



2023

ARBEIDSMARKTRAPPORTAGE BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN LOGISTIEK

Instream en inzetbaarheid

STL WERKT. VOOR JOU!

Instream en duurzame inzetbaarheid



Sectorinstituut
Transport en Logistiek



Een leven lang ontwikkelen

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

Leer- en opleidingsmogelijkheden

Volgens de SER² is er in Nederlandse arbeidsvoorwaarden steeds vaker ruimte voor leren en ontwikkelen. De ontwikkeling van werknemers wordt meer gestimuleerd en er zijn meer scholingsmogelijkheden beschikbaar. In de sector transport en logistiek hebben steeds meer bedrijven budget voor niet-verplichte opleidingen.

Vaker opleidingsbudget en -plannen

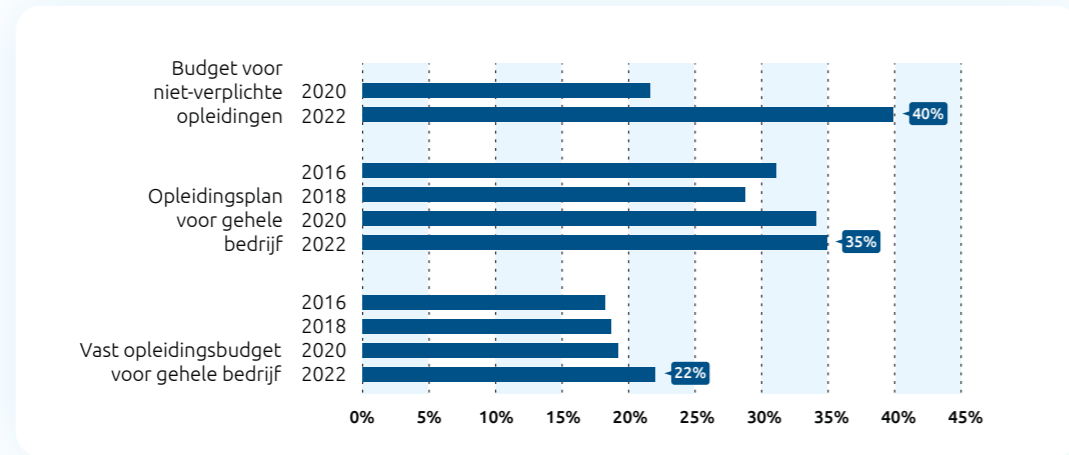
De aanwezigheid van een opleidingsbudget en/of -plan kan een stimulans zijn voor werknemers om zich te blijven ontwikkelen. Twee op de vijf bedrijven in de SOOB³ sector heeft in 2022 budget voor niet-verplichte opleidingen. Ten opzichte van 2020 (toen het voor het eerst gevraagd is) is dat een verdubbeling. Ongeveer een derde van de bedrijven in de sector heeft een opleidingsplan voor het gehele bedrijf en 22 procent heeft een vast opleidingsbudget voor het gehele bedrijf; dit is beide een lichte toename ten opzichte van 2016. Grotere bedrijven hebben vaker opleidingsbudget en -plannen dan kleinere.

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

² SER & TNO (2021). Monitor Leercultuur.

³ Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen

Figuur 1 Opleidingsbudget en -plannen, 2016 t/m 2022



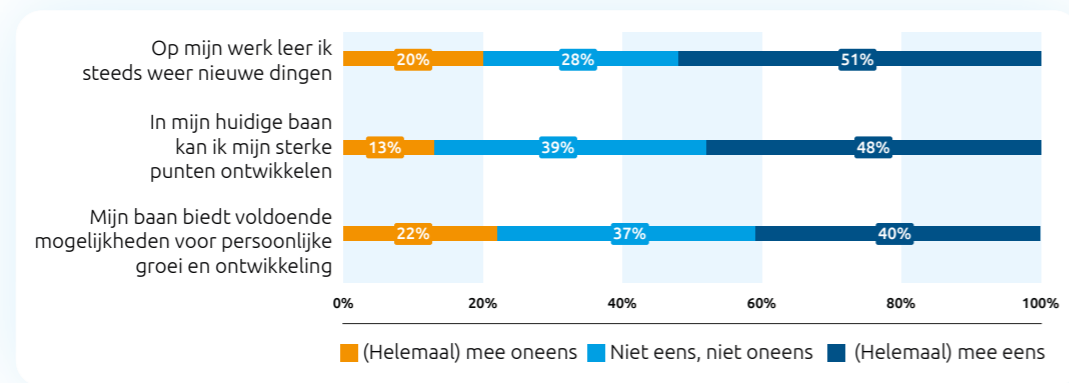
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2016 t/m 2022

Een op de vijf werknemers schat zijn ontwikkelingsmogelijkheden als hoog in

Ruim de helft van de werknemers in de sector vindt dat hij op zijn werk steeds weer nieuwe dingen leert (figuur 2). En bijna de helft vindt dat hij in zijn werk zijn sterke punten kan ontwikkelen. Voor veertig procent biedt zijn baan voldoende mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling.

Op basis van de antwoorden op deze drie stellingen blijkt dat negentien procent van de werknemers zijn ontwikkelingsmogelijkheden als hoog inschat. Landelijk is dat dertien procent. Opvallend is dat in de sector ook een groter deel minder ontwikkelingsmogelijkheden heeft (27% in de sector versus 17% landelijk). Naarmate werknemers jonger zijn ervaren ze meer ontwikkelingsmogelijkheden. Chauffeurs ervaren minder ontwikkelingsmogelijkheden dan werknemers met een andere functie.

