



2023

ARBEIDSMARKTRAPPORTAGE BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN LOGISTIEK

Instroom en inzetbaarheid

STL WERKT. VOOR JOU!

Instroom en duurzame inzetbaarheid



Sectorinstituut
Transport en Logistiek



Vitaliteit

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

Werken tot het pensioen

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

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

De helft van de werknemers in de sector (51%) wil en kan zijn huidige werk tot het pensioen blijven doen. De andere helft geeft aan dit niet te kunnen en/of te willen, hiervan wil negentien procent het wel, maar kan het niet; twintig procent kan het wel, maar wil het niet. Negen procent van de werknemers wil én kan zijn huidige werk niet tot het pensioen blijven doen. Het aandeel werknemers dat tot zijn pensioen wil én kan werken lag de afgelopen jaren tussen de 53 en 56 procent.

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

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

Vrachtwagenchauffeurs geven vaker aan hun werk niet te kunnen volhouden tot het pensioen dan niet-chauffeurs terwijl ze dat wel willen (23% tegenover 17%). Niet-chauffeurs geven vaker aan dit wel te kunnen, maar juist niet te willen. Naarmate werknemers ouder zijn, geven ze vaker aan hun huidige werk te willen en kunnen doen tot het pensioen. Jongere werknemers willen vaker hun werk niet volhouden tot aan het pensioen. Het behouden van jongere werknemers is echter hard nodig want de uitstroom naar pensioen is toegenomen en zal hoog blijven². Vergeleken met medewerkers met een tijdelijk of vast dienstverband geven flexibele krachten vaker aan hun werk niet te kunnen en te willen doen tot het pensioen.

² In 2022 was de pensioenuitstroom 10% hoger dan in 2021. In 2023 en 2024 stromen naar verwachting jaarlijks 2.000 tot 2.100 werknemers uit naar pensioen (CBS/ABF Research, 2022). Volgens het UWV blijft landelijk tot 2040 sprake van een hoge pensioenuitstroom met structurele krapte als gevolg. Zie het hoofdstuk Arbeidsmarktontwikkeling transport en logistiek.

BOX 1 Pensioenakkoord³

In juni 2019 zijn de hoofdlijnen van het pensioenakkoord gepresenteerd door het kabinet en werknemers- en werkgeversorganisaties. Het pensioenstelsel bleek aan vernieuwing toe door de gestegen levensverwachting, de veranderende arbeidsmarkt en de financiële markten. Er zijn onder meer afspraken gemaakt over de vernieuwing van het pensioenstelsel, een minder snelle stijging van de AOW-leeftijd, een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen en over een pakket maatregelen dat het voor iedereen haalbaar maakt om gezond en vitaal werkend het pensioen te bereiken. De Wet toekomst Pensioenen is per 1 juli 2023 ingegaan. De wet kent drie doelen: een aanvullend pensioen dat sneller stijgt, een persoonlijker en duidelijker pensioenopbouw en een stelsel dat beter aansluit bij een arbeidsmarkt waarin mensen vaker van baan switchen. Uiterlijk 1 januari 2028 moeten pensioenfondsen overgestapt zijn op het vernieuwde pensioenstelsel. Enkele onderdelen van het pensioenakkoord worden hieronder kort toegelicht.

AOW-leeftijd stijgt vertraagd

Vanaf 2020 stijgt de AOW-leeftijd in een vertraagd tempo. In 2022 ontvangen werknemers AOW wanneer zij 66 jaar en 7 maanden zijn. Daarna stijgt de AOW-leeftijd geleidelijk naar 67 jaar in 2024. Tot en met 2027 blijft de AOW-leeftijd 67 jaar; in 2028 en 2029 is de AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden. 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.

Persoonlijker en transparanter

Door de nieuwe wet moet het duidelijker worden hoeveel premie betaald wordt en hoeveel vermogen wordt opgebouwd. Daarnaast wordt er een keuzerecht ingevoerd, waarmee het mogelijk is om eenmalig een bedrag uit te laten betalen.

³ Bronnen: Brief Tweede Kamer, 06-07-2020. Uitwerking pensioenakkoord. Brief Tweede Kamer, 10-11-2023. Vaststelling AOW-leeftijd 2029 en pensioenrichtleeftijd 2025.
Pensioenakkoord: een transparanter en persoonlijker pensioenstelsel | Pensioen | Rijksoverheid.nl
Zwaarwerkregeling Transport & Logistiek is klaar - FNV
Wet toekomst pensioenen aangenomen | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl

Beweeglijker pensioen

Met de ingang van de nieuwe wet worden pensioenen beweeglijker. Dit betekent dat de pensioenen eerder omhooggaan als het goed gaat met de economie, maar ook eerder omlaag gaan wanneer het slechter gaat. Deze beweeglijkheid is kleiner dicht bij de pensioenleeftijd. Hierdoor schommelt het pensioen van mensen die al met pensioen zijn zo min mogelijk.

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

Werkgevers en werknemers kunnen tot en met 2025 afspraken maken over vervroegd uittreden. Dit vervroegd uittreden is bedoeld voor werknemers die zich niet konden voorbereiden op de stijging van de AOW-leeftijd en waarvan het de verwachting is dat zij de verhoogde AOW-leeftijd niet gezond en werkend halen, doordat zij bijvoorbeeld een mentaal en/of fysiek zwaar beroep hebben. Doelgroep van de regeling zijn werknemers geboren in 1955 tot en met september 1961. Als werknemers voldoen aan de voorwaarden kunnen zij maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd stoppen met werken. De werkgever biedt dan een uitkering aan die net zo hoog is als de AOW. Ook in de sector beroepsgoederenvervoer bestaat deze regeling.

Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU)

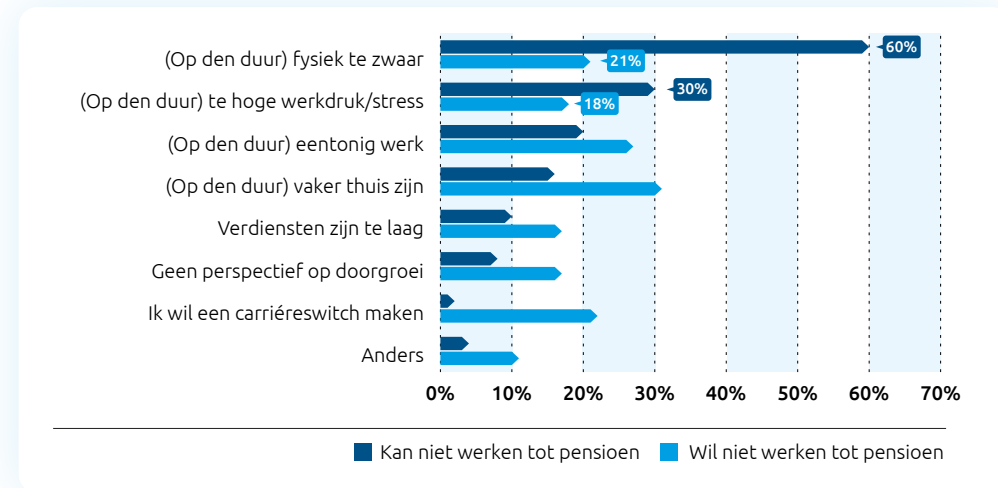
Via deze meerjarige regeling kunnen sectoren subsidie aanvragen zodat zoveel mogelijk mensen straks gezond werkend hun pensioen kunnen halen. De sociale partners in het beroepsgoederenvervoer hebben samen met STL een succesvolle aanvraag gedaan en hebben inmiddels een tweede aanvraag ingediend. STL zet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

