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Werknemersenquête STL, 2020

Chauffeurs hebben met de meeste arbeidsrisico's vaker te maken dan werknemers met een andere functie. Werknemers met een andere functie hebben juist vaker te maken met hoge werkdruk, stress, langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken en langdurig beeldschermwerk. Werknemers uit grotere bedrijven (51 of meer werknemers) in de sector zien hoge werkdruk en onregelmatige werktijden vaker als arbeidsrisico. Oudere werknemers (55 jaar en ouder) ervaren vaker de arbeidsrisico's onveilige verkeerssituaties, onregelmatige werktijden en fysieke belasting. Stress wordt vooral door werknemers t/m 54 jaar als arbeidsrisico benoemd.

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

Arbeidsongevallen

Box 1. Arbeidsongevallen in Nederland¹

In 2020 werden er in totaal (over alle sectoren) 3.655 meldingen (sector vervoer en opslag: 392) bij de Inspectie SZW gemaakt van arbeidsongevallen², achttien procent minder dan in 2019. De daling wordt veroorzaakt door de maatregelen, zoals het thuiswerken, die zijn genomen om de coronapandemie te bestrijden. In 2019 steeg het aantal meldingen nog en werd toen verklaard door de groeiende economie en werkgelegenheid. Ruim de helft van de meldingen werd in 2020 onderzocht door de Inspectie.

De sector vervoer en opslag hoort al jaren bij de top 5-risicosectoren. Andere risicosectoren zijn: de bouw, afvalbeheer, landbouw/bosbouw en visserij en industrie. 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%).

In 2020 was het aantal geregistreerde dodelijke arbeidsongevallen 54 (vervoer en opslag: 9) en is daarmee volgens de Inspectie vergelijkbaar met eerdere jaren (tussen de 50 en 70 dodelijke slachtoffers per jaar).

- In kleine bedrijven in Nederland (minder dan 10 werknemers) vielen gemiddeld genomen tussen 2016 en 2020 de meeste slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen; gemiddeld 67 slachtoffers per 100.000 werknemers. In middelgrote bedrijven (10 tot 100 werknemers) en grote bedrijven (100 werknemers of meer) is dat respectievelijk 43 en negen personen.
- Ruim twee derde van de slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen is in 2020 in vaste of tijdelijke dienst bij de werkgever. Een vijfde is uitzendkracht³ en vier procent werkt als zelfstandige onder gezag⁴.
- Arbeidsongevallen komen relatief vaak voor bij werknemers tussen de 15 tot 25 jaar en tussen de 45 en 64 jaar.
- In meer dan driekwart van de afgeronde ongevalsonderzoeken is er sprake van 'contact met een bewegend object', 'vallen (niet van hoogte)', 'contact met de bewegende delen van een machine en 'val van hoogte'.
- De belangrijke oorzaak van een ongeval met verzuim is psychische overbelasting.

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

¹ Inspectie SZW (2021). Jaarverslag 2020. Inspectie SZW (2021). Monitor arbeidsongevallen 2020. TNO (2020). Arbobalans 2020.

² Volgens artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet is een arbeidsongeval een "aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en heeft geleid tot ziekteverzuim, of de dood tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad". De Arbowet 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 Arbowet) direct te melden bij de Inspectie SZW. Ook als later blijkt dat er alsnog sprake is van een ziekenhuisopname of van blijvend letsel dat in verband kan worden gebracht met het arbeidsongeval, moet de werkgever het betreffende ongeval direct melden. Daarnaast kunnen arbeidsongevallen worden onderzocht op basis van artikel 10 van de Arbowet (gevaar voor derden).

³ Eerder onderzoek van het RIVM naar trends en ontwikkelingen in ernstige arbeidsongevallen, laat zien dat uitzendkrachten bijna twee keer zo vaak slachtoffer zijn van ernstige arbeidsongevallen als vaste krachten. RIVM (2014). Ernstige arbeidsongevallen 1999-2011; trends en ontwikkelingen.

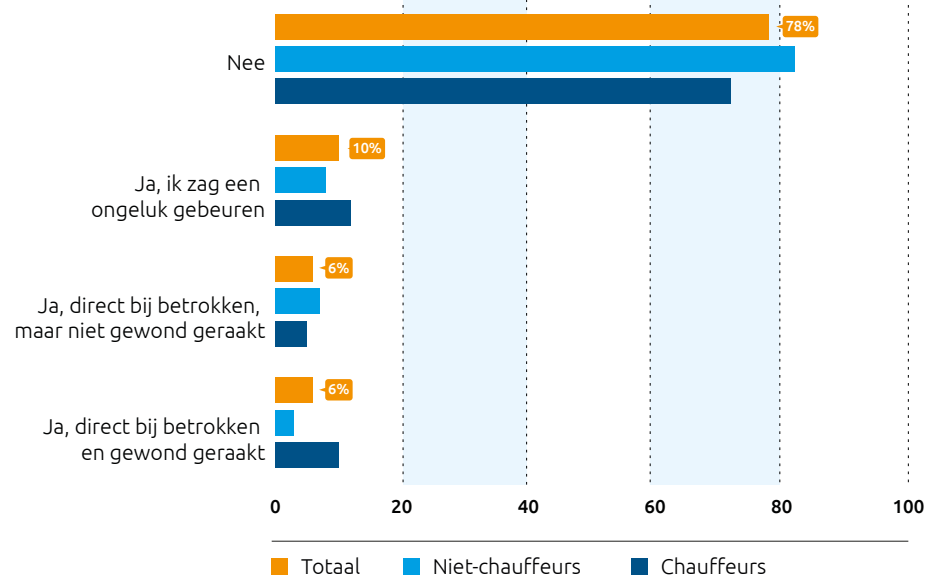
⁴ De Inspectie onderzoekt alleen ongevallen van zelfstandigen die onder gezag werken. Alle overige ongevallen waarbij zelfstandigen betrokken zijn worden niet door de Inspectie onderzocht en komen niet in de ongevalscijfers terecht.

Ruim een op de vijf werknemers betrokken bij ongeval

Het merendeel van de werknemers (78%; figuur 2) in de sector transport en logistiek is het afgelopen jaar niet betrokken geweest bij een ongeval tijdens werk. Tien procent zag een ongeluk gebeuren; zes procent was erbij betrokken, maar raakte zelf niet gewond en/of zes 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.¹ Ook uit onderzoek van CBS en TNO blijkt dat vrachtwagenchauffeur een gevaarlijk beroep is. Vrachtwagenchauffeurs staan op de tweede plek in de lijst met gevaarlijke beroepsgroepen: bijna zestig procent van de vrachtwagenchauffeurs geeft aan dat zij tijdens hun werk vaak of altijd te maken hebben met gevaarlijke situaties.

Figuur 2 Betrokken bij ongeval tijdens werk in het afgelopen jaar. Sector en naar functie*



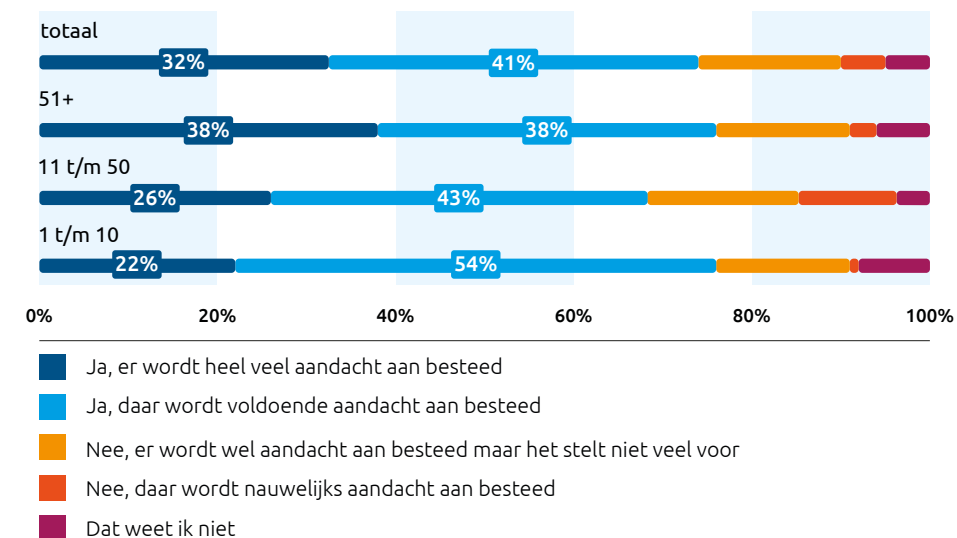
* Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

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 het voorkomen van ongevallen. Werknemers in grotere bedrijven vinden vaker dat er heel veel aandacht voor is.

Figuur 3 Aandacht voor voorkomen ongevallen. Sector en naar bedrijfsomvang



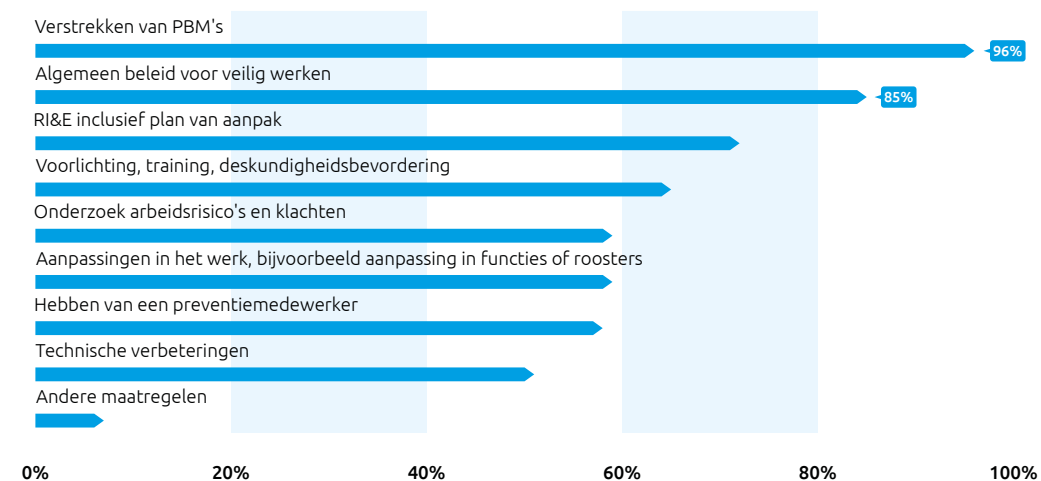
Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Maatregelen voor veilig werken

85 procent bedrijven heeft algemeen beleid voor veilig werken

Bijna alle bedrijven in de sector geven hun werknemers persoonlijke beschermingsmiddelen (figuur 4) en 85 procent heeft algemeen beleid voor veilig werken. Grotere bedrijven bieden vaker maatregelen aan dan kleinere bedrijven.

