

Arbeidsmarkttrapportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek

Instroom en inzetbaarheid



2020



Leven lang leren

De arbeidsmarkt verandert: kennis en vaardigheden verouderen sneller en technologisering en digitalisering dragen bij aan steeds hogere, en andere eisen van werknemers (ook in de sector transport en logistiek, zie box 3). Het is steeds waarschijnlijker dat een werknemer in zijn loopbaan verschillende functies zal vervullen. Om om te gaan met veranderingen op de arbeidsmarkt wijst de Commissie Regulering van Werk op de noodzaak dat werkenden in de toekomst wendbaar en weerbaar zijn (zie box 1). Als werkenden zich blijven ontwikkelen is de kans groter dat zij inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt en niet uitvallen. Deze rapportage gaat in op diverse aspecten rond opleiding en ontwikkeling.

Leer- en opleidingsmogelijkheden

In ongeveer derde van bedrijven opleidingsplan aanwezig

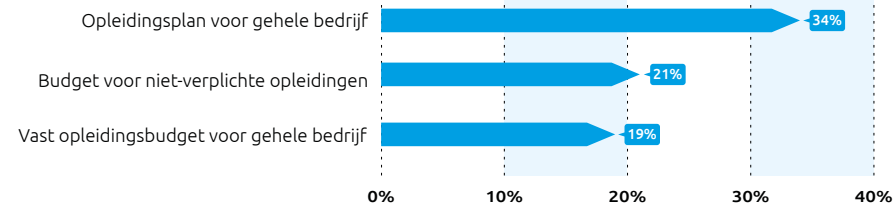
De aanwezigheid van een opleidingsbudget en/of -plan kan bijdragen aan het blijven ontwikkelen van werknemers. Ongeveer een derde van de bedrijven in de sector heeft een opleidingsplan voor het gehele bedrijf (*figuur 1*). Bijna een vijfde heeft een vast opleidingsbudget voor het gehele bedrijf. Een iets hoger deel van de bedrijven (21%) heeft budget voor het volgen van niet-verplichte opleidingen.

De rapportage is onderdeel van de reeks: 'Arbeidsmarktrapportage beroepsgeodrenvervoer over de weg en logistiek 2020. Instroom en inzetbaarheid.'

Overige titels in deze reeks zijn:

- Ontwikkeling arbeidsmarkt sector transport en logistiek
- Instroom in de sector vanuit het onderwijs
- Vrouwen in sector transport en logistiek
- Veiligheid
- Vitaliteit
- Organisatie en leidinggeven

Figuur 1 Opleidingsbudget en -plannen



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

Het aandeel bedrijven met een vast opleidingsbudget is de afgelopen jaren stabiel. Het aandeel bedrijven met een opleidingsplan varieert, in 2016 31 procent en in 2018 28 procent. In 2020 is voor het eerst in de Bedrijfsenquête gevraagd naar budget voor niet-verplichte opleidingen. In de logistieke dienstverlening is er vaker budget voor niet-verplichte opleidingen (39%) dan in het beroepsgoederenvervoer (21%). In grotere bedrijven is er vaker een opleidingsplan of opleidingsbudget.

Box 1. Wendbaar en weerbaar

De Commissie Regulering van Werk ('Commissie Borstlap'¹) heeft onderzoek gedaan en advies uitgebracht over of de huidige wet- en regelgeving voldoende toegesloten is op toekomstige behoeften en omstandigheden op de arbeidsmarkt. Een belangrijke wens van de commissie is dat werknemers in de toekomst wendbaar en weerbaar zijn. Hierin is een rol weggelegd voor werkgevers, werknemers maar ook voor de overheid. De overheid kan bijvoorbeeld, volgens de commissie, voorzieningen opzetten die nodig zijn voor scholing en (individuele) loopbaanbegeleiding en voor een soepele overgang naar ander werk. Het nieuwe pensioenakkoord² spreekt over het 'STAP-budget' voor werknemers, om stappen te zetten in hun ontwikkeling en/of loopbaan. Het Sectorinstituut biedt werknemers in de sector al langer opleidings- en loopbaanadvies en via SOOB³ is er subsidie beschikbaar voor het volgen van opleidingen.

Wendbare werkgevers spelen volgens de commissie in de toekomst soepel in op technologische ontwikkelingen en marktveranderingen. Zij hebben oog voor het belang van duurzame arbeidsrelaties, nemen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid om mensen met een lage productiviteit aan de slag te helpen en creëren ruimte voor innovatie door autonomie en ondernemerschap bij werknemers te stimuleren. Steeds meer werknemers zouden daar ook om vragen.

¹ Commissie Regulering van Werk (2020). In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk.
² Zie rapportage 'Vitaliteit': <https://www.stlwerk.nl/weten/ontwikkeling/onderzoek/alles-over-de-ontwikkelingen-in-de-sector>
³ Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kransen

Weerbare werknemers passen zich gemakkelijk aan aan veranderde omstandigheden en switchen tijdig naar ander werk om (langdurige) uitval als gevolg van kennisveroudering, werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid te voorkomen.