Belangrijkste redenen voor niet halen pensioen: lichamelijke en mentale belasting

De belangrijkste redenen waarom werknemers in de afgelopen jaren niet willen en/of kunnen werken tot hun pensioen zijn lichamelijke (door 43% genoemd) en mentale belasting (werkdruk/stress; door 25% genoemd). Ook (op den duur) vaker thuis zijn en (op den duur) eentonig werk wordt in 2023 door bijna een kwart van de werknemers genoemd als reden waarom ze hun huidige werk niet willen en/of kunnen doen tot het pensioen.

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 (60%) en mentale belasting (30%) als reden genoemd. Als men niet wil dan blijven deze redenen enigszins van belang, maar worden andere redenen (vaker thuis willen zijn, eentonig werk, carrièreswitch maken) vaker 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, 2023

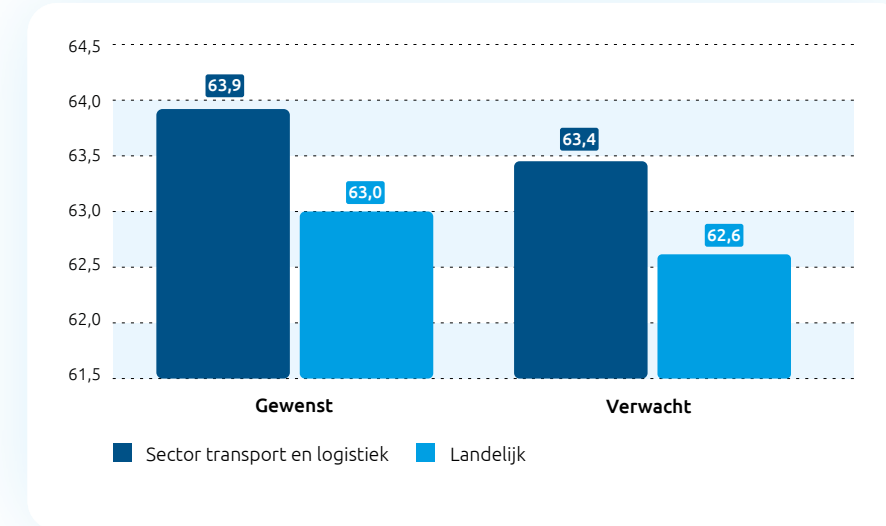
Met name chauffeurs en werknemers van 35 jaar of ouder vinden hun huidige werk fysiek te zwaar om tot hun pensioen te blijven doen. Voor deze groepen is dit de belangrijkste reden waarom ze hun werk niet willen en/of kunnen volhouden tot het pensioen. Voor werknemers jonger dan 35 jaar is eentonig werk de meest genoemde reden. Daarnaast vindt deze jongste groep werknemers de verdiensten vaker te laag en willen zij vaker een carrièreswitch maken dan oudere werknemers. Ook noemen zij vaker dat er geen perspectief op doorgroei is. Dezelfde redenen worden ook vaker genoemd door niet-chauffeurs dan door chauffeurs. Flexwerkers (uitzend-, oproep-, invalkrachten) noemen ten opzichte van werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband werkstress/werkdruk minder vaak als reden waarom ze het werk niet tot het pensioen willen doen.

Gewenste pensioenleeftijd iets hoger dan verwachte pensioenleeftijd

Werknemers in de sector willen gemiddeld tot bijna 64 jaar doorgaan met werken. Dit is iets hoger dan het landelijk gemiddelde; landelijk willen werknemers met 63 jaar stoppen met werken⁴. Gemiddeld verwachten werknemers iets minder lang, namelijk tot 63,4 jaar hun werk te kunnen voortzetten (landelijk: 62,6 jaar). Circa veertig procent van de werknemers weet (nog) niet wanneer ze wensen of verwachten te stoppen met werken.

⁴ TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022

Figuur 3 Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers. Sector en landelijk



Bron: Werknemersenquête STL, 2023; TNO & CBS, NEA 2022

Naarmate een werknemer ouder is wil én verwacht hij langer door te (kunnen) werken. Oudere werknemers gaven ook vaker aan 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.

In de NEA⁵ is aan werknemers ouder dan 45 jaar gevraagd onder welke omstandigheden zij langer willen doorwerken dan zij nu willen. Minder uren of minder dagen per week werken wordt het vaakst genoemd. Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt en het werk lichter (fysiek en/of psychisch) worden daarnaast vaak genoemd. Deze top 3 is voor werknemers in de sector vervoer en landelijk gezien hetzelfde.

⁵ TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022.

BOX 2 Leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan

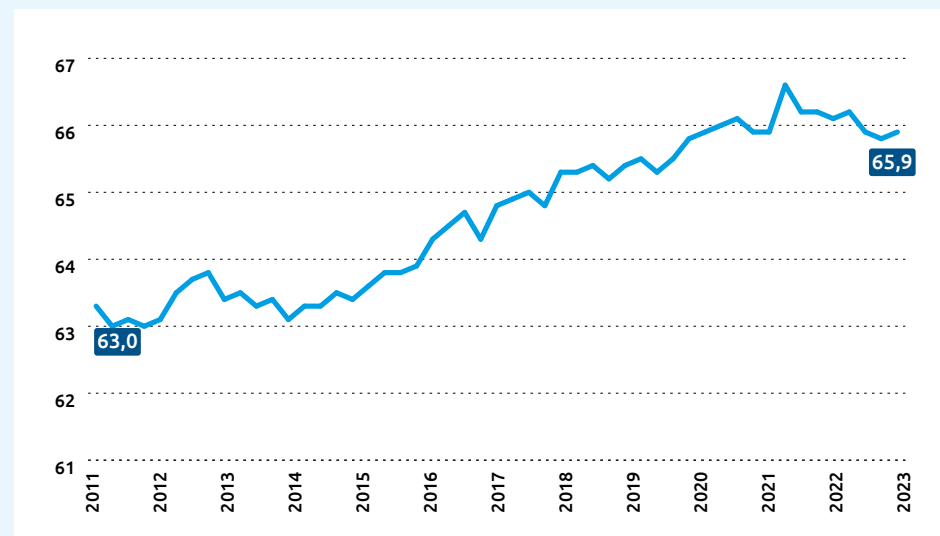
De gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland lag tot en met 2006 rond de 61 jaar. Daarna steeg deze tot 65,8 jaar in 2022⁶. De AOW-leeftijd⁷ is in 2022 66 jaar en 7 maanden. In 2022 ging minder dan de helft van de werknemers vóór de AOW-leeftijd van 66 jaar en 7 maanden met pensioen. Dit aandeel is hoger dan in de voorgaande jaren, maar werknemers zijn gemiddeld genomen wel ouder op het moment van pensionering. Tot 2007 waren nog bijna negen op de tien werknemers die met pensioen gingen jonger dan de AOW-leeftijd (toen 65 jaar).

