



Opdrachtgever

UWV



Onderzoek

Vervoer en opslag, sectorbeschrijving

Startdatum – 1 juni 2013

Einddatum – 18 februari 2014

Categorie

Arbeidsmarkt

Vervoer en opslag, sectorbeschrijving

Doel en vraagstelling

Met een lichte economische groei in het vooruitzicht zal de werkgelegenheid in de sector Vervoer en opslag dit jaar op peil blijven. De jarenlange krimp wordt hiermee tot staan gebracht. Na 2014 zal er ruimte zijn voor groei van het aantal banen. Dit blijkt uit de vandaag gepubliceerde sectoranalyse Vervoer en opslag van UWV. De analyse laat zien dat de sector kampt met een vergrijzingsgolf die sterker is dan in andere sectoren van de Nederlandse economie. Dit biedt kansen voor schoolverlaters en werkzoekenden.

De sector Vervoer en opslag zal als een van de eerste sectoren profiteren van economische groei. UWV verwacht derhalve een einde aan de banenkrimp in de sector dit jaar en een lichte groei in 2015. Na 2015 neemt het aantal banen structureel toe met ruim 1% per jaar. In 2018 werken er dan 390.000 werknemers en 40.000 ondernemers in de sector. Deze groei zorgt ook voor een toename van het aantal vacatures in de sector. Voor de jaren 2015-2018 verwacht UWV jaarlijks 36.000 nieuwe vacatures, tegen ongeveer 25.000 nu. Daarmee wordt de piek van het topjaar 2007 niet bereikt toen er 48.000 vacatures ontstonden in de sector.

UWV maakt samen met werkgevers- en werknemersorganisaties, de VNG en arbeidsmarktdeskundigen analyses van ruim twintig sectoren. De sectorbeschrijvingen bieden een actueel beeld van de tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt. Hierdoor is het mogelijk om lang openstaande vacatures en onnodige werkloosheid te voorkomen en zo bij te dragen aan een sterkere economie. De sectorbeschrijvingen dragen ook bij aan regionale arbeidsmarktagenda's van gemeenten en UWV voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. UWV heeft het opstellen van sectoranalyses in 2012 overgenomen van de in dat jaar opgeheven Raad voor Werk en Inkomen.

[Link naar bestand](http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/gf1be4hl)

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/gf1be4hl>

Vervoer en opslag

Sectorbeschrijving

18 februari 2014



Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Inleiding	6
1. Werkgelegenheid en vacatures	8
1.1. Werkgelegenheid in vogelvlucht	8
1.2. Vacatures in de sector Vervoer en opslag	14
2. Trends	20
2.1. Economische trends	20
2.2. Arbeidsmarktrends	27
3. Tekorten en overschotten	38
3.1. Huidige situatie	38
3.2. Toekomst tot 2018	40
4. Kansen	44
4.1. Instroomprofiel	44
4.2. Kansen voor schoolverlaters	46
4.3. Kansen voor (N)WW'ers	51
4.4. Kansen op uitstroom	59
4.5. De regio centraal	61
4.6. Conclusie	63
Bijlage I Sociale organisatie in de sector Vervoer en opslag	66
CAO	66
Brancheorganisaties	66
Vakbonden	68
O&O-fondsen	69
Kenniscentra	70
Handige links	71
Bijlage II Deelnemerslijst paritaire sectortafel Vervoer en opslag	74
Bijlage III Literatuurlijst	76
Colofon	78

Samenvatting

Werkgelegenheid groeit licht na 2014

De volgende deelsectoren vallen in deze sectorbeschrijving onder Vervoer en opslag: beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening, haven, op- en overslag, personenvervoer (branches: taxivervoer, touringcarvervoer, openbaar vervoer), nautische sector (zeevaart, binnenvaart), luchtvaart (inclusief logistieke dienstverlening ten behoeve van de luchtvaart) en vervoer per spoor.

In totaal werkten er in 2013 zo'n 400.000 personen in de sector Vervoer en opslag. Dat zijn er 13.000 minder dan in 2007. In vergelijking met andere sectoren in de Nederlandse economie kent de sector vanaf 2005 een minder gunstige werkgelegenheidsontwikkeling.

De daling van de werkgelegenheid van de afgelopen jaren is in de meeste subsectoren terug te zien, waaronder de grootste, het beroepsgoederenvervoer, maar ook in onder meer het personenvervoer, de zeevaart, het vervoer door de lucht en per spoor. Positieve uitzonderingen waren de logistieke dienstverlening en haven, op- en overslag.

UWV verwacht dat het aantal banen in de sector de komende tijd stabiel zal blijven en na 2014 licht zal stijgen. In 2018 zijn er dan 430.000 banen, waarvan 390.000 van werknemers en 40.000 van zelfstandigen. De voorzichtige positieve verwachtingen voor de toekomst gaan op voor onder meer het beroepsgoederenvervoer, het personenvervoer (met name touringcar) en de binnenvaart. In de logistieke dienstverlening en haven, op- en overslag zal de groei van de afgelopen jaren zich naar verwachting verder doorzetten. In onder meer de zeevaart en het vervoer per spoor wordt voorlopig geen groei verwacht.

Daar waar de werkgelegenheid in de sector Vervoer en opslag tussen 2005 en 2012 licht is gedaald, is het aantal bedrijven in de sector juist sterk gestegen. De groei van het aantal ondernemingen is vooral terug te voeren op de zeer sterke groei van het aantal zelfstandigen zonder personeel in de afgelopen jaren. Het aantal zzp'ers is tussen 2005 en 2013 toegenomen met maar liefst 35 procent.

Instroomperspectieven

Gebrek aan groei in werkgelegenheid betekent niet dat er in deze sectoren geen goede instroomperspectieven zijn voor gediplomeerde schoolverlaters of voor bijvoorbeeld werkloos werkzoekenden. In een aantal branches en beroepen is het personeelsbestand sterk vergrijsd waardoor een grote vraag naar personeel ontstaat. Dit speelt het sterkst in het beroepsgoederenvervoer, de binnenvaart en het personenvervoer (met name touringcar en OV). UWV verwacht dan ook vanaf 2014 een stijging van het aantal vacatures in de sector. In de jaren 2015-2018 bedraagt het aantal ontstane vacatures zo'n 36.000 per jaar. Daarmee wordt de piek van het topjaar 2007 (48.000) niet bereikt.

Werkgevers in verschillende branches stellen steeds hogere kwalificatie-eisen; de kansen voor laagopgeleiden zijn daardoor beperkt. Dit is bijvoorbeeld merkbaar in de deelsector haven, op- en overslag. Hogere kwalificatie-eisen hebben niet alleen betrekking op technische competenties, maar bijvoorbeeld ook op talenkennis (binnenvaart) of sociale vaardigheden (touringcarvervoer). Dit maakt dat verschillende branches in de sector behoefte hebben aan beter opgeleide schoolverlaters, met name vanuit de hogere mbo-niveaus.

Sommige beroepen kennen een krappe arbeidsmarkt

De sectorbeschrijving Vervoer en opslag laat zien analyse leert, dat de arbeidsmarkt in de sector Vervoer en opslag ruimer is dan in de andere sectoren van de Nederlandse economie (dus minder vacatures per beroep gerelateerd aan het aantal WW'ers dat voor het betreffende transportberoep staan ingeschreven). De volgende beroepen kennen in de sector Vervoer en opslag op dit moment evenwel een relatief krappe arbeidsmarkt (dus veel vacatures ten opzichte van het aantal WW'ers): nautische beroepen zoals schipper binnenvaart, stuurman kleine handelsvaart, kapitein sleepdienst, dekpersoneel binnenvaart, transportplanner, administratief employé bevrachting, chauffeur klein rijbewijs en in iets mindere mate vrachtwagenchauffeur, bezorger, koerier, lader, lossier, magazijnknecht postexpediteur/postbesteller. Voor sommige van deze beroepen (zoals bezorger of postbesteller) geldt, dat deze veelal als bijbaan (door studenten of scholieren, door pensioengerechtigden) en daarmee in mindere mate door WW-gerechtigden worden uitgeoefend.

Het Researchcentrum Onderwijs Arbeidsmarkt (ROA) verwacht voor 2016 grote knelpunten in het hogere segment: vliegers, scheepskapiteins, leidinggevend transport. Daarnaast zijn enige knelpunten te verwachten bij de beroepsgroep 'schippers en conducteurs'.

Instream ouderen gegroeid

De instroom naar werk vanuit een uitkering is tussen 1999 en 2010 gestegen van 9 procent tot 13 procent. Deze stijging is groter dan die in alle sectoren bijeengenomen. Vooral de instroom vanuit een WW-uitkering is fors toegenomen. Blijkbaar biedt de sector aan WW'ers nu meer kansen dan pakweg 10 jaar geleden. De meeste kansen voor WW'ers zijn er in de koopvaardij, vervoer door de lucht en overig goederenvervoer te land (spoor, weg). Daarentegen is de instroom vanuit een AO-uitkering en vanuit de bijstand gekrompen. De instroom van ouderen – en dan met name 55-plussers – is tussen 1999 en 2010 stevig gegroeid. Blijkbaar zijn de instroomkansen voor ouderen in dit tijdvak toegenomen.

Arbeidsmarktperspectieven WW'ers

Bezien naar beroep zijn er goede arbeidsmarktperspectieven voor WW-gerechtigden die voor de volgende beroepen staan ingeschreven: schipper binnenvaart, stuurman KHV, transportplanner, dekpersoneel binnenvaart en lader/losser/magazijnmedewerker. Ook zijn er behoorlijke arbeidsmarktperspectieven voor WW'ers die als vrachtwagenchauffeur, als kraanmachinist of als heftruckchauffeur staan ingeschreven. Verwacht mag worden, dat de arbeidsmarktperspectieven voor transportberoepen zoals vrachtwagenchauffeur weer snel groter worden als de economie weer aantrekt.

Er liggen ook kansen buiten het beroep waarvoor werkzoekenden staan ingeschreven. Zo kunnen vrachtwagenchauffeurs ook terecht in de logistieke dienstverlening of in het eigen vervoer voor de groot- of detailhandel; voor zeevarenden zijn er kansen in de binnenvaart en waterbouw.

Perspectieven voor schoolverlaters

Dan de perspectieven voor studenten en schoolverlaters. Er is een bovengemiddeld aantal arbeidsplaatsen beschikbaar voor de volgende kwalificaties (naar niveau): logistiek teamleider (3), logistiek supervisor (4), coördinator havenoperaties (3), manager havenoperaties (4) en manager havenlogistiek (4) en ten slotte koopvaardij officier (4).

De perspectieven zijn minder goed voor schoolverlaters in de volgende beroepen: taxichauffeur (2), matroos binnenvaart (2), bootsman binnenvaart (3) en luchtvaartdienstverlener (4). Gemiddeld genomen laten de hogere kwalificaties daarmee betere arbeidsmarktperspectieven zien dan de lagere.

Voor de volgende kwalificaties zijn meer dan voldoende Beroepspraktijkvormingsplaatsen beschikbaar: logistiek teamleider (MBO3), logistiek supervisor (MBO4), medewerker havenlogistiek (MBO3), manager havenlogistiek (MBO4), koopvaardij officier (MBO4) en machinist railvervoer (MBO4).

Voor de volgende kwalificaties zijn te weinig BPV-plaatsen beschikbaar: touringcarchauffeur/reisleider (MBO2), medewerker havenoperaties (MBO2), coördinator havenoperaties (MBO3), manager havenoperaties (MBO4) en chauffeur goederenvervoer (MBO2). Met name het gebrek aan BPV-plaatsen voor deze laatste beroepsgroep baart zorgen.

Perspectieven naar regio

Naar regio bezien laat de arbeidsmarkt in de sector Vervoer en opslag een (zeer) positief beeld zien in de volgende regio's: Rivierenland, Groot-Amsterdam, Midden-Holland, Rijnmond en Drechtsteden. Omdat de werkgelegenheid in de sector Vervoer en opslag buitengewoon scheef over het land is verdeeld, zijn er veel regio's die een minder positief beeld naar sectorwerkgelegenheid laten zien. Als we ons beperken tot de regio's die veel lager dan gemiddeld scoren gaat het om: Groningen, Drenthe, Twente, Stedendriehoek, Gooi en Vechtstreek, Oost-Utrecht, Zaanstreek-Waterland, Midden-Limburg en Zuid-Limburg.

Inleiding

In tijden van crisis is het van belang om te weten waar zich werkgelegenheidsmogelijkheden aandienen. In vrijwel elke sector van de economie – of het nu om een krimp- of een groeisector gaat – doen zich tegelijkertijd overschotten en tekorten voor in verschillende beroepen of regio's. Kennis over die te verwachten tekorten en overschotten kan voorkómen dat vacatures onnodig lang openstaan of dat mensen onnodig werkloos worden of blijven.

UWV maakt samen met werkgevers- en werknemersorganisaties en met arbeidsmarktdeskundigen beschrijvingen van meer dan twintig sectoren. Dit project wordt begeleid door een landelijke klankbordgroep, waarin – naast UWV – landelijke werkgevers- en werknemersorganisaties, VNG en de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) zitting hebben.

Deze sectorbeschrijvingen bieden een actueel beeld van de overschotten en tekorten en van kansen en mogelijkheden voor (bijvoorbeeld) doelgroepen. Ook geven de sectorbeschrijvingen inzicht in trends op de arbeidsmarkt, in de samenstelling en (toekomstige) ontwikkeling van de werkgelegenheid en van het aantal vacatures. De sectorbeschrijvingen bieden daarnaast een beeld van de samenstelling en ontwikkeling van het arbeidsaanbod.

Alle beschrijvingen worden gepubliceerd op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie en zijn bedoeld voor arbeidsmarktprofessionals van gemeenten, brancheorganisaties, bonden, opleidingsinstellingen, (grote) werkgevers, uitzendbureaus et cetera.

In deze sectorbeschrijving ligt de focus op de arbeidsmarktontwikkelingen in de sector Vervoer en opslag. Deze sectorbeschrijving is gebaseerd op rapporten en informatie van Vakopleiding Transport en Logistiek (VTL), van Maritiem Nederland, van brancheorganisaties (Transport en Logistiek Nederland bijvoorbeeld), van Panteia/EIM, van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), banken (Rabobank en ING bijvoorbeeld) en van UWV. Daarnaast zijn de uitkomsten gebaseerd op de uitkomsten van de paritaire sectortafel Vervoer en opslag die in juni 2013 is gehouden en waaraan 25 deskundigen hebben deelgenomen.

In hoofdstuk 1 wordt een beeld geschetst van de actuele werkgelegenheid, de werkgelegenheidsprognose en de ontwikkeling van het aantal vacatures. In hoofdstuk 2 zijn markante trends in de sector Vervoer en opslag beschreven. Hoofdstuk 3 geeft een overzicht van (toekomstige) overschotten en tekorten. Hoofdstuk 4 beschrijft de kansen en mogelijkheden die de sector Vervoer en opslag aan verschillende doelgroepen biedt en de uitstroomperspectieven voor (potentieel) boventallig personeel.

Bijlage 1 geeft een beeld van de sociaaleconomische organisatie van de sector Vervoer en opslag (cao's, kennisorganisaties, werkgevers- en werknemersorganisaties, links naar interessante sociaaleconomische informatie en arbeidsmarktinformatie). Bijlage 2 bevat de deelnemerslijst van de paritaire sectortafel Vervoer en opslag. Bijlage 3 bevat de literatuurlijst.

1. Werkgelegenheid en vacatures

1.1. Werkgelegenheid in vogelvlucht

1.1.1. Introductie

De volgende deelsectoren vallen in deze sectorbeschrijving onder Vervoer en opslag¹

- beroepsgoedervervoer over de weg;
- logistieke dienstverlening;
- haven, op- en overslag;
- personenvervoer (branches: taxivervoer, touringcarvervoer, openbaar vervoer);
- nautische sector (zeevaart, binnenvaart);
- luchtvaart (inclusief logistieke dienstverlening ten behoeve van de luchtvaart);
- vervoer per spoor.

Ondanks een beperkt aandeel in het totaal aantal ondernemingen in Nederland (3 procent) is de transportsector van groot belang voor de Nederlandse economie. De sector is verantwoordelijk voor het vervoer van personen en goederen over land, water en door de lucht. Transportondernemingen vervoeren goederen van productieplaatsen naar de eindbestemming en spelen een belangrijke rol in de doorvoer van producten van lucht- en zeehavens. Hierbij zijn vooral de Rotterdamse haven en de luchthaven Schiphol verantwoordelijk voor een groot deel van de door te voeren goederen.

De transportsector is sterk internationaal georiënteerd. Dat blijkt uit de hoge exportwaarde (7 procent). Vooral in de binnenvaart, het wegtransport en de dienstverlening ten behoeve van het vervoer speelt het Nederlandse bedrijfsleven in Europa een belangrijke rol. De branches Vervoer over land en Opslag en dienstverlening ten behoeve van het vervoer zijn naar omzetaandeel gemeten de grootste deelsectoren met respectievelijk 36 procent en 33 procent van de totale omzet.

Belangrijke sectoren voor de (binnenlandse) vervoersvraag zijn de bouw, de industrie, de groothandel en de detailhandel. Ook deze sectoren hebben het moeilijk door de economische crisis, waardoor de transportsector onder druk staat. Tabel 1 schetst kernachtig het economische belang van de transportsector in Nederland.

Tabel 1: economische betekenis van de transportsector, peiljaar 2011

De transportsector in 2011	
30.000 ondernemingen	
401.000 werkzame personen	
€ 71 miljard omzet	
Aandeel in het totale bedrijfsleven	
Ondernemingen	3%
Werkgelegenheid	5%
Omzet	5%
Exportwaarde	7%
Bruto toegevoegde waarde	6%
Sectorsamenstelling naar omzet, 2011	
Vervoer over land	36%
Vervoer over water	11%
Vervoer door de lucht	13%
Opslag, dienstverlening t.b.v. vervoer	33%
Post en koeriers	7%

Bron: EIM, Ondernemen in sectoren 2012, sector Transport

¹ In de rest van de sectorbeschrijving wordt Vervoer en opslag ook wel transportsector genoemd.

1.1.2. Ontwikkeling werkgelegenheid

De tekenen van herstel die de economie liet zien in 2010, waren ook zichtbaar in de sector Vervoer en opslag. De werkgelegenheid in de sector bleef van 2010 op 2011 gelijk en kende zelfs een lichte stijging (tabel 2). In 2012 kromp de werkgelegenheid weer licht. In totaal werkten er in 2012 399.000 personen in de sector Vervoer en opslag. Dat zijn er 12.000 minder dan in 2007, toen er nog geen sprake was van crisis.

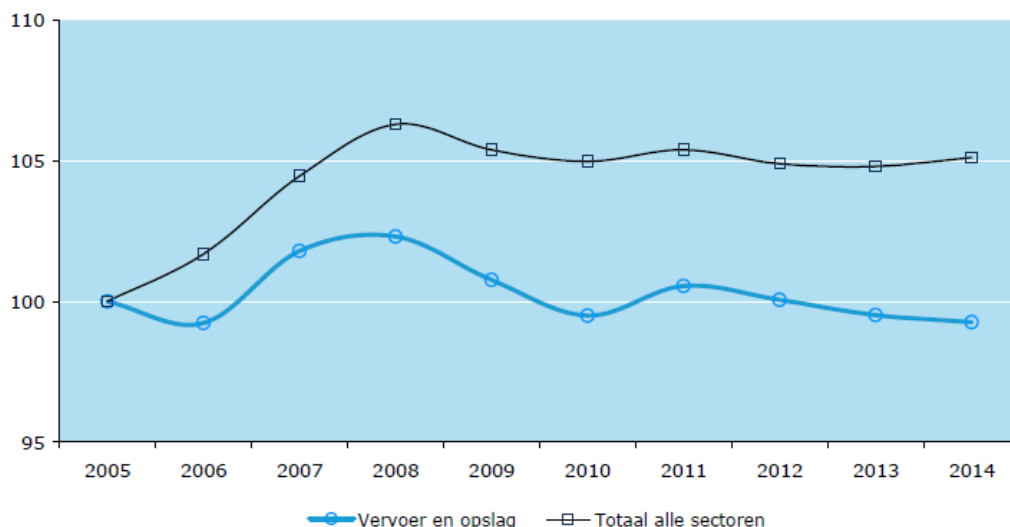
Tabel 2: Ontwikkeling van de werkgelegenheid sector Vervoer en opslag 2005-2012 (x 1.000)

X 1.000	2005	2007	2009	2010	2011	2012	Mutatie 2005-2012 In %
Werkzame personen	403	411	405	398	401	399	-1%
w.v. werknemers	371	378	375	367	369	367	-1,1%
w.v. ondernemers ²	32	33	30	31	32	32	0
Totaal aantal banen	430	438	431	424	427	425	-1,2%
Banen van werknemers	391	398	394	386	389	386	-1,3%
Banen van ondernemers	39	40	37	38	38	39	0

Bron: CBS, Arbeidsrekeningen 2013, UWV (2013), Arbeidsmarktprognose 2013-2014 – met een doorkijk naar 2018

In vergelijking met andere sectoren in de Nederlandse economie kent de sector Vervoer en opslag vanaf 2005 een minder gunstige werkgelegenheidsontwikkeling. Dat wordt duidelijk uit figuur 1. Daar waar alle sectoren bijeengenomen tussen 2005 en 2014 een groei kennen van 5 procent, kent de sector Vervoer en opslag juist een lichte daling.

Figuur 1: Ontwikkeling aantal banen vervoer en opslag ten opzichte van alle sectoren (2005=100)



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2013-2014 – Met een doorkijk naar 2018

De daling van de werkgelegenheid van de afgelopen jaren is in de meeste sub-sectoren terug te zien, zowel in de grootste sector het beroepsgoederenvervoer, als ook in onder meer het personenvervoer, de zeevaart, het vervoer door de lucht en per spoor. Positieve uitzonderingen op deze trend waren de logistieke dienstverlening en haven, op- en overslag.

UWV verwacht, dat het aantal banen in de sector de komende tijd stabiel zal blijven en na 2014 licht zal stijgen (tabel 3).

² Met personeel.

Tabel 3: Prognose sector Vervoer en opslag naar geslacht 2013-2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Mutatie 2013-2018 In %
X 1.000							
Banen totaal	425	425	426	427	428	430	+1,2%
Werknemers	386	386	387	388	389	390	+1,0%
Ondernemers	39	39	39	39	39	40	+2,6%
Arbeidsjaren werknemers	311	311	312	313	313	314	+1,0%

Bron: UWV (2014), Landelijke arbeidsmarktprognose 2014, update

In 2018 zijn er dan 430.000 banen, waarvan 390.000 van werknemers en 40.000 van zelfstandige ondernemers. Het aantal ondernemers met personeel blijft volgens UWV de komende tijd constant. De voorzichtigste positieve verwachtingen voor de toekomst gaan op voor onder meer het beroepsgoederenvervoer, het personenvervoer (met name touringcar) en de binnenvaart. In de logistieke dienstverlening en haven, op- en overslag zal de groei van de afgelopen jaren zich naar verwachting verder doorzetten. In onder meer de zeevaart en het vervoer per spoor wordt voorlopig nog geen groei verwacht, althans niet van de werkgelegenheid in Nederland³.

1.1.3. Samenstelling van de werkgelegenheid

Belangrijkste beroepsgroepen

Op basis van gegevens van het CBS is een beeld te schetsen van de samenstelling van de werkgelegenheid naar beroep. Tabel 4 toont de uitkomsten.

