

Arbeidsmarkttrapportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek

Instroom en inzetbaarheid



2021



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. Dit vraagt om 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). Dat werknemers de pensioenleeftijd gezond en vitaal halen is voor een grote groep echter niet vanzelfsprekend. Onderdeel van het pensioenakkoord (zie box 1) is een pakket maatregelen zodat het voor iedereen haalbaar is om gezond en vitaal werkend het pensioen te bereiken.

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

Bijna de helft van de werknemers in de sector kan en/of wil zijn huidige werk niet blijven doen tot het pensioen (figuur 1): waarvan achttien procent het wel wil, maar het niet kan; twintig procent wil het niet, maar kan het wel en negen procent wil én kan het niet.

Chauffeurs zeggen vaker dan niet-chauffeurs dat ze hun werk wel willen blijven doen, maar dat niet te kunnen. Niet-chauffeurs willen juist vaker hun werk niet blijven doen tot het pensioen.

Wat verder opvalt is dat vooral werknemers van 35 jaar en ouder aangeven hun werk te willen en kunnen volhouden tot het pensioen (ca. 60% tegen 42% van werknemers t/m 34 jaar). De jongere werknemers willen het huidige werk niet blijven doen tot het pensioen. Jonge werknemers zijn 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 deze rapportage richten we ons op de aspecten gezondheid en leefstijl. Een goede gezondheid en leefstijl dragen bij aan het langdurig (duurzaam) inzetbaar blijven.
² In 2021 en 2022 stromen naar verwachting jaarlijks ruim 1.800 werknemers uit vanwege pensioen. In 2020 waren dit er bijna 1.400 en in 2019 nog ongeveer 1.000 werknemers (CBS/ABF Research, 2021). Zie de rapportage Arbeidsmarktontwikkeling transport en logistiek: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-marktontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Box 1. Pensioenakkoord¹

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 is dat de nieuwe regels voor pensioen ingaan vanaf 1 januari 2023. 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.

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 beroepsgoedervervoer zijn van plan deze subsidie aan te vragen voor de werknemers in de sector.

¹ 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>

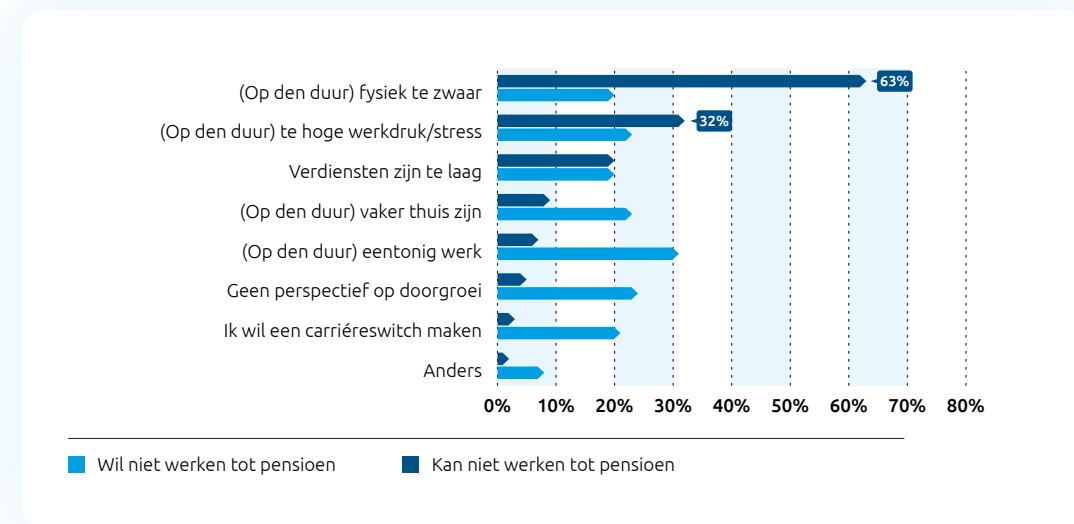
De regeling biedt ook subsidie voor uitkeringen van werkgevers aan werknemers die het niet volhouden tot de AOW-leeftijd en eerder willen stoppen, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk. Voorwaarde is wel dat deze werkgevers tegelijk óók investeren in duurzame inzetbaarheid. Na afloop van de regeling zou duurzame inzetbaarheid een belangrijk en vanzelfsprekend onderdeel moeten zijn van de manier waarop Nederland werkt.

De cao-partijen in het beroepsgoedervervoer hebben de zwaar werk regeling op 1 november 2021 definitief vastgesteld. Doelgroep van de regeling zijn werknemers geboren in 1955 tot en met september 1961. Als werknemers voldoen aan de voorwaarden kunnen zij maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd stoppen met werken.

Belangrijkste redenen voor niet halen pensioen zijn lichamelijke en mentale belasting

De belangrijkste redenen waarom werknemers niet willen of kunnen werken tot hun pensioen zijn lichamelijke en mentale belasting (werkdruk/stress). 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 (63%) en mentale belasting (32%) als reden genoemd. Als men niet wil dan blijven deze redenen van belang, maar worden ook de overige redenen (eentonig werk, lage verdiensten, carrièreswitch maken, geen perspectief op doorgroei, vaker thuis willen zijn) vaak genoemd.