⁶ Pensioenleeftijd werknemer gemiddeld 65 jaar en 8 maanden (cbs.nl)

⁷ De AOW (Algemene Ouderdomswet) is een basispensioen voor mensen met de AOW-leeftijd. Mensen die in Nederland gewoond of gewerkt hebben zijn meestal verzekerd geweest voor de AOW (Uitleg | AOW | SVB). De overheid bepaalt vanaf welke leeftijd de AOW wordt uitgekeerd. Boven op de AOW bouwen de meeste werkende Nederlanders pensioen op. Voor 95% van de mensen in loondienst is hun pensioen via de werkgever geregeld. De werkgever kan dat hebben geregeld bij een pensioenfonds of een verzekeraar. De pensioenleeftijd hoeft niet gelijk aan de AOW-leeftijd te zijn. Vaak is het mogelijk de pensioenleeftijd (zoals vastgesteld door het pensioenfonds of de verzekeraar) te vervroegen. De AOW-leeftijd is in 2023 66 jaar en 10 maanden; in 2024 t/m 2027 67 jaar. In 2028 gaat, door de stijgende levensverwachting, de AOW-leeftijd verder omhoog met drie maanden. In 2029 blijft de AOW-leeftijd gelijk aan 2028. Bron: AOW-leeftijd in 2028 met drie maanden omhoog | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl

In de sector transport en logistiek (SOOB) is de gemiddelde pensioenleeftijd sinds 2010 ook gestegen. In het tweede kwartaal van 2023 is de gemiddelde pensioenleeftijd⁸ 65,9 jaar (figuur 4). In hetzelfde kwartaal in 2010 was dit 63 jaar. Na een kleine piek eind 2020 (66,6 jaar) neemt de gemiddelde pensioenleeftijd daarna weer iets af.

Figuur 4 Gemiddelde pensioenleeftijd sector transport en logistiek (SOOB)



Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking STL, 2023

⁸ Prepensioen en pensioen. Deeltijdpensioen is niet meegenomen omdat werknemers dan nog werken.

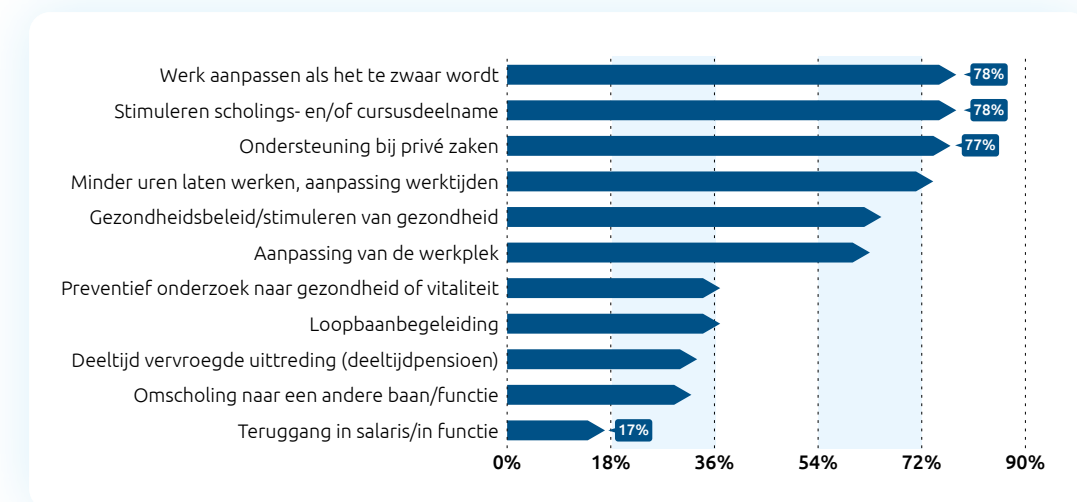
Belangrijkste maatregelen voor inzetbaarheid volgens werkgevers: werk aanpassen, scholing en ondersteuning bij privé zaken

Dertig procent van de werkgevers vindt dat zijn bedrijf de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers in sterke mate stimuleert; vijftig procent in enige mate. De belangrijkste drie maatregelen die werkgevers in 2022 treffen om werknemers inzetbaar te houden zijn:

- › het werk aanpassen als het te zwaar wordt;
- › het stimuleren van scholings- en/of cursusdeelname;
- › ondersteuning bieden bij privé zaken (figuur 5).

Bijna tachtig procent van de werkgevers noemt deze maatregelen. Maatregelen als demotie (teruggang in salaris/functie), omscholing en deeltijdpensioen worden het minst genomen. Grotere bedrijven bieden veel vaker maatregelen dan kleinere bedrijven. Ongeveer één op de tien werknemers denkt dat zijn werkgever geen voorzieningen biedt en 14 procent weet het niet.

Figuur 5 Getroffen maatregelen door werkgevers om werknemers inzetbaar te houden



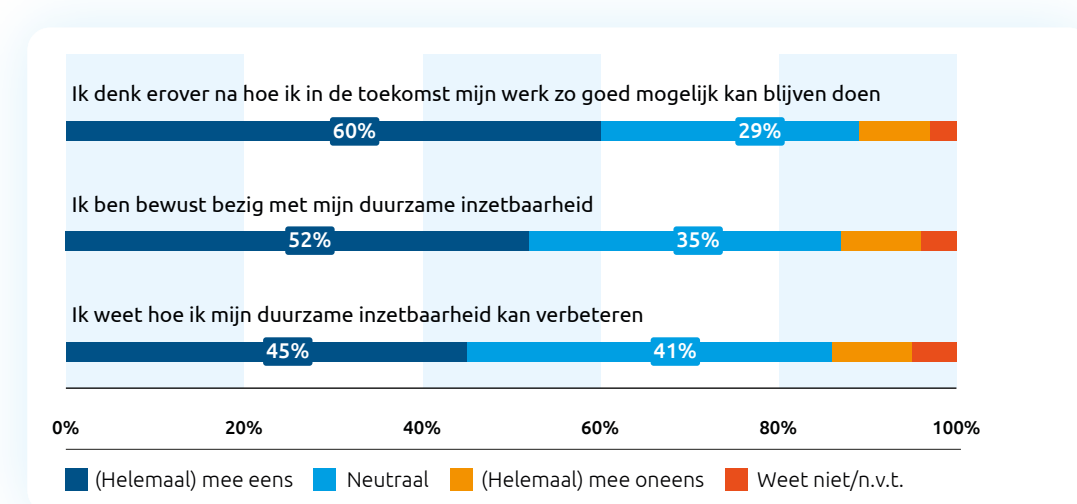
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Ongeveer helft werknemers bewust bezig met duurzame inzetbaarheid

