Transport en logistiek

Factsheet arbeidsmarkt

21 maart 2019

Werkgelegenheid: omvang en ontwikkeling

Aantal banen neemt toe

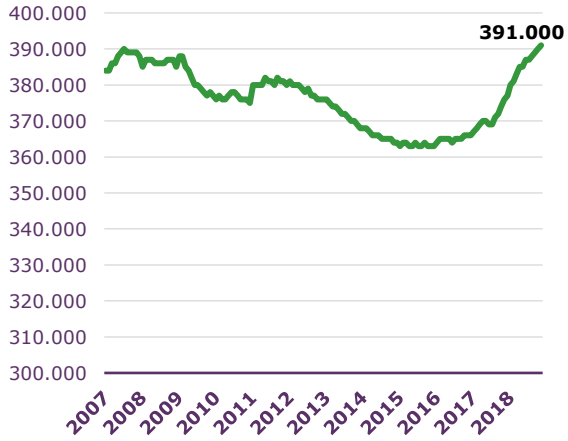
De sector transport en logistiek omvat transport, opslag en overslag van goederen (weg, spoor, water, lucht), personenvervoer (taxi, touringcar, openbaar vervoer, vliegtuig) en logistieke dienstverlening. De sector telt in november 2018 391 duizend banen en is daarmee goed voor **5% van alle banen in Nederland.**

Na een daling van het aantal banen tussen 2008 en 2015, is het aantal banen eind 2018 weer op het niveau van voor de economische crisis.

Zelfstandigen komen in de sector transport en logistiek relatief weinig voor. Wel nam hun aantal tussen 2010 en 2015 toe van 38 naar **45 duizend** (+18%). In 2016 en 2017 blijft dit aantal gelijk.

Ontwikkeling werknemersbanen in transport en logistiek

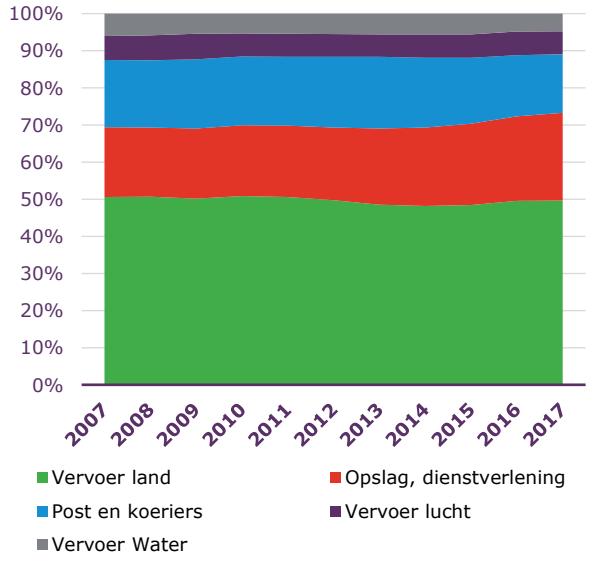
Januari 2008-november 2018



Bron: CBS (2019)

Verdeling banen transport en logistiek naar deelsector

Werknemers en zelfstandigen, 2017



Bron: CBS (2019)

Aantal banen neemt vooral toe in opslag en dienstverlening voor vervoer

Groei van het aantal banen vindt vanaf 2010 met name plaats binnen de **opslag en dienstverlening voor vervoer**, waar het aantal banen met 25% toenam naar 99 duizend in 2017. De deelsector opslag en dienstverlening voor vervoer is goed voor 23% van het aantal banen in de sector.

In de deelsector vervoer over land, waar 50% van het totaal aantal banen in de sector te vinden zijn, neemt het aantal banen dankzij de economische groei sinds 2015 weer toe.
In de deelsector vervoer door de lucht is sinds 2010 het aantal banen vrij constant rond de 26.000.

Binnen de deelsectoren vervoer over water en post en koeriers is de laatste jaren sprake van een daling. Het aantal banen binnen vervoer over water nam af van 23.000 naar 20.000 in 2016 en bleef in 2017 stabiel. Binnen de deelsector post en koeriers neemt het aantal banen sinds 2013 af. In 2017 zijn er 66.000 banen in deze deelsector.

Vacatures en krapte

Aantal vacatures sterk toegenomen

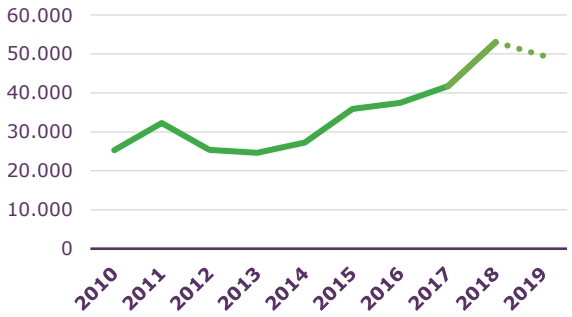
Het aantal vacatures dat jaarlijks ontstaat in de transport en logistiek sector is de laatste jaren sterk toegenomen. In 2013 ontstonden er 24.500 vacatures, een paar jaar later in 2018 ontstonden er 53.000. Deze toename is deels het gevolg van de economische groei, waardoor bedrijven behoefte hebben aan meer personeel, maar heeft ook te maken met de sterke vergrijzing in de sector.

