



2023

ARBEIDSMARKTRAPPORTAGE BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN LOGISTIEK

Instroom en inzetbaarheid

STL WERKT. VOOR JOU!

Instroom en duurzame inzetbaarheid



Sectorinstituut
Transport en Logistiek

Inhoudsopgave

Inleiding	9
Ontwikkeling arbeidsmarkt sector	11
Omzetverlies in sector	11
Verwachtingen over economisch klimaat negatief	13
Minder werkgevers verwachten een beter jaar voor hun bedrijf	13
Behoud van huidige omzet, werk en klanten en vinden van personeel als belangrijke thema's voor werkgevers	14
Faillissementen nemen toe	15
Box 1. Ontwikkeling Nederlandse economie en arbeidsmarkt	16
Aandeel bedrijven met openstaande vacatures loopt iets terug	21
Vacatures werknemers transport en logistiek	23
Werkgevers werven vaakst 'via via' en via social media	26
Instroom in WW neemt toe, maar nog wel op een laag niveau	26
Werkgevers en werknemers in sector	27
Aantal werkgevers neemt licht af	27
In sector zijn veel kleine bedrijven	28
Veel bedrijven in de sector zijn een familiebedrijf	29
Aantal vrachtwagenchauffeurs in sector neemt af	29
Chauffeurs en logistiek medewerkers meest voorkomende functies	30
Opleidingsniveau in de sector neemt toe	32
Werknemers met een migratieachtergrond	33
Aandeel werknemers van 55 jaar neemt toe	33
Gepensioneerden in het bedrijf	34
Box 2. Flexibilisering arbeidsmarkt	35
Flexibele arbeidsrelaties werknemers transport en logistiek	38
Aandeel chauffeurs met flexibele arbeidsrelatie is afgenomen	39
Opvangen van pieken in personeelsbehoefte belangrijkste reden inzet flexibele krachten	40
Verwachtingen werkgevers flexibele schil	41
In-, uit en doorstroom in sector	42
Meer uitstroom van chauffeurs dan instroom	42
Veel instroom vanuit uitzendbranche, detailhandel en dienstverlening	42
Instroom van zij-instromers STL	43
Pensioenuitstroom neemt flink toe	45
Redenen werknemers voor uitstroom uit de sector	46
Doorstroom in transport en logistiek neemt toe	48
Doorstroom: werknemers over hun loopbaanmobiliteit	49
Chauffeurs kozen vaak bewust voor het chauffeursberoep	51
Box 3. Prognose ontwikkeling economie en arbeidsmarkt	52

Prognoses sector transport en logistiek (SOOB)	54
Verwachte vraag naar arbeid en aanbod van personeel	54
Arbeidsmarktspanning (arbeidsvraag/ personeelsaanbod) blijft hoog	57
Bijlage 1: opbouw Vervoer en opslag (transport en logistiek) en SOOB-branche naar bedrijfstak/branche 2022 (SBI 2008, aantal werknemers x-1.000)	59

Instroom in de sector vanuit het onderwijs 61

Aantal studenten transport en logistiek	62
Aantal studenten mbo-logistiek daalt	63
Vooropleidingen eerstejaars transport- en logistiekopleidingen	63

Box 1. Landelijke ontwikkeling aantal studenten mbo (BBL en BOL) 64

Aantal studenten transport en logistiek neemt naar verwachting af	66
Voortijdig schoolverlaten	66
Bijna een derde van bedrijven in de sector is erkend leerbedrijf	68
Sturing en structuur bieden en vakinhoudelijke kennis doorgeven zijn het belangrijkste bij begeleiding BBL'ers	69

Box 2. Opbrengsten van BBL-opleidingen 70

Redenen voor opleiden van BBL'ers in bedrijf	71
BBL-studenten gedetacheerd door STL	72
Arbeidsmarktpositie BBL-studenten na uitstroom opleiding	73
BBL-studenten STL hebben vaker een baan, en werken vaker in transport en logistiek	74

Een leven lang ontwikkelen 77

Leer- en opleidingsmogelijkheden	77
Vaker opleidingsbudget en -plannen	77
Een op de vijf werknemers schat zijn ontwikkelingsmogelijkheden als hoog in	78
Ruim helft werknemers vindt dat leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert	78
Meerderheid werkgevers ervaart geen knelpunten in ontwikkelen van werknemers	79
Behoefte aan ontwikkeling	80
Meer werknemers in sector behoefte aan opleiding of cursus	80
Werknemers vooral wensen rondom formeel leren	81
Werknemers in sector vinden dat kennis en vaardigheden goed aansluiten bij functie	81

Box 1. Vaardigheden/skills 83

Leergedrag	85
22 procent van werknemers volgt in afgelopen jaar niet-verplichte opleiding	85
Belangrijkste reden volgen niet-verplichte opleiding: huidige werk beter doen	86
Bijna helft werknemers vindt dat hij taken krijgt waarvan hij veel kan leren	87
Circa zeventig procent leert op informele wijze	88
Loopbaan	88

Box 2. Verwachte veranderingen in functies sector transport en logistiek door technologisering 88

Werknemers positief over behoud baan	90
Een op vijf werknemers ziet geen mogelijkheden voor ander werk in huidige bedrijf	90

Vitaliteit 93

Werken tot het pensioen	93
Bijna helft van werknemers haalt niet zomaar het pensioen in zijn huidige baan	93

Box 1. Pensioenakkoord 94

Belangrijkste redenen voor niet halen pensioen: lichamelijke en mentale belasting	95
Gewenste pensioenleeftijd iets hoger dan verwachte pensioenleeftijd	96

Box 2. Leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan 97

Belangrijkste maatregelen voor inzetbaarheid volgens werkgevers: werk aanpassen, scholing en ondersteuning bij privé zaken	98
Ongeveer helft werknemers bewust bezig met duurzame inzetbaarheid	99
Gezondheid en leefstijl	100
Chauffeurs en oudere werknemers ervaren minder goede gezondheid	100
Meer rokers in sector	100
Bijna zeventig procent werknemers ok met bemoeienis werkgever bij leefstijl	101
Verzuim	102
In sector hoger verzuim dan landelijk	103

Box 3. Verzuim 104

Belangrijkste reden verzuim: griep of verkoudheid	105
Verzuim in sector vaker gevolg van werk	106
Lichamelijk te zwaar werk en werkdruk belangrijkste oorzaken werkgerelateerd verzuim	107
Merendeel werkgevers overtuigd dat ze zélf ziekteverzuim kunnen beperken; belangrijkste maatregel is persoonlijke aandacht	108

Veiligheid 111

Arbeidsrisico's	111
Lichamelijke belasting en hoge werkdruk belangrijkste risico's	111

Box 1. Arbeidsongevallen in Nederland 113

Een op de vier werknemers betrokken bij ongeval	114
Werknemers tevreden over aandacht voor het voorkomen van ongevallen in bedrijf	115
Maatregelen voor veilig werken	116
Zestig procent bedrijven heeft preventiemedewerker	116
Ruim zestig procent bedrijven in sector heeft RI&E	117
Tevredenheid over veiligheid in bedrijf	117
Bijna zeventig procent werknemers tevreden met veiligheidsvoorzieningen	117
Psychosociale arbeidsbelasting	119
Twaalf procent last van hinderlijke stress	119

Ruim een derde heeft vaak of altijd te veel werk te doen	119
Vijf procent werknemers afgelopen jaar ervaring met ongewenste omgangsvormen	120
Minder goede werk-privé balans onder chauffeurs	121
Dertien procent neemt soms tot nooit afstand van werk in vrije tijd	121
Ongeveer helft werknemers ervaart regelmatig regelmogelijkheden	122

Organisatie en leidinggeven 125

Tevredenheid met werk	125
Zeventig procent werknemers tevreden met huidige werk	125
Werknemers meest tevreden over goede werkzekerheid, interessant werk en reistijd	126
Bevlogenheid en waardering	126
Bevlogenheid in sector hoger dan landelijk	126
Twee derde van werknemers in sector voelt zich gewaardeerd door werkgever	127
Leidinggevende	128
Goede leidinggevende toont interesse, coacht en heeft verstand van zaken	128
In 2022 meer bedrijven bezig met strategische personeelsplanning dan in 2019	129
Functioneringsgesprekken	130
Ruim zestig procent werknemers heeft jaarlijks functioneringsgesprek;	
een derde van chauffeurs bespreekt functioneren niet	130
Top drie besproken onderwerpen: functioneren,	
werkbelasting/werkdruk en persoonlijke ontwikkeling	131
Relatie leidinggevende en werknemer	131
Ruim zeventig procent werknemers positief over relatie leidinggevende	131
Merendeel werknemers vindt collega's vriendelijk	132

Vrouwen in sector transport en logistiek 135

De instroom van vrouwen ligt boven de uitstroom	135
---	-----

Box 1. Aandeel vrouwen per sector 137

Vrouwen stromen vaak in vanuit uitzendbranche, groothandel en zakelijke dienstverlening	138
In bijna twee derde van bedrijven in de sector werken vrouwen	138
Meeste vrouwen in sector werkzaam in finance/sales/administratie. Daarna volgen de functies	
chauffeur en logistiek medewerker	140
Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs neemt toe	140
Een derde van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs heeft een flexibel contract	141
Bijna de helft van de vrouwelijke chauffeurs is jonger dan 35 jaar,	
van de mannen is dit minder dan een derde	141

Box 2. Voordelen van (meer) vrouwen op de werkvloer 142

Helft van vrouwelijke chauffeurs werkt parttime	144
Opleidingsniveau vrouwelijke werknemers	145
Voordelen van vrouwelijke chauffeurs in bedrijf zijn volgens werknemers:	
tevredener klanten en meer aandacht voor privéleven	145

Inleiding

De Arbeidsmarktrapportage 2023 beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek brengt de arbeidsmarkt in de sector transport en logistiek in kaart. Het rapport helpt Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL) bij het maken van beleid en activiteiten op de thema's instroom en duurzame inzetbaarheid. Bij instroom gaat het om werving en selectie van werknemers voor de sector. Inzetbaarheid houdt in opleiding en ontwikkeling van vakbekwame medewerkers, gezond en veilig werken, voorkomen van verzuim en voeren van een optimaal organisatie- en personeelsbeleid.

De Arbeidsmarktrapportage 2023 bestaat uit de volgende thematische deelrapportages:

- › Ontwikkeling arbeidsmarkt sector
- › Instroom vanuit onderwijs
- › Een leven lang ontwikkelen
- › Vitaliteit
- › Veiligheid
- › Organisatie en leidinggeven
- › Vrouwen in sector transport en logistiek

Naast de rapportages is er een bronnen- en tabellenboek beschikbaar.

Het rapport komt tot stand in samenwerking met de sociale partners in transport en logistiek: TLN (Transport en Logistiek Nederland), VVT (Vereniging Verticaal Transport), FNV Transport en Logistiek en CNV Vakmensen. De uitvoering lag in handen van STL¹. STL ondersteunt werkgevers en werknemers in de sector transport en logistiek² met een breed scala aan producten en diensten.

¹ De sociale partners in de sector hebben STL op 1 juli 2014 opgericht na een fusie tussen VTL, Fuwa en Gezond Transport.
² Zie bijlage 1 van de rapportage Ontwikkeling arbeidsmarkt sector voor de reikwijdte van de SOOB-sector.



Ontwikkeling arbeidsmarkt sector

In 2023 valt de groei van de Nederlandse economie terug (zie box 1), met in het tweede en derde kwartaal zelfs een lichte krimp. In 2022 was er nog sprake van een sterke groei na de coronacrisis. De sector³ heeft ook last van de economische teruggang: de omzet daalt en het aantal faillissementen loopt op. Het aantal chauffeurs neemt af: de uitstroom ligt boven de instroom.

Wel is de arbeidsmarkt ook in 2023 krap, zowel landelijk als in de sector zijn naar verhouding veel vacatures en weinig werkzoekenden. Voor chauffeurs, planners en logistiek medewerkers zijn in de meeste regio's veel openstaande vacatures. Vanwege de blijvend hoge inflatie en internationale conflicten, blijven de vooruitzichten voor de economie onzeker. Het sentiment onder ondernemers in de sector is medio 2023 negatief: meer ondernemers verwachten een verslechtering van het economisch klimaat.

De arbeidsmarkt blijft ondanks de onzekere vooruitzichten naar verwachting wel krap, ook in de sector. De vraag naar arbeid ligt de komende jaren hoger dan het aanbod van personeel. Vanwege demografische ontwikkelingen neemt de instroom vanuit het onderwijs verder af. Nederland heeft te maken met vergrijzing en dus met verhoogde uitstroom naar pensioen.

Omzetverlies in sector

De omzet in het goederenwegvervoer⁴ daalt in het tweede kwartaal van 2023 met bijna 4 procent ten opzichte van een jaar eerder. Dat komt volgens het CBS vanwege minder aanbod, onder andere omdat er minder werd geproduceerd in de industrie, de bouw achterbleef en de internationale handel terugliep⁵. In de voorgaande kwartalen was er nog wel sprake van groei, maar liep deze steeds verder terug. In logistieke dienstverlening daalt de omzet in het tweede kwartaal met ruim 14 procent.

In 2020 had de branche last van coronamaatregelen en was er daarom sprake van omzetverlies. Een aantal deelmarkten of typen vervoer werd wel minder geraakt door de crisis dan andere⁶. In 2021 was er sprake van herstel en groeide de omzet met 11,5 procent t.o.v. 2020. Vanaf het tweede kwartaal lag de omzet zelfs boven het niveau van voor de coronamaatregelen. De sector

³ Met de sector wordt hier bedoeld: alle bedrijven die goederen opslaan en vervoeren voor derden tegen betaling en de bedrijven die mobiele kranen verhuren (hijswerkzaamheden, verticaal transport). Deze ondernemingen vallen onder de werkingsfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer en Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (SOOB). Hieronder valt ook niet-vergunningplichtig vervoer kleiner dan 500 kg, zoals de koeriersector, en logistieke ondernemingen die zelf geen vervoer verrichten maar vrijwillig zijn aangesloten bij de cao. Het gaat om ruim 163.000 werknemers en bijna 7.200 bedrijven. Niet al het transport en logistiek valt onder deze definitie, bijlage 1 geeft de reikwijdte weer van de SOOB-sector.

⁴ Statistieken van omzetontwikkeling van CBS zijn gebaseerd op BTW opgaven van bedrijven.

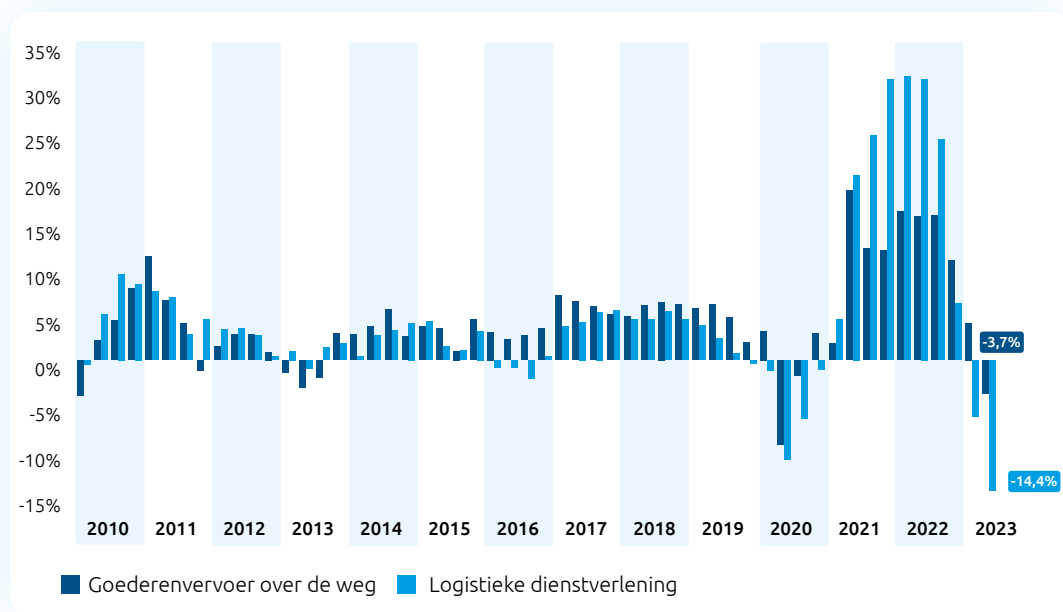
⁵ CBS (2023). Omzet transportsector ruim 5 procent lager in tweede kwartaal.

⁶ Per saldo is er sprake van omzetverlies in goederenvervoer over de weg in 2020 (in heel 2020 -1,3 procent t.o.v. 2019). Er zijn echter verschillen tussen deelmarkten of typen vervoer; een aantal deelmarkten wordt minder geraakt door de crisis dan andere (UWV, 2020; NIWO/Panteia/Policy Research, 2020).

profiteerde toen sterk van het herstel van de economie en internationale handel⁷. In 2022 zette de groei door: de omzet in het goederenvervoer groeide met ruim 14 procent ten opzichte van 2021.

Voor heel 2023 wordt voor het goederenvervoer over de weg minder groei verwacht (na de 'coronahausse'). ING noemt als oorzaak een afzwakkende vraag en lagere groeivoorzichten van opdrachtgevers uit de industrie, bouw, detailhandel en van verladers uit het buitenland. Consumenten hebben minder bestedingsruimte (door inflatie) en de economie stagneert (zie ook box 1.). Magazijnen met consumentenartikelen zijn aan het begin van 2023 bijvoorbeeld nog goed gevuld⁸.

Figuur 1 Omzetontwikkeling transport en logistiek



Bron: CBS, 2023

⁷ ABN AMRO (2021). Groeipijnen en onzekerheid rondom klimaatbeleid kunnen groei maken of breken

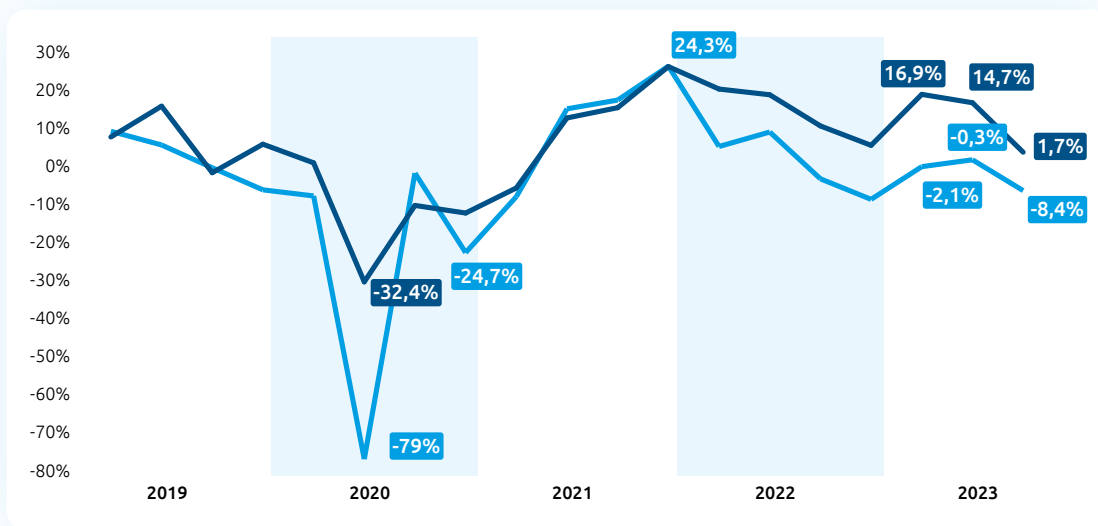
⁸ ING (2023). Herstel Luchtvaart en OV zet in 2023 door, goederentransport vertraagt.

Verwachtingen over economisch klimaat negatief

CBS rapporteert elke drie maanden over de verwachtingen van ondernemers in de branche Vervoer over land⁹ 10. Aan het begin van het derde kwartaal (in juli) zijn ondernemers per saldo negatief gestemd over het economisch klimaat voor hun bedrijf: meer ondernemers verwachten de komende drie maanden een verslechtering. Over hun personeelsbestand zijn transportondernemers op dat moment per saldo nipt positief gestemd, maar wel minder positief dan in de voorgaande kwartalen¹¹. De verwachtingen voor het economisch klimaat zijn al sinds juli 2022 (licht) negatief.

Binnen de meeste bedrijfstakken zijn ondernemers in juli 2023 overwegend pessimistisch over het verwachte economisch klimaat in de komende drie maanden (CBS, 2023). 14 procent van ondernemers verwacht een verslechtering en 6 procent een verbetering (zie ook box 1)¹².

Figuur 2 Verwachtingen ondernemers Vervoer over land de komende 3 maanden



Bron: CBS, 2023

Minder werkgevers verwachten een beter jaar voor hun bedrijf

Aan werkgevers in de sector transport en logistiek is afgelopen voorjaar gevraagd of 2023 voor hun bedrijf een beter jaar wordt dan 2022 (Figuur 3). Het aandeel werkgevers dat verwacht dat hun bedrijf het in 2023 beter zal doen is lager dan in 2022 (26 procent in voorjaar 2023 tegen 35 procent in voorjaar 2022). 20 procent is het oneens met de stelling (evenveel als in 2022). Het aandeel dat het eens noch oneens met de stelling neemt toe tot ruim de helft (neutraal).

⁹ Vervoer over land omvat goederen- en personenvervoer per spoor en over de weg. 61 procent van bedrijven is binnen deze branche actief in goederenvervoer en verhuisvervoer. Kijkend naar de groep bedrijven vanaf 2 werkzame werknemers dan is 76 procent de bedrijven hierin actief (CBS, 2023). Ongeveer 7 op de 10 werknemers in Vervoer over land werkt in goederenvervoer (inclusief verhuisvervoer).

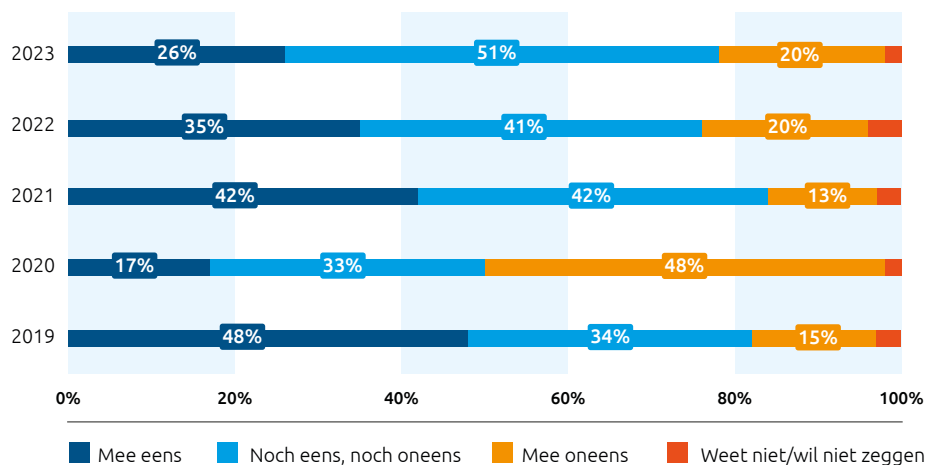
¹⁰ De verwachtingen van ondernemers over het economisch klimaat en de personeelssterkte zijn onderdeel van de CBS-meting van het ondernemersvertrouwen. Het ondernemersvertrouwen geeft elk kwartaal de stemming van het Nederlandse niet-financiële bedrijfsleven weer en een indicatie van de richting waarin de Nederlandse economie zich zal ontwikkelen. Per bedrijfstak (SBI 2008) wordt het ondernemersvertrouwen samengesteld op basis van vragen over recente ontwikkelingen en verwachtingen van de ondernemers, zoals de omzet in het voorgaande kwartaal en het verwachte economisch klimaat. Ondernemers krijgen bijvoorbeeld de vraag of ze verwachten dat de omzet de komende maanden zal toenemen, afnemen of gelijk zal blijven. Van deze verwachtingen worden gemiddelden berekend (saldo van het aantal positieve en negatieve antwoorden).

¹¹ Berekening per saldo: 17,6 procent van transportondernemers verwacht de komende 3 maanden een toename van hun personeelsbestand en 10 procent een afname; per saldo verwacht 7,6 procent een toename.

¹² CBS (2023). Ondernemersvertrouwen onverminderd negatief in derde kwartaal. CBS (2023). Conjunctuurenquête Nederland; bedrijfstakken (SBI 2008).

In 2020, kort na uitbraak van de coronacrisis¹³, piekte het aandeel werkgevers dat het oneens was met stelling (48 procent in voorjaar 2020).

Figuur 3 Stelling: 2023 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2022



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Werkgevers in de deelmarkten algemeen distributievervoer, koel- en vriestransport, (zee) containervervoer en koeriers en expres zijn het meest optimistisch in hun verwachtingen: ongeveer drie op de tien denkt dat 2023 een beter jaar voor hun bedrijf wordt dan 2022. Bedrijven in afvaltransport en sierteeltvervoer zijn het minst positief¹⁴.

Behoud van huidige omzet, werk en klanten en vinden van personeel als belangrijke thema's voor werkgevers

Werkgevers vinden de belangrijkste thema's voor de komende twee jaar: het behoud van de huidige omzet, werk en klanten (continuïteit bedrijf) en het vinden van personeel (respectievelijk 41 procent en 21 procent van de werkgevers noemen dit). Het behoud van huidige omzet, werk en klanten en duurzamer werken worden in voorjaar 2023 vaker genoemd dan in 2022. Het vinden van personeel en beheersen van kosten worden minder vaak genoemd.

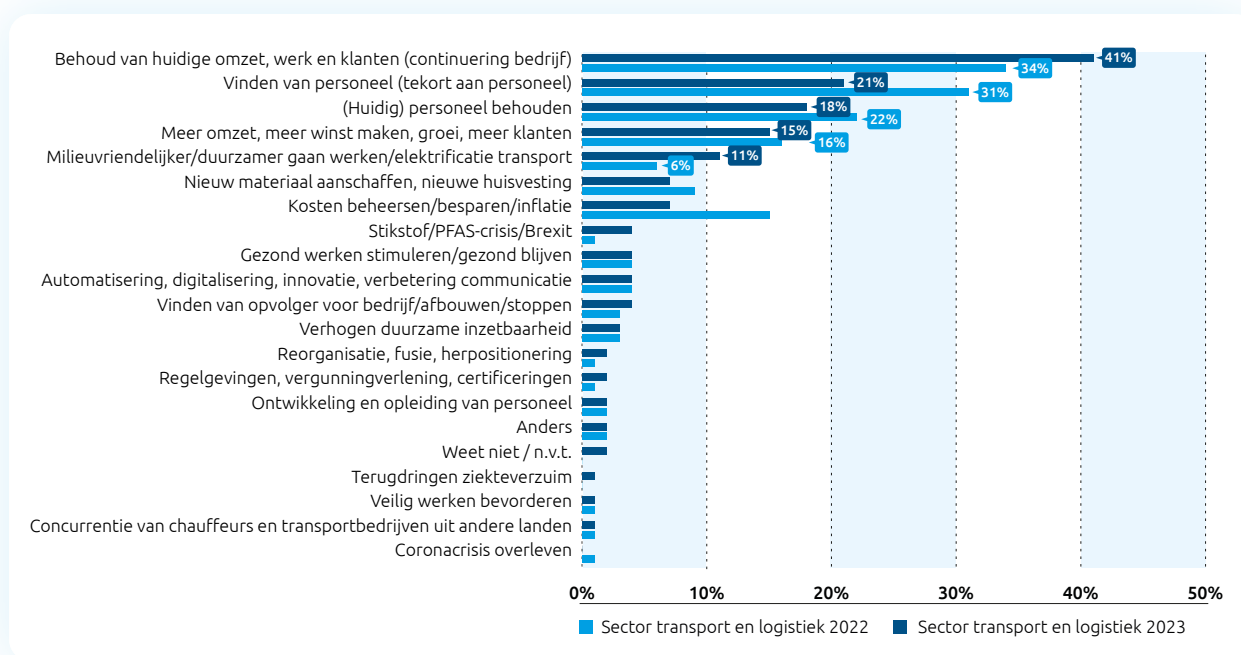
Thema's rond duurzame inzetbaarheid die worden genoemd zijn:

- › behoud huidig personeel (genoemd door 18 procent)
- › gezond werken stimuleren (4 procent)
- › ontwikkeling en opleiding van personeel (2 procent).

¹³ *Dataverzameling bedrijfsenquête 2020 (vanaf medio mrt t/m medio mei) viel samen met uitbraak van corona en de start van de contactmaatregelen.

¹⁴ Figuur Verwachtingen werkgevers eigen bedrijf naar deelmarkt. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktrapportage 2023.

Figuur 4 Verwachting belangrijkste thema's komende twee jaar (meer antwoorden mogelijk)



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Faillissementen nemen toe

In het tweede kwartaal van 2023 gingen 40 bedrijven failliet. Dit is bijna twee keer zo veel ten opzichte van het jaar ervoor (21 in hetzelfde kwartaal een jaar eerder). In heel 2022 gingen meer bedrijven failliet dan in 2021 (78 bedrijven tegen 62). Het aantal faillissementen lag toen nog wel lager dan in de jaren voor 2021.

Landelijk loopt het aantal faillissementen vanaf mei 2022 weer op¹⁵. In mei 2013 piekte het landelijk aantal faillissementen. Het aantal faillissementen nam daarna tot en met augustus 2017 af. Tot medio 2020 bleef het aantal redelijk vlak. Daarna nam het aantal faillissementen verder af. In augustus 2021 bereikte het aantal zelfs een laagterecord¹⁶. Dat in coronatijd minder bedrijven failliet werden verklaard, was volgens CBS niet los te zien van de coronasteun van de overheid¹⁷. Het coronasteunpakket stopte per tweede kwartaal 2022; in maart werden de steunmaatregelen voor bedrijven stopgezet¹⁸.

Kredietverzekeraar Atradius verwacht dat het aantal faillissementen in Nederland in 2023 en in 2024 flink zal toenemen. Een trendbreuk ten opzichte van de jaren ervoor: in 2020 en 2021 was tijdens de coronacrisis nog sprake van een daling¹⁹. Atradius spreekt van een optelsom die zorgt voor financiële uitdagingen voor bedrijven: het stopzetten van de (omvangrijke) steun, hoge energieprijzen, hoge rente en economische teruggang als gevolg van de oorlog in Oekraïne.

¹⁵ CBS (2023). Meer faillissementen in augustus.

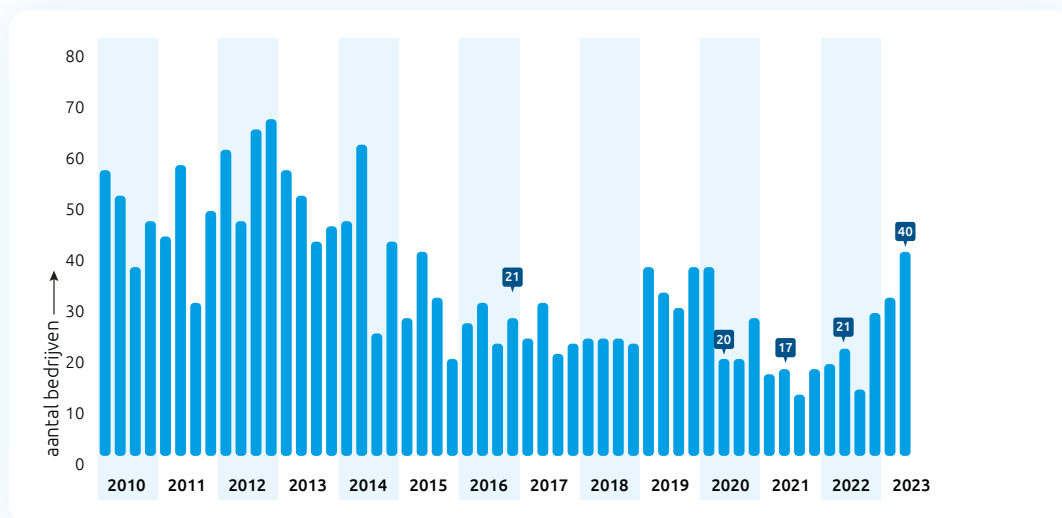
¹⁶ CBS (2022). Historisch laag aantal faillissementen in 2021.

¹⁷ De overheid heeft ter ondersteuning van ondernemers tijdens de coronacrisis verschillende steunmaatregelen ingevoerd: o.a. ondersteuning van ondernemers bij de loonkosten (NOW-regeling voor behoud werkgelegenheid), de tegemoetkoming vaste lasten (TOGS/TVL-regeling) en uitstel van belastingbetaling. De regelingen zijn aangeboden in zes pakketten die liepen in de periode van april 2020 tot en met september 2021. In de periode daarna zijn er nog wel specifieke maatregelen voor nachthoreca en evenementen. In de periode tot en met augustus 2021 heeft 51 procent van alle bedrijven in NL (met 2 of meer werkzame personen) van ten minste één regeling gebruik gemaakt (52 procent van de bedrijven in vervoer en opslag). Bedrijven in horeca, overige dienstverlening en cultuur, sport en recreatie hebben het vaakst gebruik gemaakt van een steunmaatregel. CBS (2021).

¹⁸ Rijksoverheid (2022). Corona-steunpakket voor banen en economie stopt per tweede kwartaal 2022.

¹⁹ Atradius (2023). Nederlandse faillissementen stijgen met 79% in 2023. Atradius is een wereldwijde dienstverlener op het gebied van kredietverzekering, incasso en borgstelling, met aanwezigheid op elk continent. Het bedrijf opereert in meer dan 50 landen. Atradius monitort de ontwikkelingen rond ondernemerschap, kredietrisico en faillissementen.

Figuur 5 Aantal faillissementen in de sector



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Box 1. Ontwikkeling Nederlandse economie en arbeidsmarkt

In het tweede kwartaal van 2023 krimpt de Nederlandse economie licht²⁰. Het bbp²¹ is 0,2 procent lager dan een jaar eerder²². Voor het eerst in ruim twee jaar is de omvang van de economie kleiner dan in hetzelfde kwartaal een jaar eerder. De krimp komt vooral door een daling van het handelssaldo, wat het verschil is tussen de waarde van de uitvoer van goederen en diensten en de invoer. De uitvoer van goederen en diensten neemt licht af²³ terwijl de invoer toeneemt. Daarnaast daalt de consumptie door huishoudens.

Volgens CBS bevindt de Nederlandse economie zich in een milde recessie²⁴. Het bbp is in zowel het eerste als het tweede kwartaal van 2023 gekrompen ten opzichte van het voorgaande kwartaal (niet zichtbaar in de grafiek). Voorlopige cijfers wijzen erop dat de krimp zich ook in het derde kwartaal licht voortzet²⁵.

²⁰ CBS (2023). Economie krimpt met 0,2 procent in tweede kwartaal 2023. Tweede berekening.

CBS (2023). Economie krimpt in tweede kwartaal 2023 met 0,3 procent. Eerste berekening.

²¹ Het bruto nationaal product (bbp) is een maat voor het meten van de omvang van de economie (CBS, 2021).

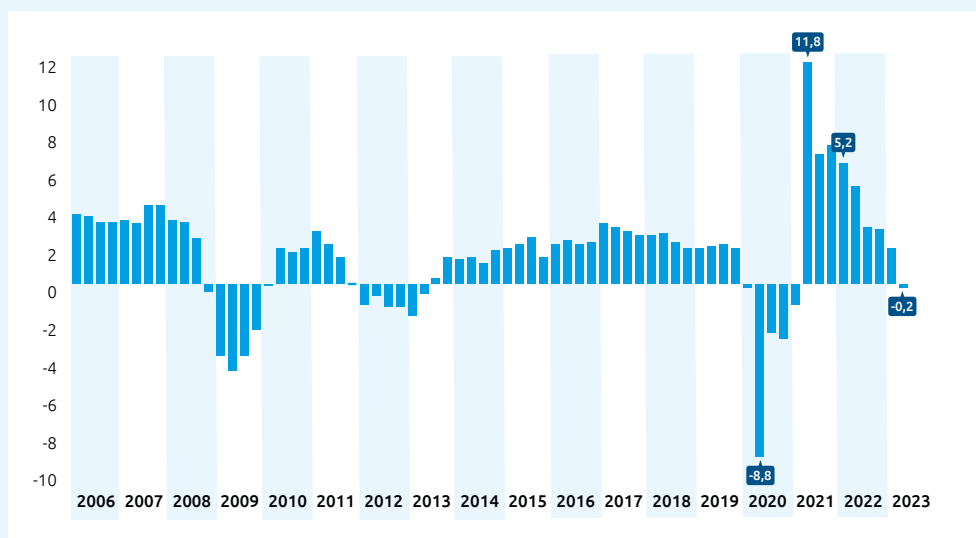
²² Een tweede berekening (85 dagen na de eerste berekening) laat zien dat de krimp een fractie kleiner is (-0,2%). Het handelssaldo is positief herzien, maar investeringen zijn naar beneden bijgesteld. Over het geheel genomen blijft het totaalbeeld onveranderd. De krimp in het tweede kwartaal komt voornamelijk door een afname in het handelssaldo en de huishoudelijke consumptie. CBS (2023). Economie krimpt met 0,2 procent in tweede kwartaal 2023.

²³ In juli was de export 0,9 procent kleiner dan in juli 2022. De krimp was ongeveer evenveel als een maand eerder. In juli werden vooral minder metaal- en chemische producten uitgevoerd dan in juli 2022. De import van goederen was in juli juist 2,2 procent groter dan een jaar eerder. CBS (2023). Export krimpt met bijna 1 procent in juli.

²⁴ NOS (2023). CBS: Nederland in een milde recessie, al een half jaar krimpt de economie.

²⁵ CBS (2023). Economie krimpt in derde kwartaal 2023 met 0,2 procent. De consumptie van de overheid stijgt. De uitvoer van goederen en diensten en investeringen in vervoermiddelen, machines en gebouwen dalen. De consumptie door huishoudens bleef gelijk. T.o.v. van een jaar eerder krimpt de economie met -0,6 procent (eerste, voorlopige berekening).

Figuur 6 Bbp %-verandering ten opzichte van een jaar eerder



Bron: CBS, 2023

In 2020, kort na uitbraak van het coronavirus, was er sprake van de sterkste teruggang van het bbp ooit door het CBS gemeten²⁶. Vanwege de uitbraak van het virus en de ingestelde lockdown daalde de consumptie door huishoudens sterk. Ook de investeringen en de import en export namen flink af²⁷. De sectoren horeca (hotels), vervoer (luchtvaart) en zakelijke dienstverlening (uitzend- en reisbranche en evenementen) werden zwaar getroffen.

Begin 2021 was nog sprake van krimp. Er golden toen nog deels coronamaatregelen (gedeeltelijke lockdown). In de kwartalen daarna groeide de economie sterk. In het tweede kwartaal van 2022 waren er helemaal geen coronamaatregelen meer. Het CPB, CBS en UWV concluderen dat de Nederlandse economie goed door de coronacrisis is heen gekomen²⁸. Nederland kende ook een kleinere krimp en een sterker herstel dan andere Europese landen volgens ABN AMRO²⁹. Genoemd worden de sterke digitale infrastructuur en de uitgebreide steunmaatregelen van de Overheid gericht op behoud van werk en inkomen, waardoor faillissementen en werkloosheid beperkt zijn gebleven^{30 31 32}.

26 Ter vergelijking, in het tweede kwartaal van 2009 tijdens de kredietcrisis, kromp het bbp met 4,6 procent. De helft van de daling van het bbp kwam door de sterk gedaalde consumptie door huishoudens. Door de lockdown (contactbeperkende maatregelen) gaven consumenten veel minder uit aan horeca, recreatie en cultuur, vervoer en communicatie en zorg. Ook besteedden consumenten minder aan kleding, auto's en motorbrandstoffen. Aan voedingsmiddelen, woninginrichting en elektrische apparaten werd wel meer uitgegeven (CBS, 2021). Economie groeit met 3,8 procent in tweede kwartaal 2021.

27 In vervoermiddelen, woningen, bedrijfsgebouwen en machines werd veel minder geïnvesteerd.

28 CPB (2022). Concept-Macro-Economische Verkenning 2023. CPB (2024). Concept Macro Economische Verkenning 2024 UWV (2023). Achter de cijfers: geen échte recessie.

29 Landen verschilden in hun beleidsreactie op de uitbraak van corona: hoe strenger/intensiever de 'lockdown, hoe groter de impact op het economisch verkeer. Een goede ICT-infrastructuur (en digitalisering) hielp tegen de verstoring van het economisch verkeer; dit faciliteerde thuiswerken en online winkelen. ABN AMRO (2020). In sommige landen krijgt bbp veel hardere klap van Covid-19.

30 Cuevas (2021). Nederlandse economie komt sterk uit de coronacrisis, wat meer ruimte biedt voor klimaatbeleid. ESB september. NRC (2021). Het Nederlandse coronabeleid was economisch succesvol, vinden het IMF en het CPB.

31 De economische crisis is ook niet overgeslagen naar de financiële sector (door goede buffers van banken).

32 Een analyse van groei- en krimpsectoren tijdens de coronacrisis in 2020 laat ook zien dat sectoren die zwaar getroffen werden door de contactbeperkende maatregelen, na opheffing van deze maatregelen, snel herstelden. R. Diris, L. van Doorn en O. van Vliet (2021). Weinig mobiliteit tussen krimp- en groeisectoren tijdens coronacrisis. ESB

In de loop van 2022 liep de inflatie sterk op en nam de economische onzekerheid weer toe^{33 34}. De hoge inflatie was het gevolg van de oorlog in Oekraïne, hoge energieprijzen en verstoringen in de productieprocessen door de coronacrisis. In september 2022 liep de inflatie op naar recordhoogte: goederen en -diensten waren 14,5 procent duurder dan een jaar eerder³⁵. Door maatregelen van de overheid, zoals een prijsplafond voor energie en compensatieregelingen en de zachte winter, waren de gevolgen van de energiecrisis wel minder negatief dan verwacht³⁶. Een terugval van de economische groei (en verwachte recessie) bleef in 2022 nog uit.

Het CBP verwacht voor heel 2023 een beperkte economische groei (zie box 3)³⁷. De afkoeling zorgt ervoor dat de inflatie in 2023 en 2024 iets gaat afnemen.

Ondernemers in arbeidsmarktsectoren blijven negatief

Figuur 7 geeft de verwachtingen van ondernemers in de diverse sectoren weer over het economisch klimaat. Binnen alle bedrijfstakken, behalve in de cultuursector, zijn ondernemers aan het begin van het derde kwartaal per saldo negatief over het verwachte economisch klimaat (CBS, 2023). 14 procent van ondernemers verwacht een verslechtering en 6 procent een verbetering (per saldo -8 procent). De bouwnijverheid is het meest pessimistisch³⁸.

Een jaar eerder (in juli 2022) waren ondernemers ook al negatief in hun verwachtingen. In april 2020, na de start van de coronacrisis, waren de verwachtingen van ondernemers zeer negatief (per saldo -65 procent) (niet weergegeven in figuur). Bijna 72 procent verwachtte toen een verslechtering van het economisch klimaat. Niet eerder sinds de start van de meting waren ondernemers zo negatief over de ontwikkelingen³⁹.

33 (Technische) recessie: enkele kwartalen van negatieve economische groei (CPB, 2022).

34 Rabobank (2022). Rabobank verwacht recessie. De Rabobank verwacht vanaf eind 2022 al een krimp door de inflatie. Door de oplopende prijzen van onder andere energie en boodschappen kunnen huishoudens minder uitgeven.

35 CBS (2022). Inflatie stijgt naar 14,5 procent in september.

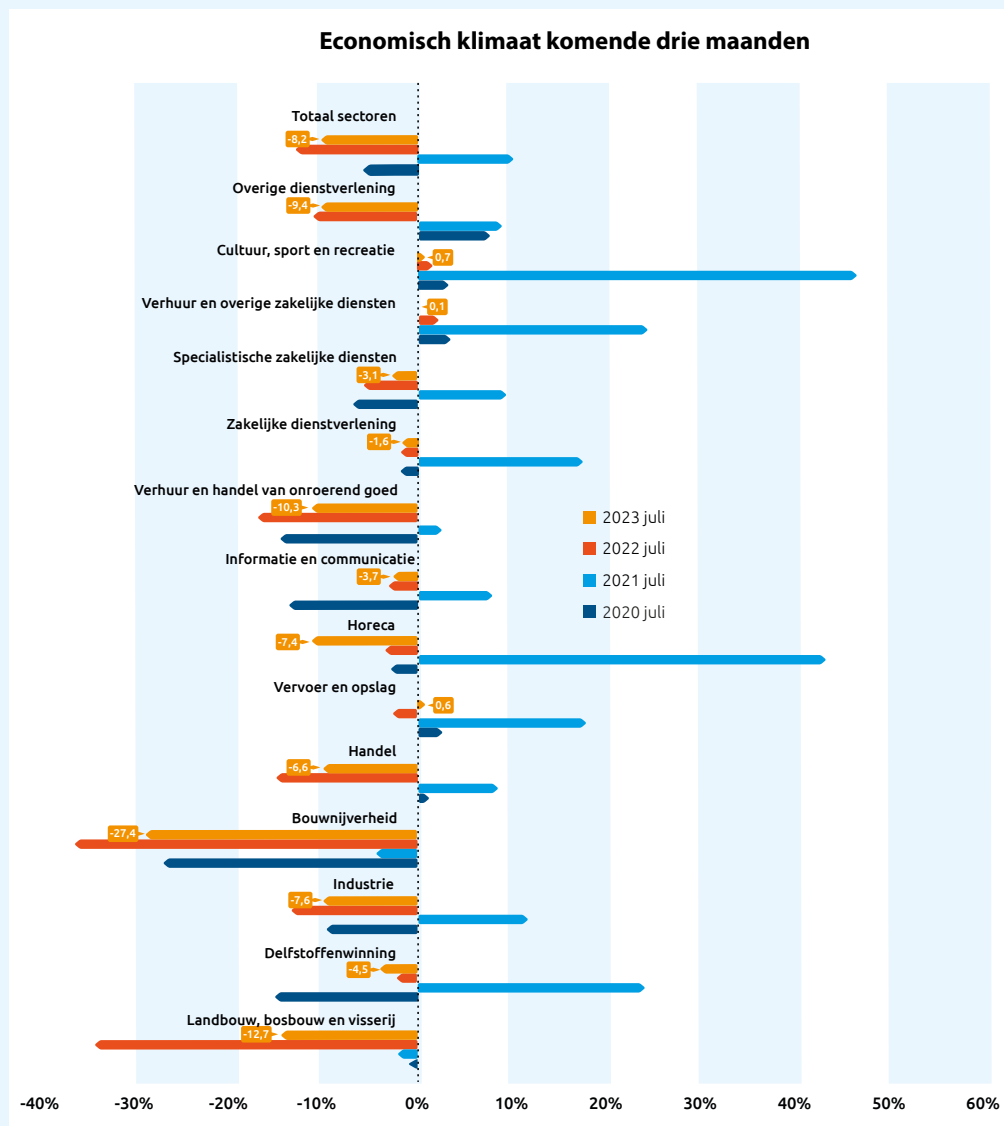
36 UWV (2023). Arbeidsmarktprognose 2023-2024.

37 CPB (2023). Concept Macro Economische Verkenning 2024.

38 CBS (2022). Ondernemersvertrouwen daalt in derde kwartaal.

39 In de sectoren horeca en cultuur, sport en recreatie en dienstverlening (overig en verhuur) waren de verwachtingen het negatiefst. Aan het begin van het derde kwartaal waren transportondernemers alweer een stuk minder negatief. Begin juni 2020 versoepelde de contactbeperkende maatregelen (de lockdown). De bevoorrading van horeca en winkels namen toe en productielijnen in fabrieken werden weer opgestart. Het aantal vervoersbewegingen van vrachtauto's steeg, maar nog niet naar het oude niveau. Vanwege afgelasting van grote evenementen, minder uitgaven in horeca en kledingwinkels en lagere industriële productie, lag het aantal vervoersbewegingen nog niet op het oude niveau. ABN AMRO (2020). Sectorprognoses Transport en logistiek. Lange weg naar herstel.

Figuur 7 Verwachtingen ondernemers komende 3 maanden (exclusief financieel of nutsbedrijven)



Bron: CBS, 2023

Veel ondernemers ervaren ook in 2023 een personeelstekort

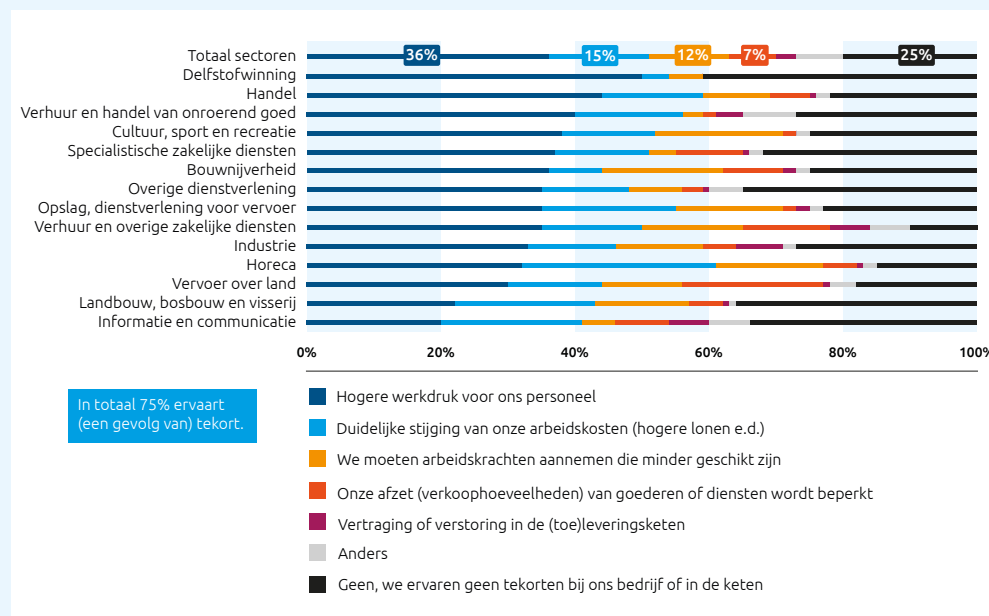
Aan het begin van het derde kwartaal ervaart driekwart van de ondernemers in NL een tekort aan personeel⁴⁰. Een kwart zegt geen tekorten te ervaren (figuur 8). Het aandeel dat te maken heeft met een tekort neemt wel af: in juli 2022 zei ruim 84 procent hiermee te maken te hebben (niet weergegeven in figuur). In Vervoer over land⁴¹ zegt 81 procent in juli 2023 een tekort aan personeel te ervaren en in Opslag en dienstverlening voor vervoer (logistiek) 65 procent.

⁴⁰ CBS (2023). Drie kwart van de ondernemers ervaart personeelstekort.

⁴¹ CBS-branchen Vervoer over land bestaat uit: goederenvervoer over de weg en spoor, verhuisvervoer, vervoer per taxi en overig personenvervoer over de weg en spoor. Binnen de branche zijn ruim 6 op de 10 van de bedrijven actief in het goederenvervoer over de weg (inclusief verhuisvervoer). Ongeveer 7 op de 10 werknemers in Vervoer over land werkt in het goederenvervoer over de weg en verhuisvervoer.

De belangrijkste gevolgen die bedrijven ervaren door arbeidstekorten zijn: een hogere werkdruk onder het personeel (36%), stijging van arbeidskosten (15%) en minder geschikt personeel aannemen (12%).

Figuur 8 Wat is het belangrijkste gevolg dat uw bedrijf op dit moment ervaart door arbeidstekorten?



Volgens CBS⁴² houdt de krapte op arbeidsmarkt (verhouding tussen aantal vacatures en werkzoekenden) in 2023 onveranderd aan. In het tweede kwartaal staan tegenover elke 100 werklozen 122 openstaande vacatures (net als in de twee voorgaande kwartalen). Er zijn dus flink meer vacatures dan werkzoekenden.

UWV verwacht voor heel 2023 en 2024 wel een daling van het aantal nieuwe vacatures, maar zegt tegelijk dat het aantal vacatures wel hoog blijft⁴³. Voor de sector Vervoer en opslag⁴⁴ wordt verwacht dat het personeelstekort de komende jaren niet zal afnemen⁴⁵.

Vergrijzing is een belangrijke oorzaak van het tekort aan personeel^{46 47 48}: er gaan meer werknemers met pensioen dan er werknemers op de arbeidsmarkt worden toegevoegd. De babyboomers⁴⁹ gaan nu met pensioen en er zijn de afgelopen decennia minder kinderen geboren. Volgens UWV en CBS was de ontgroening (afname van het aandeel

⁴² CBS (2023). Spanning op de arbeidsmarkt onveranderd hoog in tweede kwartaal.

⁴³ UWV (2022). Arbeidsmarktprognose 2022-2023.

⁴⁴ Vervoer en Opslag (=CBS-definitie sector transport en logistiek) omvat vervoer over land, vervoer over water, luchtvaart, opslag en dienstverlening voor vervoer en post en koeriers. Goederenvervoer over de weg (inclusief verhuisvervoer) is hierbinnen de grootste deelbranche: 41% van de bedrijven en ruim een derde van de werknemers zijn hierin actief.

⁴⁵ UWV (2023). Arbeidsmarktprognose 2023-2024.

⁴⁶ NOS (2022). 'Achilleshiel van maatschappij', zes oorzaken van personeelstekort.

⁴⁷ NRC (2022). Nederland loopt vast: personeelstekorten zijn een groot probleem. Wat nu?

⁴⁸ UWV (2023) Demografische ontwikkelingen: meer doen met minder mensen.

⁴⁹ Na de Tweede Wereldoorlog werden veel kinderen geboren, de babyboomgeneratie. De gevolgen van deze geboortegolf waren groot: bomvolle lagere scholen in de jaren vijftig, een grote toestroom naar de arbeidsmarkt en het hoger onderwijs in de jaren zestig, grote bouwspanningen in de jaren zeventig, en een verhoogde instroom van 65-jarigen vanaf 2011. CBS (2022).

jongeren) in 2022 al duidelijk zichtbaar. De coronacrisis versterkte afgelopen jaren nog de personeelstekorten^{50 51}.

De vergrijzing zet naar verwachting de komende jaren door. UWV spreekt van een toenemende grijze druk: er staan steeds minder werkenden tegenover AOW-gerechtigden⁵². De pensioneringsgolf houdt naar verwachting aan tot 2040. Vanaf 2025 zal de groei van het aantal beschikbare arbeidskrachten stagneren en zullen er jarenlang structureel te weinig werknemers beschikbaar zijn. De krapte op de arbeidsmarkt zal volgens UWV dus langere tijd aanhouden⁵³.

⁵⁰ Het ziekteverzuim en de uitval van werknemers namen toe. Het herstel van de crisis ging daarnaast gepaard met een grote inhaalvraag. Tijdens de lockdowns lag veel stil en werd er veel gespaard. Na opheffing van de maatregelen was de vraag naar goederen en diensten te groot voor het beschikbare aanbod.

ABN AMRO (2021). Groeipijnen en onzekerheid rondom klimaatbeleid kunnen groei maken of breken.

⁵¹ De coronasteunmaatregelen zorgden daarnaast voor een zeer laag aantal faillissementen en daardoor ook voor minder aanbod van personeel volgens ABN AMRO. Door de steunmaatregelen bleven werkgevers die het tijdens de lockdowns moeilijk hadden overeind. Werknemers bij deze bedrijven behielden hun baan in plaats van dat zij opzoek hadden moeten gaan naar een nieuwe baan. ABN AMRO (2022). Sectorale welzijnsmonitor. Hoe het welzijn van werknemers zich in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld

⁵² Bij de invoering van de AOW in 1957 stonden er tegenover elke 65-plusser ongeveer 7 mensen in de werkzame leeftijd. In 2021 waren dat er nog maar 3. In 2040 zijn dit er 2. UWV (2023). Demografische ontwikkelingen: meer doen met minder mensen.

⁵³ NU.nl (2023). De huidige arbeidsmarkt is krap, maar het wordt nog erger.

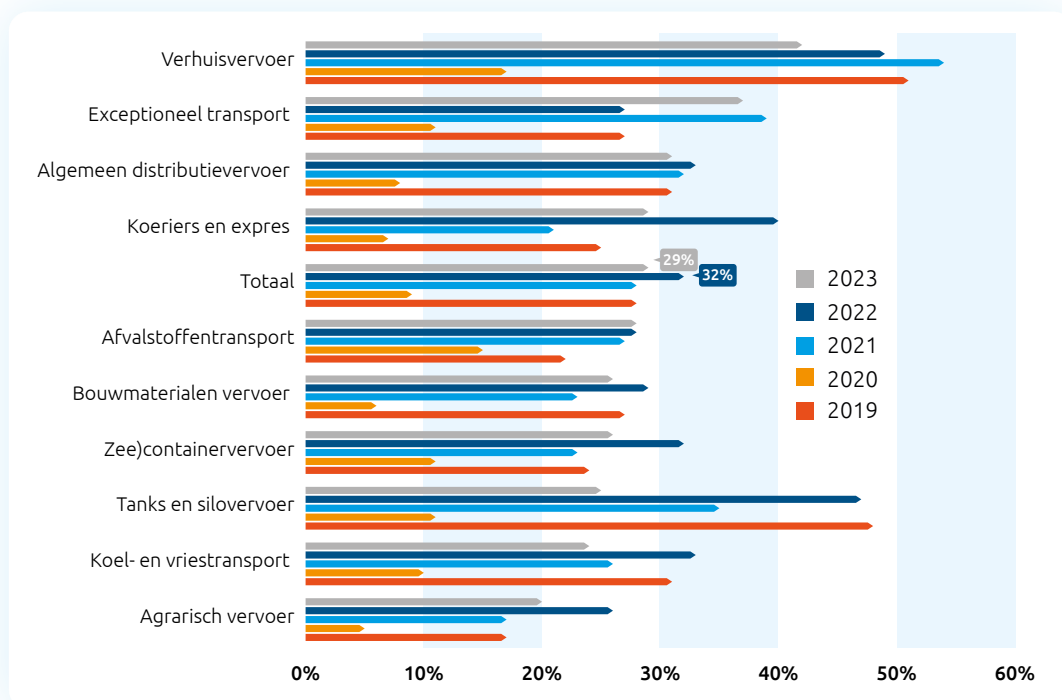
Aandeel bedrijven met openstaande vacatures loopt iets terug

In de bedrijfsenquête van STL worden werkgevers in de sector transport en logistiek jaarlijks gevraagd naar openstaande vacatures. In de meeste deelmarkten of typen vervoer loopt het aandeel bedrijven met openstaande vacatures in voorjaar 2023 iets terug ten opzichte van vorig jaar⁵⁴. In verhuisvervoer loopt het aandeel terug van 49 naar 42 procent. In exceptioneel transport loopt het aandeel bedrijven met vacatures juist op. Bedrijven met openstaande vacatures hebben gemiddeld bijna 3 vacatures.

In 2020 kort na de uitbraak van het coronavirus en de start van de contactbeperkende maatregelen liep het aandeel werkgevers met openstaande vacatures in alle deelmarkten sterk terug.

⁵⁴ Kijkend naar bedrijven actief in logistieke dienstverlening dan heeft 50 procent openstaande vacatures in voorjaar 2023 (tegen 45 procent een jaar eerder). Figuur Aandeel bedrijven met openstaande vacatures (voorjaar 2023). Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage 2023.