Tabel 4: Belangrijkste beroepen in de sector Vervoer en opslag

Beroep	Werkzame personen (x 1.000)
Vrachtwagenchauffeur	70
Taxichauffeur	23
Postbesteller	23
Buschauffeur (lijn- of stadsdienst)	20
Lader, lossers, pakhuis-, magazijnknecht, verhuizer ⁴	18
Productieplanner, werkvoorbereider (administratief, excl. bijdrage begroting; middelbaar)	16
Middelbare administratieve beroepen (excl. automatisering e.d.) (niet gespecificeerd)	8
Bezorger, koerier	7
Steward, stewardess luchtvaart	7
Schipper binnenvaart, kapitein sleepdienst, stuurman khv, loods binnenvaart	6
Postsorteerder, grondstof-, productensorteerder, meteropnemer water-, energiebedrijf	5
Transportplanner, administratief employé bevrachting	5
Bedrijfshoofd klein transport-, expeditiebedrijf	5
Acquisiteurs van zakelijke diensten (geen advertenties, reclame, verzekeringen)	5
Onderhoudsmonteur (kantoor-, huishoudnaaimachines, motoren; motormonteur), tuiger, takelaar	4
Conducteur trein, tram, bus	4
Treinbestuurder NS	4
Vlieger, vlieger-navigator	4
Productieplanner, werkvoorbereider (administratief, excl. bijdrage begroting; hoger)	4

Bron: CBS

³ VTL (2013), *Rapportage arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2012-2013*.

⁴ Cursief zijn de beroepen weergegeven die niet aan Vervoer en opslag gerelateerd zijn.

Het beroep vrachtwagenchauffeur vormt met 70.000 werkzame personen de grootste groep. Daarna volgen taxichauffeurs (23.000), postbestellers (eveneens 23.000) en buschauffeurs (20.000).

Op basis van gegevens van het CBS is ook een beeld te geven van de samenstelling van de werkgelegenheid naar niveau (tabel 5).

Tabel 5: samenstelling van de werkgelegenheid naar niveau

Beroepsniveau	Aantal werknemers (x 1.000)	In %	Nederland totaal
Elementaire beroepen	36	10%	7%
Lagere beroepen	171	47%	23%
Middelbare beroepen	105	29%	39%
Hogere beroepen	39	11%	22%
Wetenschappelijke beroepen	10	3%	9%
Onbekend	6	0	0
Totaal	367	100%	100%

Bron: CBS

Uit tabel 5 blijkt, dat elementaire en lagere beroepen bijna 60 procent van de werkgelegenheid uitmaken. Hogere en wetenschappelijke beroepen zijn minder sterk vertegenwoordigd. Het beroepsniveau in de sector Vervoer en opslag is lager dan gemiddeld in het Nederlandse bedrijfsleven.

Persoonskenmerken

In de sector Vervoer en opslag werken veel meer mannen dan vrouwen (tabel 6). Meer dan drie kwart van de werkenden is man, nog geen kwart is vrouw. Terwijl het aantal werkende mannen tussen 2005 en 2012 met ruim 2 procent is gedaald, is het aantal werkende vrouwen met ruim 3 procent toegenomen. Mannen werken nauwelijks in deeltijd. De deeltijdfactor bedraagt in 2012 .85. Dat komt neer op een gemiddelde werkweek van meer dan 30 uur. Vrouwen werken (uitgaande van een standaard werkweek van 36 uur) 22 uur per week.

Tabel 6: Ontwikkeling van de werkgelegenheid sector Vervoer en opslag naar geslacht 2005-2012

X 1.000	2005	2007	2009	2010	2011	2012	Mutatie 2005-2012
							In %
Werkzame personen	403	411	405	398	401	399	-1,0%
Mannen	311	315	310	305	307	304	-2,3%
Vrouwen	92	96	95	93	94	95	+3,3%
Banen (1)	430	438	431	424	427	425	-1,2%
Mannen	334	338	332	327	329	325	-2,7%
Vrouwen	96	100	99	97	98	100	+4,2%
Arbeidsjaren (2)	345	350	342	338	339	337	-2,2%
Mannen	284	286	280	277	278	275	-3,2%
Vrouwen	61	64	62	61	61	62	+1,6%
Deeltijdfactor (1:2)							
Mannen	.85	.85	.84	.85	.84	.85	0
Vrouwen	.64	.64	.63	.63	.62	.62	-3,2%

Bron: CBS, Arbeidsrekeningen 2013

Op basis van gegevens van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) kan een beeld worden geschetst van een aantal persoonskenmerken van werkenden in de sector naar beroepsgroep. Tabel 7 toont de resultaten.

Tabel 7: Persoonskenmerken naar beroepsgroep, sector Vervoer en opslag

Beroepsgroep	%vrouw		%<29 jr.		% >50 jr.		% flex	
	Niveau	Trend	Niveau	Trend	Niveau	Trend	Niveau	Trend
Laders en lossers	15%	0	29%	0	25%	+	24%	+
Chauffeurs	10%	0	15%	-	35%	0	13%	0
Schippers en conducteurs	20%	++	18%	+	30%	0	9%	0
Vliegers, scheepskapiteins, leidinggevenden	11%	0	16%	0	23%	+	7%	0
Stewardessen	86%	0	16%	--	14%		14%	0

Bron: ROA, AIS

Enkele saillante uitkomsten:

- Het aandeel jongeren daalt bij de chauffeurs en in de beroepsgroep stewardessen, maar stijgt in de beroepsgroep schippers en conducteurs.
- Ook het aandeel vrouwen stijgt sterk in de beroepsgroep schippers en conducteurs, maar blijft in de andere beroepsgroepen constant.
- Het aandeel werkenden ouder dan 50 jaar is bij de beroepsgroep chauffeurs met 35 procent erg hoog.
- Het aandeel ouderen is bij laders en lossers met 22 procent juist lager dan gemiddeld, maar stijgt wel. Ook bij de hogere beroepen (vliegers, scheepskapiteins en leidinggevenden transport) stijgt het aandeel ouderen.

Van de werkenden in de beroepsgroepen laders/lossers en chauffeurs heeft meer dan 50 procent geen startkwalificatie (tabel 8). De andere beroepsgroepen kennen daarentegen een middelbaar tot hoger opleidingsniveau.

Tabel 8: Opleidingsniveau naar beroepsgroep, sector Vervoer en opslag

In %	BO	VMBO MBO1	HAVO/VWO MBO	HBO	WO
Laders en lossers	13%	39%	41%	5%	2%
Chauffeurs	13%	42%	38%	4%	2%
Schippers en conducteurs	6%	26%	57%	8%	2%
Vliegers, scheepskapiteins	3%	9%	27%	50%	11%
Stewardessen	1%	4%	60%	28%	8%

Bron: ROA, AIS

Ontwikkeling zzp'ers

Terwijl de werkgelegenheid in de sector Vervoer en opslag tussen 2005 en 2012 licht is gedaald, is het aantal bedrijven in de sector tussen 2005 en 2013 juist sterk gestegen. De groei van het aantal ondernemingen is vooral terug te voeren op de zeer sterke groei van het aantal zelfstandigen zonder personeel in de afgelopen jaren. Het aantal zzp'ers is tussen 2007 en 2013 toegenomen met maar liefst 35 procent (tabel 9).

In 2013 waren er bijna 19.000 zzp'ers in de sector actief. De grootste groei van zzp'ers is in de branche lokale post en koeriers (+89 procent). Gelet op de gelijkblijvende werkgelegenheid in deze branche is hier mogelijk sprake van een substitutie-effect (werknemers worden zzp'er). Maar er is ook een sterke groei waar te nemen in de dienstverlening voor het vervoer (+44 procent), de vrachtvaart (+93 procent) en de binnenvaart (+24 procent). Dit heeft de overcapaciteit in de sector verder vergroot (bij het hoofdstuk economische trends gaan we daar dieper op in). Het beroepsgoederenvervoer kende ook een forse stijging van het aantal zzp'ers (+14 procent).

Tabel 9: Ontwikkeling zzp'ers Vervoer en opslag, 2007-2013

	2007	2009	2011	2012	2013	Mutatie in %
Personenvervoer per spoor	5	5	5	10	10	+100%
Goederenvervoer per spoor	0	0	0	0	0	-
Personenvervoer, weg	3.015	3.155	3.145	3.290	3.550	+18%
Goederenvervoer, weg	4.140	4.465	4.520	4.740	4.915	+14%
Zee- en kustvaart, passagiers	95	120	95	100	95	0
Zee- en kustvaart, vracht	220	175	375	380	425	+93%
Binnenvaart, passagiers	445	500	430	470	470	+6%
Binnenvaart, vracht en sleep	950	1.160	1.145	1.125	1.175	+24%
Personenvervoer, lucht	185	220	215	215	210	+14%
Goederenvervoer, lucht	0	0	5	5	5	n.v.t.
Opslag	280	290	285	285	315	+13%
Dienstverlening voor het vervoer	2.040	2.395	2.545	2.770	2.940	+44%
Nationale post	30	35	35	35	35	+17%
Lokale post en koeriers	2.380	3.210	3.505	3.995	4.490	+89%
TOTAAL	13.785	15.730	16.305	17.425	18.635	+35%

Bron: CBS (2013), Statline

Werkgelegenheid naar branche

Een derde van het aantal werkzame personen in de sector Vervoer en opslag is werkzaam in het beroepsgoederenvervoer dat daarmee de grootste deelsector is. Daarna zijn de haven, op- en overslag en het personenvervoer qua werkgelegenheid de grootste deelsectoren (tabel 10).

Tabel 10: Samenstelling van de werkgelegenheid naar branche (2012)⁵

Branche	Aantal werkenden (x 1.000)	Aandeel in de werkgelegenheid (in procent)	
Beroepsgoederenvervoer	135	34%	
Logistieke dienstverlening	30	8%	
Personenvervoer	70	18%	
Haven, op- en overslag	60	15%	
Binnenvaart	12	3%	
Zeevaart	29	7%	
Luchtvaart	22	6%	
Dienstverlening t.b.v. luchtvervoer	14	3%	
Vervoer per spoor	14	3%	
Overig/onbekend		13	3%
Totaal	399	100%	

Bron: Vakopleiding Transport en Logistiek

In tabel 11 wordt de ontwikkeling van de werkgelegenheid naar branche weergegeven. Het betreft de periode 2005-2012. Er worden vijf deelbranches onderscheiden. Weergegeven wordt de ontwikkeling van het aantal werknemers.

⁵ De weergegeven indeling volgt voor deze tabel die van Vakopleiding Transport en Logistiek (VTL) en wijkt daarmee af van de indeling die het CBS hanteert.

De belangrijkste uitkomsten op een rij:

- De werkgelegenheid bij het vervoer over land is met 3 procent gekrompen. Dat is het saldo van 4 procent daling bij de mannen en een groei van ruim 3 procent bij de vrouwen; het aandeel vrouwen bedraagt 17 procent.
- De werkgelegenheid bij het vervoer over water is tussen 2005 en 2012 met ruim 4 procent gegroeid. Deze groei is volledig toe te schrijven aan de stijging van de werkgelegenheid onder de mannen (+6 procent); het aandeel vrouwen is 25 procent.
- De werkgelegenheid bij het vervoer door de lucht is met bijna 10 procent afgenomen. De werkgelegenheidsdaling onder mannen is met 16 procent veel groter dan onder vrouwen (0). Het aandeel vrouwen is met bijna 45 procent zeer hoog.
- De werkgelegenheid voor de dienstverlening voor het vervoer is bijna 7 procent gegroeid. Vooral de stijging van het aantal vrouwelijke werknemers is met bijna 12 procent erg hoog. Een kwart van de werknemers in de branche is vrouw.
- Het aantal werknemers bij de lokale post en koeriers is – in tegenstelling tot de zeer sterke groei van het aantal zzp'ers – tussen 2005 en 2012 gekrompen met bijna 3 procent. De krimp is volledig op het conto van de mannen te schrijven (-6 procent). Het aantal vrouwelijke werknemers is juist gegroeid (+8 procent). Meer dan een derde van de werknemers is vrouw.

Tabel 11: Werknemers in de sector Vervoer en opslag naar branche en geslacht, 2005-2012

X 1.000	2005	2007	2009	2011	2012	Mutatie in %
Vervoer over land						
Totaal	202	209	202	201	197	-3%
Mannen	170	174	169	168	164	-4%
Vrouwen	32	35	33	33	33	+3%
%V	16%	17%	16%	16%	17%	
Vervoer over water						
Totaal	24	24	24	25	25	+4%
Mannen	18	18	19	19	19	+6%
Vrouwen	6	6	5	5	6	0
%V	25%	25%	21%	20%	24%	
Vervoer door de lucht						
Totaal	32	32	32	30	29	-9%
Mannen	19	19	19	17	16	-16%
Vrouwen	13	13	14	13	13	0
%V	41%	41%	44%	43%	45%	
Opslag, dienstverlening vervoer						
Totaal	73	75	74	76	78	+7%
Mannen	56	57	56	58	59	+5%
Vrouwen	17	18	18	19	19	+12%
%V	23%	24%	24%	25%	24%	
Post en koeriers						
Totaal	73	71	69	69	71	-3%
Mannen	48	47	45	45	45	-6%
Vrouwen	24	24	24	24	26	+8%
%V	33%	34%	35%	35%	37%	

Bron: CBS (2013), Arbeidsrekeningen 2013

1.2. Vacatures in de sector Vervoer en opslag

1.2.1. Kwantitatief beeld

In de sector Vervoer en opslag was er in de eerste helft van 2011 in de meeste deelsectoren sprake van een toename van het aantal vacatures. In de tweede helft van 2011, toen de Nederlandse economie in een recessie belandde, nam het aantal vacatures weer af. Dit is een indicatie voor de minder goede

perspectieven op de arbeidsmarkt op de korte termijn. Het aantal vacatures is in 2012 verder afgenomen en bedroeg in dat jaar 25.000 (tabel 12).

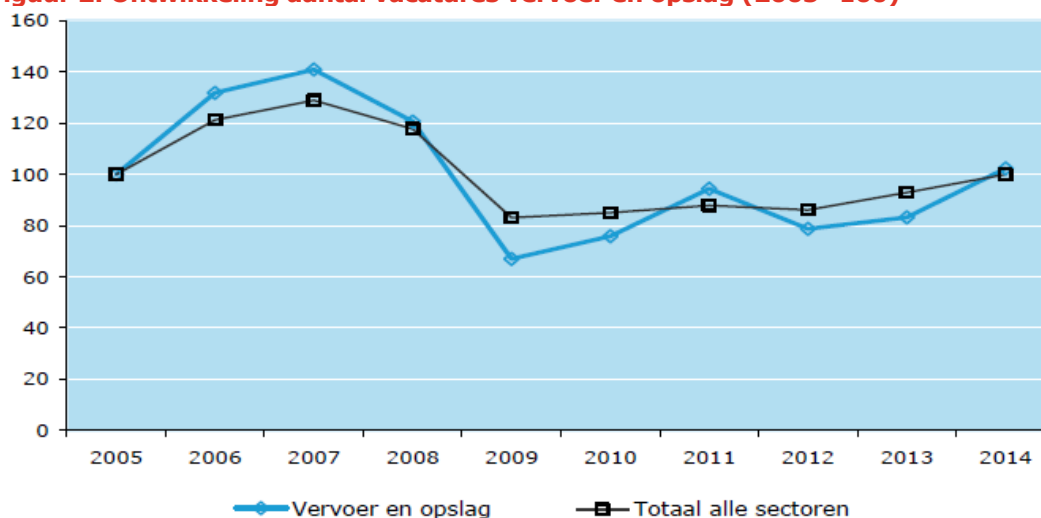
Tabel 12: Ontstane vacatures Vervoer en opslag, 2010-2012

X 1.000	2005	2007	2009	2010	2011	2012	Mutatie 2005-2012 in %
Aantal vacatures	34	48	23	26	32	25	-26,5%
Aandeel Vervoer en opslag in totaal vacatures	3,9%	4,3%	3,2%	3,5%	4,2%	3,8%	

Bron: UWV (2013), Arbeidsmarktprognose 2013-2014 - Met een doorkijk naar 2018

In vergelijking met de andere sectoren van de Nederlandse economie kent de sector Vervoer en opslag hogere pieken en diepere dalen qua vacatureaantallen. De sector is bovengemiddeld conjunctuurgevoelig. Dat wordt duidelijk uit figuur 2.

Figuur 2: Ontwikkeling aantal vacatures vervoer en opslag (2005=100)



Bron: UWV (2013), Arbeidsmarktprognose 2013-2014 - Met een doorkijk naar 2018

De sector Vervoer en opslag is echter over het algemeen een tamelijk vergrijsde sector. Daardoor zijn de perspectieven op de langere termijn, wanneer er een omvangrijke vervangingsvraag ontstaat, beter. Ook investeringen in de infrastructuur, zoals Maasvlakte 2, dragen bij aan betere perspectieven op de langere termijn. UWV verwacht dan ook vanaf 2014 weer een stijging van het aantal vacatures in de sector (tabel 13). In de jaren 2015-2018 bedraagt het aantal ontstane vacatures zo'n 36.000 per jaar. Daarmee wordt de piek van het topjaar 2007 (48.000) niet bereikt. Wel stijgt het vacatureaandeel van Vervoer en opslag in het totaal aantal vacatures tot boven de 4 procent.

Tabel 13: Vacatures Vervoer en opslag (ontstane vacatures x 1.000), 2013-2018

X 1.000	2013	2014	2015-18 (gemiddeld p.j.)	Mutatie 2013-2018 in %
Ontstane vacatures	25	33	36	+44%
Aandeel Vervoer en opslag in totaal aantal vacatures	4,0%	4,7%	4,2%	

Bron: UWV (2014), Landelijke arbeidsmarktprognose 2014, update

1.2.2. Kwalitatief beeld

Vacatures naar branche en niveau

Tabel 14 biedt het beeld van het aantal ontstane vacatures naar branche en beroepsniveau tussen 2010 en 2012.⁶

Tabel 14: Ontstane vacatures naar branche en beroepsniveau, 2010-2012

X 1.000	2010	2011	2012	Mutatie in %
Vervoer over land				
Totaal	13.405	13.806	10.976	-18%
Elementair	1.104	744	242	-78%
Lager	8.112	8.498	6.662	-18%
Middelbaar	2.984	3.069	2.615	-12%
Hoger/WO	1.200	1.496	1.456	+21%
Vervoer over water				
Totaal	1.926	1.886	1.277	-34%
Elementair	44	184	79	+80%
Lager	704	470	377	-46%
Middelbaar	870	946	598	-31%
Hoger/WO	308	286	223	-28%
Vervoer door de lucht				
Totaal	220	319	209	-5%
Elementair	4	10	5	+25%
Lager	62	61	13	-79%
Middelbaar	86	135	139	+62%
Hoger/WO	68	112	53	-22%
Opslag, dienstverlening vervoer				
Totaal	8.562	9.441	8.082	-6%
Elementair	781	375	188	-76%
Lager	3.102	3.805	3.119	+1%
Middelbaar	3.292	3.814	3.443	+5%
Hoger/WO	1.387	1.448	1.332	-4%
Post en koeriers				
Totaal	3.038	3.085	7.478	+146%
Elementair	714	986	2.758	+286%
Lager	1.574	1.267	3.694	+135%
Middelbaar	491	586	716	+46%
Hoger/WO	260	246	309	+19%

Bron: UWW, Jobfeed

De belangrijkste uitkomsten zijn:

- Het aantal vacatures bij vervoer over land is bijna 20 procent afgenomen. Het aantal vacatures op elementair niveau is het sterkste gedaald; het aantal vacatures op hoger niveau is juist toegenomen. Ruim 60 procent van de vacatures doet zich voor op lager beroepsniveau. Maar met bijna 15 procent is het contingent vacatures in het hoger beroepssegment toch ook vrij omvangrijk.
- Het aantal vacatures bij het vervoer over water is met 34 procent fors afgenomen. Behoudens de groei van het zeer beperkt aantal vacatures op elementair niveau doet deze daling zich op alle beroepsniveaus voor. Bijna de helft van het aantal vacatures betreft beroepen op middelbaar niveau.
- Het aantal vacatures bij het vervoer door de lucht is in 2012 met 209 zeer beperkt. Tussen 2010 en 2012 is het aantal vacatures met 5 procent gedaald. Die daling doet zich in het lagere segment voor.

⁶ De gegevens wijken om technische redenen iets af van de getoonde aantallen in tabel 11.

Het aantal vacatures op middelbaar niveau is juist met ruim 60 procent gestegen. Opvallend is de sterke daling (met bijna 50 procent) van 2011 op 2012 van het aantal vacatures op hoger en universitair niveau.

- De vacaturemarkt voor de dienstverlening voor het vervoer blijft redelijk op peil. De daling bedroeg tussen 2010 en 2012 slechts 6 procent. Ten opzichte van de werkgelegenheid in deze branche zijn er opvallend veel vacatures. De ontwikkeling van het aantal vacatures is het saldo van een daling van het aantal vacatures op elementair en hoger niveau en een stijging van het aantal vacatures op lager en middelbaar niveau. Ruim 40 procent van de vacatures betreft beroepen op middelbaar niveau.
- Dan ten slotte de post en koeriers. Een zeer sterke stijging van het aantal ontstane vacatures: van ruim 3.000 in 2010 tot ruim 7.000 in 2012. Het aantal vacatures op elementair en lager niveau is daarbij meer dan verdubbeld: van bijna 2.300 in 2010 tot ruim 6.400 in 2012. Op dat niveau bevinden zich ook bijna alle vacatures: bijna 90 procent.

Vacatures naar beroep

Naar beroep is op basis van gegevens van UWV een beeld te schetsen van de beroepen met de meeste ontstane vacatures. In tabel 15 worden de beroepen gepresenteerd gesorteerd naar de meeste vacatures. Dat betekent dat beroepen die minder vacatures kenden (zoals scheepskok, conducteur) niet worden getoond. Deze gegevens zijn wel beschikbaar. Getoond worden alle ontstane vacatures voor het betreffende beroep, dus binnen de sector Vervoer en opslag, maar ook daarbuiten.

