

Arbeidsmarkttrapportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek

Instroom en inzetbaarheid



2021



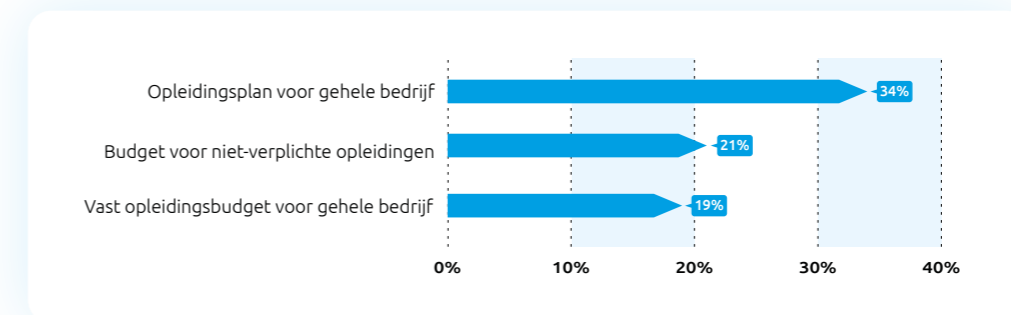
Een leven lang ontwikkelen

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.

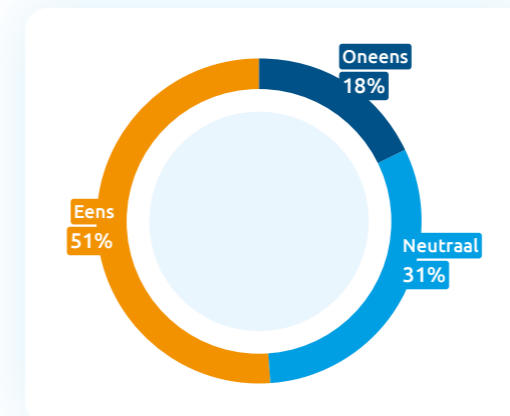
Ook de Sociaal Economische Raad (SER)⁴ wijst erop dat door de coronacrisis, en de bijbehorende onzekerheid meer dan ooit beroep wordt gedaan op weerbaarheid en aanpassingsvermogen. En stelt dat het investeren in leren en ontwikkelen daarom prioriteit heeft.

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

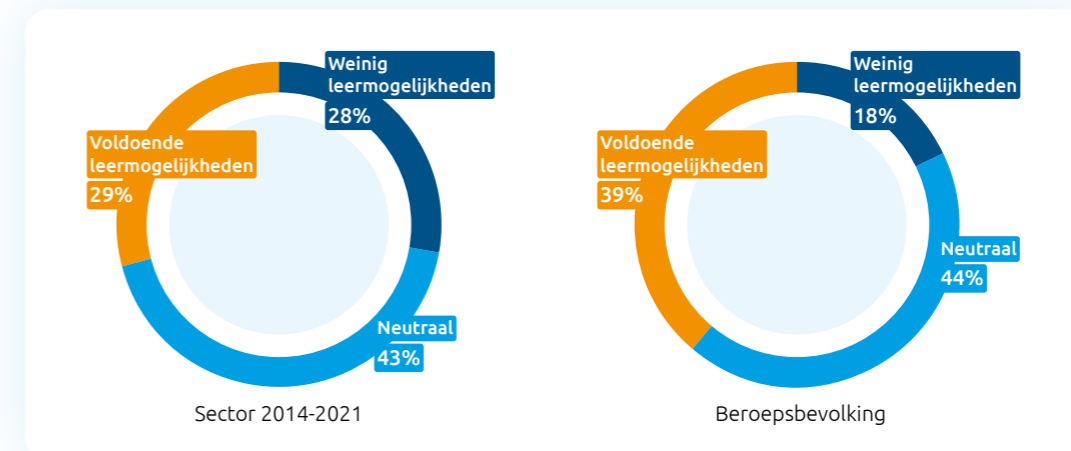


Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – t/m mei 2021

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

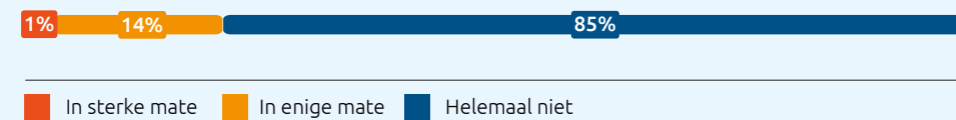
Behoeftte aan ontwikkeling

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?



