

Trends in transport

De route naar de toekomst



Voorwoord

Met de economie in de lift is het op de weg steeds drukker. In combinatie met de vergrijzing wordt het steeds belangrijker medewerkers te behouden en te investeren in instroom. Niet alleen op korte, maar óók op de lange termijn.

De transportsector groeit ook dit jaar sterk verder. Vooral de distributie van producten die steeds meer via internet worden verkocht, is 'booming'. Dit betekent dat de behoefte aan vakbekwame chauffeurs op dezelfde piekmomenten per week stijgt. Tegelijkertijd stromen de komende jaren veel ervaren krachten uit. Ook neemt de gemiddelde arbeidsduur af: meer dan vroeger willen óók chauffeurs een ideale werk-privébalans.

Tijdens de zomermaanden neemt de flexibele bezettingsgraad van de transportsector traditiegetrouw toe. Vakantie- en ad-hoc aanvragen voor chauffeurs zijn dan voor Start People Transport aan de orde van de dag. Echter, nu de spoeling echt dun begint te worden, is de omvang van het probleem steeds beter zichtbaar. Tijd voor een fundamentele wijziging van een bestaande trend. We kunnen dan ook niet meer om een langetermijnaanpak van de krakende arbeidsmarkt in de transportsector heen.

Samen met onze klanten kijken wij breder naar oplossingen. We onderzoeken de flexibele bezettingsgraad en denken mee met de planningen van diensten. Door te focussen op de optimale planning van chauffeurs, diensten en ritten binden we onze chauffeurs langdurig en bieden we ze een mooie loopbaan. Elke dag halen we weer het maximale uit de samenwerking met klant en kandidaat!

Sandra Bello
Directeur Start People Transport

In deze trendpaper leest u...

...wat het belang is van talentontwikkeling en scholing. Innovatie, specialisatie en vergrijzing spelen een rol.

>> pagina 3

...hoe de vraag naar en het aanbod van chauffeurs zich ontwikkelen. Wat zijn trends en waar is de krapte het grootst?

>> pagina 4

...waarom u er goed aan doet beleid te ontwikkelen voor duurzame inzetbaarheid. Met Restart heeft Start People een specialist in huis die werkgevers helpt dit te realiseren.

>> pagina 7

...welke mogelijkheden er zijn om mensen op te leiden tot chauffeur.

Start People College garandeert de kwaliteit van de opleiding en begeleidt de kandidaten persoonlijk.

>> pagina 10

Het belang van talentontwikkeling en scholing

De economie groeit vooral door het aantrekken van de binnenlandse markt. Het wegtransport neemt daardoor flink toe. Dat gaat gepaard met een toenemend tekort aan chauffeurs. Op elke honderd werkende chauffeurs, zijn er inmiddels al vier vacatures.

Stijging omzet en loonkosten

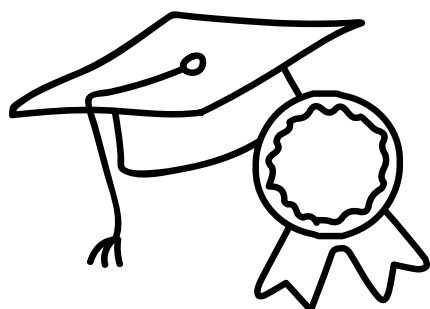
De omzet in de transportsector steeg in het eerste kwartaal van 2017 met ruim 5 procent ten opzichte van het jaar ervoor. Met de nieuwe CAO Beroepsgoederenvervoer veranderen de loonkosten voor transportbedrijven. Per 1 juli 2017 zijn die met 2,7 procent gestegen.

Om- en bijscholing

Door innovatie en specialisatie binnen de sector wordt om- en bijscholing steeds belangrijker. Talentontwikkeling draagt bij aan het dichten van het gat tussen vraag en aanbod én aan het behoud van goede medewerkers. Ook de vergrijzing speelt een rol.

Zij-instroom

Vacatures voor beroepschauffeurs, logistiek medewerkers en ook planners zijn de komende jaren moeizaam in te vullen doordat gekwalificeerde chauffeurs niet meer beschikbaar zijn.



