



2023

ARBEIDSMARKTRAPPORTAGE BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN LOGISTIEK

Instream en inzetbaarheid

STL WERKT. VOOR JOU!

Instream en duurzame inzetbaarheid



Sectorinstituut
Transport en Logistiek



Organisatie en leidinggeven

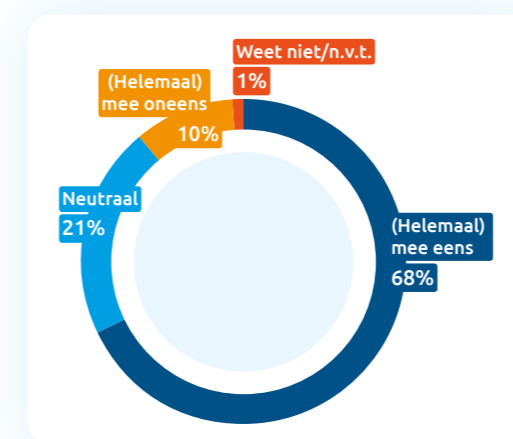
De continuïteit van het bedrijf is voor werkgevers in de sector transport en logistiek de belangrijke uitdaging voor de komende twee jaar. Op plaats twee en drie staan het vinden en behouden van personeel¹. Door goed werkgeverschap is het bedrijf een plek waar werknemers graag willen werken. Dit hoofdstuk gaat in op de tevredenheid van werknemers met diverse aspecten van hun werk, of er functioneringsgesprekken worden gevoerd en zo ja, wat er dan wordt besproken, leidinggeven en de relatie met leidinggevende en collega's.

Tevredenheid met werk

Zeventig procent werknemers tevreden met huidige werk

Bijna zeventig procent van de werknemers in de sector is tevreden met het huidige werk. Dit is lager dan de tevredenheid van de totale beroepsbevolking² (78%). Tien procent is ontevreden en ruim één op de vijf is neutraal. De tevredenheid met het werk is licht gedaald, in 2020 was 72 procent van de werknemers tevreden met hun werk. Mannelijke werknemers en werknemers ouder dan 35 jaar zijn tevredener met hun huidige werk dan vrouwelijke werknemers en werknemers jonger dan 35 jaar.

Figuur 1 Werknemers: Ik ben tevreden met mijn huidige werk



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

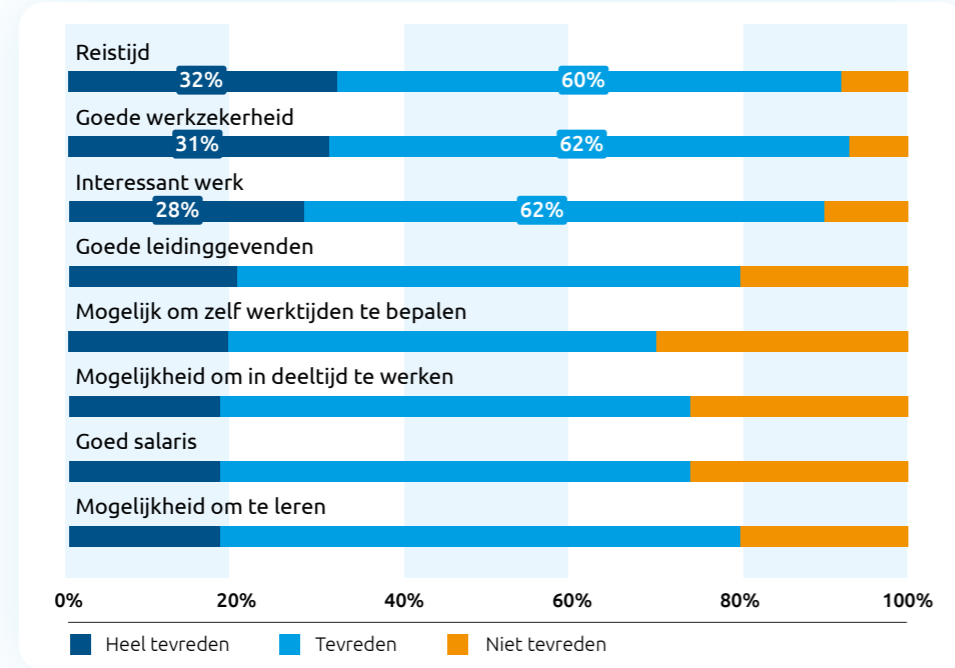
¹ Zie ook hoofdstuk Ontwikkeling arbeidsmarkt sector.

² TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022. Gevraagd als: In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?

Werknemers meest tevreden over goede werkzekerheid, interessant werk en reistijd

Het meest tevreden zijn werknemers in de sector over goede werkzekerheid, interessant werk en reistijd (figuur 2). Aan deze kenmerken hechten ze ook veel belang, naast de aspecten goede leidinggevende en goed salaris³. Het minst tevreden zijn werknemers over de mogelijkheid om zelf werktijden te kunnen bepalen, het salaris en de mogelijkheid in deeltijd te kunnen werken. Ruim een kwart tot dertig procent van de werknemers is hierover niet tevreden.

Figuur 2 Tevredenheid werknemers over arbeidsvoorwaarden, SOOB-sector



Bron: NEA/ABF, bewerking STL, 2021

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 op⁴. 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.

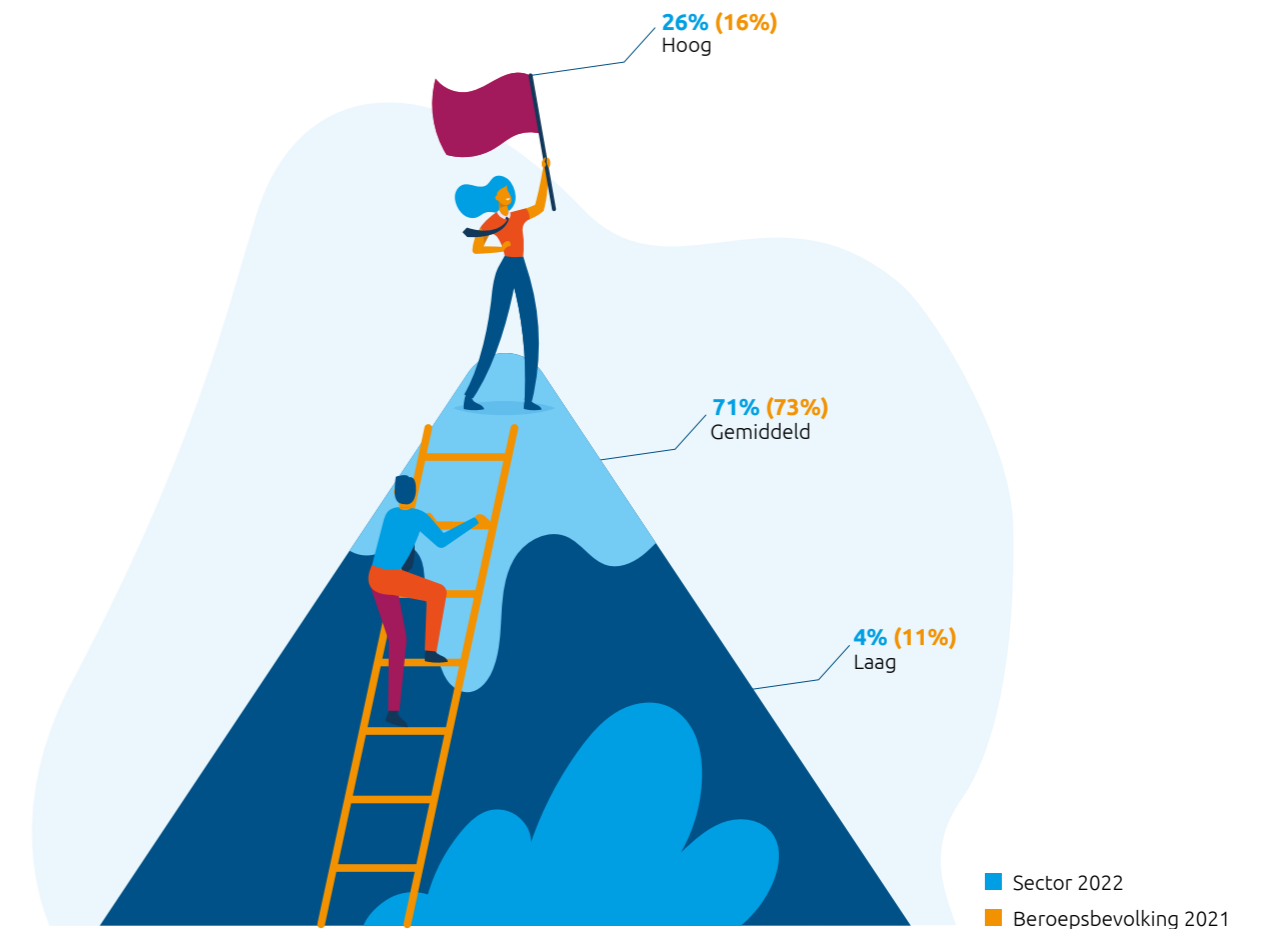
Bevlogenheid in sector hoger dan landelijk

