



2024

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
Na omzetverlies in 2023 weer voorzichtige groei in 2024	11
Verwachtingen voor eigen bedrijf in 2024 vaker positief en minder vaak neutraal dan in 2023	14
Belangrijkste thema's voor werkgevers voor komende twee jaar	15
Faillissementen flink toegenomen	17
Box 1. Ontwikkeling Nederlandse economie en arbeidsmarkt	18
Aandeel bedrijven met openstaande vacatures blijft gelijk	25
Vacatures werknemers transport en logistiek	26
Werkgevers in de sector werven vaakst 'via via' en via social media	29
Werkgevers en werknemers in sector	31
Aantal werkgevers neemt af	31
In sector zijn veel kleine bedrijven	32
Aantal vrachtwagenchauffeurs en werknemers in sector is afgenomen	33
Chauffeurs en logistiek medewerkers meest voorkomende functies	35
Opleidingsniveau in de sector neemt toe	36
Werknemers met een migratieachtergrond	37
Aandeel werknemers van 55 jaar neemt toe	38
Gepensioneerden in het bedrijf	39
Box 2. Flexibilisering arbeidsmarkt	40
Flexibele arbeidsrelaties werknemers transport en logistiek	43
Aandeel chauffeurs met flexibele arbeidsrelatie is afgenomen	44
Opvangen van pieken in personeelsbehoefte belangrijkste reden inzet flexibele krachten	45
Verwachtingen werkgevers flexibele schil	47
Aandeel parttimers in de sector	48
In-, uit en doorstroom in sector	49
Meer uitstroom van chauffeurs dan instroom	49
Veel instroom vanuit uitzendbranche, detailhandel en dienstverlening	50
Instroom van zij-instromers STL	51
Pensioenuitstroom is flink toegenomen	56
Redenen werknemers voor uitstroom uit de sector	57
Maatregelen werkgevers tegen uitstroom	59
Doorstroom in transport en logistiek	60
Doorstroom binnen het bedrijf	63
Chauffeurs kozen vaak bewust voor het chauffeursberoep	64
Gebruik en gevolgen van nieuwe technologie	65
Box 3. Prognose ontwikkeling economie en arbeidsmarkt	67
Prognoses sector transport en logistiek (SOOB)	69
Verwachte vraag naar arbeid en aanbod van personeel	69
Arbeidsmarktspanning (arbeidsvraag/ personeelsaanbod) blijft hoog	73
Bijlage 1: opbouw Vervoer en opslag (transport en logistiek) en SOOB-branche naar bedrijfstak/branche 2023 (SBI 2008, aantal werknemers x-1.000)	74

Instroom in de sector vanuit het onderwijs _____ 77

Meeste instroom vanuit mbo-opleidingen	77
Aantal studenten transport en logistiek	78
Toename van vrouwelijke studenten BBL-transport en logistiek	79
Vooropleidingen eerstejaars transport- en logistiekopleidingen	80

Box 1. Landelijke ontwikkeling aantal studenten mbo (BBL en BOL) _____ 80

Aantal studenten transport en logistiek neemt naar verwachting verder af	82
Voortijdig schoolverlaten	82
Bijna een derde van bedrijven in de sector is erkend leerbedrijf	84
Sturing en structuur bieden en vakinhoudelijke kennis doorgeven zijn het belangrijkste bij begeleiding BBL'ers	85

Box 2. Opbrengsten van BBL-opleidingen _____ 86

Redenen voor opleiden van BBL'ers in bedrijf	88
BBL-studenten gedetacheerd door STL	89
Arbeidsmarktpositie BBL-studenten na uitstroom opleiding	90
BBL-studenten STL hebben vaker een baan, en werken vaker in transport en logistiek	90

Een leven lang ontwikkelen _____ 93

Leer- en opleidingsmogelijkheden	93
Vaker opleidingsbudget en -plannen	93
Een op vijf werknemers schat zijn ontwikkelingsmogelijkheden als hoog in	94
Helpt werknemers vindt dat leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert	94
Behoefte aan ontwikkeling	95
Meer werknemers in sector behoefte aan opleiding of cursus	95
Werknemers in sector vinden dat kennis en vaardigheden goed aansluiten bij functie	96

Box 1. Vaardigheden/skills _____ 98

Leergedrag	100
Kwart werknemers volgt in afgelopen jaar niet-verplichte opleiding	100
Belangrijkste reden volgen niet-verplichte opleiding: huidige werk beter doen	101
Helpt werknemers vindt dat hij taken krijgt waarvan hij veel kan leren	102
Circa zeventig procent leert op informele wijze	103
Loopbaan	103

Box 2. Verwachte veranderingen in functies sector transport en logistiek door technologisering _____ 104

Werknemers positief over behoud baan	107
Bijna kwart werknemers ziet geen mogelijkheden voor ander werk in huidige bedrijf	107

Vitaliteit _____ 109

Werken tot het pensioen	109
Bijna helft van werknemers haalt niet zomaar het pensioen in zijn huidige baan	109

Box 1 Pensioenakkoord 110

Belangrijkste redenen voor niet halen pensioen: lichamelijke en mentale belasting en vaker thuis willen zijn	111
Gewenste pensioenleeftijd iets hoger dan verwachte pensioenleeftijd	112

Box 2 Leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan 114

Belangrijkste maatregelen voor inzetbaarheid volgens werkgevers: werk aanpassen, scholing en ondersteuning bij privé zaken	114
Ongeveer helft werknemers bewust bezig met duurzame inzetbaarheid	115
Gezondheid en leefstijl	116
Chauffeurs en oudere werknemers ervaren minder goede gezondheid	116
Meer rokers in sector	117
Zeventig procent werknemers ok met bemoeienis werkgever bij leefstijl	118
Verzuim	119
In sector hoger verzuim dan landelijk	119

Box 3 Verzuim 121

Belangrijkste reden verzuim: griep of verkoudheid	122
Verzuim in sector vaker gevolg van werk	122
Lichamelijk te zwaar werk en werkdruk belangrijkste oorzaken werkgerelateerd verzuim	123
Helft werkgevers overtuigd dat ze zelf ziekteverzuim kunnen beperken; belangrijkste maatregel is persoonlijke aandacht	124

Veiligheid 127

Arbeidsrisico's	127
Lichamelijke belasting, hinder van lawaai en hoge werkdruk belangrijkste risico's	127
Arbeidsongevallen	129

Box 1. Arbeidsongevallen in Nederland 129

Ruim één op vier werknemers betrokken bij ongeval	130
Werknemers tevreden over aandacht voor het voorkomen van ongevallen in bedrijf	131
Maatregelen voor veilig werken	132
Bijna helft bedrijven heeft preventiemedewerker	132
Bijna zestig procent bedrijven in sector heeft RI&E	133
Werkgevers en werknemers overtuigd van nut MONO rijden	133
Tevredenheid over veiligheid in eigen bedrijf	135
Bijna zeventig procent werknemers tevreden met veiligheidsvoorzieningen	135
Psychosociale arbeidsbelasting	136
Twaalf procent last van hinderlijke stress	136
Bijna veertig procent heeft vaak/altijd te veel werk te doen	137
Acht procent werknemers afgelopen jaar ervaring met ongewenste omgangsvormen	137

Box 2. Invloed van maatschappelijke ontwikkelingen op psychosociale arbeidsbelasting 138

Minder goede werk-privé balans onder chauffeurs	139
Veertien procent werknemers neemt soms tot nooit afstand van werk in vrije tijd	140

Ongeveer vijftig procent ervaart regelmatig regelmogelijkheden	140
Organisatie en leidinggeven	143
Tevredenheid met werk	143
Bijna driekwart werknemers tevreden met huidige werk	143
Werknemers meest tevreden over goede werkzekerheid, reistijd, goede leidinggevende en interessant werk	144
Bevlogenheid en waardering	144
Bevlogenheid in sector hoger dan landelijk	144
Zeventig procent werknemers in sector voelt zich gewaardeerd door werkgever	145
Strategische personeelsplanning	146
In 2024 iets minder bedrijven bezig met strategische personeelsplanning dan in 2022	146
Functioneringsgesprekken	147
Ruim zestig procent werknemers heeft jaarlijks functioneringsgesprek; bijna dertig procent van chauffeurs bespreekt functioneren niet	147
Top drie besproken onderwerpen: functioneren, werkbelasting/werkdruk en persoonlijke ontwikkeling	148
Relatie leidinggevende en werknemer	148
Ruim zeventig procent werknemers positief over relatie leidinggevende	148
Merendeel werknemers vindt collega's vriendelijk	149
Diversiteit en inclusie	149
In bedrijf van helft werknemers verschillen als waardevol gezien	150
Twee derde werkgevers geeft aan inclusieve werkomgeving te bieden, kwart beschikt over diversiteitsbeleid	150
Box 1 Diversiteit en inclusie	151
Veilige werkomgeving in meerderheid bedrijven volgens werknemers	151
Vrouwen in sector transport en logistiek	155
Aandeel vrouwen neemt toe	155
Instroom van vrouwen ligt boven de uitstroom	156
Box 1. Aandeel vrouwen per sector	158
In twee derde van bedrijven in de sector werken vrouwen	159
Meeste vrouwen in sector zijn werkzaam in finance/sales/administratie. Daarna volgt de functie van chauffeur.	160
Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs neemt toe	161
Vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs hebben vaker een flexibel contract	162
De helft van de vrouwelijke chauffeurs is jonger dan 35 jaar, van de mannen is dat 2 op de tien	163
Box 2. Voordelen van (meer) vrouwen op de werkvloer	163
Helft van de vrouwelijke chauffeurs werkt parttime	165
Opleidingsniveau vrouwelijke werknemers	166
Voordelen van vrouwelijke chauffeurs in bedrijf zijn volgens werknemers: tevredener klanten en meer aandacht voor privéleven	166

Inleiding

De Arbeidsmarktrapportage 2024 beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek brengt de arbeidsmarkt in de sector transport en logistiek in kaart. Het rapport helpt het 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 2024 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

Na een terugval in 2023 is er in 2024 weer sprake van gematigde economische groei (zie box 1). Ondernemers in de sector transport en logistiek 3 zien ook weer voorzichtige omzetgroei, na een periode van krimp. Meer ondernemers verwachten dat 2024 een beter jaar wordt dan 2023 voor hun onderneming.

Wel ligt het aantal faillissementen in de sector hoog. En veel ondernemers blijven last houden van een tekort aan personeel. Het aantal vacatures is hoog en de uitstroom van chauffeurs ligt boven de instroom. De arbeidsmarkt is in 2024 krap, zowel landelijk als in de sector zijn naar verhouding veel vacatures en weinig werkzoekenden.

De arbeidsmarkt blijft naar verwachting 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.

Na omzetverlies in 2023 weer voorzichtige groei in 2024

De omzet in het goederenwegvervoer⁴ is in het tweede kwartaal van 2024 bijna 5 procent hoger ten opzichte van een jaar eerder. Sinds het eerste kwartaal groeit de omzet weer. In logistieke dienstverlening is na 5 kwartalen van daling in het tweede kwartaal weer sprake van omzetgroei.

In 2023 was nog sprake van omzetsdaling. Over heel 2023 was de omzet in het goederenvervoer over de weg 1,7 procent lager ten opzichte van 2022. Volgens CBS kwam dit onder andere omdat er minder werd geproduceerd in de industrie, de bouw achterbleef en de internationale handel terugliep⁵. Ook zwakte de vervoersvraag af doordat consumenten vanwege inflatie minder bestedingsruimte hadden (zie ook box 1.). Goederenvolumes daalde ook doordat veel ondernemingen in de industrie en handel overtollige voorraden afbouwden die waren ontstaan tijdens de coronacrisis^{6, 7}.

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 werkingssfeer 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 ongeveer 166.000 werknemers en bijna 7.300 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.

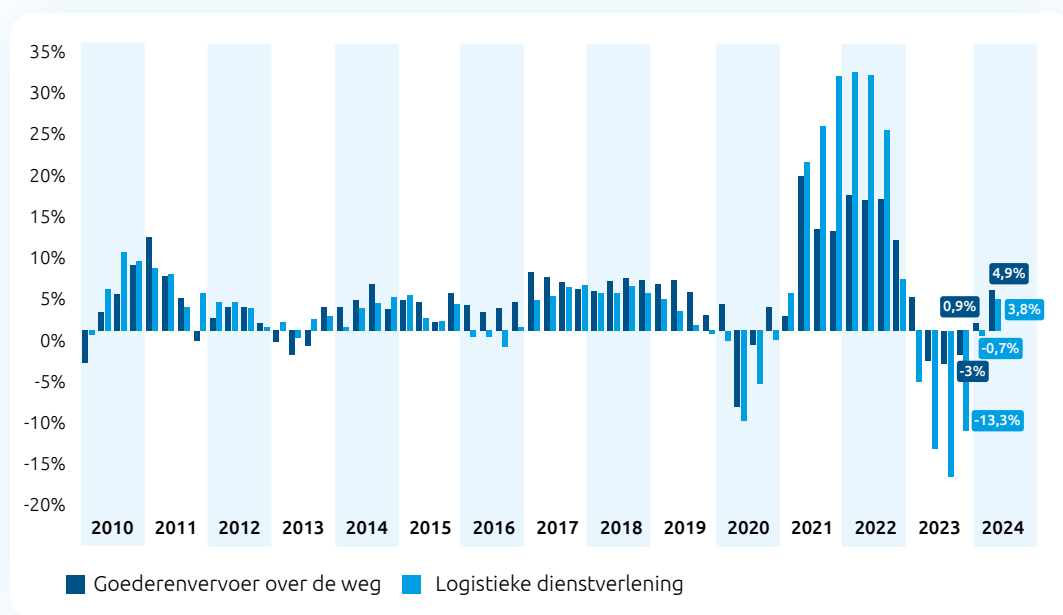
⁵ CBS (2023). Omzet transportsector ruim 5 procent lager in tweede kwartaal.

⁶ ABN AMRO (2024). Sectorprognose | 25 juni 2024. Voorzichtig herstel

⁷ 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 andere. 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 profiteerde toen sterk van het herstel van de economie en internationale handel. In 2022 zette de groei door: de omzet in het goederenvervoer groeide met ruim 14 procent ten opzichte van 2021. ABN AMRO (2021). Groeipijnen en onzekerheid rondom klimaatbeleid kunnen groei maken of breken

Na een lastig 2023 wordt volgens ABN AMRO en ING voor 2024 en 2025 weer lichte groei voor transport en logistiek⁸ verwacht. ING noemt dat consumentenbestedingen weer toenemen en voor meer vervoersvraag zorgen. Via detailhandel en e-commerce werkt dit door in het wegtransport, pakketvervoer en de logistieke dienstverlening. Daar staat tegenover dat de vraag vanuit bouw en industrie achterblijft. De groei verschilt dus per type vervoer of deelmarkt.

Figuur 1 Omzetontwikkeling transport en logistiek



Bron: CBS, 2024

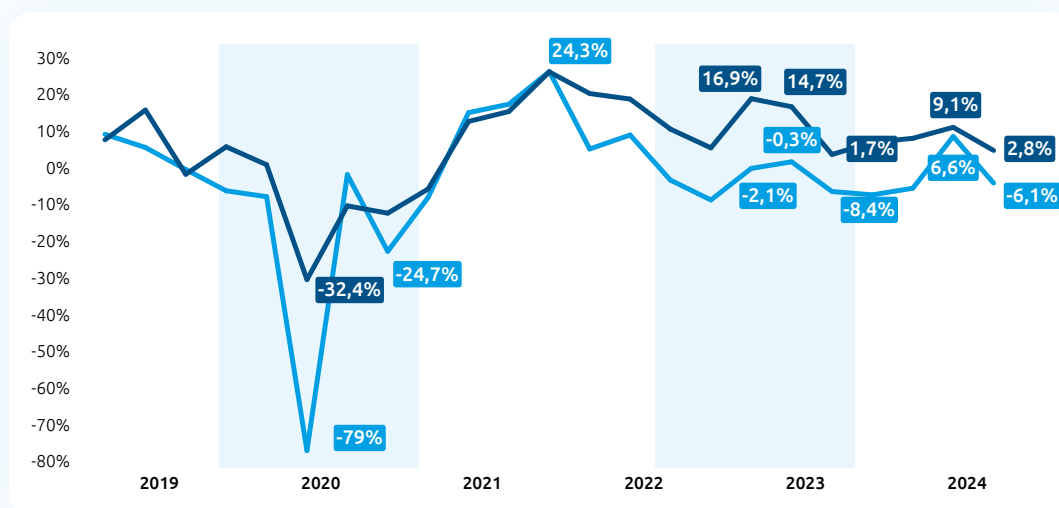
⁸ ABN AMRO (2024). Voorzichtig herstel. Sectorprognose juni 2024. ING (2024). Wegtransport: markt trekt licht aan, kostendruk blijft hoog. ING (2024). Consument en reiziger duwen transport en logistiek weer vooruit.

Verwachtingen over economisch klimaat minder negatief, over personeelssterkte positief

CBS rapporteert elke drie maanden over de verwachtingen van ondernemers in de branche vervoer over land⁹ 10. Aan het begin van het tweede kwartaal zijn ondernemers voor het eerst sinds juli 2022 weer positief over het economisch klimaat: meer ondernemers verwachten een verbetering voor hun bedrijf dan een verslechtering. In het derde kwartaal, in juli, zijn ondernemers wel weer negatief gestemd over het economisch klimaat. Over hun personeelsbestand zijn transportondernemers op dat moment per saldo licht positief gestemd¹¹.

In het totale bedrijfsleven zijn ondernemers in juli 2024 per saldo licht negatief over het verwachte economische klimaat: 9,1 procent van ondernemers verwacht een verslechtering en 7,2 procent een verbetering (zie ook box 1)¹². Ondernemers zijn wel minder negatief gestemd dan in de voorgaande jaren.

Figuur 2 Verwachtingen ondernemers Vervoer over land de komende 3 maanden



Bron: CBS, 2024

- 9 Vervoer over land omvat goederen- en personenvervoer per spoor en over de weg. 61 procent van bedrijven is binnen deze branche actief in goederenwegvervoer 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 goederenwegvervoer (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: 12,1% van de transportondernemers verwacht komende 3 maanden een toename van personeel in het bedrijf en 9,4% verwacht een afname: per saldo verwacht (afgerond) 2,8% een toename (t.o.v. een kwartaal eerder).
- 12 CBS (2024). Ondernemers positiever over ontwikkeling winstgevendheid. CBS (2024). Conjunctuurenquête Nederland; bedrijfstakken (SBI 2008).

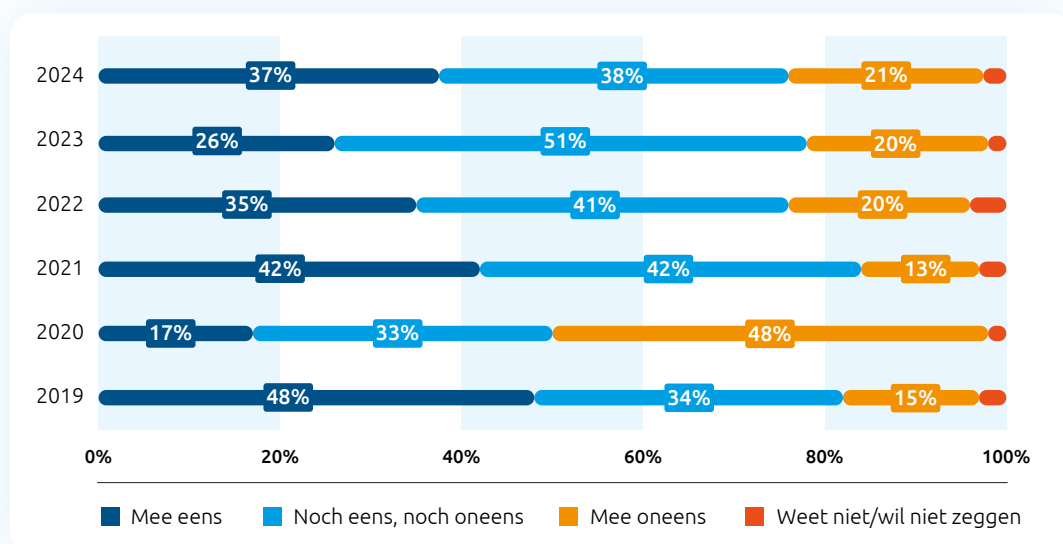
Verwachtingen voor eigen bedrijf in 2024 vaker positief en minder vaak neutraal dan in 2023

Aan werkgevers in de sector transport en logistiek is afgelopen voorjaar gevraagd of 2024 voor hun bedrijf een beter jaar wordt dan 2023 (Figuur 3). Het aandeel werkgevers dat verwacht dat hun bedrijf het in 2024 beter zal doen is hoger dan in 2023 (37 procent in voorjaar 2024 tegen 26 procent in voorjaar 2023). Figuur 2 liet zien dat in 2023 in meeste kwartalen sprake was van omzetverlies in transport en logistiek.

Ruim twee op de tien werkgevers zijn het oneens met de stelling. Dit aandeel is ongeveer gelijk aan 2023 en 2022. Het aandeel dat het eens noch oneens met de stelling (neutraal) neemt af ten opzichte van voorgaande jaren.

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

Figuur 3 Stelling: 2024 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2023



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

Werkgevers in de deelmarkten koeriers en expres, verhuisvervoer en exceptioneel transport zijn het meest optimistisch in hun verwachtingen: ongeveer de helft denkt dat 2024 een beter jaar wordt voor hun bedrijf dan 2023¹⁴. In de deelmarkten bouwmaterialenvervoer, algemeen distributievervoer en agrarisch vervoer is het deel dat een beter jaar verwacht kleiner (een derde). Het deel dat neutraal antwoordt is in deze deelmarkten juist groter (bijna de helft). De verwachtingen voor 2024 wisselen dus per deelmarkt of type vervoer (zie ook box 1¹⁵).

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 2024.

¹⁵ ING (2024). Consument en reiziger duwen transport en logistiek weer vooruit.

Belangrijkste thema's voor werkgevers voor komende twee jaar

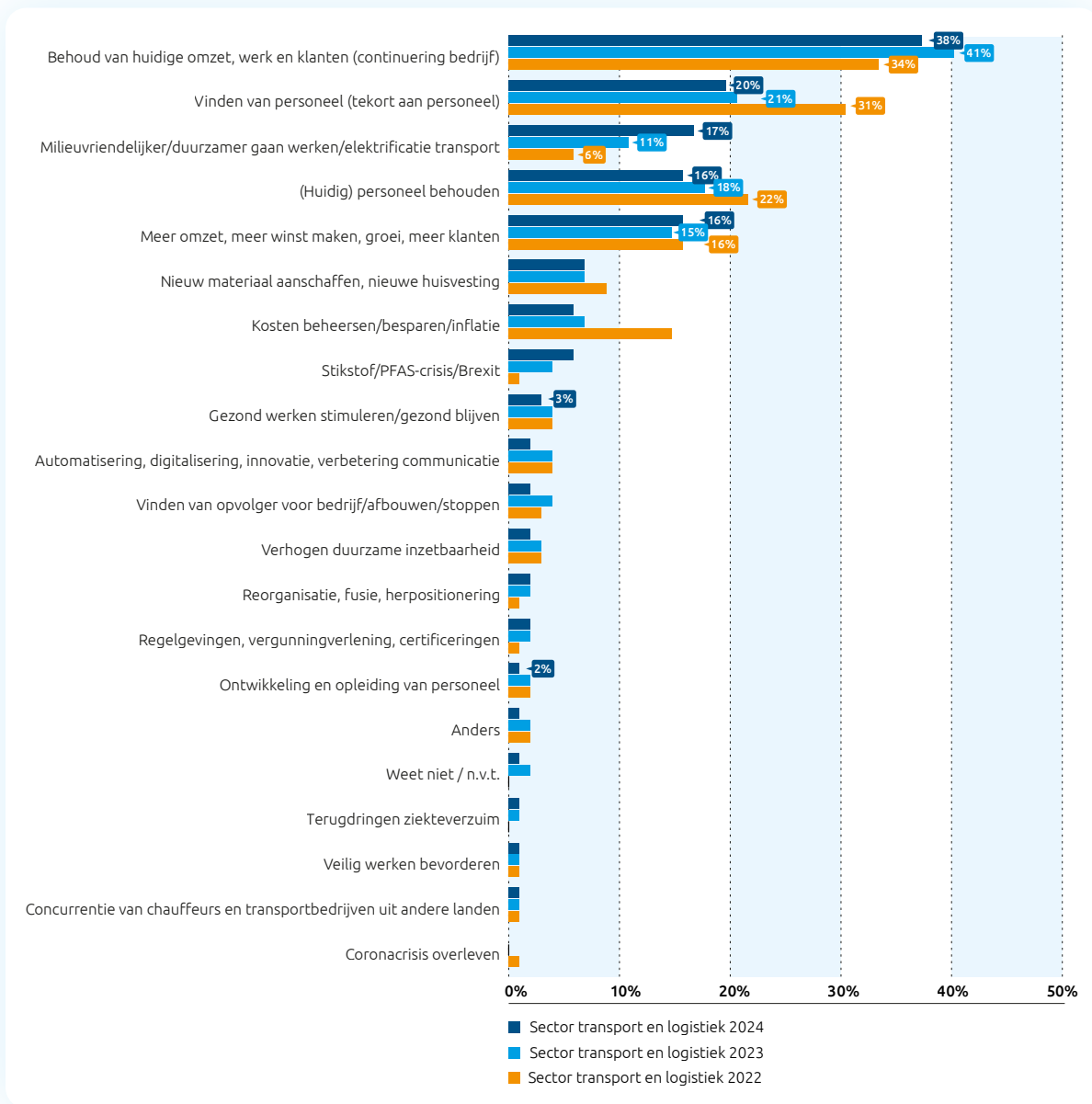
Werkgevers vinden de belangrijkste thema's voor de komende twee jaar: het behoud van de huidige omzet, werk en klanten (continuïteit bedrijf), het vinden van personeel en duurzamer en milieuvriendelijker gaan werken.

Het behoud van de huidige omzet, werk en klanten wordt het vaakst genoemd (door 38 procent). Dit thema wordt in voorjaar 2024 wel iets minder vaak genoemd dan in 2023. Twee op de tien werkgevers noemen ook het vinden van personeel. Ongeveer evenveel als in 2023 maar minder dan in voorjaar 2022. Toen piekte landelijk de krapte op de arbeidsmarkt (zie ook hoofdstuk 1). Duurzamer en milieuvriendelijker gaan werken worden in voorjaar 2024 vaker genoemd dan in 2023.

Thema's rond duurzame inzetbaarheid die worden genoemd zijn:

- › behoud huidig personeel (genoemd door 16 procent)
- › gezond werken stimuleren (3 procent)
- › ontwikkeling en opleiding van personeel (2 procent).

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

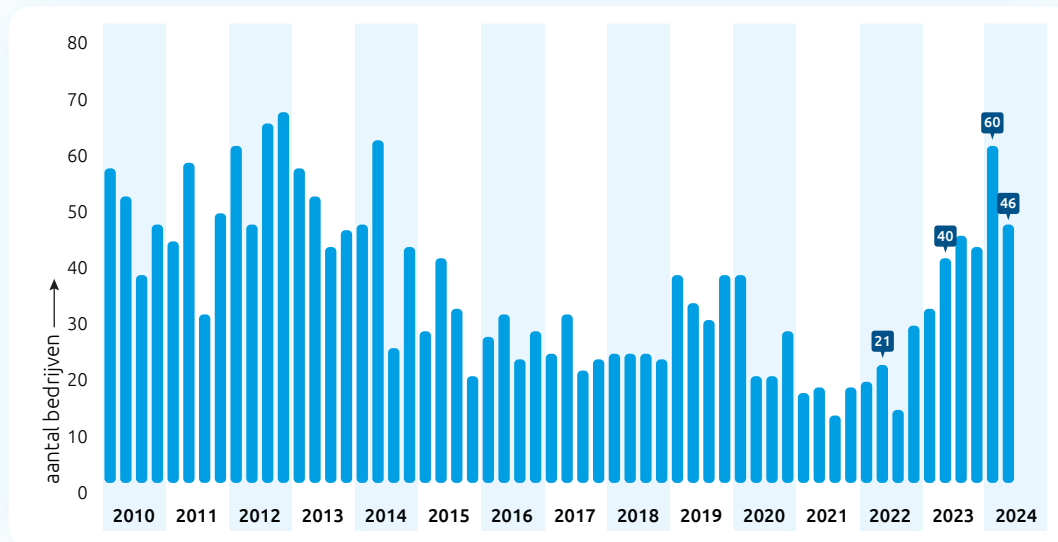


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

Faillissementen flink toegenomen

In het tweede kwartaal van 2024 gingen 46 bedrijven failliet, iets mee dan in hetzelfde kwartaal een jaar eerder. In het eerste kwartaal piekte het aantal faillissementen. Het aantal was voor het laatst zo hoog in het tweede kwartaal van 2014¹⁶. In heel 2023 gingen al flink meer bedrijven failliet dan in 2022 (bijna een verdubbeling, 158 bedrijven tegen 80).

Figuur 5 Aantal faillissementen in de sector



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2024, bewerking STL

In het totale bedrijfsleven ligt het aantal faillissementen in de eerste helft van 2024 ook hoger dan in dezelfde periode een jaar eerder. Vanaf mei 2022 loopt het aantal weer op¹⁷. 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 laagterecord¹⁸. Dat in coronatijd minder bedrijven failliet werden verklaard, was volgens CBS niet los te zien van de coronasteun van de overheid¹⁹. Het coronasteunpakket stopte per tweede kwartaal 2022; in maart werden de steunmaatregelen voor bedrijven stopgezet²⁰.

Kredietverzekeraar Atradius verwacht dat het aantal faillissementen in Nederland in 2024 verder zal toenemen. De stijging zal wel minder groot zijn dan in 2023²¹. Atradius geeft aan dat in veel

¹⁶ Om de huidige toename van het aantal faillissementen goed te kunnen vergelijken met eerdere stijgingen is ook het faillissementsratio berekend: het aantal bedrijfsfaillissementen in verhouding tot het totaal aantal bedrijven. Het totaal aantal bedrijven is sinds 2014 namelijk gegroeid wat de absolute stijging van aantal faillissementen kan relativiseren. De toename van het totale aantal bedrijven kan namelijk automatisch leiden tot een stijging van het aantal faillissementen. In 2013 en 2014 lag het faillissementsratio in de sector over het algemeen ook hoger dan 2023 en 2024. In het totale bedrijfsleven ligt het ratio nu ook lager dan in het verleden. Wel is in 2024-Q2 zowel het absolute aantal faillissementen als het ratio in de sector vergelijkbaar hoog met de eerdere pieken. Erken, H. et al. (2024). Verwachte faillissementsgolf geen reden tot paniek.

¹⁷ CBS (2024). Meer faillissementen in juni CBS (2023). Meer faillissementen in augustus.

¹⁸ CBS (2022). Historisch laag aantal faillissementen in 2021.

¹⁹ 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).

²⁰ Rijksoverheid (2022). Corona-steunpakket voor banen en economie stopt per tweede kwartaal 2022

²¹ Atradius (2024). Nederlandse faillissementen stijgen met 38% in 2024. 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.

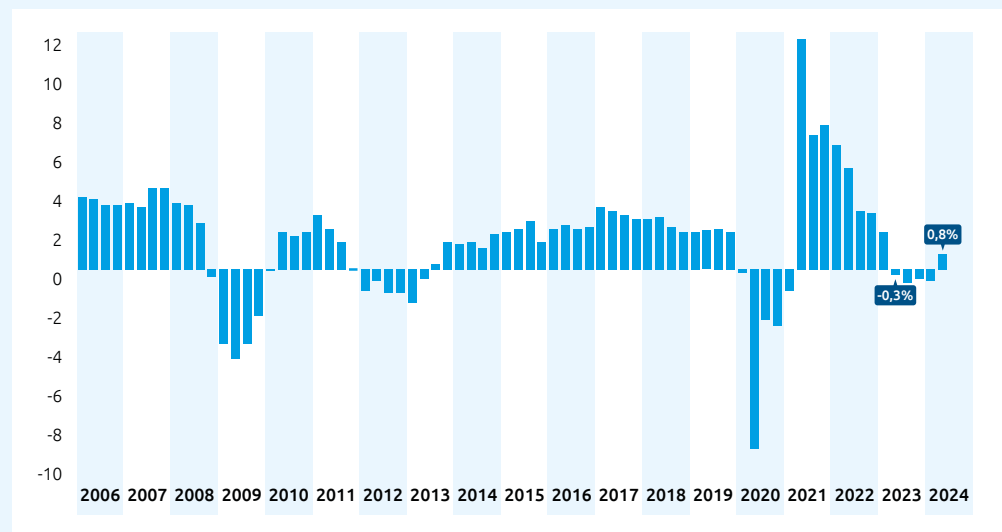
landen het aantal faillissementen in 2023 toenam²². Volgens de Nederlandse Bank (DNB) bevindt het aantal faillissementen in Nederland zich in het voorjaar 2024 op het niveau van voor de coronacrisis. DNB ziet de toename vooral als een 'normalisatie' van het aantal faillissementen²³.

Box 1. Ontwikkeling Nederlandse economie en arbeidsmarkt

In het tweede kwartaal van 2024 groeit de Nederlandse economie²⁴. Het bbp²⁵ is dan 0,8 procent hoger dan een jaar eerder. In de vier kwartalen ervoor was nog sprake van een krimp. De economische groei in het tweede kwartaal komt vooral door de export van goederen (vanwege de groei van de industrie). De investeringen en consumptie van de overheid droegen ook bij aan de groei²⁶.

Volgens CBS kwakelt de Nederlandse economie sinds 2023. De groei in het tweede kwartaal van 2024 is hiervan een 'welkome onderbreking'²⁷. Voor heel 2024 (en ook in 2025) wordt wel weer lichte economische groei verwacht²⁸ (zie ook box 3). Een recessie (economische krimp) wordt niet verwacht²⁹.

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



Bron: CBS, 2024

²² Een optelsom zorgde in 2023 volgens Artradius 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.

²³ Bedrijven werden volgens DNB voor de coronacrisis al financieel weerbaarder door schuldenafbouw, dalende rentes op bedrijfsleningen en hogere winstgevendheid.

²⁴ CBS (2024). Economie groeit in tweede kwartaal 2024 met 1 procent.

²⁵ Het bruto nationaal product (bbp) is een maat voor het meten van de omvang van de economie (CBS, 2021).

²⁶ In het tweede kwartaal van 2024 steeg de uitvoer van goederen en diensten met 1,3 procent, voornamelijk dankzij chemische producten, voedingsmiddelen en machines. De invoer nam met 0,4 procent toe, wat minder sterk was. Het handelsoverschot (verschil tussen waarde uitvoer goederen en diensten en invoer) droeg het meest bij aan de economische groei. Overheidsuitgaven groeiden met 1,0 procent, vooral in zorg, openbaar bestuur en asielopvang. Investerings in vaste activa namen met 0,4 procent toe, vooral in vervoermiddelen, woningen en machines.

²⁷ CBS (2024). Economie groeit in tweede kwartaal 2024 met 1 procent

²⁸ NOS (2024). Onverwacht sterke groei van Nederlandse economie.

²⁹ NOS (2023). CBS: Nederland in een milde recessie, al een half jaar krimpt de economie.

²⁸ CPB (2024). Macro Economische Verkenning 2025.

²⁹ NU.nl (2024). Nederlandse economie op weg naar zachte landing, recessie vrijwel uitgesloten.

In 2020, kort na uitbraak van het coronavirus, was er sprake van de sterkste teruggang van het bbp ooit door het CBS gemeten³⁰. 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 af³¹. De sectoren horeca (hotels), vervoer (luchtvaart) en zakelijke dienstverlening (uitzend- en reisbranche en evenementen) werden zwaar getroffen.

Begin 2021 was nog steeds sprake van krimp. Er golden toen nog deels coronamaatregelen (gedeeltelijke lockdown). In de kwartalen daarna groeide de economie echter 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 heen kwam³². Nederland kende ook een kleinere krimp en een sterker herstel dan andere Europese landen volgens ABN AMRO³³. 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^{34 35 36}.

In de loop van 2022 liep de inflatie sterk op en nam de economische onzekerheid weer toe^{37 38}. 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 toen 14,5 procent duurder dan een jaar eerder³⁹. 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 verwacht⁴⁰.

Een terugval van de economische groei (en verwachte recessie) bleef in 2022 nog uit. Dit gebeurde echter wel in 2023. Vanaf het tweede kwartaal tot en met het eerste kwartaal van 2024 kromp de economie elk kwartaal (licht). Na een bijna volledige stilstand van de economie in 2023, verwacht het CBP verwacht voor 2024 en 2025 weer een gematigde economische groei (zie box 3)⁴¹. Vooral veroorzaakt door hogere consumpties van huishoudens en grotere uitgaven van de overheid.

30 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.

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

32 CPB (2022). Concept-Macro-Economische Verkenning 2023.

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

34 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.

35 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.

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

37 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

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

38 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.

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

40 UWV (2023). Arbeidsmarktprognose 2023-2024.

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

Ondernemers in arbeidsmarktsectoren in 2024 wat minder negatief gestemd

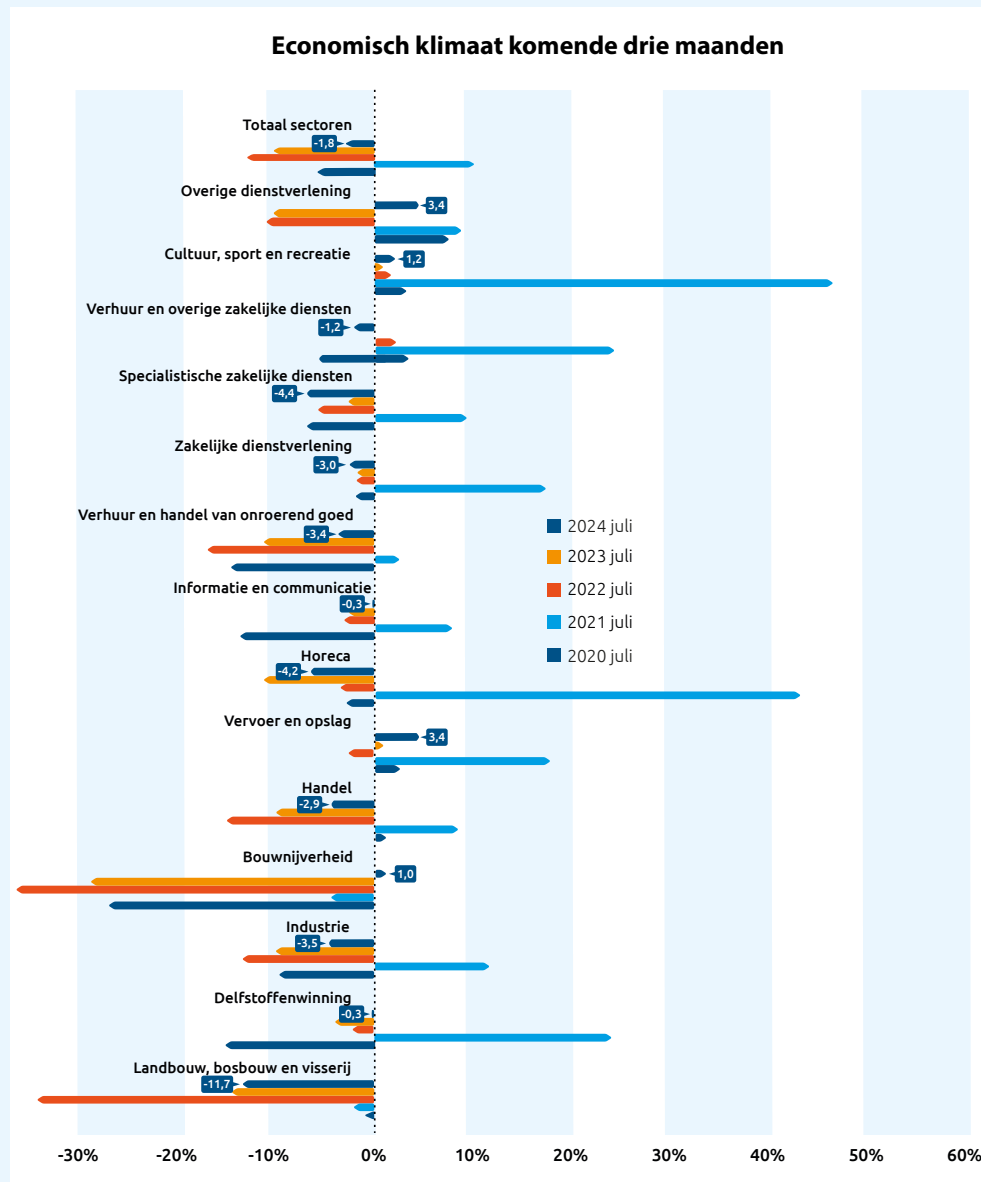
Figuur 7 geeft de verwachtingen van ondernemers weer in de diverse sectoren over het economisch klimaat. Binnen de meeste bedrijfstakken zijn ondernemers aan het begin van het derde kwartaal in 2024 per saldo negatief over het verwachte economisch klimaat. In totaal 9,1 procent van ondernemers verwacht een verslechtering en 7,2 procent een verbetering (per saldo -1,8 procent). Ondernemers zijn wel minder negatief gestemd dan in de voorgaande jaren. In juli 2023 verwachtte per saldo nog -8,2 procent een verslechtering⁴².

In april 2020, na de start van de coronacrisis, waren de verwachtingen van ondernemers zeer negatief (per saldo -65 procent) (niet weergegeven in de 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 ontwikkelingen⁴³.

⁴² CBS (2024). Ondernemers positiever over ontwikkeling winstgevendheid.
CBS (2024). Conjunctuurenquête Nederland; bedrijfstakken (SBI 2008).

⁴³ 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 van 2020 waren transportondernemers alweer een stuk minder negatief. Begin juni 2020 versoepelde de contactbeperkende maatregelen. 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)

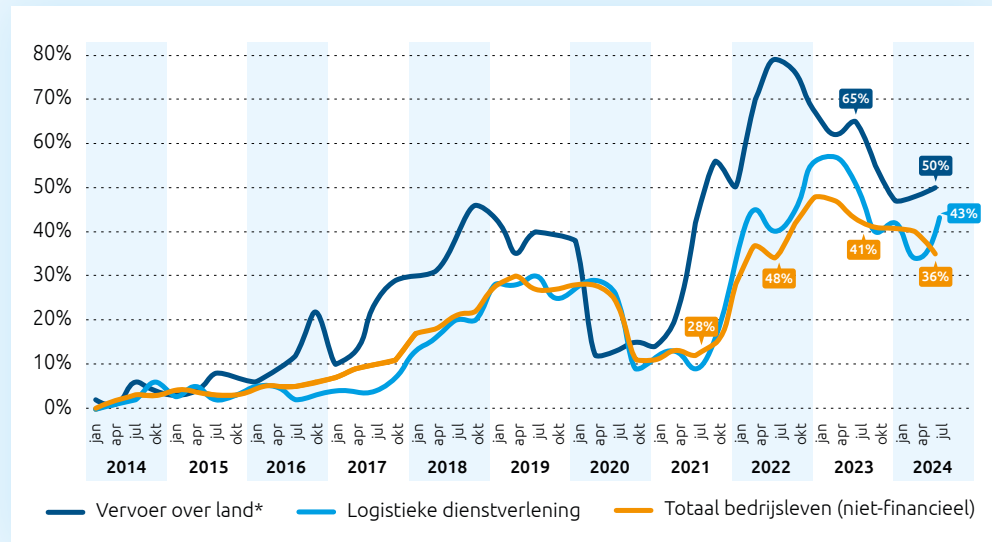


Bron: CBS, 2024

Veel ondernemers ervaren een personeelstekort

Aan het begin van het derde kwartaal van 2024 ervaart ruim een derde van de ondernemers in Nederland een belemmering voor de bedrijfsvoering door een tekort aan personeel (figuur 8). Het aandeel dat last heeft van een tekort neemt wel af: in juli 2023 zei ruim 41 procent hiermee te maken te hebben. In vervoer over land⁴⁴ zegt 50 procent in juli 2024 een tekort aan personeel te ervaren en in opslag en dienstverlening voor vervoer (logistiek) 43 procent. In beide branches neemt het aandeel in juli 2024 wat toe ten opzichte van de voorgaande kwartalen.

Figuur 8 Tekort aan personeel als belangrijkste belemmering



Bron: CBS, KVK, EIB, MKB-Nederland, VNO-NCW, 2024

Het CBS vroeg werkgevers in het totale bedrijfsleven (in juli 2024) naar de belangrijkste gevolgen van een tekort aan personeel. De belangrijkste gevolgen die bedrijven hiervan ervaren zijn: een hogere werkdruk onder het personeel (29%), stijging van arbeidskosten (17%) en minder geschikt personeel aannemen (13%)⁴⁵.

Maatregelen werkgevers tegen krapte op de arbeidsmarkt

UWV vroeg eind 2023 aan werkgevers hoe zij omgaan met krapte⁴⁶. Veel werkgevers in de verschillende sectoren gaven aan last te hebben van krapte op de arbeidsmarkt⁴⁷. Aan werkgevers die last hadden van krapte op de arbeidsmarkt vroeg UWV of zij maatregelen treffen om de effecten hiervan op de organisatie te beperken.

⁴⁴ De 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 6 op de 10 van de bedrijven actief in het goederenvervoer over de weg (inclusief verhuisvervoer). Ruim 7 op de 10 werknemers in vervoer over land werkt in het goederenvervoer over de weg en verhuisvervoer. Koeriers vallen hierbuiten, vallen in de branche post en koeriers. (CBS-statline; CBS/ABF Research, 2024)

⁴⁵ CBS (2024). Hogere werkdruk belangrijkste gevolg personeelstekort volgens ondernemers.

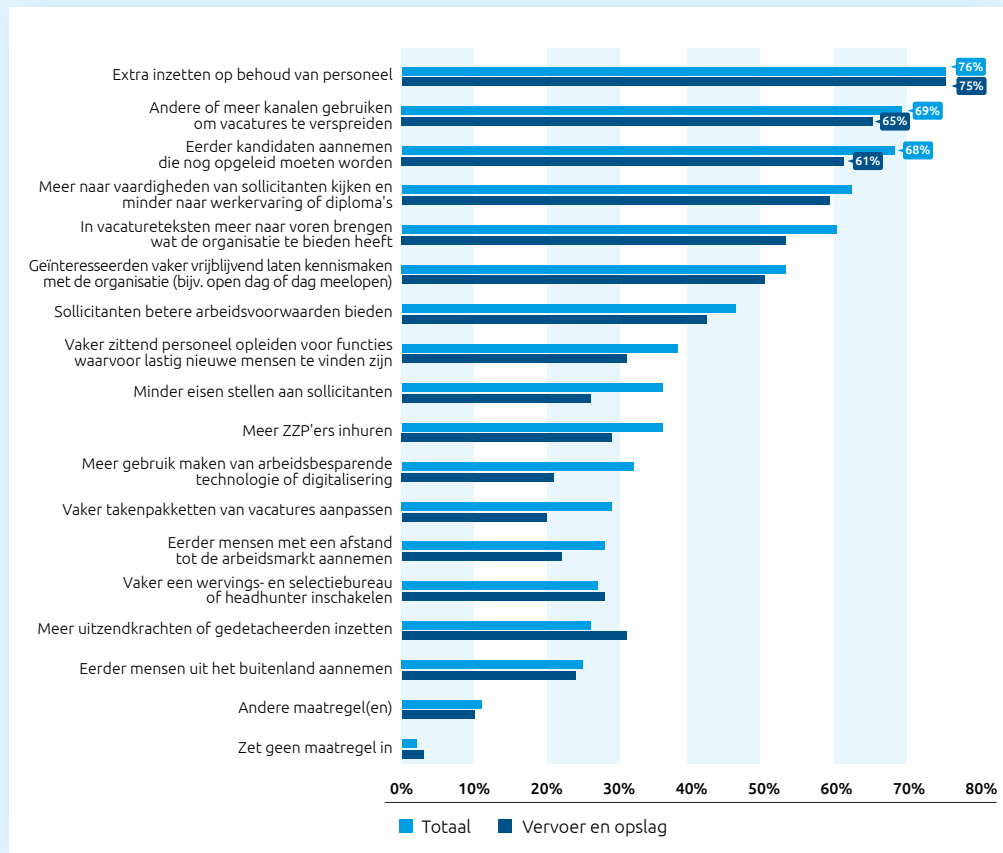
Zie figuur Wat is het belangrijkste gevolg dat uw bedrijf op dit moment ervaart door arbeidstekorten? In Tabellen- en bronnenboek Arbeidsmarktrapportage STL 2024.

⁴⁶ UWV (2024). Krapte op de arbeidsmarkt: maatregelen van werkgevers. Een telefonische enquête eind 2023 over werving en behoud van personeel uitgevoerd onder 4.059 bedrijfsvestigingen/werkgevers (met minimaal twee werknemers). In de periode 25 september tot en met 4 december 2023.

⁴⁷ In de sector Vervoer en opslag gaf 58 procent van de geënquêteerde werkgevers last te hebben van de krapte, waarvan 28 procent in hoge of zeer hoge mate. Landelijk gaven iets meer werkgevers aan last te hebben van de krapte (60%), waarvan 33 procent in hoge of zeer hoge mate.

De meest genoemde maatregelen in het totale bedrijfsleven zijn extra inzetten op behoud van personeel (76%), andere of meer kanalen (bijv. sociale media) gebruiken om vacatures te verspreiden (69%) en eerder kandidaten aannemen die nog opgeleid moeten worden (68%). Onder dit laatste vallen bijvoorbeeld ook zij-instromers. Ook kijken werkgevers meer naar vaardigheden van sollicitanten en minder naar werkervaring of diploma's (62%). De genoemde maatregelen in de sector vervoer en opslag⁴⁸ komen overeen met die genoemd door het totale bedrijfsleven.

Figuur 9: Getroffen maatregelen door werkgevers om effecten van krapte op de organisatie te beperken (totale bedrijfsleven en vervoer en opslag)



Bron: UWV, 2024

⁴⁸ 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: 33 procent van de bedrijven en bijna een derde van de werknemers zijn hierin actief (CBS, 2024).

Volgens CBS⁴⁹ neemt de krapte op de arbeidsmarkt (de verhouding tussen het aantal vacatures en werkzoekenden) in 2024 wat af. De spanning blijft echter hoog: in het tweede kwartaal staan tegenover elke 100 werklozen 108 openstaande vacatures. Er blijven dus meer vacatures dan werkzoekenden.

Vergrijzing is een belangrijke structurele oorzaak van het tekort aan personeel^{50 51 52}; er gaan meer werknemers met pensioen dan er werknemers aan de arbeidsmarkt worden toegevoegd. De babyboomers⁵³ gaan met pensioen en er zijn de afgelopen decennia minder kinderen geboren. Volgens UWV en CBS was de ontgroening (afname van het aandeel jongeren) in 2022 al duidelijk zichtbaar. De coronacrisis versterkte afgelopen jaren nog de personeelstekorten^{54 55}. De vergrijzing zet naar verwachting de komende jaren door. UWV spreekt van een toenemende grijze druk: er staan steeds minder werkenden tegenover AOW-gerechtigden⁵⁶. De pensioneringsgolf houdt naar verwachting aan tot 2040.

Ook volgens een rapport van RIVM en TNO⁵⁷ houdt de krapte op de arbeidsmarkt vanwege de vergrijzing waarschijnlijk de komende jaren aan⁵⁸. Voor werknemers kunnen de gevolgen van arbeidsmarktkrapte zowel positief als negatief zijn. Positieve gevolgen zijn bijvoorbeeld meer baanzekerheid en waardering voor werknemers, maar er kan ook een hogere werkdruk ontstaan, met een minder goede werk-privébalans en minder autonomie als gevolg (zie ook het hoofdstuk Veiligheid). Het regeerakkoord wijst op de maatschappelijke gevolgen⁵⁹. Door de structurele krapte op de arbeidsmarkt staan de kwaliteit en toegankelijkheid van publieke en private diensten onder druk, zoals in het onderwijs, openbaar vervoer en de uitbreiding van het energienetwerk. En is onvoldoende talent beschikbaar voor bedrijven. De vergrijzing en het tekort aan personeel wordt door bedrijven in het midden- kleinbedrijf ook vaak genoemd als reden om te stoppen of een vestiging te sluiten⁶⁰. Het is bijvoorbeeld moeilijk om opvolging te vinden.

49 CBS (2024). Minder vacatures, meer banen in tweede kwartaal van 2024.

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

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

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

53 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).

54 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.

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

56 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

57 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.

58 RIVM & TNO (2024). De impact van maatschappelijke ontwikkelingen op de psychosociale arbeidsbelasting van werkenden

59 Wel kunnen conjuncturele schommelingen in de toekomst de arbeidsmarkt weer wat verruimen. Deze schommelingen zijn echter moeilijk te voorspellen. De mate van daadwerkelijke krapte op de arbeidsmarkt is daarom onzeker en het is niet uitgesloten dat er tot 2040 ook periodes met een ruimere arbeidsmarkt zullen zijn.

60 In het regeerakkoord van het Kabinet-Schoof staat een plan om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Het kabinet wil de kwaliteit van werk verbeteren door eerlijke lonen en goede arbeidsomstandigheden. Daarnaast wil het gericht kiezen welk werk gestimuleerd wordt, en productiviteit verhogen door innovatie en onderzoek. Duurzame arbeidsparticipatie wordt vergroot door het stimuleren van werk bij onderbenutte groepen en het terugdringen van ziekteverzuim. Tot slot wordt de samenwerking tussen werkzoekenden en werkgevers verbeterd, onder andere door één werkcentrum per regio op te richten. Rijksoverheid (2024). Regeerprogramma.

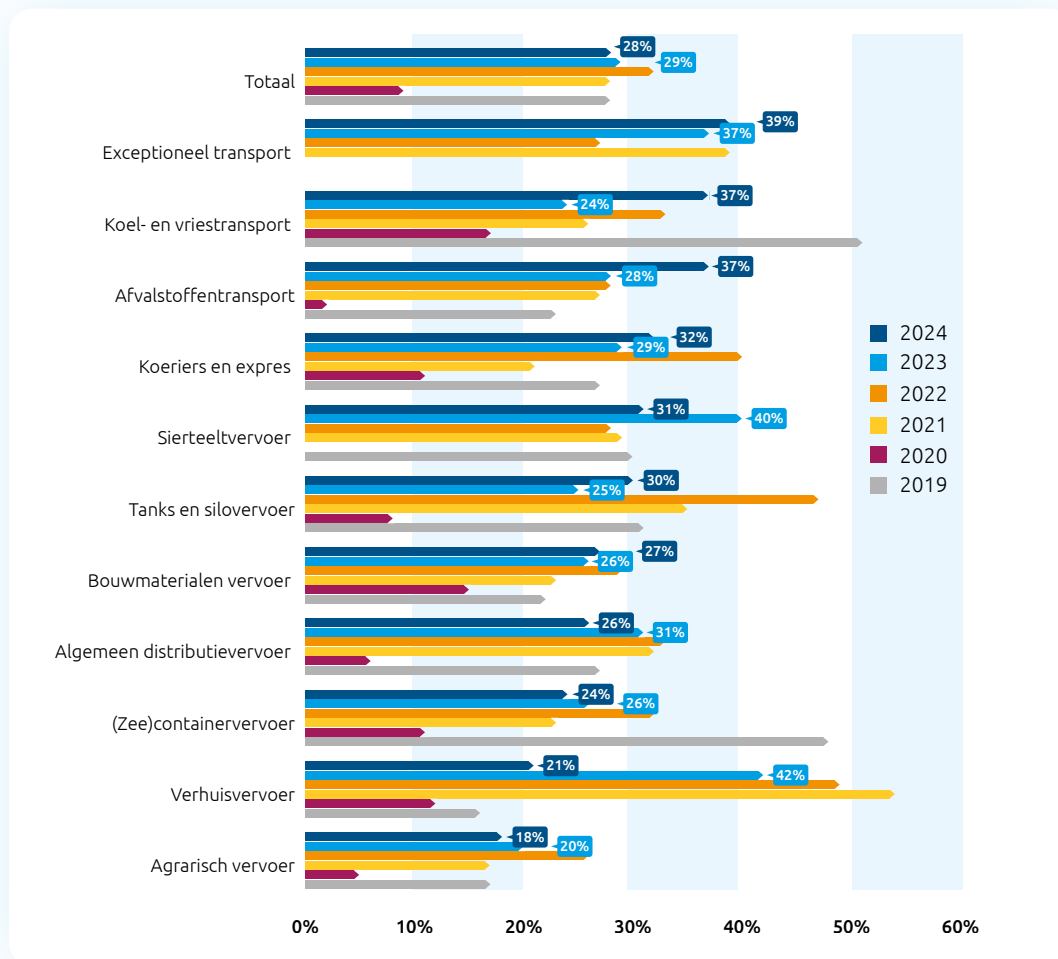
60 NU.nl (2024). Mkb'ers houden hoofd niet meer boven water door krapte en hoge kosten.

Aandeel bedrijven met openstaande vacatures blijft gelijk

In de bedrijfsenquête van STL worden werkgevers in de sector transport en logistiek jaarlijks gevraagd naar openstaande vacatures. In totaal 28 procent van bedrijven heeft in voorjaar 2024 openstaande vacatures. Dit aandeel is vergelijkbaar met 2023. Kijkend naar de deelmarkten dan verschilt het beeld. In een aantal deelmarkten loopt het aandeel bedrijven met vacatures op en in anderen loopt het terug⁶¹. In algemeen distributievervoer loopt het aandeel terug van 31 naar 26 procent. In koel- en vriestransport loopt het aandeel bedrijven met vacatures juist op.

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.

Figuur 10 Aandeel bedrijven met openstaande vacatures naar deelmarkt of type vervoer⁶²



*In o.a. de deelmarkten autotransport, kiepautobedrijven en rijdende melktransport hebben te weinig werkgevers meegedaan aan deze vraag om betrouwbare uitkomsten te kunnen weergeven.

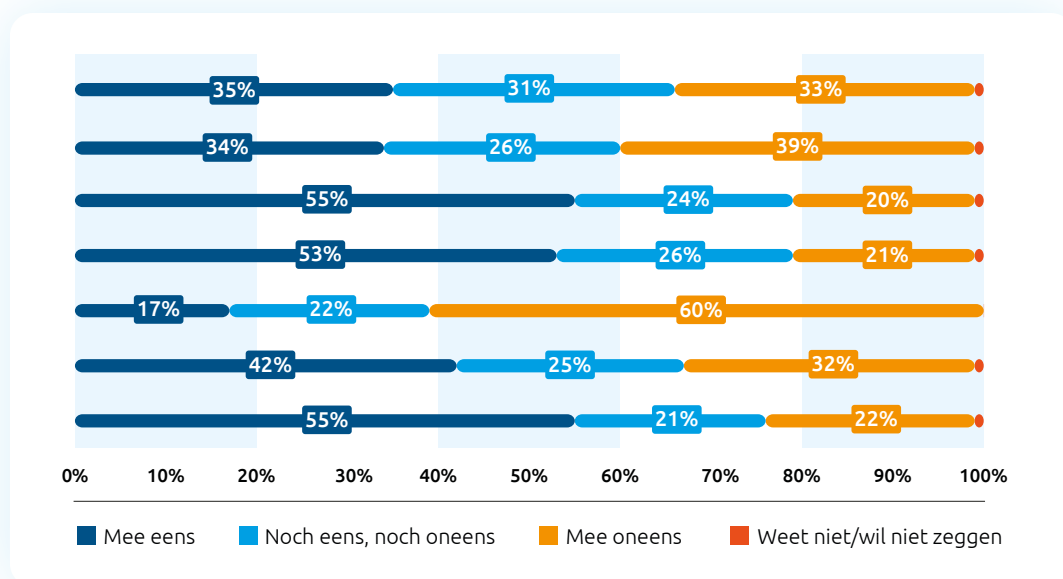
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

⁶¹ Kijkend naar bedrijven actief in logistieke dienstverlening dan heeft 54 procent openstaande vacatures in voorjaar 2024 (tegen 50 procent een jaar eerder). Figuur Aandeel bedrijven met openstaande vacatures (voorjaar 2024). Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktreportage 2024.

⁶² In de figuur zijn alleen deelmarkten weergegeven waarin voldoende werkgevers hebben meegedaan aan de bedrijfsenquête 2024 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 11 geeft de verwachtingen van bedrijven weer over het aantal openstaande vacatures. Het aandeel bedrijven dat in voorjaar 2024 verwacht dat het aantal vacatures hoger zal zijn dan in 2023 is nagenoeg gelijk aan een jaar eerder: 35 procent verwacht in voorjaar 2024 meer vacatures en in voorjaar 2023 was dit 34 procent. Tegelijkertijd daalt het percentage dat het oneens is met de stelling (en dus niet meer vacatures verwacht dan in 2023 of juist minder verwacht). En groeit de groep die de vraag neutraal beantwoordt. Het aantal vacatures transport en logistiek lag in 2022 en 2023 al op een hoog niveau, zie de volgende paragraaf.

Figuur 11 Stelling: 'Ik verwacht dat het aantal vacatures dit jaar hoger zal zijn dan vorig jaar'



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

Vacatures werknemers transport en logistiek

UWV rapporteert elk kwartaal over het aantal vacatures voor transport- en logistiekberoepen⁶³. Aan het einde van het tweede kwartaal zijn er ca. 7.350 openstaande vacatures voor vrachtwagenchauffeurs. Het aantal vacatures ligt lager dan in het tweede kwartaal van 2023. Het aantal nieuw ontstane vacatures is in het tweede kwartaal ligt ook lager dan een jaar eerder⁶⁴. Ten opzichte van de voorgaande kwartalen neemt het aantal openstaande en onstane vacatures wel toe. Het gaat hierbij om vacatures binnen en buiten de sector transport en logistiek⁶⁵. De meerderheid van vrachtwagenchauffeurs werkt binnen de sector transport en logistiek, maar chauffeurs werken ook in sectoren als groothandel en industrie⁶⁶.

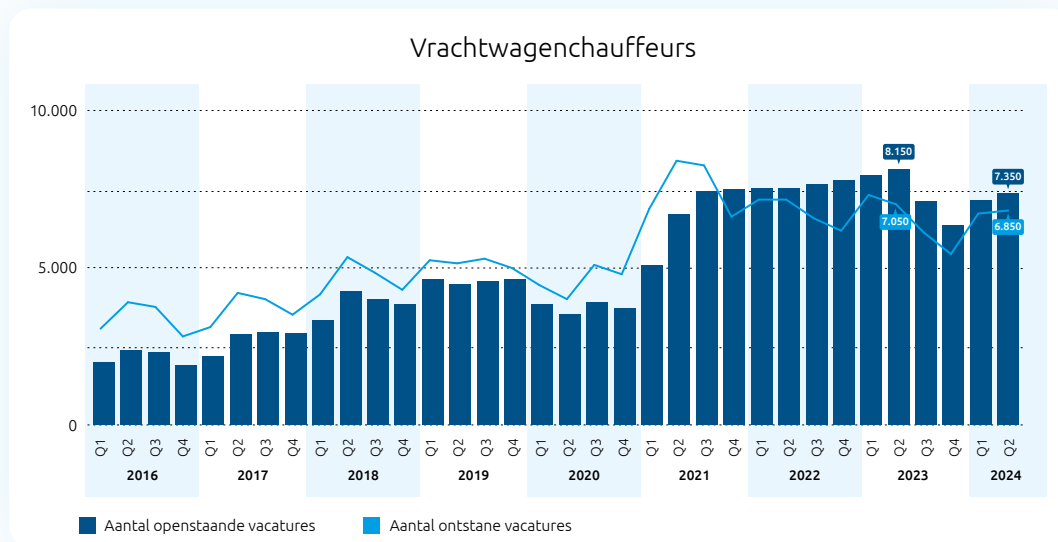
⁶³ De kwartaalcijfers geven een reële schatting van het totaal aantal vacatures op de arbeidsmarkt per beroepsgroep in een bepaald kwartaal (aantallen zijn afgerond op vijftigtallen). Openstaande vacatures: het totaal aantal geschatte vacatures dat open staat aan het eind van het kwartaal. Ontstane vacatures: 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 (CBS/ABF Research, 2024). UWV heeft in juli 2023 de methodiek van de vacatureschatting verbeterd. Vanaf 2016 zijn de aantallen in de tijdreeks licht aangepast. De figuur geeft de aangepaste aantallen weer.