Figuur 9 Aandeel bedrijven met openstaande vacatures naar deelmarkt of type vervoer⁵⁵



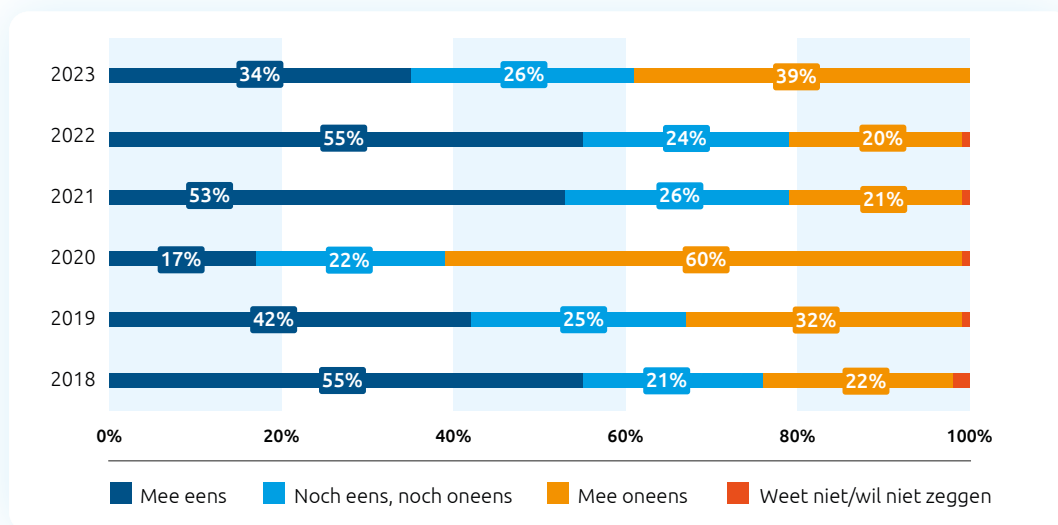
*In de deelmarkten autotransport, kiepautobedrijven, rijdende melktransport, verticaal transport, ferry transport, sierteeltvervoer en veevervoer hebben te weinig werkgevers meegedaan aan deze vraag om betrouwbare uitkomsten te kunnen weergeven.

Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Figuur 10 geeft de verwachtingen van bedrijven weer over het aantal openstaande vacatures. Het aandeel bedrijven dat in voorjaar 2023 verwacht dat het aantal vacatures hoger zal zijn dan in 2022 is lager dan een jaar eerder: 34 procent verwacht in voorjaar 2023 meer vacatures en in voorjaar 2022 was dit nog 55 procent. Tegelijkertijd stijgt het percentage dat het oneens is met de stelling (en dus niet meer vacatures verwacht dan in 2022 of juist minder verwacht). Het aantal vacatures transport en logistiek lag in 2022 (al) op een hoog niveau, zie de volgende paragraaf.

⁵⁵ In de figuur zijn alleen deelmarkten weergegeven waarin voldoende werkgevers hebben meegedaan aan de bedrijfsenquête 2023 van STL. In o.a. de deelmarkten rijdende melktransport, autotransport en kiepautobedrijven is het aantal werkgevers dat heeft meegedaan aan de enquête is te laag om voor deze vragen betrouwbare uitkomsten te krijgen.

Figuur 10 Stelling: 'Ik verwacht dat het aantal vacatures dit jaar hoger zal zijn dan vorig jaar'



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Vacatures werknemers transport en logistiek

UWV rapporteert elk kwartaal over het aantal vacatures voor transport- en logistiekberoepen⁵⁶. Aan het einde van het tweede kwartaal zijn er ruim 8.000 openstaande vacatures voor vrachtwagenchauffeurs. Het aantal vacatures ligt hoger dan in het tweede kwartaal van 2022. Ten opzichte van de voorgaande kwartalen blijft het openstaande aantal vacatures min of meer stabiel. Het aantal nieuw ontstane vacatures is in het tweede kwartaal gelijk aan een jaar eerder⁵⁷. Het gaat hierbij om vacatures binnen en buiten de sector transport en logistiek⁵⁸. De meerderheid van vrachtwagenchauffeurs werkt binnen de sector transport en logistiek, maar chauffeurs werken ook in sectoren als groothandel en industrie⁵⁹.

Het aantal openstaande vacatures in beroepsgroepen verwant aan transport en logistiek⁶⁰ ligt in 2023 Q2 lager dan vorig jaar. In 2023 Q2 zijn er bijvoorbeeld 15.600 vacatures voor transportplanners en logistiek medewerkers tegen 16.800 vorig jaar. Na start van contactbeperkende maatregelen (medio maart 2020) nam het aantal vacatures voor transport en logistiek sterk af. Vanaf zomer 2021 ligt het aantal openstaande en nieuw ontstane vacatures voor chauffeurs op een hoog niveau.

⁵⁶ De kwartaalcijfers geven een reële schatting van het totaal aantal vacatures op de arbeidsmarkt per beroepsgroep in een bepaald kwartaal (aantallen zijn afgerond op vijftigtallen). **Openstaande vacatures:** het totaal aantal geschatte vacatures dat open staat aan het eind van het kwartaal. **Ontstane vacatures:** het totaal aantal geschatte vacatures dat nieuw is ontstaan tijdens een kwartaal. Aantallen komen uit de dataset Vacaturemarkt [Datasets \(werk.nl\)](#) en zijn berekend op basis van Job feed (vacature spider) en een enquête van CBS onder werkgevers. Er wordt ook rekening gehouden met vacatures waarvoor niet online, maar bijvoorbeeld 'via via' (werknemers/klanten) wordt geworven. Het gaat om vacatures binnen en buiten de sector transport en logistiek. De meerderheid van vrachtwagenchauffeurs werkt binnen de sector, maar chauffeurs werken ook in sectoren als groothandel en industrie (ROA, 2022). UWV heeft in juli 2023 de methodiek van de vacatureschatting verbeterd. Vanaf 2016 zijn de aantallen in de tijdreeks licht aangepast. In de figuur zijn de aangepaste aantallen weergegeven.

⁵⁷ In 2023-Q2 zijn er ca. 7.100 nieuw ontstane vacatures voor chauffeurs (tegen ca. 7.100 in 2022-Q2).

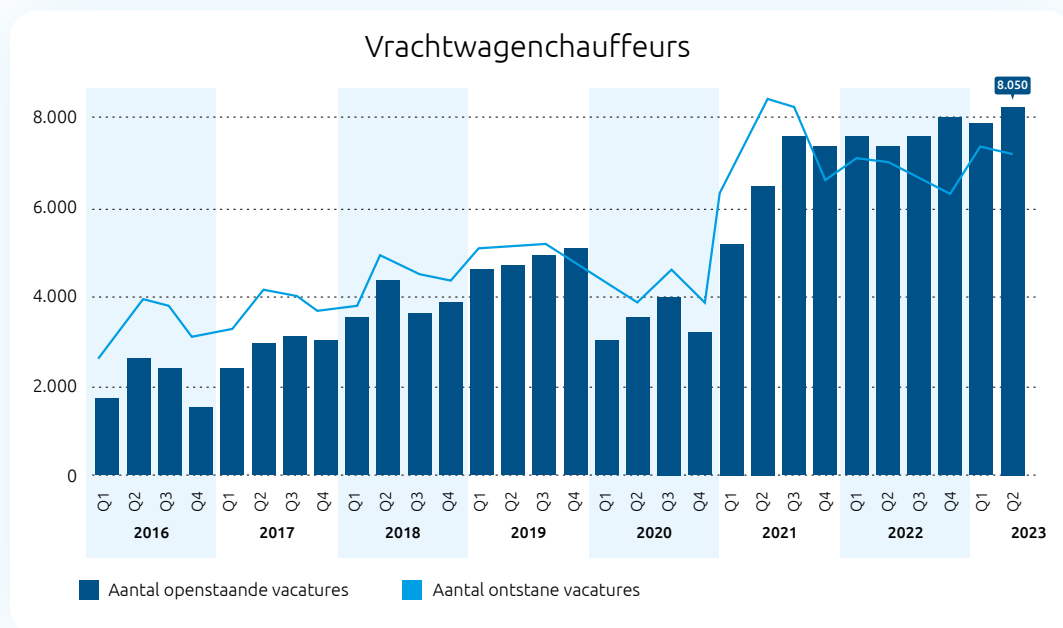
⁵⁸ Het is volgens UWV technisch niet mogelijk om alleen het aantal vacatures voor chauffeurs binnen de sector transport en logistiek weer te geven. In de vacatureteksten ontbreekt doorgaans informatie over de sector. En de data van vacatures kan niet worden verrijkt met gegevens van de sector zoals bijvoorbeeld cao-codes.

⁵⁹ Zie figuur Belangrijkste sector per beroepsgroep in bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktreportage 2023.

⁶⁰ Gegevens van het aantal vacatures per kwartaal zijn beschikbaar per beroepsgroep, niet per beroep. Onder de beroepsgroep Bedieners mobiele machines vallen o.a. kraanmachinisten en heftruckchauffeurs. Onder Laders, lossers en vakkenvullers vallen o.a. magazijnmedewerkers, orderpickers en fiets en brommerkoeriers. Koeriers auto en bestelbus vallen onder de beroepsgroep Chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens. In beroepsgroep transportplanners en logistiek medewerkers vallen groepsleiders magazijn, transportplanners en logistiek (administratief) medewerkers. Let op, de beroepsgroepen zijn ruim gedefinieerd en bevatten naast de bovengenoemde beroepen ook diverse andere aanverwante beroepen. Zo bevat de beroepsgroep Bedieners mobiele machines bijvoorbeeld ook treinmachinisten en bedieners grondverzet-machines. De beroepen (en vacatures) zijn dus ook niet uitsluitend binnen de sector/bedrijven transport en logistiek. Zo zullen veel vacatures voor Laders, lossers en vakkenvullers (incl. magazijnmedewerkers) ook voor werk zijn binnen detailhandel. Meer informatie over de indeling in beroepsgroepen en beroepen: Beroepenclassificatie (ISCO en SBC) ([cbs.nl](#))

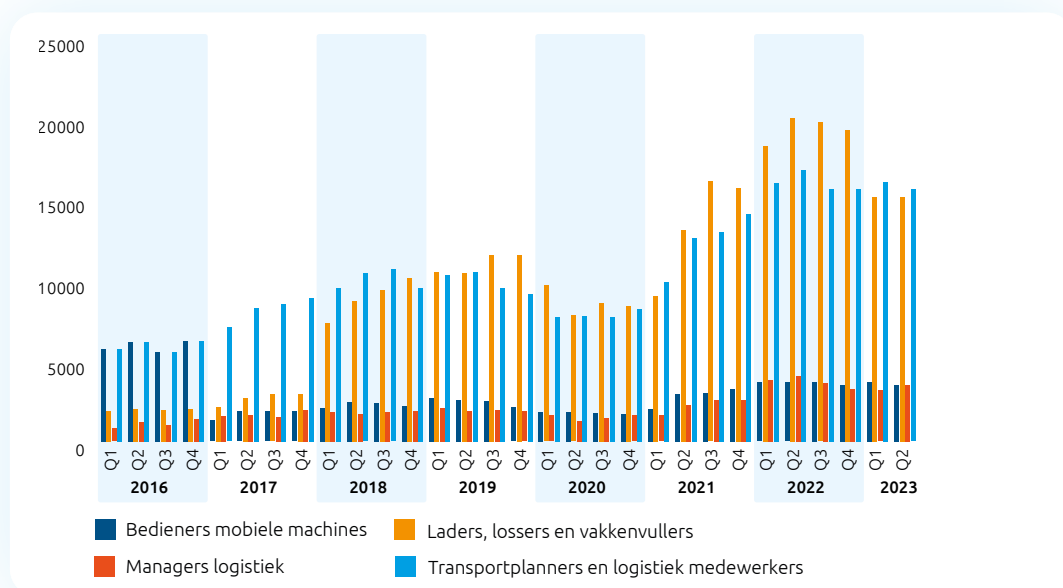
In de meeste beroepsgroepen is volgens UWV een vergelijkbare trend zichtbaar⁶¹. Het aantal vacatures steeg sterk na de coronacrisis met een piek medio 2022. Daarna bleef het aantal stabiel of daalde het licht. UWV verwacht dat landelijk het aantal nieuw ontstane vacatures in 2023-2024 zal dalen vanwege minder economische groei en aanhoudende krapte⁶². “De krapte drukt de werkgelegenheid, omdat bedrijven genoodzaakt zijn andere oplossingen te zoeken in plaats van meer personeel vinden om de productie te laten groeien”. Het aantal nieuw ontstane vacatures zal nog wel hoog zijn, hoger dan in 2019⁶³.

Figuur 11 Vacatures vrachtwagenchauffeurs (per kwartaal)



Bron: UWV, 2023, bewerking STL

Figuur 12 Openstaande vacatures beroepsgroepen (verwant aan) transport en logistiek



Bron: UWV, 2023, bewerking STL

61 UWV (2023). Sectoren en beroepsgroepen: trends 2019-2023

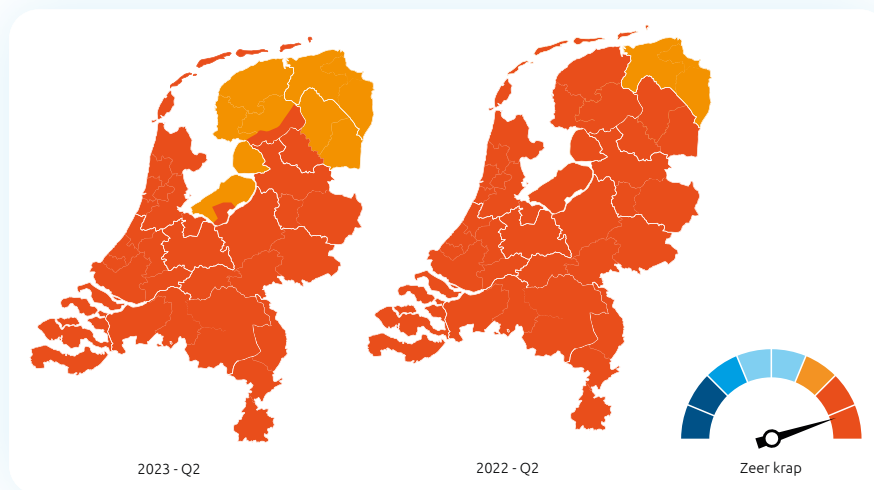
62 Nu.nl (2023). Krapte op arbeidsmarkt blijft komende jaren groot.

63 UWV (2023). Achter de cijfers: minder vacatures, meer banen.

De arbeidsmarkt voor vrachtwagenchauffeurs is in het tweede kwartaal van 2023 in de meeste regio's zeer krap⁶⁴. Er zijn naar verhouding veel vacatures en weinig werkzoekenden voor de functie. In een aantal noordelijke regio's is de krapte wel iets afgenomen ten opzichte van een jaar eerder. Voor transportplanners en logistiek medewerkers is er in het tweede kwartaal van 2023 wel in alle regio's sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt⁶⁵.

Ook landelijk, houdt volgens CBS en UWV in 2023 de krapte aan⁶⁶. Volgens UWV is die zichtbaar in bijna alle beroepsgroepen. De spanning op de arbeidsmarkt steeg sterk na de coronacrisis en bereikte een hoogtepunt in het tweede kwartaal van 2022. Daarna nam spanning iets af. De arbeidsmarkt bleef tussen de zomer van 2022 en begin 2023 wel krap. In het tweede kwartaal van 2023 is er opnieuw een toename in spanning, maar deze blijft onder het recordniveau van 2022.

Figuur 13 Verhouding openstaande vacatures vrachtwagenchauffeurs en direct beschikbare aanbod van chauffeurs (2023-Q2 en 2022-Q2)



Bron: UWV, 2023

CBS meldt dat in het tweede kwartaal tegenover elke 100 werklozen 122 vacatures staan, net als in de twee kwartalen ervoor⁶⁷. In het derde kwartaal neemt zijn er minder vacatures en meer werklozen en neemt de krapte iets af. Er staan dan 114 vacatures open per 100 werklozen. In verschillende sectoren nam het aantal openstaande vacatures in het derde kwartaal licht af. In de sector Vervoer en opslag bleef het aantal openstaande vacatures gelijk⁶⁸.

⁶⁴ Arbeidsmarktcrapte is de verhouding tussen de openstaande vacatures vrachtwagenchauffeurs (geregistreerd door UWV) en kortdurend WW'ers 2020-Q2. Kortdurend werkzoekend (<6 maanden) wordt gehanteerd omdat deze groep snel inzetbaar is op de arbeidsmarkt.

⁶⁵ UWV (2023). Dataset Spanningsindicator.

⁶⁶ UWV (2023). Spanningsindicator: seizoenseffecten vergroten krapte
Volgens UWV (2022) is in het tweede kwartaal van 2023 in bijna alle beroepsgroepen sprake van een tekort aan personeel (krap tot zeer krappe arbeidsmarkt). UWV berekent voor 93 verschillende beroepsgroepen de krapte op de arbeidsmarkt. Voor 90 van die beroepen was de arbeidsmarkt aan het einde van het tweede kwartaal van 2023 krap of zelfs zeer krap. In 3 beroepsgroepen was de spanning gemiddeld. In deze beroepsgroepen waren er ongeveer evenveel openstaande vacatures als werkzoekenden: chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens Hulpkrachten bouw en industrie reisbegeleiders.

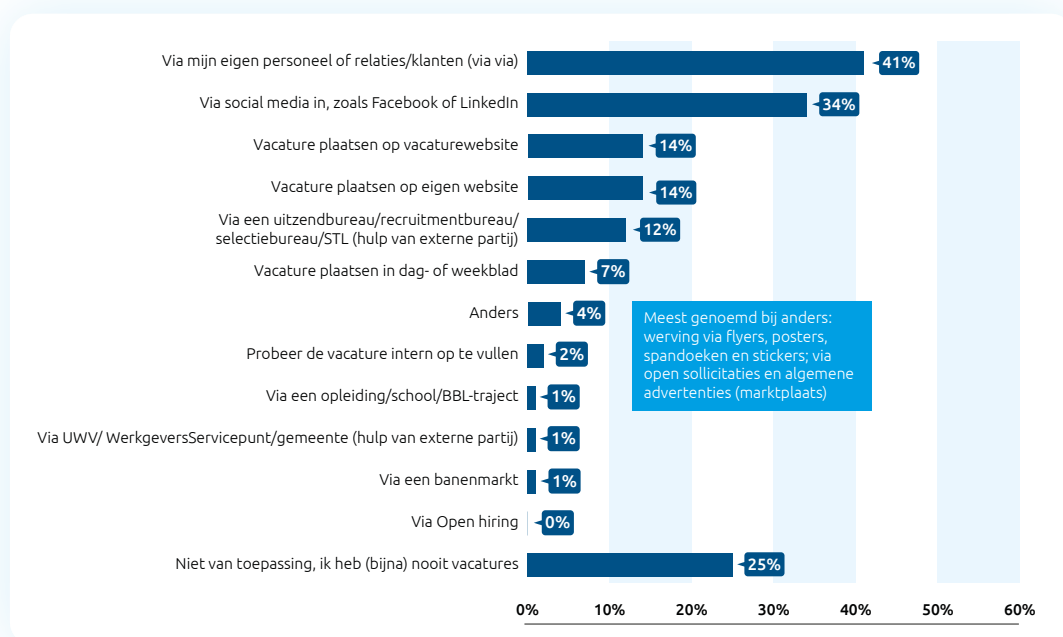
⁶⁷ CBS (2023). Spanning op de arbeidsmarkt onveranderd hoog in tweede kwartaal.

⁶⁸ Eind september stonden er in totaal 416 duizend vacatures open, 12 duizend minder dan aan het einde van het tweede kwartaal. Er waren 16 duizend meer werklozen dan in het vorige kwartaal. Het aantal vacatures steeg licht in het onderwijs, openbaar bestuur en landbouw. In de sectoren vervoer en opslag en informatie en communicatie bleef het aantal vacatures stabiel, terwijl er in andere sectoren minder vacatures waren dan het voorgaande kwartaal. In de handel was de grootste afname. In de sector Vervoer en opslag stonden aan het einde van het derde kwartaal 18,1 duizend vacatures open (evenveel als aan het einde van het tweede kwartaal).
CBS (2023). Spanning op de arbeidsmarkt neemt af in het derde kwartaal.

Werkgevers werven vaakst 'via via' en via social media

In de bedrijfsenquête van STL is aan werkgevers gevraagd hoe zij nieuw personeel werven. Werkgevers in de sector werven het vaakst via eigen personeel of relaties (via via) en via social media. Grote bedrijven (100+ werknemers) plaatsen vaker dan kleinere bedrijven vaak ook een vacature op de eigen website en schakelen vaker de hulp in van een externe partij⁶⁹. Kleine bedrijven (tot 25 werknemers) zeggen vaak geen vacatures te hebben.

Figuur 14 Hoe pakt u over het algemeen de werving van personeel aan als u vacatures heeft?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Instroom in WW neemt toe, maar nog wel op een laag niveau

In augustus 2023 is de instroom van chauffeurs in WW (Werkloosheidsuitkering⁷⁰) hoger dan in dezelfde maand een jaar eerder (157 chauffeurs in augustus 2023 tegen 114 in augustus 2022). De totale instroom in WW ligt in 2023 tot dusver ook hoger dan in dezelfde periode een jaar eerder⁷¹. De instroom in WW van werknemers transport en logistiek piekte in april 2020 (kort na intreden van de coronacrisis)⁷².

Landelijk ligt de instroom in WW augustus 2022 ook hoger dan in het jaar ervoor⁷³. UWV ziet in augustus in alle sectoren een lichte toename van het aantal lopende WW-uitkeringen⁷⁴. Het aantal lopende uitkeringen lag afgelopen jaren na de coronacrisis op een laag niveau. Eind november 2022 werd zelfs het laagste aantal geteld⁷⁵. Volgens UWV hebben de steunpakketten van de Overheid (o.a. NOW-regelingen) het baanverlies (en de instroom in WW) tijdens de coronacrisis beperkt⁷⁶.

⁶⁹ Aanpak werving personeel door werkgevers naar bedrijfsgrootte. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage STL 2023.

⁷⁰ Als men geheel of gedeeltelijk werkloos wordt, kan men een Werkloosheidsuitkering (WW-uitkering) aanvragen. De WW is een tijdelijke uitkering om het verlies aan inkomen tussen 2 banen op te vangen. Rijksoverheid.

⁷¹ De totale instroom in 2023 t/m augustus: 1.310 chauffeurs en 1.831 transportplanners en logistiek medewerkers (tegen 1.148 vrachtwagenchauffeurs en 1.586 transportplanners en logistiek medewerkers in 2022 t/m augustus)

⁷² De totale instroom lag ook in heel 2020 hoger dan in 2019: 4.679 chauffeurs en 5.770 transportplanners en logistiek medewerkers (tegen 3.325 chauffeurs en 4.581 transportplanners en logistiek medewerkers in 2019)

⁷³ UWV (2022). Dashboard WW-uitkeringen.

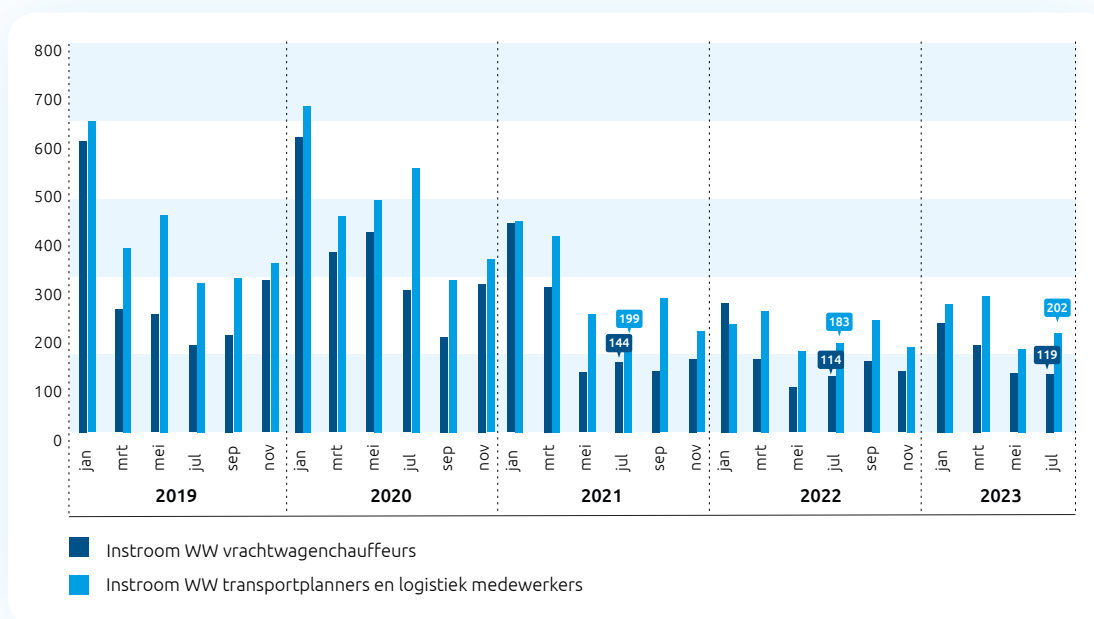
⁷⁴ CBS (2023). Werkloosheidspercentage bleef in augustus 3,6

⁷⁵ UWV (2023). Volumeontwikkelingen voorjaar 2023. Duiding van ontwikkelingen in de sociale zekerheid.

⁷⁶ UWV (2022). Arbeidsmarktprognose 2022-2023.

Het CPB verwacht vanwege de lagere economische groei dat de werkloosheid in 2023 en 2024 wat gaat oplopen. De toename is vanwege de krappe arbeidsmarkt beperkt (zie ook box 3)⁷⁷. De oplopende werkloosheid zal volgens UWV ook voor een toename van het aantal WW-uitkeringen zorgen⁷⁸. Wel blijft het aantal WW-uitkeringen naar verwachting relatief laag (in verhouding tot het aantal werkenden).

Figuur 15 Instroom in WW werknemers transport en logistiek



Bron: UWV, 2023, bewerking STL

Werkgevers en werknemers in sector

Aantal werkgevers neemt licht af

In het tweede kwartaal van 2023 zijn er 7.525 werkgevers in de sector transport en logistiek, ongeveer evenveel als een jaar eerder. Ten opzichte van de voorgaande kwartalen neemt het aantal bedrijven licht af. Gemiddeld hebben werkgevers 22 werknemers. Ten opzichte van vorig jaar is het gemiddeld aantal werknemers toegenomen.

In de periode 2016 tot eind 2019 groeide het aantal werkgevers in de sector onafgebroken. Begin 2021 nam aantal bedrijven af, maar daarna nam het aantal weer toe. Vanaf het vierde kwartaal van 2022 neemt het aantal bedrijven in de sector elk kwartaal weer wat af.

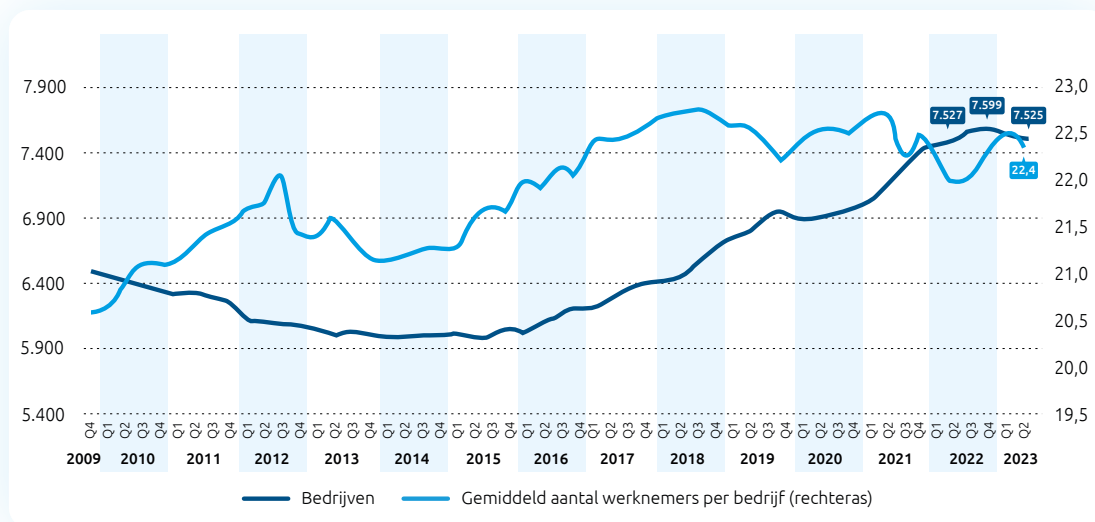
CBS zag landelijk in heel 2022 een toename van het aantal bedrijven. Het gaat hierbij wel vooral om bedrijven met 1 werkzame persoon (zelfstandigen). Het aantal bedrijven met 2 of meer werkzame personen nam wel iets af⁷⁹.

⁷⁷ De werkloosheid blijft naar verwachting laag, ook in 2024. Er zijn veel beschikbare banen, waardoor mensen die hun baan verliezen waarschijnlijk makkelijk elders aan de slag kunnen. Dit kan wel leiden tot een lichte stijging van de werkloosheid, naar 4,0 procent in 2024, omdat baanwisselingen meestal wat tijd in beslag nemen. CPB (2023). Macro Economische Verkenning 2024.

⁷⁸ UWV (2023). Volumeontwikkelingen voorjaar 2023. Duiding van ontwikkelingen in de sociale zekerheid.

⁷⁹ Op 1 januari 2023 zijn er bijna 427 duizend bedrijven tegen 431 duizend begin 2022. Het totaal aantal bedrijven in Nederland groeit al vele jaren. CBS (2023). Aantal bedrijven blijft toenemen.

Figuur 16 Aantal bedrijven in de sector, gemiddeld aantal werknemers (rechteras)



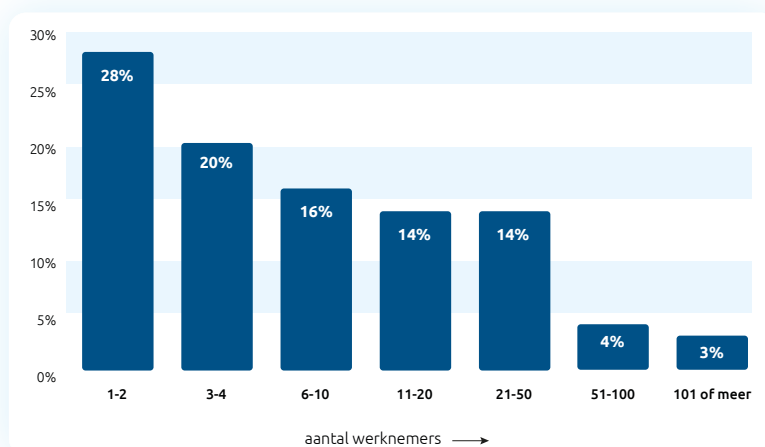
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Bedrijven in de sector zijn onder te verdelen in deelmarkten of typen vervoer⁸⁰. Algemeen distributievervoer (zoals winkel- en distributiecentravervoer en groupage) vormt de grootste deelmarkt waarin bedrijven actief zijn (30 procent van de bedrijven is hierin actief). Daarna volgen de deelmarkten: bouwmaterialenvervoer (19%), (zee)containervervoer (9%) en koeriers en expres (7%).

In sector zijn veel kleine bedrijven

Ruim zes op de tien bedrijven (64%) bestaan uit maximaal 10 werknemers. Het aandeel kleine bedrijven in de sector neemt toe (was 60 procent in het tweede kwartaal van 2018 en 61 procent in 2019)⁸¹. De meerderheid van werknemers in de sector (ruim 60 procent, 101.470 werknemers) werkt in de grotere bedrijven (vanaf 51-100 werknemers)⁸².

Figuur 17 Bedrijfs grootte naar aantal werknemers



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

⁸⁰ Bedrijven kunnen in meerdere deelmarkten/typen vervoer actief zijn. In de bedrijfsenquête 2023 is daarom aan werkgevers gevraagd om de belangrijkste deelmarkt te noemen. Bedrijven in sector naar deelmarkt. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage STL 2023.

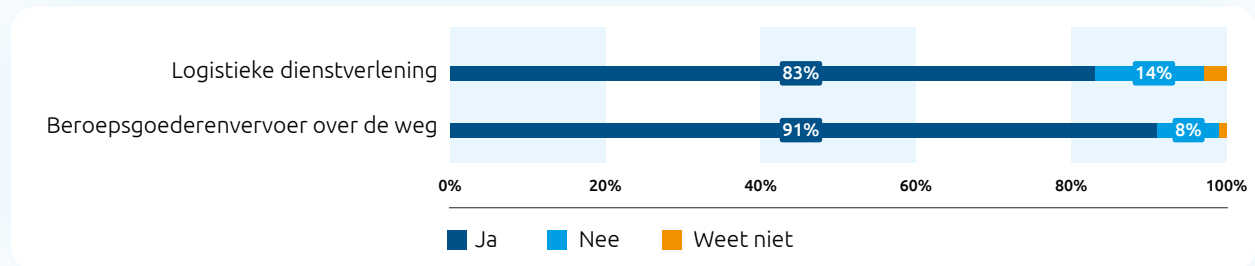
⁸¹ De toename van het aandeel kleine bedrijven (max. 10 werknemers) komt vooral door groei van aandeel bedrijven met 1-2 werknemers. In 2023 Q2 neemt vooral het aantal kleine bedrijven met 3-5 werknemers toe (+5% t.o.v. vorig jaar)

⁸² Aantal werknemers naar categorie van bedrijfsomvang. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage STL 2023.

Veel bedrijven in de sector zijn een familiebedrijf

Negen op de tien bedrijven is een familiebedrijf: voor 50 procent of meer in handen van één familie. Bedrijven in de logistieke dienstverlening zijn minder vaak een familiebedrijf dan bedrijven goederenvervoer over de weg en grote bedrijven (101+ werknemers) minder vaak dan kleinere bedrijven.

Figuur 18 Familiebedrijven in sector



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Aantal vrachtwagenchauffeurs in sector neemt af

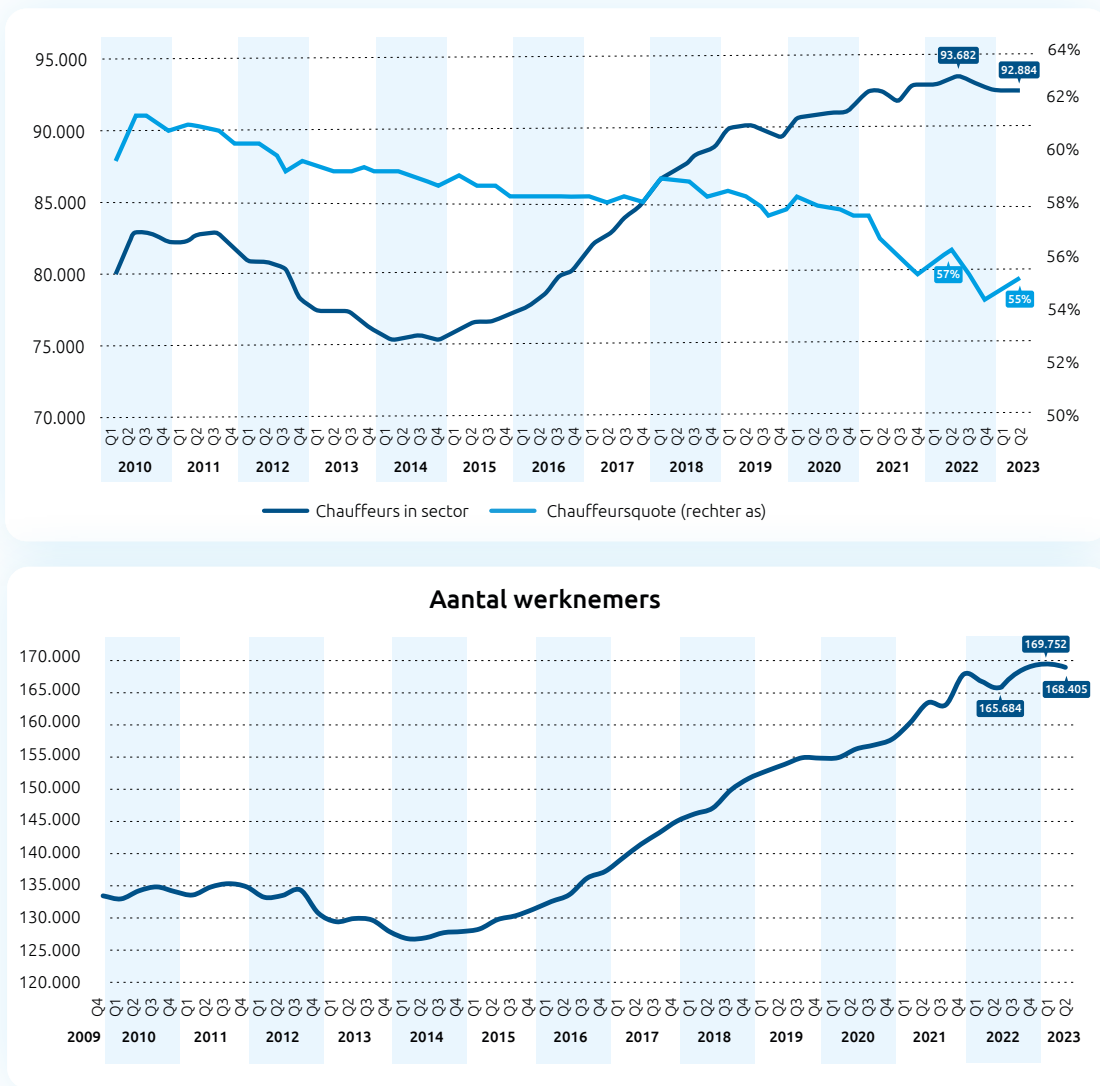
In het tweede kwartaal van 2023 werken er bijna 92.900 vrachtwagenchauffeurs in de sector. In de periode 2015-2019 nam het aantal chauffeurs flink toe. Daarna bleef het aantal chauffeurs min of meer stabiel. In het tweede kwartaal van 2023 neemt het aantal af ten opzichte van een jaar eerder en ook iets ten opzichte kwartaal ervoor. Het aandeel vrachtwagenchauffeurs ten opzichte van het totaal aantal werknemers neemt dan ook af (chauffeursquote)⁸³.

In totaal zijn er in het tweede kwartaal 168.405 werknemers. Het totaal aantal werknemers groeide, vanaf 2014 tot 2019, onafgebroken. Daarna bleef het aantal ongeveer gelijk. Vanaf medio 2020 nam het aantal werknemers weer toe. Begin 2021 stijgt het aantal werknemers grotendeels door aansluiting nieuwe werkgever bij Pensioenfonds Vervoer⁸⁴. In 2023 tweede kwartaal neemt het aantal werknemers toe ten opzichte van vorig jaar. Ten opzichte van een kwartaal eerder neemt het aantal werknemers wat af.

⁸³ Het aandeel chauffeurs in de sector zit in een dalende trend. De daling van het aandeel chauffeurs, en de (relatieve) toename van de werknemers niet chauffeurs, is nader geanalyseerd door STL en Pensioenfonds Vervoer. In 2020 en 2021 leek de afname te versnellen. In 2020 en 2021 nam de instroom van oproepkrachten niet-chauffeurs sterk toe. In 2021 kwam dit door de aansluiting van een grote werkgever (e commerce) bij Pensioenfonds Vervoer met veel jonge oproepkrachten (niet-chauffeurs) die vaak in deeltijd werken. In 2022 Q1 en Q2 stromen er veel oproepkrachten uit (deels vanwege een administratieve reden). Het aandeel chauffeurs neemt dan weer iets toe. In 2022-Q3 en 2022-Q4 is er weer veel instroom van werknemers (niet-chauffeurs) bij enkele grote bedrijven en een afname van het aantal chauffeurs.

⁸⁴ Begin 2021 nam het aantal werknemers sterk toe door de aansluiting van een nieuwe werkgever bij Pensioenfonds Vervoer (met c. a. 2.100 werknemers). De toename van het aantal werknemers in 2021-Q4 (+ruim 4.600 werknemers t.o.v. 3 e kwartaal 2021) is voor groot deel te verklaren door groei bij enkele grotere ondernemingen in de sector. Afname van het aantal werknemers in 2022-Q2 (en ook in Q1) komt vooral door afname van aantal oproepkrachten t.o.v. voorgaande kwartalen. Dit heeft deels een administratieve reden. De toename van het aantal werknemers in 2022 Q3 (+2.100 ten opzichte van Q2), komt vooral door één grote werkgever die veel nieuwe werknemers bij het pensioenfonds heeft aangemeld. In 2022 Q4 neemt het aantal werknemers voornamelijk toe door twee grote bedrijven die veel nieuwe dienstverbanden hebben aangemeld bij het pensioenfonds en weinig uitdienststen (+1.948 t.o.v. vorig kwartaal). Hierbij gaat het om werknemers niet chauffeurs.

Figuur 19 Aantal en aandeel vrachtwagenchauffeurs en totaal aantal werknemers



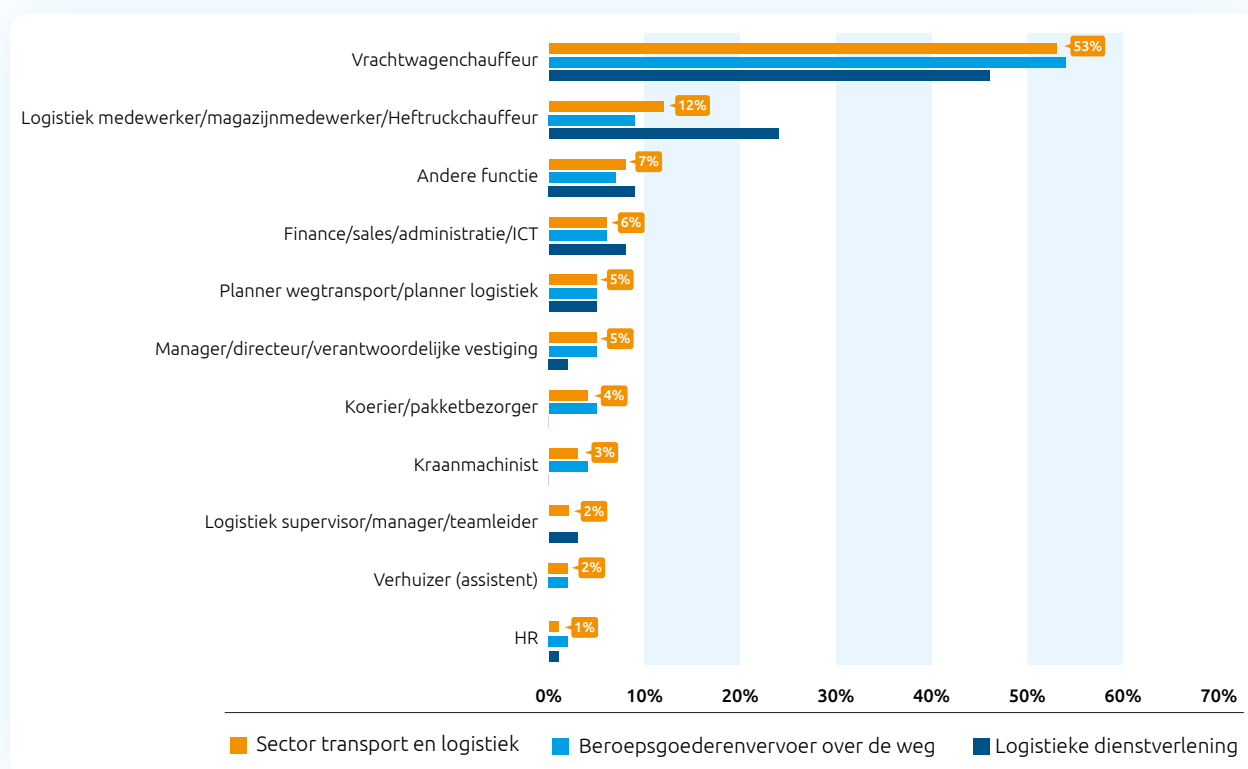
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Chauffeurs en logistiek medewerkers meest voorkomende functies

Chauffeurs vormen in de sector transport en logistiek de meest voorkomende functie. Na chauffeurs volgen de functies: logistiek medewerker (12%), andere functie (7%)⁸⁵ en medewerker finance/sales/administratie/ICT (6%).

Chauffeurs zijn het vaakst werkzaam in de deelmarkt (of type vervoer) algemeen distributievervoer (40 procent van chauffeurs in de sector). 19 procent werkt in bouwmaterialenvervoer en 7 procent in (zee)containervervoer⁸⁶.

Figuur 20 Werknemers naar functie



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

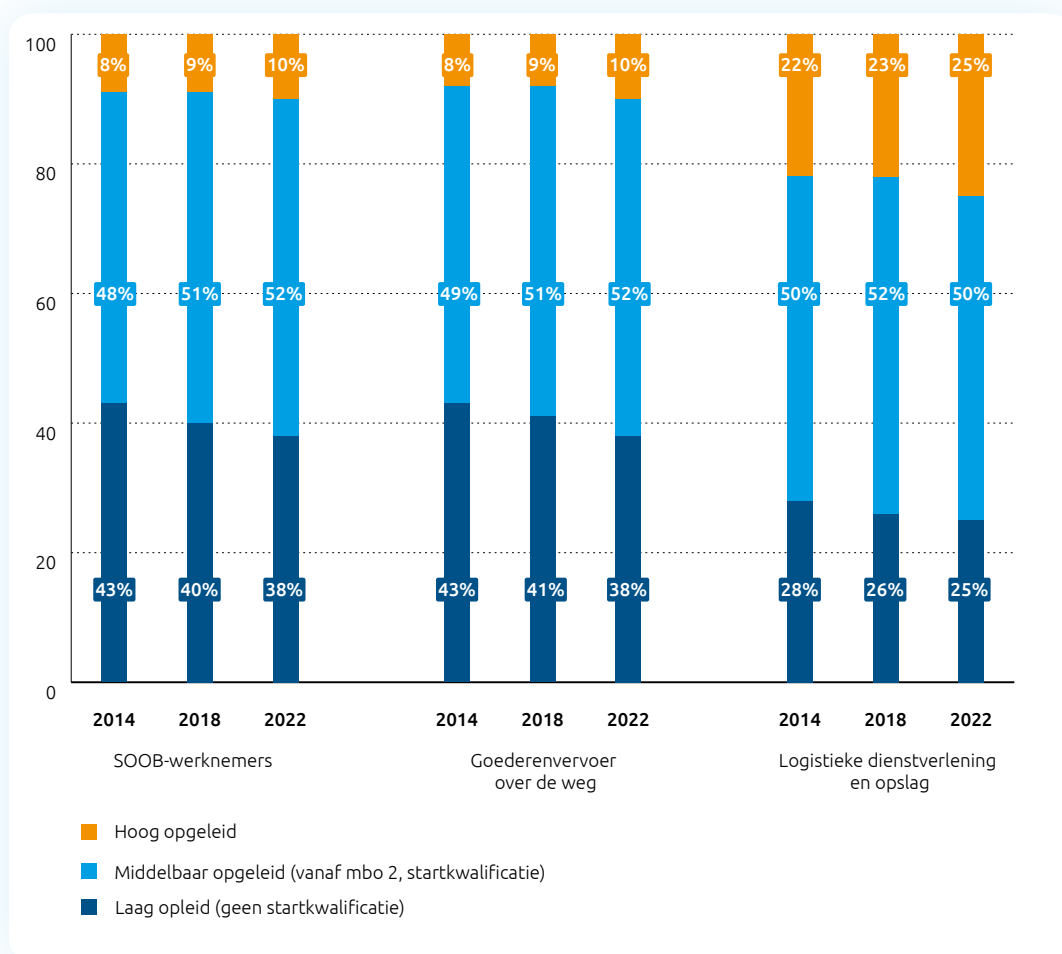
⁸⁵ Andere functie: autowasser, voorman, teamleider/voorman (meewerkend voorman), allround/algemeen medewerker ('manusje van alles'/'duizendpoot'), schoonmaker, stratenmaker en medewerker overig (bijv. facilitair, betonbouw, weegbrug), werkvoorbereider, wagenpark-beheerder, grondwerker, operator, engineer, monteur.

⁸⁶ Verdeling chauffeurs in sector transport en logistiek (SOOB) naar deelmarkt of type vervoer. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage STL 2023.

Opleidingsniveau in de sector neemt toe

Ruim de helft van de werknemers transport en logistiek (SOOB) is middelbaar opgeleid (vanaf mbo-niveau 2, startkwalificatieniveau⁸⁷). Dit aandeel neemt toe net zoals het aandeel met een hbo- of wo-niveau. Het aandeel laagopgeleide werknemers neemt af. Dit sluit aan bij de nationale trend van een toenemend opleidingsniveau onder de Nederlandse bevolking⁸⁸. In de branche logistieke dienstverlening is het aandeel werknemers met een opleiding op hbo- of wo-niveau het hoogst⁸⁹.

Figuur 21 Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek



- › Laag onderwijs: basisonderwijs, vmbo, eerste drie leerjaren van havo/vwo en mbo 1
- › Middelbaar onderwijs: mbo 2/3/4 en bovenbouw havo/vwo (startkwalificatieniveau)
- › Hoog: hbo/wo

Bron: CBS/ABF Research, 2023

⁸⁷ Een startkwalificatie omvat een diploma van havo, vwo, mbo-niveau 2 of hoger. Uit onderzoek van CBS blijkt dat mbo'ers die het onderwijs verlaten met een startkwalificatie een grotere kans op werk hebben (ook op de langere termijn). Mbo'ers die het onderwijs verlaten zonder startkwalificatie hebben minder vaak betaald werk dan diegenen met startkwalificatie en hebben ook vaker flexibele en parttimebanen. CBS (2017). Meer vaste banen voor mbo'ers met startkwalificatie.

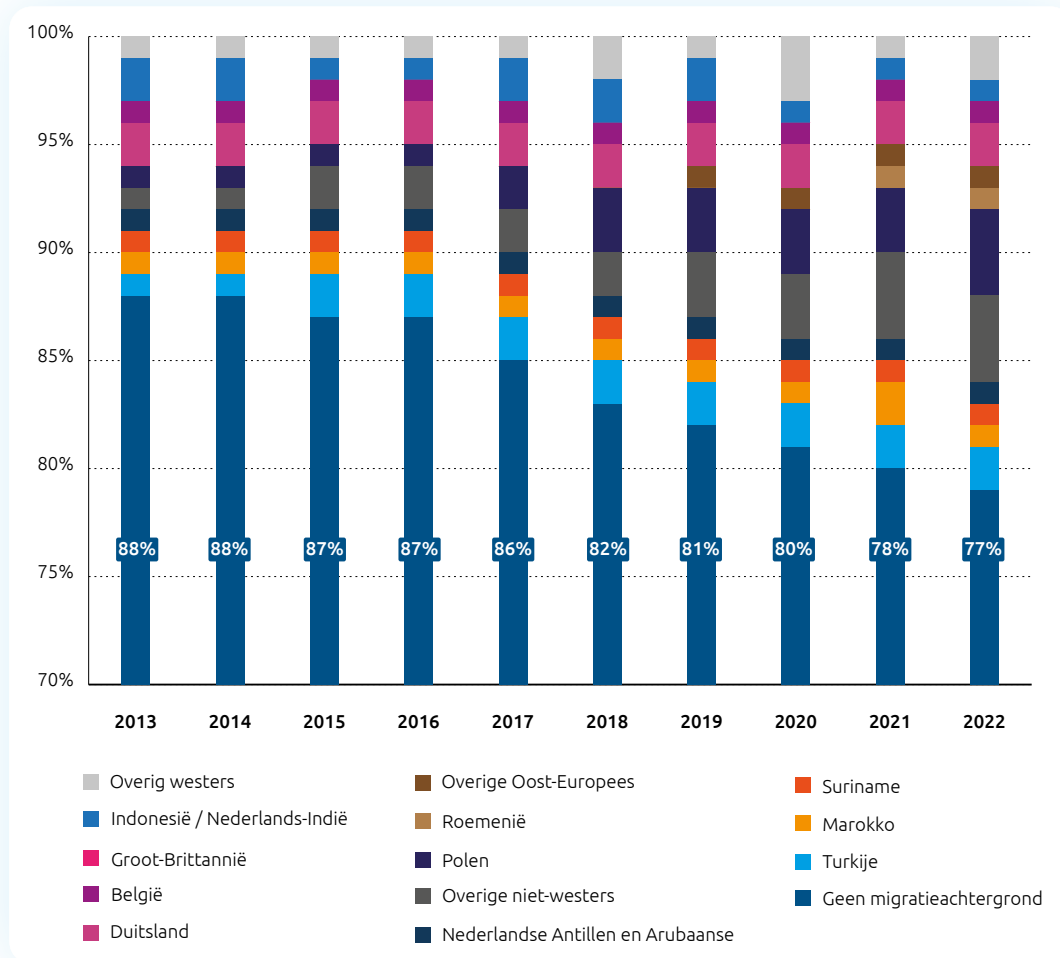
⁸⁸ Landelijk neemt het aantal mensen met een hbo- of universitair diploma al jaren gestaag toe. En neemt het aandeel met ten hoogste een opleiding op vmbo- of mbo-1-niveau steeds verder af. CBS (2022). Steeds meer hoogopgeleiden in Nederland: wat voor beroep hebben ze? SCP (2020). De sociale staat van Nederland.

⁸⁹ Steeds vaker wordt (in de media en in beleid) ook de indeling "praktisch opgeleid" versus "theoretisch opgeleid" gebruikt. De indeling in "laag" en "hoog" wordt als stigmatiserend beschouwd en doet te weinig recht aan de maatschappelijke waarde van vakmanschap. Het CBS ziet de waarde van de nieuwe, meer gelijkwaardige indeling. Tegelijkertijd is deze (nog) niet onderscheidend genoeg om de bestaande indeling in laag, middelbaar en hoog helemaal te vervangen. De indeling in "praktisch opgeleid" versus "theoretisch opgeleid" kan volgens het CBS naast de bestaande indeling naar onderwijsniveau bestaan en gebruikt worden. CBS (2021). Invulling praktisch en theoretisch opgeleiden Een bruikbaar alternatief voor de huidige indeling van onderwijsniveau?

Werknemers met een migratieachtergrond

Het aandeel werknemers met een migratieachtergrond in de sector neemt toe (zie figuur 22). In 2014 had in totaal 12 procent van de werknemers een migratieachtergrond. Eind 2022 loopt dit aandeel op naar 21 procent.

Figuur 22 Werknemers in de sector naar migratieachtergrond



Bron: CBS/ABF Research, 2023

Aandeel werknemers van 55 jaar neemt toe

Figuur 23 toont de ontwikkeling van de leeftijdsopbouw tussen 2011 en 2023. Het aandeel werknemers vanaf 55 jaar neemt sterk toe (vergrijzing). In 2023 valt 21 procent van de werknemers in de categorie 55-65 jaar. Dit was 18 procent in 2011. De categorie 65 jaar en ouder is sinds 2011 gestegen van 0,7 naar 4,7 procent. In alle regio's zal het aandeel werknemers transport en logistiek van 55 jaar of ouder de komende jaren toenemen⁹⁰. Het CBS ziet op de gehele Nederlandse arbeidsmarkt ook steeds meer werkzame 65-plussers⁹¹.

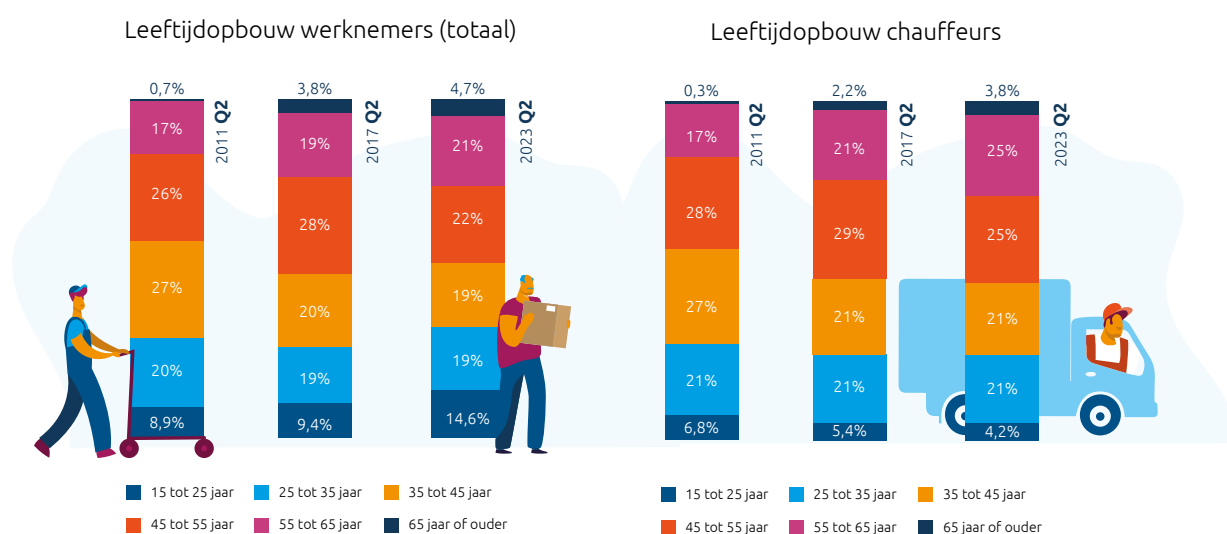
⁹⁰ CBS/ABF Research (2023). Prognose leeftijdsopbouw werknemers transport en logistiek naar regio. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktregio 2023.

⁹¹ 4,7 procent van werknemers in sector in 2023-Q2 zijn 65+. In NL zijn steeds meer werkzame 65-plussers. In heel 2020 waren dit er 300 duizend (3,3 procent van alle werkenden). Oorzaken: een toename van het aantal 65-plussers (vergrijzing) en een sterke toename van de arbeidsparticipatie van 65-plussers: in 2003 was 1 op de 10 aan het werk (14 duizend) en in 2020 waren dat er ruim 4 op de 10 (84 duizend). De participatie van 65-jarigen steeg het meest. Dit heeft te maken met stapsgewijze verhoging van AOW-leeftijd tot 66 jaar en 4 maanden in 2020 en afschaffing prepensioenregelingen.
CBS (2023). Aantal mensen buiten beroepsbevolking in 2022 snel geslonken.
CBS (2021). 300 duizend werkende 65-plussers in 2020.

De afname zit niet in de jongste groep werknemers, maar in het aandeel werknemers 35-45 jaar. Dit aandeel nam af van 27 procent in 2011 naar 19 procent in 2023. In andere arbeidsmarktsectoren nam het aantal werknemers in deze leeftijdscategorie volgens het CPB ook af⁹². Ook het aandeel werknemers 45-55 jaar neemt af. Het aandeel jonge werknemers (tot 25 jaar) neemt in 2023 toe naar 15 procent (vergroening).

Kijkend naar de groep chauffeurs dan neemt de groep vanaf 55 jaar sterk toe en de groep jonge chauffeurs (jonger dan 25 jaar) af. De groep chauffeurs 25 tot 35 jaar is stabiel.