Figuur 4 Maatregelen arbo/veilig werken volgens werkgevers*



* Alle maatregelen zijn afzonderlijk voorgelegd aan werkgevers

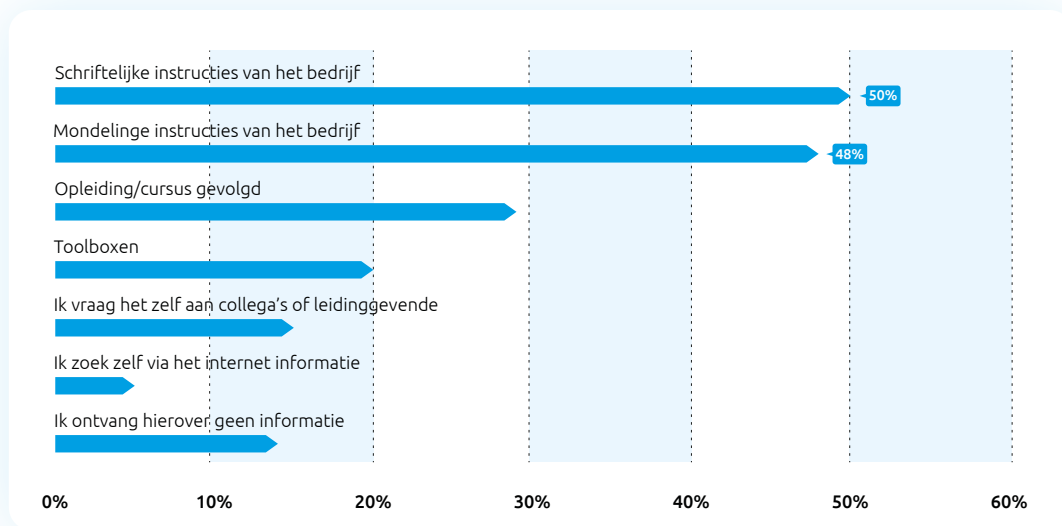
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

¹ 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

Bijna zestig procent van de bedrijven heeft een preventiemedewerker¹. In 2017 was dat nog 42 procent.

Als werknemers informatie ontvangen over het omgaan met arbeidsrisico's (86%) dan krijgen ze vooral schriftelijke (50%) en mondelinge instructies van het bedrijf (48%, figuur 5). Een klein deel van de werknemers zoekt zelf via het internet naar informatie (5%) of vraagt het aan collega's of leidinggevende (15%). Naarmate een bedrijf groter is worden er vaker schriftelijke en mondelinge instructies gegeven.

Figuur 5 Werknemers: Op welke manier ontvang je in je huidige baan, informatie over hoe je met arbeidsrisico's moet omgaan?*



* Meerdere antwoorden mogelijk
Bron: Werknemersenquête STL, 2021

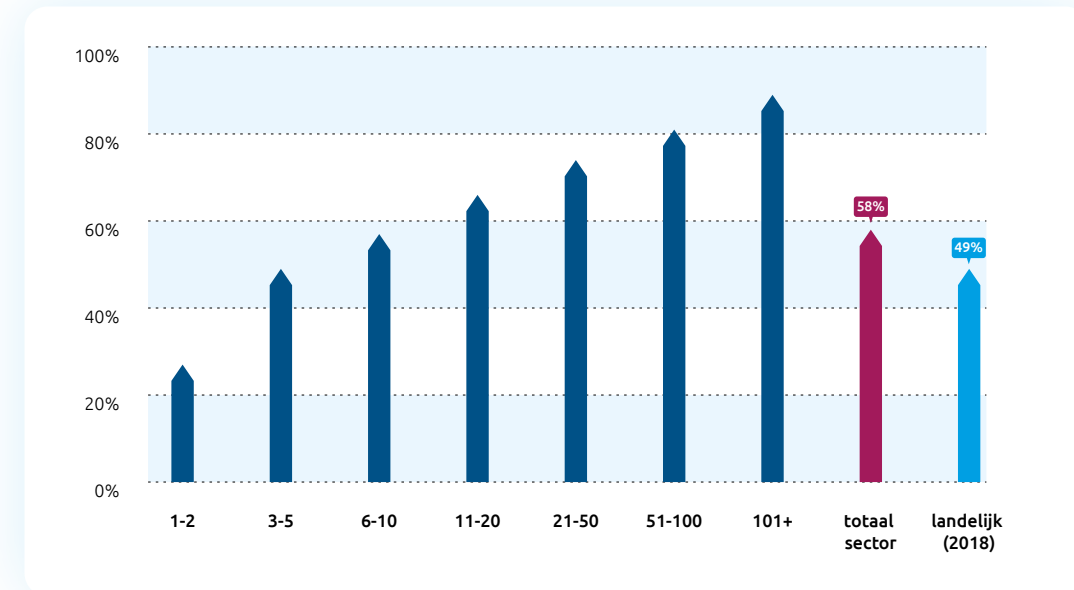
RI&E

Bijna zestig procent bedrijven in sector heeft RI&E

Een preventieve veiligheidsmaatregel die bedrijven moeten nemen is het opstellen van een Risico-Inventarisatie en Evaluatie² (RI&E). Met een RI&E worden de arbeidsrisico's in een bedrijf in kaart gebracht en maatregelen vastgesteld.

Bijna zestig procent van de bedrijven in de sector heeft een actuele RI&E³ (figuur 6). In heel Nederland is dat in 2018 49 procent⁴. In de sector voldoen vooral de grotere bedrijven aan de verplichting, dit komt overeen met het landelijke beeld.

Figuur 6 Bedrijven met actuele RI&E. Naar bedrijfsomvang, sector en landelijk

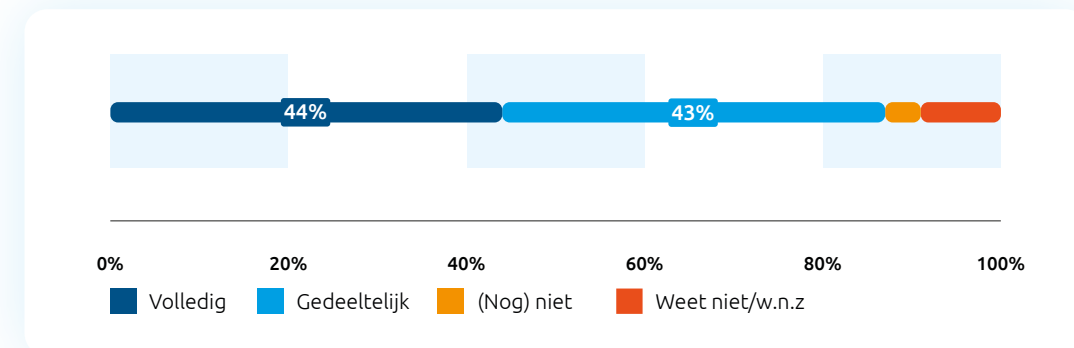


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021; Inspectie SZW, 2019

Van de bedrijven in de sector die over een RI&E beschikken voert gemiddeld 44 procent het plan van aanpak volledig uit (2020: 37%). Nog eens ruim veertig procent doet dat gedeeltelijk.

Figuur 7 Mate van uitvoering plan van aanpak RI&E volgens werkgevers*

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

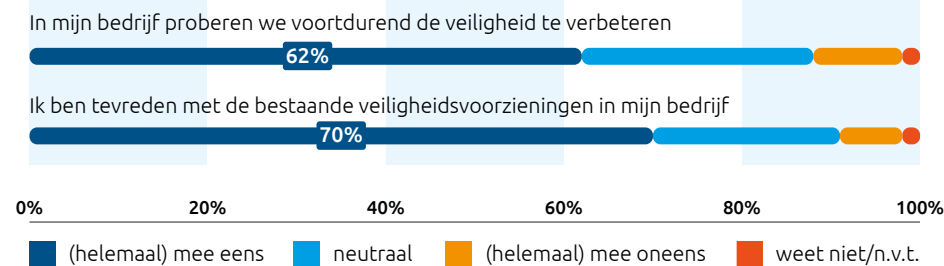
¹ Zie het tabellenboek Veiligheid voor meer informatie over de preventiemedewerker: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-marktontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>
² Een RI&E bestaat uit drie stappen: inventarisatie van de aanwezige gevaren en de maatregelen die al genomen worden; 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)
³ Actueel is niet ouder dan vijf jaar
⁴ Inspectie SZW (2019). Arbo in Bedrijf 2018. Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan risico's en genomen maatregelen in 2018.

Tevredenheid over veiligheid in eigen bedrijf

Zeventig procent werknemers tevreden met veiligheidsvoorzieningen

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 in zijn bedrijf geprobeerd wordt voortdurend de veiligheid te verbeteren.

Figuur 8 Oordeel veiligheid in bedrijf volgens werknemers

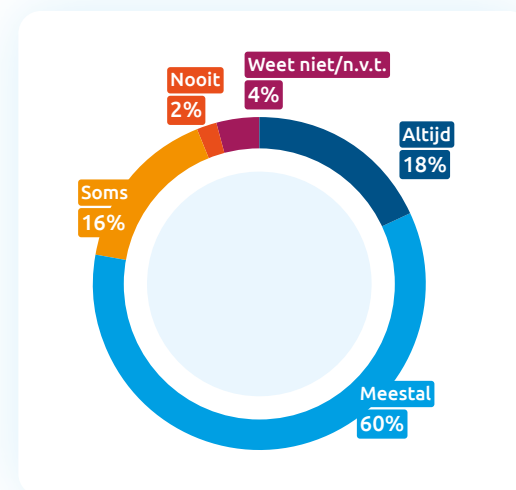


Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Bijna alle *werkgevers* (90%) in de sector zijn in 2020 tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen.