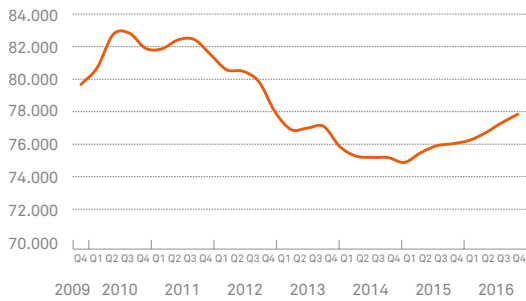
De vraag naar chauffeurs blijft bovendien toenemen, terwijl de instroom beperkt blijft. Er zijn daarom in ieder geval extra chauffeurs nodig: vanuit de logistieke sector zelf óf daarbuiten. Start People speelt hierop in en leidt chauffeurs op (zie pagina 10).

Innovaties en ontwikkelingen die op de langere termijn van invloed zijn op de transportsector

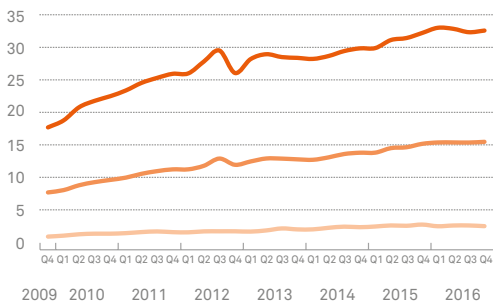
- **Platooning**, het geautomatiseerd laten rijden van meerdere vrachtwagens, biedt kansen voor lager brandstofverbruik in combinatie met een hogere chauffeursproductiviteit.
- De complexiteit in de **supply chain** neemt toe, en daarmee ook het belang van het regisseren van de hele transportketen.
- Vervoerders **specialiseren** zich steeds meer in een bepaald product of een bepaalde regio.
- **Thuisbezorging** wordt efficiënter door meer pickup- en dropoff-punten en bundeling van de bezorging van food en non-food.

Het tekort aan rijdend personeel neemt toe

Aantal chauffeurs

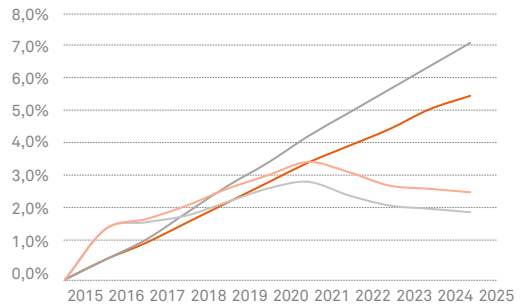


Percentage oproepkrachten in sector

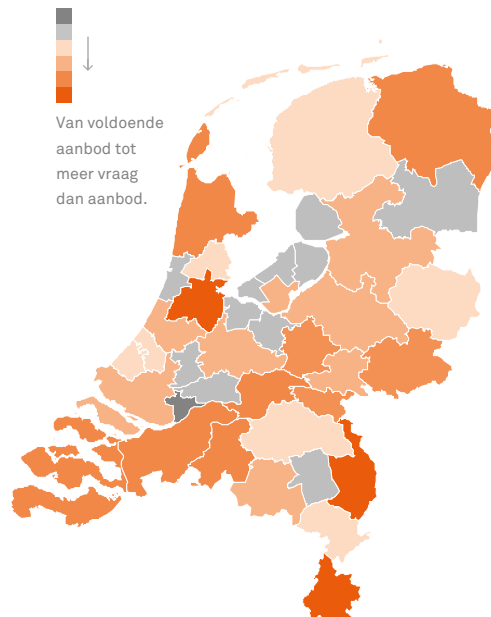


- Percentage chauffeurs met oproepcontract
- Percentage oproepkrachten in sector
- Percentage werknemers niet-chauffeurs met oproepcontract

Ontwikkeling van arbeidsvraag en personeelsaanbod
(groei t.o.v. 2015)