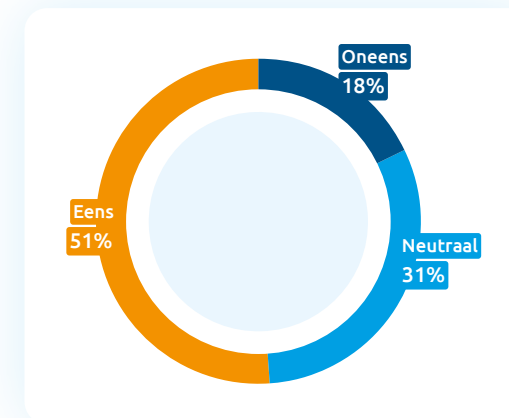
Ook de Sociaal Economische Raad (SER)⁴ wijst erop dat door de coronacrisis, en de bijbehorende onzekerheid meer dan ooit beroep wordt gedaan op weerbaarheid en aanpassingsvermogen. En stelt dat het investeren in leren en ontwikkelen daarom prioriteit heeft.

⁴ SER (2020). Voortgangsrapportage SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen. Najaar 2019 – najaar 2020.

Volgens helft werknemers voldoende opleidingsmogelijkheden

De helft van de werknemers in de sector vindt dat zijn werkgever voldoende opleidingsmogelijkheden biedt (figuur 2). Dit is vergelijkbaar met de beroepsbevolking. Er zijn geen grote verschillen naar jaar, functie of leeftijd. Mannen vinden wat vaker dan vrouwen dat de werkgever voldoende opleidingsmogelijkheden biedt (52% tegen 45%).

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



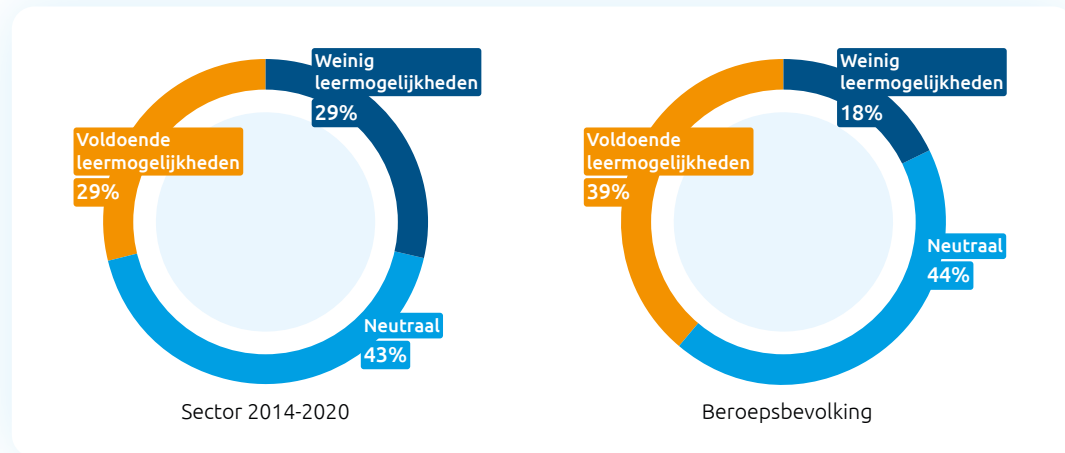
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020

Werknemers in sector ervaren minder leermogelijkheden dan beroepsbevolking

In de sector ervaart 29 procent van de werknemers voldoende leermogelijkheden¹ (figuur 3). Dit is lager dan in de beroepsbevolking (39%). Het grootste deel van de werknemers oordeelt neutraal. Vooral chauffeurs en mannelijke werknemers ervaren weinig leermogelijkheden (respectievelijk 42% van chauffeurs tegen 18% niet-chauffeurs en 30% van mannen tegen 19% vrouwen).

¹ Leermogelijkheden betekent dat werknemers het idee hebben dat ze iets leren in hun werk en dat het werk bijdraagt aan de persoonlijke groei en ontwikkeling. Dit is iets anders dan voldoende opleidingsmogelijkheden hebben voor je huidige werk (zoals training kunnen volgen in het kader van code 95/bijscholing).

Figuur 3 Leermogelijkheden volgens werknemers. Sector versus beroepsbevolking



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020

Behoeftte aan ontwikkeling

Naast de mogelijkheden voor leren is het ook belangrijk hoe werkgevers en werknemers hun behoefte aan ontwikkeling beoordelen. De helft van de werkenden in Nederland denkt dat de kans dat zij in de toekomst andere competenties nodig hebben niet erg hoog is (zie box 2). Zij ervaren dus geen urgentie om zich te ontwikkelen.

Box 2. Belemmeringen voor een leven lang leren¹

Leven lang leren is al een aantal kabinetten speerpunt van beleid. Om voorbereid te zijn op veranderende, en eventueel verdwijnende banen moet men goed zijn opgeleid en kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen. Het belang van blijven ontwikkelen wordt echter niet altijd onderkend. Iets minder dan de helft van de werkenden schat de kans dat zij in de toekomst andere competenties nodig hebben niet erg hoog in. Zij ervaren dus geen urgentie om zich te ontwikkelen.