Verwachting is dat het aantal vacatures in 2019 nog steeds hoog zal zijn, maar zal afnemen ten opzichte van 2018.

De meeste nieuwe vacatures in 2018 ontstonden voor de beroepen vrachtwagenchauffeur binnenland, magazijnmedewerker en heftruckchauffeur.

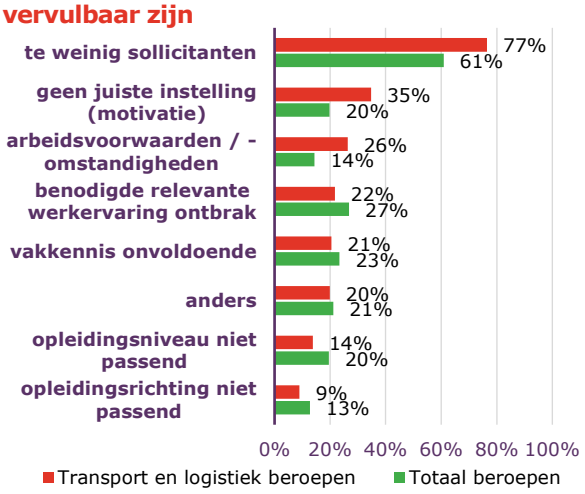
Ontwikkeling ontstane vacatures transport en logistiek

2010-2018, prognose 2019



Bron: CBS, raming UWV

Redenen waarom vacatures moeilijk vervulbaar zijn



Bron: UWV (2018). Moeilijk vervulbare vacatures oorzaken & gevolgen

Helft van de vacatures moeilijk vervulbaar

51% van de vacatures in de transport en logistiek sector is moeilijk vervulbaar, zo blijkt uit een enquête welke UWV in het najaar van 2018 onder werkgevers hield.

Voor vacatures specifiek gericht op transport en logistiek beroepen ligt de **oorzaak** vooral bij een **gebrek aan sollicitanten** (77%), het ontbreken van de **juiste instelling** bij kandidaten (35%) en de onaantrekkelijkheid van de arbeidsvoorwaarden of werkomstandigheden (26%).

Veel vraag naar maar weinig aanbod van vrachtwagenchauffeurs

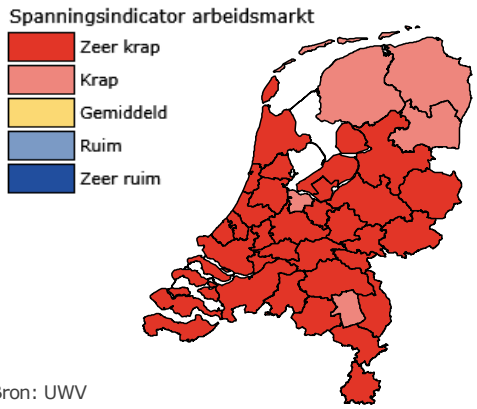
In het vierde kwartaal van 2018 is er sprake van een krappe arbeidsmarkt voor transport en logistieke beroepen. Dit houdt in dat er meer vraag dan aanbod is en het voor werkgevers moeilijk is om aan personeel te komen.

Vooral voor het beroep vrachtwagenchauffeur zijn er weinig werkzoekenden ten opzichte van het aantal vacatures. **In bijna alle arbeidsmarktregio's is sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt.**

Ook is het voor werkgevers lastig om vacatures voor **buschauffeurs, heftruckchauffeurs, transportplanners en declaranten**[1] te vervullen.

Spanningsindicator vrachtwagenchauffeurs

Gemiddelde 2018Q3 en 2018Q4



Bron: UWV

Voor de **toekomst** is het echter de vraag of er sprake blijft van een krappe arbeidsmarkt voor transport en logistiek beroepen. De vergrijzing blijft de komende jaren zorgen voor een grote vervangingsvraag. Zolang de economie groeit blijft er vraag naar personeel in de sector. Wel is het aantal mbo-studenten dat bijvoorbeeld een opleiding volgt tot vrachtwagenchauffeur de laatste jaren weer toegenomen en wordt er voor dit beroep ook nog steeds geworven onder zij-instromers. Daardoor zou de krapte op termijn kunnen afnemen. Zeker nu de economische groeiverwachtingen voor de

[1] Een declarant (ook wel douanedeclarant, import- en exportmedewerker of customs consultant) is iemand die namens een organisatie douaneformaliteiten afhandelt.

komende jaren wat lager uitvallen. Echter zijn de kansen op werk op de middellange termijn volgens SBB voor bijvoorbeeld de vrachtwagenchauffeur en de chauffeur openbaar vervoer nog ruim voldoende tot goed.