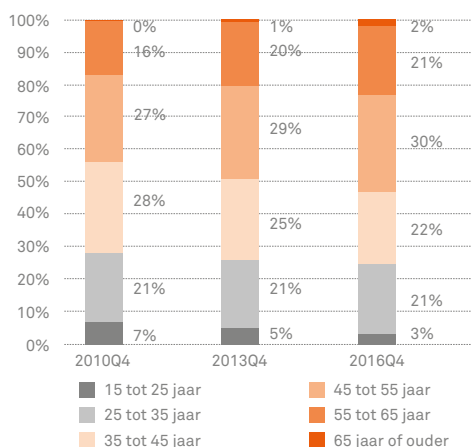


Verhouding vraag en aanbod personeel beroepsgoederenvervoer over de weg in 2025 per regio

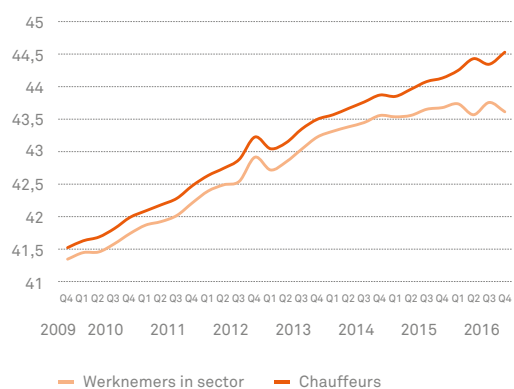


De gemiddelde leeftijd loopt op

Leeftijdsofbouw vrachtwagenchauffeurs
Sectorinstituut Transport en Logistiek



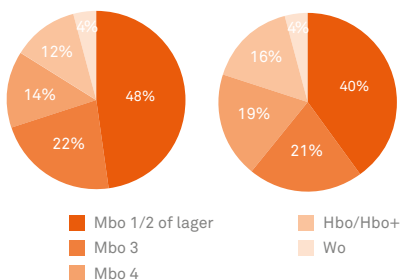
Gemiddelde leeftijd werknemers
Sectorinstituut Transport en Logistiek



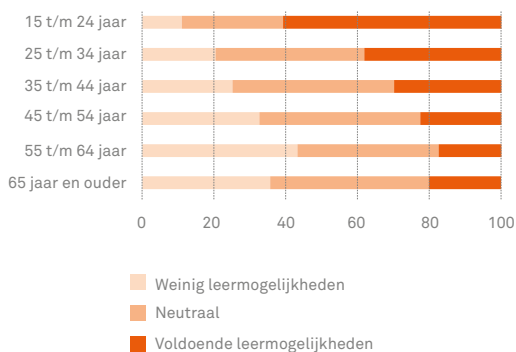
Bron: Sectormonitor 2016-Q4.

De behoefte aan scholing stijgt

Personeel naar opleidingsniveau, nu (links)
en verwachting over 5 jaar (rechts)



Leermogelijkheden volgens werknemers,
naar leeftijdscategorie



Bron: Logistiek in beeld, STEC Groep; Arbeidsmarktrapportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek 2016.

“Gemotiveerde medewerkers, nu én in de toekomst”

Hoe zorg je er als transportbedrijf voor dat je medewerkers gezond hun pensioen halen? En dat ze hun werk goed en met plezier blijven doen? Restart, onderdeel van Start People, helpt werkgevers hun medewerkers duurzaam inzetbaar te houden.

Veel ondernemers kennen de term duurzame inzetbaarheid, maar weten niet precies wat het inhoudt, vertelt René de Blouwe, mobiliteitscoach bij Restart. “Of ze weten het wel, maar vinden het lastig van de grond te krijgen binnen hun bedrijf. Een gemiste kans, want het levert je veel op. Namelijk blij, gemotiveerde medewerkers. Met alle positieve gevolgen van dien.”

Energie

Duurzame inzetbaarheid is volgens René investeren in gezonde, flexibele, betrokken en competente medewerkers, zodat ze ook in de toekomst hun werk kunnen blijven doen. “Om dat te bereiken moeten zowel leidinggevend als medewerkers zichzelf afvragen: hoe zit ik in elkaar? Waar haal ik energie uit? Welke kant wil ik op en wat heb ik nodig om mezelf te ontwikkelen?” Zeker in de transportbranche is het belangrijk na te denken over de toekomst, vindt René. “Chauffeurs moeten langer doorwerken dan vroeger, en fysiek is het chauffeursvak zwaar.”