Figuur 2 Stellingen ontwikkelingsmogelijkheden, werknemers



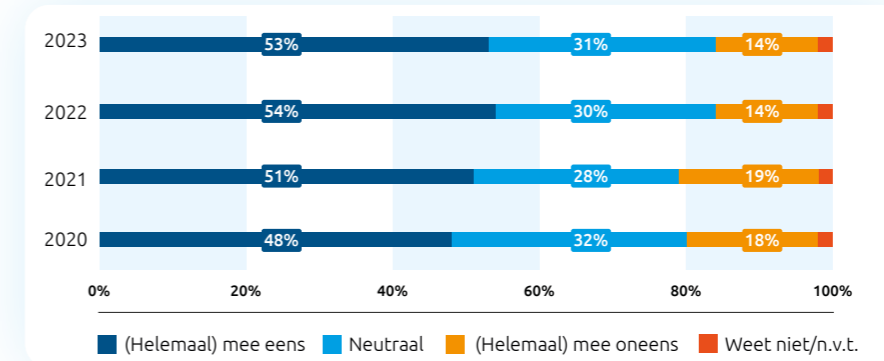
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Ruim helft werknemers vindt dat leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert

Ruim de helft (53%) van de werknemers vindt dat de leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden stimuleert. Iets minder dan een derde oordeelt hierover neutraal en veertien procent oordeelt negatief. Van 2020 tot en met 2022 nam het aandeel werknemers een beetje toe, dat vindt dat hun leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden stimuleert (2020: 48%). Het afgelopen jaar is dit aandeel stabiel gebleven.

Niet-chauffeurs en werknemers met een vast dienstverband vinden vaker dat hun leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert dan chauffeurs en werknemers met een tijdelijk of flexibel dienstverband. Werknemers ouder dan 55 jaar vinden minder vaak dat hun ontwikkeling wordt gestimuleerd door hun leidinggevende dan jongere werknemers. Naast laagopgeleiden zijn flexwerkers en, in mindere mate, 50-plussers volgens de SER kwetsbare groepen op het gebied van leven lang leren en lopen zij hiermee extra risico op een verslechterende arbeidsmarktpositie⁴.

Figuur 3 Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden*, 2020 t/m 2023



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

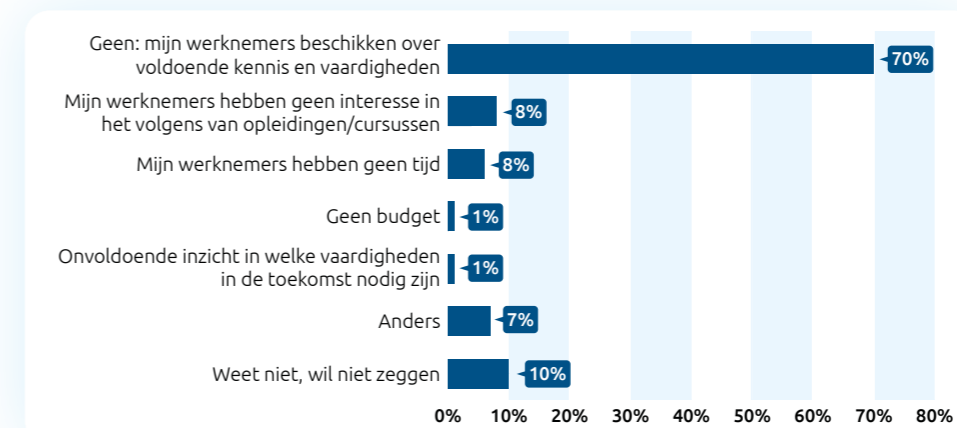
Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2023

Meerderheid werkgevers ervaart geen knelpunten in ontwikkelen van werknemers

Zeventig procent van de werkgevers geeft aan geen knelpunten te ervaren als het gaat om het ontwikkelen van werknemers (figuur 4). Als deze wel worden ervaren, worden geen interesse van werknemers in opleidingen en cursussen en geen tijd het vaakst genoemd. Werkgevers binnen de logistieke dienstverlening en van grotere bedrijven ervaren vaker knelpunten dan werkgevers van kleinere bedrijven en binnen het beroepsgoederenvervoer.

De grote meerderheid van werkgevers in de sector (82%) heeft daarnaast geen behoefte aan ondersteuning (zoals het volgen van een cursus of persoonlijk advies) bij het vergroten van kennis, vaardigheden en competenties van werknemers.

Figuur 4 Werkgevers: Knelpunten als het gaat om het ontwikkelen van werknemers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

⁴ SER & TNO (2021). Monitor Leercultuur.