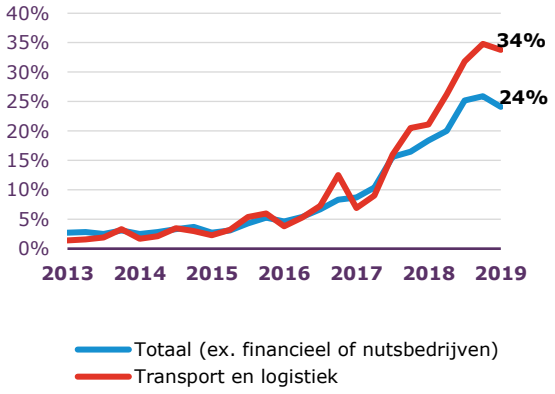
Steeds meer bedrijven ervaren belemmeringen door tekort aan arbeidskrachten

Dat vacatures in de sector op dit moment moeilijk vervulbaar zijn, komt ook naar voren in de belemmeringen die bedrijven ervaren door een tekort aan arbeidskrachten. Dit aandeel bedrijven is sinds het derde kwartaal van 2017 in de sector transport en logistiek sterker toegenomen dan gemiddeld. In het eerste kwartaal van 2019 ervaart **34% van de werkgevers in de sector belemmeringen als gevolg van een tekort aan personeel.**

Naar deelsector blijken vooral bedrijven in personenvervoer over de weg en goederenvervoer over de weg belemmeringen door personeelstekort te ervaren. In de zee- en binnenvaart (vrachtvaart) en de personen- en goederenvervoer door de lucht worden het minst vaak belemmeringen ervaren door een tekort aan personeel.

Ervaren belemmeringen door een tekort aan arbeidskrachten

Ontwikkeling 2013Q1-2019Q1



Bron: CBS conjunctuurenquête 2019

Uit het wervingsonderzoek van UWV (2018) blijkt dat werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures voor transport en logistiek beroepen vooral te maken hebben met een **toenemende werkdruk bij huidig personeel** (61%), het niet kunnen voldoen aan de vraag (36%) en het niet kunnen groeien als vestiging (34%).

Werkgelegenheid: kenmerken

Helft werkt in transport en logistiek beroep

Bijna de helft van het aantal werkenden in de sector heeft een transport en logistiek beroep. Het gaat hier voornamelijk om beroepen als:

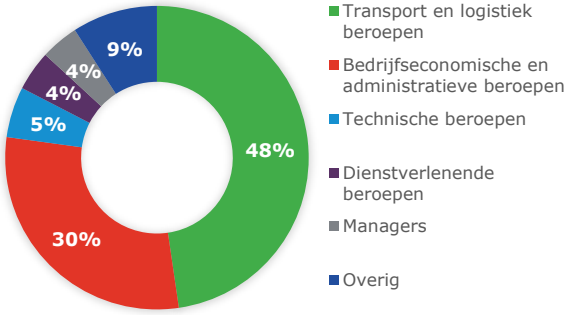
- vrachtwagenchauffeurs
- chauffeurs van auto's, taxi's en bestelwagens
- laders en lossers
- buschauffeurs en trambestuurders.

30% van de werkenden in de transport en logistiek sector heeft een bedrijfseconomisch en administratief beroep. Hieronder vallen:

- transportplanners en logistiek medewerkers
- postboden en postsorteerders
- inklaringsagenten en expediteurs
- boekhouders.

Werkenden transport en logistiek naar beroepsklasse

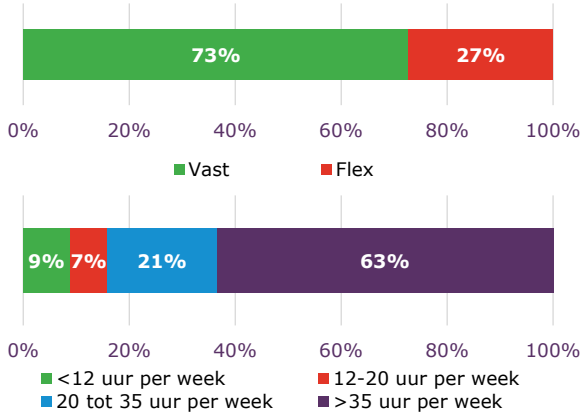
2017/2018 (2 jaargemiddelden)



Bron: CBS maatwerk op verzoek van UWV

Baankenmerken in transport en logistiek

Werknemers, 2017



Bron: CBS, Statline (2019)

Driekwart van de werknemers vast in dienst

73% van de werknemers in de sector transport en logistiek heeft een **vaste arbeidsrelatie.** Dit aandeel is gelijk aan het gemiddelde. Gelijk aan de landelijke trend, is het aandeel vaste contracten in de afgelopen tien jaar afgenomen. De helft van de flexibele contracten bestaat uit uitzend- en oproep- of invalcontracten.

Werknemers in de sector transport en logistiek hebben vaker dan gemiddeld een voltijd dienstverband. 63% van de werknemers in de sector werken **voltijds**, tegenover 51% van alle werknemers in Nederland. Dit aandeel is wel afgenomen sinds 2007, toen nog 68% van de werknemers in de sector voltijds werkte.

Ruim een vijfde van de werknemers in de sector heeft in 2017 een contract van 20 tot 35 uur per week, 9% voor minder dan 12 uur en 7% voor 12 tot 20 uur.

