



ARBEIDSMARKTRAPPORTAGE BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN LOGISTIEK

Instroom en inzetbaarheid

STL WERKT. VOOR JOU!

Instroom en duurzame inzetbaarheid



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 huidige baan

Meer dan de helft van de werknemers in de sector (54%) wil en kan zijn huidige werk tot het pensioen blijven doen. Iets minder dan de helft geeft aan dit niet te kunnen of te willen, hiervan wil zeventien procent het wel, maar kan het niet; twintig procent kan het wel, maar wil het niet. Negen procent van de werknemers wil en kan zijn huidige werk niet tot het pensioen blijven doen. In de afgelopen jaren is hierin nauwelijks iets gewijzigd.

Chauffeurs geven vaker aan hun werk niet te kunnen volhouden tot het pensioen dan niet-chauffeurs, terwijl niet-chauffeurs dit juist vaker niet willen. Naarmate werknemers ouder zijn, geven ze vaker aan hun huidige werk te willen en kunnen doen tot het pensioen. Het behouden van jongere werknemers is echter hard nodig want de uitstroom naar pensioen neemt de komende jaren toe².

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 richten we ons op de aspecten gezondheid en leefstijl. Een goede gezondheid en leefstijl dragen bij aan het langdurig (duurzaam) inzetbaar blijven.

² In 2022 en 2023 stromen naar verwachting jaarlijks ongeveer 2.000 werknemers uit vanwege pensioen. In 2020 waren dit er ruim 1.400 en in 2021 ruim 1.500 (CBS/ABF Research, 2022). Zie het hoofdstuk Arbeidsmarktontwikkeling transport en logistiek.

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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 verwachting was dat de nieuwe regels voor pensioen zouden ingaan vanaf 1 januari 2023. Dit is echter uitgesteld tot 1 juli 2023. Hierna krijgen de sociale partners en pensioenuitvoerders tot januari 2027, dus 3,5 jaar, de tijd om pensioenregelingen aan te passen aan het nieuwe stelsel. Enkele onderdelen van het pensioenakkoord worden hieronder kort toegelicht.

AOW-leeftijd stijgt vertraagd

Vanaf 2020 stijgt de AOW-leeftijd in een vertraagd tempo. In 2020 en 2021 ontvangen werknemers AOW wanneer zij 66 jaar en 4 maanden zijn. Daarna stijgt de AOW-leeftijd geleidelijk naar 67 jaar in 2024. 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.

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

³ Bronnen: Brief Tweede Kamer, 06-07-2020. Uitwerking pensioenakkoord. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/toekomst-pensioenstelsel>. <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/vervoer/2021/11/zwaarwerkregeling-transport-logistiek-is-klaar>

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)

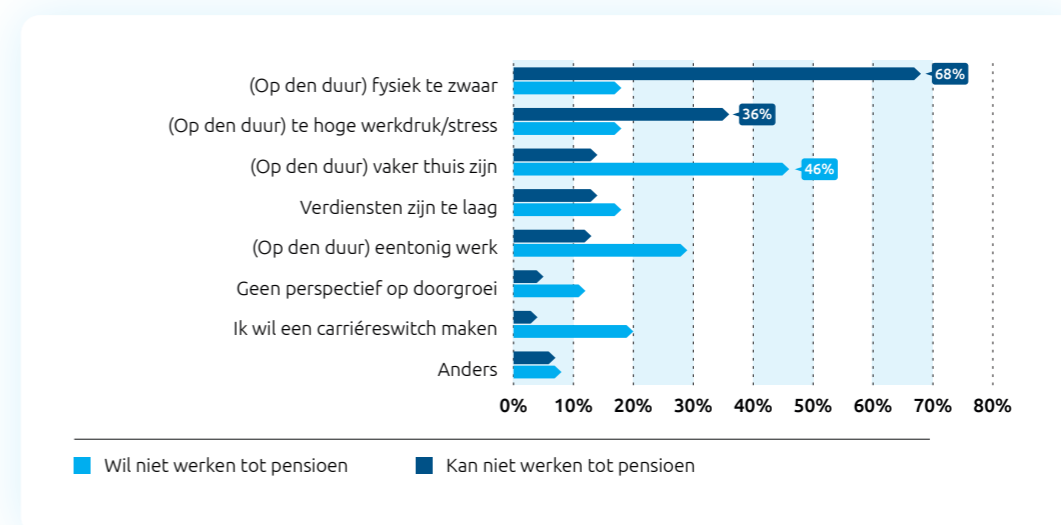
Via deze meerjarige regeling kunnen sectoren subsidie aanvragen zodat zoveel mogelijk mensen straks gezond werkend hun pensioen kunnen halen. De sociale partners in het beroepsgoederenvervoer hebben samen met STL een succesvolle aanvraag gedaan. STL zet zich met deze subsidieregeling in voor duurzame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

Belangrijkste redenen voor niet halen pensioen: lichamelijke en mentale belasting en vaker thuis willen zijn

De belangrijkste redenen waarom werknemers in de afgelopen jaren niet willen of kunnen werken tot hun pensioen zijn lichamelijke en mentale belasting (werkdruk/stress). In 2022 wordt de reden (op den duur) vaker thuis zijn bijna twee keer zo vaak genoemd dan in de afgelopen jaren en is daarmee één van de belangrijkste redenen geworden (2022: 30%; 2021: 16%).

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 (68%) en mentale belasting (36%) als reden genoemd. Als men niet wil dan blijven deze redenen enigszins van belang, maar worden andere redenen (vaker thuis willen zijn, eentonig werk, lage verdiensten, carrièreswitch maken) vaker genoemd. De groep werknemers die hun huidige werk niet tot aan het pensioen willen blijven doen zeggen twee keer zo vaak dan in 2021 dat ze (op den duur) vaker thuis willen zijn (46% in 2022 tegenover 23% in 2021, niet in figuur).

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.