Behoeftte aan ontwikkeling

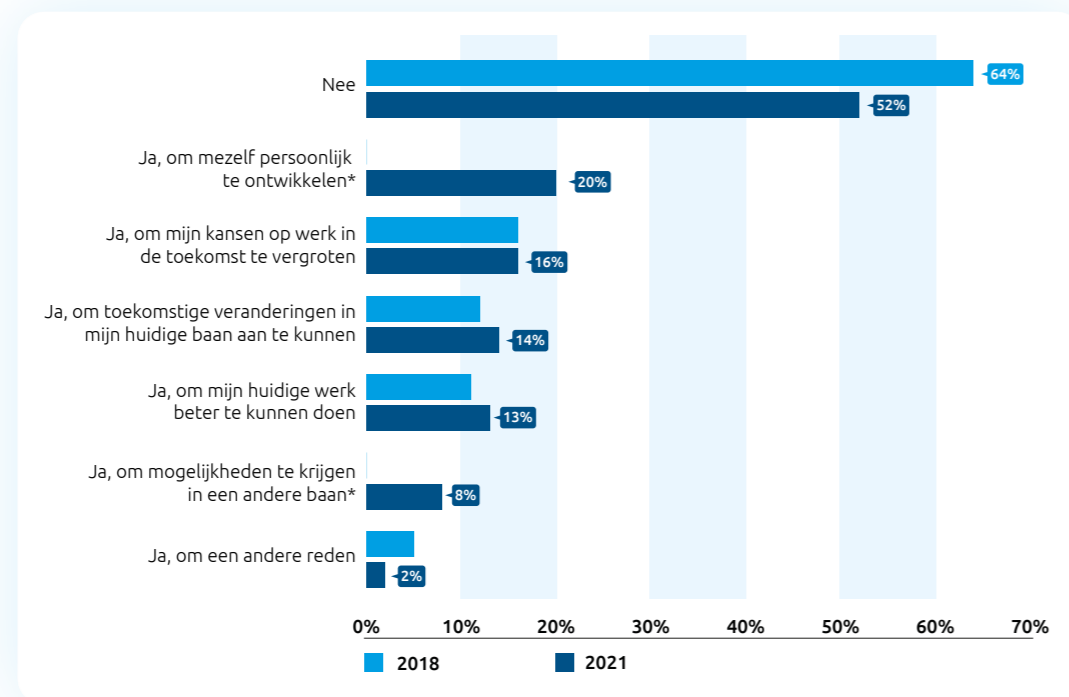
Naast de mogelijkheden voor leren is het ook belangrijk hoe werkgevers en werknemers hun behoefte aan ontwikkeling beoordelen. Werkenden in Nederland zijn vaak van mening dat ze over het algemeen over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om hun werk goed te kunnen doen en de helft van de werkenden in Nederland denkt dat de kans dat zij in de toekomst andere competenties nodig hebben niet erg hoog is⁵. Zij ervaren daarom dus geen noodzaak om zich te ontwikkelen. De gevoelde noodzaak bij werkenden en werkgevers in Nederland blijft de laatste jaren stabiel volgens de SER⁶. In de sector transport en logistiek neemt de behoefte aan het volgen van een opleiding of cursus wel toe.

Meer werknemers in sector behoefte aan opleiding of cursus

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

Uit de NEA⁷ blijkt dat in 2022 43 procent van de werknemers in Nederland aangeeft behoefte te hebben aan een opleiding of cursus.

Figuur 5 Werknemers: momenteel behoefte aan een opleiding of cursus?, 2018 en 2021



* Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

Bron: Werknemersenquête STL, 2018 en 2021

⁵ SCP (2019). Grenzen aan een leven lang leren & Panteia (2019). Belemmeringen leven lang ontwikkelen.

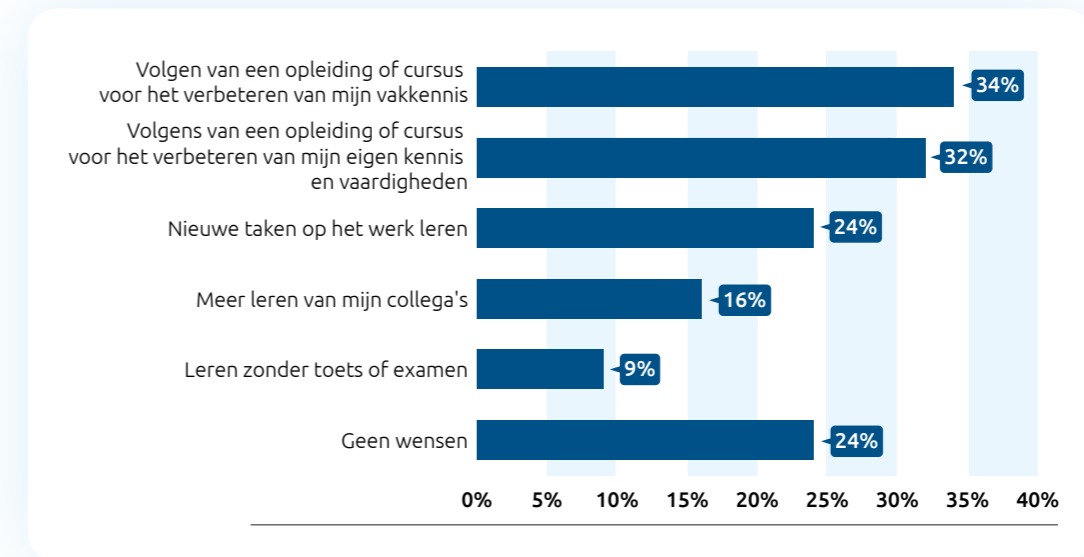
⁶ SER & TNO (2021). Monitor Leercultuur.

⁷ TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022.

Werknemers vooral wensen rondom formeel leren

Aan werknemers is gevraagd welke wensen zij hebben als het gaat om het verbeteren van hun vakmanschap. Zij noemen vooral wensen rondom formeel leren: het volgen van een opleiding of cursus voor het verbeteren van vakkennis wordt het vaakst genoemd (34%), gevolgd door het volgen van een opleiding of cursus voor het verbeteren van eigen kennis en vaardigheden (32%). Daarna komen wensen rondom informeel leren zoals het leren van nieuwe taken op het werk (24%) en meer leren van collega's (16%). Bijna één op de vier werknemers geeft aan geen wensen te hebben om hun vakmanschap te verbeteren. Werknemers ouder dan 55 jaar en werknemers met een flexibel dienstverband geven vaker aan geen wensen te hebben.