Het grote aandeel personen dat voltijds werkt in de sector, hangt waarschijnlijk ook samen met het grote aandeel **mannen** in de sector transport en logistiek. Vrouwen werken vaker deeltijds dan mannen. 76% van de werknemers in de sector was in 2017 man, tegenover 54% van de werknemers in alle sectoren tezamen.

Aandeel laagopgeleiden neemt af, aantal ouderen neemt toe

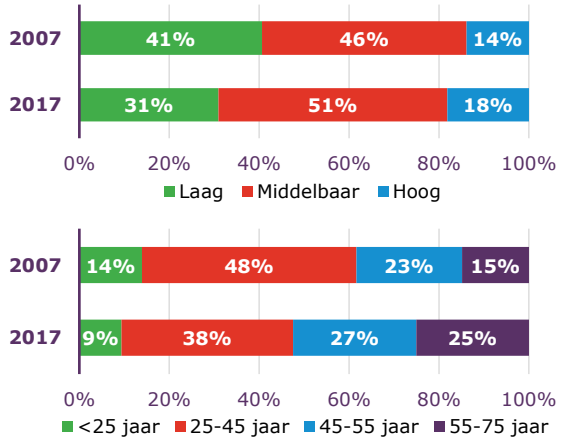
Ruim de helft van de werkzame personen in de sector heeft een opleiding op middelbaar niveau. In de afgelopen 10 jaar is het aandeel laag opgeleide werkzame personen in de sector transport en logistiek afgenomen van 41% naar 31% in 2017. Deze daling is sterker dan gemiddeld, waar het aandeel laag opgeleiden met vijf procentpunt is afgenomen.

Het aandeel 55-plussers is in de sector transport en logistiek is in tien jaar tijd sterk toegenomen. Van 15% van alle werkenden in de sector in 2007 naar 25% in 2017. Deze toename is sterker dan het landelijk gemiddeld waar het aandeel 55 plussers toenam van 13% naar 20%.

Het aandeel 25 tot 45 jarigen nam in de sector transport en logistiek sterk af van 48% in 2007 naar 38% in 2017.

Werkenden transport en logistiek naar onderwijsniveau en leeftijd

Ontwikkeling 2007-2017



Bron: CBS, Statline (2019)

Trends en ontwikkelingen in de transport en logistiek

Lage marges

Ondanks de omzetgroei van de afgelopen 2 jaar, blijven de marges laag in de sector. **Personeelskosten en de stijging van brandstofprijzen (diesel) drukken de winst voor werkgevers in de sector.** Ook stellen opdrachtgevers steeds hogere eisen op het gebied van tijdigheid, kwaliteit en klanttevredenheid. De taxibranche heeft daarnaast te maken met bezuinigingen van gemeenten, waardoor werkgevers vaak voor relatief lage prijzen meedingen in de aanbestedingsprocedures. Door de grote mate aan concurrentie binnen de transport en logistiek en de concurrentie van andere sectoren zoals de groothandel, worden er nauwelijks hogere prijzen bedongen. Hierdoor blijft er voor veel werkgevers **weinig ruimte over voor investeringen in nieuwe technologieën en/of om- of bijscholing van (nieuw) personeel**. Dit laatste is ook van belang om personeel te behouden voor de sector en om bijvoorbeeld potentieel aan te boren vanuit andere sectoren/beroepen.

Steeds moeilijker om personeel te vinden

Werknemers, en dan met name jongeren, leggen steeds meer de nadruk op een **goede werk/privé balans**. Naast hun werk willen zij ook andere activiteiten ondernemen, zoals sport of persoonlijke ontwikkeling. Het werk in de sector leent zich hier echter niet altijd voor, waar fulltime werken de norm is en overwerken als normaal wordt beschouwd. Hierdoor is het werk in de sector minder aantrekkelijk voor nieuwe, met name jonge, instroom. Tegelijkertijd is de verwachting dat, mede door demografische ontwikkelingen, de instroom in de transport en logistiekopleidingen op de langere termijn zal afnemen. Dit, in combinatie met het **vergrijsde personeelsbestand**, zorgt ervoor dat werkgevers steeds minder makkelijk aan personeel komen, terwijl zij wel voor een grote vervangingsvraag staan.

Brexit

De komende jaren wordt een **toename van het aantal files verwacht**. Dit heeft ook impact op de marges van werkgevers in de deelsector vervoer over de weg. Daar komt ook de Brexit bij, waar begin 2019 nog geen helderheid over is. Zeker bij een no-deal Brexit zal de wachttijd bij de grens gaan toenemen door **complexere douaneprocedures**. Hierdoor zal er een grotere vraag naar declaranten zijn, die kennis hebben van de wet- en regelgeving. Ook kan een no deal-Brexit negatieve gevolgen hebben voor de **luchtvaart**. Doordat het Verenigd Koninkrijk in dat geval niet meer onder Europese regelgeving valt, zouden luchtvaartmaatschappijen die grotendeels in handen van het Verenigd Koninkrijk vallen het recht verliezen om boven EU-gebied te vliegen.