Figuur 2 Redenen waarom werknemers hun werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen*



* Alleen gevraagd aan werknemers die aangeven dit niet te willen of kunnen. Maximaal drie antwoorden.

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

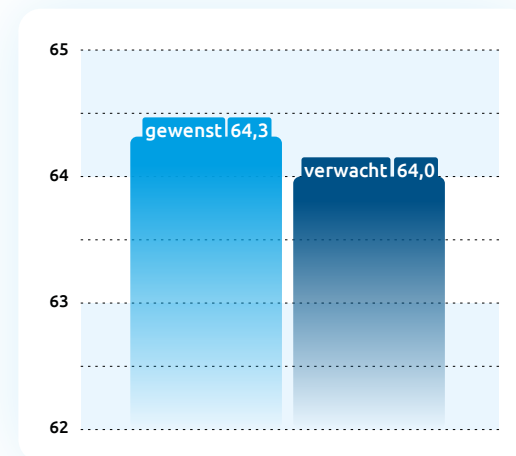
Werkdruk/stress wordt vooral genoemd door werknemers werkzaam in bedrijven van meer dan 10 werknemers. Dat het werk lichamelijk te zwaar is wordt vooral genoemd door werknemers ouder dan 55 jaar en chauffeurs.

Werknemers willen langer doorwerken dan ze denken te kunnen

Werknemers in de sector willen gemiddeld tot 64,3 jaar doorgaan met werken (figuur 3). Ruim een derde (35%) zegt tot 65 jaar te willen werken; 21 procent wil tot 67 jaar werken.

Werknemers verwachten tot gemiddeld 64 jaar in staat te zijn het huidige werk voort te zetten (figuur 3). Iets korter dus dan ze zouden willen. Ruim een kwart (27%) denkt tot 65 jaar door te kunnen werken; vijftien procent denkt tot 67 jaar door te kunnen.

Figuur 3 Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

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

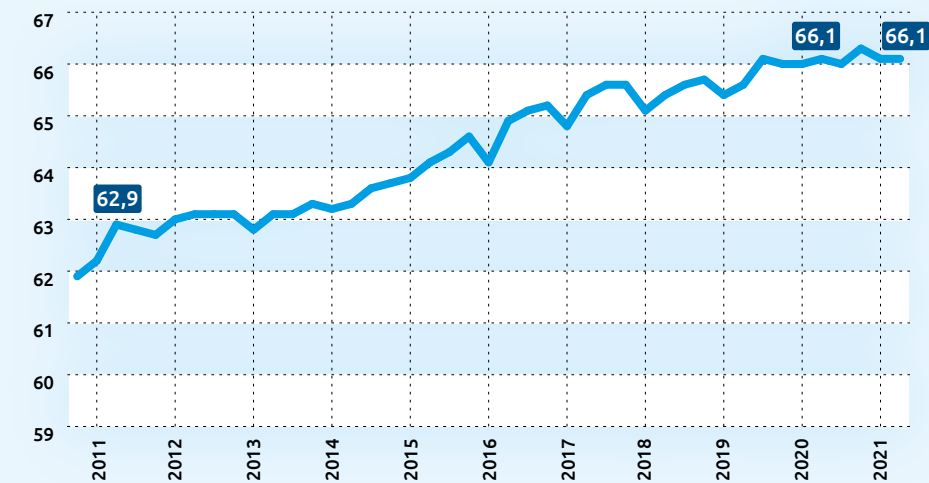
Werknemers in de sector vinden dat van de verantwoordelijkheid om gezond te blijven werken tot aan het pensioen gemiddeld 71 procent daarvan bij henzelf ligt; de overige verantwoordelijkheid ligt dan bij hun werkgever. Gemiddeld vinden de werkgevers dat 52 procent van de verantwoordelijkheid bij hen ligt.

Box 2. Leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan

De AOW-leeftijd¹ is in 2020 en 2021 66 jaar en 4 maanden. De gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland lag tot en met 2006 rond de 61 jaar. Daarna steeg die tot 65,5 jaar in 2020².

In de sector transport en logistiek (SOOB) is de gemiddelde pensioenleeftijd ook gestegen sinds het begin van de meting in 2010. In het tweede kwartaal 2021 is de gemiddelde pensioenleeftijd³ 66,1 jaar (figuur 4). In hetzelfde kwartaal in 2011 was dit 62,9 jaar.