Figuur 23 Leeftijdopbouw werknemers in sector



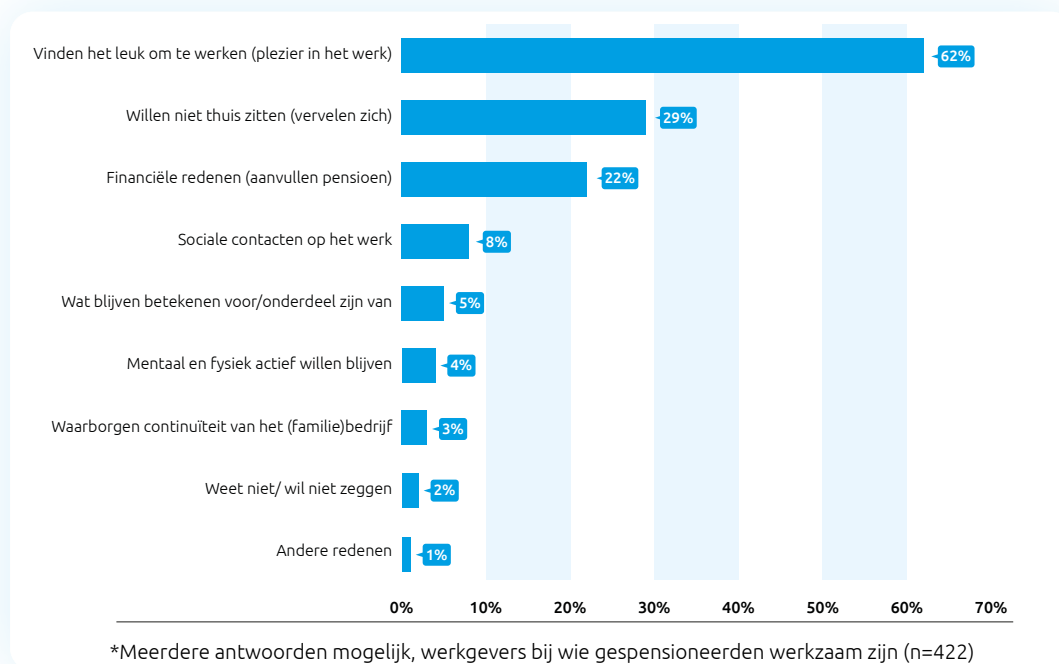
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Gepensioneerden in het bedrijf

28 procent van de werkgevers in de sector geeft in 2022 aan dat er in hun bedrijf mensen werken die al met pensioen zijn. De belangrijkste redenen om door te werken na pensionering zijn volgens werkgevers: werknemers vinden het leuk om te werken, willen niet thuis zitten en financiële redenen.

⁹² De daling van het aantal werknemers in de leeftijdscategorie 35 t/m 44 (in de jaren 2008-2018) heeft (deels) een demografische oorzaak; het dalend aantal kinderen vanaf eind jaren 60. Daarnaast ziet het CPB, in de nasleep van de financiële crisis, een afname van het aantal jonge mannen op de Nederlandse arbeidsmarkt (25-34 jaar en 35-45 jaar). Deze afname hangt samen met verschillende factoren: o.a. een hogere onderwijsdeelname (in de groep 25-34 jaar), afname van werkzame personen in sectoren waarin mannen werkzaam zijn (zoals industrie, bouw en nijverheid), een veranderde samenstelling van de groep jonge mannen (toename van alleenstaande mannen) en een toename van het aandeel jonge mannen met een Wajong-uitkering. Met het herstel van de economie neemt de participatie van jonge mannen weer wat toe maar komt deze niet meer op het oude niveau (van voor de crisis). De afname van de arbeidsparticipatie van jonge mannen is een internationaal fenomeen dat in andere landen ook samenhangt met ontwikkelingen in het gebruik van medicijnen, alcohol en drugs en de tijdsbesteding aan gaming en sociale media. CPB (2021). Dalende arbeidsparticipatie van jonge mannen – een vooronderzoek.

Figuur 24 Belangrijkste redenen om door te werken na pensionering (volgens werkgevers)



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Box 2. Flexibilisering arbeidsmarkt

In het tweede kwartaal van 2023 zijn er in Nederland 5,3 miljoen werknemers met een vaste aanstelling, 2,8 miljoen met een flexibele aanstelling en 1,6 miljoen zelfstandigen. In 2022 namen alle typen arbeidsrelaties toe. Bij de toename van het aantal flexibele arbeidsrelaties (uitzend- en oproepkrachten en tijdelijke krachten) ging het volgens het CBS vooral om flexibele contracten met relatief veel zekerheid in hun contract, zoals een tijdelijk contract met uitzicht op vast of een tijdelijk dienstverband voor een jaar of langer. Maar ook het aantal zelfstandigen nam toe (naar verhouding het sterkst). Het aandeel oproep- en invalkrachten nam daarentegen juist af. Volgens het CBS biedt de krappe arbeidsmarkt meer onderhandelingsruimte voor werknemers en kunnen werkgevers gunstigere contracten aanbieden⁹³.

Het aantal werknemers in Nederland met een flexibele arbeidsrelatie nam tussen 2014 en medio 2019 elk kwartaal toe⁹⁴. Vanaf het derde kwartaal 2019 nam het aantal af. Er was sprake van hoogconjunctuur en arbeidsmarktkrapte waardoor werknemers volgens ABN AMRO vaker een vast contract kregen⁹⁵. De coronacrisis versnelde de afname van

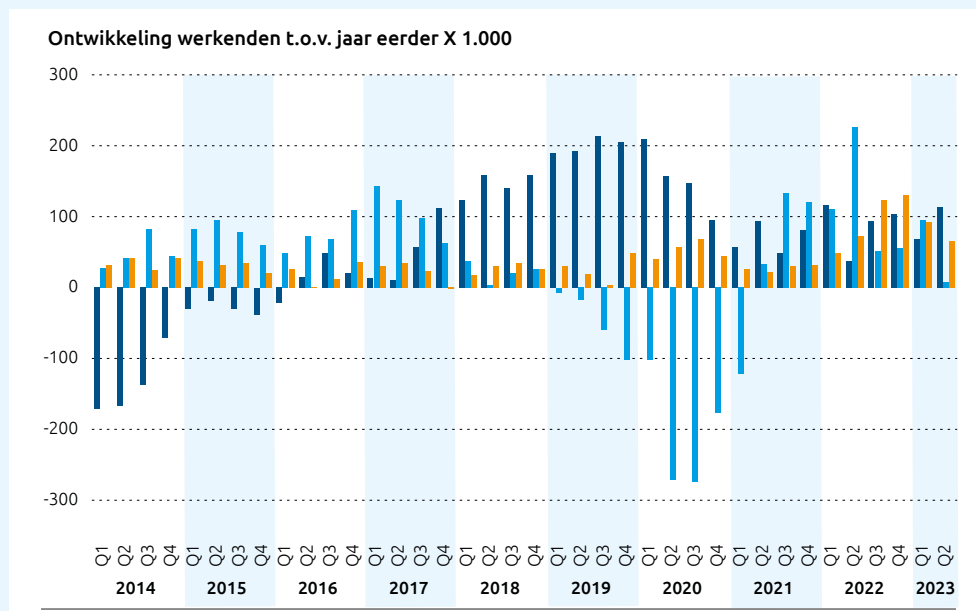
⁹³ CBS (2023). Meer flexcontracten met zekerheid, maar ook meer zzp'ers. Gegevens zijn beschikbaar vanaf 2014.

⁹⁴ CBS hanteert de volgende definitie voor flexibele arbeidsrelaties/contractvormen: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een flexibel aantal uren per week. Hieronder vallen:
- werknemers met een tijdelijk contract (met uitzicht op vast, contract korter of langer dan een jaar)
- oproepkrachten, uitzendkrachten en werknemers vast en tijdelijk zonder vaste uren.
- Zelfstandigen vallen buiten de definitie van CBS voor een flexibele contractvorm. Zij verrichtten arbeid voor eigen rekening of risico: in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-groootaandeelhouder (dga), of in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid (meewerkend gezinslid), of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep).

⁹⁵ Daarnaast leidde de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (van 1 januari 2020) in 2019 waarschijnlijk ook nog tot de opzegging van tijdelijke contracten, zo blijkt uit een (simulatie)analyse van ABN AMRO. Omdat de flexibele schil voortdurend in beweging is door de conjunctuur is het lastig om het afzonderlijke/ daadwerkelijke effect van de WAB vast te stellen. ABN AMRO (2021). Wet Arbeidsmarkt in Balans leidt tot omslag flexwerkers.

flexibele arbeidsrelaties. In het tweede kwartaal van 2020 waren er 276 duizend minder werknemers met een flexibel contract dan in dezelfde periode een jaar eerder. Vanaf het tweede kwartaal van 2021 nam dat aantal weer toe.

Figuur 25 Ontwikkeling aantal werkenden Nederlandse arbeidsmarkt t.o.v. jaar eerder (x1.000)



Bron: CBS, 2023

Verscheidende instituten (o.a. de WRR, Commissie Regulering van Werk en SER⁹⁶) deden afgelopen jaren onderzoek naar (en adviseerden over) de flexibilisering op de Nederlandse arbeidsmarkt. In vergelijking met andere landen zijn in Nederland veel mensen aan het werk, maar gaat het voor een groot deel om flexibele banen. Nederland zit volgens de OESO in de kopgroep van Europa qua aandeel flexibele banen^{97 98}. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, zoals oproep- en uitzendkrachten, maar ook zelfstandigen zijn in tijden van economische crisis kwetsbaarder. Zij raken dan eerder hun werk kwijt en hebben vaak weinig of geen recht op een werkloosheidsuitkering⁹⁹. Dit kan voor extra economische schade zorgen tijdens een recessie: na baanverlies hebben mensen minder te besteden en kan men minder consumeren. Het CPB geeft aan dat vooral werknemers met een flexibele arbeidsrelatie tijdens de coronacrisis hun baan verloren¹⁰⁰. In bepaalde zwaar getroffen sectoren (als horeca, contactberoepen en evenementen) verloren werknemers met een flexibele arbeidsrelaties vaker hun baan dan in andere sectoren (bijv. online detailhandel en overheid).

⁹⁶ SER (2021). Sociaaleconomisch beleid 2021-2025. Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving. Ontwerpadvisie juni 2021.

⁹⁷ Alleen Spanje heeft binnen EU een hoger aandeel tijdelijke werknemers.

⁹⁸ NRC (2022). Flexwerk wordt duurder, dus de tomaat ook.

⁹⁹ NRC (2020). Met al dat flexwerk is Nederland uniek. Het aantal zelfstandigen is bijvoorbeeld, vanwege ruime belastingvoordelen, nergens zo snel gegroeid als in Nederland. De Commissie Regulering van Werk deed verschillende adviezen om flexibele arbeid (en zijn verschillende vormen) terug te dringen (fiscaal minder aantrekkelijk te maken).

¹⁰⁰ (Jonge) werknemers met tijdelijke contracten hebben vaak nog weinig WW-rechten opgebouwd. Zelfstandigen hebben bij baanverlies geen recht op een WW-uitkering en vallen direct terug op bijstandsniveau.

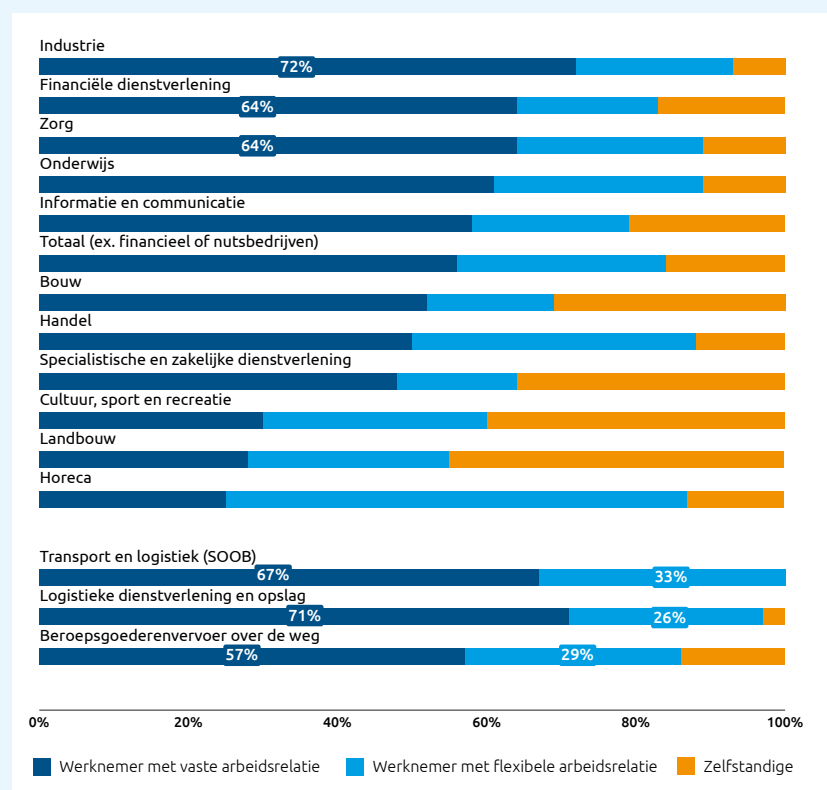
¹⁰⁰ CPB. Macro economische verkenning 2021; CPB (2020). Novemberraming: Economische vooruitzichten 2021. CBS (2020). Grootste daling werkenden in 2020 bij dienstverlenende beroepen.

Het huidige (demissionaire) kabinet wil werknemers meer zekerheid geven over werk en inkomen en tegelijk zorgen dat ondernemingen voldoende wendbaar blijven^{101 102}. Het kabinet heeft een pakket van maatregelen opgesteld voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt¹⁰³. Nulurencontracten worden verboden: oproepkrachten moeten een vast basiscontract krijgen met een minimaal aantal uren waarvoor ze moeten worden ingeroosterd. Ook worden regels voor tijdelijke contracten strenger en krijgen werkenden werkzaam via een uitzendbureau sneller zekerheid. Daarnaast wordt de positie van zelfstandigen versterkt door een verplichte, betaalbare arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Vaste of flexibele arbeidsrelatie naar arbeidsmarktsector

Figuur 26 geeft de verdeling naar vaste of flexibele arbeidsrelatie weer voor verschillende arbeidsmarktsectoren (in 2022). Industrie, financiële dienstverlening, onderwijs en zorg hebben het grootste aandeel vaste arbeidsrelaties. Het aandeel flexibele arbeidsrelaties laat zich lastiger vergelijken. Er zijn sectoren met een relatief laag aandeel flexibele contractvormen, maar met een hoog aandeel zelfstandigen, bijvoorbeeld de bouw of specialistische/zakelijke dienstverlening. Zelfstandigen worden vanwege onzekerheid over werk en inkomen doorgaans wel als 'flexwerkers' beschouwd¹⁰⁴. Zelfstandigen meetellend dan zijn cultuur, sport en recreatie, horeca en landbouw de sectoren met het grootste aandeel flexwerkers.

Figuur 26 Vaste of flexibele arbeidsrelatie naar arbeidsmarktsector 2022



Bron: CBS/ABF Research, 2023

¹⁰¹ Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid (2022). Minister Van Gennip deelt plannen voor toekomstbestendige arbeidsmarkt. De wendbaarheid van ondernemingen (snel aan kunnen passen aan veranderende omstandigheden) wordt in de plannen van het Kabinet gestimuleerd door: inzetten van werk-naar werktrajecten, uitwerken deeltijd-WW en re-integratie in tweede ziektejaar in principe richten op een andere werkgever.

¹⁰² NRC (2022). Flexwerk wordt duurder, dus de tomaat ook.

¹⁰³ Rijksoverheid (2023). Meer evenwicht op de arbeidsmarkt

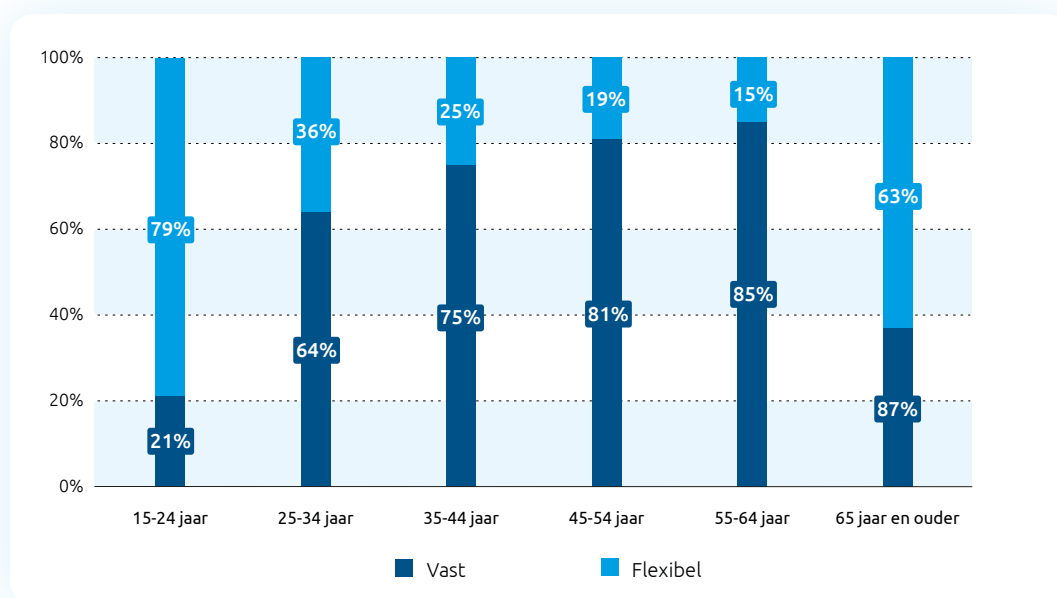
¹⁰⁴ CBS. Wat zijn flexwerkers?

Flexibele arbeidsrelaties werknemers transport en logistiek

Flexibele arbeidsrelaties werknemers transport en logistiek Figuur 26 geeft onderaan ook de verhouding vaste en flexibele arbeidsrelaties weer in transport en logistiek (SOOB). 67 procent van de aangesloten werknemers heeft eind 2022 een vaste en 33 procent een flexibele arbeidsrelatie^{105 106}. Het aandeel met een flexibele arbeidsrelatie nam tot 2018 sterk toe (van 31 procent in 2014 naar 37 procent in 2018). In 2020 daalde dit aandeel naar 30 procent¹⁰⁷.

In figuur 27 is zichtbaar dat werknemers transport en logistiek in de leeftijdscategorieën 45-54 jaar en 55-64 jaar het vaakst een vaste arbeidsrelatie hebben:

Figuur 27 Arbeidsrelatie werknemers transport en logistiek (SOOB) naar leeftijdscategorie (in 2022)



Bron: CBS/ABF Research, 2023

¹⁰⁵ Zelfstandigen, zoals ZZP'ers, zijn in principe niet aangesloten bij cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en SOOB, werknemers in loondienst (vast en oproepkrachten) wel en ook een deel van de uitzendkrachten werkzaam in vervoer (waarvoor pensioenpremie aan Pensioenfonds Vervoer wordt betaald). Volgens ZZZP-Nederland is het voor zelfstandige vrachtwagenchauffeurs ook lastig om aan het werk te gaan in de branche beroepsgoederenvervoer over de weg Kennisbank ZZZP chauffeurs en koeriers. Zie ook bijlage 1 voor de reikwijdte van de sector.

¹⁰⁶ Kijkend naar de gehele branches beroepsgoederenvervoer en logistieke dienstverlening (een bredere definitie van transport en logistiek) dan zijn in transport en logistiek wel zelfstandigen werkzaam. In goederenvervoer over de weg heeft 29 procent van de werknemers een flexibele arbeidsrelatie en is 14 procent zelfstandige. Er zijn in het goederenvervoer over de weg veel 'eigen rijders' werkzaam (transportonderneming met slechts één voertuig waarbij de eigenaar ook de vrachtwagenchauffeur is).

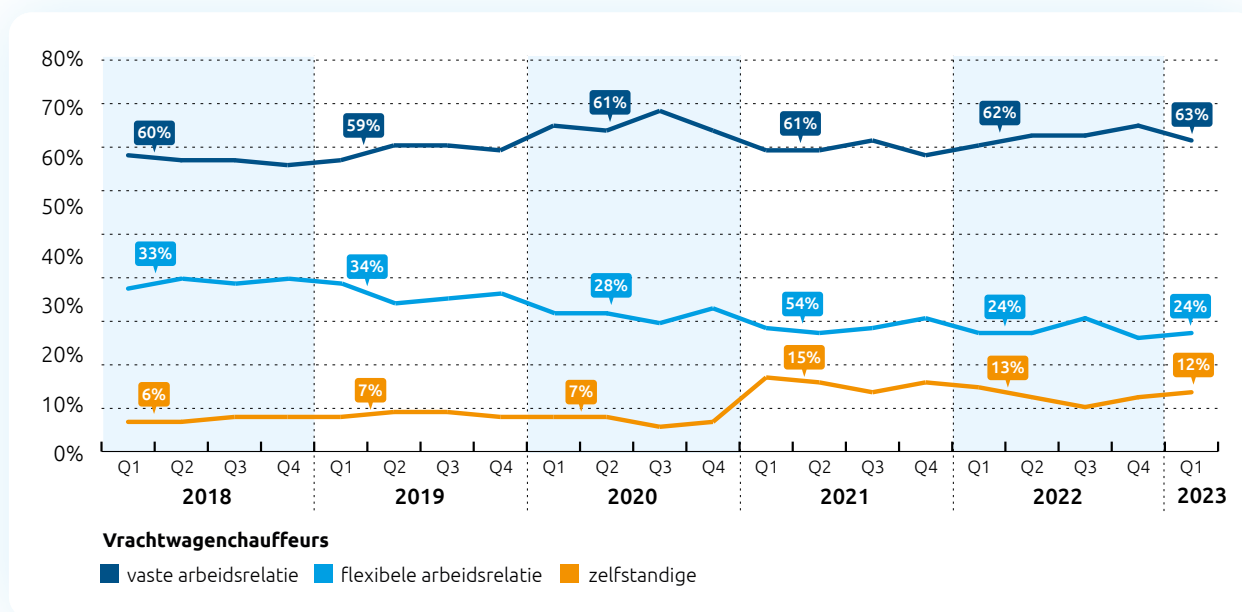
¹⁰⁷ Bronnen- en tabellenboek arbeidsmarktrapportage 2023 STL.

Aandeel chauffeurs met flexibele arbeidsrelatie is afgenomen

Figuur 28 toont het aandeel vrachtwagenchauffeurs (werkzaam in goederenvervoer voor derden en eigen vervoer) en transportplanners en logistiek medewerkers^{108 109} met een flexibele arbeidsrelatie (uitzend- en oproepkrachten en tijdelijke krachten). Onder chauffeurs is dit aandeel de afgelopen jaren afgenomen. In het eerste kwartaal van 2018 had een derde van de vrachtwagenchauffeurs een flexibele arbeidsrelatie. In het eerste kwartaal van 2023 was dit nog een kwart¹¹⁰. In 2020 versnelde de afname. Dit is in lijn met de afname van flexibele arbeid die in 2020 zichtbaar was op de Nederlandse arbeidsmarkt vanwege de coronacrisis (zie box 2)¹¹². Het aandeel zelfstandigen onder chauffeurs piekte in 2021 en neemt in 2023 weer af. Het aandeel chauffeurs met een vaste aanstelling neemt in het eerste kwartaal toe tot 63 procent.

Ruim een kwart van transportplanners en logistiek medewerkers heeft in het eerste kwartaal van 2023 een flexibel contract en 69 procent een vast contract. In 2018 had nog bijna een derde een flexibel contract¹¹³.

Figuur 28 Werknemers transportplanners en logistiekmedewerkers naar contractvorm



Bron: CBS, 2023

¹⁰⁸ Gegevens gaan over alle chauffeurs in NL, zowel in beroepsgoederenvervoer (vervoer voor derden) als in het eigen vervoer.

¹⁰⁹ Weergegeven is de beroepsgroep transportplanners en logistiek medewerkers. In deze beroepsgroep vallen o.a. groepsleiders magazijn, transportplanners en logistiek (administratief) medewerkers, maar ook aanverwante beroepen. De beroepen komen ook niet uitsluitend voor in de sector/bedrijven transport en logistiek. Zo werken logistiek medewerkers ook vaak in sectoren als groothandel en industrie.

¹¹⁰ Gegevens zijn verzameld met behulp van kwartaalquêtes van CBS onder bevolking (telefonisch, face-to-face en telefonisch). Resultaten worden gewogen op basis van o.a. geslacht, leeftijd en regio. Het aantal werknemers per beroep wordt geschat (via ophoging). De resultaten kennen (vanwege de complexe steekproef) een onzekerheidsmarge: het werkelijke aantal chauffeurs kan iets hoger of lager liggen. Cijfers zijn afgerond op duizendtallen.

¹¹¹ Binnen de groep chauffeurs met een flexibel contract neemt het aandeel werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast toe de afgelopen jaren toe (CBS, 2022).

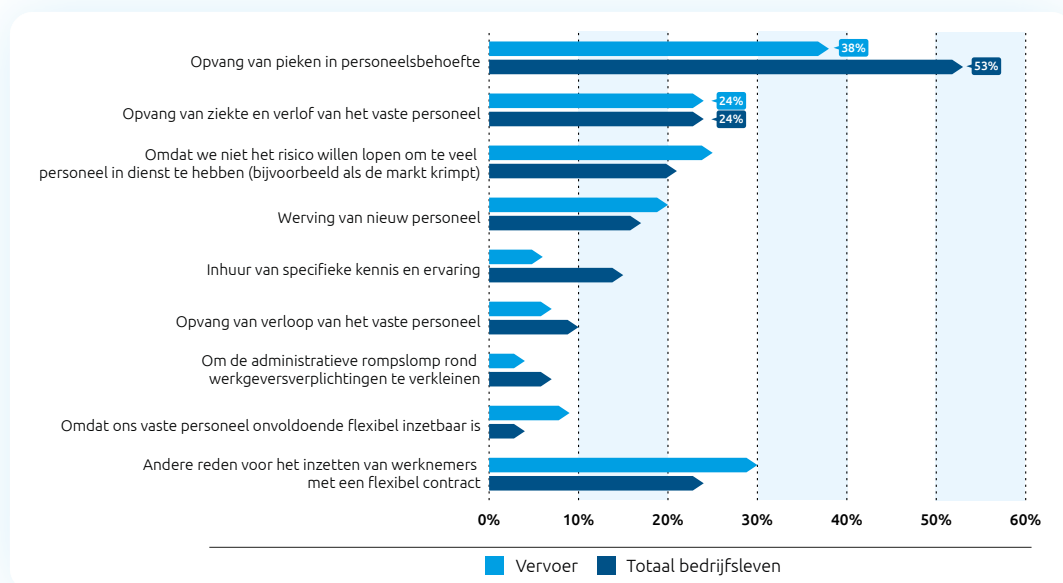
¹¹² CPB (2020). Novemberraming: Economische vooruitzichten 2021. CBS (2020). Grootste daling werkenden in 2020 bij dienstverlenende beroepen.

¹¹³ Figuur Transportplanners en logistiek medewerkers naar contractvorm (vast/flexibel). Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage 2023.

Opvangen van pieken in personeelsbehoefte belangrijkste reden inzet flexibele krachten

Aan werkgevers in de sector Vervoer is gevraagd waarom zij werknemers met flexibele contracten inzetten (Figuur 29)¹¹⁴. De meest voorkomende reden is het opvangen van pieken in de personeelsbehoefte (38%). Deze reden wordt minder vaak genoemd dan landelijk (53%). Hetzelfde geldt voor de inhuur van specifieke kennis en ervaring.

Figuur 29 Redenen werkgevers voor inzet flexibele contracten

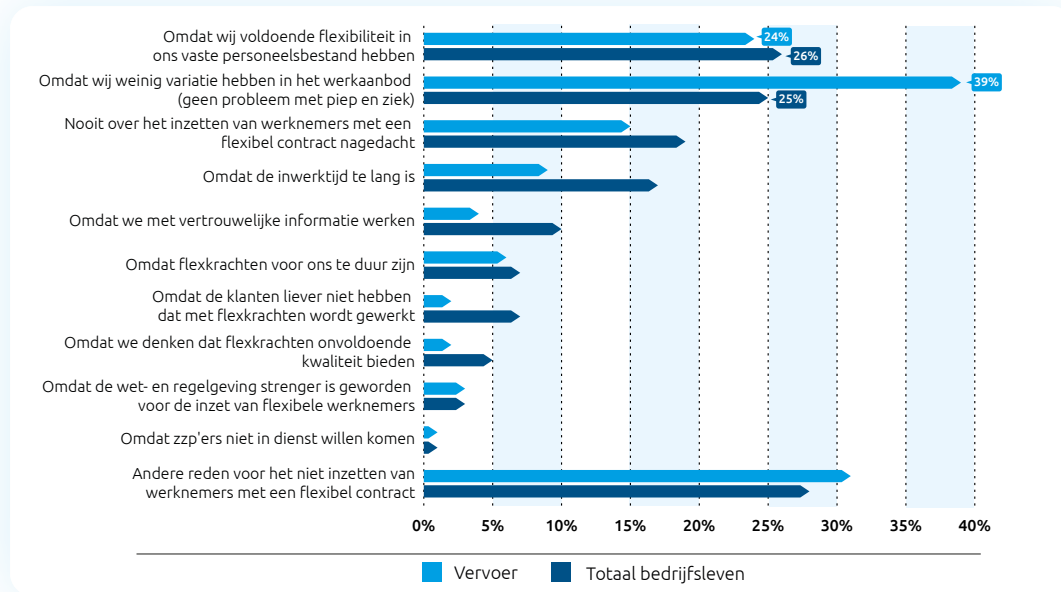


Bron: TNO, 2021

Ook is aan de werkgevers in de sector Vervoer gevraagd waarom zij géén werknemers met flexibele contracten inzetten. De meest genoemde redenen zijn het hebben van weinig variatie in het werkaanbod (39%) en voldoende flexibiliteit in het vaste personeelsbestand (24%). Het hebben van weinig variatie in het werkaanbod wordt in de sector Vervoer vaker genoemd dan landelijk. Ook noemt 31 procent van de werkgevers in de sector een andere reden om geen werknemers met een flexibel contract in te zetten.

¹¹⁴ TNO (2021). Werkgevers enquête arbeid. In deze enquête vallen vervoer over de weg en dienstverlening voor het vervoer onder de sector "vervoer".

Figuur 30 Reden werkgevers voor **géén** inzet flexibele contracten



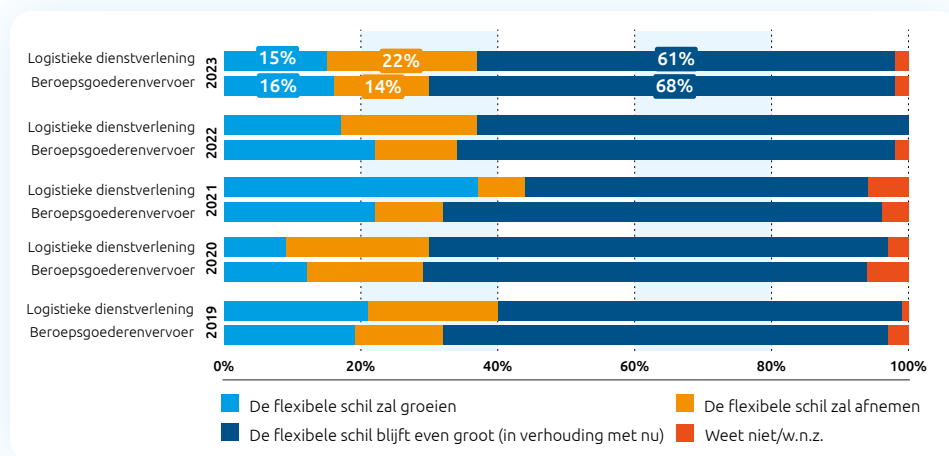
Bron: TNO, 2021

Verwachtingen werkgevers flexibele schil

15 procent van de logistiek dienstverleners en 16 procent van de beroepsgoederenvervoerders verwacht in voorjaar 2023 dat de flexibele schil¹¹⁵ in hun bedrijf zal groeien. In 2022 was het aandeel werkgevers dat groei van de flexibele schil verwachtte iets groter.

Het aandeel werkgevers dat een afname verwacht van de flexibele schil is in 2023 wat groter dan in 2022. 14 procent van de beroepsgoederenvervoerders en 22 procent van de logistiek dienstverleners verwacht een afname (tegen 12 procent 20 procent in 2022).

Figuur 31 Stelling: Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

¹¹⁵ Oproepkrachten, uitzendkrachten en ZZP'ers.

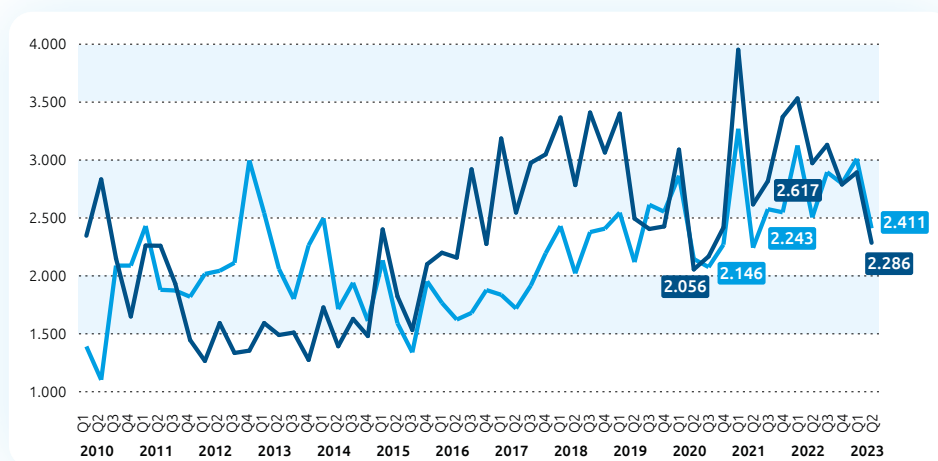
In-, uit en doorstroom in sector

Meer uitstroom van chauffeurs dan instroom

In het tweede kwartaal van 2023 stromen 2.286 vrachtwagenchauffeurs de sector in en stromen er 2.411 uit¹¹⁶. De instroom en de uitstroom liggen op een lager niveau dan in hetzelfde kwartaal vorig jaar. Tussen 2015 en 2019 lag de instroom (ver) boven de uitstroom. Vanaf 2017 piekte de instroom verschillende keren boven de 3.000. Daarna verandert het beeld. De uitstroom van chauffeurs neemt de laatste jaren toe en ligt in 2023 boven de instroom.

De totale instroom van werknemers (chauffeurs en niet-chauffeurs) in de sector bedraagt in het tweede kwartaal 6.614 en de uitstroom 5.896. De instroom en uitstroom liggen lager dan in hetzelfde kwartaal vorig jaar¹¹⁷. Begin 2022 lagen de instroom en uitstroom op een hoog niveau. Er was sprake van veel dynamiek/beweging in de sector. Ook landelijk wisselden werknemers toen vaker van baan. CBS zag in het eerste kwartaal een forse toename van het aantal werknemers dat van baan wisselt of begint met werken ten opzichte van een jaar eerder¹¹⁸. In 2021 nam werkgelegenheid volgens CBS sterk toe. Eind 2022 neemt het aantal baanwisselaars weer iets af¹¹⁹.

Figuur 32 In- en uitstroom vrachtwagenchauffeurs



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Veel instroom vanuit uitzendbranche, detailhandel en dienstverlening

Figuur 33 toont de herkomst bij instroom in de sector transport en logistiek, van werksector naar werksector, en geeft zo zicht op waar de instromers vandaan komen¹²⁰.

Een groot deel (in totaal 22 procent) stroomt in 2022 in vanuit de uitzendbranche. Dit aandeel piekte in 2019-2020¹²¹. Andere belangrijke sectoren voor de instroom in de sector zijn: detailhandel (8%), landbouw en industrie (6%), groothandel (6%). Instroom vanuit de detailhandel nam

¹¹⁶ De telling van Pensioenfonds Vervoer telt de unieke uitstroom: werknemers die de afgelopen 4 kwartalen werkzaam zijn geweest in de sector. Kortdurende in- en uitstromers (een paar maanden of weken werkzaam in de sector en dan weer uitstromen) vallen (bewust) buiten deze cijfers. Deze 'herintreders of snelle uittrekkers' (tussen 15 en 30 procent van de in-uitstroom) vertekenen het beeld van de daadwerkelijke, meer structurele mobiliteitsstromen in en uit de sector. (Policy Research, 2014).

¹¹⁷ Figuur In- en uitstroom werknemers. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkttrapportage STL 2023.

¹¹⁸ Een groot deel van alle instroom en uitstroom bestaat in 2023-Q2 uit oproepkrachten (46 procent van alle instroom en 42 procent van de uitstroom). In 2022-Q2 heeft een groot deel van de uitstroom van oproepkrachten een administratieve reden.

¹¹⁹ In 2022-Q1 zijn er ruim 1,9 miljoen werkenden die korter dan twaalf maanden terug met hun nieuwe baan waren gestart (bijna 400 duizend meer dan in hetzelfde kwartaal een jaar eerder). Het gaat zowel om mensen die (opnieuw) beginnen met werken als om mensen die van baan zijn gewisseld. De nieuwkomers namen toe in een periode waarin de werkgelegenheid in Nederland sterk groeide. CBS (2022). Meer nieuwkomers op de werkvloer.

¹²⁰ CBS (2023). Bijna 6 op 10 baanwisselaars korter dan twee jaar in dienst.

¹²¹ In cijfers van CBS/ABF Research is instroom gedefinieerd als: alle werkenden die in het afgelopen jaar bij een werkgever in de sector zijn gestart. Dit is exclusief werkenden die van werkgever zijn gewisseld binnen de sector, oftewel doorstroom.

¹²² Het is niet bekend in welke sector zij werkzaam waren als uitzendkracht, dit zou ook binnen de sector transport en logistiek kunnen zijn geweest. In de CBS-microbestanden staat alleen geregistreerd dat iemand uitzendkracht is.

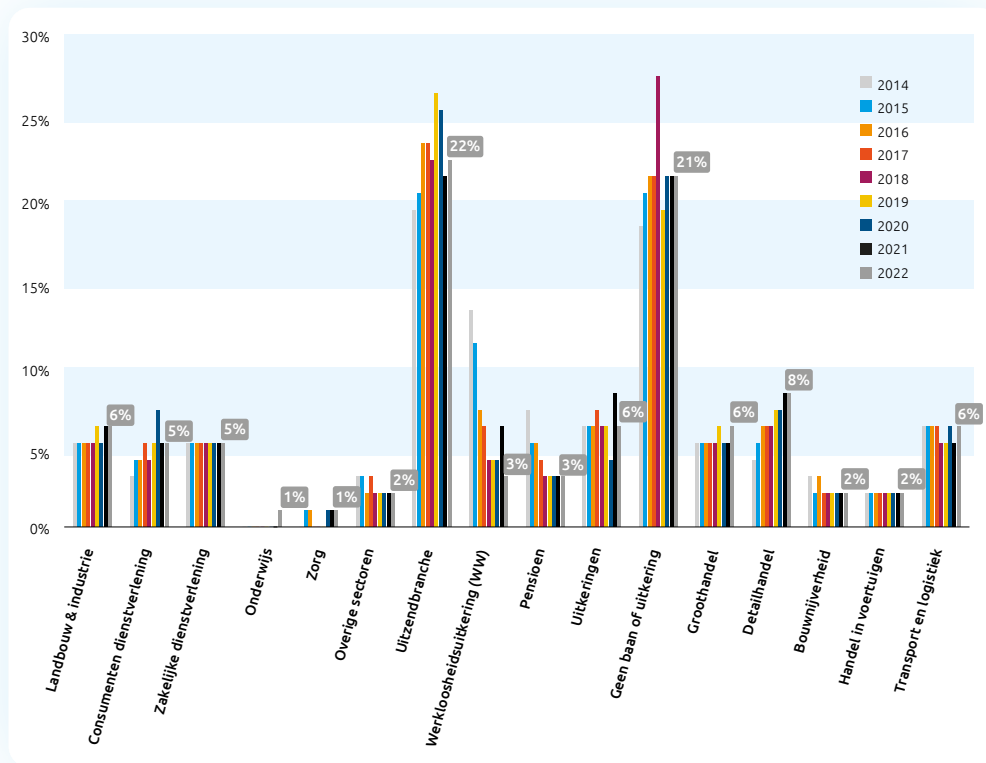
de afgelopen jaren toe. Deze branche werd getroffen door de contactbeperkende maatregelen tijdens de uitbraak van coronavirus¹²².

Het aandeel dat instroomt vanuit een werkloosheidsuitkering (WW) is sterk afgenomen: van 13 procent van de totale instroom in 2014 naar 3 procent in 2022.

Bij de instroom vanuit 'geen baan of uitkering' (21%) gaat het grotendeels om jongeren die uit het onderwijs komen (schoolverlaters): jongeren die na het verlaten van het onderwijs (soms ook zonder diploma) een baan vinden in de sector¹²³.

Helemaal rechts in de figuur is zichtbaar dat 6 procent van de instroom in 2022 al actief was in de transport en logistiek en van werkgever is gewisseld. Dit zijn instromers vanuit bedrijven en -branches die niet zijn aangesloten bij SOOB, zoals instromers uit een deel van de logistiek dienstverleners en uit het personenvervoer.

Figuur 33 Herkomst werknemers bij instroom in SOOB-bedrijven (2014 t/m 2022)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Instroom van zij-instromers STL

Om de instroom in de sector te bevorderen werft STL zij-instromers (werkzoekenden uit andere sectoren). Dit gebeurt via een zij-instroomtraject. Werkgevers krijgen subsidie om zij-instromers op te leiden tot vrachtwagenchauffeur in hun bedrijf¹²⁴. En zij-instromers krijgen een baangarantie van 1 jaar bij een werkgever in de sector¹²⁵. De baangarantieperiode start na afloop van de opleiding tot chauffeur.

¹²² Onder de branche consumentendienstverlening vallen o.a. reisbemiddeling, reisorganisatie, reparatie consumentenartikelen, haarverzorging, schoonheidsverzorging, zwembaden en sauna's.

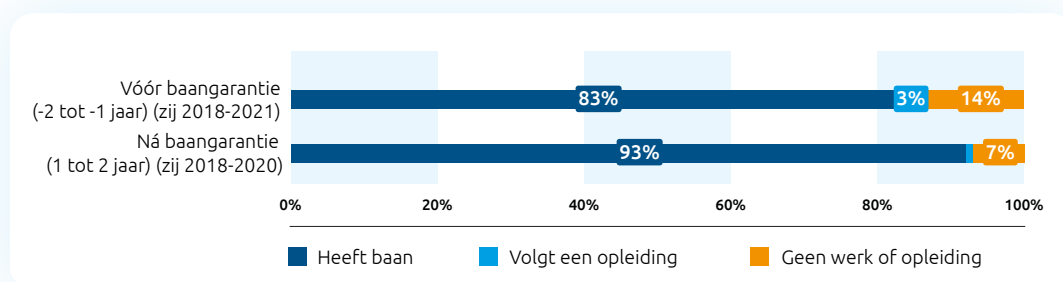
¹²³ Mensen die thuis zaten (zonder werk, opleiding en uitkering), en die werk vinden in de sector, vallen ook in deze categorie.

¹²⁴ Zie website STL: subsidie rijopleiding voor zij-instromers en doorstromers.

¹²⁵ Het zij-instroom traject is bedoeld voor werknemers die buiten de sector werken of werkloos zijn maar die omschoold willen worden tot vrachtwagenchauffeur.

STL doet jaarlijks onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van zij-instromers voor en na de baangarantieperiode¹²⁶. Een tot twee jaar na start van de baangarantieperiode zijn meer zij-instromers werkzaam dan ervoor. Voorafgaand aan baangarantie is 83 procent van de zij-instromers werkzaam. Na het verstrijken van baangarantie neemt dit aandeel toe tot 93 procent. Het aandeel zij-instromers dat geen werk of opleiding heeft, neemt na baangarantie sterk af (14 procent voor tegen 7 procent na baangarantie).

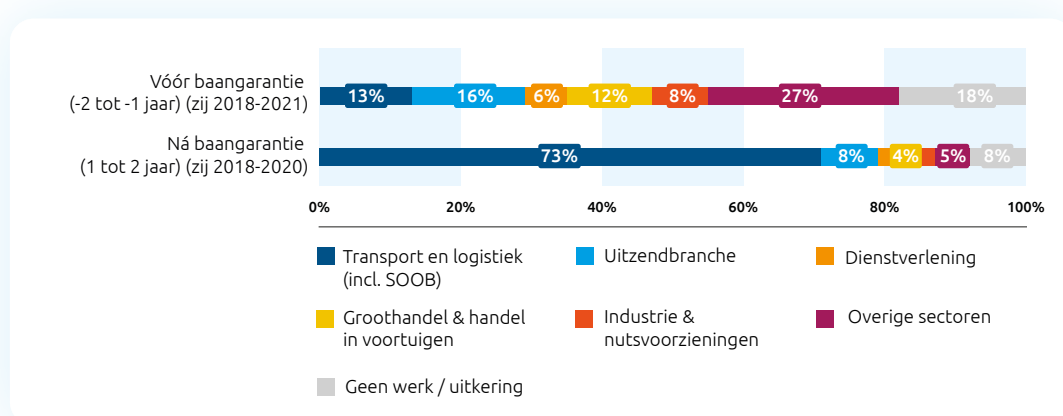
Figuur 34 Arbeidsmarktpositie zij-instromers voor en na baangarantieperiode



Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022

Ruim 7 op de 10 zij-instromers werken na de baangarantieperiode in transport en logistiek. Op langere termijn blijft dit aandeel hoog. 3-4 jaar na het verstrijken van baangarantie werkt de meerderheid van de zij-instromers nog steeds in transport en logistiek¹²⁷. Ook hebben zij-instromers na de baangarantieperiode minder vaak geen werk en/of een uitkering.

Figuur 35 Arbeidsmarktpositie zij-instromers na baangarantieperiode: per sector



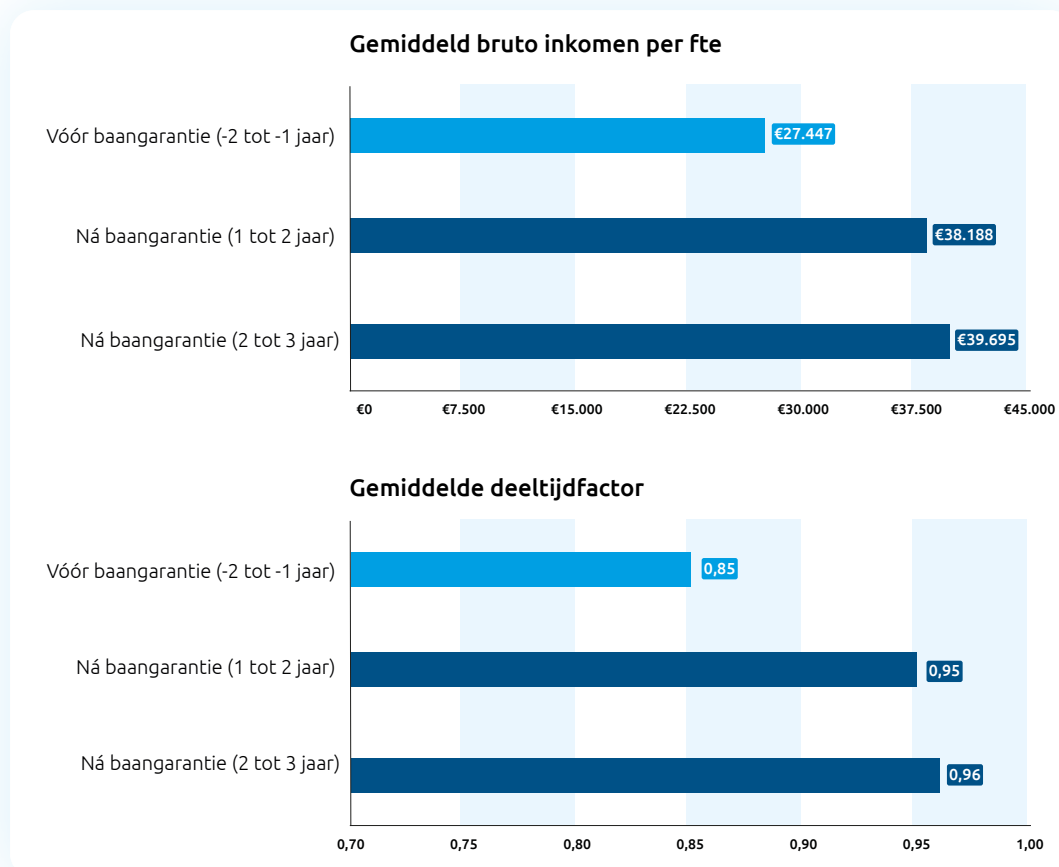
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022

¹²⁶ Voor de analyse in 2022 is de arbeidsmarktpositie van 1.655 zij-instromers gestart in 2018-2021 in kaart gebracht. Met behulp van arbeidsmarktbestanden van CBS is bepaald waar zij-instromers vandaan komen en waar ze terecht zijn gekomen. Het peilmoment voor het verstrijken van baangarantie is eind december 2021. Alle zij-instromers die gestart zijn in 2018-2020 bevinden zich op dat moment (volledig) buiten baangarantie (1-2 jaar na baangarantie). Omdat zij-instromers niet op één vast moment in het jaar starten wordt per jaarcohort (2018-2020) gekeken naar de positie 1-2 jaar na afloop van de baangarantie.

¹²⁷ Figuur Arbeidsmarktpositie zij-instromers na baangarantieperiode: langere termijn. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkttrapportage 2023.

Voor het **werkzame** deel van de zij-instromers ligt het gemiddeld bruto-inkomen **per fte** na de baangarantieperiode hoger dan daarvoor (gemiddeld 27.447 euro voor baangarantie tegen 38.188 euro daarna). Dit neemt verder toe 2 tot 3 jaar na baangarantie. Ook werken zij-instromers na de baangarantie gemiddeld meer uur dan daarvoor.

Figuur 36 Gemiddeld bruto-inkomen per fte en gemiddelde deeltijdfactor van werkzame zij-instromers voor en na baangarantieperiode



Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022

Pensioenuitstroom neemt flink toe

Figuur 37 toont de ontwikkeling van de uitstroom naar pensioen van kwartaal op kwartaal. In 2020 en 2021 neemt uitstroom naar pensioen sterk toe. In heel 2020 ligt deze uitstroom ruim 40 procent hoger dan in 2019. In 2022 neemt de pensioenuitstroom verder toe (+10 procent ten opzichte van heel 2021). Vooral de uitstroom naar pensioen van chauffeurs nam toe¹²⁸. In de eerste helft van 2023 stromen in totaal 803 werknemers uit vanwege pensioen.

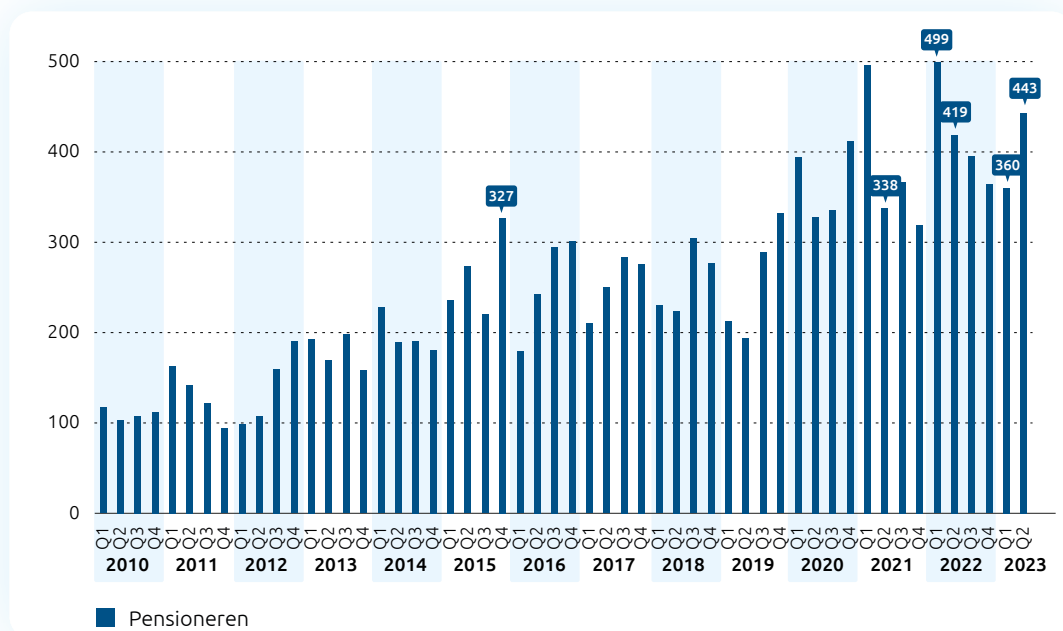
Tussen 2011 en 2015 nam de pensioenuitstroom ook toe, met een piek in het vierde kwartaal van 2015. Daarna nam de pensioenuitstroom weer iets af. Dit gebeurde ook landelijk. UWV noemt veranderingen in de pensioenwetgeving als reden voor de afnemende pensioenuitstroom in die periode¹²⁹. Daarnaast was zichtbaar dat werknemers in de sector steeds langer doorwerkten; het aandeel werkende 65-plussers groeide. De toename in 2020 en 2021 van de pensioenuitstroom in

¹²⁸ Vooral de pensioenuitstroom van chauffeurs nam toe in 2022: van 877 in 2021 naar 1.062 in 2022 (+21%) (Pensioenfonds Vervoer, 2022).

¹²⁹ Het jaarlijks versneld oprekken van de AOW-leeftijd en fiscaal ontmoedigen van pre-pensioen. UWV-arbeidsmarktprognose 2016-2017, UWV, 2016

de sector was ook landelijk zichtbaar¹³⁰. In 2020 en 2021 is de AOW-leeftijd niet verhoogd ten opzichte van een jaar eerder (bleef 66 jaar en 4 maanden). Tegelijkertijd bereikten meer mensen deze leeftijd. Mede daardoor kwamen meer mensen in aanmerking voor een AOW-uitkering en lag volgens CBS het aantal pensioneringen hoger.

Figuur 37 Uitstroom naar pensioen



Bron: Pensioenfonds Vervoer, 2023, bewerking STL

Redenen werknemers voor uitstroom uit de sector

Aan werknemers die vrijwillig uit de sector zijn vertrokken is in zomer 2023 in een enquête gevraagd wat de belangrijkste redenen voor hun vertrek waren¹³¹. Het vaakst genoemd wordt een laag salaris.

Andere uitstroommotieven worden ongeveer even vaak genoemd: ongeveer een derde van de respondenten zegt dat minder doorgroeimogelijkheden, hoge werkdruk, onaantrekkelijke roosters en werktijden en weinig waardering en ondersteuning vanuit hun leidinggevende of werkgever belangrijke redenen waren om te vertrekken uit de sector¹³².

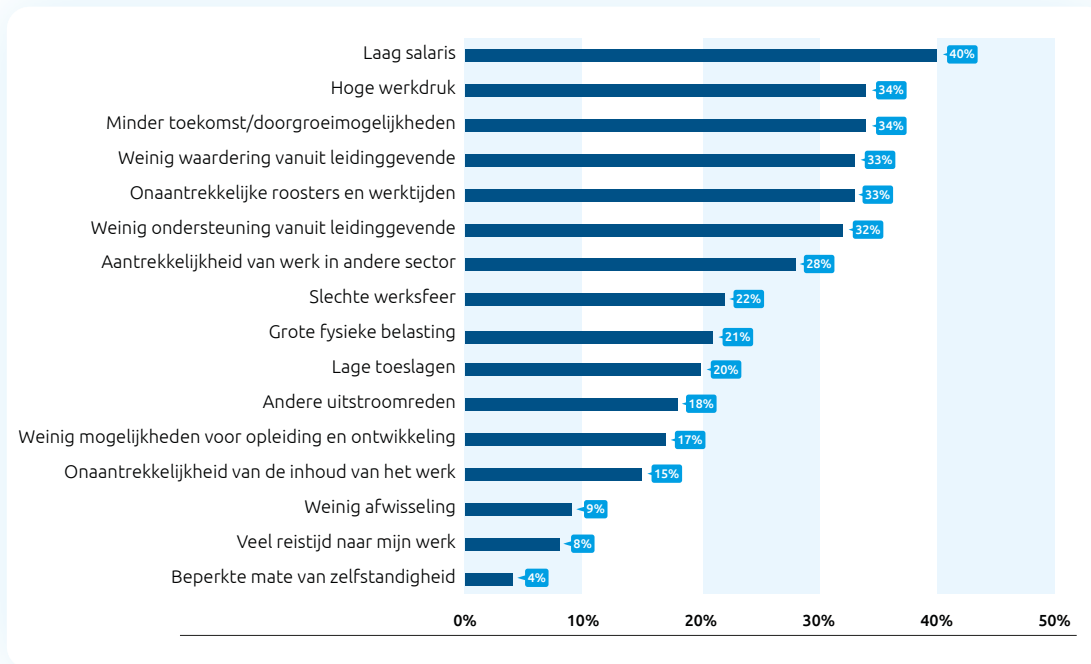
Uitstromers noemen veel minder vaak onaantrekkelijkheid van de inhoud van werk, weinig afwisseling, veel reistijd naar werk en beperkte mate van zelfstandigheid als reden voor uitstroom. Bij een ‘andere uitstroomreden’ noemen uitstromers o.a.: toegenomen drukte en stress op de weg (voor chauffeurs), wisseling management en andere koers bedrijf, te veel of juist te weinig uren (bij oproepkrachten) en gewoonweg toe aan iets anders zijn.

¹³⁰ Landelijk nam de uitstroom naar pensioen in 2021 toe ten opzichte van 2020 en 2019. In 2020 en 2021 is de AOW-leeftijd niet verhoogd ten opzichte van een jaar eerder (bleef 66 jaar en 4 maanden). Tegelijkertijd bereikten meer mensen deze leeftijd. Mede daardoor kwamen meer mensen in aanmerking voor een AOW-uitkering en lag volgens CBS het aantal pensioneringen hoger. CBS (2022). Pensioenleeftijd in 2021 ruim 4 jaar hoger dan in 2006.

¹³¹ In totaal hebben 216 uitgestroomde werknemers meegedaan aan de enquête. 135 chauffeurs en 81 niet-chauffeurs. 179 werknemers gaven aan vrijwillig te zijn vertrokken (zij hebben niet de sector verlaten vanwege gedwongen ontslag, reorganisatie). Werknemers die de sector hebben verlaten vanwege ziekte of pensioen zijn überhaupt niet benaderd voor dit onderzoek.

¹³² Er zijn weinig (significante) verschillen tussen de vertrekredenen van vrijwillige vertrekkers opgesplitst naar achtergrondkenmerken als functie en leeftijd. Alleen niet-chauffeurs zeggen significant vaker dan chauffeurs dat ze zijn vertrokken vanwege een slechte werksfeer (resp. 32 procent vs. 15 procent).

Figuur 38 Wat was of wat waren voor jou de belangrijkste redenen om te vertrekken uit de sector transport en logistiek?



*Deze vraag is uitsluitend voorgelegd aan respondenten die de sector vrijwillig hebben verlaten (n=179) (niet aan werknemers die de sector hebben verlaten vanwege gedwongen ontslag, reorganisatie, ziekte of pensioen). De percentages in de figuur tellen op tot meer dan 100 procent omdat het een meerkeuzevraag betreft (respondenten konden meerdere antwoorden aanvinken).

Bron: Regioplanbeleidsonderzoek/Pensioenfonds Vervoer/STL, 2023

De helft van de uitgestoomde werknemers in het onderzoek zegt dat hun werkgever iets had kunnen doen om hun vertrek te voorkomen. Door middel van een open vraag is vervolgens geïnformeerd wat hun werkgever had kunnen doen om hun vertrek te voorkomen. De uitgestroomde werknemers noemen verschillende zaken die samenhangen met 'goed werkgeverschap'.