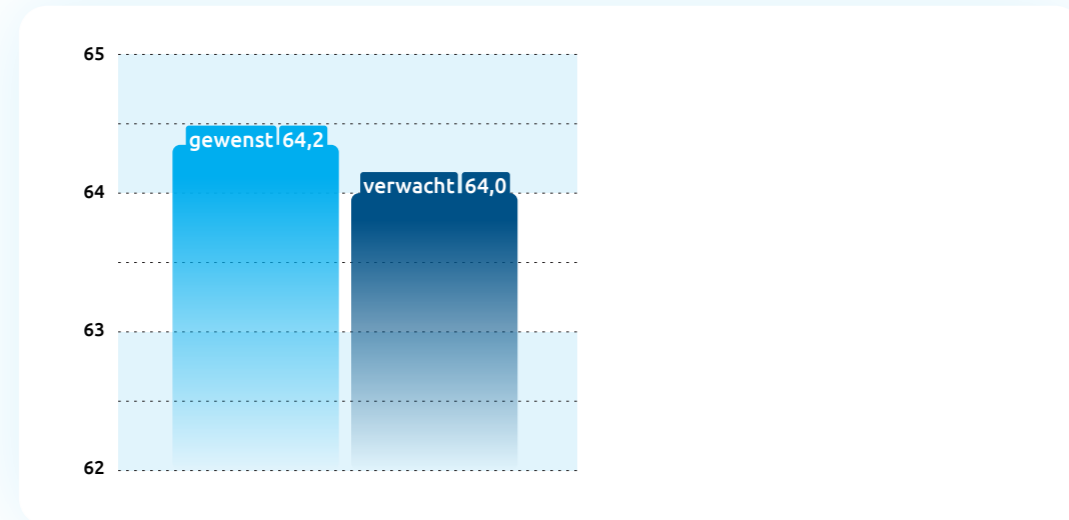
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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 werknemers jonger dan 35 jaar is eentonig werk de meest genoemde reden. Daarnaast vinden jongere werknemers de verdiensten vaker te laag en willen zij vaker een carrièreswitch maken dan oudere werknemers. De reden '(op den duur) vaker thuis zijn' wordt vaker genoemd door werknemers van 35 jaar en ouder dan door de jongste groep werknemers. Flexwerkers (uitzend-, oproep-, invalkrachten) noemen vaker de redenen (op de duur) eentonig werk en geen perspectief op doorgroei dan werknemers met een vast of tijdelijk contract. Stress en vaker thuis willen zijn noemt deze groep juist minder vaak.

Gewenste pensioenleeftijd iets hoger dan verwachte pensioenleeftijd

Werknemers in de sector willen gemiddeld tot 64,2 jaar doorgaan met werken (figuur 3). Dit is hoger dan het landelijk gemiddelde; landelijk willen werknemers met 62,3 jaar stoppen met werken⁴. Werknemers in de sector verwachten tot gemiddeld 64 jaar in staat te zijn het huidige werk voort te zetten (landelijk: 63 jaar).

Figuur 3 Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Naarmate een werknemer ouder is wil én verwacht hij langer door te (kunnen) werken. We zagen al eerder dat ook vooral oudere werknemers aangeven hun werk te willen en kunnen blijven doen tot het pensioen. Het is mogelijk dat eerder de sector hebben verlaten.

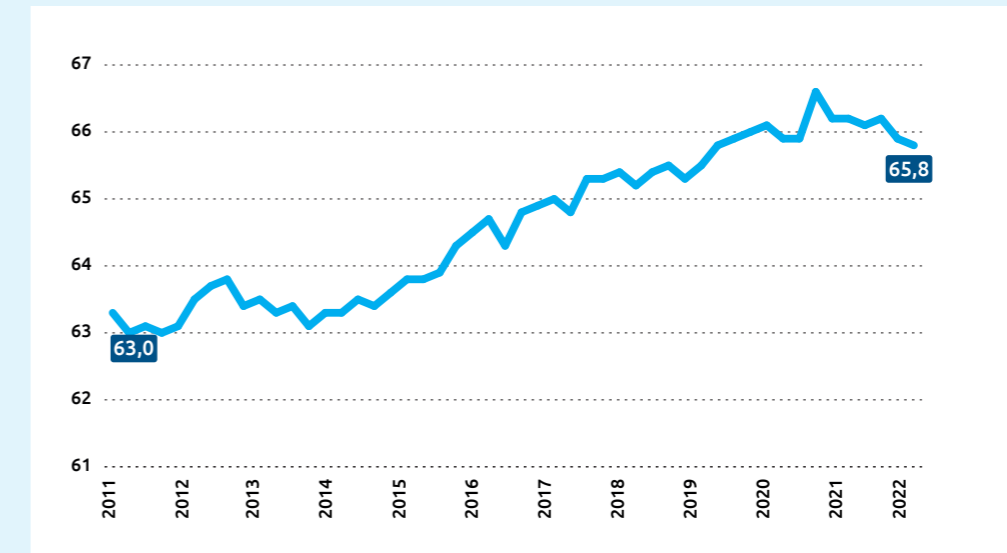
⁴ TNO & CBS (2022). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2021.

BOX 2 Leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan

De AOW-leeftijd⁵ is in 2020 en 2021 66 jaar en 4 maanden⁶. De gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland lag tot en met 2006 rond de 61 jaar. Daarna steeg die tot 65,3 jaar in 2021⁷. In 2021 ging de helft van de werknemers op 66-jarige leeftijd met pensioen. Minder dan de helft van de werknemers had op het moment van pensionering de AOW-leeftijd van 66 jaar en 5 maanden nog niet bereikt. Tot 2007 waren nog bijna negen op de tien werknemers die met pensioen gingen jonger dan de AOW-leeftijd (toen 65 jaar).

In de sector transport en logistiek (SOOB) is de gemiddelde pensioenleeftijd sinds 2010 ook gestegen. In het tweede kwartaal 2022 is de gemiddelde pensioenleeftijd 65,8 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, 2022

⁵ De AOW (Algemene Ouderdomswet) is een basispensioen voor mensen met de AOW-leeftijd. Mensen die in Nederland gewoon of gewerkt hebben zijn meestal verzekerd geweest voor de AOW (<https://www.svb.nl/nl/aow/wat-is-aow/wat-is-aow>). 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.