In 2022 heeft ruim een kwart van de werknemers in de sector een hoge bevlogenheid; vier procent heeft een lage bevlogenheid. In de sector heeft een groter aandeel van de werknemers een hoge bevlogenheid dan landelijk gezien. Mannelijke werknemers en niet-chauffeurs hebben vaker een hoge bevlogenheid dan vrouwen en chauffeurs. Werknemers tussen de 35 en 55 jaar hebben minder vaak een hoge bevlogenheid dan jongere of oudere werknemers.

³ Zie voor het figuur 'Belang verschillende arbeidsvoorwaarden, SOOB-sector' het tabellenboek

⁴ 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.

Figuur 3 Mate van bevlogenheid. Sector versus beroepsbevolking



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2023

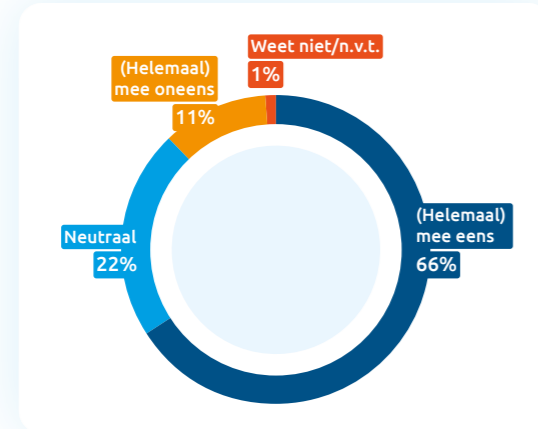
Twee derde van werknemers in sector voelt zich gewaardeerd door werkgever

Bevlogen werknemers putten uit verschillende energiebronnen⁵ 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 werktak, type leiderschap, relatie met leidinggevende, positief sociaal klimaat, en erkenning en waardering.

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

⁵ 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.

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Leidinggevende

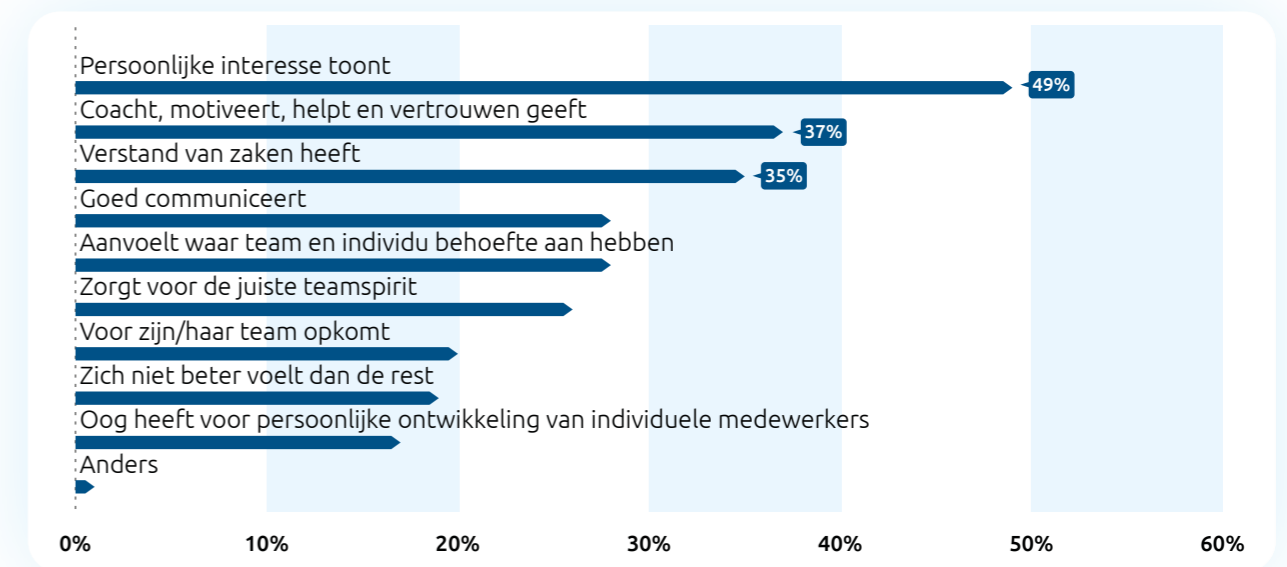
Zoals eerder in dit hoofdstuk bleek is een goede leidinggevende een belangrijke arbeidsvoorwaarde voor werknemers in de sector. Een vijfde van de werknemers in de sector is niet tevreden over zijn leidinggevende. Het vaakst is een manager de leidinggevende (39%). In bedrijven t/m 50 werknemers is de leidinggevende het vaakst de directeur/eigenaar van het bedrijf. En voor bijna de helft van de chauffeurs is de planner de leidinggevende⁶.