Figuur 6 Top 5 wensen om vakmanschap te verbeteren, werknemers



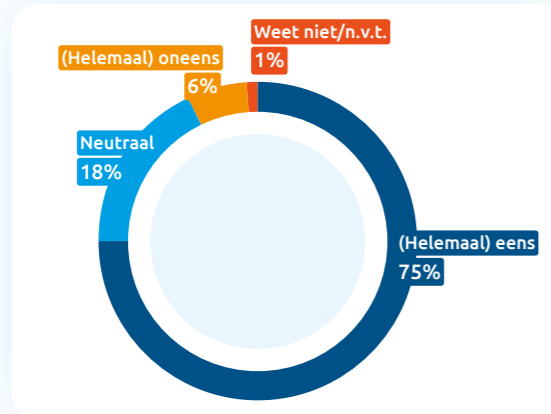
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

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

Het risico dat kennis en vaardigheden gedurende de werkzame periode verouderen neemt toe naarmate men langer werkzaam is. Gemiddeld werken werknemers in de sector transport en logistiek 11,5 jaar in hun huidige functie, voor chauffeurs is dat gemiddeld zeventien jaar.

In de sector vinden de meeste werknemers (drie op de vier) dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij wat nodig is voor hun functie. Dit is de afgelopen jaren iets afgenomen; in 2020 was het 79 procent. Vrachtwagenchauffeurs en werknemers ouder dan 35 jaar vinden vaker dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij hun functie dan niet-chauffeurs en jongere werknemers.

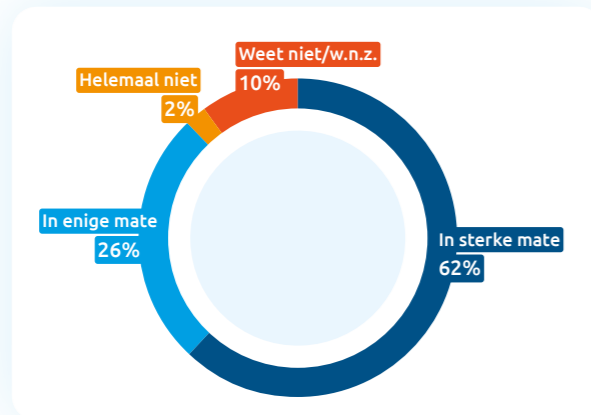
Figuur 7 Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

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

Figuur 8 Werkgevers: Hoe tevreden bent uw over u werknemers voor wat betreft de mate van aansluiten van kennis en vaardigheden?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

BOX 1. Vaardigheden/skills⁸

De huidige arbeidsmarkt legt veel nadruk op diploma's, wat problemen kan veroorzaken, zoals verouderde kwalificaties en moeilijkheden voor werkzoekenden zonder diploma's. Een oplossing hiervoor is door werkgevers de focus te laten verleggen naar vaardigheden (skills). Dit kan een betere matching tussen vraag en aanbod mogelijk maken en werkgevers helpen geschikte kandidaten te vinden, vooral in een krappe arbeidsmarkt. Het kan ook de deelname aan een leven lang ontwikkelen bevorderen en de duurzame inzetbaarheid van werknemers verbeteren.

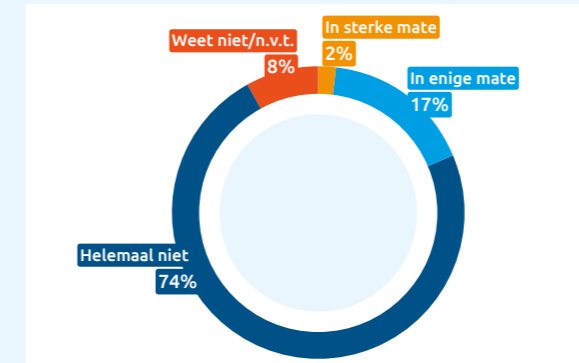
Uit een werkgeversenquête van UWV⁹ blijkt dat tussen 2020 en 2022 zeven op de tien werkgevers sollicitanten hebben aangenomen die niet aan alle gevraagde functie-eisen voldeden. Werkgevers hechten dan minder belang aan werkervaring en diploma's van sollicitanten en vinden de beschikking over de juiste vaardigheden en vakkennis belangrijker.

Basisvaardigheden

Voorbeelden van belangrijke skills zijn basisvaardigheden zoals lezen en schrijven, rekenen en digitale of ICT-vaardigheden. Aan werkgevers in de sector is gevraagd of zij werknemers in dienst hebben die moeite hebben met deze basisvaardigheden (figuur 9). Bijna driekwart van de werkgevers in de sector geeft aan geen werknemers in dienst te hebben die moeite hebben met basisvaardigheden, zeventien procent in enige mate. Werkgevers in de logistieke dienstverlening en van grotere bedrijven geven vaker aan dat werknemers moeite hebben met basisvaardigheden dan werkgevers binnen beroeps-goederenvervoer en van kleinere bedrijven.

Werknemers met een tekort aan basisvaardigheden hebben, volgens werkgevers in de sector, het vaakst moeite met digitale vaardigheden (54%). Ook hebben zij vaak moeite met het lezen (44%) en schrijven (48%) van de Nederlandse taal.

Figuur 9 Werkgevers: In hoeverre zijn er in uw vestiging werknemers die moeite hebben met basisvaardigheden als lezen en schrijven, rekenen en digitale of ICT-vaardigheden?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

⁸ Gebaseerd op: SER (2021). Inspiratiedocument SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen. Samen toewerken naar een meer op skills gerichte arbeidsmarkt. Genabeek, Van J. et al. (2022). De behoefte aan een skills-paspoort onder werkgevers en werkenden. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 38(2), 278-304. Prevoo, T. (2022). Inzicht in skills: een verkenning van Nederlandse initiatieven. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 38(2), 261-273.
⁹ Werkgevers vinden werkervaring en diploma's minder belangrijk (uwv.nl) & UWV werkgeversonderzoek, 2020