⁶⁴ In 2024-Q2 zijn er c.a. 6.850 nieuw ontstane vacatures voor chauffeurs (tegen c.a. 7.050 in 2023-Q2).

⁶⁵ 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.

⁶⁶ Zie figuur Belangrijkste sector per beroepsgroep in Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage 2024.

Figuur 12 Vacatures vrachtwagenchauffeurs (per kwartaal)



Bron: UWV, 2024, bewerking STL

Het aantal openstaande vacatures in beroepsgroepen verwant aan transport en logistiek⁶⁷ ligt in het tweede kwartaal van 2024 lager dan een jaar eerder. In het tweede kwartaal zijn er bijv. ca. 14.800 vacatures voor transportplanners en logistiek medewerkers tegen ongeveer 15.550 in dezelfde periode een jaar eerder. Ten opzichte van het eerste kwartaal ligt het aantal vacatures in verschillende beroepsgroepen transport en logistiek wel weer wat hoger.

Na start van de 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.

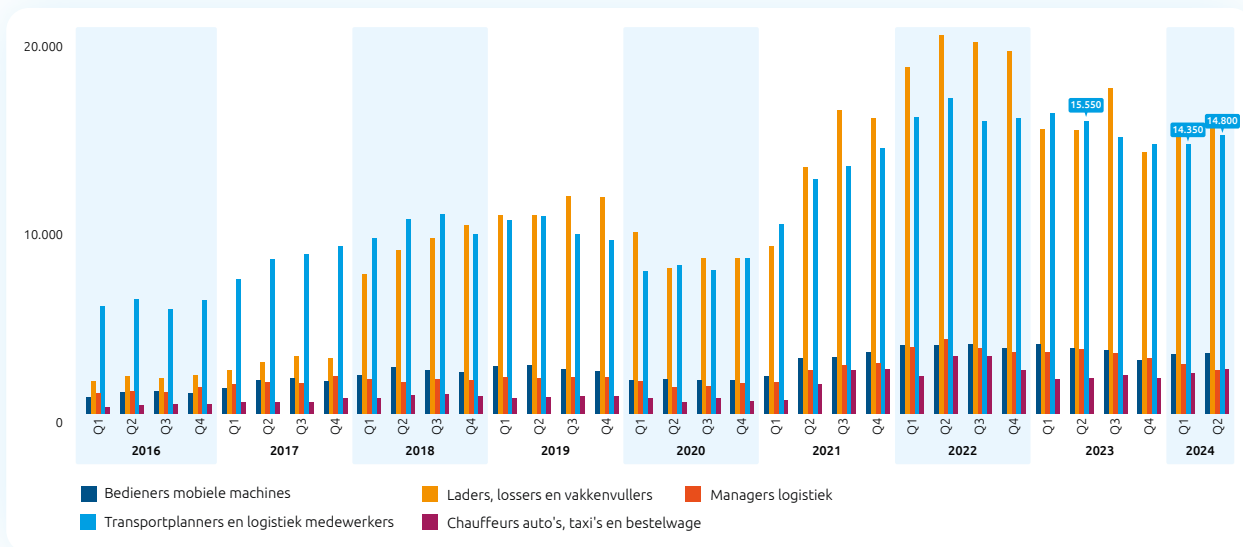
In de meeste beroepsgroepen is volgens UWV een vergelijkbare trend zichtbaar⁶⁸. Het aantal vacatures steeg sterk na de coronacrisis met een piek medio 2022. Daarna bleef het aantal stabiel of daalde het licht. UWV verwacht voor heel 2024 en 2025 een beperkte toename van het aantal nieuwe vacatures (met 0,7 en 0,8 procent), als gevolg van de verwachte lichte economische groei⁶⁹. In 2023 groeide de economie nauwelijks en liep het aantal ontstane vacatures wat terug na het piekjaar 2022 (hoogste niveau sinds 1997). In 2022 was er sprake van uitzonderlijke economische groei vanwege de opheffing van de coronamaatregelen.

67 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 grondverzetmachines. 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)

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

69 UWV (2024). Arbeidsmarktprognose: beperkte banengroei in 2024 en 2025.

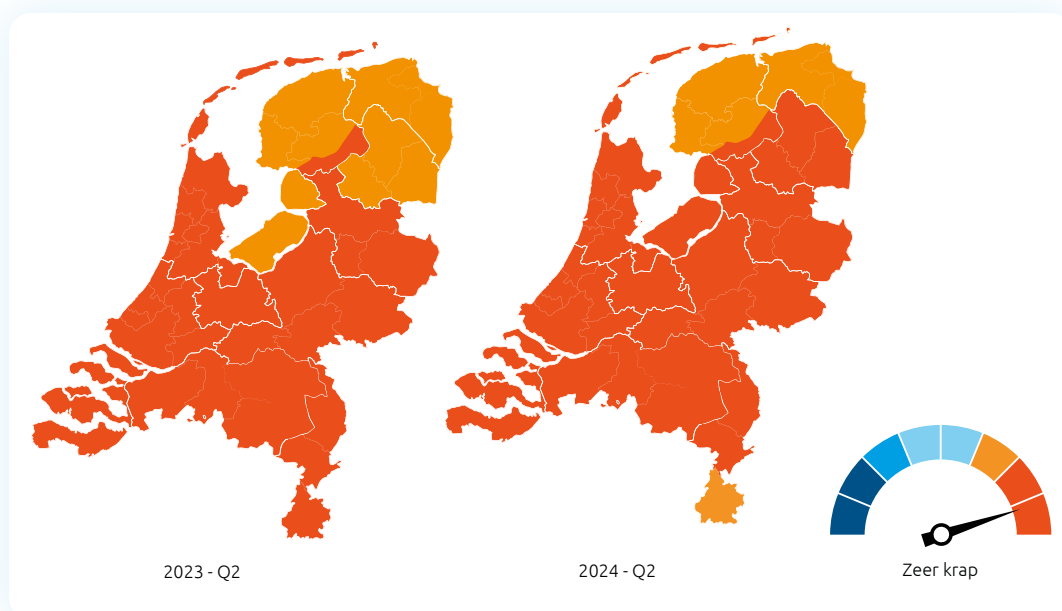
Figuur 13 Openstaande vacatures beroepsgroepen (verwant aan) transport en logistiek



Bron: UWV, 2024, bewerking STL

De arbeidsmarkt voor vrachtwagenchauffeurs is in het tweede kwartaal van 2024 in de meeste regio's zeer krap⁷⁰. Er zijn naar verhouding veel vacatures en weinig werkzoekenden voor de functie. Een jaar eerder was sprake van een vergelijkbare situatie. Voor transportplanners en logistiek medewerkers is er in het tweede kwartaal van 2024 in alle regio's sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt⁷¹.

Figuur 14 Verhouding openstaande vacatures vrachtwagenchauffeurs en direct beschikbare aanbod van chauffeurs (2023-Q2 en 2024-Q2)



Bron: UWV, 2024

⁷⁰ Arbeidsmarktcrapte is de verhouding tussen de openstaande vacatures vrachtwagenchauffeurs (geregistreerd door UWV) en kortdurend WW'ers. Kortdurend werkzoekend (<6 maanden) wordt gehanteerd omdat deze groep snel inzetbaar is op de arbeidsmarkt.

⁷¹ UWV (2024). Dataset Spanningsindicator.

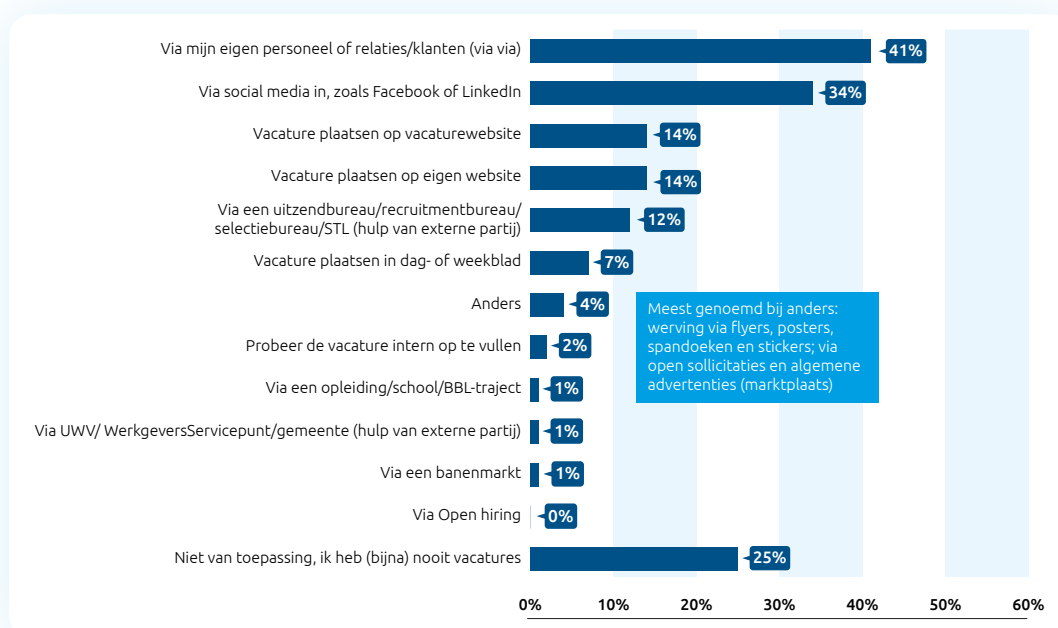
Landelijk op de arbeidsmarkt, houdt volgens UWV de krapte ook aan (*werkgevers konden hier meerdere antwoorden geven*)^{72 73}. De spanning op de arbeidsmarkt steeg sterk na de coronacrisis en bereikte een hoogtepunt in het tweede kwartaal van 2022. Daarna nam spanning iets af. De arbeidsmarkt bleef tussen de zomer van 2022 en begin 2023 wel krap. In het tweede kwartaal van 2023 is er opnieuw een tijdelijke toename in spanning. Daarna daalde de spanning weer. In het eerste kwartaal van 2024 ligt de spanning op het niveau van 2021. Historisch gezien is de krapte dan nog steeds groot. In het tweede kwartaal neemt de spanning weer iets toe⁷⁴.

Ook volgens CBS⁷⁵ blijft landelijk de spanning op de arbeidsmarkt hoog: in het tweede kwartaal staan tegenover elke 100 werklozen 108 openstaande vacatures. Er zijn dus meer vacatures dan werkzoekenden.

Werkgevers in de sector 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 partij⁷⁶. Kleine bedrijven (tot 25 werknemers) zeggen vaak geen vacatures te hebben.

Figuur 15 Hoe pakt u over het algemeen de werving van personeel aan als u vacatures heeft? (*werkgevers konden hier meerdere antwoorden geven*)



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

⁷² (UWV, 2024). Spanningsindicator: seizoen zorgt voor meer krapte. (UWV, 2024). Spanningsindicator: arbeidsmarkt iets minder krap.

⁷³ UWV (2023). Spanningsindicator: seizoenseffecten vergroten krapte. Volgens UWV (2022) is in het tweede kwartaal van 2023 in bijna alle beroepsgroepen sprake 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.

⁷⁴ In het voorjaar is er volgens UWV vaak meer werk in de sectoren landbouw, bouw en horeca.

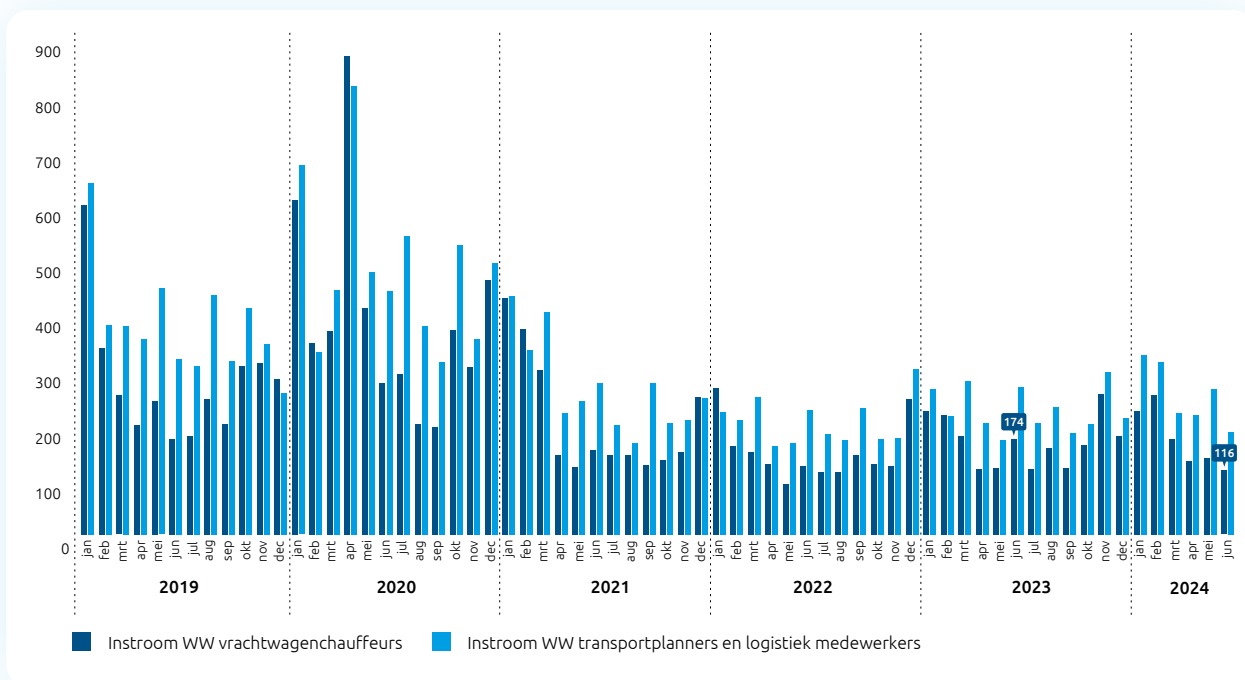
⁷⁵ CBS (2024). Minder vacatures, meer banen in tweede kwartaal van 2024. In een aantal sectoren nam het aantal openstaande vacatures in het tweede kwartaal licht toe. In de bouwnijverheid, openbaar bestuur en Vervoer en opslag nam het aantal vacatures met minder dan duizend toe. In de horeca nam het aantal vacatures af. In de vervoer en opslag nam het aantal vacatures met minder dan duizend toe, er stonden 18 duizend vacatures open aan het einde van het tweede kwartaal.

⁷⁶ Aanpak werving personeel door werkgevers naar bedrijfsgrootte. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage STL 2024.

Instroom in WW blijft op een laag niveau

In juni 2024 is de instroom van chauffeurs in WW (Werkloosheidsuitkering⁷⁷) lager dan in dezelfde maand een jaar eerder (116 chauffeurs in juni 2024 tegen 174 in juni 2023). De totale instroom in WW van chauffeurs ligt in de eerste helft van 2024 op vergelijkbaar niveau als in de eerste helft van 2023⁷⁸. De instroom in WW van werknemers transport en logistiek piekte in april 2020 (kort na intreden van de coronacrisis)⁷⁹.

Figuur 16 Instroom in WW werknemers transport en logistiek



Bron: UWV, 2024, bewerking STL

Landelijk ligt de instroom in WW in juni 2023 lager dan in het jaar ervoor⁸⁰. UWV ziet in juni in de meeste sectoren een afname van het aantal lopende WW-uitkeringen⁸¹. Het aantal werklozen, en de werkloosheid, bleef volgens CBS in juni vrijwel stabiel ten opzichte van voorgaande maanden⁸².

Het aantal lopende uitkeringen lag kort na de coronacrisis op een zeer laag niveau. Eind november 2022 werd zelfs het laagste aantal geteld⁸³. Volgens UWV hebben de steunpakketten van de Overheid (o.a. NOW-regelingen) het baanverlies (en de instroom in WW) tijdens de coronacrisis beperkt⁸⁴. Sinds augustus 2023 loopt landelijk het aantal uitkeringen weer op. Het aantal WW-uitkeringen en de werkloosheid blijven door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt wel relatief laag (in verhouding tot het aantal werkenden) (zie ook box 3)⁸⁵.

⁷⁷ 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. Website Rijksoverheid.

⁷⁸ De totale WW-instroom in 2024 t/m juni: 1.039 chauffeurs (tegen 1.034 vrachtwagenchauffeurs in 2023 t/m juni)

⁷⁹ De totale WW-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)

⁸⁰ UWV (2024). Dashboard WW-uitkeringen.

⁸¹ CBS (2024). Werkloosheid in juni vrijwel onveranderd.

Het UWV verstreekt driehonderd minder WW-uitkeringen dan een maand eerder (-1,7%). Het is normaal dat dit aantal in deze periode afneemt, in het voorjaar is dan meer werk in bijvoorbeeld de bouw of landbouw. In deze sectoren, samen met uitzendbedrijven, daalde het aantal WW-uitkeringen dan ook het sterkst.

⁸² CBS (2024). Minder vacatures, meer banen in tweede kwartaal van 2024.

⁸³ UWV (2023). Volumeontwikkelingen voorjaar 2023. Duiding van ontwikkelingen in de sociale zekerheid.

⁸⁴ UWV (2022). Arbeidsmarktprognose 2022-2023.

⁸⁵ UWV (2024). Volumeontwikkelingen voorjaar 2024. Het aantal WW-uitkeringen was eind 2023 8% hoger dan een jaar eerder.

Werkgevers en werknemers in sector

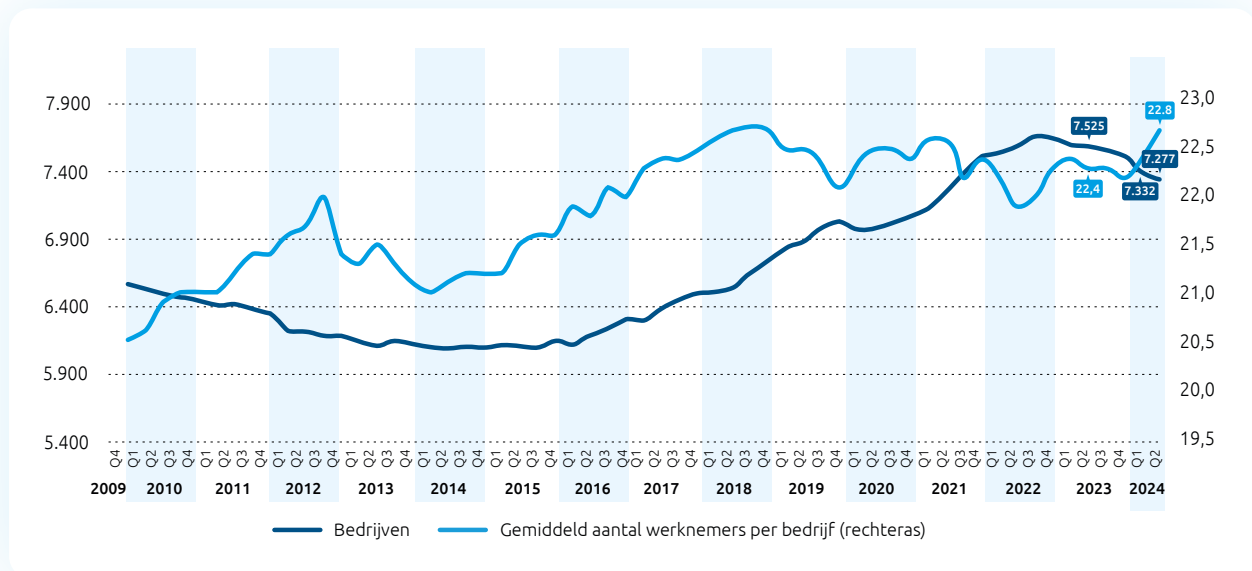
Aantal werkgevers neemt af

In het tweede kwartaal van 2024 zijn er 7.277 werkgevers in de sector transport en logistiek. Ten opzichte van het tweede kwartaal van 2023 en de voorgaande kwartalen neemt het aantal bedrijven af. Gemiddeld hebben werkgevers bijna 23 werknemers. Ten opzichte van een jaar eerder neemt het gemiddeld aantal werknemers toe.

In de periode 2016 tot eind 2019 groeide het aantal werkgevers in de sector onafgebroken. Begin 2021 nam het 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.

In totaal zijn er volgens CBS in het derde kwartaal van 2024 in Nederland 2,3 miljoen bedrijven. Het aantal bedrijven is in de afgelopen 10 jaar gestegen en dan vooral het aantal bedrijven met 1 werkzame persoon⁸⁶.

Figuur 17 Aantal bedrijven in de sector, gemiddeld aantal werknemers (rechters)



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2024, bewerking STL

Bedrijven in de sector zijn onder te verdelen in deelmarkten of typen vervoer⁸⁷. Algemeen distributievervoer (zoals winkel- en distributiecentravervoer en groupage) vormt de grootste deelmarkt waarin bedrijven actief zijn (28 procent van de bedrijven is hierin actief). Daarna volgen de deelmarkten: bouwmaterialenvervoer (18%) en koeriers en expres (9%).

⁸⁶ CBS (2024). Aantal bedrijven en dynamiek.

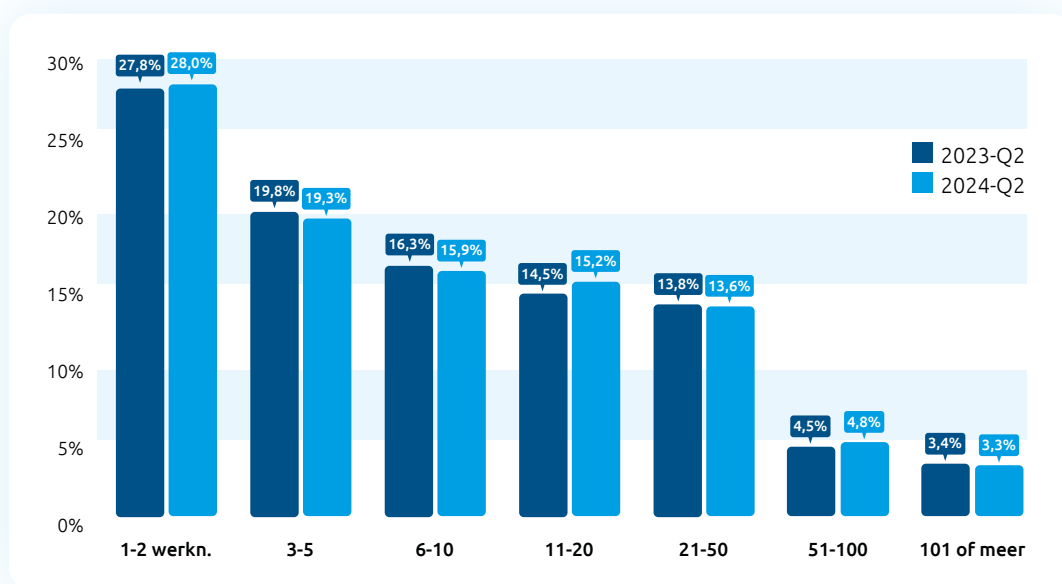
In het derde kwartaal van 2024 was 69 procent van alle bedrijven in Nederland een eenmanszaak; in het eerste kwartaal van 2007 was dat nog 53 procent.

⁸⁷ Bedrijven kunnen in meerdere deelmarkten/typen vervoer actief zijn. In de bedrijfsenquête 2024 is daarom aan werkgevers gevraagd om de belangrijkste deelmarkt te noemen. Figuur Bedrijven in sector naar deelmarkt. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktrapportage STL 2024.

In sector zijn veel kleine bedrijven

Ruim zes op de tien bedrijven (63%) bestaan uit maximaal 10 werknemers. In het tweede kwartaal van 2024 neemt het aandeel kleine bedrijven af ten opzichte van een jaar eerder (was 64 procent in 2023 tweede kwartaal). Het aandeel kleine bedrijven in de sector nam de afgelopen jaren juist toe. Het was nog 60 procent in het tweede kwartaal van 2018⁸⁸. De meerderheid van werknemers in de sector (ruim 61 procent, 101.152 werknemers) werkt in de grotere bedrijven (vanaf 51-100 werknemers)⁸⁹.

Figuur 18 Bedrijfs grootte naar aantal werknemers



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2024, bewerking STL

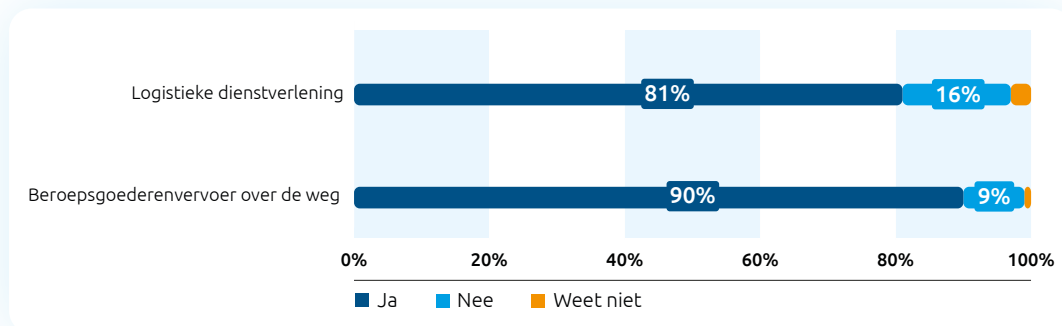
Veel bedrijven in de sector zijn een familiebedrijf

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 (niet zichtbaar in de figuur).

⁸⁸ Toename van het aandeel kleine bedrijven (max. 10 werknemers) in afgelopen jaren kwam voor groot deel door de toename van het aantal bedrijven met 1-2 werknemers en ook (in mindere mate) door de toename van bedrijven met 3-5 werknemers. In 2024-Q2 neemt het aandeel kleine bedrijven af t.o.v. 2023-Q2.

⁸⁹ Figuur Aantal werknemers naar categorie van bedrijfsomvang. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage STL 2024.

Figuur 19 Familiebedrijven in sector



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

Aantal vrachtwagenchauffeurs en werknemers in sector is afgenomen

In het tweede kwartaal van 2024 werken er ruim 92.000 vrachtwagenchauffeurs in de sector. In de periode 2015-2019 nam het aantal chauffeurs flink toe. Daarna bleef het aantal chauffeurs min of meer stabiel. Sinds begin 2023 neemt het aantal chauffeurs af. In het tweede kwartaal van 2024 met -1,9 procent ten opzichte van het tweede kwartaal van 2023. Het aandeel vrachtwagenchauffeurs ten opzichte van het totaal aantal werknemers nam afgelopen jaren ook af (chauffeursquote)⁹⁰. Sinds begin 2023 is het aandeel min of meer stabiel.

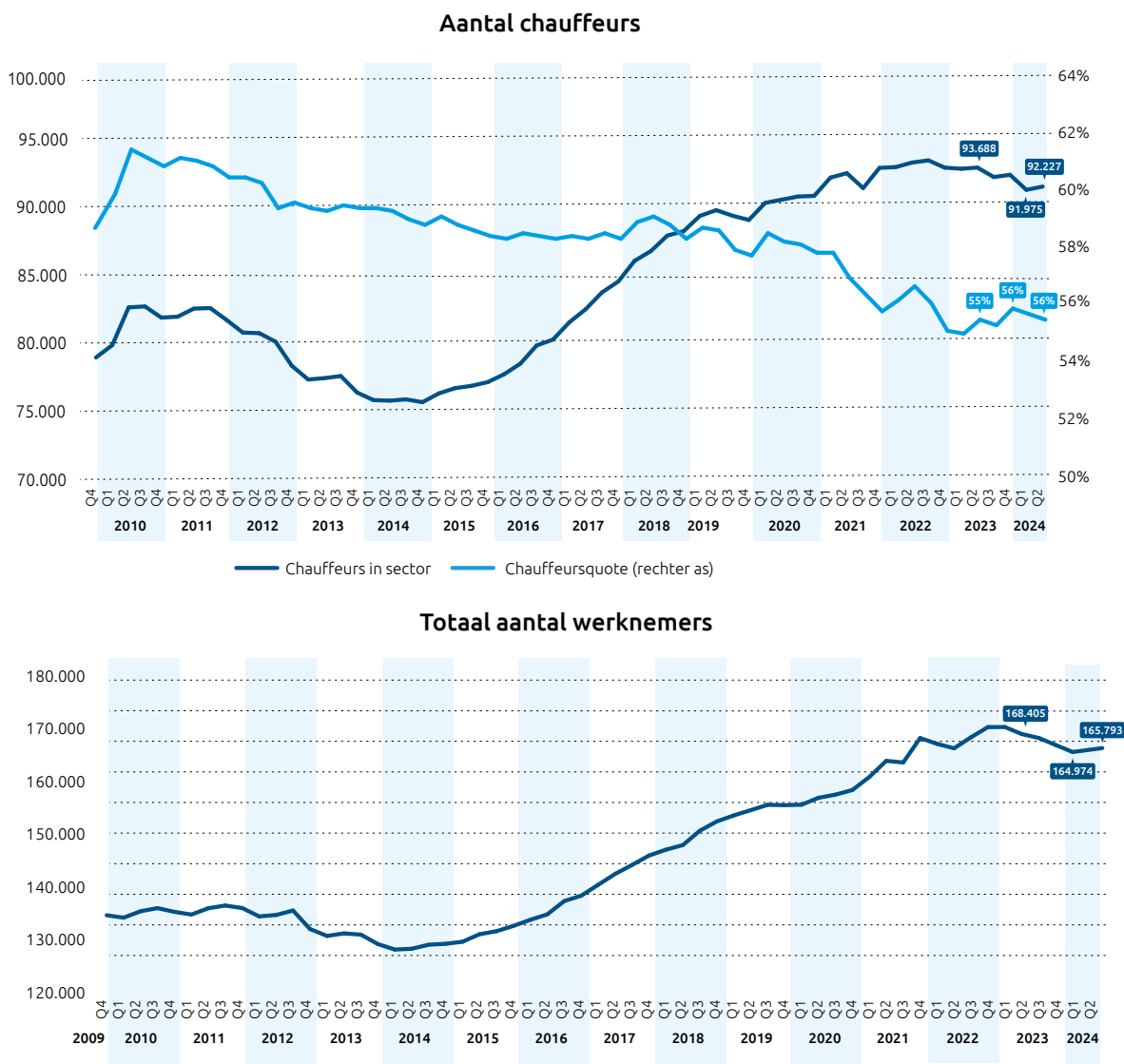
In totaal zijn er in het tweede kwartaal van 2024 165.793 werknemers. Het totaal aantal werknemers groeide, vanaf 2014 tot 2019, onafgebroken. Daarna bleef het aantal ongeveer gelijk. Vanaf medio 2020 nam het aantal werknemers weer toe. Begin 2021 stijgt het aantal werknemers grotendeels door aansluiting van een nieuwe werkgever bij Pensioenfonds Vervoer⁹¹. Begin 2023 piekte het aantal werknemers tot ruim 169.700. In de kwartalen daarna nam het aantal werknemers af.

In het tweede van 2024 neemt zowel het aantal chauffeurs als het aantal werknemers licht toe ten opzichte van het kwartaal ervoor.

⁹⁰ 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.

⁹¹ 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 uitdienststenden (+1.948 t.o.v. het voorgaande kwartaal). Hierbij gaat het om werknemers niet chauffeurs.

Figuur 20 Aantal en aandeel vrachtwagenchauffeurs en totaal aantal werknemers



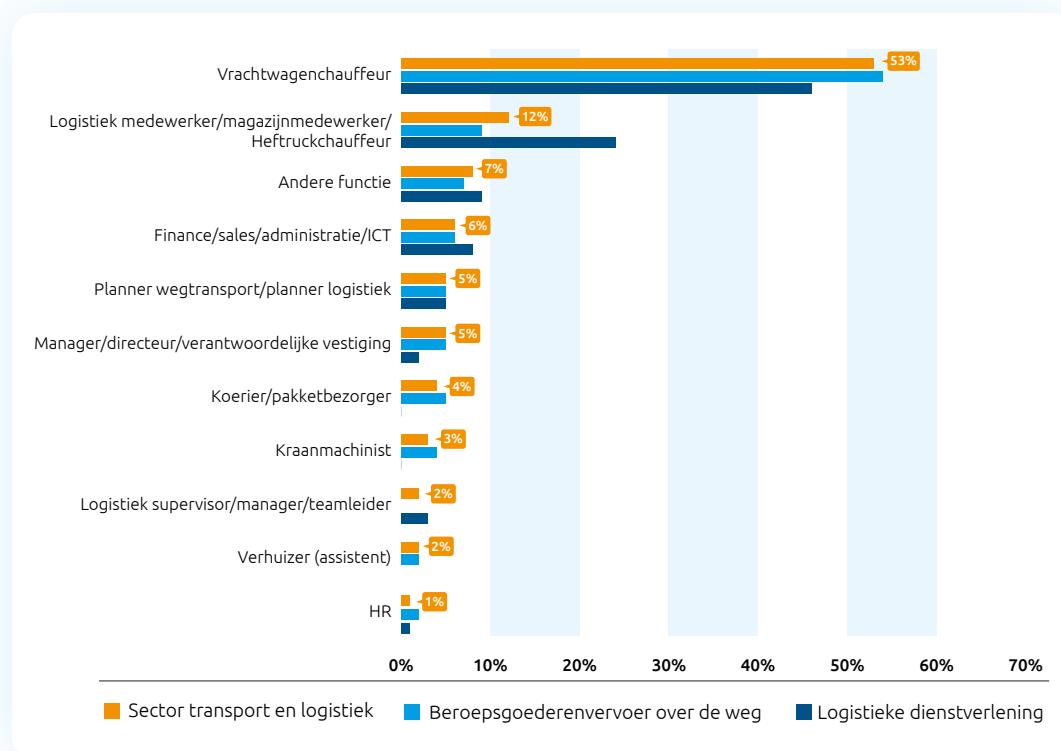
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2024, bewerking STL

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%)⁹² en medewerker finance/sales/administratie/ICT (6%).

Chauffeurs zijn het vaakst werkzaam in de deelmarkt (of type vervoer) algemeen distributievervoer (40 procent van de chauffeurs in de sector). 19 procent werkt in bouwmaterialenvervoer en 7 procent in (zee)containervervoer⁹³.

Figuur 21 Werknemers naar functie



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

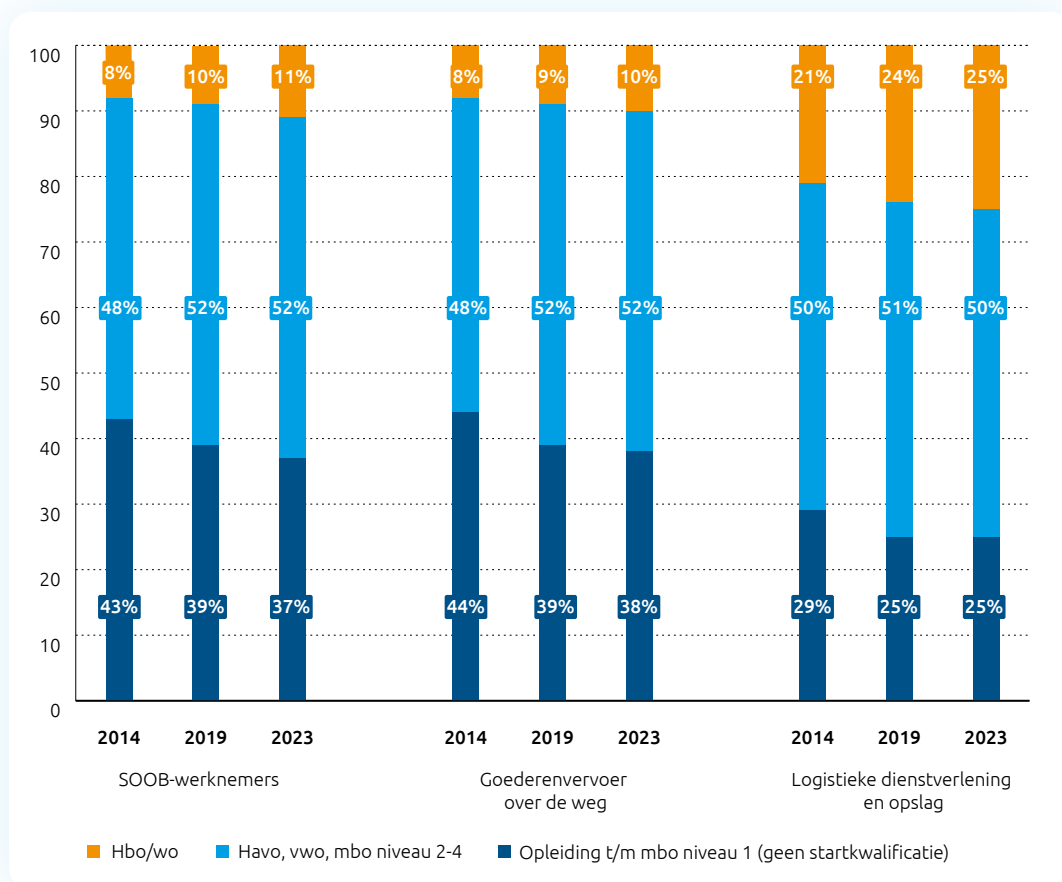
⁹² Andere functie: autowasser, voorman, teamleider/voorman (meewerkend voorman), allround/algemeen medewerker ('manusje van alles'/duizendpoot'), schoonmaker, stratenmaker en medewerker overig (bijv. facilitair, betonbouw, weegbrug), werkvoorbereider, wagenparkbeheerder, grondwerker, operator, engineer, monteur.

⁹³ Figuur Verdeling chauffeurs in sector transport en logistiek (SOOB) naar deelmarkt of type vervoer. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt-rapportage STL 2024.

Opleidingsniveau in de sector neemt toe

Ruim de helft van de werknemers transport en logistiek (SOOB) heeft een opleiding op startkwalificatieniveau⁹⁴ (havo, vwo of mbo niveau 2-4). Dit aandeel neemt toe in de sector net zoals het aandeel met hbo- of wo. Het aandeel werknemers met een opleiding t/m mbo-niveau 1 (geen startkwalificatie) neemt af. Dit sluit aan bij de nationale trend van een toenemend opleidingsniveau onder de Nederlandse bevolking⁹⁵. In de branche logistieke dienstverlening is het aandeel werknemers met een opleiding op hbo- of wo-niveau het hoogst⁹⁶.

Figuur 22 Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek



- › Opleiding t/m mbo niveau 1: basisonderwijs, vmbo, eerste drie leerjaren van havo/vwo en mbo 1 (geen startkwalificatie)
- › Mbo 2/3/4 en bovenbouw havo/vwo (startkwalificatieniveau)
- › Hbo/wo

Bron: CBS/ABF Research, 2024

⁹⁴ 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.

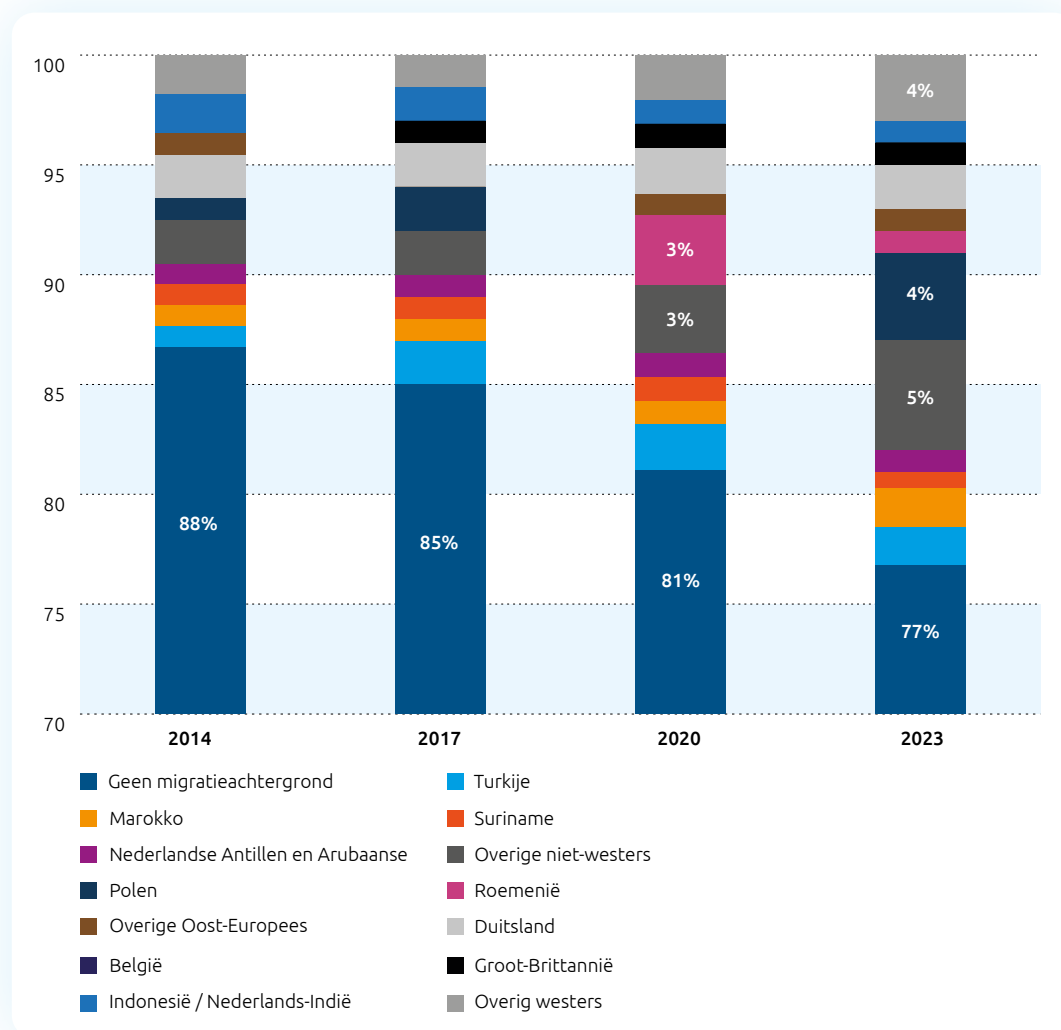
⁹⁵ Landelijk neemt het aantal mensen met een hbo- of universitair diploma al jaren gestaag toe. En neemt het aandeel met ten hoogste een opleiding op vmbo- of mbo-1-niveau steeds verder af. CBS (2024). Nederlanders hebben steeds vaker hbo of universiteit gevolgd. CBS (2022). Steeds meer hoogopgeleiden in Nederland: wat voor beroep hebben ze? SCP (2020). De sociale staat van Nederland.

⁹⁶ 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 23). In 2014 had in totaal 12 procent van de werknemers een migratieachtergrond. Eind 2023 is dit aandeel bijna verdubbeld (loopt op naar 23 procent).

Figuur 23 Werknemers in de sector naar migratieachtergrond



Bron: CBS/ABF Research, 2024

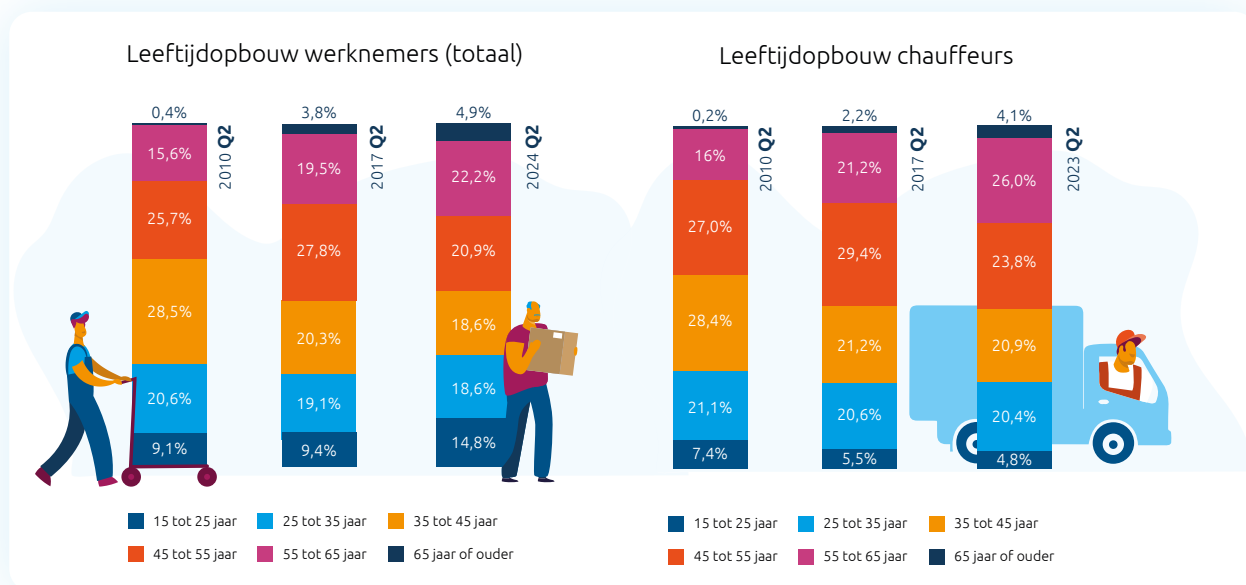
Aandeel werknemers van 55 jaar neemt toe

Figuur 24 toont de ontwikkeling van de leeftijdsopbouw tussen 2010 en 2024. Het aandeel werknemers vanaf 55 jaar neemt sterk toe (vergrijzing). In 2024 valt 22 procent van de werknemers in de categorie 55-65 jaar. Dit was 16 procent in 2010. De categorie 65 jaar en ouder is sinds 2011 gestegen van 0,4 naar 4,9 procent. In alle regio's zal het aandeel werknemers transport en logistiek van 55 jaar of ouder de komende jaren toenemen⁹⁷. Het CBS ziet op de gehele Nederlandse arbeidsmarkt ook steeds meer werkzame 65-plussers⁹⁸.

De afname zit niet in de jongste groep werknemers, maar in het aandeel werknemers 35-45 jaar. Dit aandeel nam af van 28 procent in 2010 naar 19 procent in 2024. In andere arbeidsmarktsectoren nam het aantal werknemers in deze leeftijdscategorie volgens het CPB ook af⁹⁹. Ook het aandeel werknemers 45-55 jaar neemt af. Het aandeel jonge werknemers (tot 25 jaar) neemt in 2024 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 24 Leeftijdsopbouw werknemers in sector



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2024, bewerking STL

⁹⁷ Figuur Prognose leeftijdsopbouw werknemers transport en logistiek naar regio. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktregio 2024.

⁹⁸ 4,9 procent van de werknemers in sector is in 2024-Q2 65+. In NL zijn steeds meer werkzame 65-plussers. Oorzaken: een toename van het aantal 65-plussers (vergrijzing) en een sterke toename van de arbeidsparticipatie van 65-plussers: in 2013-Q2 was 14,9 procent aan het werk en in 2024-Q2 werkte al bijna de helft (49,6%). Vooral het aantal 65-jarigen met een grote deeltijd baan (20 tot 35 uur per week) of met een voltijd baan (35 uur of meer), nam toe. Dit heeft te maken met de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd vanaf 2013 (65 jaar plus één maand, deze ligt inmiddels op 67 jaar) en de afschaffing van prepensioenregelingen CBS (2024). Helft 65-jarigen aan het werk.

CBS (2023). Aantal mensen buiten beroepsbevolking in 2022 snel geslonken.

CBS (2021). 300 duizend werkende 65-plussers in 2020.

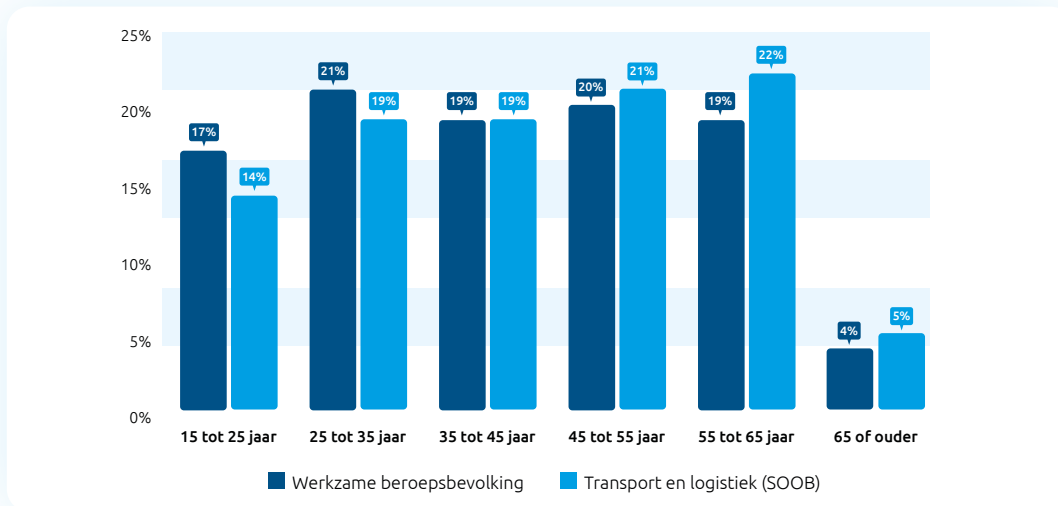
⁹⁹ De daling van het aantal werknemers in de leeftijdscategorie 35 t/m 44 (in de jaren 2008-2018) heeft (deels) een demografische oorzaak; het dalende aantal kinderen vanaf eind jaren 60. Daarnaast ziet het CPB, in de nasleep van de financiële crisis, een afname van het aantal jonge mannen op de Nederlandse 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.

Zie ook: Lightcast (2024). The Rising Storm Building a Future-Ready Workforce to Withstand the Looming Labor Shortage.

Figuur 25 toont dat de transport en logistiek sector relatief minder jonge werknemers (15-25 jaar) en meer oudere werknemers (55-65 jaar en 65+) heeft dan de totale werkzame beroepsbevolking.

Figuur 25 Leeftijdopbouw vergeleken met werkzame beroepsbevolking (2024-Q1)

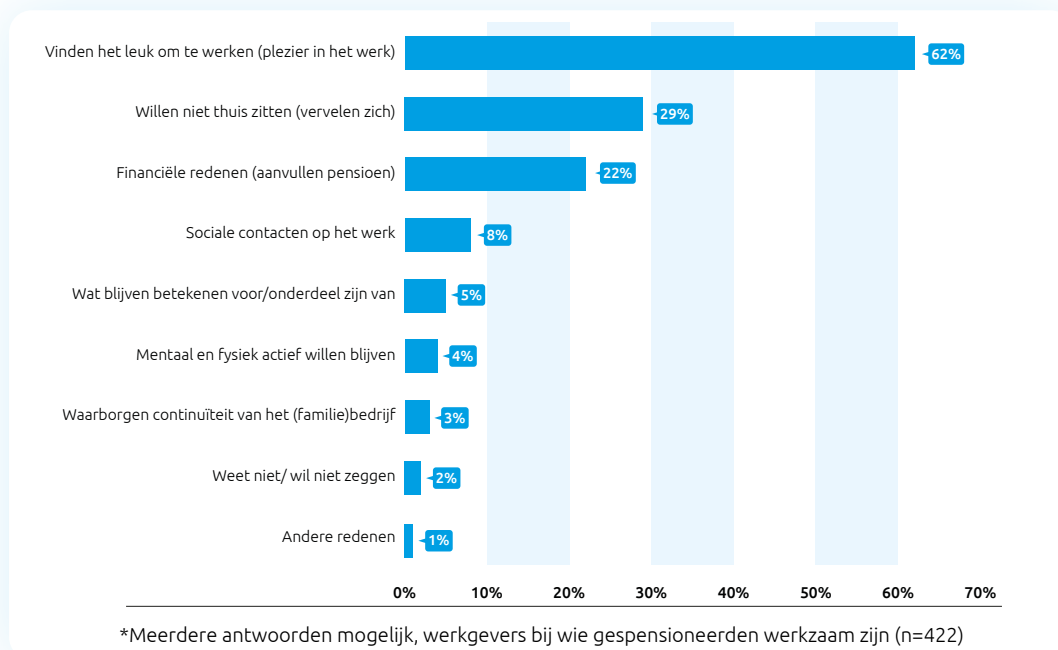


Bron: CBS/Pensioenfonds Vervoer 2024, bewerking STL

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.

Figuur 26 Belangrijkste redenen om door te werken na pensionering (volgens werkgevers)



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Box 2. Flexibilisering arbeidsmarkt

In het eerste kwartaal van 2024 zijn er in Nederland 2,7 miljoen werknemers met een flexibele aanstelling. Dit zijn er 30 duizend minder ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder. Bij de daling van het aantal flexibele arbeidsrelaties (uitzend- en oproepkrachten en tijdelijke krachten) ging het volgens het CBS vooral om tijdelijke contracten en uitzendkrachten. De groep werknemers met relatief veel zekerheid in hun tijdelijke contract, zoals een tijdelijk contract met uitzicht op vast of een tijdelijk dienstverband voor een jaar of langer, nam juist toe. Ook het aantal zelfstandigen nam toe (29 duizend meer dan in het eerste kwartaal van 2023). Volgens het CBS biedt de krappe arbeidsmarkt meer onderhandelingsruimte voor werknemers en kunnen werkgevers gunstigere (vaste) contracten aanbieden^{100 101}.

Het aantal werknemers in Nederland met een flexibele arbeidsrelatie nam tussen 2014 en medio 2019 elk kwartaal toe¹⁰². Vanaf het derde kwartaal 2019 nam het aantal af. Er was toen sprake van hoogconjunctuur en de arbeidsmarkt werd krap waardoor werknemers volgens ABN AMRO vaker een vast contract kregen¹⁰³. De coronacrisis versnelde de afname van 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.

¹⁰⁰ CBS (2024). Minder flexibele en meer vaste werknemers
Gegevens zijn beschikbaar vanaf 2014.

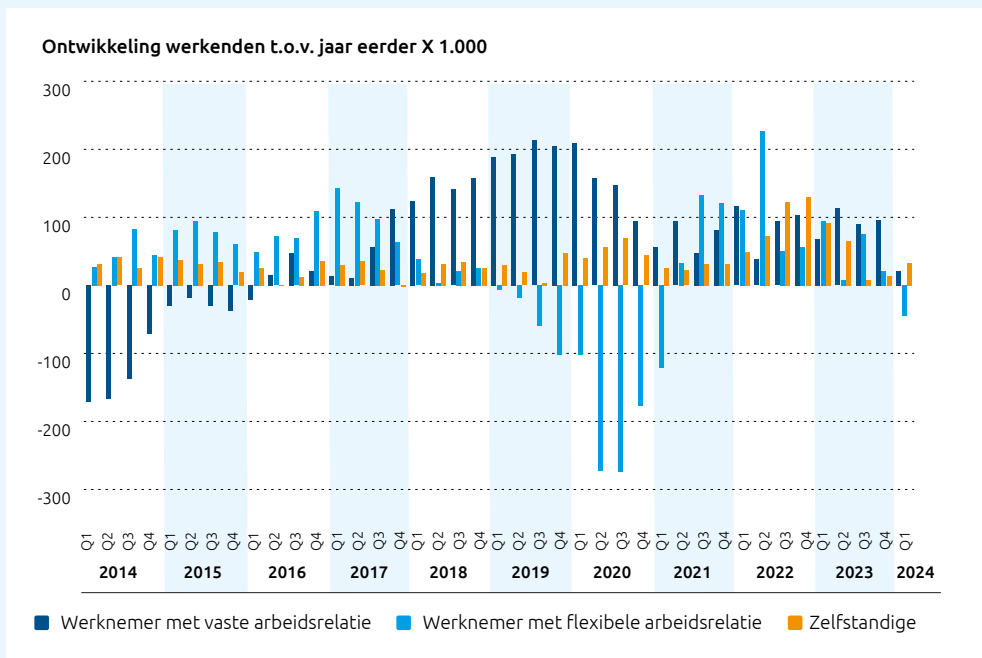
¹⁰¹ NRC (2024). Vast contract bezig aan opmars: 'Arbeidsmarkt kooft droog'

¹⁰² CBS hanteert de volgende definitie voor flexibele arbeidsrelaties/contractvormen: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd óf 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 verrichten arbeid voor eigen rekening of risico: in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-grotaandeelhouder (dga), of in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid (meewerkend gezinslid), of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep).

¹⁰³ 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.

Figuur 27 Ontwikkeling aantal werkenden Nederlandse arbeidsmarkt t.o.v. jaar eerder (x1.000)



Bron: CBS, 2024

Verschillende instituten (o.a. de WRR, Commissie Regulering van Werk en SER¹⁰⁴) adviseerden afgelopen jaren 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^{105 106}. 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 werkloosheidsuitkering¹⁰⁷. Daarnaast hebben werknemers met een flexibel contract vaker een lager inkomen. Samen met de onzekerheid die vaak gepaard gaat met een flexibel contract, kan dit zorgen voor een hogere werkdruk en een negatieve invloed op de mentale gezondheid van werknemers, met name voor jongere werknemers (Zie het hoofdstuk Veiligheid)¹⁰⁸. Daarnaast kunnen flexibele banen 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 verloren¹⁰⁹. In bepaalde zwaar getroffen sectoren (als horeca, contactberoepen en evenementen) verloren werknemers met een

¹⁰⁴ SER (2021). Sociaaleconomisch beleid 2021-2025. Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving. Ontwerpadvies juni 2021.

¹⁰⁵ Alleen Spanje heeft binnen EU een hoger aandeel tijdelijke werknemers. NRC (2022). Flexwerk wordt duurder, dus de tomaat ook.

¹⁰⁶ 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).

¹⁰⁷ (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.

¹⁰⁸ Trouw (2023). Flexibele arbeidsmarkt geeft jongvolwassenen kopzorgen.

¹⁰⁹ CPB. Macro economische verkenning 2021; CPB (2020). Novemberraming: Economische vooruitzichten 2021. CBS (2020). Grootste daling werkenden in 2020 bij dienstverlenende beroepen.

flexibele arbeidsrelaties vaker hun baan dan in andere sectoren (bijv. online detailhandel en overheid).

Het huidige (en voorgaande) kabinet wil met haar plannen werknemers meer zekerheid geven over werk en inkomen en tegelijk zorgen dat ondernemingen voldoende wendbaar blijven^{110 111 112}. Al eerder is een pakket maatregelen voorgesteld voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt¹¹³. 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. Vanaf januari 2025 wil de belastingdienst ook gaan handhaven op 'schijnzelfstandigheid'¹¹⁴.

Vaste of flexibele arbeidsrelatie naar arbeidsmarktsector

Figuur 28 geeft de verdeling naar vaste of flexibele arbeidsrelaties weer voor verschillende arbeidsmarktsectoren (in 2023). Industrie, financiële dienstverlening, zorg en onderwijs 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' beschouwd¹¹⁵. Zelfstandigen meetellend dan zijn cultuur, sport en recreatie, landbouw en horeca de sectoren met het grootste aandeel flexwerkers.

¹¹⁰ Rijksoverheid (2024). Regeerprogramma.

Zipconomy (2024). Regeerakkoord en de plannen voor arbeidsmarkt en zzp.

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zet het hervormingspakket voor de arbeidsmarkt van zijn voorganger door.

Verschillende van deze maatregelen liggen in najaar 2024 nog ter beoordeling bij tweede kamer en Raad van State.

¹¹¹ 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.

¹¹² NRC (2022). Flexwerk wordt duurder, dus de tomaat ook.

¹¹³ Rijksoverheid (2023). Meer evenwicht op de arbeidsmarkt

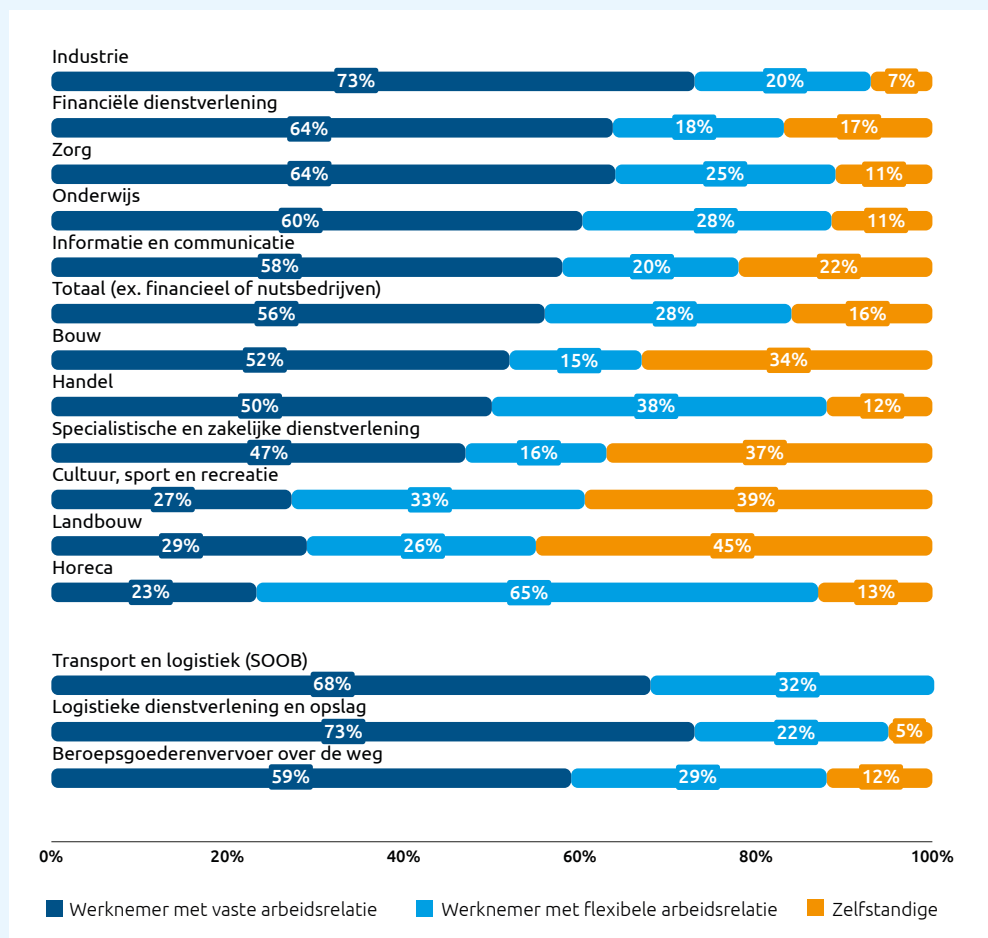
¹¹⁴ Controleren of ingehuurde zelfstandigen wel echt als zelfstandige worden ingezet en niet als een gewone werknemer. De mate van

inbedding en autonomie zijn hierbij belangrijke criteria.

NRC (2024). Onrust rond schijnzelfstandigheid groeit: 'Opdrachtgevers vragen aan mij: hóé dan?'

¹¹⁵ CBS. Wat zijn flexwerkers?

Figuur 28 Vaste of flexibele arbeidsrelatie naar arbeidsmarktsector 2023



Bron: CBS/ABF Research, 2024

Flexibele arbeidsrelaties werknemers transport en logistiek

Figuur 28 geeft onderaan ook de verhouding vaste en flexibele arbeidsrelaties weer in transport en logistiek (SOOB). 68 procent van de aangesloten werknemers heeft eind 2023 een vaste en 32 procent een flexibele arbeidsrelatie^{116,117}. 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 procent¹¹⁸.