Figuur 4 Gemiddelde pensioenleeftijd sector transport en logistiek (SOOB)



Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking STL, 2021

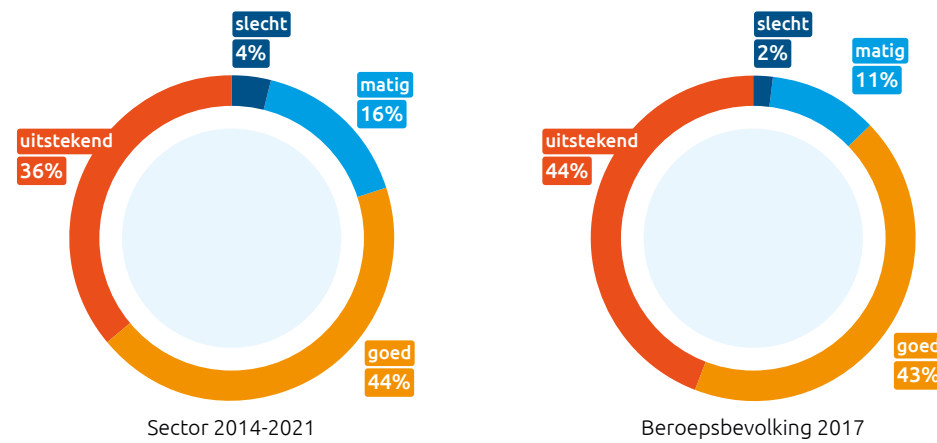
- ¹ De AOW (Algemene Ouderdomswet) is een basispensioen voor mensen met de AOW-leeftijd. Mensen die in Nederland gewoon of gewerkt hebben zijn meestal verzekerd geweest voor de AOW (<https://www.svb.nl/nl/aow/wat-is-aow/wat-is-aow>). De overheid bepaalt vanaf welke leeftijd de AOW wordt uitgekeerd. Bovenop 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.
- ² <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/15/meer-werknemers-met-pensioen-gegaan-in-2020>
- ³ Prepensioen en pensioen. Deeltijdpensioen is niet meegenomen omdat werknemers dan nog werken.

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 werkvermogen¹. Werknemers met een uitstekend werkvermogen hebben de hoogste productiviteit. De productiviteit neemt af naarmate het werkvermogen lager is. In vergelijking met de beroepsbevolking (2017) zijn er in de sector iets minder werknemers met een uitstekend werkvermogen en wat meer werknemers met een slecht of matig werkvermogen (figuur 5).

¹ 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.

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



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – t/m mei 2021; Blik op Werk, 2019

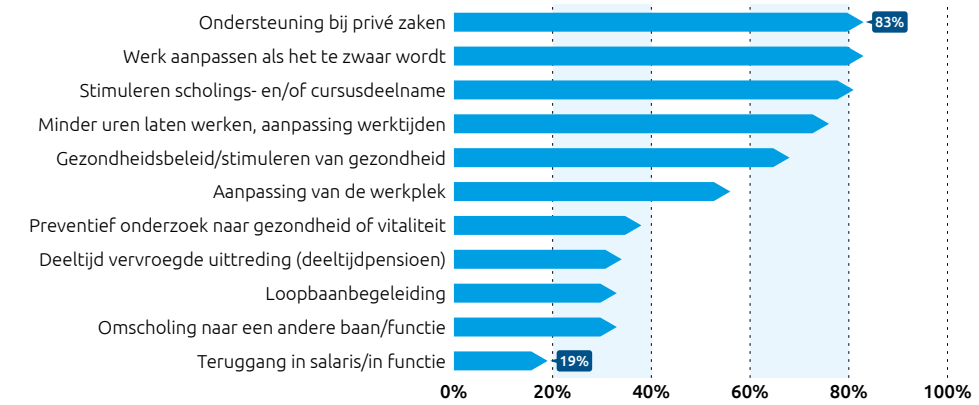
Chauffeurs, oudere en mannelijke werknemers hebben gemiddeld een lager werkvermogen dan werknemers met een overige functie, jongere en vrouwelijke werknemers.

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

De belangrijkste drie maatregelen die werkgevers treffen om werknemers inzetbaar te houden zijn het werk aanpassen als het te zwaar wordt, ondersteuning bieden bij privé zaken en het stimuleren van scholings- en/of cursusdeelname (figuur 6). Meer dan tachtig procent van de werkgevers noemt deze maatregelen in 2020. Maatregelen als demotie (teruggang in salaris/functie), loopbaanbegeleiding, omscholing en deeltijdpensioen worden het minst genomen. Ongeveer een op de zeven werknemers denkt dat zijn werkgever geen voorzieningen biedt en bijna een vijfde weet het niet. Voor werknemers lijkt het dus niet altijd duidelijk wat er mogelijk is binnen hun bedrijf.

Grotere bedrijven bieden veel vaker maatregelen dan kleinere bedrijven.

Figuur 6 Getroffen maatregelen door werkgevers om werknemers inzetbaar te houden



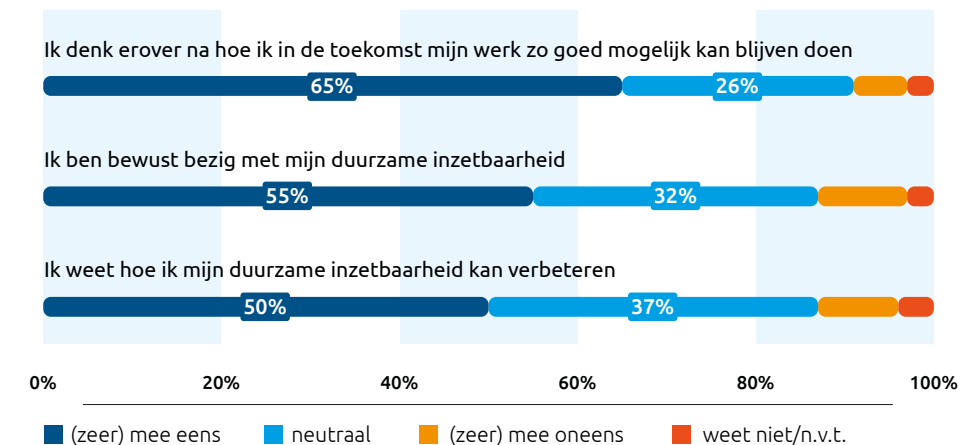
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