Klimaat

De energietransitie heeft ook impact op de sector. Zo is de ambitie van Europa **dat vrachtwagens en bussen in 2025 15% minder CO2 uitstoten dan in 2019 en in 2030 30% minder**. Om dit te kunnen realiseren is brandstofbesparing noodzakelijk door inzet van elektrische trucks en vrachtwagens op waterstof en kan de kilometerheffing mogelijk een positieve rol spelen. Vrachtwagens en bussen zijn goed voor zo'n 6% van de CO2-uitstoot in de EU. In 2019 worden diverse **elektrische trucks** verwacht. Ook zijn verschillende fabrikanten **waterstoftrucks** aan het ontwikkelen dan wel aan het testen.

Voor andere transportvormen zitten hier echter nog wat haken en ogen aan. Zo bestaat er nog geen elektrisch aangedreven rolstoelvervoer. Daarnaast zijn elektrische busjes en vrachtwagens zwaarder. Dit heeft vooral gevolgen voor het kleinere vervoer: als een voertuig **zwaarder wordt dan 3.500kg is een ander**

rijbewijs nodig. De EU biedt hiervoor een ontheffing tot een gewicht van 4.250kg voor een periode van vijf jaar, om het gebruik van elektrische bestelbussen te stimuleren. Dit geldt echter alleen voor goederenvervoer en niet voor personenvervoer.

Daarnaast is op de klimaattop van de Internationale Maritieme Organisatie (IMO) afgesproken dat de **CO_2-uitstoot van schepen** in 2050 gehalveerd zal zijn ten opzichte van 2008. De internationale scheepvaart is verantwoordelijk voor 2,5% van de mondiale CO_2-uitstoot. In 2030 moeten schepen 40% procent minder uitstoten. Ook de Nederlandse **binnenvaartsector** heeft afspraken gemaakt om de binnenvaartschepen te verduurzamen middels het ondertekenen van de Declaration of Nijmegen. De ambitie is om in 2050 energieneutraal te zijn.

Op de klimaatconferentie van Katowice heeft tevens een coalitie van Europese ondernemingen en verenigingen in het **spoorgoederenvervoer**, Rail Freight Forward, de ambitie uitgesproken om de komende tien jaar tot 290 miljoen ton CO_2-uitstoot door vervoer te besparen.

Grens aan vliegbewegingen

De groei van Schiphol zal naar verwachting stagneren doordat er afspraken zijn gemaakt over het maximaal aantal vliegbewegingen (tot 2020 500.000) en Schiphol deze al bijna heeft bereikt. Verdere groei is nu enkel mogelijk door grotere vliegtuigen in te zetten, de bezettingsgraad te verbeteren of meer vracht bij passagiersvluchten te vervoeren. Het verplaatsen van commerciële vluchten naar Lelystad Airport kan extra ruimte bieden voor Schiphol, maar vooralsnog zijn deze plannen nog niet goed gekeurd door de Europese Commissie.

Robotisering, digitalisering en automatisering

Robotisering, digitalisering en automatisering zorgen voor diverse veranderingen in de sector en kunnen een grote impact hebben op het werk. Zo zijn veel taken van een logistiek medewerker te automatiseren en kunnen **zelfrijdende voertuigen** op zowel de weg, het spoor als het water de sector ingrijpend veranderen. Zo zijn er experimenten gaande met zelfrijdende treinen en met **truck platooning**. Bij truck platooning rijdt een groepje vrachtwagens dicht achter elkaar. Dankzij sensoren en draadloze communicatie kunnen de vrachtwagens op elkaar en op het andere verkeer reageren. De voorste truck wordt bestuurd door een chauffeur. Ook zijn er al partijen aan het onderzoeken hoe robots bij bezorging aan consumenten in te zetten, zoals blijkt uit onderstaand voorbeeld.

Last mile delivery via robots

Door de groei van e-commerce leveren bedrijven steeds meer pakketten aan de deur van de consument, wat extra druk op het wegennet met zich meebrengt en de marges van bedrijven onder druk zet. Immers kan het transport direct naar de klant niet in bulk gerealiseerd worden, waardoor hier weinig winst valt te behalen. Het automatiseren van de last mile delivery via autonome robots zou hier een oplossing kunnen zijn. Het Vlaams Instituut voor de Logistiek (VIL) heeft in een pilot uitgezocht onder welke voorwaarden autonome voertuigen kunnen rondrijden in steden. Uit het project Alees (autonome logistieke elektrische eenheden voor steden) kwam o.a. naar voren dat voor de maximale benutting van de 'Alees' een hypergeconnecteerd netwerk nodig is, met een distributiecentrum aan de rand van de stad en verschillende micromagazijnen in de stad. Hier is in Nederland nog geen sprake van, maar wel wordt er steeds vaker uitgeweken naar andere mogelijkheden van pakketbezorging, zoals fietskoeriers.

Vooralsnog lijkt de inzet van robots en verdere digitalisering en automatisering vooral bij de grotere bedrijven een rol te spelen. Dergelijke investeringen zijn groot en complex, waardoor kleinere bedrijven hier niet snel in zullen investeren.

