



ARBEIDSMARKTRAPPORTAGE BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN LOGISTIEK

Instroom en inzetbaarheid

STL WERKT. VOOR JOU!

Instroom 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. Dit houdt in dat leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is voor iedereen en voor een belangrijk deel is opgenomen in dagelijkse activiteiten². Aanwijzingen van een leercultuur zijn 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 en het aandeel werknemers dat vindt dat hun leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden stimuleert neemt toe. Echter, in de sector ervaren minder werknemers voldoende leermogelijkheden³ in vergelijking met de totale beroepsbevolking.

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.

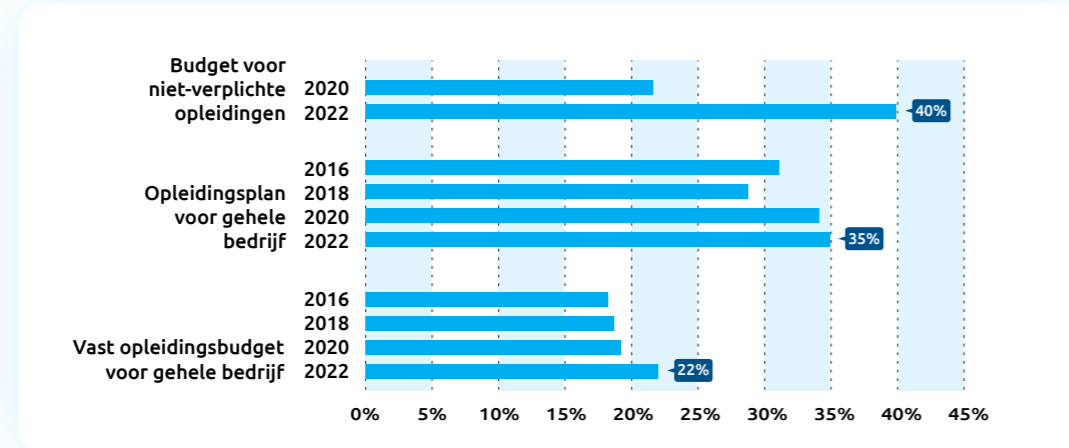
² SER & TNO (2021). Monitor Leercultuur.

³ Leermogelijkheden betekent dat werknemers het idee hebben dat ze iets leren in hun werk en dat het werk bijdraagt aan de persoonlijke groei en ontwikkeling.

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 SOOB⁴ sector heeft 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 een lichte toename ten opzichte van 2016. Grotere bedrijven hebben vaker opleidingsbudget en -plannen dan kleinere.

Figuur 1 Opleidingsbudget en -plannen

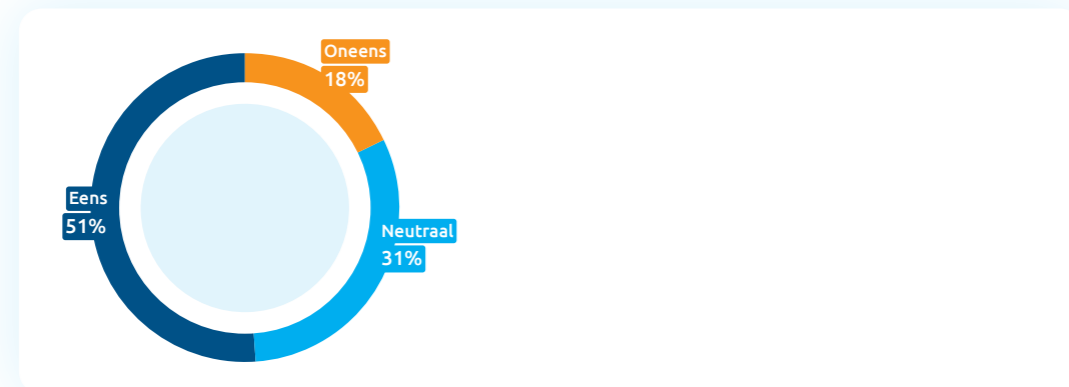


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2016 - 2022

Volgens helft werknemers voldoende opleidingsmogelijkheden voor huidige werk

Ruim de helft van de werknemers in de sector vindt dat zijn werkgever voldoende opleidingsmogelijkheden biedt voor zijn huidige werk (figuur 2). Dit is vergelijkbaar met de gehele beroepsbevolking in Nederland. Mannen vinden wat vaker dan vrouwen dat de werkgever voldoende opleidingsmogelijkheden biedt (52% tegen 45%). Daarnaast zijn vooral de jongste werknemers (jonger dan 35 jaar) tevreden over de opleidingsmogelijkheden.

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



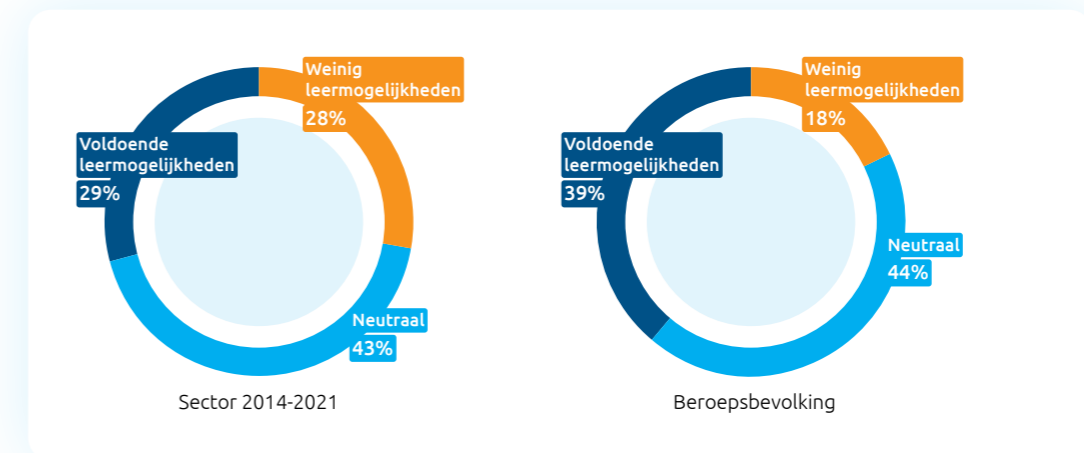
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

⁴ Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen

Werknemers in sector ervaren minder leermogelijkheden dan beroepsbevolking

In de sector ervaren minder werknemers voldoende leermogelijkheden⁵ dan in de beroepsbevolking (29% versus 39%, figuur 3). Leermogelijkheden betekent dat werknemers het idee hebben dat ze iets leren in hun werk en dat het werk bijdraagt aan de persoonlijke groei en ontwikkeling. Dit is iets anders dan voldoende opleidingsmogelijkheden (zie de vorige paragraaf) hebben voor je huidige werk (zoals training kunnen volgen in het kader van code 95/bijtscholing). 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 18% vrouwen). Ook oudere werknemers ervaren minder leermogelijkheden dan jongere werknemers.