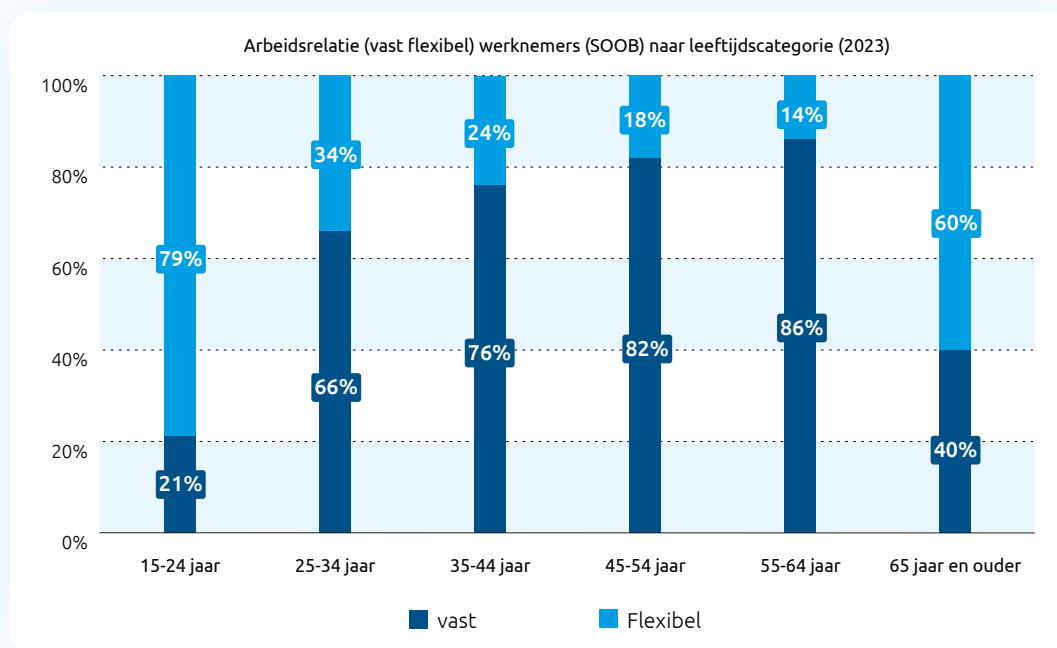
¹¹⁶ Zelfstandigen, zoals ZZP'ers, zijn in principe niet aangesloten bij cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en SOOB, werknemers in loondienst (vast en oproepkrachten) wel en ook een deel van de uitzendkrachten werkzaam in vervoer (waarvoor pensioenpremie aan Pensioenfonds Vervoer wordt betaald). Volgens ZZP-Nederland is het voor zelfstandige vrachtwagenchauffeurs ook lastig om aan het werk te gaan in de branche beroepsgoederenvervoer over de weg (zie website ZZP Nederland, Kennisbank ZZP chauffeurs en koeriers. Zie ook bijlage 1 voor de reikwijdte van de sector.

¹¹⁷ 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 12 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).

¹¹⁸ Bronnen- en tabellenboek arbeidsmarktrapportage 2024 STL.

In figuur 29 is zichtbaar dat werknemers transport en logistiek in de leeftijdscategorieën 45-54 jaar en 55-64 jaar het vaakst een vaste arbeidsrelatie hebben:

Figuur 29 Arbeidsrelatie werknemers transport en logistiek (SOOB) naar leeftijdscategorie (in 2023)



Bron: CBS/ABF Research, 2024

Aandeel chauffeurs met flexibele arbeidsrelatie is afgenomen

Figuur 30 toont het aandeel vrachtwagenchauffeurs (werkzaam in goederenvervoer voor derden en eigen vervoer) en transportplanners en logistiek medewerkers^{119 120} met een flexibele arbeidsrelatie (uitzend- en oproepkrachten en tijdelijke krachten). Onder chauffeurs nam dit aandeel de afgelopen jaren af. In het eerste kwartaal van 2018 had een derde van de vrachtwagenchauffeurs een flexibele arbeidsrelatie. In het eerste kwartaal van 2024 was dit nog een kwart^{121 122}. In 2020 versnelde de afname. Dit is in lijn met de afname van flexibele arbeid die in 2020 zichtbaar was op de Nederlandse arbeidsmarkt tijdens de coronacrisis (zie box 2)¹²³. Het aandeel zelfstandigen onder chauffeurs piekte in 2021 en neemt in 2023 en 2024 weer af. Het aandeel chauffeurs met een vaste aanstelling neemt in het eerste kwartaal van 2024 toe tot 64 procent.

Iets minder dan een kwart van de transportplanners en logistiek medewerkers heeft in het eerste kwartaal van 2024 een flexibel contract en bijna driekwart procent een vast contract. In 2018 had nog bijna een derde een flexibel contract¹²⁴.

¹¹⁹ Gegevens gaan over alle vrachtwagenchauffeurs in NL, zowel in beroepsgoederenvervoer (vervoer voor derden) als in het eigen vervoer.

¹²⁰ 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.

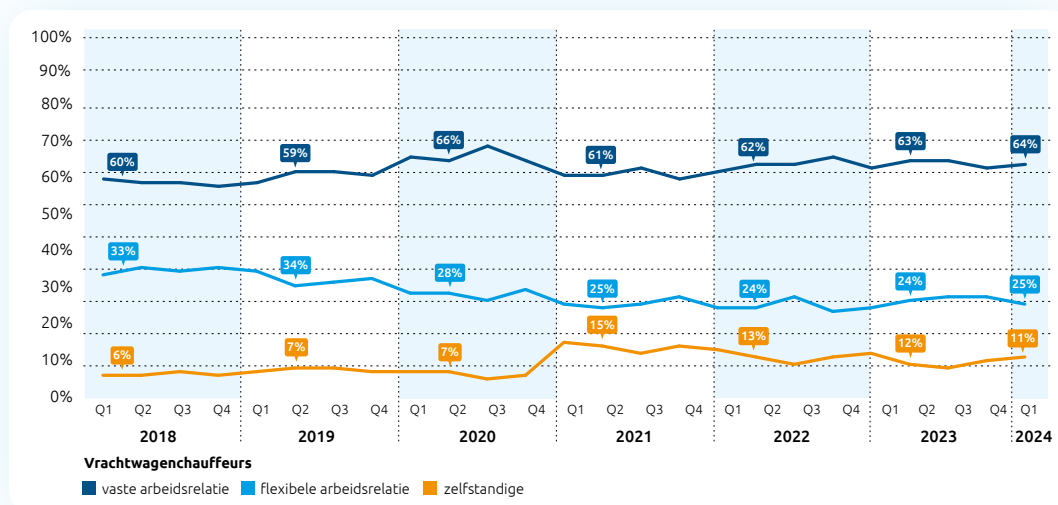
¹²¹ Gegevens zijn verzameld met behulp van kwartaalenquête van CBS (EBB) onder de bevolking (telefonisch, face-to-face en telefonisch). Resultaten worden gewogen op basis van o.a. geslacht, leeftijd en regio. Het aantal werknemers per beroep wordt geschat (via ophoging). De resultaten kennen (vanwege de complexe steekproef) een onzekerheidsmarge: het werkelijke aantal chauffeurs kan iets hoger of lager liggen. Cijfers zijn afgerond op duizendtallen.

¹²² 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).

¹²³ CPB (2020). Novemberraming: Economische vooruitzichten 2021. CBS (2020). Grootste daling werkenden in 2020 bij dienstverlenende beroepen.

¹²⁴ Figuur Transportplanners en logistiek medewerkers naar contractvorm (vast/flexibel). Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt rapportage 2024.

Figuur 30 Vrachtwagenchauffeurs naar contractvorm (vast flexibel) (beroepsgoederenvervoer en eigen vervoer)

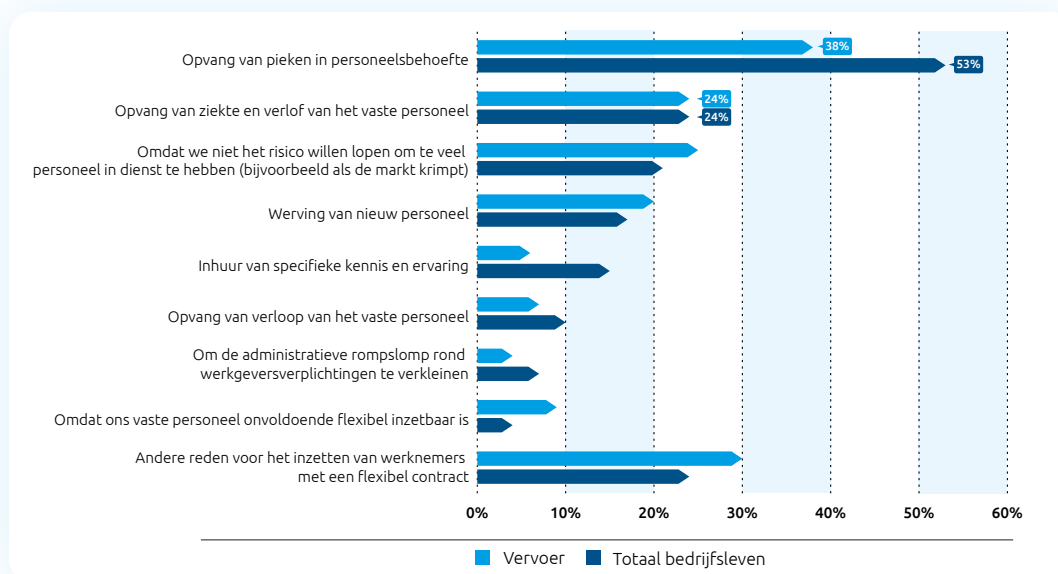


Bron: CBS, 2024

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 31)¹²⁵. 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 31 Redenen werkgevers voor inzet flexibele contracten

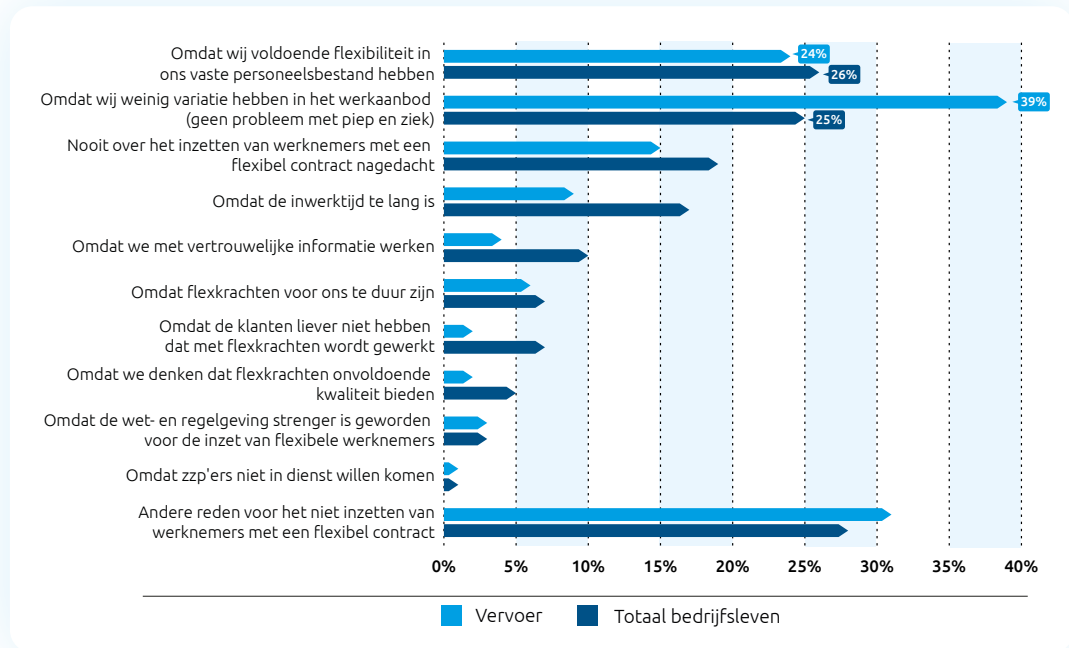


Bron: TNO, 2021

¹²⁵ TNO (2021). Werkgevers enquête arbeid (WEA). In deze enquête vallen vervoer over de weg en dienstverlening voor het vervoer onder de sector "vervoer".

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.

Figuur 32 Reden werkgevers voor géén inzet flexibele contracten

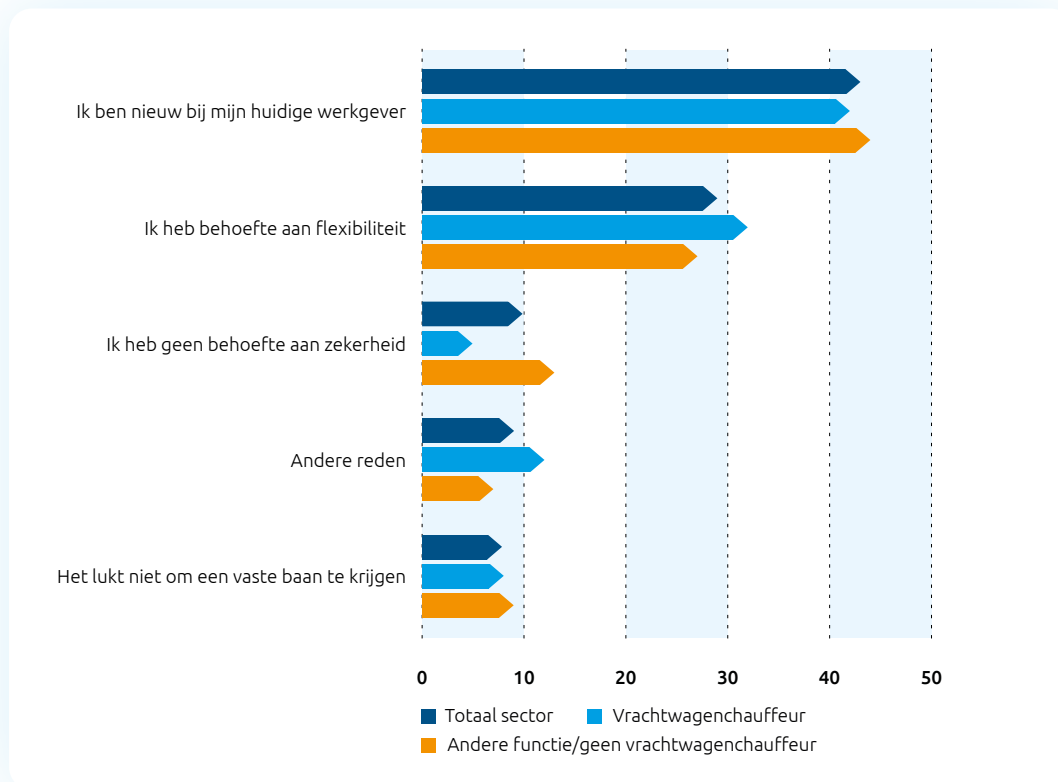


Bron: TNO, 2021

Belangrijkste reden voor het niet hebben van vast dienstverband volgens werknemers

De belangrijkste reden die werknemers noemen voor het **niet** hebben van een vast contract is dat ze nieuw zijn bij hun huidige werkgever. Jonge werknemers noemen dit vaker dan werknemers van 55 jaar en ouder (niet zichtbaar in de figuur). Ook vaak genoemd wordt 'behoefte hebben aan flexibiliteit'.

Figuur 33 Belangrijkste reden voor het niet hebben van een vast dienstverband (volgens werknemers)



Bron: Werknemersenquête STL, 2024

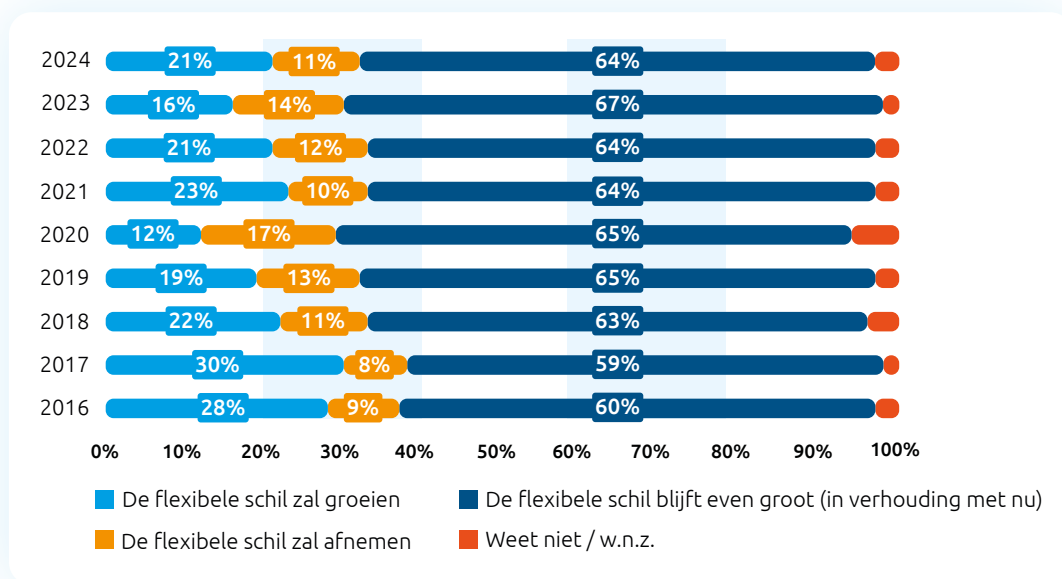
Verwachtingen werkgevers flexibele schil

De figuur toont de verwachtingen over de ontwikkeling van de 'flexibele schil' (aantal werknemers met een flexibel contract in het bedrijf) van 2016 tot 2024. 21 procent van de werkgevers verwacht in voorjaar 2024 dat de flexibele schil¹²⁶ in hun bedrijf zal groeien. In 2023 was het aandeel werkgevers dat groei van de flexibele schil verwachtte lager. Het aandeel werkgevers dat een afname verwacht van de flexibele schil is in 2024 iets kleiner dan in 2023. 11 procent verwacht een afname (tegen 14 procent in 2023).

Over het algemeen is de groep werkgevers die groei verwacht van de flexibele schil groter dan de groep die afname verwacht. In 2020 na start van de coronacrisis was het aandeel werkgevers dat groei verwachtte juist kleiner. Landelijk op de arbeidsmarkt nam toen het aantal werknemers met een flexibel contract ook sterk af (zie box. 2).

¹²⁶ Oproepkrachten, uitzendkrachten en ZZP'ers.

Figuur 34 Stelling: Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?

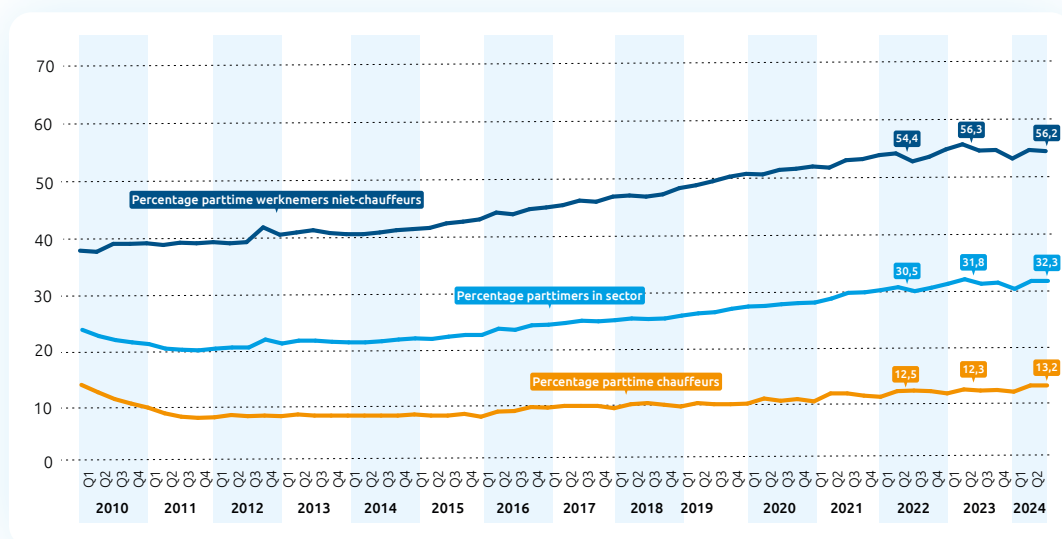


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

Aandeel parttimers in de sector

Het aantal werknemers in de sector dat parttime werkt is toegenomen. In het tweede kwartaal van 2024 werkt ruim 32 procent (53.549 werknemers) parttime. Ten opzichte van een jaar eerder neemt het aandeel parttimers onder chauffeurs toe en blijft het ongeveer stabiel onder niet-chauffeurs.

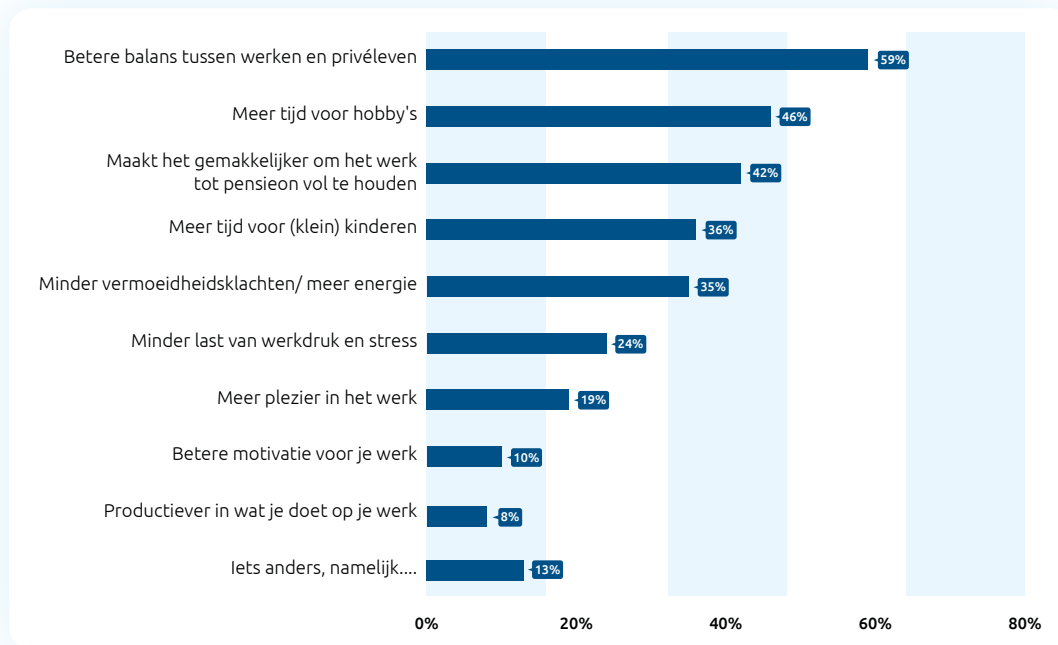
Figuur 35 Percentage parttimers (<0,9 fte) in sector



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2024, bewerking STL

Aan werknemers in de sector is in het TON-panel gevraagd wat in hun ogen de voordelen zijn van parttime werken. Een betere balans tussen werk en privéleven (59%), meer tijd voor hobby's (46%) en het werk makkelijker tot het pensioen volhouden (42%) worden het vaakst genoemd. Hierbij noemen werknemers van 40 jaar of jonger vaker meer tijd voor hobby's en meer tijd voor kinderen als voordelen van parttime werken (niet zichtbaar in de figuur). Werknemers van 55 t/m 67 jaar noemen het werk makkelijker tot het pensioen volhouden relatief vaak als voordeel.

Figuur 36 Voordelen parttime werken, gevraagd aan werknemers (meer antwoorden mogelijk)



*Vraag is gesteld aan alle werknemers (zowel part- als fulltimers).

Bron: TON-panel, 2024

In-, uit en doorstroom in sector

Meer uitstroom van chauffeurs dan instroom

In het tweede kwartaal van 2024 stromen 2.288 vrachtwagenchauffeurs de sector in en stromen er 2.353 uit¹²⁷. De instroom en de uitstroom liggen op een lager niveau dan in hetzelfde kwartaal van 2023. 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 vanaf begin 2023 boven de instroom. Het verschil tussen de in- en uitstroom is in het tweede kwartaal van 2024 wel klein.

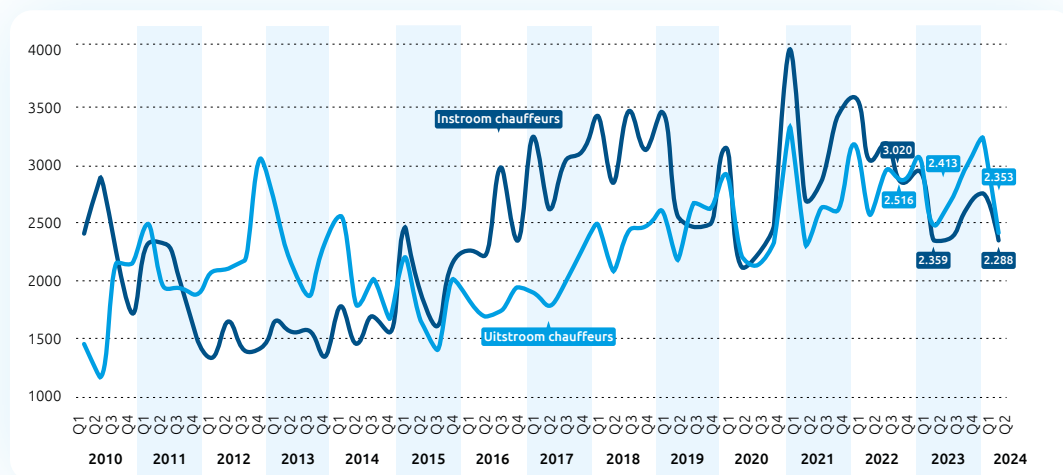
De totale instroom van werknemers (chauffeurs en niet-chauffeurs) in de sector bedraagt in het tweede kwartaal 7.767 en de uitstroom 5.334. De instroom ligt hoger en de uitstroom lager dan in hetzelfde kwartaal een jaar eerder¹²⁸. Begin 2021 en 2022 lagen de instroom en uitstroom op een hoog niveau. Er was sprake van veel dynamiek/beweging in de sector. Ook landelijk wisselden

¹²⁷ 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).

¹²⁸ Figuur in- en uitstroom werknemers. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkttrapportage STL 2024. Een groot deel van alle instroom en uitstroom bestaat in 2024-Q2 uit oproepkrachten (55 procent van alle instroom en 36 procent van de uitstroom). In 2022-Q2 heeft een groot deel van de uitstroom van oproepkrachten een administratieve reden.

werknemers vaker van baan. CBS zag begin 2022 toen een forse toename van het aantal werknemers dat van baan wisselt of begint met werken ten opzichte van een jaar eerder¹²⁹. In 2021 nam de werkgelegenheid volgens CBS sterk toe. Eind 2022 neemt het aantal baanwisselaars weer iets af¹³⁰.

Figuur 37 In- en uitstroom vrachtwagenchauffeurs



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2024, bewerking STL

Veel instroom vanuit uitzendbranche, detailhandel en dienstverlening

Figuur 38 toont de herkomst bij instroom in de sector transport en logistiek, van werksector naar werksector, en geeft zo zicht op waar de instromers vandaan komen¹³¹.

Een groot deel (in totaal 21 procent) stroomt in 2023 in vanuit de uitzendbranche. Dit aandeel piekte in 2019-2020¹³². Andere belangrijke sectoren voor de instroom in de sector zijn: detailhandel (8%), landbouw en industrie (6%), consumentendienstverlening (6%) en groothandel (5%). Instroom vanuit de detailhandel nam de afgelopen jaren toe. Deze branche werd getroffen door de contactbeperkende maatregelen tijdens de uitbraak van coronavirus¹³³.

Het aandeel dat instroomt vanuit een werkloosheidsuitkering (WW) nam sterk af: van 13 procent van de totale instroom in 2014 naar 3 procent in 2023.

Bij de instroom vanuit 'geen baan of uitkering' (23%) 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 sector¹³⁴.

Helemaal rechts in de figuur is zichtbaar dat 6 procent van de instroom in 2023 al actief was in de transport en logistiek en van werkgever wisselde. 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.

¹²⁹ 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.

¹³⁰ CBS (2023). Bijna 6 op 10 baanwisselaars korter dan twee jaar in dienst.

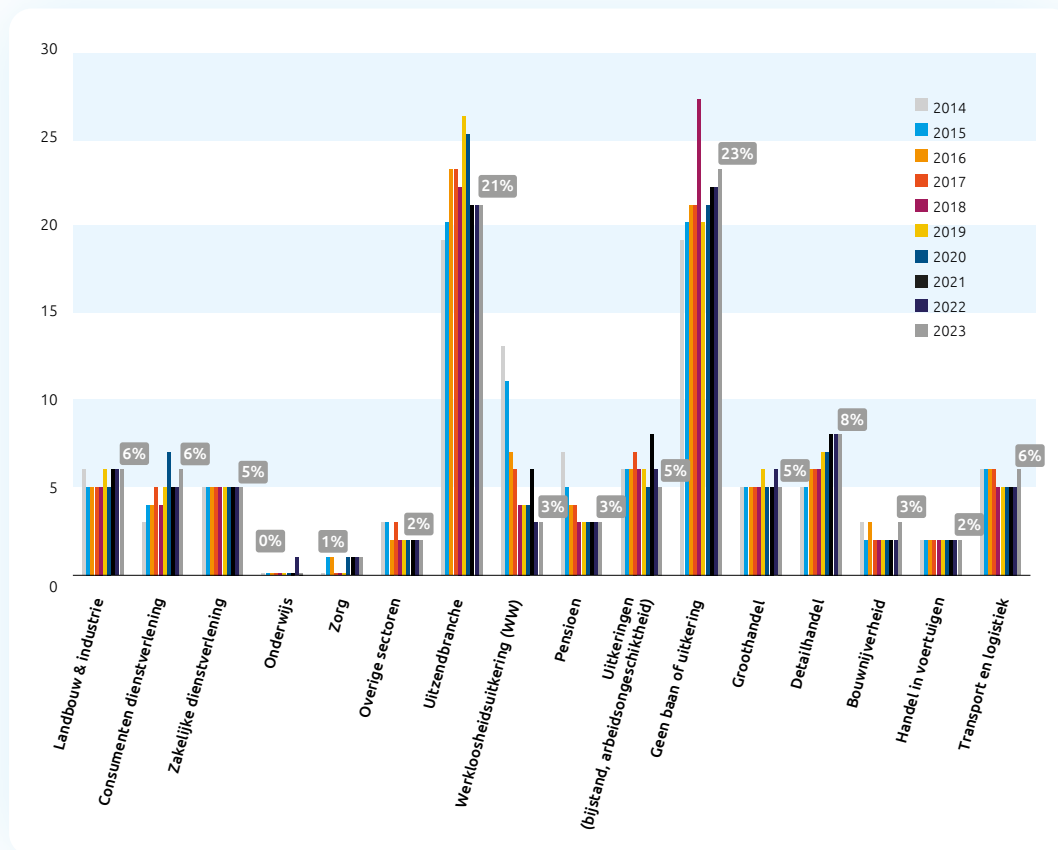
¹³¹ In cijfers van CBS/ABF Research is instroom gedefinieerd als: alle werkenden die in het afgelopen jaar bij een werkgever in de sector zijn gestart. Dit is exclusief werkenden die van werkgever zijn gewisseld binnen de sector, oftewel doorstromen.

¹³² 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.

¹³³ Onder de branche consumentendienstverlening vallen o.a. reisbemiddeling, reisorganisatie, reparatie consumentenartikelen, haarverzorging, schoonheidsverzorging, zwembaden en sauna's.

¹³⁴ Mensen die thuis zaten (zonder werk, opleiding en uitkering), en die werk vinden in de sector, vallen ook in deze categorie.

Figuur 38 Herkomst werknemers bij instroom in SOOB-bedrijven (2014 t/m 2023)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2024

Instroom van zij-instromers STL

Om de instroom in de sector te bevorderen werft STL zij-instromers. Dit zijn werkzoekenden uit andere sectoren. Dit gebeurt via een zij-instroomtraject. Werkgevers krijgen subsidie om zij-instromers op te leiden tot vrachtwagenchauffeur in hun bedrijf¹³⁵. En zij-instromers krijgen een baangarantie van 1 jaar bij een werkgever in de sector¹³⁶. De baangarantieperiode start na afloop van de opleiding tot chauffeur.

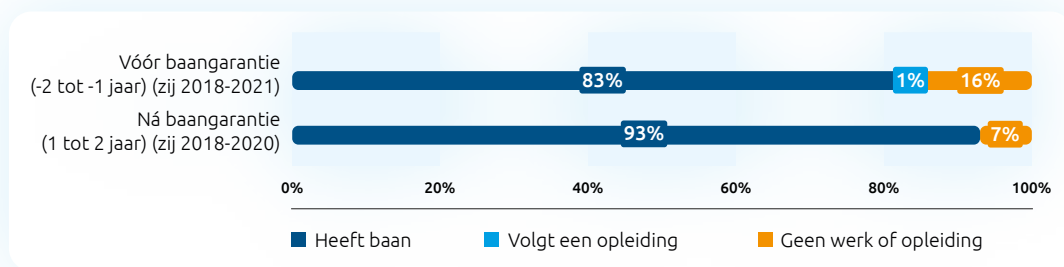
STL doet jaarlijks onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van zij-instromers **voor** en **na** de baangarantieperiode¹³⁷. Een tot twee jaar na start van de baangarantieperiode zijn meer zij-instromers werkzaam dan ervoor. Voorafgaand aan de baangarantie is 83 procent van de zij-instromers werkzaam. Na het verstrijken van de baangarantie neemt dit aandeel toe tot 93 procent. Het aandeel zij-instromers dat geen werk of opleiding heeft, neemt na baangarantie sterk af (16 procent voor tegen 7 procent na baangarantie).

¹³⁵ STL. Subsidie op zij-instromers in de transport en logistiek.

¹³⁶ Het zij-instroom traject is bedoeld voor werknemers die buiten de sector werken of werkloos zijn maar die omgeschoold willen worden tot vrachtwagenchauffeur.

¹³⁷ De onderwijs- en arbeidsmarktpositie van zij-instromers die het traject in 2018 tot en met 2022 zijn gestart is in kaart gebracht. Via een koppeling door de tijd met arbeids- en onderwijsbestanden (CBS-Microdata) kan worden bepaald waar zij vandaan komen en waar zij terecht zijn gekomen. In de analyses zijn in totaal 2.015 zij-instromers meegenomen. Niet alle ingestroomde zij-instromers zijn meegenomen in de analyse. Van een deel was, ten tijde van de analyse, de startdatum bij de werkgever nog niet bekend (vanwege administratieve redenen) (met name van de groep gestart in 2021 en 2022). Ook kon het CBS niet alle zij-instromers koppelen aan de arbeidsmarktbestanden. Het peilmoment voor het verstrijken van baangarantie is eind december 2022. Alle zij-instromers die gestart zijn in 2018-2021 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.

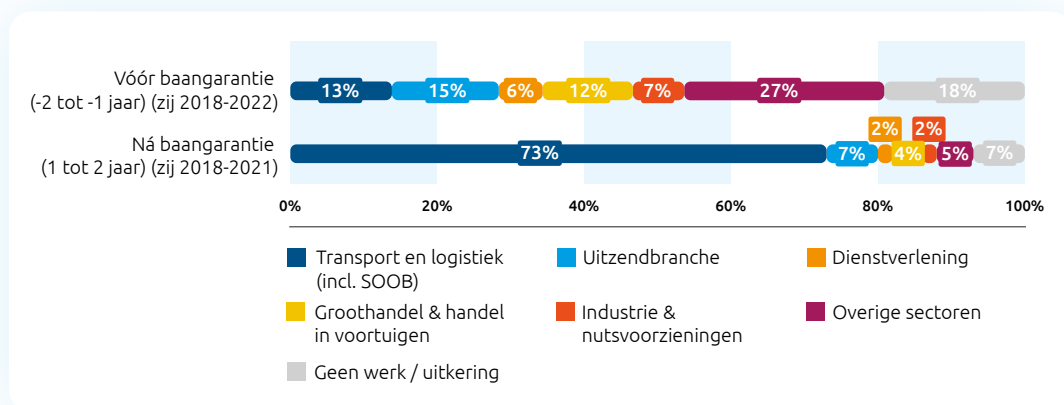
Figuur 39 Arbeidsmarkpositie zij-instromers voor en na baangarantieperiode



Bron: CBS microdata/ABF Research, 2023

Ruim 7 op de 10 zij-instromers werken na de baangarantieperiode in transport en in transport en logistiek (70% in SOOB). Op de langere termijn blijft dit aandeel hoog: 3-4 jaar na het verstrijken van de baangarantie werkt de meerderheid (ruim 6 op de 10) van de zij-instromers nog steeds in transport en logistiek¹³⁸. In de jaren daarna blijft dit aandeel stabiel.

Figuur 40 Arbeidsmarkpositie zij-instromers na baangarantieperiode: per sector

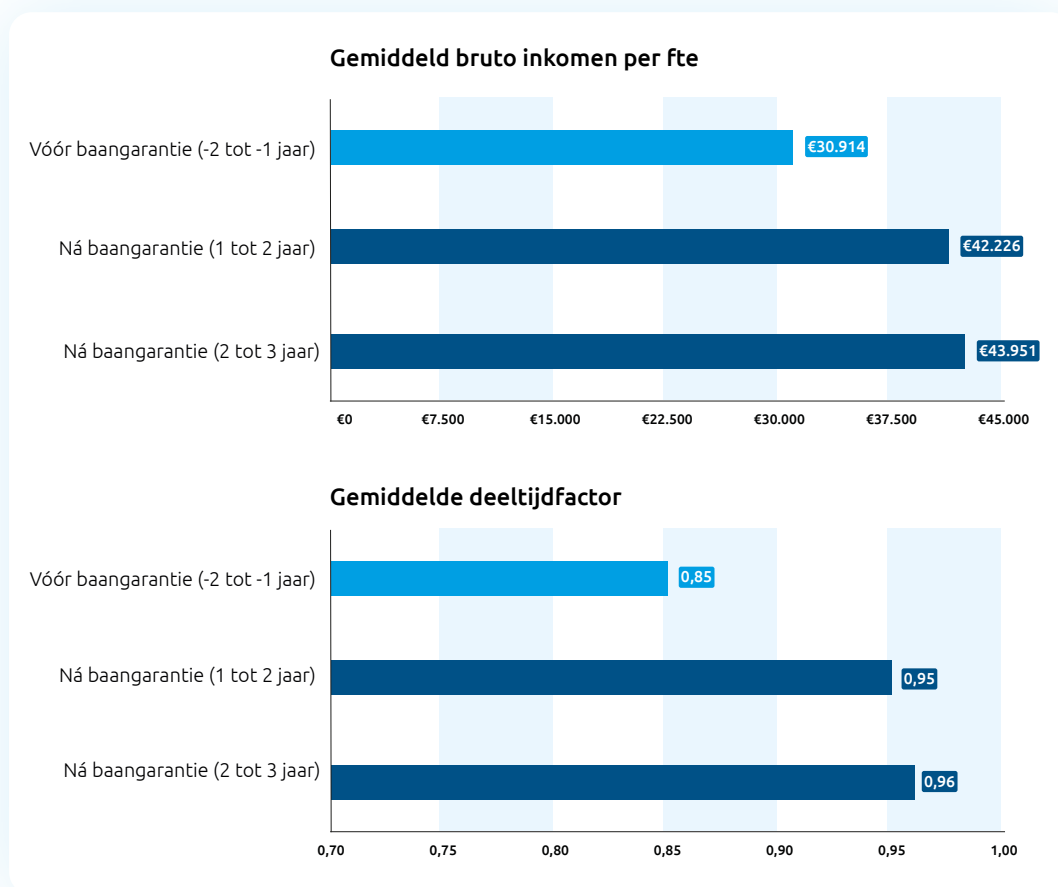


Bron: CBS microdata/ABF Research, 2023

Voor het **werkzame** deel van de zij-instromers ligt het gemiddeld bruto-inkomen **per fte** na de baangarantieperiode hoger dan daarvoor (gemiddeld 30.941 euro voor baangarantie tegen 42.226 euro daarna). Dit neemt verder toe 2 tot 3 jaar na baangarantie. Ook werken (werkzame) zij-instromers na de baangarantie gemiddeld meer uur dan daarvoor.

¹³⁸ Figuur Arbeidsmarkpositie zij-instromers na baangarantieperiode: langere termijn. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktrapportage 2024.

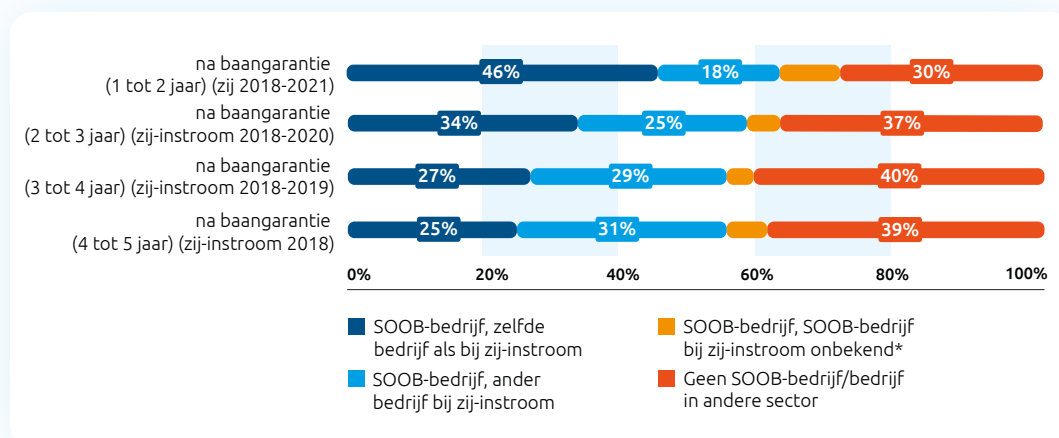
Figuur 41 Gemiddeld bruto-inkomen per fte en gemiddelde deeltijdfactor van werkzame zij-instromers voor en na baangarantieperiode



Bron: CBS microdata/ABF Research, 2023

In de analyse wordt ook gekeken welk deel van de zij-instromers werkzaam blijft in een transport- en logistiekbedrijf aangesloten bij SOOB. 1-2 jaar na het verstrijken van de baangarantie werkt nog ongeveer de helft van de zij-instromers bij hetzelfde SOOB-bedrijf als bij start van de zij-instroom. Bijna twee op de tien werkt wel nog steeds bij een bedrijf transport en logistiek SOOB, maar bij een ander bedrijf dan bij zij-instroom. 2-3 jaar na het moment van zij-instroom neemt het aandeel dat nog bij het oorspronkelijke SOOB-bedrijf werkt af. Het aandeel dat wisselt naar een ander SOOB-bedrijf neemt dan toe. Het totaal aandeel zij-instromers werkzaam bij een SOOB-bedrijf blijft ongeveer stabiel.

Figuur 42 Aandeel zij-instromers werkzaam hetzelfde SOOB-bedrijf in jaren na zij-instroom

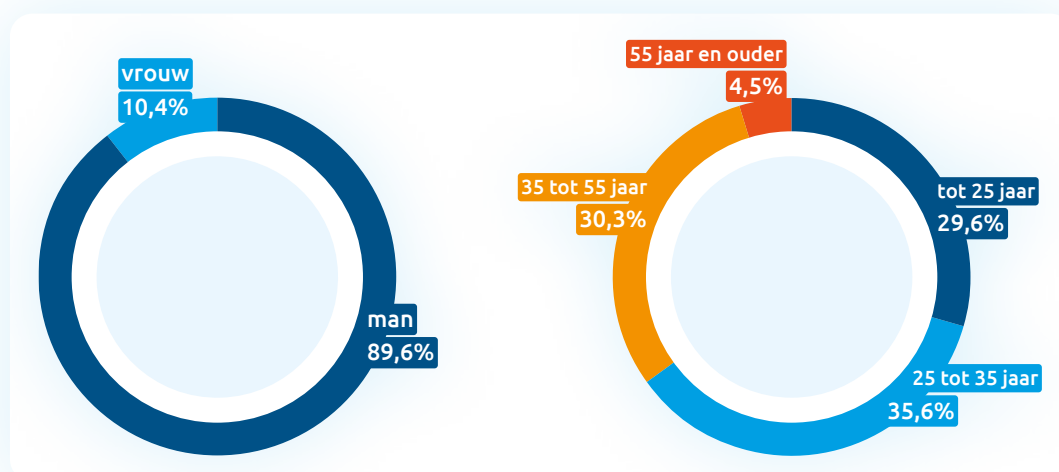


Bron: CBS microdata/ABF Research, 2023

De zij-instromers die gedurende 2018 tot en met 2022 in de sector transport en logistiek zijn gaan werken bestaat voor bijna 90 procent uit mannen en voor ruim 10 procent uit vrouwen. Het aandeel vrouwen onder de zij-instromers is hoger dan het aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs in de sector. 5 procent van alle vrachtwagenchauffeurs in de sector is vrouw¹³⁹.

Op het moment van zij-instroom is 29,6 procent van de zij-instromers jonger dan 25 jaar en heeft 4,5 procent een leeftijd van 55 jaar of ouder. Van de vier leeftijdsklassen die worden onderscheiden komt de klasse '25 tot 35 jaar' met 35,6 procent het meest voor. De gemiddelde leeftijd van de zij-instromers is iets lager dan 33 jaar. Dit is een stuk lager dan de gemiddelde leeftijd van vrachtwagenchauffeurs in de sector (die is ruim 45 jaar).

Figuur 43 Achtergrondkenmerken van zij-instromers



Bron: CBS microdata/ABF Research, 2023

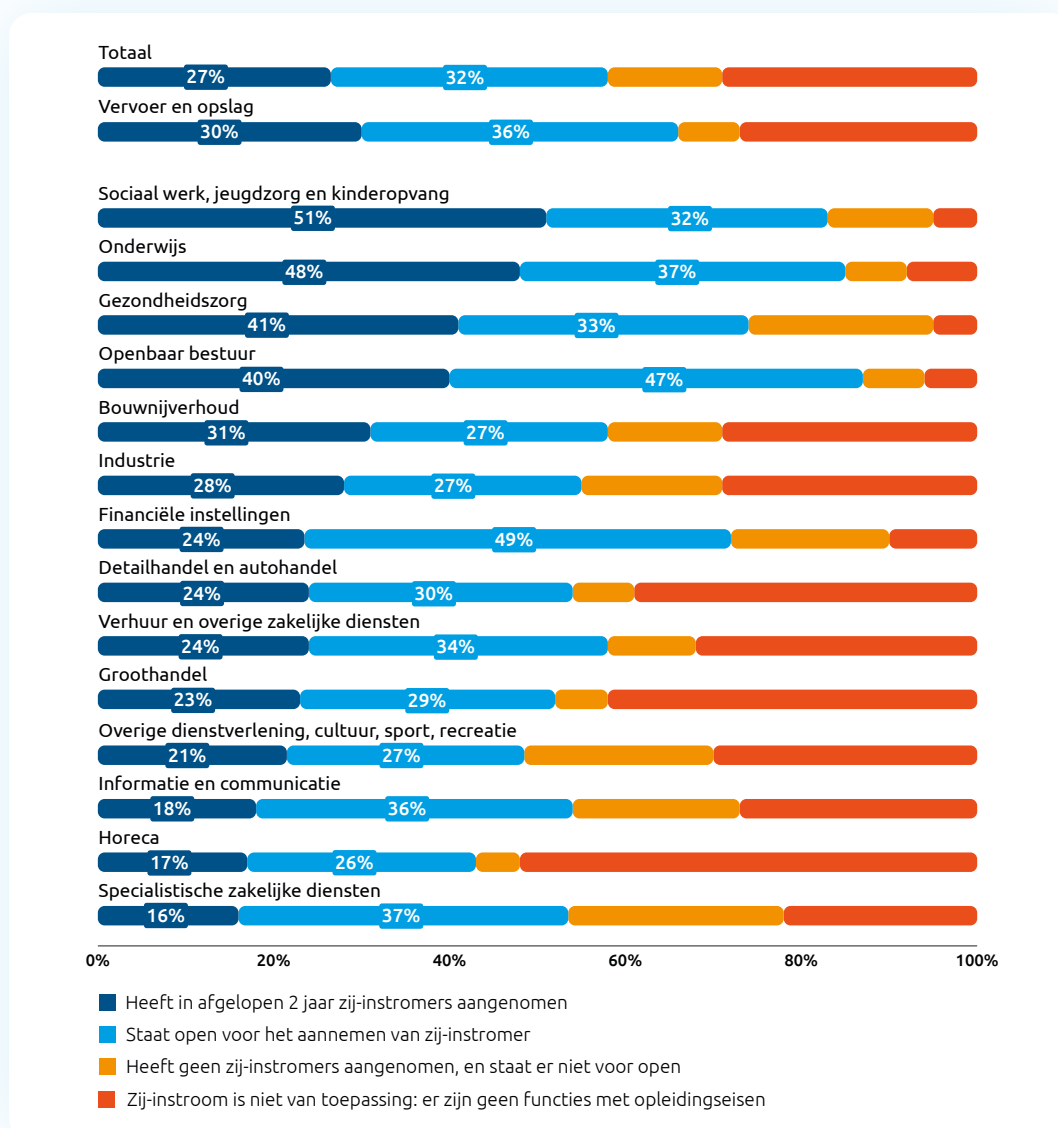
¹³⁹ Zie hoofdstuk Vrouwen in de sector transport en logistiek 2024.

Bereidheid werkgevers in sectoren om zij-instromers aan te nemen

UWV deed eind 2023 onderzoek naar de bereidheid onder werkgevers om zij-instromers aan te nemen¹⁴⁰ en hield een telefonische enquête onder werkgevers in de diverse arbeidsmarktsectoren. Werkgevers in de sector vervoer en opslag waren ook vertegenwoordigd.

30 procent van de werkgevers in de sector vervoer en opslag zegt in de afgelopen twee jaar zij-instromers te hebben aangenomen. Nog eens 36 procent van de werkgevers geeft aan hier open voor te staan. Deze percentages zijn iets hoger dan gemiddeld in het totale bedrijfsleven. Werkgevers die meer last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt, namen vaker zij-instromers aan dan werkgevers die hier minder last van hebben.

Figuur 44 Bereidheid werkgevers om zij-instromers aan te nemen



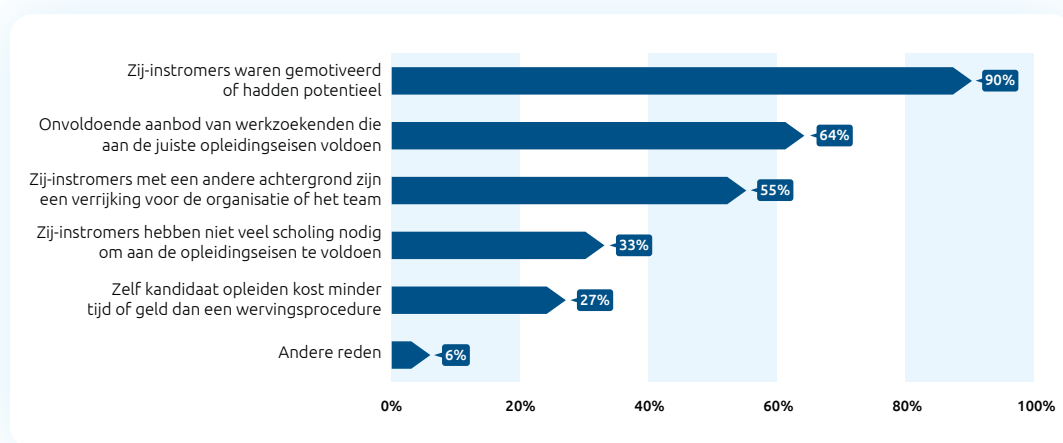
Bron: UWV, 2024

¹⁴⁰ UWV (2024). Kwart werkgevers nam zij-instromers aan.

Om meer inzicht te verkrijgen in de inzet van zij-instromers en de houding van werkgevers ten opzichte van deze instroom, heeft het UWV tussen 25 september en 4 december 2023 een telefonische enquête uitgevoerd onder 4.059 bedrijfsvestigingen/werkgevers. De enquête richtte zich op werkgevers in bijna alle bedrijfssectoren en is representatief voor Nederlandse werkgevers binnen deze sectoren. Een zij-instromer is in dit onderzoek iemand die al heeft gewerkt in een ander soort baan en nu wordt aangenomen voor een baan waarvoor nog extra opleiding nodig is om aan de vereisten te voldoen. Mensen die van beroep veranderen zonder extra opleiding nodig te hebben voor hun nieuwe baan worden niet beschouwd als zij-instromers volgens deze uitleg.

In het totale bedrijfsleven worden de motivatie en potentieel van zij-instromers (90%) en onvoldoende aanbod van werknemers die aan de juiste opleidingseisen voldoen (64%) het vaakst als reden genoemd om zij-instromers aan te nemen. Er zijn hierbij weinig verschillen tussen sectoren.

Figuur 45 Redenen om zij-instromers aan te nemen (totale bedrijfsleven)



Bron: UWV, 2024

Werkgevers die geen zij-instromers hebben aangenomen, én die er niet voor open staan, zijn gevraagd naar hun redenen. Redenen om geen zij-instromers aan te nemen zijn: noodzakelijke ervaring met het werk (57%), te omvangrijke scholing (48%) en onvoldoende capaciteit voor het begeleiden van zij-instromers (48%)¹⁴¹.

Pensioenuitstroom is flink toegenomen

Figuur 46 toont de ontwikkeling van de jaarlijkse uitstroom naar pensioen. In 2020 en 2021 neemt de 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 neemt dan toe¹⁴². In 2023 neemt de pensioenuitstroom wat af, maar blijft deze op een hoog niveau. In de eerste helft van 2024 stromen in totaal 737 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 periode¹⁴³. 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 de sector was ook landelijk zichtbaar¹⁴⁴. 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. Na de relatief sterke toename van het aantal gepensioneerden in 2020 en 2021, stabiliseerde landelijk het aantal gepensioneerden in 2022 en 2023.

¹⁴¹ Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktrapportage 2024.

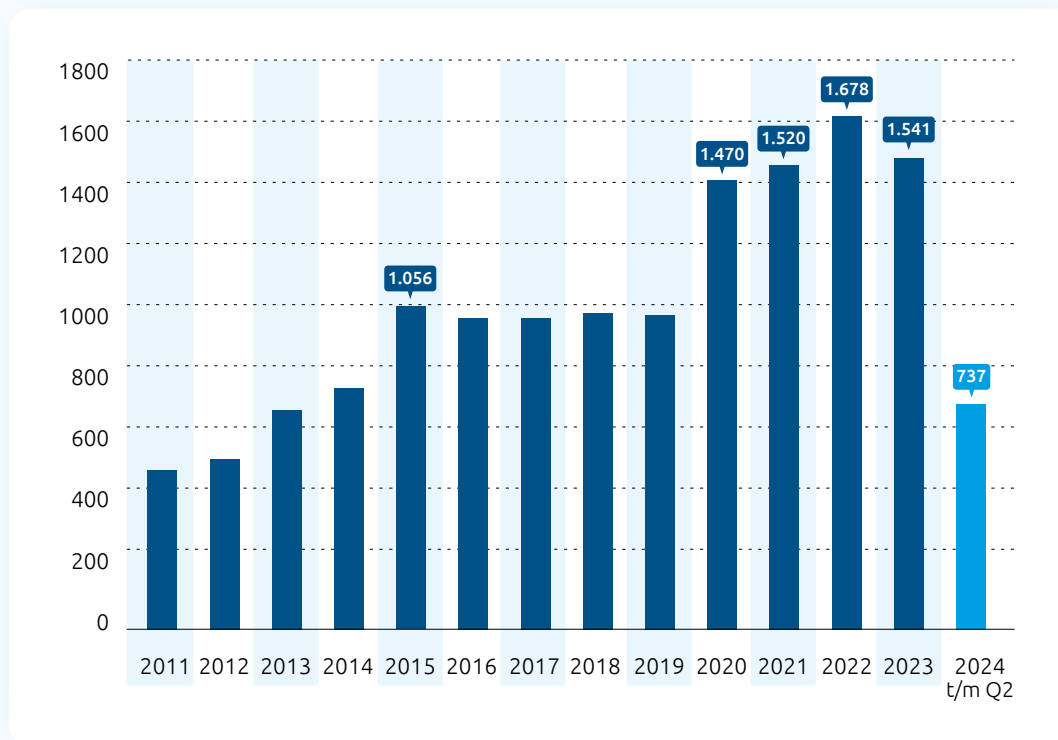
¹⁴² Vooral de pensioenuitstroom van chauffeurs nam toe in 2022: van 877 in 2021 naar 1.063 in 2022 (+21%) (Pensioenfonds Vervoer, 2022).

¹⁴³ Het jaarlijks versneld oprekken van de AOW-leeftijd en fiscaal ontmoedigen van pre-pensioen. UWV-arbeidsmarktprognose 2016-2017, UWV, 2016

¹⁴⁴ CBS (2024). Pensioenleeftijd werknemers nadert 66 jaar.

CBS (2022). Pensioenleeftijd in 2021 ruim 4 jaar hoger dan in 2006.

Figuur 46 Uitstroom naar pensioen



Bron: Pensioenfonds Vervoer, 2024, bewerking STL

Redenen werknemers voor uitstroom uit de sector

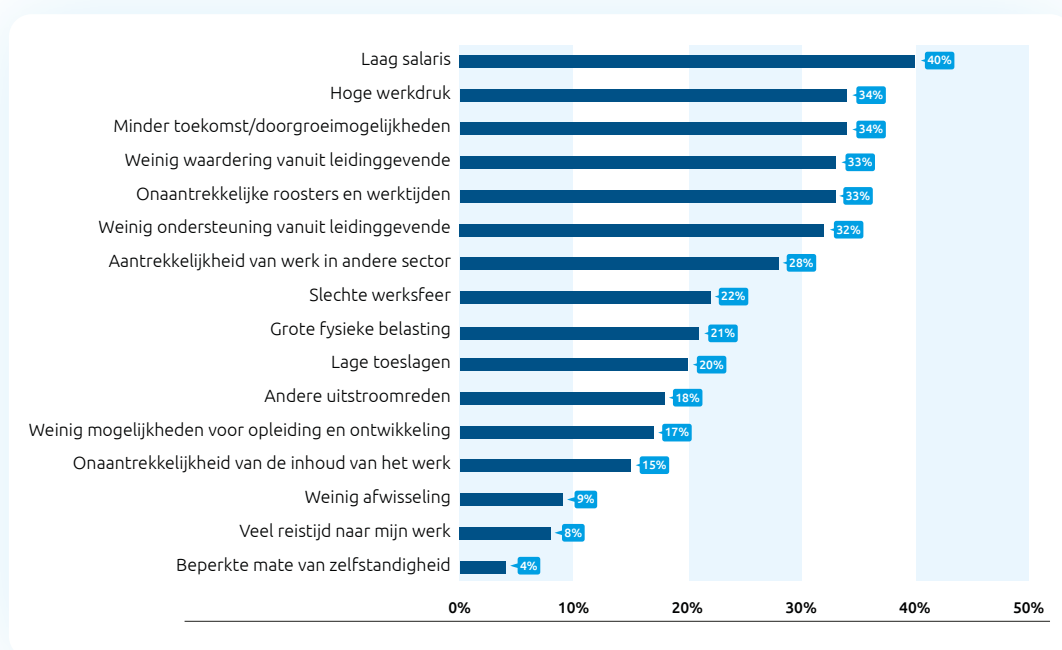
Aan werknemers die **vrijwillig** uit de sector zijn vertrokken is in zomer 2023 in een enquête gevraagd wat de belangrijkste redenen voor hun vertrek waren¹⁴⁵. Het vaakst genoemd wordt een laag salaris. Andere uitstroommotieven worden ongeveer even vaak genoemd: ongeveer een derde van de respondenten 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 sector¹⁴⁶.

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.

¹⁴⁵ 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 sowieso niet benaderd voor dit onderzoek.

¹⁴⁶ 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 47 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'.

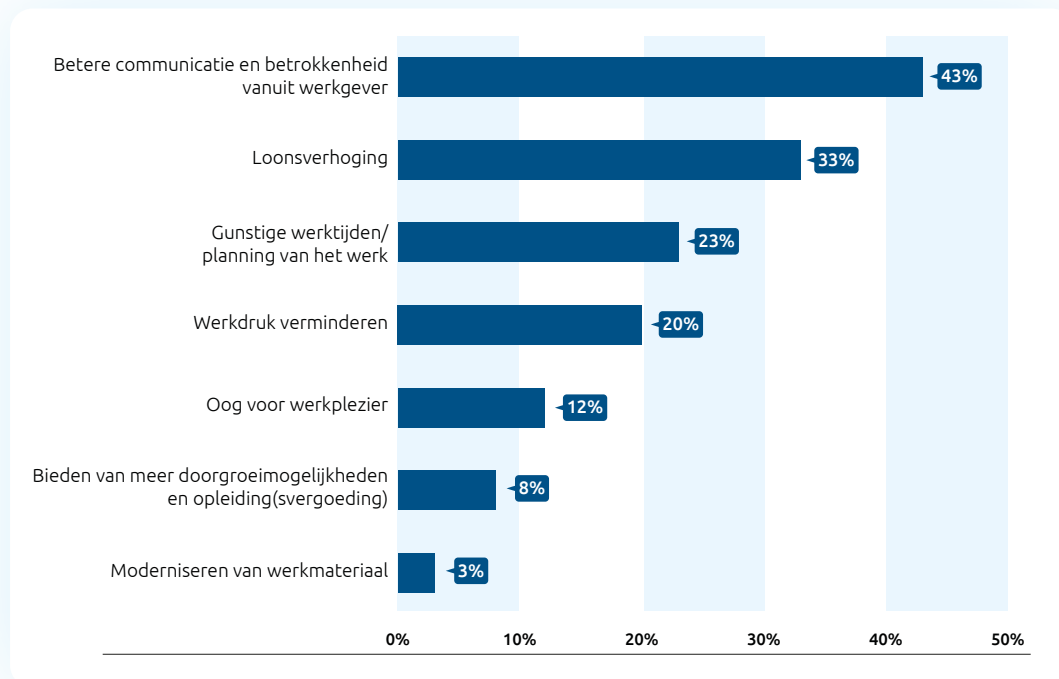
Het vaakst genoemd wordt: betere communicatie en betrokkenheid van de werkgever. Werknemers hadden het gevoel dat de werkgever hun wensen en behoeften rond het werk niet altijd serieus nam. Werknemers wilden een luisterend oor van hun werkgever voor de problemen waar ze tegenaan liepen. En dat de werkgever 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 48 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

Maatregelen werkgevers tegen uitstroom

In een onderzoek van UWV¹⁴⁷ is aan werkgevers in het totale bedrijfsleven gevraagd of zij de uitstroom van personeel in hun vestiging als een probleem ervaren. 21 procent ervaart de uitstroom in redelijke mate als een probleem en negen procent in hoge mate. In de sector vervoer en opslag ligt dit aandeel iets lager¹⁴⁸.

Werkgevers die de uitstroom als probleem ervaren zijn gevraagd naar de oorzaken hiervan¹⁴⁹. Als oorzaken van uitstroom worden door werkgevers krapte op de arbeidsmarkt (66%), een betere financiële beloning elders (52%) en interessanter werk bij andere bedrijven (43%) het vaakst genoemd.

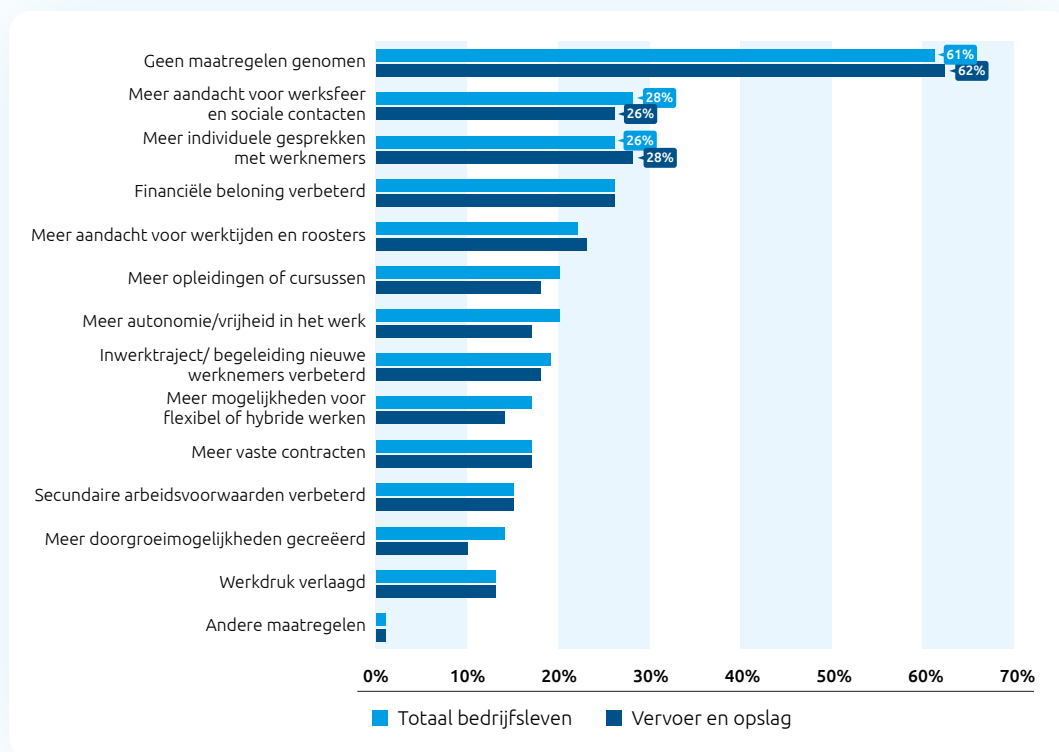
Meer dan de helft van de werkgevers binnen vervoer en opslag geeft aan **geen** maatregelen te nemen op het gebied van uitstroom van personeel (62%). Dit komt overeen met het landelijk aandeel (61%). Werkgevers vervoer en opslag die wel maatregelen hebben genomen besteden meer aandacht aan werksfeer en sociale contacten (26%), hebben meer individuele gesprekken met werknemers (28%) en zeggen de financiële beloning te hebben verbeterd (26%).