Tabel 15: Ontstane vacatures transportberoepen, 2011-2013

	2011	2012	2013 ⁷	Mutatie 2012-2013 (in %)
postexpediteur, postbesteller	8.205	8.036	7.399	-10%
vrachtwagenchauffeur	10.622	7.326	6.839	-36%
bezorger, koerier	1.686	4.190	2.468	+46%
bezorger-chauffeur bestelauto	3.668	2.543	2.400	-35%
lader, lossers, magazijnknecht, verhuizer	4.337	3.008	2.064	-52%
heftruckchauffeur, lier-, winchdrijver	1.035	750	1.041	0
taxichauffeur	1.814	1.692	957	-47%
dekpersoneel binnenvaart, reinigingsdienstarbeider⁸	1.104	933	809	-27%
postsorteerder, grondstof- en productensorteerder, meteropnemer water- en energiebedrijf	806	1.007	808	0
transportplanner, administratief employé bevrachting	975	845	771	-21%
chauffeur personenbusje (klein rijbewijs), directie-, particulier chauffeur	1.361	974	591	-57%
inpakker handmatig	552	532	521	-6%
schipper binnenvaart, kapitein sleepdienst, stuurman khv, loods binnenvaart	793	518	520	-34%
buschauffeur (lijn- of standsdienst)	350	244	237	-32%
bootman havenbedrijf, bootman zeevaart	199	258	193	-3%
dokmeester, loodschep, pakhuischef, terreinchef	155	169	173	+12%
leidinggevende transport, expeditie en opslag	199	196	148	-26%
buschauffeur groepsvervoer, binnen- en buitenland	221	129	93	-58%
expediënt, waterklerk	124	118	88	-29%
luchtverkeersleider, dienstleider, opzichter vervoersdiensten (hoger)	99	106	85	-14%
steward, stewardess	71	45	76	+7%
matroos (zeevaart, zeesleepvaart)	70	107	60	-14%
metro-, trambestuurder, rangeerder, treinmachinist	112	132	57	-49%

Bron: UWV, Jobfeed

⁷ Geschat op basis van de eerste drie kwartalen

⁸ Cursief worden die beroepen getoond, die niet tot de transportberoepen kunnen worden gerekend

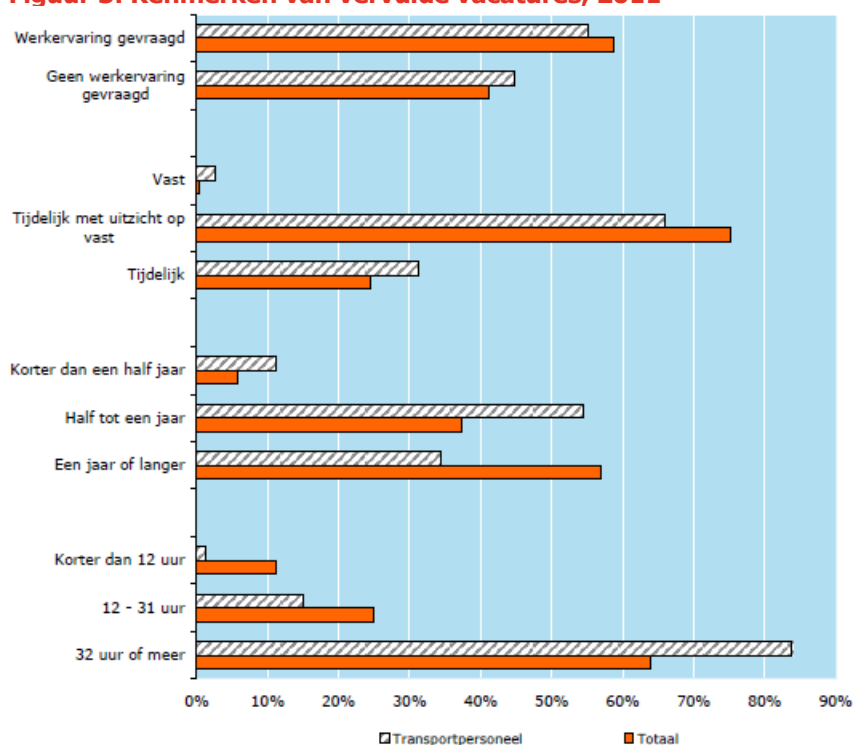
De meeste vacatures zijn er voor postexpediteurs/postbestellers (ruim 7.000), vrachtwagenchauffeurs (bijna 7.000), bezorgers/koeriers (2.500) en laders/lossers/magazijnmedewerkers (ruim 2.000).

Het aantal vacatures is in 2013 ten opzichte van 2012 en 2011 afgenomen. Met name het aantal vacatures voor vrachtwagenchauffeurs lag in 2013 (in aantallen gemeten) een behoorlijk stuk onder dat van de voorafgaande jaren. Opvallend is de stijging in 2013 van het aantal vacatures voor bezorgers/koeriers (+46 procent). Grote dalers zijn de beroepsgroepen laders/lossers/magazijnmedewerkers' (-52%) en taxichauffeurs (-47%). Ook het aantal vacatures voor chauffeurs klein rijbewijs lag in 2013 op een substantieel lager niveau.

Kenmerken van vervulde vacatures

Op basis van het UWV-onderzoek Vacatures in Nederland 2011⁹ valt een beeld te schetsen van de kenmerken van vervulde vacatures en aangenomen transportpersoneel. In het UWV-onderzoek Vacatures in Nederland 2011 wordt de transportsector niet apart onderscheiden. Wel wordt het transportpersoneel apart onderscheiden, hoewel het hier ook kan gaan om medewerkers die ook in een andere sector werken dan de sector Vervoer en opslag. Figuur 3 laat zien wat de kenmerken zijn van vervulde vacatures voor transportpersoneel. Er wordt een vergelijking gemaakt tussen transportpersoneel en de kenmerken van alle vervulde vacatures. Figuur 4 toont de kenmerken van de op de vacatures aangenomen personen, voor transportpersoneel en voor het totaal.

Figuur 3: Kenmerken van vervulde vacatures, 2011



Bron: UWV (2012), Vacatures in Nederland 2011

Uit figuur 3 blijkt dat voor transportpersoneel (ten opzichte van het gemiddelde van alle beroepen) geldt dat:

- minder vaak werkervaring wordt gevraagd;
- vaker tijdelijke contracten worden afgesloten (zonder specifiek uitzicht op vast werk);
- veel vaker vacatures met een looptijd van een half jaar tot een jaar worden vervuld en minder vacatures voor een jaar of langer;
- veel meer fulltime-vacatures worden vervuld.

Uit figuur 4 blijkt dat voor transportpersoneel (ten opzichte van het gemiddelde van alle sectoren) geldt dat:

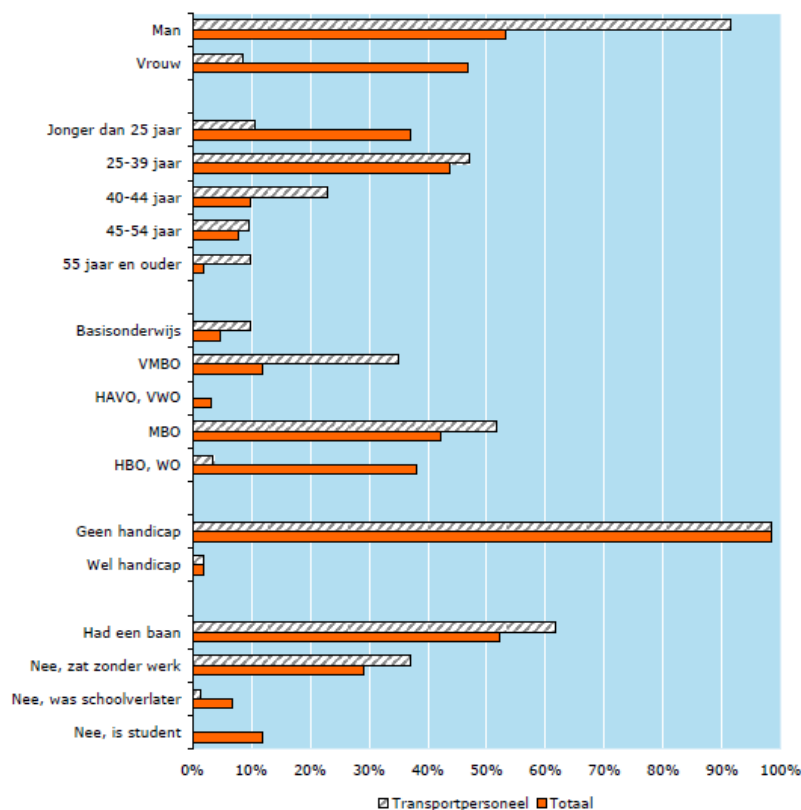
- veel meer mannen worden aangenomen;
- veel minder jongeren en schoolverlaters worden aangenomen, terwijl er wel meer mensen vanaf 25 jaar worden aangenomen;

⁹ De resultaten van dit onderzoek hebben betrekking op de gehele Nederlandse vacaturemarkt.

- meer lager en middelbaar opgeleiden worden aangenomen;
- meer werkenden en werklozen worden aangenomen en minder schoolverlaters.

Mensen met deze kenmerken hebben dus in de transportberoepen dus relatief meer kans om aangenomen te worden.

Figuur 4: Kenmerken van aangenomen personeel, 2011



Bron: UWV (2012), Vacatures in Nederland 2011

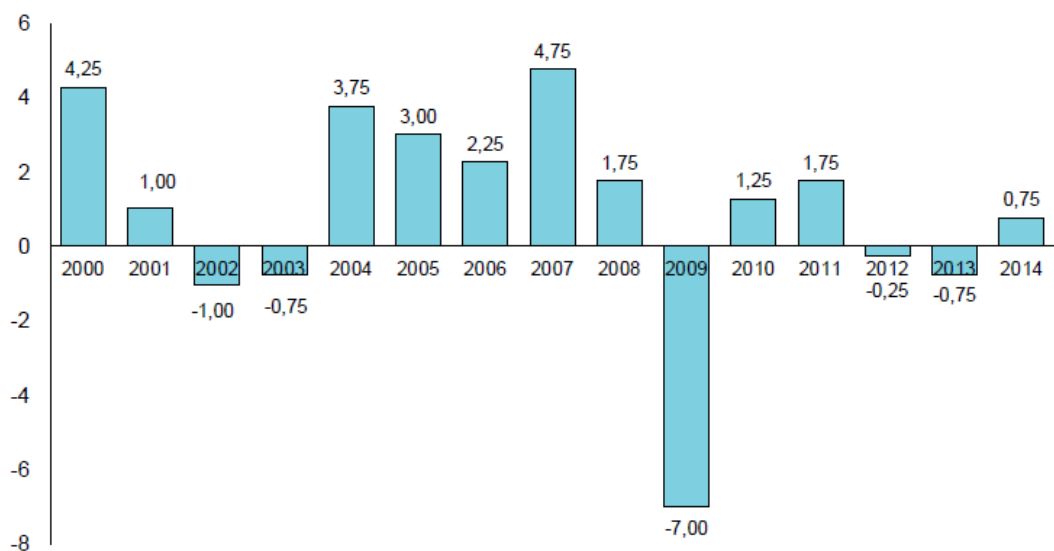
2. Trends

2.1. Economische trends

2.1.1. Broos herstel in 2014

In 2014 verwacht Panteia¹⁰ weer een groei van het vervoer na een daling in 2012 en 2013. De daling deed zich in bijna alle branches van de sector Vervoer en opslag voor; deze werd voornamelijk veroorzaakt door een afname van het binnenlands vervoer. De toename van de overslag en daarmee het vervoer naar het achterland in de Rotterdamse haven is een lichtpunt geweest voor de transportsector. Naar verwachting zal de overslag in de haven in 2013 stabiliseren en in 2014 weer stijgen. De gevolgen van de economische recessie in Nederland zijn voor de transportsector nog steeds duidelijk voelbaar. De volumes zijn nog steeds onder het pre-crisis niveau van 2008; er is sprake van overcapaciteit in de markt met een neerwaartse druk op de transporttarieven. Panteia verwacht in 2014 een groei van de afzet in de transportsector met 0,75 procent (figuur 5).

Figuur 5: Ontwikkeling afzet sector transport, 2000-2014 (in procenten)



Bron: EIM, Prognose kerngegevens MKB, december 2013

De verwachting van Panteia is dat in 2013 het aantal faillissementen verder zal zijn gestegen in vergelijking met de jaren daarvoor. Dit is onder andere het geval voor goederenwegtransporteurs en binnenvaartbedrijven. Vooral de malaise in de bouwsector en de afname van binnenlandse bestedingen zijn hiervan de oorzaak.

Voor de zee- en kustvaart was in 2013 enig herstel te zien. Dat wordt met name veroorzaakt door de overslaggroei in de zeehavens door olieoverslag en containers. De overslag in de Rotterdamse haven zal naar verwachting in 2013 stabiliseren.

De RWI/ISL-Container-Throughput-Index voor 73 belangrijkste havens in de Wereld met betrekking tot het containervervoer laat vanaf augustus tot en met oktober 2013 een stijging zien. Ook het Centraal Planbureau (CPB) laat op basis van de wereldhandelsmonitor zien dat de wereldhandel na september 2013 aantrekt.

¹⁰ Panteia, Ondernemen in sectoren, sector transport (december 2013)

De Transportindex (www.transportindex.nl) is een dagelijkse graadmeter voor transportactiviteiten in Nederland. De index staat in december 2013 op een hoger niveau dan vorig jaar. Normaliter vindt in het laatste kwartaal van enig jaar een stijging van de transportactiviteit plaats, maar de toename in het laatste kwartaal van 2013 is significant hoger.

De conclusie luidt dan dat de groei van de transportsector in 2014 vooral wordt ingegeven door internationale trends. Daar staat tegenover dat het binnenlands transport ook in 2014 volgens Panteia nog een moeizaam jaar te wachten staat.

Fragiel herstel transportsector zet door

Het voorzichtige herstel dat de transportsector in het tweede kwartaal liet zien, heeft zich in het derde kwartaal doorgezet. Desondank maken veel ondernemers in de sector zich nog altijd zorgen over hun financiële positie.



Foto: Thinkstock

Dat meldt ondernemersorganisatie Transport en Logistiek Nederland (TLN) op basis van onderzoek onder haar leden.

Zowel op kwartaal- als jaarbasis zaten omzet en bedrijvigheid in het derde kwartaal in de lift. Vooral grote ondernemers, goed voor bijna de helft van de totale capaciteit aan vrachtauto's, hadden het drukker dan verwacht. Het vertrouwen neemt langzaam

toe en ligt momenteel op het hoogste niveau sinds het tweede kwartaal van 2011.

Deze positieve ontwikkelingen vertalen zich voor veel bedrijven echter niet in winst, doordat de sector nog altijd kampt met lage vrachtprijzen: 27 procent van de bedrijven verwacht het derde kwartaal quitte af te sluiten en 20 procent denkt rode cijfers te moeten schrijven.

Bron: ANP, november 2013

In de 'logistics performance index' van de Wereldbank is Nederland gezakt van de vierde naar de vijfde plaats. Vooral de 'tijdigheid van de aflevering van goederen' ging achteruit. Grote verladers proberen de kosten te drukken door van hun toeleveranciers een korting van een aantal procenten op de prijs te eisen in ruil voor (lading)zekerheid.

Trends

- Het transport over water wordt, zeker bij grotere afstanden, vaker ingezet als alternatief voor het wegvervoer;
- Komende jaren zal groei van verkeer over de Betuwelijn het herstel van de binnenvaart vertragen; de oplevering van de 2e Maasvlakte zal op middellange termijn tot extra vervoer over het water leiden;
- Schaalvergroting zet verder door in het goederentransport over weg en water.

Kansen en bedreigingen

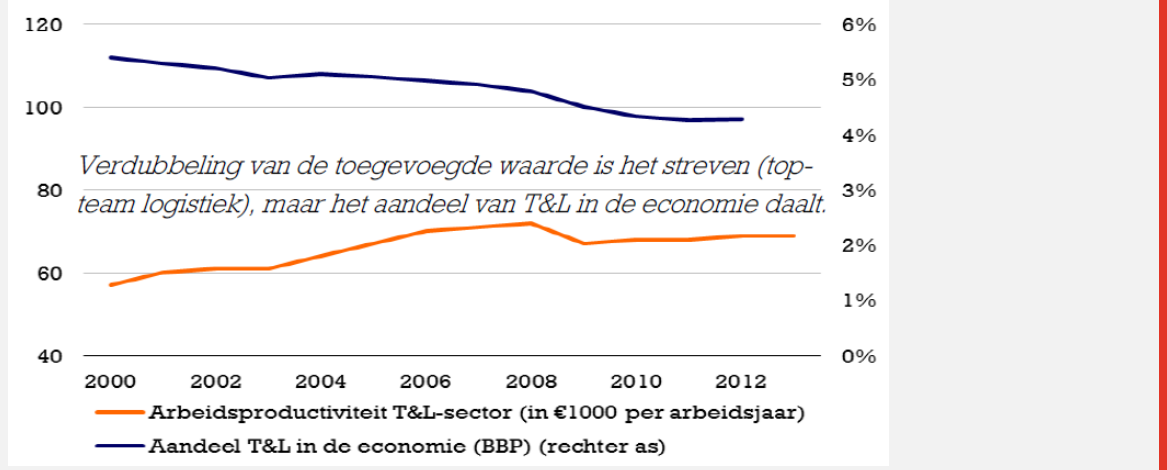
- Het goederentransport binnen Europa zal het komende decennium verder groeien;
- Europese regelgeving is vaak gericht op het ontmoedigen van wegvervoer, maar juist op het bevorderen van de binnenvaart en vervoer over spoor;
- Er is nog steeds een tekort aan goed gekwalificeerd personeel in de sector. Dit komt mede door beperking van de arbeidstijden. De aanwas van jong personeel stukt.

Bron: Rabobank (2013), Cijfers en trends

Innovatiepeil transport en logistiek blijft achter

Voor een succesvolle toekomst in transport en logistiek is innovatie nodig. Innovatie creëert waarde en dit zorgt voor rendement. In de (internationale) omgeving waarin de logistieke bedrijven opereren, is dit van groot belang. De afgelopen jaren is de toegevoegde waarde van de transportsector achtergebleven bij het gemiddelde in Nederland (zie onderstaande figuur). Dit ging gelijk op met een dalende winstgevendheid.

Figuur: ontwikkeling arbeidsproductiviteit en aandeel in de economie T&L, 2000-2012

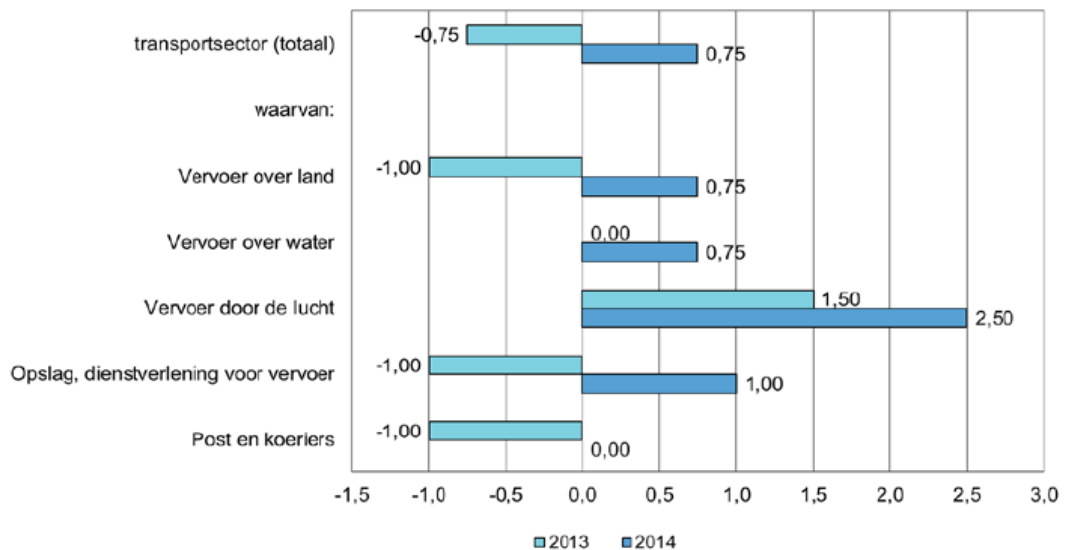


Bron: ING, Kwartaalbericht Transport en Logistiek, februari 2013

2.1.2. Economische ontwikkeling 2013-2014 naar branche

Figuur 6 laat de afzetontwikkeling in 2013 en 2014 zien voor de verschillende branches in de sector Vervoer en opslag. Het vervoer over land, de opslag en dienstverlening voor het vervoer en de post en koeriers laten voor 2013 een negatieve groei zien. Het vervoer over water en door de lucht kent in 2013 een nulgroei. Volgens Panteia groeit het vervoer door de lucht in 2013 met 1,5 procent. De cijfers voor 2014 zijn over de gehele linie beter. Gemiddeld stijgt de afzet met 0,75 procent. Het vervoer door de lucht en de opslag en dienstverlening voor het vervoer wijken hiervan in positieve zin af. Alleen de branche Post en koeriers kent naar verwachting in 2014 een nulgroei.

Figuur 6: Ontwikkeling afzet 2013-2014 naar deelsector



Bron: Panteia/EIM, Prognose kerngegevens MKB, december 2013.

Goederenvervoer over de weg

Panteia verwacht voor 2014 dat de transportvolumes in het wegvervoer weer licht zullen aantrekken met ongeveer 1,5%, na een daling met 0,5% in 2013. Voornamelijk het binnenlands vervoer over de weg kampt met dalende volumes. Dat wordt veroorzaakt door de malaise in de bouwsector en de krimp in de consumptie van huishoudens.

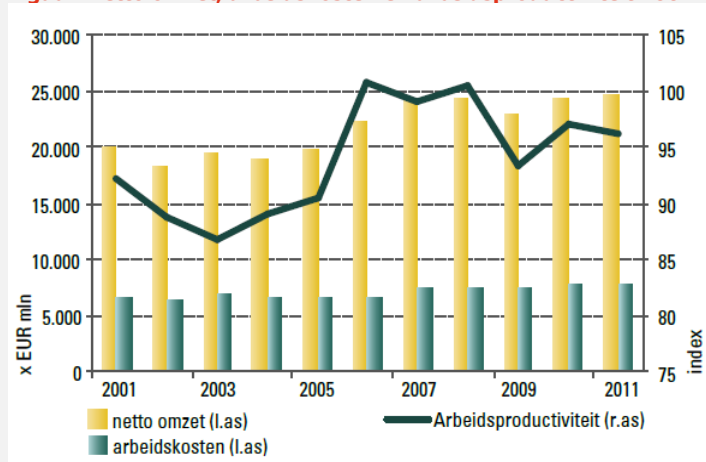
De relatief ongunstige economische situatie van begin 2013 is niet geheel vergelijkbaar met de economische teruggang van eind 2008. In 2007 en 2008 waren de economische vooruitzichten nog zeer goed waardoor vervoerders grote investeringen hadden verricht in onroerend goed en uitbreiding in rijdend materieel. Dit is nu niet het geval. Uitgebreide investeringen in onroerend goed zijn sinds 2008

achterwege gebleven en de investeringen in rijdend materieel hebben zich vooral beperkt tot vervangingsinvesteringen. Hierdoor zal de vraag naar nieuw materieel slechts beperkt wegvallen. In 2008 en 2009 hadden verladers grote voorraden opgebouwd, waardoor de vraag naar vervoer als gevolg van de crisis een relatief grote terugval kende. Voor zover bekend zijn deze voorraden nu niet aanwezig, waardoor de terugval in volume met de huidige economische teruggang niet vergelijkbaar is. Door de huidige economische teruggang zijn verladers minder bevreesd voor capaciteitstekort. Ze trachten daarom hun vervoerders op een laag tariefniveau te contracteren. Vooral het grensoverschrijdend vervoer heeft hier in toenemende mate mee te maken. De rendementen van de vervoerders zullen door de druk op de tarieven niet snel herstellen na de moeilijke periode van de afgelopen jaren.

Arbeidsproductiviteit beroepsgoederenvervoer licht gestegen sinds de crisis

In 2009 dook de productiviteit in het goederenvervoer over de weg omlaag en in 2010 is die er weer enigszins bovenop gekomen. Toch is de productiviteit in verhouding tot eerdere jaren nog relatief hoog. Dit kan te maken hebben met de flexibilisering van de arbeidsmarkt, het inhuren van charters of het inzetten van Oost-Europese chauffeurs. Vergeleken met andere modaliteiten, zoals het vervoer over water, ligt de productiviteit een stuk lager. Per schip kunnen met minder personen dan ook grotere volumes vervoerd worden.