Ruim helft werknemers bewust bezig met duurzame inzetbaarheid

We zagen dat een groot deel van de werknemers verwacht hun pensioen niet te kunnen halen om verschillende redenen. Twee derde van de werknemers geeft aan wel na te denken over hoe ze hun werk zo goed mogelijk kunnen blijven doen (figuur 7). Ruim de helft is bewust bezig met hun duurzame inzetbaarheid¹ en de helft weet ook hoe hun eigen duurzame inzetbaarheid verbeterd kan worden. Een kwart tot ruim een derde van de werknemers antwoordt neutraal op de drie stellingen. Werknemers tot 35 jaar en werknemers met een vast of tijdelijk contract zijn het meest bezig met hun inzetbaarheid.

Van de werkgevers denkt ruim veertig procent dat hun werknemers in sterke mate bewust bezig zijn met hun inzetbaarheid; bijna de helft denkt in enige mate. Vooral werkgevers van kleinere bedrijven schatten in dat een groot deel van hun werknemers in sterke mate bewust bezig is met hun eigen inzetbaarheid.

Figuur 7 Stellingen duurzame inzetbaarheid. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

¹ In de vragenlijst als volgt omschreven: Duurzame inzetbaarheid betekent dat je ook in de toekomst goed kunt blijven werken. Bijvoorbeeld door te werken aan je persoonlijke ontwikkeling, opleidingen te volgen en gezond en veilig te werken.

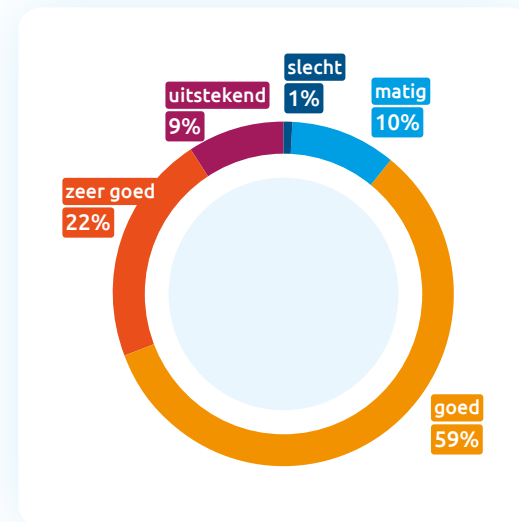
Gezondheid en leefstijl

Voor een duurzame inzetbaarheid van werknemers is aandacht voor gezondheid en leefstijl van belang. Het RIVM¹ heeft berekend dat ongezond gedrag, zoals roken, alcoholgebruik, te weinig bewegen en ongezonde voeding in 2015 verantwoordelijk is 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 functioneren². Met het preventieakkoord³ zet ook de overheid in op een gezonde leefstijl.

Chauffeurs en oudere werknemers ervaren minder goede gezondheid

Ruim dertig procent van de werknemers in de sector ervaart zijn gezondheid 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 iets vaker een minder goede gezondheid dan niet-chauffeurs en jongere werknemers.

Figuur 8 Beoordeling gezondheid



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – t/m mei 2021

Vaker overgewicht en meer rokers in sector

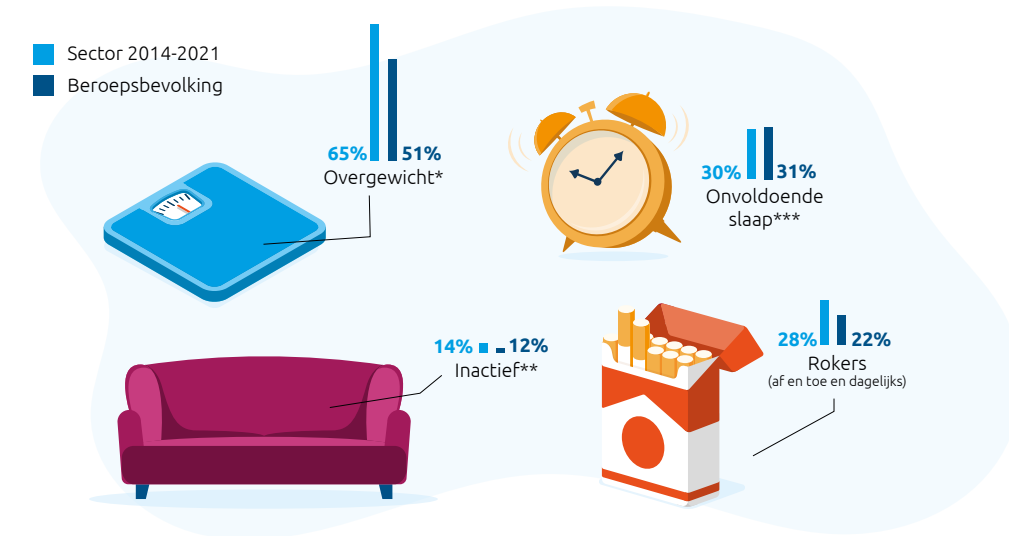
De leefstijl van werknemers in de sector is op enkele aspecten slechter dan van de landelijke beroepsbevolking. In de sector is er vaker sprake van overgewicht en wordt er vaker gerookt. Wat betreft slaap en beweging is de sector vergelijkbaar met het landelijke beeld.