¹⁴⁷ UWV (2024). Uitstroom van personeel: maatregelen van werkgevers.

¹⁴⁸ In totaal gaf 25 procent van de werkgevers in Vervoer en opslag aan de uitstroom van personeel als een probleem te ervaren, met vier procent in hoge, en 21 procent in redelijke mate.

¹⁴⁹ De resultaten van de oorzaken van de uitstroom zijn alleen beschikbaar van het totale bedrijfsleven en niet naar sector.

Figuur 49 Getroffen maatregelen tegen uitstroom van personeel



Bron: UWV, 2024

Doorstroom in transport en logistiek

Figuur 50 geeft het aantal werknemers weer dat van werkgever is veranderd binnen het goederenvervoer over de weg, de logistieke dienstverlening en de SOOB-branche.

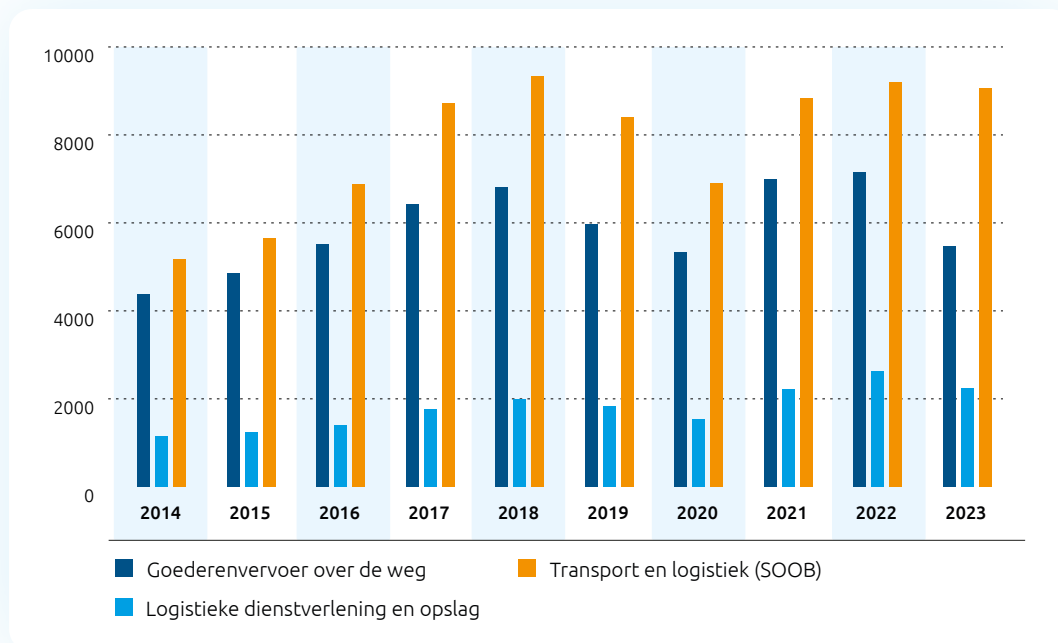
In de nasleep van de financiële crisis lag het aantal doorstromers op een laag niveau¹⁵⁰. Vanaf 2015 nam het aantal werkenden dat binnen de transport- en logistiekbranches van baan verandert sterk toe¹⁵¹. In 2019 en 2020 nam het aantal doorstromers wat af. Daarna nam het aantal doorstromers weer toe. In 2021 en 2022 was sprake van economische groei en dan 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)¹⁵². In 2023 valt de economische groei sterk terug (zie box 1.). Het aantal doorstromers in goederenwegvervoer en logistiek loopt dan ook terug. In de SOOB-branche blijft het aantal op vergelijkbaar niveau als daarvoor.

¹⁵⁰ CBS-cijfers van het aantal doorstromers in de SOOB-branche zijn vanaf 2014 beschikbaar. Vanaf dat jaar zijn de cao-codes van werkgevers opgenomen in de CBS-Microdata, zie ook het bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkttrapportage 2024.

¹⁵¹ 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'.

¹⁵² CBS (2022). Meer mensen wisselden van beroep in 2021.

Figuur 50 Aantal doorstromers in transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research, bewerking STL 2024

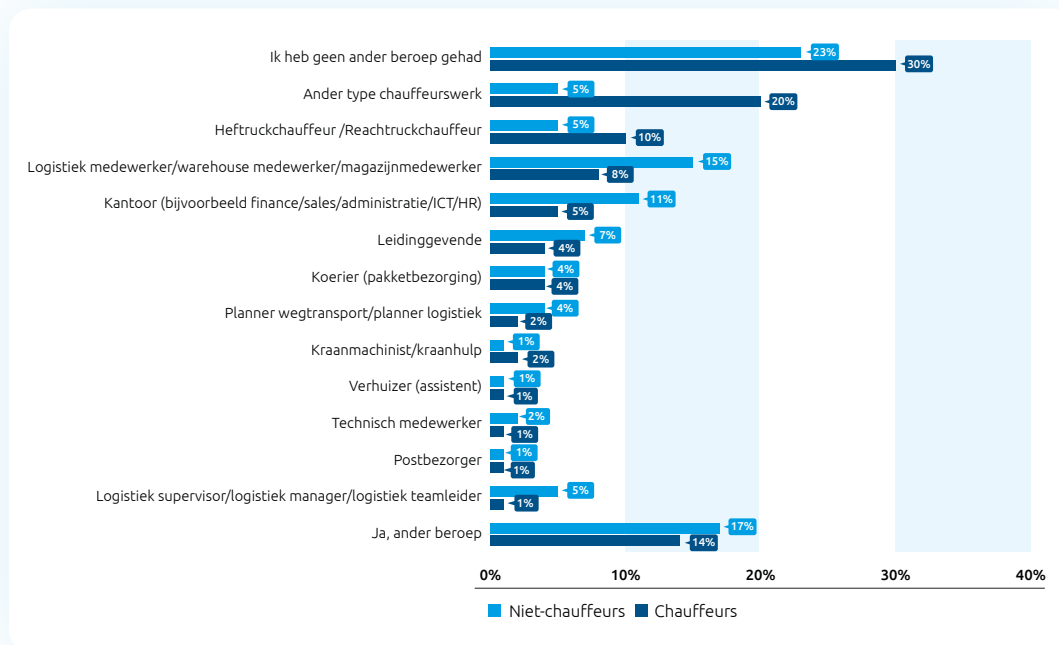
Doorstroom: werknemers over hun loopbaanmobiliteit

Werknemers konden in de 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 zij nu werken (doorstroom binnen eigen bedrijf).

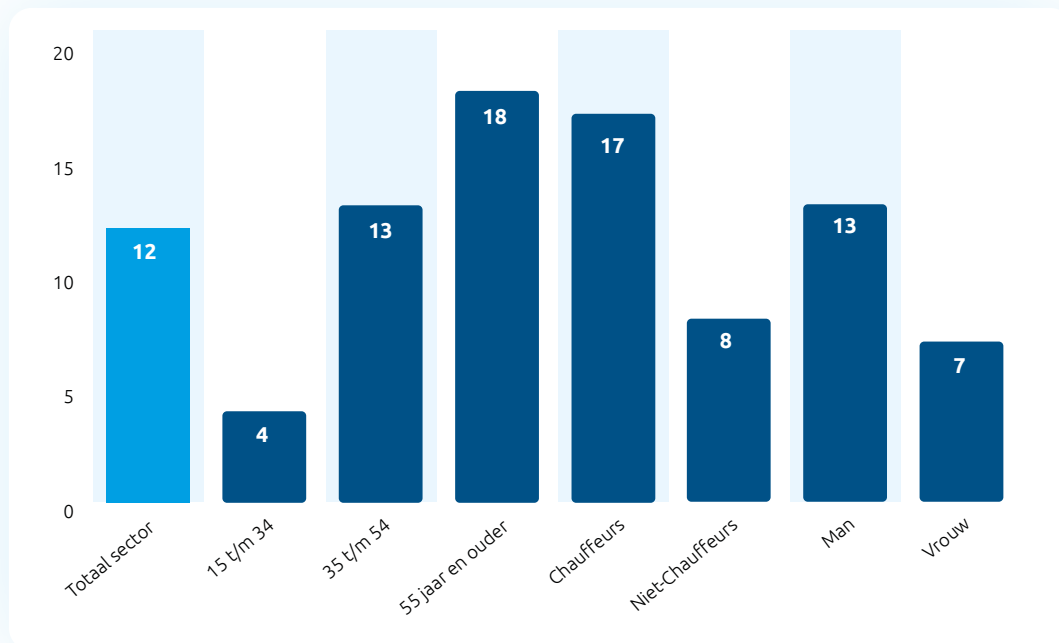
Figuur 51 Voor huidige beroep nog een ander beroep gehad?



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 52 gemiddeld aantal jaren dat iemand werkzaam is in zijn huidige functie

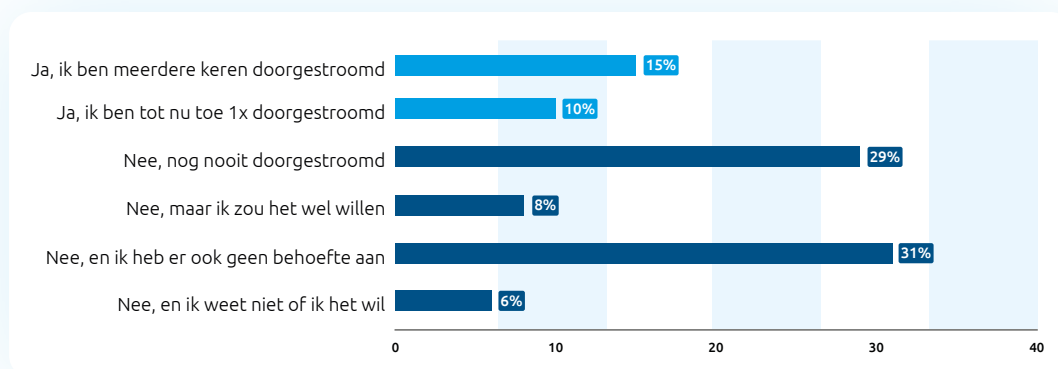


Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Doorstroom binnen het bedrijf

Een kwart van de werknemers in de sector is binnen het bedrijf waar ze werken wel eens overgestapt naar een andere functie. Bijna een derde is nog nooit overgestapt en heeft er ook geen behoefte aan. 8 procent deed het nooit maar zou het wel willen. Chauffeurs stromen vaak door naar planner, managementrollen, of naar gespecialiseerde chauffeursfuncties (zoals ADR of internationaal).

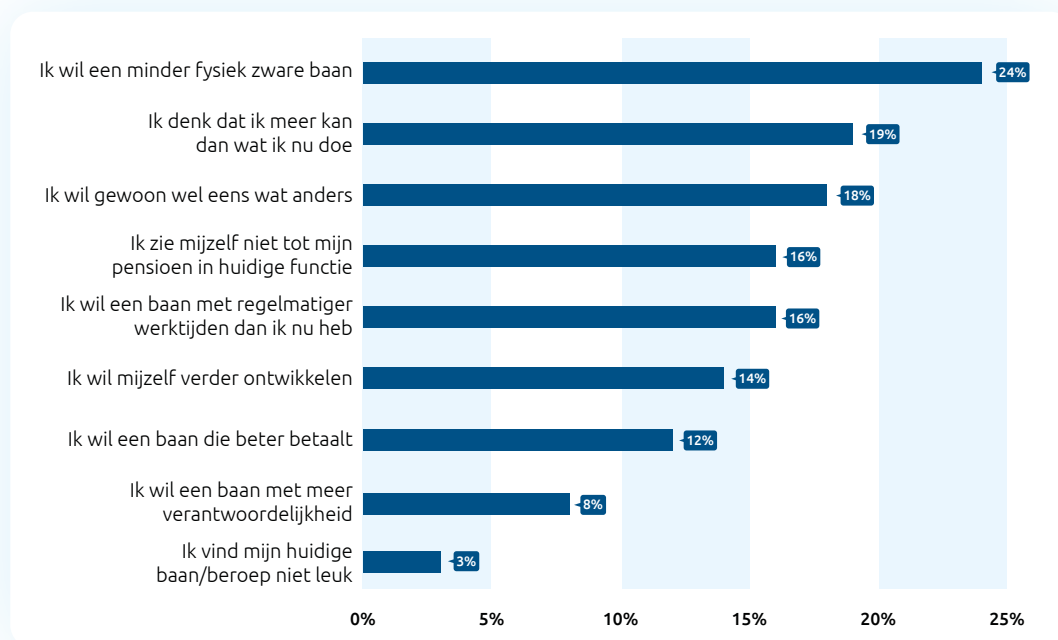
Figuur 53 Ben jij wel eens 'doorgestroomd' in je bedrijf naar een andere functie of verantwoordelijkheid?



Bron: TON-lezerspanel 2024

Werknemers hebben diverse redenen om, op den duur, door te stromen in hun bedrijf. De meest genoemde reden (24%) om eventueel door te stromen is dat men een fysiek minder zware baan wil. Maar bijna een vijfde denkt meer te kunnen dan wat hij nu doet en wil daarom doorstromen.

Figuur 54 Redenen om, op den duur, door te stromen

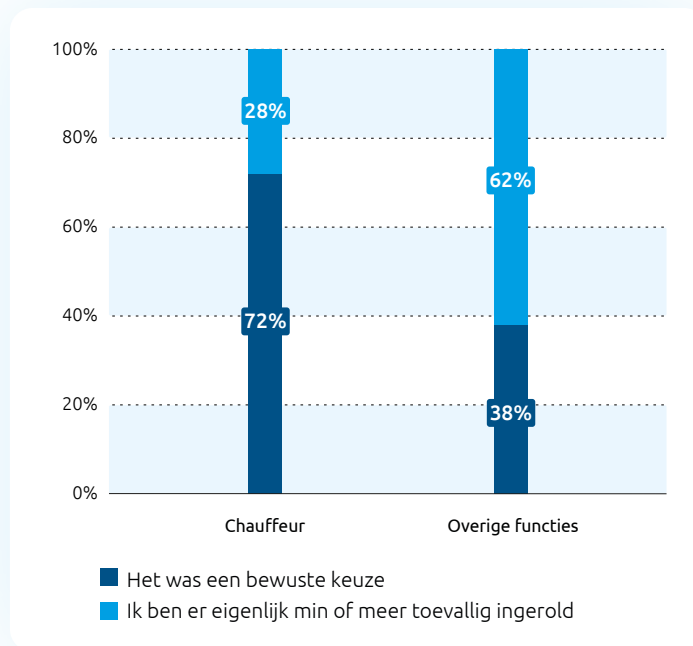


Bron: TON-lezerspanel 2024

Chauffeurs kozen vaak bewust voor het chauffeursberoep

In het TON-lezerspanel gaven werknemers in de sector aan hoe ze in hun beroep terechtkwamen. 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:

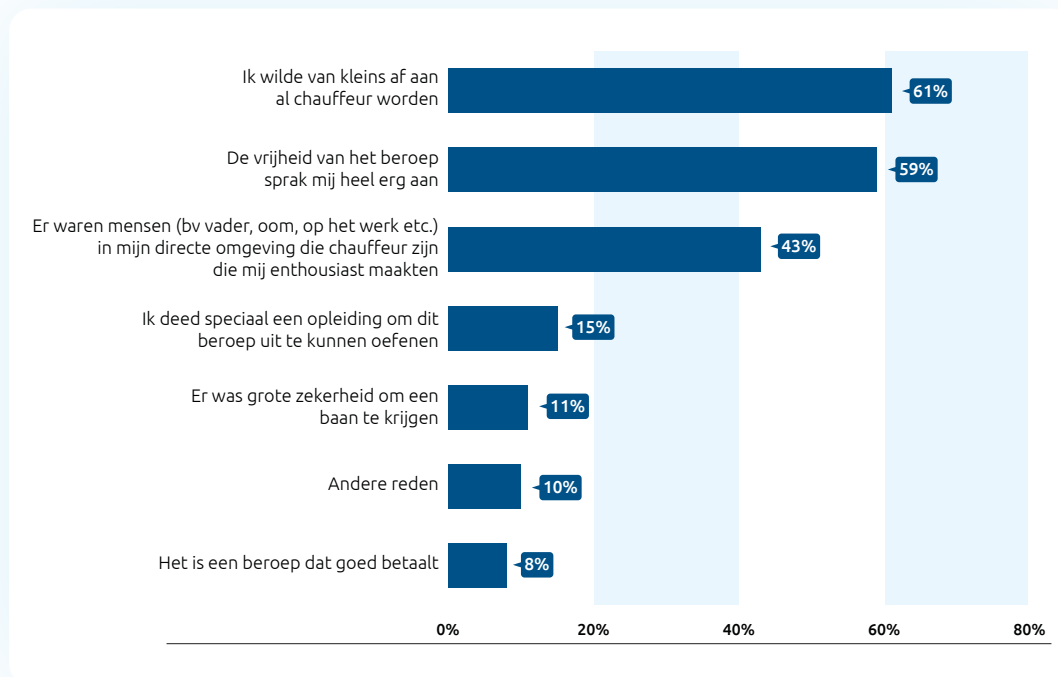
Figuur 55 Hoe ben je in je beroep terechtgekomen?



Bron: TON-lezerspanel, 2022

Werknemers die bewust voor het chauffeursberoep kozen zeggen dat zij dat al van kleins af aan wilden en dat de vrijheid van het beroep hen zeer aansprak. Ook maakten familie of mensen in hun directe omgeving hen vaak enthousiast.

Figuur 56 Redenen om **bewust** te kiezen voor het chauffeursberoep (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: TON-lezerspanel, 2022

Chauffeurs die er min of meer in zijn gerold zijn vaak chauffeur geworden omdat zij in hun bedrijf de mogelijkheid kregen¹⁵³. Ze noemen ook vaak dat zij werden getipt door vrienden/familie die dachten dat het wel wat voor hen zou zijn.

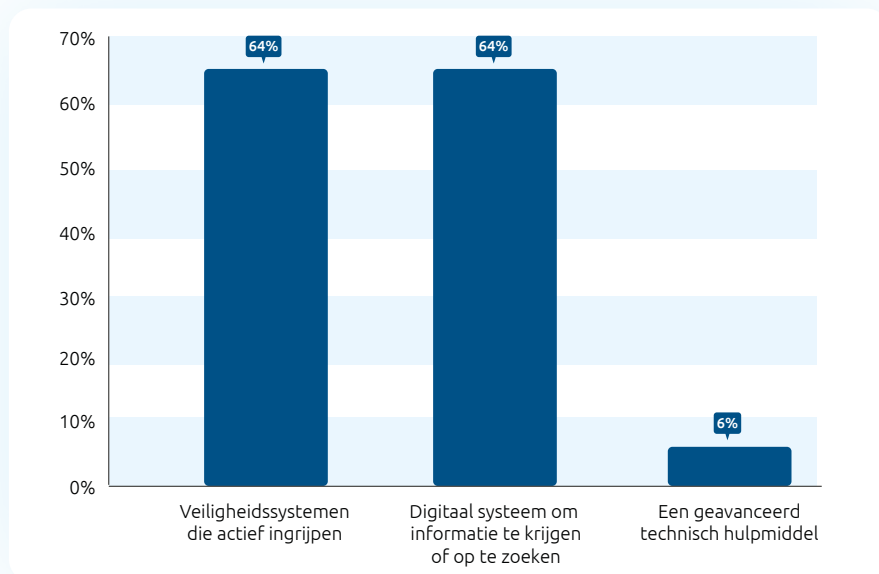
Gebruik en gevolgen van nieuwe technologie

Aan werkgevers in de sector is gevraagd welke (nieuwe) technologieën in hun vestiging worden gebruikt. Meer dan de helft van de werkgevers geeft aan veiligheidssystemen te gebruiken die actief ingrijpen (64%), bijvoorbeeld vrachtauto's die automatisch afremmen. Daarnaast gebruikt eenzelfde percentage digitale systemen om informatie te zoeken en te verkrijgen (bijv. een klantenbestand, voorraadbeheer, zoekprogramma of intranet).

Zes procent gebruikt een geavanceerd technisch hulpmiddel in het bedrijf (een robot(arm), drone, exoskelet of zelfrijdend voertuig).

¹⁵³ Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistieke dienstverlening 2024.

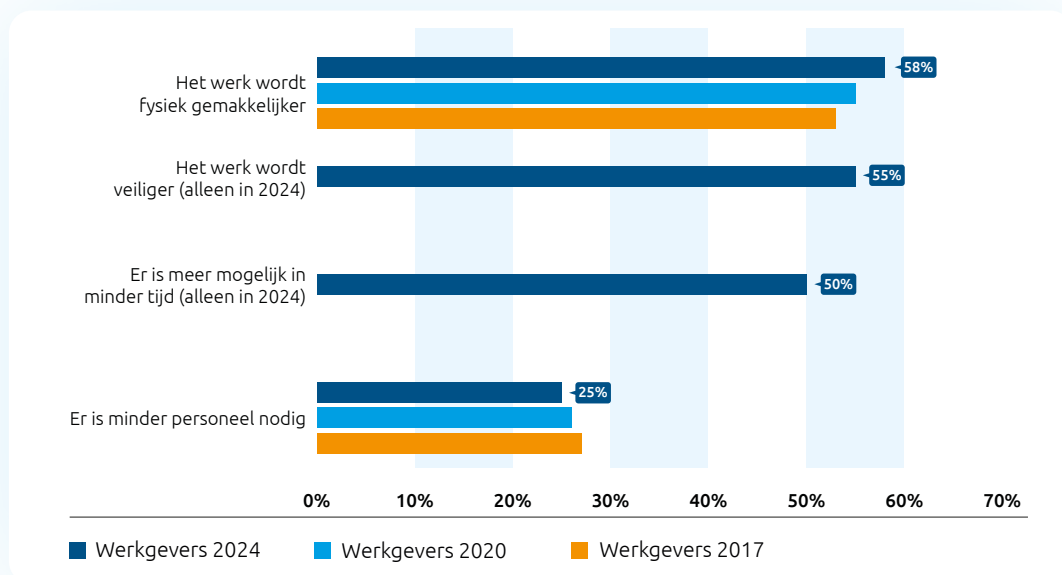
Figuur 57 Welke van de volgende technologieën worden in uw vestiging gebruikt?



Bron: Bedrijfsenquête, 2024

Gevraagd naar de opbrengsten van technologie dan noemen werkgevers het vaakst: dat het werk fysiek gemakkelijker wordt, gevolgd door dat het werk veiliger wordt.

Figuur 58 Opbrengsten van nieuwe technologie (percentage werkgevers eens met stelling in 2017, 2020 en 2024, gevraagd aan werkgevers met nieuwe technologie)

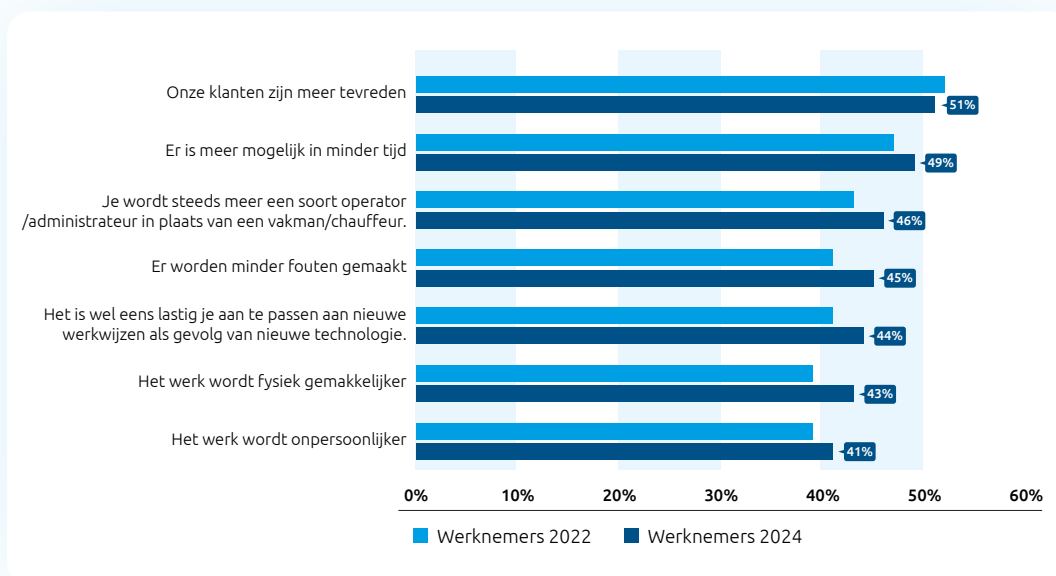


Bron: Bedrijfsenquête STL 2017, 2020, 2024

Werknemers in de sector noemen het vaakst meer klanttevredenheid en dat er meer mogelijk is in minder tijd. Deze positieve gevolgen worden in 2024 ongeveer even vaak genoemd als in 2022. Wel vindt ruim vier op de tien werknemers dat je steeds meer een operator wordt in plaats van een vakman.

Dat het werk fysiek makkelijker wordt en dat het onpersoonlijker wordt, worden wat minder vaak genoemd.

Figuur 59 Gevolgen van nieuwe technologie (percentage werknemers eens met stelling in 2022 en 2024)



Bron: Werknemersenquête 2022 en 2024

Box 3. Prognose ontwikkeling economie en arbeidsmarkt

Door het Centraal Planbureau (CPB) is in augustus een raming opgesteld over de ontwikkeling van de Nederlandse economie, arbeidsmarkt en overheidsfinanciën¹⁵⁴. Het CPB keek hierbij ook naar de verwachte werkloosheid en krapte op de arbeidsmarkt.

Economie gaat weer gematigd groeien en arbeidsmarkt blijft naar verwachting krap

Het CPB verwacht dat de Nederlandse economie in 2024 en 2025 in lichte mate zal groeien na een stilstand in 2023. De Nederlandse economie bleek in 2022 nog 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 5 procent viel de groei in 2023 echter helemaal terug naar 0,1 procent (zie ook box 1.).

Met name in de industrie liep de productie in 2023 terug. Door de aanhoudende hoge inflatie^{155 156} hadden consumenten minder te besteden. Een trage groei van de

¹⁵⁴ CPB (2025). Macro Economische Verkenning 2025.
CPB (2023). Concept Macro Economische Verkenning 2024.
CPB (2023). Macro Economische Verkenning 2024.

¹⁵⁵ 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).

¹⁵⁶ 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.

wereldeconomie en afnemende vraag naar goederen zorgden ook voor minder Nederlandse export. Bedrijven verminderen hun voorraden vanwege een verminderde vraag naar goederen.

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

In 2024 zorgen hogere lonen en een aantrekkelijke wereldhandel naar verwachting weer voor gematigde economische groei. Door de groei van de lonen hebben huishoudens meer geld om uit te geven. De loongroei is een reactie op de hoge inflatie (met name op de piek in 2022)¹⁵⁷. Daarnaast groeit de uitvoer van goederen ook weer. Investerings van bedrijven nemen ook weer toe. Er zijn begin 2024 bijvoorbeeld meer bouwvergunningen afgegeven. De overheidsfinanciën zullen volgens CPB wel verslechteren: de uitgaven stijgen harder dan de inkomsten en de overheidsschuld groeit, ondanks meer economische groei en bezuinigen.

De werkloosheid loopt naar verwachting iets op. Desondanks houdt de krapte op de arbeidsmarkt aan. Het arbeidsaanbod neemt af: er zijn volgens De Nederlandse Bank (DNB) steeds minder mensen die nog niet deelnemen aan de arbeidsmarkt¹⁵⁸. DNB¹⁵⁹ en UWV verwachten ook dat de krapte vanwege de ontgroening en uitstroom naar pensioen nog jarenlang aanhoudt (zie ook box 1)¹⁶⁰. Dit is 'geen conjunctureel, maar een structureel probleem'¹⁶¹. De groei van beroepsbevolking komt op de lange termijn vrijwel tot stilstand¹⁶². Tevens zullen de verwachte economische groei en diverse maatschappelijke transitie ook nog voor extra vraag naar personeel zorgen¹⁶³.

De licht positieve economische verwachtingen gaan wel gepaard met onzekerheid, met name door de geopolitieke ontwikkelingen. CPB noemt o.a. een uitbreiding van het conflict in het Midden-Oosten wat voor een neerwaarts risico kan zorgen. Hierdoor kan volgens DNB de inflatie bijvoorbeeld weer sterk oplopen. Kosten voor internationale handel en energieprijzen stijgen dan weer¹⁶⁴.

¹⁵⁷ Doordat de hoge loonstijging naar verwachting aanhoudt daalt de inflatie traag. Hogere lonen werken met name door in arbeidsintensieve diensten en ook in huurprijzen (maximale huurverhoging is gekoppeld aan loongroei).

¹⁵⁸ De werkgelegenheidsgroei (groei van het aantal werkzame personen) neemt de komende jaren wat af. Vooral in de publieke sector en enkele dienstverlenende sectoren zit nog groei. Het arbeidsaanbod groeit tegelijkertijd ook minder, omdat er steeds minder mensen beschikbaar zijn die nog niet werken. Hierdoor loopt de werkloosheid iets op, maar blijft de stijging beperkt. En blijft de arbeidsmarkt gespannen. Bedrijven houden ook minder lang vast aan werknemers bij lagere economische groei, wat anders was tijdens en na de coronacrisis.

DNB (2024). DNB Voorjaarsraming. Juni 2024.

¹⁵⁹ DNB (2023). Arbeidsmarkt blijft krap.

DNB (2023). Overzicht Financiële Stabieleit Najaar 2023.

¹⁶⁰ Volgens UWV zullen er pieken en dalen zijn in het personeelstekort, bijvoorbeeld door economische schommelingen, maar houden we structurele krapte door de vergrijzing.

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

¹⁶¹ UWV (2023). Regio in Beeld 2023 kan basis zijn voor regionaal arbeidsmarktbeleid.

¹⁶² DNB (2024). Voorjaarsramingen. Juni 2024.

¹⁶³ 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.

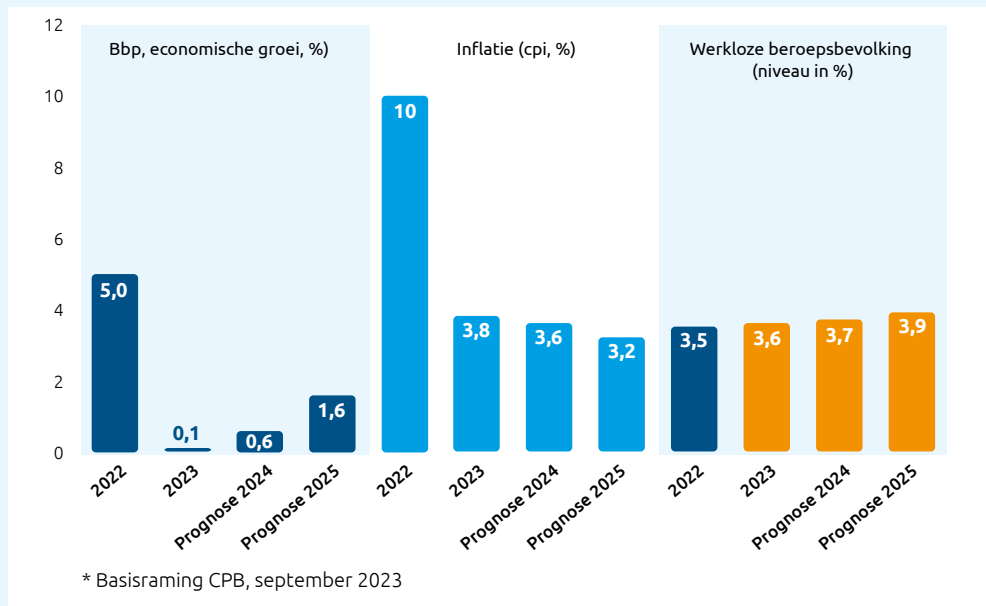
Kremer, J. et al. (2023). De oplossing voor langdurige krapte is minder arbeidsvraag. ESB, 108(4826). 484-486.

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.

¹⁶⁴ Daarnaast kan inflatie ook sterk toenemen door hoge loongroei. Prijzen van binnenlandse goederen en diensten nemen dan weer toe. Ook kan de economische groei in de VS hoger uitvallen dan verwacht. Extra binnenlandse vraag in de VS stimuleert wereldhandels-groei en economische groei in andere landen, maar kan tegelijkertijd ook weer voor meer inflatie zorgen.

Figuur 60 Verwachte economische groei (bbp), inflatie en werkloze beroepsbevolking (Raming CPB)



Bron: CPB, 2024

Prognoses sector transport en logistiek (SOOB)

Op basis van de raming van het CPB (van eind augustus 2024) zijn prognoses gemaakt voor de komende jaren voor de sector transport en logistiek¹⁶⁵. De verwachte ontwikkeling van de vraag naar arbeid, het aanbod van personeel, de in- en uitstroom en de arbeidsmarktcrapte.

Verwachte vraag naar arbeid en aanbod van personeel¹⁶⁶

Hoofdstuk 1 laat zien dat ondanks een afkoeling van de economie in 2023 de vraag naar personeel in de sector in 2024 groot blijft. Het aantal openstaande vacatures blijft op een hoog niveau. Een groot deel van ondernemers transport en logistiek ervaart ook in 2024 een tekort aan personeel met een hoge werkdruk voor het personeel en stijgende arbeidskosten als belangrijkste gevolgen. De arbeidsmarkt voor vrachtwagenchauffeurs en logistiek medewerkers is zowel in het eerste als het tweede kwartaal in de meeste regio's zeer krap: er zijn naar verhouding veel vacatures en weinig werkzoekenden in deze beroepen.

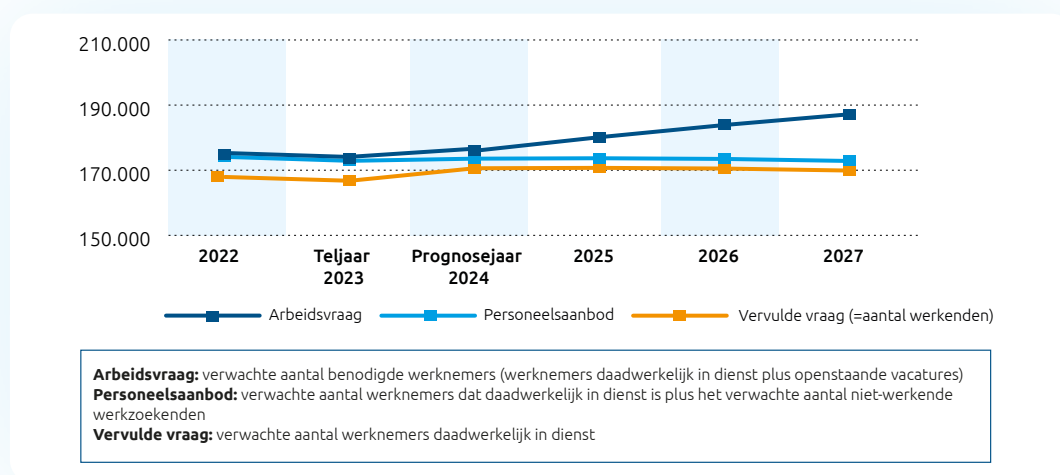
Figuur 61 toont de verwachte ontwikkeling van de arbeidsvraag en het aanbod van personeel transport en logistiek volgens de CPB-raming van augustus. De vraag naar arbeid in de sector

¹⁶⁵ 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.

¹⁶⁶ 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).

groeit naar verwachting de komende jaren licht door (jaarlijks plus 1 à 2 procent) en blijft hoger dan het personeelsaanbod¹⁶⁷. Het aanbod van personeel neemt de komende jaren af. De oorzaken hiervoor liggen in vergrijzing¹⁶⁸ en pensionering van werknemers en minder instroom vanuit het beroepsonderwijs¹⁶⁹. Vanaf 2026 ligt de uitstroom van werknemers uit de sector ook boven de instroom¹⁷⁰. 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 toe^{171,172}.

Figuur 61 Verwachte arbeidsvraag en aanbod van personeel sector transport en logistiek (SOOB) (CPB-raming augustus)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2024

Vergrijzing zorgt de komende jaren voor een grote vervangingsvraag naar chauffeurs¹⁷³. En ook naar andere transport- en logistiekberoepen als planners en logistiek medewerkers en magazijnmedewerkers¹⁷⁴. UWV en ABN AMRO noemen specifiek de vergrijzing in de sector transport en logistiek als oorzaak voor de grote vraag en het tekort¹⁷⁵. 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 2017 ging het nog om ongeveer twee op de tien werknemers (zie figuur 62). Het aandeel werknemers 15-34 jaar nam de afgelopen jaren toe, maar neemt nu naar verwachting af. Het aandeel werknemers 35-55 jaar neemt eerst nog toe om vervolgens ook af te nemen.

¹⁶⁷ 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 in 2023 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.

¹⁶⁸ ABN AMRO (2024). Sectorprognose: Voorzichtig herstel.

¹⁶⁹ Rapportage Instroom in de sector vanuit het onderwijs. Arbeidsmarkt-rapportage goederenvervoer over de weg en logistieke dienstverlening 2024.

¹⁷⁰ Figuur (Verwachte) in- en uitstroom sector SOOB. Bronnen en tabellenboek Arbeidsmarkt-rapportage goederenvervoer over de weg en logistieke dienstverlening 2024.

¹⁷¹ Figuur Ontwikkeling (%) personeelsaanbod transport en logistiek (SOOB) per regio 2027 t.o.v. 2023. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkt-rapportage 2024.

¹⁷² Het gaat hierbij 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).

¹⁷³ ING (2024). Wegtransport: markt trekt licht aan, kostendruk blijft hoog.

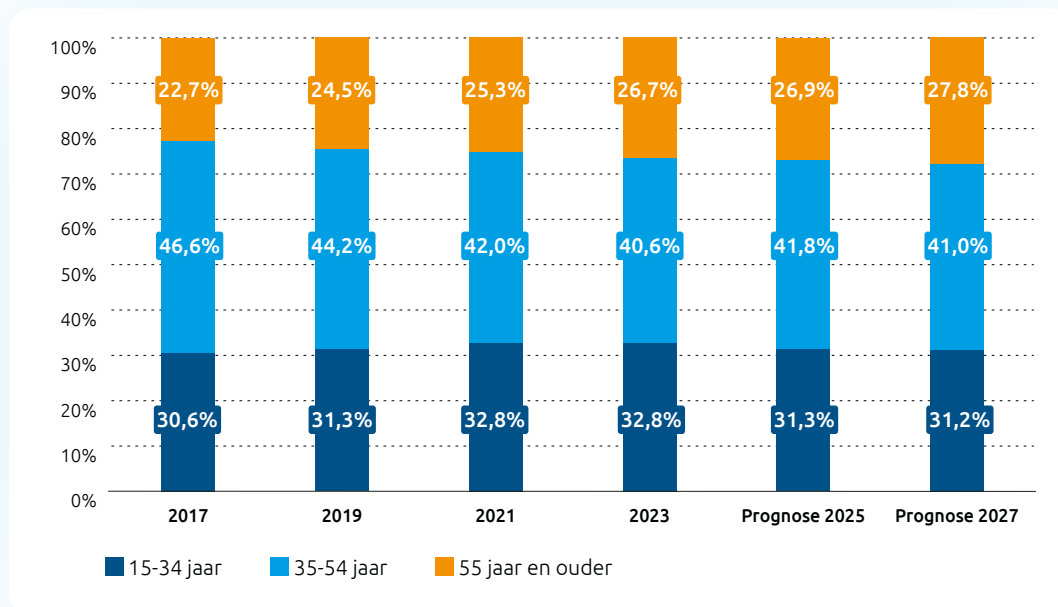
¹⁷⁴ UWV (2024). Kansrijke beroepen 2024-2025.

UWV (2018/2019). Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen.

¹⁷⁵ UWV (2024). Transport en Logistiek in beeld. Ongeveer 2 op de 5 vrachtwagenchauffeurs en de helft van de buschauffeurs & trambestuurders is 55 jaar of ouder (in EBB-data). Binnen 12 jaar zal volgens UWV dus twee vijfde tot de helft van de vrachtwagenchauffeurs en buschauffeurs de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en zal een groot deel de arbeidsmarkt verlaten.

ABN AMRO (2024). Voorzichtig herstel. Sectorprognose | 25 juni 2024.

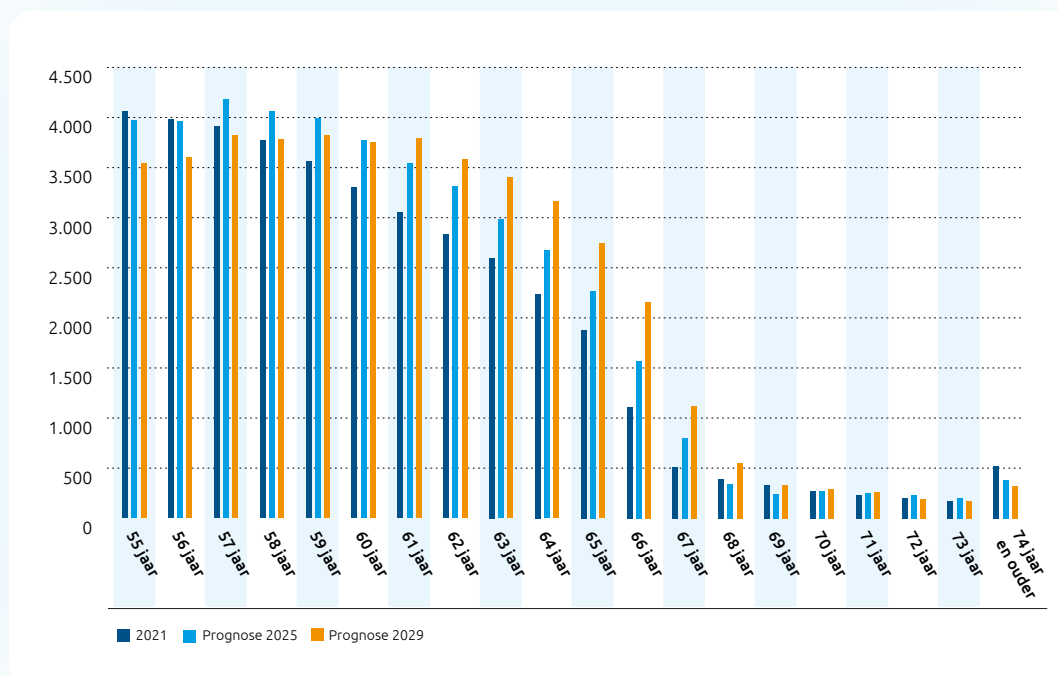
Figuur 62 (Verwachte) ontwikkeling leeftijdsopbouw werknemers transport en logistiek (SOOB) (in fte)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2024

Figuur 63 toont het verwachte aantal werknemers transport en logistiek van 55 jaar en ouder (in fte). Met name rond de 65 en 66 jaar neemt het aantal werknemers de komende jaren sterk toe.

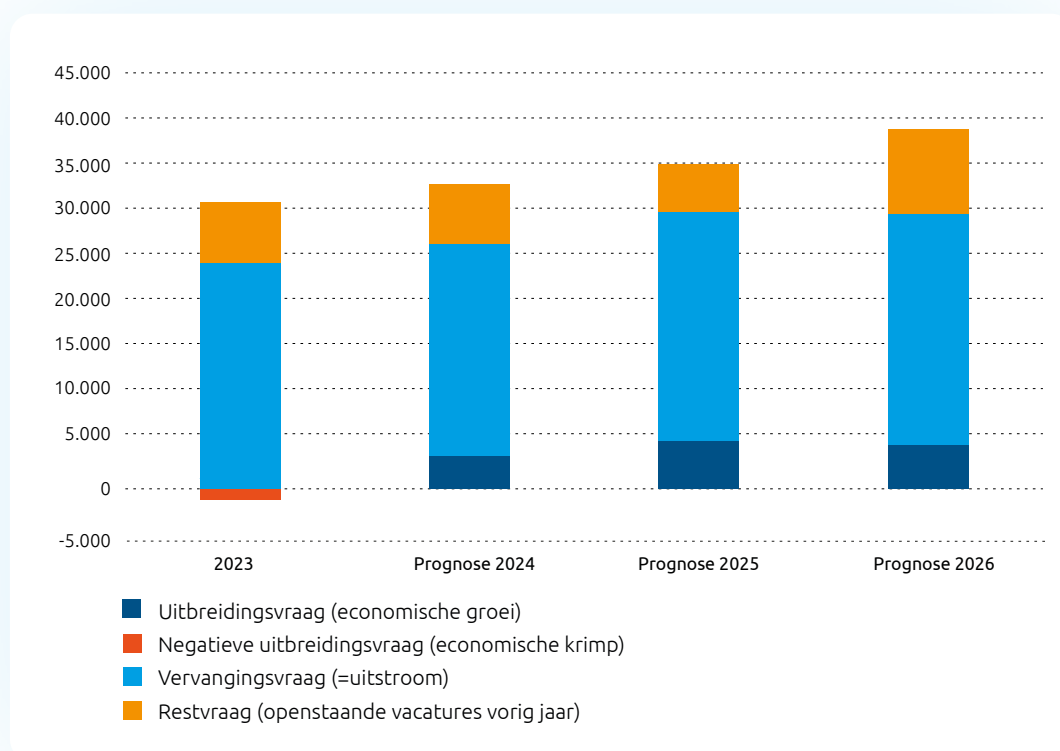
Figuur 63 Verwachte aantal werknemers in fte van 55 jaar en ouder transport en logistiek (SOOB)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2024

De uitstroom naar pensioen in de sector nam de laatste jaren sterk toe (sinds 2020, zie hoofdstuk 1). Naar verwachting zal deze hoog blijven¹⁷⁶. Volgens UWV blijft landelijk tot 2040 sprake van een hoge pensioenuitstroom met structurele krapte als gevolg¹⁷⁷. De vraag in de sector naar nieuwe werknemers vanwege pensioen- en de reguliere uitstroom is tot 2026 jaarlijks gemiddeld ca. 24.800 werknemers (waarvan ongeveer 14.000 chauffeurs) (zie de vervangingsvraag in Figuur 64). De totale vraag naar werknemers ligt nog iets hoger vanwege de verwachte lichte economische groei¹⁷⁸. Dit heeft vooral impact op de uitbreidingsvraag (de vraag naar personeel door groei). Deze neemt de komende jaren weer toe vanwege economische groei. In 2023 was de uitbreidingsvraag in de sector licht negatief; de economische groei viel toen sterk terug (zie box 1). De vervangingsvraag neemt, vanwege de verwachte (pensioen)uitstroom toe omdat deze niet gerelateerd is aan de economische situatie.

Figuur 64 Verwachte vraag naar werknemers in transport en logistiek SOOB (CPB-raming aug. 2024)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2024

¹⁷⁶ In 2024 en 2025 stromen naar verwachting jaarlijks 2.100 tot 2.300 werknemers uit naar pensioen (waarvan c.a. 1.200 chauffeurs) (Prognose CBS/ABF Research, 2024).

¹⁷⁷ UWV (2023). Demografische ontwikkelingen: meer doen met minder mensen.

¹⁷⁸ 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 ongeveer 19.000-20.000 chauffeurs (t/m 2026). Bij de restvraag gaat het om de nog openstaande vacatures van het voorgaande jaar. Vanaf 2026 loopt deze vraag op. De uitstroom van werknemers in de sector ligt dan boven de instroom en landelijk valt de groei van de beroepsbevolking stil (zie box. 1).
 Figuur Uitbreidings- en vervangingsvraag werknemers. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktreportage STL 2024.

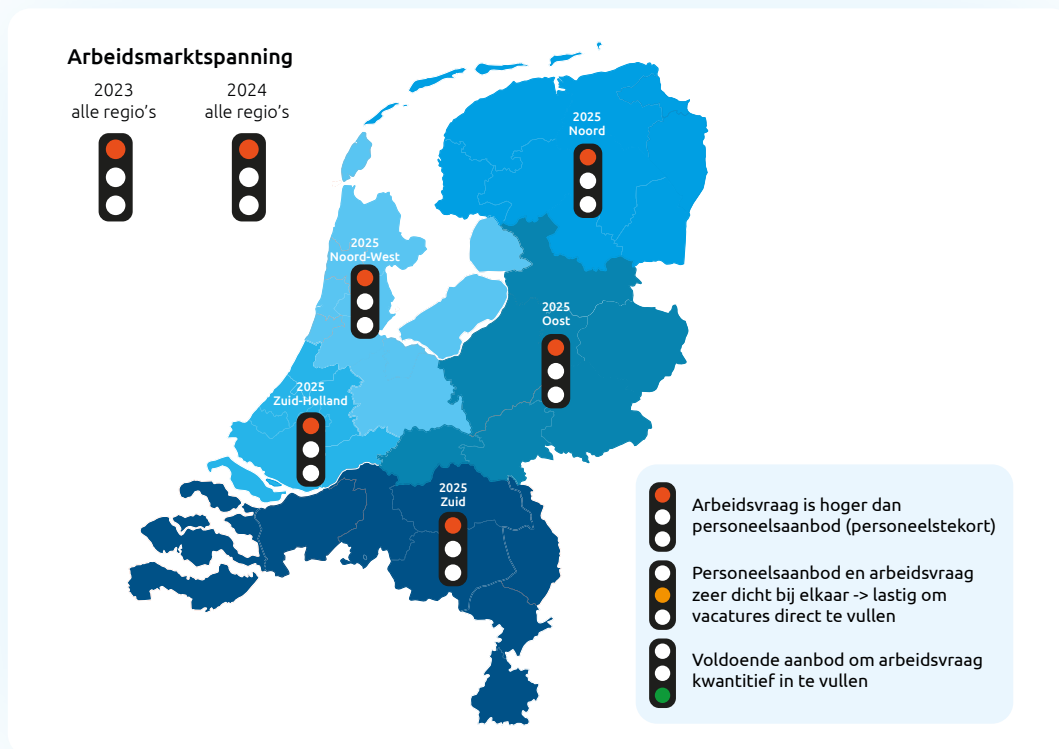
Arbeidsmarktspanning (arbeidsvraag/ personeelsaanbod) blijft hoog

Figuur 65 geeft de verwachte arbeidsmarktspanning weer, de verhouding tussen de arbeidsvraag en het personeelsaanbod¹⁷⁹, in transport en logistiek in de verschillende arbeidsmarktregio's.

Eind 2023 was de arbeidsmarkt voor transport en logistiek in de meeste regio's zeer gespannen. Voor werkgevers was het lastig om vacatures snel te vervullen. In 2024 en 2025 blijft de spanning in de sector hoog. De vraag naar personeel is naar verwachting hoger dan het aanbod van personeel. De spanning blijft vanwege de verwachte (pensioen)uitstroom hoog en loopt in verschillende regio's ook verder op¹⁸⁰. Het CPB, DNB en UWV verwachten dat ook landelijk de arbeidsmarkt de komende jaren krap blijft (zie box 1 en box 3)¹⁸¹. Naast de vergrijzing wordt er ook meer economische groei (en een aanvullende vraag naar personeel) verwacht (zie box 3)¹⁸².

In 2024 en 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 65 Spanningsindex sector transport en logistiek (SOOB) naar regio



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2024

¹⁷⁹ 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.

¹⁸⁰ Zie figuur Spanningsindex sector transport en logistiek (SOOB) naar regio Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkttrapportage 2024.

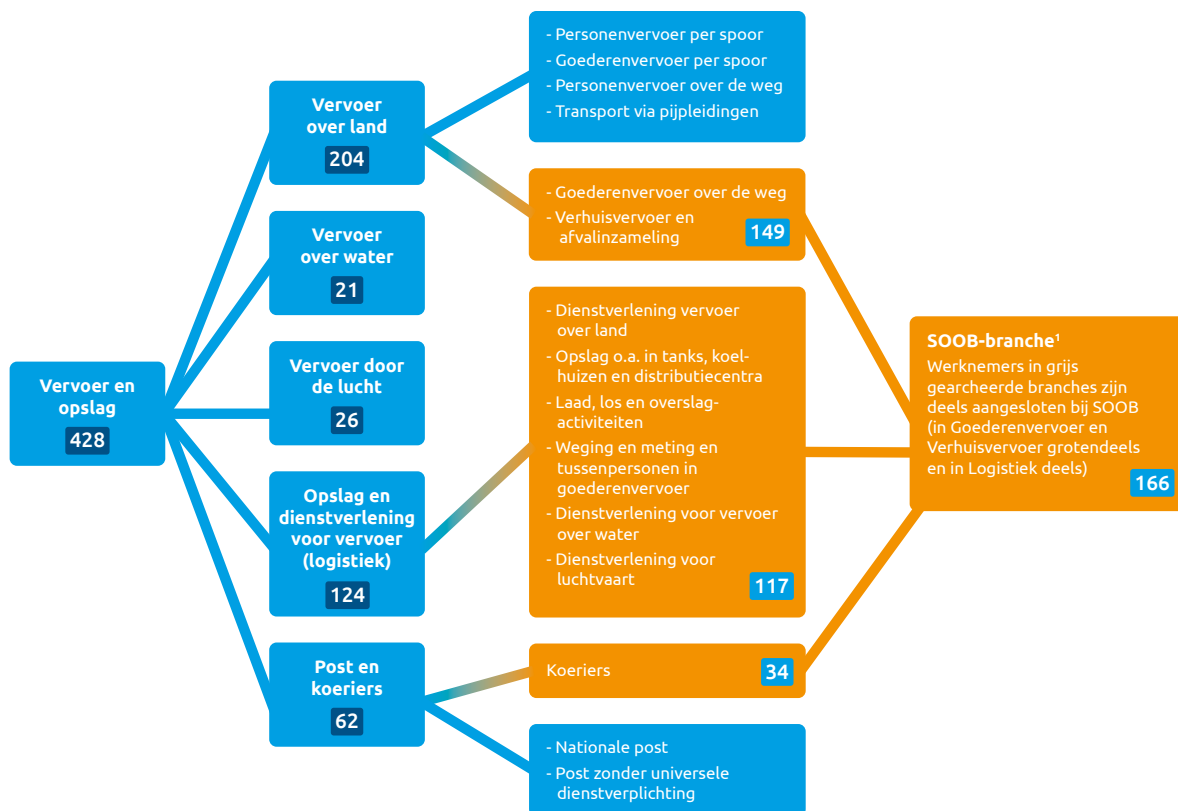
¹⁸¹ NU.nl (2023). Personeelstekort niet zomaar verdwenen: effect vergrijzing komt er nog aan.

¹⁸² CPB (2024). Concept Macro Economische Verkenning 2025.

Kremer et al. (2023) noemen ook nog 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 zorgen.

Kremer, J. et al. (2023). De oplossing voor langdurige krapte is minder arbeidsvraag. ESB, 108(4826). 484-486.

Bijlage 1: opbouw Vervoer en opslag (transport en logistiek) en SOOB-branche naar bedrijfstak/branche 2023 (SBI 2008, aantal werknemers x-1.000)¹⁸³



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 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 koerierssector, 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).

¹⁸³ 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 (ca. 13.700) vallen buiten Vervoer en opslag (maar in Waterbedrijven en afvalbeheer), maar zijn deels wel aangesloten bij de SOOB-branche. Bron: CBS statline/ABF Research, 2024.





Instroom in de sector vanuit het onderwijs

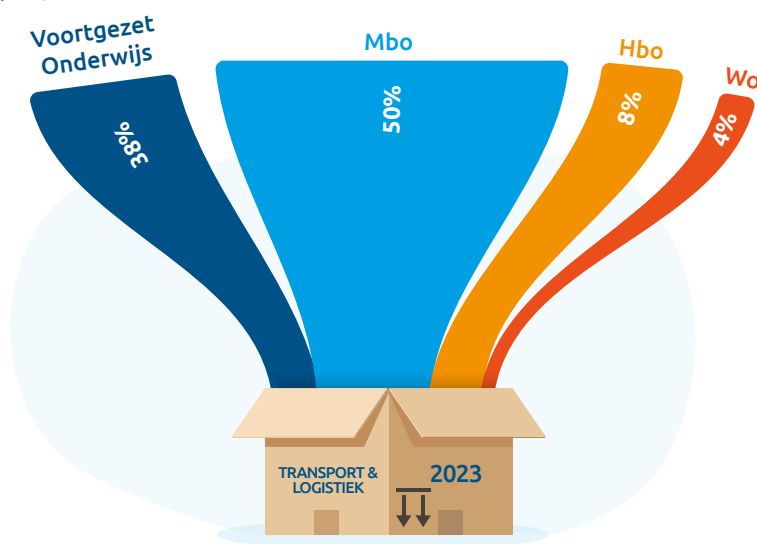
Dit hoofdstuk richt zich op de instroom in de sector vanuit mbo-opleidingen transport en logistiek. Weergegeven worden de ontwikkeling van het aantal mbo-studenten, hun vooropleiding en de arbeidsmarktpositie na uitstroom uit de opleiding. Afgelopen mbo-jaar nam het aantal studenten in opleiding tot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

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. Bijna een derde van de bedrijven in de sector is erkend leerbedrijf. Het aantal BBL'ers neemt naar verwachting verder af, met name 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 (50%). Ook stroomt 38 procent in vanuit het voortgezet onderwijs. Hbo en wo zijn samen goed voor 12 procent.

Figuur 1 Instroom in de sector uit het onderwijs in 2023 (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, 2024, 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}

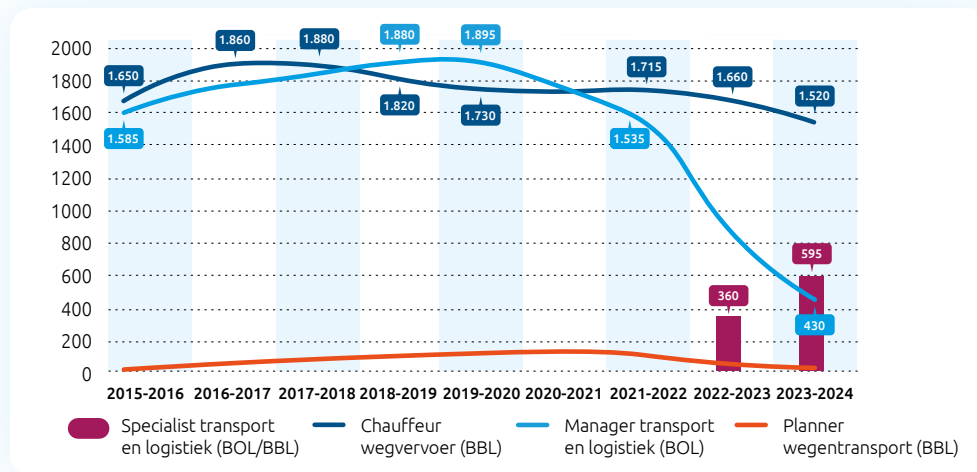
Mbo-opleidingen kunnen op twee manieren (leerwegen) worden gevolgd: BOL en BBL. BBL-studenten (beroepsbegeleidende leerweg) gaan één dag per week naar een ROC/Vakschool en doen de rest van de week betaald werk bij een leerbedrijf in hun regio. BOL-studenten (beroepsopleidende leerweg) volgen juist het 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 mbo-jaar (2023-2024) volgden ruim 1.500 studenten een opleiding chauffeur wegvervoer. Dit aantal nam af ten opzichte van het jaar ervoor (-8,4 procent).

In mbo-jaar 2016-2017 en 2017-2018 lag het aantal studenten aan de opleiding chauffeur wegvervoer op een hoger niveau. BBL-opleidingen profiteerden in die periode van de verbeterde economische situatie (zie ook box 1). In de jaren ervoor lag het aantal studenten aan de opleiding lager (niet weergegeven in figuur). In de nasleep van de economische (krediet)crisis waren er minder leer-werkplekken bij bedrijven⁴.

Het aantal studenten aan de opleiding manager transport en logistiek (BOL/BBL)⁵ groeide na 2015-2016 sterk, maar neemt daarna weer af. De sterke afname sinds 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)



* De 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)

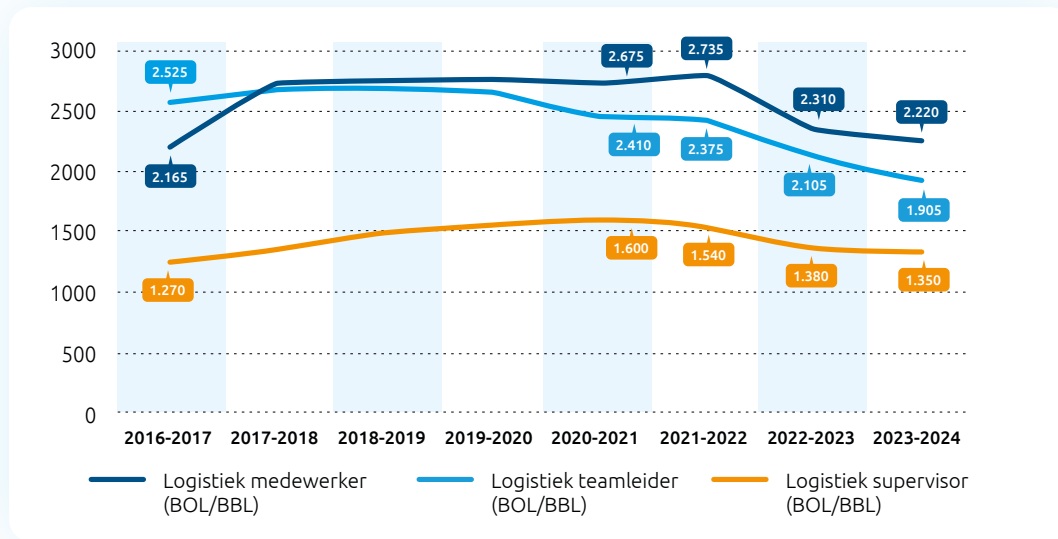
Bron: CBS/ABF Research/DUO, 2024, bewerking STL

- 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 (dezelfde crebo's).
- 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 (niet zichtbaar in figuur).
- SER (2016). Advies Ontwepadvies Toekomstgericht beroepsonderwijs deel 1.
- Veruit het grootste deel van de studenten aan de opleiding manager transport en logistiek volgt de BOL-variant (416 in 2023-2024). Een klein deel volgt de BBL-opleiding (18 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 het schooljaar 2022-2023 af. In 2023-2024 zijn er ongeveer 2.200 studenten aan de opleiding logistiek medewerker (-4 procent ten opzichte van het mbo-jaar daarvoor). Het aantal studenten aan de opleidingen logistiek supervisor zat tot mbo-jaar 2020-2021 in de lift. Daarna lopen de aantallen terug. Bij de opleiding logistiek teamleider loopt het aantal studenten al eerder terug.