Programma

Restart heeft een volledig programma om bedrijven in de transportsector te ondersteunen bij de opzet en uitvoering van een duurzaam inzetbaarheidsbeleid. “We starten met een bewustwordingsworkshop, waarin medewerkers worden gestimuleerd na te denken over de stappen die ze kunnen nemen om het werkvermogen te vergroten”, vertelt René. “Daarna spreekt een Restart-coach elke medewerker met de leidinggevende erbij. Samen maken zij een coachingsprogramma op maat.”

Spoor 2 ‘Wet Verbetering Poortwachter’

Speciale aandacht is er voor de vitaliteit van medewerkers en het voorkomen van verzuim. “Mocht langdurig verzuim zich toch voordoen, dan heeft Restart de kennis en expertise in huis om deze medewerkers op de juiste wijze te begeleiden. Is het nodig een spoor 2-traject op te starten, dan kunnen we in samenwerking met Start People de zieke medewerker begeleiden naar een baan bij een andere werkgever. Ook in een andere sector.”



Duurzame inzetbaarheid in de transportsector

Meer dan de helft van de werkgevers denkt dat al zijn werknemers gezond het pensioen halen. Bij bedrijven van 21 tot 50 medewerkers zakt dit naar 44 procent en bij 51 tot 100 medewerkers naar 35 procent. Van de werknemers zelf denkt ruim veertig procent het werk tot het pensioen vol te kunnen houden. Een kwart denkt dat het lichamelijk best moeilijk wordt, de rest ziet ook de werkdruk en stress als belemmering.

Door de gestegen pensioenleeftijd blijven oudere chauffeurs langer rijden. Om hen fysiek minder zwaar werk te kunnen laten doen, is om- of bijscholing ook vaak nodig.

Ziekte en verzuim

- Het verzuimpercentage loopt op van nog geen 3 procent onder twintigers tot 8,3 procent in de leeftijdscategorie 60 tot 64 jaar.
- Boven de 65 jaar is het verzuimpercentage juist laag. Degenen die dan nog steeds werken, zijn lichamelijk en psychisch vaak goed gezond.
- Bijna veertig procent van de werkgevers kan spontaan geen maatregelen noemen om verzuim te voorkomen.

Leefstijl

- Werknemers willen graag werken aan hun leefstijl en de ontwikkeling van hun loopbaan. Het laatste wordt minder belangrijk gevonden op hogere leeftijd.
- 64 procent van de werknemers in de sector heeft overgewicht. Ernstig overgewicht komt vooral voor onder (oudere) chauffeurs.
- 30 procent rookt af en toe of dagelijks, tegenover 21 procent van de landelijke beroepsbevolking.

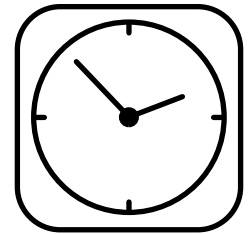
- Chauffeurs bewegen vaker weinig dan werknemers in andere functies.
- Meer dan de helft van de chauffeurs is de afgelopen jaren gezonder gaan eten. Ruim veertig procent is het oneens met de stelling dat werkgevers belang hechten aan gezonde voeding.

Balans werk-privé

- Ongeveer tweederde van de werkgevers biedt ondersteuning aan bij privé zaken of past het werk aan als het te zwaar wordt.
- Ruim tweederde van de medewerkers ervaart een goede afstemming tussen werk en privé.

“Duurzaam inzetbaar blijven is een ‘gedeelde verantwoordelijkheid’ van werkgever en werknemer.”

“Chauffeurs zijn, in vergelijking met andere functies, mensen die weinig bewegen.”



Werkstress

- De belangrijkste oorzaken van werkstress zijn weinig autonomie op het werk en hoge taakeisen.
- Bijna twintig procent van de planners heeft last van hinderlijke stress. Bij chauffeurs is dit ruim twaalf procent.