⁶ 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. <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/11/09/aow-leeftijd-in-2028-met-drie-maanden-omhoog>

⁷ 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.

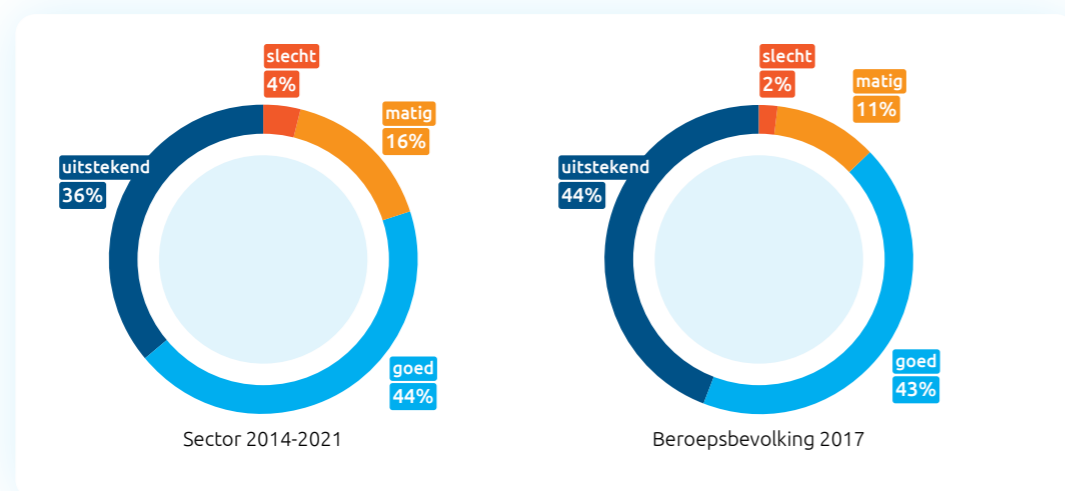
Iets lager werkvermogen in sector

Naast de eerdergenoemde rechtstreekse vraag aan de werknemer of hij zijn werk tot het pensioen wil of kan doen bestaat er ook een vragenlijst die met meerdere vragen meet of werknemers lichamelijk en geestelijk in staat zijn hun werk te doen, nu en in de toekomst. Dit heet werkvermogen⁸. Werknemers met een uitstekend werkvermogen hebben de hoogste productiviteit. De productiviteit neemt af naarmate het werkvermogen lager is. Ook lopen werknemers met een lager werkvermogen een groter risico op ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en gaan zij vaker met vroegpensioen⁹.

In vergelijking met de beroepsbevolking (2017) zijn er in de sector in de periode 2014-2021 iets minder werknemers met een uitstekend werkvermogen en wat meer werknemers met een slecht of matig werkvermogen (figuur 5). In 2021 heeft 34 procent van de werknemers een uitstekend werkvermogen (2020: 41%) en 46 procent een goed werkvermogen (2020: 41%).

Chauffeurs, oudere en mannelijke werknemers hebben gemiddeld een lager werkvermogen dan werknemers met een overige functie, jongere en vrouwelijke werknemers.

Figuur 5 Werkvermogen. Sector (2014 - 2021) versus beroepsbevolking (2017)



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021; Blik op Werk, 2019

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

Veertig procent van de werkgevers vindt dat het bedrijf de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers in sterke mate stimuleert; 42 procent in enige mate.

De belangrijkste drie maatregelen die werkgevers treffen om werknemers inzetbaar te houden zijn:

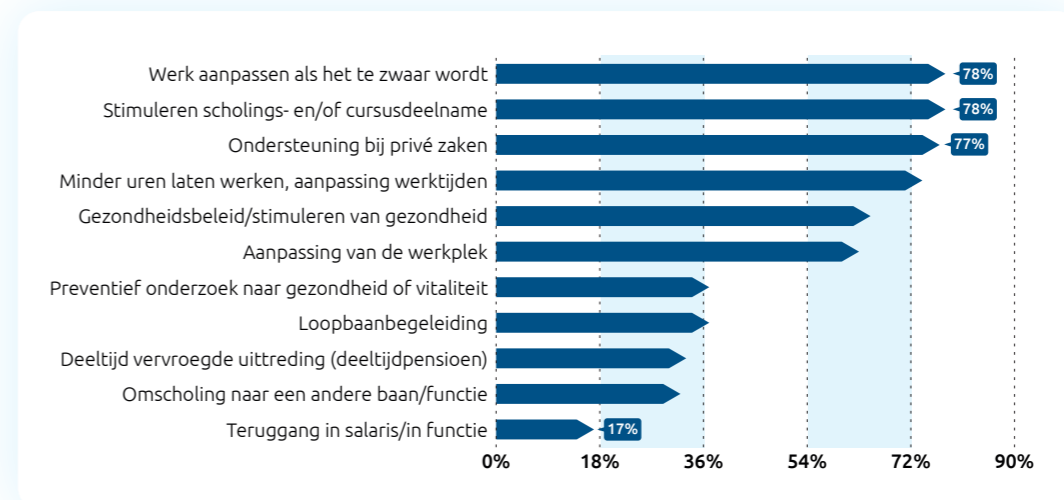
- het werk aanpassen als het te zwaar wordt;
- het stimuleren van scholings- en/of cursusdeelname;
- ondersteuning bieden bij privé zaken (figuur 6).

⁸ Werkvermogen wordt gemeten met de Work Ability Index (WAI). Dit is een wetenschappelijke vragenlijst die meet of werknemers lichamelijk en geestelijk in staat zijn hun werk te doen, nu en in de toekomst. De productiviteit van werknemers neemt af naarmate het werkvermogen lager is. De vragenlijst gaat onder meer in op de soort taken (voornamelijk geestelijk of lichamelijk), of er aandoeningen/verwondingen zijn en vraagt aan de werknemer zelf in te schatten of men over 2 jaar nog het huidige werk kan uitvoeren.