Figuur: netto omzet, arbeidskosten en arbeidsproductiviteit 2001-2011



Bron: ABN-AMRO, Visie op transport en logistiek, juni 2013

Box: Keurmerk TLN

Walter te Woerd Internationaal Transport heeft het Keurmerk Transport & Logistiek (KTL) uit handen van Transport en Logistiek Nederland (TLN) ontvangen. De Gelderse transportondernemer laat hiermee zien te voldoen aan een serie hoge kwaliteitseisen voor onder meer de bedrijfsvoering en interne processen. Het Keurmerk werd door TLN overhandigd aan eigenaar Walter ter Woerd. Walter te Woerd is een eigenrijder die kwaliteit en betrouwbaarheid voor de klant centraal stelt. De jonge Beltrumse ondernemer is gespecialiseerd in het nationaal en internationaal transport van bouwmaterialen. Recent heeft Te Woerd een strenge audit ondergaan om te kijken of aan de voorwaarden voor het Keurmerk wordt voldaan. Te Woerd wil zich met dit Keurmerk zichtbaar in de markt profileren als een partij die kwaliteit hoog in het vaandel heeft staan. Het Keurmerk Transport & Logistiek borgt kwaliteit en vakmanschap in de bedrijfsvoering, met de nodige aandacht voor onder meer de bedrijfsvoering, interne processen, communicatie, duurzaamheid en andere onderwerpen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. TLN spreekt van vernieuwend ondernemen. Houders van het Keurmerk maken structureel werk van thema's als emissiereductie, (verkeers)veiligheid, goed werkgeverschap, continuïteit en imago.

Meer informatie over het Keurmerk Transport & Logistiek en een actueel overzicht van alle keurmerkhouders: www.keurmerktenl.nl

Spoorvervoer

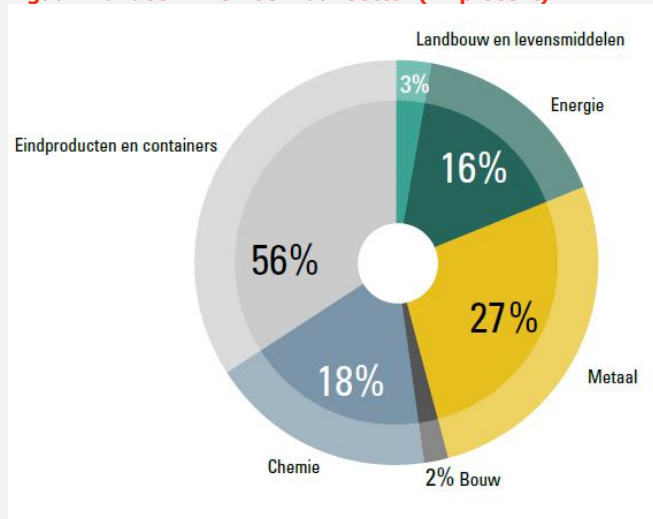
Panteia verwacht voor 2014 wordt een groei van het vervoer volume per spoor van 2,6%, na een lichte groei van 0,9% in 2013. Deze toename wordt gerealiseerd door het toenemende internationale spoorvervoer. Toch liggen deze volumes nog onder het niveau van 2008. Lage waterstanden in de binnenvaart en stremmingen/stakingen hebben de afgelopen jaren bijgedragen aan een positieve impuls voor de transportvolumes per spoor. De tarieven en marges nog steeds niet terug op het niveau van voor de economische crisis.

Het wegvervoer en de binnenvaart zijn intussen de intermodale markt gaan verkennen nu volumes onder druk staan. Verladers zijn meer geneigd van meerdere vervoersmodaliteiten gebruik te maken om in geval van onvoorziene omstandigheden op een ander modaliteit te kunnen terugvallen. Dit alles draagt bij aan een stabilisatie van de spoormarkt. De kostprijs van het spoorvervoer neemt aanzienlijk toe door gestegen infrastructuurkosten en energieprijzen. Waarschijnlijk zullen tarieven geen gelijke tred houden met de kostprijs waardoor een negatief effect op de rendementen ontstaat.

Metaal en containers grootste aandeel in vervoer over spoor

De staalindustrie is een belangrijke sector voor het goederenvervoer over spoor. Met name de staalindustrie in Duitsland is belangrijk. Duitsland is de grootste staalproducent van Europa en onder meer afhankelijk van de vraag naar auto's. Door de crisis is de vraag naar auto's fors gedaald en momenteel nog niet terug op pre-crisis niveau. Daarnaast is het vervoer van containers belangrijk voor het spoorvervoer. Door de aanleg van Maasvlakte 2 groeit de stroom containers de komende jaren verder. Het zal nog even duren voor de gevolgen hiervan duidelijk merkbaar zijn.

Figuur: Aandeel in vervoer naar sector (in procent)



Bron: ABN-AMRO, Visie op transport en logistiek, juni 2013

Binnenvaart

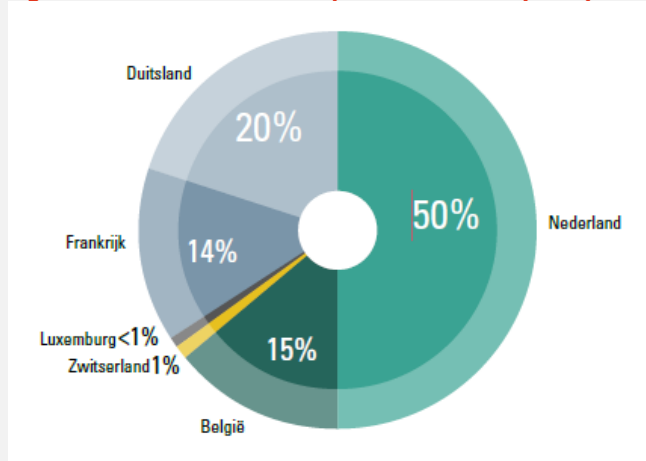
Naar verwachting zullen de transportvolumes in de binnenvaart in 2014 weer wat gaan aantrekken. Panteia verwacht een groei van ongeveer 1%. In 2013 is het volume aan lading in de binnenvaart gedaald in vergelijking met 2012. Opvallend is dat het vervoer van zand en grind nog steeds een dalende trend laat zien en dat deze daling in 2014 nog verder zal doorzetten. Het verwachte volume zand en grind vervoer ligt in 2014 17% lager dan het niveau van 2008. Daarentegen doen het vervoer van agribulck, het vervoer van kolen en het vervoer van natte bulkkladingen het relatief goed. In deze deelmarkten zijn de volumes weer redelijk op de oude niveaus teruggekeerd. Er is echter veel scheepscapaciteit toegevoegd sinds 2008, waardoor de grote schepen kampen met overcapaciteit. Zowel in de tankvaart als in de droge ladingvaart is sprake van een forse overcapaciteit. De tankvloot doorloopt een kritieke fase vanwege de herstructurering. Als gevolg van de regelgeving zijn nieuwe dubbelwandige schepen in de vaart genomen, terwijl nog maar weinig enkelwandige schepen de markt hebben verlaten. Er is sprake van een vrijwel 'dubbele vloot' waardoor de bezettingsgraad van tankschepen zeer laag te noemen is. Dit verklaart waarom de vrachtprijzen in de tankvaart in vergelijking met de drogeladingvaart achterblijven.

Uitgaande van normale waterstanden en afnemende ladingstromen zal de neerwaartse druk op tarieven groot zijn en kan de financiële malaise bij binnenvaartondernemers opnieuw de kop op steken. De ondernemers hebben nu echter weinig financiële reserves omdat flink is ingeteerd op het eigen vermogen.

Nederlandse binnenvaart het grootst

Nederland heeft duidelijk de grootste binnenvaartvloot van Europa. Dit komt onder andere door de goede verbindingen met de haven van Rotterdam. De totale West-Europese vloot is van 11.700 schepen in 2011 met circa 2 procent afgenomen naar 11.503 schepen in 2012. De grootste afname was te zien in de Belgische vloot, die van 1.850 schepen naar 1.607 schepen ging. De Nederlandse vloot is ondanks de malaise licht gegroeid met 58 schepen naar 5.788 schepen in 2012. De overcapaciteit heeft kennelijk niet voor een afname van de vloot gezorgd.

Figuur: Aandeel landen in Europese binnenvaart (2012)



Bron: ABN-AMRO, Visie op transport en logistiek, juni 2013

Luchtvaart

Na een daling van het volume in de luchtvracht in 2012 met 2,6% is in 2013 de luchtvracht met 3,5 procent gestegen (zie box). Voor het gehele Europese goederenvervoer door de lucht ziet de International Air Transport Association (IATA) een stijging van 1,4% in 2013. Het aantal reizigers steeg in 2013 met 3 procent ten opzichte van 2012. Ook voor 2014 zijn de verwachtingen gunstig. De afzet zal volgens Panteia in 2014 sterk stijgen, door enerzijds de toenemende wereldhandel en het verder aantrekken van de passagiersaantallen.

Netwerk wereldwijde directe bestemmingen gestegen van 317 naar 323

Schiphol, 6 januari 2014

In 2013 verwelkomde Amsterdam Airport Schiphol ruim 52,5 miljoen reizigers, een groei van 3 procent ten opzichte van 2012, wederom een record. Vracht liet vanaf augustus een groei zien en kwam uit op ruim 1,5 miljoen ton, een groei van 3,5 procent. Het aantal vliegtuigbewegingen in 2013 steeg met 0,5 procent naar bijna 426.000. Het aantal directe bestemmingen vanaf Schiphol steeg van 317 naar 323. Deze voorlopige vervoerscijfers maakte Jos Nijhuis, President-directeur van Schiphol Group, vandaag bekend tijdens de nieuwjaarsreceptie.

Jos Nijhuis: "Het is positief dat er in 2013 een stijging van zowel het aantal reizigers als van vracht heeft plaatsgevonden. Ondanks de positieve cijfers blijft het belangrijk om de internationale concurrentiepositie van de Mainport Schiphol te borgen. De komende drie jaar investeren we daarom 1,5 miljard euro om Europe's Preferred Airport te blijven."

Bron: website Schiphol Group

Haven, op- en overslag, dienstverlening voor het vervoer

In de deelsector haven, op- en overslag worden laad-, los en overslagactiviteiten uitgevoerd, zowel voor de zeevaart als voor andere vervoersmodaliteiten. Ook activiteiten van cargadoors, expediteurs en bevrachters evenals activiteiten op het gebied van weging en meting worden tot deze deelsector gerekend.

Veel van de dienstverlening voor transport is gerelateerd aan de zeehavens in Nederland waarin Rotterdam een belangrijke bepalende factor is. Met name de opslag van goederen in de Rotterdamse haven voor de wederuitvoer brengt veel activiteiten met zich mee. Daarnaast is de toename van de zee-zee doorvoer in de havens gunstig voor de dienstverlening. De zee-zee-doorvoer in de Rotterdamse haven neemt al jaren toe en verklaart voor een deel de gunstige cijfers voor Rotterdam.

Daar staat tegenover dat de overslag in olieproducten en containers in de Rotterdamse haven in 2013 is achtergebleven. De overslag van erts en kolen in 2013 is daarentegen toegenomen. Voor de totale overslag geldt dan een nulgroei in 2013. Panteia verwacht dat na deze stabilisatie in 2014 weer groei zal optreden.

Vijf enorme kranen komen per schip aan in de haven van Rotterdam

Na een zeereis van ruim twee maanden vanuit Shanghai zijn vandaag vijf reuzenkranen gearriveerd op de ECT Delta Terminal. De kranen zijn opgetopt 135 meter hoog en hebben een hijshoogte van 50 meter onder de spreader. De reikwijdte van 25 containers breed is ruim voldoende om de allergrootste containerschepen van 18.000 TEU en meer te behandelen. Deze schepen worden nu al op Maasvlakte 1 behandeld, maar met de aanschaf breidt ECT haar faciliteiten voor deze Ultra Large Container Ships (ULCS's) verder uit.

De nieuwe kadekranen komen te staan op de zuidzijde van de Delta Terminal aan de Amazonehaven. Deze is verbreed om de allergrootste containerschepen onder alle omstandigheden onbeperkt toegang te bieden. De investeringen in de kranen vormen onderdeel van een groter investeringspakket voor de ECT Delta Terminal in o.a. hybride automatisch gestuurde voertuigen (AGV's), stapelkranen (ASC's) en systemen.

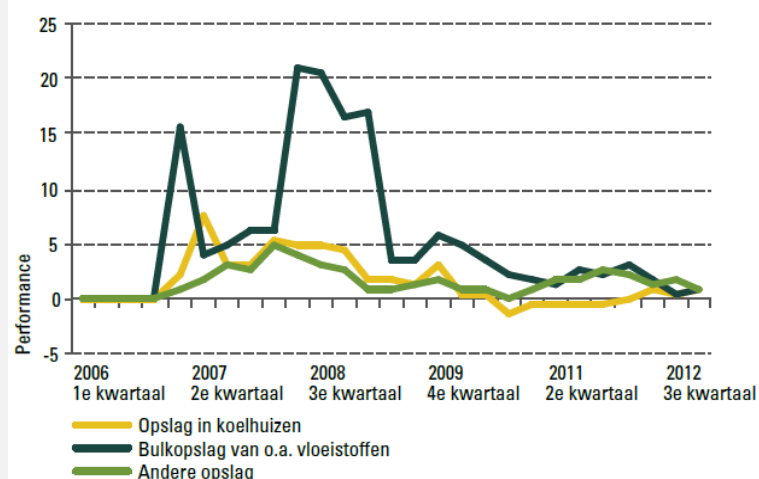


Bron: www.portofrotterdam.nl (14 januari 2014)

Tarieven voor opslag stabiel

De tarieven voor opslag schommelen al een aantal kwartalen rond de nul procent groei. Ondanks de verschillende economische tegenslagen van de afgelopen jaren, blijven de tarieven dus min of meer stabiel. Voor 2008 en 2009 gold zelfs een behoorlijke stijging in de tarieven voor bulkopslag in onder andere vloeistoffen. Oorzaak hiervan was het feit dat de vraag naar olie snel afnam, terwijl de productie nog doorging. Hierdoor ontstond een hogere vraag naar opslagfaciliteiten voor olieproducten.

Figuur: Ontwikkeling tarieven naar soort opslag 2006-2012 (in procenten)



Bron: ABN-AMRO, Visie op transport en logistiek, juni 2013

Post en koeriers

Binnen post en koeriers wordt het onderscheid van B2B (business-to-business, bijvoorbeeld retail naar retail) en de B2C (business-to-consumer) gemaakt. De B2B staat al jaren onder druk. In tijden van crisis daalt het volume van de beleving van winkels, maar niet de frequentie. Hiermee staat het rendement onder druk. Een andere ontwikkeling is bijvoorbeeld de afname van de fysieke boekenverkoop door de toename van de verkoop van e-boeken. De trend is dat B2C groeit ten koste van B2B. Echter met het verslechterde economisch vooruitzicht in 2013 is het B2C segment naar verwachting afgenomen. Panteia schat dat dit ook in 2014 aanhoudt.

Valse concurrentie in pakketvervoer

Nieuwsblad Transport, 09-08-2013

Momenteel kan iedereen die werkloos is geworden het 'brijlante' idee hebben om een eigen pakketvervoersbedrijfje te beginnen. Wijnand van Zanten, woordvoerder van TLN Nederland, vertelt dat ze nog steeds als paddenstoelen uit de grond schieten. 'Mensen raken hun baan kwijt en gaan dan gewoon pakketjes rondbrengen. Ze gebruiken hun garage als een soort van distributiecentrum. Gespeend van elke professionaliteit doen ze maar wat. En vaak heel goedkoop. Hierdoor worden de échte professionele bedrijven gedwongen om te concurreren met tarieven.'

Volgens vakbond FNV Bondgenoten is vooral de chauffeur hier de dupe van. Woordvoerder Egon Groen zegt dat de situatie nijpend is en dat er bij sommige bedrijven ver onder het minimumloon wordt gewerkt. 'Dat komt omdat er vaak stukloos wordt uitgekeerd in plaats van een uurloon en de chauffeur krijgt vaak niet betaald als degene waar een pakket voor bestemd is, niet thuis is. Onderzoeksbureau Somo heeft voor ons een onderzoek gedaan naar de arbeidsomstandigheden van koeriersbedrijven. De uitkomsten hiervan zijn zeer zorgelijk. Mensen moeten enorm veel uren draaien, kunnen hun pauzes vaak niet nemen en moeten zwaarder tillen dan goed voor hen is. Hun persoonlijke veiligheid is daarmee in het geding. Ook rijden ze vaak gestrest en te hard om zoveel mogelijk pakketten in zo min mogelijk tijd te bezorgen. Dat is niet alleen slecht voor de chauffeur, maar voor de algehele verkeersveiligheid.'

Van Zanten van TLN is bekend met het FNV-onderzoek, maar is er niet bij betrokken geweest. 'Wij zijn sowieso altijd voor handhaving van de cao. Wij onderschrijven wel dat er heel veel concurrentie is in de pakketvervoermarkt. Er zal waarschijnlijk veel opgelost kunnen worden als het sociaal akkoord wordt uitgevoerd door het kabinet. Daarin staat namelijk dat de vergunningseis voor beroepsgoederenvervoer naar nul kilogram laadvermogen gaat. Nu is het zo dat iedereen die vervoert met een laadvermogen dat onder de 500 kilogram ligt, zonder vergunning een vervoersbedrijf kan beginnen.'

Straks moet elke vervoerder dus een vergunning hebben, ongeacht het laadvermogen. Nogmaals Van Zanten: 'Wij vinden dat een goede ontwikkeling. Het zal de uitwassen flink verminderen en de concurrentie wordt eerlijker. Wij willen benadrukken dat goederenvervoer een vak is en daar horen bepaalde vergunningseisen bij. Je moet je vak verstaan. En daar komt veel bij kijken: financieel management, omgaan met gevaarlijke stoffen, algemene bedrijfsvoering. Het zijn talloze aspecten. Als je straks alleen maar mag vervoeren met vergunning, wordt de concurrentie overzichtelijker en weet de klant zeker dat hij een professioneel vervoersbedrijf in de armen heeft genomen.'

2.2. Arbeidsmarkttrends

2.2.1. Verslag van de paritaire sectortafel Vervoer en opslag

In een brainstorm- en netwerksessie hebben 25 deskundigen uit de verschillende segmenten van de sector Vervoer en opslag zich gebogen over de vraag welke ontwikkelingen op het terrein van arbeidsmarkt en onderwijs gaande zijn. Ook is een vertaling gemaakt van de economische en technologische ontwikkelingen naar de uitdagingen die de sector te wachten staan.

Daarbij stonden de volgende vragen centraal:

- Welke implicaties hebben deze ontwikkelingen op de factor arbeid?
- Welke beleidsimplicaties hebben deze trends?
- Welke kansen en mogelijkheden bieden deze trends?

Onderstaande matrix bevat de trends die volgens deze deskundigen dominant (zullen) zijn. Met **bold** is aangegeven welke trends volgens de deelnemers het belangrijkste zijn. In bijlage 2 is de deelnemerslijst van de paritaire sectortafel Vervoer en opslag opgenomen.

Economische trends
Regionale afstemming is belangrijk voor de groei van de sector in de regio.
Outsourcen van activiteiten zal toenemen door de inzet van subcontractors.
Schaalvergroting zet verder door in het goederenvervoer.
Het goederentransport zal de komende jaren verder groeien.
Er vindt een verschuiving plaats van wielen naar water en spoor.
Maatschappelijk verantwoord ondernemen moet gestimuleerd worden.

Arbeidsmarkttrends: kwantitatief
Er zijn zoveel vacaturesites, ik zie door de bomen het bos niet meer.
Buitenlandse chauffeurs verdringen de Nederlandse chauffeurs.
Er is nog steeds een tekort aan goed gekwalificeerd personeel: de aanwas van jongeren stukt.
Samenwerking ROC's met bedrijfsleven en UWV en gemeenten genereert (zij-)instroom.
In de supply chain geldt: onbekend maakt onbemind.
Alleen regionale arbeidsmarktmaatregelen hebben zin in de sector Transport en Logistiek.
Personeel dat nu in de bakken zit, komt na de crisis niet meer aan de bak.
De buitenlandse chauffeurs verdwijnen niet als de economie weer aantrekt.
De invoering van het arbeidstijdenbesluit vergroot de krapte op de arbeidsmarkt.
Het aanbod in de nautische sector lijkt niet toe te nemen, terwijl er wel een grote vraag is naar Nederlandse gediplomeerde schoolverlaters.
Na de crisis vindt geen groei plaats van de werkgelegenheid in de sector.
Wel neemt vanaf 2014 het aantal vacatures sterk toe (van 25.000 naar 36.000).
Er zal een tekort ontstaan bij het werven van planners en teamleiders
Arbeidsmarkttrends (kwalitatief)
Technologische ontwikkelingen vragen om hoger opgeleid personeel.
De flexibele schil zal groter worden om te kunnen inspelen op conjuncturele schommelingen..
Het is moeilijk goed geschoolde vakkrachten te vinden
Logistieke krachten gaan maximaal vijf jaar mee.
Duurzame inzetbaarheid is te duur.
De prijs-kwaliteitverhouding van buitenlandse werknemers is beter dan die van Nederlandse.
Het aanbod van buitenlandse werknemers leidt tot andere functies binnen een bedrijf.
Fulltimebanen worden deeltijdbanen.
Met een bedrijfsopleiding kom je verder dan met een vakopleiding.

2.2.2. Algemeen beeld

Sommige sectoren kennen hoge vervangingsvraag

Dat er in niet alle subsectoren in de sector Vervoer en opslag sprake is van groei, betekent niet altijd dat er in deze sectoren geen goede instroomperspectieven zijn voor gediplomeerde schoolverlaters of voor bijvoorbeeld werkloos werkzoekenden. In een aantal branches en beroepen is het personeelsbestand behoorlijk vergrijsd, meer nog dan in andere sectoren van onze economie. De vervanging van werknemers die uitstromen naar pensioen zorgt toch voor (een grote) vraag naar personeel. Dit speelt onder meer in het beroepsgoederenvervoer, de binnenvaart en het personenvervoer (met name touringcar en het openbaar vervoer).

Hogere kwalificatie-eisen

Daarnaast is er in verschillende branches sprake van steeds hogere kwalificatie-eisen van werkgevers. Ondanks een dalende werkgelegenheid kan er daarom nog steeds sprake zijn van een vraag naar goed opgeleid personeel, terwijl tegelijkertijd de kansen voor laagopgeleiden beperkt zijn. Dit is bijvoorbeeld merkbaar in de sector haven, op- en overslag. Daar zijn signalen dat er kansen zijn voor personeel dat goed om kan gaan met nieuwe technieken. Hogere kwalificatie-eisen in de transportsector hebben niet alleen betrekking op technische competenties, maar bijvoorbeeld ook op talenkennis (binnenvaart) of sociale vaardigheden (touringcarvervoer).

Voor laagopgeleid personeel zijn de kansen op de arbeidsmarkt in de sector Vervoer en opslag minder goed dan voor middelbaar en hoger opgeleid personeel. Dit komt omdat verschillende subsectoren aangeven behoefte hebben aan beter opgeleide schoolverlaters, met name vanuit de hogere mbo-niveaus.

Seizoensinvloeden bij vacatures

De trend in de ontwikkeling van het aantal vacatures voor beroepen in de sector Vervoer en opslag is voor de eerste en de tweede helft van een jaar verschillend: in de eerste helft van het jaar neemt het aantal vacatures toe, waarna in de tweede helft van het jaar sprake is van een afname. Het aantal werkzoekenden voor deze beroepen ontwikkelt zich precies tegengesteld: als er minder vacatures zijn, zijn er meer werkzoekenden. Dit betekent dat er meer concurrentie op de arbeidsmarkt is onder werkzoekenden.