Goede leidinggevende toont interesse, coacht en heeft verstand van zaken

Werknemers vinden het vooral belangrijk dat een leidinggevende persoonlijke interesse toont (49%; figuur 5), coacht, motiveert, helpt en vertrouwen geeft (37%) en verstand van zaken heeft (35%). Oudere werknemers (55 jaar of ouder) vinden het vaker dan jongere werknemers belangrijk dat een leidinggevende persoonlijke interesse toont, verstand van zaken heeft en goed communiceert. Werknemers tot 35 jaar vinden het ook belangrijk dat de leidinggevende voor de juiste teamspirit zorgt. Dat een leidinggevende goed communiceert wordt ook vaker belangrijk gevonden door werknemers van grotere bedrijven en vrachtwagenchauffeurs. Vrachtwagenchauffeurs en mannelijke werknemers vinden het vaker belangrijk dat een leidinggevende verstand van zaken heeft.

⁶ STL (2021). Werknemersenquête 2021.

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



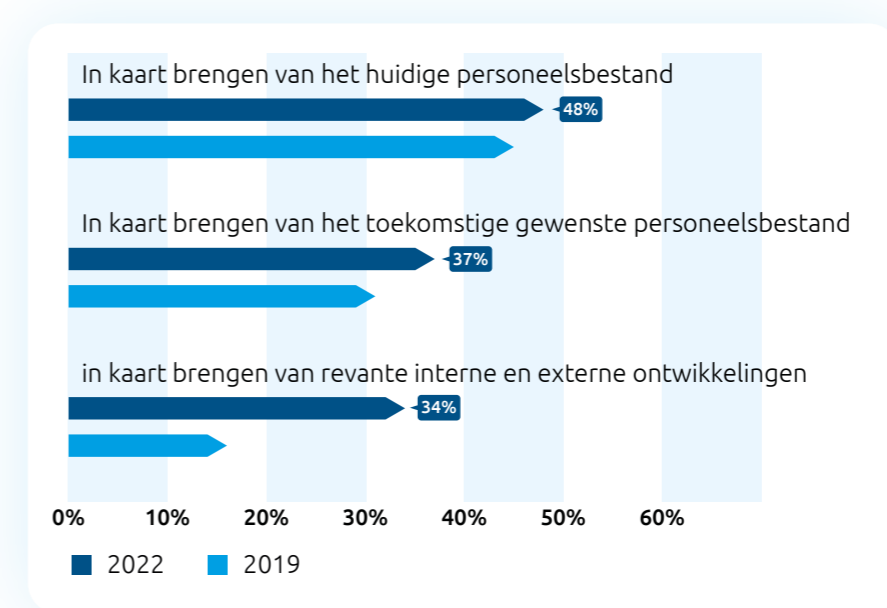
* Maximaal drie antwoorden

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

In 2022 meer bedrijven bezig met strategische personeelsplanning dan in 2019

Inzicht in de huidige samenstelling van het personeelsbestand en toekomstige behoefte in het bedrijf draagt bij aan het tijdig voorzien van mogelijke wijzigingen. Bij strategische personeelsplanning wordt het gewenste personeelsbestand afgezet tegen het huidige personeelsbestand. Hierdoor wordt zichtbaar wat ontbreekt. In 2022 zijn meer bedrijven bezig met strategische personeelsplanning dan in 2019. In 2022 brengt 48 procent van de werkgevers het huidige personeelsbestand kwantitatief en kwalitatief in kaart. 37 procent doet dit voor het toekomstige, gewenste personeelsbestand en 34 procent brengt relevante interne en externe ontwikkelingen in kaart. Vooral dit laatste is flink toegenomen sinds 2019.