⁹ Van den Berg, T. Wetenschappelijke onderbouwing Work Ability Index.

Bijna tachtig procent van de werkgevers noemt deze maatregelen in 2022. Maatregelen als demotie (teruggang in salaris/functie), omscholing en deeltijdpensioen worden het minst genomen. Ongeveer één op de tien werknemers denkt dat zijn werkgever geen voorzieningen biedt en bijna een vijfde weet het niet. Grotere bedrijven bieden veel vaker maatregelen dan kleinere bedrijven.

Figuur 6 Getroffen maatregelen door werkgevers om werknemers inzetbaar te houden



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

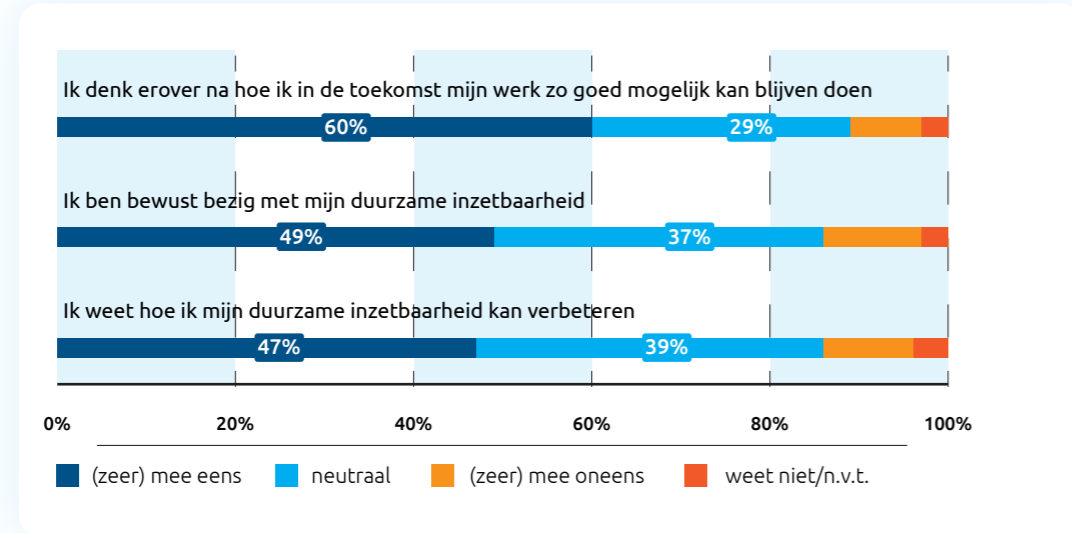
Ongeveer helft werknemers bewust bezig met duurzame inzetbaarheid

Eerder is beschreven dat het 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 (figuur 7). Ongeveer de helft van de werknemers is bewust bezig met zijn duurzame inzetbaarheid¹⁰ en 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 dertig procent dat hun werknemers in sterke mate bewust bezig zijn met hun inzetbaarheid; de helft denkt dat hun werknemers er in enige mate bewust mee bezig zijn. Vooral werkgevers van kleinere bedrijven schatten in dat een groot deel van hun werknemers in sterke mate bewust bezig is met hun eigen inzetbaarheid.

¹⁰ 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.

Figuur 7 Stellingen duurzame inzetbaarheid. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Gezondheid en leefstijl

Voor een duurzame inzetbaarheid van werknemers is aandacht voor gezondheid en leefstijl van belang. Het RIVM¹¹ 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.¹² Met het preventieakkoord¹³ zet de overheid in op een gezonde leefstijl.

Chauffeurs en oudere werknemers ervaren minder goede gezondheid

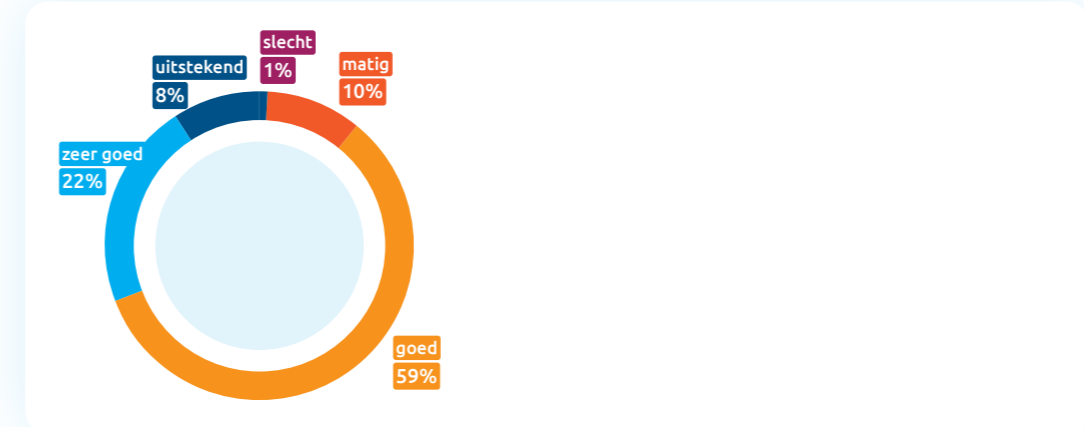
Dertig procent van de werknemers in de sector ervaart zijn gezondheid in de afgelopen jaren als zeer goed tot uitstekend. Bijna zestig procent vindt zijn gezondheid goed. De sector wijkt hierin niet af van de totale beroepsbevolking. Chauffeurs en oudere werknemers ervaren een iets minder goede gezondheid dan niet-chauffeurs en jongere werknemers.

¹¹ RIVM (2018). Volksgezondheid Toekomst Verkenning (VTV) 2018.

¹² VGZ (2020). Whitepaper slaap.

¹³ 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.