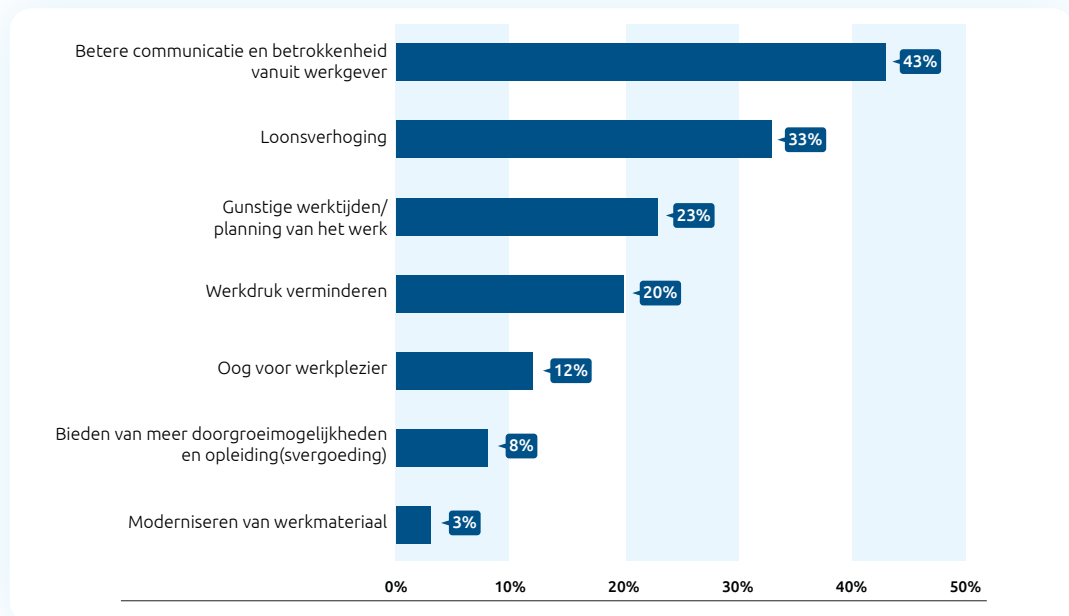
Het vaakst genoemd wordt: betere communicatie en betrokkenheid van de werkgever. Werknemers hadden het gevoel dat de werkgever hun wensen en behoeften rond het werk niet altijd serieus nam. Werknemers wilden een luisterend oor van hun werkgever voor de problemen waar ze tegenaan liepen. En dat de werkgever meer met hen communiceerde. Daarbij is luisteren alleen niet genoeg; belangrijk is dat er actie volgt na een gesprek met de werkgever. Meer betrokken worden bij bedrijfsbeslissingen/visie/organisatie wordt hierbij eveneens genoemd.

Veel vertrekkers geven aan dat een loonsverhoging en/of betere secundaire arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld een auto van de zaak, reiskostenvergoeding, uitbetaling van overuren) hen had weerhouden hun baan op te zeggen.

Vertrek van werknemers was te vermijden geweest als de werkgever had kunnen zorgen voor gunstigere werktijden, betere roosters en minder versnippering van werkuren. Chauffeurs zeggen bijvoorbeeld een liever een lange rit te hebben dan een paar korte. Daarmee samenhangend noemen vertrekkers vaak het aanpakken van de werkdruk. De werkcapaciteit kan efficiënter worden ingezet ('juiste mensen op de juiste plek' en voorkomen dat mensen 'dubbel bezet' zijn).

Ten slotte zegt een deel van de vertrekkers dat hun werkgever meer oog had kunnen hebben voor werkplezier en het creëren van een betere werksfeer.

Figuur 39 Wat had je werkgever kunnen doen om jouw vertrek uit de sector te voorkomen?



*Deze (open) vraag is uitsluitend voorgelegd aan vertrekkers die hebben aangegeven dat hun werkgever wel iets had kunnen doen aan hun vertrek uit de sector (n=91).

*De open antwoorden zijn gecodeerd naar overkoepelende thema's. Respondenten hebben soms meerdere thema's genoemd (percentages in de figuur tellen niet op tot 100 procent).

Bron: Regioplanbeleidsonderzoek/Pensioenfonds Vervoer/STL, 2023

Doorstroom in transport en logistiek neemt toe

Figuur 40 geeft het aantal werknemers weer dat van werkgever is veranderd binnen het goederenvervoer over de weg, de logistieke dienstverlening en de SOOB-branchen.

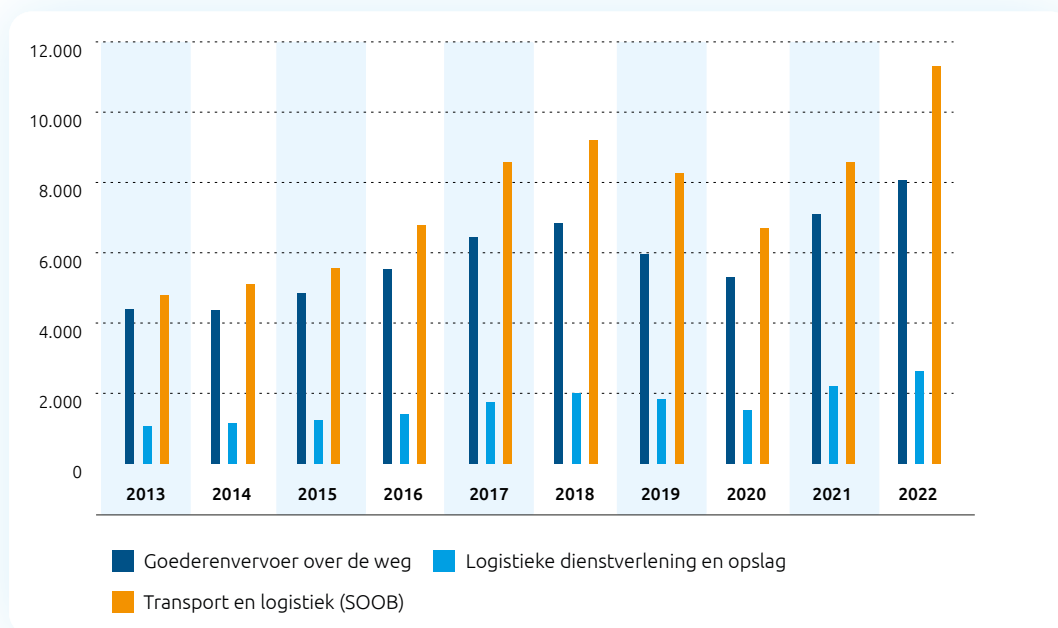
In de nasleep van de financiële crisis lag het aantal doorstromers op een laag niveau¹³³. Vanaf 2015 nam het aantal werkenden dat binnen de transport- en logistiekbranchen van baan verandert sterk toe¹³⁴. In 2019 en 2020 nam het aantal doorstromers wat af. Vanaf 2021 neemt het aantal doorstromers weer sterk toe. Als het economisch goed gaat wisselen volgens CBS meer mensen van baan of beroep. Het CBS zag in 2021 landelijk een toename van het aantal werkenden dat van beroep wisselt (na een aanzienlijke daling in 2020)¹³⁵.

¹³³ CBS-cijfers van het aantal doorstromers in de SOOB-branchen zijn vanaf 2014 beschikbaar. Vanaf dat jaar zijn de cao-codes van werkgevers opgenomen in de CBS-Microdata, zie ook het bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkttrappage 2023.

¹³⁴ De subsidie voor het opleiden van doorstromers van SOOB geeft een impuls aan doorstroom in de sector. SOOB stelt vanaf 2018 subsidie beschikbaar om chauffeurs op te leiden via doorstroom en ook zij-instroom. Werkgevers kunnen medewerkers opleiden via de subsidieregeling 'Basiskwalificatie Chauffeur Goederenvervoer zij-instroom en doorstroom voor bedrijven 2019'.

¹³⁵ CBS (2022). Meer mensen wisselden van beroep in 2021.

Figuur 40 Aantal doorstromers in transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research, bewerking STL 2023

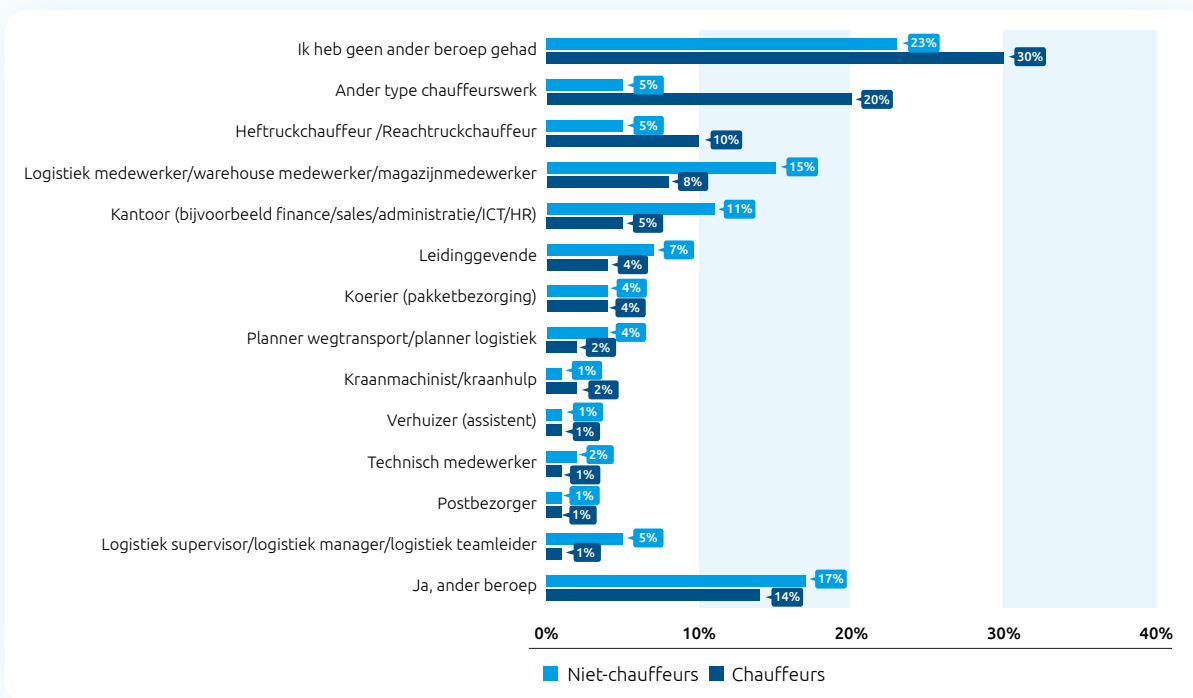
Doorstroom: werknemers over hun loopbaanmobiliteit

Werknemers konden in werknemersenquête 2023 aangeven of zij voor hun huidige beroep nog een ander beroep hebben gehad (binnen of buiten de sector). Vrachtwagenchauffeurs hebben vaker dan niet-chauffeurs **geen** ander beroep gehad voor hun huidige beroep (30 procent vs. 23 procent).

20 procent van de vrachtwagenchauffeurs zegt hiervoor ander type chauffeurswerk te hebben gedaan en 10 procent is heftruckchauffeur geweest. 14 procent van de chauffeurs heeft een ander beroep gehad dan genoemd in de vragenlijst. Hierbij noemen zij vaak beroepen in (land) bouw, horeca en supermarkt. Niet-chauffeurs hebben vaker dan chauffeurs een kantoorfunctie gehad of zijn logistiek medewerker geweest.

Bij 23 procent van de chauffeurs en 39 procent van de niet-chauffeurs was het vorige beroep in hetzelfde bedrijf als waar ze nu werken (doorstroom binnen eigen bedrijf).

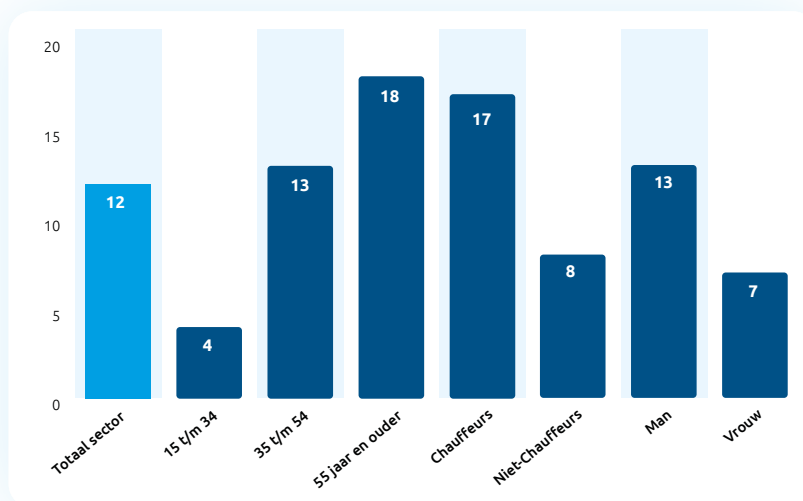
Figuur 41 Voor huidige beroep nog een ander beroep gehad?



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Gemiddeld werken werknemers in de sector ruim 12 jaar in hun huidige functie. Chauffeurs werken gemiddeld 17 jaar en niet-chauffeurs 8 jaar in hun huidige functie. Bij hun huidige werkgever werkt men gemiddeld al 11 jaar (niet weergegeven in figuur).

Figuur 42: gemiddeld aantal jaren dat iemand werkzaam is in zijn huidige functie

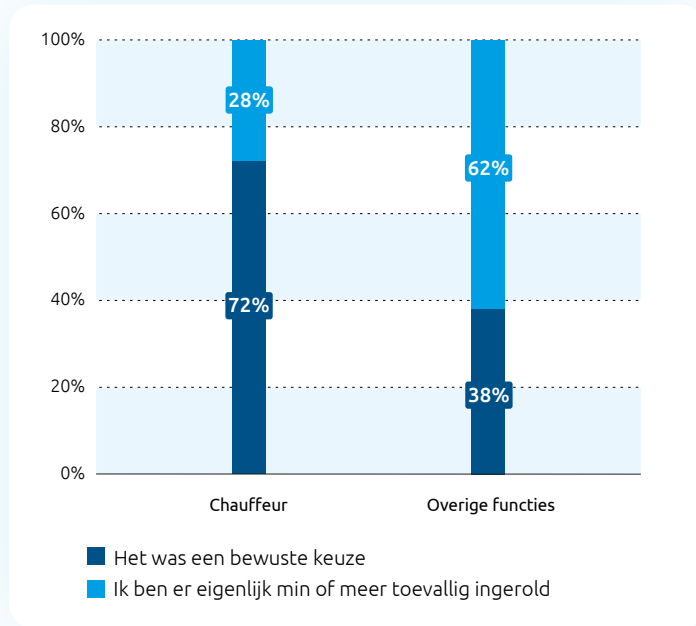


Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Chauffeurs kozen vaak bewust voor het chauffeursberoep

In het TON-lezerspanel hebben werknemers in de sector aangegeven hoe ze in hun beroep zijn terechtgekomen. Voor vrachtwagenchauffeurs was het vaak een bewuste keuze. Voor mensen met een overige functie (bijv. leidinggevende, planner of andere kantoorfunctie) was het veel minder vaak een bewuste beroepskeuze. Zij zijn er vaker min of meer toevallig in gerold:

Figuur 43 Hoe ben je in je beroep terechtgekomen?



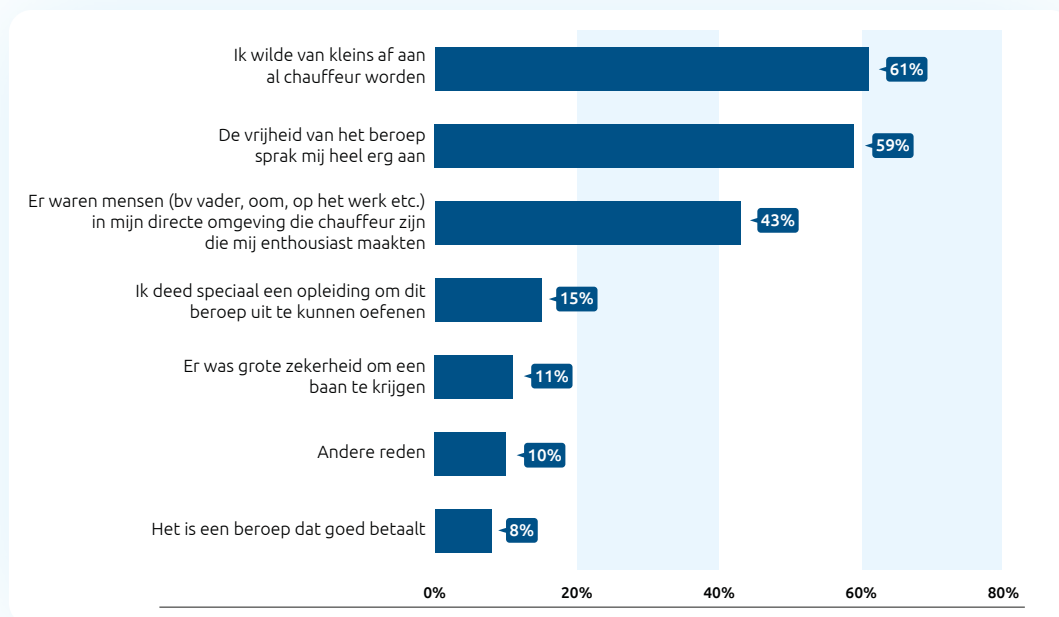
Bron: TON-lezerspanel, 2022

Mensen die bewust voor het chauffeursberoep hebben gekozen zeggen dat zij dat al van kleins af aan wilden en dat de vrijheid van het beroep hen zeer aansprak. Ook zeggen zij vaak door familie of mensen in hun directe omgeving enthousiast te zijn gemaakt.

Chauffeurs die er min of meer in zijn gerold zijn vaak chauffeur geworden omdat zij in hun bedrijf de mogelijkheid kregen¹³⁶. Ze noemen ook vaak dat zij werden getipt door vrienden/familie die dachten dat het wel wat voor hen zou zijn.

¹³⁶ Tabellenboek Arbeidsmarktportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistieke dienstverlening 2023.

Figuur 44 Redenen om bewust te kiezen voor het chauffeursberoep



Bron: TON-lezerspanel, 2022

Box 3. Prognose ontwikkeling economie en arbeidsmarkt

Door het Centraal Planbureau (CPB) is in september een raming opgesteld over de ontwikkeling van de Nederlandse economie, arbeidsmarkt en overheidsfinanciën¹³⁷. In het bijzonder keek het CPB naar de impact van de hoge inflatie, krapte op de arbeidsmarkt en de oorlog in Oekraïne.

Economische groei valt terug, arbeidsmarkt blijft naar verwachting krap

Het CPB verwacht dat de Nederlandse economie in 2023 zal terugvallen na een paar 'uitbundige jaren'. De Nederlandse economie bleek de afgelopen jaren bijzonder veerkrachtig tegen grote schokken als de coronacrisis, oorlog in Oekraïne en hoge inflatie. Het steunbeleid van de overheid hielp hierbij. Na een sterke bbp-groei in 2022 van 4,3 procent valt de groei in 2023 terug naar 0,7 procent. In 2024 groeit de economie weer wat meer (met 1,4 procent).

In de eerste helft van 2023 kromp de economie licht (zie box 1.) Met name in de industrie liep de productie terug. Doordat de hoge inflatie^{138 139} lang aanhoudt (naar verwachting ook nog in 2024) hebben consumenten minder te besteden. Een trage groei van de wereldeconomie en afnemende vraag naar goederen zorgt ook voor minder Nederlandse

¹³⁷ CPB (2023). Concept Macro Economische Verkenning 2024. CPB (2023). Macro Economische Verkenning 2024.

¹³⁸ Jaarmutatatie CPI is de gemiddelde prijsstijging van de goederen en diensten die consumenten kopen. De jaarmutatatie CPI wordt gemeten als de stijging van de consumentenprijsindex (CPI) ten opzichte van de overeenkomstige periode in het voorgaande jaar. CBS (2022).

¹³⁹ De hoge inflatie kwam volgens het CPB oorspronkelijk voort uit oplopende energie- en voedselprijzen, mede veroorzaakt door de oorlog in Oekraïne. Terwijl eerder werd verwacht dat de inflatie snel zou afnemen, houdt deze nu toch langer aan.

export. Bedrijven verminderen ook hun voorraden vanwege een verminderde vraag naar goederen. Overheidsbestedingen zorgen wel voor wat extra economische groei.

De economie wordt momenteel ook bewust afgekoeld. Om de hoge inflatie te bestrijden verhogen centrale banken¹⁴⁰ namelijk de rentes. Hierdoor wordt geld lenen bij banken duurder voor bedrijven en consumenten. De vraag naar goederen en diensten remt zo af. Deze vraag liep sterk op tijdens het herstel van de coronacrisis met stijgende prijzen als gevolg (zie box 1.).

De werkloosheid blijft naar verwachting laag ondanks een toename van het aantal faillissementen. De krapte op de arbeidsmarkt houdt aan en het CPB verwacht dat werknemers die hun baan verliezen vermoedelijk snel weer een baan vinden, al dan niet in een andere sector¹⁴¹. Wel zorgt de afkoeling van de economie ervoor dat de krapte mogelijk iets gaat afnemen. De Nederlandsche Bank (DNB)¹⁴² en UWV verwachten wel dat de krapte vanwege de ontgroening en uitstroom naar pensioen nog jarenlang aanhoudt (zie ook box 1)¹⁴³. Dit is volgens UWV 'geen conjunctureel, maar een structureel probleem'¹⁴⁴. Tevens wordt op de langere termijn ook weer meer economische groei (en ook extra vraag naar personeel) verwacht¹⁴⁵.

De economische verwachtingen gaan wel gepaard met onzekerheid. Het CPB noemt de oorlog in Oekraïne, internationale handelconflicten en de val van het Nederlandse kabinet als mogelijke economische risico's. In het najaar is er oorlog uitgebroken in het Midden-Oosten¹⁴⁶, daarvan is de impact nog niet meegenomen in de CPB prognose

¹⁴⁰ Een centrale bank is een openbare instelling die de valuta van een land of groep landen beheert en die de geldvoorraad controleert – letterlijk de hoeveelheid geld in omloop. De voornaamste doelstelling van veel centrale banken is prijsstabiliteit. Eén van de belangrijkste instrumenten van elke centrale bank is het bepalen van de rentetarieven – de "kosten van geld" – als onderdeel van haar monetair beleid. ECB (2023). Wat is een centrale bank.

¹⁴¹ Baanwisselingen naar een andere sector kosten doorgaans wat tijd. Hierdoor loopt de werkloosheid naar verwachting licht op (4,0% in 2024).

¹⁴² DNB (2023). Arbeidsmarkt blijft krap. DNB (2023). Overzicht Financiële Stabiliteit Najaar 2023.

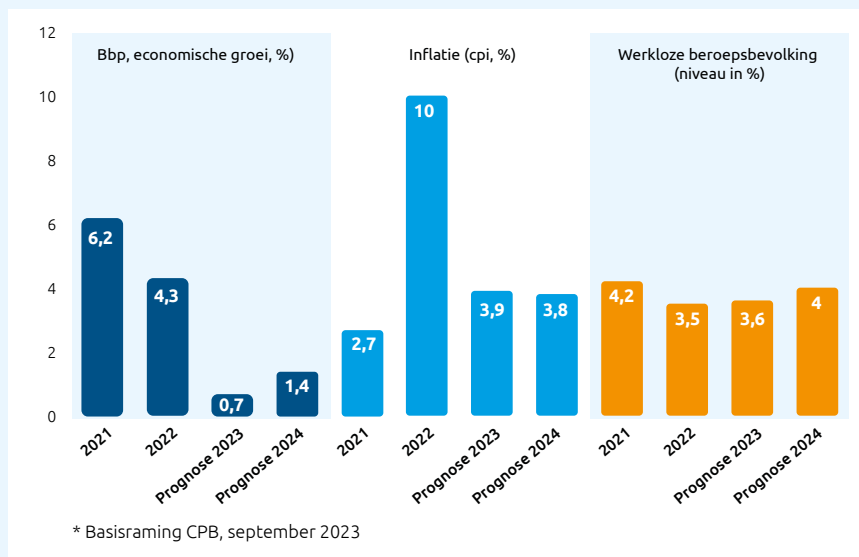
¹⁴³ Volgens UWV zullen er pieken en dalen zijn in het personeelstekort door economische schommelingen bijvoorbeeld, maar houden we structurele krapte door de vergrijzing. NU.nl (2023). Personeelstekort niet zomaar verdwenen: effect vergrijzing komt er nog aan.

¹⁴⁴ UWV (2023). Regio in Beeld 2023 kan basis zijn voor regionaal arbeidsmarktbeleid.

¹⁴⁵ Kremer et al. (2023) noemen de 'opeenstapeling' van maatschappelijke transitie op het gebied van onder andere klimaat, energie en zorg. Deze gaan, naast vergrijzing, voor veel aanvullende vraag naar personeel (en langdurige personeelstekorten) zorgen. Kremer, J. et al. (2023). De oplossing voor langdurige krapte is minder arbeidsvraag. ESB, 108(4826). 484-486. De Amerikaanse kredietbeoordelaar S&P Global verwacht in de jaren na 2023 en 2024 dat de inflatie afneemt en koopkracht stijgt. Dit geeft weer voor meer economische activiteit en groei. NU.nl (2023). Toonaangevende kredietbeoordelaar optimistisch over Nederlandse economie.

¹⁴⁶ In het najaar is er oorlog uitgebroken tussen Israël en Hamas. De economische gevolgen hiervan zijn nog niet duidelijk ten tijde van deze publicatie (en nog niet meegenomen in de prognoses van het CPB).

Figuur 45 Verwachte economische groei (bbp), inflatie en werkloze beroepsbevolking (basisscenario CPB)



Bron: CPB, 2023

Prognoses sector transport en logistiek (SOOB)

Op basis van de raming van het CPB voor de economische groei, verwachte werkloosheid en verwachte ontwikkeling van de beroepsbevolking (van eind september 2022) zijn prognoses gemaakt voor de komende jaren voor de sector transport en logistiek¹⁴⁷ met betrekking tot de vraag naar arbeid, het aanbod van personeel¹⁴⁸, de in- en uitstroom en de arbeidsmarktkrapte.

Verwachte vraag naar arbeid en aanbod van personeel

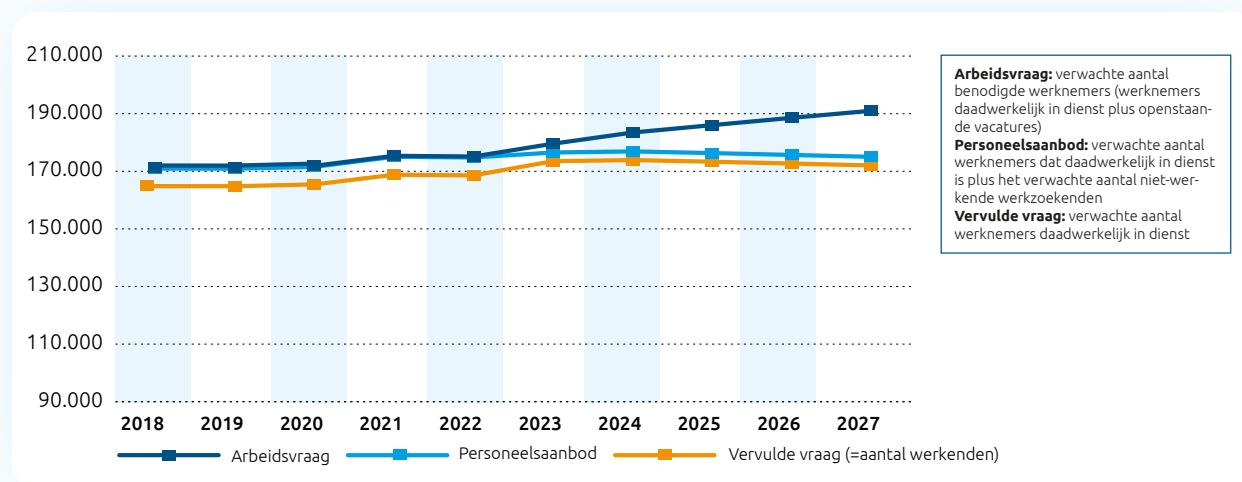
Hoofdstuk 1 laat zien dat medio 2023 de vraag naar personeel in de sector groot blijft. Het aantal openstaande vacatures blijft medio 2023 stabiel op een hoog niveau. Een groot deel van ondernemers transport en logistiek ervaart ook in 2023 een tekort aan personeel met een hoge werkdruk voor het personeel als belangrijk gevolg. De arbeidsmarkt voor vrachtwagenchauffeurs en logistiek medewerkers is zowel in het eerste als het tweede kwartaal zeer krap: er zijn naar verhouding veel vacatures en weinig werkzoekenden in deze beroepen.

¹⁴⁷ De raming van het CPB voor economische groei, ontwikkeling werkloosheid en beroepsbevolking zijn doorgerekend in het prognosemodel Hermes (CBS/ABF Research). Dit model geeft inzicht in historische en verwachte ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Verschillende andere sectoren (zoals detailhandel, horeca en ambachten) maken ook gebruik van Hermes voor arbeidsmarktprognoses. Gebruikte indicatoren: economie, arbeidsproductiviteit, demografie, beroepsbevolking, instroom vanuit onderwijs, doorstroom en zij-instroom in sector en invloed van ICT en internet. Verschillende registratiebestanden van onder meer CBS, Belastingdienst, GBA, UWV, DUO zijn gekoppeld om inzicht te geven in de arbeidsmarkt en onderwijsmarkt naar sector en regio. Naast vraag en aanbod zijn prognoses beschikbaar van persoonskenmerken en baankenmerken zoals leeftijd, geslacht, inkomen, etniciteit, arbeidsrelatie en opleiding. Uitkomsten van de prognoses gaan over alle werknemers in de sector (het beroep van werknemers is in de brongegevens niet bekend). Met behulp van gegevens van Pensioenfonds Vervoer en STL wordt door ABF Research ook een prognose gemaakt van het verwachte aantal chauffeurs. STL gebruikt deze prognose om een schatting te maken van de vervangingsvraag van chauffeurs. Voor meer informatie over het Hermes model. Onder andere de sectoren zorg- en welzijn en detailhandel maken ook gebruik van het Hermes model.

¹⁴⁸ De arbeidsvraag is de vraag naar arbeid uitgedrukt in het aantal beschikbare banen. Hieronder vallen zowel de vervulde banen (deel van de vraag ingevuld door werkenden) als de beschikbare vacatures. Het aanbod van personeel is het aantal beschikbare personen voor de arbeidsmarkt (zowel de werkenden als de niet-werkende werkzoekenden).

Figuur 46 toont de verwachte ontwikkeling van de arbeidsvraag en het aanbod van personeel transport en logistiek volgens de CPB-raming van september. De vraag naar arbeid in de sector groeit naar verwachting de komende jaren licht door (jaarlijks plus 1 procent) en blijft hoger dan het personeelsaanbod¹⁴⁹. Het aanbod van personeel neemt de komende jaren af (vanaf 2024). De oorzaken hiervoor liggen in vergrijzing en pensionering van werknemers en minder instroom vanuit het onderwijs¹⁵⁰. Vanaf 2024-2025 ligt de uitstroom van werknemers uit de sector ook boven de instroom¹⁵¹. Ondanks een afkoeling van de economie in 2023 en 2024 blijven er dus onvervulde vacatures in de sector transport en logistiek¹⁵². Het aanbod van personeel neemt naar verwachting het sterkst af in de arbeidsmarktregio's in het noorden, oosten en zuiden van Nederland (aan de randen). In het midden en noordwesten neemt het aanbod van personeel nog licht toe¹⁵³.

Figuur 46 Verwachte arbeidsvraag en aanbod van personeel sector transport en logistiek (SOOB) (CPB-raming sept.)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Vergrijzing zorgt, voor zowel vrachtwagenchauffeurs als planners, voor een grote vervangingsvraag¹⁵⁴. Het aandeel werknemers van 55 jaar en ouder in de sector zal de komende jaren verder oplopen. In 2027 valt naar verwachting bijna drie op de tien werknemers in deze leeftijdsgroep. In 2015 ging het nog om ongeveer twee op de tien werknemers (zie figuur 47). Het aandeel werknemers 15-34 jaar nam de afgelopen jaren toe, maar neemt nu naar verwachting af. Het aandeel werknemers 35-55 jaar zal ook (verder) afnemen.

¹⁴⁹ In het prognosemodel wordt ook rekening gehouden met economische groei en arbeidsvraag door geplande gemeentelijke bouwplannen voor bedrijven(terreinen). Uit onderzoek van het Planbureau voor Leefomgeving blijkt dat het aantal distributiecentra de laatste jaren sterk is toegenomen en dat de centra ook steeds groter worden. De centra zorgen ook voor veel vrachtverkeer. De komende jaren zal het aantal distributiecentra naar verwachting blijven groeien. Er zijn al bouwvergunningen verleend, vooral in de regio's west, midden en zuid Nederland. NU.nl (2023). Aantal grote distributiecentra nam in vijf jaar flink toe en blijft groeien.

¹⁵⁰ Rapportage Instroom in de sector vanuit het onderwijs. Arbeidsmarkt-rapportage goederenvervoer over de weg en logistieke dienstverlening 2023.

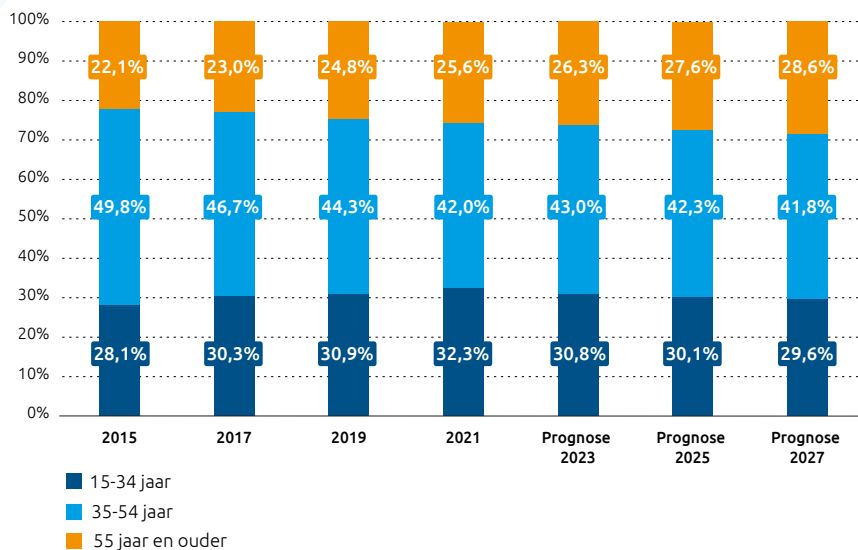
¹⁵¹ Figuur (verwachte) in- en uitstroom sector SOOB. Bronnen en tabellenboek Arbeidsmarkt-rapportage goederenvervoer over de weg en logistieke dienstverlening 2023.

¹⁵² Het gaat hierbij wel om een prognose (een theoretisch scenario). Vraag- en aanbod en ook de spanning kunnen zich (op een dynamische arbeidsmarkt) anders gaan ontwikkelen dan nu verwacht door: meer aanbod van andere sectoren weg te halen (als daar de spanning minder groot is). Of (en dat is waarschijnlijker) door manieren te vinden om met een gelijkblijvend aanbod een hoger productieniveau te behalen. Of (en dat gaat vaak geleidelijk en gebeurt op veel plekken) doordat het niveau van de dienstverlening gewoonweg verandert. Personeelstekorten kunnen op den duur het nieuwe normaal worden. Dit wordt dan minder als een gespannen arbeidsmarkt ervaren (denk aan grotere klassen in het onderwijs, minder handen aan het bed in de zorg, etc.) (ABF Research, 2023).

¹⁵³ Figuur Ontwikkeling (%) personeelsaanbod transport en logistiek (SOOB) per regio 2027 t.o.v. 2022. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt-rapportage 2023.

¹⁵⁴ Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen. UWV, 2018/2019.

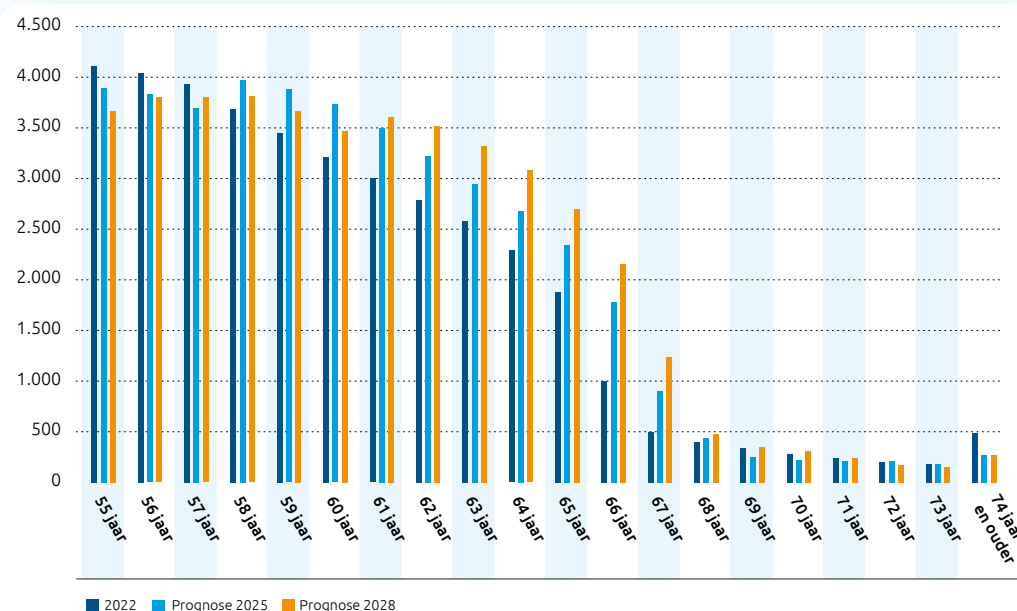
Figuur 47 (Verwachte) ontwikkeling leeftijdsopbouw werknemers transport en logistiek (SOOB) (in fte)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Figuur 48 toont het verwachte aantal werknemers transport en logistiek (SOOB) van 55 jaar en ouder (in fte). Met name rond de 65 en 66 jaar neemt het aantal werknemers de komende jaren sterk toe.

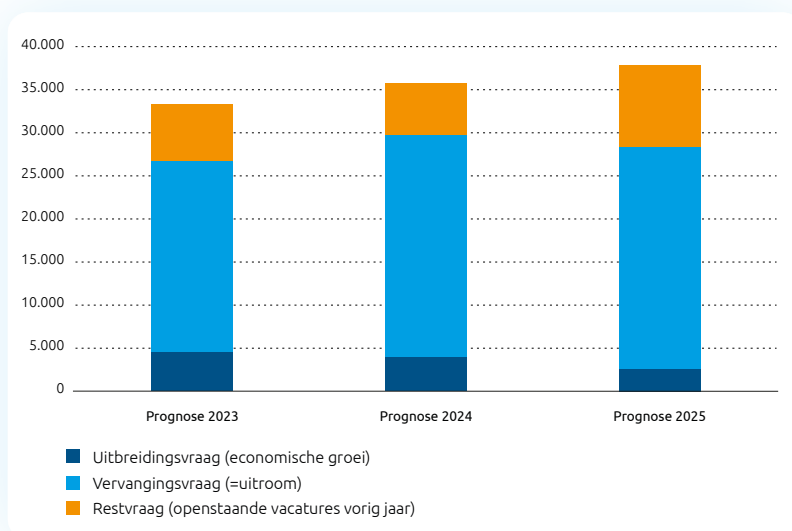
Figuur 48 Verwachte aantal werknemers in fte van 55 jaar en ouder transport en logistiek (SOOB)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

De uitstroom naar pensioen in de sector nam de laatste jaren sterk toe. Naar verwachting zal deze verder toenemen en hoog blijven¹⁵⁵. In 2023 en 2024 stromen naar verwachting jaarlijks 2.000 tot 2.100 werknemers uit naar pensioen. Volgens UWV blijft landelijk tot 2040 sprake van een hoge pensioenuitstroom met structurele krapte als gevolg¹⁵⁶. De vraag in de sector naar nieuwe werknemers vanwege pensioen- en de reguliere uitstroom is tot 2025 jaarlijks gemiddeld ca. 24.500 werknemers (waarvan ca. ruim 13.000 chauffeurs) (zie de vervangingsvraag in Figuur 49). De totale vraag naar werknemers ligt nog iets hoger vanwege de verwachte lichte economische groei¹⁵⁷. Dit heeft vooral impact op de uitbreidingsvraag (de vraag naar personeel door groei), deze neemt de komende jaren af vanwege minder economische groei. De vervangingsvraag neemt, vanwege de verwachte (pensioen)uitstroom toe omdat deze niet gerelateerd is aan de economische situatie.

Figuur 49 Verwachte vraag naar werknemers in transport en logistiek SOOB (instroombehoefte) (CPB-raming sept. 2023)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Arbeidsmarktspanning (arbeidsvraag/ personeelsaanbod) blijft hoog

Figuur 50 geeft de verwachte arbeidsmarktspanning weer, de verhouding tussen arbeidsvraag en personeelsaanbod¹⁵⁸, in transport en logistiek in de verschillende arbeidsmarktregio's.

Eind 2022 was de arbeidsmarkt voor transport en logistiek in de meeste regio's zeer gespannen (na de coronacrisis). Voor werkgevers was het lastig om vacatures snel te vervullen. In 2023 en 2025 blijft de spanning in de sector hoog, ondanks minder economische groei. De vraag naar personeel is naar verwachting hoger dan het aanbod van personeel. De spanning blijft vanwege de verwachte (pensioen)uitstroom hoog. Het CPB, DNB en UWV verwachten dat ook landelijk de arbeidsmarkt de komende jaren krap blijft (zie box 1 en box 3)¹⁵⁹. Ook wordt er op de langere

¹⁵⁵ In 2023 en 2024 stromen naar verwachting jaarlijks 2.000 tot 2.100 werknemers uit naar pensioen (waarvan c.a. 1.100 chauffeurs) (Prognose CBS/ABF Research, 2023).

¹⁵⁶ UWV (2023). Demografische ontwikkelingen: meer doen met minder mensen.

¹⁵⁷ De totale vraag naar werknemers in de sector (vervangingsvraag vanwege uitstroom + uitbreidingsvraag en restvraag vanwege groei van de economie) is de komende jaren: jaarlijks gemiddeld ongeveer 35.500 werknemers (waarvan ruim 19.000 chauffeurs (t/m 2025)). Bij de restvraag gaat het om de nog openstaande vacatures van het voorgaande jaar. In 2024 neemt de restvraag wat af ten opzichte van 2023 (er zijn minder openstaande vacatures door minder vraag door minder groei). Daarna loopt de restvraag weer op. Figuur Uitbreidings- en vervangingsvraag werknemers. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktrapportage STL 2023

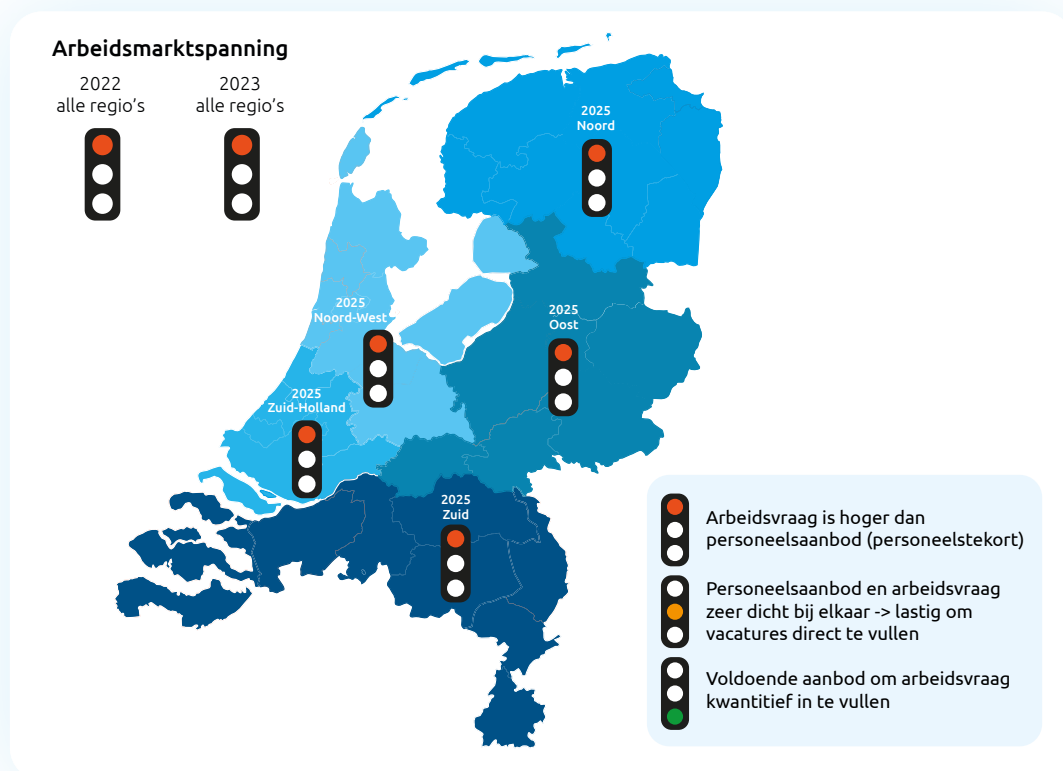
¹⁵⁸ Over het algemeen is in Nederland het aanbod groter dan de vraag. In een normaal/goed functionerende arbeidsmarkt is altijd een klein personeelsoverschot. Deze (frictie)werkloosheid is de werkloosheid die ontstaat bij het zoeken of wisselen van een baan. Werklozen hebben ook niet zicht op alle vacatures. Economie lokaal.nl

¹⁵⁹ NU.nl (2023). Personeelstekort niet zomaar verdwenen: effect vergrijzing komt er nog aan.

termijn weer meer economische groei (en een aanvullende vraag naar personeel) verwacht (zie box 3)¹⁶⁰.

In 2025 is in alle regio's sprake van een gespannen arbeidsmarkt: er is naar verhouding veel vraag naar personeel in de sector transport en logistiek en weinig aanbod (vanwege de demografische ontwikkelingen).

Figuur 50 Spanningsindex sector transport en logistiek (SOOB) naar regio



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

¹⁶⁰ Kremer et al. (2023) noemen de 'openstapeling' van maatschappelijke transitie op het gebied van onder andere klimaat, energie en zorg. Deze gaan, naast vergrijzing, voor veel aanvullende vraag naar personeel zorgen.
Kremer, J. et al. (2023). De oplossing voor langdurige krapte is minder arbeidsvraag. ESB, 108(4826). 484-486.

Bijlage1: opbouw Vervoer en opslag (transport en logistiek) en SOOB-branche naar bedrijfstak/branche 2022 (SBI 2008, aantal werknemers x-1.000)¹⁶¹



¹ Alle bedrijven die goederen opslaan en vervoeren voor derden tegen betaling en de bedrijven die mobiele kranen verhuren (hijswerkzaamheden, verticaal transport). Deze ondernemingen vallen onder de werkingssfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (SOOB). Hieronder valt ook niet-vergunningplichtig vervoer kleiner dan 500 kg, zoals de koeriersector, en logistieke ondernemingen die zelf geen vervoer verrichten maar vrijwillig zijn aangesloten bij de cao. Werknemers aangesloten bij cao/SOOB zijn vaste kracht (contract voor bepaalde en onbepaalde tijd), oproepkracht of uitzendkracht (indien pensioenopbouw verloopt via Pensioenfonds Vervoer).

¹⁶¹ Subbranches van Vervoer door lucht en Vervoer over water zijn niet weergegeven. Bij de subbranches goederenvervoer over de weg en verhuisvervoer is ook afvalinzameling meegenomen. Deze bedrijven en hun werknemers vallen buiten Vervoer en opslag (maar in Waterbedrijven en afvalbeheer), maar zijn deels wel aangesloten bij de SOOB-branche. Bron: CBS statline/ABF Research, 2023.



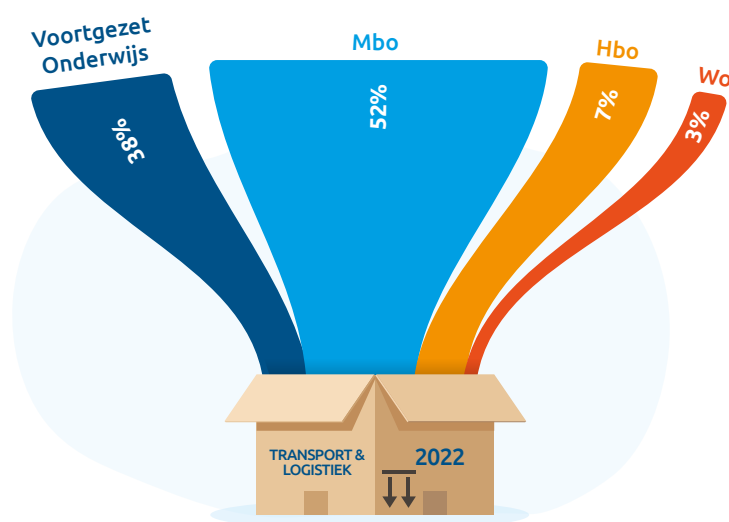
Instroom vanuit het onderwijs

Dit hoofdstuk richt zich op de instroom in de sector vanuit mbo-opleidingen transport en logistiek. Weergegeven worden de ontwikkeling van het aantal mbo-studenten, hun vooropleiding en de arbeidsmarktpositie na uitstroom uit de opleiding. Afgelopen schooljaar nam het aantal studenten in opleiding tot logistiek medewerker en logistiek supervisor af en bleef het aantal studenten in opleiding tot chauffeur ongeveer stabiel.

Een belangrijke groep voor de instroom zijn BBL-studenten transport en logistiek¹. Na het voltooien van hun opleiding gaan de meeste BBL'ers chauffeur wegvervoer duurzaam aan de slag in de sector. BBL'ers volgen het merendeel van hun opleiding in een leerbedrijf in de sector. Ruim een kwart van de bedrijven in de sector is erkend leerbedrijf. Het aantal BBL'ers neemt naar verwachting af vanwege demografische ontwikkelingen (minder jongeren) in de komende jaren. Meeste instroom vanuit mbo-opleidingen

De meeste instromers in de sector uit het onderwijs zijn afkomstig uit het mbo (52%). Ook stroomt 38 procent in vanuit het voortgezet onderwijs. Hbo en wo zijn samen goed voor 10 procent.

Figuur 1 Instroom in de sector uit het onderwijs in 2022 (naar afgeronde vooropleiding vo, mbo en hbo/wo)



* Figuur toont de instromers in de sector die voorafgaand aan hun dienstverband in de sector een opleiding hebben afgerond.

Bron: CBS/ABF Research, 2023, bewerking STL

¹ Vanaf schooljaar 2020-2021 zijn mbo'ers voor de wet studenten, dus BBL-student.

Aantal studenten transport en logistiek

Figuur 2 en figuur 3 geven de ontwikkeling weer van het aantal studenten aan een mbo-opleiding transport en logistiek.^{2 3}

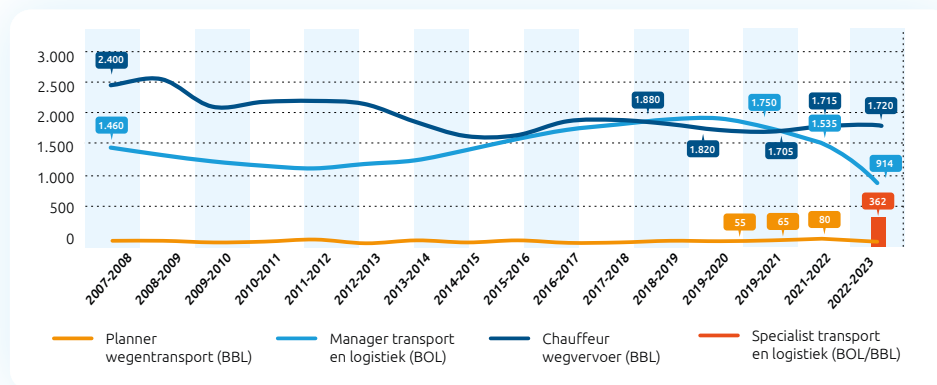
Mbo-opleidingen kunnen op twee manieren (leerwegen) worden gevolgd: BOL en BBL. BBL-studenten (beroepsbegeleidende leerweg) gaan één dag per week naar een ROC/Vakschool en doen de rest van de week betaald werk bij een leerbedrijf in hun regio. BOL-studenten (beroepsopleidende leerweg) volgen juist het overgrote deel van hun opleiding op school en doen praktijkervaring op tijdens stages op een leerbedrijf.

De mbo-opleiding chauffeur wegvervoer is een voorbeeld van een BBL-opleiding. Afgelopen schooljaar (2022-2023) volgden ruim 1.700 studenten een opleiding chauffeur wegvervoer. Na een daling vanaf mbo jaar 2018-2019 bleef het aantal studenten in deze opleiding min of meer stabiel.

Tussen schooljaar 2007-2008 en schooljaar 2015-2016 (economische crisis, minder leer-werk-plekken bij de bedrijven) daalde het aantal studenten aan de opleiding sterk (-32%). Daarna volgde herstel van het aantal studenten chauffeur wegvervoer. BBL-opleidingen profiteerden de afgelopen jaren van de verbeterde economische situatie (zie ook box 1).

Het aantal studenten aan de opleiding manager transport en logistiek (BOL/BBL)⁴ groeide na 2015-2016 sterk, maar neemt de laatste jaren weer af. De sterke afname in 2022-2023 komt mede door de start van de nieuwe opleiding specialist transport en logistiek (mbo niveau 4). Deze vervangt ook de opleiding planner wegtransport (mbo niveau 3) die daardoor ook afneemt in studentaantallen.

Figuur 2 Aantal studenten chauffeur wegvervoer, manager transport en logistiek, planner en specialist transport en logistiek (mbo-opleidingen goederenvervoer over de weg)



* Opleiding Specialist transport en logistiek is gestart in mbo jaar 2022-2023 en vervangt de opleidingen Planner wegtransport en Manager transport en logistiek (erkende opleidingscodes, SBB, 2023)

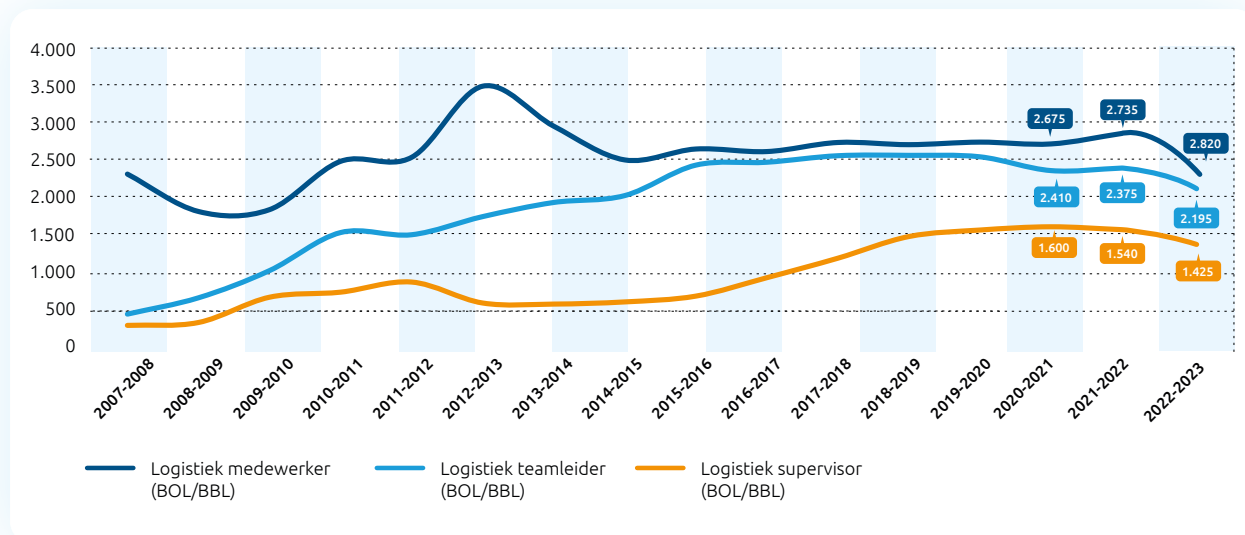
Bron: CBS/ABF Research/DUO, 2023, bewerking STL

- Het aantal studenten volgens DUO-definitie (hoofdopleidingen en telling van inschrijvingen op 1 oktober van betreffende schooljaar). Voor het meest recente jaar van deze figuur zijn openbare data van DUO gebruikt. Voor de andere jaren zijn CBS-data gebruikt. Voor de CBS-data is de definitie aangepast aan die van DUO, waardoor een consistent beeld van de aantallen gegeven kan worden.
- De cijfers zijn exclusief nascholing. Tot 1 januari 2014 volgden veel werknemers via hun werkgever een leer-werktraject of andere vorm van scholing via de Wet Vermindering Afdracht onderwijs (WVA). Werkgevers kregen hiervoor fiscaal voordeel. Het aantal nascholers chauffeur goederenvervoer liep in 2014 na afschaffing van de WVA sterk terug en in 2015 waren er geen nascholers meer.
- Veruit het grootste deel van de studenten aan de opleiding manager transport en logistiek volgt de BOL-variant (880 in 2022-2023). Een klein deel volgt de BBL-opleiding (34 studenten).

Aantal studenten mbo-logistiek daalt

Van de mbo-opleidingen logistiek bestaan zowel BBL- als BOL-varianten. Het studentenaantal aan de opleiding logistiek medewerker neemt sinds vorig schooljaar af. In 2022-2023 zijn er ongeveer 2.400 studenten aan de opleiding logistiek medewerker (-14 procent ten opzichte van het schooljaar daarvoor). Het aantal studenten aan de opleidingen logistiek supervisor en logistiek teamleider zat tot mbo jaar 2020-2021 in de lift. Daarna lopen de aantallen terug.

Figuur 3 Aantal studenten logistiek medewerker/supervisor/teamleider (mbo-logistiek over land)



Bron: CBS/ABF/DUO, 2023, bewerking STL

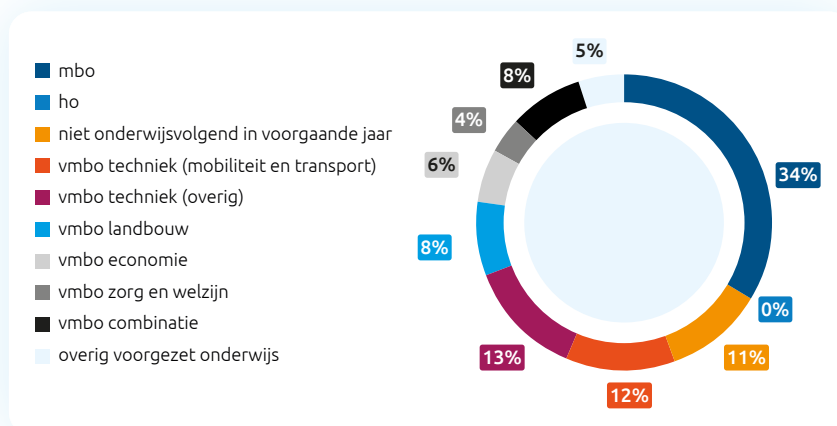
Vooropleidingen eerstejaars transport- en logistiekopleidingen

De volgende figuur geeft de vooropleiding weer van de eerstejaars BBL-studenten chauffeur wegvervoer. Zichtbaar is in welke opleiding (vo/mbo/vmbo/ho) zij in het voorgaande jaar deelnemer waren. Het deel van de instroom dat in het voorafgaande jaar geen onderwijs volgde is ook te zien.