Figuur 6 Strategische personeelsplanning, 2019 en 2022



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022 en 2019

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

Functioneringsgesprekken

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

Ruim zestig procent werknemers heeft jaarlijks functioneringsgesprek; een derde van chauffeurs bespreekt functioneren niet

Ruim zestig procent van de werknemers in de sector heeft jaarlijks een functioneringsgesprek (figuur 7). In 2018 had 52 procent een functioneringsgesprek, maar de laatste jaren is het aandeel stabiel. Het grootste deel van de werknemers die een functioneringsgesprek heeft bespreekt ook op andere, meer informele, momenten het werk en het functioneren. Bijna een kwart van de werknemers bespreekt het functioneren niet (in een functioneringsgesprek of op andere momenten). Dit laatste geldt in sterkere mate voor chauffeurs: een derde van de chauffeurs in de sector bespreekt het functioneren niet. Onder werknemers met een overige functie is dat achttien procent.

Jongere werknemers en werknemers werkzaam in bedrijven met meer dan 50 werknemers geven het vaakst aan dat ze jaarlijks een functioneringsgesprek hebben.

Figuur 7 Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers

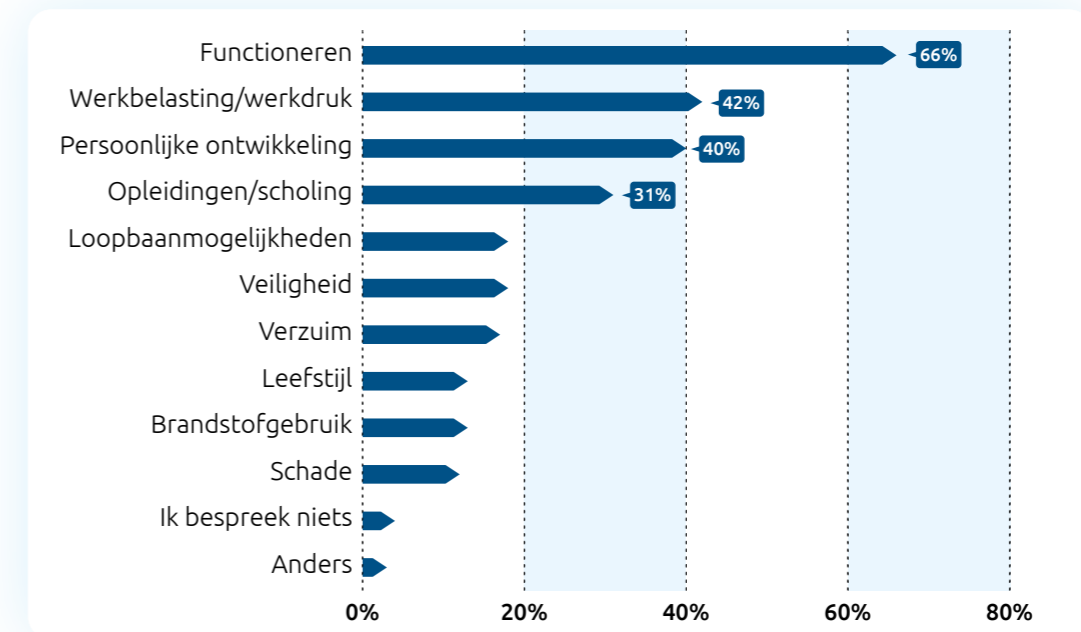


Bron: Werknemersenquête STL, 2023

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

Het functioneren van de werknemer wordt het vaakst met de leidinggevende besproken (door 66% van de werknemers genoemd). Daarna volgen werkbelasting/werkdruk, persoonlijke ontwikkeling en opleidingen/scholing. Ten opzichte van 2022 wordt persoonlijke ontwikkeling wat vaker besproken, in 2022 werd dit door 34 procent van de werknemers genoemd. Ook verzuim komt in 2023 wat vaker aan bod in gesprek met de leidinggevende (2022: 12%). Veiligheid en functioneren worden juist minder vaak besproken (23% en 70% in 2022).

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, 2023

De onderwerpen rond Leven Lang Ontwikkelen zoals persoonlijke ontwikkeling, loopbaanmogelijkheden en scholing worden vooral besproken met jongere werknemers. Hoewel Leven Lang Ontwikkelen een belangrijk onderwerp voor alle werknemers is, wordt met oudere werknemers juist meer gesproken over veiligheid. Ook met chauffeurs wordt er meer over veiligheid gesproken ten opzichte van niet-chauffeurs. Hetzelfde geldt voor leefstijl, schade, brandstofgebruik en verzuim. Met werknemers van grote bedrijven (met meer dan 51 werknemers) wordt functioneren, persoonlijke ontwikkeling en loopbaanmogelijkheden vaker besproken dan met werknemers van kleinere bedrijven.