Figuur 3 Leermogelijkheden volgens werknemers. Sector versus beroepsbevolking



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

Helft werknemers vindt dat leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert

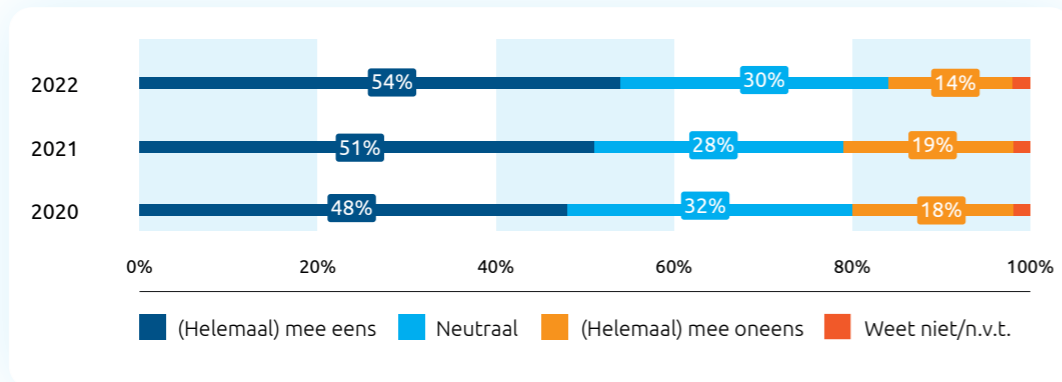
Ruim de helft (54%) van de werknemers vindt dat de leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden stimuleert. Dertig procent oordeelt hierover neutraal en 14 procent oordeelt negatief. Ten opzichte van 2020 is het aandeel werknemers toegenomen, dat vindt dat hun leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden stimuleert.

Werknemers die als uitzendkracht, oproepkracht of invalkracht werken en werknemers ouder dan 55 jaar vinden minder vaak dat hun ontwikkeling wordt gestimuleerd door hun leidinggevende dan werknemers in tijdelijke of vaste dienst en 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 arbeidsmarktpositie⁶.

⁵ Leermogelijkheden betekent dat werknemers het idee hebben dat ze iets leren in hun werk en dat het werk bijdraagt aan de persoonlijke groei en ontwikkeling. Dit is iets anders dan voldoende opleidingsmogelijkheden (zie de vorige paragraaf) hebben voor je huidige werk (zoals training kunnen volgen in het kader van code 95/bijtscholing).

⁶ SER & TNO (2021). Monitor Leercultuur.

Figuur 4 Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden*



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2022

Behoefte 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 is⁷. 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 SER⁸. In de sector transport en logistiek neemt de behoefte aan het volgen van een opleiding of cursus wel toe.

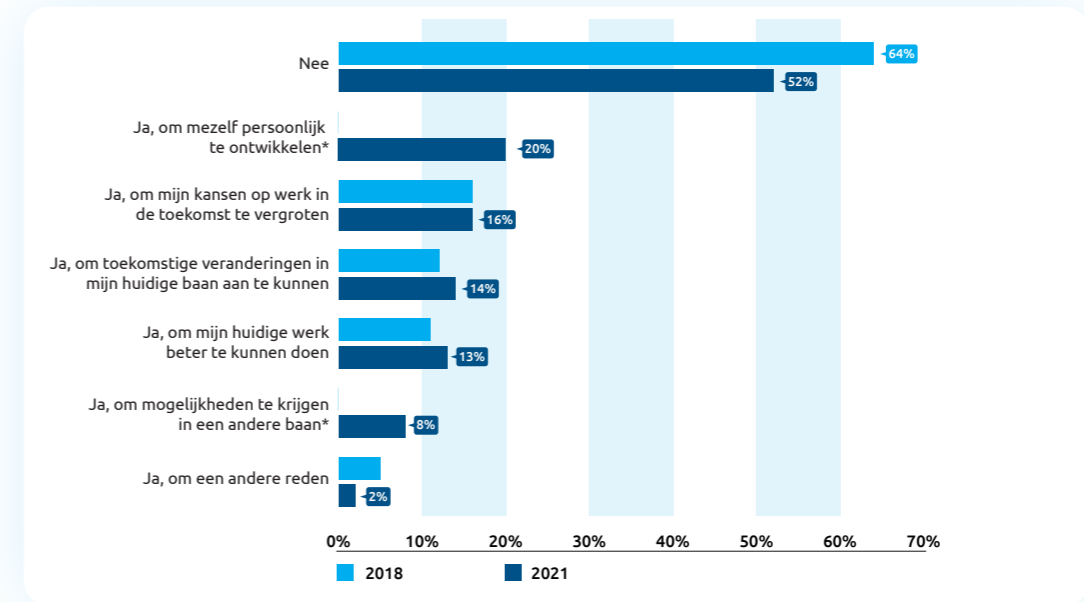
Meer werknemers in sector behoefte aan opleiding of cursus

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 (iets) minder vaak genoemd.

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

⁷ SCP (2019). Grenzen aan een leven lang leren & Panteia (2019). Belemmeringen leven lang ontwikkelen.
⁸ SER & TNO (2021). Monitor Leercultuur.

Figuur 5 Werknemers: momenteel behoefte aan een opleiding of cursus?



* Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

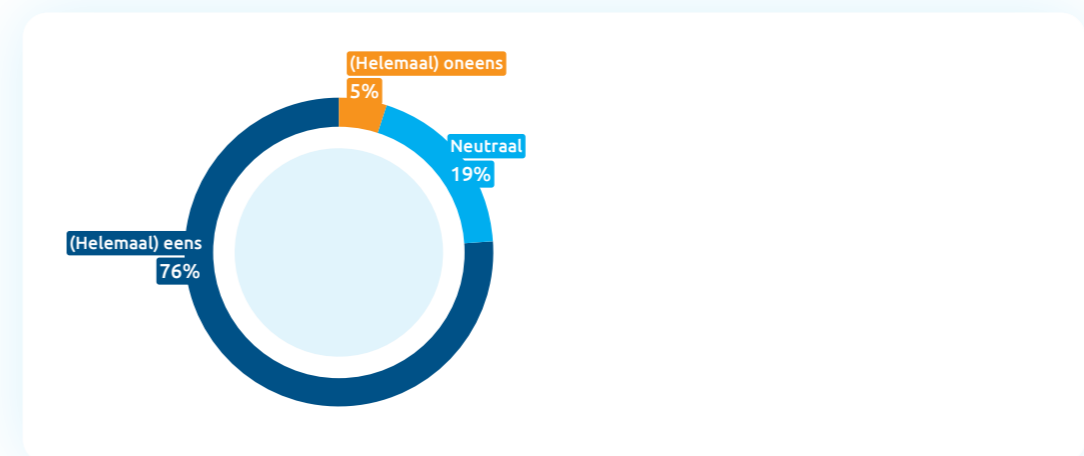
Bron: Werknemersenquête STL, 2021

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 ruim twaalf jaar in hun huidige functie, voor chauffeurs is dat bijna 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 (figuur 6). Dit is, net als in geheel Nederland, de afgelopen jaren stabiel gebleven. Flexwerkers vinden minder vaak dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij hun functie dan werknemers in tijdelijke of vaste dienst.

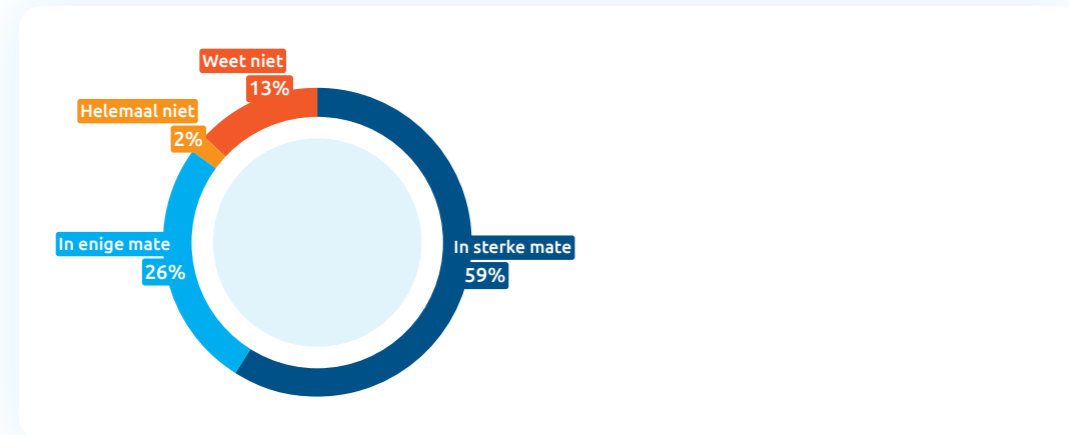
Figuur 6 Stelling werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Box 1. Vaardigheden/skills⁹

Op de huidige arbeidsmarkt is er een sterke focus op de beschikking van een bepaald diploma. Dit geeft echter verschillende problemen, zoals hieronder wordt omschreven. Een oplossing kan worden gevonden door de eisen in de arbeidsmarkt meer te richten op vaardigheden of 'skills'. Skills is de verzamelnaam van zowel harde als zachte kennis, vaardigheden en competenties die ervoor zorgen dat iemand in een beroep past, omdat wordt gekeken naar inzetbaarheid op werkprocessen. Zo zijn en blijven werknemers op de arbeidsmarkt inzetbaar en productief. De verwachting is dat een meer op skills gerichte arbeidsmarkt de aansluiting tussen vraag en aanbod zal verbeteren.

Een probleem met een eenzijdige focus op diploma's is dat diploma's snel verouderen. Zeker wanneer beroepen en taken binnen beroepen snel veranderen door bijvoorbeeld technologisering. Daarnaast worden werknemers met passende vaardigheden maar zonder diploma, nu minder snel gevonden dan werknemers die wel over het juiste diploma beschikken. Tenslotte zou een skills gerichte arbeidsmarkt het voor werkgevers makkelijker kunnen maken om geschikte kandidaten te vinden voor vacatures. Mede vanwege de krappe arbeidsmarkt, zijn werkgevers gedwongen om verder te kijken dan de gestelde functie-eisen. Uit een werkgeversenquête van UWV¹⁰ blijkt dat in de afgelopen twee jaar zeven op de tien werkgevers sollicitanten hebben aangenomen die niet aan alle gevraagde functie-eisen voldeden. Werkgevers hechten hierbij minder belang aan werkervaring en diploma's van sollicitanten en vinden de beschikking over de juiste skills en vakkennis belangrijker.

⁹ 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.