Eerder is beschreven dat voor een groot deel van de werknemers in de sector het niet vanzelfsprekend is dat zij de pensioenleeftijd gezond en vitaal halen. Zestig procent van de werknemers geeft aan wel na te denken over hoe ze hun werk zo goed mogelijk kunnen blijven doen. Ongeveer de helft van de werknemers is bewust bezig met zijn duurzame inzetbaarheid⁹ en iets minder dan de helft weet hoe hij deze kan verbeteren. Vooral de oudere werknemers (55 jaar en ouder) staan het minst stil bij hun duurzame inzetbaarheid.

Van de werkgevers denkt 22 procent dat hun werknemers in sterke mate bewust bezig zijn met hun inzetbaarheid; 55 procent denkt dat hun werknemers er in enige mate bewust mee bezig zijn. Vooral werkgevers van kleinere bedrijven schatten in dat hun werknemers in sterke mate bewust bezig zijn met hun eigen inzetbaarheid.

Figuur 6 Stellingen duurzame inzetbaarheid. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

⁹ 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.

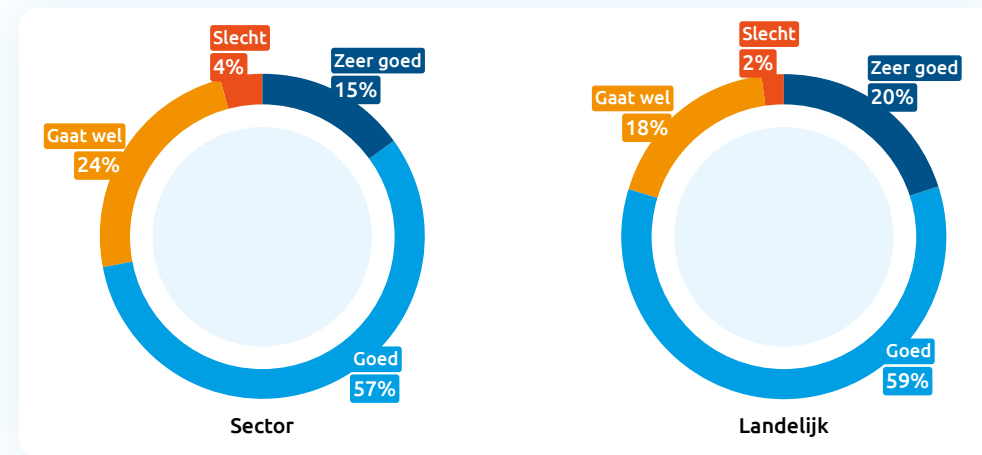
Gezondheid en leefstijl

Voor een duurzame inzetbaarheid van werknemers is aandacht voor gezondheid en leefstijl van belang. Het RIVM¹⁰ heeft berekend dat ongezond gedrag, zoals roken, alcoholgebruik, te weinig bewegen en ongezonde voeding in 2015 verantwoordelijk was voor bijna twintig procent van de ziektelast, 35 duizend doden en negen miljard aan zorguitgaven. Ook een goede nachtrust is essentieel voor de gezondheid en noodzakelijk om in het dagelijks leven goed te kunnen functioneren.¹¹ Met het preventieakkoord¹² zet de overheid in op een gezonde leefstijl.

Chauffeurs en oudere werknemers ervaren minder goede gezondheid

Vijftien procent van de werknemers in de sector ervaart zijn gezondheid als zeer goed. Bijna zestig procent vindt zijn gezondheid goed. Landelijk ervaart één op de vijf werknemers (20%) een zeer goede gezondheid. Vrachtwagenchauffeurs en oudere werknemers ervaren een iets minder goede gezondheid dan niet-chauffeurs en jongere werknemers.

Figuur 7 Beoordeling gezondheid door werknemers



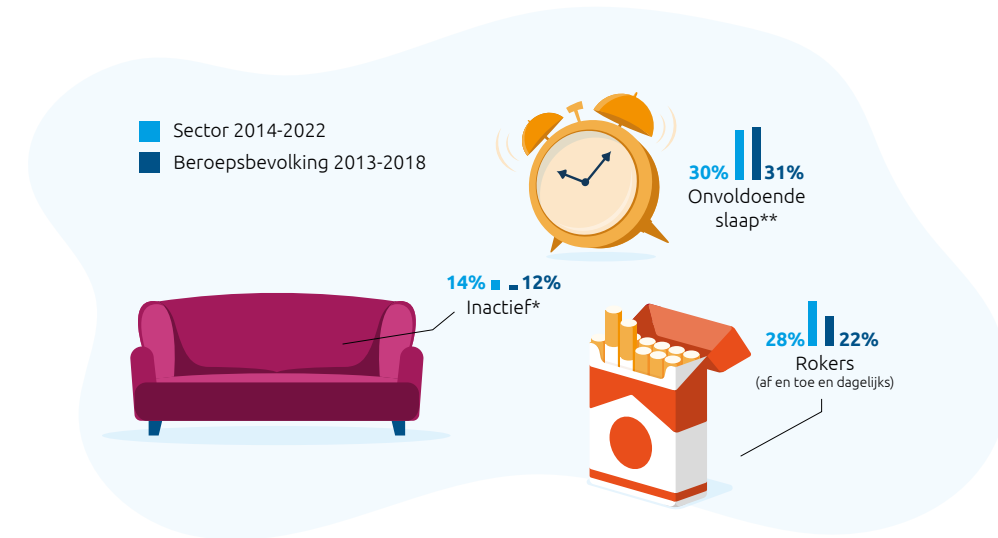
Bron: Werknemersenquête STL, 2023; TNO & CBS, NEA 2022

Aan werknemers in de sector is gevraagd naar hun lengte en gewicht. Op basis hiervan is bepaald of er sprake is van een gezond gewicht. Bijna twee derde van de werknemers in de sector (65%) is in 2022, volgens eigen opgave, te zwaar. Landelijk heeft de helft van de personen van 18 jaar en ouder overgewicht¹³. Vooral chauffeurs en oudere werknemers in de sector hebben overgewicht.