Figuur 3 Aantal studenten logistiek medewerker/supervisor/teamleider

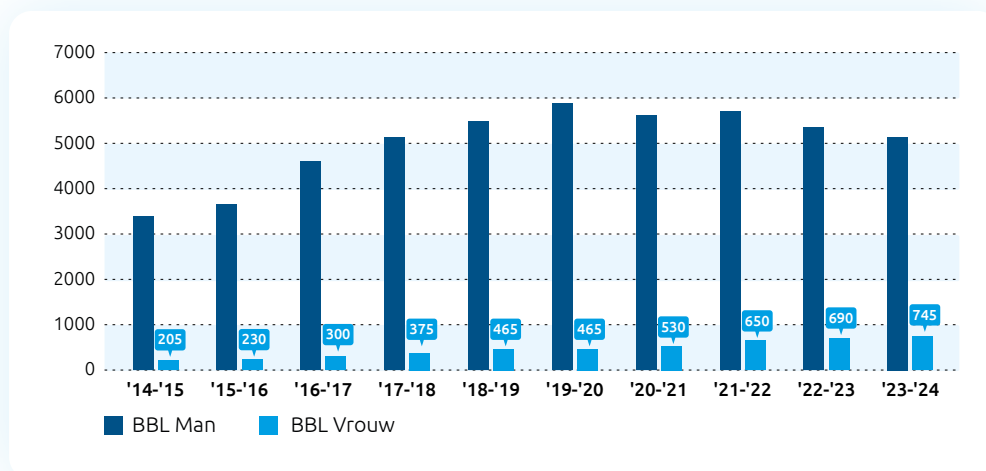


Bron: CBS/ABF/DUO, 2024, bewerking STL

Toename van vrouwelijke studenten BBL-transport en logistiek

Terwijl het totaal aantal studenten transport en logistiek afneemt is er wel een gestage toename van het aantal vrouwen dat een BBL-opleiding volgt. Bij BOL-opleidingen neemt zowel het aantal mannen als vrouwen af (niet zichtbaar in de figuur).

Figuur 4 Aantal studenten BBL transport en logistiek naar geslacht



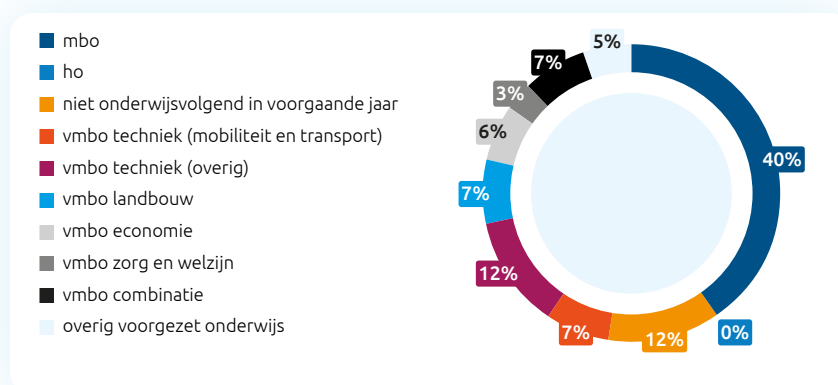
Bron: CBS/ABF/DUO, 2024, bewerking STL

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-techniek⁶ (bijna twee op de tien). Binnen vmbo-techniek zorgt het profiel mobiliteit en transport voor een grote aanwas voor de chauffeursopleiding. In totaal 44 procent van alle eerstejaars stroomt in vanuit het vmbo. Daarnaast stromen ook veel studenten in via een andere mbo-opleiding (40 procent stapt over). En een deel volgde in het voorafgaande jaar geen opleiding.

Figuur 5 Vooropleiding eerstejaars mbo chauffeur wegvervoer (BBL) mbo-jaar 2023-2024



* CBS geeft aantallen kleiner dan 10 in categorieën vanwege AVG (privacywetgeving) niet weer.

Bron: CBS/ABF/DUO bewerking STL 2024

Bij de eerstejaarsstudenten BBL logistiek medewerker ligt het aandeel dat instroomt vanuit het vmbo een stuk lager (29 procent versus 44 procent bij BBL chauffeur wegvervoer)⁷. Het aandeel dat instroomt vanuit een andere mbo-opleiding ('overstappers') ligt wat hoger. 21 procent van de eerstejaars logistiek medewerker volgde in het voorafgaande jaar geen opleiding.

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 vooral BBL-opleidingen⁸.

Het aantal BOL-studenten liep de afgelopen jaren al sterk terug (zie figuur 6). Agelopen mbo-jaar met 5 procent. Vanaf mbo-jaar 2024-2025 blijft het aantal BOL-studenten naar verwachting relatief stabiel (tot 2027)⁹, om vervolgens weer te dalen.

⁶ 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. (Website Rijksoverheid, hoe zit het vmbo in elkaar, 2024).

⁷ Figuur Vooropleiding eerstejaars mbo logistiek medewerker mbo-jaar 2023-2024. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkttrappage 2024 STL.

⁸ DUO (2024). 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.

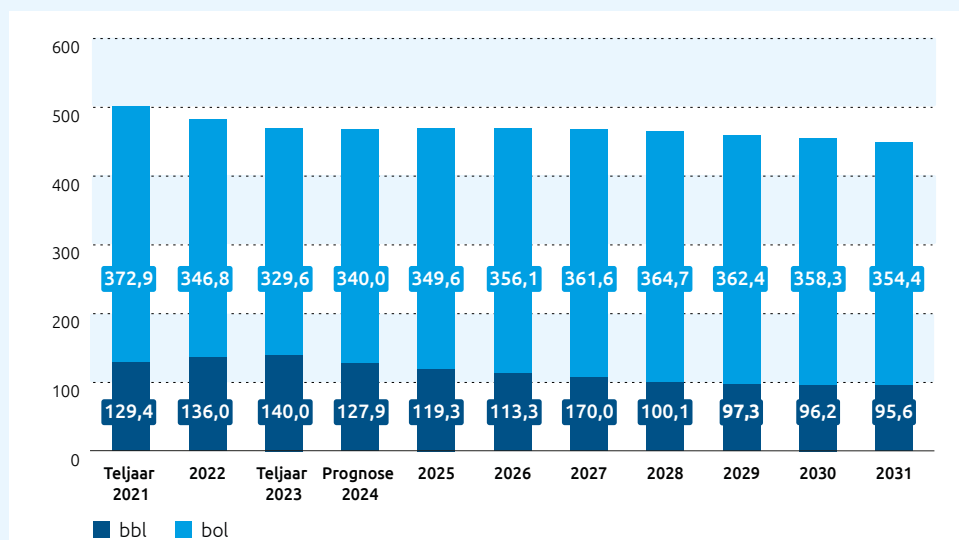
⁹ De tijdelijk verhoogde instroom in BOL is o.a. het gevolg van de instroom van Oekraïense vluchtelingen uit internationale schakelklassen in het voortgezet onderwijs. In het huidige mbo jaar is er ook een opvallende instroom van doubleurs vanuit havo-4.

Het aantal BBL-studenten nam de afgelopen jaren toe, maar neemt naar verwachting af. In mbo-jaar 2024-2025 met 9 procent ten opzichte van 2023-2024. In dat mbo-jaar nam het aantal BBL-studenten nog toe met 3 procent.

De belangrijkste oorzaak voor de afname van het aantal mbo'ers is een demografische krimp (een afname van het aantal jongeren)¹⁰. Vanwege een daling van het aantal geboortes vanaf het jaar 2000 is het aantal leerlingen in het primair onderwijs en vmbo teruggelopen. De krimp heeft in 2021 het mbo bereikt^{11 12}. Het aantal mbo-studenten neemt ook af door de krapte en de aantrekkingskracht van de arbeidsmarkt¹³. 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 conjunctuur¹⁴. 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 6 (Verwachte) ontwikkeling aantal studenten mbo (BBL en BOL) (X-1.000)



Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2024, bewerking STL

¹⁰ 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.

¹¹ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023). Referentieraming 2023.

¹² 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.

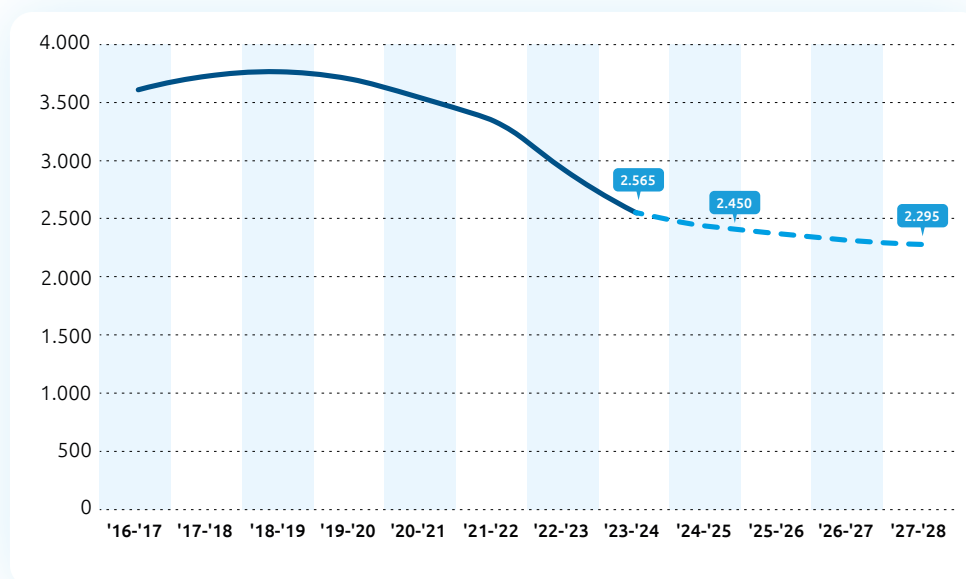
¹³ Door de krapte op de arbeidsmarkt (die waarschijnlijk de komende jaren blijft aanhouden), gaan minder studenten binnen het mbo door naar een hoger niveau, als ze een diploma hebben gehaald. De krapte arbeidsmarkt zorgt waarschijnlijk ook voor meer ongediplomeerde uitstroom uit het mbo. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023). Referentieraming 2023.

¹⁴ 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 beroepsonderwijs 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 verder af

Het aantal studenten mbo goederenvervoer over de weg¹⁵ zal de komende jaren naar verwachting verder dalen: van bijna 2.600 studenten in schooljaar 2023-2024 tot ca. 2.300 studenten in 2027-2028 (-10,5%) (figuur 7)¹⁶. In mbo logistiek zal het aantal studenten ook verder afnemen¹⁷. 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 logistiek.

Figuur 7 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 2024

Voortijdig schoolverlaten

Het aandeel voortijdig schoolverlaters¹⁸ nam in de meeste mbo transport- en logistiekopleidingen de afgelopen jaren toe (in 2021 en 2022). Na een daling in de jaren ervoor. In de opleiding logistiek medewerker nam het aandeel voortijdig schoolverlaters in schooljaar 2021-22 bijvoorbeeld toe naar 25 procent. In mbo-jaar 2022-2023 blijft het aandeel in de meeste opleidingen ongeveer gelijk. Bij de opleiding chauffeur wegvervoer neemt het aandeel iets toe in 2021-2022 en blijft het daarna stabiel.

In het gehele mbo nam de afgelopen jaren het aantal voortijdig schoolverlaters de afgelopen jaren toe. In 2022-2023 (het laatste meetjaar) blijft het aantal stabiel maar 'onverminderd hoog' volgens het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap¹⁹. Het ministerie noemt verschillende,

¹⁵ MBO goederenvervoer over de weg omvat: totaal aantal studenten opleidingen chauffeur wegvervoer, manager transport en logistiek, planner wegtransport en specialist transport en logistiek.

¹⁶ 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 (2024).

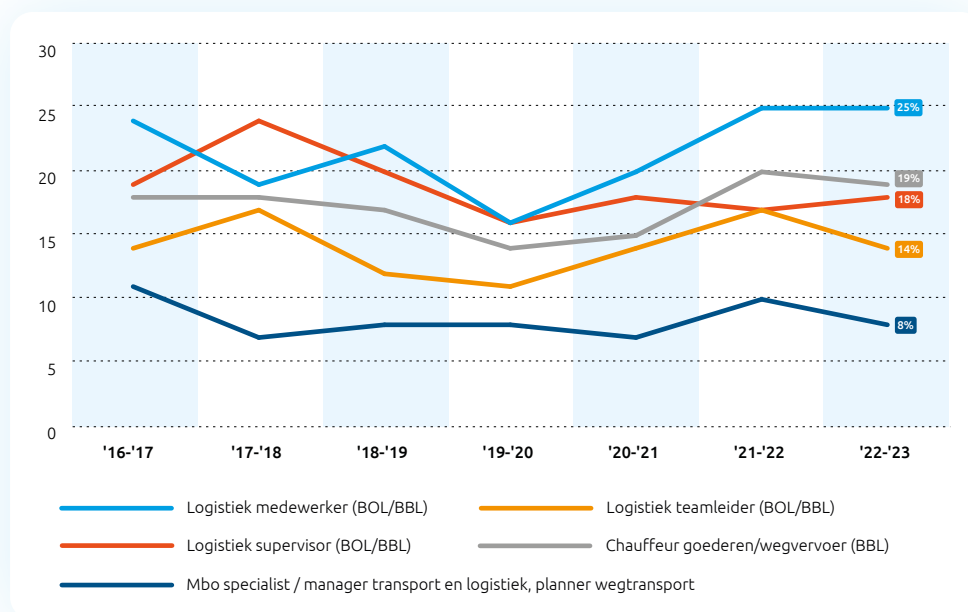
¹⁷ Prognose mbo-logistiek omvat: aantal studenten (assistent)logistiek medewerker/supervisor/teamleider. Figuur Prognose aantal studenten mbo-logistiek. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage 2024 STL.

¹⁸ 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.

¹⁹ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2024). Voortijdig schoolverlaters 2022/2023.

samenhangende oorzaken: de doorwerkende coronacrisismaatregelen, een toename van het aantal studenten dat een verkeerde studiekeuze maakt, een toename van mentale problemen en een aantrekkende arbeidsmarkt. De krappe arbeidsmarkt verleidt studenten om werk boven school te verkiezen²⁰. 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 waren²¹.

Figuur 8 Aandeel voortijdig schoolverlaters transport- en logistiek onderwijs*



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

Bron: CBS/ABF bewerking STL 2024

Het ROA doet onderzoek naar voortijdig schoolverlaten in het mbo²². ROA vraagt aan voortijdig schoolverlaters wat de belangrijkste reden is geweest voor het voortijdig verlaten van de opleiding. In Figuur 9 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.

Een deel van de voortijdig schoolverlaters noemt ook intreding in de arbeidsmarkt als reden voor schoolverlaten. Uitvallers van mbo-niveau 2 opleidingen zeggen vaker gestopt te zijn vanwege aan het werk gaan dan de andere niveaus.

²⁰ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022). Cijfers voortijdig schoolverlaten schooljaar 2020-2021.

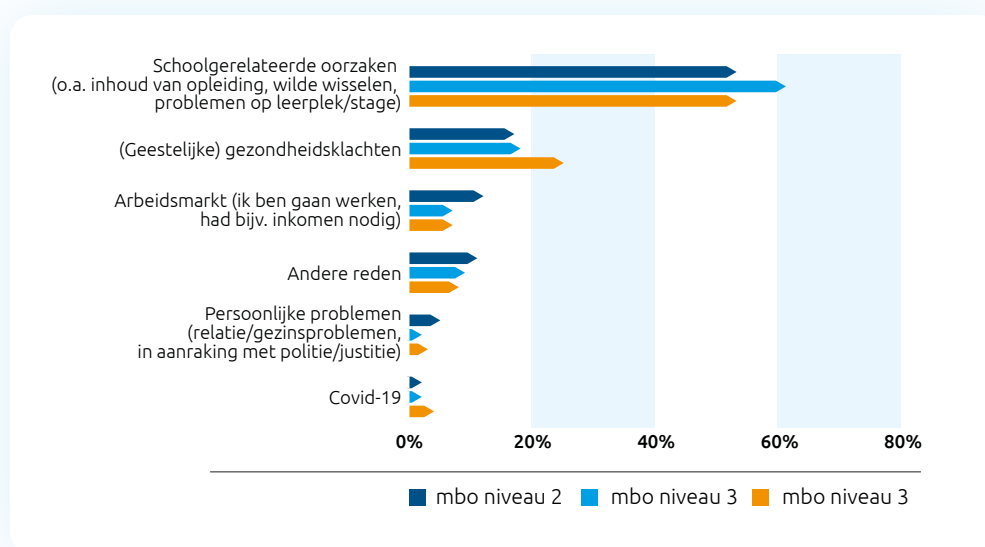
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023). Hoofdpijnen aanvalsplan voorkomen voortijdig schoolverlaten en begeleiden naar een kansrijke toekomst.

²¹ NOS (2023). Fors meer schoolverlaters, vooral mbo'ers stromen vroegtijdig uit.

²² 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 het moment van de 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 diploma²³. Jongeren met een startkwalificatie hebben bijvoorbeeld vaker een vast contract²⁴. De sociale partners in transport en logistiek vinden het daarom belangrijk om voortijdig schoolverlaten terug te dringen.

Figuur 9 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 leerbedrijven²⁵ in hun regio. Figuur 10 toont het percentage bedrijven in de sector transport en logistiek dat erkend leerbedrijf is, onderverdeeld in leerbedrijven met²⁶ en leerbedrijven zonder BBL'ers in het bedrijf (op het moment van meten).

- › Bijna een derde van de bedrijven in de sector is erkend leerbedrijf. 13 procent hiervan zijn leerbedrijven met BBL-studenten in dienst en 19 procent is leerbedrijf zonder BBL-studenten.
- › 67 procent van de bedrijven is geen erkend leerbedrijf. In deze bedrijven volgen BBL'ers geen BBL-traject²⁷.

²³ 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 (2020). Jongere zonder startkwalificatie vindt minder vaak werk.

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

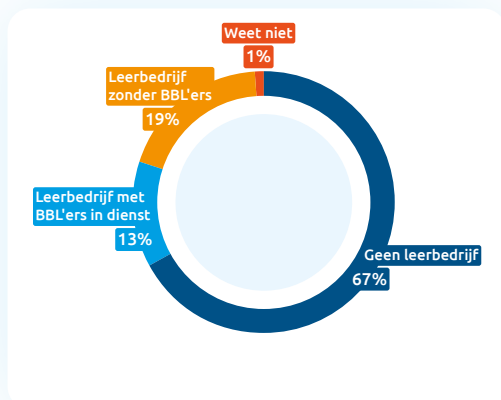
²⁴ CBS (2024). Meer jongeren zonder startkwalificatie.

²⁵ 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 goede begeleiding zijn. Een geldige erkenning houdt in dat het leerbedrijf beroepspraktijkvorming kan verzorgen voor het beroepsonderwijs zoals bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

²⁶ Deze leerbedrijven gaven in bedrijfsenquête aan dat zij op 1 januari 2024 BBL-studenten in huis hadden.

²⁷ De meerderheid van de bedrijven in de sector is geen erkend leerbedrijf. Desondanks is de kans op een stage of leerbaan goed voor de opleidenden BBL chauffeur wegvervoer of BBL logistiek medewerker in 2024 (www.kiesmbo.nl/SBB, 2024). De SBB ziet geen stagetekorten voor deze opleidingen (meting januari 2024).

Figuur 10 Bedrijven in de sector transport en logistiek met BBL'ers in dienst (voorjaar 2024)



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

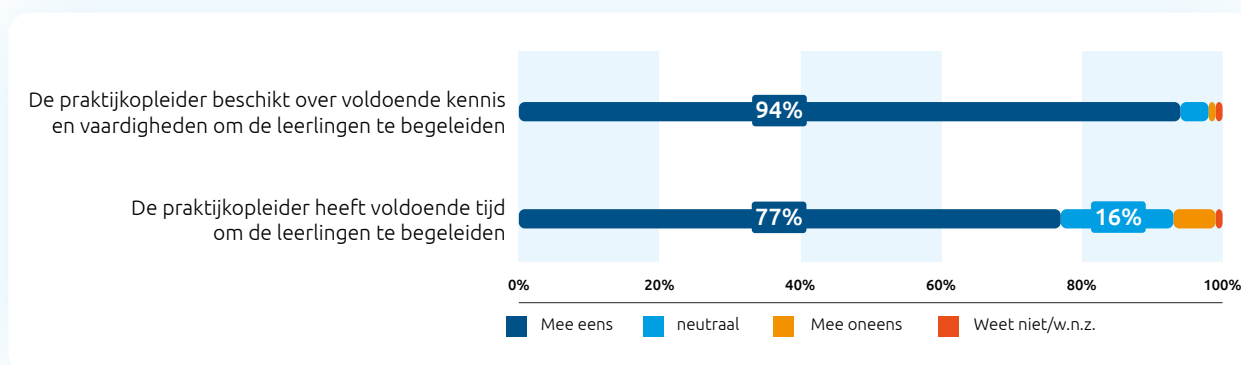
Bedrijven in de deelmarkten verhuisvervoer (27%), tanks- en silovervoer (21%), veevervoer (16%) en koel- en vriestransport (16%) hebben het vaakst BBL-studenten in dienst. In deze deelmarkten zijn er ook relatief vaak erkende leerbedrijven.

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 70 procent van de bedrijven zijn er ook nog andere werknemers die de student op de werkvloer begeleiden²⁸.

Van bedrijven met BBL'ers zegt 94 procent dat de praktijkopleider over voldoende kennis en vaardigheden beschikt om studenten te begeleiden. Een lager percentage, 77 procent, vindt dat de praktijkopleider voldoende tijd heeft om studenten te begeleiden.

Figuur 11 Stellingen praktijkopleiders, gevraagd aan leerbedrijven met BBL'ers in dienst

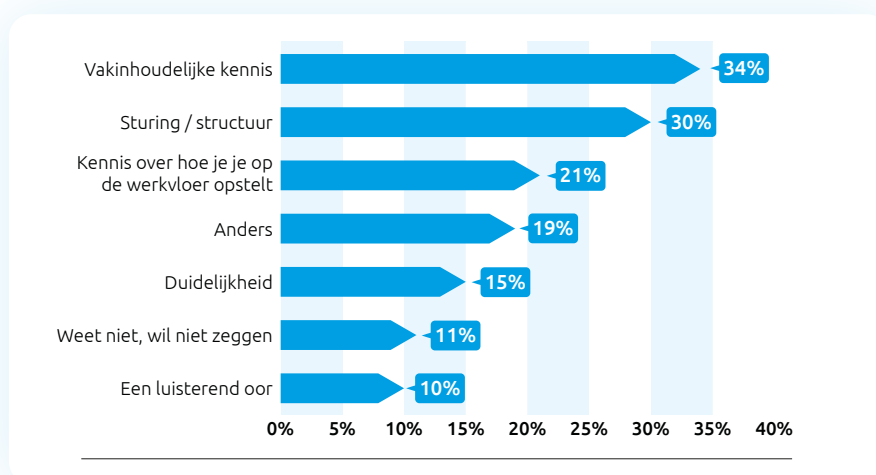


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

Gevraagd waar BBL'ers het meest behoefte aan hebben in de begeleiding tijdens het werk, dan noemen werkgevers het vaakst vakinhoudelijke kennis (34%) en sturing/structuur (30%). Daarna volgt kennis over hoe je je op de werkvloer opstelt (21%).

²⁸ Figuur Praktijkopleiders in het bedrijf. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktrapportage 2024 STL.

Figuur 12 Zaken waar BBL-studenten het meest behoefte aan hebben in de begeleiding, volgens werkgevers (met BBL'ers in dienst (meerdere antwoorden mogelijk))



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

Box 2. Opbrengsten van BBL-opleidingen

BBL-opleidingen zorgen voor veel maatschappelijke baten, zo blijkt uit een kosten- en batenanalyse²⁹. 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 leiden³⁰. De intrede van BBL-studenten in de arbeidsmarkt verloopt 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. De arbeidsmarktpositie van BBL'ers is ook goed vergeleken met studenten van theoretische opleidingen, zoals HBO of universiteit. Vooral BBL'ers met een opleiding in de zorg of techniek, hebben relatief vaker een vaste baan³¹.

CBS onderzocht de arbeidsmarktpositie van de groep BBL'ers die uitstroonden uit schooljaar 2012-2013³². Direct na schoolverlaten (in oktober 2013) had 88 procent betaald werk tegen twee derde van de BOL'ers³³. Ook op de langere termijn zijn de

²⁹ SEO economisch onderzoek, deBeleidsonderzoekers (2020). De maatschappelijke kosten en baten van de beroepsbegeleidende leerweg.

³⁰ CPB (2018). Kosten en baten van de Beroepsbegeleidende leerweg in het mbo. SER (2016). Advies Ontwerpadvies Toekomstgericht beroepsonderwijs deel 1.

³¹ EW & SEO (2023). Studie en werk.

³² CBS (2019). Mbo-schoolverlaters vanuit de bbl op de arbeidsmarkt.

³³ 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).

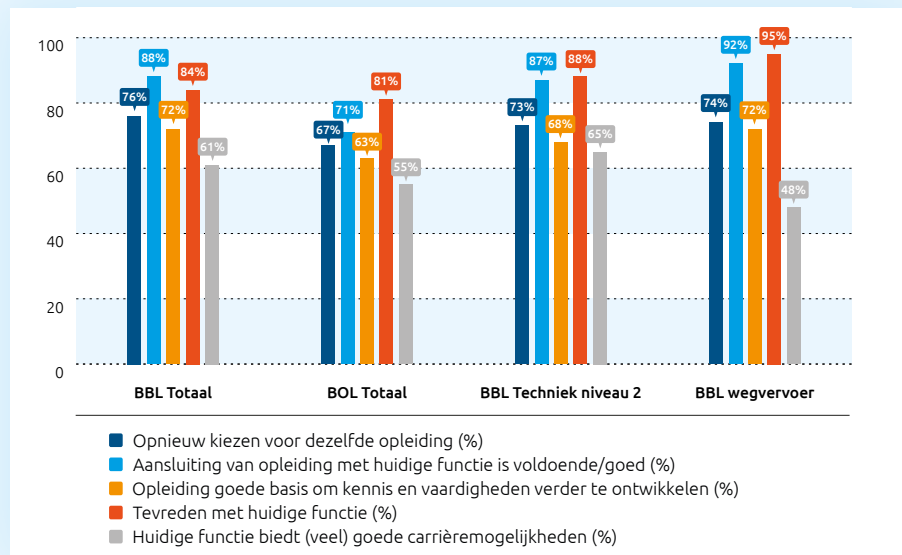
arbeidsmarktperspectieven gunstig: 4 jaar na schoolverlaten (in oktober 2017) heeft 93 procent van de BBL-schoolverlaters (met diploma) betaald werk. Dit is een hoog aandeel gegeven de ongunstige arbeidsmarktsituatie op het moment van schoolverlaten en in de vier jaar erna; in 2014 piekte de werkloosheid. Er is hierbij weinig verschil in leeftijd tussen de BBL'ers³⁴. 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 2020-2021 de opleiding verlieten zijn door ROA gevraagd naar de aansluiting tussen de gevolgde BBL-opleiding en hun huidige functie³⁵. Figuur 13 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 techniek³⁶.

BBL-studenten zijn een jaar na schoolverlaten heel tevreden over de gevolgde opleiding: driekwart zou dezelfde opleiding opnieuw kiezen en bijna negen op de tien vindt de aansluiting van de opleiding met de huidige functie voldoende of goed. 84 procent (figuur 13) is ook tevreden met hun huidige functie en 72 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. Over de carrièremogelijkheden van hun huidige functie zijn zowel BBL- als BOL-studenten wat minder tevreden.

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

Figuur 13 Oordeel schoolverlaters mbo met diploma over opleiding en functie één jaar na afstuderen (in 2020-2021)



Bron: ROA, 2024

³⁴ De jongste groep BBL'ers (<20 jaar) had direct na schoolverlaten minder vaak werk dan de oudere groep (>27 jaar). 4 jaar later is dit verschil bijgetrokken.

³⁵ ROA (2024). Kerncijfers schoolverlatersonderzoeken.

³⁶ Planner wegtransport en logistiek teamleider zijn niveau 3 opleidingen en logistiek supervisor is een niveau 4 opleiding.

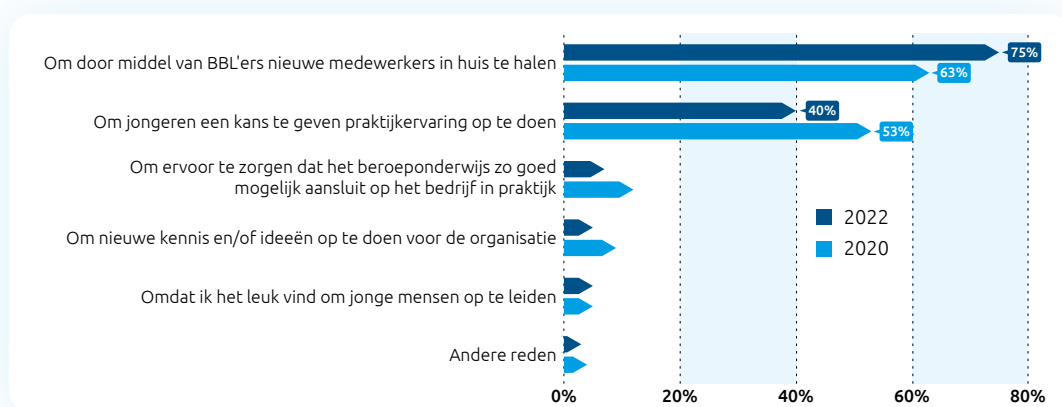
Redenen voor opleiden van BBL'ers in bedrijf

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 BBL³⁷.

Werknemers in de sector zijn in 2023 ook gevraagd naar BBL'ers in het bedrijf waar zij werken (zie figuur 15). 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 kunnen³⁸. 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.

Figuur 14 Redenen werkgevers voor opleiden van BBL'ers in bedrijf



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020 en 2022

Figuur 15 Redenen die werknemers noemen voor opleiden van BBL'ers in bedrijf



Bron: TON-panel, 2023

³⁷ De bedrijfsenquête 2020 werd afgenomen na de uitbraak van het coronavirus. De vraag naar personeel, vacatures liep toen (tijdelijk) sterk terug (zie hoofdstuk 1).

³⁸ 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 2024

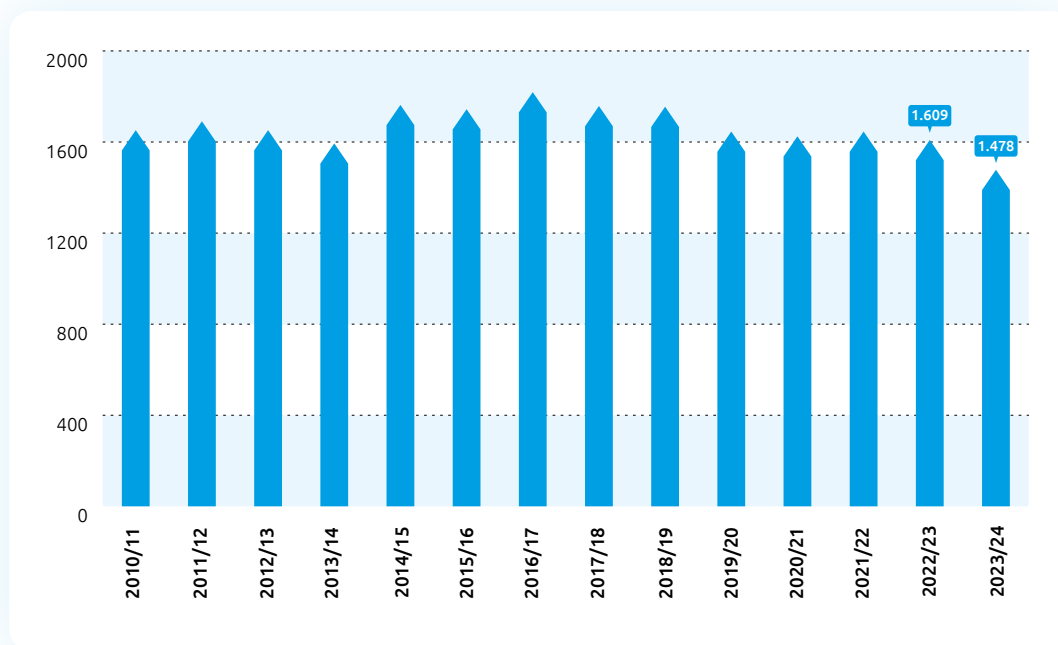
BBL-studenten gedetacheerd door STL

BBL'ers transport en logistiek kunnen een BBL-opleiding volgen via STL³⁹ en de meerderheid van de studenten in opleiding tot chauffeur doet dit ook⁴⁰. STL ondersteunt studenten zowel bij het vinden van een leerwerkplek als tijdens het BBL-traject zelf.

Figuur 16 geeft het totaal aantal BBL'ers weer dat gedetacheerd wordt door STL. In schooljaar 2023-2024 ligt het aantal BBL-studenten gedetacheerd door STL op bijna 1.500. Dit aantal is lager dan in de jaren ervoor. In 2016-2017 piekte het aantal BBL'ers STL.

Tussen schooljaar 2011-2012 en 2013-2014 daalde het aantal BBL'ers⁴¹. 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 opleiding⁴².

Figuur 16 Aantal BBL-studenten gedetacheerd door STL



*Stand oktober van mbo-jaar

Bron: STL, 2024

³⁹ Via STL kunnen BBL-studenten de volgende mbo-opleidingen transport en logistiek volgen: chauffeur wegvervoer (mbo-niveau 2), 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). Planner wegtransport (niveau 3) is opgegaan in specialist transport en logistiek.

⁴⁰ Het aandeel BBL-studenten in opleiding tot chauffeur wegvervoer gedetacheerd door STL ligt in 2023-2024 op 78 procent (DUO/SBB/UWV/STL, 2024): 1.191 van de in totaal 1.523 BBL-studenten chauffeur wegvervoer.

⁴¹ 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.

⁴² 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.

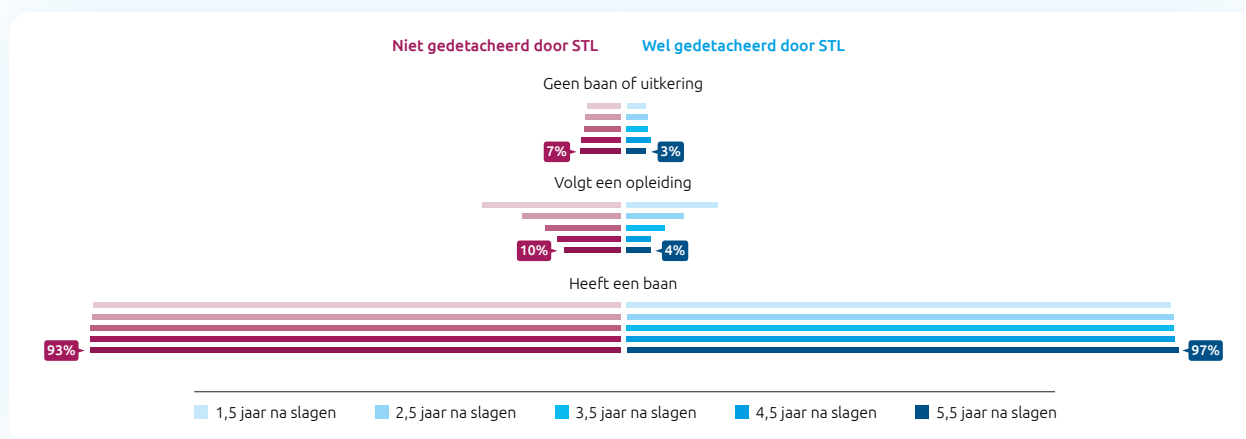
Arbeidsmarktpositie BBL-studenten na uitstroom opleiding

STL doet jaarlijks onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van de gedetacheerde BBL'ers na uitstroom uit de opleiding (met en zonder diploma). Het onderzoek is gebaseerd op arbeids- en onderwijsbestanden van CBS (microdata)⁴³. Een vergelijking tussen wel en niet door STL gedetacheerde BBL-studenten is hierbij mogelijk.

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 2,5 jaar na slagen werkzaam⁴⁴. Bij BBL-studenten niet gedetacheerd via STL is dat 93 procent⁴⁵. 5,5 jaar na slagen 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 17 Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-studenten transport en logistiek (X-aantal jaar na slagen opleiding)⁴⁶



*Schoolverlaters uit de schooljaren 2013-2014 t/m 2022-2023

Bron: CBS microdata/ABF Research, 2024, bewerking STL

2,5 jaar na diplomering werkt 61 procent van de door STL gedetacheerde studenten in transport en logistiek⁴⁷ waarvan 56 procent in een SOOB-bedrijf (Figuur 18)⁴⁸. Het aandeel dat werkzaam is in transport en logistiek loopt in de jaren na slagen licht terug. Het aandeel dat werkzaam is in groot- en detailhandel, industrie en overige sectoren loopt dan wat op.

⁴³ Gekeken is naar: het aandeel schoolverlaters (met en zonder diploma) door STL gedetacheerd en de arbeidsmarktpositie na uitstroom uit de opleiding. Een vergelijking tussen wel en niet door STL gedetacheerde BBL-studenten is mogelijk: 7.830 schoolverlaters STL (met en zonder diploma) in een zestal opleidingen in de schooljaren 2013-2014 t/m 2022-2023 en 19.215 schoolverlaters uit dezelfde opleidingen niet via STL gedetacheerd. Het aandeel schoolverlaters door STL gedetacheerd in deze opleidingen bedraagt daarmee bijna 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!

⁴⁴ Situatie van de ongediplomeerde BBL-studenten (voortijdig schoolverlaters): 87 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).

⁴⁵ 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.

⁴⁶ Percentages tellen op tot meer dan 100 procent: een deel van de schoolverlaters heeft een baan en volgt daarnaast ook een opleiding (bijv. BBL).

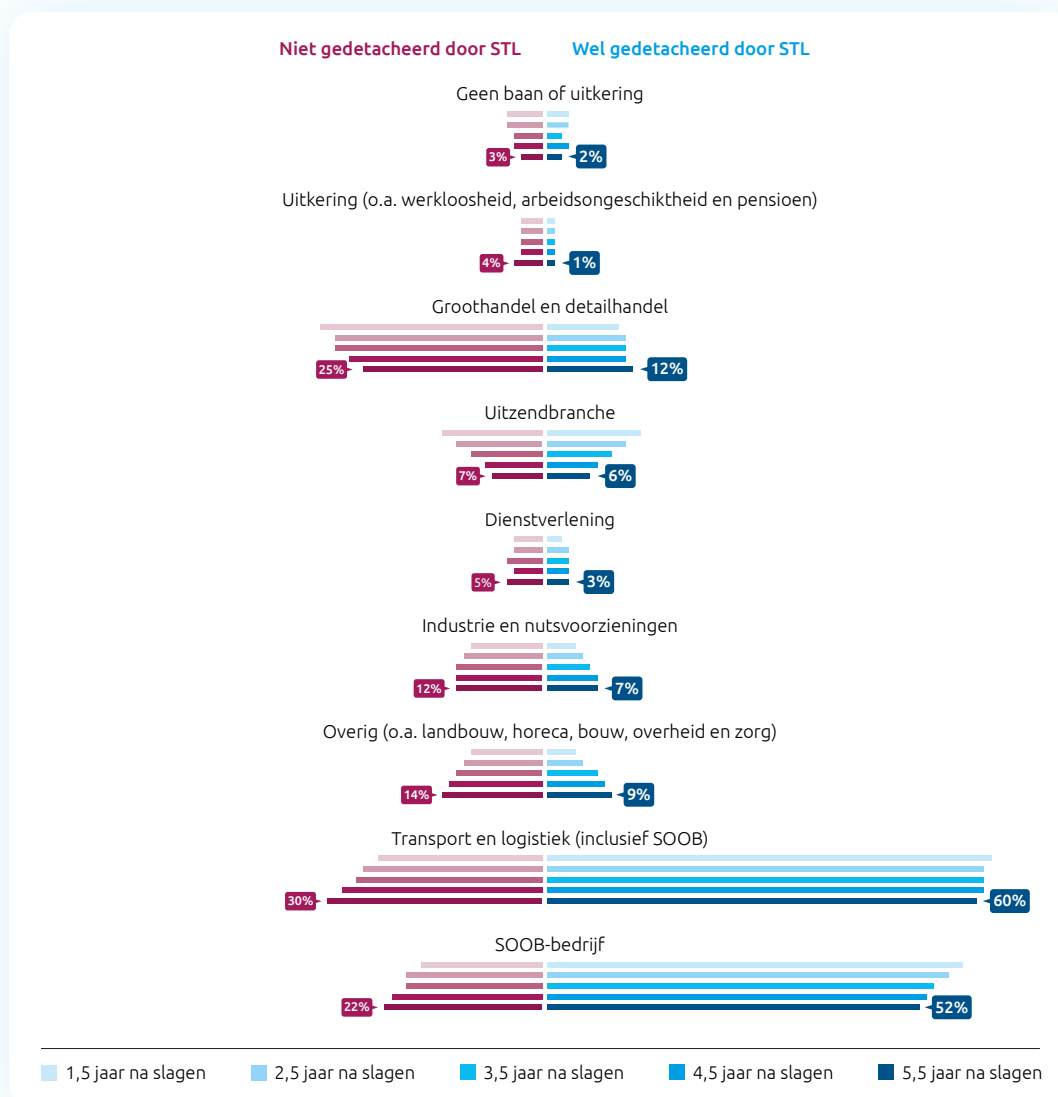
⁴⁷ Met transport en logistiek wordt hier bedoeld: vervoer (goederen- en personenvervoer) en opslag.

⁴⁸ Aandeel BBL werkzaam in SOOB is in werkelijkheid nog wat hoger. BBL-studenten die in een SOOB-bedrijf als uitzendkracht werkzaam zijn staan geregistreerd als werkzaam in uitzendbranche en niet in SOOB. Voor CBS is het technisch niet mogelijk om te zien in welke sectoren uitzendkrachten werken; ze staan geregistreerd in de uitzendbranche. BBL'ers starten vaak als uitzendkracht in sector.

BBL-studenten niet gedetacheerd via STL werken na diplomering minder vaak in transport en logistiek, en in een SOOB-bedrijf, dan **wel** 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 (73%) waarvan 68 procent in een SOOB-bedrijf. Bij studenten van de BBL-opleiding logistiek medewerker zijn de percentages: 41 procent werkt in de sector waarvan 37 procent in een SOOB-bedrijf⁴⁹.

Figuur 18 Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-studenten transport en logistiek naar sector (X-aantal jaar na slagen opleiding)*



*Schoolverlaters uit de schooljaren 2013-2014 t/m 2022-2023

Bron: CBS microdata/ABF Research, 2024, bewerking STL

⁴⁹ Van de BBL-studenten logistiek medewerker niet door STL gedetacheerd werkt 15 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: 69 procent werkt in transport en logistiek en 65 procent in een SOOB-bedrijf.



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). De veranderingen op de arbeidsmarkt leiden, ook volgens de Commissie Regulering van Werk, tot de noodzaak dat werkenden in de toekomst wendbaar en weerbaar zijn¹. Als werkenden zich blijven ontwikkelen is de kans groter dat zij inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Daarom is het van belang dat er een leercultuur bestaat in bedrijven. Dit houdt in dat leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is voor iedereen en voor een belangrijk deel is opgenomen in dagelijkse activiteiten². Aanwijzingen van een leercultuur zijn de aanwezigheid van stimulerende factoren die het leren aanmoedigen, het besef dat ontwikkeling nodig is en dat werknemers zich echt ontwikkelen.

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

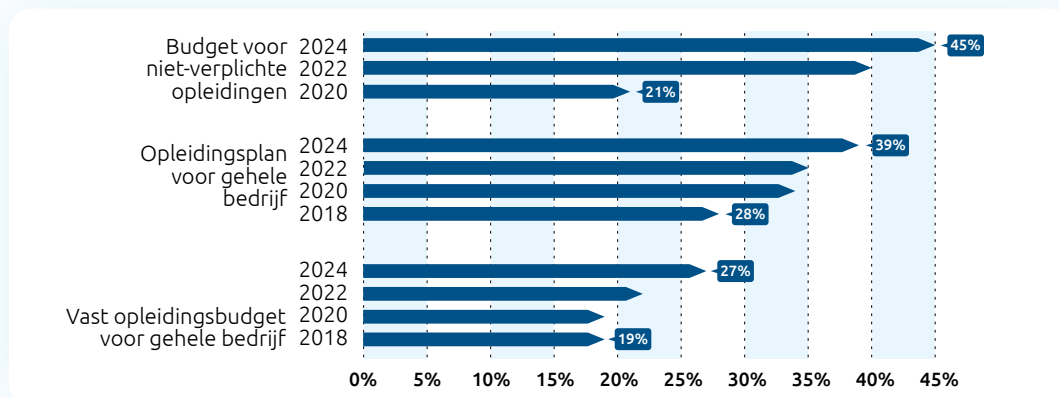
De aanwezigheid van een opleidingsbudget en/of -plan kan een prikkel zijn voor werknemers om zich te blijven ontwikkelen. In 2024 heeft van de bedrijven in de SOOB³ sector, 45 procent budget voor niet-verplichte opleidingen. Ten opzichte van 2020 (toen het voor het eerst gevraagd is) is dat een verdubbeling; ten opzichte van een 2022 een kleine stijging. Bijna veertig procent van de bedrijven in de sector heeft een opleidingsplan voor het gehele bedrijf en ruim een kwart heeft een vast opleidingsbudget voor het gehele bedrijf; dit is beide een toename ten opzichte van 2018. Grotere bedrijven hebben vaker opleidingsbudget en -plannen dan kleinere. En logistieke bedrijven hebben vaker budget voor niet-verplichte opleidingen dan bedrijven in het beroepsgoederenvervoer.

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 Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen

Figuur 1 Opleidingsbudget en -plannen, 2018 t/m 2024



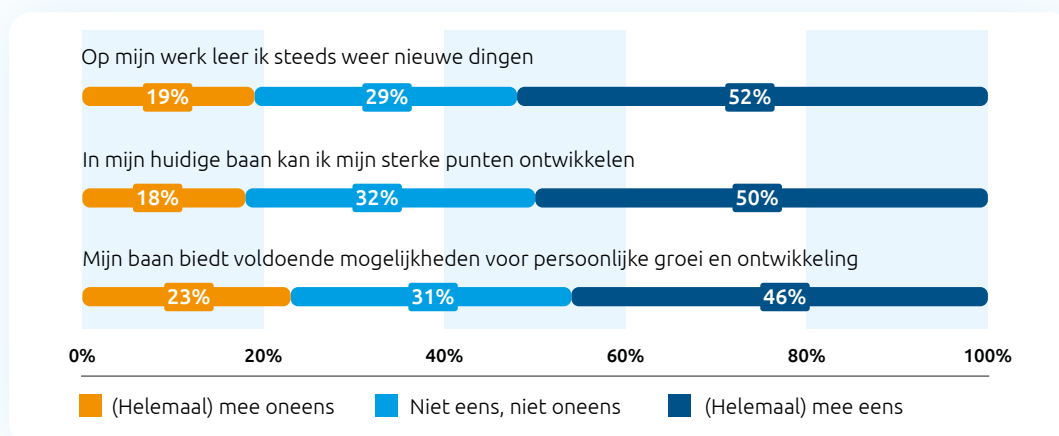
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2018 t/m 2024

Een op 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 de helft vindt dat hij in zijn werk zijn sterke punten kan ontwikkelen. Voor 46 procent biedt zijn baan voldoende mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling.

Op basis van de antwoorden op deze drie stellingen blijkt dat twintig procent van de werknemers zijn ontwikkelingsmogelijkheden als hoog inschat. Landelijk is dat dertien procent. Opvallend is dat in de sector ook een grotere groep minder ontwikkelingsmogelijkheden heeft (26% in de sector versus 17% landelijk). Naarmate werknemers ouder zijn ervaren ze minder ontwikkelingsmogelijkheden. Chauffeurs ervaren minder ontwikkelingsmogelijkheden dan werknemers met een andere functie.

Figuur 2 Stellingen ontwikkelingsmogelijkheden, werknemers



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022 - 2023

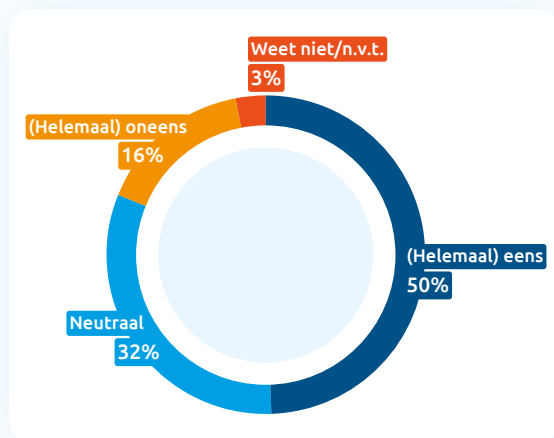
Helft werknemers vindt dat leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert

De helft van de werknemers in de sector vindt dat de leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden stimuleert. Iets minder dan een derde oordeelt hierover neutraal en zestien procent oordeelt negatief. Tussen 2020 en 2024 schommelde het aandeel dat vindt dat de leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden stimuleert steeds rond de vijftig

procent. Landelijk vindt een groter deel van de werknemers, namelijk tachtig procent, dat hun leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert. Hiervan vindt 47 procent dat de leidinggevende hen in enige mate stimuleert en 33 procent in grote mate⁴.

Niet-chauffeurs, jongere werknemers en werknemers met een vast dienstverband vinden vaker dat hun leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert dan chauffeurs, oudere werknemers en werknemers met een tijdelijk of flexibel dienstverband. 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 arbeidsmarktpositie⁵.

Figuur 3 Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden



Bron: Werknemersenquête STL, 2024

Behoefte aan ontwikkeling

Naast de mogelijkheden voor leren is het ook belangrijk hoe werkgevers en werknemers hun behoefte aan ontwikkeling beoordelen. Werkenden in Nederland zijn vaak van mening dat ze over het algemeen over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om hun werk goed te kunnen doen en de helft van de werkenden in Nederland denkt dat de kans dat zij in de toekomst andere competenties nodig hebben niet erg hoog is⁶. Zij ervaren daarom dus geen noodzaak om zich te ontwikkelen. Sinds 2020 constateert de SER⁷, na een jarenlange daling, een voorzichtige stijging in het aandeel werknemers in Nederland met behoefte aan een opleiding. Binnen de sector transport en logistiek neemt de afgelopen jaren, de behoefte aan het volgen van een opleiding of cursus ook toe.

Meer werknemers in sector behoefte aan opleiding of cursus

In 2024 heeft de helft van de werknemers in de sector transport en logistiek behoefte aan een opleiding/cursus (figuur 4). Dit aandeel is toegenomen sinds 2018, toen was dit nog ruim één op de drie. De belangrijkste reden om een opleiding/cursus te willen volgen is persoonlijke ontwikkeling. Doelen op langere termijn (zoals kansen op werk te vergroten of toekomstige veranderingen aan te kunnen) worden iets minder vaak genoemd. Vergelijken met alle werkenden in Nederland is de behoefte aan een opleiding of cursus groter in de sector transport en logistiek (landelijk heeft 42% van de werkenden deze behoefte⁸).

⁴ TNO & CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023.

⁵ SER & TNO (2023). Monitor Leercultuur.

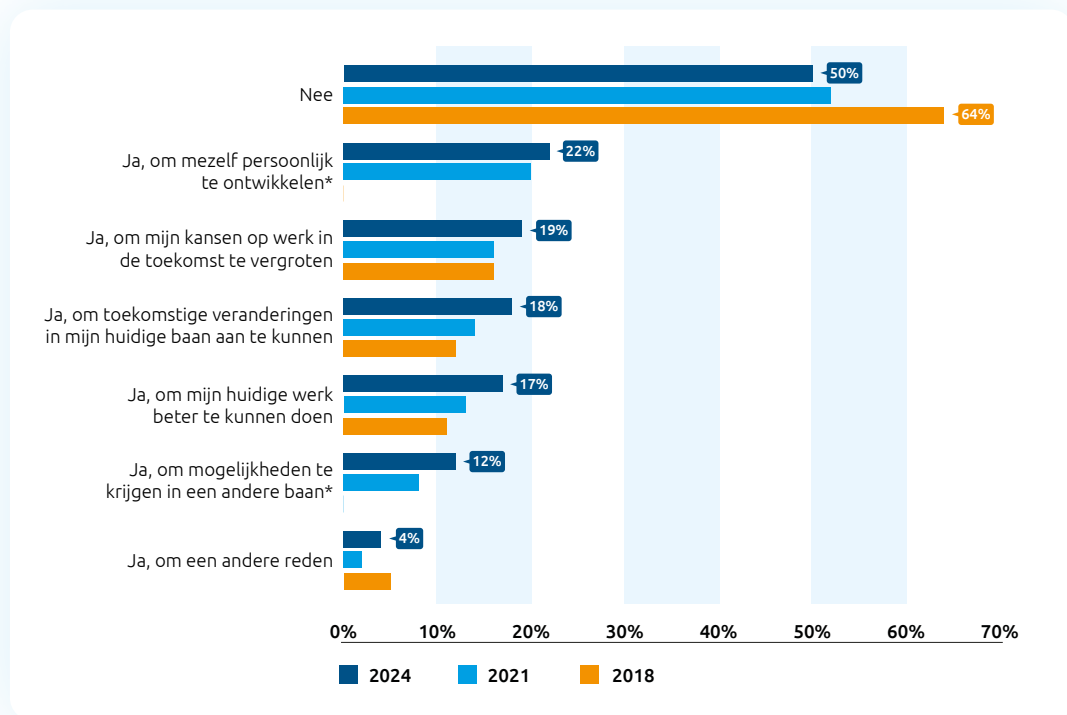
⁶ SCP (2019). Grenzen aan een leven lang leren & Panteia (2019). Belemmeringen leven lang ontwikkelen.

⁷ SER & TNO (2023). Monitor Leercultuur.

⁸ TNO & CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023.

Oudere werknemers in de sector transport en logistiek hebben minder behoefte aan een opleiding of cursus dan jongere werknemers. Werknemers met een flexibel contract (oproep-, uitzend- en invalkrachten) en werknemers in de logistieke dienstverlening hebben minder vaak behoefte aan een opleiding of cursus dan werknemers met een vast of tijdelijk contract en werknemers in het beroepsgoederenvervoer.

Figuur 4 Werknemers: momenteel behoefte aan een opleiding of cursus?, 2018 - 2024



* Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

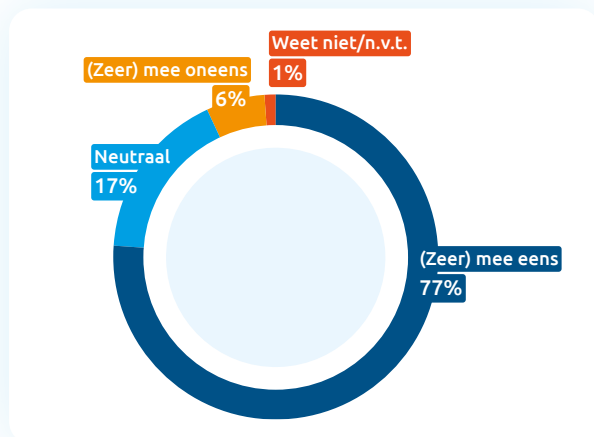
Bron: Werknemersenquête STL, 2018 - 2024

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

Of werknemers vinden dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten op het werk dat ze doen laat zien in hoeverre ze het nodig vinden om te leren. 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 13,2 jaar in hun huidige functie, voor chauffeurs is dat gemiddeld bijna zeventien jaar.

In de sector vinden de meeste werknemers (ruim drie op de vier) dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij wat nodig is voor hun functie. Dit varieert in de afgelopen jaren tussen de 75 procent en 79 procent. Werknemers met een vast dienstverband vinden vaker dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij hun functie dan werknemers met een tijdelijk of flexibel contract.

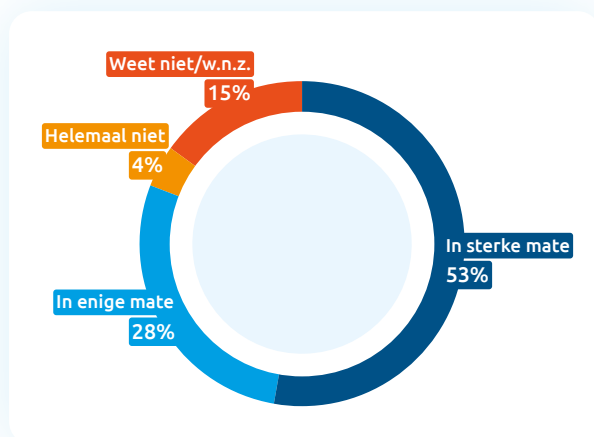
Figuur 5 Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie



Bron: Werknemersenquête STL, 2024

Ook aan *werkgevers* is gevraagd hoe tevreden zij zijn over hun werknemers voor wat betreft de mate van aansluiten van kennis en vaardigheden. Ruim vijftig procent is hierover in sterke mate tevreden en ruim een kwart in enige mate. In de afgelopen vijf jaar is het aandeel werkgevers dat in sterke mate tevreden is afgenomen.

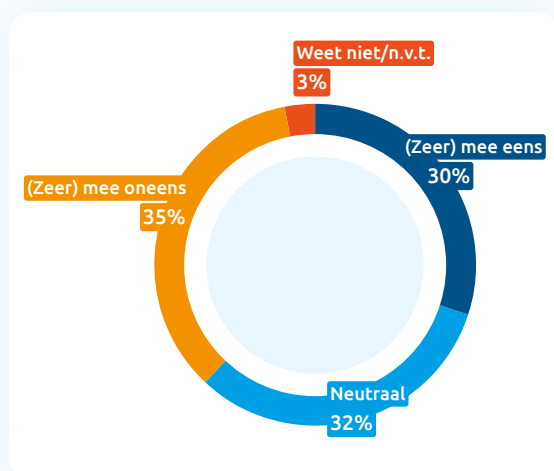
Figuur 6 Werkgevers: Hoe tevreden bent u over uw werknemers voor wat betreft de mate van aansluiten van kennis en vaardigheden?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

Circa een derde van de werknemers geeft aan nieuwe kennis of vaardigheden te missen die belangrijk zijn geworden, maar even grote delen mist die kennis niet of is hierover neutraal. Vooral jongere werknemers en werknemers met een tijdelijk dienstverband missen kennis of vaardigheden.

Figuur 7 Werknemers: Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk



Bron: Werknemersenquête STL, 2024

BOX 1. Vaardigheden/skills⁹

Op de arbeidsmarkt ligt veel nadruk op diploma's. Dit kan problemen veroorzaken, bijvoorbeeld als werknemers over verouderde kwalificaties beschikken of geen diploma's hebben. Een oplossing hiervoor is de focus te verleggen van diploma's naar vaardigheden (skills). Dit kan een betere aansluiting tussen vraag en aanbod mogelijk maken en werkgevers helpen geschikte kandidaten te vinden, vooral in een krappe arbeidsmarkt. Het kan ook de deelname aan leven lang ontwikkelen bevorderen en de duurzame inzetbaarheid van werknemers verbeteren.

Uit een werkgeversenquête van UWV¹⁰ 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. Ruim 2,5 miljoen Nederlanders hebben moeite met deze vaardigheden. Dit kan leiden tot verschillende problemen in het dagelijks leven, maar ook op de arbeidsmarkt zoals bij het vinden en uitvoeren van een baan¹¹. Bijna driekwart van de werkgevers in de SOOB-sector geeft in 2023¹² aan geen werknemers in dienst te hebben die moeite hebben met basisvaardigheden, zeventien procent in enige mate. Werknemers met een tekort aan basisvaardigheden hebben dan, volgens werkgevers

⁹ Gebaseerd op: SER (2021). Inspiratiedocument SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen. Samen toewerken naar een meer op skills gerichte arbeidsmarkt. Genabeek, Van J. et al. (2022). De behoefte aan een skills-paspoort onder werkgevers en werkenden. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 38(2), 278-304. Prevoo, T. (2022). Inzicht in skills: een verkenning van Nederlandse initiatieven. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 38(2), 261-273.

¹⁰ Werkgevers vinden werkervaring en diploma's minder belangrijk (uwv.nl) & UWV werkgeversonderzoek, 2020

¹¹ SER (2024). Ongelijke kansen door achterstanden in basisvaardigheden.

¹² STL (2023). Bedrijfsenquête 2023.

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.

Meerderheid van werknemers vindt dat zij goed met digitale middelen overweg kunnen

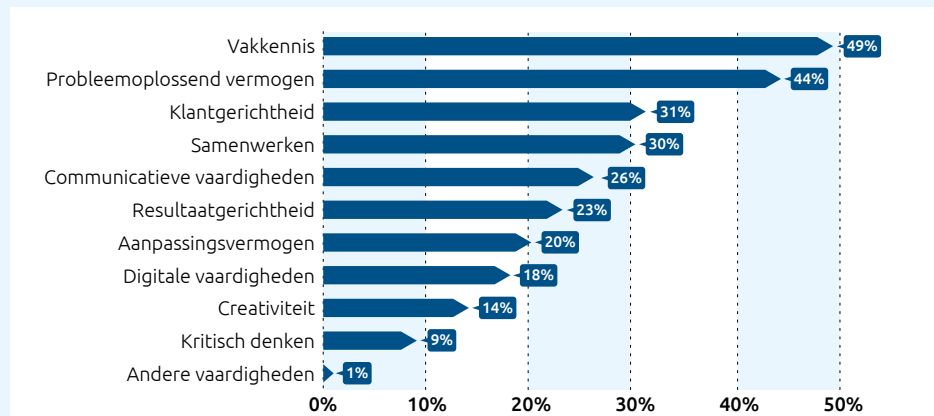
Uit onderzoek van CBS¹³ blijkt dat tachtig procent van de Nederlanders van twaalf jaar en ouder in 2023 beschikt over digitale basisvaardigheden (2021: 74%). Men is het meest vaardig in online communicatie. Het meest digitaal behendig zijn de mensen tussen de 25 en 45 jaar.

Ook de meerderheid van de werknemers in de sector transport en logistiek (90%) geeft in de werknemersenquête van STL¹⁴ aan goed tot uitmuntend overweg te kunnen met de gebruikte digitale middelen. Dit is vergelijkbaar met eerdere jaren.

Vaardigheden voor de toekomst: vakkennis en probleemoplossend vermogen

Volgens werknemers in de sector transport en logistiek zijn vakkennis en probleemoplossend vermogen de belangrijkste vaardigheden voor de komende vijf jaar. Ten opzichte van 2022, toen deze vraag ook is voorgelegd aan werknemers in de sector, worden digitale vaardigheden in 2024 vaker genoemd. Chauffeurs noemen vakkennis en klantgerichtheid vaker dan werknemers met een andere functie. Werknemers die niet als chauffeur werken noemen juist probleemoplossend vermogen, samenwerken, communicatieve vaardigheden, digitale vaardigheden en resultaatgerichtheid vaker. Jongeren noemen vaker aanpassingsvermogen, communicatieve vaardigheden en creativiteit. Oudere werknemers vinden vakkennis belangrijker dan jongere werknemers.

Figuur 8 Werknemers: Wat zijn volgens jou de belangrijkste vaardigheden voor jouw functie de komende vijf jaar*



* Maximaal drie antwoorden

Bron: Werknemersenquête STL, 2024

Ook aan werkgevers in de sector is gevraagd welke vaardigheden belangrijk zijn voor de komende vijf jaar. De drie meest genoemde vaardigheden zijn: digitale vaardigheden, communicatieve vaardigheden en aanpassingsvermogen.

¹³ Nederlanders digitaal steeds vaardiger (cbs.nl)

¹⁴ STL (2023). Werknemersenquête 2023.

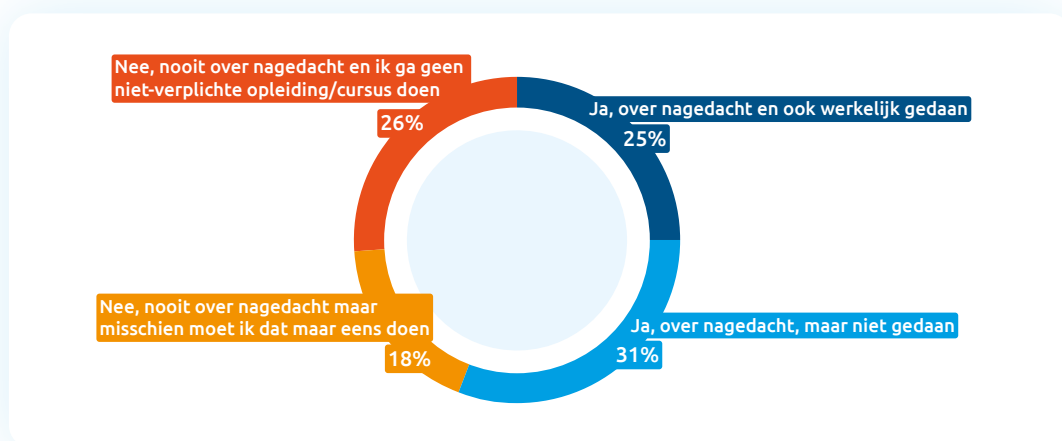
Leergedrag

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 SER¹⁵ constateert in Nederland in 2022 voor het eerst weer een lichte toename in de deelname aan cursussen of opleidingen. In de sector transport en logistiek zijn vrachtwagenchauffeurs, de grootste groep werknemers in de sector, verplicht zich bij te scholen¹⁶. In de sector is het aandeel werknemers dat niet-verplichte opleidingen volgt in 2024 iets hoger dan in de afgelopen jaren.