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

Figuur 9 Mate waarin mensen in bedrijf zich aan veiligheidsprocedures houden, volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

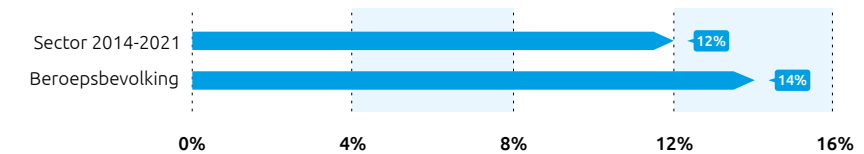
Psychosociale arbeidsbelasting

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

Twaalf procent last van hinderlijke stress

In de afgelopen jaren ervaart gemiddeld twaalf procent van de werknemers in de sector hinderlijke stress³ (figuur 10). Dit is iets lager dan in de Nederlandse beroepsbevolking (14%). Jongere werknemers (t/m 34 jaar) ervaren minder hinderlijke stress dan oudere werknemers

Figuur 10 Last van hinderlijke stress. Sector versus beroepsbevolking



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

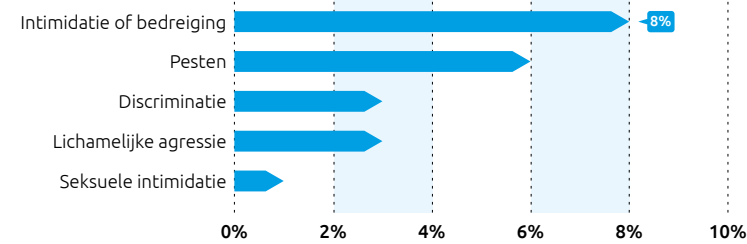
Twaalf procent werknemers ervaring met ongewenste omgangsvormen

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

De meest voorkomende vorm van ongewenste omgangsvormen is intimidatie/bedreiging (figuur 11). Acht procent van de werknemers heeft daar mee te maken gehad in het afgelopen jaar (ten tijde van invullen vragenlijst).

¹ [https://www.arboporaal.nl/onderwerpen/themas/psychosociale-arbeidsbelasting#:~:text=Als%20er%20sprake%20is%20van%20ongewenste%20omgangsvormen%20of%20hoge%20werkdruk,dit%20psychosociale%20arbeidsbelasting%20\(PSA\).](https://www.arboporaal.nl/onderwerpen/themas/psychosociale-arbeidsbelasting#:~:text=Als%20er%20sprake%20is%20van%20ongewenste%20omgangsvormen%20of%20hoge%20werkdruk,dit%20psychosociale%20arbeidsbelasting%20(PSA).)
² Zie ook de rapportage Vitaliteit: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-marktonwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>
³ In de inzetbaarheidscheck wordt aan werknemers het volgende gevraagd: Heeft u zo veel last van stress dat u dat als hinderlijk ervaart?
⁴ Sinds 2017 zijn de vragen over ongewenste omgangsvormen gewijzigd. De weergegeven gegevens zijn vanaf 2017.

Figuur 11 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 – t/m mei 2021

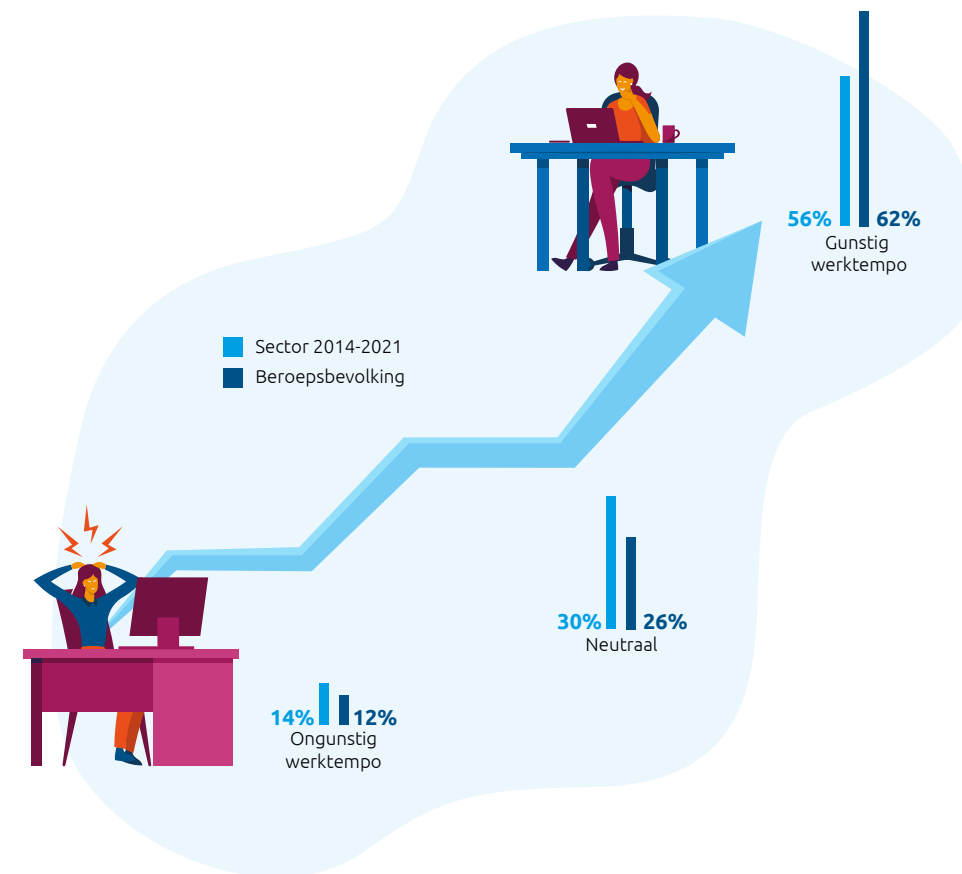
Chauffeurs hebben vaker met intimidatie of bedreiging of lichamelijke agressie te maken dan werknemers in een andere functie. De daders van deze vormen van ongewenste omgangsvormen bij chauffeurs zijn vooral andere weggebruikers. Bij niet-chauffeurs zijn de daders vooral collega's of leidinggevenden. Pesten, discriminatie en seksuele intimidatie komt voor alle werknemers in de sector vooral van collega's en, in mindere mate, van leidinggevenden.

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

1 op de 7 werknemers ervaart ongunstig werktempo

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

Figuur 12 Ervaren werktempo volgens werknemers



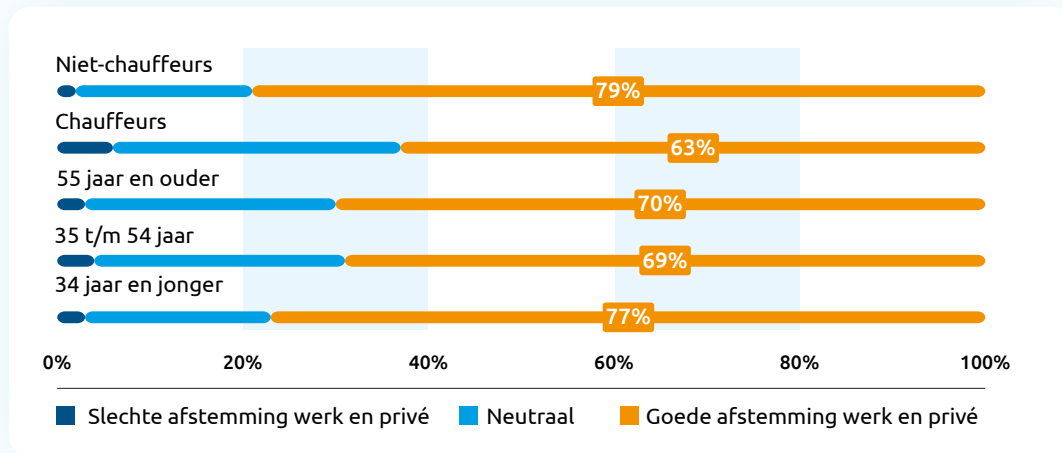
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – t/m mei 2021

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 zeventig procent van de werknemers in de sector een goede werk-privé balans¹. Dit is vergelijkbaar met de gehele beroepsbevolking. 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 13).

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

Figuur 13 Werk-privé balans. Naar functie en leeftijd

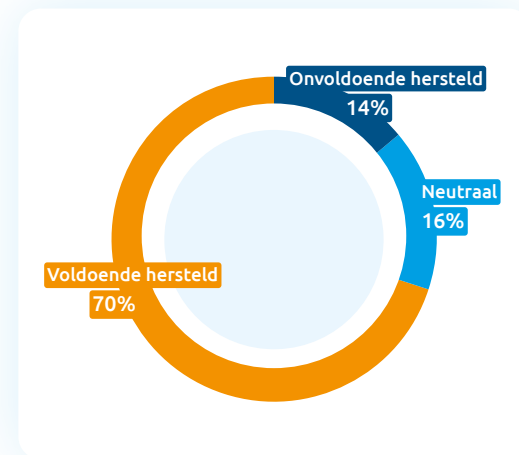


Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – t/m mei 2021

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'. Zeventig procent van de werknemers in de sector geeft aan dat hij voldoende kan herstellen² na een werkdag; veertien procent herstelt onvoldoende. In de gehele beroepsbevolking is dit vergelijkbaar. Naar geslacht, leeftijd en functie zijn er geen grote verschillen.

Figuur 14 Mate van herstel na een werkdag



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

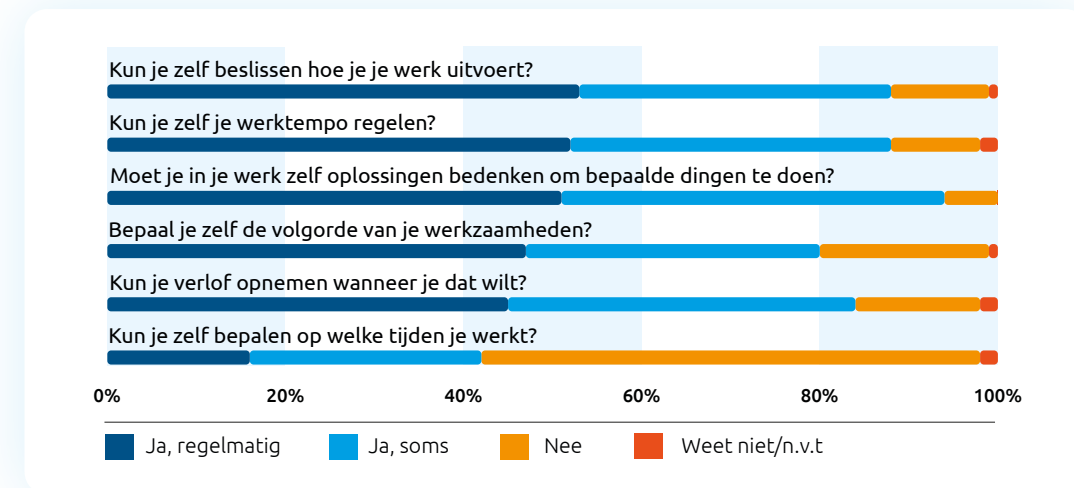
Gemiddeld zestien procent van de werknemers vindt het moeilijk om te ontspannen na een werkdag en gemiddeld 30 procent is aan het einde van een werkdag echt op.