Figuur 8 Beoordeling gezondheid

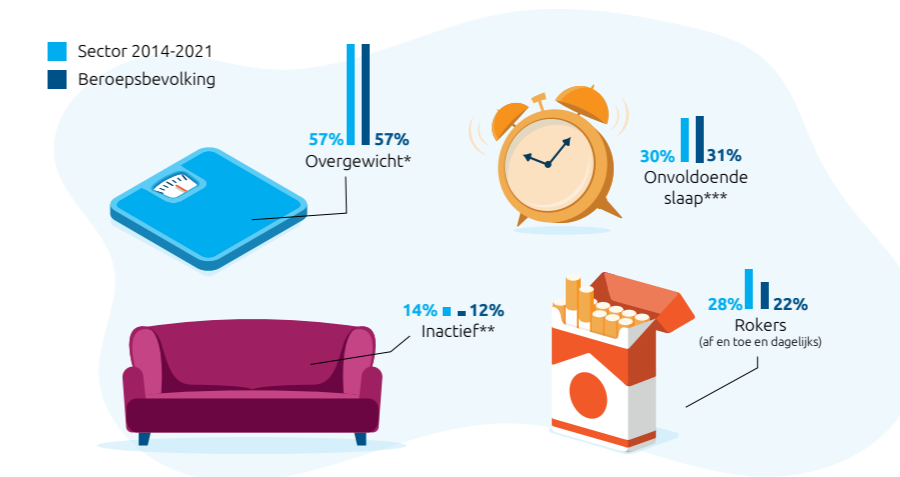


Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

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 gewicht, slaap en bewegen is de sector vergelijkbaar.

Figuur 9 Leefstijl werknemers. Sector versus beroepsbevolking



* Gebaseerd op gemeten lengte en gewicht

** Bewegen vrijwel nooit, eigen opgave

*** Op basis van eigen inschatting werknemers

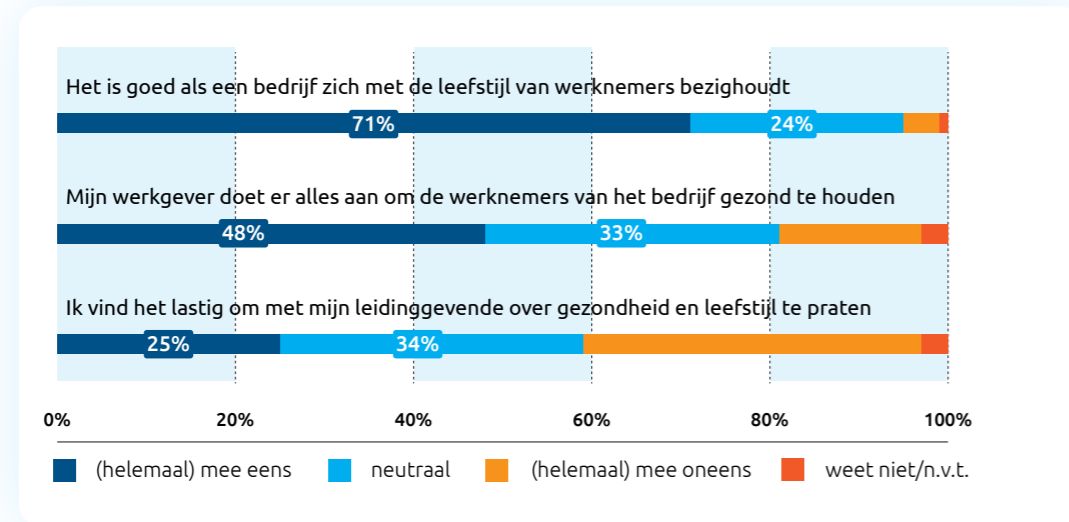
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

Ruim zeventig procent werknemers ok 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 (71%). Werkgevers vinden dat de verantwoordelijkheid voor het gezond blijven werken van hun werknemers voor de helft (52%) bij hen ligt.¹⁴

¹⁴ STL (2021). Bedrijfsenquête en werknemersenquête.

Figuur 10 Stellingen leefstijl. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Ruim zeventig procent van de werknemers in de sector vindt het daarnaast goed als een bedrijf zich met de leefstijl van werknemers bezighoudt (figuur 10). Bijna de helft vindt dat hun werkgever er alles aan doet om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. Een kwart vindt het lastig om met zijn leidinggevende te praten over gezondheid en leefstijl. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben daar de minste moeite mee.

Verzuim

Kosten van ziekteverzuim kunnen voor werkgever en werknemer hoog zijn. TNO¹⁵ heeft berekend dat het ziekteverzuim werkgevers jaarlijks ruim 13 miljard kost aan loondoorbetaling. 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 geduid.

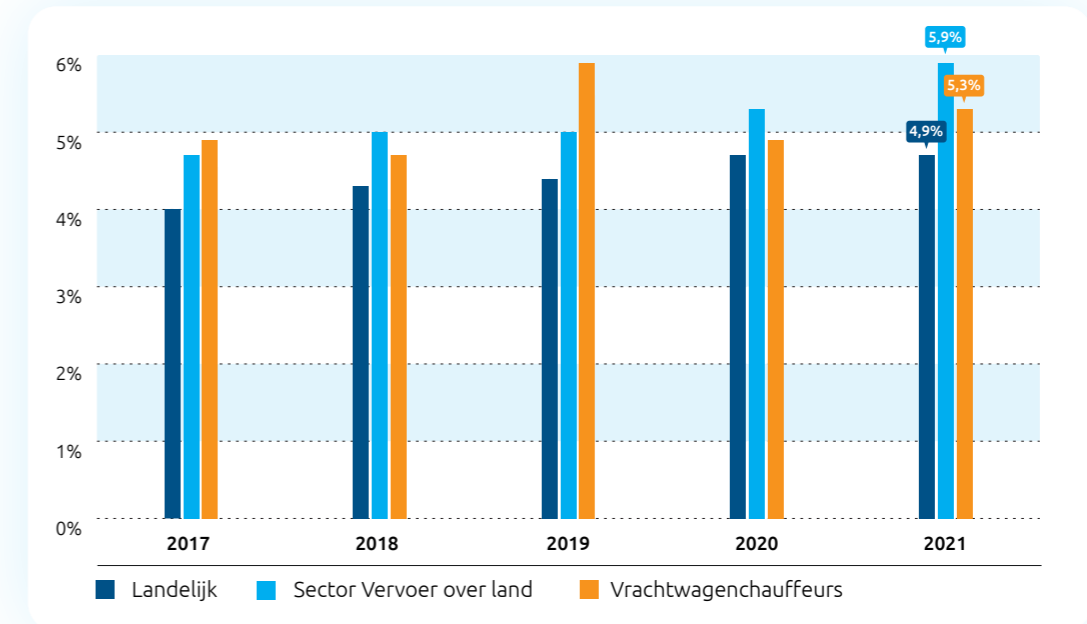
In sector hoger verzuim dan landelijk

In 2021 was het verzuim in de sector (CBS-sector Vervoer over land¹⁶) 5,9 procent (landelijk 4,9%; figuur 11). Dat betekent dat van de honderd dagen dat een werknemer zou moeten werken hij er bijna zes dagen niet is. Het verzuim 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 2021 5,3 procent.