Kwart 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; een kwart van de werknemers heeft daadwerkelijk een niet-verplichte opleiding gevolgd. In de afgelopen jaren schommelde dit rond de 21 procent. 26 procent van de werknemers geeft in 2024 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 32 procent¹⁷.

Figuur 9 Werknemers: Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding



Bron: Werknemersenquête STL, 2024

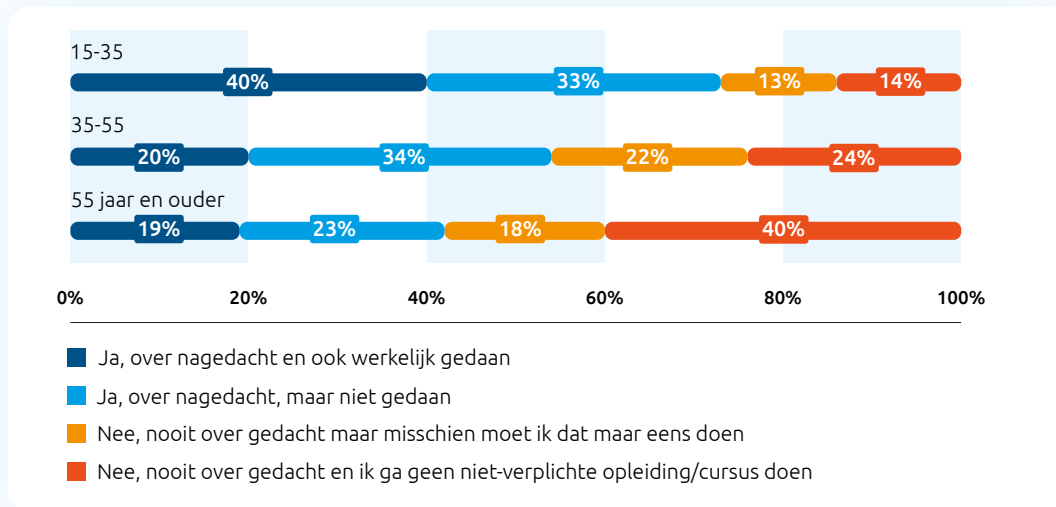
Met name oudere werknemers en flexwerkers zijn niet van plan een niet-verplichte opleiding te volgen. Van de werknemers van 55 jaar en ouder wil veertig procent geen niet-verplichte opleiding volgen (figuur 10). In 2023 was dit nog 47 procent. Onder werknemers jonger dan 55 jaar is dit aandeel een stuk lager. Van de oudste werknemers heeft ongeveer één op de vijf een niet-verplichte opleiding gevolgd. Dit is vergelijkbaar met werknemers tussen de 35 en 55 jaar, maar voor werknemers van 15 t/m 34 jaar is dit twee keer zoveel.

¹⁵ SER & TNO (2023). Monitor Leercultuur.

¹⁶ 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.

¹⁷ Landelijk volgde in 2023 een groter deel van de werknemers een opleiding in de afgelopen twee jaar (54%). Let op: de resultaten zijn niet zomaar te vergelijken. De weergegeven vraag in het figuur gaat over het afgelopen jaar en alleen over de niet-verplichte opleidingen. Zoals hierboven vermeldt zijn chauffeurs verplicht nascholing te volgen, maar het figuur gaat alleen over *niet-verplichte* opleidingen. Bron: TNO & CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023.

Figuur 10 Werknemers: Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding, naar leeftijd

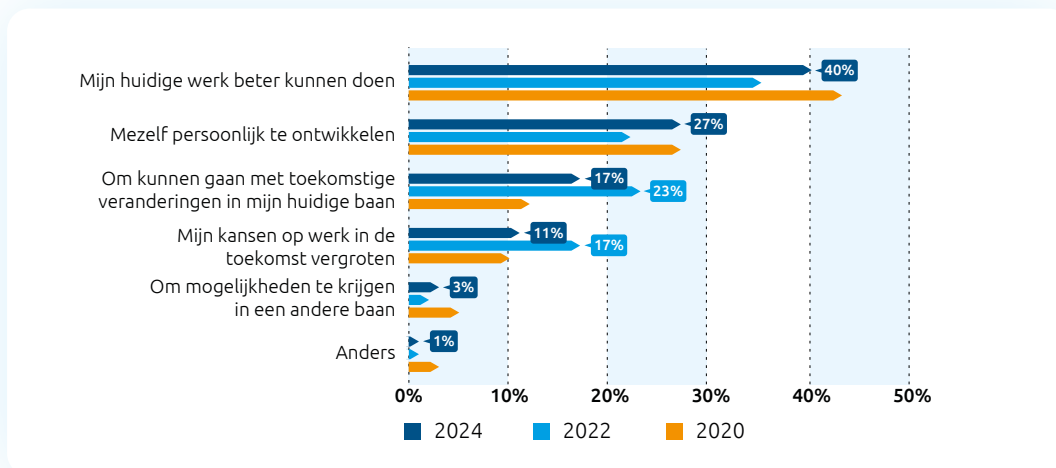


Bron: Werknemersenquête STL, 2024

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 11). De redenen ‘om te kunnen gaan met toekomstige veranderingen’ en ‘mijn kansen op werk in de toekomst vergroten’ worden in 2024 minder vaak genoemd dan in 2022.

Figuur 11 Belangrijkste reden volgen niet-verplichte opleiding*, werknemers, 2020 t/m 2024



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2024

Vrachtwagenchauffeurs doen vaker een opleiding of cursus met als doel 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.

Voor jongere werknemers is het belangrijk om hun kansen op werk in de toekomst te vergroten; jezelf persoonlijk te ontwikkelen noemt deze groep juist minder vaak dan oudere werknemers.

Als werknemers geen niet-verplichte opleiding hebben gevolgd is dat vooral omdat ze er geen behoefte aan hebben (door 41% genoemd). Daarnaast wordt genoemd dat ze liever in de praktijk leren (28%) en ze tijdsgebrek hebben omdat de opleiding in de vrije tijd gedaan moet worden.

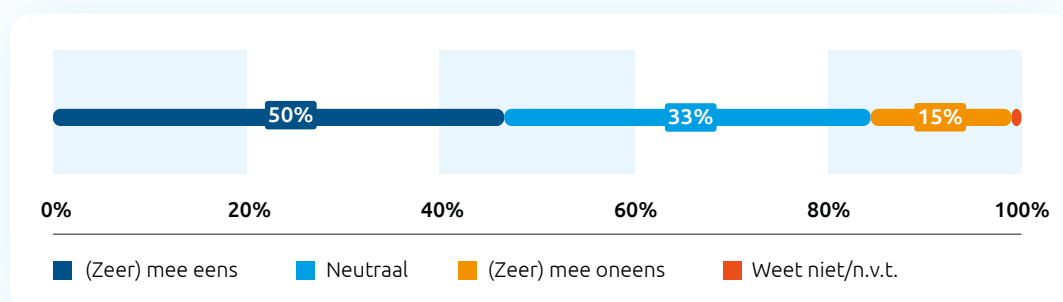
Helft werknemers vindt dat hij taken krijgt waarvan hij veel kan leren

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 trainingen. In 2024 leert zes op de tien werknemers in de sector, naar eigen inschatting, tenminste wekelijks op informele wijze¹⁸.

Uit onderzoek van de SER is gebleken dat binnen de sector vervoer en opslag een relatief lage mate van informeel leren plaatsvindt¹⁹. In sectoren waar werknemers meer autonomie ervaren, de variatie in werk groot is en er ondersteuning is vanuit de leidinggevende wordt volgens het onderzoek meer informeel geleerd.

In de sector transport en logistiek vindt de helft van de *werknemers* dat hij in zijn werk taken krijgt waarvan hij veel kan leren, 33 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%). Deze groei vond vooral plaats tussen 2019 en 2021. Vooral jongere werknemers geven aan vaker taken te krijgen waarvan ze veel kunnen leren. 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. Flexwerkers zijn het minst vaak eens dat ze taken krijgen waarvan ze veel kunnen leren. Zij antwoorden vooral neutraal.

Figuur 12 *Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren*



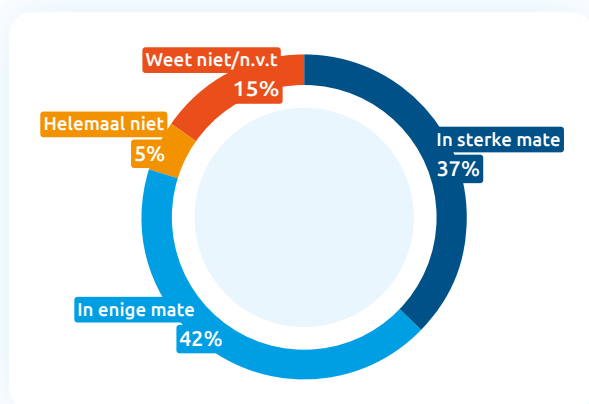
Bron: Werknemersenquête STL, 2024

Van de werkgevers is 37 procent in sterke mate tevreden over de bereidheid van werknemers om nieuwe dingen te leren. Nog eens ruim veertig procent (42%) is daarover in enige mate tevreden. Het aandeel werkgevers dat in sterke mate tevreden is, is een stuk lager dan in voorgaande jaren. Kleinere bedrijven zijn vaker in sterke mate tevreden dan grotere bedrijven.

¹⁸ STL (2024). Werknemersenquête 2024.

¹⁹ SER (2023). Informeel leren in Nederland.

Figuur 13 Werkgevers: Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren?



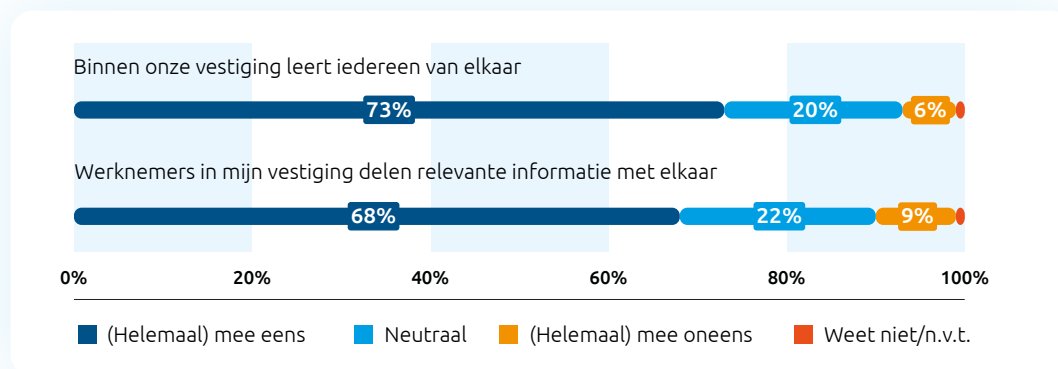
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

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 vindt dat in het bedrijf iedereen van elkaar leert en bijna zeventig procent geeft aan dat iedereen relevante informatie met elkaar deelt.

Werknemers in het beroepsgoederenvervoer vinden vaker dat relevante informatie met elkaar gedeeld wordt dan werknemers in de logistieke dienstverlening.

Figuur 14 Stellingen informeel leren, werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2024

Loopbaan

Soms kan het noodzakelijk zijn om ander werk te gaan doen, bijvoorbeeld als het huidige werk te zwaar wordt of er minder werk is in een bepaalde functie. Ook veranderen de functies in de sector (zie box 2). Van de chauffeurs geeft in 2023 dertig procent aan geen andere functie te hebben gehad voor de huidige functie (gemiddeld 26%)²⁰.

²⁰ STL (2023). Werknemersenquête 2023.

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

Technologie maakt voor een groot deel van de bevolking een groot deel uit van hun werk. Zo geeft landelijk negentig procent van de werknemers aan dat zij in hun werk gebruik maken van technologie. Door technologische ontwikkelingen ontstaan er nieuwe taken, maar vallen er ook taken weg, bijvoorbeeld door automatisering. In het algemeen komen er evenveel taken bij als dat er verdwijnen, maar dit is niet voor alle groepen op de arbeidsmarkt in evenwicht. De afname van het aantal taken neemt met name af in het middensegment, waarin banen vaak gekenmerkt worden door routinematige vaardigheden. Door het verdwijnen en ontstaan van taken wordt leven lang ontwikkelen noodzakelijk. Werknemers zullen moeten blijven investeren in hun kennis en vaardigheden om inzetbaar te blijven²¹.

In de sector transport en logistiek zal technologie op termijn voor (grote) veranderingen zorgen. In de logistiek gebeurt dit door de inzet van robots in magazijnen, sorteercentra en bij bezorgen. In het beroepsgoederenvervoer kunnen autonoom rijdende vrachtauto's en connected transport/truck platooning²² 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 logistiekberoepen²³. Over het algemeen geldt dat kunnen omgaan met technologie (oftewel digitale of computervaardigheden) belangrijk is en blijft.

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.

Nieuwe technologie

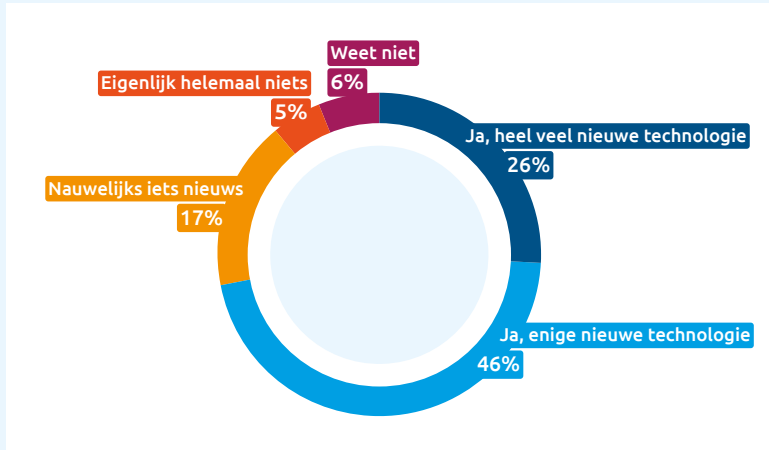
Ruim zeventig procent van de werknemers geeft aan dat er in de afgelopen tien jaar veel of enige nieuwe technologie is toegepast in hun functie. Vooral werknemers in grote bedrijven vinden dat er heel veel nieuwe technologie is bijgekomen in de afgelopen tien jaar.

²¹ CBP (2023). Technologie, de arbeidsmarkt en de rol van beleid.

²² Bij truck platooning zijn twee of drie vrachtwagen elektronisch verbonden en rijden ze automatisch en coöperatief op korte afstand van elkaar.

²³ 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'.

Figuur 15 Werknemers: Is er in de afgelopen tien jaar nieuwe technologie toegepast in jouw functie die het werken heeft veranderd?



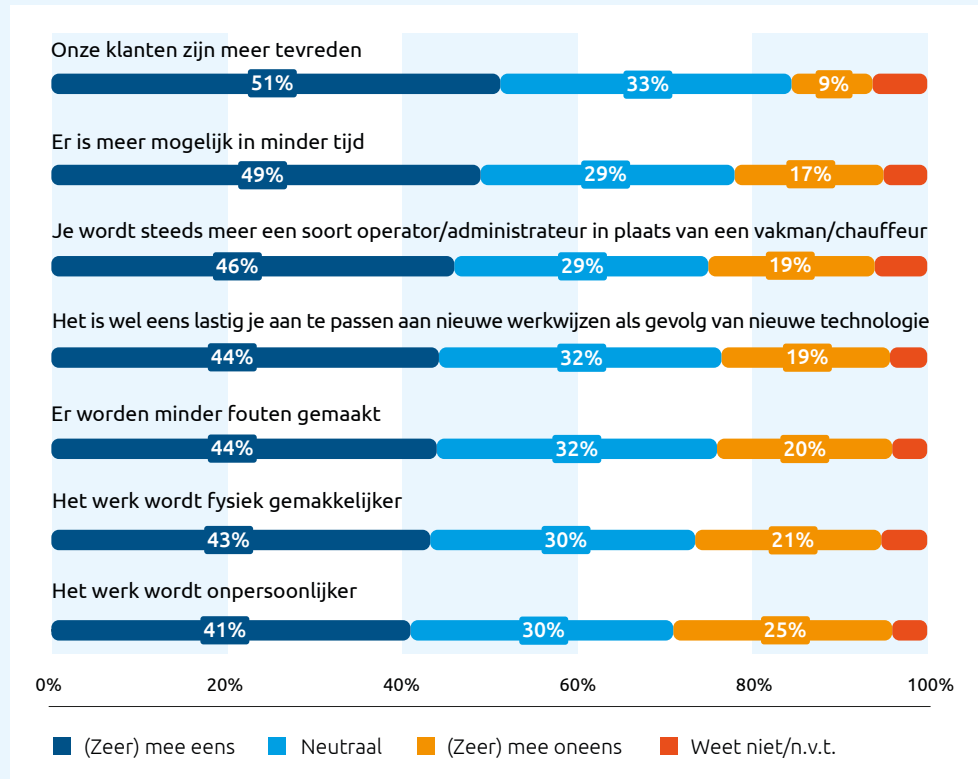
Bron: Werknemersenquête STL, 2024

In de sector vervoer geeft 77 procent van de werknemers aan dat technologische ontwikkelingen invloed hebben op het werk, dit is vergelijkbaar met het landelijke percentage²⁴.

Werknemers in de sector transport en logistiek noemen tevreden klanten en meer mogelijkheden in minder tijd als de belangrijkste positieve gevolgen van nieuwe technologie (figuur 16). 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. Jongere werknemers zijn over het algemeen positiever over nieuwe technologie dan oudere werknemers.

²⁴ Landelijk is dit percentage 74 procent. Bron: TNO & CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023.

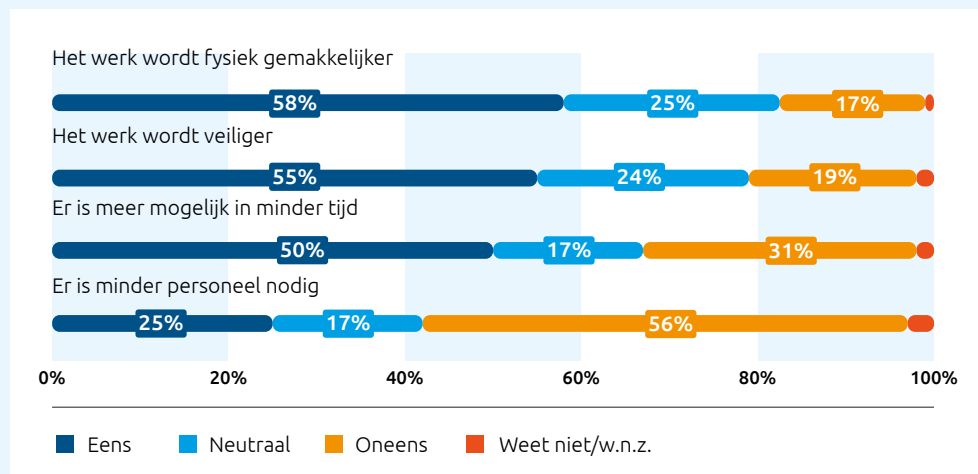
Figuur 16 Mogelijke gevolgen van nieuwe technologie volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2024

Werkgevers vinden overwegend dat technologie het werk fysiek makkelijker en veiliger maakt en er meer mogelijk is in minder tijd. Een kwart denkt dat er minder personeel nodig is door nieuwe technologie.

Figuur 17 Mogelijke gevolgen van nieuwe technologie volgens werkgevers

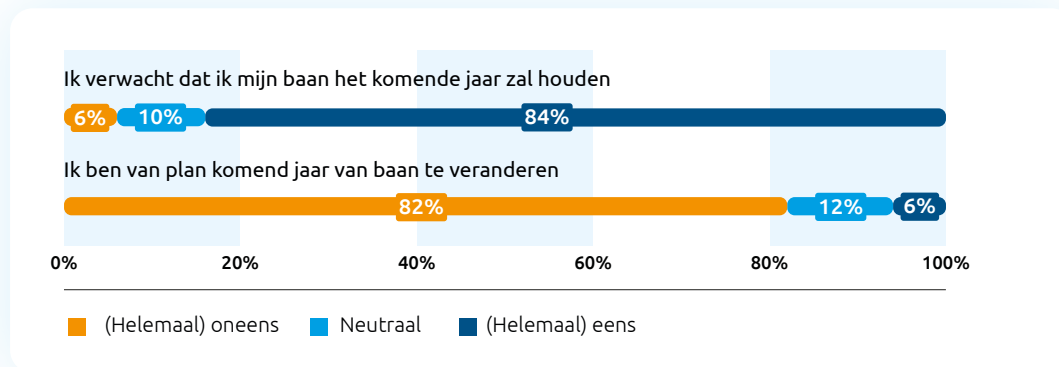


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

Werknemers positief over behoud baan

In 2022-2023 verwachtte 84 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 en chauffeurs 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

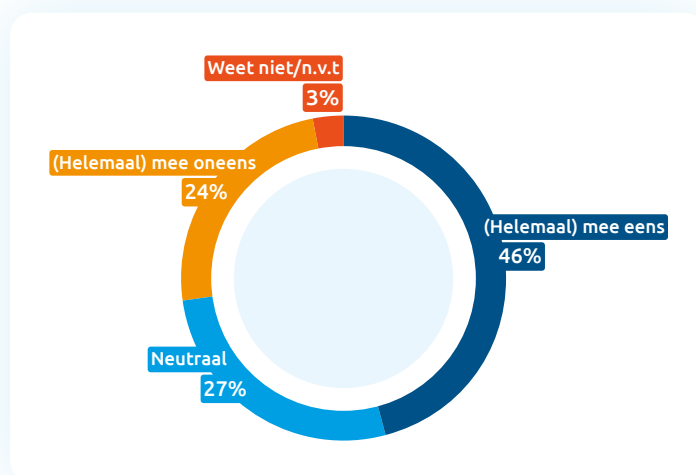


Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022-2023

Bijna kwart werknemers ziet geen mogelijkheden voor ander werk in huidige bedrijf

Bijna 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 jonge werknemers en naarmate een bedrijf groter is. 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, 2024



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.

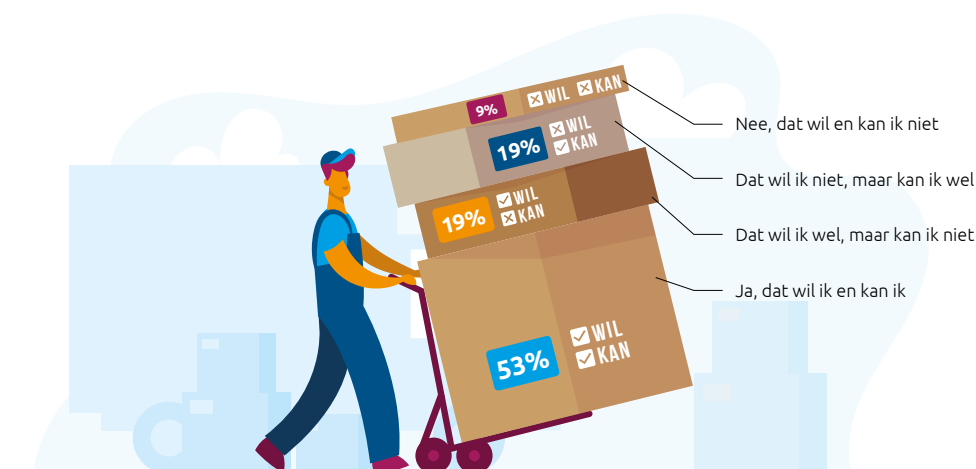
Werken tot het pensioen

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

Ruim de helft van de werknemers in de sector (53%) wil en kan zijn huidige werk tot het pensioen blijven doen. Negentien procent wil het wel, maar kan het niet; een even groot deel 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, 2024

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 16%). Vooral werknemers van 55 jaar en ouder geven 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. Vooral werknemers met een vast dienstverband willen en kunnen hun werk doen tot het pensioen.

² In 2024 en 2025 stromen naar verwachting jaarlijks 2.100 tot 2.300 werknemers uit naar pensioen (waarvan ca. 1.200 chauffeurs). In 2020 waren dit er ruim 1.400 en in 2021 ruim 1.500 (CBS/ABF Research, 2024). 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. Voor die tijd hebben werkgevers en werknemers de tijd om afspraken te maken over pensioenen, waarna de pensioenuitvoerders deze afspraken uitvoeren. Enkele onderdelen van het pensioenakkoord worden hieronder kort toegelicht.

AOW-leeftijd stijgt vertraagd

Vanaf 2020 stijgt de AOW-leeftijd in een vertraagd tempo. In 2023 ontvangen werknemers AOW wanneer zij 66 jaar en 10 maanden zijn. In 2024 stijgt de AOW-leeftijd geleidelijk naar 67 jaar. 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
Pensioenakkoord: een transparanter en persoonlijker pensioenstelsel | Pensioen | 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 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. 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. De landelijke regeling zou eind 2025 stoppen. In oktober 2024 hebben het Kabinet, vakbonden en werkgevers een akkoord bereikt over een structurele en gerichte vroegpensioenregeling voor mensen met zwaar werk⁴. Vakbonden en werkgevers kunnen nu ook ná 2025 overeenkomen dat mensen met een zwaar beroep drie jaar eerder met pensioen kunnen.

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 twee keer een succesvolle aanvraag gedaan. STL zet zich met deze subsidieregeling in voor duurzame inzetbaarheid van werknemers in de sector.

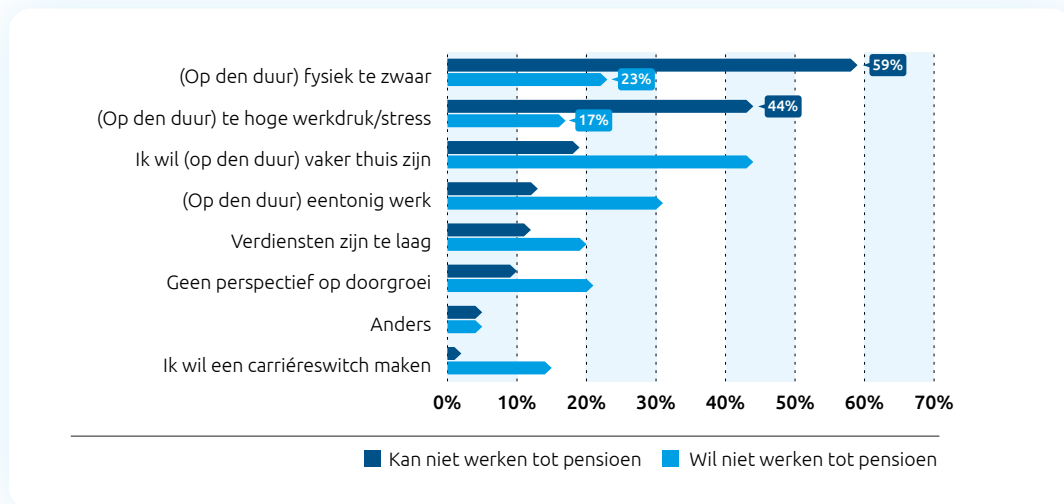
⁴ Akkoord over vroegpensioen voor zwaar werk en gezond doorwerken | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl

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

De belangrijkste redenen waarom werknemers in de afgelopen jaren niet willen en/of kunnen werken tot hun pensioen zijn lichamelijke belasting (in 2024 door 45% genoemd), mentale belasting (werkdruk/stress; 31%) en (op den duur) vaker thuis zijn (32%). Deze laatste reden wordt in de afgelopen jaren vaker genoemd (in 2020 noemde nog 12% deze reden).

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 (59%) en mentale belasting (44%) als reden genoemd. Als men niet wil dan blijven deze redenen enigszins van belang, maar worden andere redenen (vaker thuis willen zijn, eentonig werk, geen perspectief op doorgroei, te lage verdiensten) vaker of even vaak genoemd.

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



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2024

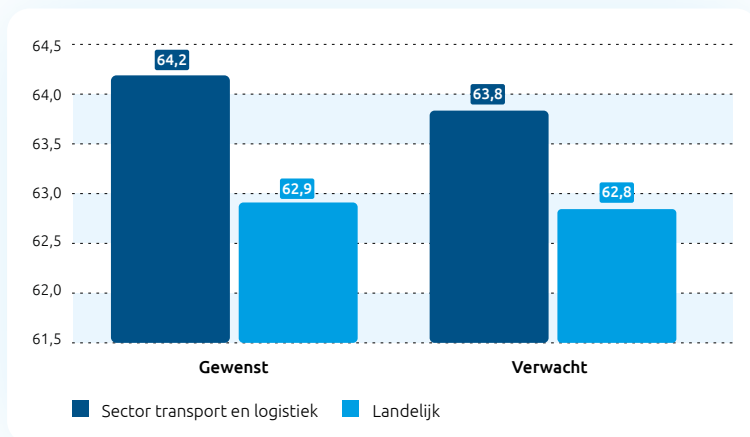
Met name chauffeurs en werknemers van 35 jaar of ouder vinden hun huidige werk fysiek te zwaar om tot hun pensioen te blijven doen. Voor deze groepen is dit de belangrijkste reden waarom ze hun werk niet willen en/of kunnen volhouden tot het pensioen. Voor werknemers jonger dan 35 jaar is eentonig werk de meest genoemde reden. Daarnaast wil deze jongste groep werknemers 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.

Gewenste pensioenleeftijd iets hoger dan verwachte pensioenleeftijd

Werknemers in de sector willen gemiddeld tot ruim 64 jaar doorgaan met werken. Dit is hoger dan het landelijk gemiddelde; landelijk willen werknemers met 62,9 jaar stoppen met werken⁵. Gemiddeld verwachten werknemers iets minder lang, namelijk tot 63,8 jaar hun werk te kunnen voortzetten (landelijk: 62,8 jaar). Ruim 35 procent van de werknemers weet (nog) niet wanneer ze wensen of verwachten te stoppen met werken.

⁵ TNO & CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023.

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

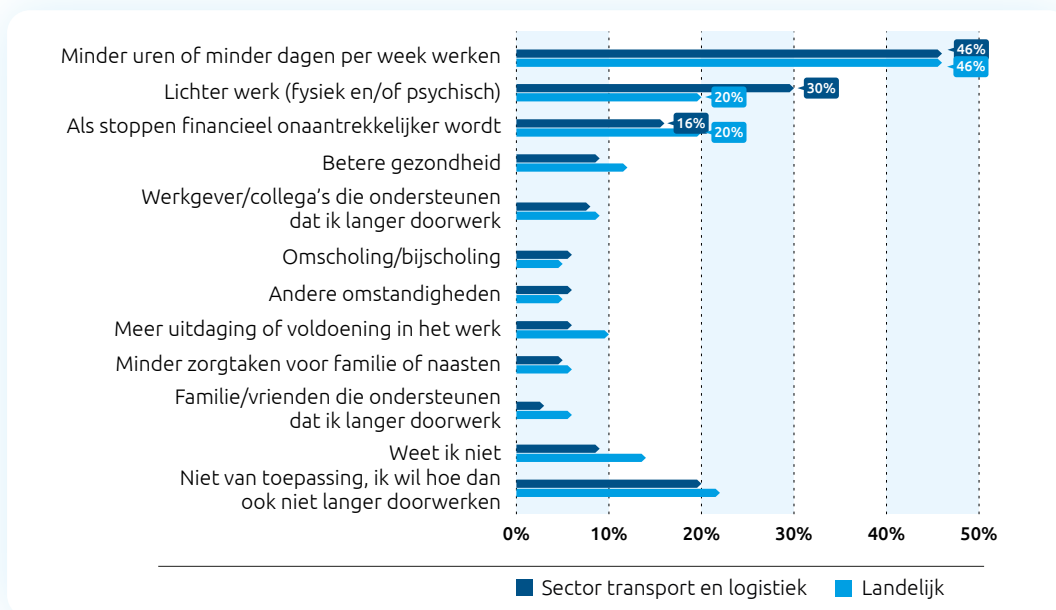


Bron: Werknemersenquête STL, 2024; TNO & CBS, NEA 2023

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 werknemersenquête van STL en de NEA⁶ 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. Gevolgd door lichter werk (fysiek en/of psychisch) en als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt. Deze top 3 is voor werknemers in de sector en landelijk gezien hetzelfde. In de sector wordt lichter werk vaker genoemd dan landelijk. Ongeveer een vijfde wil hoe dan ook niet langer doorwerken.

Figuur 4 Onder welke omstandigheden langer doorwerken dan zij nu willen. Werknemers ouder dan 45 jaar, sector en landelijk



Bron: Werknemersenquête STL, 2024; TNO & CBS, NEA 2023

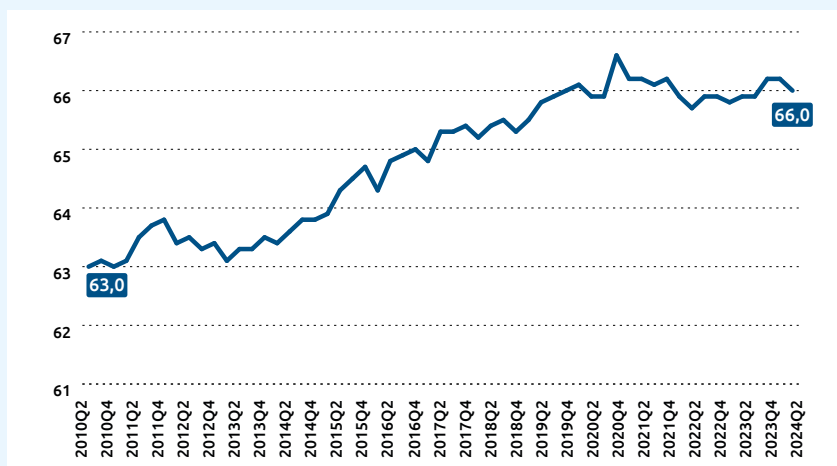
⁶ TNO & CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023.

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 65,9 jaar in 2023⁷. De AOW-leeftijd⁸ is in 2023 66 jaar en 10 maanden. In 2023 was de meerderheid van de werknemers 65 jaar of ouder op het moment van pensionering (74 procent). In 2013 was dit nog minder dan de helft (43 procent) en in 2003 slechts veertien procent. Mede door de stijging van de AOW-leeftijd, loopt de gemiddelde pensioenleeftijd de laatste jaren op. Iets minder dan de helft van de werknemers gaat voor de AOW-leeftijd met pensioen (48,9 procent). Dit aandeel is gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar.

In de sector transport en logistiek (SOOB) is de gemiddelde pensioenleeftijd sinds 2010 ook gestegen. In het tweede kwartaal van 2024 is de gemiddelde pensioenleeftijd⁹ 66 jaar. In hetzelfde kwartaal in 2010 was dit 63 jaar. Na een kleine piek eind 2020 (66,6 jaar) schommelt de gemiddelde pensioenleeftijd daarna rond de 66 jaar.

Figuur 5 Gemiddelde pensioenleeftijd sector transport en logistiek (SOOB)



Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking STL, 2024

⁷ Pensioenleeftijd werknemer gemiddeld 65 jaar en 8 maanden (cbs.nl)

⁸ 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. AOW-leeftijd in 2028 met drie maanden omhoog | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl

⁹ 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

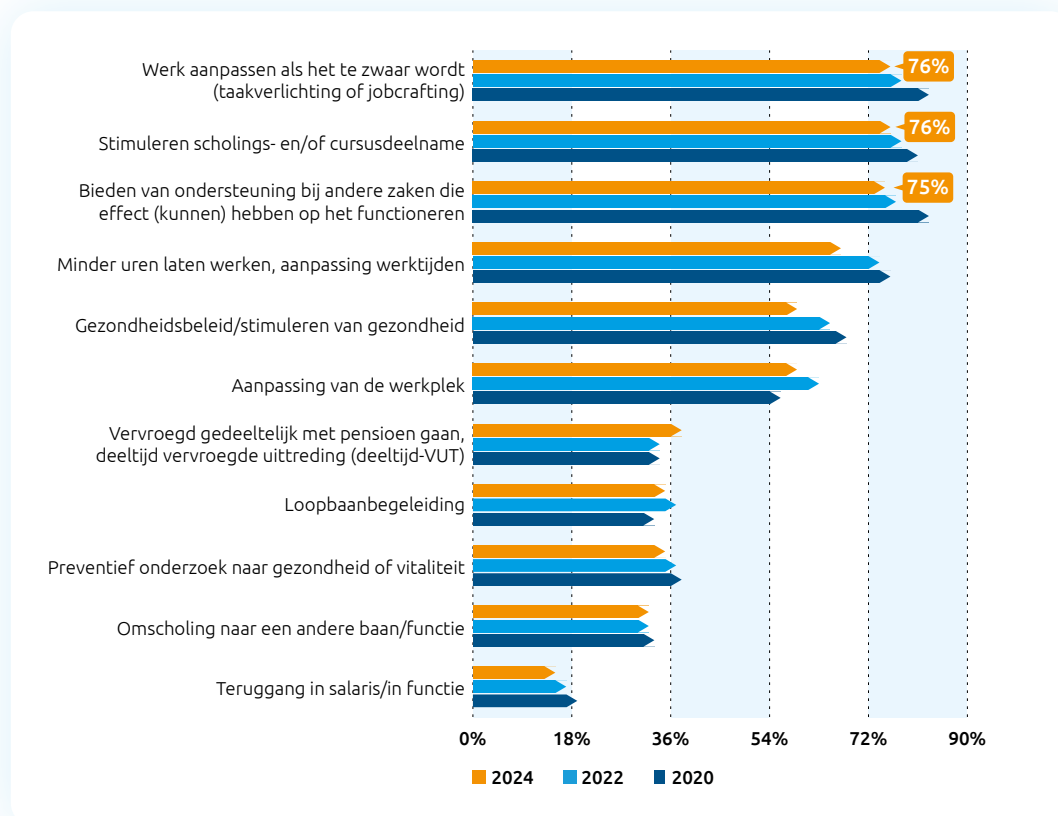
Dertig procent van de werkgevers vindt dat zijn bedrijf de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers in sterke mate stimuleert; 48 procent in enige mate. De belangrijkste drie maatregelen die werkgevers in 2024 treffen om werknemers inzetbaar te houden zijn:

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

Driekwart van de werkgevers noemt deze maatregelen. Demotie (teruggang in salaris/functie) wordt het minst genoemd. De meeste maatregelen worden in 2024 door minder werkgevers genomen dan in 2020. Uitzondering hierop is het deeltijdpensioen. Grotere bedrijven bieden veel vaker maatregelen dan kleinere bedrijven.

Werknemers zijn niet altijd op de hoogte van de mogelijkheden. Ongeveer één op de tien werknemers denkt in 2023 dat zijn werkgever geen voorzieningen biedt en veertien procent weet het niet¹⁰.

Figuur 6 Getroffen maatregelen door werkgevers om werknemers inzetbaar te houden, naar jaar



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020, 2022, 2024

Ongeveer helft werknemers bewust bezig met duurzame inzetbaarheid

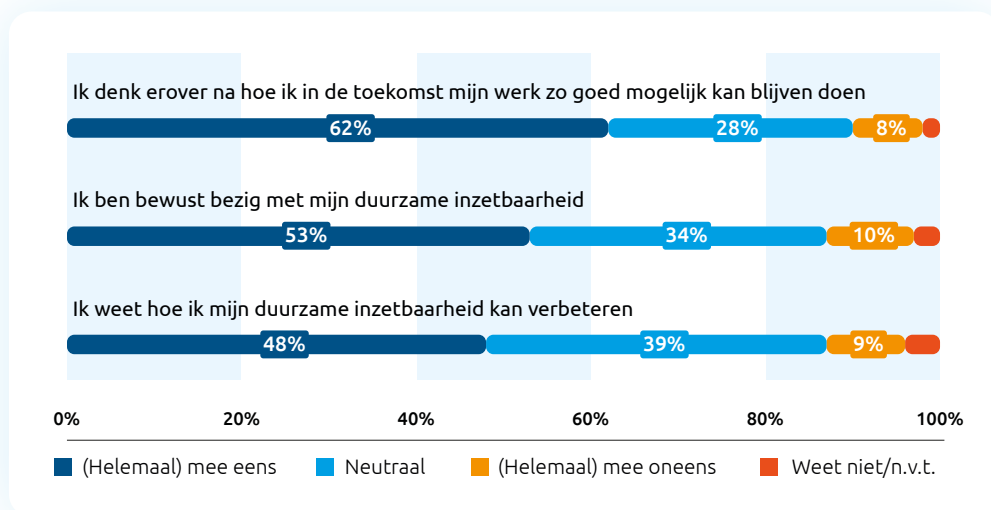
Eerder is beschreven dat voor een groot deel van de werknemers in de sector het niet vanzelfsprekend is dat zij de pensioenleeftijd gezond en vitaal halen. Ruim zestig procent van de werknemers geeft aan wel na te denken over hoe ze hun werk zo goed mogelijk kunnen blijven doen. Ongeveer de helft van de werknemers is bewust bezig met zijn duurzame inzetbaarheid¹¹ en iets minder dan de helft weet hoe hij deze kan verbeteren. Deze percentages zijn de afgelopen jaren nauwelijks veranderd. Vooral de oudere werknemers (55 jaar en ouder) staan het minst stil bij hun duurzame inzetbaarheid.

Van de *werkgevers* denkt twintig procent dat hun werknemers in sterke mate bewust bezig zijn met hun inzetbaarheid; 52% denkt dat hun werknemers er in enige mate bewust mee bezig zijn. Het aandeel werkgevers dat denkt dat werknemers er in sterke mate bewust mee bezig zijn is in de afgelopen jaren afgenomen.

¹⁰ STL (2023). Werknemersenquête STL, 2023

¹¹ In de vragenlijst als volgt omschreven: Duurzame inzetbaarheid betekent dat je ook in de toekomst goed kunt blijven werken. Bijvoorbeeld door te werken aan je persoonlijke ontwikkeling, opleidingen te volgen en gezond en veilig te werken.

Figuur 7 Stellingen duurzame inzetbaarheid. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2024

Gezondheid en leefstijl

Voor een duurzame inzetbaarheid van werknemers is aandacht voor gezondheid en leefstijl van belang. Het RIVM¹² 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 functioneren¹³. Met het preventieakkoord¹⁴ zet de overheid in op een gezonde leefstijl, maar dit akkoord heeft volgens het RIVM momenteel nog onvoldoende impact.

Chauffeurs en oudere werknemers ervaren minder goede gezondheid

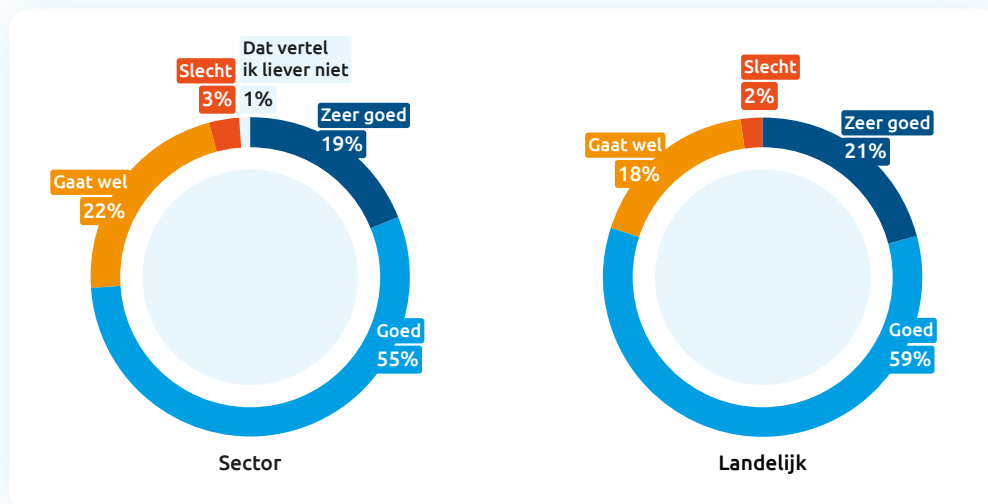
Bijna één op de vijf werknemers in de sector ervaart zijn gezondheid als zeer goed. Ruim de helft vindt zijn gezondheid goed (55%). Landelijk ervaart ook één op de vijf werknemers (21%) een zeer goede gezondheid. Oudere werknemers ervaren een iets minder goede gezondheid dan jongere werknemers.

¹² RIVM (2018). Volksgezondheid Toekomst Verkenning (VTV) 2018.

¹³ VGZ (2020). Whitepaper slaap.

¹⁴ 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. Het huidige pakket maatregelen (bijvoorbeeld hogere belasting op ongezonde voeding en tabak en lagere belasting op gezonde voeding) heeft echter nog onvoldoende impact volgens het RIVM. Naar verwachting blijft het aandeel volwassenen met overgewicht hoog en daalt het aandeel rokers nauwelijks. Het RIVM geeft aan dat er zwaardere of andere maatregelen nodig zijn om de doelen te behalen. Bron: RIVM (2024). Impact Nationaal Preventieakkoord op roken, overgewicht en problematisch alcoholgebruik nog onvoldoende.

Figuur 8 Beoordeling gezondheid door werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2024; TNO & CBS, NEA 2023

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. Ruim zestig procent van de werknemers in de sector (62%) is in 2023, volgens eigen opgave, te zwaar. Vooral chauffeurs en oudere werknemers in de sector hebben overgewicht. Landelijk heeft de helft van de personen van 18 jaar en ouder overgewicht. In de sector is er bij 21 procent sprake van ernstig overgewicht, oftewel obesitas. Landelijk is dit in 2023 15 procent. Dit aandeel is de afgelopen veertig jaar sterk toegenomen; ten opzichte van begin jaren tachtig is dit aandeel verdrievoudigd¹⁵.

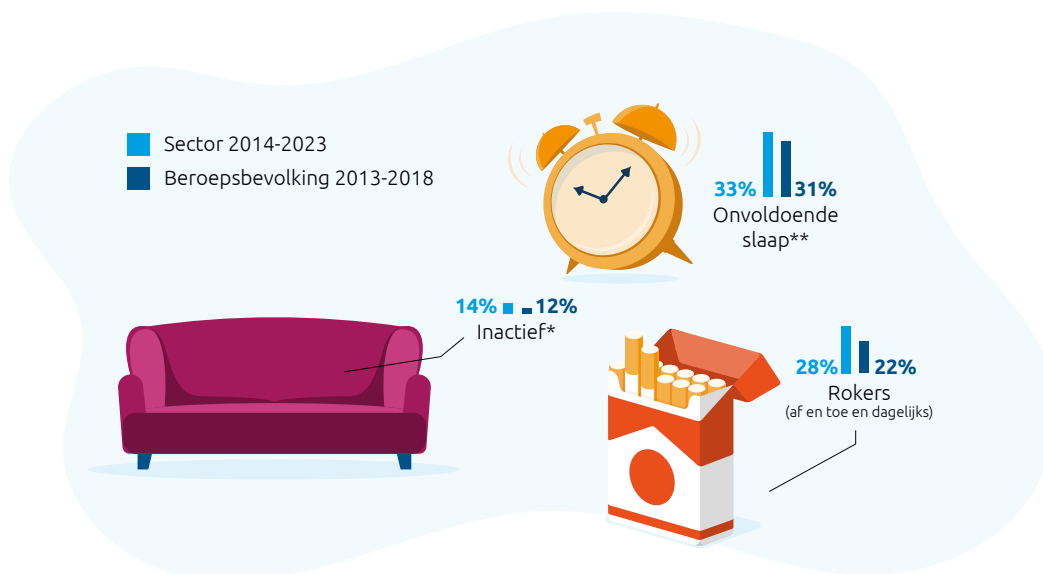
Meer rokers in sector

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, vooral door jongere werknemers. Wat betreft slaap en bewegen is de sector vergelijkbaar. Vooral oudere werknemers en chauffeurs zijn vaker inactief¹⁶. Ouderen vinden dat ze vaker voldoende slapen dan jongeren. Vooral de groep werknemers tussen de 35 en 55 jaar vindt dat ze te weinig slapen.

¹⁵ CBS & RIVM (2024). Gezondheidsenquête/leefstijlmonitor 2023.

¹⁶ De Beweegrichtlijn voor volwassenen raadt tenminste 2,5 uur matig tot intensieve beweging per week aan, verdeeld over meerdere dagen (Bron: Gezondheidsraad (2017). Beweegrichtlijnen 2017). Wanneer iemand niet of nauwelijks matig tot intensief beweegt, wordt dit inactief genoemd. Landelijk voldoet minder dan de helft aan de Beweegrichtlijnen (45% in 2023). Dit aandeel blijft relatief stabiel. Wel is het percentage Nederlanders dat wekelijks sport toegenomen (56% in 2023 tegen 53% in 2022, Bron: RIVM (2024). In 2023 zijn meer Nederlanders wekelijks gaan sporten (nieuwsbericht)).

Figuur 9 Leefstijl werknemers. Sector versus beroepsbevolking



* Bewegen vrijwel nooit, eigen opgave

** Op basis van eigen inschatting werknemers

Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2023

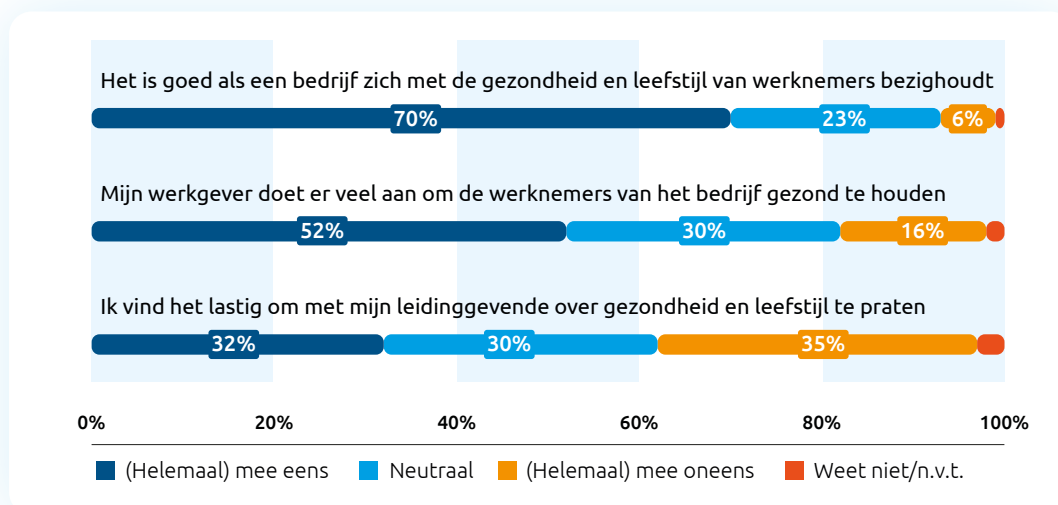
Zeventig procent werknemers ok met bemoeienis werkgever bij leefstijl

Werkgevers en werknemers vinden gezond blijven werken tot aan het pensioen een gedeelde verantwoordelijkheid. Werknemers leggen het grootste deel van de verantwoordelijkheid bij henzelf (68%). Werkgevers vinden dat de verantwoordelijkheid voor het gezond blijven werken van hun werknemers voor iets meer dan de helft (52%) bij hen ligt¹⁷. De kleinste bedrijven (t/m 5 werknemers) voelen zich iets meer verantwoordelijk voor het gezond blijven werken van hun werknemers dan grotere bedrijven.

Zeventig procent van de werknemers in de sector vindt het daarnaast goed als een bedrijf zich met de leefstijl van werknemers bezighoudt (figuur 10). 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. Ruim dertig procent vindt het lastig om met zijn leidinggevende te praten over gezondheid en leefstijl. In 2021 en 2022 was dit een kwart. Werknemers tot 35 jaar hebben er de meeste moeite mee.

¹⁷ STL (2021 en 2023). Bedrijfsenquête en werknemersenquête.

Figuur 10 Stellingen leefstijl. Werknemers Stellingen leefstijl. Werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2024

Hoewel het merendeel van de werknemers het goed vindt dat een bedrijf zich bezighoudt met de gezondheid en leefstijl van werknemers geeft iets minder dan de helft van de werkgevers in 2023 aan dat een ongezonde leefstijl met de werknemer wordt besproken¹⁸. 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.

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 2023 was het verzuim in de sector (CBS-sector Vervoer over land¹⁹) 6,6 procent (landelijk 5,3%; figuur 11). Dat betekent dat van de honderd dagen dat een werknemer zou moeten werken hij er bijna zeven dagen niet is. In de afgelopen jaren is het verzuim in de sector steeds hoger dan landelijk. Voor werknemers die als vrachtwagenchauffeur werken is het verzuim in 2023 5,6 procent²⁰.

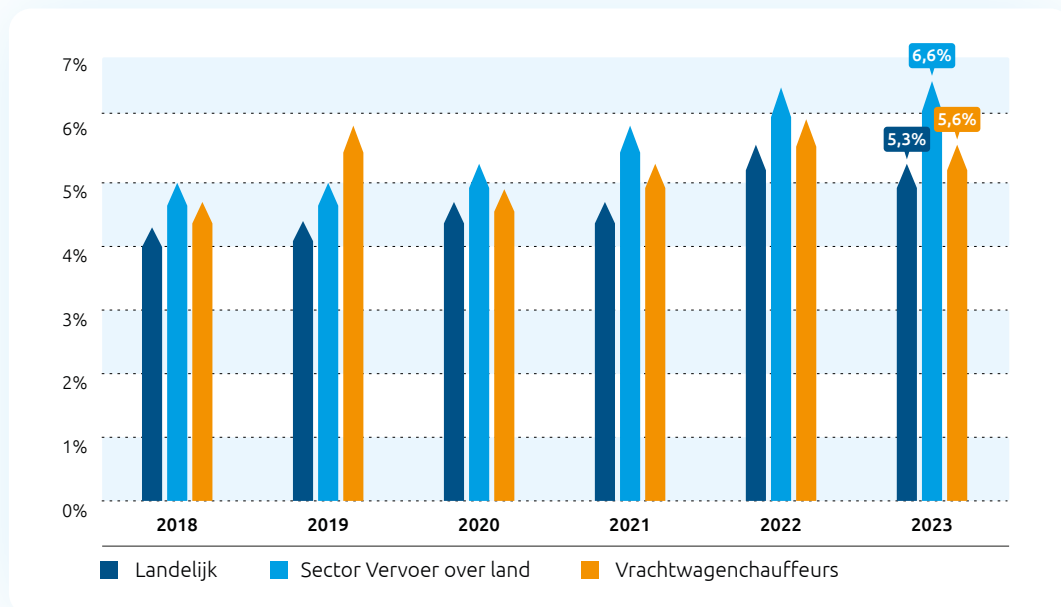
In de sector is het verzuimpercentage in 2023 iets hoger dan in 2022. Landelijk gezien is het percentage juist sinds acht jaar voor het eerst gedaald (van 5,6% in 2022 naar 5,3% in 2023). In de eerste twee kwartalen van 2024 ligt het verzuimpercentage in de sector Vervoer over land wel lager dan in dezelfde kwartalen in 2023.

¹⁸ STL (2023). Bedrijfsenquête.

¹⁹ 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

²⁰ 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

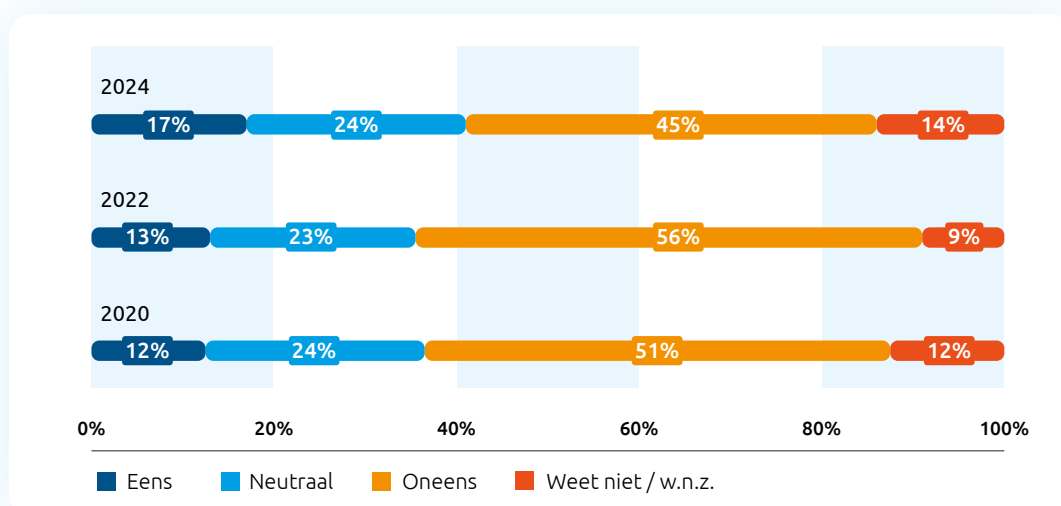
Figuur 11 Verzuimpercentages sector Vervoer over land, landelijk en beroep vrachtwagenchauffeur



Bron: CBS, 2024

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. De sector vergrijsst omdat het aandeel oudere werknemers toeneemt. Hierdoor is het mogelijk dat het verzuim de komende jaren blijft stijgen. Bijna de helft van de werkgevers uit de sector verwacht dit echter niet. Dit aandeel is wel afgenomen ten opzichte van eerdere jaren waarin dit gevraagd is.

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

BOX 3 Verzuim²¹

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

Uit de Arbobalans 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 verzuim²². 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.
- › 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.

²¹ TNO (2020). Arbobalans 2020. TNO & CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022.

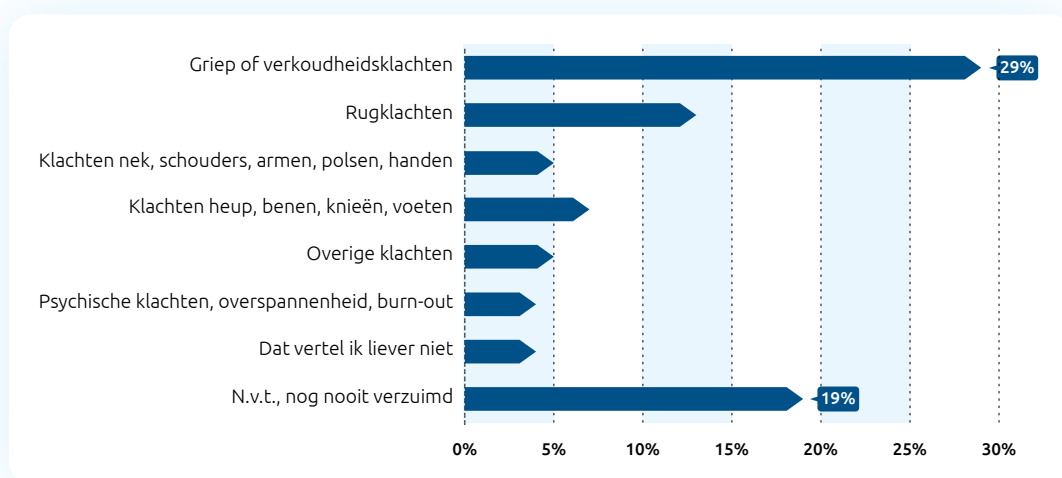
²² In 2023 was het verzuimpercentage als volgt: bedrijven tot 10 werknemers: 3,0%; bedrijven met 10 tot 100 werknemers: 4,8% en bedrijven met meer dan 100 werknemers: 6,0%. Deze percentages gelden voor alle sectoren en zijn niet bekend voor de sector Vervoer over land.

Belangrijkste reden verzuim: griep of verkoudheid

De belangrijkste reden waarom werknemers verzuimen is griep of verkoudheid (29%; figuur 13). Ook landelijk is dit de meest genoemde klacht (54%)²³. Bijna 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 is²⁴.

Figuur 13 Top 6 klachten laatste verzuim*



* Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2024

Oudere werknemers in de sector verzuimen minder vaak met griep of verkoudheidsklachten dan jongere werknemers. Chauffeurs hebben vaker rugklachten en klachten aan nek, schouders, armen, polsen of handen 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 38 procent (deels of geheel) als gevolg van zijn werk (figuur 14). Landelijk is dit met negentien procent een stuk lager. Het aandeel werkgerelateerd verzuim lag in 2023 voor de sector wat lager (32%), maar landelijk juist iets hoger (20%).

Vrachtwagenchauffeurs hebben vaker verzuimklachten als gevolg van werk dan niet-chauffeurs (45% tegen 34%). Dit blijkt ook uit landelijk onderzoek door TNO²⁵. 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. TNO²⁶ maakt een schatting van de kosten van loondoorbetaling door werkgerelateerd verzuim. Deze kosten zijn sinds 2015 geleidelijk gestegen tot 7,4 miljard in 2021.

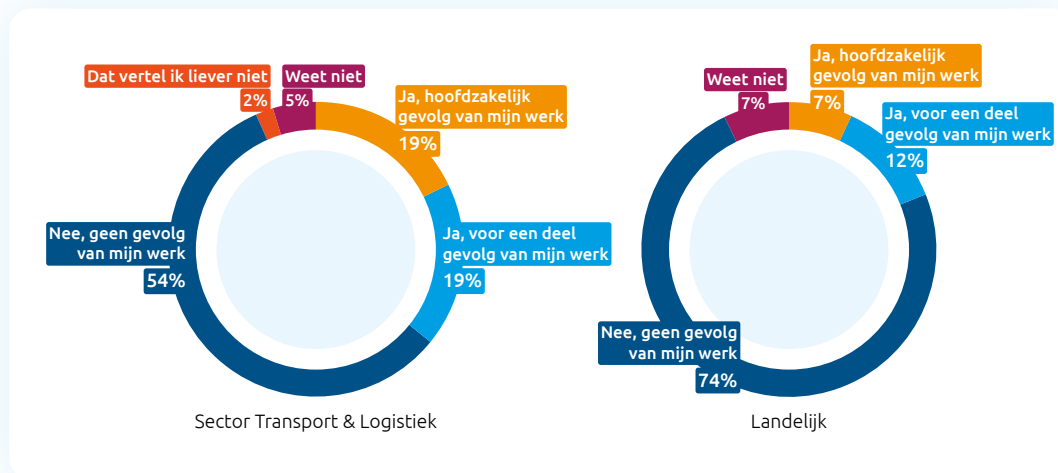
²³ TNO & CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023. Zie ook het tabellenboek

²⁴ 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: Werknemers relatief lang afwezig bij verzuim door werkdruk (cbs.nl)

²⁵ TNO (2020). Arbobalans 2020.

²⁶ TNO (2023). Arbobalans 2022.

Figuur 14 Verzuimklachten gevolg van werk?* Sector versus landelijk

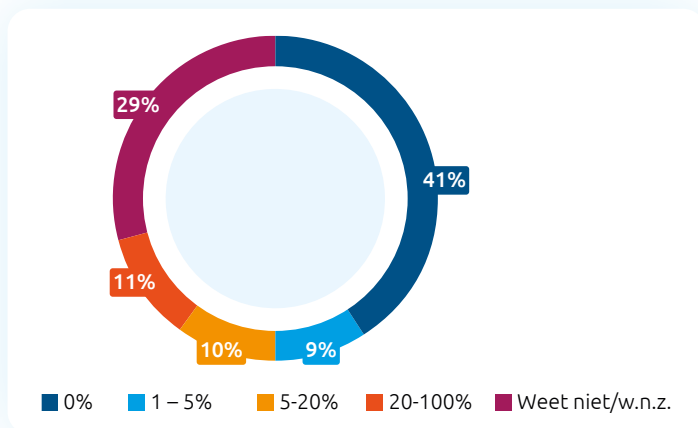


* Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd

Bron: Werknemersenquête STL, 2024; TNO & CBS, NEA 2023

De grootste groep *werkgevers* (41%; figuur 15) denk dat geen enkel verzuim werkgerelateerd is. Bijna dertig procent 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.