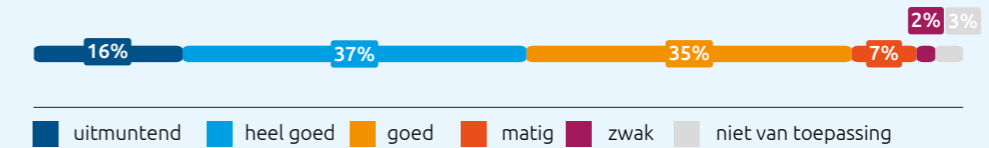
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

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

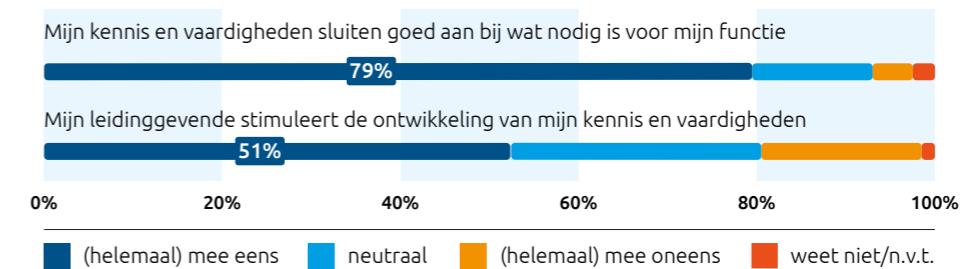
Helpt werknemers vindt dat leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert

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

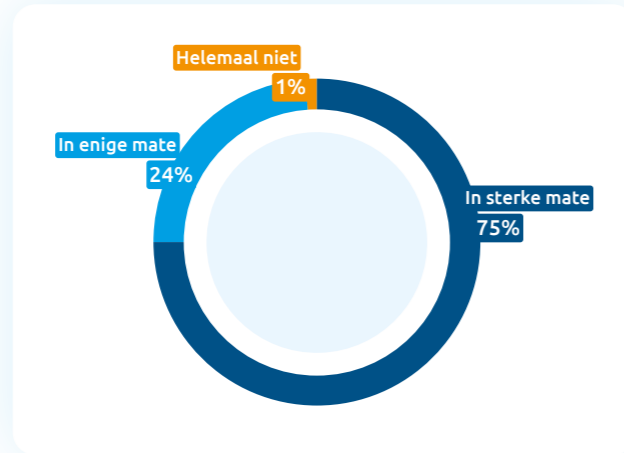


Bron: Werknemersenquête STL, 2021

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?

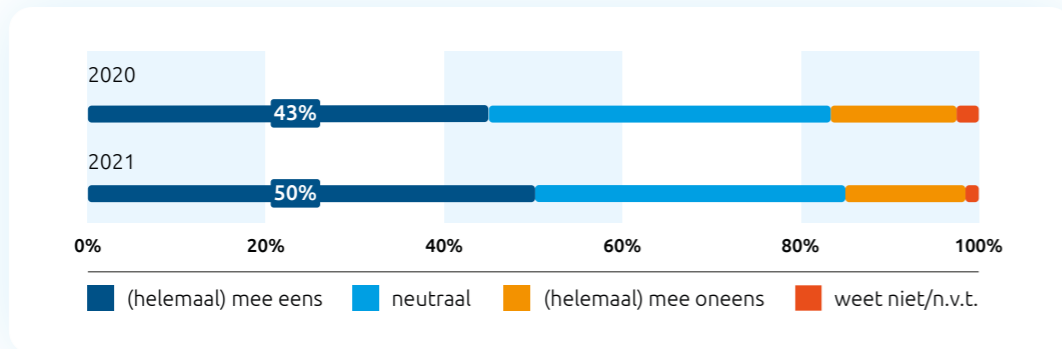


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

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%).