Bronnen: gesprekken met vertegenwoordigers uit de sector, CBS (2019) omzetontwikkeling transportbedrijven; ING (2018) Toerental transport en logistiek loopt terug in 2019; ING (2018) Scheepvaart veert in 2019 terug van uitzonderlijk 'laag' 2018; STL (2018) arbeidsmarktrapportage 2018; Experience Week Connected Transport 2018. Lessons Learned; www.logistiek.nl; Vlaams Insitituut voor de Logistiek: project Alees (2018). Prorail: eerste rit zelfrijdende trein (2018). NRC: brexitblog (2018); Stichting Milieunet (2018): klimaatakkoord zeevaart.; SpoorPro (2018): coalitie spoorvervoerders gaat 290 miljoen co2-uitstoot besparen; TaxiPro (2018): EU geen ontheffing voor elektrische personenbus met rijbewijs B.

Veranderingen in beroepen

Communicatieve vaardigheden, flexibiliteit en digitale vaardigheden steeds belangrijker



Digitale vaardigheden worden steeds belangrijker. Door het gebruik van nieuwe software en technologische toepassingen is het voor steeds meer werknemers van belang om hier goed mee om te kunnen gaan. Zo is het werk in warehouses sterk aan het veranderen. Logistiek medewerkers weten waar zij moeten zijn door '*pick of light*' of '*voice picking*' systemen waarbij gebruik wordt gemaakt van licht of stem om medewerkers te leiden naar goederen. Tegelijkertijd zijn, wanneer dit soort technologieën worden ingezet, ook minder logistiek medewerkers nodig en neemt de behoefte aan technisch geschoold personeel dat de werkzaamheden van de robots in juiste banen kan leiden juist toe. Van complete vervanging van de **logistiek medewerker of orderpicker** blijkt echter vooralsnog geen sprake. Uit onderzoek van STL blijkt

dat bedrijven aangeven dat ze goederen van verschillende groottes en gewichten te ingewikkeld achten voor de robots die nu op de markt zijn. Ook vereisen dergelijke aanpassingen een grote investering, waardoor dit met name speelt bij de grotere werkgevers.

Ook **transportplanners** merken door nieuwe softwaremogelijkheden veranderingen in hun werkzaamheden. De focus komt steeds meer te liggen op het halen van informatie uit de data dat kan leiden tot betere efficiency en managementinformatie.

Verder verwachten klanten steeds meer van hun contactpersonen. Zo kunnen consumenten in sommige gevallen de chauffeur volgen die hun bestelling komt afleveren door een trackinginstrument in de wagen. Doordat diverse schakels weggenomen zijn in de logistieke keten, mede door de inzet van ICT-mogelijkheden, zijn deze contactpersonen in voorkomende gevallen ook de **vrachtwagenchauffeurs**. Deze toegenomen verwachtingen vereisen van werknemers goede communicatieve vaardigheden, een probleemoplossend vermogen en flexibiliteit.

Beroep en kerntaken	Voorbeelden van veranderingen
Vrachtwagenchauffeur ▪ vervoeren van lading ▪ laden en lossen ▪ bijbehorende administratie ▪ onderhoud	▪ **Meer binnenlandse ritten in stedelijk gebied** (vraagt om andere vaardigheden dan meerdaagse ritten op de snelweg). ▪ Grotere controle van externen waardoor de **autonomie van de chauffeur vermindert** (bijvoorbeeld planners en klanten die exact kunnen zien waar de chauffeur zich bevindt; hoge klantverwachtingen bij levertijden; controlerende instanties die rij- en rusttijden kunnen inzien over langere perioden. Minder handelingsruimte en hoge verwachtingen van anderen kan de werkstress van de chauffeur vergroten). ▪ **Grotere rol van technologie** (o.a. boordcomputer en op langere termijn mogelijk verdere ontwikkeling van truck platooning en zelfrijdende vrachtwagens). ▪ **Onderhoud aan vrachtwagens wordt complexer** (daarom wordt eerder een beroep gedaan op bedrijfswagenmonteurs). ▪ **Meer klantcontact, waardoor sociale vaardigheden belangrijker worden**. Mede door het gebruik van ICT worden er steeds meer schakels weggenomen in de logistieke keten, waardoor er steeds vaker van een producten direct aan een eindgebruiker worden geleverd.
Transportplanner ▪ transportopdrachten aannemen ▪ planningen ontwerpen en actualiseren ▪ transporten op afstand begeleiden ▪ verzorgen van de (financiële)administratie rondom transporten ▪ leidinggeven aan assistent-planners en chauffeurs	▪ Bij het aannemen van opdrachten wordt het **onderhouden van klantrelaties** belangrijker (bij sommige bedrijven wordt deze taak overgedragen naar de medewerker klantcontact). ▪ Bij de **planning minder handwerk en meer automatisering** (vraagt ook om inzicht om de in het systeem ingebouwde kennis te kunnen beoordelen). ▪ **Druk op operationele planning neemt toe** (hogere eisen aan flexibiliteit, stressbestendigheid, oplossend vermogen, conflictbeheersing) ▪ Verschuiving van uitvoerende rol naar **steeds meer** (pro)actieve rol bij optimaliseren van de planning en de bedrijfsprocessen (dit wordt ook wel **'tactische planning'** genoemd: o.a. het opleveren van managementinformatie voor analyse, beoordeling en optimalisatie van planningssoftware èn gerealiseerde vervoersprestaties. Mede hierdoor verschuiving van mbo- naar hbo-niveau).
Orderpicker ▪ verwerken van orders die binnen komen. ▪ verzamelen (picken) van goederen ▪ verrichten van VAL (value added logistics) en VAS (value added services)[2] activiteiten ▪ verzendklaar maken en laden van goederen ▪ controleren administratie/ voorraadbeheer	▪ **Value added logistics (VAL) neemt in belang toe**, door een veranderende klantvraag. Deze relatief simpele taken zoals het plakken van logo's op producten, worden ondersteund met ICT (digitale instructies). ▪ **Kennis van regels en voorschriften wordt minder van belang**, doordat deze regels via scanners worden getoond aan de orderpickers. Het herkennen van symbolen met betrekking tot (veiligheids)voorschriften blijft wel van belang. ▪ Door (verdere) digitalisering en gebruik van ICT-middelen is het van belang dat orderpickers **goed met ICT hulpmiddelen om kunnen gaan**. Het gaat daarbij om de registratie van de taken van de orderpicker (o.a. om track&tracing van producten voor klanten mogelijk te maken), als om het omgaan met ondersteunende middelen zoals pick to voice.