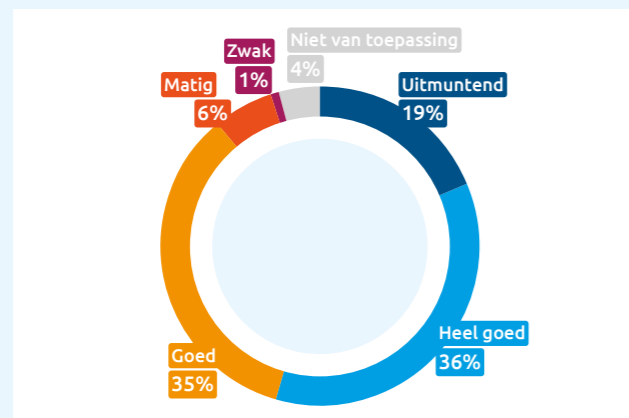
Volgens werkgevers in de sector leidt een tekort aan basisvaardigheden in driekwart van de gevallen niet tot belemmeringen in het uitvoeren van werkzaamheden. 35 procent van de werkgevers geeft dan ook aan geen stappen te hebben ondernomen om de basisvaardigheden op niveau te krijgen. Wanneer werkgevers wel stappen hebben ondernomen, laten zij werknemers vaak een taal-, reken- of ICT-cursus volgen (24%). Zeven procent past het werk aan.

Meerderheid van werknemers kan goed met digitale middelen overweg

Uit onderzoek van CBS¹⁰ blijkt dat tachtig procent van de Nederlanders van 12 jaar en ouder in 2023 beschikt over digitale basisvaardigheden (2021: 74%). Men is het meest vaardig in online communicatie. Het meest digitaal behendig zijn de mensen tussen de 25 en 45 jaar.

Ook de meerderheid van de werknemers in de sector transport en logistiek (90%) geeft in de werknemersenquête aan goed tot uitmuntend overweg te kunnen met de gebruikte digitale middelen: negentien procent geeft aan hier goed mee overweg te kunnen, 36 procent heel goed en 35 procent uitmuntend. Dit is vergelijkbaar met eerdere jaren. Niet-chauffeurs en werknemers jonger dan 55 jaar geven vaker dan chauffeurs en oudere werknemers aan heel goed of uitmuntend overweg te kunnen met digitale middelen.

Figuur 10 Werknemers: Hoe goed kun je op je werk overweg met de gebruikte digitale middelen?



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Iets minder dan de helft van de werknemers (48%) geeft dat hun kennis op het terrein van computer/internet/systemen/programma's en dergelijke voldoende is, als ze een stap hogerop willen komen. 41 procent geeft aan dat dit met bijscholing wel zou gaan. Vooral chauffeurs en oudere werknemers vinden hun kennis niet voldoende voor een stap hogerop.

¹⁰ Nederlanders digitaal steeds vaardiger (cbs.nl)

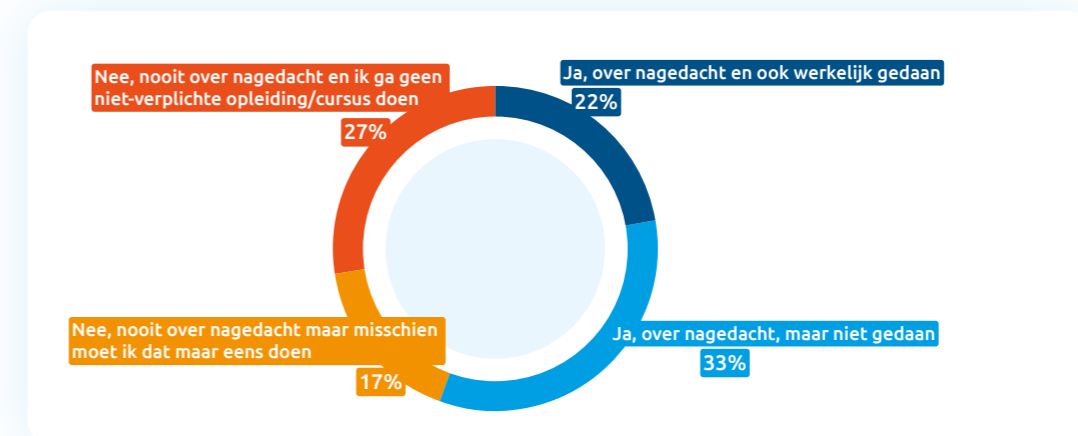
Leergedrag

Leren kan verschillende vormen aannemen. Bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding of cursus (formeel of non-formeel leren), maar ook door het leren op het werk (informeel leren). De SER constateert in Nederland een lichte daling in leergedrag. In de sector transport en logistiek zijn vrachtwagenchauffeurs, de grootste groep werknemers in de sector, verplicht zich bij te scholen¹¹. In de sector is het aandeel werknemers dat niet-verplichte opleidingen volgt in de afgelopen jaren stabiel.

22 procent van werknemers volgt in afgelopen jaar niet-verplichte opleiding

Ruim de helft van de werknemers in de sector heeft in het afgelopen jaar nagedacht over het volgen van een niet-verplichte opleiding. 22 procent van de werknemers heeft een niet-verplichte opleiding gevolgd. Dit is meer dan in 2022, toen was dit aandeel zestien procent, maar vergelijkbaar met de jaren voor 2022. In 2023 geeft 27 procent van de werknemers aan er nooit over te hebben nagedacht en ook niet van plan te zijn om een niet-verplichte opleiding te volgen. In 2019 was dit aandeel 32 procent.¹²