Meer rokers in sector

De leefstijl van werknemers in de sector is op het aspect roken minder goed dan van de landelijke beroepsbevolking. In de sector wordt er vaker gerookt. Wat betreft slaap en bewegen is de sector vergelijkbaar. Vooral oudere werknemers en chauffeurs zijn vaker inactief. Ouderen roken ook vaker dan jongere werknemers, maar vinden wel dat ze vaker voldoende slapen. Vooral de groep tussen de 35 en 55 jaar vinden dat ze te weinig slapen.

Figuur 8 Leefstijl werknemers. Sector versus beroepsbevolking



* Bewegen vrijwel nooit, eigen opgave

** Op basis van eigen inschatting werknemers

Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2022

Bijna zeventig procent werknemers oké met bemoeienis werkgever bij leefstijl

Werkgevers en werknemers vinden gezond blijven werken tot aan het pensioen een gedeelde verantwoordelijkheid. Werknemers leggen het grootste deel van de verantwoordelijkheid bij zichzelf (68%). Werkgevers vinden dat de verantwoordelijkheid voor het gezond blijven werken van hun werknemers voor iets meer dan de helft (52%) bij hen ligt¹⁴. De kleinste bedrijven (t/m 5 werknemers) voelen zich iets meer verantwoordelijk voor het gezond blijven werken van hun werknemers dan grotere bedrijven.

Bijna zeventig procent van de werknemers in de sector vindt het daarnaast goed als een bedrijf zich met de leefstijl van werknemers bezighoudt (figuur 9). Dit aandeel is in de afgelopen jaren nauwelijks veranderd. Ongeveer de helft (52%) vindt dat hun werkgever er veel aan doet om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. In 2021 was dit 46 procent. Dertig procent vindt het lastig om met zijn leidinggevende te praten over gezondheid en leefstijl. In de afgelopen twee jaar was dit een kwart. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben er de minste moeite mee.

¹⁰ RIVM (2018). Volksgezondheid Toekomst Verkenning (VTV) 2018.

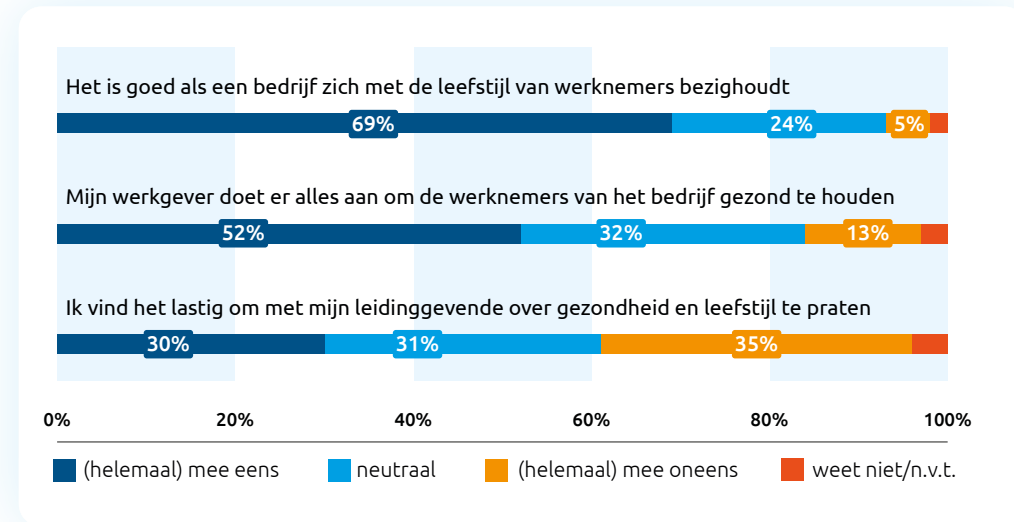
¹¹ VGZ (2020). Whitepaper slaap.

¹² 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.

¹³ CBS & RIVM (2023). Gezondheidsenquête/leefstijlmonitor 2022.

¹⁴ STL (2023). Bedrijfsenquête en werknemersenquête.

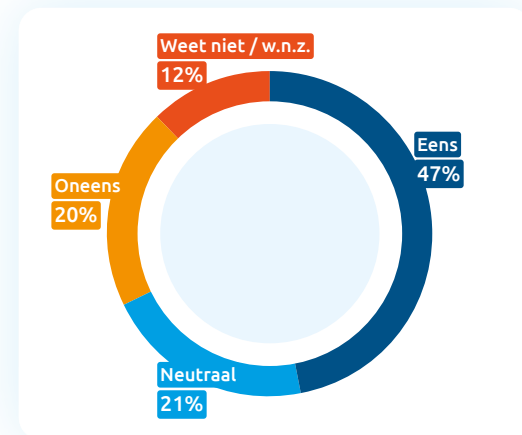
Figuur 9 Stellingen leefstijl. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Iets minder dan de helft van de werkgevers vindt dat een ongezonde leefstijl met de werknemer wordt besproken. 21 procent antwoordt neutraal en 20 procent is het niet eens met deze stelling. Werkgevers van grotere bedrijven bespreken vaker een ongezonde leefstijl met de werknemer dan werkgevers van kleinere bedrijven.