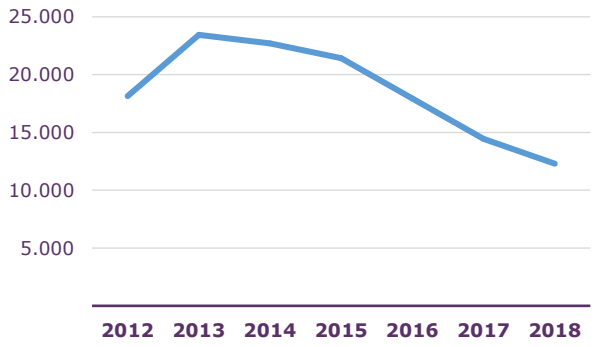
STL (2018) beroepscompetentieprofiel chauffeur goederenvervoer; STL (2018) beroepscompetentieprofiel planner transport. TNO (2017). Nieuwe technologie en werk. Verkennend onderzoek voor UWV

[2] VAL en VAS activiteiten: dit zijn 'waardetoevoegende activiteiten' zoals het ompakken, toevoegen van labels, afhandelen van terugkerende goederen.

WW-uitkeringen

WW-uitkeringen transport en logistiek (excl. Havenbedrijven)

Jaarlijkse instroom 2012-2018



Bron: UWV

Aantal nieuwe WW-uitkeringen neemt af

Vanaf 2013 daalt de jaarlijkse instroom in de WW vanuit de sector transport en logistiek. Eind 2018 werden er ruim 29.000 WW-uitkeringen verstrekt aan mensen afkomstig uit de transport en logistiek.

Beroepen die veel voorkomen in de nieuwe WW-uitkeringen in 2018 zijn chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens (15%) en vrachtwagenchauffeurs (11%). Vergeleken met eerdere jaren neemt de instroom vanuit deze beroepen echter ook af.

De sterkste daling van de lopende WW-uitkeringen vanuit de sector vond plaats onder 50plussers. Het aantal WW-uitkeringen dat aan deze groep werd verstrekt daalde van 22.200 eind 2017 naar 16.600 eind 2018. Een daling van 26%, tegenover een daling van 22% voor alle leeftijdsgroepen tezamen.

Helft van de WW'ers met een transport en logistiek beroep vindt werk binnen 6 maanden

Bijna de helft van de chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens die in de WW terecht komen vindt binnen een half jaar weer werk (47%). Dit is vergelijkbaar met het gemiddelde: van alle personen die een WW-uitkering ontvangen vindt 46% een baan binnen een half jaar. Vrachtwagenchauffeurs die in de WW terecht komen vinden relatief snel een baan. 59% van de vrachtwagenchauffeurs die in de WW terecht komt vindt binnen een half een jaar een baan.

Het aandeel personen dat een baan vindt binnen een half jaar **verschilt echter wel per leeftijd**. Gemiddeld vindt 52% van de personen die een transport en logistiek beroep beoefende voor de WW een baan binnen een half jaar. Voor 55plussers is dit aandeel 36% en voor 25 tot 35 jarigen is dit 56%.

Kansen voor werkzoekenden

Vergrijzing en economische groei bieden goede kansen voor werkzoekenden

De krapte op de arbeidsmarkt in de transport en logistiek biedt goede kansen voor werkzoekenden. De beroepen met de meeste krapte in de sector zijn de **vrachtwagenchauffeur, heftruckchauffeur, buschauffeur, transportplanner en declarant.** Door de Brexit zal naar verwachting de vraag naar declaranten in 2019 verder stijgen.

Ook biedt het beroep bijrijder kansen op werk voor werkzoekenden. Door de sterke vergrijzing in de sector is er weer behoefte aan bijrijders om chauffeurs te ondersteunen die diverse (fysiek zware) handelingen niet kunnen verrichten.