Opleiding en ontwikkeling

- Een derde van de werknemers vindt dat ze voldoende begeleiding krijgen bij hun loopbaanontwikkeling.
- De helft van de werknemers vindt dat er voldoende opleidingsmogelijkheden zijn.
- Een kwart geeft aan meer te willen leren in een opleiding, cursus of training.
- Oudere werknemers verwachten het vaakst hulp nodig te hebben bij het vinden van een nieuwe baan.



Bron: Arbeidsmarktrapportage beroeps-goederenvervoer over de weg en logistiek 2016.

“Je moet de meerwaarde uit mensen halen”

De gemeente Utrecht geeft uitzendmedewerkers bij de afvalinzameling de kans door te groeien tot chauffeur. Sinds een half jaar verzorgt Start People de selectie en coaching van kandidaten. Inmiddels hebben de eerste vier uitzendmedewerkers hun opleiding bijna afgerond.

Bas van der Veer is als hoofd Afvalinzameling verantwoordelijk voor een kleine 175 medewerkers, variërend van administratieve krachten tot chauffeurs en beladers. Bij de beladers zijn veel uitzendmedewerkers. Een deel van hen wordt geselecteerd voor een chauffeursopleiding. Bas: “Als manager vind ik dat je moet kijken hoe je de meerwaarde uit medewerkers kunt halen en ook laagopgeleiden een kans kunt geven door te stromen. Neem nou Sidney Stelte

(zie kader). Hij had allerlei baantjes gehad. We hebben hem een kans gegeven als chauffeur. Dat doet hij zo goed, daar krijg ik energie van!”

Eén aanspreekpunt

Aanvankelijk deed de gemeente zelf de selectie en coaching van kandidaten in het opleidingstraject, nu doet Start People dit. Van het selecteren van kandidaten tot coaching. “Ik heb één vast aanspreekpunt met wie ik al mijn wensen kan bespreken.” Bas is zeer te spreken over de screening. “Er is een groot verschil in de kwaliteit van de uitzendmedewerkers. Het komt voor dat Start People er op een dag vijftien naar huis stuurt. Maar degenen die hun werk goed doen en interesse tonen, komen vanzelf bovendrijven. Zeker 95 procent van de geselecteerde kandidaten doet het uitstekend.”

Sidney Stelte, chauffeur bij de afvalophaaldienst:

“Ik werkte een jaartje als belader bij de gemeente Utrecht toen ik van Start People het aanbod kreeg om me te laten scholen tot chauffeur. Dat leek me een mooie stap, omdat het mijn werk afwisselender maakt en ik flexibeler inzetbaar ben. Ik kan zowel achter het stuur zitten als achter de vrachtwagen lopen om het afval in te laden. Ik heb ervoor gekozen alle theorielessen achter elkaar te doen in 3,5 week en meteen de dag erna te starten met rijlessen. Zo blijft de stof beter hangen. De boeken induiken is niet mijn ding, dus ik kan het beter maar in één keer goed doen. Die vrijheid had ik gelukkig.”

Jennifer Nees, Senior Opleidingsadviseur bij Start People College, over het opleiden van chauffeurs

“Een opleidingstraject met een vliegende start”

De vraag naar medewerkers in de transportsector groeit. Daarom biedt Start People College een speciaal opleidingstraject voor iedereen die zich wil laten omscholen tot chauffeur. Met persoonlijke begeleiding, een kostenregeling én baangarantie.

Start People College biedt een speciaal leerwerktraject voor iedereen die een baan ambieert als chauffeur. “Je kunt in enkele maanden je rijbewijs halen bij een gerenommeerde opleider en doet tijdens de opleiding al ervaring op bij een transportbedrijf”, vertelt Jennifer Nees van Start People College. “Daarnaast bieden we een baangarantie na de opleiding. Het is eigenlijk een vliegende start als chauffeur.”

Branche leren kennen

De 25-jarige Hayko van Meersbergen ervaart dat ook. Hij werkte tot voor kort als monteur van vloerverwarming, maar volgt nu via Start People College de opleiding tot chauffeur. “De transportbranche heeft me altijd getrokken. Ik zit graag op de weg. Het geeft me een gevoel van vrijheid. Via een vriend hoorde ik van dit leerwerktraject.” Tijdens de opleiding werkt hij in de pakketdienst van DHL. “Voor mij dé manier om de branche alvast beter te leren kennen

voordat ik straks op de vrachtwagen ga rijden. Dat is mijn doel.”