¹⁵ TNO (2020). Arbobalans 2020. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland.

¹⁶ 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

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



Bron: CBS, 2022

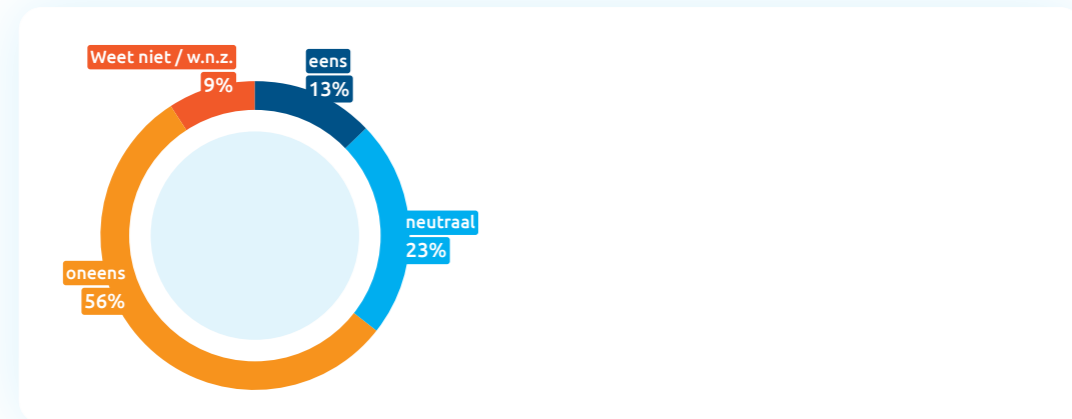
In het eerste kwartaal van 2022 is het verzuim onder werknemers gestegen tot 6,3 procent, het hoogste percentage dat het CBS ooit heeft gemeten¹⁷. In de sector Vervoer over land was het 7,0 procent. In het tweede kwartaal was het landelijke verzuimpercentage 5,4 procent (vervoer over land: 6,6%)¹⁸. CBS bepaalt het ziekteverzuimpercentage aan de hand van een enquête onder bedrijven. Daaruit is niet af te leiden met welke klachten werknemers verzuimen. Echter in de jaarlijkse Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van CBS en TNO wordt wel gevraagd naar de klachten waarmee men verzuimt. In 2021 verzuimden meer mensen door COVID-19 dan in 2020. Over de oorzaak van de stijging in 2022 doet het CBS nog geen uitspraken, maar arbo-dienstverleners geven aan dat het hoge verzuimpercentage te wijten is aan COVID-19.

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. Gezien de vergrijzing en ontgroening in de sector (zie hoofdstuk 1 ontwikkeling arbeidsmarkt) is het mogelijk dat het verzuim de komende jaren zal toenemen. Een meerderheid van de werkgevers verwacht dit echter niet (figuur 12). Grotere bedrijven verwachten vaker dat het verzuim zal toenemen dan kleinere bedrijven.

¹⁷ Bron: https://www.cbs.nl/item?sc_itemid=18ae8d29-4f00-48d9-8b35-e8f77e131a13&sc_lang=nl-nl

¹⁸ Bron: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>

Figuur 12 Stelling werkgever: Ik verwacht dat het verzuim van mijn werknemers de komende jaren zal toenemen



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

BOX 3 Verzuim¹⁹

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

Uit de Arbobalans 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 verzuim²⁰. 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.

¹⁹ TNO (2020). Arbobalans 2020.

²⁰ In het tweede kwartaal van 2022 was het verzuimpercentage als volgt: bedrijven tot 10 werknemers: 3,7%; bedrijven met 10 tot 100 werknemers: 4,9% en bedrijven met meer dan 100 werknemers: 6,0%. 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'²¹ zijn deze omstandigheden beschreven voor de sector transport en logistiek.

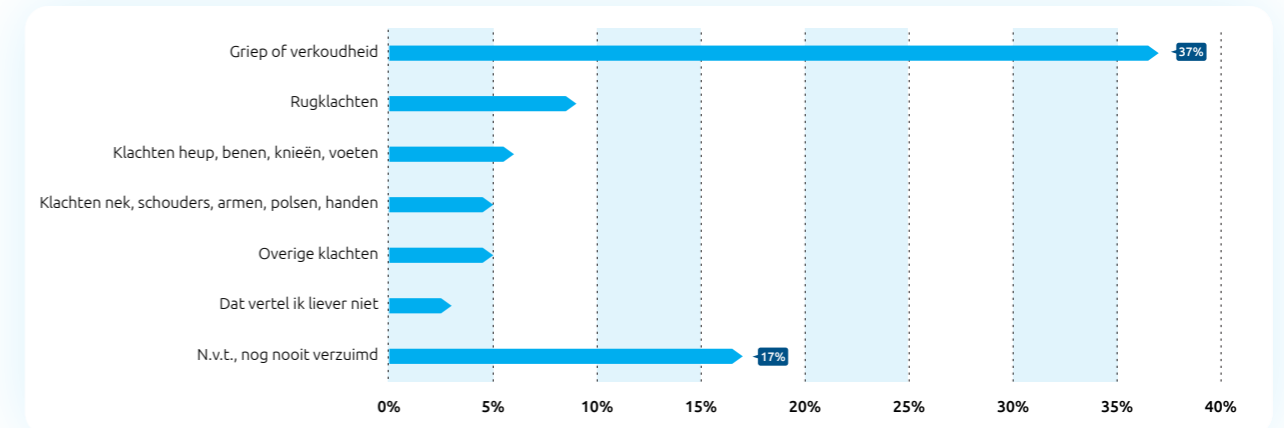
²¹ Zie: <https://www.stlwerkt.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>

Belangrijkste reden verzuim: griep of verkoudheid

De belangrijkste reden waarom werknemers verzuimen is griep of verkoudheid (37%; figuur 13). Ook landelijk is dit de meest genoemde klacht (30%)²². Zeventien procent heeft nog nooit verzuimd (landelijk: 24%).