Veel eerstejaarsstudenten hebben als vooropleiding vmbo-techniek⁵. Binnen vmbo-techniek zorgt het profiel mobiliteit en transport voor een grote aanwas voor de chauffeursopleiding. In totaal 50 procent van alle eerstejaars stroomt in vanuit het vmbo. Daarnaast stromen ook veel studenten in via een andere mbo-opleiding (34 procent stapt over). En een deel volgde in het voorafgaande jaar geen opleiding.

⁵ Het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) duurt 4 jaar en kent verschillende leerwegen en profielen. Het vmbo bereidt leerlingen voor op een opleiding in het mbo. Soms kunnen leerlingen na het vmbo doorstromen naar de havo. Zie website Rijksoverheid.

Figuur 4 Vooropleiding eerstejaars mbo chauffeur wegvervoer (BBL) mbo-jaar 2022-2023



* De figuur geeft de vooropleiding weer van de eerstejaars BBL-studenten chauffeur wegvervoer. Zichtbaar is in welke opleiding (vo/mbo/vmbo/ho) zij in het voorgaande jaar deelnemer waren. Het deel van de instroom dat in het voorafgaande jaar geen onderwijs volgde is ook weergegeven. CBS geeft aantallen kleiner dan 10 in categorieën vanwege AVG niet weer.

Bron: CBS/ABF/DUO bewerking STL, 2023

Bij de eerstejaars studenten BBL logistiek medewerker ligt het aandeel dat instroomt vanuit het vmbo een stuk lager (31 procent versus 50 procent bij BBL chauffeur wegvervoer)⁶. Het aandeel dat instroomt vanuit een andere mbo-opleiding ('overstappers') ligt hoger. 16 procent van de eerstejaars logistiek medewerker volgde in het voorafgaande jaar geen opleiding.

⁶ Figuur Vooropleiding eerstejaars mbo logistiek medewerker mbo-jaar 2022-2023. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage 2023 STL.

Box 1. Landelijke ontwikkeling aantal studenten mbo (BBL en BOL)

Het totaal aantal studenten in het mbo zal de komende schooljaren naar verwachting geleidelijk dalen. De daling betreft zowel BOL- als BBL-opleidingen. Het aantal BOL-studenten neemt dit mbo-jaar (2022-2023) met 3 procent af en het aantal BBL-studenten met 4 procent⁷.

Het aantal BOL-studenten liep de afgelopen jaren sterk al sterk terug (zie figuur 5). Vanaf mbo-jaar 2024-2025 neemt het aantal naar verwachting weer iets toe (tot 2027)⁸, om daarna weer te dalen. Het aantal BBL-studenten nam afgelopen jaren toe, maar zal naar verwachting afnemen. In mbo-jaar 2024-2025 met 8 procent ten opzichte van het voorgaande mbo-jaar.

De oorzaak voor de afname van het aantal mbo'ers is demografische krimp (een afname van het aantal jongeren)⁹. Vanwege een daling van het aantal geboortes vanaf het jaar 2000 is het aantal leerlingen in het primair onderwijs en vmbo teruggelopen. De krimp

⁷ DUO (2023). Prognoses aantal mbo-studenten. De referentieraming is gebaseerd op: bevolkingsprognose van het CBS (geboorten, sterfte, immigratie en emigratie), onderwijsmatrices van DUO (stromen in- door- en uit het onderwijs), werkloosheidsverwachting van het CPB (bepalend voor de verdeling van BBL- en BOL studenten) en inzichten van de gevolgen van de coronamaatregelen voor onderwijsdeelname.

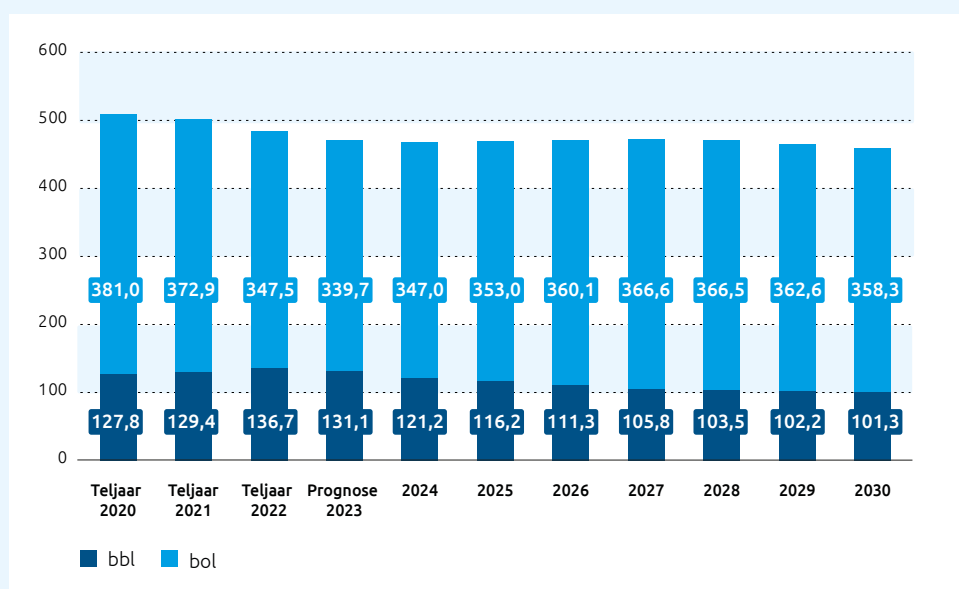
⁸ De tijdelijk verhoogde instroom in BOL is o.a. het gevolg van de instroom van Oekraïense vluchtelingen uit internationale schakelklassen in het voortgezet onderwijs. In het huidige mbo jaar is er ook een opvallende instroom van doubleurs vanuit havo-4.

⁹ Een daling van het aantal geboortes vanaf het jaar 2000. In het voortgezet onderwijs (met name in het vmbo) loopt het aantal leerlingen al terug sinds 2016-2017. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2021). Referentieraming 2021.

heeft in 2021 het mbo bereikt^{10,11}. Op de korte termijn neemt het aantal mbo-studenten ook af door de krapte en de aantrekkingskracht van de arbeidsmarkt¹². Daarnaast volgen studenten (los van de conjunctuur) binnen het mbo steeds vaker een BOL-opleiding ten koste van een BBL-opleiding.

Tussen mbo-jaar 2010-2011 en 2015-2016 nam het totaal aantal BBL'ers sterk af vanwege de nasleep van de financiële crisis (2008) (-42%). Deelname aan BBL-opleidingen vertoont een correlatie met de conjunctuur¹³. Bij een toename van de werkloosheid kiezen jongeren vaker voor BOL ('schools leren') en minder voor BBL. Er zijn dan minder vacatures en ook minder leerwerkbanen voor BBL'ers. Vanwege het sterke herstel van de arbeidsmarkt na de coronacrisis nam de afgelopen jaren het aantal BBL'ers toe en nam het aantal studenten BOL juist af.

Figuur 5 (Verwachte) ontwikkeling aantal studenten mbo (BBL en BOL) (X-1.000)



Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2023, bewerking STL

10 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023). Referentieraming 2023. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022). Referentieraming 2022.

11 MBO raad maakt zich zorgen over afname van het aantal mbo-studenten. Naast vergrijzing en minder schoolgaande kinderen is er sprake van opwaartse druk in het onderwijs: een hogere opleiding is beter; kinderen worden op de basisschool gestimuleerd om naar havo of vwo te gaan en stromen dan door naar hbo of universiteit. Kinderen zouden volgens de MBO Raad op de basisschool meer in aanraking moeten komen met de mogelijkheden van mbo-beroepen. NOS (2022). Zorgen bij MBO Raad over afname mbo-studenten.

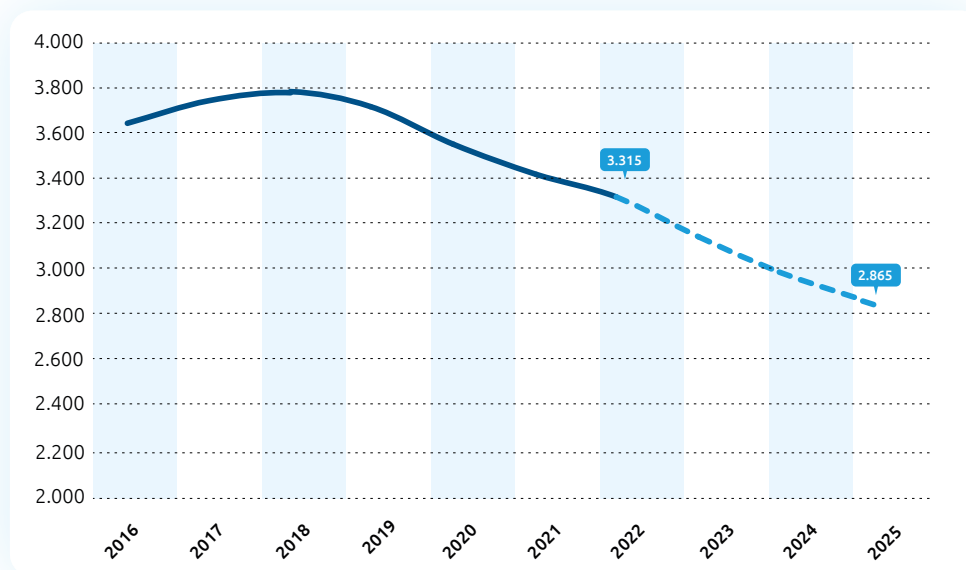
12 Door de krapte op de arbeidsmarkt (die waarschijnlijk de komende jaren blijft aanhouden), gaan minder studenten binnen het mbo door naar een hoger niveau, als ze een diploma hebben gehaald. De krappe arbeidsmarkt zorgt waarschijnlijk ook voor meer ongediplomeerde uitstroom uit het mbo. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023). Referentieraming 2023.

13 CBS (2019). Mbo-schoolverlaters vanuit de BBL op de arbeidsmarkt; CPB (2018). Kosten en baten van de beroepsbegeleidende leerweg in het mbo; Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023). Referentieraming 2023; SER (2016). Advies Ontwerpadvies Toekomstgericht beroepsopleiding deel 1. Tijdens de financiële crisis (vanaf 2008), en de nasleep hiervan, daalde het aantal vacatures. Pas in 2018 was het aantal vacatures weer op het niveau van voor de crisis. Vanwege de ongunstige situatie op de arbeidsmarkt daalde ook het aantal leerwerkplekken bij bedrijven en liep het aantal BBL-studenten fors terug. Bedrijven investeerden minder in toekomstige werknemers (en dus minder in BBL-plaatsen). Jongeren kozen op hun beurt vaker om langer door te leren en een beroepskeuze uit te stellen. Algemene vormen van onderwijs met betere doorstroommogelijkheden, zoals BOL waren aantrekkelijker.

Aantal studenten transport en logistiek neemt naar verwachting af

Het aantal studenten mbo goederenvervoer over de weg zal de komende jaren naar verwachting dalen: van ongeveer 3.300 studenten in schooljaar 2022-2023 tot ca. 2.900 studenten in 2025-2026 (-16%) (figuur 6)¹⁴. In mbo logistiek zal het aantal studenten ook afnemen¹⁵. In het gehele mbo neemt het aantal studenten naar verwachting ook af (zie box 1). STL neemt namens de sociale partners in de sector transport en Logistiek verschillende gerichte acties om meer vmbo-leerlingen enthousiast te maken voor een mbo-opleiding transport en logistiek¹⁶.

Figuur 6 Prognose aantal studenten mbo-goederenvervoer over de weg*



*MBO goederenvervoer over de weg omvat: totaal aantal studenten opleidingen chauffeur wegvervoer (BBL/BOL), manager transport en logistiek (BOL/BBL), planner wegtransport (BBL) en specialist transport en logistiek (BOL/BBL).

Bron: CBS/ABF bewerking STL, 2023

Voortijdig schoolverlaten

Het aandeel voortijdig schoolverlaters¹⁷ neemt de afgelopen jaren (na een daling) in de meeste mbo transport- en logistiekopleidingen weer toe. In de opleiding logistiek medewerker neemt het aandeel voortijdig schoolverlaters in schooljaar 2021-2022 bijvoorbeeld toe naar 25 procent. In de opleiding chauffeur wegvervoer is geen sprake van een toename, maar blijft het aandeel stabiel.

In het gehele mbo nam het aantal voortijdig schoolverlaters de afgelopen jaren toe. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap noemt hiervoor verschillende, samenhangende oorzaken: de doorwerkende coronacrisismaatregelen, een toename van het aantal studenten dat een verkeerde studiekeuze maakt, een toename van mentale problemen en een aantrekkelijke arbeidsmarkt. Het Ministerie noemt recentelijk dat de krappe arbeidsmarkt verleidt studenten om

¹⁴ Met behulp van het Hermes model (zie rapport Arbeidsmarktontwikkeling) zijn ook prognoses gemaakt voor het aantal studenten mbo-goederenvervoer en mbo logistiek t/m 2025. Deze zijn gebaseerd op bevolkingsprognoses en de ontwikkeling van Citoscores. De onderwijsprognoses worden in lijn gebracht met de nationale Referentieraming van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022).

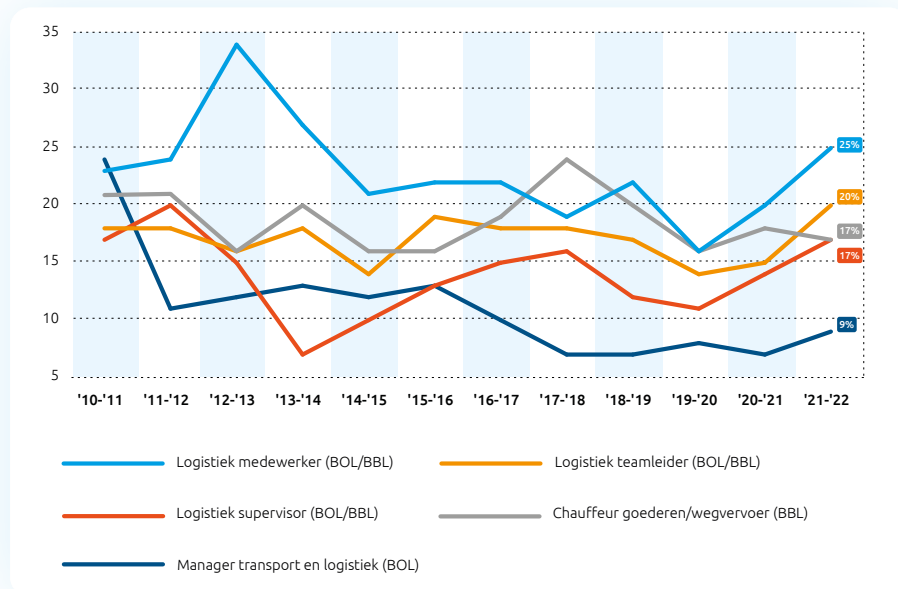
¹⁵ Prognose mbo-logistiek omvat: aantal studenten (assistent)logistiek medewerker/supervisor/teamleider (mbo-logistiek over land). Figuur Prognose aantal studenten mbo-logistiek. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkttrapportage 2023 STL.

¹⁶ Voorbeeld van een actie: jongeren op het vmbo maken kennis met wat het werken in transport en logistiek inhoudt tijdens de Load and Road experience (STL, 2023).

¹⁷ Voortijdig schoolverlaters zijn jongeren tot 23 jaar die het onderwijs verlaten zonder startkwalificatie: een diploma op havo-, vwo- of mbo-niveau 2. NJI (2023). Cijfers over voortijdig schoolverlaten. De opleidingen chauffeur wegvervoer en logistiekmedewerker zijn mbo-niveau 2 opleidingen.

werk boven school te verkiezen¹⁸. Volgens het CBS is er bij de toename in schooluitval ook nog sprake een vertraagd corona-effect: middelbare scholen waren tijdens de coronacrisis soepeler met het toekennen van diploma's, waardoor waarschijnlijk veel leerlingen op een beroepsopleiding belandden voordat ze daar al helemaal klaar voor waren.¹⁹

Figuur 7 Aandeel voortijdig schoolverlaters transport- en logistiek onderwijs*



* Aandeel voortijdig schoolverlaters: aantal uitvallers in een bepaald schooljaar/ totaal aantal studenten aan de opleiding in dat schooljaar

Bron: CBS/ABF bewerking STL, 2023

Het ROA doet regelmatig onderzoek naar voortijdig schoolverlaten in het mbo²⁰. ROA vraagt aan voortijdig schoolverlaters wat de belangrijkste reden is geweest voor het voortijdig verlaten van de opleiding. In Figuur 8 zijn de resultaten weergegeven voor schoolverlaters van mbo-niveau 2, 3 en 4. Voorbeelden van niveau 2 opleidingen zijn de opleidingen chauffeur wegvervoer en logistiek medewerker. Logistiek teamleider is een niveau 3 opleiding en specialist transport en logistiek is een niveau 4 opleiding.

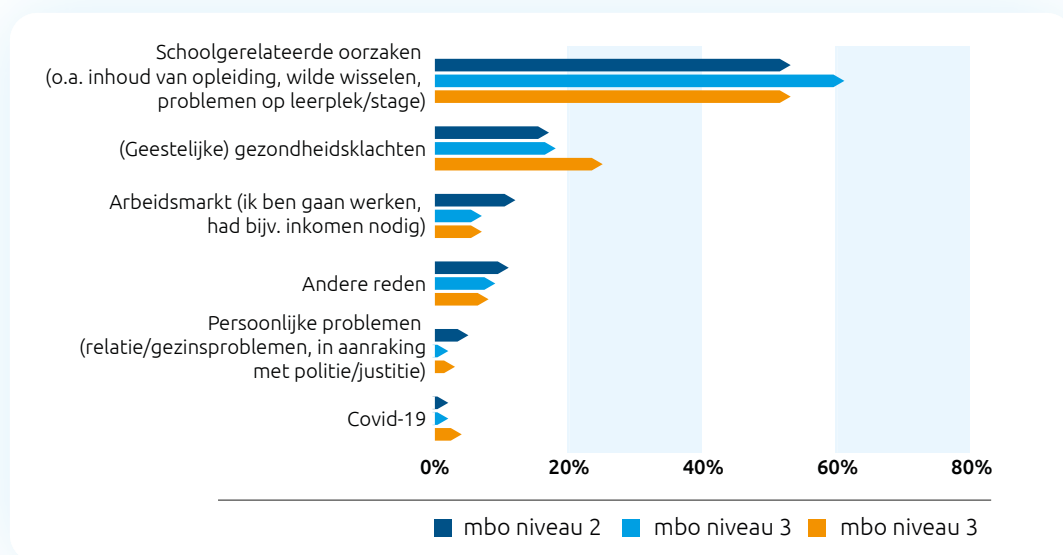
Een schoolgerelateerde oorzaak wordt veruit het vaakst genoemd als belangrijkste reden voor voortijdig schoolverlaten. De opleiding sloot inhoudelijk niet aan of de student miste begeleiding/ondersteuning vanuit school. Gezondheidsproblemen staan op de tweede plek; psychische problemen, zoals een depressie, worden hier het meest genoemd.

Voortijdig schoolverlaters noemen ook vaak intreding in de arbeidsmarkt als oorzaak voor schoolverlaten. Uitvallers van mbo-niveau 2 opleidingen zeggen vaker gestopt te zijn vanwege aan het werk gaan dan de andere niveaus.

¹⁸ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022). Cijfers voortijdig schoolverlaten schooljaar 2020-2021. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023). Hoofdpijnen aanvalsplan voorkomen voortijdig schoolverlaten en begeleiden naar een kansrijke toekomst.
¹⁹ NOS (2023). Fors meer schoolverlaters, vooral mbo'ers stromen vroegtijdig uit.
²⁰ ROA (2022). Uitval zonder diploma: Aanleiding, Kansen en Toekomstintenties 2021. ROA. Studenten aan enquête: Jongeren die in het schooljaar 2018/19 het onderwijs hebben verlaten zonder startkwalificatie en die in het schooljaar 2019/2020 niet in het onderwijs ingeschreven staan. Op moment van enquête (schooljaar 2020/2021) kunnen de jongeren echter weer in het onderwijs ingeschreven staan.

Verschillende onderzoeken van CBS laten zien dat voortijdig schoolverlaters (geen mbo-diploma op niveau 2; geen startkwalificatie) een slechtere arbeidsmarktpositie hebben dan schoolverlaters met diploma²¹. De sociale partners in transport en logistiek vinden het daarom belangrijk om voortijdig schoolverlaten terug te dringen.

Figuur 8 Belangrijkste reden voor voortijdige uitval, per opleidingsniveau



Bron: ROA, 2022, bewerking STL

Bijna een derde van bedrijven in de sector is erkend leerbedrijf

BBL-studenten zijn werkzaam in erkende leerbedrijven²² in hun regio. Figuur 9 toont het percentage bedrijven in de sector transport en logistiek dat erkend leerbedrijf is, onderverdeeld in leerbedrijven met²³ en leerbedrijven zonder BBL'ers in het bedrijf.

- › 13 procent van de bedrijven in de sector zijn leerbedrijven met BBL-studenten in dienst en 17 procent is leerbedrijf zonder BBL-studenten (op het moment van meten).
- › 70 procent van de bedrijven is geen erkend leerbedrijf. In deze bedrijven volgen BBL'ers geen BBL-traject²⁴.

²¹ CBS (2020). Jongeren zonder startkwalificatie vindt minder vaak werk. 10 jaar na schoolverlaten heeft 91 procent van de gediplomeerde mbo'ers werk tegen 71 procent van de ongediplomeerde mbo'ers. Gediplomeerden hadden na 10 jaar ook vaker een vast dienstverband (56% tegen 40% van de ongediplomeerden).

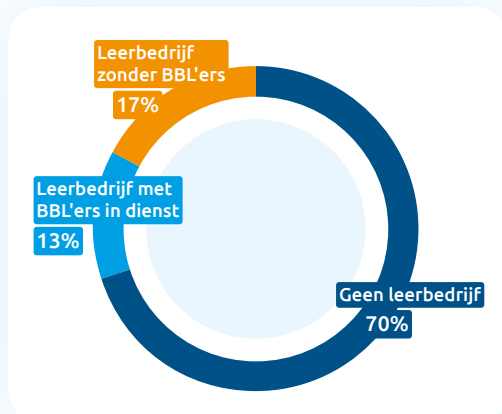
CBS (2022). VSV; arbeidskenmerken na verlaten onderwijs.

²² Bedrijven waar BBL-studenten werken naast het volgen van hun opleiding. Een leerbedrijf moet erkend zijn door SBB (moet voldoen aan kwaliteitscriteria). Er moet bijvoorbeeld voldoende goed begeleiding zijn. Een geldige erkenning houdt in dat het leerbedrijf beroepspraktijkvorming kan verzorgen voor het beroepsonderwijs zoals bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

²³ Deze leerbedrijven gaven in bedrijfsenquête aan dat zij op 1 januari 2023 BBL-studenten in huis hadden.

²⁴ De meerderheid van de bedrijven in de sector is geen erkend leerbedrijf. Desondanks is de kans op een stage of leerbaan voor de opleidingen BBL-chauffeur wegvervoer of BBL-logistiek medewerker in 2023 goed (www.kiesmbo.nl/SBB, 2023). De SBB ziet geen stagetekorten voor deze opleidingen (meting 30-6-2023) (SBB, 2023).

Figuur 9 Bedrijven in de sector transport en logistiek met BBL'ers in dienst (voorjaar 2023)



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

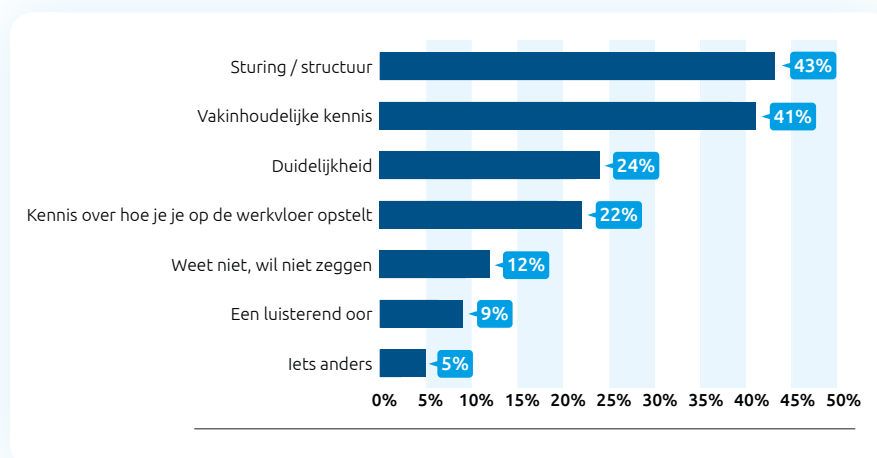
Bedrijven in de deelmarkten verhuisvervoer (29%), exceptioneel transport (20%), algemeen distributievervoer (16%) en bouwmaterialenvervoer (16%) hebben het vaakst BBL-studenten in dienst²⁵. In deze deelmarkten zijn er ook relatief vaak erkende leerbedrijven.

Sturing en structuur bieden en vakinhoudelijke kennis doorgeven zijn het belangrijkste bij begeleiding BBL'ers

Praktijkopleiders zijn binnen het leerbedrijf verantwoordelijk voor de begeleiding van de BBL-studenten. Leerbedrijven zijn verplicht om een praktijkopleider in dienst te hebben. De praktijkopleider doet dit meestal niet alleen: in 75 procent van de bedrijven zijn er ook nog andere werknemers die de leerling op de werkvloer begeleiden²⁶.

Gevraagd waar BBL'ers het meest behoefte aan hebben in de begeleiding tijdens het werk, dan noemen werkgevers het vaakst sturing/structuur (43%) en vakinhoudelijke kennis (41%). Daarna volgen duidelijkheid (24%) en kennis over hoe je je op de werkvloer opstelt (22%).

Figuur 10 Zaken waar BBL-studenten het meest behoefte aan hebben in de begeleiding, volgens werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

²⁵ Figuur Bedrijven met BBL-studenten in dienst naar deelmarkt. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktrapportage 2023 STL.

²⁶ Figuur Praktijkopleiders in het bedrijf. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktrapportage 2023 STL.

Box 2. Opbrengsten van BBL-opleidingen

BBL-opleidingen zorgen voor veel maatschappelijke baten, zo blijkt uit een kosten- en batenanalyse²⁷. Alle maatschappelijke partijen (zowel overheid, werkgevers als BBL-studenten) profiteren. BBL-opleidingen leiden tot een hoger nationaal inkomen in vergelijking met een situatie zonder deze opleidingen. De opleidingen zorgen namelijk voor meer arbeidsproductiviteit (als gevolg van meer opgebouwde kennis en ervaring door de BBL'ers) en meer werkgelegenheid.

BBL-opleidingen zijn voor werkgevers een belangrijke manier om toekomstige werknemers voor het bedrijf op te leiden²⁸. De intreding van BBL-studenten in de arbeidsmarkt verloopt ook vaak succesvol: uit onderzoek van het CPB bleek dat 76 procent een half jaar na diplomering nog steeds bij hetzelfde leerbedrijf werkt en de werkloosheid een stuk lager ligt dan onder BOL'ers.

CBS onderzocht de arbeidsmarktpositie van de groep BBL'ers die uitstroonden uit schooljaar 2012-2013²⁹. Direct na schoolverlaten (in oktober 2013) had 88 procent betaald werk tegen twee derde van de BOL'ers³⁰. Ook op de langere termijn zijn de arbeidsmarktperspectieven gunstig: 4 jaar na schoolverlaten (in oktober 2017) heeft 93 procent van de BBL-schoolverlaters (met diploma) betaald werk. Dit is een hoog aandeel gegeven de ongunstige arbeidsmarktsituatie op het moment van schoolverlaten en in de vier jaar erna; in 2014 piekte de werkloosheid. Er is hierbij weinig verschil in leeftijd tussen de BBL'ers³¹. BBL'ers hebben na schoolverlaten ook vaker een vast contract dan BOL'ers. Kijkend naar de groep schoolverlaters jonger dan 20 jaar dan heeft 25 procent van de BBL'ers direct na schoolverlaten een vast contract tegen 17 procent van de BOL'ers.

BBL-studenten die in schooljaar 2019-2020 de opleiding verlieten zijn door ROA gevraagd naar de aansluiting tussen de gevolgde BBL-opleiding en hun huidige functie³². Figuur 11 geeft naast de resultaten van de totale groepen BBL en BOL ook de resultaten weer van de schoolverlaters met een opleiding BBL-wegvervoer en BBL-techniek. Logistiek medewerker is een voorbeeld van een niveau 2 opleiding in de richting van techniek³³.

BBL-studenten zijn een jaar na schoolverlaten (heel) tevreden over de gevolgde opleiding: bijna driekwart zou de dezelfde opleiding opnieuw kiezen en bijna negen op de tien vindt de aansluiting van de opleiding met de huidige functie voldoende of goed. 83 procent (figuur 11) is ook tevreden met hun huidige functie en 70 procent vindt de opleiding een goede basis om te starten op de arbeidsmarkt. BBL-schoolverlaters zijn over al deze zaken positiever dan schoolverlaters met een BOL-opleiding.

²⁷ SEO economisch onderzoek, deBeleidsonderzoekers (2020). De maatschappelijke kosten en baten van de beroepsbegeleidende leerweg.

²⁸ CPB (2018). Kosten en baten van de Beroepsbegeleidende leerweg in het mbo. SER (2016). Advies Ontwerpadvies Toekomstgericht beroepsonderwijs deel 1.

²⁹ CBS (2019). Mbo-schoolverlaters vanuit de bbl op de arbeidsmarkt.

³⁰ Oudere BBL'ers hadden na schoolverlaten vaker werk dan jongere BBL'ers: 9 op de 10 BBL'ers ouder dan 27 jaar had betaald werk direct na schoolverlaten tegen 8 op de 10 van de BBL'ers jonger dan 20 jaar. De arbeidsmarktpositie van BBL'ers hangt deels samen met hun relatief hoge leeftijd: van de groep BBL-schoolverlaters in 2012-2013 was ruim de helft ouder dan 27 jaar. Bij de schoolverlaters uit BOL was dit aandeel maar 4 procent. Veel BBL'ers hadden al betaald werk toen ze aan hun BBL-opleiding begonnen. Desondanks hadden jongere BBL'ers (< dan 20 jaar) vaker direct betaald werk na schoolverlaten dan BOL'ers jonger dan 20 jaar (6 op de 10 had direct betaald werk).

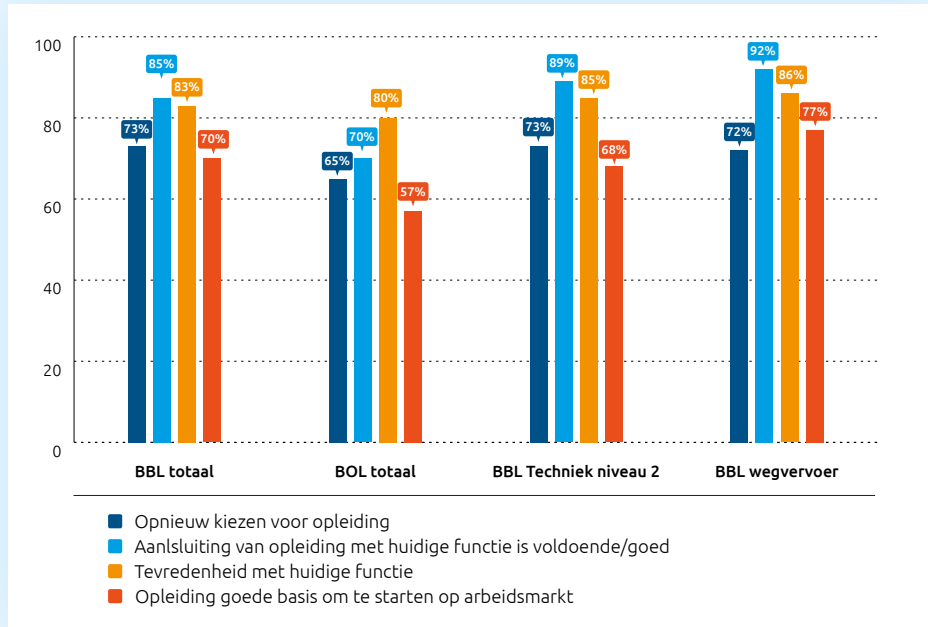
³¹ De jongste groep BBL'ers (<20 jaar) had direct na schoolverlaten nog minder vaak werk dan de oudere groep (>27 jaar). 4 jaar later is dit verschil bijgetrokken.

³² ROA (2022). Kerncijfers schoolverlatersonderzoeken.

³³ Planner wegtransport en logistiek teamleider zijn niveau 3 opleidingen en logistiek supervisor is een niveau 4 opleiding.

Van de BBL'ers wegvervoer vindt ruim 9 op de 10 de aansluiting van de opleiding met de huidige functie goed en is bijna eenzelfde aantal tevreden met de huidige functie.

Figuur 11 Oordeel schoolverlaters mbo met diploma over opleiding en functie één jaar na afstuderen (in 2019-2020)



Bron: ROA, 2023

Redenen voor opleiden van BBL'ers in bedrijf

De belangrijkste redenen die werkgevers in de sector transport en logistiek noemen voor het opleiden van BBL-studenten in hun bedrijf zijn: doormiddel van BBL'ers nieuwe medewerkers vinden (75%) en jongeren een kans geven praktijkervaring op te doen (40%). In vergelijking met 2020 noemt een groter aandeel van de werkgevers in 2022 het vinden van nieuwe medewerkers door middel van BBL³⁴.

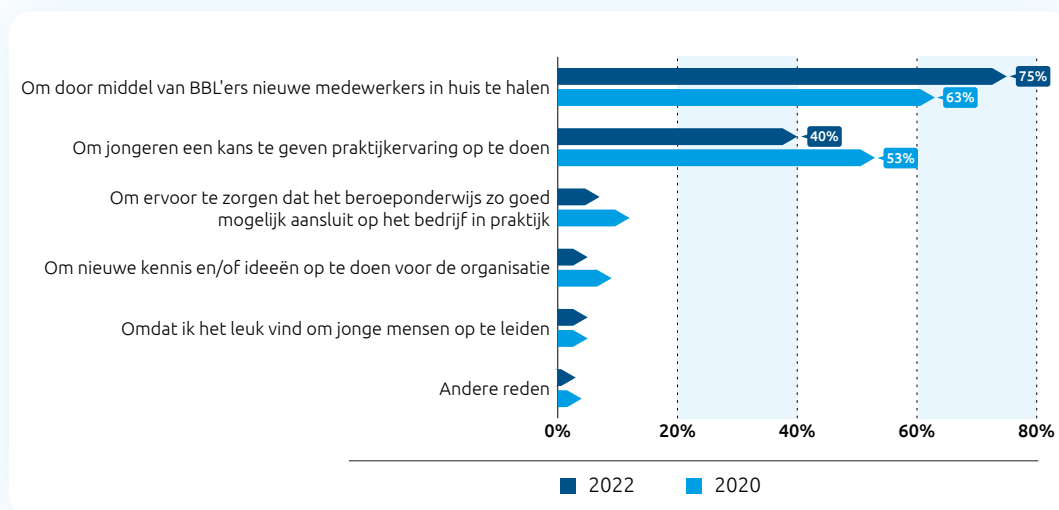
Werknemers in de sector zijn in 2023 ook gevraagd naar BBL'ers in het bedrijf waar zij werken (zie figuur 13). Werknemers noemen, net zoals werkgevers, ook het binnenhalen van nieuwe werknemers als de belangrijkste reden voor het opleiden van BBL'ers in het bedrijf (76%). Daarnaast vindt 34 procent het opleiden van BBL'ers in het bedrijf een maatschappelijke verantwoordelijkheid.

9 op 10 werkgevers zeggen dat de BBL-studenten in hun vestiging na de leerwerkperiode zo aan de slag kunnen³⁵. Minder dan 1 op de 10 zegt dat ze nog kennis en vaardigheden missen zoals vakinhoudelijke kennis, sociale communicatieve vaardigheden en motivaties. Van de werknemers in de sector vindt bijna 8 op de 10 dat BBL-studenten na de leerwerkperiode zo aan de slag kunnen. Slechts 7 procent geeft aan dat BBL'ers nog vaardigheden missen.

³⁴ De bedrijfsenquête 2020 werd afgenomen na de uitbraak van het coronavirus. De vraag naar personeel, vacatures liep toen (tijdelijk) sterk terug (zie hoofdstuk 1).

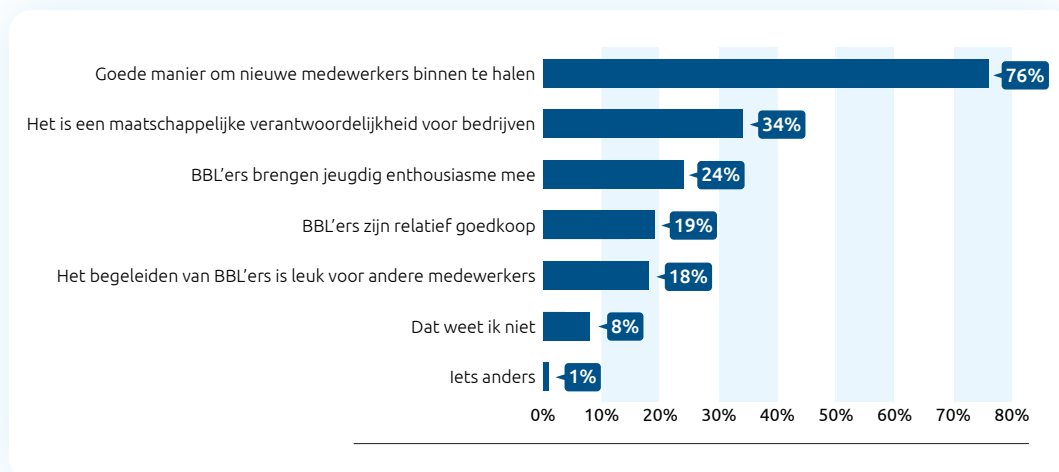
³⁵ Figuur. U heeft BBL'ers in uw vestiging. Zouden deze studenten na de leerwerkperiode zo aan de slag kunnen in uw vestiging. Bronnen- en tabelboek Arbeidsmarktrapportage 2023

Figuur 12 Redenen werkgevers voor opleiden van BBL'ers in bedrijf



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020 en 2022

Figuur 13 Redenen die werknemers noemen voor opleiden van BBL'ers in bedrijf



Bron: TON-panel, 2023

BBL-studenten gedetacheerd door STL

BBL'ers transport en logistiek kunnen een BBL-opleiding volgen via STL³⁶ en de meerderheid van de studenten in opleiding tot chauffeur doet dit ook³⁷. STL ondersteunt studenten zowel bij het vinden van een leerwerkplek als tijdens het BBL-traject zelf.

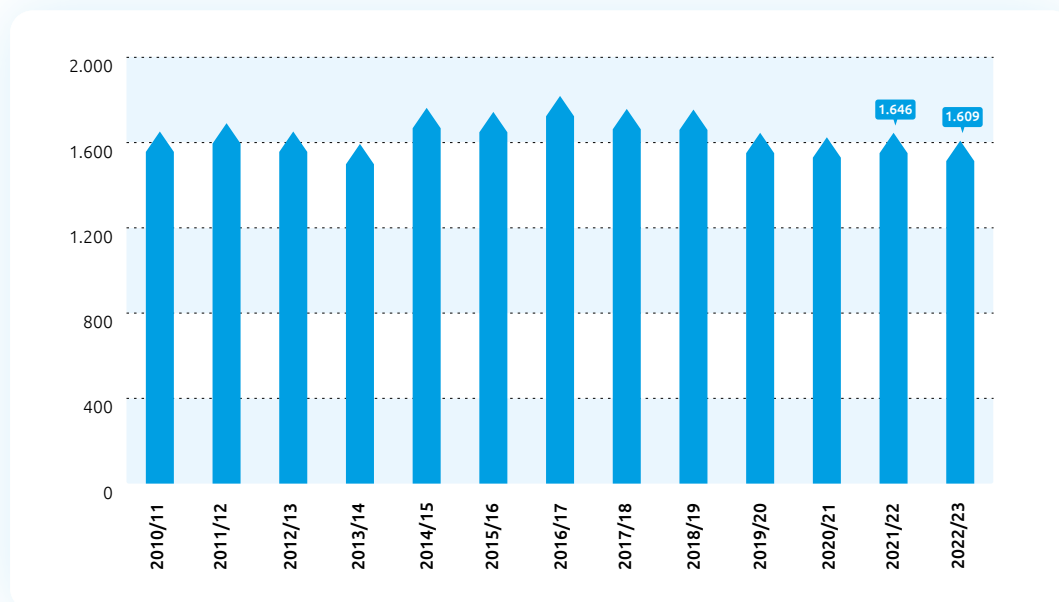
Figuur 14 geeft het totaal aantal BBL'ers weer dat gedetacheerd wordt door STL. In schooljaar 2022-2023 ligt het aantal BBL-studenten gedetacheerd door STL op 1.609. Dit aantal is lager dan in de jaren ervoor. In 2016-2017 piekte het aantal BBL'ers.

³⁶ Via STL kunnen BBL-studenten de volgende mbo-opleidingen transport en logistiek volgen: chauffeur wegvervoer (mbo-niveau 2), planner wegtransport (niveau 3), assistent logistiek medewerker (niveau 1), logistiek medewerker (niveau 2), logistiek teamleider (niveau 3), logistiek supervisor (niveau 4) en ook de nieuwe opleiding specialist transport en logistiek (niveau 4).

³⁷ Het aandeel BBL-studenten in opleiding tot chauffeur wegvervoer gedetacheerd door STL ligt in 2022-2023 op 79 procent (CBS/ABF Research/STL, 2023): 1.355 van de in totaal 1.720 BBL-studenten chauffeur wegvervoer.

Tussen schooljaar 2011-2012 en 2013-2014 daalde het aantal BBL'ers³⁸. Daarna nam het aantal weer toe: met 11 procent in schooljaar 2014-2015. Het Sectorplan Transport en Logistiek gaf een impuls aan de instroom van nieuwe BBL'ers in een opleiding³⁹.

Figuur 14 Aantal BBL-studenten gedetacheerd door STL



*Stand oktober van mbo-jaar

Bron: STL, 2023

Arbeidsmarktpositie BBL-studenten na uitstroom opleiding

STL doet jaarlijks onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van de gedetacheerde BBL'ers na uitstroom van de opleiding (met en zonder diploma). Het onderzoek is gebaseerd op arbeids- en onderwijsbestanden van CBS (microdata)⁴⁰. Vergelijking tussen **wel** en **niet** door STL gedetacheerde BBL-studenten is hierbij mogelijk.

³⁸ Gedurende de economische crisis liep het aantal BBL-studenten fors terug (in alle sectoren), onder andere doordat bedrijven minder investeerden in toekomstige werknemers (en dus minder in BBL-plaatsen). Jongeren op hun beurt kozen vaker om langer door te leren en een beroepskeuze uit te stellen. Algemene vormen van onderwijs met betere doorstroommogelijkheden waren aantrekkelijker. SER (2016). Advies Ontwerpadvies Toekomstgericht beroepsonderwijs deel 1.

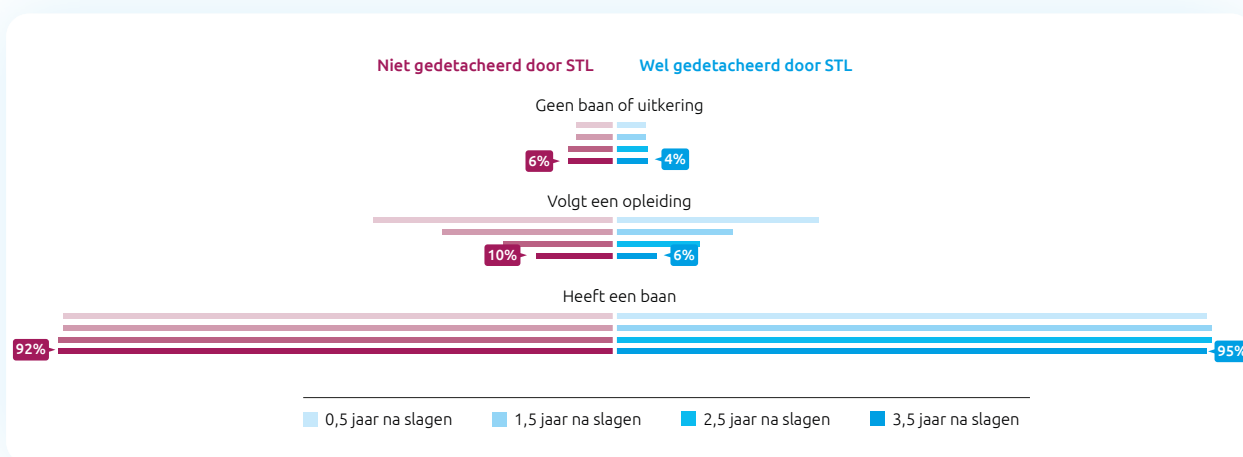
³⁹ In samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de sector transport en logistiek een sectorplan voor 2014 en 2015 opgesteld. Met dit plan wilde de sector (toekomstige) knelpunten op de arbeidsmarkt als gevolg van de vergrijzing en ontgroening aanpakken. Een belangrijk doel was de instroom van 1.250 jongeren in een opleiding. BBL'ers kregen een bijdrage in de kosten voor de noodzakelijke rijbewijzen als ze in dienst gingen van STL of in dienst van een SOOB-bedrijf en de opleiding via STL volgden.

⁴⁰ Gekeken is naar: aandeel schoolverlaters (met en zonder diploma) door Sectorinstituut gedetacheerd en arbeidsmarktpositie na uitstroom opleiding. Vergelijking tussen wel en niet door STL gedetacheerde BBL-studenten is mogelijk: 6.780 schoolverlaters STL (met en zonder diploma) in een zestal opleidingen in de schooljaren 2013-2014 t/m 2020-2021 en 15.845 schoolverlaters uit dezelfde opleidingen niet via Sectorinstituut gedetacheerd. Het aandeel schoolverlaters door STL gedetacheerd in deze opleidingen bedraagt daarmee ruim 30 procent. Nascholers worden niet in de analyse meegenomen; nascholers zijn doorgaans ouder en vaak al werkzaam (en vaak niet via STL-gedetacheerd) waardoor een eerlijke vergelijking tussen de arbeidsmarktposities van wel en niet gedetacheerden lastig is. Voordeel van de CBS-analyse: van alle uitgestroomde studenten wordt de situatie op de arbeidsmarkt in beeld gebracht; het is geen analyse van een beperktere groep zoals in een vragenlijstonderzoek gebaseerd op een steekproef. Non-respons en/of selectie-effecten spelen dus geen rol. Elk gevonden verschil tussen BBL-studenten wel en niet gedetacheerd is een daadwerkelijk bestaand verschil, resultaten gaan over de hele populatie.

BBL-studenten STL hebben vaker een baan, en werken vaker in transport en logistiek

Veruit de meerderheid van de BBL-studenten heeft in de jaren na diplomering een baan: 96 procent van de BBL'ers gedetacheerd via STL is na 2,5 jaar werkzaam⁴¹. Bij BBL-studenten **niet** gedetacheerd via STL is dat 93 procent⁴². Een jaar later liggen deze percentages nog op vergelijkbaar niveau. BBL-studenten **niet** gedetacheerd via STL hebben vaker geen werk of geen opleiding en volgen vaker weer een opleiding.

Figuur 15 Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-studenten transport en logistiek (X-aantal jaar na slagen opleiding)⁴³



*Schoolverlaters uit de schooljaren 2013-2014 t/m 2020-2021

Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL

2,5 jaar na diplomering werkt 57 procent van de door STL gedetacheerde studenten in transport en logistiek⁴⁴ waarvan 51 procent in een SOOB-bedrijf (Figuur 16). Nog een jaar later (na 3,5 jaar) liggen deze percentages nog op vergelijkbaar niveau.

BBL-studenten gedetacheerd via STL werken na diplomering ook vaker in transport en logistiek, en in een SOOB-bedrijf, dan **niet** gedetacheerden. Van de niet via STL gedetacheerde BBL-studenten werkt 25 procent na 2,5 jaar in transport en logistiek (waarvan 19 procent in een SOOB-bedrijf). BBL-studenten **niet** gedetacheerd via STL werken vaker in de groot- en detailhandel en in overige sectoren. Ook hebben zij vaker een uitkering of 'geen werk of uitkering'.

Ruim zeven op de tien BBL-studenten chauffeur wegvervoer gedetacheerd via STL werkt 2,5 jaar na slagen in transport en logistiek (72%) waarvan 66 procent in een SOOB-bedrijf. Bij studenten van de BBL-opleidingen logistiek zijn de percentages: 36 procent in de sector waarvan 29 procent in een SOOB-bedrijf⁴⁵.

⁴¹ Situatie van de ongediplomeerde BBL-studenten (voortijdig schoolverlaters): 86 procent van de door STL-gedetacheerden heeft 3,5 jaar na voortijdig schoolverlaten een baan. 12 procent heeft geen werk of opleiding. BBL-studenten niet gedetacheerd via STL hebben minder vaak een baan na schooluitval en hebben vaker geen werk of opleiding (81 procent werkt na 3,5 jaar en 17 procent heeft geen werk of opleiding).

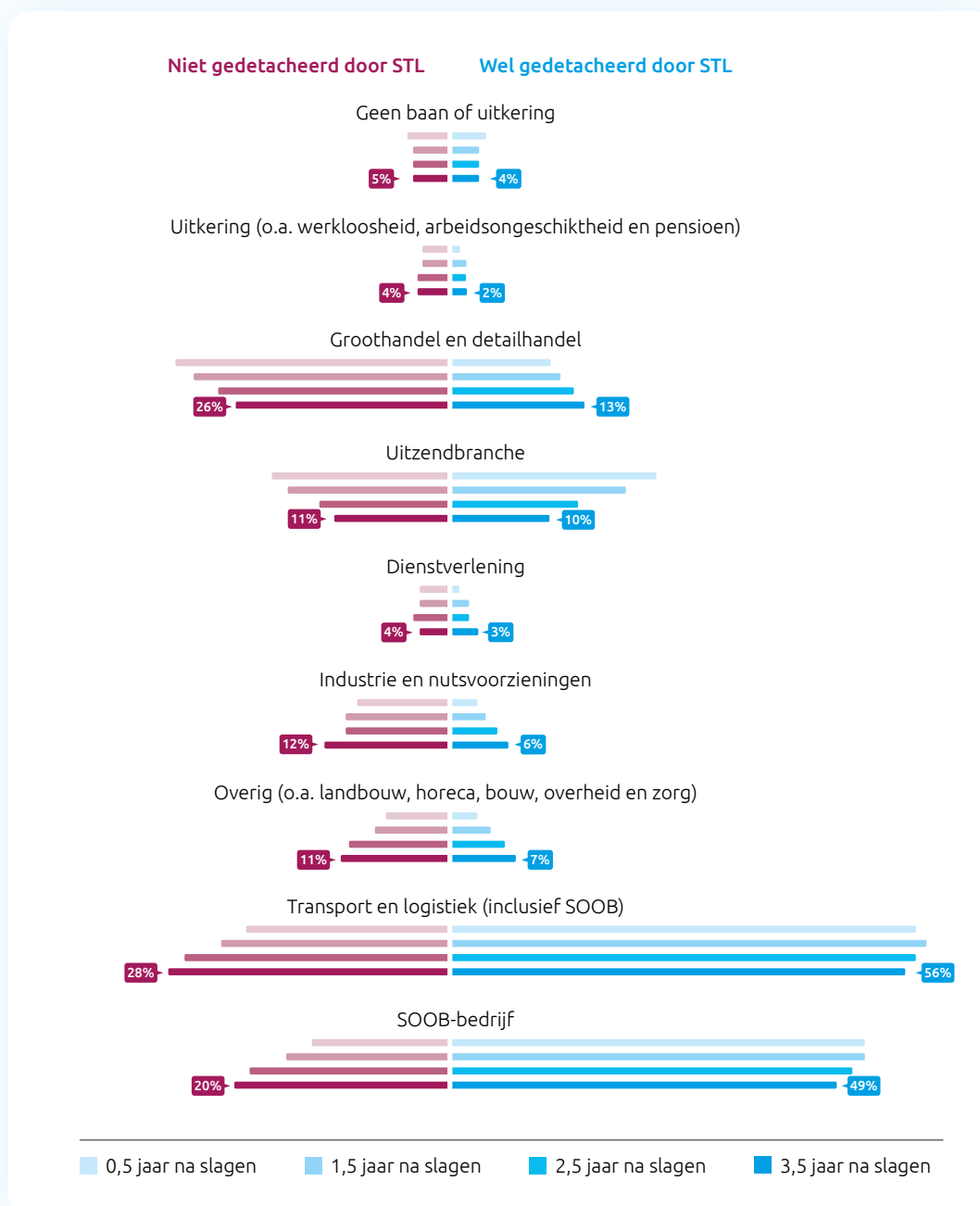
⁴² Een verschil van 3 procent betekent natuurlijk niet zoveel als de onderzoekspopulatie klein zou zijn (bijv. 50 personen). In deze analyse zitten echter honderden zo niet duizenden geslaagden achter de genoemde percentages van 93 en 96 procent; elk gevonden verschil gaat over de hele populatie.

⁴³ Percentages tellen op tot meer dan 100 procent: een deel van de schoolverlaters heeft een baan en volgt daarnaast ook een opleiding (bijv. BBL).

⁴⁴ Met transport en logistiek wordt hier bedoeld: vervoer (goederen- en personenvervoer) en opslag.

⁴⁵ Van de BBL-studenten logistiek niet door STL gedetacheerd werkt 18 procent na 2,5 jaar in transport en logistiek en 10 procent in een SOOB-bedrijf. Van de niet gedetacheerde BBL-studenten chauffeur wegvervoer zijn de cijfers na 2,5 jaar: 68 procent werkt in transport en logistiek en 65 procent in een SOOB-bedrijf.

Figuur 16 Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-studenten transport en logistiek naar sector (X-aantal jaar na slagen opleiding) *



*Schoolverlaters uit de schooljaren 2013-2014 t/m 2020-2021

Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL



Een leven lang ontwikkelen

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

Leer- en opleidingsmogelijkheden

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

Vaker opleidingsbudget en -plannen

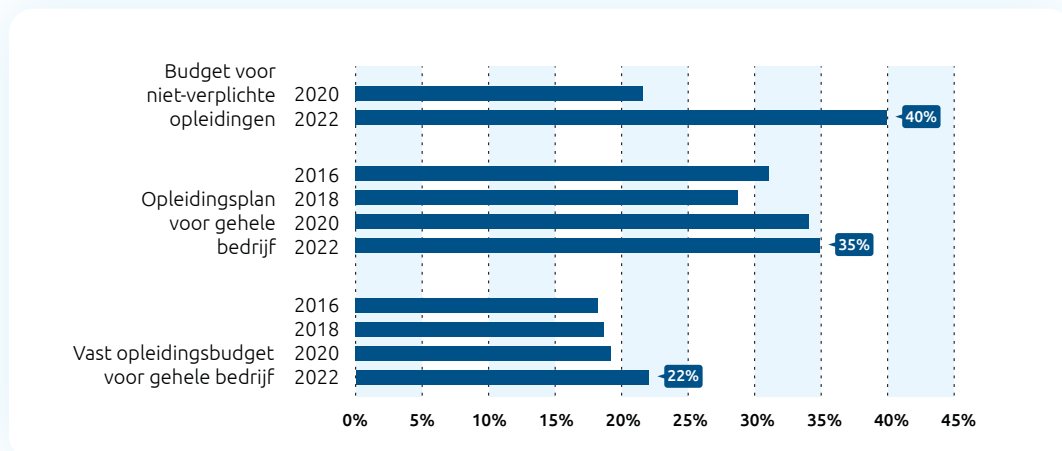
De aanwezigheid van een opleidingsbudget en/of -plan kan een stimulans zijn voor werknemers om zich te blijven ontwikkelen. Twee op de vijf bedrijven in de SOOB³ sector heeft in 2022 budget voor niet-verplichte opleidingen. Ten opzichte van 2020 (toen het voor het eerst gevraagd is) is dat een verdubbeling.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

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

² SER & TNO (2021). Monitor Leercultuur.

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

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



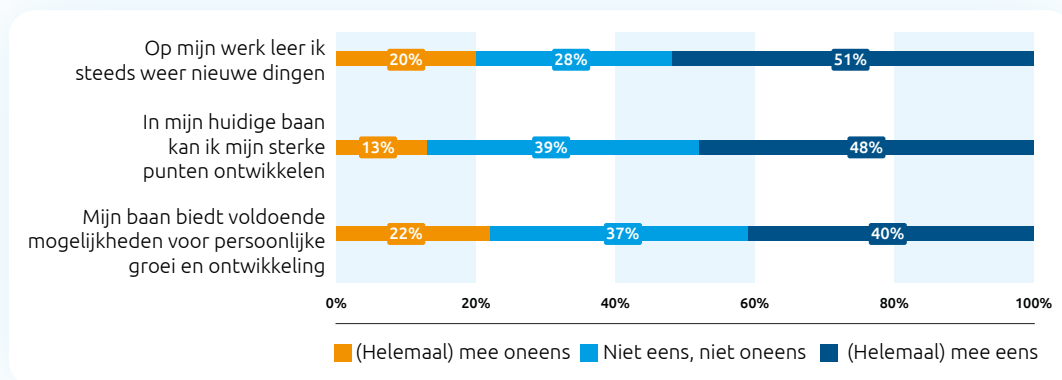
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2016 t/m 2022

Een op de vijf werknemers schat zijn ontwikkelingsmogelijkheden als hoog in

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

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

Figuur 2 Stellingen ontwikkelingsmogelijkheden, werknemers



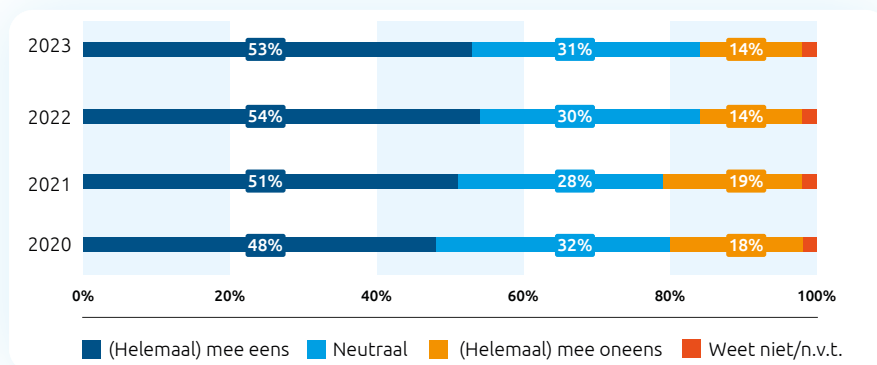
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Ruim helft werknemers vindt dat leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert

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

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

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



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

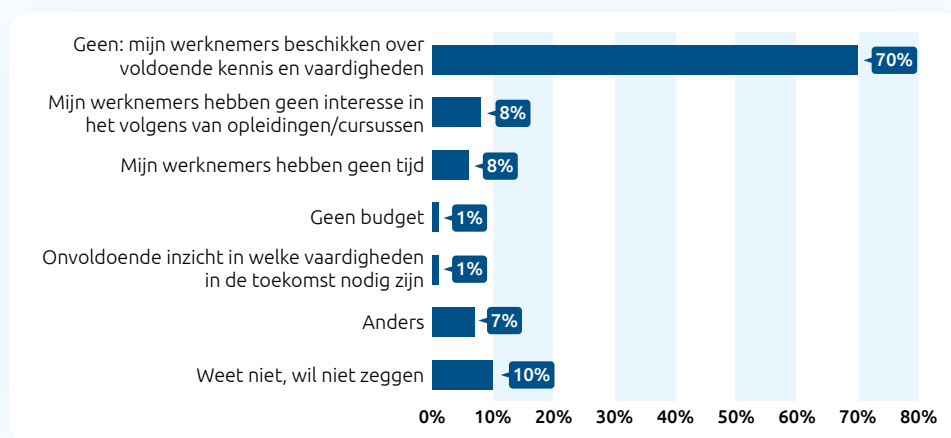
Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2023

Meerderheid werkgevers ervaart geen knelpunten in ontwikkelen van werknemers

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

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

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

⁴ SER & TNO (2021). Monitor Leercultuur.