Voorals werkenden nemen volgens onderzoek deel aan scholingsactiviteiten. Het belangrijkste doel is dan om hun huidige functie of taken beter uit te kunnen voeren. Werkenden zeggen vaak dat ze al over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om hun werk goed te kunnen doen en ervaren geen acute scholingsbehoefte. Ook staan werkenden nauwelijks stil bij het belang van leven lang ontwikkelen. Ze hebben geen visie op de toekomst en denken vooral op de korte termijn. Desgevraagd begrijpt men wel dat het belangrijk is om persoonlijke doelen waar te maken of verder te komen (persoonlijke groei) of bij te blijven. Dit latente besef vertaalt zich volgens het onderzoek maar beperkt tot het voornemen om zich verder te ontwikkelen en vrijwel niet naar getoond gedrag.

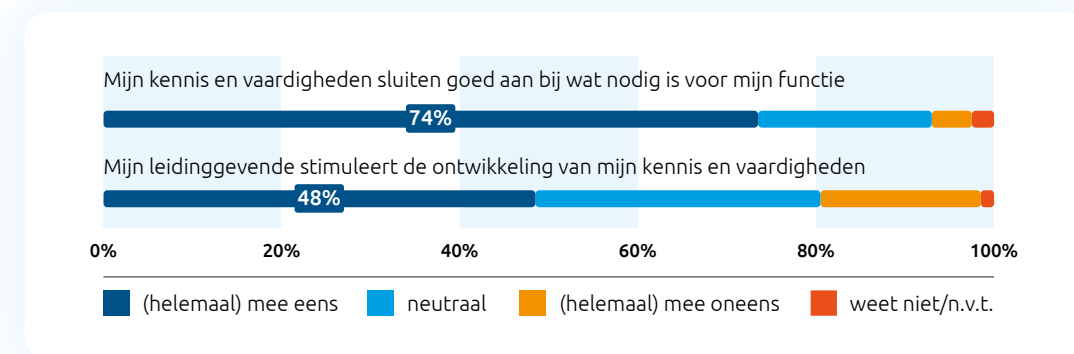
¹ Gebaseerd op: SCP (2019). Grenzen aan een leven lang leren & Panteia (2019). Belemmeringen leven lang ontwikkelen.

Minder dan helft werknemers vindt dat leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert

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 ervaren geen directe scholingsbehoefte (zie box 2). De kans dat kennis en vaardigheden gedurende de werkzame periode verouderen neemt echter toe naarmate de werkzame periode langer is. Gemiddeld werken werknemers in de sector transport en logistiek ruim twaalf jaar in hun huidige functie, voor chauffeurs zelfs ruim zeventien jaar.

Ook in de sector vinden de meeste werknemers (drie op de vier) dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij wat nodig is voor zijn functie (figuur 4). Iets minder dan de helft van de werknemers vindt dat zijn leidinggevende de ontwikkeling van zijn kennis en vaardigheden stimuleert. Ongeveer een derde oordeelt hierover neutraal en bijna twee op de tien oordeelt negatief. Vooral jongere werknemers vinden dat hun leidinggevende hun ontwikkeling stimuleert.

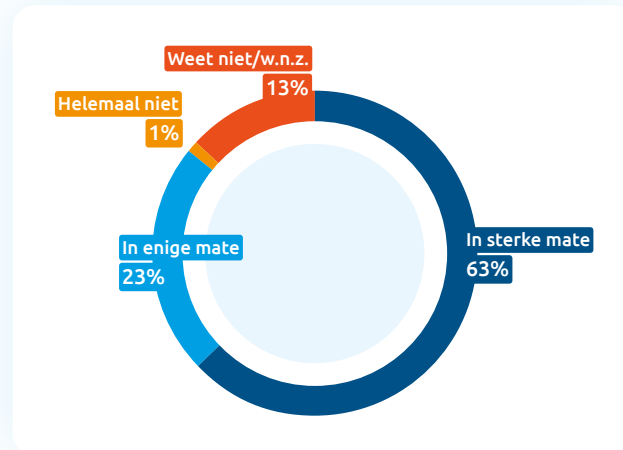
Figuur 4 Stellingen aansluiting kennis en vaardigheden, werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

Ook aan *werkgevers* is gevraagd hoe tevreden zij zijn over hun werknemers voor wat betreft de mate van aansluiten van kennis en vaardigheden. Ruim zestig procent is hierover in sterke mate en nog bijna een kwart in enige mate tevreden (figuur 5). Kleinere bedrijven zijn het vaker in sterke mate eens met de stelling.

Figuur 5 Werkgevers: Hoe tevreden bent u over uw werknemers voor wat betreft de mate van aansluiten van kennis en vaardigheden?