Figuur 15 Aandeel werkgerelateerd verzuim, volgens werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

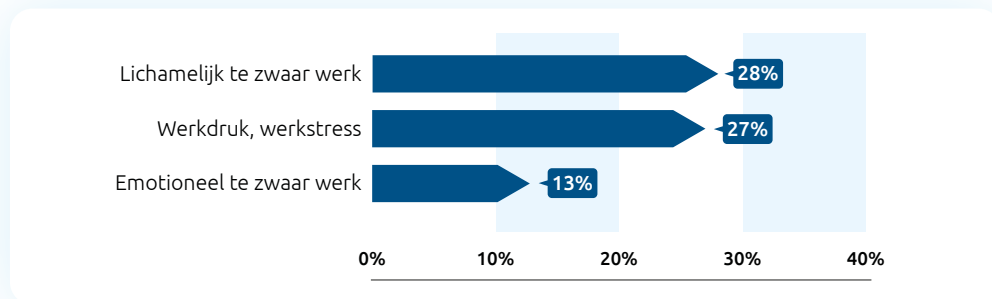
Lichamelijk te zwaar werk en werkdruk belangrijkste oorzaken werkgerelateerd verzuim

De belangrijkste omstandigheden in het werk die tot werkgerelateerd verzuim leiden zijn, volgens werknemers in de sector: lichamelijk te zwaar werk (28%), werkdruk, werkstress (27%) en emotioneel zwaar werk (13%; figuur 16). In de afgelopen jaren stond langdurig dezelfde handelingen verrichten juist op plaats drie. Landelijk is te hoge werkdruk de belangrijkste reden voor werkgerelateerd verzuim (door 28% genoemd). Besmetting op het werk wordt door achttien procent genoemd, gevolgd door lichamelijk te zwaar werk (12%).

Het aandeel landelijke werknemers dat lichamelijke klachten ervaart die (deels) werkgerelateerd zijn, is toegenomen. Vooral werknemers met fysiek zware beroepen ervaren vaak klachten, met name

op het gebied van spieren, pezen en gewrichten. In de sector vervoer komt fysiek overbelastend werk vaak voor: meer dan de helft van de werknemers (52%) heeft hier mee te maken²⁷.

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, 2024

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.

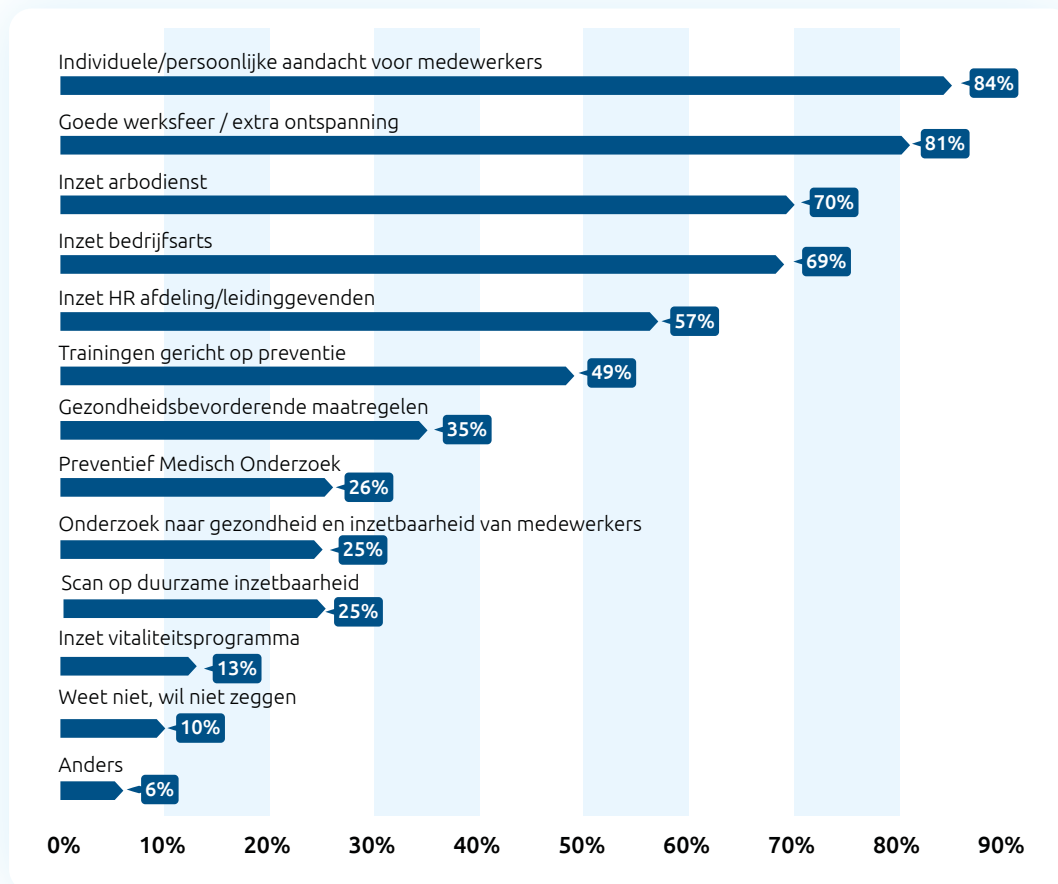
Helft werkgevers overtuigd dat ze zélf ziekteverzuim kunnen beperken; belangrijkste maatregel is persoonlijke aandacht

Ruim vijftig procent van de werkgevers is het in 2024 eens met de stelling dat ze zélf het ziekteverzuim kunnen beperken. In 2022 was dit nog ruim zestig procent. 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)²⁸. Het inzetten van een vitaliteitsprogramma kom het minst vaak voor.

²⁷ TNO (2024). Factsheet Fysieke arbeidsbelasting 2023.

²⁸ Er is weinig literatuur die ingaat op de effectiviteit van verzuimbeleid. Voor de meeste maatregelen zijn geen reviews of metastudies beschikbaar waardoor als er in primaire studies effecten worden gevonden, het bewijs hiervoor met de nodige voorzichtigheid moet worden benaderd (Niessen et. al. (2008). Beter door de werkgever. De invloed van werkgeversbeleid op gezondheid en verzuim van werknemers). Arbodiensten wijzen op een goed verzuimbeleid (hierin staat hoe een organisatie omgaat met verzuim, de stappen bij een ziekmelding en de rechten en plichten van werkgever en werknemer) en het vergroten van werkplezier en bevoegenheid.

Figuur 17 Volgens werkgevers uitgevoerde activiteiten om verzuim te voorkomen



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023



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 risicosectoren volgens de Nederlandse Arbeidsinspectie¹ (zie box 1). Belangrijke arbeidsrisico's in de sector zijn lichamelijke belasting en hoge werkdruk.

Arbeidsrisico's

Lichamelijke belasting, hinder van lawaai 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 en bouw. Botsen en/of aanrijdingen, struikelen en/of uitglijden, bekneld raken en vallen van hoogte worden als belangrijkste gevaren genoemd in de sector vervoer. Deze gevaren worden in de sector vervoer ook vaker genoemd dan landelijk.

De drie belangrijkste arbeidsrisico's in de sector transport en logistiek zijn volgens werknemers in 2024: lichamelijke belasting (het tillen, duwen, trekken of dragen van zware lasten (door 49% genoemd), hinder van lawaai (31%) en hoge werkdruk (30%; figuur 1). Het aandeel werknemers dat te maken heeft met lichamelijke belasting is sinds 2018 gedaald; toen had 64 procent van de werknemers hier mee te maken.

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.

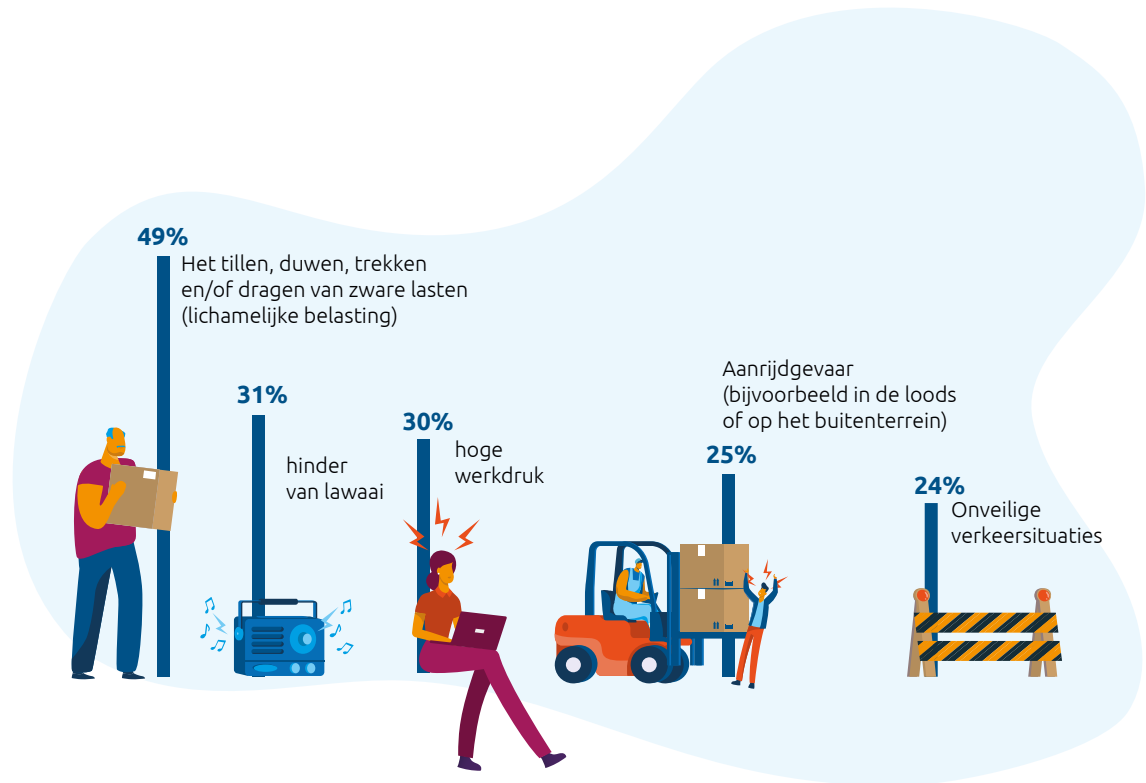
² TNO & CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023. Let op: de sector vervoer in de NEA is breder dan de reikwijdte van de SOOB-sector.

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, 2024

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 en langdurig beeldschermwerk. Werknemers van 35 jaar en ouder noemen vaker lichamelijke belasting en onregelmatige werktijden als arbeidsrisico terwijl door jongere werknemers (jonger dan 35 jaar) het langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken en trillingen vaker als arbeidsrisico worden genoemd.

Arbeidsongevallen

Box 1. Arbeidsongevallen in Nederland⁶

Elk jaar publiceert de Nederlandse Arbeidsinspectie het aantal meldingen van arbeidsongevallen van het jaar ervoor. In 2023 waren dit er in totaal (over alle sectoren) 3.866⁷. Dit zijn iets meer meldingen dan in de jaren ervoor. In 2018 en 2019 lag het aantal ongevalsmeldingen echter nog ruim boven de 4.000. Het aantal meldingen dat onderzocht en afgesloten is door de Arbeidsinspectie is ten opzichte van 2022 licht gestegen. Het aantal arbeidsongevallen ligt waarschijnlijk hoger. Onderzoek van de Algemene Rekenkamer stelt dat minstens 52 procent (en mogelijk wel 70%) van de ongevallen niet gemeld wordt.

De meeste ongevallen per 100.000 banen vonden in 2023 plaats in de sectoren waterbedrijven en afvalbeheer, bouwnijverheid, landbouw, bosbouw en visserij, vervoer en opslag en industrie. Dit komt overeen met eerdere jaren. Het absolute aantal slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen is het hoogst in de sectoren industrie, bouw, handel, vervoer en opslag. Ten opzichte van 2022 nam het aantal ongevallen per 100.000 banen af; voor de sector vervoer en opslag bleef het stabiel.

In 2023 waren er 290 slachtoffers binnen de sector Vervoer en Opslag (waarvan 134 binnen de sector vervoer over land en 121 binnen de sector opslag en dienstverlening voor vervoer). Per 100.000 banen binnen de sector Vervoer en Opslag zijn er gemiddeld 59 slachtoffers (vervoer over land: 72; opslag en dienstverlening voor vervoer: 104). In de sector Vervoer en Opslag heeft in 2023 ruim drie procent (3,3%) van de werknemers een ongeval met verzuim gehad (landelijk 1,3%). De sector vervoer en opslag is daarmee de sector met het hoogste aandeel. Van de vrachtwagenchauffeurs heeft bijna vijf procent (4,6%) in 2023 een arbeidsongeval met verzuim gehad. Psychische overbelasting wordt landelijk genoemd als de belangrijkste oorzaak voor arbeidsongevallen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om intimidatie of stress. Voor de sector vervoer geldt dat uitglijden, struikelen of andere val de belangrijkste oorzaak is.

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.

⁶ Nederlandse Arbeidsinspectie (2024). Monitor arbeidsongevallen 2023. Nederlandse Arbeidsinspectie (2024). Jaarverslag 2023. Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). Monitor arbeidsongevallen 2021. TNO (2020). Arbobalans 2020. TNO & CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023. Algemene Rekenkamer (2023). Focus op onveilige arbeidsomstandigheden.

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 in 2023 73 werkenden per 100.000 banen slachtoffer (2022: 62). Bij bedrijven met meer dan 100 werknemers zijn dit er in 2023 acht (2022: 10).
- › Het percentage uitzendkrachten onder slachtoffers van arbeidsongevallen is hoger dan verwacht op basis van hun aandeel onder werkenden. 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 55 jaar), gevolgd door jongere werknemers (jonger dan 25 jaar).
- › 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, maar ook werken mannen vaker in bepaalde type (risicovolle) werkzaamheden.
- › De meeste arbeidsongevallen worden veroorzaakt door vallen (35%), gevolgd door contact met een arbeidsmiddel of object (26%) en door iets worden geraakt (20%).

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.

Ruim één op vier werknemers betrokken bij ongeval

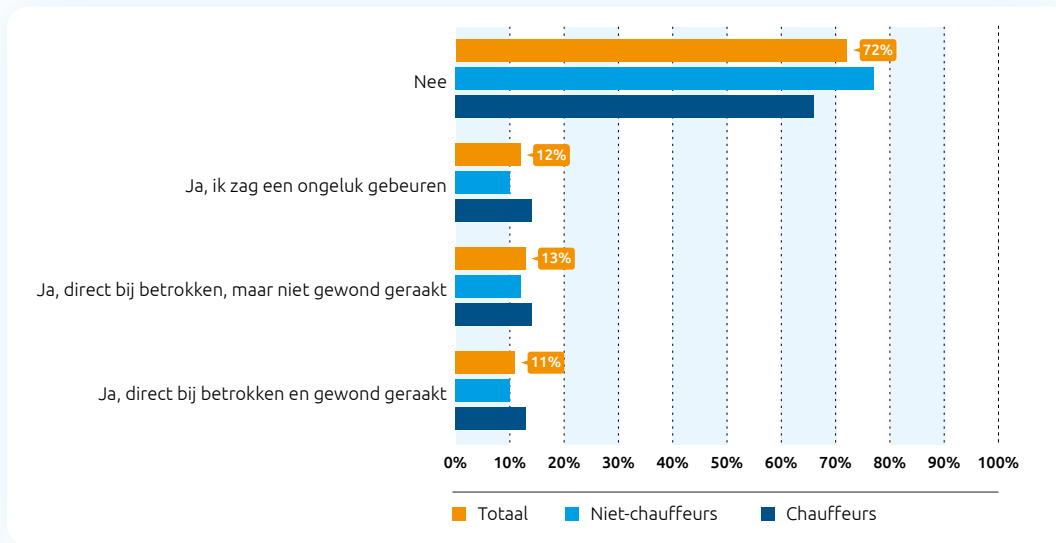
Ruim de helft van de werknemers in de sector (54%) zegt dat er wel eens (bijna)ongelukken voorkomen in hun bedrijf¹⁰. Ruim een kwart van de werknemers is ten tijde van het invullen van de werknemersenquête (voorjaar 2024) in het afgelopen jaar betrokken geweest bij een ongeval tijdens het werk; het merendeel (72%) is niet betrokken geweest bij een ongeval (figuur 2). Twaalf procent zag een ongeluk gebeuren; dertien procent was erbij betrokken, maar raakte zelf niet gewond en/of elf procent was betrokken en raakte wel zelf gewond. Het aandeel werknemers dat betrokken was bij een ongeval ligt wat hoger dan in voorgaande jaren.

Jongere werknemers (35 jaar of jonger) zijn vaker betrokken bij ongevallen dan oudere werknemers (35 jaar of ouder). Ook 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. Werknemers die aangeven vaak of altijd te maken te hebben met gevaarlijke situaties op het werk hebben ook relatief vaak een arbeidsongeval met lichamelijk letsel of geestelijke schade. Zij verzuimen ook vaker als gevolg van een arbeidsongeval.

¹⁰ STL (2024). Inzetbaarheidscheck 2023.

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

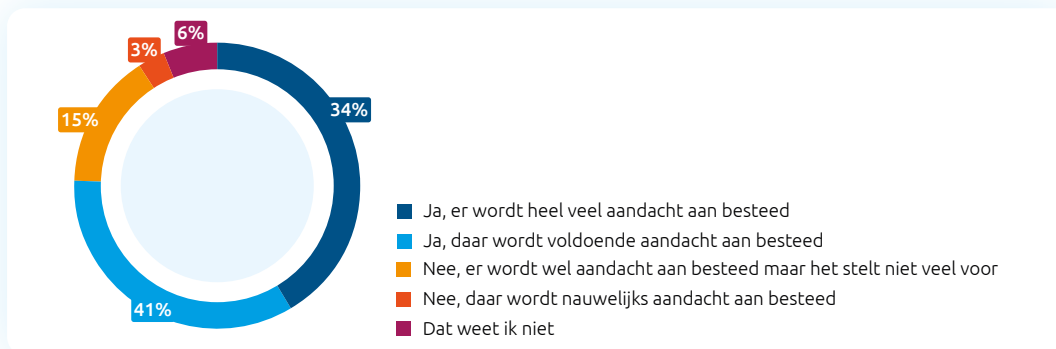
Bron: Werknemersenquête STL, 2024

Volgens de NEA¹² is 2,7 procent van de werknemers in Nederland in het afgelopen jaar betrokken geweest bij een arbeidsongeval dat leidde tot geestelijke schade of fysiek letsel. In de sector vervoer is dit aandeel 4,9 procent (voor vrachtwagenchauffeurs: 6,6%). Het arbeidsongeval leidde in de sector vervoer voor bijna zestig procent van de werknemers tot vier of meer dagen verzuim. Hiermee is het aandeel werknemers met een arbeidsongeval met verzuim in de sector vervoer het hoogst. Landelijk verzuimt bijna 36 procent 4 dagen of langer na een arbeidsongeval.

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, 2024

¹² TNO & CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023. 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).

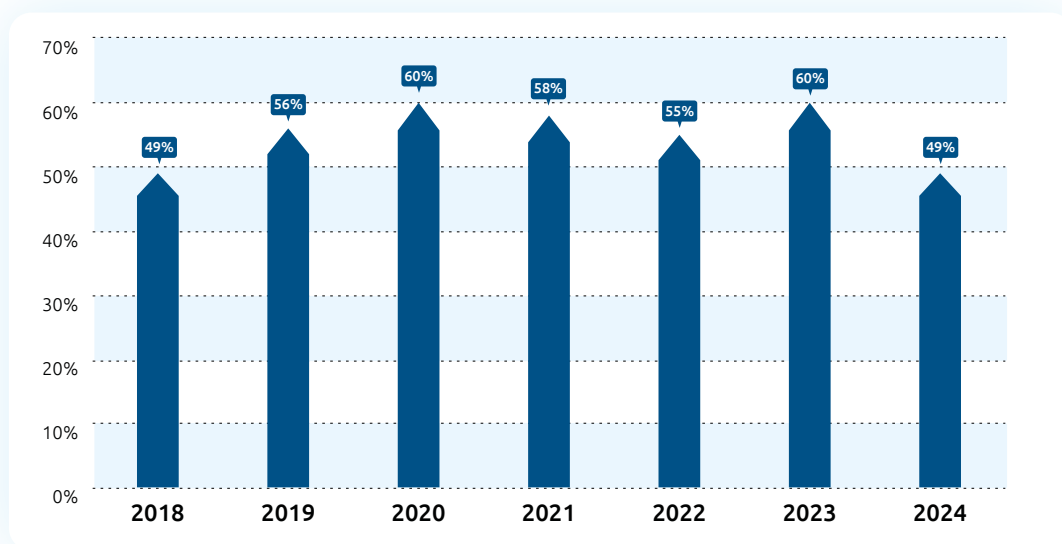
Bijna helft bedrijven heeft preventiemedewerker

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

In 2024 heeft 49 procent van de bedrijven in de sector een preventiemedewerker. Het aandeel bedrijven met een preventiemedewerker is afgenomen ten opzichte van voorgaande jaren en is even hoog als in 2018. Grotere bedrijven hebben vaker een preventiemedewerker dan kleinere bedrijven. Van de bedrijven tussen 3 en 5 werknemers heeft 43 procent een preventiemedewerker; in de grootste bedrijven (meer dan 100 werknemers) is dit negentig procent. Bedrijven in de logistieke dienstverlening hebben vaker een preventiemedewerker dan in bedrijven in het beroepsgoederenvervoer (78 tegen 48 procent).

Uit de WEA¹⁵ blijkt dat 69% van de bedrijven in 2024 een preventiemedewerker heeft; 40 procent heeft één of meerdere werknemers als preventiemedewerker en 29% van de werkgevers vervult die taken zelf.

Figuur 4 Bedrijven met preventiemedewerker, 2018 t/m 2024



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2018 t/m 2024

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/personeelsvertegenwoordiging 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.

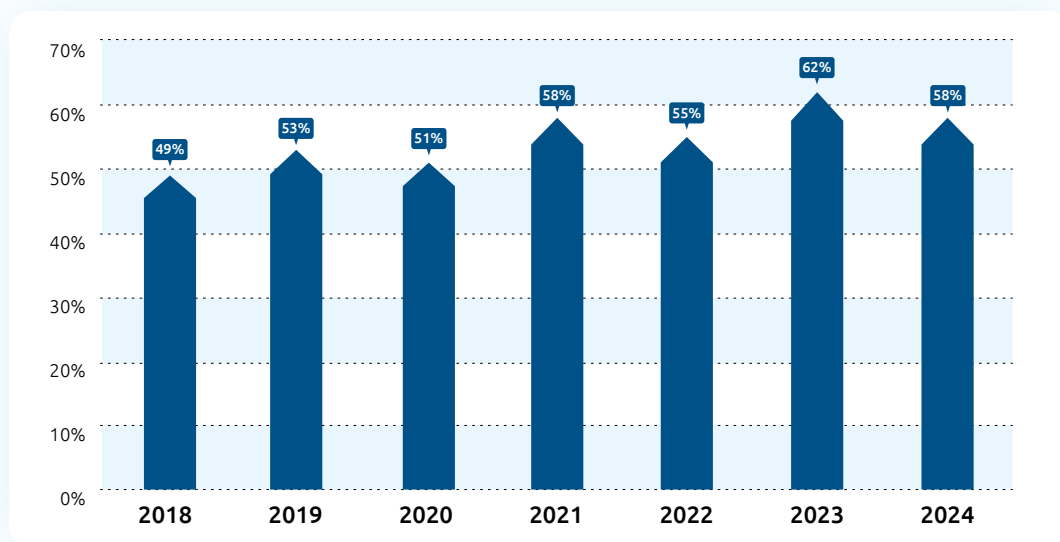
¹⁵ TNO & CBS (2024). Werkgevers Enquête Arbeid 2024.

In bijna de helft van de bedrijven is de werkgever de preventiemedewerker. Dit is voornamelijk zo in de kleinere bedrijven. In bedrijven met meer dan 25 werknemers mag de werkgever namelijk niet de preventiemedewerker zijn. Voor werknemers is niet altijd duidelijk wie de preventiemedewerker in hun bedrijf is; voor ruim de helft van de werknemers (55%) is dat wel bekend¹⁶. Jongere werknemers, werknemers in een groot bedrijf, werknemers met een vast dienstverband en niet-chauffeurs weten het vaakst wie de preventiemedewerker is.

Bijna zestig procent bedrijven in sector heeft RI&E

Met een RI&E¹⁷ worden de arbeidsrisico's in een bedrijf in kaart gebracht en maatregelen vastgesteld. 58 procent van de bedrijven in de sector heeft in 2024 een actuele¹⁸ RI&E (figuur 5). In 2018 was dit aandeel 49 procent. Landelijk heeft 50 procent van de bedrijven een RI&E met plan van aanpak (2024)¹⁹. 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 2024



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2018 t/m 2024

Werkgevers en werknemers overtuigd van nut MONO rijden

MONO rijden houdt in dat je je tijdens het rijden alleen bezighoudt met de weg, zonder afleiding van je telefoon, sociale media, of andere dingen. Manieren waarop je "MONO" kunt rijden zijn door andere mensen te laten weten dat je aan het rijden bent, of door je telefoon op "Niet Storen" te zetten²⁰. De grote meerderheid van de werknemers (77%) en werkgevers (81%) is het eens met de stelling dat MONO rijden de verkeersveiligheid ten goede komt.

¹⁶ STL (2024). Werknemersenquête 2024.

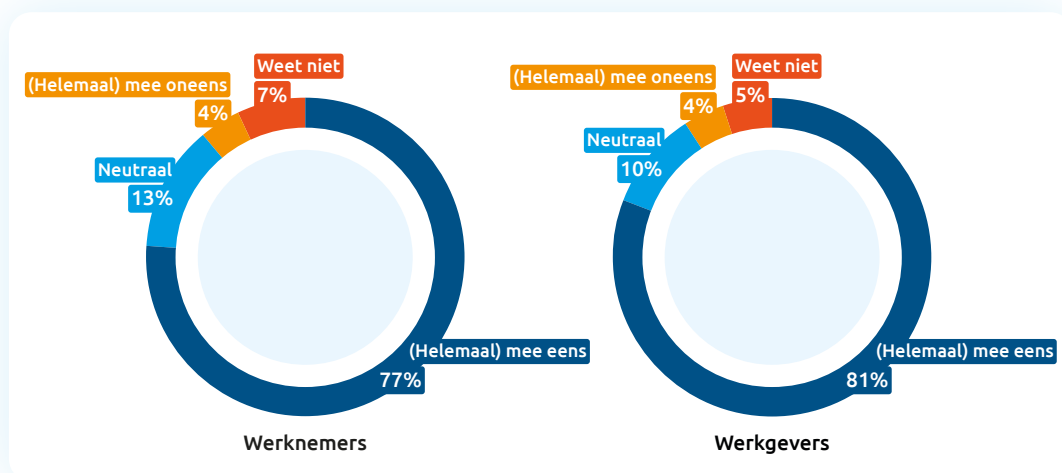
¹⁷ Een RI&E bestaat uit drie stappen: inventarisatie van de aanwezige gevaren en de maatregelen die al genomen worden; de evaluatie van de risico's die aan de gevaren zijn verbonden en een prioritering van de risico's; vaststellen van maatregelen en termijn (plan van aanpak). Het tabelboek bevat meer informatie over de RI&E.

¹⁸ Actueel is niet ouder dan vijf jaar.

¹⁹ TNO & CBS (2024). Werkgevers Enquête Arbeid 2024.

²⁰ Wat is MONO? | Rijksoverheid

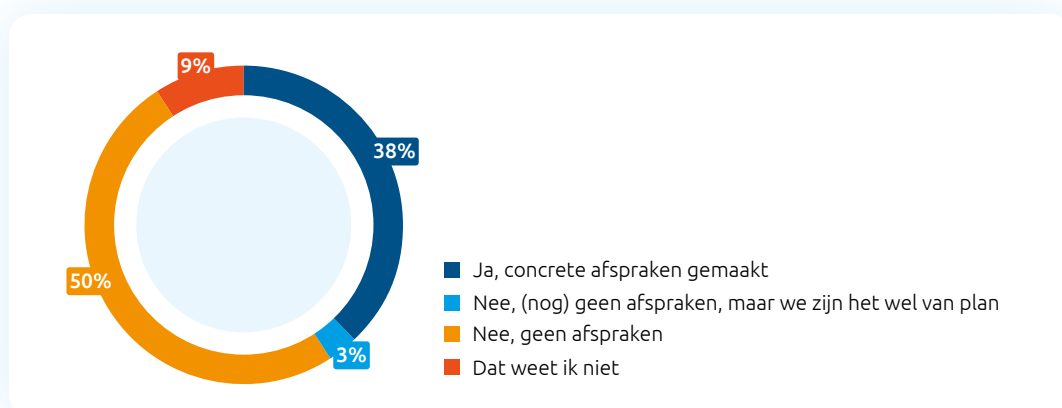
Figuur 6 Stelling: Ik ben ervan overtuigd dat MONO rijden de verkeersveiligheid ten goede komt. *Werknemers en werkgevers*



Bron: TON-panel, 2024; Bedrijfsenquête STL, 2024

Uit onderzoek van I&O research uit 2023 is gebleken dat 42% van de voertuigbestuurders (waaronder automobilisten en fietsers) minstens één keer in het afgelopen jaar een mobiel apparaat, zoals een telefoon, heeft gebruikt of vastgehouden tijdens het rijden. Dit onveilige gedrag komt vaker voor dan andere onveilige handelingen, zoals rijden onder invloed van alcohol, vermoeid rijden of rijden zonder gordel²¹. 38 procent van de bedrijven in de sector transport en logistiek geeft aan concrete afspraken, anders dan de wettelijke verplichtingen, te hebben gemaakt over het gebruik van de telefoon onderweg. De helft van de werkgevers geeft aan hier geen afspraken over te hebben gemaakt. Van de groep werknemers waarbij er in het bedrijf concrete afspraken zijn gemaakt geeft bijna zestig procent aan dat de telefoon alleen gebruikt mag worden tijdens tussenstops of op de eindbestemming.

Figuur 7 Afspraken over het gebruik van de telefoon onderweg volgens werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

²¹ I&O Research (2024). Vragenlijstonderzoek veilige verkeersdeelnemers 2023. De doelgroepen die betrokken waren bij het onderzoek waren: fietsers, automobilisten, bestuurders bestelbus, speedpedelec, elektrische fietsers, snorfietsers, bromfietsers en motorrijders. Vrachtwagenchauffeurs waren geen doelgroep.

Tevredenheid over veiligheid in eigen bedrijf

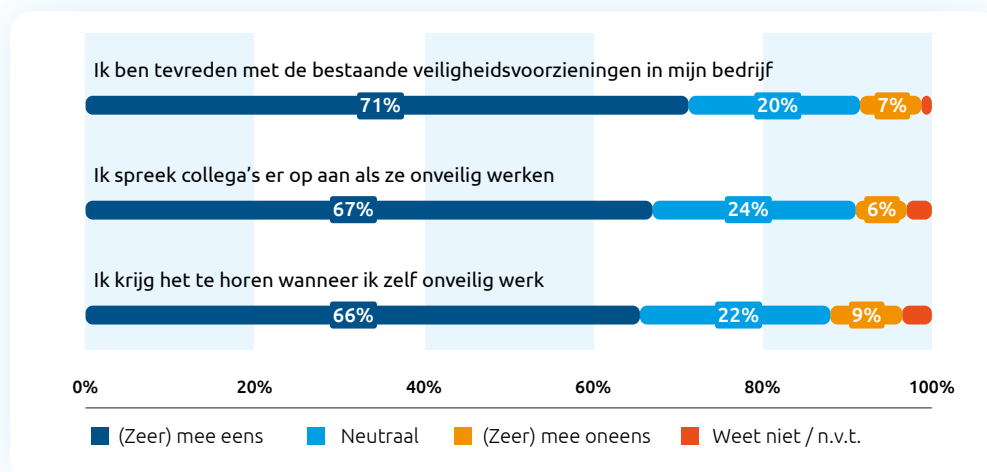
In 2023 ontvangen de meeste werknemers (87%) informatie over het omgaan met arbeidsrisico's. Ze krijgen vooral schriftelijke (48%) en mondelinge instructies van hun bedrijf (46%). Weinig werknemers zoeken uit zichzelf naar informatie. Naarmate een bedrijf groter is worden er vaker schriftelijke instructies gegeven of toolboxes ingezet²².

Bijna zeventig procent werknemers tevreden met veiligheidsvoorzieningen

Ruim zeventig procent van de werknemers is tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen in zijn bedrijf (figuur 8). Er zijn geen verschillen naar functie, leeftijd of bedrijfsomvang. Bijna alle *werkgevers* (87%) in de sector zijn in 2024 tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen. Dit aandeel is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Circa twee derde van de werknemers geeft aan dat er een veiligheidscultuur aanwezig is. Ongeveer twee derde van de werknemers in de sector spreekt collega's erop aan als ze onveilig werken. Landelijk is dat 77 procent²³. Eveneens twee derde geeft aan het te horen te krijgen wanneer ze zelf onveilig werken (landelijk: 75%). Vooral jongere werknemers horen het als ze onveilig werken.

Figuur 8 Oordeel veiligheid in bedrijf volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2024

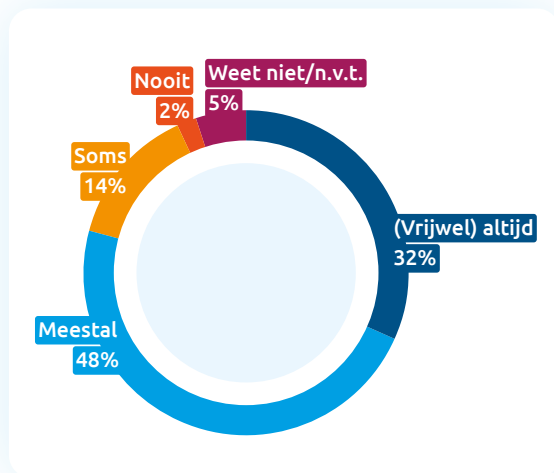
Volgens tachtig procent van de werknemers in de sector houden andere werknemers in hun bedrijf zich altijd of meestal aan de veiligheidsprocedures. Landelijk is dit percentage vergelijkbaar²⁴.

²² STL (2023). Werknemersenquête 2023.

²³ TNO & CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023.

²⁴ TNO & CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023. Gevraagd als: Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig werken.

Figuur 9 Mate waarin mensen in bedrijf zich aan veiligheidsprocedures houden, volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2024

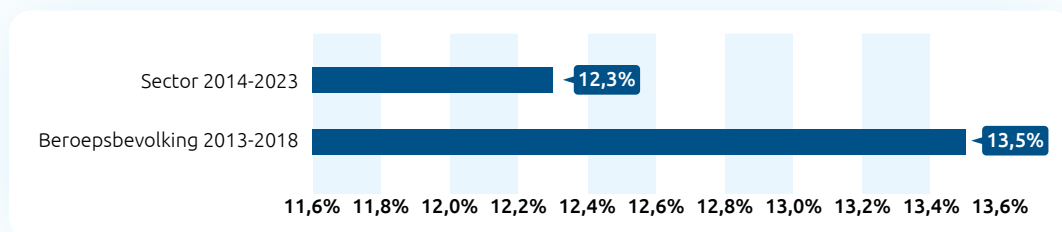
Psychosociale arbeidsbelasting

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)²⁵. 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 verzuim²⁶. 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 stress²⁷ (figuur 10). Dit is iets lager dan in de Nederlandse beroepsbevolking (13,5%). In 2020 was het aandeel werknemers dat hinderlijk stress ervaarde het laagst, namelijk 9,1 procent. In 2023 is het aandeel gestegen naar 16,3 procent. Vooral werknemers tussen 35 en 55 jaar ervaren hinderlijke stress.

Figuur 10 Last van hinderlijke stress. Sector versus beroepsbevolking



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2023

²⁵ Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) | Arboportaal

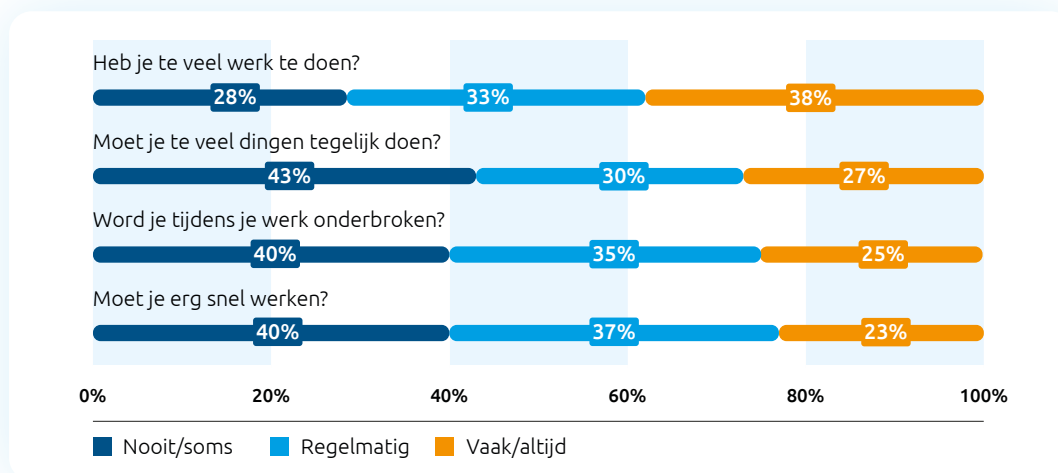
²⁶ Zie ook het hoofdstuk Vitaliteit.

²⁷ In de inzetbaarheidscheck wordt aan werknemers het volgende gevraagd: Heeft u zo veel last van stress dat u dat als hinderlijk ervaart?

Bijna veertig procent heeft vaak/altijd te veel werk te doen

Bijna veertig procent van de werknemers in de sector heeft vaak of altijd te veel werk te doen; bijna dertig procent heeft dat soms of nooit. Circa een kwart moet altijd of vaak 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.

Figuur 11 Stellingen werkdruk



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022-2023

In de sector ervaart, op basis van de stellingen uit figuur 11²⁸, tien procent van de werknemers een hoge werkdruk en 68 procent een gemiddelde werkdruk. Landelijk is het aandeel met een hoge werkdruk iets hoger (13%). Vooral werknemers tot 50 jaar en niet-chauffeurs ervaren een hoge werkdruk.

Acht procent werknemers afgelopen jaar ervaring met ongewenste omgangsvormen

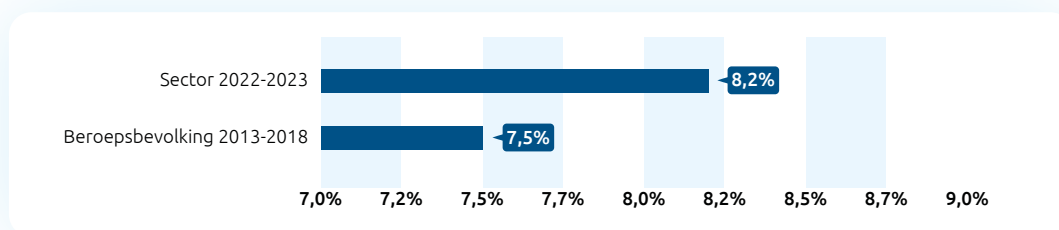
Ongewenste omgangsvormen op het werk kunnen leiden tot (langdurige) uitval en vallen onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA). In 2022 en 2023 heeft acht procent van de werknemers in de sector te maken gehad met ongewenste omgangsvormen (figuur 12). Dit kan pesten, geweld, intimidatie, discriminatie of ongewenste seksuele aandacht zijn. In de sector hebben werknemers iets vaker te maken gehad met ongewenste omgangsvormen dan landelijk gezien. Vooral jongere werknemers hebben vaker te maken met ongewenste omgangsvormen (12,7%).

Ook in de NEA²⁹ is gevraagd naar vormen van ongewenst gedrag door klanten, collega's en/of leidinggevend. Dan geeft een groter aandeel aan ongewenst gedrag te hebben ervaren (landelijk: 16,9%; sector vervoer: 16,7%). Landelijk en in de sector vervoer komen intimidatie en bedreiging het vaakst voor gevolgd door pesten, ongewenste seksuele aandacht en lichamelijk geweld. Ongewenste seksuele aandacht en fysiek geweld worden het vaakst veroorzaakt door klanten, als er sprake is van pesten wordt er het vaakst gepest door collega's.

²⁸ 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).

²⁹ TNO & CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023.

Figuur 12 Aandeel werknemers dat aangeeft in het afgelopen jaar (ten tijde van invullen vragenlijst) te maken te hebben gehad met ongewenste omgangsvormen



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022-2023

BOX 2. Invloed van maatschappelijke ontwikkelingen op psychosociale arbeidsbelasting

Het aantal werknemers dat een hoge mate van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) ervaart, neemt volgens de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) toe. Op dit moment ervaart 1 op de 5 werknemers burn-out klachten. In 2017 waren dit er nog 1 op de 7³⁰. De voorspelling is dat door maatschappelijke ontwikkelingen dit aantal verder zal toenemen. TNO en het RIVM hebben de invloed van een aantal maatschappelijke ontwikkelingen in onderzocht, waaronder vergrijzing, het combineren van werk en mantelzorg, flexibilisering van de arbeidsmarkt en kunstmatige intelligentie³¹.

Vergrijzing

Zoals in hoofdstuk 1 (Ontwikkeling arbeidsmarkt sector) beschreven, vergrijst de arbeidsmarkt, ook in de sector transport en logistiek. Het aantal werkende 60- tot 75-jarigen zal naar verwachting de komende jaren toenemen. Hoewel de PSA voor deze werknemers vaak niet toeneemt, neemt de belastbaarheid wel af naarmate men ouder wordt. Hoewel oudere werknemers vaak veel kennis en ervaring hebben is het daarom toch van belang om ontwikkelmogelijkheden te bieden om oudere werknemers inzetbaar te houden.

Combineren werk en mantelzorg

Als gevolg van de vergrijzing en de toename van het aantal werkenden 45-75-jarigen, groeit het aantal werkenden dat mantelzorg verleent. Mantelzorgers ervaren vaak een hoge werkdruk doordat ze zorgtaken moeten combineren met hun werkverplichtingen, vooral omdat deze zorgtaken vaak tijdens werktijd plaatsvinden. Bovendien leidt het verlenen van mantelzorg vaak tot een verstoorde werk-privé balans en verhoogde stress in de privésfeer. Daarnaast heeft het geven van mantelzorg ook een negatieve impact op zogenaamde buffers. Zo hebben mantelzorgers minder tijd om te herstellen in hun vrije tijd.

Arbeidsmarktkrapte

Er heerst momenteel krapte op de arbeidsmarkt, zowel landelijk als binnen de sector (zie hoofdstuk 1). Krapte op de arbeidsmarkt kan leiden tot een verhoogde werkdruk, aangezien dezelfde hoeveelheid werk door minder mensen moet worden uitgevoerd. Deze tijdsdruk heeft verschillende soorten gevolgen. Zo ervaren werknemers minder regel mogelijkheden op het gebied van werktijden, is er minder tijd voor herstel tijdens en na het werk en ervaren

³⁰ TNO (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).

³¹ RIVM & TNO (2024). De impact van maatschappelijke ontwikkelingen op de psychosociale arbeidsbelasting van werkenden

ze minder sociale steun van collega's en/of leidinggevende. Werknemers kunnen wel meer waardering en betere arbeidsvoorwaarden ervaren door krapte op de arbeidsmarkt.

Flexibilisering

Ondanks dat werknemers met een flexibel arbeidscontract vaak een vergelijkbare werkdruk ervaren als werknemers met een vast contract, hebben zij vaker te maken met meer baan- en inkomensonzekerheid en minder autonomie. Bovendien worden zij vaker geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen, verdienen ze minder en hebben ze minder toegang tot leer- en ontwikkelingsmogelijkheden. Daarentegen ervaren zzp'ers over het algemeen meer autonomie en minder werkdruk dan werknemers in vaste dienst.

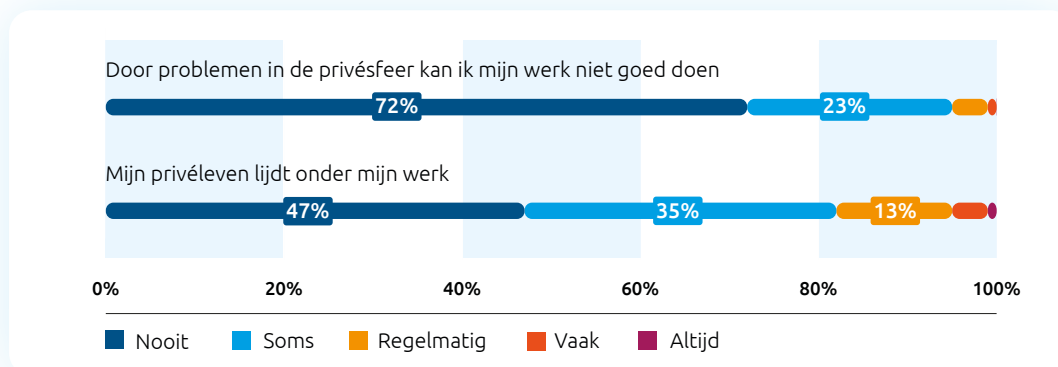
Kunstmatige intelligentie

Er zijn veel veranderingen gaande op het gebied van technologie en op het gebied van kunstmatige intelligentie. Door de inzet van kunstmatige intelligentie kunnen machines ingezet worden om menselijke taken over te nemen. Wat betreft PSA, is een voordeel van de inzet van kunstmatige intelligentie dat monotone taken overgenomen kunnen worden. Echter brengt dit ook baanonzekerheid met zich mee en vereist de inzet van kunstmatige intelligentie het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden.

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 kwart 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 dertien procent regelmatig.

Figuur 13 Stellingen werk-privé balans



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022-2023

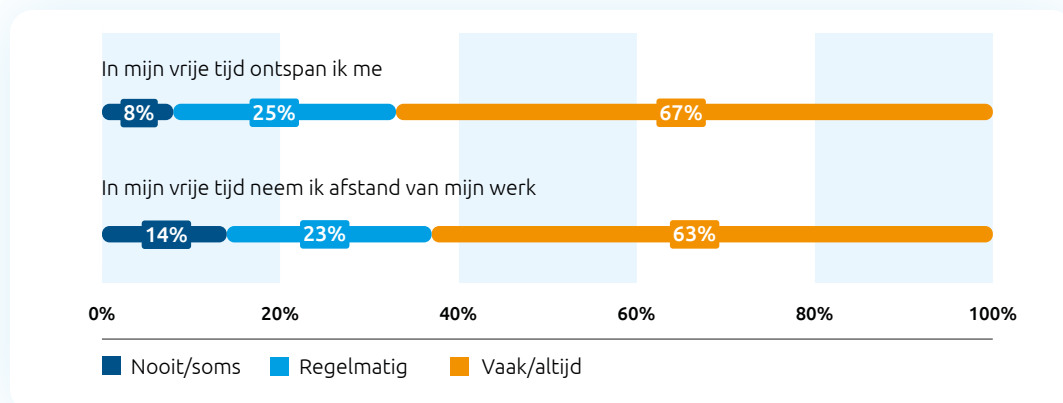
Werknemers in de sector ervaren (op basis van de stellingen uit figuur 13³²) minder vaak een werk-privéconflict dan landelijk gezien (7% tegenover 12% landelijk). Chauffeurs en jongere werknemers ervaren vaker een conflict dan werknemers met een andere functie en oudere werknemers.

³² 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).

Veertien procent werknemers 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'³³. Circa twee derde van de werknemers geeft aan vaak of altijd te kunnen ontspannen in vrije tijd en ruim zestig procent kan vaak of altijd afstand nemen van het werk. Veertien procent van de werknemers neemt soms tot nooit afstand van hun werk in hun vrije tijd.

Figuur 14 Stellingen herstel in vrije tijd



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022-2023

Werknemers uit de sector kunnen, op basis van de stellingen uit figuur 14³⁴, meer herstellen in hun vrije tijd dan landelijk gezien (22% tegenover 15% landelijk). Oudere werknemers en chauffeurs kunnen beter herstellen in hun vrije tijd dan jongere werknemers en werknemers met een andere functie.

Ongeveer vijftig procent 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. In box 1 werd beschreven dat werknemers met weinig autonomie een verhoogde kans op een arbeidsongeval met verzuim hebben.

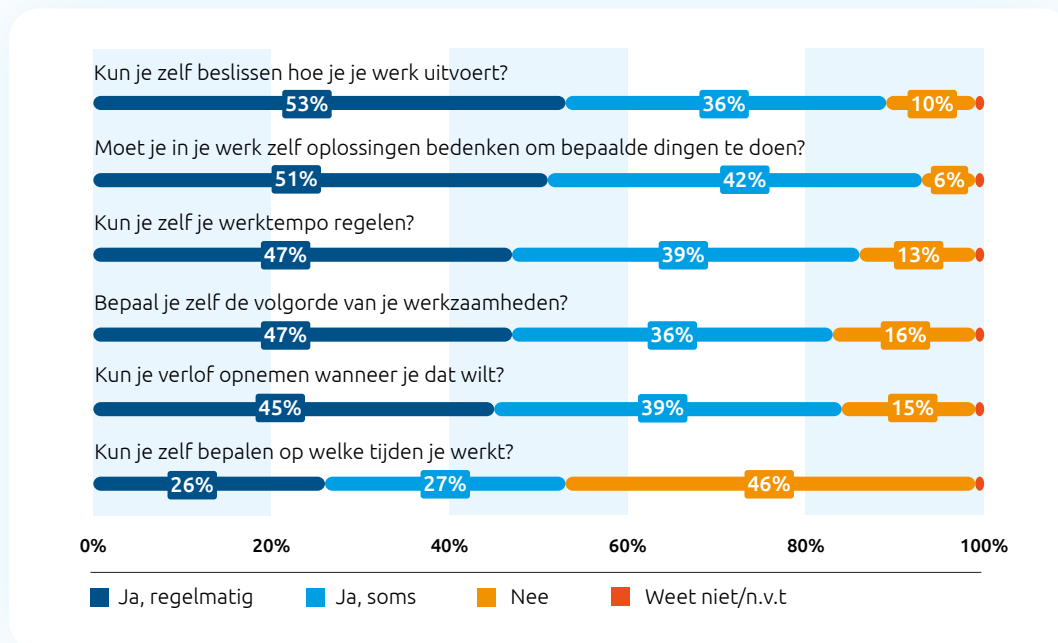
Ongeveer de helft van de werknemers in de sector geeft aan dat ze verschillende aspecten van hun werk regelmatig zelf kunnen bepalen (figuur 15). Dit aandeel is lager dan landelijk. Landelijk variëren de percentages van 56 procent (verlof opnemen) tot 66 procent (zelf oplossingen bedenken)³⁵. De meeste invloed hebben werknemers in de sector op de uitvoering van het werk, het zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen en het werktempo. Ruim een kwart van de werknemers in de sector kan zelf regelmatig bepalen op welke tijden ze werken (landelijk: 29%).

³³ RIVM (2012). Het belang van een goed herstel.

³⁴ 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).

³⁵ TNO & CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023.

Figuur 15 Mate van autonomie, werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2024

Chauffeurs en flexkrachten ervaren minder regelmogelijkheden dan werknemers met een andere functie. Flexkrachten kunnen wel juist vaker kiezen wanneer ze verlof opnemen. Jonge medewerkers (35 jaar of jonger) en medewerkers van grotere bedrijven (met 51 of meer werknemers) kunnen vaker zelf bepalen op welke tijden ze werken.



Organisatie en leidinggeven

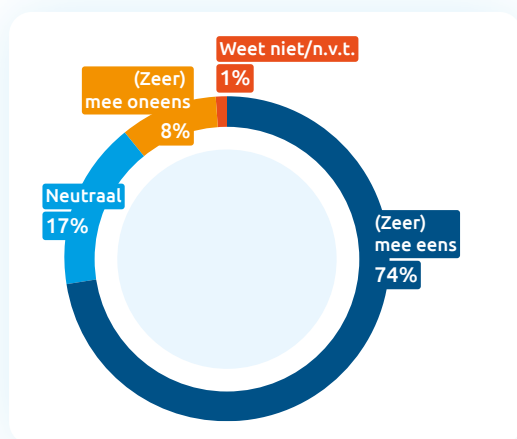
Het blijven bestaan van het bedrijf is voor werkgevers in de sector transport en logistiek de belangrijke uitdaging voor de komende twee jaar. Daarna volgen het vinden en behouden van personeel en groeien van het bedrijf¹. Door goed werkgeverschap is het bedrijf een plek waar werknemers graag willen 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, de relatie met leidinggevende en collega's en diversiteit en inclusie.

Tevredenheid met werk

Bijna driekwart werknemers tevreden met huidige werk

Bijna driekwart van de werknemers in de sector is tevreden met het huidige werk. Dit is iets lager dan de tevredenheid van de totale beroepsbevolking² (79%). Bijna tien procent is ontevreden en bijna één op de vijf is neutraal. De tevredenheid met het werk is toegenomen ten opzichte van vorig jaar, in 2023 was 68 procent van de werknemers tevreden met hun werk. Chauffeurs en werknemers met een vast dienstverband zijn tevredener met hun huidige werk dan niet-chauffeurs en tijdelijke- of flexkrachten.

Figuur 1 Werknemers: Ik ben tevreden met mijn huidige werk



Bron: Werknemersenquête STL, 2024

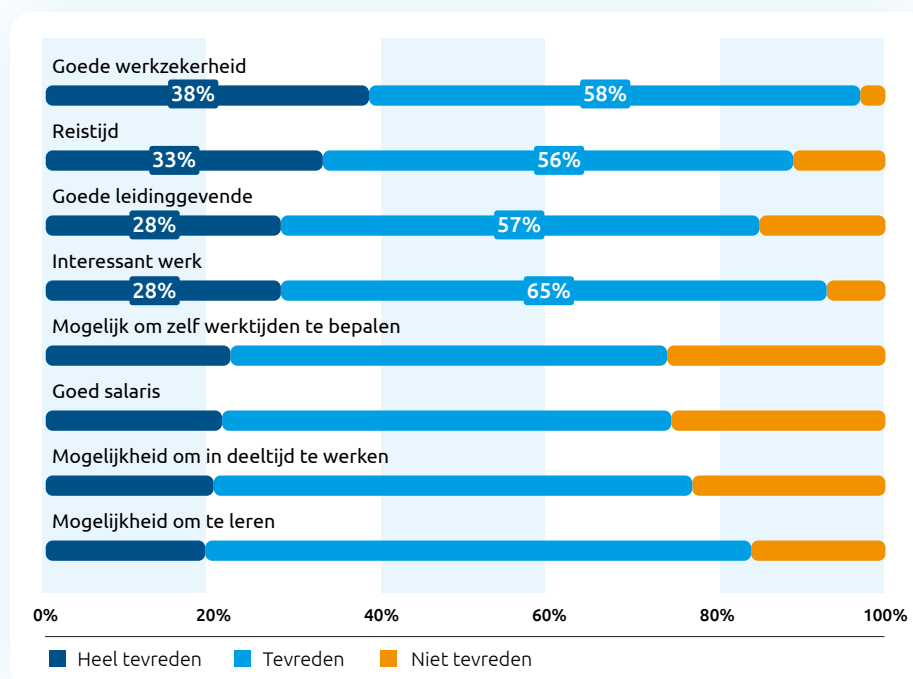
¹ Zie ook hoofdstuk 1: Ontwikkeling arbeidsmarkt sector.

² TNO & CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023. Gevraagd als: In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?

Werknemers meest tevreden over goede werkzekerheid, reistijd, goede leidinggevende en interessant werk

Het meest tevreden zijn werknemers in de sector over goede werkzekerheid, reistijd, goede leidinggevende en interessant werk (figuur 2). Aan deze kenmerken hechten ze ook het meeste belang, naast het aspect 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. Ongeveer een kwart van de werknemers is hierover niet tevreden.

Figuur 2 Tevredenheid werknemers over arbeidsvoorwaarden, SOOB-sector



Bron: NEA/ABF, bewerking STL, 2022

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.

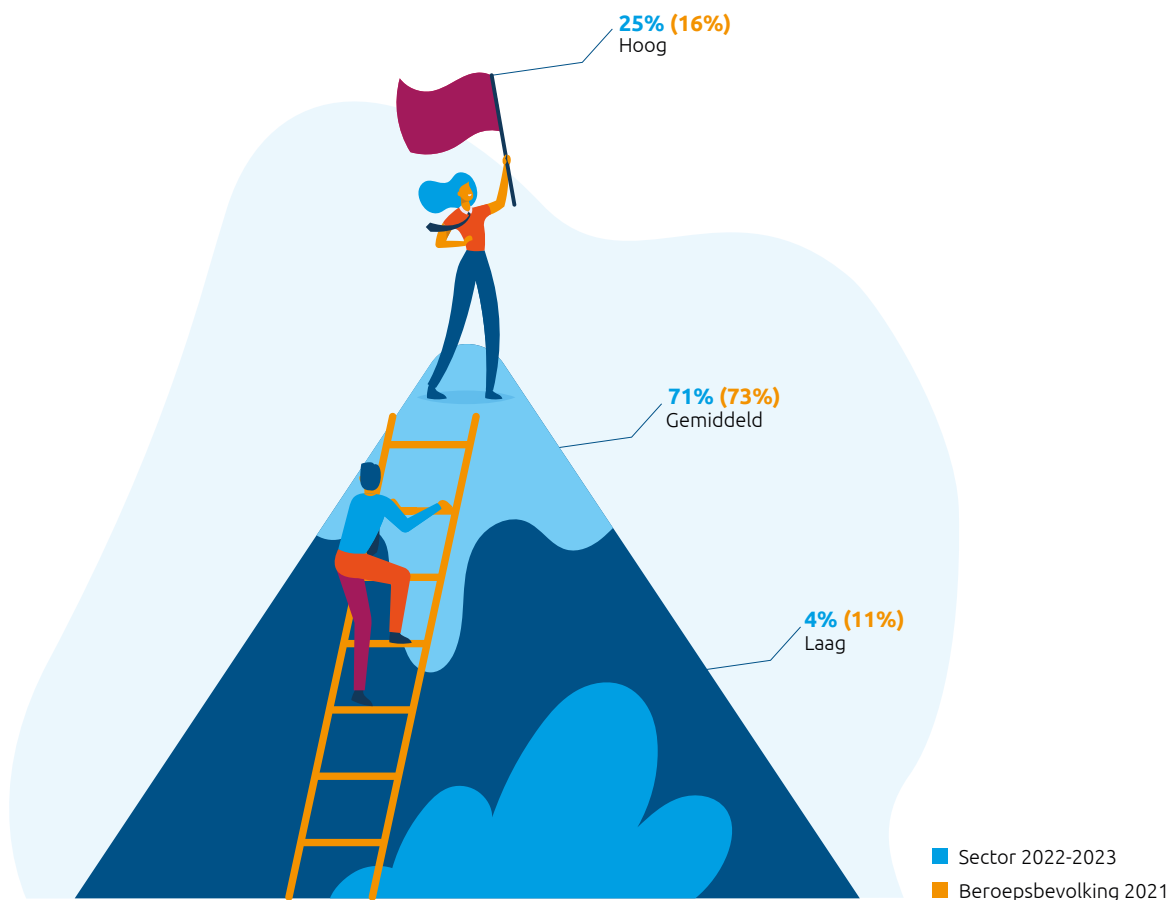
Bevlogenheid in sector hoger dan landelijk

In 2022 en 2023 heeft 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. Chauffeurs hebben vaker een hoge bevlogenheid dan niet-chauffeurs. De bevlogenheid neemt ook toe naarmate een werknemer ouder is.

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, 2023-2024

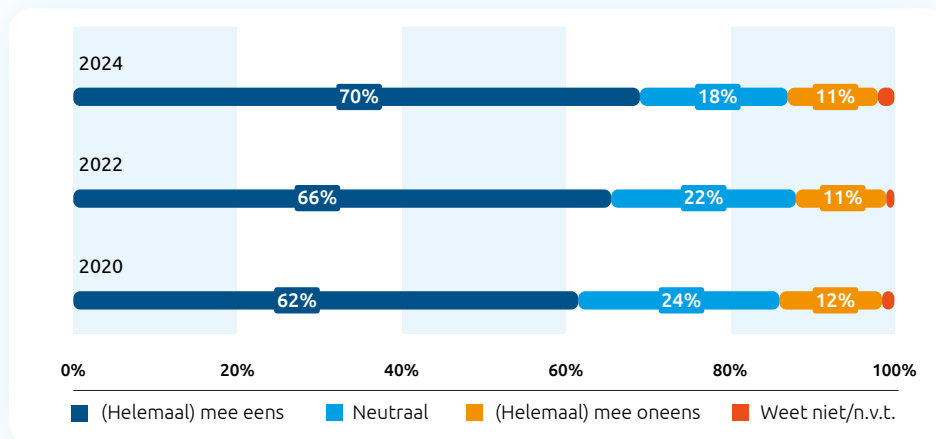
Zeventig procent werknemers in sector voelt zich gewaardeerd door werkgever

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.

Zeventig procent van de werknemers vindt in 2024 dat ze gewaardeerd worden door hun leidinggevende (figuur 4), dit was in 2020 nog 62 procent. Jongere medewerkers (15-34 jaar) voelen zich vaker gewaardeerd door hun leidinggevende dan oudere werknemers (35 jaar of ouder).

⁵ Energiebronnen zijn aspecten van het werk die van belang zijn om de werkdoelen te halen, bijdragen aan het verminderen van de mentale en fysieke kosten die de arbeidsinspanning met zich meebrengt, en/of de groei en ontwikkeling van werknemers bevorderen. Het tegenovergestelde van energiebronnen zijn werkeisen of 'energievreters'. Bron: Schaufeli et. al. (2013). Kennisdossier bevlogenheid.

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2024

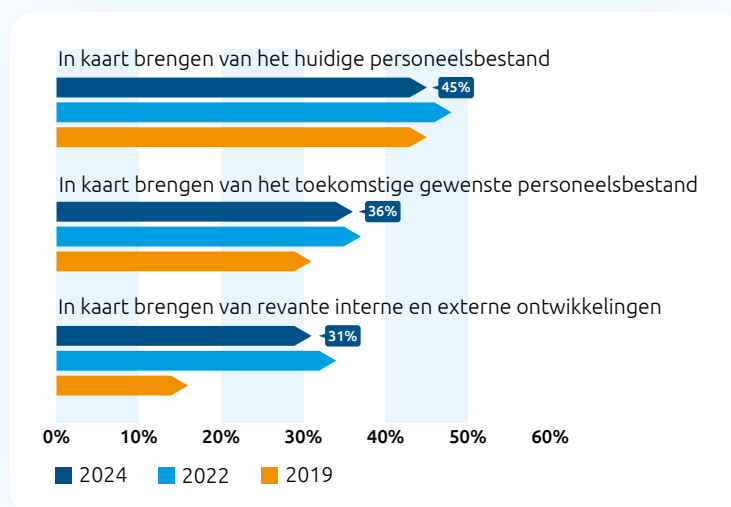
Strategische personeelsplanning

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 2024 iets minder bedrijven bezig met strategische personeelsplanning dan in 2022

In 2024 zijn iets minder bedrijven bezig met strategische personeelsplanning dan in 2022. In 2024 brengt 45 procent van de werkgevers het huidige personeelsbestand kwantitatief en kwalitatief in kaart (2022: 48%). 36 procent doet dit voor het toekomstige, gewenste personeelsbestand (2022: 37%) en 31 procent brengt relevante interne en externe ontwikkelingen in kaart (2022: 34%).

Figuur 5 Strategische personeelsplanning, 2024, 2022 en 2019



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024, 2022 en 2019

Kleinere bedrijven houden zich minder vaak bezig met strategische personeelsplanning dan grotere bedrijven. Dit wordt ook duidelijk bij de redenen waarom werkgevers zich niet bezig houden met strategische personeelsplanning. Werkgevers noemen dan vooral een (te) klein bedrijf en dat ze het niet nodig vinden of er geen prioriteit aan geven als redenen.