¹ RIVM (2012). Het belang van een goed herstel.
² Mate van herstel is met meerdere vragen uitgevraagd. De antwoorden op de afzonderlijke vragen zijn samengenomen.

Ongeveer vijftig procent ervaart regelmatig mogelijkheden

Werknemers die veel zelfstandigheid (autonomie) ervaren hebben regelmatig mogelijkheden in hun werk. Als werknemers mogelijkheden hebben kunnen zij bijvoorbeeld (grotendeels) zelf bepalen hoe ze het werk uitvoeren, in welke volgorde en in welk tempo. Regelmogelijkheden kunnen als buffer werken tegen werkstress. Eerder zagen we al dat werknemers met weinig autonomie een verhoogde kans op een arbeidsongeval met verzuim hebben (zie box 1). Ongeveer de helft van de werknemers in de sector geeft aan dat ze verschillende aspecten van hun werk regelmatig zelf kunnen bepalen. Dit aandeel is lager dan landelijk. Landelijk variëren de percentages van 53 procent (verlof opnemen) tot 68 procent (zelf oplossingen bedenken)³. Alleen de werktijden kan bijna zestig procent van de werknemers niet zelf bepalen (landelijk: 45%).

Figuur 15 Mate van autonomie, werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

Chauffeurs kunnen minder vaak dan werknemers met een overige functie de volgorde van werkzaamheden en het werktempo bepalen.

³ TNO & CBS (2021). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2020.



Organisatie en leidinggeven

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

Tevredenheid met werk

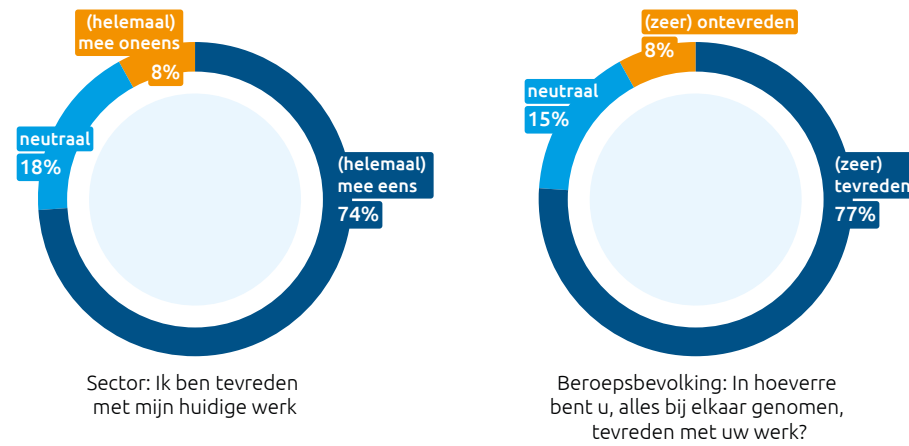
Bijna driekwart werknemers tevreden met huidige werk

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

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

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

Figuur 1 Tevredenheid werknemers met huidige werk

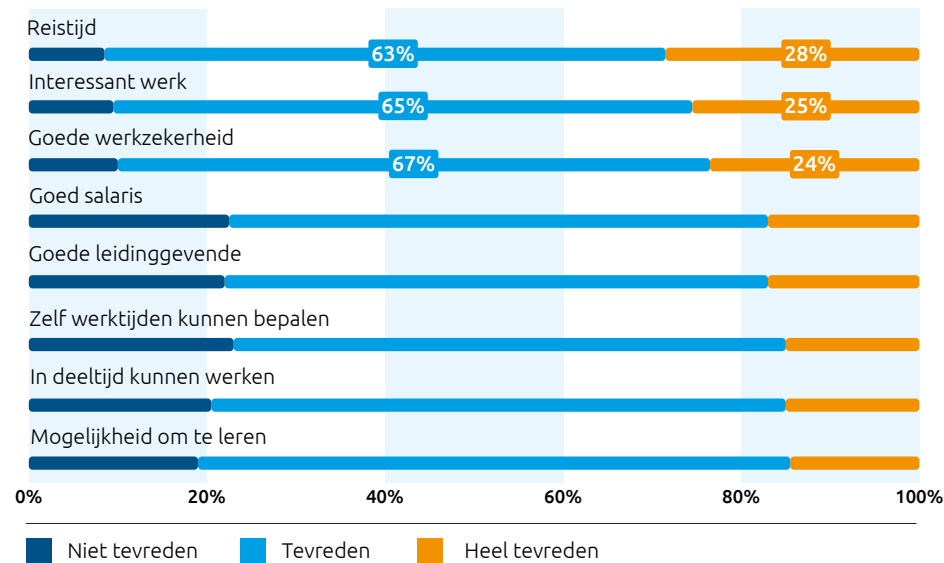


Bron: Werknemersenquête STL, 2021; NEA, 2020

Werknemers meest tevreden over reistijd, interessant werk en goede werkzekerheid

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

Figuur 2 Tevredenheid werknemers over arbeidsvoorwaarden, SOOB sector



Bron: NEA/ABF, bewerking STL, 2019

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

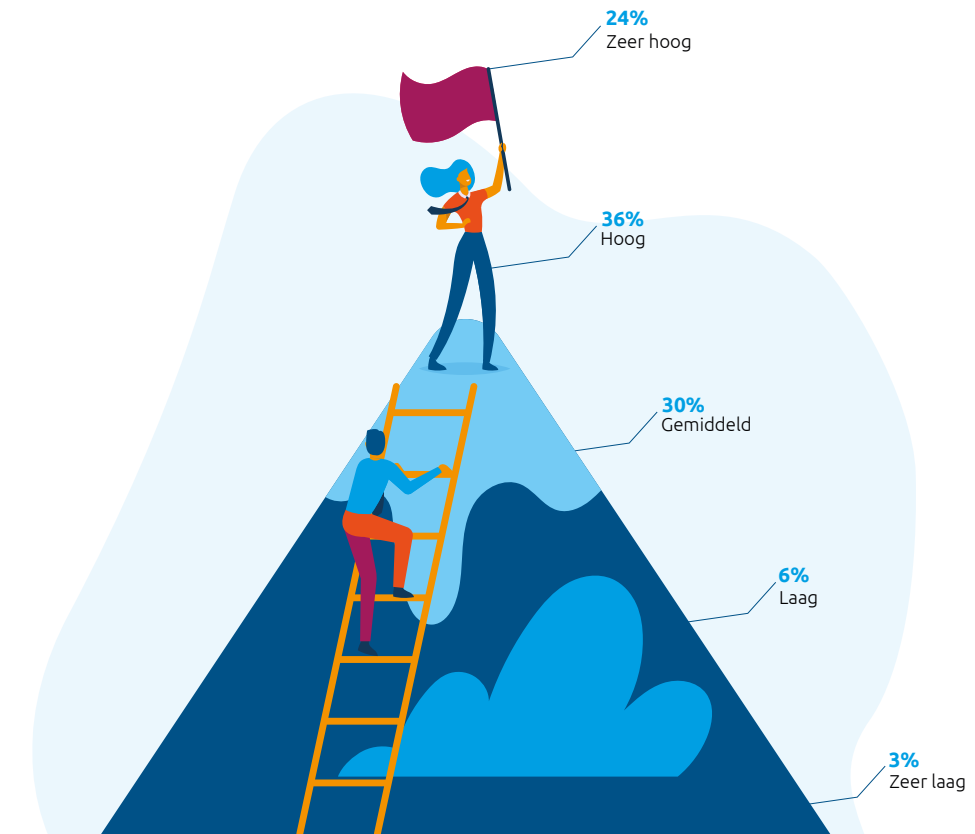
Bevlogenheid en waardering

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

Zestig procent werknemers in sector heeft (zeer) hoge bevlogenheid

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

Figuur 3 Mate van bevlogenheid



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

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

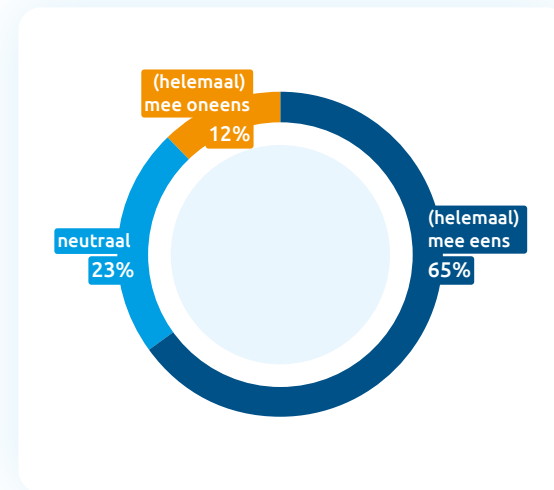
³ Bevlogenheid is met meerdere stellingen uitgevraagd. De antwoorden op de afzonderlijke stellingen zijn samengenomen tot één score. Voorbeelden van voorgelegde stellingen zijn: op mijn werk bruis ik van energie, ik ben enthousiast over mijn baan, ik ga helemaal op in mijn werk.