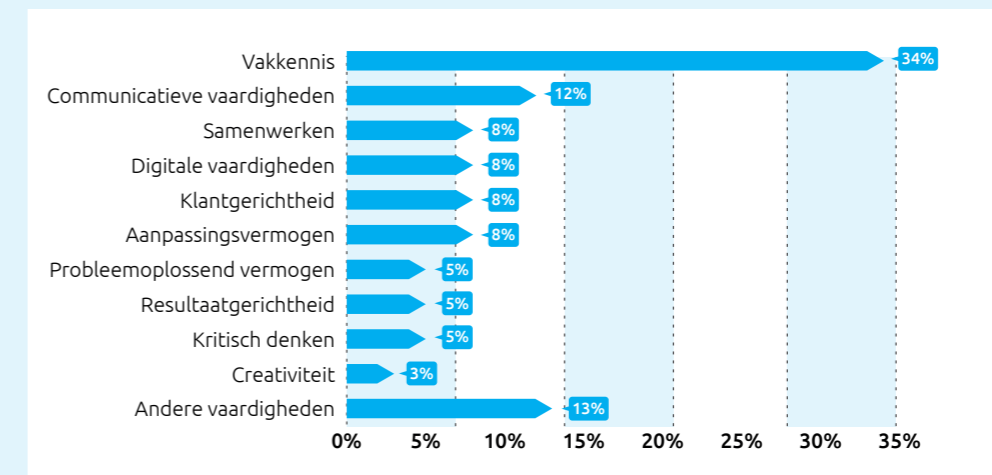
¹⁰ <https://www.uwv.nl/nl/persberichten/werkgevers-vinden-werkervaring-en-diploma-s-minder-belangrijk?friendlyurl=/overuwv/pers/persberichten/2022/werkgevers-vinden-werkervaring-en-diploma-s-minder-belangrijk.aspx> & UWV werkgeversonderzoek, 2020

In een minder krappe arbeidsmarkt worden, bij meer aandacht voor skills, mensen met een kwetsbare positie geholpen omdat ze bij werkloosheid meer mogelijkheden hebben om weer aan het werk te komen.

Een op skills gerichte arbeidsmarkt geeft inzicht in welke vaardigheden en persoonskenmerken relevant zijn en verder ontwikkeld dienen te worden om betere matches tot stand te brengen tussen vraag en aanbod. Dit kan onder andere weer bijdragen aan een gerichte deelname aan Leven Lang Ontwikkelen, verbetering van werk-naar-werk-trajecten, versterking van intersectorale mobiliteit (doorstromen van werknemers tussen sectoren) en algehele duurzame inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt.

Werkgevers in de sector transport en logistiek is gevraagd welke vaardigheden hun personeel de komende vijf jaar nodig hebben. De belangrijkste vaardigheid die wordt genoemd is vakkennis (door 34% genoemd; figuur 8), daarna volgt communicatieve vaardigheden (12%). Bij andere vaardigheden noemen werkgevers vooral 'motivatie en leergierigheid', 'gezond blijven' en 'volgen van opleidingen en cursussen'. Uit het werkgeversonderzoek van het UWV bleek dat ook voor Nederlandse werkgevers de vaardigheid vakkennis de komende vijf het belangrijkste blijft. Daarna volgen: klantgerichtheid, probleemoplossend vermogen en communicatieve vaardigheden.

Figuur 8 Werkgevers: welke vaardigheden heeft uw personeel de komende 5 jaar nodig om goed te kunnen functioneren? *

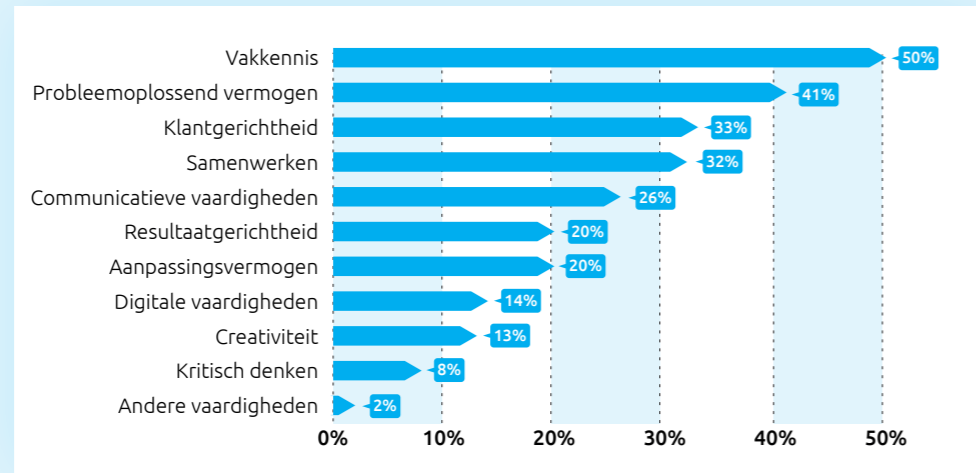


*Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Ook werknemers in de sector vinden vakkennis de belangrijkste vaardigheid voor de komende vijf jaar. Daarna volgen probleemoplossend vermogen, klantgerichtheid en samenwerken. De vaardigheid communicatieve vaardigheden staat op plek vijf (bij werkgevers op plek twee).

Figuur 9 Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar? *



* Maximaal drie antwoorden

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Oudere werknemers vinden vakkennis belangrijker dan jongere werknemers. Jongere werknemers vinden juist probleemoplossend vermogen, aanpassingsvermogen en digitale vaardigheden belangrijker. Chauffeurs hechten meer belang aan vakkennis en klantgerichtheid. Werknemers met een overige functie noemen vaker probleemoplossend vermogen, samenwerken en digitale vaardigheden.

Leergedrag

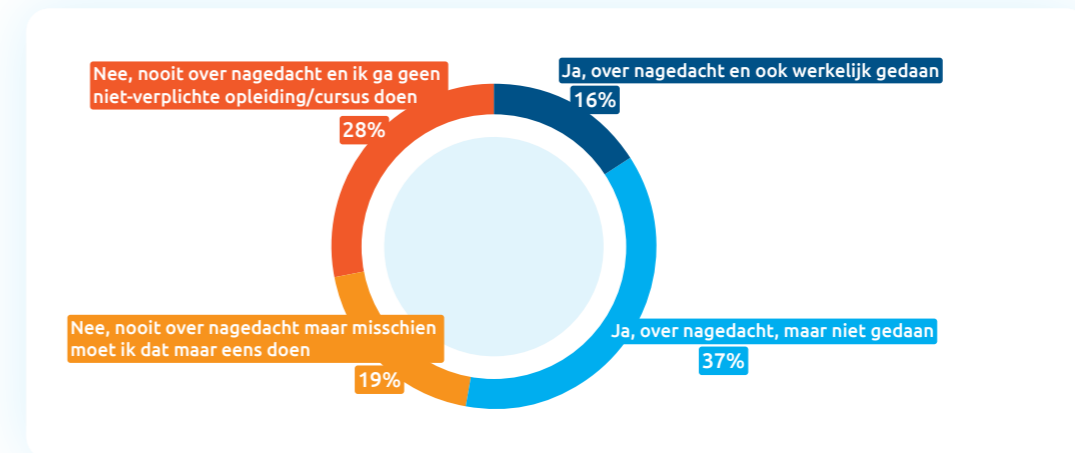
Leren kan verschillende vormen aannemen. Bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding of cursus (formeel of non-formeel leren), maar ook door het leren op het werk (informeel leren). Vrachtwagenchauffeurs, de grootste groep werknemers in de sector, zijn verplicht zich bij te scholen¹¹. De SER constateert in Nederland een lichte daling in leergedrag.