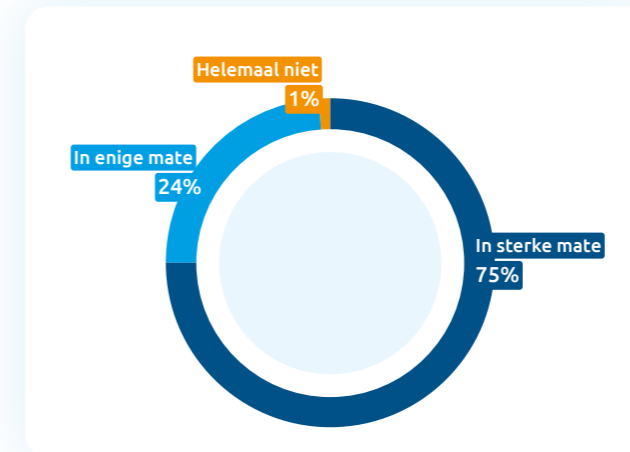
Figuur 8 Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren



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.

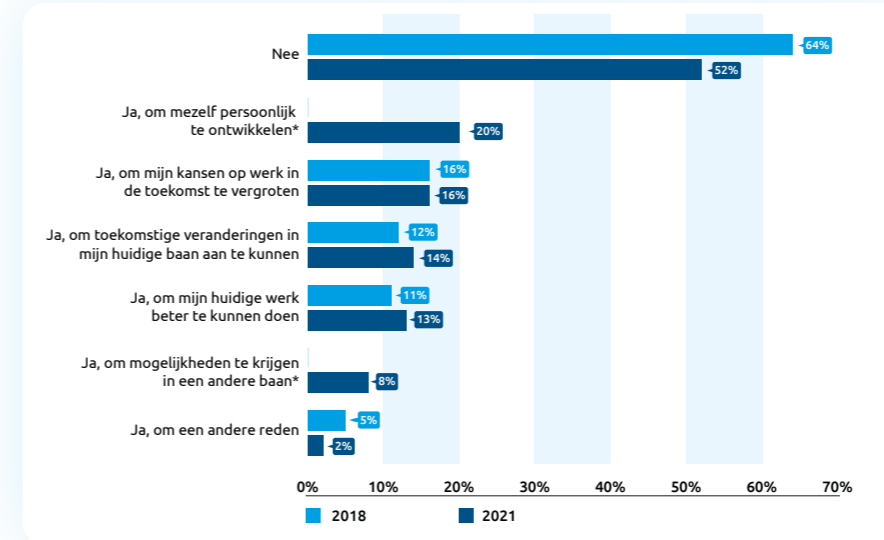
Figuur 9 Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren?



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.

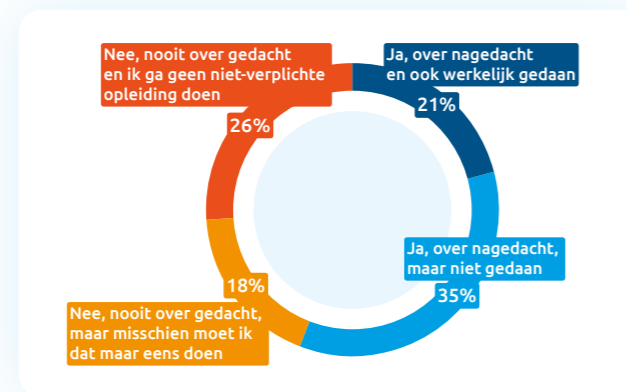
Niet-verplichte opleidingen

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.

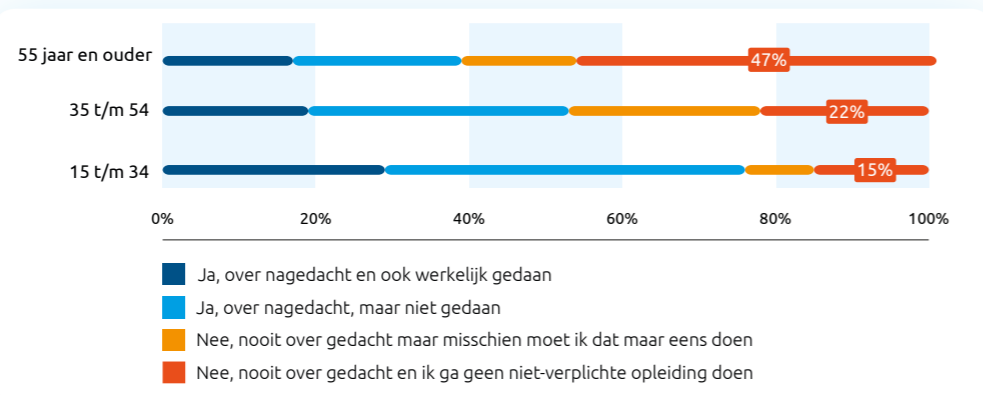
Figuur 11 Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding



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

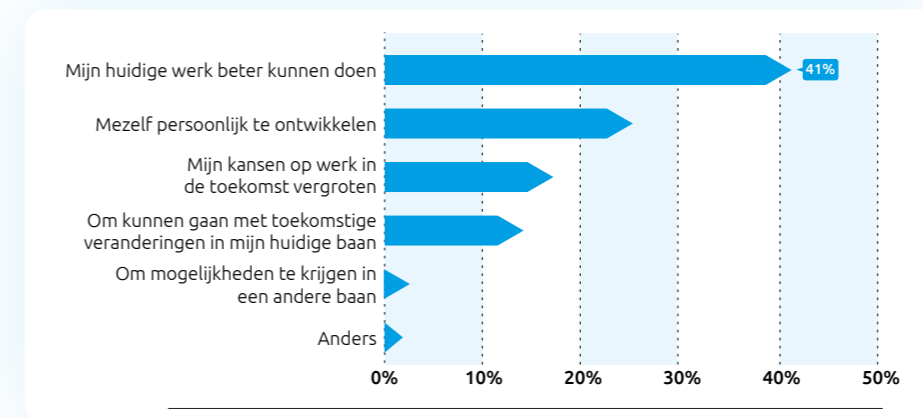
¹ Als een chauffeur geslaagd is voor de (vrachtwagen)examens en toetsen wordt code 95 (basiskwalificatie) bijgeschreven op het rijbewijs. Iedere vijf jaar dient de code 95 verlengd te worden door het volgen van nascholing.

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.

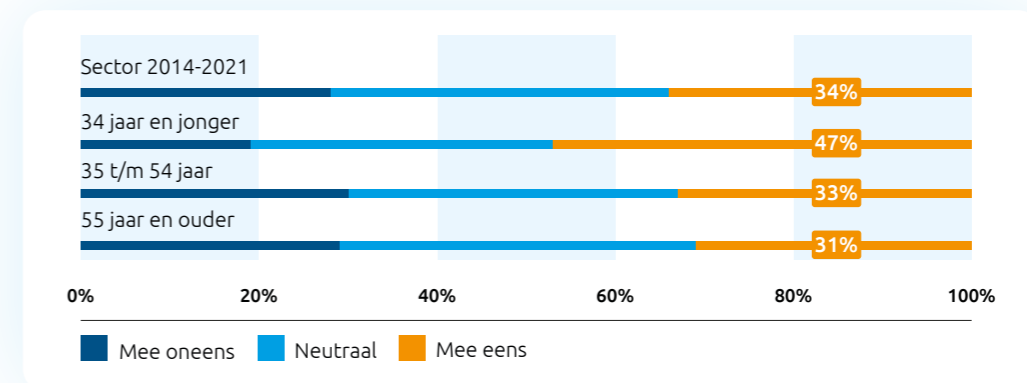
- Vrachtwagenchauffeur: werkprocessen zijn meer gedigitaliseerd en digitale hulpmiddelen (zoals sensoren) ondersteunen het rijden. Bedrijven kunnen chauffeurs monitoren en beoordelen. De autonomie neemt hierdoor af en werkdruk kan toenemen.
- Planner: trend naar taakspecialisatie. 'Handwerk' neemt af 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



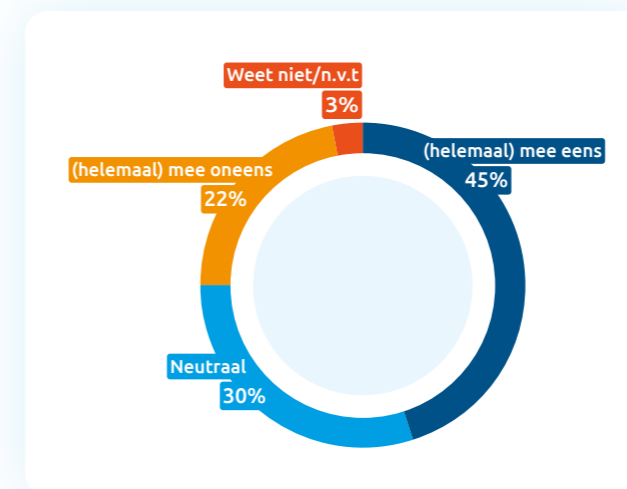
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – t/m mei 2021