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

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

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

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Leidinggevende

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

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

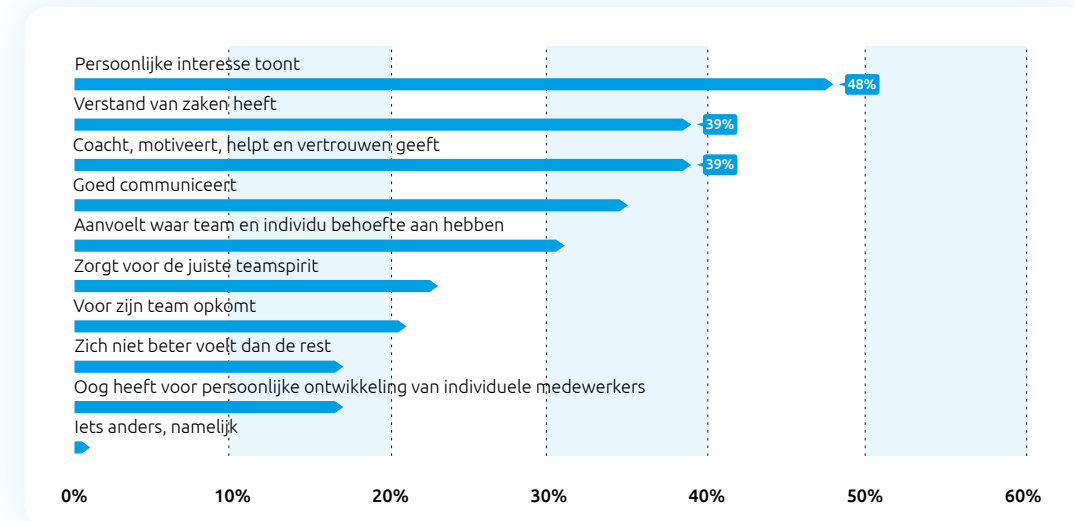
¹ Energiebronnen zijn aspecten van het werk die van belang zijn om de werkdoelen te halen, bijdragen aan het verminderen van de mentale en fysieke kosten die de arbeidsinspanning met zich meebrengt, en/of de groei en ontwikkeling van werknemers bevorderen. Het tegenovergestelde van energiebronnen zijn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

Goede leidinggevende toont interesse, heeft verstand van zaken en coacht

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

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

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



* Maximaal drie antwoorden

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

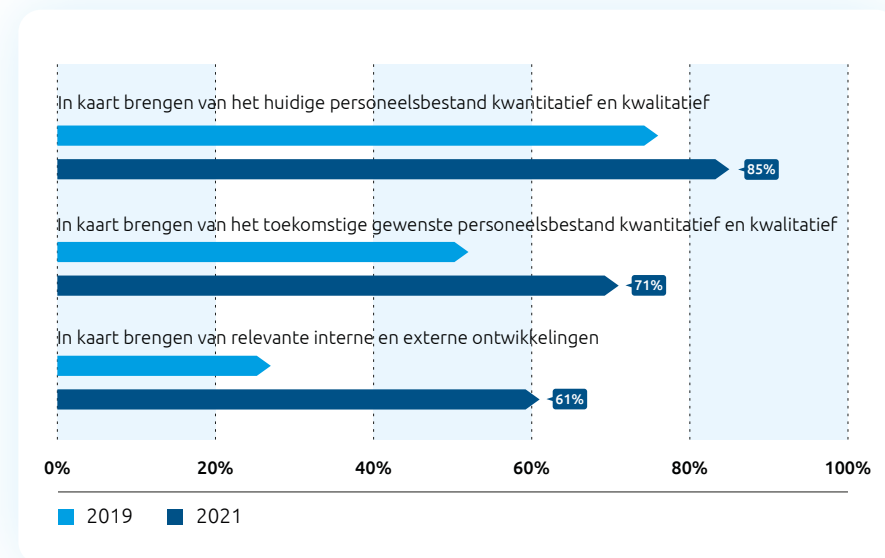
Vooraf chauffeurs en oudere werknemers vinden persoonlijke interesse en verstand van zaken van belang. Voor niet-chauffeurs en in de logistieke dienstverlening is het coachen en motiveren belangrijk.

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

Meer bedrijven bezig met strategische personeelsplanning in 2021

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

Figuur 6 Strategische personeelsplanning



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021 en 2019

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

Functioneringsgesprekken

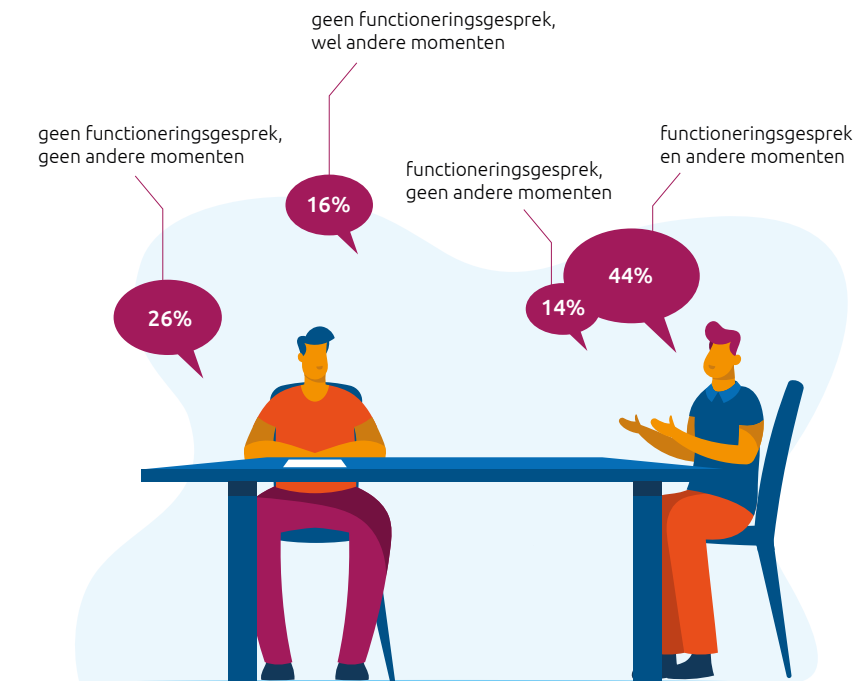
Functionerings- en loopbaangesprekken zijn belangrijke momenten voor een leidinggevende om feedback te geven op het functioneren van de werknemer. Daarnaast kan de leidinggevende inzicht krijgen in de wensen van de werknemer over opleiding, ontwikkeling en verdere loopbaanperspectieven. Ook andere thema's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

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

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

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

Figuur 7 Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers



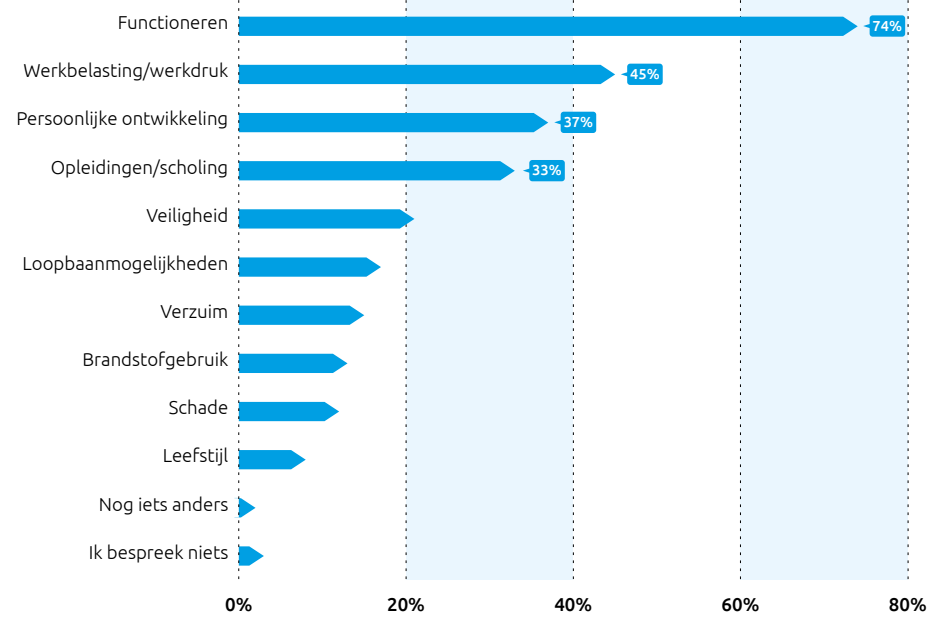
Bron: Werknemersenquête STL, 2021

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

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

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

Figuur 8 Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgens werknemers*



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

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

Relatie leidinggevende en werknemer

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

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

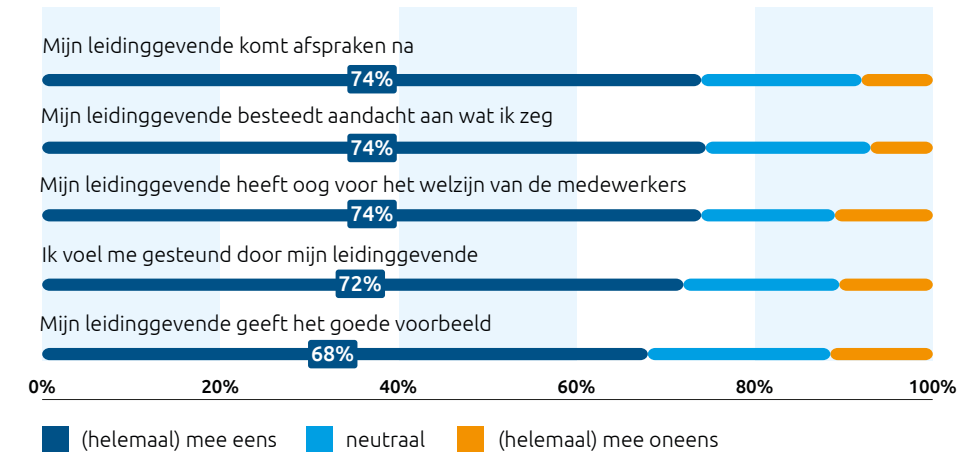
² Uit de rapportage Een leven lang ontwikkelen blijkt dat er in de logistieke dienstverlening vaker budget is voor niet-verplichte opleidingen dan in het beroepsgoederenvervoer. Daarnaast vinden jongere werknemers vaker dat ze taken krijgen waarvan ze veel kunnen leren en hebben ze vaker niet-verplichte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

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

Ruim zeventig procent werknemers positief over relatie leidinggevende

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

Figuur 9 Relatie met leidinggevende volgens werknemers



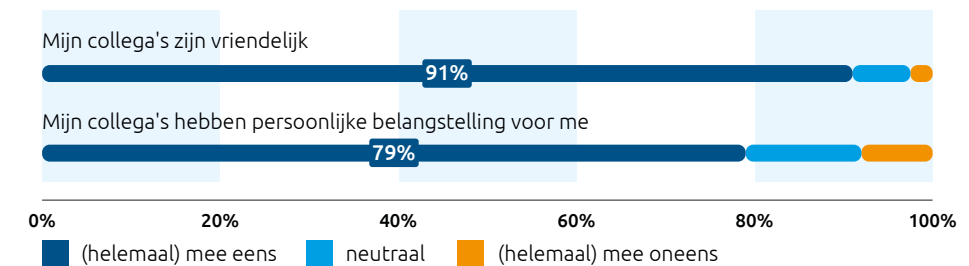
Bron: Werknemersenquête STL, 2021

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

Merendeel werknemers vindt collega's vriendelijk

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

Figuur 10 Relatie met collega's volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

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



Vrouwen in sector transport en logistiek

De Nederlandse economie groeit sterk na een dip in 2020 vanwege de coronacrisis. De sector groeit ook. Het aantal werkgevers en chauffeurs neemt in 2021 toe¹. Met het herstel van de economie loopt de krapte² op de arbeidsmarkt in de sector ver op. Veel ondernemers hebben last van een tekort aan personeel. De arbeidsmarkt blijft naar verwachting krap. Vergrijzing en uitstroom naar pensioen nemen toe. Ook neemt de instroom in de sector vanuit het onderwijs af.