Figuur 10 Werkgevers: een ongezonde leefstijl wordt met de werknemer besproken



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

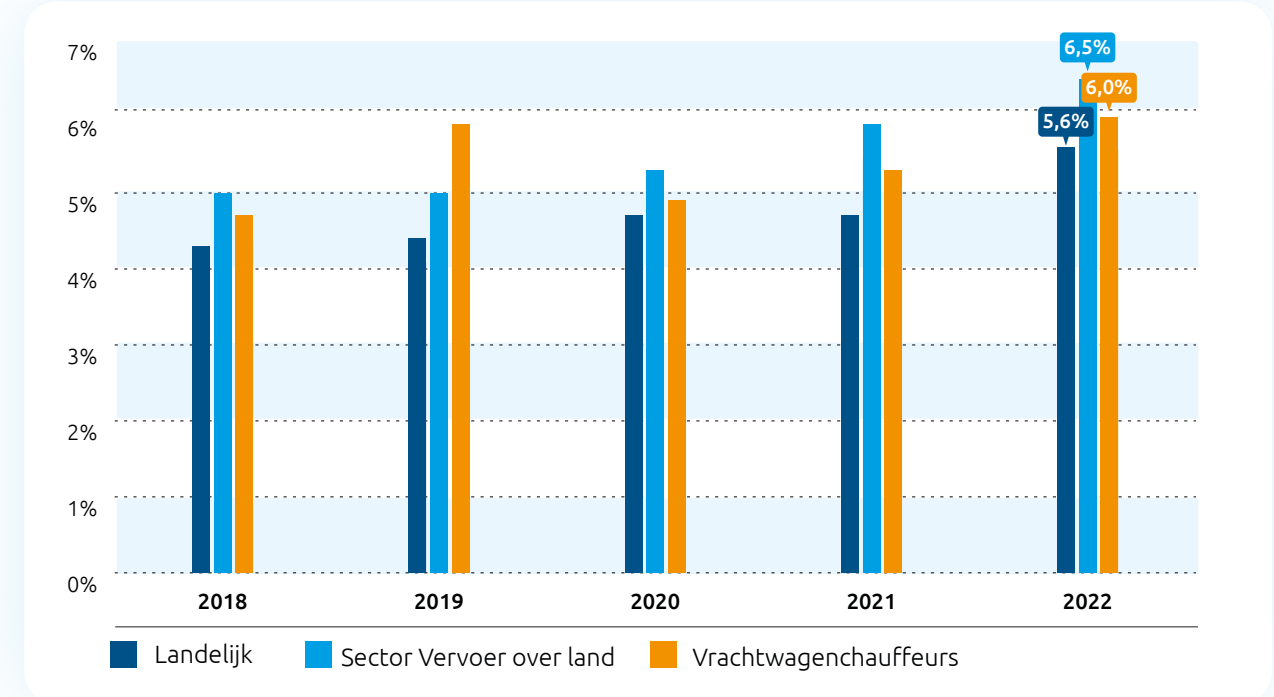
Verzuim

Kosten van ziekteverzuim (het niet kunnen werken door ziekte) kunnen voor werkgever en werknemer hoog zijn. Kosten die een werkgever moet maken zijn onder meer loondoorbetaling, eventuele vervangingskosten, productiviteitsverlies en de kosten voor verzuimbegeleiding. 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 geïllustreerd.

In sector hoger verzuim dan landelijk

In 2022 was het verzuim in de sector (CBS-sector Vervoer over land¹⁵) 6,5 procent (landelijk 5,6%; figuur 11). Dat betekent dat van de honderd dagen dat een werknemer zou moeten werken hij er ruim zes dagen niet is. Het verzuimpercentage is in de afgelopen jaren gestegen en in alle jaren is het verzuim in de sector hoger dan landelijk. Voor werknemers die als vrachtwagenchauffeur werken is het verzuim in 2022 6,0 procent¹⁶.

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



Bron: CBS, 2022

In de eerste twee kwartalen van 2023 is het ziekteverzuim landelijk en in de sector vervoer over land lager dan het jaar ervoor. CBS¹⁷ geeft aan dat dit een omslag is na zeven jaar van oplopende percentages.

Uit onderzoek blijkt dat oudere werknemers meer dagen verzuimen dan jongere werknemers (zie ook box 3). Oudere werknemers zijn over het algemeen minder vaak ziek dan jongeren. Echter, oudere werknemers zijn vaker langdurig ziek dan jongere werknemers en dat leidt tot een hoger verzuimpercentage. Aan werkgevers is gevraagd of zij denken dat oudere werknemers meer dagen verzuimen dan jongere werknemers. Ruim de helft van de werkgevers (55%) denkt dat dit niet het geval is. Een op de vijf oordeelt neutraal en dertien procent weet het niet.

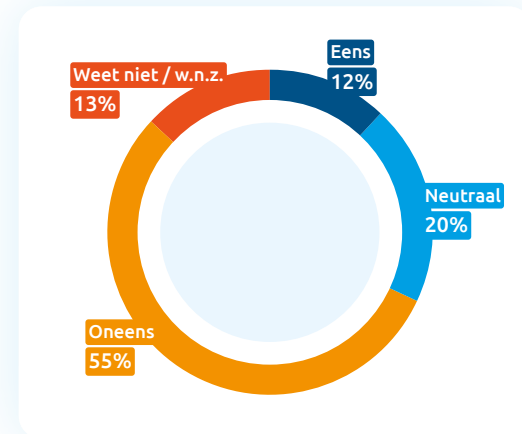
Gezien de vergrijzing en ontgroening in de sector (zie hoofdstuk 1 ontwikkeling arbeidsmarkt) is het mogelijk dat het verzuim de komende jaren blijft toenemen. Werkgevers uit de sector verwachten dit echter niet. 56 procent van de werkgevers in 2022 denkt niet dat het verzuim van hun werknemers de komende jaren zal toenemen (13% denkt van wel).

¹⁵ CBS Sector vervoer over land bestaat uit: goederenvervoer over de weg en spoor, verhuisvervoer, vervoer per taxi en overig personenvervoer over de weg en spoor

¹⁶ Het verzuimpercentage naar functie is gebaseerd op een eigen inschatting van de werknemer (uitgevraagd via de NEA). De overige genoemde verzuimpercentages zijn gebaseerd op de kwartaalenquête van het CBS onder bedrijven in de sector. Werkgevers zijn verplicht mee te werken aan deze enquête

¹⁷ Omslag na zeven jaar oplopend ziekteverzuim (cbs.nl)

Figuur 12 Werkgevers: Oudere werknemers verzuimen meer dagen dan jongere werknemers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

BOX 3 Verzuim¹⁸

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

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

- Naarmate men ouder is, loopt het verzuimpercentage (en daarmee de verzuimdagen) op. Dat komt vooral omdat op oudere leeftijd meer (chronische) gezondheidsklachten ontstaan.
- Laag- en middelbaaropgeleide werknemers hebben een hoger verzuimpercentage dan hoogopgeleide werknemers. Lager opgeleide werknemers hebben vaker (chronische) gezondheidsproblemen dan hoger opgeleiden en vaker belastende arbeidsomstandigheden.
- Werknemers die een belemmering ervaren door chronische ziekte, aandoening of handicap hebben een aanzienlijk hoger verzuim dan werknemers zonder een arbeidsbelemmering.
- Vrouwen hebben een hoger verzuimpercentage dan mannen. Mogelijke redenen zijn dat vrouwen vaker een dubbele belasting hebben (combinatie van werk en zorgtaken), vrouwen meer gezondheidsproblemen hebben of dat mannen vaker doorwerken als zij ziek zijn dan vrouwen.
- Kleinere bedrijven hebben, over het algemeen, een lager verzuim¹⁹. Dit hangt, volgens de Arbobalans, samen met een hechtere band tussen werkgever en werknemer, een groter verantwoordelijkheidsgevoel bij de werknemer en sterkere sociale controle in kleinere bedrijven.

¹⁸ TNO (2020). Arbobalans 2020. TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022.

¹⁹ In het tweede kwartaal van 2023 was het verzuimpercentage als volgt: bedrijven tot 10 werknemers: 3,0%; bedrijven met 10 tot 100 werknemers: 4,5% en bedrijven met meer dan 100 werknemers: 5,7%. Deze percentages gelden voor alle sectoren en zijn niet bekend voor de sector Vervoer over land.