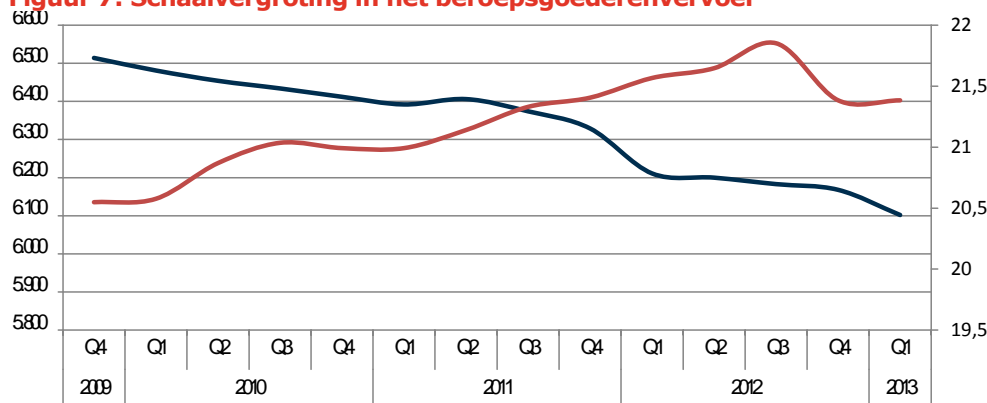
2.2.3. Beeld naar branche¹¹

Beroepsgoederenvervoer

Schaalvergroting

In het beroepsgoederenvervoer is sprake van schaalvergroting, zoals blijkt uit figuur 7: waar het aantal bedrijven afneemt, stijgt het gemiddelde aantal werknemers per bedrijf.

Figuur 7: Schaalvergroting in het beroepsgoederenvervoer



Linker-as: aantal bedrijven 2008-2013

Rechter-as: Ontwikkeling gemiddeld aantal werknemers per bedrijf

Bron: VTL (2013), Uitdagingen voor de arbeidsmarkt van morgen

De gestage trend naar verdergaande schaalvergroting heeft 2 hoofdoorzaken: bedrijven in moeilijkheden worden overgenomen door andere bedrijven; ook kan het zijn dat de grotere bedrijven door een efficiëntere bedrijfsvoering langer in staat zijn te blijven opereren onder de huidige marktomstandigheden.

Internationaal vervoer onder druk

Het beroepsgoederenvervoer over de weg is een heel conjunctuurgevoelige sector. Uit de Rapportage Arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie van VTL blijkt dat Nederland vooral in het internationaal beroepsgoederenvervoer over de weg terrein heeft verloren en dat het internationaal vervoer inmiddels nog maar 15 procent uitmaakt van het totaal. De afname van de werkgelegenheid treft dan vooral chauffeurs in het internationale vervoer. De daling in gereden uren is groter dan de krimp in het aantal werkzame personen. De vraag naar internationale chauffeurs zal na de crisis weer stijgen. Daaraan ligt met name de vergrijzing ten grondslag. Het tempo van de verwachte vergrijzing en vergroening is echter lager dan tot nu toe werd verwacht. Voor binnenlandse chauffeurs verwacht Transport en Logistiek Nederland (TLN) dat de vraag naar nieuw personeel stabiel blijft door de blijvende noodzaak om oudere werknemers die met pensioen gaan te vervangen.

Sterke stijging gediplomeerde chauffeurs

In 2012 is er een verdubbeling van het aantal gediplomeerde chauffeurs beroepsgoederenvervoer ten opzichte van 2011. Deze stijging van gediplomeerde chauffeurs is in belangrijke mate te verklaren door nascholing van reeds werkzame chauffeurs (code 95, zie box). Dit leidt dus niet tot een groter aantal

¹¹ Deze paragraaf is onder andere gebaseerd op de Rapportage arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2012-2013 van VTL.

chauffeurs dat beschikbaar komt voor de arbeidsmarkt. Voor leerling-chauffeurs geldt dat zich op dit moment knelpunten voordoen in het vinden van stages, leerbanen of arbeidsplaatsen. Jongeren met interesse voor transport en het chauffeursdiploma worden op dit moment door werkgevers en onderwijsinstellingen gewezen op de mogelijkheden die de logistieke dienstverlening biedt. Op deze manier kunnen ze later alsnog het rijbewijs C halen en blijven ze behouden voor de sector Vervoer en opslag. De mogelijkheden verschillen per regio: in de grensregio's en rond Rotterdam zijn deze alternatieve routes beschikbaar, omdat er veel werk is in de logistiek.



Code 95 Check: de verplichte nascholing op tijd geregeld!

Het is voor werkgevers en chauffeurs in de sector Beroepsgoederenvervoer en in het eigen vervoer van cruciaal belang om een overzicht te hebben van nascholingsuren die door de chauffeur gevolgd zijn. Immers, elke chauffeur dient, om zijn beroep uit te kunnen blijven oefenen, tijdig Code 95 op het rijbewijs te hebben en te behouden.

De Code 95 is vijf jaar geldig. Achter de code staat de datum waarop de vakbekwaamheid van de chauffeur verloopt. Als de code eenmaal is verlopen, mag de chauffeur niet meer beroepsmatig rijden. Voor werkgevers is het van belang om er, samen met de chauffeur, voor te zorgen dat hij of zij 35 uur nascholing heeft gevolgd, zodat de Code 95 verlengd kan worden.

De Richtlijn Vakbekwaamheid geldt voor alle chauffeurs die in het bezit zijn van rijbewijs C en geldt voor alle landen in de Europese Unie. Daarbij maakt het niet uit of de chauffeur in de EU woont of werkt. Ook chauffeurs van buiten de EU, die werken bij een bedrijf dat gevestigd is in één van de landen binnen de EU, zijn verplicht een Code 95 op hun rijbewijs te hebben.

Code 95 Check is ontwikkeld door VTL in samenwerking met BOVAG en TLN. www.code95check.nl is het online portaal voor werkgevers. Met dit landelijke systeem kunnen bedrijven in samenwerking met opleiders de gevolgde uren nascholing heel gemakkelijk bijhouden. Werkgevers zijn verzekerd van een helder overzicht van de gevolgde opleidingen in het kader van Code 95.

Meer informatie op: www.code95check.nl

Logistieke dienstverlening

Ondanks crisis groei werkgelegenheid

Bij een krimpende economie is de logistieke dienstverlening er in geslaagd toch te blijven groeien. Als de vraag naar producten afneemt, neemt de voorraadvorming toe; daarmee groeit in potentie de vraag naar opslag en de daarbij behorende logistieke dienstverlening. Bij een opleving van de economie moeten de winkels weer vanuit opslagplaatsen worden aangevuld en groeit de werkgelegenheid. Daarnaast trekt de sector een toenemend deel van de internationale handelsstromen naar zich toe door een sterk ketenmanagement. De verwachting is dat deze groei in werkgelegenheid doorzet.

Daarnaast krijgt de logistieke dienstverlening ook steeds meer te maken met vergrijzing, waardoor de vervangingsvraag hoger wordt. Dit geldt met name bij laders en lossers en bij leidinggevende transportberoepen.

Flexibele schil is groot

De werkgelegenheid in de logistieke dienstverlening betreft voor een deel flexibele en ook minder geschoolde arbeid. Voor dit werk is echter wel ervaring nodig, omdat werkzaamheden snel en goed moeten worden uitgevoerd. Flexibele arbeid is in deze sector essentieel om pieken in de werkzaamheden op te vangen. Met name bij de wederuitvoer zijn er grote fluctuaties in werkzaamheden, die op korte termijn wel in te plannen zijn met behulp van uitzendbureaus. In de logistieke dienstverlening heeft slechts 57 procent van de werknemers een vaste baan. Dat is minder dan in vergelijkbare branches.

Personenvervoer

Algemeen beeld

Op basis van het aantal werkzame personen is het personenvervoer - na het beroepsgoederenvervoer over de weg - de een-na-grootste branche in de sector Vervoer en opslag. Tussen 2008 en 2012 is het aantal werkzame personen in het personenvervoer licht gedaald naar 70.000. Deze daling komt vooral voor rekening van de taxibranche. Daarnaast heeft de werkgelegenheid binnen het openbaar vervoer zich

deels verplaatst van lokaal naar interlokaal vervoer. De werkgelegenheid in de touringcarbranche is redelijk stabiel gebleven.

Structurele veranderingen in taxi, touringcar en openbaar vervoer

Daarnaast geven zowel de touringcarvervoerders als de taxichauffeurs aan dat er structurele veranderingen zijn die tot vermindering van werk kunnen leiden. In het geval van de touringcars is er de laatste jaren vooral minder vraag naar kortere reisjes. Dit komt doordat oudere generaties steeds vaker met eigen vervoer op vakantie gaan. Er is ook sprake van stevige concurrentie uit landen binnen de EU waar de salarissen lager liggen. Hierdoor is er ook in de zomerperiode een overcapaciteit van touringcars.

De daling in werk voor taxichauffeurs komt met name door bezuinigingen bij de gemeenten in het leerlingenvervoer; in 2010 was het leerlingenvervoer goed voor 16 procent van het taxivervoer. Het rendement in de taxibranche staat onder druk. Daardoor zoeken bedrijven besparingsmogelijkheden in onder andere het verminderen van het indirecte personeel. Het Regiotaxivervoer, het leerlingenvervoer en het AWBZ-vervoer zijn binnen het contractvervoer de belangrijkste. Deze drie vervoervormen worden mogelijk geraakt door verdergaande decentralisatie. De structurele werkgelegenheidsvooruitzichten op termijn in de taxibranche en de touringcarsector blijven redelijk positief omdat de mobiliteitsbehoefte in het algemeen toeneemt.

In het openbaar vervoer zijn concessies de belangrijkste voorspellers voor trends. Een concessie voor het openbaar vervoer is een pakket van lijnen en/of andere vervoersdiensten die een OV-autoriteit (een provincie of plusregio) onder bepaalde voorwaarden exclusief aan een vervoerder toekent. Een concessie geldt in principe voor een aantal jaren maar kan ook tussentijds veranderd worden.

In 2012 zijn opnieuw veel concessies voor de komende vier jaar toebedeeld, met name in de grote steden. Uit de interviews die VTL ten behoeve van de arbeidsmarktrapportage door onderzoeksbureau Ecorys heeft laten uitvoeren, is gebleken dat Den Haag fors heeft bezuinigd op uitgaven aan het openbaar vervoer, met een daling van 7 tot 10 procent. Ook in Rotterdam en elders in het land zijn volgens diverse nieuwsberichten over concessies veel banen verloren gegaan in 2012 en 2013.

Veel flexibele arbeid

In het geval van taxichauffeurs is er vaak sprake van korte en parttime dienstverbanden, met een hoog verloop. Ook wordt de beroepsgroep gekenmerkt door een hoog aandeel zzp'ers. Van de taxichauffeurs is 11 procent ouder dan 65. Bijna 30 procent van de chauffeurs in loondienst werkt minder dan 12 uur per week.

Taxichauffeur in tijden van crisis

In tijden van crisis is er sprake van een 'vlucht' naar de taxibranche. Zodra de economie weer aantrekt, neemt het aantal chauffeurs in deze branche vaak weer af. Er is er veel verloop onder de taxichauffeurs, wat in elk geval goed is voor de kansen voor nieuwe instroom. In deelsectoren van het taxivervoer (zorgvervoer, leerlingenvervoer) is er vooral vraag naar oudere, ervaren medewerkers.

Bron: VTL, Rapportage arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2013-2014

Ook in de touringcarbranche is een trend te zien waarbij oudere chauffeurs ook na pensioen langer doorrijden op een nul-urencontract: dit dempt op korte termijn de gevolgen van vergrijzing.

Vergrijzing en vergroening struikelblok

De gemiddelde leeftijd in het personenvervoer is per branche verschillend, maar in alle gevallen boven de 45. Door de vermindering van het aantal werkzame personen in het openbaar vervoer is te verwachten dat de gemiddelde leeftijd daar nog verder toeneemt. Er wordt immers vooral afgeslankt door tijdelijke contracten niet te verlengen, terwijl de oudere werknemers juist vaste contracten hebben. Bij touringcar- en taxichauffeurs is de gemiddelde leeftijd al langere tijd rond of boven 50 jaar. Dit is hoog in vergelijking met de gemiddelde leeftijd van 41 jaar in de werkzame beroepsbevolking in het algemeen. Vergrijzing is in het personenvervoer dan ook een urgent probleem maar biedt tegelijkertijd perspectieven voor instroom van jongeren of werklozen.

Bij het werven van nieuwe chauffeurs in het busvervoer leidt de minimum leeftijdseis van 21 jaar tot beperkingen. Op die leeftijd hebben veel mensen in de doelgroep (middelbaar opgeleid) hun opleiding reeds afgerond en hebben ze een baan. Het personenvervoer is daarom voor een groot deel afhankelijk van zij-instroom. Volgens VTL komt de zij-instroom in het personenvervoer momenteel met name vanuit defensie en de posterijensector. Het risico bestaat dat nieuw personeel - als de economie aantrekt - zal vertrekken naar werk in andere sectoren, omdat het beroep van chauffeur vrij zwaar is.

Nascholing verplicht voor buschauffeurs

Om te voldoen aan de Europese Richtlijn Vakbekwaamheid zijn alle beroepschauffeurs verplicht om voor medio 2016 tenminste 35 uur nascholing te volgen (Code 95). In dit kader zijn er sinds 2008 extra programma's ingezet (waaronder ESF) die deze nascholing te bieden. De theorie-examens CCV die voor

code 95 nodig zijn, zijn in 2012 bijna 21.000 maal succesvol afgenomen (voor vrachtwagen en bus samen). Dit is echter een halvering ten opzichte van 2010 en 2011. Het risico bestaat dat niet alle chauffeurs tijdig het vereiste diploma behalen terwijl het bezit daarvan vanaf 2015 wel verplicht is.

Haven- op- en overslag

Groei werkgelegenheid door overslagrecords

Het aantal werkzame personen in de haven, op- en overslag is sinds 2008 met 7 procent toegenomen tot ruim 58.600. De ontwikkeling van de werkgelegenheid volgt grotendeels het volume van de overslag in de Rotterdamse haven. In de jaren na 2009 zijn nieuwe overslagrecords geboekt.

Het grootste deel van de werkgelegenheidsgroei is te vinden bij de expediteurs. Bij de overslag verplaatst de werkgelegenheid zich deels van de overslag ten behoeve van de zeevaart naar overslag ten behoeve van andere modaliteiten. Het aantal werkzame personen in de overslag ten behoeve van de zeevaart (met name het overladen van grote naar kleine zeeschepen) is sinds 2008 gestaag afgenomen. Deze daling vond plaats ondanks een toename in overslagvolumes. Een reden hiervoor is dat een steeds groter deel van de overslagwerkzaamheden mechanisch plaatsvindt.

Voor 2013 en 2014 valt een lichte versnelling van de werkgelegenheidsgroei in de haven te verwachten. Op termijn zorgt Maasvlakte 2 voor extra werkgelegenheid, maar het zal nog enkele jaren duren voordat de eerste terminals zijn afgebouwd. Er zijn evenwel ook factoren die de werkgelegenheidsgroei weer dempen. Bij de havengebonden activiteiten, uitgezonderd expediteurs, is er niet of nauwelijks banengroei. Dit komt vooral door verdergaande automatisering. De automatisering leidt tot een toenemende scholingsbehoefte van middelbaar gekwalificeerd personeel dat de machines kan aansturen, maar per saldo tot een daling van (laaggeschoolde) arbeid.

Grotere opleidingsbehoefte bij expediteurs

De banengroei bij expediteurs zorgt voor een blijvende opleidingsbehoefte. Een groot deel van de werkzaamheden in dit segment bestaat uit kantoorwerk waarvoor een middelbare of hogere opleiding nodig is. Het reguliere beroepsonderwijs voorziet in een deel hiervan. De ontwikkelingen in het internationale ketenmanagement gaan razendsnel. Dat zal de komende tijd leiden tot een grotere behoefte aan bijscholing. De vergrijzing, daarmee ook de te verwachten vervangingsvraag, is in dit segment beperkt.

Personeel overslag sterk vergrijsd

Bij de overslag is het personeelsbestand sterk vergrijsd. De werknemerspopulatie is echter ook sterk vergrijsd in andere havengebonden activiteiten zoals bijvoorbeeld het haventoezicht. Volgens de Monitor 2012¹² van de Stichting Nederland Maritiem Land (NML) vindt veel zij-instroom plaats vanuit de zeevaart. De NML-monitor signaleert daarnaast een toenemende inzet van zzp'ers.

Binnenvaart

Werkgelegenheid na 2009 stabiel

In de binnenvaart zijn circa 12.000 personen werkzaam. Sinds de grote krimp in 2008 en 2009 is de werkgelegenheid redelijk stabiel gebleven. De grootste bedreiging voor de werkgelegenheid zijn eventuele faillissementen. De helft van de werkgelegenheid in de binnenvaart is te vinden in de vrachtafvaart, een kwart in de passagiersvaart (IJsselmeer, veerboten en rondvaartboten), en de rest in de tankvaart en bij duw- en sleepdiensten.

De werkgelegenheidsontwikkeling verschilt enigszins tussen deze deelsectoren. Bij de duw- en sleepdiensten is het aantal banen vrijwel constant, terwijl in de tankvaart een bovengemiddeld aantal banen verloren is gegaan. De situatie op de arbeidsmarkt is onzeker: op het moment is er sprake van overcapaciteit op de Europese markt, maar de perspectieven voor de langere termijn lijken, mede door investeringen in de infrastructuur, gunstig.

Weinig flexibele arbeid

Ondanks de onzekerheid in de binnenvaart is de inzet van flexibele arbeid beperkt. Dit heeft deels te maken met de aard van het werk waarbij personeel voor weken van huis is. Een akkoord over arbeidstijden brengt hier in de toekomst mogelijk verandering in omdat werknemers dan tot langere rustperiodes verplicht worden.

Weinig buitenlandse werknemers

De NML-monitor 2012 geeft aan dat de inzet van buitenlanders in de binnenvaart beperkt is doordat het moeilijk is voor hen een tewerkstellingsvergunning te verkrijgen. Volgens de NML-monitor 2012 zijn buitenlandse werknemers vooral afkomstig uit andere EU-landen. Voor werknemers van buiten de EU is

¹² Ministerie van Infrastructuur en Milieu (2013), De Nederlandse Maritieme Cluster: Monitor 2012

een tewerkstellingsvergunning nodig; UWV geeft die alleen af indien het aanbod van vier uitzendbureaus onvoldoende is gebleken.

Rederijen geven vaak de voorkeur aan Nederlands personeel. In de lagere functies aan boord (o.a. matrozen) komt het vaker voor dat deze door buitenlandse krachten worden ingevuld. In de sector wordt dit op driekwart geschat.

Behoeftte aan nieuwe instroom

Er is weliswaar een daling van het aantal actuele vacatures in de branche, maar die daling verbloemt dat de sector een tekort kent aan jong, goed opgeleid personeel en zij-instromers.

Uit gesprekken met sectordeskundigen komt het beeld naar voren dat het voor Nederlandse jongeren langzaam moeilijker wordt om een baan te vinden in de sector. Een verruiming van de arbeidsmarkt is niet alleen af te leiden uit een vermindering van het aantal schepen. Op dit moment is te zien dat schepen overstappen van 18/24-uursvaart naar 14-uursvaart waardoor er minder mensen nodig zijn.

Er is een voorkeur voor jonge werknemers omdat deze getraind kunnen worden voor het werken op verschillende typen schepen. Om tekorten aan schippers en kapiteins aan te vullen geven rederijen de voorkeur aan Nederlandse leerlingen boven buitenlandse werknemers. Rederijen zeggen op de lange termijn meer te hebben aan Nederlandse instroom vanwege het veiligheidsaspect (communicatie in het Nederlands) en omdat Nederlanders vaker de ambitie hebben om door te stromen naar de hogere functies. De scholing is dan ook carrièregericht en leerlingen worden geacht om door te gaan door tot kapitein/schipper.

Met name voor het dekpersoneel (matroos/stuurman) is de toevoer vanuit Nederlandse ROC's te laag. De ervaring in de sector is dat jongeren het werk in de sector onaantrekkelijk vinden met name vanwege de werkuren; de werktijden in de binnenvaart zijn niet van maandag tot en met vrijdag van negen tot vijf maar vereisen meer flexibiliteit. Ook in het weekend gaat het werk door. Dit geldt in het bijzonder bij de kleine bedrijven. Dit kan voor leerlingen een knelpunt zijn. Werkgevers geven aan dat jongeren hiervoor de juiste mentaliteit missen. Pogingen om nieuwe doelgroepen te bereiken zijn tot nu toe mislukt: het blijkt zeer moeilijk om nieuwe doelgroepen te interesseren voor het beroep.

Vaartijd terug naar één jaar

Aan de hand van EVC-trajecten (eerder verworven competenties), kunnen zij-instromers een geheel op hen afgestemd onderwijsprogramma volgen om sneller een diploma te behalen. Ongeschoolde, reeds jarenlang varende matrozen en schippers kunnen via de EVC-procedure aantonen competent te zijn voor een binnenvaartberoep. Voor zij-instromers boven de 23 jaar is de voorheen benodigde voorwaardelijke vaartijd teruggeschoefd van drie naar één jaar in combinatie met een praktijkexamen. Met deze maatregelen zou het personeelstekort nu al snel sterk kunnen worden teruggedrongen.

Bron: Agentschap.nl en

Goed opgeleid personeel is belangrijk voor de branche. Het vaarpersoneel komt veelal uit de maritieme opleidingen en is vooral vmbo- en mbo-geschoold. De mogelijkheden voor zij-instromers in de binnenvaart zijn beperkt vanwege regelgeving die van kracht is in de sector. Zo vormt de verplichte vaartijd van drie jaar een hindernis voor zij-instroom. Deze is daarom teruggebracht naar één jaar.

Mede door technische ontwikkelingen zoals ASI-systemen (Automatic Ship Identifiers), moet het personeel in vaarfuncties aan een toenemend aantal kwalificaties voldoen. Dit maakt het belang van een goede opleiding extra groot.

Zeevaart

Lichte werkgelegenheidsdaling onder Nederlandse zeevarenden

Inclusief buitenlanders zijn volgens de NML-monitor 2012 circa 29.000 personen werkzaam in de zeevaart waarvan circa 27.000 aan boord van schepen en ongeveer 2.000 aan wal (in kantoorfuncties). Van de zeevarenden zijn zo'n 23.000 afkomstig uit het buitenland. Het aantal Nederlanders in de zeevaart bedraagt dan zo'n 6.000: 2.000 aan wal en 4.000 aan boord van schepen. De Nederlanders aan boord van schepen zijn met name hooggeschoolde officiers (vaarbevoegd en technisch personeel) terwijl de buitenlanders vooral werkzaam zijn in lagere functies. Binnen de zeevaart zijn personenvervoer (met name cruisevaart) en vrachtvervoer beide goed voor ongeveer de helft van de totale werkgelegenheid (inclusief buitenlanders). In de cruisevaart is dit echter vooral buitenlands personeel (catering, bedienden, kamermeisjes, wasserettes). Het personeel in Nederlandse loondienst is in de zeevaart in meerderheid werkzaam in de vrachtvaart.