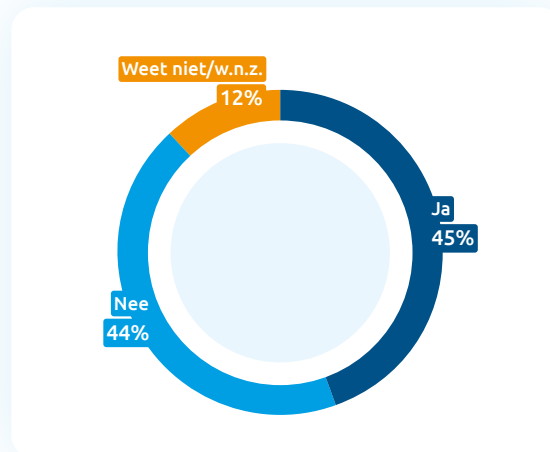


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

Bijna helft werkgevers denkt niet dat hun werknemers wel eens taken krijgen waarvoor ze nieuwe dingen moeten leren

Van de werkgevers in de sector denkt 45 procent dat hun werknemers wel eens taken krijgt waarvoor ze nieuwe dingen moeten leren. Een ongeveer even groot deel denkt van niet. Werkgevers in logistieke dienstverlening denken vaker dat werknemers wel eens nieuwe dingen moeten leren dan werkgevers in beroeps-goederenvervoer (74% tegen 44% 'ja'). Ook in grotere bedrijven denken werkgevers vaker dat werknemers wel eens taken krijgen waarvoor ze nieuwe dingen moeten leren.

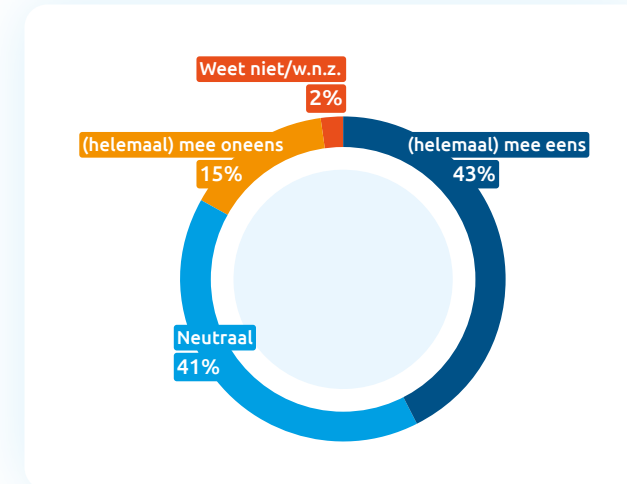
Figuur 6 Krijgen uw werknemers wel eens taken waarvoor ze nieuwe dingen moeten leren?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

Iets meer dan veertig procent van de werknemers vindt dat hij in zijn werk taken krijgt waarvan hij veel kan leren. Een bijna even groot aandeel oordeelt neutraal. Werknemers met een overige functie (niet-chauffeurs) vinden vaker dat ze taken krijgen waarvan ze veel kunnen leren (46% tegen 38% van chauffeurs). Ook naarmate werknemers jonger zijn vinden ze dit vaker.

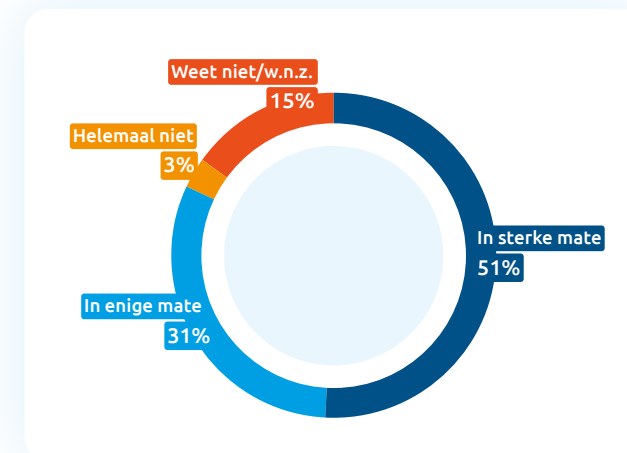
Figuur 7 Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

De helft van de werkegevers is in sterke mate tevreden over de bereidheid van werknemers om nieuwe dingen te leren (figuur 8). Nog eens bijna een derde is daarvoor in enige mate tevreden. Ook hiervoor geldt dat er verschillen zijn naar branche en bedrijfsomvang. Logistiek dienstverleners zijn vaker in sterke of enige mate tevreden dan werkgevers in beroeps-goederenvervoer (98% tegen 82%). Zestien procent van beroeps-goederenvervoerders weten het niet. Kleinere bedrijven zijn vaker in sterke mate tevreden.