¹ RIVM (2018). Volksgezondheid Toekomst Verkenning (VTV) 2018.

² VGZ (2020). Whitepaper slaap.

³ 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 9 Leefstijl werknemers. Sector versus beroepsbevolking



* Berekend op basis van zelf gerapporteerde lengte en gewicht

** Bewegen vrijwel nooit, eigen opgave

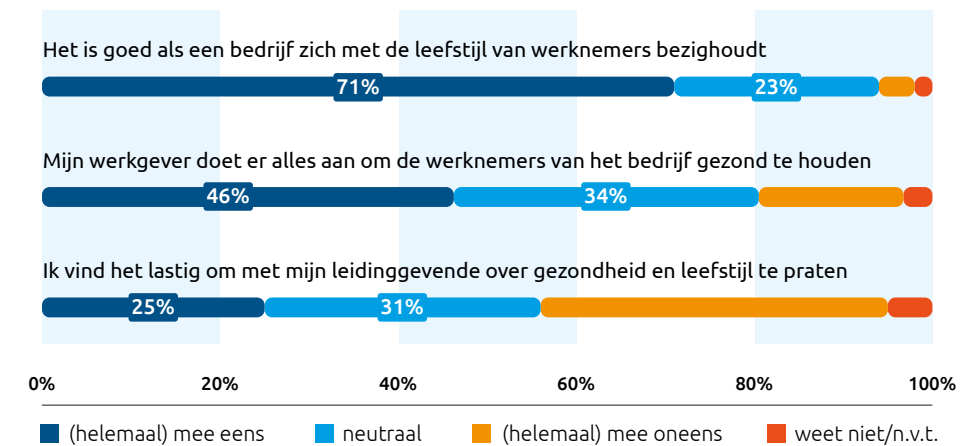
*** Op basis van eigen inschatting werknemers

Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – t/m mei 2021

Ruim zeventig procent werknemers oké met bemoeienis werkgever bij leefstijl

Ruim zeventig procent van de werknemers in de sector vindt het goed als een bedrijf zich met de leefstijl van werknemers bezighoudt (figuur 10). In 2020 was dit nog 51 procent. Bijna de helft vindt dat hun werkgever er alles aan doet om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. Een kwart vindt het wel lastig om met zijn leidinggevende te praten over gezondheid en leefstijl.

Figuur 10 Stellingen leefstijl. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Vooral werknemers tot 35 jaar zijn het (helemaal) eens met de stelling dat het goed is als een bedrijf zich met de leefstijl van de werknemers bezighoudt.

Ruim de helft van de werkgevers is het eens met de stelling dat een ongezonde leefstijl wordt besproken met de medewerker.

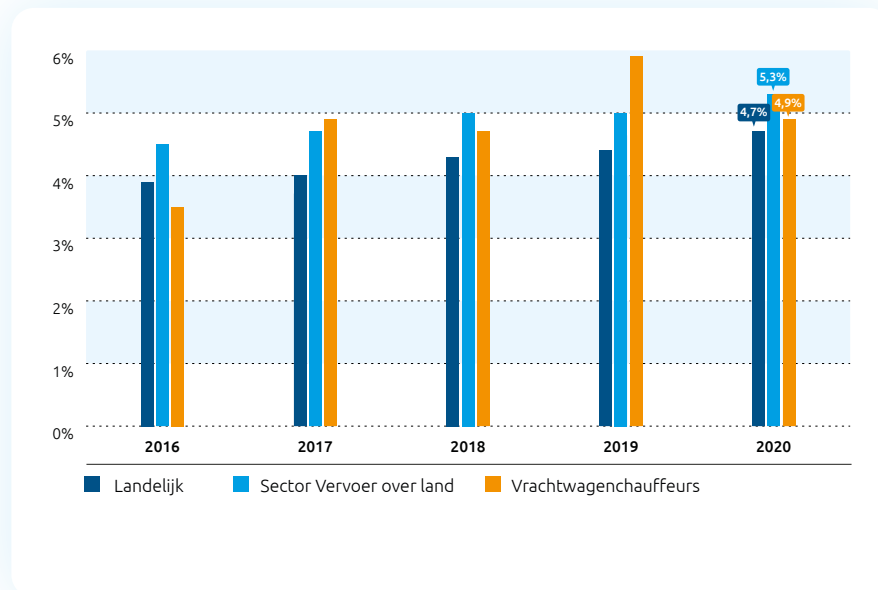
Verzuim

Kosten van ziekteverzuim kunnen voor werkgever en werknemer hoog zijn. TNO¹ 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 2020 was het verzuim in de sector (CBS-sector Vervoer over land²) 5,3 procent (landelijk 4,7%; figuur 11). Dat betekent dat van de honderd dagen dat een werknemer zou moeten werken hij er ruim vijf dagen niet is. In alle afgelopen jaren is het verzuim in de sector hoger dan landelijk. Voor werknemers die als vrachtwagenchauffeur werken is het verzuim in 2020 4,9 procent.