In de zeevaart daalt het aantal werkzame personen op de Nederlandse loonlijst tussen 2009 en 2012. Inclusief buitenlands personeel is het aantal voor Nederlandse rederijen werkzaam personeel jaarlijks toegenomen, vooral door overnames van bedrijven in het buitenland. Voor 2013 verwachten meerdere rederijen een toename van het personeel op de Nederlandse loonlijst. Aan de andere kant zijn er ook bedrijven die activiteiten van Rotterdam naar het buitenland verplaatsen en is recent een aantal schepen failliet gegaan. Per saldo lijkt daarom te moeten worden gerekend op een lichte werkgelegenheidsdaling in 2013 (-1 procent) en nulgroei in 2014 bij het personeel op de Nederlandse loonlijst. Bij buitenlandse vestigingen van Nederlandse rederijen is in 2013 en 2014 wel een groei in het aantal banen te verwachten.

Behoefte aan Nederlandse zeevarenden groter

De ervaring is dat niet-EU-zeevarenden relatief lang in hun functie blijven en dat zij over het algemeen minder dan Nederlanders de ambitie hebben om door te groeien. Omdat Nederlanders vaak wel die ambitie hebben, geven rederijen doorgaans de voorkeur aan Nederlandse zeevarenden. Het aanbod van Nederlandse zeevarenden wordt echter onvoldoende geacht om aan de vraag te voldoen. Daardoor zijn rederijen meer op buitenlands personeel aangewezen dan ze zouden willen. Nederlandse (en Europese) zeevarenden blijven schaars ondanks vele promotiecampagnes.

Het jaarlijkse personeelsverloop bij het Nederlands personeel bedraagt tussen 15 en 20 procent in de periode 2008-2011. Het verloop is vooral hoog bij zeevarend personeel. Zij vinden voor een deel werk in walfuncties bij de rederij maar vertrekken ook naar de havensector. De relatief hoge uitstroom wordt voor een deel verklaard doordat zeevarend personeel afhaakt vanwege lange perioden van afwezigheid van het gezin.

In de zeevaart zorgt de omvangrijke vervangingsvraag daarom voor een blijvend hoge opleidingsbehoefte van hooggekwalificeerd personeel. Strenge opleidingseisen die internationaal zijn vastgelegd bemoeilijken de omscholing van personeel¹³. Het merendeel van de instroom in nautische functies is daarom afkomstig van het reguliere onderwijs.

Vervoer door de lucht

Werkgelegenheidsontwikkeling

De regio rond Amsterdam is met Schiphol veruit de belangrijkste locatie voor het luchtvervoer. Meer dan 36 procent van de vestigingen in het vervoer door de lucht bevindt zich dan ook in het district Noordwest. De werkgelegenheid op Schiphol is – in weerwil van de crisis – de afgelopen jaren gegroeid (tabel 16). In totaal werken er zo'n kleine 65.000 personen op Schiphol.

Tabel 16: Aantal mensen dat op Schiphol werkzaam is (inclusief uitzendkrachten)

Jaar	Schiphol Noord	Schiphol Zuid	Schiphol Oost	Schiphol Zuidoost	Schiphol Centrum	Noordwest	Totaal
2012	1.516	1.920	10.074	4.363	44.728	1.460	64.061
2011	1.340	1.592	10.014	3.932	45.408		62.286
2010	678	1.637	10.241	3.582	43.670		59.808
2009	690	1.691	10.043	3.069	44.493		59.986
2008	934	1.724	10.692	3.549	48.110		65.009
2007	822	1.300	10.207	3.856	45.943		62.128
2006	862	2.071	9.934	4.130	44.694		61.691
2005	829	2.106	9.765	3.496	41.773		57.970
2004	1.011	2.220	9.924	3.748	40.670		57.573
2003	1.136	2.362	9.516	3.198	40.887		57.099

Bron: Schiphol Group, Feiten en cijfers 2012, pag. 35

Twee trends dominant

Het jaarrapport van Schiphol over 2012 signaleert een groot aantal trends in de luchtvaart. Twee trends die met name relevant zijn voor de inschatting van de toekomstige werkgelegenheid zijn:

¹³Ministerie van Infrastructuur en Milieu (2013), De Nederlandse Maritieme Cluster: Monitor 2012

- nieuwe toetreders uit Turkije en het Midden-Oosten begeven zich op de EU markt;
- luchtvaartmaatschappijen sturen op kostenverlagingen. De afhandeling van passagiers verloopt steeds vaker via digitale loketten, waardoor het aantal banen ook structureel minder wordt. Vertegenwoordigers uit de sector geven aan dat in Nederland de automatisering minder ver is doorgevoerd dan bij concurrenten in het buitenland omdat men een zeker niveau van persoonlijke dienstverlening wil behouden.

Voor 2014 is groei van het aantal banen te verwachten omdat het aantal vluchten zal toenemen. In de luchtvaartsector is de flexibele schil belangrijk. Dat wil zeggen dat er relatief vaak gebruik wordt gemaakt van tijdelijke contracten, oproepkrachten, uitzendarbeid, payrolling, stagiairs en vakantiewerkers. Deze ontwikkeling zet zich verder voort. Volgens uitzendbureaus gaat het daarbij vooral om lagere functies.

Vervoer per spoor

Geringe instroombehoefte

Bij het spoor in Nederland werken circa 13.500 personen waarvan naar schatting ruim 9.000 bij de NS. Bij de NS is de werkgelegenheid jaarlijks toegenomen, vooral in buitenlandse dochterondernemingen en buiten onze landsgrenzen. Op het Nederlands spoor is de werkgelegenheid echter trendmatig gedaald, ondanks een stijging van het aantal reizigers. Dit komt door kostenreductie waardoor op korte termijn geen herstel van de werkgelegenheid te verwachten is.

Eind 2010 heeft de NS een prognose gemaakt van het aantal benodigde gekwalificeerde machinisten. In totaal zijn er per jaar gemiddeld 400 nodig. Een deel daarvan kan via interne doorstroom gerealiseerd worden. Vanaf 2016 betekent dit een benodigde nieuwe instroom van 150 per jaar: het gaat dan alleen om de bedrijven die bij het Railcollege zijn aangesloten. Op een totaal van 5.000 machinisten bedraagt deze geraamde externe instroom 3 procent wat betrekkelijk laag is.

Vergrijzing speelt een grote rol

De vergrijzing vormt een belangrijke oorzaak voor de behoefte aan nieuwe gekwalificeerde machinisten. De verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd kan dit effect dempen. Echter, het is op dit moment niet duidelijk of machinisten ook later met pensioen mogen: de fysieke eisen zijn hoog en mogelijk blijft de pensioenleeftijd voor hen onveranderd.

Het aantal opleidingsmogelijkheden voor machinisten is in de afgelopen jaren verruimd door de samenwerking met ROC's. Waar vroeger één bedrijf kon voorzien in opleidingen voor eigen personeel, is nu coördinatie nodig tussen meerdere werkgevers in de railsector met een opleidingsbehoefte. Binnen de sector wordt afgestemd hoeveel gediplomeerde machinisten de komende jaren nodig zijn. Daar wordt het aantal opleidingsplaatsen op bepaald. Mede hierdoor is het aantal deelnemers relatief gering en zijn er voor gediplomeerde machinisten dan ook voldoende mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Doorwerken is win-win

NRC Handelsblad, 28-06-2013

Aan doorwerken na pensionering kleven voor werkgevers extra risico's. In de slimme Doorwerk-cao worden deze ondervangen.

Positief nieuws van de Nederlandse Spoorwegen? Ja, dat kan ook. Onder de nieuwe spoor-cao, die loopt van februari dit jaar tot mei 2015, kunnen NS'ers die al met prepensioen zijn gegaan, toch wat langer doorwerken. De bijverdienste helpt hen het pensioengat te dichten dat ontstaat door de geleidelijke verlegging van de AOW-leeftijd van 65 naar 67 jaar. Zulke regelingen zijn nog schaars, terwijl kabinet en werkgevers graag willen dat wij langer doorwerken. Wij leven immers steeds langer, blijven langer gezond en zien onze pensioenen eroderen. Met dank aan de crisis, en aan het kabinetsbeleid.

Volgens het CBS zijn er nu zo'n 200.000 65-plussers aan het werk. Boven de 60 neemt deze participatiegraad sterk af: van 80 procent (55 tot 60) naar 49 procent. Maar de arbeidsparticipatie van 60-plussers neemt wel sterker toe dan in andere leeftijdscategorieën.

De doorwerknemer heeft in principe recht op hetzelfde salaris voor hetzelfde werk. Maar in de praktijk is het werk niet gelijk en het salaris dus ook wat lager. Ook heeft hij minder zekerheid, want de Doorwerk-cao loopt maar voor drie maanden. „Hij wordt steeds stilzwijgend verlengd, tenzij de opdrachtgever opzegt”, aldus Rob Cune van Cune HR. Wordt de doorwerknemer ziek, dan krijgt hij ook niet meer dan maximaal drie maanden ziektegeld. Maar dat is niet zo erg: hij ontvangt al pensioen, het is een bijverdienste. En het kortverzuim vanwege ziekte is nihil. „Oudere doorwerknemers zijn zeer gemotiveerd en hebben een hoge arbeidsmoraal.”

Inmiddels werken er zo'n vijftienhonderd ouderen onder de Doorwerk-cao. De grootste klant is openbaar vervoerder Connexxion, met 350 doorwerknemers op een totaal personeelsbestand van zo'n tienduizend man.

Cune is enthousiast over de Doorwerk-cao. 'Ik ben sinds 1975 werkzaam als personeelsman, en ik kan je verzekeren: dit is de eerste serieuze innovatie om gepensioneerden langer te laten doorwerken.'

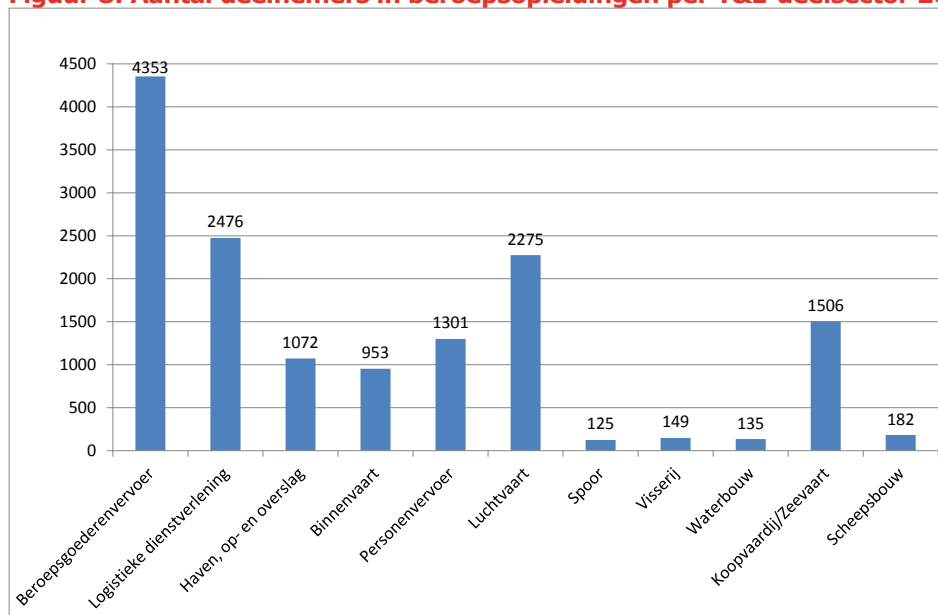
2.2.4. Onderwijstrends

Beroepsopleidingen voor de kwalificaties in de sector Vervoer en opslag kunnen worden gevolgd bij 38 publiek bekostigde opleidingsinstellingen. Opleidingen gericht op het beroepsgoederenvervoer worden door de meeste instellingen gegeven, gevolgd door opleidingen voor de logistieke dienstverlening en de luchtvaart.

Lichte stijging aantal deelnemers

Het aantal deelnemers aan beroepsopleidingen gericht op de sector Vervoer en opslag ligt in 2012 zo'n 2.500 hoger dan in 2008. In 2012 waren er ruim 14.000 deelnemers in de opleidingen voor de sector. Het aantal gediplomeerden is ook toegenomen en bedroeg in 2012 ruim 7.000. In 2011 wordt een piek in het aantal gediplomeerden gesignaleerd en in 2010 een piek in het aantal deelnemers. De aantallen worden mede beïnvloed doordat een deel van de werkenden in het beroepsgoederenvervoer en het personenvervoer voor nascholing ingeschreven is geweest als BBL'er. Figuur 8 toont het aantal deelnemers per deelsector.

Figuur 8: Aantal deelnemers in beroepsopleidingen per T&L-deelsector 2012-2013



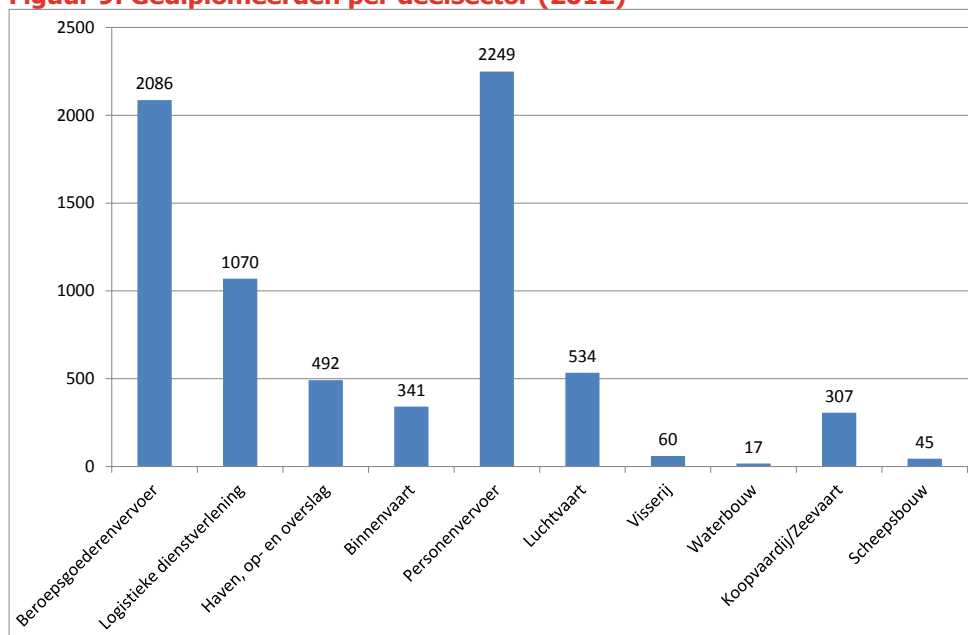
Bron: VTL/DUO

30 Procent van de deelnemers volgt een opleiding voor het beroepsgoederenvervoer. Deze deelsector is daarmee de grootste deelsector, gevolgd door de logistieke dienstverlening en de luchtvaart. Met 1.301 deelnemers vormt het personenvervoer nu 9 procent van de sector.

Opvallend veel gediplomeerden in het personenvervoer

In het schooljaar 2011/2012 hebben 7.201 leerlingen de opleiding verlaten met een diploma (tegen 6.480 in 2010/2011). Dat blijkt uit figuur 9. De meeste daarvan hebben een kwalificatie behaald binnen het personenvervoer en het beroepsgoederenvervoer. In deze deelsectoren gaat het voor een belangrijk deel om een eenmalige piek van zittend personeel dat scholing bij een bekostigde onderwijsinstelling heeft gevolgd. Kwalificaties waarin een sterke stijging te zien is, zijn chauffeur goederenvervoer en chauffeur personenvervoer (taxi). In de meeste overige deelsectoren was sprake van een lichte daling of stabilisatie van het aantal gediplomeerden ten opzichte van 2011.

Figuur 9: Gediplomeerden per deelsector (2012)



Bron: VTL/DUO

Kansen in andere sectoren

Ondanks de dalende werkgelegenheid is het aantal gediplomeerden dat instroomt op de arbeidsmarkt licht gestegen. Bij het inschatten van de perspectieven op de arbeidsmarkt moeten gediplomeerden rekening houden met het feit dat er niet alleen kansen zijn in de sector waarmee de opleiding het meest verwant is, maar dat zij ook kunnen uitwijken naar andere sectoren. Zo kunnen gediplomeerden voor het beroepsgoederenvervoer ook terecht in de logistieke dienstverlening of in het eigen vervoer voor de groot- of detailhandel; voor gediplomeerden in de zeevaart zijn er kansen in de binnenvaart en waterbouw. Ook voor gediplomeerden in de binnenvaart zijn er kansen in de waterbouw; personen met een varende functie in de zeevaart of waterbouw vinden na verloop van tijd vaak werk in deze sectoren aan de wal of in de haven.

3. Tekorten en overschotten

3.1. Huidige situatie

3.1.1. WW-gerechtigden

Instroom, uitstroom en lopende uitkeringen

De ontwikkeling van het aantal WW-gerechtigden is een indicatie van de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in een bepaalde sector. Gaat het niet goed met de werkgelegenheid, dan loopt het aantal instromers in de WW op en is de uitstroom naar werk kleiner. Gaat het weer beter met de werkgelegenheid, dan is het omgekeerde het geval.

Tabel 17 laat de instroom zien van WW-gerechtigden die voorheen in de sector Vervoer en opslag hebben gewerkt en de uitstroom van WW'ers. De conclusies op een rij:

- Een sterke stijging van het aantal nieuwe uitkeringen (+42 procent) en lopende uitkeringen (+43 procent).
- Het aantal beëindigde uitkeringen ligt met een stijging van 32 procent een stuk lager. Dat duidt erop dat de duur van de uitkering sterk toeneemt.
- Het aantal beëindigingen vanwege werk ligt met een stijging met 23 procent nog weer lager. De kans op uitstroom naar werk is in 2013 iets gedaald en bedraagt nu 45 procent. Dat ligt onder het niveau als het gemiddelde voor alle sectoren, dat 52 procent bedraagt.

Tabel 17: Instroom en uitstroom WW-rechten Vervoer en opslag, 2012-2013 (december)

	2012	2013	Mutatie in %
Vervoer en opslag			
Instroom	23.028	32.598	+42%
Lopend	16.586	23.725	+43%
Uitstroom	19.340	25.464	+32%
w.v. werk	9.286	11.462	+23%
% werk	48%	45%	

Bron: UWV

Naar branche is de instroom in de WW het sterkste toegenomen bij de havenbedrijven (+87 procent), het openbaar vervoer (+54 procent) en (het vervoer van) de posterijen (+58 procent) (tabel 18).

In aantallen stromen de meeste WW'ers in vanuit het goederenvervoer over land en in de lucht en vanuit de havenbedrijven. Voor de meeste branches geldt dat ook de uitstroom (meeste vanwege maximale duur WW) in 2013 hoger ligt dan in 2012. Uitzonderingen op dit beeld zijn het vervoer KLM en vervoer NS. Daar ligt de uitstroom in 2013 lager of gelijk dan in dezelfde periode in 2012. De uitstroom naar werk laat grote verschillen zien tussen de branches. Een bovengemiddelde uitstroom is te zien van WW'ers die voorheen in de koopvaardij, het besloten busvervoer en het beroepsgoederenvervoer hebben gewerkt. Lager dan gemiddeld scoren de ex-werknemers van havenbedrijven, overig personenvervoer, NS en posterijen.

Tabel 18: Instroom en uitstroom WW-rechten Vervoer en opslag naar branche, 2012-2013

branche	Instroom		Mutatie in %	Uitstroom		Mutatie in %	Uitstroom naar werk 2013 (%)
	2012	2013		2012	2013		
besloten busvervoer	535	718	+34%	422	513	+22%	54%
binnenscheepvaart	436	549	+26%	390	469	+20%	45%
havenbedrijven	4.888	9.154	+87%	4.309	7.023	+63%	37%
koopvaardij	290	315	+9%	271	297	+10%	64%
openbaar vervoer	666	1.028	+54%	512	751	+47%	43%
overig goederenvervoer te land en in de lucht	9.388	11.101	+18%	7.989	9.548	+20%	54%
overig personenvervoer te land en in de lucht	322	326	+1%	260	264	+2%	33%
taxi- en ambulancevervoer	2.881	4.161	+44%	2.376	3.084	+30%	42%
vervoer KLM	606	556	-8%	600	525	-12%	59%
vervoer NS	315	419	+33%	377	376	0	36%
vervoer posterijen	2.701	4.270	+58%	1.834	2.614	+43%	31%

Bron: UWV

WW'ers naar beroep

Op basis van de gegevens van UWV is het ook mogelijk om het aantal WW-gerechtigden aan te geven dat voor een bepaald beroep staat ingeschreven gerelateerd aan de sector Vervoer en opslag. Dat kunnen ook WW-gerechtigden zijn die voorheen in een andere bedrijfstak hebben gewerkt, bijvoorbeeld de groothandel. Tabel 19 levert het beeld op van het aantal lopende WW-rechten gesorteerd naar de meeste inschrijvingen. Getoond worden die transportberoepen waarvoor in 2012 of 2013 meer dan 100 WW-gerechtigden staan ingeschreven. Dat betekent dat beroepen met minder WW-gerechtigden zoals trambestuurders of luchtverkeersleiders niet worden getoond. Deze gegevens zijn wel beschikbaar.

De meeste WW-gerechtigden (die voorheen in de sector Vervoer en opslag hebben gewerkt) staan ingeschreven als vrachtwagenchauffeur (ruim 3.500), taxichauffeur (ruim 2.000) en bezorger/chauffeur bestelauto (ruim 1.200). De grootste stijging in het aantal WW-gerechtigden doet zich voor bij de laders en lossers (+144%), bij de postbestellers (+109%) en bij de taxichauffeurs (+65%). Bij beroepen als heftruckchauffeur (+21 procent) en vrachtwagenchauffeurs (+27%) is de stijging minder dramatisch. Bij de beroepsgroep 'bootsman' is zelfs sprake van een daling.

Opvallend is het aantal WW-gerechtigden dat ingeschreven staat voor postexpediteur. Slechts 1 op de 9 ingeschreven werkzoekenden voor dit beroep heeft voorheen in de sector Vervoer en opslag gewerkt. Dit fenomeen doet zich (zij het in mindere mate) voor bij beroepen als bezorger/chauffeur bestelauto en heftruckchauffeur.

**Tabel 19: WW-gerechtigden naar beroep, 2012 en 2013
(lopende uitkeringen december)**

	Aantal WW-gerechtigden		Mutatie in %	Totaal ingeschreven	Aandeel V en O
	2012	2013			
Beroep					
Vrachtwagenchauffeur	2.775	3.514	+27%	7.368	48%
Taxichauffeur	1.256	2.077	+65%	3.404	61%
Bezorger/chauffeur bestelauto	879	1.259	+43%	5.657	22%
Postexpediteur	702	1.044	+49%	8.530	12%
Heftruckchauffeur	514	622	+21%	4.259	15%
Lader, lossen, magazijnknecht	222	542	+144%	2.418	22%
Buschauffeur (stads- of lijndienst)	275	426	+55%	944	45%
Buschauffeur groepsvervoer	270	378	+40%	493	77%
Postsorteerder TNT	146	240	+64%	515	47%
Steward luchtvaart	192	238	+24%	309	77%
Bootsman	226	207	-9%	443	47%
Postbesteller	94	196	+109%	291	67%
Transportplanner	128	178	+39%	428	42%
Leidinggevend magazijnbeheerder	93	142	+54%	1.235	11%
Bezorger, koerier	92	133	+45%	380	35%
Kraan-, hijsmachinist	97	118	+22%	944	13%

Bron: UWV

3.1.2. Beroepen met een krappe arbeidsmarkt

Op basis van UWV-gegevens is ook een beeld te schetsen van de spanning op de arbeidsmarkt naar beroep. De verhouding tussen het aantal lopende (en nieuwe) uitkeringen en het aantal vacatures biedt inzicht in de vraag, of sprake is van een krappe arbeidsmarkt (weinig uitkeringsgerechtigden, veel vacatures) of juist omgekeerd een ruime arbeidsmarkt (veel uitkeringsgerechtigden en weinig vacatures). Deze gegevens maken als eerste duidelijk, dat de arbeidsmarkt in de sector Vervoer en opslag ruimer is dan in de andere sectoren van de Nederlandse economie. Met dit gegeven in het achterhoofd, kennen de volgende beroepen een relatief krappe arbeidsmarkt:

- Nautische beroepen zoals schipper binnenvaart, stuurman kleine handelsvaart, kapitein sleepdienst, dekpersoneel binnenvaart e.a.
- Transportplanner, administratief employé bevrachting;
- Chauffeur klein rijbewijs en in iets mindere mate vrachtwagenchauffeur;
- Bezorger, koerier;
- Lader, lossen, magazijnknecht;
- Postexpediteur/postbesteller.