Figuur 8 Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

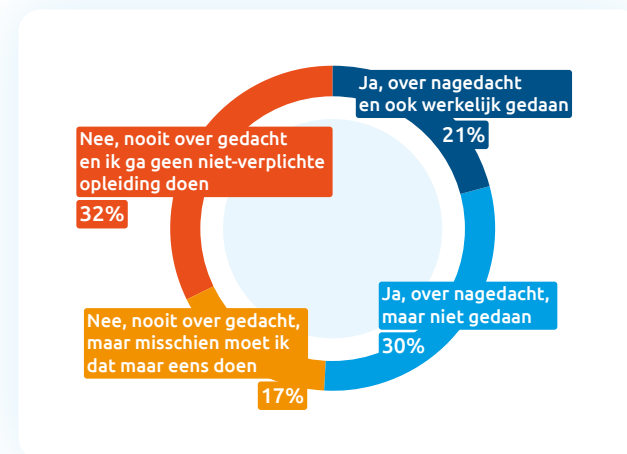
Niet-verplichte opleidingen en informeel leren

Belangrijk is dat werkgevers werknemers in staat stellen om zich (bij) te scholen. En dat werknemers het belang hiervan inzien en zich vervolgens ook (bij)scholen (zie box 1). Vrachtwagenchauffeurs, de grootste groep werknemers in de sector, zijn verplicht zich bij te scholen¹. Hieronder gaan we in op het volgen van niet-verplichte opleidingen en informeel leren.

Een op de vijf werknemers heeft weleens niet-verplichte opleiding gevolgd

Ongeveer de helft van de werknemers in de sector heeft weleens nagedacht over het volgen van een niet-verplichte opleiding. Daarvan heeft 21 procent het ook daadwerkelijk gedaan. Bijna een derde van de werknemers geeft aan er nooit over te hebben nagedacht en ook niet van plan te zijn om een niet-verplichte opleiding te volgen.

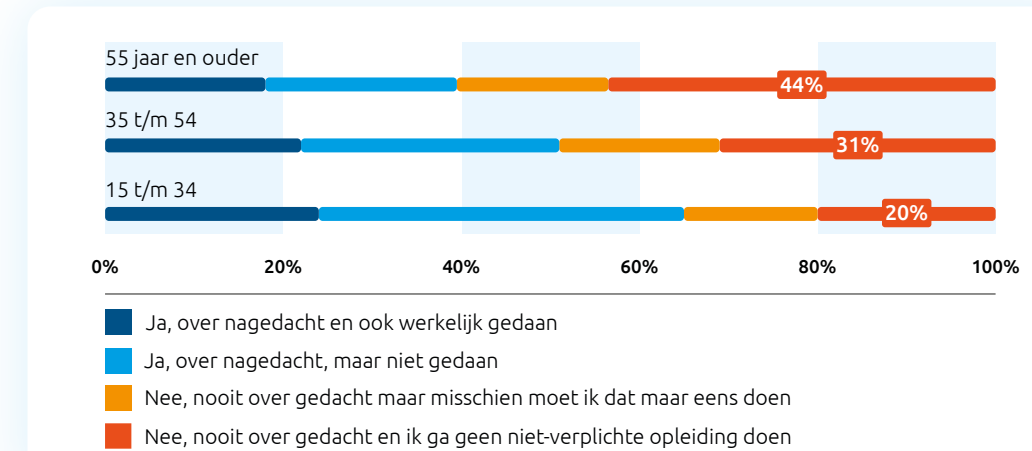
Figuur 9 Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

Vooraf oudere werknemers zijn niet van plan een niet-verplichte opleiding te volgen. Van de werknemers van 55 jaar en ouder wil 44 procent geen niet-verplichte opleiding volgen (figuur 10). Onder werknemers 15 t/m 34 jaar is dat twintig procent.

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

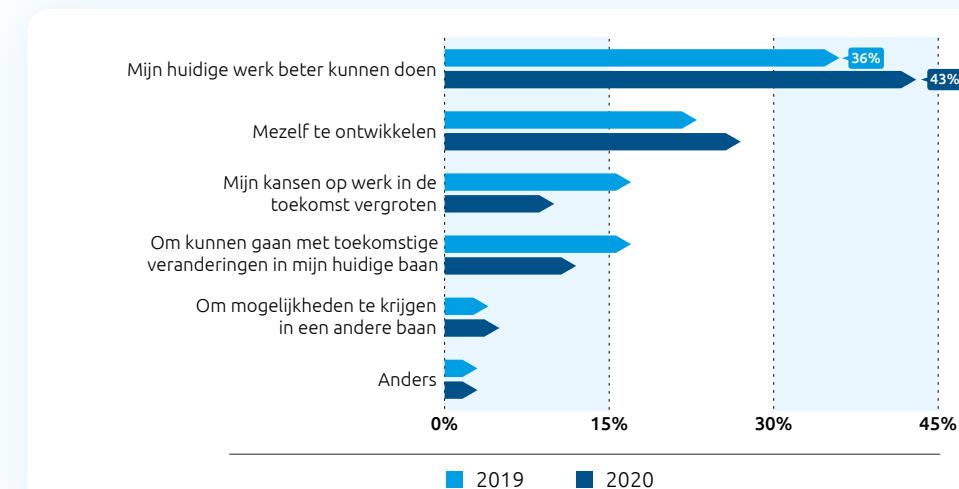


Bron: Werknemersenquête STL, 2020

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

Ook in de sector is de mate waarin werknemers nadenken over leven lang leren beperkt. De belangrijkste reden voor werknemers om een niet-verplichte opleiding te volgen is het huidige werk beter te kunnen doen (figuur 11). Dit was ook in 2019 de belangrijkste reden. De redenen 'mijn kansen op werk in de toekomst vergroten' en 'om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan' worden in 2020 juist wat minder vaak genoemd.