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 is²³.

Figuur 13 Top 5 klachten laatste verzuim*



* Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

²² TNO & CBS (2021). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2020.

²³ 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: https://www.cbs.nl/item?sc_itemid=988c4598-eb22-437c-9a50-aa9dd851f332&sc_lang=nl-nl

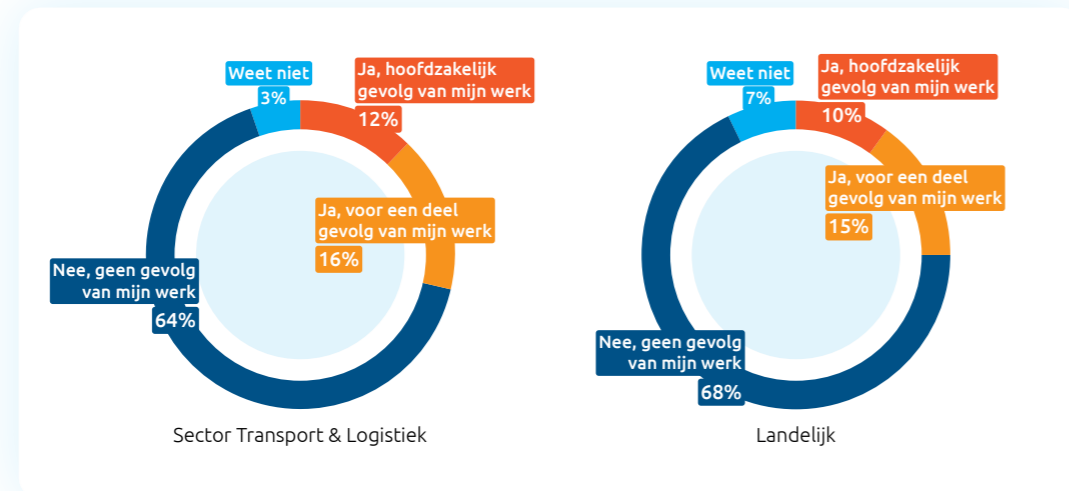
Oudere werknemers hebben vaker klachten aan het hart- en vaatstelsel en aan heup, benen, knieën of voeten. Chauffeurs hebben vaker rugklachten en klachten aan nek, schouders, armen, polsen en handen en klachten aan heup, benen, knieën of voeten dan niet-chauffeurs.

Verzuim in sector vaker gevolg van werk

In de sector verzuimt 28 procent (deels of geheel) als gevolg van zijn werk (figuur 14). Landelijk is dit 25 procent. In 2021 was 31 procent van het verzuim het gevolg van het werk ten opzichte van 23 procent landelijk.

Chauffeurs hebben vaker verzuimklachten als gevolg van werk dan niet-chauffeurs (33% tegen 25%). Dit blijkt ook uit landelijk onderzoek door TNO. Transportberoepen en met name de vrachtwagenchauffeurs kenmerken zich door relatief veel werkgerelateerd verzuim. Werkgerelateerd verzuim leidt volgens het onderzoek van TNO gemiddeld per verzuimgeval tot meer verzuimdagen dan verzuim dat niet aan het werk is gerelateerd²⁴.

Figuur 14 Verzuimklachten gevolg van werk? *. Sector versus landelijk



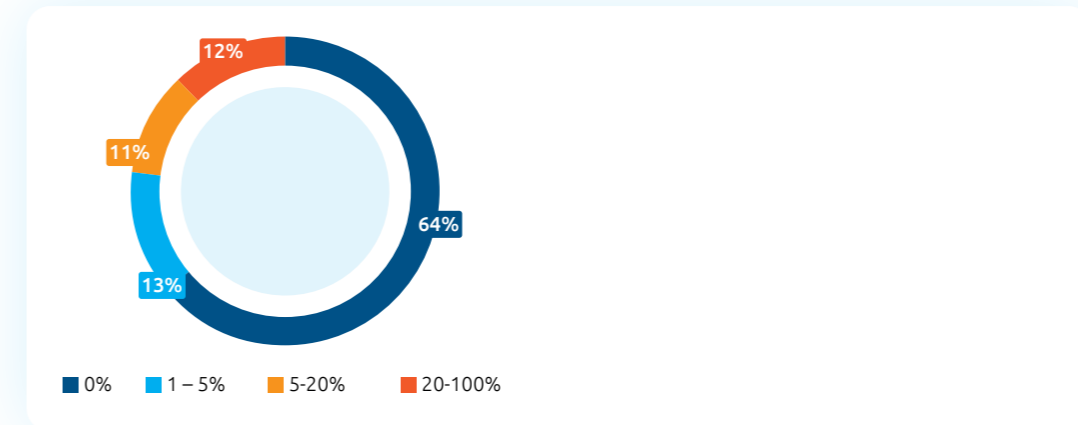
* Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd

Bron: Werknemersenquête STL, 2022; NEA, 2021

De grootste groep werkgevers (64%; figuur 15) denkt dat geen enkel verzuim werkgerelateerd is. In 2021 was deze groep kleiner, namelijk 54 procent. Naarmate een bedrijf groter is verwacht men vaker dat een groter aandeel van het verzuim werkgerelateerd is.

²⁴ TNO (2020). Arbobalans 2020.