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

Belastende omstandigheden die het verzuimpercentage verhogen zijn:

- Omgevingsfactoren: regelmatige blootstelling aan lawaaiige of gevaarlijke werkomgeving, of besmettingsgevaar;
- Fysieke belasting: bij kracht moeten zetten en werken in een ongemakkelijke houding;
- Psychosociale arbeidsbelasting: blootstelling aan emotioneel veeleisend werk, slachtoffer van lichamelijk geweld, intimidatie en/of pesten of persoonlijk gediscrimineerd worden;
- Conflicten: bij een conflict met een leidinggevende, een werkgever of een collega.

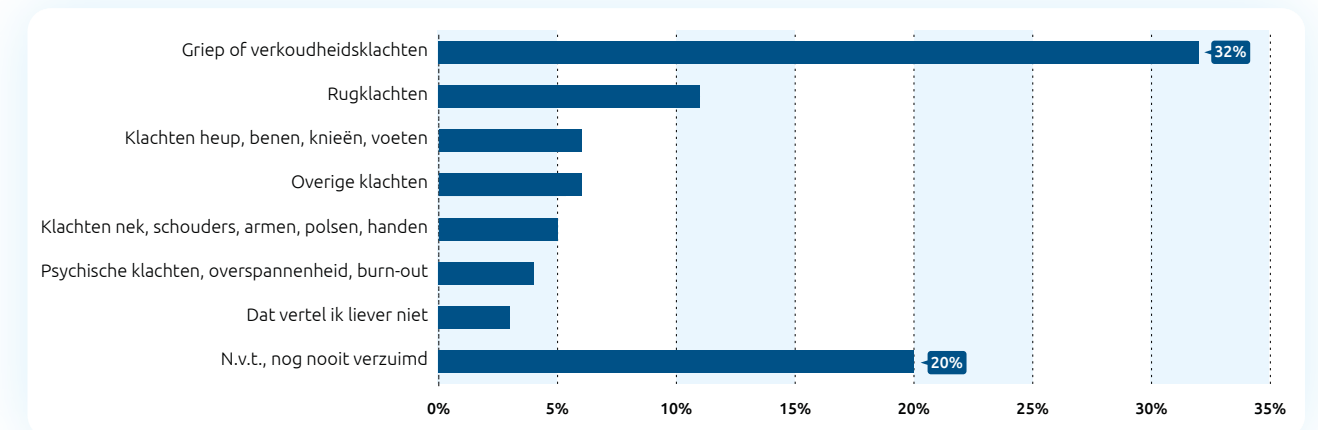
In de hoofdstukken 'Veiligheid' en 'Organisatie en leidinggeven' zijn deze omstandigheden beschreven voor de sector transport en logistiek.

Belangrijkste reden verzuim: griep of verkoudheid

De belangrijkste reden waarom werknemers verzuimen is griep of verkoudheid (32%; figuur 13). Ook landelijk is dit de meest genoemde klacht²⁰. Twintig procent van de werknemers in de sector transport en logistiek heeft nog nooit verzuimd.

Hoewel griep of verkoudheid het vaakst voorkomt, is het verzuim door deze klachten relatief kort. Uit landelijk onderzoek blijkt dat bij psychische klachten, overspannenheid, klachten aan hart- en vaatstelsel, klachten aan het bewegingsapparaat en bij conflicten op het werk het aantal verzuimdagen relatief hoog is²¹.

Figuur 13 Top 6 klachten laatste verzuim*



* Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

²⁰ TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022. Zie ook het tabellenboek

²¹ TNO (2020). Arbobalans 2020. Werknemers die hebben verzuimd door werkdruk zijn twee keer zo lang afwezig van het werk vergeleken met alle werknemers die hadden verzuimd. Bron: Werknemers relatief lang afwezig bij verzuim door werkdruk (cbs.nl)

Oudere werknemers in de sector verzuimen minder vaak met griep of verkoudheidsklachten dan jongere werknemers. Chauffeurs hebben vaker rugklachten en klachten aan heup, benen, knieën of voeten dan niet-chauffeurs. Zij verzuimen juist minder vaak met griep- of verkoudheidsklachten.

Verzuim in sector vaker gevolg van werk

In de sector transport en logistiek verzuimt 32 procent (deels of geheel) als gevolg van zijn werk (figuur 14). Landelijk is dit 20 procent. Het aandeel werkgerelateerd verzuim lag in 2022 voor de sector wat lager (28%), maar landelijk juist wat hoger (25%).

Vrachtwagenchauffeurs hebben vaker verzuimklachten als gevolg van werk dan niet-chauffeurs (43% tegen 26%). Dit blijkt ook uit landelijk onderzoek door TNO²². Transportberoepen en met name de vrachtwagenchauffeurs kenmerken zich door relatief veel werkgerelateerd verzuim. Werkgerelateerd verzuim leidt volgens het TNO-onderzoek gemiddeld per verzuimgeval tot meer verzuimdagen dan verzuim dat niet aan het werk is gerelateerd. TNO²³ maakt een schatting van de kosten van loondoorbetaling door werkgerelateerd verzuim. Deze kosten zijn sinds 2015 geleidelijk gestegen tot 7,4 miljard euro in 2021.

Figuur 14 Verzuimklachten gevolg van werk?* Sector versus landelijk

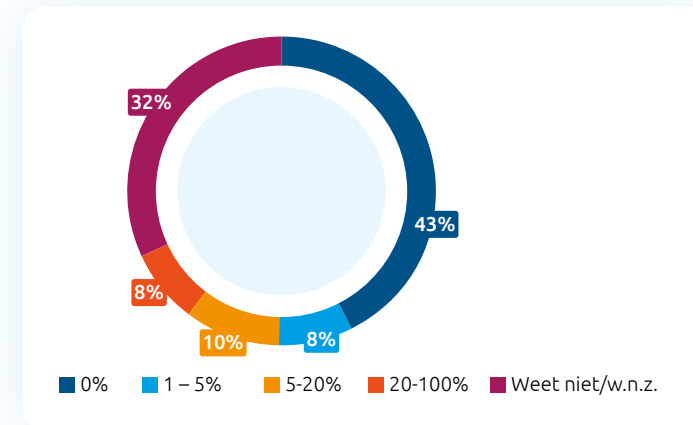


* Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd

Bron: Werknemersenquête STL, 2023; TNO & CBS, NEA 2022

De grootste groep werkgevers (43%; figuur 15) denk dat geen enkel verzuim werkgerelateerd is. Bijna een derde van de werkgevers weet het niet, dit zijn vooral de kleinere bedrijven. Naarmate een bedrijf groter is verwacht men vaker dat een groter aandeel van het verzuim werkgerelateerd is.