Figuur 11 Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding*



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2020

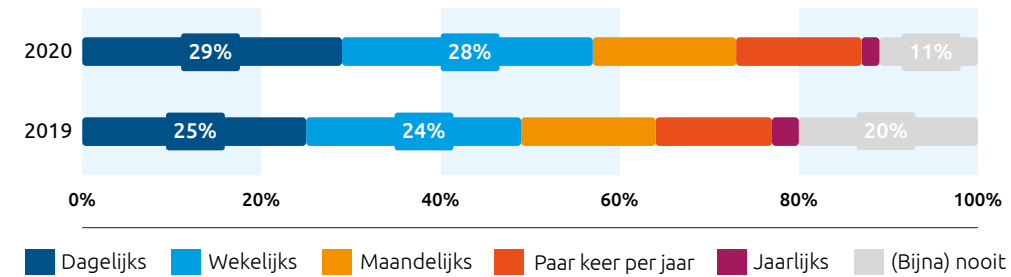
¹ Als een chauffeur geslaagd is voor de (vrachtwagen)examens en toetsen wordt code 95 (basiskwalificatie) bijgeschreven op het rijbewijs. Iedere vijf jaar dient de code 95 verlengd te worden door het volgen van nascholing.

Ruim helft werknemers leert tenminste wekelijks op informele wijze; een op de 10 (bijna) nooit

Naast het formele leren door het volgen van een cursus of opleiding, kunnen werknemers ook informeel leren. Het gaat dan om leren op je werkplek, bijvoorbeeld van taken in je dagelijks werk of van collega's die informatie uitwisselen. Informeel leren op de werkplek is de meest voorkomende vorm van scholing volgens onderzoek van SCP¹.

Bijna zes op de tien werknemers in de sector leert tenminste wekelijks op informele wijze (figuur 12). Een op de tien werknemers doet dat (bijna) nooit. In 2019 was dit nog een op de vijf. Vooral oudere werknemers (55 jaar en ouder) geven aan nooit informeel te leren (14% tegen 6% van de 15 t/m 34-jarigen).

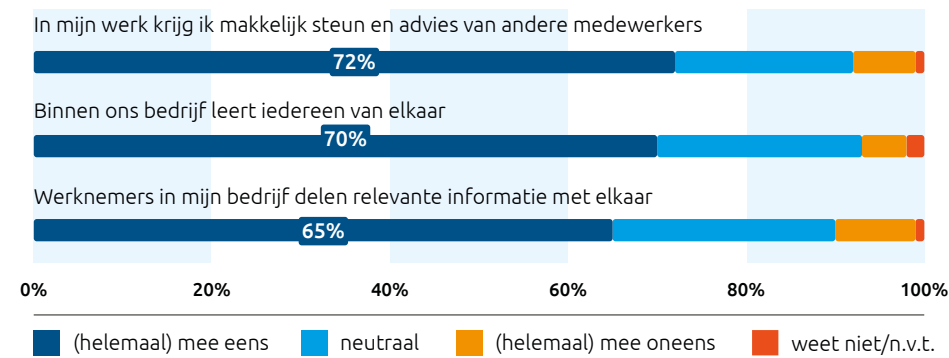
Figuur 12 Mate van informeel leren, 2019 en 2020



Bron: Werknemersenquête STL, 2019 & 2020

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

Figuur 13 Stellingen werknemers informeel leren



Bron: Werknemersenquête STL, 2020

¹ SCP (2019). Grenzen aan een leven lang leren.

Chauffeurs zijn het vaker eens met de stelling dat ze makkelijk steun en advies van collega's krijgen (77% tegen 69% van niet-chauffeurs) en met de stelling dat in hun bedrijf relevante informatie wordt gedeeld (73% tegen 61% van niet-chauffeurs).

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. Van de deelnemers aan de werknemersenquête gaf acht procent aan geen andere functie te hebben gehad voor de huidige functie. Van de chauffeurs heeft 65 procent echter wel ander type chauffeurswerk gedaan, bijvoorbeeld in een andere deelmarkt.

Box 3. Verwachte veranderingen in functies sector transport en logistiek door technologisering

In de sector transport en logistiek zal technologie op termijn voor (grote) veranderingen zorgen. In de logistiek zal dit gebeuren door de inzet van robots in magazijnen, sorteercentra en bij bezorgen. In het beroepsgoederenvervoer kunnen autonoom rijdende vrachtauto's en truck platooning¹ voor veranderingen zorgen. Hoe snel deze ontwikkelingen gaan is moeilijk te bepalen.

In 2018 en 2019 heeft het Sectorinstituut onderzoek gedaan naar de (verwachte) impact van technologie op verschillende transport- en logistiekberoepen². Over het algemeen geldt nu al dat kunnen omgaan met technologie (oftewel digitale of computervaardigheden) belangrijker wordt.