16 procent van werknemers in afgelopen jaar niet-verplichte opleiding gevolgd

Iets meer dan de helft van de werknemers in de sector heeft in het afgelopen jaar nagedacht over het volgen van een niet-verplichte opleiding. 16 procent van de werknemers heeft een niet-verplichte opleiding gevolgd. In de afgelopen jaren was dit ruim 20 procent. Bijna 30 procent van de werknemers geeft in 2022 aan er nooit over te hebben nagedacht en ook niet van plan te zijn om een niet-verplichte opleiding te volgen.

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.

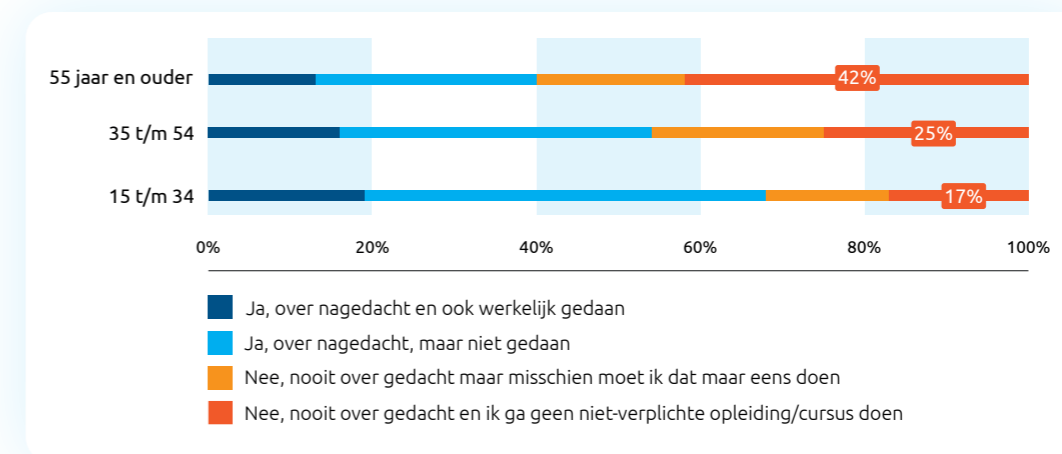
Figuur 10 Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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 42 procent geen niet-verplichte opleiding volgen (figuur 11). Onder werknemers van 15 t/m 34 jaar is dat zeventien procent. Van de flexwerkers geeft 42 procent geen niet-verplichte opleiding te gaan doen tegenover 32 procent van werknemers met een tijdelijk dienstverband en 26 procent van werknemers met een vast dienstverband.

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

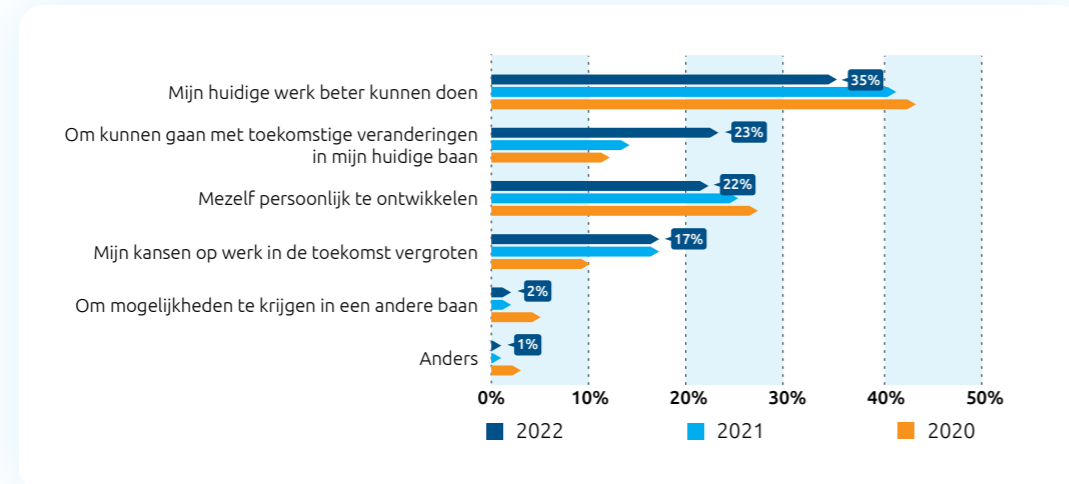


Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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 12). Werknemers noemen deze reden wel minder vaak dan in de afgelopen twee jaar. Daarna volgt 'om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan'. Deze reden wordt juist vaker genoemd dan in de jaren ervoor.

Figuur 12 Belangrijkste reden volgen niet-verplichte opleiding*



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2022

Werknemers in de logistieke dienstverlening doen vaker een opleiding of cursus met als doel persoonlijke ontwikkeling dan werknemers in het beroepsgoederenvervoer¹². Werknemers in het beroepsgoederenvervoer geven 'mijn huidige werk beter kunnen doen' iets vaker als reden.