Behoeftte aan ontwikkeling

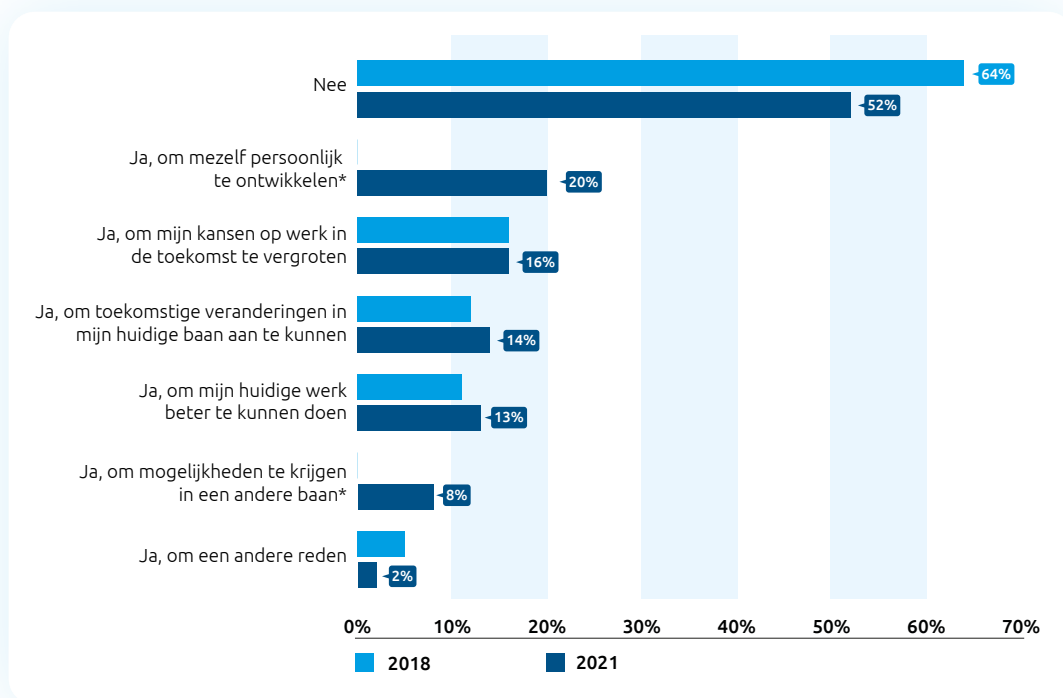
Naast de mogelijkheden voor leren is het ook belangrijk hoe werkgevers en werknemers hun behoefte aan ontwikkeling beoordelen. Werkenden in Nederland zijn vaak van mening dat ze over het algemeen over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om hun werk goed te kunnen doen en de helft van de werkenden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

Meer werknemers in sector behoefte aan opleiding of cursus

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

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

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



* Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

Bron: Werknemersenquête STL, 2018 en 2021

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

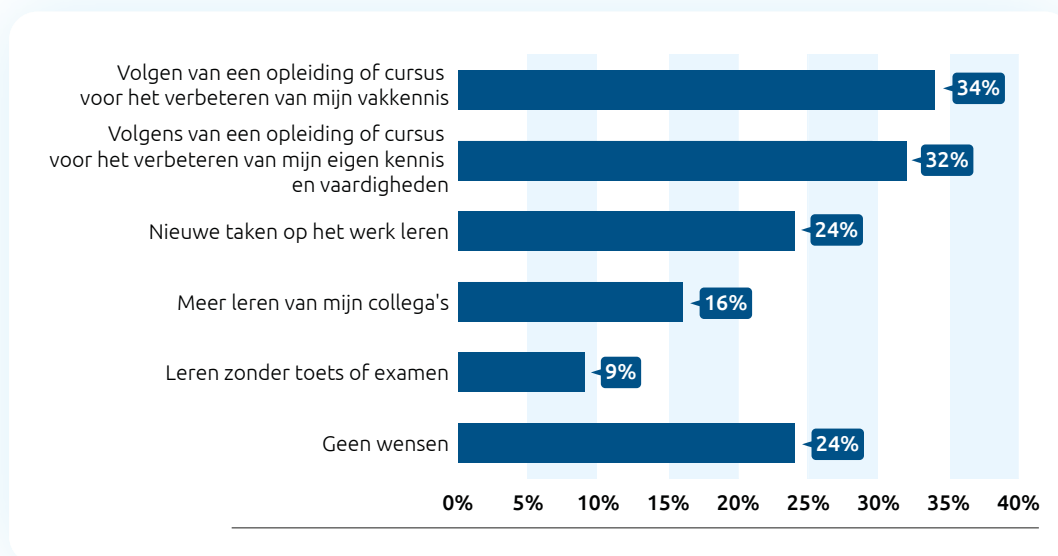
⁶ SER & TNO (2021). Monitor Leercultuur.

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

Werknemers vooral wensen rondom formeel leren

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

Figuur 6 Top 5 wensen om vakmanschap te verbeteren, werknemers



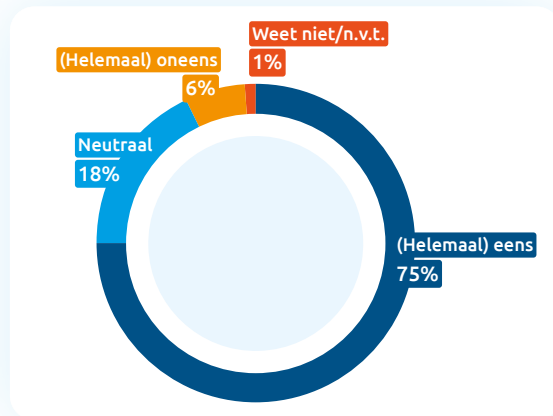
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

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

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

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

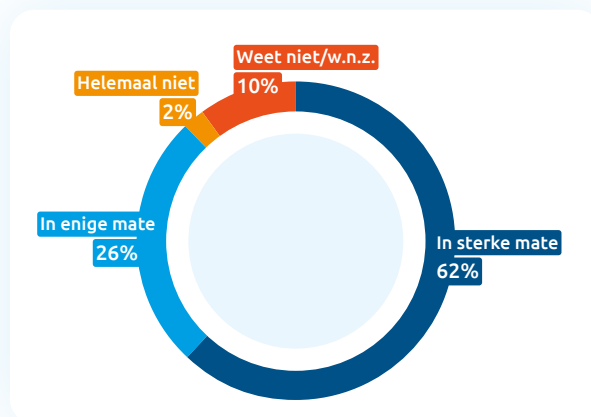
Figuur 7 Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

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

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

BOX 1. Vaardigheden/skills⁸

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

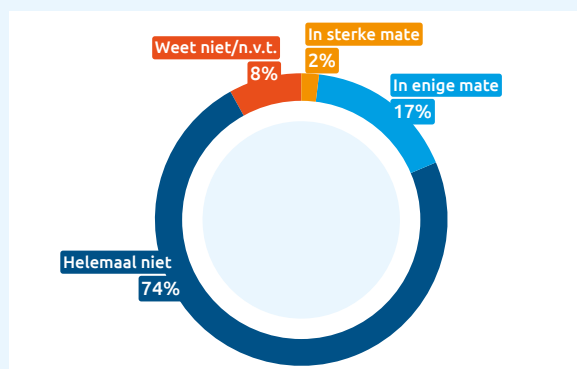
Uit een werkgeversenquête van UWV⁹ blijkt dat tussen 2020 en 2022 zeven op de tien werkgevers sollicitanten hebben aangenomen die niet aan alle gevraagde functie-eisen voldeden. Werkgevers hechten dan minder belang aan werkervaring en diploma's van sollicitanten en vinden de beschikking over de juiste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

Basisvaardigheden

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

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

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

⁸ Gebaseerd op: SER (2021). Inspiratiedocument SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen. Samen toewerken naar een meer op skills gerichte arbeidsmarkt. Genabeek, Van J. et al. (2022). De behoefte aan een skills-paspoort onder werkgevers en werkenden. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 38(2), 278-304. Prevoo, T. (2022). Inzicht in skills: een verkenning van Nederlandse initiatieven. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 38(2), 261-273.

⁹ Werkgevers vinden werkervaring en diploma's minder belangrijk (uwv.nl) & UWV werkgeversonderzoek, 2020

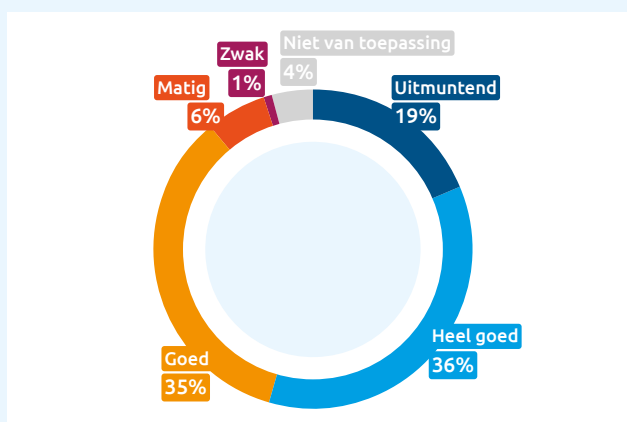
Volgens werkgevers in de sector leidt een tekort aan basisvaardigheden in driekwart van de gevallen niet tot belemmeringen in het uitvoeren van werkzaamheden. 35 procent van de werkgevers geeft dan ook aan geen stappen te hebben ondernomen om de basisvaardigheden op niveau te krijgen. Wanneer werkgevers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

Meerderheid van werknemers kan goed met digitale middelen overweg

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

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

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

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

¹⁰ Nederlanders digitaal steeds vaardiger (cbs.nl)

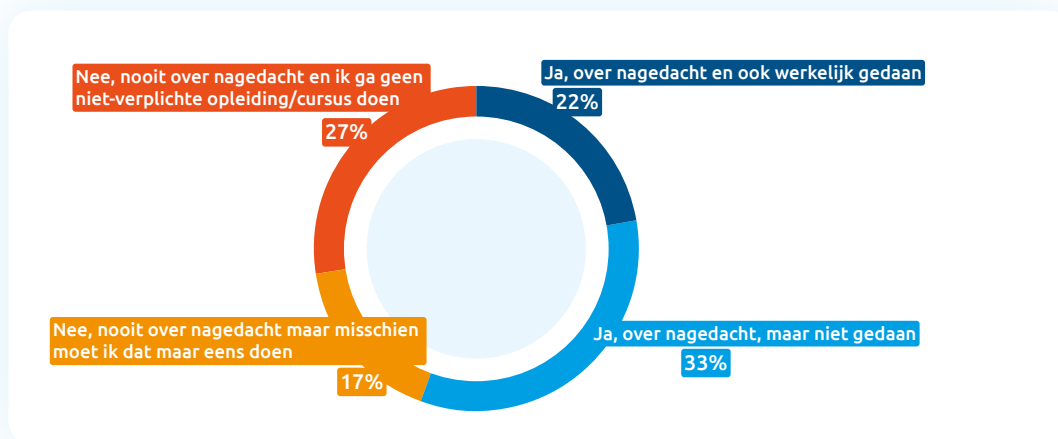
Leergedrag

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

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

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

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

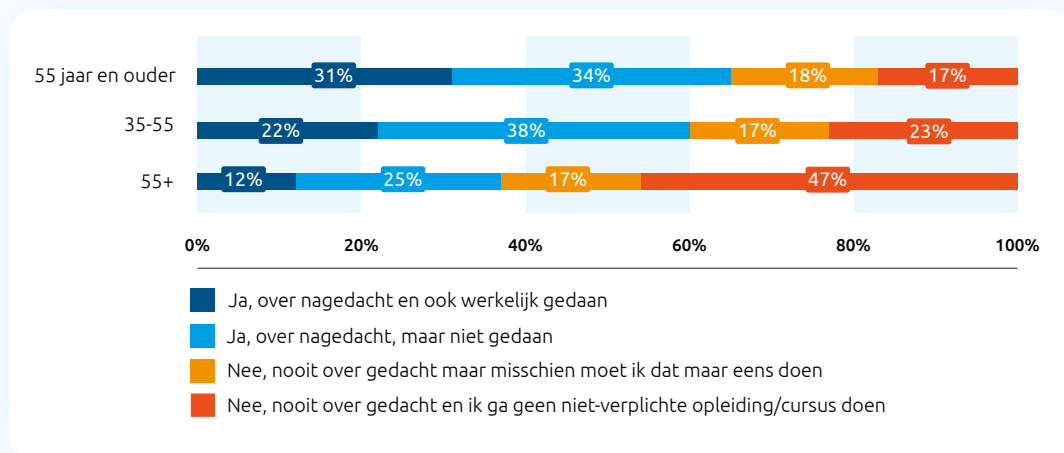
Met name oudere werknemers en flexwerkers zijn niet van plan een niet-verplichte opleiding te volgen. Van de werknemers van 55 jaar en ouder wil 47 procent geen niet-verplichte opleiding volgen (figuur 12). Onder werknemers van 15 t/m 34 jaar is dat zeventien procent. Ook geeft twaalf procent van de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

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

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

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

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

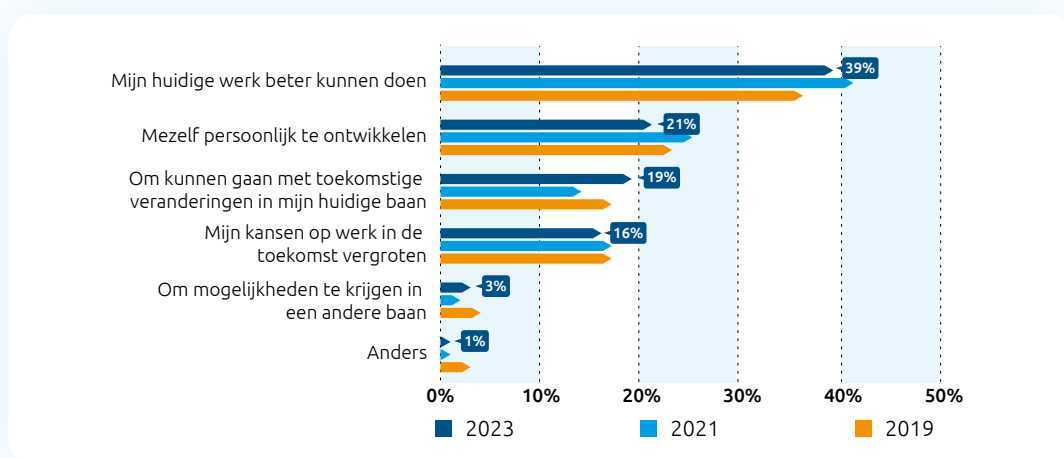


Bron: Werknemersenquête STL, 2023

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

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

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



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2019 t/m 2023

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

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

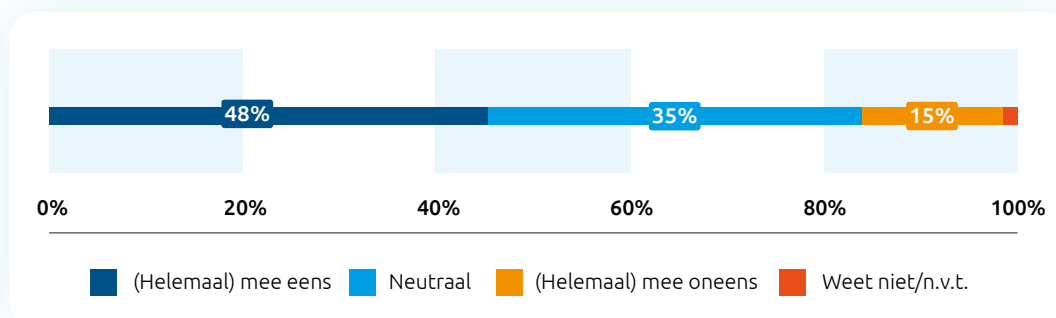
Informeel leren omvat onder meer het leren van uitdagende taken of van collega's. Werknemers besteden aan deze vorm van leren veel meer tijd dan aan leren via opleidingen en trainingen¹³.

Om de leercultuur verder te versterken liggen er volgens de SER grote kansen op het gebied van informeel leren omdat er momenteel relatief weinig activiteiten worden ondernomen om informeel leren te stimuleren¹⁴.

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

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

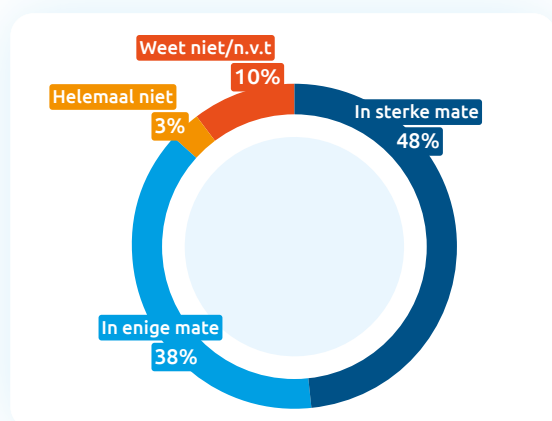
Figuur 14 Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

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

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

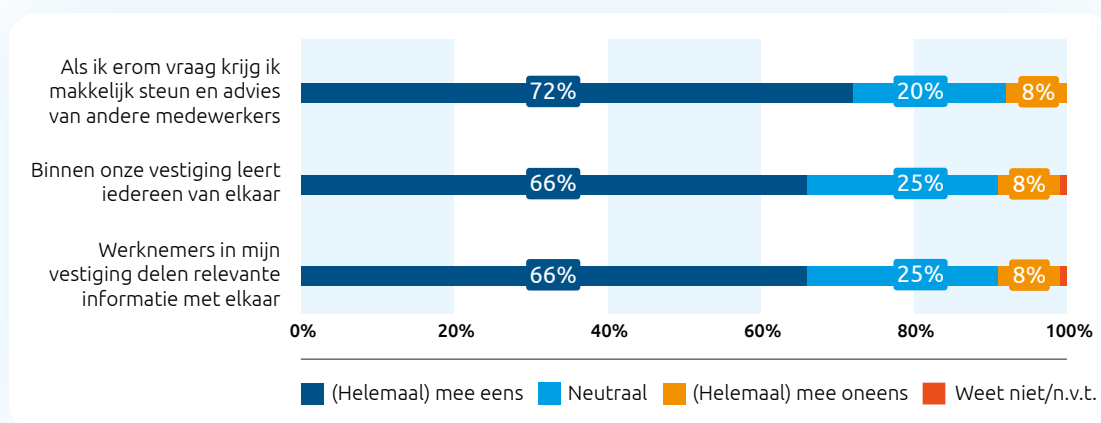
¹³ In 2020 leert bijna zes op de tien werknemers in de sector tenminste wekelijks op informele wijze. Bron: Werknemersenquête STL, 2020.

¹⁴ SER & TNO (2021). Monitor Leercultuur.

Circa zeventig procent leert op informele wijze

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

Figuur 16 Stellingen informeel leren, werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Loopbaan

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

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

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

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

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

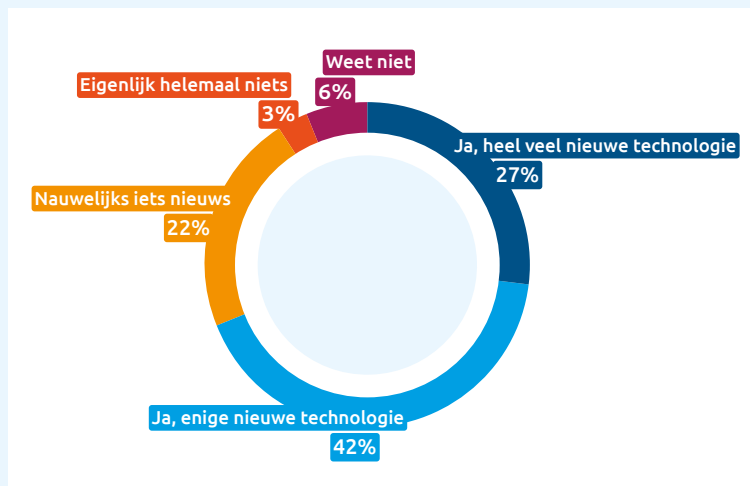
¹⁶ SEOR (2018). Onderzoek voor herziening van beroepscompetentieprofielen transport en logistiek. CINOP (2019). Logistiek supervisor, Logistiek teamleider en Planner logistiek. Onderzoek voor de actualisering van BCP's en behoefte aan een nieuw CP. CINOP (2023). Vooronderzoek t.b.v. actualisatie BCP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

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

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

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

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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

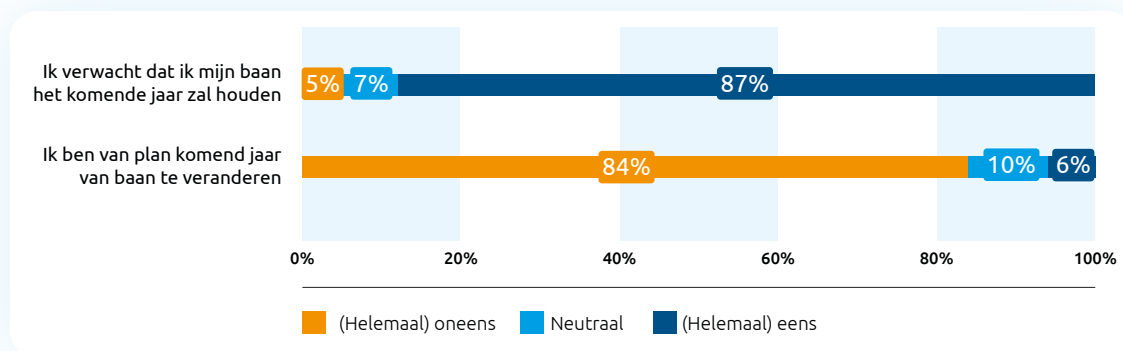
¹⁷ TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022.

¹⁸ STL (2022). Werknemersenquête 2022.

Werknemers positief over behoud baan

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

Figuur 18 Baan behouden en van baan veranderen, werknemers

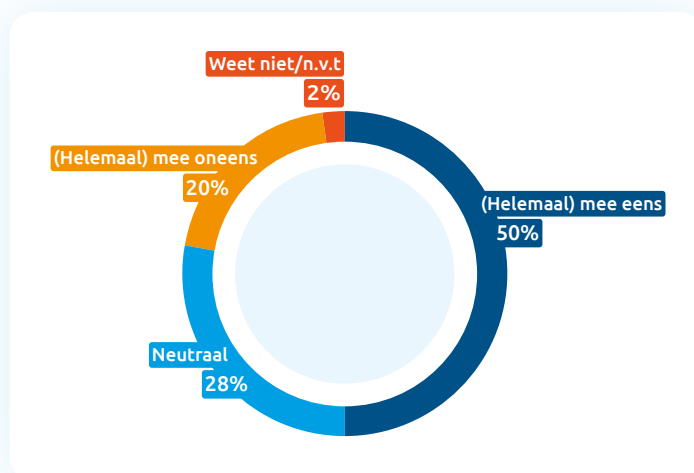


Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

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

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

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2023





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 zijn huidige baan

De helft van de werknemers in de sector (51%) wil en kan zijn huidige werk tot het pensioen blijven doen. De andere helft geeft aan dit niet te kunnen en/of te willen, hiervan wil negentien procent het wel, maar kan het niet; twintig procent kan het wel, maar wil het niet. Negen procent van de werknemers wil én kan zijn huidige werk niet tot het pensioen blijven doen. Het aandeel werknemers dat tot zijn pensioen wil én kan werken lag de afgelopen jaren tussen de 53 en 56 procent.

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

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 gaat het om de aspecten gezondheid en leefstijl. Een goede gezondheid en leefstijl dragen bij aan het langdurig (duurzaam) inzetbaar blijven. Mentale gezondheid komt aan bod in het hoofdstuk Veiligheid.

Vrachtwagenchauffeurs geven vaker aan hun werk niet te kunnen volhouden tot het pensioen dan niet-chauffeurs terwijl ze dat wel willen (23% tegenover 17%). Niet-chauffeurs geven vaker aan dit wel te kunnen, maar juist niet te willen. Naarmate werknemers ouder zijn, geven ze vaker aan hun huidige werk te willen en kunnen doen tot het pensioen. Jongere werknemers willen vaker hun werk niet volhouden tot aan het pensioen. Het behouden van jongere werknemers is echter hard nodig want de uitstroom naar pensioen is toegenomen en zal hoog blijven². Vergeleken met medewerkers met een tijdelijk of vast dienstverband geven flexibele krachten vaker aan hun werk niet te kunnen en te willen doen tot het pensioen.

² In 2022 was de pensioenuitstroom 10% hoger dan in 2021. In 2023 en 2024 stromen naar verwachting jaarlijks 2.000 tot 2.100 werknemers uit naar pensioen (CBS/ABF Research, 2022). Volgens het UWV blijft landelijk tot 2040 sprake van een hoge pensioenuitstroom met structurele krapte als gevolg. Zie het hoofdstuk Arbeidsmarktontwikkeling transport en logistiek.

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 Wet toekomst Pensioenen is per 1 juli 2023 ingegaan. De wet kent drie doelen: een aanvullend pensioen dat sneller stijgt, een persoonlijker en duidelijker pensioenopbouw en een stelsel dat beter aansluit bij een arbeidsmarkt waarin mensen vaker van baan switchen. Uiterlijk 1 januari 2028 moeten pensioenfondsen overgestapt zijn op het vernieuwde pensioenstelsel. Enkele onderdelen van het pensioenakkoord worden hieronder kort toegelicht.

AOW-leeftijd stijgt vertraagd

Vanaf 2020 stijgt de AOW-leeftijd in een vertraagd tempo. In 2022 ontvangen werknemers AOW wanneer zij 66 jaar en 7 maanden zijn. Daarna stijgt de AOW-leeftijd geleidelijk naar 67 jaar in 2024. Tot en met 2027 blijft de AOW-leeftijd 67 jaar; in 2028 en 2029 is de AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden. 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.

Persoonlijker en transparanter

Door de nieuwe wet moet het duidelijker worden hoeveel premie betaald wordt en hoeveel vermogen wordt opgebouwd. Daarnaast wordt er een keuzerecht ingevoerd, waarmee het mogelijk is om eenmalig een bedrag uit te laten betalen.

³ Bronnen: Brief Tweede Kamer, 06-07-2020. Uitwerking pensioenakkoord. Brief Tweede Kamer, 10-11-2023. Vaststelling AOW-leeftijd 2029 en pensioenrichtleeftijd 2025.

Pensioenakkoord: een transparanter en persoonlijker pensioenstelsel | Pensioen | Rijksoverheid.nl
Zwaarwerkregeling Transport & Logistiek is klaar - FNV
Wet toekomst pensioenen aangenomen | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl

Beweeglijker pensioen

Met de ingang van de nieuwe wet worden pensioenen beweeglijker. Dit betekent dat de pensioenen eerder omhooggaan als het goed gaat met de economie, maar ook eerder omlaag gaan wanneer het slechter gaat. Deze beweeglijkheid is kleiner dicht bij de pensioenleeftijd. Hierdoor schommelt het pensioen van mensen die al met pensioen zijn zo min mogelijk.

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 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)

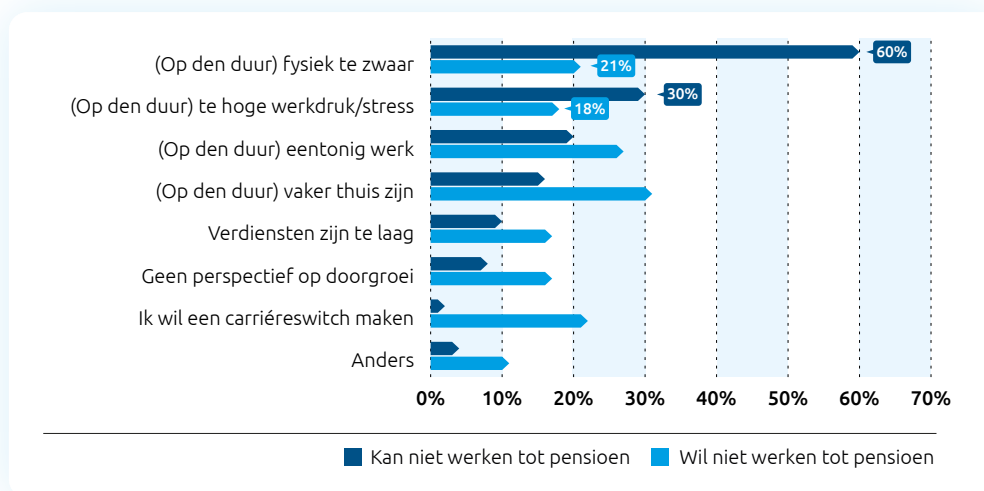
Via deze meerjarige regeling kunnen sectoren subsidie aanvragen zodat zoveel mogelijk mensen straks gezond werkend hun pensioen kunnen halen. De sociale partners in het beroepsgoederenvervoer hebben samen met STL een succesvolle aanvraag gedaan en hebben inmiddels een tweede aanvraag ingediend. STL zet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

Belangrijkste redenen voor niet halen pensioen: lichamelijke en mentale belasting

De belangrijkste redenen waarom werknemers in de afgelopen jaren niet willen en/of kunnen werken tot hun pensioen zijn lichamelijke (door 43% genoemd) en mentale belasting (werkdruk/stress; door 25% genoemd). Ook (op den duur) vaker thuis zijn en (op den duur) eentonig werk wordt in 2023 door bijna een kwart van de werknemers genoemd als reden waarom ze hun huidige werk niet willen en/of kunnen doen tot het pensioen.

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 (60%) en mentale belasting (30%) als reden genoemd. Als men niet wil dan blijven deze redenen enigszins van belang, maar worden andere redenen (vaker thuis willen zijn, eentonig werk, carrièreswitch maken) vaker 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, 2023

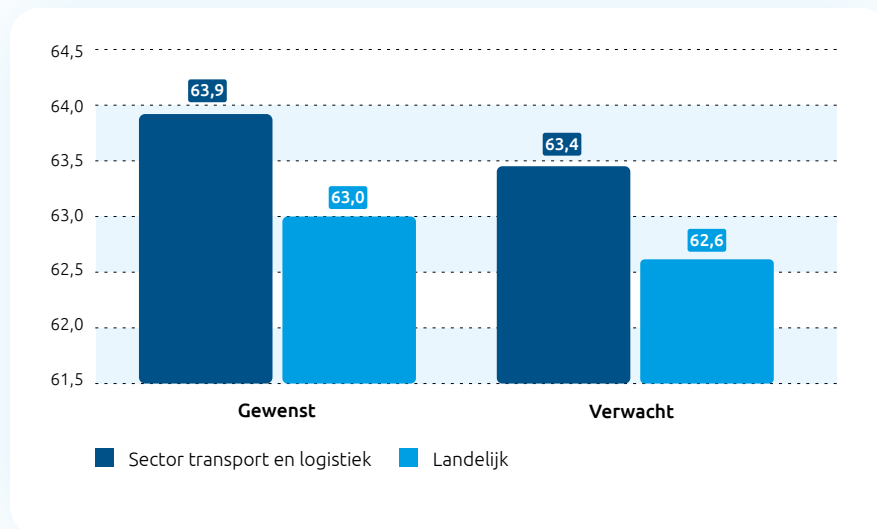
Met name chauffeurs en werknemers van 35 jaar of ouder vinden hun huidige werk fysiek te zwaar om tot hun pensioen te blijven doen. Voor deze groepen is dit de belangrijkste reden waarom ze hun werk niet willen en/of kunnen volhouden tot het pensioen. Voor werknemers jonger dan 35 jaar is eentonig werk de meest genoemde reden. Daarnaast vindt deze jongste groep werknemers de verdiensten vaker te laag en willen zij vaker een carrièreswitch maken dan oudere werknemers. Ook noemen zij vaker dat er geen perspectief op doorgroei is. Dezelfde redenen worden ook vaker genoemd door niet-chauffeurs dan door chauffeurs. Flexwerkers (uitzend-, oproep-, invalkrachten) noemen ten opzichte van werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband werkstress/werkdruk minder vaak als reden waarom ze het werk niet tot het pensioen willen doen.

Gewenste pensioenleeftijd iets hoger dan verwachte pensioenleeftijd

Werknemers in de sector willen gemiddeld tot bijna 64 jaar doorgaan met werken. Dit is iets hoger dan het landelijk gemiddelde; landelijk willen werknemers met 63 jaar stoppen met werken⁴. Gemiddeld verwachten werknemers iets minder lang, namelijk tot 63,4 jaar hun werk te kunnen voortzetten (landelijk: 62,6 jaar). Circa veertig procent van de werknemers weet (nog) niet wanneer ze wensen of verwachten te stoppen met werken.

⁴ TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022

Figuur 3 Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers. Sector en landelijk



Bron: Werknemersenquête STL, 2023; TNO & CBS, NEA 2022

Naarmate een werknemer ouder is wil én verwacht hij langer door te (kunnen) werken. Oudere werknemers gaven ook vaker aan 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.

In de NEA⁵ is aan werknemers ouder dan 45 jaar gevraagd onder welke omstandigheden zij langer willen doorwerken dan zij nu willen. Minder uren of minder dagen per week werken wordt het vaakst genoemd. Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt en het werk lichter (fysiek en/of psychisch) worden daarnaast vaak genoemd. Deze top 3 is voor werknemers in de sector vervoer en landelijk gezien hetzelfde.

⁵ TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022.

BOX 2 Leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan

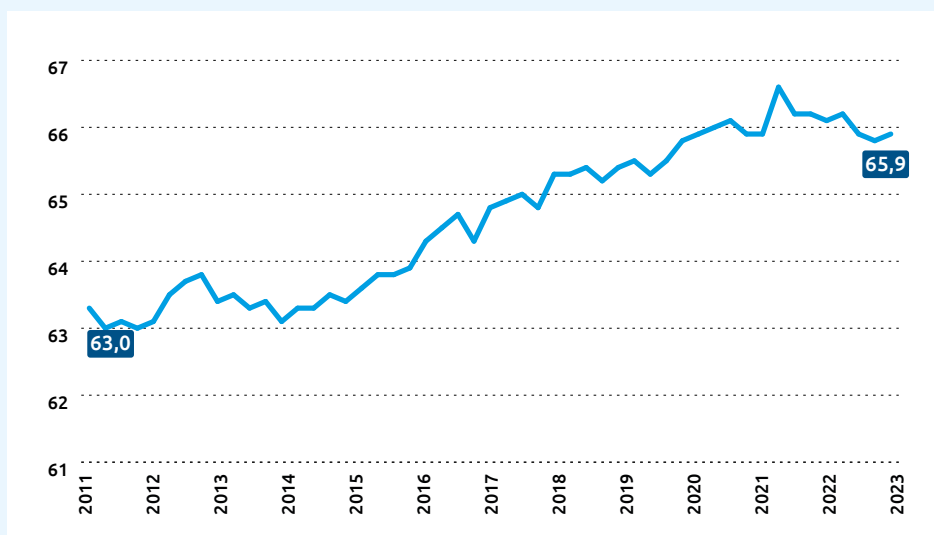
De gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland lag tot en met 2006 rond de 61 jaar. Daarna steeg deze tot 65,8 jaar in 2022⁶. De AOW-leeftijd⁷ is in 2022 66 jaar en 7 maanden. In 2022 ging minder dan de helft van de werknemers vóór de AOW-leeftijd van 66 jaar en 7 maanden met pensioen. Dit aandeel is hoger dan in de voorgaande jaren, maar werknemers zijn gemiddeld genomen wel ouder op het moment van pensionering. Tot 2007 waren nog bijna negen op de tien werknemers die met pensioen gingen jonger dan de AOW-leeftijd (toen 65 jaar).

⁶ Pensioenleeftijd werknemer gemiddeld 65 jaar en 8 maanden (cbs.nl)

⁷ De AOW (Algemene Ouderdomswet) is een basispensioen voor mensen met de AOW-leeftijd. Mensen die in Nederland gewoond of gewerkt hebben zijn meestal verzekerd geweest voor de AOW (Uitleg | AOW | SVB). 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. 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. In 2029 blijft de AOW-leeftijd gelijk aan 2028. Bron: AOW-leeftijd in 2028 met drie maanden omhoog | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl

In de sector transport en logistiek (SOOB) is de gemiddelde pensioenleeftijd sinds 2010 ook gestegen. In het tweede kwartaal van 2023 is de gemiddelde pensioenleeftijd⁸ 65,9 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, 2023

⁸ Prepensioen en pensioen. Deeltijdpensioen is niet meegenomen omdat werknemers dan nog werken.

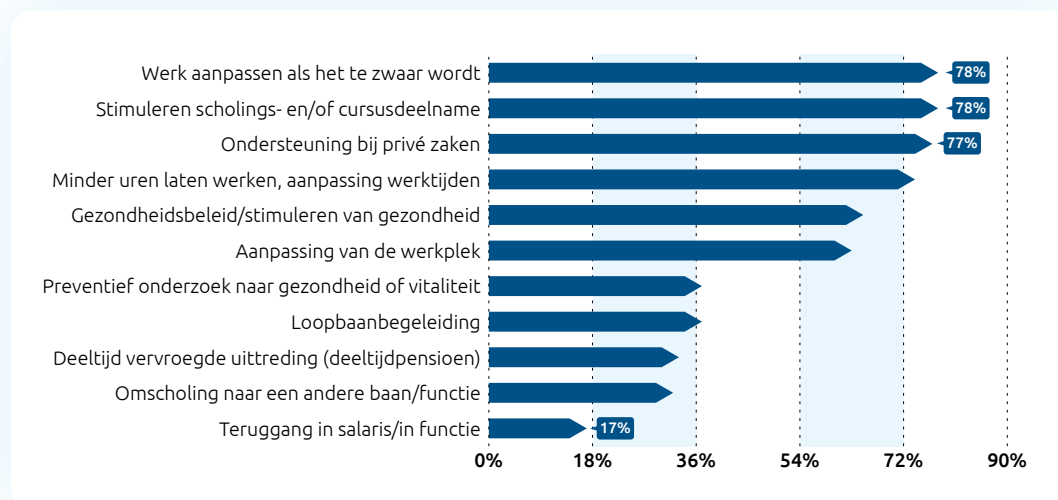
Belangrijkste maatregelen voor inzetbaarheid volgens werkgevers: werk aanpassen, scholing en ondersteuning bij privé zaken

Dertig procent van de werkgevers vindt dat zijn bedrijf de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers in sterke mate stimuleert; vijftig procent in enige mate. De belangrijkste drie maatregelen die werkgevers in 2022 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 5).

Bijna tachtig procent van de werkgevers noemt deze maatregelen. Maatregelen als demotie (teruggang in salaris/functie), omscholing en deeltijdpensioen worden het minst genomen. Grotere bedrijven bieden veel vaker maatregelen dan kleinere bedrijven. Ongeveer één op de tien werknemers denkt dat zijn werkgever geen voorzieningen biedt en 14 procent weet het niet.

Figuur 5 Getroffen maatregelen door werkgevers om werknemers inzetbaar te houden



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

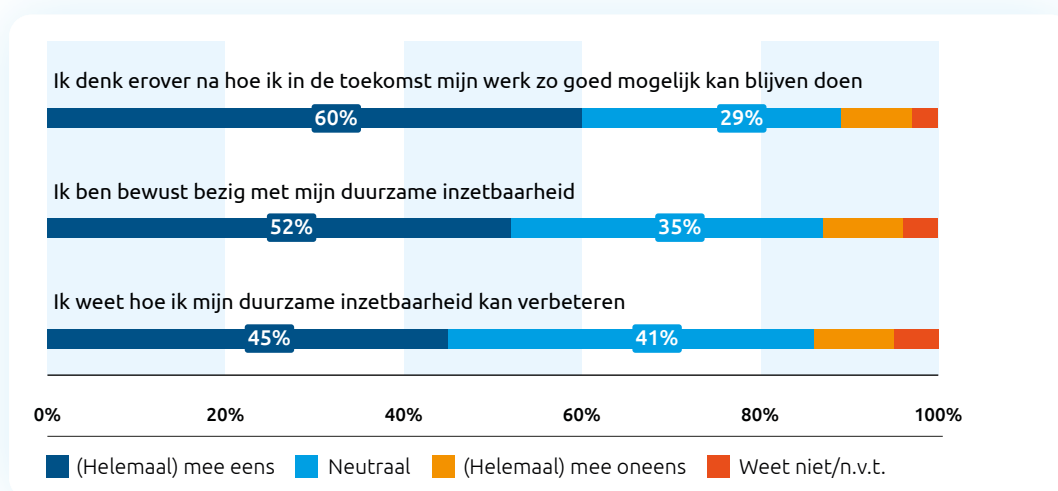
Ongeveer helft werknemers bewust bezig met duurzame inzetbaarheid

Eerder is beschreven dat 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.

Ongeveer de helft van de werknemers is bewust bezig met zijn duurzame inzetbaarheid⁹ en iets minder dan de helft 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 22 procent dat hun werknemers in sterke mate bewust bezig zijn met hun inzetbaarheid; 55 procent denkt dat hun werknemers er in enige mate bewust mee bezig zijn. Vooral werkgevers van kleinere bedrijven schatten in dat hun werknemers in sterke mate bewust bezig zijn met hun eigen inzetbaarheid.

Figuur 6 Stellingen duurzame inzetbaarheid. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

⁹ 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.

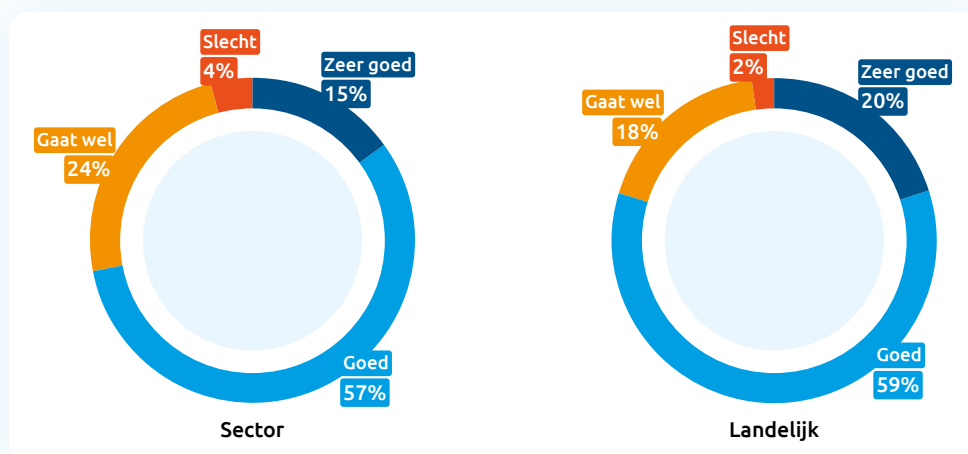
Gezondheid en leefstijl

Voor een duurzame inzetbaarheid van werknemers is aandacht voor gezondheid en leefstijl van belang. Het RIVM¹⁰ 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.¹¹ Met het preventieakkoord¹² zet de overheid in op een gezonde leefstijl.

Chauffeurs en oudere werknemers ervaren minder goede gezondheid

Vijftien procent van de werknemers in de sector ervaart zijn gezondheid als zeer goed. Bijna zestig procent vindt zijn gezondheid goed. Landelijk ervaart één op de vijf werknemers (20%) een zeer goede gezondheid. Vrachtwagenchauffeurs en oudere werknemers ervaren een iets minder goede gezondheid dan niet-chauffeurs en jongere werknemers.

Figuur 7 Beoordeling gezondheid door werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2023; TNO & CBS, NEA 2022

Aan werknemers in de sector is gevraagd naar hun lengte en gewicht. Op basis hiervan is bepaald of er sprake is van een gezond gewicht. Bijna twee derde van de werknemers in de sector (65%) is in 2022, volgens eigen opgave, te zwaar. Landelijk heeft de helft van de personen van 18 jaar en ouder overgewicht¹³. Vooral chauffeurs en oudere werknemers in de sector hebben overgewicht.

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 slaap en bewegen is de sector vergelijkbaar. Vooral oudere werknemers en chauffeurs zijn vaker inactief. Ouderen roken ook vaker dan jongere werknemers, maar vinden wel dat ze vaker voldoende slapen. Vooral de groep tussen de 35 en 55 jaar vinden dat ze te weinig slapen.

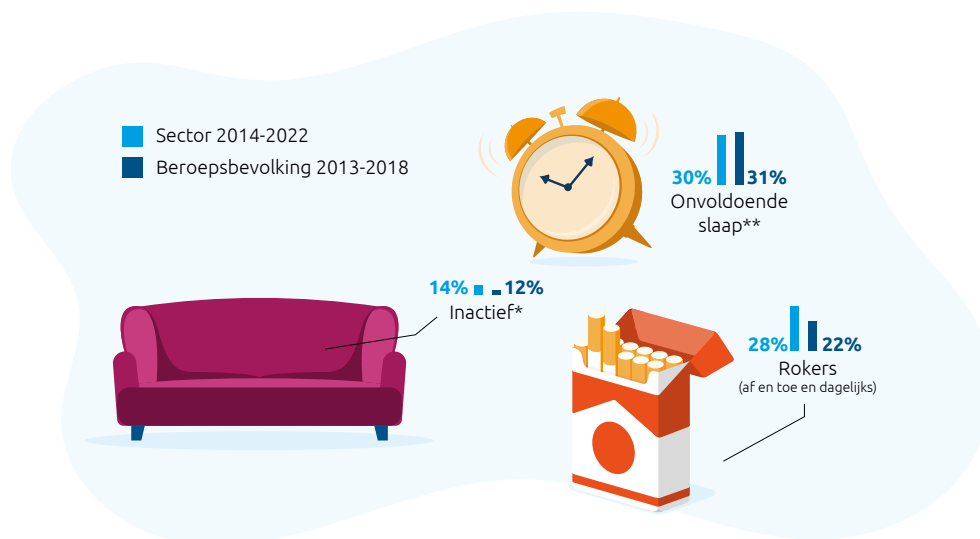
¹⁰ RIVM (2018). Volksgezondheid Toekomst Verkenning (VTV) 2018.

¹¹ VGZ (2020). Whitepaper slaap.

¹² 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.

¹³ CBS & RIVM (2023). Gezondheidsenquête/leefstijlmonitor 2022.

Figuur 8 Leefstijl werknemers. Sector versus beroepsbevolking



* Bewegen vrijwel nooit, eigen opgave

** Op basis van eigen inschatting werknemers

Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2022

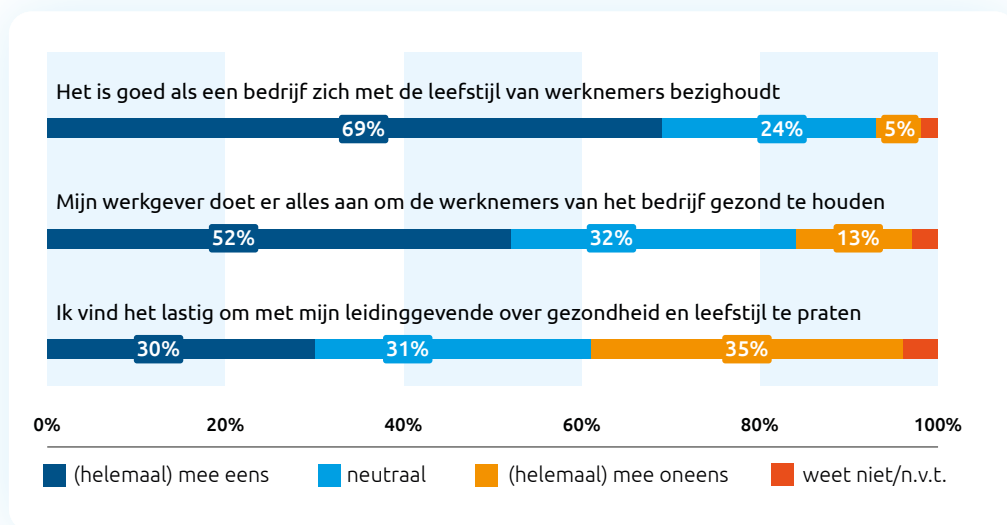
Bijna zeventig procent werknemers oké met bemoeienis werkgever bij leefstijl

Werkgevers en werknemers vinden gezond blijven werken tot aan het pensioen een gedeelde verantwoordelijkheid. Werknemers leggen het grootste deel van de verantwoordelijkheid bij henzelf (68%). Werkgevers vinden dat de verantwoordelijkheid voor het gezond blijven werken van hun werknemers voor iets meer dan de helft (52%) bij hen ligt¹⁴. De kleinste bedrijven (t/m 5 werknemers) voelen zich iets meer verantwoordelijk voor het gezond blijven werken van hun werknemers dan grotere bedrijven.

Bijna zeventig procent van de werknemers in de sector vindt het daarnaast goed als een bedrijf zich met de leefstijl van werknemers bezighoudt (figuur 9). Dit aandeel is in de afgelopen jaren nauwelijks veranderd. Ongeveer de helft (52%) vindt dat hun werkgever er veel aan doet om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. In 2021 was dit 46 procent. Dertig procent vindt het lastig om met zijn leidinggevende te praten over gezondheid en leefstijl. In de afgelopen twee jaar was dit een kwart. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben er de minste moeite mee.

¹⁴ STL (2023). Bedrijfsenquête en werknemersenquête.

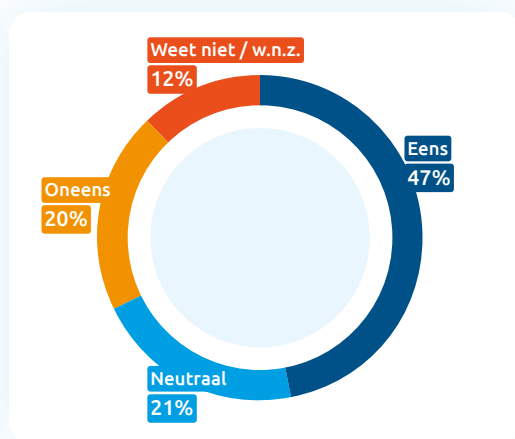
Figuur 9 Stellingen leefstijl. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Iets minder dan de helft van de werkgevers vindt dat een ongezonde leefstijl met de werknemer wordt besproken. 21 procent antwoordt neutraal en 20 procent is het niet eens met deze stelling. Werkgevers van grotere bedrijven bespreken vaker een ongezonde leefstijl met de werknemer dan werkgevers van kleinere bedrijven.

Figuur 10 Werkgevers: een ongezonde leefstijl wordt met de werknemer besproken



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

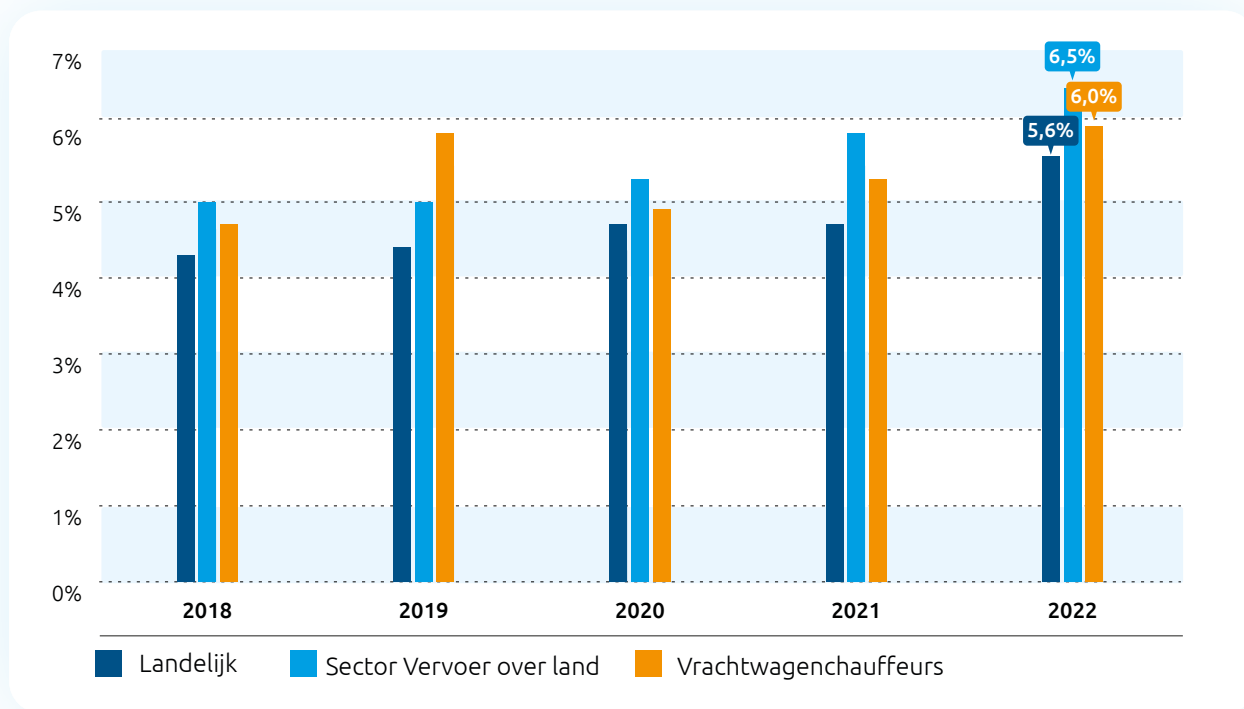
Verzuim

Kosten van ziekteverzuim (het niet kunnen werken door ziekte) kunnen voor werkgever en werknemer hoog zijn. Kosten die een werkgever moet maken zijn onder meer loondoorbetaling, eventuele vervangingskosten, productiviteitsverlies en de kosten voor verzuimbegeleiding. 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 2022 was het verzuim in de sector (CBS-sector Vervoer over land¹⁵) 6,5 procent (landelijk 5,6%; figuur 11). Dat betekent dat van de honderd dagen dat een werknemer zou moeten werken hij er ruim zes dagen niet is. Het verzuimpercentage 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 2022 6,0 procent¹⁶.

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



Bron: CBS, 2022

In de eerste twee kwartalen van 2023 is het ziekteverzuim landelijk en in de sector vervoer over land lager dan het jaar ervoor. CBS¹⁷ geeft aan dat dit een omslag is na zeven jaar van oplopende percentages.

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. Aan werkgevers is gevraagd of zij denken dat oudere werknemers meer dagen verzuimen dan jongere werknemers. Ruim de helft van de werkgevers (55%) denkt dat dit niet het geval is. Een op de vijf oordeelt neutraal en dertien procent weet het niet.

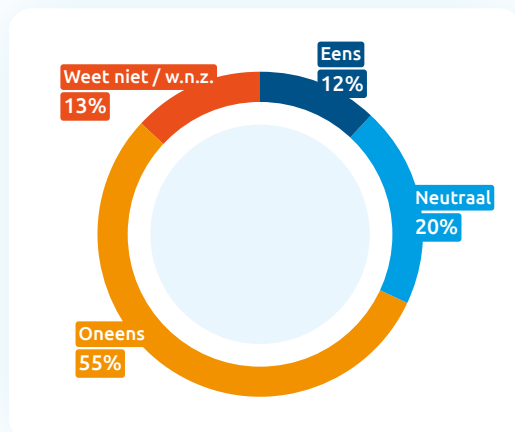
Gezien de vergrijzing en ontgroening in de sector (zie hoofdstuk 1 ontwikkeling arbeidsmarkt) is het mogelijk dat het verzuim de komende jaren blijft toenemen. Werkgevers uit de sector verwachten dit echter niet. 56 procent van de werkgevers in 2022 denkt niet dat het verzuim van hun werknemers de komende jaren zal toenemen (13% denkt van wel).

¹⁵ 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

¹⁶ Het verzuimpercentage naar functie is gebaseerd op een eigen inschatting van de werknemer (uitgevraagd via de NEA). De overige genoemde verzuimpercentages zijn gebaseerd op de kwartaalenquête van het CBS onder bedrijven in de sector. Werkgevers zijn verplicht mee te werken aan deze enquête

¹⁷ Omslag na zeven jaar oplopend ziekteverzuim (cbs.nl)

Figuur 12 Werkgevers: Oudere werknemers verzuimen meer dagen dan jongere werknemers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

BOX 3 Verzuim¹⁸

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

Uit de Arbobalans en NEA 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 verzuim¹⁹. 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.

¹⁸ TNO (2020). Arbobalans 2020. TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022.

¹⁹ In het tweede kwartaal van 2023 was het verzuimpercentage als volgt: bedrijven tot 10 werknemers: 3,0%; bedrijven met 10 tot 100 werknemers: 4,5% en bedrijven met meer dan 100 werknemers: 5,7%. 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.

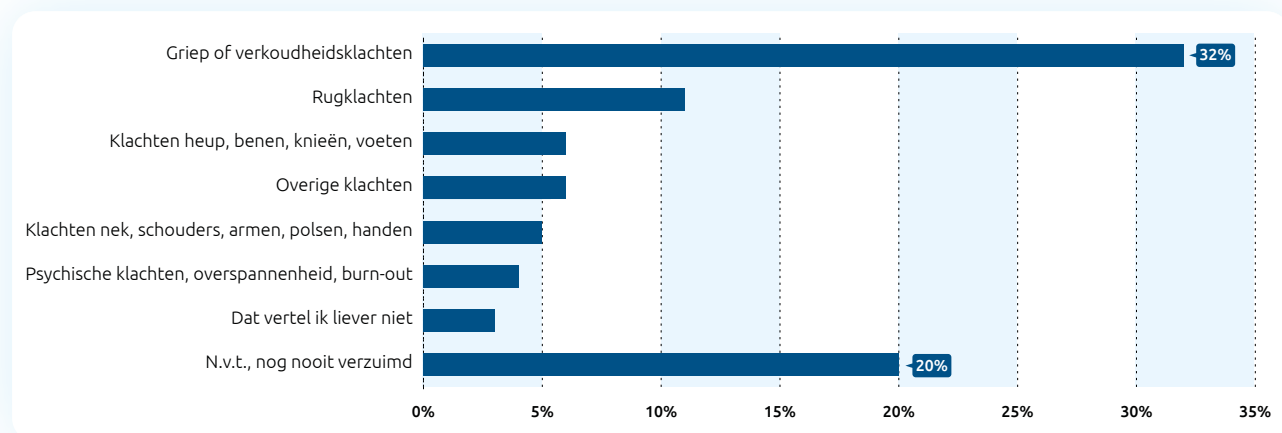
In de hoofdstukken 'Veiligheid' en 'Organisatie en leidinggeven' zijn deze omstandigheden beschreven voor de sector transport en logistiek.