Goed en genoeg personeel vinden blijft voor de sector dus een uitdaging. Een belangrijk groep voor de (toekomstige) instroom zijn vrouwen. Het percentage vrouwen neemt toe. 12 procent van werknemers in sector 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 2020 is 12 procent van de werknemers in de sector vrouw (ruim 19.000 vrouwen) en 88 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.

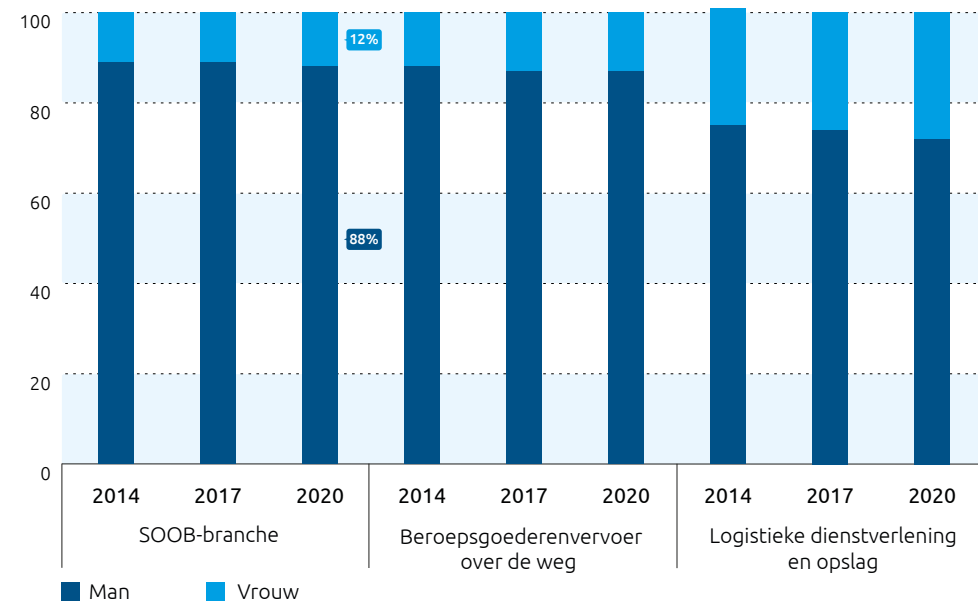
¹ Zie rapportage 'Arbeidsmarktontwikkeling transport en logistiek': <https://www.st.nl/werkgevers/trends-en-marktontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

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 (2021). Prognose werknemers transport en logistiek naar geslacht.

⁴ CBS (2021). Arbeidsdeelname vrouwen, vanaf 1969. Statline.

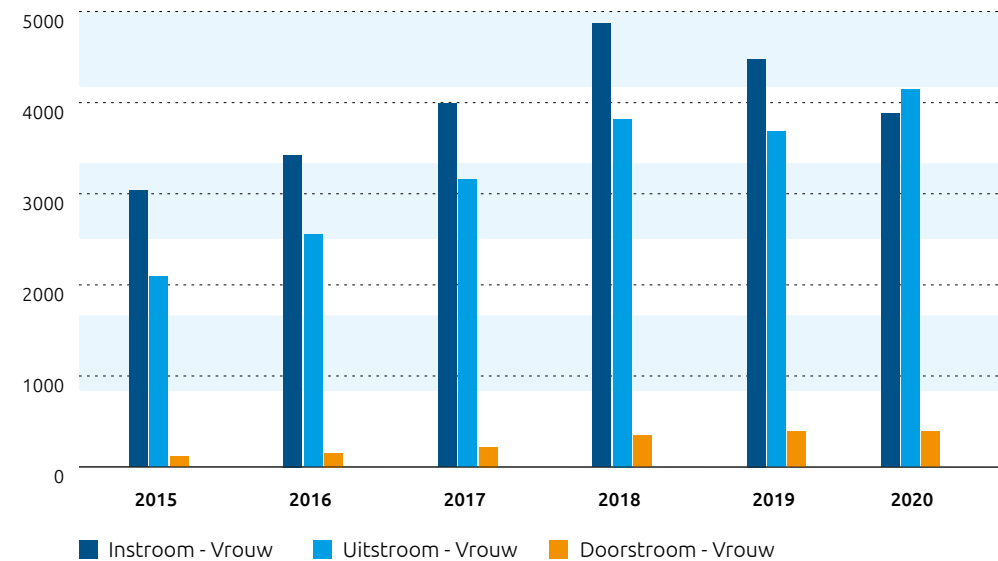
Figuur 1 Aandeel vrouwen in transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research, 2021

In 2020 stromen ruim 4.100 vrouwen de sector in en bijna 3.900 stroomden uit. Bijna 400 vrouwen wisselden van werkgever binnen de sector. De in-, uit- en doorstroom lagen in 2018 en 2019 op een hoog niveau. Er was sprake van veel dynamiek in de sector. De economie groeide en veel werknemers wisselden van werkgever. In 2020, tijdens coronacrisis, nam instroom van vrouwen iets af en nam uitstroom toe. Wel bleef de instroom boven de uitstroom.

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

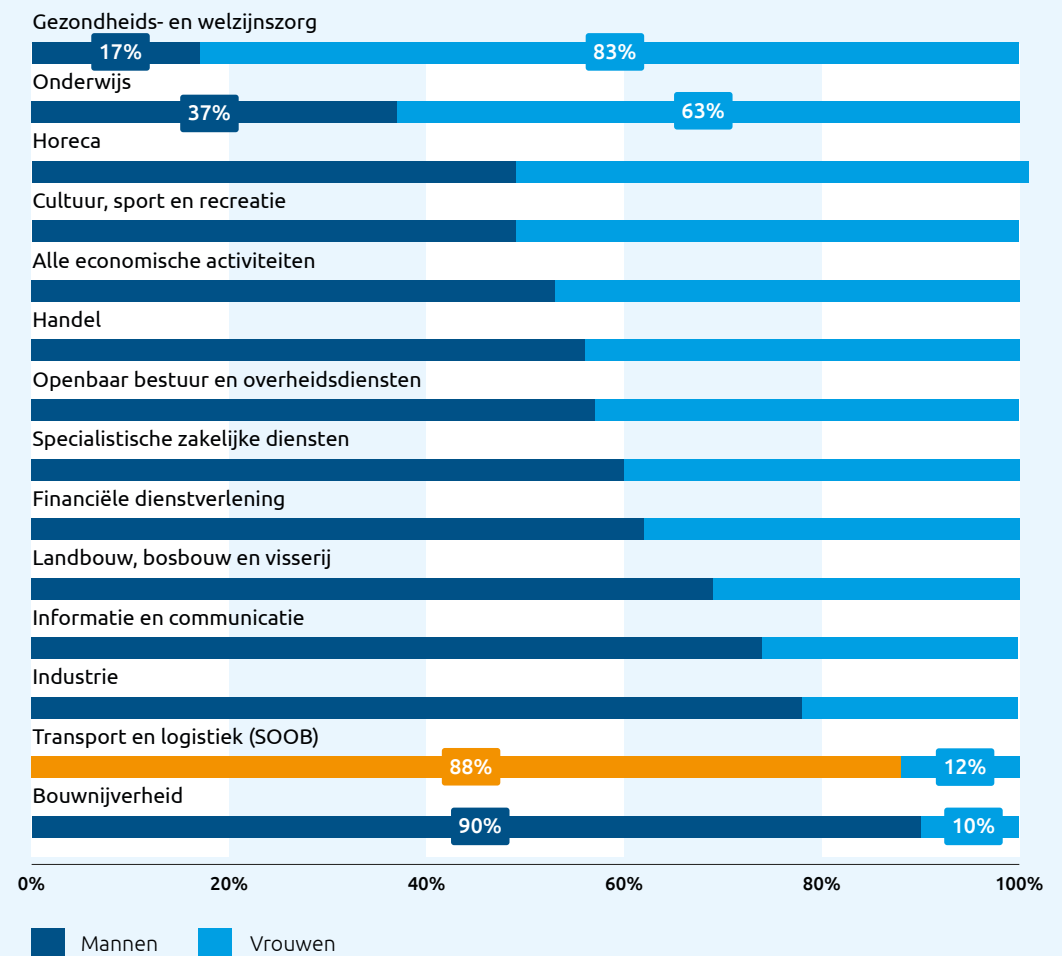


Bron: CBS/ABF Research, 2021

Box 1. Aandeel vrouwen per sector

Figuur 3 geeft het aandeel vrouwelijke werknemers weer in de verschillende arbeidsmarktsectoren in 2019. Gezondheids- en welzijnszorg en onderwijs zijn sectoren met het hoogste aandeel vrouwen. De sector transport en logistiek behoort samen met de bouw tot de sectoren met het laagste aandeel vrouwelijke werknemers.

Figuur 3 Aandeel vrouwen in sectoren



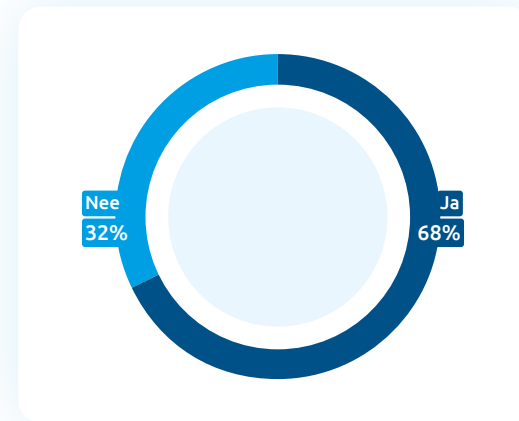
Bron: CBS, 2021

In ruim twee derde van bedrijven in de sector werken vrouwen

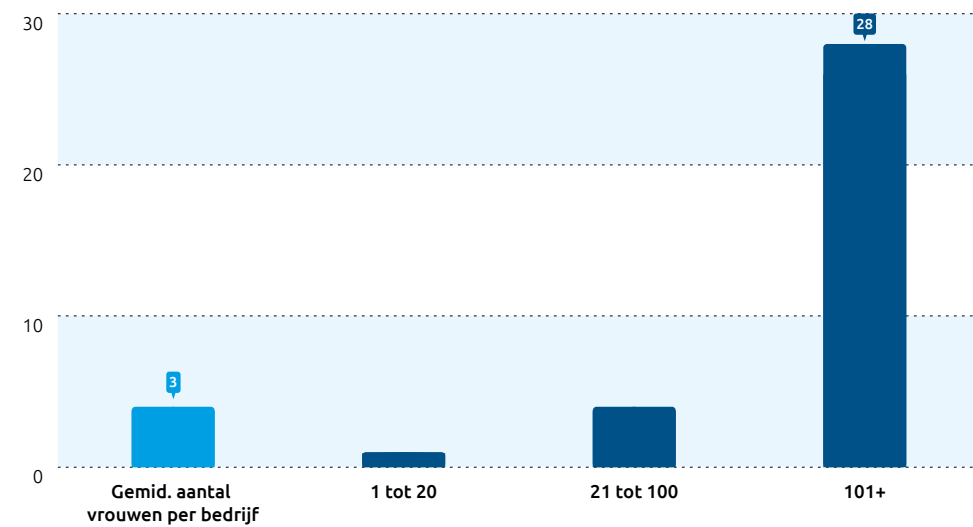
In 68 procent van de bedrijven in de sector zijn vrouwen werkzaam. Bij bedrijven met vrouwen werken gemiddeld 3 vrouwen. Bij kleine bedrijven (max. 20 werknemers) met vrouwen werkt gemiddeld 1 vrouw, bij middelgrote bedrijven werken gemiddeld 4 vrouwen en bij grote bedrijven (101+ werknemers) gemiddeld 28 vrouwen.