Figuur 15 Aandeel werkgerelateerd verzuim, volgens werkgevers

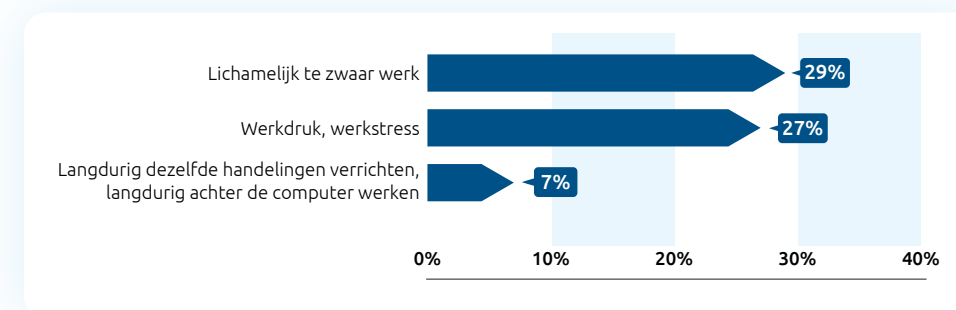


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Lichamelijk te zwaar werk en werkdruk belangrijkste oorzaken werkgerelateerd verzuim

De belangrijkste omstandigheden in het werk die tot werkgerelateerd verzuim leiden zijn, volgens werknemers in de sector: lichamelijk te zwaar werk (29%), werkdruk, werkstress (27%) en langdurig dezelfde handelingen verrichten (7%; figuur 16). Het aandeel werknemers dat werkdruk/ werkstress als oorzaak voor werkgerelateerd verzuim ziet, is afgenomen ten opzichte van vorig jaar (27% in 2023 tegen 35% in 2022). Landelijk is te hoge werkdruk de belangrijkste reden voor werkgerelateerd verzuim (door 27% genoemd). Lichamelijk te zwaar werk wordt door elf procent genoemd en staat daarmee landelijk op de tweede plaats.

Figuur 16 Top 3 oorzaken werkgerelateerd verzuim*



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Vooraf onder werknemers tot 55 jaar in de sector transport en logistiek is werkdruk en werkstress een belangrijke oorzaak voor werkgerelateerd verzuim. Naarmate werknemers ouder zijn noemen ze vaker dat het werk lichamelijk te zwaar is. Chauffeurs noemen vaker dat het werk lichamelijk te zwaar is en niet-chauffeurs noemen vaker werkdruk als belangrijkste reden voor het werkgerelateerd verzuim. Lichamelijk te zwaar werk is veruit de belangrijkste reden voor werkgerelateerd verzuim in bedrijven tot 10 werknemers.

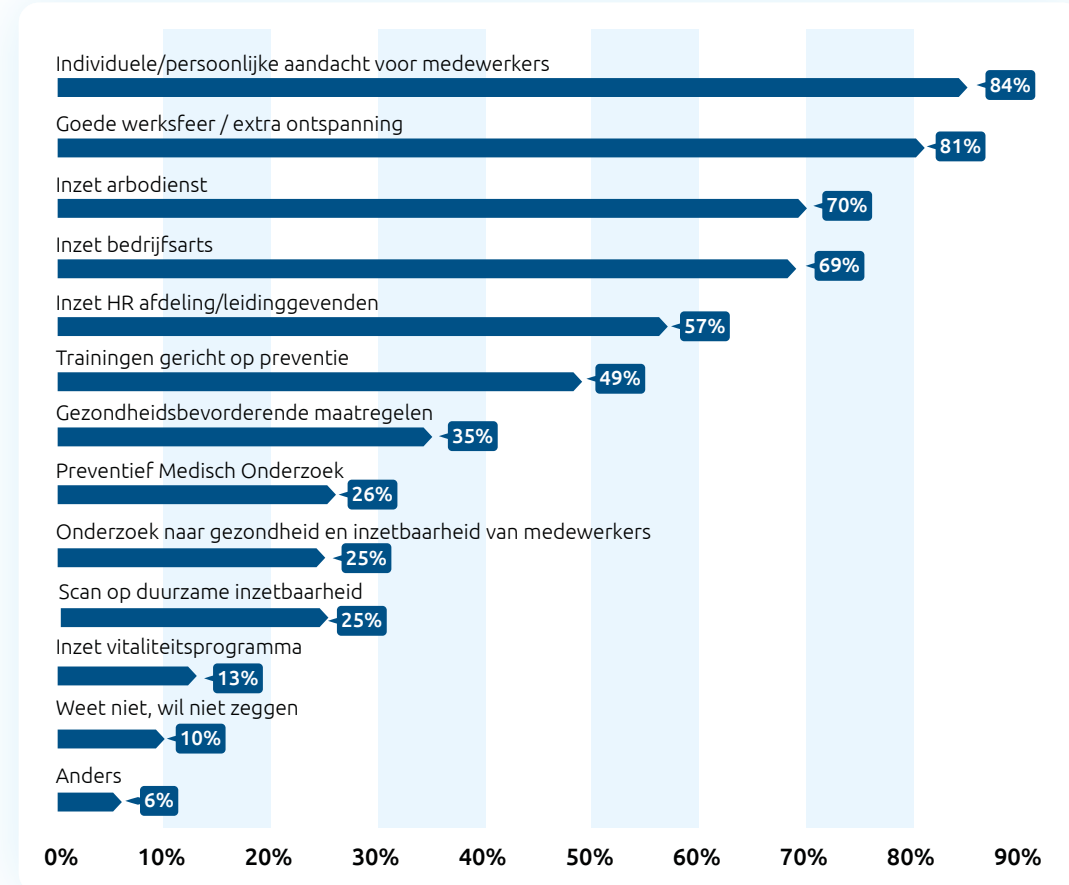
²² TNO (2020). Arbobalans 2020.

²³ TNO (2023). Arbobalans 2022.

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

Ruim zestig procent van de werkgevers is het in 2022 eens met de stelling dat ze zélf het ziekteverzuim kunnen beperken. De belangrijkste maatregelen die werkgevers nemen om verzuim te voorkomen, zijn: persoonlijke aandacht voor medewerkers, goede werksfeer en de inzet van arbodienst en bedrijfsarts (genoemd in 2023)²⁴. Het inzetten van een vitaliteitsprogramma komt het minst vaak voor.

Figuur 17 Volgens werkgevers uitgevoerde activiteiten om verzuim te voorkomen



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

²⁴ Er is weinig literatuur die ingaat op de effectiviteit van verzuimbeleid. Voor de meeste maatregelen zijn geen reviews of metastudies beschikbaar waardoor als er in primaire studies effecten worden gevonden, het bewijs hiervoor met de nodige voorzichtigheid moet worden benaderd (Niesen et al. (2008). Beter door de werkgever. De invloed van werkgeversbeleid op gezondheid en verzuim van werknemers). Arbodiensten wijzen op een goed verzuimbeleid (hierin staat hoe een organisatie omgaat met verzuim, de stappen bij een ziekmelding en de rechten en plichten van werkgever en werknemer) en het vergroten van werkplezier en bevoegenheid.



Wat kunnen we voor je doen?

Bel of mail ons, we spreken je graag!