Belangrijkste reden verzuim: griep of verkoudheid

De belangrijkste reden waarom werknemers verzuimen is griep of verkoudheid (32%; figuur 13). Ook landelijk is dit de meest genoemde klacht²⁰. Twintig procent van de werknemers in de sector transport en logistiek heeft nog nooit verzuimd.

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 is²¹.

Figuur 13 Top 6 klachten laatste verzuim*



* Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

²⁰ TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022. Zie ook het tabellenboek

²¹ 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. Bron: Werknemers relatief lang afwezig bij verzuim door werkdruk (cbs.nl)

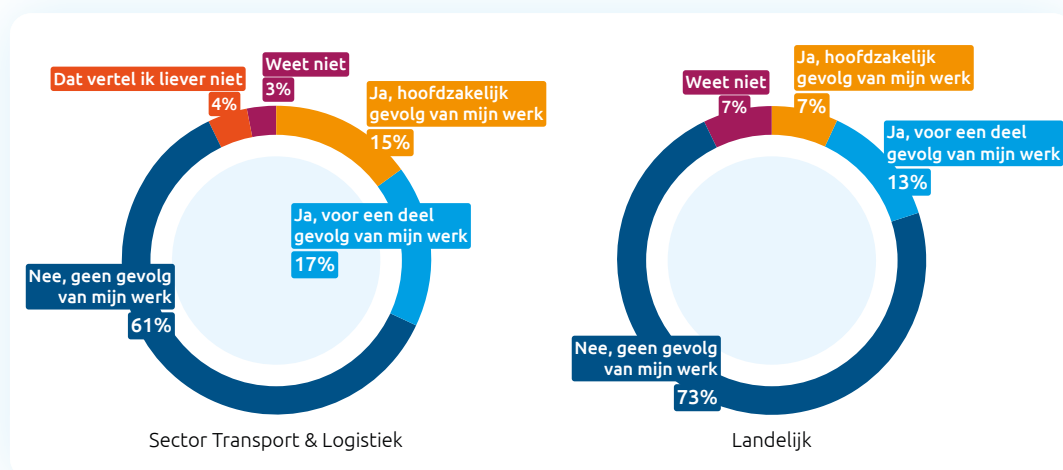
Oudere werknemers in de sector verzuimen minder vaak met griep of verkoudheidsklachten dan jongere werknemers. Chauffeurs hebben vaker rugklachten en klachten aan heup, benen, knieën of voeten dan niet-chauffeurs. Zij verzuimen juist minder vaak met griep- of verkoudheidsklachten.

Verzuim in sector vaker gevolg van werk

In de sector transport en logistiek verzuimt 32 procent (deels of geheel) als gevolg van zijn werk (figuur 14). Landelijk is dit 20 procent. Het aandeel werkgerelateerd verzuim lag in 2022 voor de sector wat lager (28%), maar landelijk juist wat hoger (25%).

Vrachtwagenchauffeurs hebben vaker verzuimklachten als gevolg van werk dan niet-chauffeurs (43% tegen 26%). Dit blijkt ook uit landelijk onderzoek door TNO²². Transportberoepen en met name de vrachtwagenchauffeurs kenmerken zich door relatief veel werkgerelateerd verzuim. Werkgerelateerd verzuim leidt volgens het TNO-onderzoek gemiddeld per verzuimgeval tot meer verzuimdagen dan verzuim dat niet aan het werk is gerelateerd. TNO²³ maakt een schatting van de kosten van loondoorbetaling door werkgerelateerd verzuim. Deze kosten zijn sinds 2015 geleidelijk gestegen tot 7,4 miljard euro in 2021.

Figuur 14 Verzuimklachten gevolg van werk?* Sector versus landelijk



* Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd

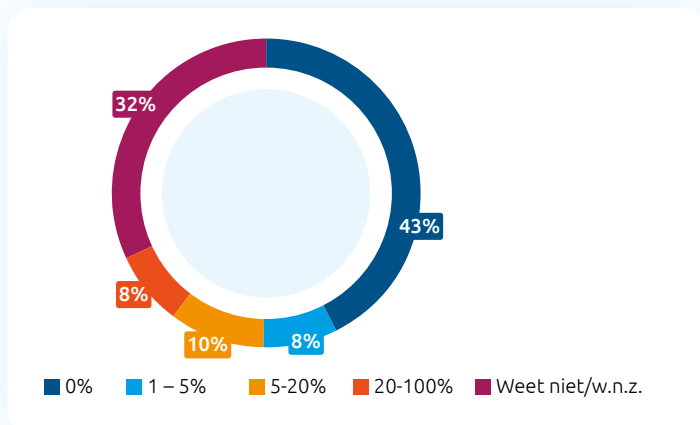
Bron: Werknemersenquête STL, 2023; TNO & CBS, NEA 2022

De grootste groep werkgevers (43%; figuur 15) denk dat geen enkel verzuim werkgerelateerd is. Bijna een derde van de werkgevers weet het niet, dit zijn vooral de kleinere bedrijven. Naarmate een bedrijf groter is verwacht men vaker dat een groter aandeel van het verzuim werkgerelateerd is.

²² TNO (2020). Arbobalans 2020.

²³ TNO (2023). Arbobalans 2022.

Figuur 15 Aandeel werkgerelateerd verzuim, volgens werkgevers

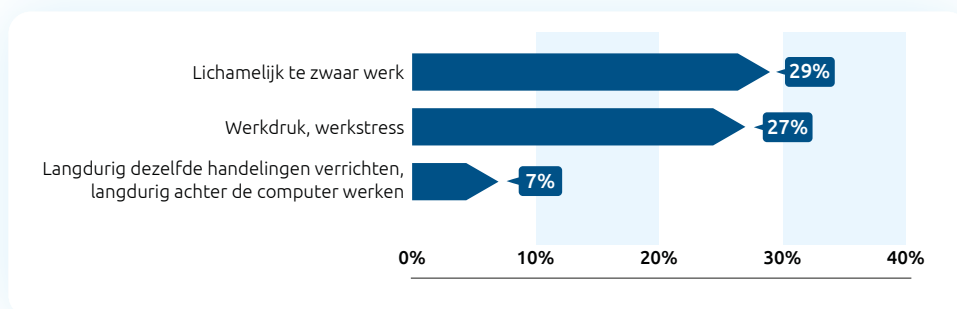


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Lichamelijk te zwaar werk en werkdruk belangrijkste oorzaken werkgerelateerd verzuim

De belangrijkste omstandigheden in het werk die tot werkgerelateerd verzuim leiden zijn, volgens werknemers in de sector: lichamelijk te zwaar werk (29%), werkdruk, werkstress (27%) en langdurig dezelfde handelingen verrichten (7%; figuur 16). Het aandeel werknemers dat werkdruk/ werkstress als oorzaak voor werkgerelateerd verzuim ziet, is afgenomen ten opzichte van vorig jaar (27% in 2023 tegen 35% in 2022). Landelijk is te hoge werkdruk de belangrijkste reden voor werkgerelateerd verzuim (door 27% genoemd). Lichamelijk te zwaar werk wordt door elf procent genoemd en staat daarmee landelijk op de tweede plaats.

Figuur 16 Top 3 oorzaken werkgerelateerd verzuim*



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

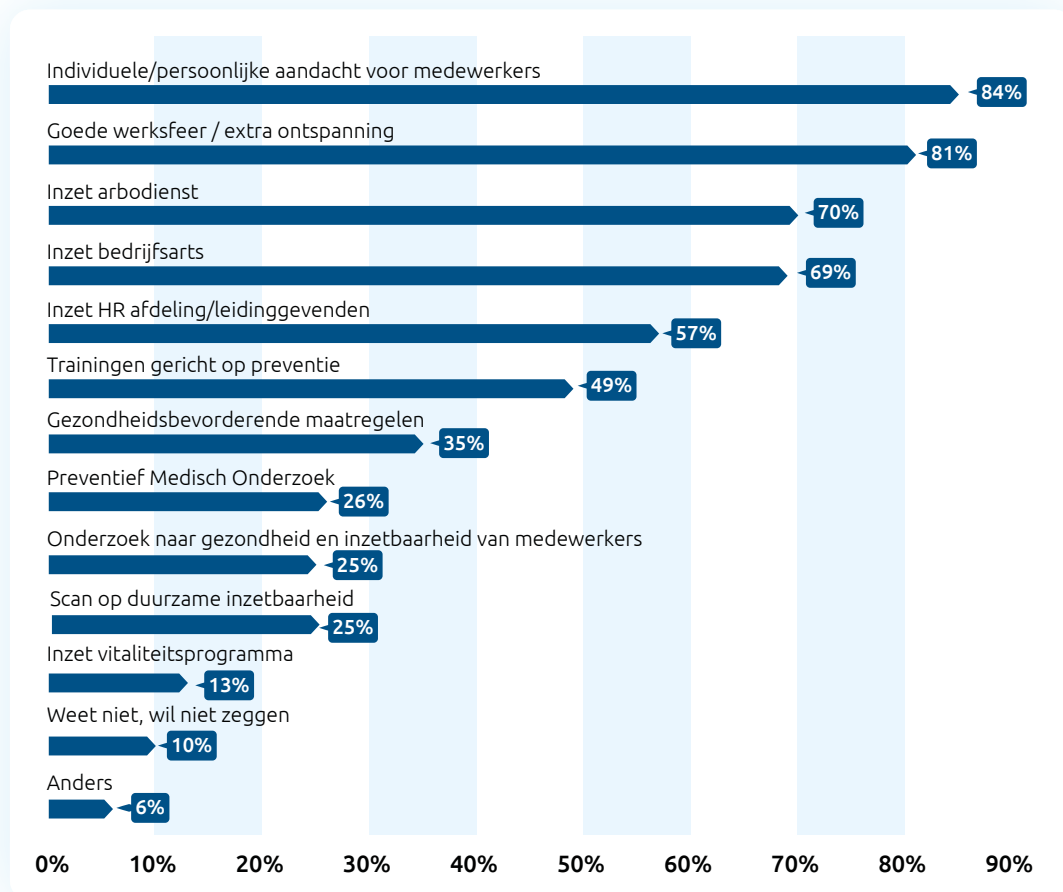
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Vooraf onder werknemers tot 55 jaar in de sector transport en logistiek is werkdruk en werkstress een belangrijke oorzaak voor werkgerelateerd verzuim. Naarmate werknemers ouder zijn noemen ze vaker dat het werk lichamelijk te zwaar is. Chauffeurs noemen vaker dat het werk lichamelijk te zwaar is en niet-chauffeurs noemen vaker werkdruk als belangrijkste reden voor het werkgerelateerd verzuim. Lichamelijk te zwaar werk is veruit de belangrijkste reden voor werkgerelateerd verzuim in bedrijven tot 10 werknemers.

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 2023)²⁴. Het inzetten van een vitaliteitsprogramma komt het minst vaak voor.

Figuur 17 Volgens werkgevers uitgevoerde activiteiten om verzuim te voorkomen



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

²⁴ 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 (Niesen 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.





Veiligheid

Het beperken van arbeidsrisico's is van belang om uitval van werknemers te voorkomen en hen gezond en vitaal het pensioen te laten halen. De sector transport en logistiek hoort al jaren bij de top 5 risicosectoren volgens de Nederlandse Arbeidsinspectie¹ (zie box 1). Belangrijke arbeidsrisico's in de sector zijn lichamelijke belasting en hoge werkdruk.

Arbeidsrisico's

Lichamelijke belasting en hoge werkdruk belangrijkste risico's

Het aandeel werknemers dat gevaarlijk werk doet, is volgens onderzoek van TNO en CBS² het hoogst in de sector vervoer. De gevaren botsen en/of aanrijdingen, struikelen en/of uitglijden en vallen van hoogtes worden in deze sector het vaakst genoemd. Deze gevaren worden ook vaker genoemd dan landelijk.

De twee belangrijkste arbeidsrisico's in de sector transport en logistiek zijn volgens werknemers in 2022: lichamelijke belasting (het tillen, duwen, trekken of dragen van zware lasten; door 53% genoemd) en hoge werkdruk (30%; figuur 1). Op plaats vijf staat valgevaar; in 2020 was dat het risico op onveilige verkeerssituaties.

In de Arbobalans³ zijn sectoren gerangschikt op basis van risico's op het gebied van fysieke belasting, omgevingsfactoren (gevaarlijk werk, lawaai en gevaarlijke stoffen) en werkdruk. De sector Vervoer en opslag⁴ heeft in vergelijking met andere sectoren in hoge mate te maken met deze risico's en staat in elke rangschikking in de top 5⁵. Dit hoofdstuk gaat later verder in op werkdruk en stress.

¹ Voorheen Inspectie SZW.

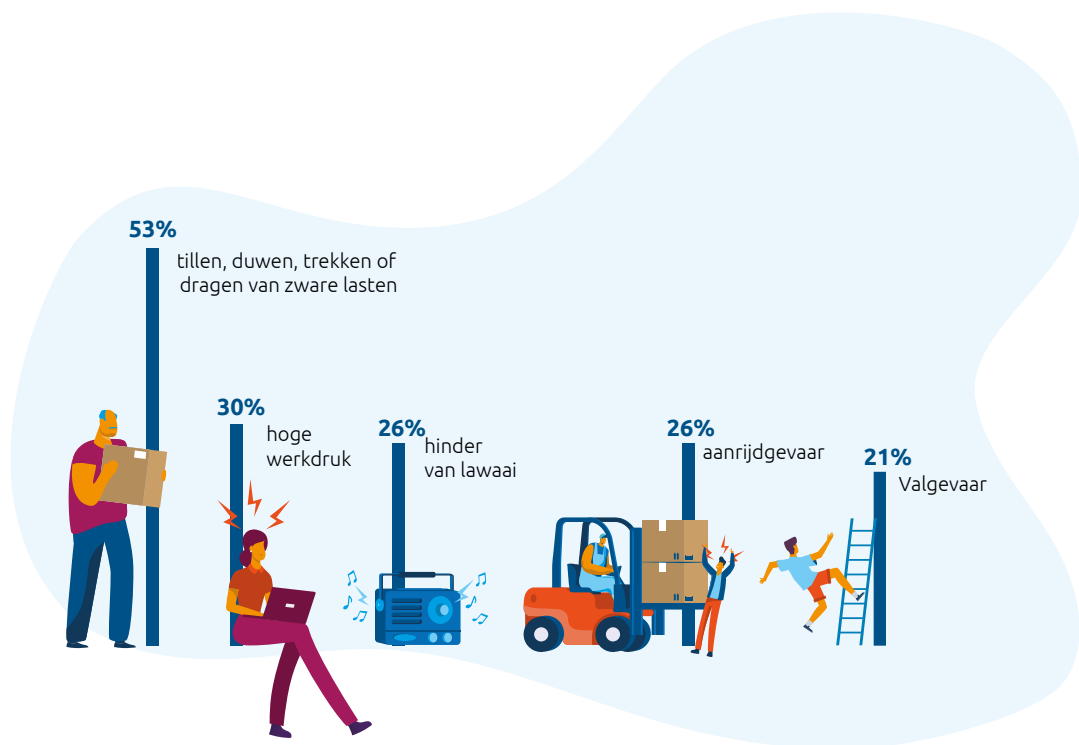
² TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022. De sector vervoer in de NEA is breder dan de reikwijdte van de SOOB-sector.

³ TNO (2019). Arbobalans 2018.

⁴ Vervoer en opslag bestaat uit vijf branches: Vervoer over land, Vervoer over water, Vervoer door de lucht, Opslag en dienstverlening voor vervoer en Post en koeriers.

⁵ Fysieke belasting: plaats 2; omgevingsfactoren: plaats 3; werkdruk: plaats 4.

Figuur 1 Top 5 arbeidsrisico's volgens werknemers



*Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Chauffeurs hebben vaker te maken met (de meeste) arbeidsrisico's dan werknemers met een andere functie. Werknemers met een andere functie hebben juist vaker te maken met hoge werkdruk, stress, langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken en langdurig beeldschermwerk. Werknemers uit middelgrote tot grotere bedrijven in de sector (11 t/m 50 of 51 of meer werknemers) hebben aanzienlijk vaker met de risico's uit de top vijf te maken dan werknemers in bedrijven t/m 10 werknemers. Werknemers uit kleine bedrijven zeggen juist het vaakst dat ze helemaal niet te maken hebben met één of meerdere arbeidsrisico's. Oudere werknemers (55 jaar en ouder) hebben vaker te maken met de arbeidsrisico's onregelmatige werktijden en fysieke belasting. Stress en langdurig beeldschermwerk worden vooral door werknemers t/m 54 jaar als arbeidsrisico benoemd.

Arbeidsongevallen

Box 1. Arbeidsongevallen in Nederland⁶

Elk jaar publiceert de Nederlandse Arbeidsinspectie het aantal meldingen van arbeidsongevallen van het jaar ervoor. In 2022 waren dit er in totaal (over alle sectoren) 3.700⁷. Dit zijn iets meer meldingen dan in 2021 (3.482), maar vergelijkbaar met 2020. Het aantal meldingen dat onderzocht is door de arbeidsinspectie is ten opzichte van 2021 met negentien procent gestegen.

De meeste ongevallen per 100.000 banen vonden in 2022 plaats in de sectoren waterbedrijven en afvalbeheer; bouw; landbouw, bosbouw en visserij en in de industrie. Het absolute aantal slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen is het hoogst in de sectoren industrie, bouw, handel en vervoer en opslag. In alle sectoren nam het aantal ongevallen per 100.000 banen toe. Een derde van de arbeidsongevallen leidde tot blijvend letsel en ruim de helft tot niet-blijvend letsel. In twee procent van de onderzochte situaties overleed een slachtoffer.

In 2022 waren er 263 slachtoffers binnen de sector Vervoer en Opslag (waarvan 123 binnen de sector vervoer over land en 111 binnen de sector opslag en dienstverlening voor vervoer). Per 100.000 banen zijn er gemiddeld 57 slachtoffers (vervoer over land: 67; opslag en dienstverlening voor vervoer: 99). In de sector vervoer en opslag heeft in 2022 bijna drie procent (2,9%) van de werknemers een ongeval met verzuim gehad (landelijk 1,3%). De sector vervoer en opslag heeft daarmee het hoogste aandeel. Van de vrachtwagenchauffeurs heeft ruim vier procent (4,4%) in 2022 een arbeidsongeval met verzuim gehad. Psychische overbelasting wordt het vaakst als oorzaak genoemd.

In 2021 heeft de Arbeidsinspectie in haar Monitor Arbeidsongevallen specifieke aandacht besteedt aan een ongeluk met voertuig of rijdend werktuig. Binnen de sector transport en logistiek⁸ noemt 37 procent van de werkenden botsingen of aanrijdingen het belangrijkste gevaar in hun werk (gehele beroepsbevolking: 7%)⁹. In 2021 kwamen volgens de Arbeidsinspectie arbeidsongevallen met een voertuig in totaal 147 keer voor. Deze vinden het vaakst plaats in de sector transport en logistiek. Bij twee op de drie arbeidsongevallen met een voertuig is een hefvoertuig betrokken.

In 2022 was het aantal geregistreerde dodelijke arbeidsongevallen 51 (vervoer en opslag: 8) en is daarmee volgens de Arbeidsinspectie vergelijkbaar met eerdere jaren (tussen de 50 en 70 dodelijke slachtoffers per jaar).

⁶ Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). Monitor arbeidsongevallen 2022. Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). Jaarverslag 2022. Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). Monitor arbeidsongevallen 2021. TNO (2020). Arbobalans 2020. Meeste ongevallen met verzuim bij transport- en logistieke beroepen (cbs.nl)

⁷ Volgens artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet is een arbeidsongeval een "aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en heeft geleid tot ziekteverzuim, of de dood tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad". De Arboret verplicht werkgevers om arbeidsongevallen waarbij sprake is van een dodelijke afloop, ziekenhuisopname (niet poliklinisch) of wanneer blijvend letsel wordt verwacht (artikel 9, eerste lid van de Arboret) direct te melden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. Ook als later blijkt dat er alsnog sprake is van een ziekenhuisopname of van blijvend letsel dat in verband kan worden gebracht met het arbeidsongeval, moet de werkgever het betreffende ongeval direct melden. Daarnaast kunnen arbeidsongevallen worden onderzocht op basis van artikel 10 van de Arboret (gevaar voor derden).

⁸ De Nederlandse Arbeidsinspectie rapporteert soms over de sector transport en logistiek en soms over de sector vervoer en opslag. Dit is afhankelijk van de bron die ze gebruiken (CBS of eigen registratie).

⁹ CBS & TNO (2022). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2021.

- › Slachtoffers van arbeidsongevallen werken vaker bij kleine bedrijven. Bij bedrijven met minder dan 10 werknemers worden gemiddeld 62 werkenden per 100.000 banen slachtoffers. Bij bedrijven met meer dan 100 werknemers zijn dit er gemiddeld 10.
- › Het percentage uitzendkrachten onder slachtoffers van arbeidsongevallen is hoger dan verwacht op basis van hun aandeel onder werkenden. In de sector transport en logistiek betreft 26 procent van de ongevallen een ongeval met een uitzendkracht terwijl ze vier procent van de werkenden zijn. Mogelijke oorzaken voor het hoge aandeel uitzendkrachten die slachtoffer zijn, zijn volgens de Arbeidsinspectie dat uitzendkrachten vaker gevaarlijk werk doen en minder kennis en vaardigheden hebben dan werknemers.
- › In het algemeen komen arbeidsongevallen vaker voor bij oudere werknemers (ouder dan 45 jaar), gevolgd door jongere werknemers (jonger dan 24 jaar). In de sector vervoer en opslag komen arbeidsongevallen bij werknemers van 45 tot 64 relatief veel voor.
- › Mannen zijn vaker slachtoffer van arbeidsongevallen dan vrouwen. Ongeveer één op de acht slachtoffers is een vrouw. In sectoren met veel arbeidsongevallen werken vooral veel mannen.
- › De meeste arbeidsongevallen worden veroorzaakt door vallen (33%), gevolgd door contact met een arbeidsmiddel of object (27%) en door iets worden geraakt (21%).

In de Arbobalans 2020 is geanalyseerd welke groepen werknemers een verhoogde kans hebben op een arbeidsongeval met minimaal één dag verzuim. Hieruit blijkt dat mannen, laagopgeleiden, uitzendkrachten, werknemers die nachtdiensten draaien, gevaarlijk of fysiek zwaar werk hebben, te maken hebben met ongewenst gedrag, weinig autonomie hebben, weinig sociale steun en hoge taakeisen ervaren, een hogere kans hebben op een ongeval met verzuim.

Een op de vier werknemers betrokken bij ongeval

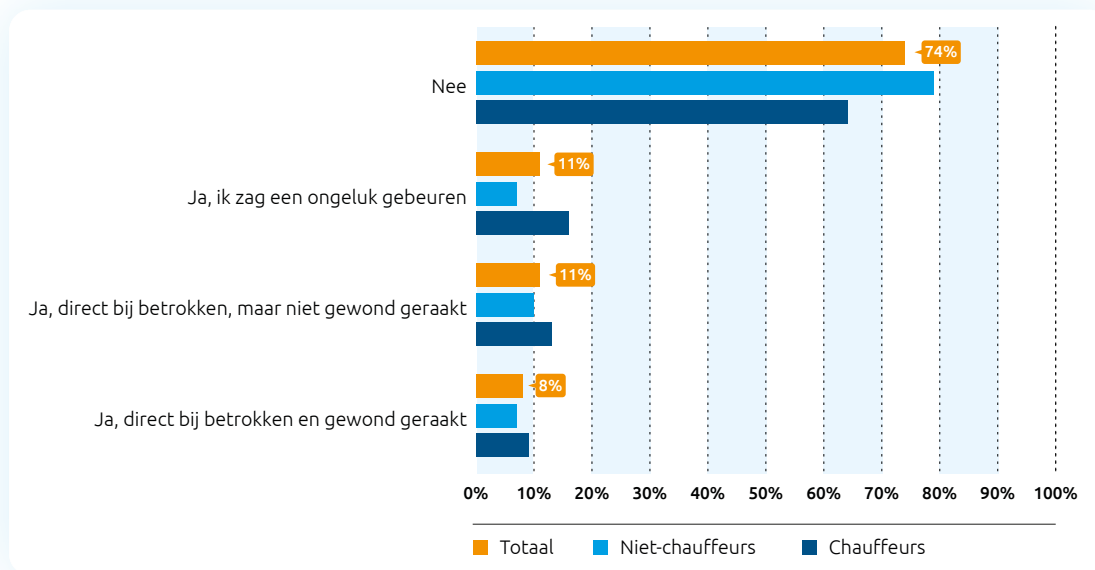
Zestig procent van de werknemers in de sector zegt dat er wel eens (bijna)ongelukken voorkomen in hun bedrijf¹⁰. Een kwart van de werknemers is ten tijde van het invullen van de werknemers-enquête (voorjaar 2023) in het afgelopen jaar betrokken geweest bij een ongeval tijdens het werk; het merendeel (74%) is niet betrokken geweest bij een ongeval (figuur 2). Elf procent zag een ongeluk gebeuren; elf procent was erbij betrokken, maar raakte zelf niet gewond en/of acht procent was betrokken en raakte wel zelf gewond. Het aandeel werknemers dat betrokken was bij een ongeval ligt wat hoger dan in voorgaande jaren.

Chauffeurs zijn vaker betrokken bij een ongeval dan werknemers met een andere functie (figuur 2). Zij zitten voor hun werk veel op de weg en maken hierdoor meer verkeersongevallen mee. Ook uit onderzoek van CBS en TNO¹¹ blijkt dat vrachtwagenchauffeur een gevaarlijk beroep is. Vrachtwagenchauffeurs staan op de tweede plek in de lijst met gevaarlijke beroepsgroepen: bijna zestig procent van de vrachtwagenchauffeurs geeft in dit onderzoek aan dat zij tijdens hun werk vaak of altijd te maken hebben met gevaarlijke situaties.

¹⁰ STL (2023). Inzetbaarheidscheck 2022.

¹¹ Het gevaarlijkste beroep is kok. Bron: TNO & CBS (2021). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2020. 1 op 8 werknemers ervaart werk als gevaarlijk (cbs.nl)

Figuur 2 Betrokken bij ongeval tijdens werk in het afgelopen jaar. Naar functie*



* Meerdere antwoorden mogelijk

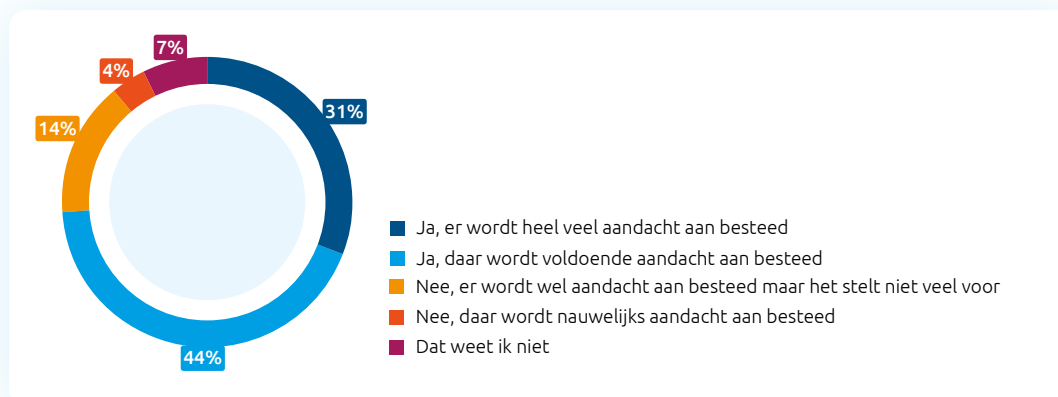
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Volgens de NEA¹² is 2,6 procent van de werknemers in Nederland in het afgelopen jaar betrokken geweest bij een arbeidsongeval. In de sector vervoer is dit aandeel 4,5 procent. Het arbeidsongeval leidde in de sector vervoer voor ruim de helft van de werknemers tot vier of meer dagen verzuim. Landelijk geldt dat voor 37 procent.

Werknemers tevreden over aandacht voor het voorkomen van ongevallen in bedrijf

Het merendeel (75%) van de werknemers in de sector vindt dat er in hun bedrijf voldoende tot heel veel aandacht wordt besteed aan maatregelen om ongevallen te voorkomen. Dit aandeel is vergelijkbaar met vorige jaren. Niet-chauffeurs en werknemers van grote bedrijven (meer dan 51 werknemers) vinden vaker dat er voldoende maatregelen worden genomen dan chauffeurs en werknemers van kleinere bedrijven.

Figuur 3 Aandacht voor voorkomen ongevallen volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

¹² TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022. Een arbeidsongeval is in dit onderzoek gedefinieerd als een voorval tijdens het werk waardoor men lichamelijk of geestelijke schade heeft opgelopen.

Maatregelen voor veilig werken

In 2023 heeft 83 procent van de bedrijven in de sector algemeen beleid voor veilig werken en gaf 94 procent hun werknemers persoonlijke beschermingsmiddelen¹³. De minst genoemde maatregelen zijn technische verbeteringen en aanpassingen in het werk (bijvoorbeeld in functies of roosters). Grotere bedrijven nemen vaker maatregelen dan kleinere bedrijven. Preventieve veiligheidsmaatregelen die bedrijven moeten nemen volgens de Arbwet zijn het aanstellen van een preventiemedewerker en het opstellen van een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).

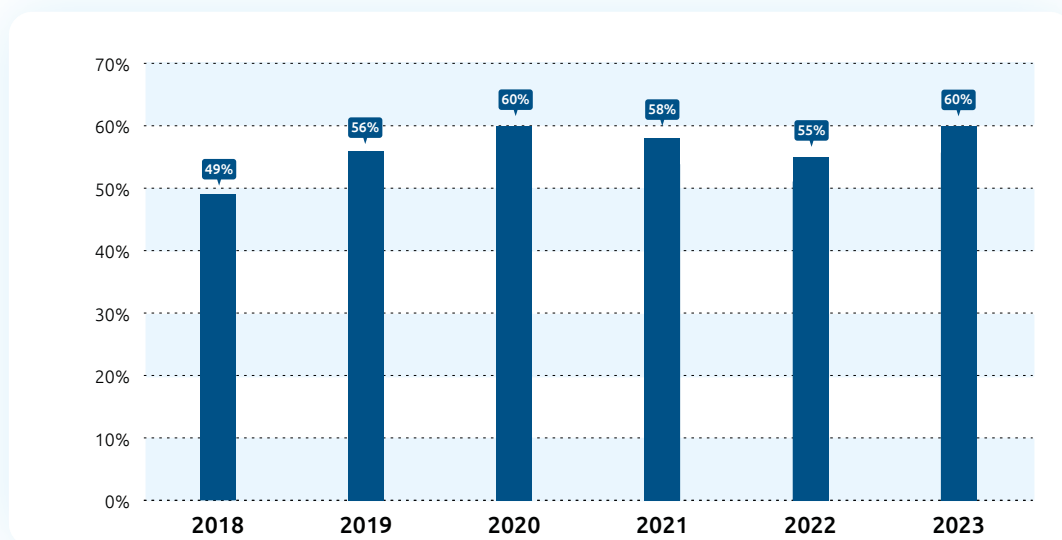
Zestig procent bedrijven heeft preventiemedewerker

Een preventiemedewerker heeft drie wettelijke taken waaronder het ondersteunen van de werkgever om optimale arbeidsomstandigheden te realiseren¹⁴.

In 2023 heeft zestig procent van de bedrijven in de sector een preventiemedewerker. Het aandeel bedrijven met een preventiemedewerker is toegenomen ten opzichte van vorig jaar en is even hoog als de piek in 2020. Grotere bedrijven hebben vaker een preventiemedewerker dan kleinere bedrijven. Van de kleinste bedrijven heeft 45 procent een preventiemedewerker; in de grootste bedrijven (meer dan 100 werknemers) is dit 92 procent.

Uit de WEA¹⁵ blijkt dat 59 procent van de bedrijven een preventiemedewerker heeft; 35 procent heeft één of meerdere werknemers als preventiemedewerker; 23 procent van de werkgevers vervult die taken zelf en één procent heeft alleen een preventiemedewerker op een andere (hoofd)vestiging.

Figuur 4 Bedrijven met preventiemedewerker, 2018 t/m 2023



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2018 t/m 2023

¹³ STL (2023). Bedrijfsenquête. Zie ook het tabellenboek

¹⁴ Bron: Taken van de preventiemedewerker | Preventiemedewerker | Arboportaal. De andere twee wettelijke taken zijn het adviseren en nauw samenwerken met de Arbo deskundigen en de ondernemingsraad/personielsvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid en het (mede) uitvoeren van Arbomaatregelen. Het takenpakket kan, in overleg met de werkgever, ook uitgebreid worden.

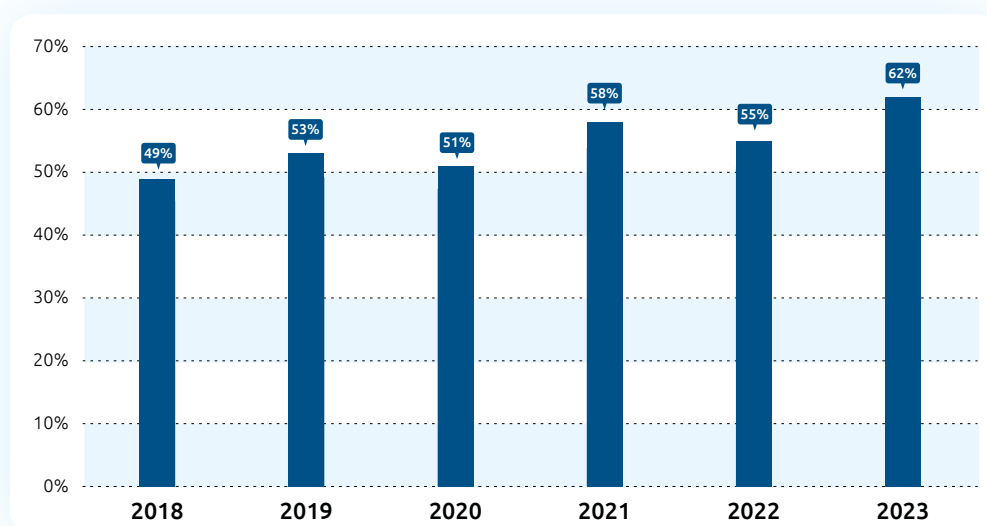
¹⁵ TNO & CBS (2022). Werkgevers Enquête Arbeid 2021.

Uit onderzoek in 2022¹⁶ blijkt dat in ruim de helft van de bedrijven de werkgever de preventie-medewerker is. Dit is voornamelijk zo in de kleinere bedrijven. In bedrijven met meer dan 25 werknemers mag de werkgever namelijk niet de preventie-medewerker zijn. Voor werknemers is niet altijd duidelijk wie de preventie-medewerker in hun bedrijf is; voor ruim de helft van de werknemers (52%) is dat wel bekend¹⁷.

Ruim zestig procent bedrijven in sector heeft RI&E

Met een RI&E¹⁸ worden de arbeidsrisico's in een bedrijf in kaart gebracht en maatregelen vastgesteld. 62 procent van de bedrijven in de sector heeft in 2023 een actuele¹⁹ RI&E (figuur 5). In 2018 was dit aandeel 49 procent. Landelijk heeft 55 procent van de bedrijven een RI&E (2021)²⁰. In de sector voldoen vooral de grotere bedrijven aan de verplichting; dit komt overeen met het landelijke beeld.

Figuur 5 Bedrijven met actuele RI&E. 2018 t/m 2023



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2018 t/m 2023

Tevredenheid over veiligheid in eigen bedrijf

De meeste werknemers (87%) ontvangen informatie over het omgaan met arbeidsrisico's. Ze krijgen vooral schriftelijke (48%) en mondelinge instructies van hun bedrijf (46%). Weinig werknemers zoeken uit zichzelf naar informatie. Naarmate een bedrijf groter is worden er vaker schriftelijke instructies gegeven of toolboxen ingezet²¹.

Bijna zeventig procent werknemers tevreden met veiligheidsvoorzieningen

Bijna zeventig procent van de werknemers is tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen in zijn bedrijf. Ruim zestig procent is het (helemaal) eens met de stelling dat in zijn bedrijf voortdurend geprobeerd wordt de veiligheid te verbeteren. Er zijn geen verschillen naar functie, leeftijd of bedrijfsomvang.

¹⁶ STL (2022). Bedrijfsenquête 2023.

¹⁷ STL (2023). Werknemersenquête 2023.

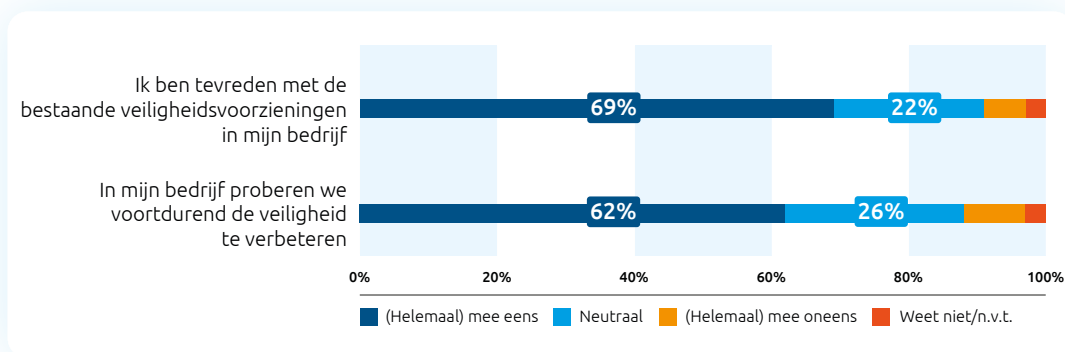
¹⁸ Een RI&E bestaat uit drie stappen: inventarisatie van de aanwezige gevaren en de maatregelen die al genomen worden; de evaluatie van de risico's die aan de gevaren zijn verbonden en een prioritering van de risico's; vaststellen van maatregelen en termijn (plan van aanpak). Het tabellenboek bevat meer informatie over de RI&E.

¹⁹ Actueel is niet ouder dan vijf jaar.

²⁰ TNO & CBS (2022). Werkgevers Enquête Arbeid 2021.

²¹ STL (2023). Werknemersenquête 2023. Zie ook het tabellenboek

Figuur 6 Oordeel veiligheid in bedrijf volgens werknemers

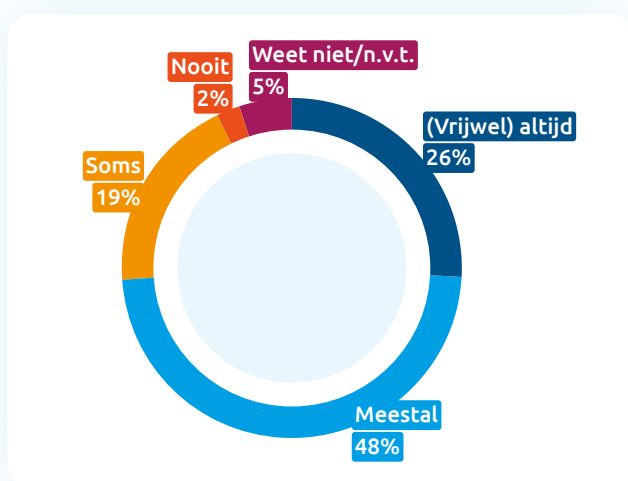


Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Bijna alle werkgevers (90%) in de sector zijn in 2023 tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen. Dit aandeel is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Volgens bijna driekwart van de werknemers in de sector houden andere werknemers in hun bedrijf zich altijd of meestal aan de veiligheidsprocedures. Landelijk is dit bijna tachtig procent²².

Figuur 7 Mate waarin mensen in bedrijf zich aan veiligheidsprocedures houden, volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

²² TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022.

Psychosociale arbeidsbelasting

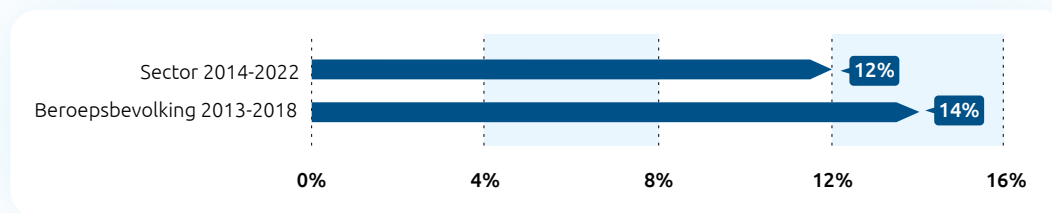
Als er sprake is van ongewenste omgangsvormen of hoge werkdruk, dan kan dit stress teweegbrengen en lichamelijke, psychische en sociale klachten veroorzaken. De Arbowet noemt dit psychosociale arbeidsbelasting (PSA)²³. Werkdruk en -stress is een belangrijke reden waarom werknemers in de sector aangeven niet te kunnen of willen doorwerken tot het pensioen. Ook is het een belangrijke oorzaak voor werkgerelateerd verzuim²⁴. Er zijn verschillende omstandigheden die hoge werkdruk kunnen veroorzaken, zoals veel werk, ervaring met ongewenste omgangsvormen en een lage mate van zelfstandigheid (autonomie).

Daarnaast zijn er factoren, zogenaamde buffers, die ervoor zorgen dat een medewerker die werkdruk ervaart minder snel stressklachten ontwikkelt. Een voorbeeld hiervan is voldoende mogelijkheden voor herstel.

Twaalf procent last van hinderlijke stress

In de afgelopen jaren ervaart gemiddeld twaalf procent van de werknemers in de sector hinderlijke stress²⁵ (figuur 8). Dit is iets lager dan in de Nederlandse beroepsbevolking (14%). In 2022 ervaarden vijftien procent van de werknemers hinderlijke stress. Vooral werknemers tussen 35 en 55 jaar ervaren hinderlijke stress.

Figuur 8 Last van hinderlijke stress. Sector versus beroepsbevolking



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2022

Ruim een derde heeft vaak of altijd te veel werk te doen

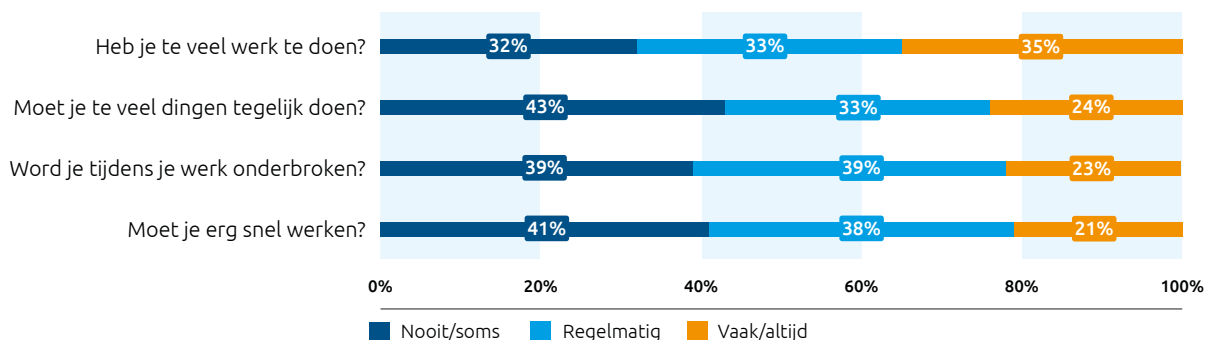
Ruim een derde van de werknemers in de sector heeft vaak of altijd te veel werk te doen; een derde heeft dat soms of nooit. Een vijfde tot een kwart moet erg snel werken, wordt tijdens zijn werk onderbroken of moet te veel dingen tegelijk doen. De antwoorden op deze vragen geven samen een beeld van de werkdruk van de werknemer. Een hoge werkdruk kan bijdragen aan het ervaren van stress. Vooral werknemers tot 35 jaar en niet-chauffeurs ervaren een hoge werkdruk.

²³ Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) | Arboportaal

²⁴ Zie ook het hoofdstuk Vitaliteit.

²⁵ In de inzetbaarheidscheck wordt aan werknemers het volgende gevraagd: Heeft u zo veel last van stress dat u dat als hinderlijk ervaart?

Figuur 9 Stellingen werkdruk



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

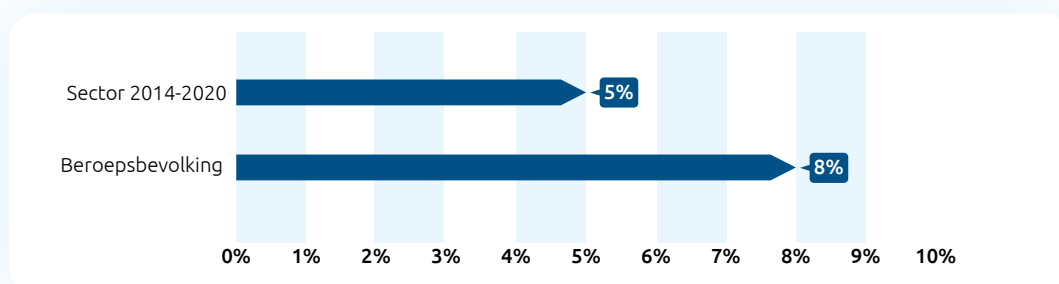
In de sector ervaart, op basis van de stellingen uit figuur 9²⁶, zes procent van de werknemers een hoge werkdruk en 75 procent een gemiddelde werkdruk. Landelijk is het aandeel met een hoge werkdruk iets hoger (13%).

Vijf procent werknemers afgelopen jaar ervaring met ongewenste omgangsvormen

Ongewenste omgangsvormen op het werk kunnen leiden tot (langdurige) uitval en vallen onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA). In 2022 heeft vijf procent van de werknemers in de sector te maken gehad met ongewenste omgangsvormen (figuur 10). Dit kan pesten, geweld, intimidatie, discriminatie of ongewenste seksuele aandacht zijn. Landelijk ligt het aandeel iets hoger (8%). Er zijn geen grote verschillen naar functie, leeftijd of geslacht.

Landelijk en in de sector vervoer komen intimidatie en bedreiging het vaakst voor gevolgd door pesten, ongewenste seksuele aandacht en lichamelijk geweld²⁷. In de sector vervoer komen pesten en intimidatie/bedreiging wat vaker voor dan landelijk. In het algemeen wordt er het vaakst ongewenst gedrag ervaren door klanten, gevolgd door collega's en leidinggevenden. Als er sprake is van pesten wordt er het vaakst gepest door collega's.

Figuur 10 Aandeel werknemers dat aangeeft in het afgelopen jaar (ten tijde van invullen vragenlijst) te maken te hebben gehad met ongewenste omgangsvormen



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

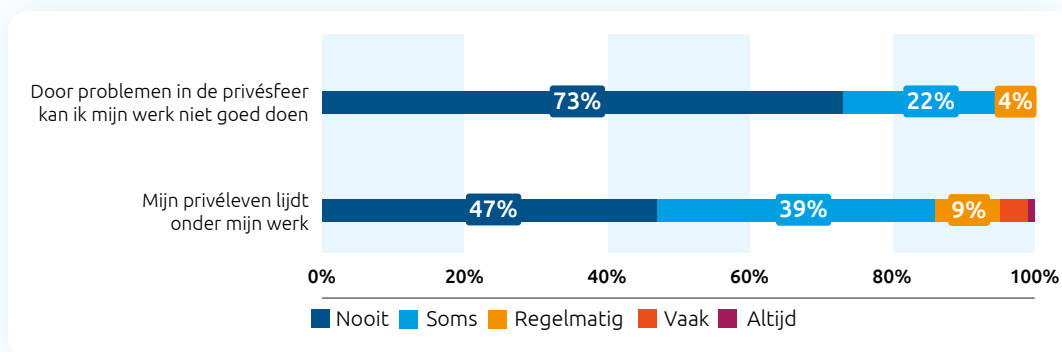
²⁶ Scores op de afzonderlijke stellingen zijn samengenomen tot een schaal voor het meten van werkdruk (score 1 t/m 5). Een hoge werkdruk valt ongeveer tussen score 4 (vaak) en 5 (altijd).

²⁷ TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022.

Minder goede werk-privé balans onder chauffeurs

De balans (of conflict) tussen werk en privé kan een oorzaak zijn voor werkstress wanneer werknemers het gevoel hebben dat ze tekortschieten in hun werk en/of privé. Ruim een vijfde van de werknemers ervaart dat ze door problemen in de privésfeer hun werk soms niet goed kunnen doen. Ruim de helft geeft aan dat hun privéleven lijdt onder hun werk; het grootste gedeelte ervaart dat soms en negen procent regelmatig.

Figuur 11 Stellingen werk-privé balans



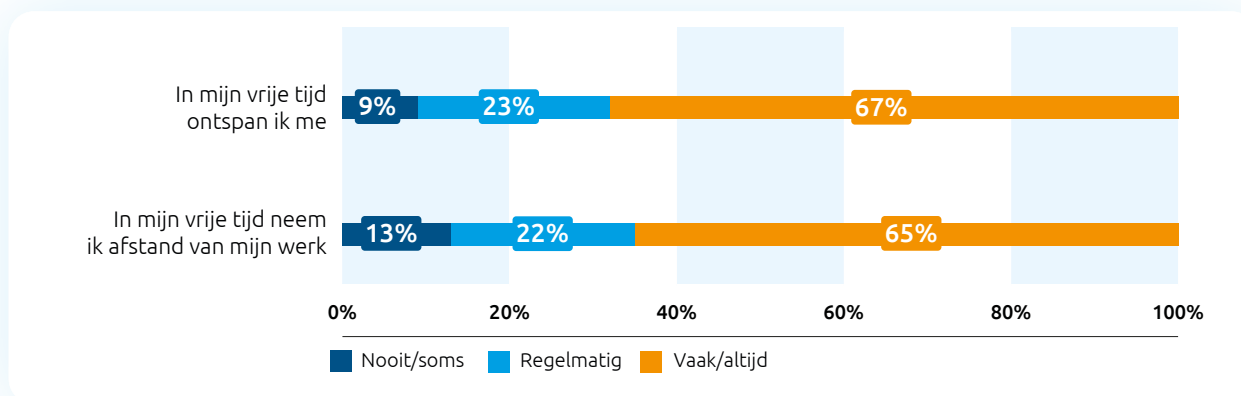
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Werknemers in de sector ervaren (op basis van de stellingen uit figuur 11²⁸) minder vaak een werk-privéconflict dan landelijk gezien (5% tegenover 12% landelijk). Chauffeurs ervaren vaker een conflict dan werknemers met een andere functie.

Dertien procent neemt soms tot nooit afstand van werk in vrije tijd

Goede herstelmogelijkheden kunnen als buffer werken tegen werkstress. Wie echter onvoldoende rust krijgt of neemt, raakt in een neerwaartse spiraal die kan eindigen in overwerktheid en 'burn-out'²⁹. Circa twee derde van de werknemers geeft aan vaak of altijd te kunnen ontspannen in vrije tijd en afstand te kunnen nemen van het werk. Dertien procent van de werknemers neemt soms tot nooit afstand van hun werk in hun vrije tijd.

Figuur 12 Stellingen herstel in vrije tijd



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

²⁸ Scores op de afzonderlijke stellingen zijn samengenomen tot een schaal voor het meten van werk-privéconflict (score 1 t/m 5). Een hoog conflict valt tussen score 3 (regelmatig) en 5 (vaak).

²⁹ RIVM (2012). Het belang van een goed herstel.

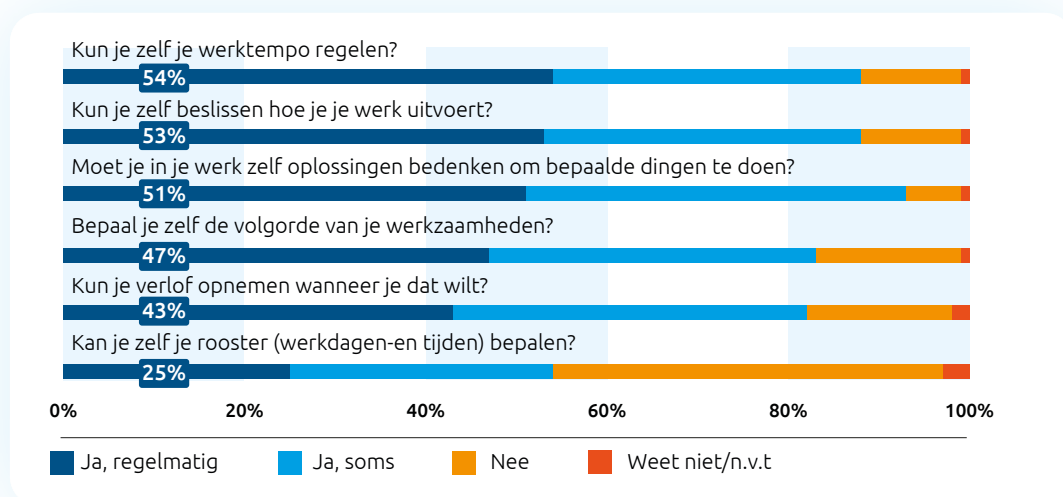
Werknemers uit de sector kunnen, op basis van de stellingen uit figuur 12³⁰, meer herstellen in hun vrije tijd dan landelijk gezien (21% tegenover 15% landelijk). Oudere werknemers en chauffeurs kunnen beter herstellen in hun vrije tijd dan jongere werknemers en werknemers met een andere functie.

Ongeveer helft werknemers ervaart regelmatig regelmogelijkheden

Werknemers die veel zelfstandigheid (autonomie) ervaren hebben regelmogelijkheden in hun werk. Als werknemers regelmogelijkheden hebben kunnen zij bijvoorbeeld (grotendeels) zelf bepalen hoe ze het werk uitvoeren, in welke volgorde en in welk tempo. Regelmogelijkheden kunnen als buffer werken tegen werkstress. Eerder zagen we al dat werknemers met weinig autonomie een verhoogde kans op een arbeidsongeval met verzuim hebben (zie box 1).

Ongeveer de helft van de werknemers in de sector geeft aan dat ze verschillende aspecten van hun werk regelmatig zelf kunnen bepalen (figuur 13). Dit aandeel is lager dan landelijk. Landelijk variëren de percentages van 53 procent (verlof opnemen) tot 67 procent (zelf oplossingen bedenken)³¹. De meeste invloed hebben werknemers in de sector op het werktempo, uitvoering van het werk en zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen. Een kwart van de werknemers in de sector kan zelf regelmatig hun rooster (werkdagen- en tijden) bepalen.

Figuur 13 Mate van autonomie, werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Chauffeurs ervaren minder regelmogelijkheden dan werknemers met een andere functie. Werknemers met een vast dienstverband voor onbepaalde tijd ervaren meer mogelijkheden dan werknemers met een tijdelijk of flexibel dienstverband, behalve als het gaat over het nemen van verlof en het bepalen van je rooster. Over deze laatste twee zaken hebben ook uitzendkrachten meer regelmogelijkheden.

³⁰ Scores op de afzonderlijke stellingen zijn samengenomen tot een schaal voor het meten van herstel in vrije tijd (score 1 t/m 5). Een hoog herstel betekent dat de werknemer altijd kan ontspannen in zijn vrije tijd en altijd afstand kan nemen van zijn werk (score 5).

³¹ TNO & CBS (2022). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2021. Alleen de laatste stelling is landelijk anders gevraagd: Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt. Hierop antwoordt 28% ja, regelmatig.





Organisatie en leidinggeven

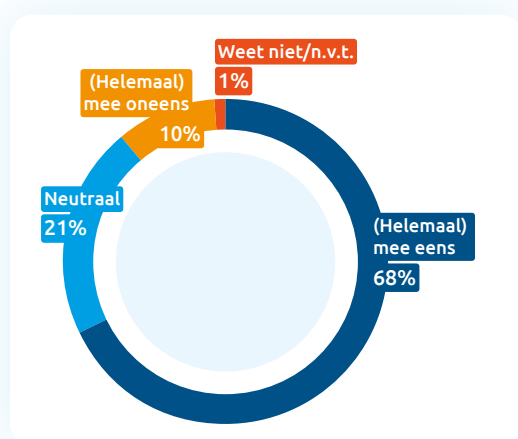
De continuïteit van het bedrijf is voor werkgevers in de sector transport en logistiek de belangrijke uitdaging voor de komende twee jaar. Op plaats twee en drie staan het vinden en behouden van personeel¹. Door goed werkgeverschap is het bedrijf een plek waar werknemers graag willen werken. Dit hoofdstuk 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

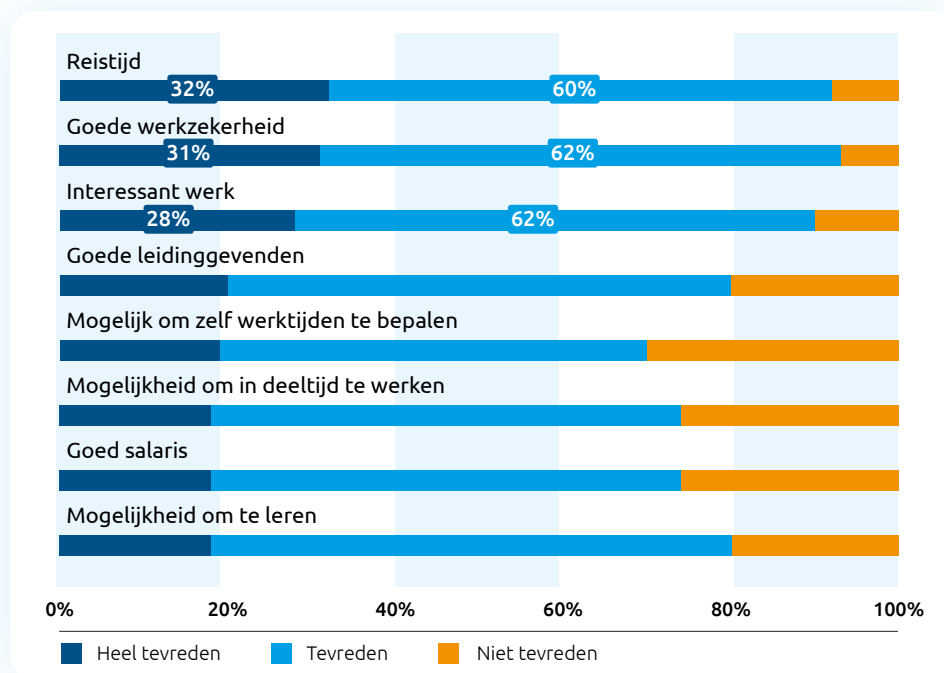
¹ Zie ook hoofdstuk Ontwikkeling arbeidsmarkt sector.

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.