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

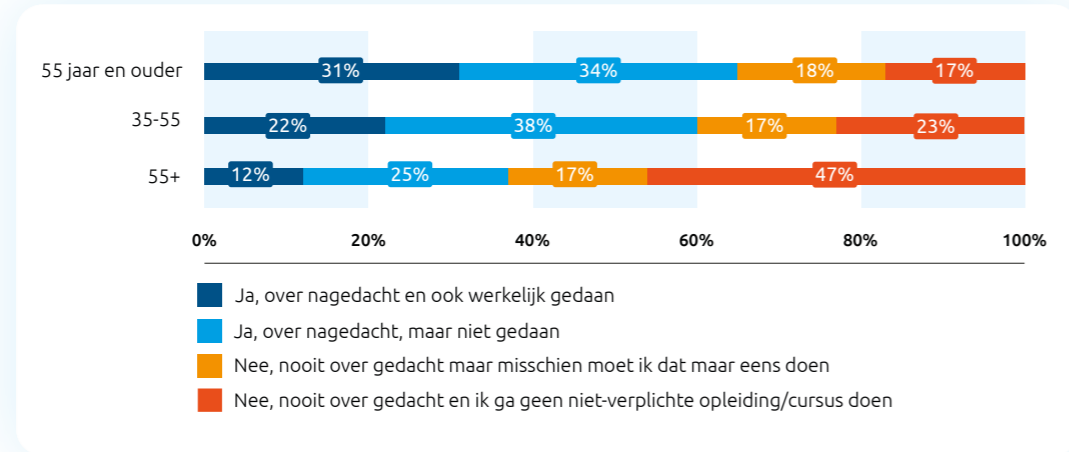
Met name oudere werknemers en flexwerkers zijn niet van plan een niet-verplichte opleiding te volgen. Van de werknemers van 55 jaar en ouder wil 47 procent geen niet-verplichte opleiding volgen (figuur 12). Onder werknemers van 15 t/m 34 jaar is dat zeventien procent. Ook geeft twaalf procent van de werknemers ouder dan 55 jaar een niet-verplichte opleiding te hebben gevolgd. Voor werknemers van 15 t/m 34 jaar is dit bijna één op de drie.

Het aandeel chauffeurs en werknemers met een andere functie dat nadenkt over het volgen van een opleiding is even groot, maar chauffeurs hebben minder vaak een niet-verplichte opleiding gevolgd (16% tegenover 26% van de niet-chauffeurs).

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

¹² Landelijk volgde in 2022 52 procent van de werknemers een opleiding in de afgelopen twee jaar. Let op: de weergegeven vraag in het figuur gaat over het afgelopen jaar. Bron: TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022.

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

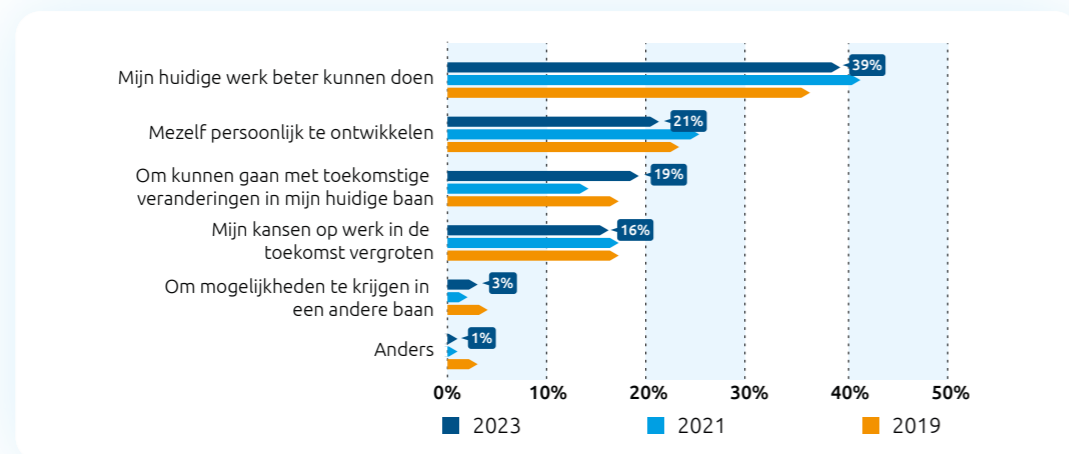


Bron: Werknemersenquête STL, 2023

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

De belangrijkste reden voor werknemers om een niet-verplichte opleiding te volgen is, net als in de voorgaande jaren, het huidige werk beter te kunnen doen (figuur 13). De reden 'om te kunnen gaan met toekomstige veranderingen' wordt in 2023 iets vaker genoemd dan in de jaren daarvoor.

Figuur 13 Belangrijkste reden volgen niet-verplichte opleiding*, werknemers, 2019 t/m 2023



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2019 t/m 2023

Vrachtwagenchauffeurs doen vaker een opleiding of cursus met als doel hun huidige werk beter te kunnen doen of om om te kunnen gaan met toekomstige veranderingen in hun huidige baan, dan werknemers met een andere functie. Werknemers met een andere functie volgen juist vaker een opleiding om zich persoonlijk te ontwikkelen of om hun kansen op werk in de toekomst te vergroten.

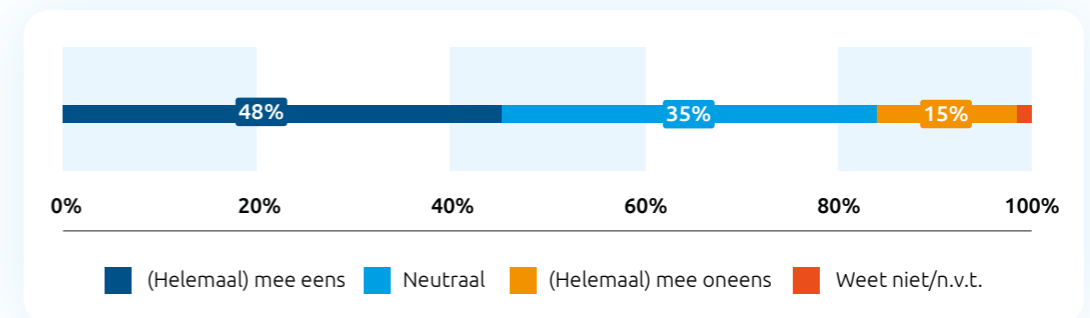
Bijna helft werknemers vindt dat hij taken krijgt waarvan hij veel kan leren

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

In de sector transport en logistiek vindt bijna de helft van de werknemers dat hij in zijn werk taken krijgt waarvan hij veel kan leren, 35 procent oordeelt neutraal, vijftien procent negatief. Sinds 2019, toen deze stelling voor het eerst gevraagd werd, is het aandeel werknemers dat vindt dat ze taken krijgen waarvan ze veel kunnen leren toegenomen (2019: 35%).