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

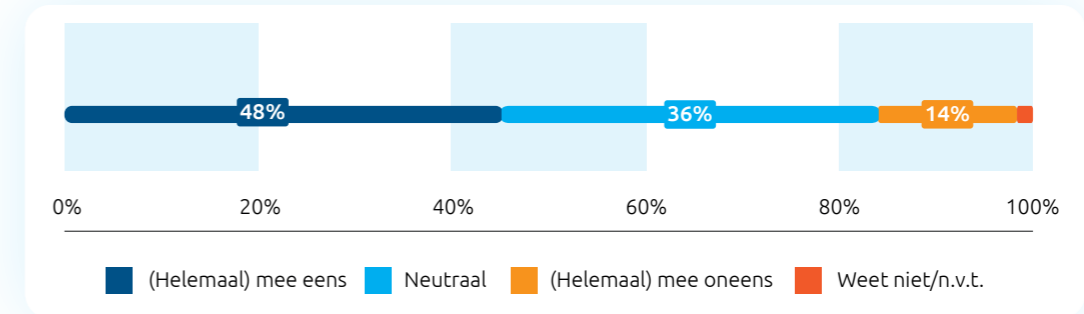
Informeel leren omvat onder meer het leren van uitdagende taken of van collega's. Werknemers besteden aan deze vorm van leren veel meer tijd dan aan leren via opleidingen via opleidingen en trainingen¹³. Om de leercultuur verder te versterken liggen er volgens de SER grote kansen op het gebied van informeel 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, 36 procent oordeelt neutraal, 14 procent negatief. In 2019, toen het voor het eerst gevraagd werd, vond een kleiner deel (35%) van de werknemers dat ze taken kregen waarvan ze veel konden leren.

Jongere werknemers vinden vaker dat ze taken krijgen waarvan ze veel kunnen leren dan oudere werknemers. Jongere werknemers zijn vaker beginnende beroepsbeoefenaren en oudere werknemers krijgen vaker de rol om hun kennis over te dragen op jongere generaties. Ook werknemers in vaste of tijdelijke dienst vinden dit vaker dan flexwerkers.

¹² Zoals eerder beschreven moeten chauffeurs verplicht regelmatig nascholing volgen om code 95 te behouden op het rijbewijs en te kunnen blijven rijden.
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.

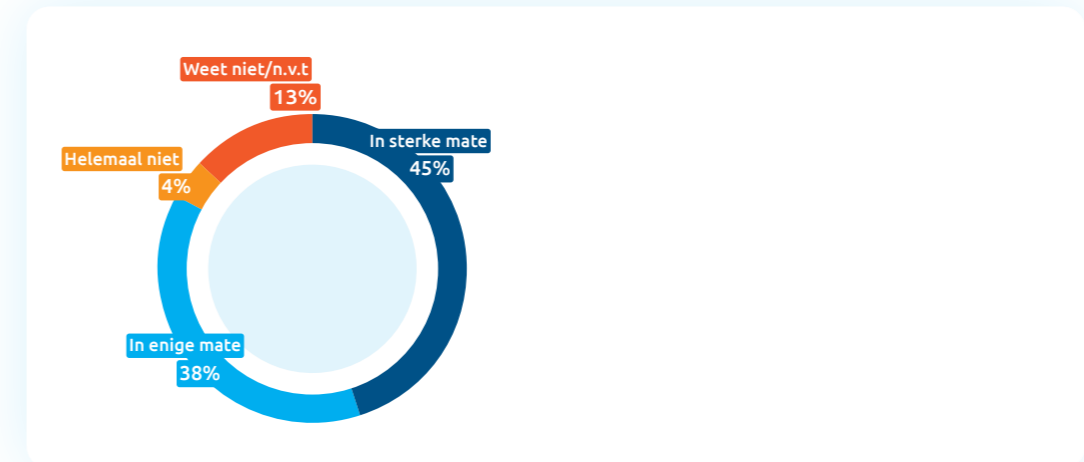
Figuur 13 Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Van de werkgevers is 45 procent in sterke mate tevreden over de bereidheid van werknemers om nieuwe dingen te leren (figuur 14). Nog eens bijna veertig procent is daarover in enige mate tevreden. Kleinere bedrijven zijn vaker in sterke mate tevreden dan grotere bedrijven.

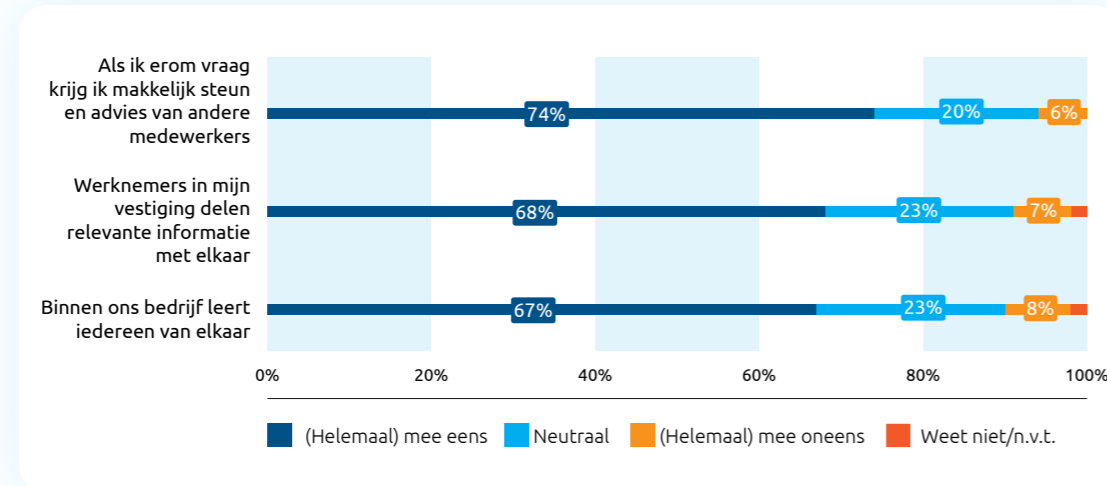
Figuur 14 Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Het merendeel van de werknemers in de sector vindt dat in zijn bedrijf de voorwaarden voor informeel leren aanwezig zijn: bijna driekwart krijgt makkelijk steun en advies van collega's; een iets kleiner deel vindt dat werknemers in het bedrijf relevante informatie met elkaar delen en dat iedereen van elkaar leert.