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

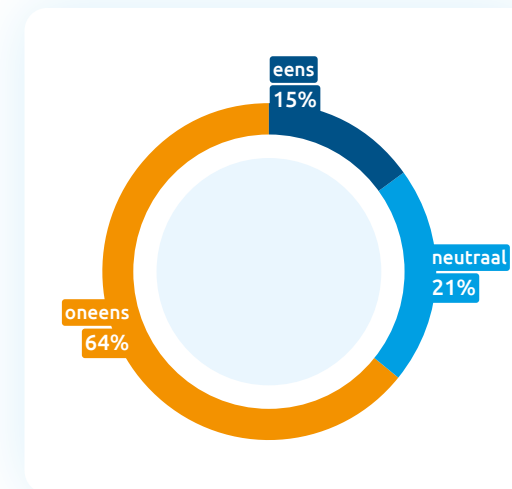


Bron: CBS, 2021

¹ TNO (2020). Arbobalans 2020. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland.
² CBS Sector vervoer over land bestaat uit: goederenvervoer, verhuisvervoer, vervoer per taxi en overig personenvervoer over de weg

Uit onderzoek blijkt dat oudere werknemers meer dagen verzuimen dan jongere werknemers (zie ook box 3). Bijna twee derde van de werkgevers denkt echter niet dat dit zo is (figuur 12). Dit kan te maken hebben met het feit dat oudere werknemers over het algemeen minder vaak ziek zijn dan jongeren. Als oudere werknemers echter ziek zijn, zijn ze vaker langdurig ziek en dat leidt tot een hoger verzuimpercentage.

Figuur 12 Stelling werkgever: Per jaar verzuimen oudere werknemers meer dagen dan jongere werknemers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

Box 3. Verzuim¹

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.

Er zijn verschillen 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 dan mannen of dat mannen vaker doorwerken als zij ziek zijn.

¹ TNO (2020). Arbobalans 2020.

- › Naarmate de bedrijfsomvang groter is, is het verzuim hoger. Het lagere verzuim bij kleinere bedrijven hangt samen met een hechtere band tussen werkgever en werknemer, een groter verantwoordelijkheidsgevoel bij de werknemer en sterkere sociale controle.
- › Werknemers met een vast contract hebben een hoger verzuimpercentage dan werknemers met een flexibel contract. Vermoedelijk zijn werknemers met een flexibel contract bang voor selectie op verzuim. 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 lawaaige 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 rapportages 'Veiligheid' en 'Organisatie en leidinggeven'¹ van het Sectorinstituut zijn deze omstandigheden beschreven voor de sector transport en logistiek.

¹ Zie: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-marktontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

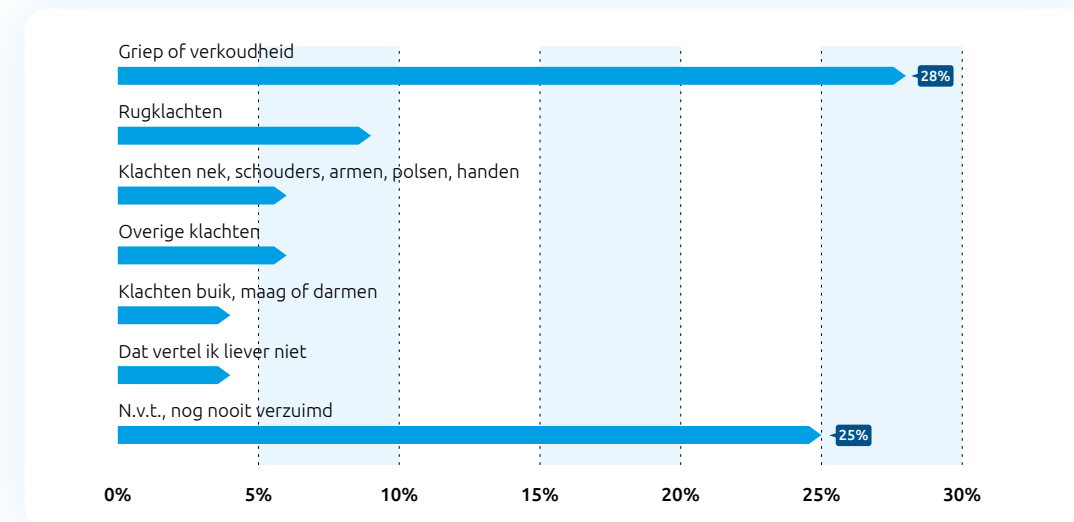
Belangrijkste reden verzuim: griep of verkoudheid

De belangrijkste reden waarom werknemers verzuimen is griep of verkoudheid (28%; figuur 13). Ook landelijk is dit de meest genoemde klacht (30%)¹. Een kwart 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 en bij klachten aan het bewegingsapparaat en bij conflicten op het werk het aantal verzuimdagen relatief hoog is².