Hier past wel de volgende kanttekening bij. Voor sommige beroepen (zoals postbesteller, bezorger) geldt, dat deze als 'krap' worden betiteld omdat relatief heel weinig WW-gerechtigden voor dit beroep staan ingeschreven. Dat is ook niet onlogisch omdat dit type beroepen veelal als bijbaan (door studenten of scholieren, door pensioengerechtigden) worden uitgeoefend.

3.2. Toekomst tot 2018

Sector luidt noodklok over personeelstekort

Logistiek, 28 mei 2013

Er dreigt een groot tekort aan werknemers in de logistiek. In de komende jaren komen er 50.000 arbeidsplaatsen vrij die opgevuld moet worden. Om de instroom van jongeren te bevorderen, start de Stichting Opleiding en Ontwikkeling Beroepsgoederenvervoer (SOOB) een grootschalige campagne.



TLN, de vakbonden CNV en FNV Bondgenoten en VTL hebben vanochtend op de Maasvlakte in Rotterdam gezamenlijk de noodklok geluid over de arbeidssituatie in de logistiek. De partijen, verenigd in SOOB, voorzien een groot probleem voor de sector transport en logistiek in de nabije toekomst. Volgens SOOB, het opleidings- en ontwikkelingsfonds van de sector transport en logistiek, dreigt er de komende jaren een groot tekort aan gekwalificeerd personeel. Mensen die hard nodig zijn omdat de komende jaren vele ouderen met pensioen gaan.

50.000 mensen

Volgens Peter Sierat, directeur van TLN en voorzitter van SOOB zijn er de komende vijf tot tien jaar 50.000 mensen nodig. Alleen al in het transport komen er tot 2015 10.000 arbeidsplaatsen vrij. "De sector is een belangrijke pijler van onze economie en één van de eerste sectoren die mensen nodig heeft zodra de economie weer aantrekt", aldus Sierat. "Als Nederland haar toppositie in Europa wil behouden, hebben we meer goed gekwalificeerde werknemers nodig. Bij een topsector hoort ook de top van de arbeidsmarkt."

Hollands Goud

De oplossing ligt bij de jongeren, aldus de verontruste partijen. Ze zijn daarom de campagne Hollands Goud gestart. Doel van de campagne is de doorstroom onder jongeren te verbeteren door hen meer enthousiast te maken voor de sector. Enthousiasme die nu ontbreekt. Volgens de initiatief nemende organisaties heerst nog sterk het principe onbekend maakt onbemind.

Uit een arbeidsmarktonderzoek dat onderzoeksbureau Motivaction heeft verricht onder jongeren, ouders, werknemers en zij-instromers blijkt dat ruim driekwart zegt de sector onvoldoende te kennen en geen goed idee te hebben van wat werken in de sector inhoudt. Voor meer dan een derde van de jongeren geldt bovendien dat het onduidelijk is welke opleidingsmogelijkheden de branche te bieden heeft. "Jongeren denken bij transport en logistiek vaak aan eenvoudig en eentonig werk terwijl het vak juist veel meer biedt; afwisselende en uitdagende functies. Dat willen we dan ook via de campagne overbrengen op de jongeren," stelt Floris Liebrand, perswoordvoerder van TLN.

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) gebruikt de Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKP) om toekomstige kwantitatieve discrepanties te duiden. De ITKP wordt modelmatig berekend waarbij prognoses van het Centraal Planbureau worden 'versleuteld' naar sector en vervolgens naar beroep. De tijdshorizon ligt op 2018. Tabel 20 biedt het beeld voor de beroepsgroepen in het Vervoer en opslag. 'Groot' in tabel 20 betekent dat werkgevers bij hun personeelswerving grote knelpunten zullen ondervinden. Staat er 'geen', dan hebben zij daar geen problemen mee.

Box: Vervangingsvraag en uitbreidingsvraag

De personeelsbehoefte in een sector is deels afhankelijk van de uitstroom van personeel dat vervangen moet worden. Die uitstroom kan zijn veroorzaakt door baanverandering naar een bedrijf buiten de sector of door pensionering, emigratie, uitstroom naar werkloosheid of arbeidsongeschiktheid of door bijvoorbeeld zorgtaken. Dit wordt vervangingsvraag genoemd. De behoefte aan personeel is ook afhankelijk van veranderingen in de productie. Bij groei ervan is sprake van uitbreidingsvraag. Spreken we van groei van de werkgelegenheid, dan is het aantal baanopeningen gelijk aan de uitbreidingsvraag plus de vervangingsvraag. Bij krimp is het aantal baanopeningen gelijk aan de vervangingsvraag.

ROA verwacht tot 2018 grote knelpunten in het hogere segment: vliegers, scheepskapiteins, leidinggevenden transport. Daarnaast zijn enige knelpunten te verwachten in de beroepsgroep schippers en conducteurs. Voor de overige beroepsgroepen en ook voor vrachtwagenchauffeurs verwacht ROA – in tegenstelling tot de branche zelf - (vrijwel) geen knelpunten.

Tabel 20: Verwachte baanopeningen en knelpunten in de personeelsvoorziening tot 2018, beroepsgroepen Vervoer en opslag

Beroepsgroep Vervoer en opslag	Uitbreidingsvraag	Vervangingsvraag	Baanopeningen Totaal	Typering Knelpunten
Laders en lossers	-20.600	35.700	35.700	Vrijwel geen
Gem. p.j.	-3%	4,3%	4,3%	
Chauffeurs	0	45.000	45.000	Vrijwel geen
Gem. p.j.	0	3,1%	3,1%	
Schippers en conducteurs	900	4.200	5.100	Enige
Gem. p. j.	0,9%	3,8%	3,8%	
Vliegers, scheepskapiteins, leidinggevenden transport	-200	4.200	4.200	Groot
Gem. p. j.	-0,2%	3,6%	3,6%	
Stewardessen	-800	3.500	3.500	Geen
Gem. p. j.	-1,2%	4,9%	4,9%	

Bron: ROA

4. Kansen

4.1. Instroomprofiel

Op verzoek van UWV heeft het CBS voor alle sectoren aangegeven door wie vacatures worden vervuld: werknemers uit een andere sector, schoolverlaters, zelfstandigen, uitkeringsgerechtigden of niet-uitkeringsgerechtigden (NUG'ers). Ook heeft het CBS gekeken naar de persoonskenmerken van deze nieuwe werknemers in de sector Vervoer en opslag. Tabel 21 beperkt zich tot de mobiliteit van buiten de sector Vervoer en opslag naar een baan in de sector Vervoer en opslag.

Tabel 21: Instroomprofiel Vervoer en opslag: percentage instromers in de Vervoer en opslag naar herkomst

Herkomst	1999		2010		Niveau t.o.v. alle sectoren	Trend 2000-2010
	Vervoer en opslag	Alle sectoren	Vervoer en opslag	Alle sectoren		
Andere sector	66%	55%	60%	56%	+	-
w.v.						
uitzend	14%		14%		0	0
Groothandel	7%		6%		0	-
Detailhandel	4%		3%		0	-
Overige zak. Dvl.	5%		11%		0	++
Scholieren/studenten	8%	17%	11%	17%	--	+
Uitkering	9%	9%	13%	11%	+	+
w.v.						
WW	2%	2%	7%	6%	+	++
AO	2%	1%	1%	1%	0	-
Bijstand	3%	4%	2%	2%	0	-
Anders	2%	2%	3%	2%	+	+
NUG/overig	14%	17%	13%	14%	0	-
w.v. migrant	2%	3%	2%	3%	-	0
Zelfstandigen	4%	2%	3%	3%	0	-
Pensioen/VUT	0	0	0	0		
Uit UWV-bestand			12%	10%	+	
Omvang instroom	34.020	1.255.980	41.520	1.062.790		
Als % van de werk-gelegenheid	16%	20%	13%	16%	-	-

Bron: CBS

Met 13 procent is de totale omvang van de instroom in 2010 lager dan het gemiddelde voor alle sectoren en gedaald ten opzichte van 1999¹⁴. In vergelijking met andere sectoren komen veel werknemers die in

¹⁴ De absolute omvang van de instroom lijkt te zijn gestegen in 2010 ten opzichte van 1999, maar de oorzaak hier is het verschil in sectordefinitie. De gegevens uit 1999 zijn gebaseerd op de SBI-1993, die uit 2010 op de SBI-2008.

de sector Vervoer en opslag gaan werken uit een andere sector. Dat geldt voor 60 procent van de nieuwe werknemers, terwijl het landelijke gemiddelde op 56 procent ligt. Wel is dit percentage zij-instroom tussen 1999 en 2010 stevig gedaald. De uitzendbranche is met 14 procent de belangrijkste leverancier. Daarna volgen de overige zakelijke dienstverlening (11 procent in 2010 –een stevige groei ten opzichte van 1999), de groothandel en de detailhandel.

De instroom vanuit een uitkering is tussen 1999 en 2010 gestegen van 9 procent tot 13 procent. Deze stijging is groter dan die in alle sectoren bijeengenomen. Vooral de instroom vanuit een WW-uitkering is fors toegenomen. Blijkbaar biedt de sector aan WW'ers nu meer kansen dan pakweg tien jaar geleden. Daarentegen is de instroom vanuit een AO-uitkering en vanuit de bijstand gekrompen. Het aantal studenten dat de sector instroomt is in 2010 met 11 procent fors lager dan het landelijke gemiddelde (17 procent). Wel is het aandeel studenten in de instroom tussen 1999 en 2010 gegroeid. De instroom van niet-uitkeringsgerechtigden en van zelfstandigen ligt op het gemiddelde van alle sectoren.

Tabel 22 beschrijft de persoonskenmerken van instromers in de sector Vervoer en opslag. De sector Vervoer en opslag is een typische mannensector. Iets meer dan een kwart is vrouw. Dat aandeel is tussen 1999 en 2010 wel toegenomen. De instroom van jongeren ligt onder het landelijke gemiddelde, dat van ouderen erboven. De instroom van ouderen – en dan met name 55-plussers – is tussen 1999 en 2010 stevig gegroeid. Blijkbaar zijn de instroomkansen voor ouderen in dit tijdvak toegenomen. De instroom van allochtonen ligt onder dat van alle sectoren bij elkaar. Wel laat tabel 22 een stevige stijging zien van 5 procent in 11 jaar tijd.

Tabel 22: Instroomprofiel Vervoer en opslag; persoonskenmerken van instromers

Persoonskenmerk	2000		2010		Niveau t.o.v. alle sectoren	Trend 2000-2010
	Vervoer en opslag	Alle sectoren	Vervoer en opslag	Alle sectoren		
Geslacht						
M	75%	52%	73%	54%	++	-
V	25%	48%	27%	46%	--	+
Leeftijd						
15-25	25%	30%	24%	29%	-	0
25-45	55%	56%	50%	49%	0	-
45-55	15%	12%	18%	16%	+	+
55-65	4%	3%	8%	6%	+	++
Herkomst						
Autochtoon	83%	77%	78%	75%	+	-
Allochtoon	17%	23%	22%	25%	-	+

Bron: UWV

Praktijkvoorbeelden

Hieronder volgen enkele inspirerende praktijkvoorbeelden die zich (mede) richten op het vergroten van de mobiliteit en van de zij-instroom in de sector Vervoer en opslag.

Meer chauffeurs vinden een baan via het MobiliteitsCentrum transport

Ongeveer 50 chauffeurs vinden elke maand een nieuwe baan via het VTL MobiliteitsCentrum transport (MCt). Een forse toename van 50% ten opzichte van vorig jaar. Sinds 2009 heeft het VTL MCt ruim 1.800 chauffeurs bemiddeld. Dit jaar verwacht VTL MCt circa 500 chauffeurs aan een andere baan in de sector Transport te helpen.

Het Mobiliteitscentrum transport (MCt) is een gezamenlijk initiatief van werkgevers- en werknemersorganisaties: FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, TLN en VVT en sinds 2012 onderdeel van VTL. MCt begeleidt werkloze of boventallige vrachtwagenchauffeurs en kraanmachinisten op weg naar een nieuwe baan binnen de transport en logistiek. Meer informatie op www.mobiliteitscentrumtransport.nl

Nieuwe lichting zij-instromers behaalt diploma



VTL is trots op de 18 kandidaten die via de Masterclass op het Summa College hun mbo-diploma hebben behaald. Via deze masterclass wil VTL, in samenwerking met het Summa College, de regionale arbeidsmarkt verbeteren en de instroom bevorderen van 20-plussers in de sector transport & logistiek. Op 10 juli 2013 heeft de tweede lichting kandidaten uit de Masterclass het diploma ontvangen.

Sinds het schooljaar 2011/2012 konden leerlingen in de leeftijd van 20-35 jaar in één jaar een opleiding tot vrachtautochauffeur volgen via een zij-instroomtraject. De feestelijke diploma-uitreiking aan de tweede lichting vond plaats in het DAF museum in Eindhoven waar de gediplomeerden lovend zijn toegesproken. Het bijzondere van dit project is een geoliede samenwerking in de regio tussen het mbo en VTL, leerbedrijven en lokale verkeersscholen. Dat ook het bedrijfsleven zeer tevreden is over deze nieuwe chauffeurs, blijkt wel uit het feit dat alle kandidaten op dit moment volop aan het werk zijn bij de leerbedrijven en dat de meesten van hen ook na de opleiding bij het leerbedrijf kunnen blijven.

Het BBL-traject voor zij-instromers is een innovatief project waarbij 20-plussers onder regie van VTL de opleiding Chauffeur goederenvervoer volgen. Het Summa Collega verzorgt de opleiding in samenwerking met verkeersscholen in de regio. De leerlingen zijn tijdens het traject intensief begeleid door VTL en hebben stage gelopen bij een door VTL erkend leerbedrijf.

Meer informatie op www.vtl.nl

4.2. Kansen voor schoolverlaters

4.2.1. Kans op werk en kans op stage

Kans op werk en kans op stage

Voor alle mbo-kwalificaties van alle kenniscentra publiceert Samenwerking Beroepsopleiding Bedrijfsleven (SBB) de kans op werk en de kans op stage, ook regionaal (zie www.kansopwerk.nl, www.kansopstage.nl). Kans op werk toont de toekomstkansen voor de afgestudeerde mbo'er in ruim zeshonderd beroepen. Het gaat om de kans op een baan in het verlengde van de opleiding. Bekeken wordt wat die kans is als de student nu met de opleiding begint en deze binnen de normale studieduur afrondt. Bij een tweejarige opleiding gaat het dus om de kans op werk over twee jaar. Kans op stage laat zien wat voor de meer dan zeshonderd beroepsopleidingen in het mbo op dit moment de kans op een stage of leerbaan is.

Kans op werk

Op basis van gegevens van Vakopleiding Transport en Logistiek is een beeld te schetsen van de kwalificaties die nu de beste kansen op werk bieden. Hierbij wordt de volgende legenda gehanteerd:

+ bovengemiddeld aantal beschikbare arbeidsplaatsen c.q. BPV-plaatsen
= gemiddeld
- benedengemiddeld aantal beschikbare arbeidsplaatsen c.q. BPV-plaatsen

Een + duidt op personeelskrapte op de arbeidsmarkt, en daarmee op goede perspectieven op de arbeidsmarkt. Let op: er wordt dus geredeneerd vanuit het perspectief van de (aanstaande) deelnemers aan opleidingen. Een leeg veld duidt op gebrek aan gegevens om een gevalideerde uitspraak te kunnen doen. Tabel 23 toont de uitkomsten.

Als we ons beperken tot het landelijke beeld, dan is een bovengemiddeld aantal arbeidsplaatsen beschikbaar voor de volgende kwalificaties:

- Logistiek teamleider (3)
- Logistiek supervisor (4)
- Coördinator havenoperaties (3)
- Manager havenoperaties (4)
- Manager havenlogistiek (4)
- Koopvaardij officier (4).

De perspectieven zijn minder goed voor:

- Taxichauffeur (2)
- Matroos binnenvaart (2)
- Bootsman binnenvaart (3)
- Luchtvaartdienstverlener (4).

Gemiddeld genomen laten de hogere kwalificaties betere arbeidsmarktperspectieven zien. De binnenvaart laat minder goede perspectieven zien.

Tabel 23: Beschikbare arbeidsplaatsen naar kwalificatie en regio (2013)

Kwalificatie	Niveau	Regio						
		Noord	Oost	Midden-West	Noord-West	Zuid-West	Zuid-Oost	Landelijk
Beroepsgoederenvervoer								
Chauffeur goederenvervoer	2	=	=	=	=	+	+	=
Planner wegtransport	3	=	=	=	=	+	+	=
Manager transport en logistiek	4	=	=	=	=	=	=	=
Specialist gevaarlijke stoffen	4					=	=	=
Logistieke dienstverlening								
Assistent logistiek medewerker	1		=	=	=	=	=	=
Logistiek medewerker	2	=	+	=	=	=	+	=
Logistiek teamleider	3	+	=	=	+	+	=	+
Logistiek supervisor	4		=		+	+	+	+
Personenvervoer								
Touringcarchauffeur/reisleider	2	-	=	=	=	=	=	=
Taxichauffeur	2	=	=	=	=	=	=	-
Chauffeur openbaar vervoer	2	=	=	=	=	-	=	=
Chauffeur personenvervoer	2	=	=	=	=	=	=	=
Haven, op- en overslag								
Medewerker havenlogistiek	2					=		=
Medewerker havenoperaties	2					=		=
Coördinator havenoperaties	3					+		+
Coördinator havenlogistiek	3					=		=
Manager havenlogistiek	4					+		+
Manager havenoperaties	4					+		+
Binnenvaart								
Matroos binnenvaart	2					=		-
Schipper binnenvaart	3					=		=
Bootsman	3					=		-
Kapitein binnenvaart	4					=		=
Schipper rondvaartboot beperkt werkgebied	2					=		=
Zeevaart								
Koopvaardij officier alle schepen	4							+
Stuurman / werktuigkundige kleine schepen	3							=
Schipper / machinist beperkt werkgebied	2							=
Luchtvaart								
Luchtvaartdienstverlener	4					-		-
Luchtvaart logisticus	4					=		=
Aviation operations officer	4					=		=

Kwalificatie	Niveau	Noord	Oost	Midden-West	Noord-West	Zuid-West	Zuid-Oost	Landelijk
Spoor								
Machinist railvervoer	3							=

Bron: VTL, Rapportage arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2013

Een soortgelijke inventarisatie kan worden gemaakt voor de beschikbaarheid van BPV-plaatsen. Tabel 24 laat met dezelfde legenda de uitkomsten zien.

Tabel 24: Beschikbaarheid BPV-plaatsen (2013)

Kwalificatie	Niveau	Noord	Oost	Midden-west	Noord-West	Zuid-West	Zuid-Oost	Landelijk
Beroepsgoederenvervoer								
Chauffeur goederenvervoer	2	-	-	=	-	=	=	-
Planner wegtransport	3	=	=	=	=	=	=	=
Manager transport en logistiek	4	-	-	=	=	=	=	=
Specialist gevaarlijke stoffen	4					=		=
Logistieke dienstverlening								
Assistent logistiek medewerker	1	=	=	=	=	=	=	=
Logistiek medewerker	2	-	=	=	=	=	=	=
Logistiek teamleider	3	=	=	+	=	+	=	+
Logistiek supervisor	4	=	=	+	=	+	=	+
Personenvervoer								
Touringcarchauffeur/reisleider	2	-	-	=	=	-	-	-
Taxichauffeur	2							=
Chauffeur openbaar vervoer	2		-				-	=
Chauffeur personenvervoer	2							=
Haven, op- en overslag								
Medewerker havenlogistiek	2					+		+
Medewerker havenoperaties	2							-
Coördinator havenoperaties	3							-
Coördinator havenlogistiek	3							=
Manager havenlogistiek	4							+
Manager havenoperaties	4							-
Binnenvaart								
Matroos binnenvaart	2							=
Schipper binnenvaart	3							=
Bootsman	3							=
Kapitein binnenvaart	4							=
Schipper rondvaartboot beperkt werkgebied	2							=
Zeevaart								
Koopvaardij officier alle schepen	4							+
Stuurman / werktuigkundige kleine schepen	3							=
Schipper / machinist beperkt werkgebied	2							=

Kwalificatie	Niveau	Regio's						Landelijk
		Noord	Oost	Midden-west	Noord-West	Zuid-West	Zuid-Oost	
Luchtvaart								
Luchtvaartdienstverlener	4							=
Luchtvaart logisticus	4							=
Aviation operations officer	4							=
Spoor								
Machinist railvervoer	3							+

Bron: VTL, Rapportage arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2013

Voor de volgende kwalificaties zijn meer dan voldoende beroepspraktijkvormingsplaatsen beschikbaar:

- Logistiek teamleider (3)
- Logistiek supervisor (4)
- Medewerker havenlogistiek (3)
- Manager havenlogistiek (4)
- Koopvaardij officier (4)
- Machinist railvervoer (4)

Voor de volgende kwalificaties zijn te weinig BPV-plaatsen beschikbaar:

- Touringcarchauffeur/reisleider (2)
- Medewerker havenoperaties (2)
- Coördinator havenoperaties (3)
- Manager havenoperaties (4)
- Chauffeur goederenvervoer (2)

Met name het gebrek aan BPV-plaatsen voor deze laatste beroepsgroep baart zorgen. Verwacht mag immers worden dat de werkgelegenheid in het beroepsgoederenvervoer weer snel aantrekt als de crisis voorbij is. Van belang is daarom om te bezien hoe het aantal BPV-plaatsen voor chauffeurs kan worden opgekrikt.

Daarnaast valt op, dat er ook in beroepen waar meer dan gemiddelde werkgelegenheidsperspectieven zijn, het aantal BPV-plaatsen ondermaats is. Dat geldt vooral voor manager en coördinator havenoperaties. Blijkbaar stellen bedrijven hogere eisen aan de instroom in deze functies, bijvoorbeeld ervaringseisen.

Tenslotte kan de constatering worden gedaan dat de hogere kwalificaties gemiddeld genomen betere perspectieven op een BPV-plaats bieden dan de lagere kwalificaties.

4.2.2. Praktijkvoorbeelden

Hieronder volgen enkele inspirerende voorbeelden die zich richten op opleiden voor de sector Vervoer en opslag.

Zeebenen gezocht

De instroom van studenten in het zeevaartonderwijs is al jaren in totaliteit redelijk stabiel. Hoewel op zich voor een technische opleiding een relatief goede prestatie, dient de instroom verhoogd te worden gelet op de ontwikkeling van het aantal Nederlandse zeevarenden. Het aantal zeevaartstudenten dat afstudeert en daadwerkelijk gaat varen is al jaren te klein om de uitstroom op te vangen.