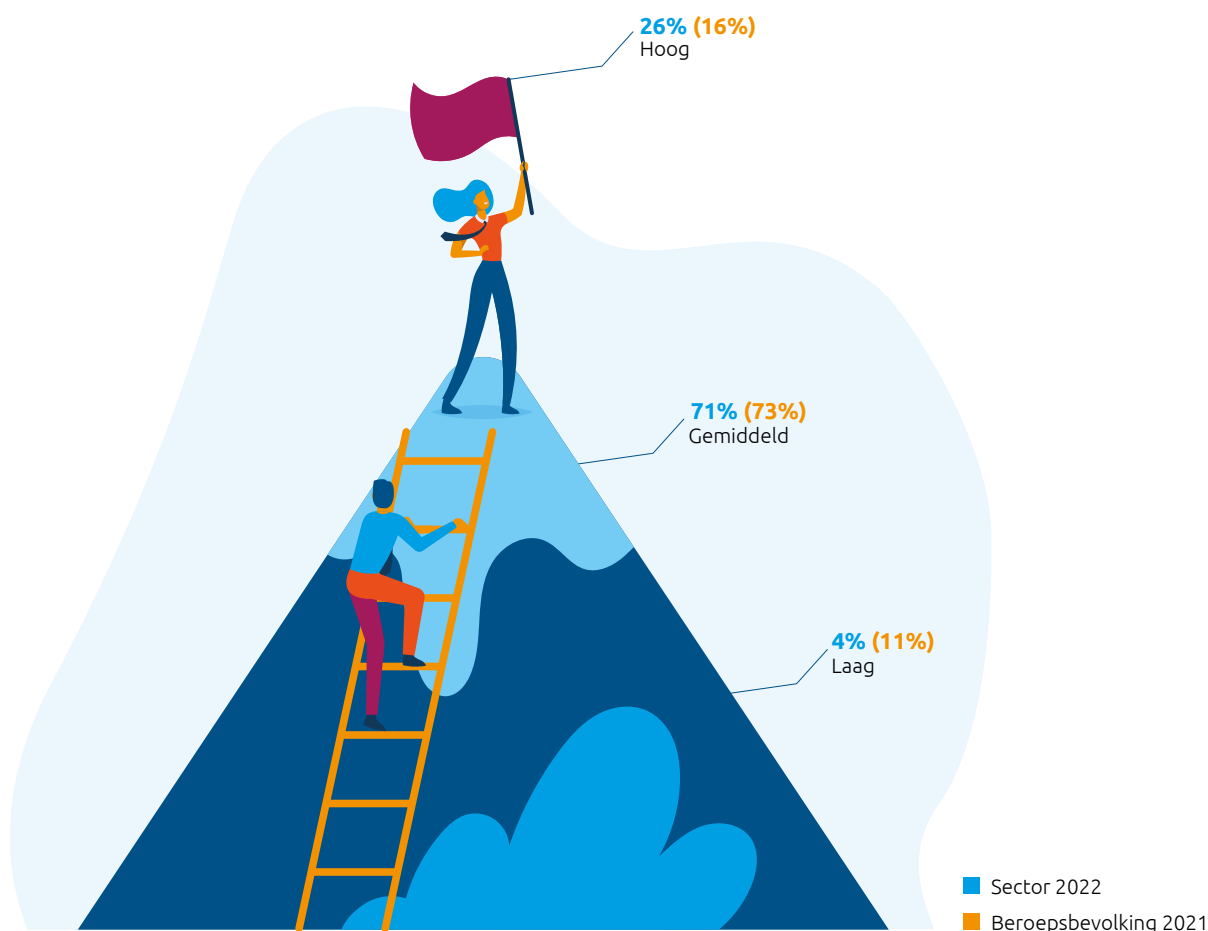
Bevlogenheid in sector hoger dan landelijk

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

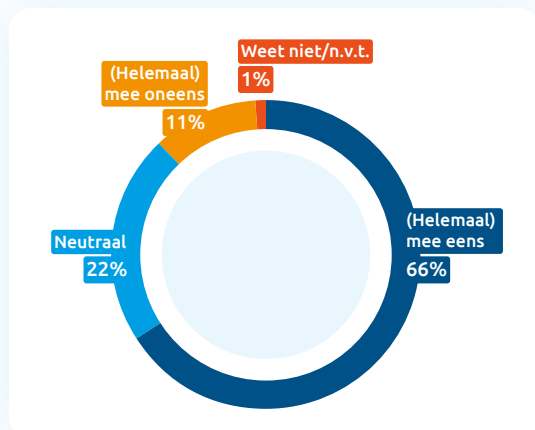
Twee derde van werknemers in sector voelt zich gewaardeerd door werkgever

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 werktaak, 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 'energievreterers'. 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

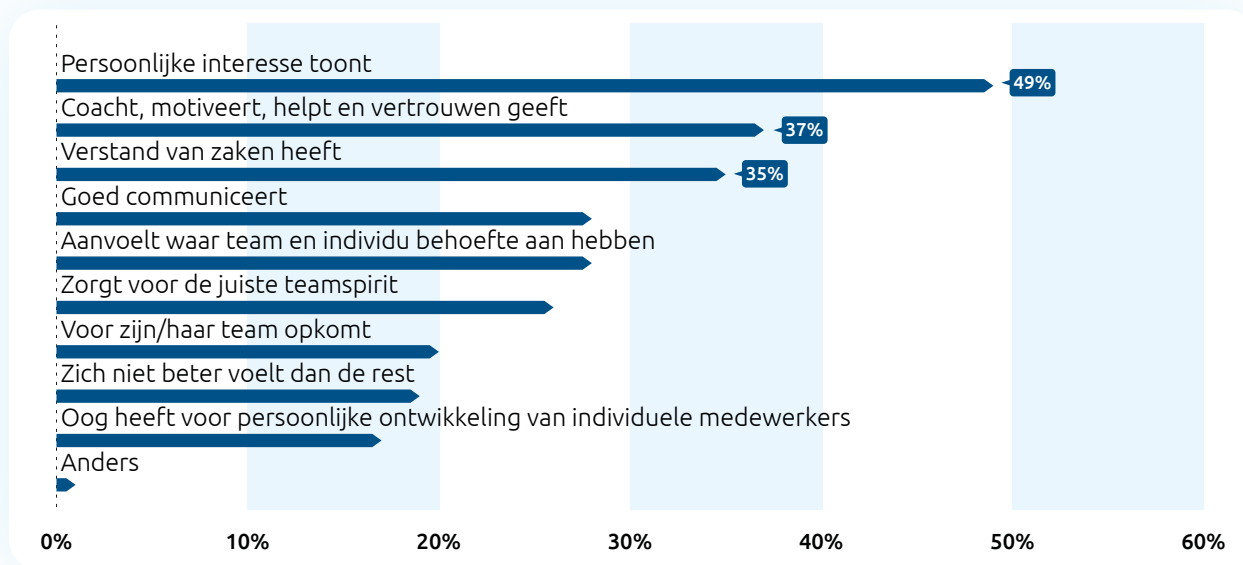
Zoals eerder in dit hoofdstuk bleek is een goede leidinggevende een belangrijke arbeidsvoorwaarde voor werknemers in de sector. Een vijfde van de werknemers in de sector is niet tevreden over zijn leidinggevende. Het vaakst is een manager de leidinggevende (39%). In bedrijven t/m 50 werknemers is de 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...*



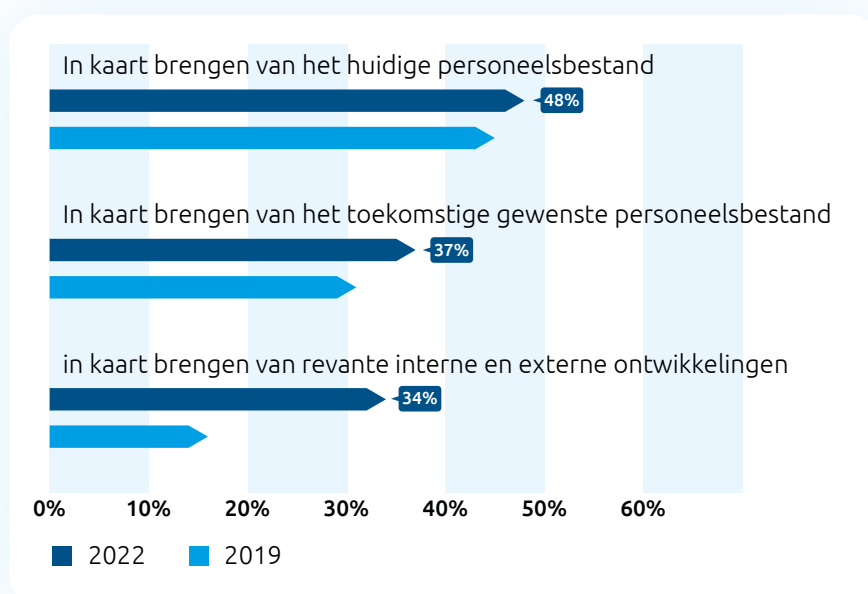
* Maximaal drie antwoorden

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 bezighouden 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

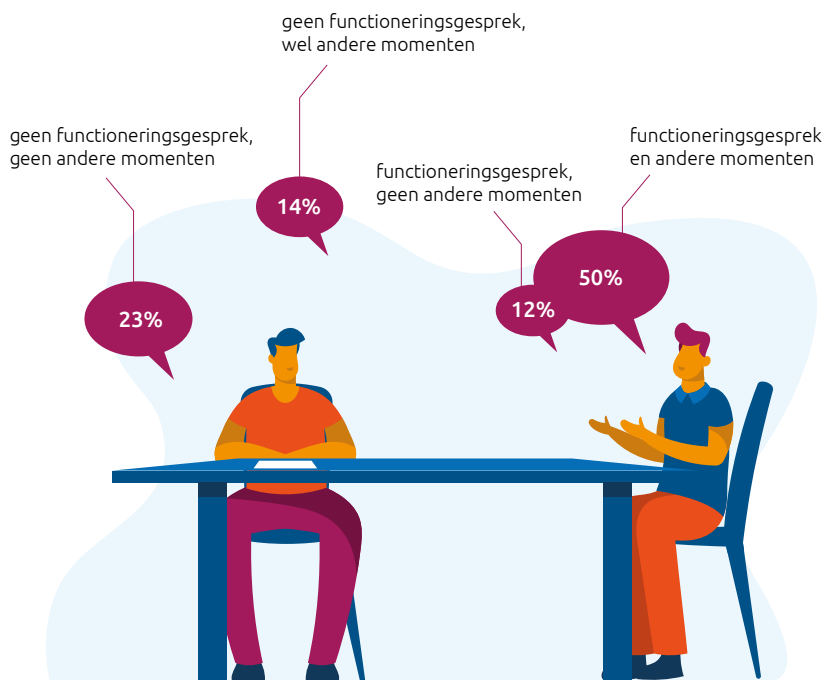
Functionerings- en loopbaangesprekken zijn belangrijke momenten voor een leidinggevende om feedback te geven op het functioneren van de werknemer. Daarnaast kan de leidinggevende inzicht krijgen in de wensen van de werknemer over opleiding, ontwikkeling en verdere loopbaanperspectieven. Ook andere thema's 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

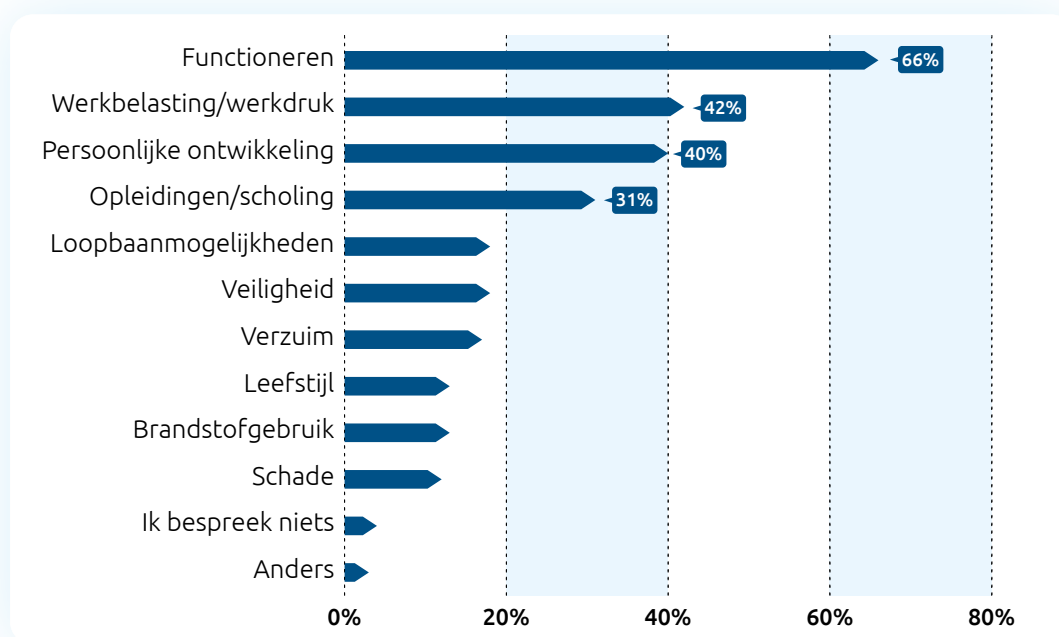


Bron: Werknemersenquête STL, 2023

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.

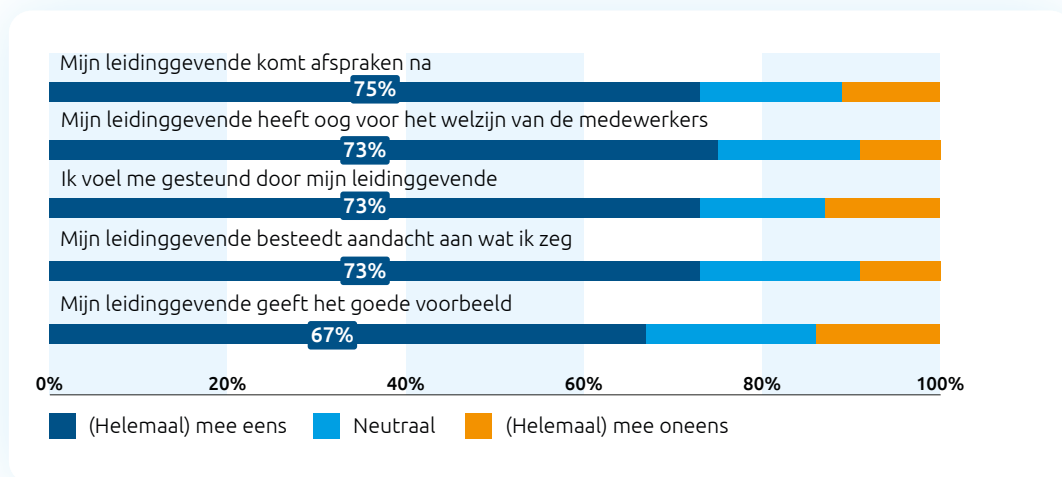
Relatie leidinggevende en werknemer

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

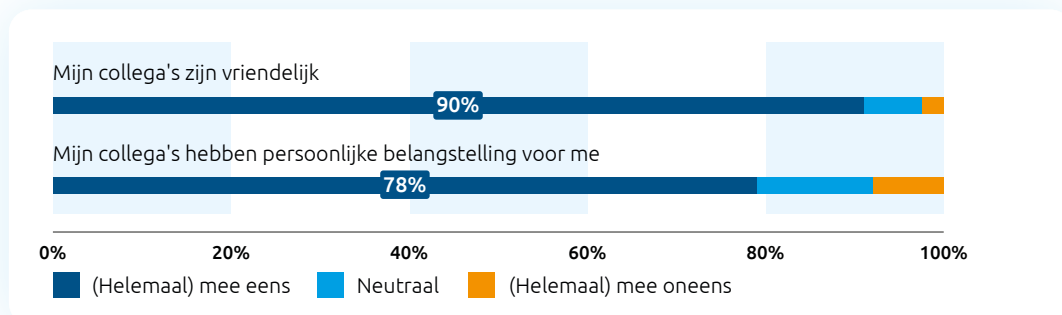


Bron: Werknemersenquête STL, 2023

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





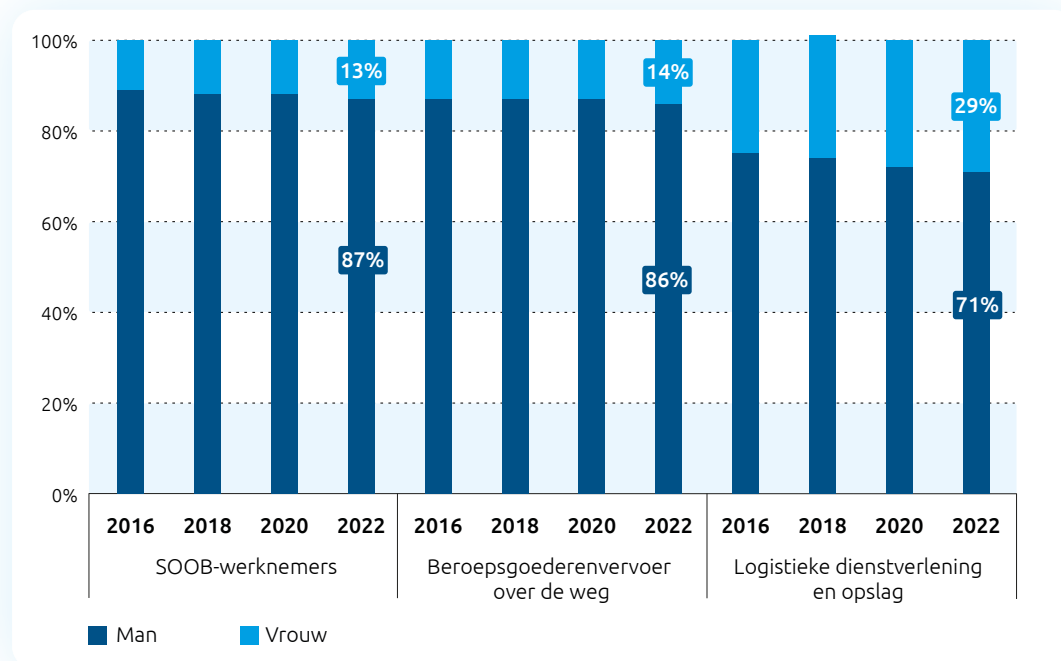
Vrouwen in sector transport en logistiek

Vrouwen vormen een belangrijke doelgroep voor de (toekomstige) instroom in de sector¹, met een groeiend percentage van 13 procent onder werknemers. De instroom ligt boven de uitstroom. Dit hoofdstuk geeft verschillende arbeidsmarktgegevens weer van vrouwen in transport en logistiek.

De instroom van vrouwen ligt boven de uitstroom

Eind 2022 is 13 procent van de werknemers in de sector vrouw en 87 procent man (bijna 22.000 vrouwen). Het aandeel vrouwelijke werknemers neemt toe. Naar verwachting zal het aandeel vrouwen in de sector de komende jaren verder toenemen². Het aandeel vrouwen dat werkt (vrouwelijke beroepsbevolking) groeit³.

Figuur 1 Aandeel vrouwen in transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research, 2023

¹ De arbeidsmarkt blijft, ondanks onzekere economische vooruitzichten, naar verwachting de komende jaren krap, ook in de sector (zie hoofdstuk 1). Vergrijzing en uitstroom naar pensioen nemen toe. En vanwege de kleinere cohorten jongeren neemt de instroom in de sector vanuit het onderwijs af. Goed en genoeg personeel vinden blijft voor de sector dus een uitdaging.

² CBS/Research (2023). Prognose werknemers transport en logistiek naar geslacht.

³ CBS (2022). Arbeidsdeelname vrouwen, kerncijfers, 2003-2022. Statline. In 2022-Q1 is 67,5 procent van de vrouwen in Nederland werkzaam en 75,4 procent van de mannen. Een jaar eerder was dit nog 65,7 procent van de vrouwen en 73,3 procent van de mannen.

Noord-Brabant, Utrecht en Gelderland zijn eind 2022 de regio's met het hoogste aandeel vrouwelijke werknemers. In Noord-Brabant is dan 16 procent van alle werknemers transport en logistiek (SOOB) vrouw.

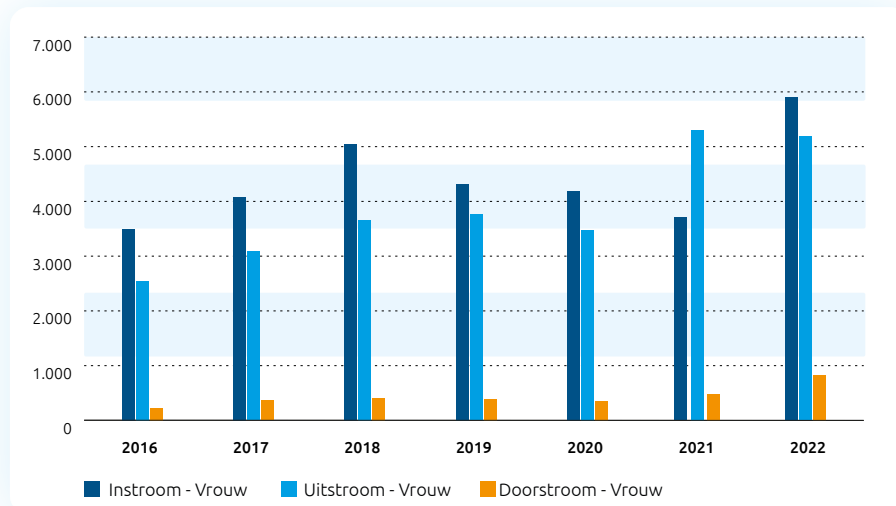
Figuur 2 Aandeel vrouwen in transport en logistiek naar regio



Bron: CBS/ABF Research, 2023

In 2022 stromen 5.900 vrouwen de sector in en bijna 5.200 stromen uit. Ruim 800 vrouwen wisselen van werkgever binnen de sector. De in-, uitstroom en doorstroom liggen in 2022 op een hoger niveau dan in de voorgaande jaren.

Figuur 3 In-, uit- en doorstroom vrouwen (SOOB)

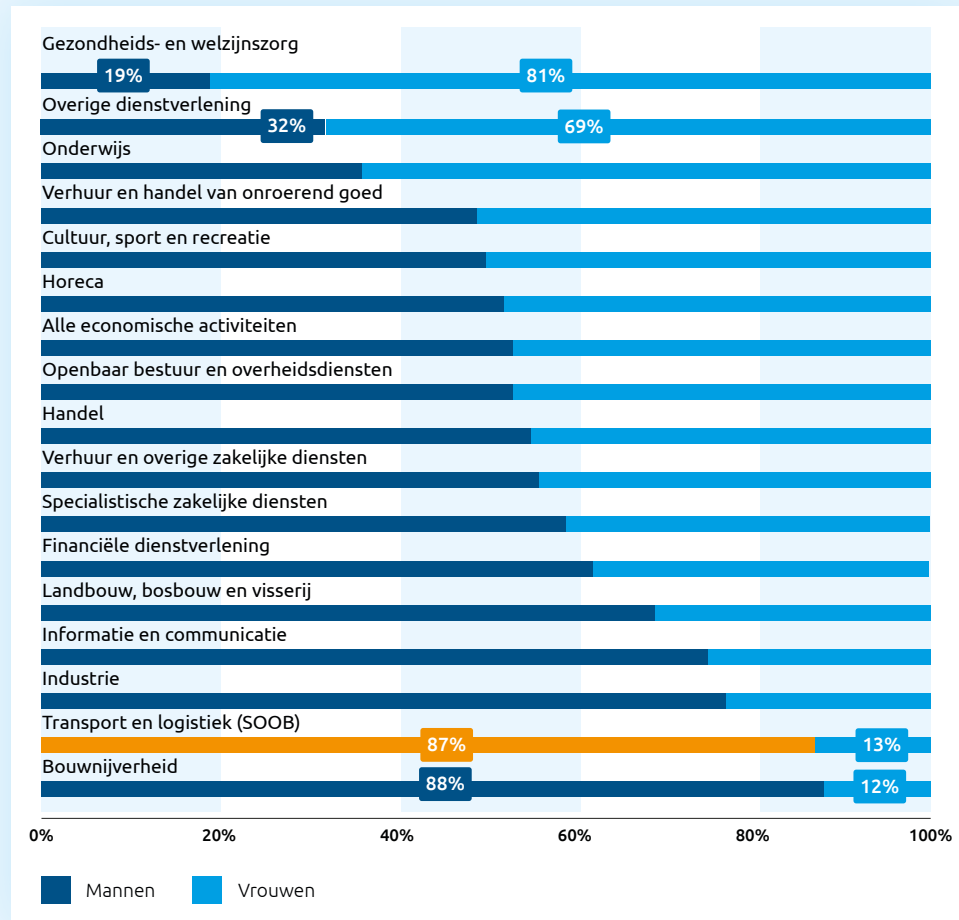


Bron: CBS/ABF Research, 2023

Box 1. Aandeel vrouwen per sector

Figuur 4 geeft het aandeel vrouwelijke werknemers weer in de verschillende arbeidsmarktsectoren in 2022. Gezondheids- en welzijnszorg is de sector met het hoogste aandeel vrouwen. De sector transport en logistiek behoort samen met de bouw tot de sectoren met het laagste aandeel vrouwelijke werknemers.

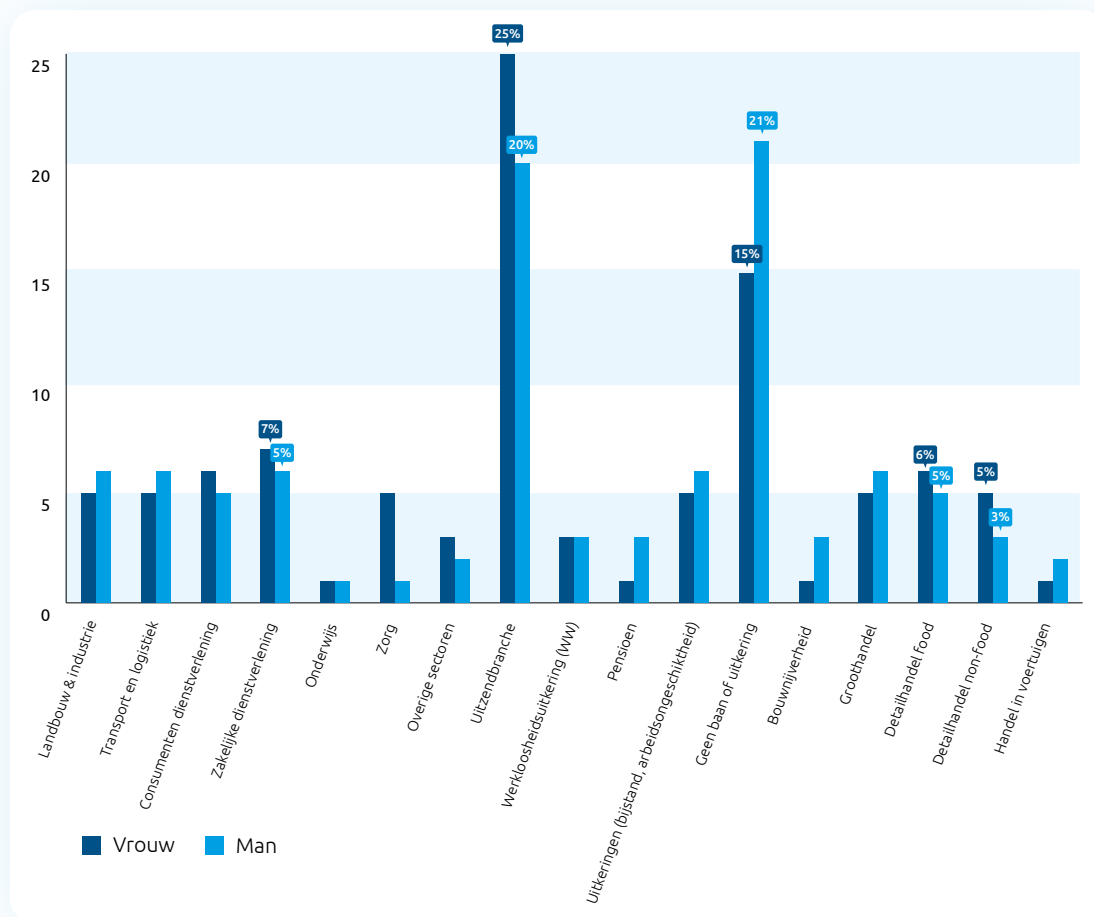
Figuur 4 Aandeel vrouwen in sectoren 2022



Bron: CBS, 2023

Vrouwen stromen vaak in vanuit uitzendbranche, groothandel en zakelijke dienstverlening

Figuur 5 Herkomst werknemers bij instroom in SOOB-bedrijven (2022)



Bron: CBS/ABF Research, 2023

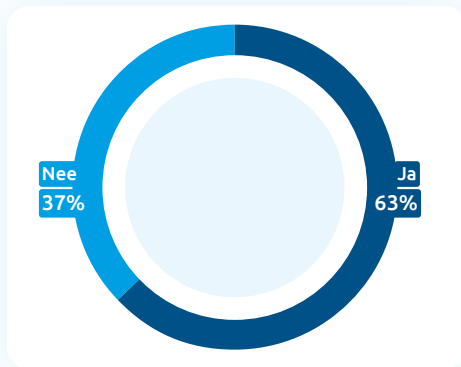
Van de vrouwen die de sector transport en logistiek in 2022 instromen, komt het grootste deel uit de uitzendbranche (25%). Andere belangrijke sectoren voor de instroom van vrouwen zijn de zakelijke dienstverlening (7%) en consumenten dienstverlening (6%)⁴. 15 procent had geen baan of geen uitkering voordat zij de sector instroomden, dit percentage is vergelijkbaar als in voorgaande jaren. Hierbij gaat het vaak om schoolverlaters met of zonder diploma.

In bijna twee derde van bedrijven in de sector werken vrouwen

In 63 procent van de bedrijven in de sector zijn vrouwen werkzaam. Bij bedrijven met vrouwen werken er gemiddeld 3. Bij grote bedrijven (101+ werknemers) werken gemiddeld 16 vrouwen. In middelgrote bedrijven, met vrouwen, werken gemiddeld 4 vrouwen.

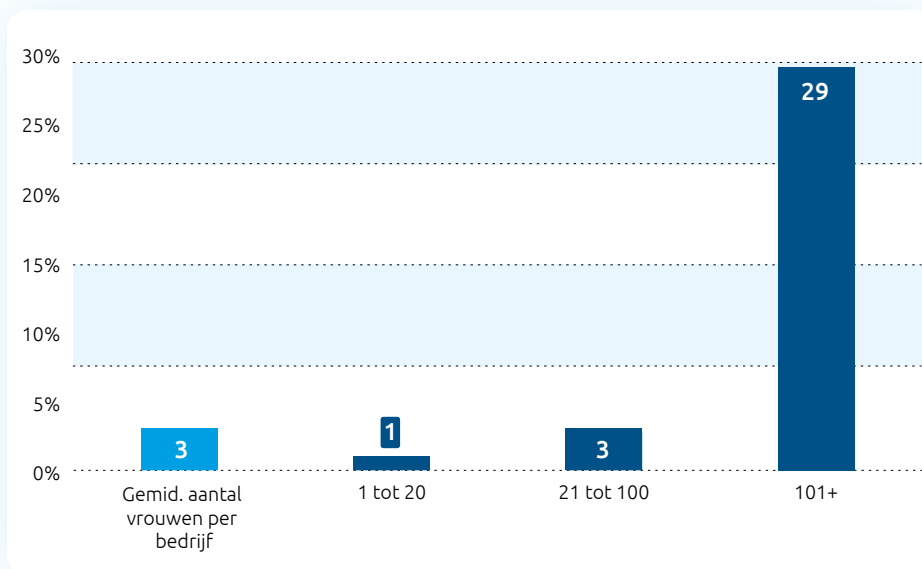
⁴ Bij instroom uit zakelijke dienstverlening gaat het om: communicatie, dienstverlening ICT en informatie, financiële instellingen, vastgoeddiensten, facilitaire dienstverlening en zakelijke dienstverlening (recht, financiën en administratie).

Figuur 6 Aandeel bedrijven in sector met vrouwen in dienst



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Figuur 7 Gemiddeld aantal vrouwen per bedrijfsgrootte

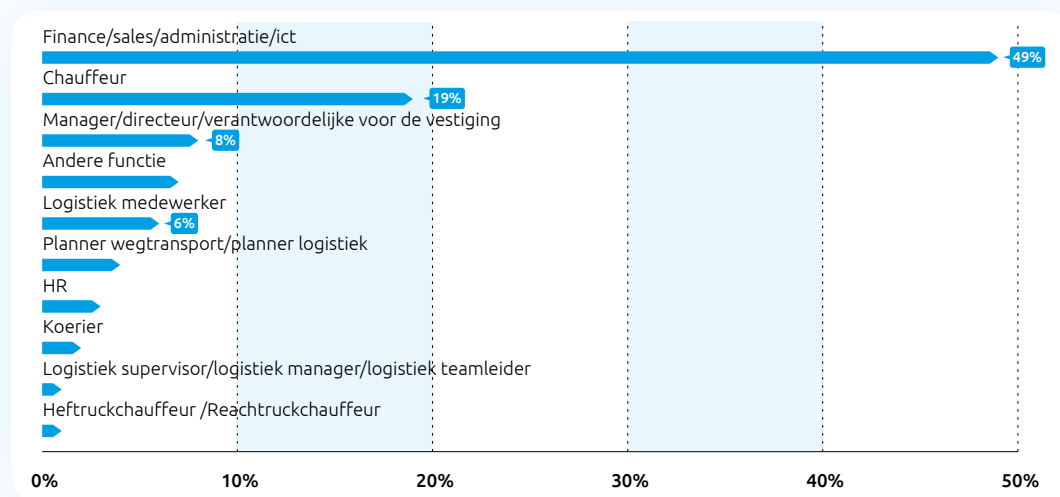


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Meeste vrouwen in sector werkzaam in finance/sales/administratie. Daarna volgen de functies chauffeur en logistiek medewerker.

Figuur 8 geeft van alle vrouwen in de sector weer in welke functies zij werken. 49 procent van alle vrouwen in de sector werkt in een administratieve functie. Daarna volgen de functies chauffeur en manager. 19 procent van de vrouwen werkt als chauffeur en 6 procent als logistiek medewerker.

Figuur 8 Verdeling vrouwelijke werknemers in de sector naar functie

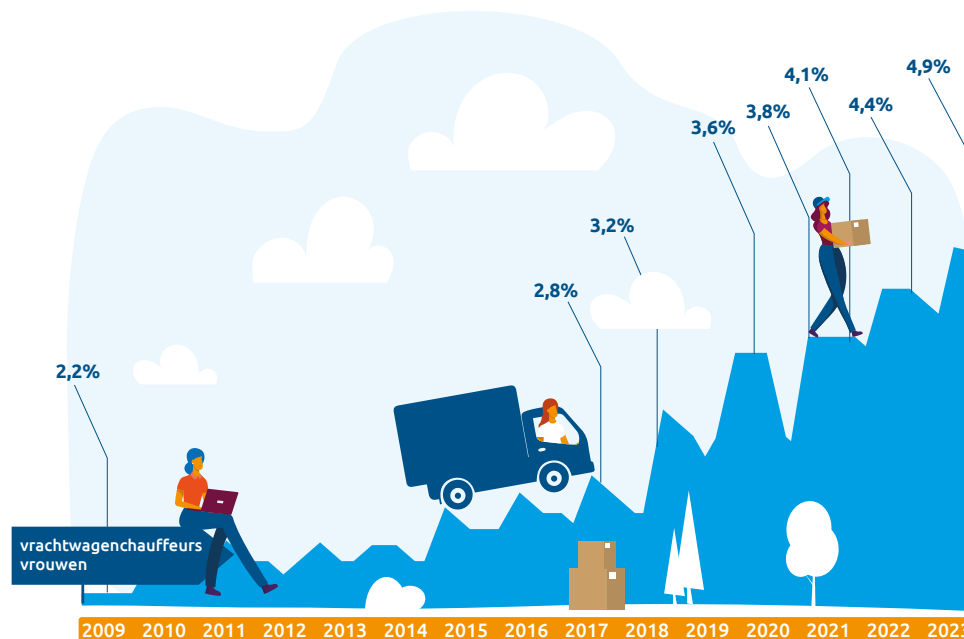


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs neemt toe

In het tweede kwartaal van 2023 is van alle vrachtwagenchauffeurs in de sector bijna vijf procent vrouw. De laatste jaren neemt het aandeel vrouwelijke chauffeurs steeds toe.

Figuur 9 Aandeel vrouwelijke chauffeurs



* Aandeel vrouwelijke chauffeurs gaat specifiek over werknemers werkzaam in de SOOB-branch

Bronnen: Pensioenfonds Vervoer, 2023

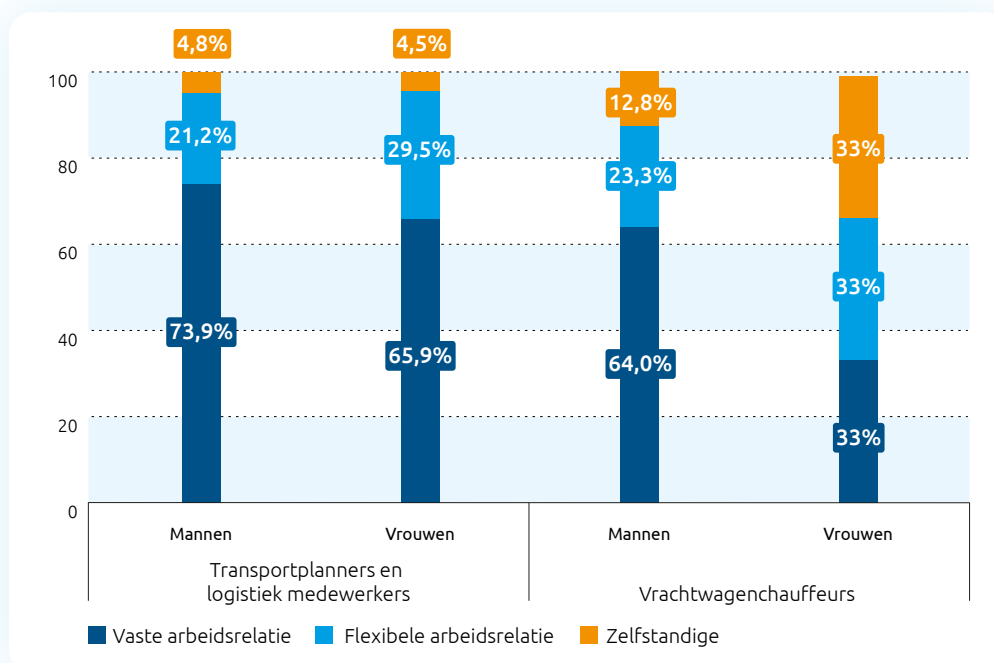
Onder logistiek medewerkers en transportplanners (werkzaam binnen en buiten de sector transport en logistiek) is het aandeel vrouwen in het tweede kwartaal van 2023 25 procent. Een jaar eerder was het aandeel vrouwen in deze beroepen nog 21 procent⁵.

Een derde van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs heeft een flexibel contract

Van de vrouwelijke transportplanners en logistiek medewerkers heeft bijna 30 procent een flexibel contract. Twee op de drie heeft een vast contract (66%). Voor mannen in dezelfde beroepen ligt het percentage met een vast contract op 74 procent. Een klein deel van zowel mannelijke als vrouwelijke transportplanners en logistiek medewerkers werkt als zelfstandige (ongeveer 5%).

Onder vrachtwagenchauffeurs is het aandeel zelfstandigen groter. Een derde van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs is zelfstandige, terwijl een gelijk percentage een flexibel contract heeft en een even groot deel een vast contract.

Figuur 10 Vast of flexibel contract



* Meting 2022⁶

Bron: CBS 2022, bewerking STL

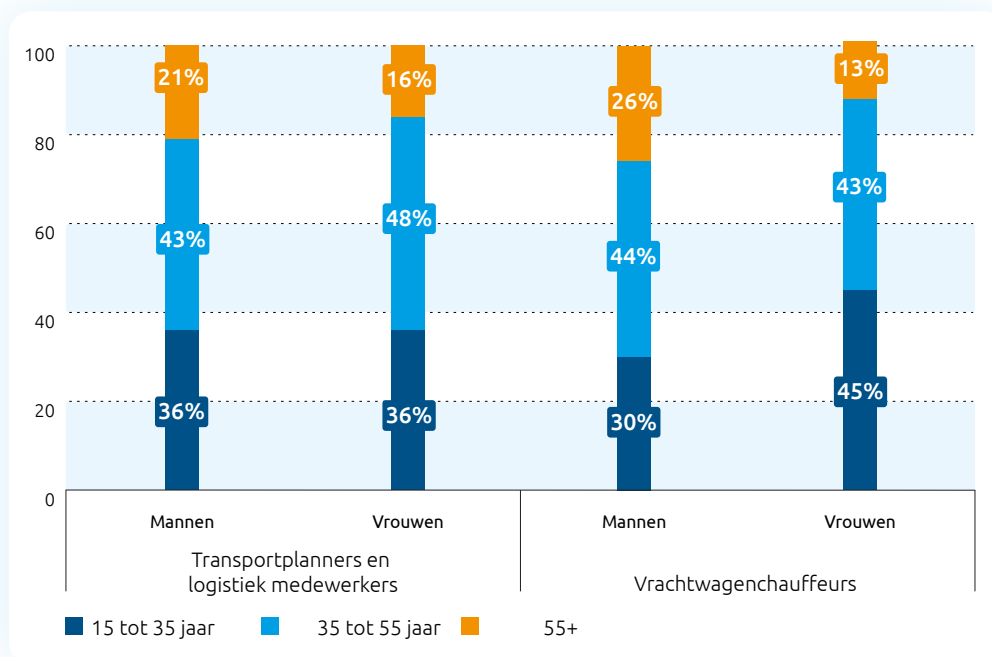
Bijna de helft van de vrouwelijke chauffeurs is jonger dan 35 jaar, van de mannen is dit minder dan een derde

45 procent van de vrouwen die werken als vrachtwagenchauffeur is jonger dan 35 jaar. Bij de mannelijke chauffeurs is dit minder dan een derde. Het aandeel transportplanners en logistiek medewerkers jonger dan 35 is voor zowel mannen als vrouwen 36 procent. Het aandeel 55+ is bij vrouwelijke chauffeurs 13 procent en bij vrouwelijke logistiek medewerkers 16 procent. Onder de mannelijke werknemers transport en logistiek is dit aandeel een stuk hoger.

⁵ Figuur Aandeel vrouwelijke logistiek medewerkers en transportplanners. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktreportage STL 2023

⁶ De CBS-statistieken van vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs en logistiek medewerkers zijn afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB).

Figuur 11 Leeftijdsofbouw werknemers transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research 2023, bewerking STL

Box 2. Voordelen van (meer) vrouwen op de werkvloer

In de sector transport en logistiek werken meer mannen dan vrouwen. Door de fysieke lasten, overuren, het veel van huis zijn en wisselende werktijden worden beroepen binnen de sector vaak als typisch mannelijk gezien. Daarnaast hangt er bij bedrijven waar veel mannen werken vaak een op mannen gerichte werksfeer⁷.

Meerdere onderzoeken laten zien dat een werkomgeving die voor de meerderheid uit mannen bestaat negatieve gevolgen voor vrouwen kan hebben. Vrouwelijke werknemers in een werkomgeving met veel mannen rapporteren gemiddeld gezien bijvoorbeeld meer stress dan mannelijke werknemers of vrouwelijke werknemers in een werkomgeving met veel vrouwen⁸.

Uit een onderzoek met meer dan 24 duizend participanten uit 35 Europese landen blijkt ook dat, in het algemeen, een gelijkere man-vrouw verdeling een positieve invloed heeft op de werkomgeving. Dit gaat samen met een hogere mate van welzijn bij werknemers. Mannen beoordelen hun baan beter wanneer de verdeling tussen man en vrouw gelijk is op het werk. Vrouwen beoordelen hun baan ook beter wanneer de man-vrouw verdeling gelijk is, of dan wanneer er meer mannen dan vrouwen zijn⁹. Ook blijkt dat een gelijke

⁷ UTIP. (2016). WISE II – Women’s Employment and Gender Policy in Urban Public Transport Companies in Europe: Examples of policies and practice

⁸ Fine, C., Sojo, V., & Lawford-Smith, H. (2020). Why Does Workplace Gender Diversity Matter? Justice, Organizational Benefits, and Policy. *Social Issues and Policy Review*, 14(1), 36-72

⁹ Clark, A. E., D’ambrosio, C., & Zhu, R. (2021). Job quality and workplace gender diversity in Europe. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 183, 420-432.

man-vrouw verdeling op het werk samengaat met betere prestaties van werknemers¹⁰. Bedrijven met een betere mix tussen mannen en vrouwen, en met meer vrouwen in (top) management, presteren financieel beter¹¹. Daarnaast gaat een gelijke man-vrouw verdeling samen met minder intimidatie van vrouwen op de werkvloer.

Een ander voordeel van meer vrouwen op de werkvloer is de kans op meer veiligheid en minder ongevallen. Zo blijkt uit onderzoek dat vrouwen minder vaak bij verkeersongelukken betrokken zijn dan mannen¹². Ook nemen vrouwen minder risico's dan mannen¹³. Dit laatste onderzoek ging wel over gokken en risico's bij gezondheid en recreatie en niet specifiek over risicovol gedrag op de werkvloer.

Ten slotte kan wijst onderzoek naar diversiteit op de werkvloer op de zogenaamde 'diversiteitsbonus'; meer diversiteit in teams kan voor meer innovatie en meer probleemoplossend vermogen zorgen¹⁴. Diversiteit betekent hier niet alleen een gelijkere verdeling van mannen en vrouwen op de werkvloer, maar ook meer werknemers met een migratieachtergrond.

Niet alle resultaten wijzen echter dezelfde kant op. In ander onderzoek zijn er geen of zelfs negatieve verbanden gevonden tussen werktevredenheid en een gelijke man-vrouw verdeling¹⁵. Werknemers waren dus even of juist minder tevreden met hun werk naarmate de verdeling tussen man en vrouw gelijkter was. Ook waren werknemers sneller geneigd het bedrijf te verlaten¹⁶. En dat bedrijven met meer vrouwen in management-teams beter financieel presteren kan ook door andere zaken komen. Bijvoorbeeld door de mate waarin deze bedrijven openstaan voor innovatie en leiderschap¹⁷. Naast diversiteit, zorgen een open leercultuur, innovatie en aanpassingsvermogen, ook voor het succes van bedrijven¹⁸.

10 Krishnan, D. S. G. (2020). Gender diversity in the workplace and its effects on employees' performance. *Journal of the Social Sciences*, 48(3), 1888-1898

11 NRC (2023). Meer winst maken? Zorg dan voor een goede mix tussen mannen en vrouwen in je bedrijf. McKinsey&Company (2015). *Woman Matter Research*.

12 International Transport Forum (ITF). (2018). *Women's Safety and Security: A Public Transport Priority*.

13 Harris, C. R. & Jenkins, M. (2006). Gender Differences in Risk Assessment: Why do Women Take Fewer Risks than Men? *Judgment and Decision Making*, 1(1), 48-63.

14 Page (2018). *Diversity Works: The Diversity Bonus--How Great Teams Pay Off in the Knowledge Economy*.

15 Haile, G. A. (2012). Unhappy working with men? Workplace gender diversity and job-related well-being in Britain. *Labour Economics*, 19(3), 329-350.

16 Kaur, I., Mishra, G., & Farooqi, R. (2022). Workplace diversity and individual-level outcomes: the role of gender as moderator. *South Asian Journal of Business Studies*.

17 SCP/CPB (2019). *Vrouwen aan de top*

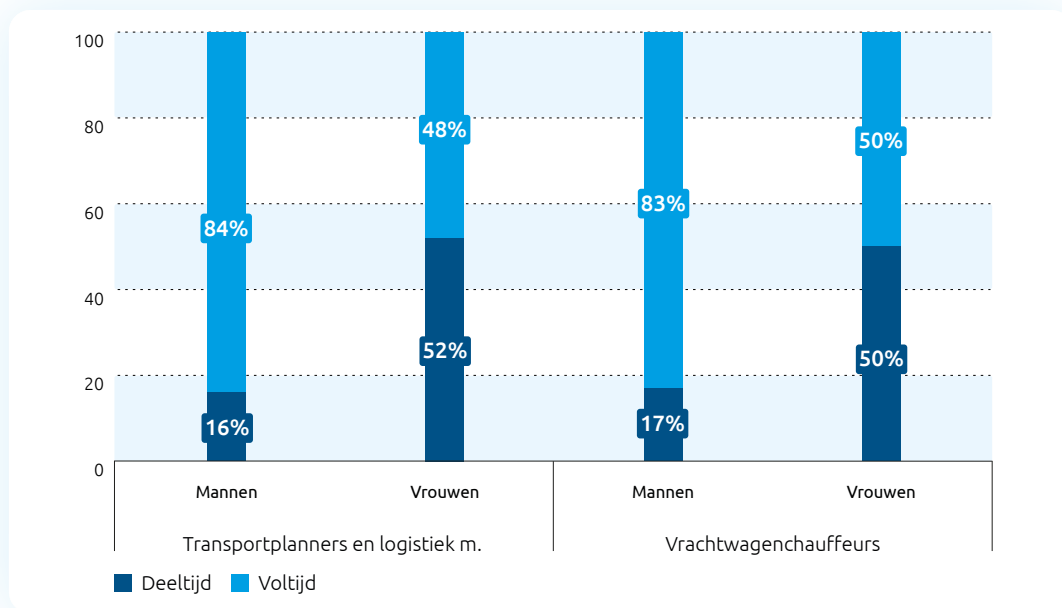
18 SER (2019). *Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling. Deel I Samenvatting & Visie raad op gender- en culturele diversiteit*.

Helft van vrouwelijke chauffeurs werkt parttime

In 2023 werkt ongeveer de helft van de vrouwelijke chauffeurs en de vrouwelijke logistiek medewerkers of transportplanners, minder dan 35 uur per week.

Van de mannelijke vrachtwagenchauffeurs werkt 17 procent parttime. Een vergelijkbaar percentage van de mannen die werken als transportplanner of logistiek medewerker werkt parttime.

Figuur 12 Aandeel fulltime en parttime (minder dan 35 uur per week)



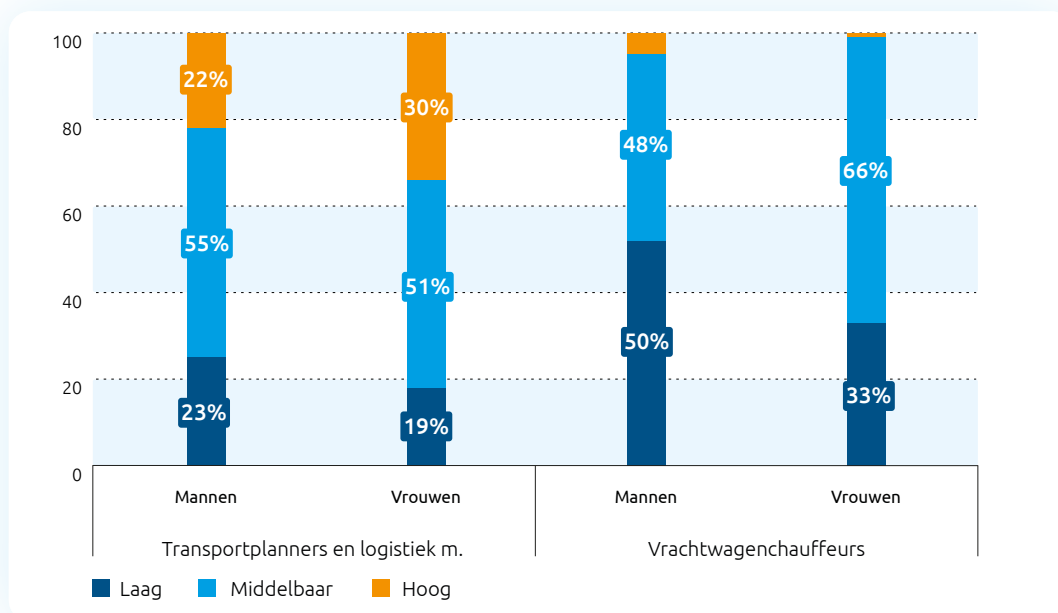
*Meting 2023-Q2

Bron: CBS 2023, bewerking STL

Opleidingsniveau vrouwelijke werknemers

Van de vrouwen werkzaam als transportplanner of logistiek medewerker is 18 procent laag opgeleid. 48 procent heeft een middelbaar en 34 procent een hoog opleidingsniveau¹⁹. Een derde van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs is laag opgeleid. Bij de mannen is dit meer dan de helft.

Figuur 13 Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek



* Meting 2022

* Aandeel hoogopgeleide vrouwelijke chauffeurs: 0 procent. In de onderliggende CBS-telling worden aantallen lager dan 1.000 niet weergegeven. Er zijn dus minder dan 1.000 vrouwen die als chauffeur werken en hoog opgeleid zijn.

Bron: CBS 2023, bewerking STL

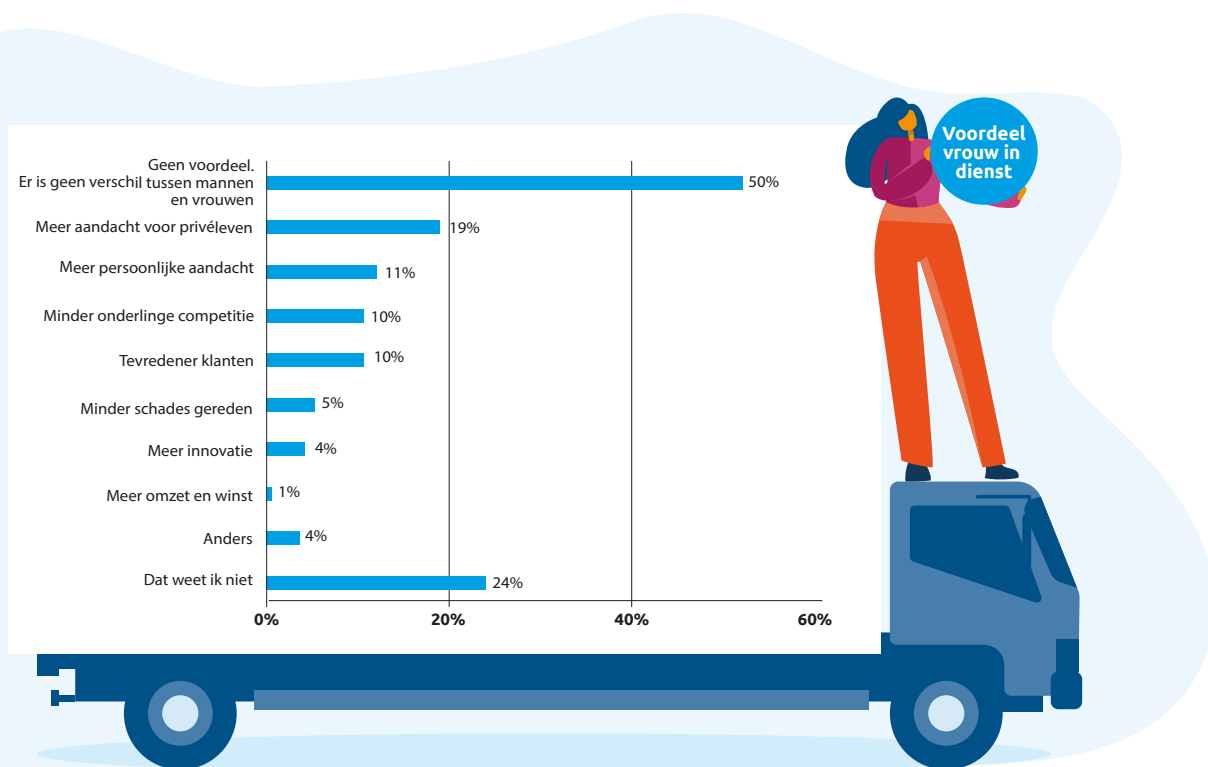
Voordelen van vrouwelijke chauffeurs in bedrijf zijn volgens werknemers: tevredener klanten en meer aandacht voor privéleven

Aan werknemers in de sector transport en logistiek is gevraagd welke voordelen het voor het bedrijf heeft om vrouwelijke chauffeurs in dienst te hebben. 500 werknemers, waarvan 32 vrouwen, beantwoordden deze vraag. De helft van de werknemers vindt dat er geen voordelen zijn van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs; er is geen verschil tussen mannen en vrouwen.

Werknemers die wel voordelen zien noemen het vaakst meer aandacht voor het privéleven en meer persoonlijke aandacht. Bijna een kwart van de werknemers weet niet wat de voordelen van vrouwelijke werknemers in het bedrijf zijn.

¹⁹ • Laag onderwijs: basisonderwijs, vmbo, eerste drie leerjaren van havo/vwo en mbo 1
• Middelbaar onderwijs: mbo 2/3/4 en bovenbouw havo/vwo (startkwalificatieniveau)
• Hoog: hbo/wvo

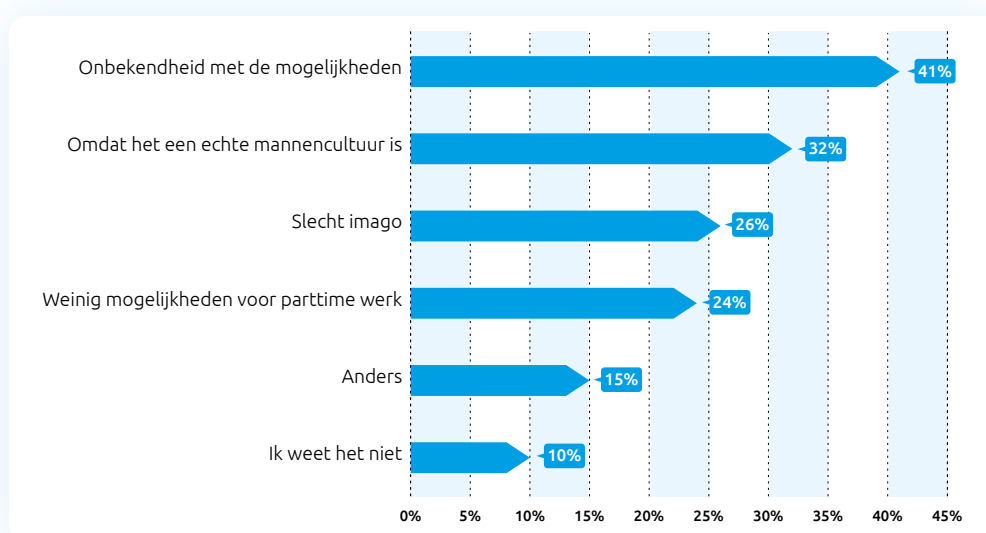
Figuur 14 Voordelen volgens werknemers van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: TON-lezerspanel, 2023

Ruim 6 op de tien werknemers is het eens met de stelling dat het eigenlijk best raar is dat er anno 2023 zo weinig vrouwen in de sector werken (niet zichtbaar in figuur). 11 procent is het hiermee oneens. Wanneer er gevraagd wordt naar redenen waarom er zo weinig vrouwen in de sector werken, wordt onbekendheid met de mogelijkheden het vaakst genoemd (41%). De echte mannencultuur (32%) en een slecht imago (26%) worden ook relatief vaak als reden genoemd.

Figuur 15 Waarom werken er zo weinig vrouwen in de sector? (Meerdere antwoorden zijn mogelijk)



Bron: TON-lezerspanel, 2023

Colofon

Dit is een uitgave van:

Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL)

Auteurs

Evelien Sombekke en Kaj van Zenderen (onderzoekers STL)

Copyright

Gebruik van de informatie uit deze rapportage, vermenigvuldiging en/of openbaarmaking is toegestaan, mits STL duidelijk als bron wordt vermeld en hiervoor toestemming is gekregen.

Disclaimer

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij STL. Aan deze informatie kunnen geen rechten worden ontleend. STL aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Januari 2024

Wat kunnen we voor je doen?

Bel of mail ons, we spreken je graag!