¹ TNO & CBS (2021). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2020.
² TNO (2020). Arbobalans 2020.

Figuur 13 Top 5 klachten laatste verzuim*



* Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

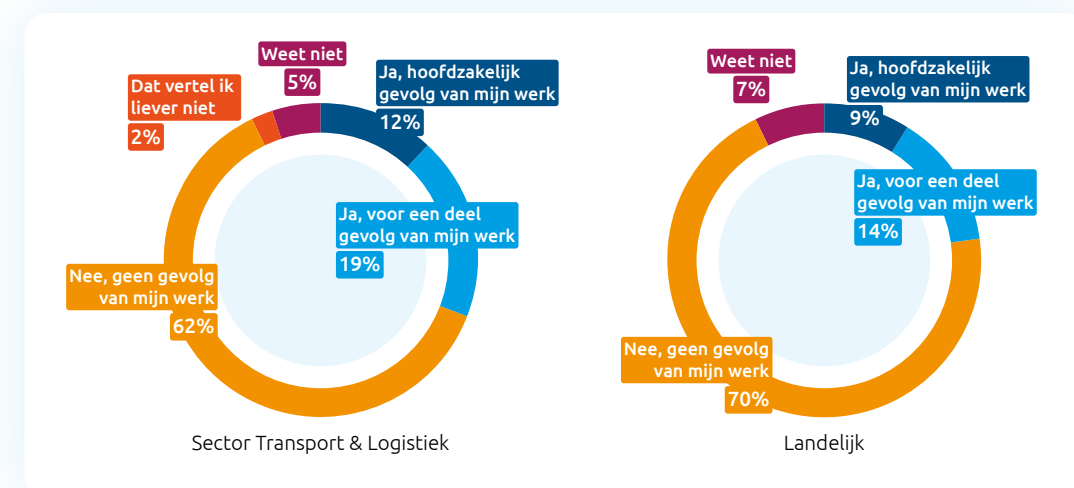
Oudere werknemers hebben vaker klachten aan het hart- en vaatstelsel en aan heup, benen, knieën of voeten. Ook chauffeurs hebben vaker klachten aan heup, benen, knieën of voeten dan niet-chauffeurs.

Verzuim in sector vaker gevolg van werk

In de sector verzuimt 31 procent (deels of geheel) als gevolg van zijn werk (figuur 14). Landelijk is dit 23 procent. Bij chauffeurs is er vaker sprake van (deels of geheel) werkgerelateerd verzuim.

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

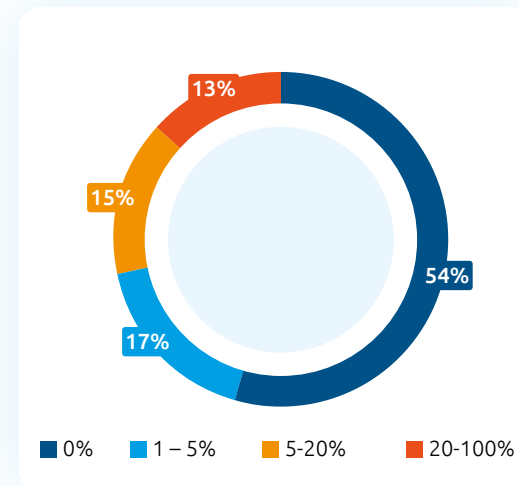
* Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd



Bron: Werknemersenquête STL, 2021; NEA, 2020

De grootste groep werkgevers (54%; figuur 15) denk dat geen enkel verzuim werkgerelateerd is. Naarmate een bedrijf groter is verwacht men vaker dat een groter aandeel van het verzuim werkgerelateerd is. Ook werkgevers in de logistieke dienstverlening denken vaker dat verzuim werkgerelateerd is.

Figuur 15 Aandeel werkgerelateerd verzuim, volgens werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