Hieronder worden per beroep enkele veranderingen door technologisering beschreven.

- 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.
- Planner: trend naar taakspecialisatie. 'Handwerk' neemt af door planningssoftware, ook de administratie is grotendeels geautomatiseerd. Verschuiving naar 'tactische' planning waarbij vooral gekeken wordt naar prestatieverbetering.
- 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, basis computervaardigheden zijn nodig. De mate van automatisering verschilt tussen bedrijven.
- Logistiek supervisor: maakt steeds meer gebruik van gedigitaliseerde administratie en data. Ook koppeling met systemen van klanten. Digitale en analytische vaardigheden nemen in belang toe. Ook creativiteit en probleemoplossende vaardigheden zijn nodig wanneer belemmeringen worden ervaren in de werking van de systemen.

¹ Bij truck platooning zijn twee of drie vrachtwagen elektronisch verbonden en rijden ze automatisch en coöperatief op korte afstand van elkaar.

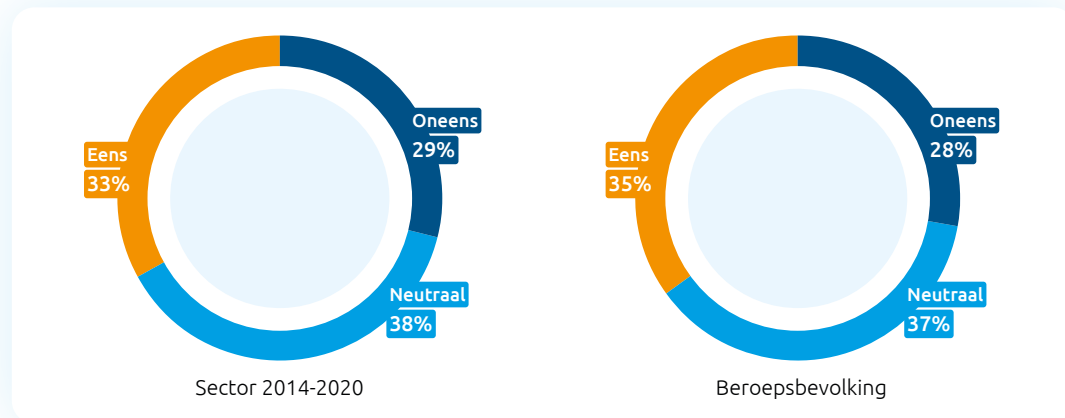
² SEOR (2018). Onderzoek voor herziening van beroepscompetentieprofielen transport en logistiek. CINOP (2019). Logistiek supervisor, Logistiek teamleider en Planner logistiek. Onderzoek voor de actualisering van BCP's en behoefte aan een nieuw BCP.

Een op de drie werknemers krijgt voldoende begeleiding bij loopbaanontwikkeling; bijna veertig procent oordeelt neutraal

Een derde van werknemers in de sector krijgt voldoende begeleiding bij zijn loopbaanontwikkeling. Bijna dertig procent vindt van niet en veertig procent oordeelt neutraal. De resultaten komen overeen met de resultaten van de gehele beroepsbevolking.

Werknemers met een overige functie (niet-chauffeurs) en werknemers jonger dan 47 jaar vinden vaker dat ze voldoende loopbaanbegeleiding krijgen dan chauffeurs en oudere werknemers (29% chauffeurs tegen 39% niet-chauffeurs; 31% 48 jaar en ouder tegen 36% 47 jaar en jonger).

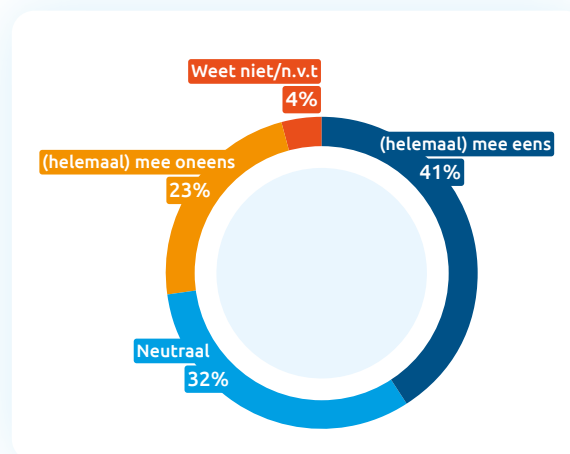
Figuur 14 Werknemers: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020

Bijna een kwart ziet geen mogelijkheden voor ander werk in huidige bedrijf; een derde is neutraal

Bijna een kwart van de werknemers denkt dat er in het huidige bedrijf niet voldoende mogelijkheden zijn voor ander werk, mocht de werknemer het willen. Ruim veertig procent ziet die mogelijkheden wel, en bijna één op de drie oordeelt neutraal.



Vooraf jongere werknemers (t/m 34 jaar) zien de mogelijkheden voor ander werk in hun bedrijf (53% tegen 41% van 35 t/m 54-jarigen en 30% 55 jaar en ouder). Ook bedrijfsomvang doet ertoe. Werknemers in bedrijven met tien of minder werknemers zien minder vaak mogelijkheden dan werknemers in grotere bedrijven.