Figuur 4. Aandeel bedrijven in sector met vrouwen in dienst

Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut 2021



Figuur 5. Gemiddeld aantal vrouwen per bedrijfsgrootte

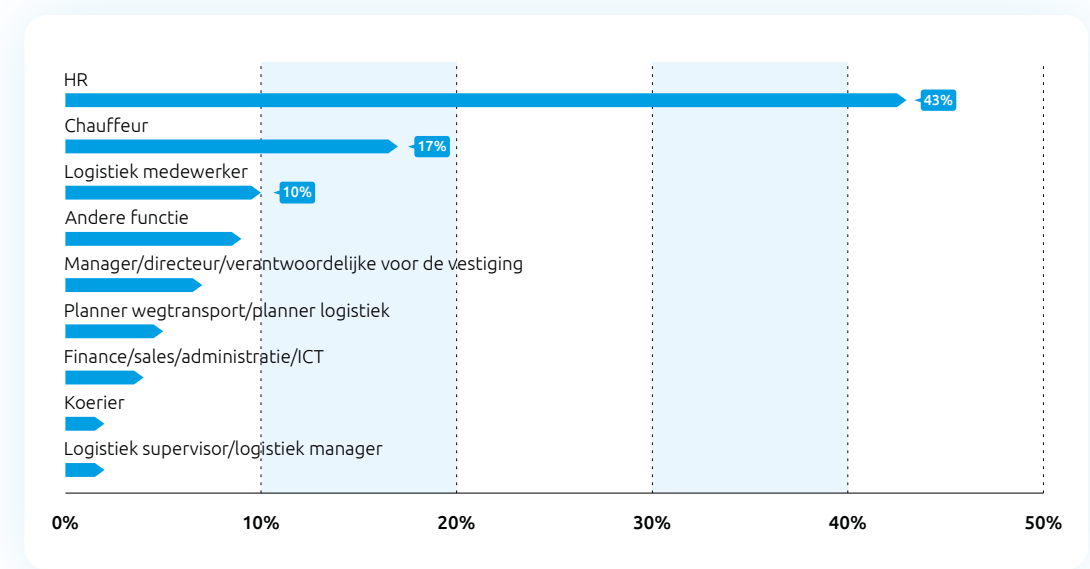


Bron: Bedrijfsenquête STL 2021

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

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

Figuur 6 Verdeling vrouwelijke werknemers in de sector naar functie



Bron: Bedrijfsenquête STL 2019

Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs neemt toe

Het aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs in de sector is ruim vier procent in het tweede kwartaal van 2021. De laatste jaren neemt het aandeel vrouwelijke chauffeurs steeds verder toe.

Figuur 7. Aandeel vrouwelijke chauffeurs



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

Bron: Pensioenfonds Vervoer, 2021

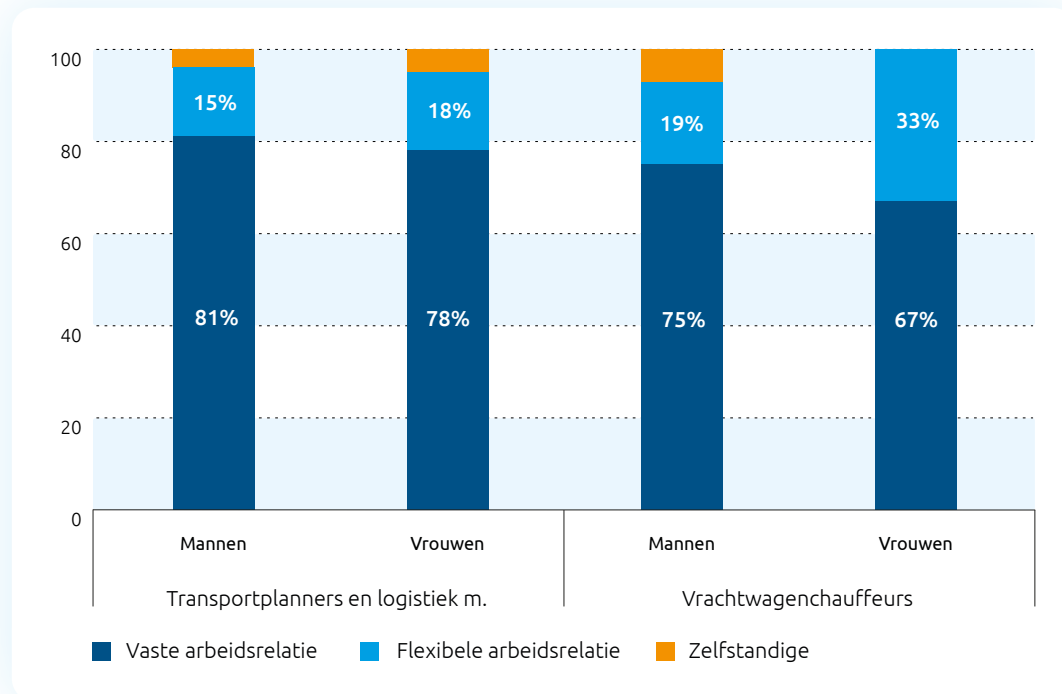
Onder logistiek medewerkers en transportplanners (werkzaam binnen en buiten sector transport) is het aandeel vrouwen 21 procent. Het aandeel vrouwen in deze beroepen piekte in 2012¹.

Een derde van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs heeft een flexibel contract

Een derde van de vrouwen die werken als vrachtwagenchauffeur heeft een flexibel contract². 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 81 procent. Een klein deel van de transportplanners, logistiek medewerkers en vrachtwagenchauffeurs werkt als zelfstandige.

Figuur 8 Vast of flexibel contract



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

* Meting 2020

Bron: CBS 2021, bewerking STL

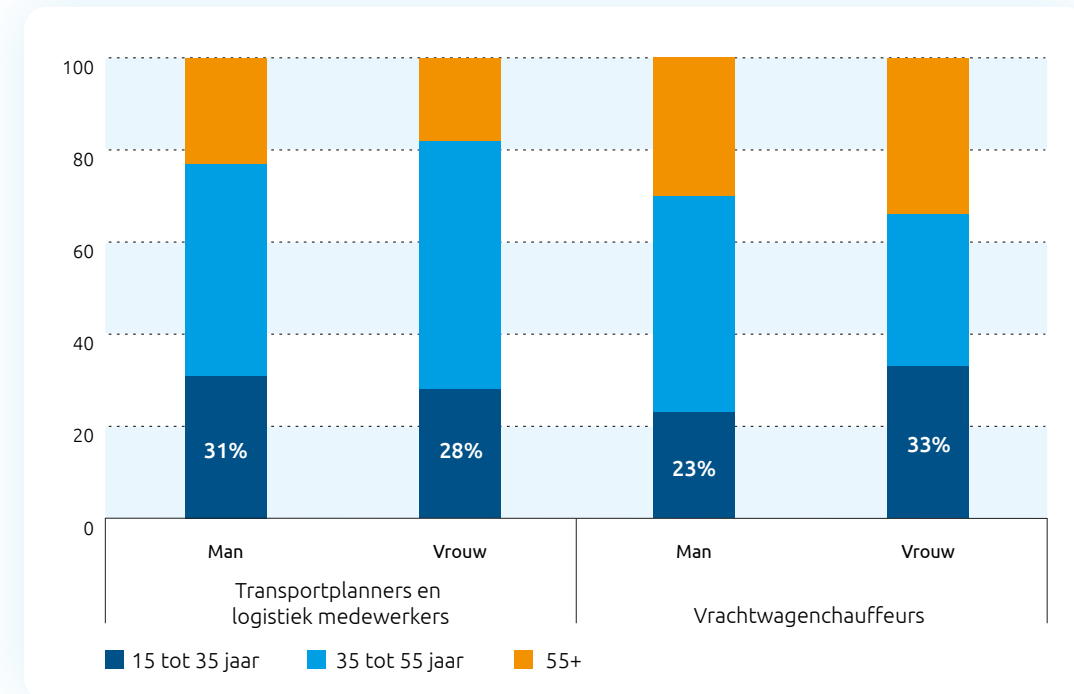
¹ Figuur Aandeel vrouwelijke logistiek medewerkers en transportplanners. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage 2021: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-marktonwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>
² De weergegeven cijfers van CBS in dit hoofdstuk (o.a. van contractvorm en opleidingsniveau) 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 groot-handel, horeca en industrie.

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

Een derde van de vrouwen die werken als vrachtwagenchauffeur is jonger dan 35 jaar. Bij de mannelijke chauffeurs is dit iets minder dan een kwart (23%).

28 procent van de vrouwen die werken als transportplanner of logistiek medewerker is 15 tot 35 jaar en 31 procent van de mannen. Het aandeel 55+ is hoger onder de mannen.

Figuur 9 Leeftijdsoopbouw werknemers transport en logistiek



* Meting 2020

Bron: CBS 2021, bewerking STL

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

Amerikaans onderzoek (enquête onder 745 werknemers) wijst uit dat de aanwezigheid van vrouwen in bedrijven positief kan uitpakken voor de werkomgeving¹. Werknemers in bedrijven met een hoger aandeel vrouwen waren meer tevreden over hun werk, voelden meer toewijding aan het bedrijf en waren tevredener over de werk privé balans². Organisaties met meer vrouwen trokken bovendien ook meer andere vrouwen aan en slaagden er beter in om vrouwen te behouden.

¹ Center for Creative Leadership (2017). What women want and why you want women in the workplace.