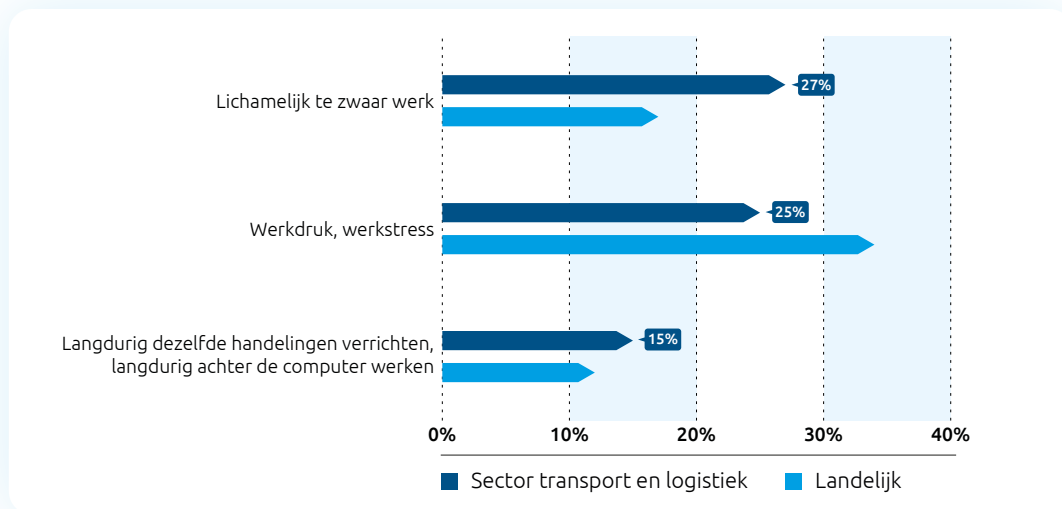
Uit landelijk onderzoek door TNO blijkt dat onder meer transportberoepen en met name de vrachtwagenchauffeurs zich kenmerken door relatief veel werkgerelateerd verzuim. Werkgerelateerd verzuim leidt gemiddeld per verzuimgeval tot meer verzuimdagen dan verzuim dat niet aan het werk is gerelateerd¹.

Lichamelijk te zwaar werk belangrijkste oorzaak werkgerelateerd verzuim

De belangrijkste omstandigheden in het werk die tot werkgerelateerd verzuim leiden volgens werknemers zelf zijn lichamelijk te zwaar werk (27%), werkdruk, werkstress (25%) en langdurig dezelfde handelingen verrichten (15%; figuur 16). Landelijk zijn dit ook de belangrijkste oorzaken voor werkgerelateerd verzuim. Lichamelijk zwaar werk komt vaker voor in de sector en werkdruk juist minder vaak.

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, 2021; NEA, 2020

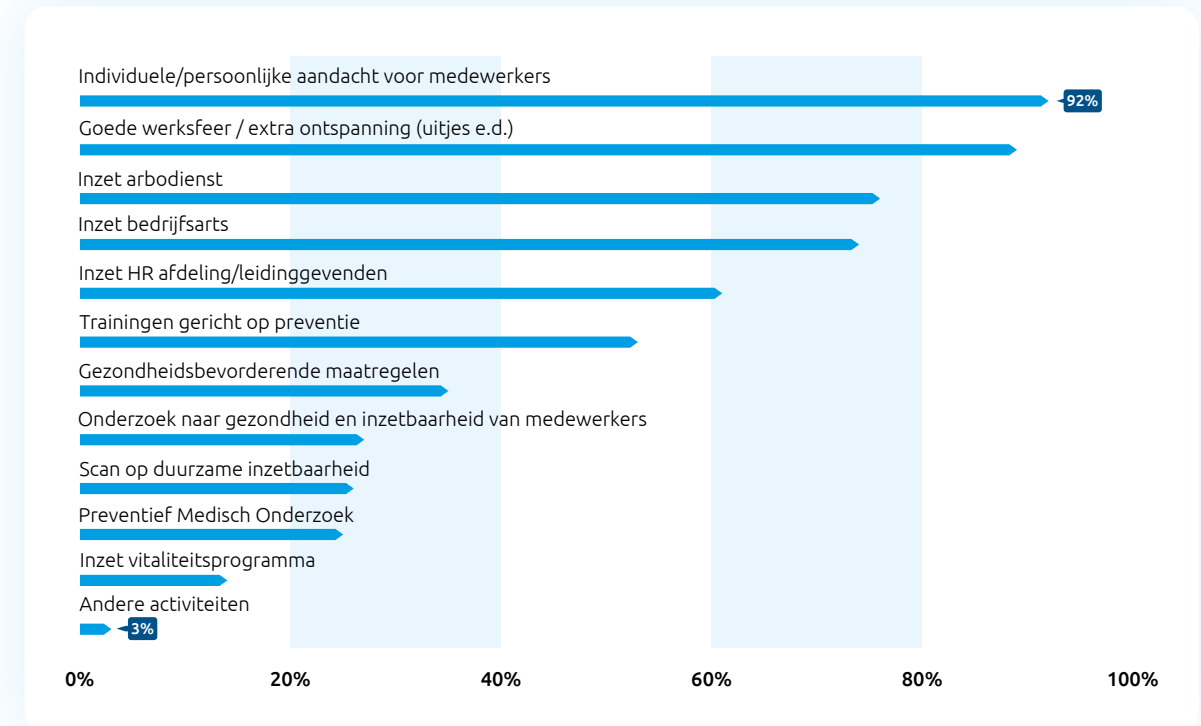
¹ TNO (2020). Arbobalans 2020.

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

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

Ruim zestig procent van de werkgevers is het in 2020 eens met de stelling dat ze zélf het ziekteverzuim kunnen beperken. De belangrijkste maatregelen die werkgevers nemen zijn: persoonlijke aandacht voor medewerkers, goede werksfeer en de inzet van arbodienst en bedrijfsarts (figuur 17).

Figuur 17 Volgens werkgevers uitgevoerde activiteiten om verzuim te voorkomen



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021