Jongere werknemers (tot 55 jaar) vinden vaker dat ze taken krijgen waarvan ze veel kunnen leren dan oudere werknemers. Dit is begrijpelijk omdat jongere werknemers vaker beginnende beroepsbeoefenaren zijn en oudere werknemers vaker de rol krijgen om hun kennis over te dragen op jongere generaties.

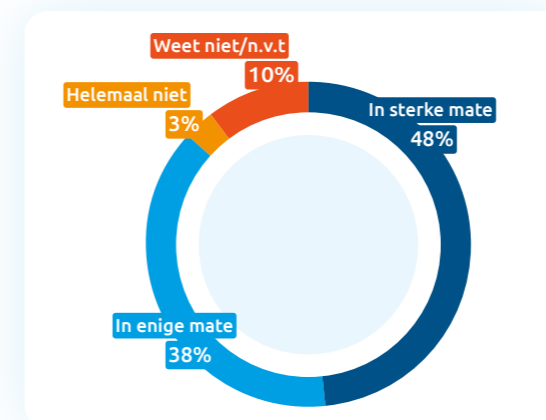
Figuur 14 Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Van de werkgevers is 48 procent in sterke mate tevreden over de bereidheid van werknemers om nieuwe dingen te leren. Nog eens bijna veertig procent is daarover in enige mate tevreden. Kleinere bedrijven zijn vaker in sterke mate tevreden dan grotere bedrijven.

Figuur 15 Werkgevers: Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

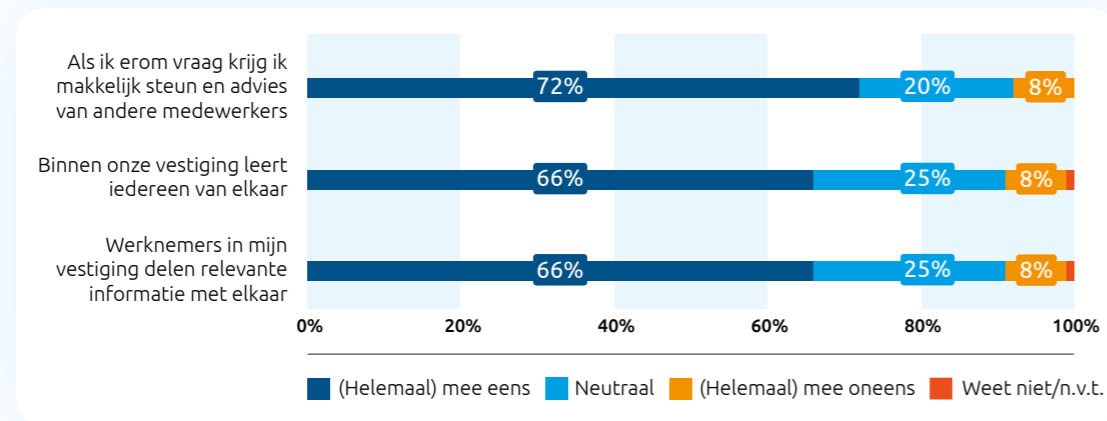
¹³ In 2020 leert bijna zes op de tien werknemers in de sector tenminste wekelijks op informele wijze. Bron: Werknemersenquête STL, 2020.

¹⁴ SER & TNO (2021). Monitor Leercultuur.

Circa zeventig procent leert op informele wijze

Het merendeel van de werknemers in de sector vindt dat in zijn bedrijf de voorwaarden voor informeel leren aanwezig zijn: ruim zeventig procent krijgt makkelijk steun en advies van collega's; twee op de drie werknemers vindt dat in het bedrijf relevante informatie met elkaar gedeeld wordt en dat iedereen van elkaar leert.

Figuur 16 Stellingen informeel leren, werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Loopbaan

Soms kan het noodzakelijk zijn om ander werk te gaan doen, bijvoorbeeld als het huidige werk te zwaar wordt of als er minder werk is in een bepaalde functie. Ook veranderen de functies in de sector (zie box 2). Van de chauffeurs geeft dertig procent aan geen andere functie te hebben gehad voor de huidige functie (gemiddeld 26%).

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

In de sector transport en logistiek zal technologie op termijn voor (grote) veranderingen zorgen. In de logistiek gebeurt dit door de inzet van robots in magazijnen, sorteercentra en bij bezorgen. In het beroepsgoederenvervoer kunnen autonoom rijdende vrachtauto's en connected transport¹⁵ voor veranderingen zorgen. Hoe snel deze ontwikkelingen gaan, is moeilijk te bepalen.

In 2018, 2019 en 2023 heeft het Sectorinstituut onderzoek gedaan naar de (verwachte) impact van technologie op verschillende transport- en logistiekberoepen¹⁶. Over het algemeen geldt dat kunnen omgaan met technologie (oftewel digitale of computervaardigheden) belangrijk is en blijft.