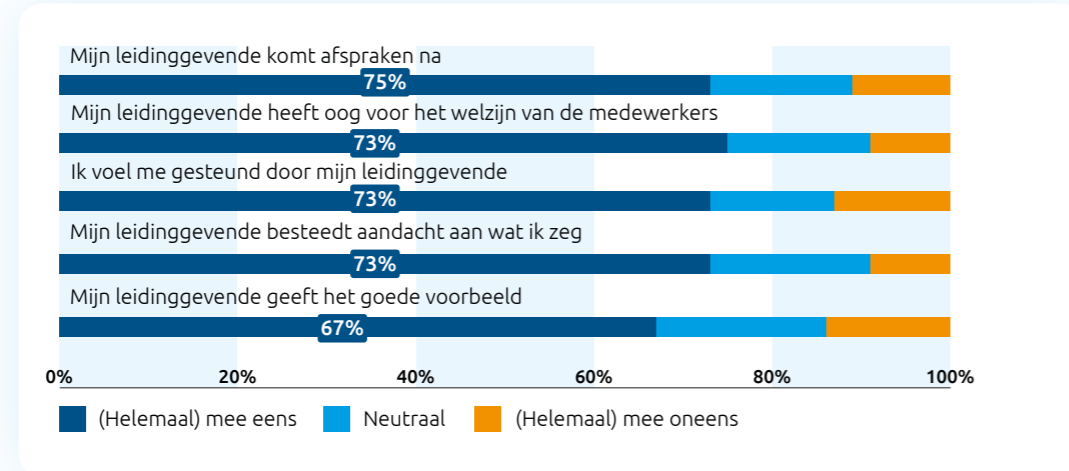
Relatie leidinggevende en werknemer

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).

Ruim zeventig procent werknemers positief over relatie leidinggevende

Twee derde tot driekwart van de werknemers is positief over de relatie met de leidinggevende. Werknemers zijn het vaakst eens met de stelling dat de leidinggevende afspraken nakomt, de stelling dat de leidinggevende het goede voorbeeld geeft eindigt onderaan.

Figuur 9 Relatie met leidinggevende volgens werknemers

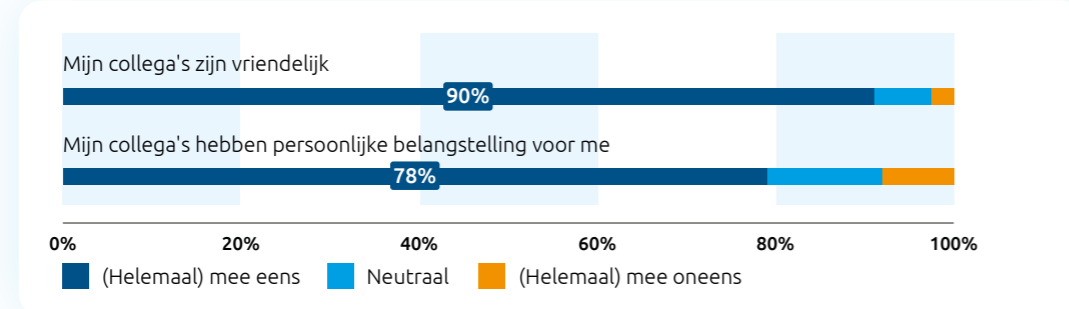


Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Merendeel werknemers vindt collega's vriendelijk

Ook over de relatie met collega's zijn werknemers positief. Negentig procent van de werknemers vindt zijn collega's vriendelijk (figuur 10). Bijna tachtig procent zegt dat collega's persoonlijke belangstelling hebben. Uit de inzetbaarheidscheck blijkt dat achttien procent van de werknemers in de sector hoog scoort op de schaal 'steun collega's'; twee derde scoort gemiddeld. Dit is vergelijkbaar met de landelijke beroepsbevolking. Deze werknemers vinden dat ze hun collega's om hulp kunnen vragen als dat nodig is en dat ze zowel privé als zakelijke kwesties met collega's kunnen bespreken.

Figuur 10 Relatie met collega's volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2023



Wat kunnen we voor je doen?

Bel of mail ons, we spreken je graag!