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

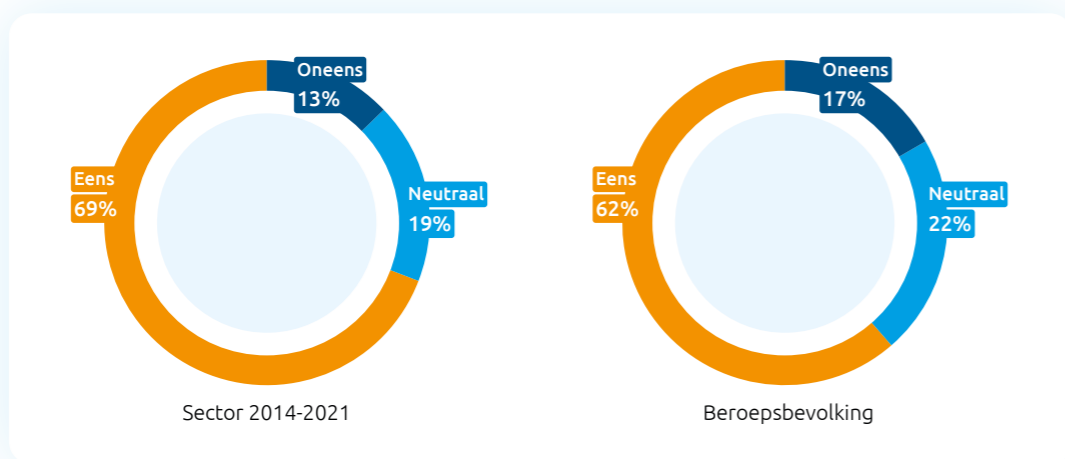


Bron: Werknemersenquête STL, 2021

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%).

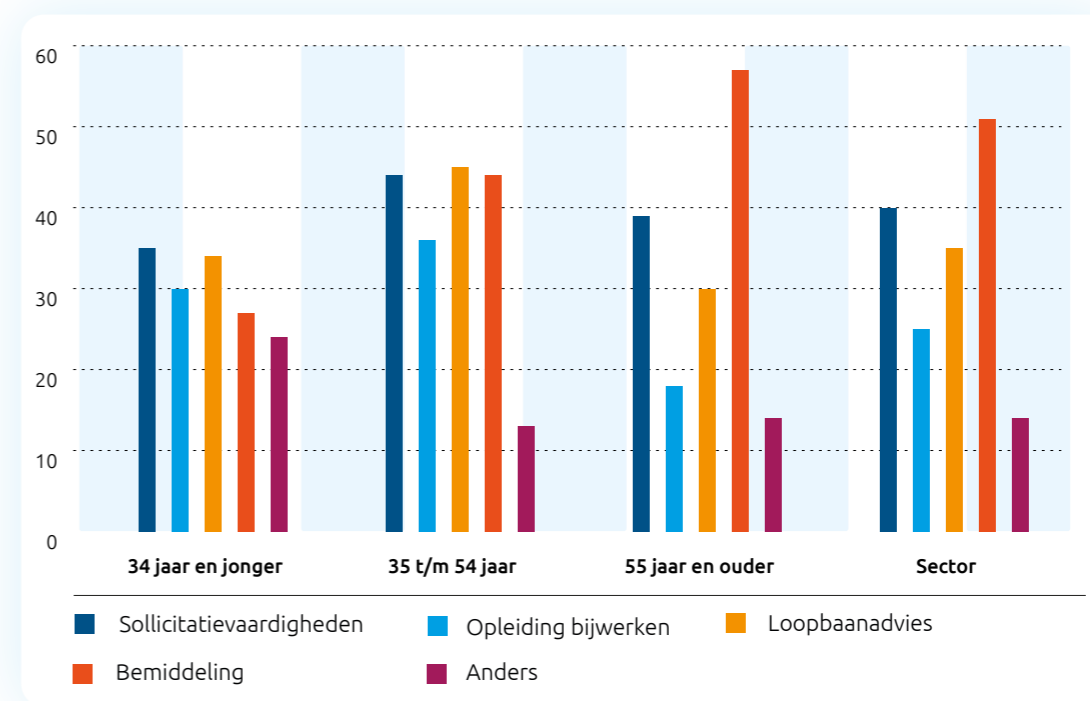
Figuur 16 Werknemers: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden



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