Functioneringsgesprekken

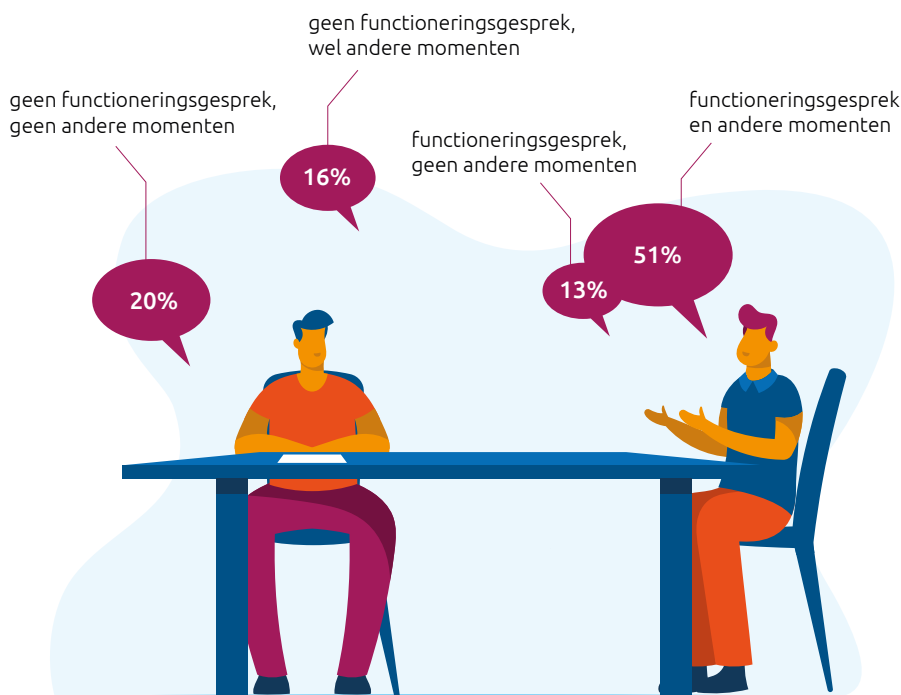
Functionerings- en loopbaangesprekken zijn belangrijke momenten voor een leidinggevende om feedback te geven op het functioneren van de werknemer. Daarnaast kan de leidinggevende inzicht krijgen in de wensen van de werknemer over opleiding, ontwikkeling en verdere loopbaanperspectieven. Ook andere thema's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

Ruim zestig procent van de werknemers in de sector heeft jaarlijks een functioneringsgesprek (figuur 6). In 2018 had nog 52 procent een functioneringsgesprek, maar sinds 2022 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. Een vijfde van de werknemers bespreekt het functioneren niet (in een functioneringsgesprek of op andere momenten). Dit laatste geldt in sterkere mate voor chauffeurs: bijna dertig procent van de chauffeurs in de sector bespreekt het functioneren niet. Onder werknemers met een overige functie is dat veertien procent.

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

Figuur 6 Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers

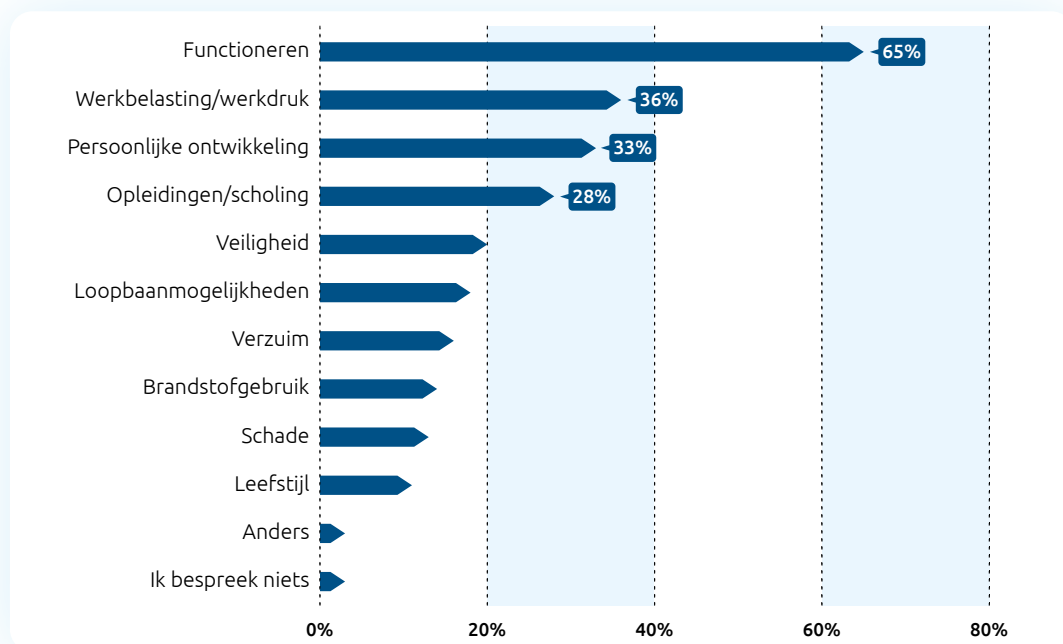


Bron: Werknemersenquête STL, 2024

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

Het functioneren van de werknemer wordt het vaakst met de leidinggevende besproken (door 65% van de werknemers genoemd). Daarna volgen werkbelasting/werkdruk, persoonlijke ontwikkeling en opleidingen/scholing. Ten opzichte van 2023 worden werkbelasting/werkdruk en persoonlijke ontwikkeling minder vaak besproken (42 en 36 procent in 2023).

Figuur 7 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, 2024

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 schade en brandstofgebruik.

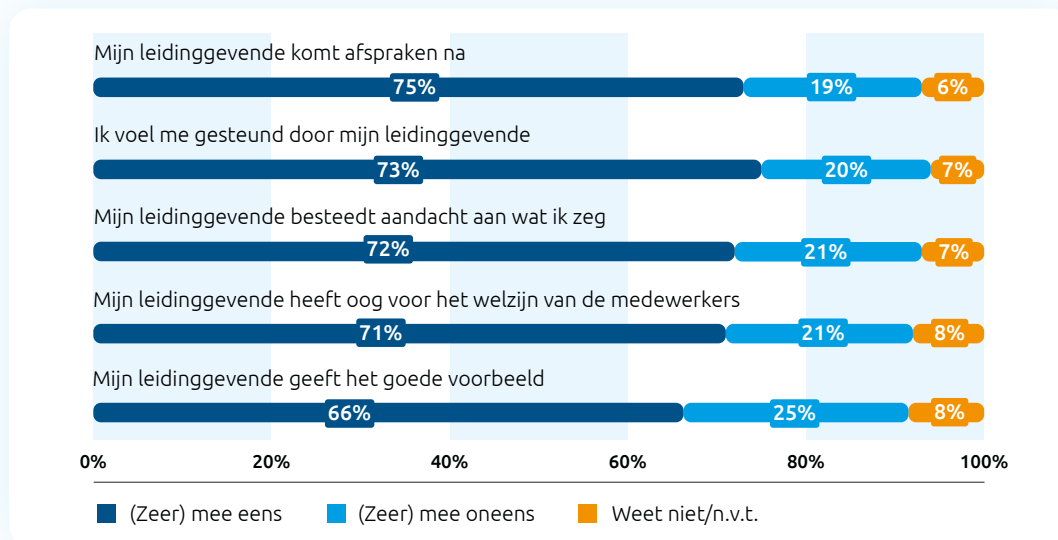
Relatie leidinggevende en werknemer

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 en het minst vaak eens met de stelling dat de leidinggevende het goede voorbeeld geeft.

Figuur 8 Relatie met leidinggevende volgens werknemers

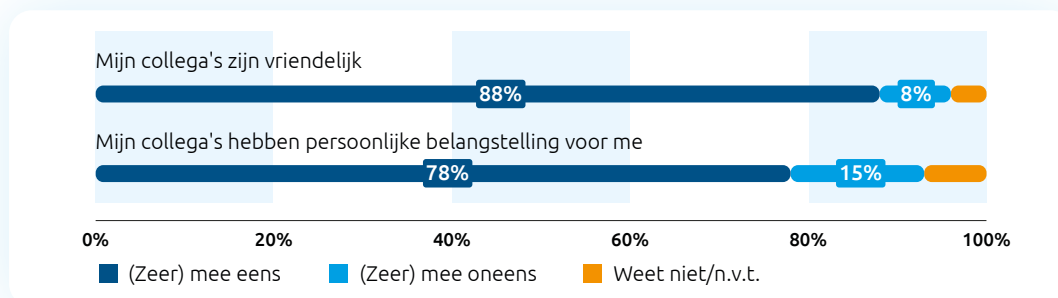


Bron: Werknemersenquête STL, 2024

Merendeel werknemers vindt collega's vriendelijk

Ook over de relatie met collega's zijn werknemers positief. Bijna negentig procent van de werknemers vindt zijn collega's vriendelijk (figuur 9). 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 totale 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 9 Relatie met collega's volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2024

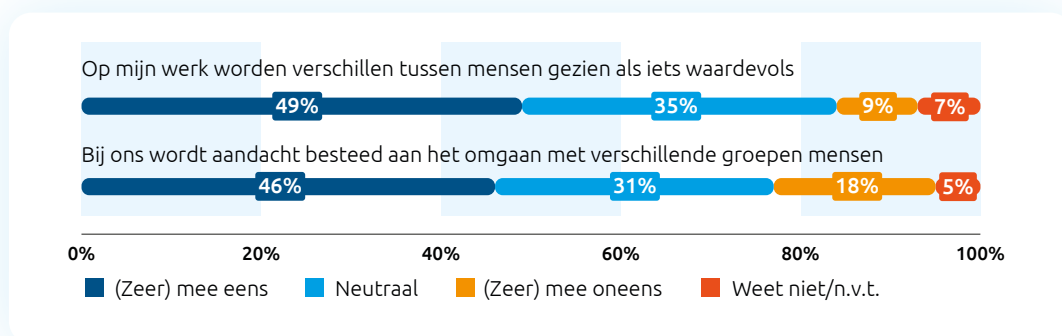
Diversiteit en inclusie

Diversiteit op de werkvloer gaat om de verschillen tussen mensen, zoals geslacht, leeftijd, culturele achtergrond en seksuele voorkeur. Inclusie gaat over het omgaan met deze verschillen. Dat alle medewerkers zich gewaardeerd voelen en gelijke kansen krijgen.

In bedrijf van helft werknemers verschillen als waardevol gezien

Bijna de helft van de werknemers in de sector (49%) geeft aan dat verschillen tussen mensen op hun werk worden gezien als iets waardevols. Vooral ouderen zijn het eens met deze stelling. 46 procent geeft aan dat er in het bedrijf aandacht wordt besteed aan het omgaan met verschillende groepen mensen. Dit aandeel is hoger onder niet-chauffeurs dan onder chauffeurs (51% tegen 39%).

Figuur 10 Diversiteit in bedrijf volgens werknemers

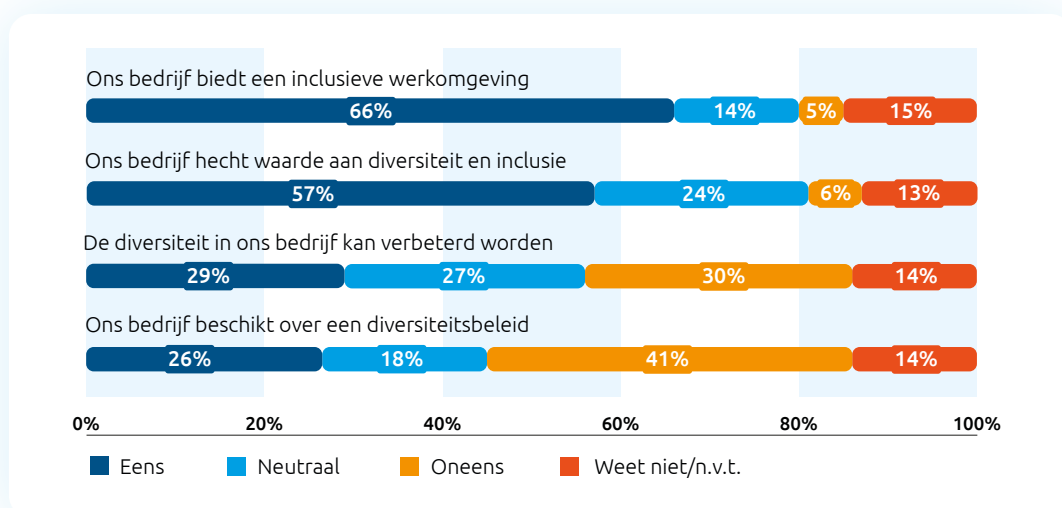


Bron: Werknemersenquête STL, 2024

Twee derde werkgevers geeft aan inclusieve werkomgeving te bieden, kwart beschikt over diversiteitsbeleid

Hoewel twee derde van de werkgevers aangeeft een inclusieve werkomgeving te bieden en bijna zestig procent aangeeft waarde te hechten aan diversiteit en inclusie, vindt 29 procent dat de diversiteit in hun bedrijf verbeterd kan worden en heeft slechts 26 procent van de bedrijven een diversiteitsbeleid. Hieronder vallen alle initiatieven die gericht zijn op het bevorderen van inclusie; het waarderen en respecteren tussen mensen (zie ook box 1). Grotere bedrijven hechten meer waarde aan diversiteit en inclusief en hebben vaker een diversiteitsbeleid, maar vinden ook vaker dat de diversiteit in hun bedrijf verbeterd kan worden.

Figuur 11 Diversiteit in bedrijf volgens werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

BOX 1 Diversiteit en inclusie

Diversiteit verwijst naar de verschillen die er tussen mensen kunnen zijn. Mensen kunnen op verschillende vlakken van elkaar verschillen, zoals in gender, culturele/etnische achtergrond, (arbeids)beperkingen, religie, leeftijd, seksuele voorkeur en nog veel meer. Vaak wordt de term inclusie gekoppeld aan diversiteit. Hoewel deze begrippen nauw verwant zijn, betekenen zij niet hetzelfde. Inclusie gaat om het actief betrekken van verschillende mensen. Op deze manier kan een werkomgeving gecreëerd worden waarin iedereen zich welkom voelt en gelijke kansen krijgt, ongeacht hun verschillen.

Een divers personeelsbestand en een inclusieve bedrijfscultuur hebben veel voordelen, zowel voor werknemers als werkgevers. Ten eerste biedt een divers personeelsbestand een breed scala perspectieven en ervaringen, waardoor het bedrijf beter kan inspelen op de behoeften en verwachtingen van een diverse klantenkring⁶. Het opbouwen en aanhouden van klantrelaties wordt hierdoor makkelijker. Daarnaast wijst onderzoek naar diversiteit op de werkvloer op de zogenaamde 'diversiteitsbonus'; meer diversiteit en inclusiviteit in teams kan leiden tot meer innovatie, creativiteit, samenwerking en probleemoplossend vermogen⁷. Ten slotte zijn werknemers van diverse en inclusieve bedrijven vaak meer tevreden, betrokken en loyaal en hebben deze bedrijven vaker een positief imago.

In deze arbeidsmarktrapportage is in diverse hoofdstukken beschreven hoe divers de sector transport en logistiek is. Vrouwen zijn bijvoorbeeld sterk ondervertegenwoordigd in de sector. STL zet zich daarnaast al langere tijd in voor de inzet van kwetsbare doelgroepen zoals statushouders, personen met een arbeidsbeperking, laaggeletterde werknemers en werknemers met schulden. In 2024 is de Handreiking Diversiteit en Inclusie⁸ opgesteld door STL voor bedrijven in de sector. Deze handreiking beschrijft wat diversiteit (in al haar vormen) en inclusie is en kan bedrijven helpen in de richting van een meer diverse en inclusieve werkomgeving.

⁶ SER (2020). Van Culturele Diversiteit naar Inclusie.

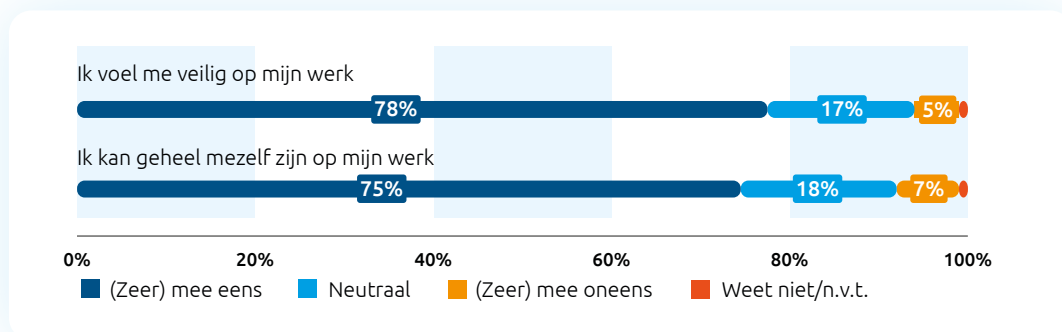
⁷ Page (2018). Diversity Works: The Diversity Bonus—How Great Teams Pay Off in the Knowledge Economy.

⁸ Deze handreiking komt in 2025 beschikbaar op de website van STL

Veilige werkomgeving in meerderheid bedrijven volgens werknemers

78 procent van de werknemers geeft aan zich veilig te voelen op het werk. Driekwart van de werknemers geeft aan geheel zichzelf te kunnen zijn op hun werk. Vooral mannen vinden hun werkomgeving veilig en dat ze er zichzelf kunnen zijn.

Figuur 12 Stellingen werkomgeving, volgens werknemers

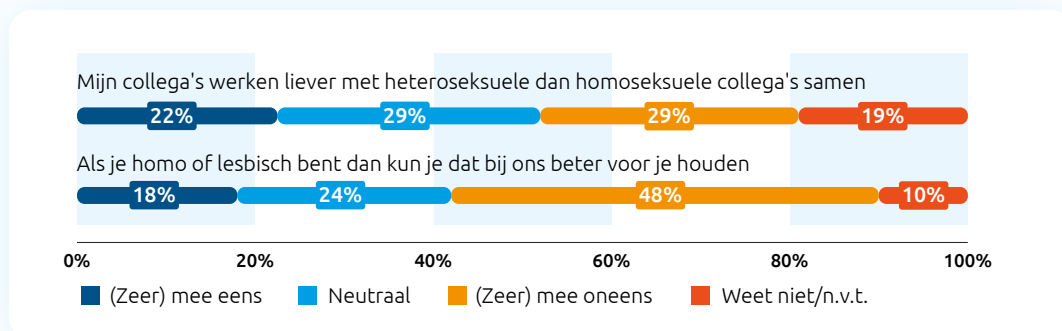


Bron: Werknemersenquête STL, 2024

Aan werknemers in de sector is gevraagd of hun collega's liever met heteroseksuele dan homo-seksuele collega's samenwerken. 22 procent van de werknemers is het met deze stelling eens, 29 procent antwoordt neutraal en 29 procent is het met de stelling oneens. Vooral jongere werknemers zijn het eens met deze stelling.

Bijna de helft van de werknemers in de sector vindt niet dat je in hun bedrijf het beter voor je kunt houden als je homo of lesbisch bent. Bijna een kwart van de werknemers antwoordt neutraal. Wederom, vooral de jongere werknemers geven aan dat je het beter voor je kunt houden als homo of lesbisch bent (37% (zeer) mee eens).

Figuur 13 Stellingen seksuele voorkeur gevraagd aan werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2024





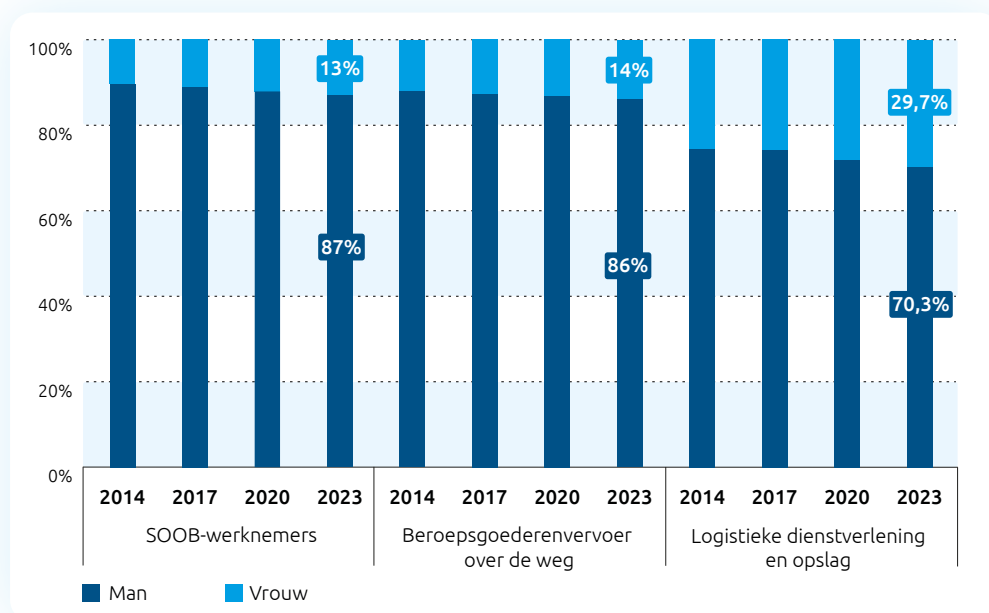
Vrouwen in sector transport en logistiek

Vrouwen vormen een belangrijke doelgroep voor de 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.

Aandeel vrouwen neemt toe

Eind 2023 is 13 procent van de werknemers in de sector vrouw en 87 procent man (ruim 21.500 vrouwen). Het aandeel vrouwelijke werknemers is toegenomen. Naar verwachting zal het aandeel vrouwen in transport en logistiek de komende jaren ook verder toenemen². Het aandeel vrouwen in Nederland dat werkt (de vrouwelijke beroepsbevolking) groeit. In de afgelopen 20 jaar nam dit aandeel met bijna 12 procent toe³.

Figuur 1 Aandeel vrouwen in transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research/Pensioenfonds Vervoer, 2024

- 1 De arbeidsmarkt blijft, ondanks onzekere economische vooruitzichten, naar verwachting de komende jaren krap, ook in de sector (zie rapportage Ontwikkelingen arbeidsmarkt transport en logistiek). 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 (2024). Prognose werknemers transport en logistiek naar geslacht.
- 3 CBS (2024). Arbeidsdeelname en werkloosheid per maand. Statline. In 2024-Q1 is 68,9 procent van de vrouwen in Nederland werkzaam en 77,1 procent van de mannen. Een jaar eerder was dit nog 68,6 procent van de vrouwen en 76,7 procent van de mannen. 20 jaar daarvoor was nog maar 57,4 procent van vrouwen (van beroeps- en niet-beroepsbevolking) werkzaam.

Noord-Brabant, Limburg en Utrecht zijn eind 2023 de regio's met het hoogste aandeel vrouwelijke werknemers. In Noord-Brabant is dan bijna 17 procent van alle werknemers transport en logistiek (SOOB) vrouw.

Figuur 2 Aandeel vrouwen in transport en logistiek naar regio



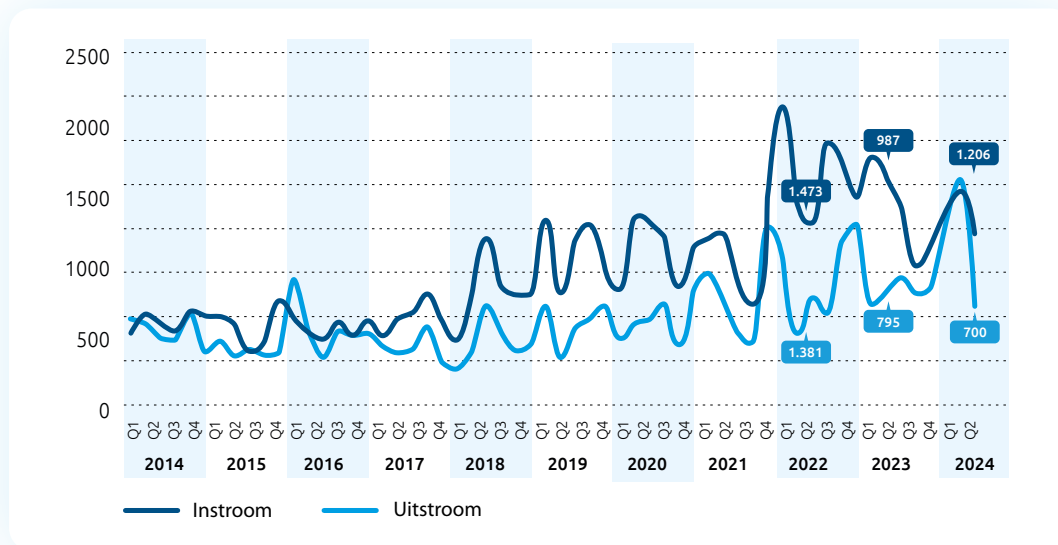
Bron: CBS/ABF Research, 2024

Instroom van vrouwen ligt boven de uitstroom

Figuur 3 toont de instroom en uitstroom van vrouwen in de sector tussen 2010 en 2024. De instroom van vrouwen is doorgaans hoger dan de uitstroom, vooral na 2016. In het tweede kwartaal van 2024 is de instroom van vrouwen 1.206 en de uitstroom 700. De instroom ligt dan hoger en de uitstroom lager dan in dezelfde periode een jaar eerder.⁴

⁴ Aan het begin van 2024 ligt de uitstroom van vrouwen iets boven de instroom. De uitstroom van chauffeurs in de sector ligt dan ook hoger dan instroom. En de totale in- en uitstroom in de sector (van mannen en vrouwen) liggen dan dicht op elkaar (zie hoofdstuk 1).

Figuur 3 In- en uitstroom vrouwen (SOOB)

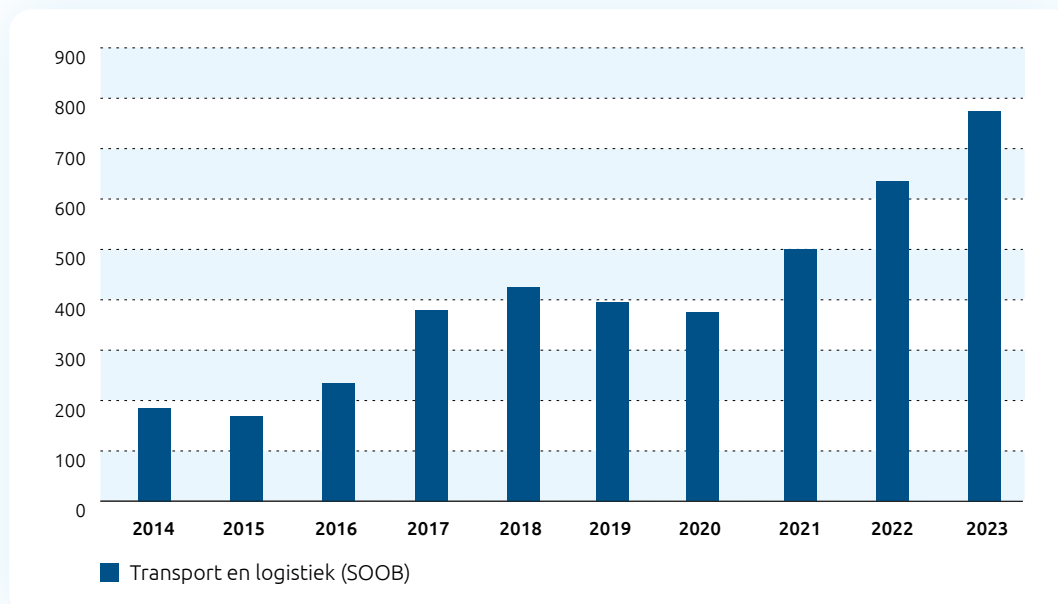


Bron: CBS/ABF Research, 2024

Doorstroom van vrouwen in de sector neemt toe

Bijna 800 vrouwen wisselen van werkgever in 2023 binnen de sector transport en logistiek. De doorstroom van vrouwen in de sector neemt laatste jaren toe.

Figuur 4 Doorstroom van vrouwen in sector transport en logistiek

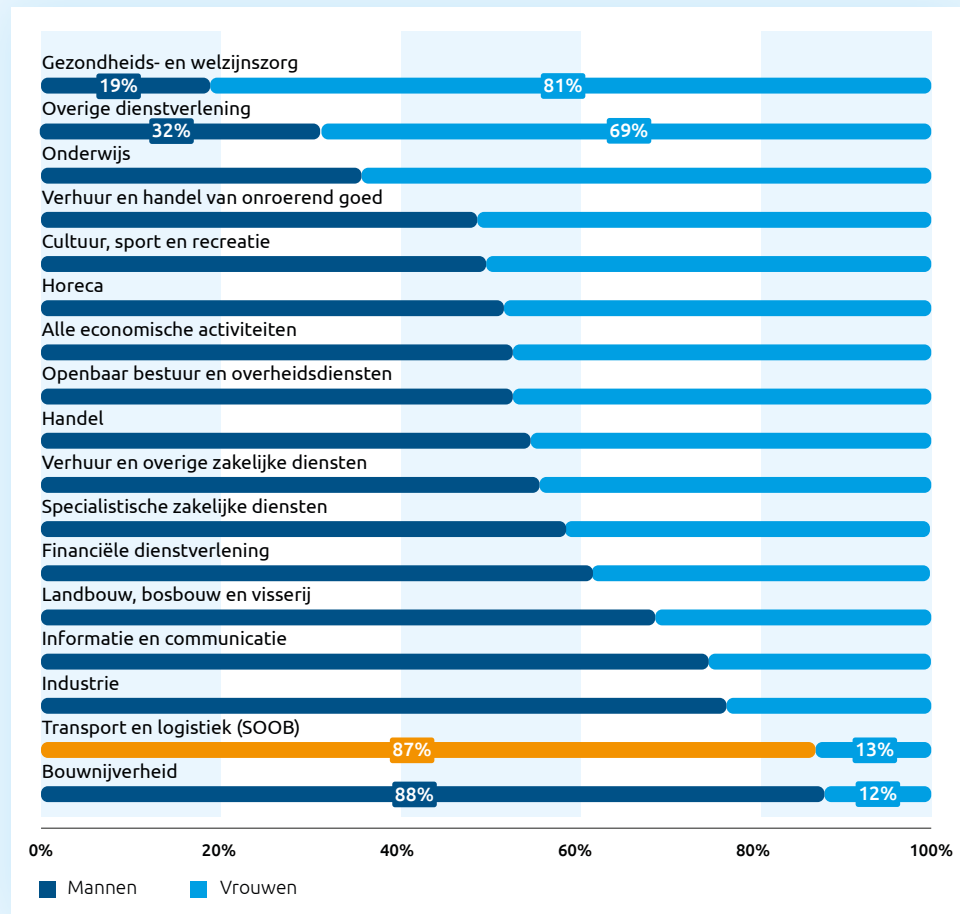


Bron: CBS/ABF Research, 2024

Box 1. Aandeel vrouwen per sector

Figuur 5 geeft het aandeel vrouwelijke werknemers weer in de verschillende arbeidsmarktsectoren in 2023. 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.

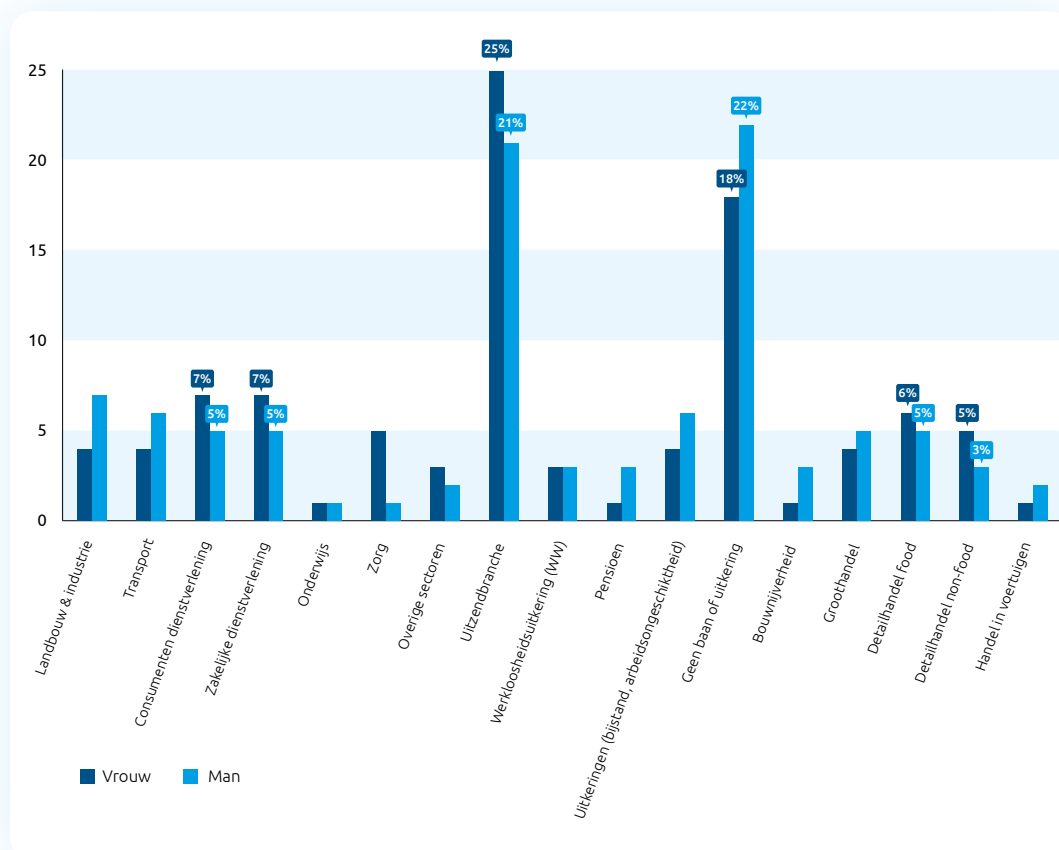
Figuur 5 Aandeel vrouwen in sectoren 2023



Bron: CBS/Pensioenfonds Vervoer, 2024

Vrouwen stromen vaak in vanuit uitzendbranche, zakelijke dienstverlening en consumentendienstverlening

Figuur 6 Herkomst werknemers bij instroom in bedrijven transport en logistiek (SOOB) (2023)



Bron: CBS/ABF Research, 2024

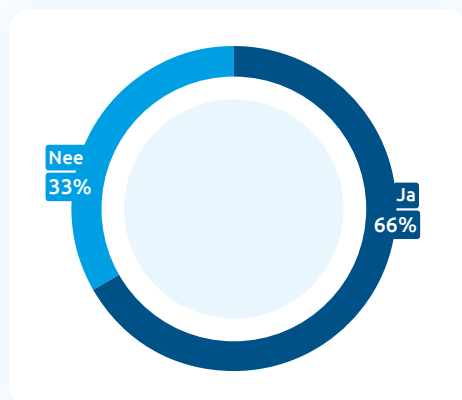
Van de vrouwen die in 2023 in de sector transport en logistiek instromen, komt het grootste deel uit de uitzendbranche (25%). Andere belangrijke sectoren voor de instroom van vrouwen zijn de zakelijke dienstverlening (7%), consumenten dienstverlening (7%)⁵ en detailhandel (6%). 18 procent had geen baan of geen uitkering voordat zij de sector instroomden, dit percentage is vergelijkbaar met voorgaande jaren. Hierbij gaat het vaak om schoolverlaters met of zonder diploma.

In tweederde van bedrijven in de sector werken vrouwen

In 66 procent van de bedrijven in de sector zijn vrouwen werkzaam. Bij bedrijven met vrouwen werken gemiddeld 4 vrouwen. Bij grote bedrijven (101+ werknemers) werken gemiddeld 31 vrouwen. In middelgrote bedrijven, met vrouwen, werken gemiddeld 5 vrouwen.

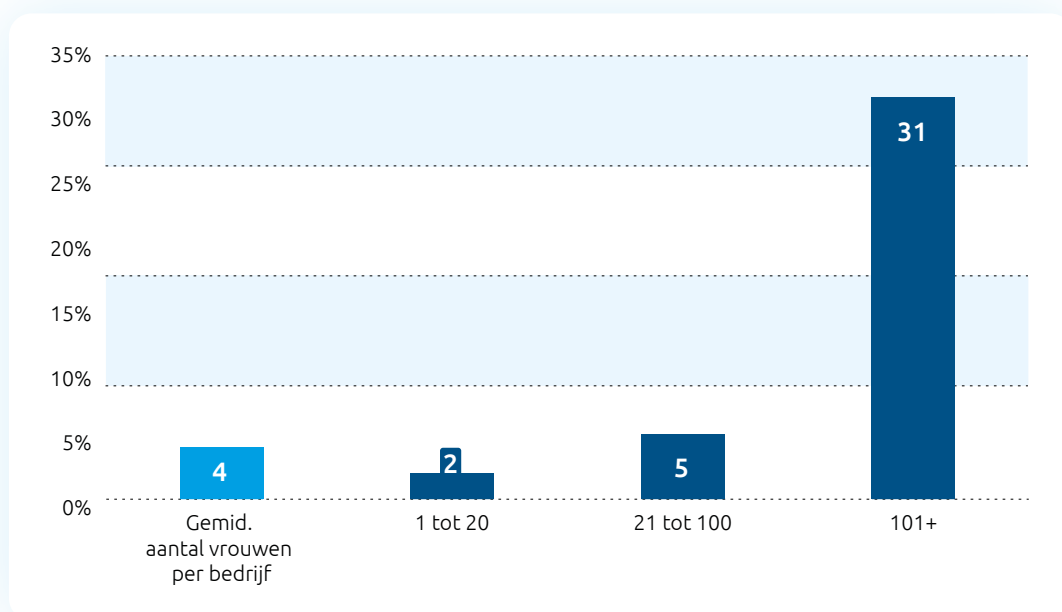
⁵ Bij instroom uit zakelijke dienstverlening gaat het om: communicatie, dienstverlening ICT en informatie, financiële instellingen, vastgoeddiensten, facilitaire dienstverlening en zakelijke dienstverlening (recht, financiën en administratie).

Figuur 7 Aandeel bedrijven in sector met vrouwen in dienst



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

Figuur 8 Gemiddeld aantal vrouwen per bedrijfsgrootte

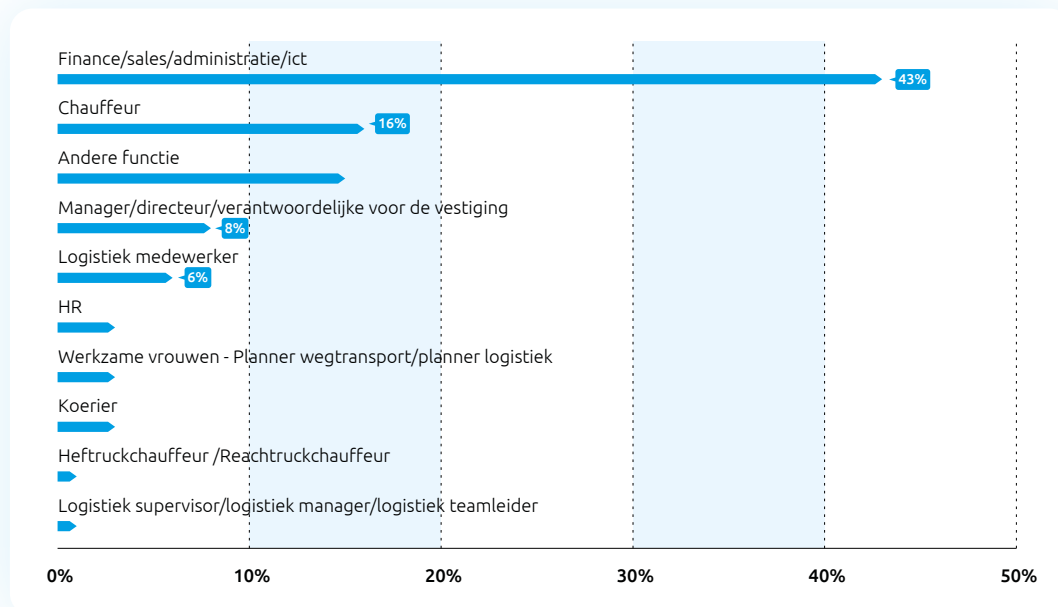


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

Meeste vrouwen in sector zijn werkzaam in finance/sales/administratie. Daarna volgt de functie van chauffeur.

Figuur 9 geeft van alle vrouwen in de sector transport en logistiek weer in welke functies zij werken. 43 procent van alle vrouwen in de sector werkt in een administratieve functie. Daarna volgen de functies chauffeur en manager. 16 procent van de vrouwen werkt als chauffeur en 6 procent als logistiek medewerker.

Figuur 9 Verdeling vrouwelijke werknemers in de sector naar functie

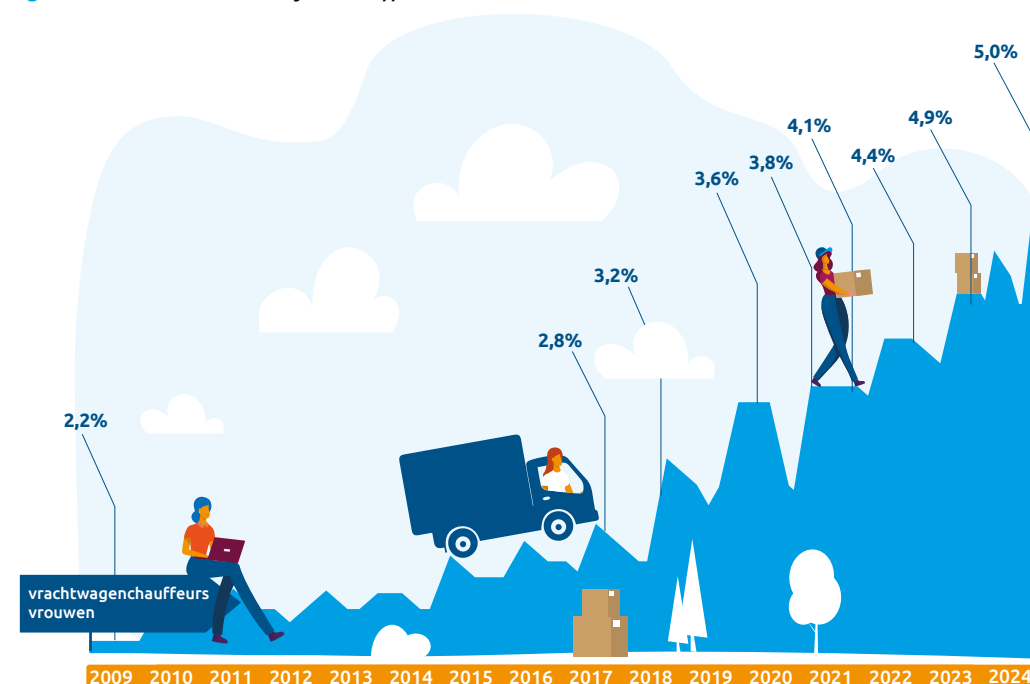


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs neemt toe

In het tweede kwartaal van 2024 is van alle vrachtwagenchauffeurs in de sector vijf procent vrouw. De laatste jaren neemt het aandeel vrouwelijke chauffeurs steeds verder toe.

Figuur 10 Aandeel vrouwelijke chauffeurs



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

Bronnen: Pensioenfonds Vervoer, 2024

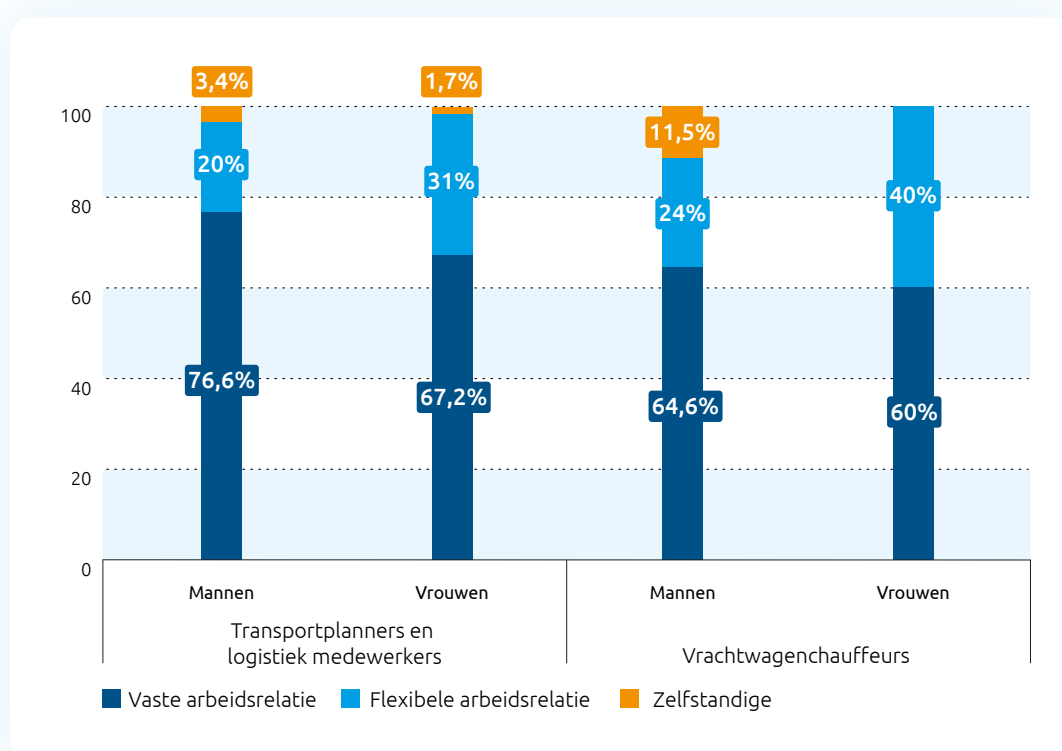
Onder logistiek medewerkers en transportplanners (werkzaam binnen en buiten de sector transport en logistiek) is het aandeel vrouwen in het tweede kwartaal van 2024 24 procent⁶.

Vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs hebben vaker een flexibel contract

Van de vrouwelijke transportplanners en logistiek heeft bijna een derde een flexibel contract. Ongeveer twee op de drie heeft een vast contract (67%). Voor mannen in dezelfde beroepen ligt het percentage met een vast contract hoger, namelijk op 77 procent. Een klein deel van zowel mannelijke als vrouwelijke transportplanners en logistiek medewerkers werkt als zelfstandige.

De meerderheid van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs heeft een vast contract (60%). Dit percentage ligt iets lager dan voor mannelijke vrachtwagenchauffeurs (65%).

Figuur 11 Vast of flexibel contract



* Meting 2024-Q1⁷

* Aandeel zelfstandigen onder vrouwelijke chauffeurs: 0 procent. In de onderliggende CBS-telling (een schatting op basis van een enquête) worden aantallen lager dan 1.000 niet weergegeven. Er zijn dus minder dan 1.000 vrouwen die als zelfstandige en chauffeur werken.

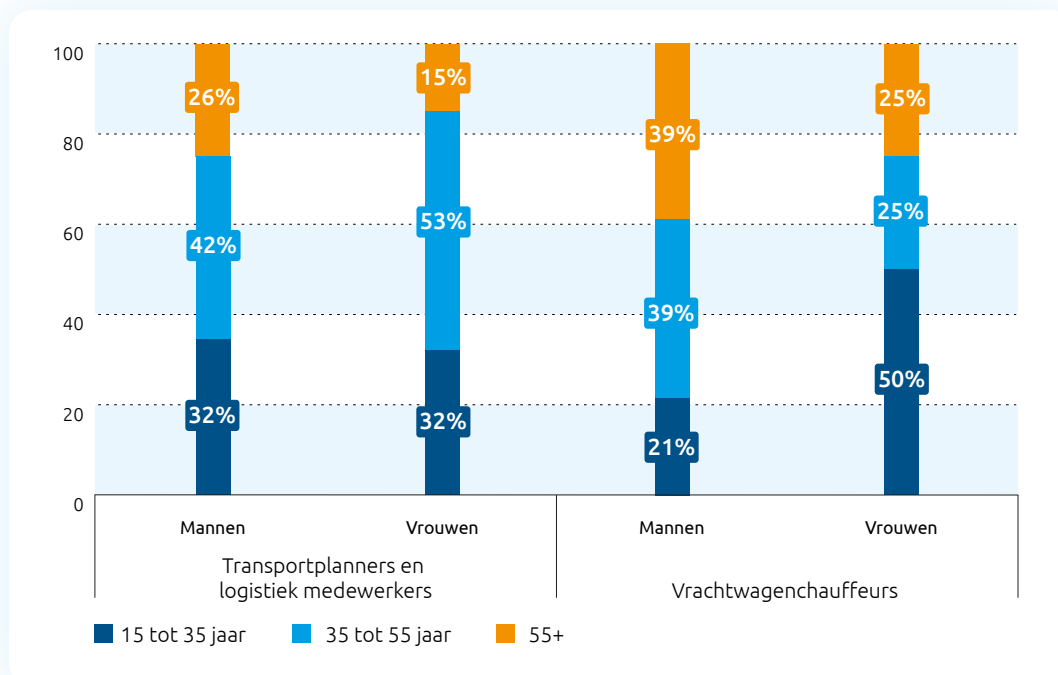
Bron: CBS EBB 2024, bewerking STL

⁶ Figuur Aandeel vrouwelijke logistiek medewerkers en transportplanners. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkttrapportage STL 2024.
⁷ De CBS-statistieken van vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs en logistiek medewerkers werkzaam binnen en buiten de sector transport en logistiek. 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

De helft van de vrouwelijke chauffeurs is jonger dan 35 jaar, van de mannen is dat 2 op de tien

50 procent van de vrouwen die werken als vrachtwagenchauffeur is jonger dan 35 jaar. Bij de mannelijke chauffeurs is dat 21 procent. Het aandeel transportplanners en logistiek medewerkers jonger dan 35 is voor zowel mannen als vrouwen 32 procent. Het aandeel 55+ is bij vrouwelijke chauffeurs 25 procent en bij vrouwelijke logistiek medewerkers 15 procent. Onder de mannelijke werknemers transport en logistiek is dit aandeel een stuk hoger.

Figuur 12 Leeftijdsofbouw werknemers transport en logistiek



Meting 2023

Bron: CBS EBB 2024, bewerking STL

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

In de sector transport en logistiek werken meer mannen dan vrouwen. Beroepen in de sector worden vaak als typisch mannelijk gezien. Dit komt mede door de fysieke lasten, overuren, veiligheidsrisico's, het veel van huis zijn en wisselende werktijden⁸. Daarnaast hangt er bij bedrijven waar veel mannen werken vaak een op mannen gerichte werksfeer⁹.

⁸ Deze factoren kunnen ervoor zorgen dat minder vrouwen in de sector gaan, maar ook blijven werken. Stereotypen en discriminatie op basis van gender kunnen hierin een rol spelen. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen negatiever worden beoordeeld in functies die vaker door mannen vervuld worden. Stereotypen van vrouwen (en van vrouwelijke eigenschappen) zorgen er dan voor dat vrouwen als niet (helemaal) geschikt voor 'mannelijke' functies worden gezien. Tevens worden vrouwen van jongs af aan minder blootgesteld aan auto's en vrachtwagens dan mannen (denk hierbij aan kleding, speelgoed, etc.). Dit kan bijvoorbeeld vaardigheden, studiekeuze en interesses beïnvloeden.

Heilman et al. (2024). Women at Work: Pathways from Gender Stereotypes to Gender Bias and Discrimination.

Choi. (2016). Gender Mainstreaming in the Transport, Health and Environment Pan-European Programme.

⁹ UTIP. (2016). WISE II – Women's Employment and Gender Policy in Urban Public Transport Companies in Europe: Examples of policies and practice

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 vrouwen¹⁰.

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 alle werknemers. Mannen beoordelen hun baan beter wanneer de verdeling tussen mannen en vrouwen 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 zijn¹¹. Ook blijkt dat een gelijke man-vrouw verdeling op het werk samengaat met betere prestaties van werknemers¹². Bedrijven met een betere mix tussen mannen en vrouwen, en met meer vrouwen in (top)management, presteren financieel beter¹³. 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 mannen¹⁴. Ook nemen vrouwen minder risico's dan mannen¹⁵. 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 zorgen¹⁶. 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 verdeling¹⁷. Werknemers waren dus even of juist minder tevreden met hun werk naarmate de verdeling tussen man en vrouw gelijk was. Ook waren werknemers sneller geneigd het bedrijf te verlaten¹⁸. En dat bedrijven met meer vrouwen in managementteams beter financieel presteren kan ook door andere zaken komen. Bijvoorbeeld door de mate waarin deze bedrijven openstaan voor innovatie en leiderschap¹⁹. Naast diversiteit, zorgen een open leercultuur, innovatie en aanpassingsvermogen, ook voor het succes van bedrijven²⁰.

10 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

11 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.

12 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

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

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

15 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.

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

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

18 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*.

19 SCP/CPB (2019). Vrouwen aan de top

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

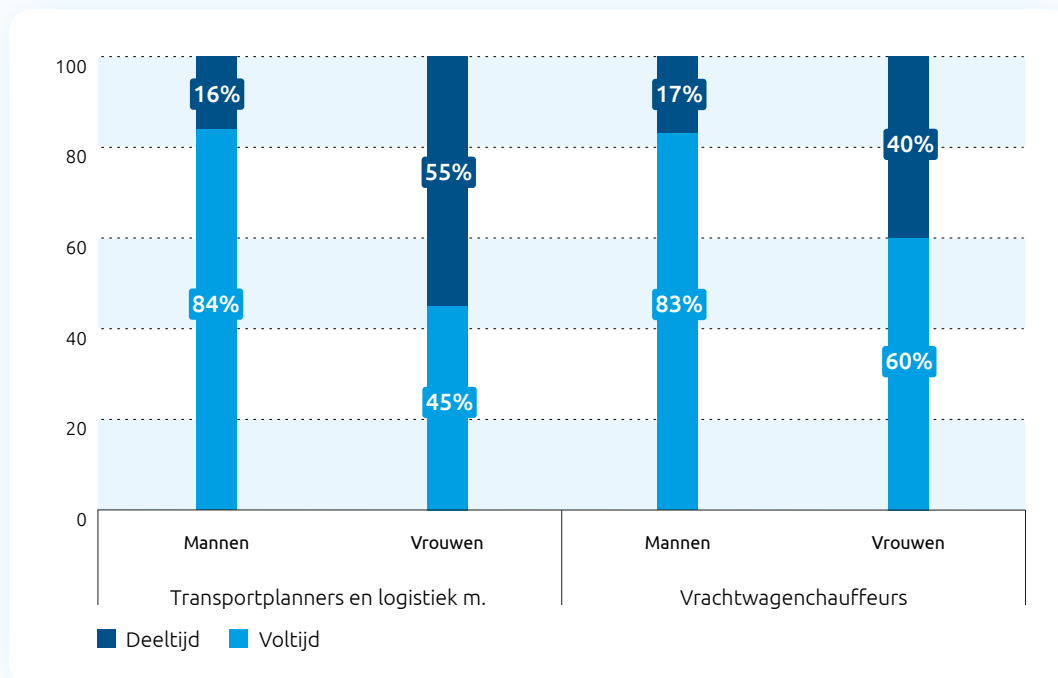
Helft van de vrouwelijke chauffeurs werkt parttime

In het eerste kwartaal van 2024 werkt 40 procent van de vrouwelijke chauffeurs minder dan 35 uur per week en ruim de helft van de vrouwelijke logistiek medewerkers of transportplanners.

Van de mannelijke vrachtwagenchauffeurs werkt 17 procent parttime²¹. Een vergelijkbaar percentage van de mannen die werken als transportplanner of logistiek medewerker werkt parttime.

In het eerste kwartaal van 2024 werken vrouwen landelijk (in het totale bedrijfsleven) gemiddeld 27,4 uur per week. Dit is bijna 8 uur per week minder dan mannen, die gemiddeld 36 uur per week werken. Dit verschil neemt af: in 2014 was dit verschil nog meer dan 10 uur²².

Figuur 13 Aandeel fulltime en parttime (minder dan 35 uur per week)



*Meting 2024-Q1

Bron: CBS EBB 2024, bewerking STL

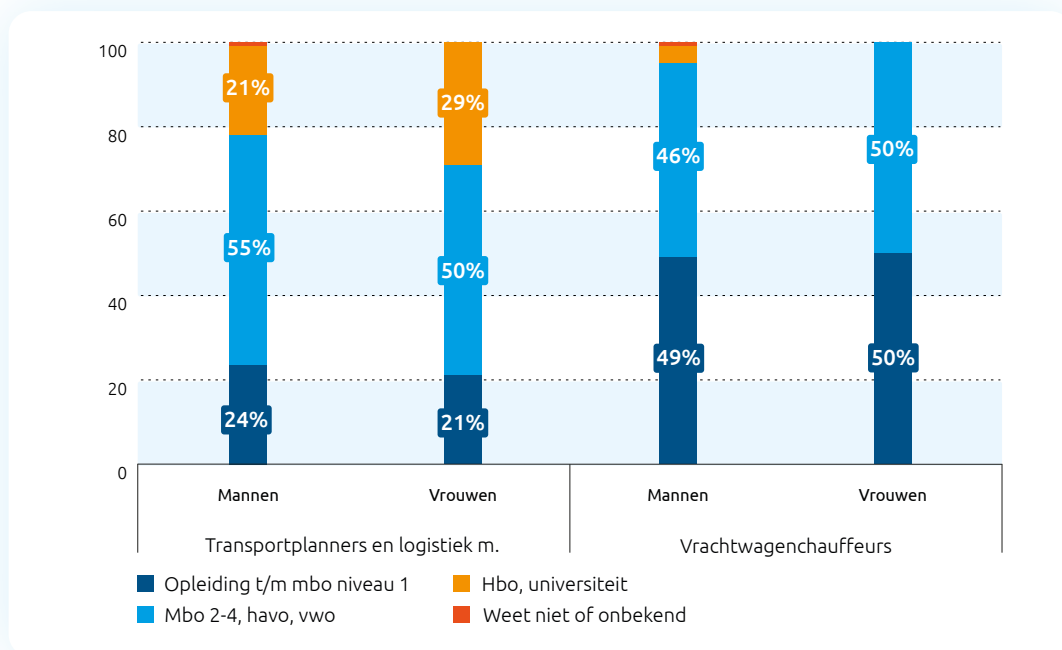
²¹ Het cijfer 17 procent gaat over alle vrachtwagenchauffeurs binnen en buiten de sector transport en logistiek die parttime werken. Dit cijfer ligt iets hoger dan het aandeel parttime chauffeurs in de sector SOOB (13 procent in 2024-Q2). Dit komt waarschijnlijk doordat buiten de sector meer werknemers met een flexibel contract werken en een andere manier van meten, een enquête en niet een analyse van registraties uit de pensioenadministratie.

²² CBS (2024). Man-vrouwverschil arbeidsparticipatie laatste jaren niet verder afgenomen

Opleidingsniveau vrouwelijke werknemers

Van de vrouwen werkzaam als transportplanner of logistiek medewerker heeft 21 procent een opleiding tot en met mbo-niveau 1, 50 procent heeft een opleiding mbo-niveau 2-4/havo/vwo en 29 procent een opleiding hbo/wo²³. De helft van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs heeft een opleiding mbo-niveau 2-4/havo/vwo, de andere helft heeft een opleiding tot en met mbo-niveau 1. Bij de mannen zijn deze aandelen vergelijkbaar, wel heeft een klein deel ook een opleiding hbo/wo (4%).

Figuur 14 Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek



* Meting 2024-Q1

* Aandeel vrouwelijke chauffeurs met opleiding hbo, universiteit: 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 een opleiding hbo/wo hebben.

Bron: CBS EBB 2024, bewerking STL

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

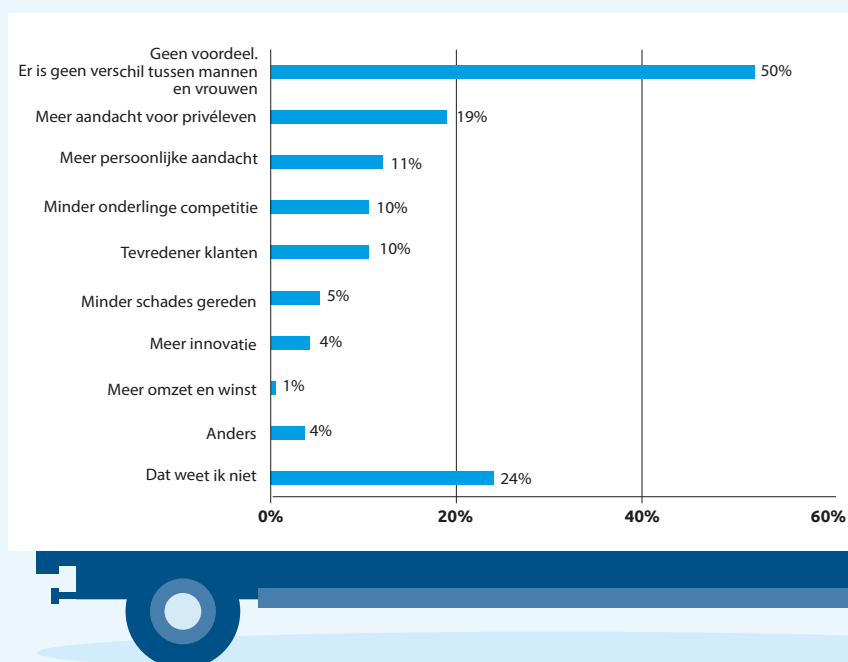
Aan werknemers in de sector transport en logistiek is gevraagd welke voordelen het voor het bedrijf heeft om vrouwelijke chauffeurs in dienst te hebben. 500 werknemers, waarvan 32 vrouwen, beantwoordden deze vraag. De helft van de werknemers vindt dat er geen specifieke voordelen zijn van het in dienst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

²³

- Opleiding t/m mbo-niveau 1: basisonderwijs, vmbo, eerste drie leerjaren van havo/vwo en mbo 1 (geen startkwalificatieniveau)
- Mbo 2/3/4 en bovenbouw havo/vwo (startkwalificatieniveau)
- Hbo/wo

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.

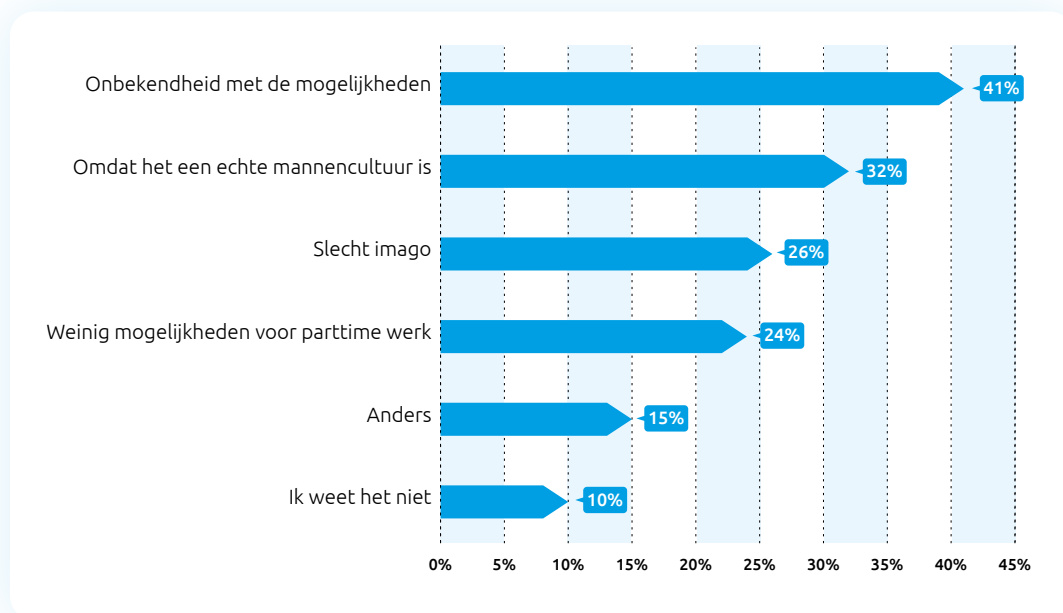
Figuur 15 Voordelen volgens werknemers van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs (meerdere antwoorden mogelijk)



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 16 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, Babette Reichard 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 2025

Wat kunnen we voor je doen?

Bel of mail ons, we spreken je graag!