² Positieve resultaten van het hebben van een hoger aandeel vrouwen in het bedrijf bleven zichtbaar na controle in de analyse op leeftijd, sector, bedrijfsomvang, functieniveau, etniciteit en geslacht van de respondenten.

In een ander internationaal onderzoek zijn ruim 7.000 vrouwelijke en mannelijke managers beoordeeld door medewerkers op hun leiderschapscompetenties (o.a. resultaatgerichtheid, initiatief nemen en anderen ontwikkelen). Het leiderschap van vrouwelijke managers werd positiever beoordeeld¹.

In een onderzoek naar diversiteit in teams op de werkvloer wordt gesproken over de 'diversiteitsbonus'; meer diversiteit in teams kan voor meer innovatie en meer probleemoplossend vermogen zorgen². Meer diversiteit betekent een gelijkere verdeling van mannen en vrouwen en meer werknemers met een migratieachtergrond op de werkvloer.

Bedrijven met een divers personeelsbestand presteren financieel mogelijk ook beter³. Onderzoek in bedrijven in 13 landen laat een relatie zien tussen de aanwezigheid van vrouwen op hoge managementposities en gunstige financiële bedrijfsprestaties⁴. Een Amerikaanse studie onder 353 grote bedrijven in 11 verschillende sectoren vond vergelijkbare resultaten: bedrijven met een hoger aandeel vrouwen in het (top) managementteam presteerden financieel beter⁵.

Oorzaak en gevolg zijn in deze onderzoeken alleen niet vastgesteld. Mogelijk wordt de relatie tussen vrouwen in managementteams en betere financiële prestaties ook door iets anders beïnvloed, bijvoorbeeld door de mate waarin bedrijven openstaan voor innovatie en leiderschap⁶. Naast diversiteit, zorgen dingen als een open leercultuur, innovatie en aanpassingsvermogen ook voor het succes van bedrijven⁷.

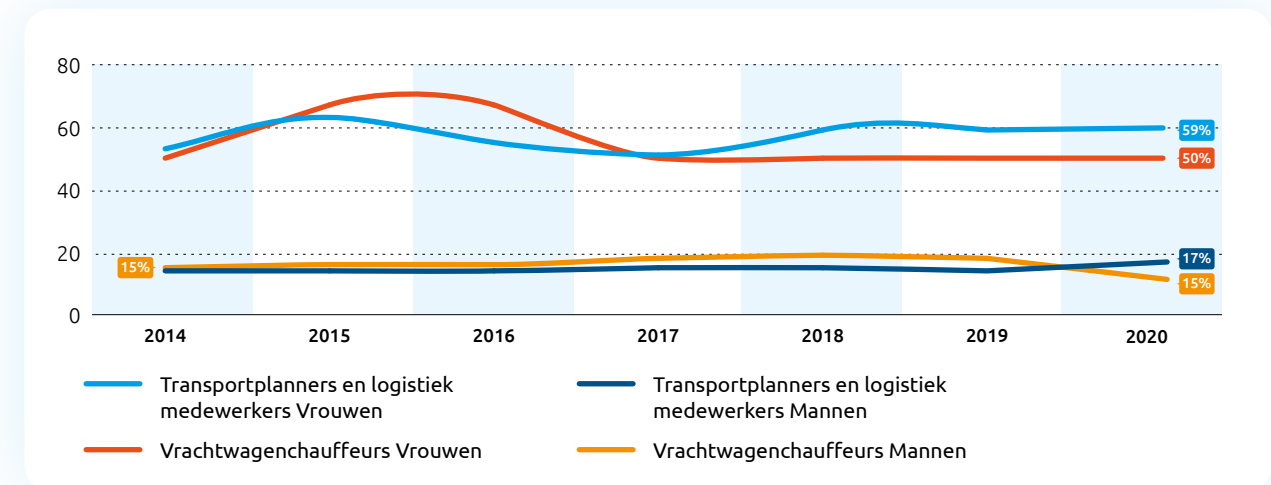
1 Zenger, J. & Folkman (2011). A study in leadership. Women do better than men.
 2 Page (2018). Diversity Works: The Diversity Bonus--How Great Teams Pay Off in the Knowledge Economy.
 3 McKinsey&Company (2015). Woman Matter Research.
 4 Catalyst (2008). Census of the Fortune 500. McKinsey&Company (2010/2013/2017). Woman Matter Research.
 5 Catalyst (2004/2008). The bottom line: connecting corporate performance and gender diversity.
 6 SCP/CPB (2019). Vrouwen aan de top.
 7 SER (2019). Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling. Deel I Samenvatting & Visie raad op gender- en culturele diversiteit.

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 in 2020 parttime. 17 procent van de mannen die werken als transportplanner of logistiek medewerker werkt parttime.

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

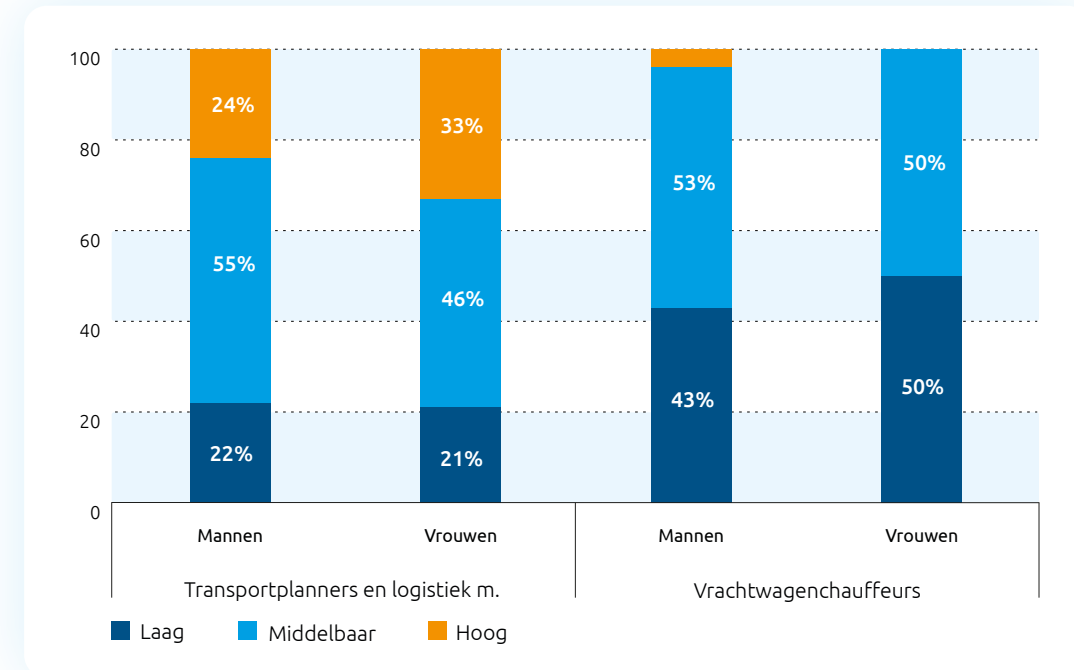


Bron: CBS 2021, bewerking STL

Opleidingsniveau vrouwelijke werknemers

Van de vrouwen werkzaam als transportplanner of logistiek medewerker is 21 procent laag opgeleid. 46 procent heeft een middelbaar en 33 procent een hoog opleidingsniveau¹. De helft van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs is laag opgeleid. Bij de mannen is dit aandeel 43 procent.

Figuur 11 Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek



* Meting 2020

Bron: CBS 2021, bewerking STL

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

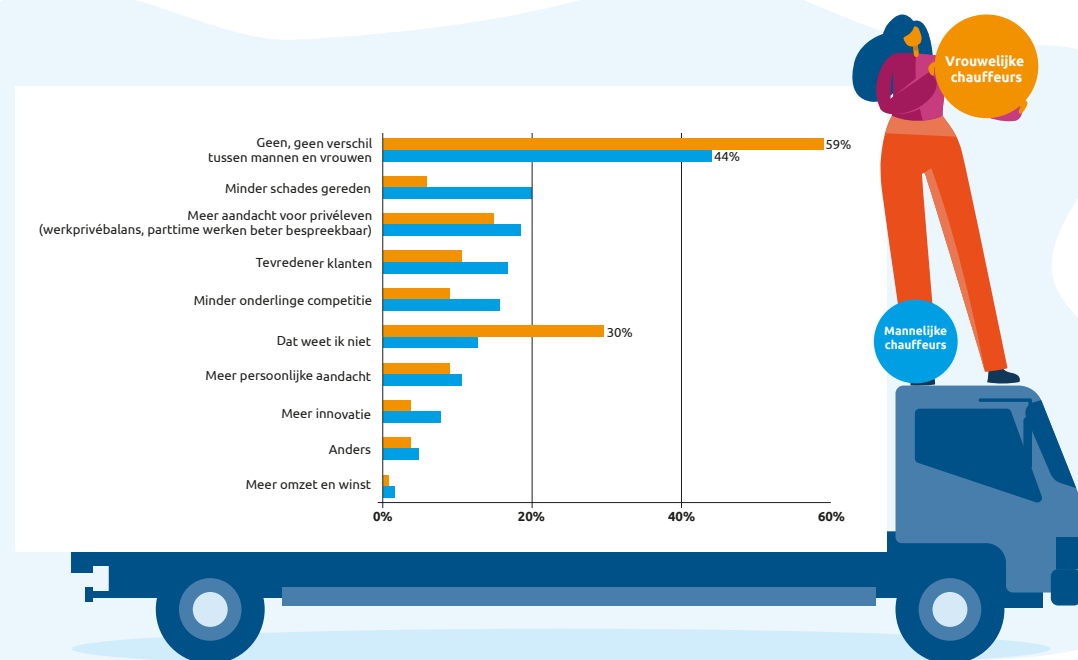
1 •Laag onderwijs: basisonderwijs, vmbo, eerste drie leerjaren van havo/vwo en mbo 1

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

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



Bron: TON-lezerspanel, 2020

• Middelbaar onderwijs: mbo 2/3/4 en bovenbouw havo/vwo (startkwalificatieniveau)
• Hoog: hbo/wo

Colofon

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

Kijk voor meer informatie op:
www.stl.nl

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

Copyright

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

Disclaimer

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

December 2021

WAT KUNNEN WE VOOR JE DOEN?



Sectorinstituut Transport en Logistiek

Kampenringweg 43

2803 PE Gouda



info@stlwerkt.nl



088 -2596111



www.stl.nl

STL WERKT. VOOR JOU!

Instroom en duurzame inzetbaarheid



Sectorinstituut
Transport en Logistiek