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

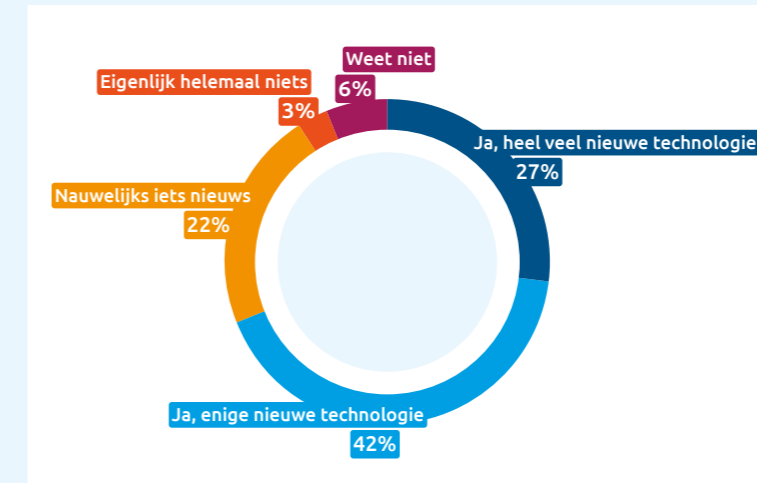
¹⁶ SEOR (2018). Onderzoek voor herziening van beroepscompetentieprofielen transport en logistiek. CINOP (2019). Logistiek supervisor, Logistiek teamleider en Planner logistiek. Onderzoek voor de actualisering van BCP's en behoefte aan een nieuw CP. CINOP (2023). Vooronderzoek t.b.v. actualisatie BCP 'Chauffeur Goederenvervoer'.

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

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

Bijna zeventig procent van de werknemers geeft aan dat er in de afgelopen tien jaar veel of enige nieuwe technologie is toegepast in hun functie. Chauffeurs zeggen iets vaker dat er in hun functie heel veel nieuwe technologie is toegepast dan niet-chauffeurs.

Figuur 17 Werknemers: Is er in de afgelopen tien jaar nieuwe technologie toegepast in jouw functie die het werken heeft veranderd?



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

In de sector vervoer geeft bijna 75 procent van de werknemers aan dat technologische ontwikkelingen invloed hebben op het werk, dit is vergelijkbaar met het landelijke percentage¹⁷. Uit onderzoek onder werknemers in de sector uit 2022¹⁸ noemden werknemers tevreden klanten en meer mogelijkheden in minder tijd als positieve gevolgen van nieuwe technologie. Vaker genoemde negatieve gevolgen zijn dat ze meer een soort operator/administrateur in plaats van vakman zijn en dat het wel eens lastig is om je aan te passen aan nieuwe werkwijzen.

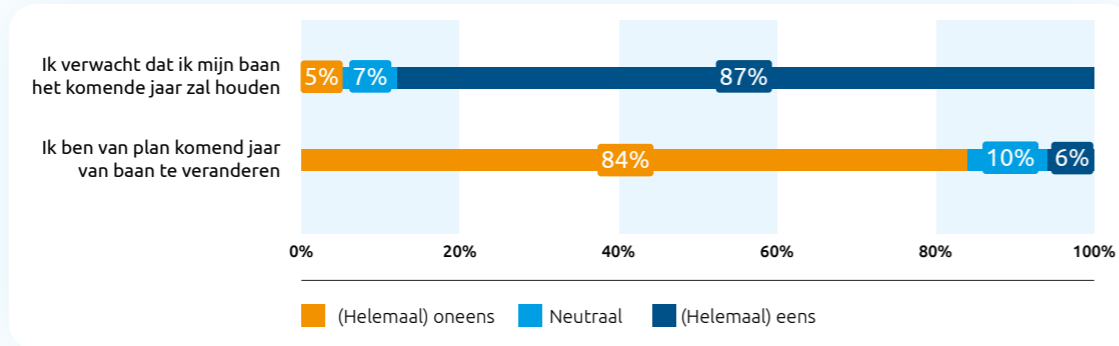
¹⁷ TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022.

¹⁸ STL (2022). Werknemersenquête 2022.

Werknemers positief over behoud baan

In 2022 verwachtte 87 procent van de werknemers dat ze hun baan het komende jaar zouden houden. Zes procent is van plan het komende jaar van baan te veranderen. Oudere werknemers verwachten vaker hun baan te behouden en zijn minder vaak van plan om van baan te veranderen.

Figuur 18 Baan behouden en van baan veranderen, werknemers

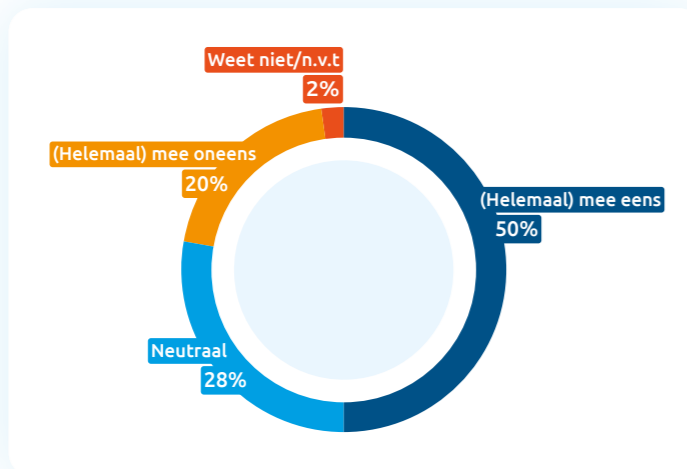


Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

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

De helft van de werknemers in de sector transport en logistiek vindt dat er voor hen voldoende mogelijkheden voor ander werk zijn in hun huidige bedrijf, als zij het willen. Dit geldt vaker voor niet-chauffeurs en jonge werknemers. Chauffeurs en werknemers ouder dan 55 jaar vinden juist minder vaak dat er voldoende mogelijkheden zijn voor ander werk. Bijna dertig procent antwoordt neutraal op de stelling.

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2023



Wat kunnen we voor je doen?

Bel of mail ons, we spreken je graag!