Figuur 15 Stellingen informeel leren, werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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. Ook veranderen de functies in de sector (zie box 2). Van de chauffeurs geeft 24 procent aan geen andere functie te hebben gehad voor de huidige functie (gemiddeld 12%).

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 transport/truck platooning¹⁵ 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 logistiekberoepen¹⁶. Over het algemeen geldt nu al dat kunnen omgaan met technologie (oftewel digitale of computervaardigheden) belangrijker wordt.

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

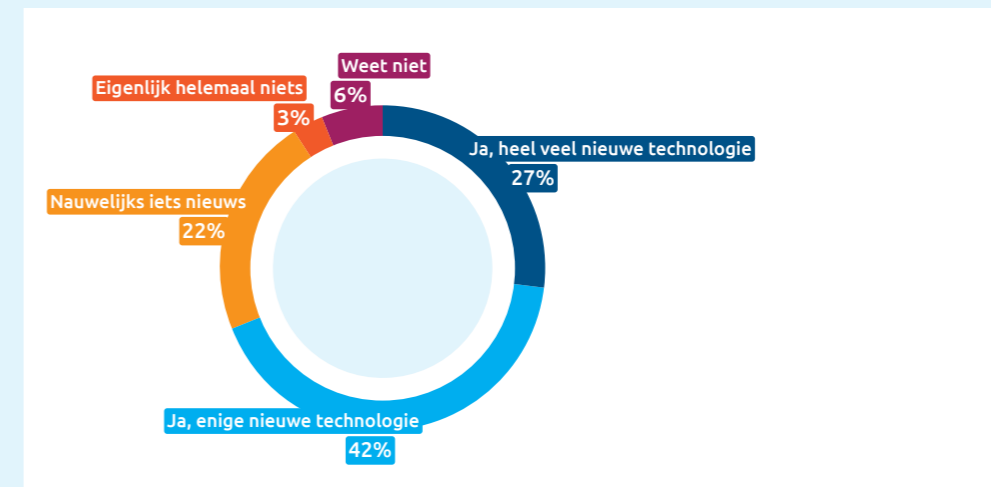
¹⁶ SEOR (2018). Onderzoek voor herziening van beroepscompetentieprofielen transport en logistiek. CINOP (2019). Logistiek supervisor, Logistiek teamleider en Planner logistiek. Onderzoek voor de actualisering van BCP's en behoefte aan een nieuw CP.

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; werknemers in overige functies geven vaker aan dat er enige nieuwe technologie is toegepast in hun functie.

Figuur 16 Werknemers: Is er in de afgelopen 10 jaar nieuwe technologie toegepast in jouw functie die het werken heeft veranderd?

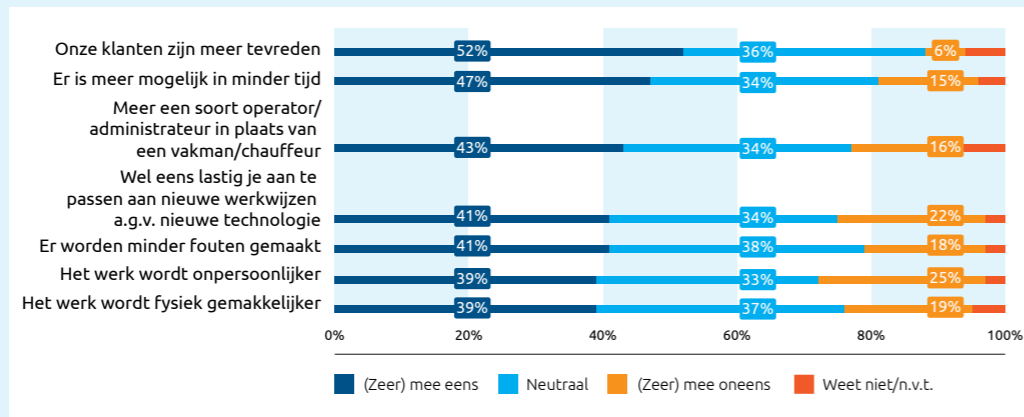


Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Ruim de helft van de werknemers vindt dat nieuwe technologie leidt tot meer tevreden klanten. Ook zegt een groot deel dat er door nieuwe technologie meer mogelijk is in minder tijd en dat je meer een soort operator/administrateur wordt in plaats van een vakman/chauffeur.

Een kwart vindt niet dat het werk onpersoonlijker wordt door nieuwe technologie en ruim een vijfde vindt het niet lastig om zich aan te passen aan nieuwe werkwijzen door nieuwe technologie.

Figuur 17 Mogelijke gevolgen van nieuwe technologie volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

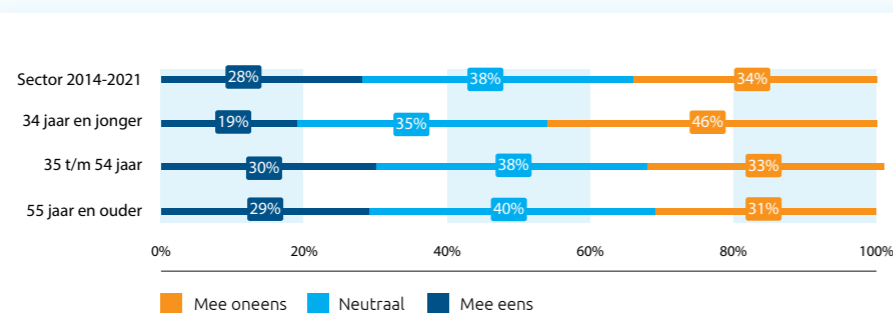
Over het algemeen zien jongeren vaker de positieve gevolgen van nieuwe technologie dan oudere werknemers. Chauffeurs vinden vaker dan niet-chauffeurs dat het werk makkelijker, maar ook onpersoonlijker wordt. Ze worden meer operator dan chauffeur, en geven vaker aan dat het soms lastig is je aan te passen aan nieuwe werkwijzen.

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 werknemers die niet als chauffeur werken vinden vaker dat ze voldoende begeleiding krijgen dan chauffeurs.