Figuur 15 Aandeel werkgerelateerd verzuim, volgens werkgevers



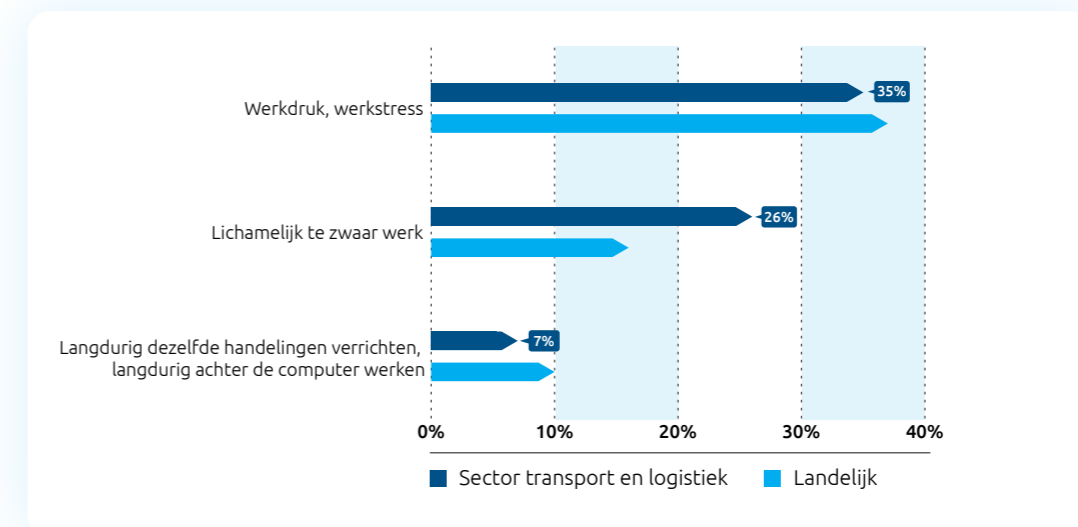
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Werkdruk/werkstress belangrijkste oorzaak werkgerelateerd verzuim

De belangrijkste omstandigheden in het werk die tot werkgerelateerd verzuim leiden zijn, volgens werknemers in de sector: werkdruk, werkstress (35%), lichamelijk te zwaar werk (26%) en langdurig dezelfde handelingen verrichten (7%; figuur 16). Het aandeel werknemers dat werkdruk/werkstress als oorzaak voor werkgerelateerd verzuim ziet, is toegenomen ten opzichte van 2021 (35% in 2022 tegenover 25% in 2021). Langdurig dezelfde handelingen verrichten wordt in 2022 juist minder vaak genoemd als oorzaak voor werkgerelateerd verzuim (7% in 2022 tegenover 15% in 2021). Landelijk zijn deze drie redenen ook de belangrijkste oorzaken voor werkgerelateerd verzuim. Lichamelijk zwaar werk komt vaker voor in de sector en werkdruk en langdurig dezelfde handelingen uitvoeren iets minder vaak.

Vooraf onder werknemers tot 35 jaar en werknemers van grotere bedrijven is werkdruk en werkstress een belangrijke oorzaak voor werkgerelateerd verzuim. Naarmate werknemers ouder zijn noemen ze vaker dat het werk lichamelijk te zwaar is.

Figuur 16 Top 3 oorzaken werkgerelateerd verzuim*. Sector en landelijk



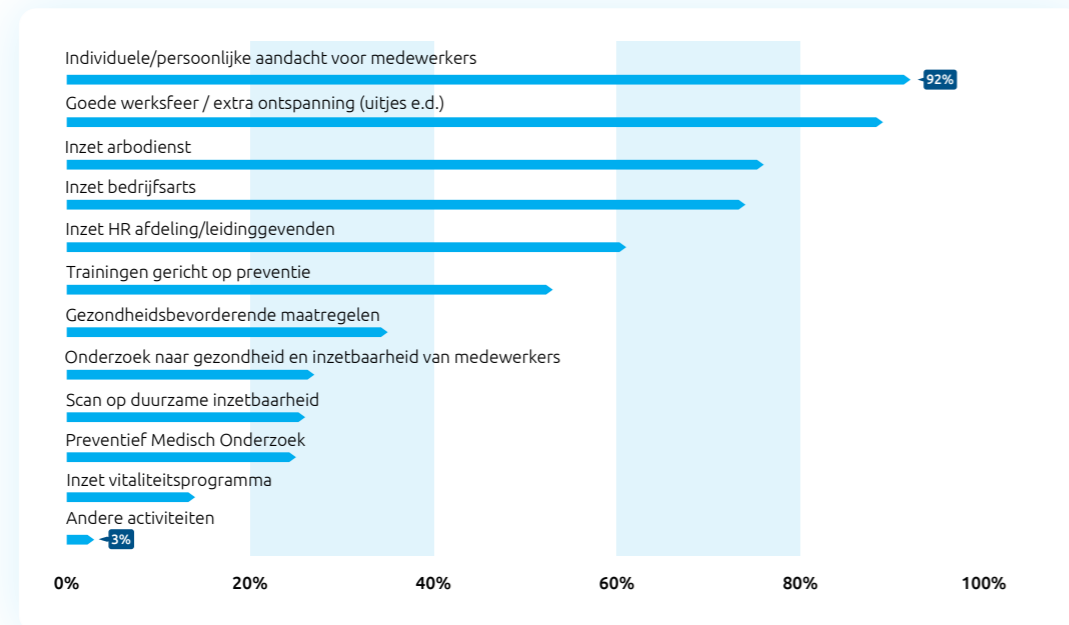
* Alleen gevraagd aan werknemers die klachten hebben (gehad) die deels of geheel het gevolg waren van het werk

Bron: Werknemersenquête STL, 2022; NEA, 2021

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 2021; figuur 17).²⁵

Figuur 17 Volgens werkgevers uitgevoerde activiteiten om verzuim te voorkomen



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

²⁵ 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 (Niessen 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 bevlogenheid.

Wat kunnen we voor je doen?

Bel of mail ons, we spreken je graag!