Baankansen voor mbo-studenten

Volgens Stichting Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) zijn er goede kansen op werk na diplomering voor jongeren die nu kiezen voor een mbo opleiding tot **chauffeur openbaar vervoer** (niveau 2) en **touringcarchauffeur** (niveau 2). SBB typeert de kans op werk als ruim voldoende voor de opleidingen tot chauffeur wegvervoer (niveau 2), taxichauffeur (niveau 2), machinist railvervoer (niveau 3) en logistiek teamleider (niveau 4).

Gemiddelde kans op werk of hoger
Postbezorger*
(Brom)fietskoerier*
Verhuizer*
Expeditiemedewerker, lader / losser*
Orderpicker, magazijnmedewerker*
Heftruckchauffeur*
Bijrijder*
Vrachtwagenchauffeur (binnenland/buitenland)*
Vrachtwagenchauffeur speciaal vervoer (gevaarlijke stoffen, truckmixer, tankauto, geconditioneerd vervoer, autolaadkraan, kiepauto)*
Buschauffeur (touringcar, stad- en streekvervoer)*
Matroos binnenvaart*
Treinmachinist spoorwegen
Rangeerder spoorwegen
Schipper/stuurman binnenvaart
Scheepswerktuigkundige
Transportplanner
Expediteur, cargadoor, declarant (douane)
Logistiek teamleider

*In beroepen met een asterisk kunnen mensen met een opleidingsniveau vmbo of mbo-1 direct aan de slag en/of via een (korte) training of certificaat.

Bron: UWV (2018), Kansberoepenlijst

De kans op werk na diplomering is volgens SBB gering voor leerlingen die nu kiezen voor een opleiding tot luchtvaartdienstverlener (niveau 4). Dit kan het gevolg zijn van doorstroom van leerlingen vanuit deze opleiding richting het hbo of naar andere niet direct verwante functies op de arbeidsmarkt, in plaats van direct aan de slag te gaan als luchtvaartdienstverlener.
Bron: SBB kans op werk februari 2019

Goede kansen voor hbo- en wo-gediplomeerden

Onderzoeksbureau Panteia verwacht dat de arbeidsmarktkansen in 2022 voor hbo- en wo-gediplomeerden in de logistieke sector beter zal zijn dan voor mbo-gediplomeerden. Zij verwachten wel dat er veel vraag zal zijn naar **inklaringsagenten en expediteurs en voor werkvoorbereiders en planners** op mbo-niveau. De kans op werk voor gediplomeerden van managementfuncties op mbo-niveau zal volgens hen echter slechter zijn omdat deze gediplomeerden over het algemeen niet gelijk in een managementfunctie kunnen beginnen. Op hbo- en wo-niveau ziet Panteia voor bijna alle functies redelijk tot zeer goede perspectieven voor werkzoekenden in 2022, met uitzondering van dekofficieren en loodsen (hbo) en overheidsambtenaren logistiek (hbo).
Bron: Panteia (2018). Arbeidsmarkt en onderwijs logistiek kwantitatief.

Kansen voor mensen zonder startkwalificatie

Niet iedereen heeft echter een mbo, hbo of wo diploma in bezit. Binnen de transport en logistiek zijn ook beroepen waar mensen met een **opleidingsniveau vmbo of mbo-1 direct aan de slag** kunnen of aan de slag kunnen na een (korte) training of certificaat. Hier valt te denken aan postbezorgers en verhuizers.
Bron: UWV (2018). Kansberoepen.

Instroom van statushouders in de sector
Ook statushouders krijgen kansen om in te stromen in de sector. In samenwerking met het WerkgeversServicepunt Zuid-Holland Centraal en Toolstation heeft Evofenedex eind 2018 statushouders opgeleid tot logistiek medewerker. Zeven statushouders ontvingen het certificaat logistiek medewerker. Zes van hen zijn aan het werk als logistiek medewerker in het nieuwe magazijn van Toolstation in Bleiswijk.
Bron: https://zhcwerk.nl

Mogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking

Het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO), een samenwerking van UWV en Universiteit Maastricht, heeft modelbeschrijvingen gemaakt van diverse organisaties en instellingen. Hierbij wordt gekeken welke taken van functies geschikt of mogelijk geschikt zijn die door mensen met een arbeidsbeperking gedaan kunnen worden. Voor de logistiek zijn dit bijvoorbeeld taken als:

- Orders picken (verzamelen van goederen, inpakken van goederen, verzendklaar maken van goederen, verzamelen en registreren van breuk).
- Klaarzetten en laden (scannen van pallets, verplaatsen van pallets naar bijvoorbeeld de vrachtwagen, assisteren van de chauffeur bij het inladen).
- Ondersteuning van het retourproces ((her)labelen, uitpakken en (her)pakken van producten).
- Schoonhouden van operationele ruimtes (stofzuigen, vegen of reinigen (machinaal) van operationele ruimtes).

Kortom, op veel functieniveaus zijn er (elementaire) taken die niet persé door vakkrachten hoeven te worden uitgevoerd. Werkgevers kunnen bij het Werkgeversservicepunt UWV om een advies vragen.
Bron: Inclusieve Arbeidsorganisatie (2019)

Colofon

Uitgave: UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en –advies
Inlichtingen: jena.dewit@uwv.nl
Auteur: Jena de Wit