Figuur 18 Werknemers: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling, sector en naar leeftijd

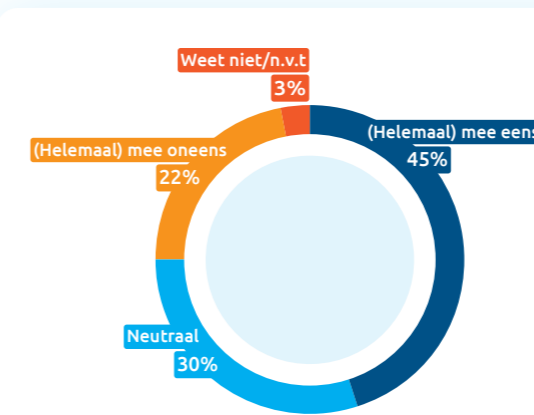


Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

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

Bijna de helft van de werknemers vindt dat er voor hen voldoende mogelijkheden voor ander werk zijn in hun huidige bedrijf, als zij het willen. Dit geldt vooral voor jonge werknemers en werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband. Flexwerknemers en werknemers ouder dan 55 jaar vinden dit minder vaak. Bijna een derde 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

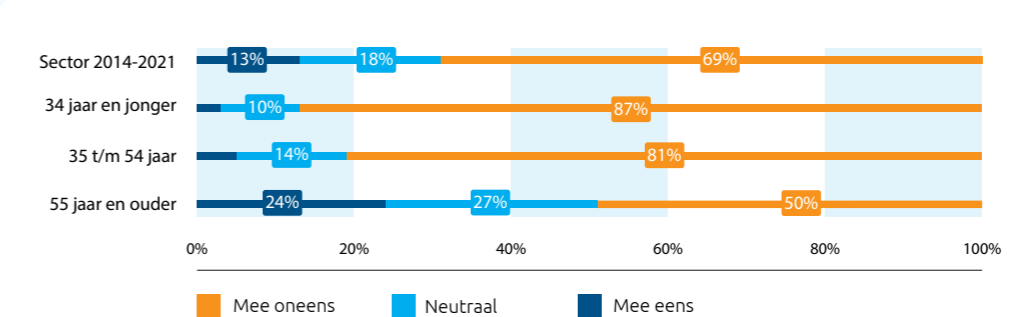


Bron: Werknemersenquête STL, 2022

In 2021 verwacht 78 procent van werknemers binnen jaar nieuwe baan te vinden

In 2021 verwacht 78 procent van de werknemers binnen een jaar een nieuwe baan te vinden, als ze hun baan kwijt zouden raken. Gemiddeld sinds 2014 is dat 69 procent (figuur 20). Dat is hoger dan landelijk (62%). Werknemers tot 55 jaar denken vaker dat ze binnen een jaar een nieuwe baan vinden dan oudere werknemers (figuur 20).

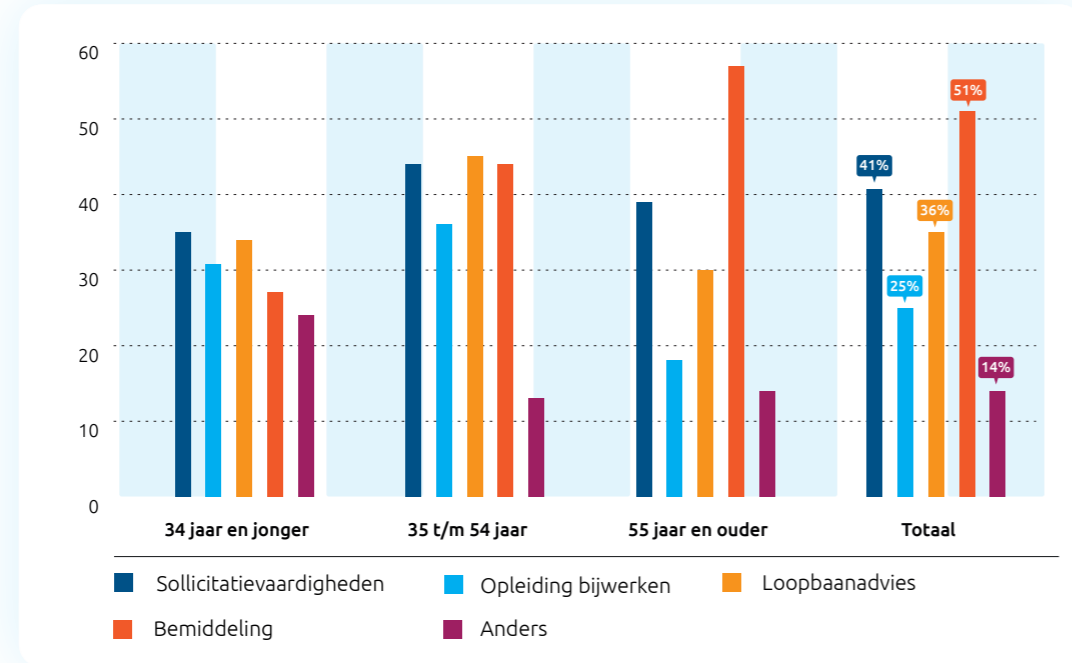
Figuur 20 Werknemers: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden, sector en naar leeftijd



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

In de afgelopen jaren verwacht bijna één op de drie werknemers in de sector hulp nodig te hebben bij het vinden van een nieuwe baan, mocht hij zijn baan verliezen. In 2021 was dat achttien procent. De belangrijkste drie gewenste vormen van hulp zijn bemiddeling (51%; figuur 21), het vergroten van sollicitatievaardigheden (41%) en loopbaanadvies (36%). Ouderen hebben vaker behoefte aan bemiddeling dan jongere werknemers. Werknemers van 35 tot 55 jaar hebben juist vaker behoefte aan loopbaanadvies, vergroten van sollicitatievaardigheden en het bijwerken van hun opleiding.

Figuur 21 Soort hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan 2014 – 2021, naar leeftijd *, **



* Alleen gevraagd aan werknemers die denken hulp nodig te hebben

** Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

Wat kunnen we voor je doen?

Bel of mail ons, we spreken je graag!