Theorie en praktijk

Het opleidingstraject omvat onder meer een capaciteitstest, medische keuring, theorielessen en praktijklessen. De theorie wordt op locatie aangeboden. Voor de opleiding heeft Start People College vaste afspraken gemaakt met de gerenommeerde opleidingsinstituten DON en E&R, die fungeren als opleidingsmakelaar. “Zij zoeken een geschikte opleider in de woonomgeving van de kandidaat die aan de kwaliteitsstandaard van Start People College kan voldoen. Hierbij letten wij op onder andere het slagingspercentage en de doorlooptijd van de opleiding bij de betreffende opleiders”, aldus Jennifer.

Persoonlijke begeleiding

Start People College hecht veel waarde aan persoonlijke begeleiding. Coaches houden daarom de vinger aan de pols bij kandidaten die het traject doorlopen. Hayko: “Mijn vaste contactpersonen bellen me elke week wel even om te vragen of ze ergens mee kunnen helpen. Of ze informeren naar hoe mijn examen ging. Dat zie je niet vaak. Je bent hier beslist geen nummer.”

Chauffeurs opleiden met subsidie

Het project zij-instroom in het Sectorplan Transport en Logistiek van het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de sector (SOOB) en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid maakt het aantrekkelijk voor bedrijven om mensen buiten de transportsector op te leiden tot vrachtwagenchauffeur. De werkgever en de kandidaat betalen

elk 10 procent van het lesgeld. De rest komt voor rekening van SOOB en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Start People regelt alles wat nodig is om hier gebruik van te maken. Dit voorjaar is het aantal beschikbare plaatsen verhoogd van 2.000 naar 2.500. Op dit moment zijn er circa 1.250 kandidaten ingestroomd.



Op de goede weg

Start People Transport is hét adres voor advies en actie bij al uw vraagstukken rondom de inzet van medewerkers. Vier belangrijke punten waarmee wij u van dienst zijn.



1. Wij bieden gekwalificeerde chauffeurs

Wij beschikken over een stabiele, landelijke bezetting van zo'n 1.250 chauffeurs voor nationaal en internationaal beroepsgoederenvervoer. Stuk voor stuk professionals in het wegtransport, flexibel en altijd inzetbaar.

2. Wij zorgen voor nieuwe instroom

Wij leiden zij-instromers op tot beroepschauffeur in samenwerking met Start People College en het Sectorinstituut Transport en Logistiek. Ook bemiddelen wij tussen jongeren en werkgevers bij de beroepsbegeleidende leerweg in het mbo. Zo werken wij aan de instroom op lange termijn.

3. Wij begeleiden kandidaten van baan naar loopbaan

Op dit moment kunnen chauffeurs kiezen uit een groot aanbod aan vacatures. Om hen te

behouden, besteden wij veel aandacht aan begeleiding. Met loopbaanbegeleiding helpen wij chauffeurs zich verder te ontwikkelen in de transportsector. Bij de intake inventariseren we de wensen van de chauffeur en stellen we hem voor bij bedrijven die daarbij aansluiten. We blijven vrijwel wekelijks in contact om een vinger aan de pols te houden. Op deze manier halen we het maximale uit iedere loopbaan.

4. Wij houden transportmedewerkers duurzaam inzetbaar

Wij helpen transportorganisaties hun medewerkers inzetbaar te houden tot hun pensioen. Met werkgevers en hun medewerkers kijken wij wat (oudere) chauffeurs en andere medewerkers willen en kunnen. Wij bieden passende opleidingen en bemiddelen eventueel naar ander werk.

Meer informatie

Wilt u weten hoe Start People Transport u van dienst kan zijn bij het werven, opleiden en ontwikkelen van chauffeurs? Neem contact met ons op voor een vrijblijvend gesprek.

Bel 088 365 00 00 of stuur een e-mail naar transport@startpeople.nl

 Start-People  @startpeople  StartPeopleNederland