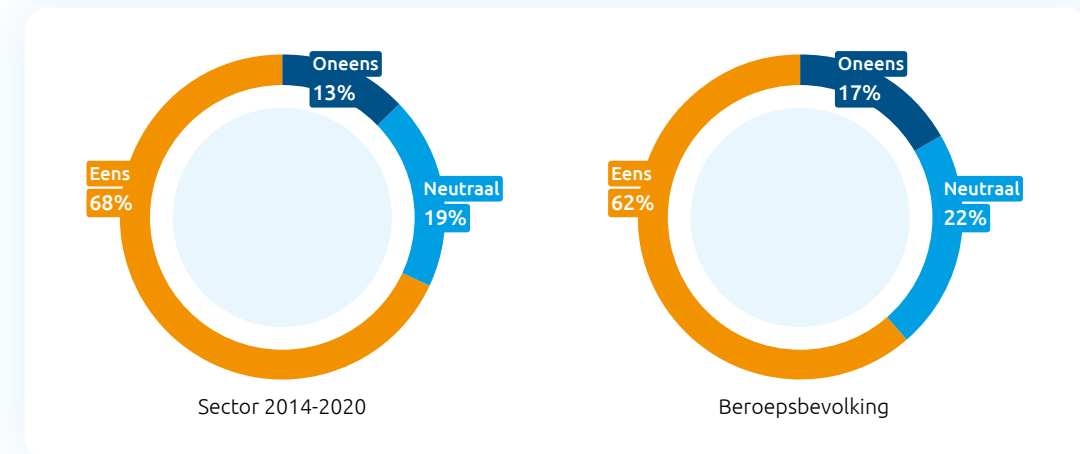
Figuur 15 Werknemers: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende mogelijkheden voor ander werk in mijn huidige bedrijf

Bron: Werknemersenquête STL, 2020

In 2020 (t/m juli) verwacht tachtig procent van werknemers binnen jaar nieuwe baan te vinden

In 2020 (t/m juli) verwacht tachtig procent van de werknemers binnen een jaar een nieuwe baan te vinden, als ze hun baan kwijt zou raken. Gemiddeld sinds 2014 is dat 68 procent (figuur 16). Dat is hoger dan landelijk (62%). Werknemers t/m 47 jaar denken vaker dat ze binnen een jaar een nieuwe baan vinden dan oudere werknemers (83% 'eens' tegen 53%).

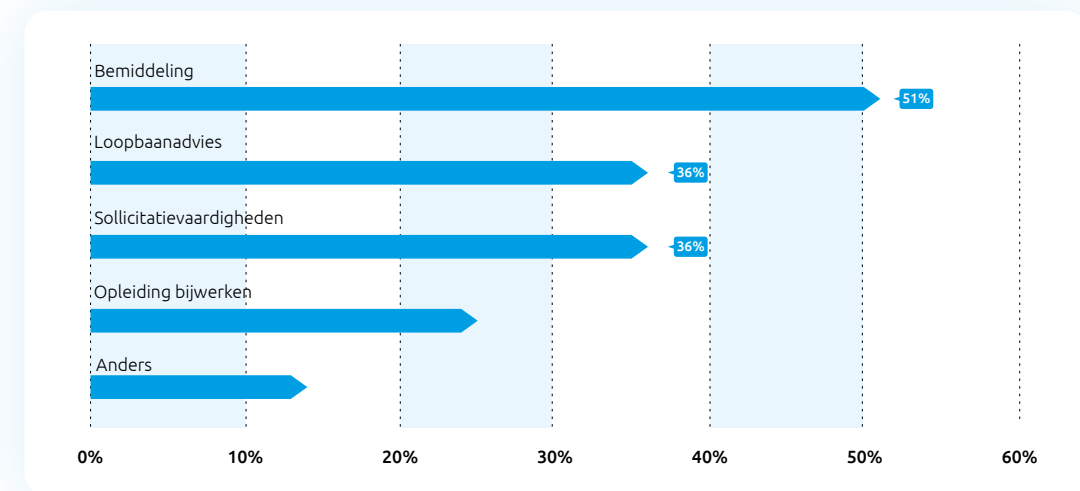
Figuur 16 Werknemers: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020

In de afgelopen jaren geeft bijna één op de drie werknemers in de sector te verwachten hulp nodig te hebben bij het vinden van een nieuwe baan, mocht hij zijn baan verliezen. In 2020 (t/m juli) was dat 21 procent. De belangrijkste drie gewenste vormen van hulp zijn bemiddeling (51%; figuur 17), loopbaanadvies (36%) en het vergroten van sollicitatievaardigheden (36%). Over het algemeen geldt dat jongeren vaker behoefte hebben aan loopbaanadvies en het bijwerken van de opleiding dan ouderen. Ouderen hebben vaker behoefte aan bemiddeling.

Figuur 17 Soort hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan 2014 – t/m juli 2020*, **



* Alleen gevraagd aan werknemers die denken hulp nodig te hebben

** Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2020