Om ook in de toekomst de Nederlandse vloot met goed opgeleide zeevarenden te kunnen bemannen met een substantieel aandeel Nederlandse zeevarenden ontplooiën zeevaartscholen, rederijen, KVN, Nautilus NL en Nederland Maritiem Land promotieactiviteiten ter verbetering van het imago van de zeescheepvaart. De in 2007 opgerichte Taskforce Arbeidsmarkt Zeevarenden (TAZ) richt zich daarbij met name op de doelgroep jongeren (en hun ouders).

De TAZ heeft een promotiecampagne 'Zeebenen gezocht' gelanceerd. Naast deelname aan onderwijsbeurzen, advertenties enzovoort zijn er twee projecten gestart om de aantrekkelijkheid van het beroep uit te dragen. 'Zeebenen in de klas' – een landelijk project. Zeevarenden brengen bezoeken aan basisscholen en vertellen in de klas verhalen uit hun eigen praktijk om leerlingen van groep 7 en 8 in een vroegtijdig stadium te interesseren voor het zeevarend beroep.

Kort meevaren – kennismakingstrips aan boord van koopvaardij-schepen met één van de Nederlandse reders. Jongeren ervaren wat het werken en leven aan boord inhoudt voordat wordt begonnen met de zeevaartopleiding. Voor meer informatie over functies, beroep, opleiding en Taskforce Arbeidsmarkt Zeevarenden: Ga naar <http://www.zeebenengezocht.nl/> of bekijk de film Zeebenen gezocht

De KVNR werkt in de promotie van het zeevarend beroep ook nauw samen met het Zeekadetkorps Nederland.



Meer informatie op: www.zeebenengezocht.nl

Leerbedrijf in koeriersbranche ondervindt voordelen

(08 juli 2013)



Er zijn maar weinig koeriersbedrijven leerbedrijf. Toch zijn enthousiaste leerlingen een grote aanwinst voor koeriersbedrijven, zo blijkt uit de ervaringen van B&M Koeriers in Ede en DHL in Utrecht.

Koeriersbedrijven vormen een ideale instapsituatie voor BBL-leerlingen die de opleiding chauffeur goederenvervoer volgen. BBL'ers die een leerwerkplek hebben bij een transportbedrijf, doen meestal werkzaamheden in het magazijn of de loods of helpen bij het laden en lossen van de vrachtauto's. Als zij nog geen groot rijbewijs hebben, is rijden er nog niet bij. De jongens en meisjes met een B-rijbewijs kunnen bij koeriersbedrijven wél rijden, namelijk in kleine en grotere bestelauto's waarvoor geen C-rijbewijs is vereist.

B&M Koeriers uit Ede, logistiek dienstverlener met een wagenpark variërend van bestelauto tot trekker/oplegger, is sinds een half jaar leerbedrijf. 'Er had een jongen bij ons gesolliciteerd. Hij zocht een leerwerkplek bij een leerbedrijf. Toen dit niet doorging, heeft VTL gevraagd of er een andere leerling kon worden geplaatst. Dat was geen probleem', zo vertelde directeur Wim Beukhof (43). De adviseurs van VTL bekijken per regio of er mogelijkheden zijn en of het bedrijf aansluit bij de leerling.

Het gehele verhaal staat in Transport en Logistiek, nummer 14 – 11 juli 2013.

Meer informatie op: www.vtl.nl

Baan voor 11 deelnemers leerwerktraject Diamant

Brabants Dagblad, 30-06-2012

Elf deelnemers aan een leerwerktraject tot erkend heftruckchauffeur, opgezet door de Diamant-groep in Tilburg, hebben werk. Ze zijn allemaal geplaatst bij werkgevers in de regio Tilburg, waaronder Barsan, Huijbregts, Coca Cola en Bakkersland.

Aan het leerwerktraject tot erkend heftruckchauffeur, gecombineerd met een mbo-1 opleiding tot assistent logistiek medewerker, deden vijftien mensen mee. Van hen deden er dertien examen, waarvan er uiteindelijk elf slaagden. Die elf zijn nu voor een proefplaatsing geplaatst bij een van de werkgevers. Bij gebleken geschiktheid volgt een detachering en wellicht een dienstverband. Het leerwerktraject duurde 13 maanden en bestond uit theorie en praktijk. De Diamant-groep werkte samen met ROC Tilburg en de Coninck Opleiding en Trainingen. Het leerwerktraject speelt enerzijds in op de personeelsbehoefte in de logistiek en anderzijds op de wens van gemeente en re-integratiebedrijven om mensen terug te laten keren op de arbeidsmarkt. De Diamantgroep is een leerwerkbedrijf dat passend werk biedt aan zo'n 3.000 mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt.

4.3. Kansen voor (N)WW'ers

4.3.1. Uitstroom van niet-werkend werkzoekenden

Op basis van zijn polisadministratie heeft UWV in kaart gebracht uit welke sector niet-werkend werkzoekenden (NWW'ers) die in de sector Vervoer en opslag gaan werken, afkomstig zijn (tabel 25). Ook toont de tabel in welke sector NWW'ers die in de sector Vervoer en opslag hebben gewerkt, een nieuwe bestemming vinden. In het eerste geval is de sector vóór NWW een andere dan de Vervoer en opslag en in het tweede geval gaat het om NWW'ers die eerder in de Vervoer en opslag hebben gewerkt maar nu in een andere sector gaan werken.

Schematisch:

Sector voor NWW: andere sector -> NWW -> instroom Vervoer en opslag
Sector na NWW: Vervoer en opslag -> NWW -> instroom andere sector

Tabel 25: Sector vóór NWW=Vervoer en opslag, respectievelijk sector ná NWW=andere sector, 2010 en 2011

Sector voor resp. na NWW Vervoer en opslag	Instroom vanuit NWW in de Vervoer en opslag		(ex-Vervoer en opslag) Uitstroom uit NWW naar andere sector		Saldo	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Landbouw en visserij	127	119	100	60	+27	+59
Bouwnijverheid	297	219	154	125	+145	+94
Industrie en delfstoffen	1.203	863	790	603	+413	260
Energie, water en afvalvoorziening	8	5	3	4	+5	+1
Detailhandel, ambachten en grootwinkelbedrijf	826	744	602	430	+224	+314
Groothandel	783	629	727	552	+56	+77
Vervoer en opslag	(7.458)	(5.716)	(7.458)	(5.716)		
Horeca	402	396	358	256	+44	+140
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	482	496	731	552	-249	-56
Financiële en zakelijke dienstverlening	5.086	4.600	6.420	4.576	-1.334	+24
Onderwijs	63	61	90	73	-27	-12
Openbaar bestuur	155	166	160	84	-5	+82
Totaal	16.890	14.014	17.593	13.031	-703	+983

Bron: UWV

De totale instroom vanuit NWW in de sector Vervoer en opslag is in 2011 ten opzichte van 2010 met een kleine 3.000 gedaald en bedraagt in dat jaar zo'n 14.000. De grootste toeleverancier is de financiële en zakelijke dienstverlening, waaronder ook de uitzendbureaus vallen (4.600 in 2011). Andere sectoren leveren slechts in beperkte mate (via NWW) werknemers aan het Vervoer en opslag aan.

Tabel 26 laat zien, dat in 2011 sprake was van een netto instroom, waar 2010 nog een netto uitstroom te zien gaf. Vooral de detailhandel levert relatief gezien meer mensen aan dan dat er uitstromen. De uitstroom (via NWW) is in 2011 ten opzichte van 2010 fors gedaald: deze daling is groter dan de daling van de instroom. De sector is blijkbaar beter in staat om hetzij mensen vast te houden, dan wel mensen die voorheen in andere sectoren hebben gewerkt aan zich te binden.

4.3.2. Kansen naar branche

Er zijn grote verschillen tussen de branches in de mate waarin zij ex-WW'ers opnemen. Tabel 26 toont het overzicht. Er worden 4 posities onderscheiden:

1. Branches met een meer dan gemiddeld percentage werkhervatting, percentage werkhervatting is gestegen in 2013;
2. Branches met een meer dan gemiddeld percentage werkhervatting, percentage is gedaald;

3. Branches met een minder dan gemiddeld percentage werkhervatting, percentage is gestegen;
4. Branches met een minder dan gemiddeld percentage werkhervatting, percentage is gedaald.

Tabel 26: Branches met meer en minder kans op werkhervatting na WW, 2013 in vergelijking met 2012

	% werk stijgt of is gelijk	% werk daalt
% werk hoog	1. Koopvaardij Personenvervoer door de lucht Overig goederenvervoer te land en in de lucht	2. Besloten busvervoer
% werk laag	3. Taxi- en ambulancevervoer Openbaar vervoer	4. Binnenscheepvaart Havenbedrijven Havenclassificeerders Overig personenvervoer te land en in de lucht Vervoer NS Vervoer postseries

Bron: UWV

In het perspectief op werk voor WW'ers kan worden gesteld, dat (1) structurele kansen biedt, (2) branches zijn die onder druk staan, (3) branches zijn met groeiperspectief en (4) branches zijn met de minste kansen.

De meeste kansen voor WW'ers zijn er in de koopvaardij, personenvervoer door de lucht en overig goederenvervoer te land (spoor, weg) en in de lucht.

4.3.3. Kansen naar beroep

Op basis van gegevens van UWV is een beeld te schetsen van de uitstroomkansen van WW'ers voor de verschillende transportberoepen. Het gaat dan niet alleen om de uitstroom naar de sector Vervoer en opslag, maar om de uitstroomkansen van WW-gerechtigden die voor het betreffende beroep staan ingeschreven. Die uitstroom kan ook gaan naar een beroep, waarvoor de betreffende werkzoekende niet stond ingeschreven. Het betreft in ieder geval uitstroom naar een betaalde baan. Er kunnen 4 posities worden onderscheiden:

1. Er is sprake van een krappe arbeidsmarkt (veel vacatures ten opzichte van het aantal ingeschrevenen) en de uitstroomkans naar werk is hoger dan gemiddeld;
2. Er is sprake van een krappe arbeidsmarkt en de uitstroomkans naar werk is lager dan gemiddeld;
3. Er is sprake van een ruime arbeidsmarkt (weinig vacatures ten opzichte van het aantal ingeschrevenen) en de uitstroomkans is hoger dan gemiddeld;
4. Er is sprake van een ruime arbeidsmarkt en de uitstroomkans naar werk is lager dan gemiddeld.

Tabel 27 laat de uitkomsten zien.

Voor de beroepen in box 1 zijn de kansen op werk voor WW-gerechtigden het grootst. Ook vindt relatief veel uitstroom plaats van WW-gerechtigden die ingeschreven staan voor een beroep in box 2. Veelal gaat het om beroepen die zeer vakspecifiek zijn, waar schoolverlaters of anderen (zonder diploma) niet aan de slag kunnen, hetzij om hooggekwalificeerde WW'ers die goede uitstroommogelijkheden hebben naar uitwijkberoepen.

De beroepen in box 3 en box 4 bieden minder goede uitstroomperspectieven. Veelal gaat het om beroepen, die als bijbaan worden uitgeoefend door scholieren, gepensioneerden of anderen zonder een volledig betaalde baan. Het busvervoer staat, zoals eerder is beschreven mede onder druk van de bezuinigingen bij gemeenten.

Tabel 27: Kansen op werk voor WW-gerechtigden

	Uitstroomkansen hoger dan gemiddeld	Uitstroomkansen lager dan gemiddeld
Krappe arbeidsmarkt	1. Schipper binnenvaart Stuurman kleine handelsvaart Transportplanner Dekpersoneel binnenvaart Lader/losser/magazijnmedewerker	2. Chauffeur personenbusje (klein rijbewijs) Bezorger/koerier postbesteller
Ruime arbeidsmarkt	3. Vrachtwagenchauffeur Kraan- en hijsmachinist Bootsman Heftruckchauffeur Steward/stewardess luchtvaart	4. Postexpediteur Buschauffeur groepsvervoer Buschauffeur lijn- en stadsdienst Bezorger/chauffeur bestelauto Taxichauffeur

Bron: UWV

4.3.4. Praktijkvoorbeelden

Hieronder volgen een aantal voorbeelden van projecten die zich richten op de instroom van doelgroepen.

Ruim honderd nieuwe banen bij nieuwe vestiging DB Schenker Logistics in Tilburg

30 augustus 2013, Bron: www.tilburg.com

De samenwerking tussen DB Schenker Logistics, gemeente Tilburg en UWV levert 148 werkzoekenden een baan op in het nieuwe warehouse van de internationale logistiek dienstverlener. UWV en de gemeente Tilburg werven het personeel grotendeels onder mensen die een WW- of bijstandsuitkering ontvangen. Het Werkgeversservicepunt Midden-Brabant speelt een belangrijke rol bij de werving voor DB Schenker Logistics.

DB Schenker Logistics is een internationaal transport-/expeditebedrijf en logistiek dienstverlener. In Nederland beschikt het bedrijf over een netwerk van 21 logistieke centra en kantoren op 17 locaties. Het nieuwe warehouse van DB Schenker Logistics in Tilburg is eind oktober operationeel. De samenwerking is vrijdag 30 augustus bekrachtigd door ondertekening van een convenant. Hiermee tekenen UWV en de gemeente Tilburg in voor plaatsing van elk 50 kandidaten op de openstaande vacatures.

Speciaal voor de klant DB Schenker Logistics is een samenwerking ontstaan tussen UWV en de gemeente Tilburg. Zij werken nauw samen om alle vacatures te vervullen. Alle kandidaten die passen in het profiel nemen deel aan een workshop sollicitatievaardigheden. Slagen zij hiervoor, dan worden ze uitgenodigd voor een speeddate waarin zij in gesprek gaan met DB Schenker Logistics.

Voor de werving van warehousemedewerkers zijn in de eerste ronde 55 van de 65 kandidaten door naar een vervolgesprek bij DB Schenker Logistics. In september volgt een tweede ronde met een nog grotere speeddate voor de tweede lichte warehousemedewerkers. Voor deze enorme klus zijn ook aansluitende UWV-kantoren ingeschakeld.



Samenwerking

DB Schenker Logistics is enthousiast over de samenwerking die het bedrijf aangaat met UWV en de gemeente Tilburg. De heer Leon Janssen, CEO DB Schenker Logistics Nederland: 'We werken al langer samen met UWV en gemeenten elders in Nederland en zijn tot nu toe tevreden met de behaalde resultaten. Het plezierige is dat UWV en de gemeente ons als werkgever veel werk uit handen nemen door de kandidaten goed te screenen en voor te bereiden. We verwachten veel geschikte kandidaten aan te nemen voor onze nieuwe vestiging.'

Wethouder Erik de Ridder (Economie): 'Als gemeente willen wij mensen actief helpen met het vinden van een baan. Wij zijn blij met het vertrouwen dat gemeente en UWV krijgen voor deze klus. Het is een geweldige kans om samen ruim 100 werkzoekenden uit de regio Tilburg te helpen aan werk in de logistiek.'



UWV regelt uw personeel

Als je bedrijf hard groeit, dan kan het handig zijn als je bij je werving en selectie gebruik kunt maken van externe ondersteuning. Zo vroeg Traffic Support aan UWV om in de eerste helft van dit jaar honderd geschikte kandidaten te leveren. Een onsje méér mocht ook: het worden er waarschijnlijk honderdvijftig.

In 2010 had UWV ons zestig kandidaten geleverd', vertelt Marloes Slegh, hoofd P&O van Traffic Support, een organisatie voor verkeer- en vervoersdiensten en marktleider op dat vlak voor de evenementenbranche. 'Het jaar daarna verliep de samenwerking wat lastiger. Maar dit jaar gaat het meer dan uitstekend. Wij hebben inmiddels zelf een aparte afdeling Werving en Selectie, en bij UWV hebben we nu ook één vaste contactpersoon.' Dat is Karsten Bulling, landelijk adviseur werkgeversdiensten voor de sector Transport en logistiek. 'We regelen alles centraal en hebben de verwachtingen over en weer vastgelegd in een convenant', zegt hij.

50-plus

Traffic Support heeft dit jaar behoefte aan tweehonderd nieuwe verkeersregelaars, van wie ten minste honderd met een vast contract, aangevuld met oproepkrachten. UWV doet de voorselectie: sinds begin dit jaar zijn al ruim honderd kandidaten voorgedragen. Bulling: 'Wij selecteren op harde criteria: kandidaten moeten representatief zijn, communicatief vaardig en fysiek in goede conditie. En ze moeten bereid zijn om onregelmatig te werken, óók 's nachts en in het weekend.' De eerste doelgroep van UWV is 50-plus, hoewel dat geen eis is van Traffic Support. Bulling: 'Mensen die aan de criteria voldoen en langer dan drie maanden werkloos zijn, krijgen van ons een uitnodiging voor een regionale voorlichtingsbijeenkomst. Daar geven medewerkers van Traffic Support voorlichting en houden ze een speeddate met de kandidaten die op basis daarvan aan de training willen meedoen. Ze stoppen daar veel tijd en aandacht in. Echt petje af.' 'Uiteindelijk nodigen we ongeveer de helft van die kandidaten uit op ons kantoor in Zwolle', vult Slegh aan. 'Als het over en weer dan nog steeds klikt, krijgen ze een proefplaatsing en beginnen ze met onze training: een dag theorie, een dag praktijk, een veiligheidstraining, omgaan met agressie, een praktijkexamen.' 'Die trainingen zijn héél boeiend en leerzaam', vindt de kersverse verkeersregelaar Miguel Stordiau, die zijn proefplaatsing goed heeft doorlopen en net een arbeidscontract heeft getekend bij Traffic Support. 'We kregen een heel zorgvuldige begeleiding. Ze zijn ook heel eerlijk: als het niet lukt op zo'n kruispunt, als je daar met een slap booghandje staat te zwaaien, dan krijg je nog één kans, maar daarna is het afgelopen. Traffic Support gaat wél voor kwaliteit.' Stordiau is bijna vijftig en beroepsmuzikant. 'Ik heb er altijd werk naast gedaan om rond te komen. In de zorg vooral. Maar dat werd me te zwaar. Dit is "machtig mooi werk", zeggen ze op het introductiefilmpje van Traffic Support en dat is het ook echt. Je hebt contact met mensen en verantwoordelijkheid voor een verkeerssituatie. Als je merkt dat je een risicovolle situatie in goede banen kunt leiden, dan geeft dat echt een kick.'

Helderheid vooraf

Tijdens de training valt nog ongeveer een kwart van de kandidaten af. Omdat ze angstig blijken op straat, of omdat de onregelmatigheid tegenvalt, bijvoorbeeld. Zo'n driekwart van hen krijgt na afloop een vast contract. Marloes Slegh is tevreden over de bemiddeling van UWV. 'Het is wel belangrijk om een aparte contactpersoon in je eigen organisatie te hebben voor de afstemming met UWV, en liefst ook binnen UWV zelf', weet ze inmiddels. 'Over en weer moet je vooraf heel helder maken wat je verwachtingen zijn en die afspraken vastleggen. Hoe duidelijker je afspraken, hoe groter je slagingspercentage.'

Bron: NLWerk



Nieuwe krachten op het spoor

Dát is nog eens samenwerken! De Nederlandse Spoorwegen (NS) heeft tijdelijk personeel nodig. UWV WERKbedrijf kan die arbeidskrachten, in samenwerking met de gemeente Utrecht, snel leveren. NS zorgt vervolgens voor een opleiding van deze mensen. Zo wordt iedereen er beter van.

Henk Glijn (53), teammanager Werktoer NS, is niet het type van 'bij de pakken neerzitten'. Toen hij vernam dat NS tijdelijke werknemers nodig had om servicetaken te verrichten, dacht hij direct aan UWV. 'UWV heeft ons eerder enorm uit de brand geholpen bij een project in Lelystad. Daar hadden we toen tijdelijk ondersteuning nodig op de stations. En die hebben we gekregen, door werkzoekenden uit de bestanden van UWV. Nu gaat het om iets andere arbeidskrachten, namelijk mensen die onze "tijdelijke buitendienststelling kunnen bemensen". Dat is NS-jargon voor mensen die op stations klanten kunnen helpen als het station, tijdelijk, buiten dienst is als gevolg van bijvoorbeeld werkzaamheden. De verwachting is dat die tijdelijke buitendienststellingen de komende tijd zullen toenemen en dan is het fijn als er mensen zijn die onze klanten wegwijs kunnen maken. En natuurlijk wil NS ook graag werkervaringsplaatsen aanbieden om zo mensen aan de slag te helpen die nu nog aan de kant staan.'

Voor alle leeftijden

Glijn vertelt dat UWV, in overleg met NS, in eerste instantie ruim zestig kandidaten heeft geselecteerd voor de functie van assistent-servicemedewerker bij NS. 'De samenwerking is prettig verlopen. We hadden echt het gevoel dat de deur openstond bij UWV en we hebben samen een profielschets gemaakt. Klantvriendelijk, servicegericht, stevig in de schoenen. Dat zijn zo een paar belangrijke "eisen" van onze kant. Maar we hebben ook direct met elkaar afgesproken dat we geen eisen aan de leeftijd of het opleidingsniveau willen stellen. Dat iemand duidelijk Nederlands kan praten en representatief is, vinden we veel belangrijker. Alle kandidaten hebben vervolgens een brief gekregen. Zij reageerden op die oproep door hun cv terug te sturen. Uiteindelijk hebben negentien mensen een tijdelijke aanstelling gekregen. Het gaat om zowel mensen met een WW-uitkering als mensen die in de bijstand zitten. Zij hebben een algemene opleiding gekregen met onder meer topografie en EHBO. Maar ze zijn ook vier dagen op cursus geweest om meer te leren over bijvoorbeeld sociale veiligheid en servicegericht werken.'

Welkom gevoel

Door de begeleiding van de kandidaten door UWV WERKbedrijf, heeft het nauwelijks moeite gekost om ze in te werken. Glijn: 'Ze zijn nu ongeveer een maand in dienst en het lijkt alsof ze er altijd zijn geweest.' Desirée Erkelens (44) kan dat bevestigen. Zij werkt als assistent-servicemedewerker en heeft het enorm naar haar zin. 'NS heeft er alles aan gedaan om ons een welkom gevoel te geven. Ik geniet van deze baan. Wat een verschil met vroeger, toen ik nog thuis zat. Dat was ik zo zat, dus toen deze kans voorbij kwam heb ik hem met beide handen aangegrepen. Er zijn wel eens mensen die zeggen: ja maar straks sta je weer op straat. Dat klopt, zeg ik dan, maar dan ben ik wel een boel ervaring verder.'

Mooie resultaten

Uiteindelijk hebben negentien mensen een tijdelijke aanstelling gekregen: zowel mensen vanuit de WW als vanuit de bijstand. In Almere was er eerder al een soortgelijke samenwerking waarbij al twee keer 25 mensen tijdelijk aan de slag konden bij NS.

Bron: NLwerkt



Alles in de bus dankzij het Clean Team

De 94 bussen van Arriva in Leiden zijn 22 uur per etmaal op de weg. Vanaf begin augustus worden ze tussen de ritten door schoongemaakt door het Clean Team: een initiatief van UWV, Arriva en gemeente Leiden.

Emma Colijn, adviseur Werkgeversdiensten in Leiden, is vindingrijk en deinst er niet voor terug de telefoon te pakken om potentiële werkgevers te benaderen. Samen met Fabienne Laman, accountmanager DZB (De Zijl Bedrijven, red.) van de gemeente Leiden, wist zij zo een afspraak te regelen met Rob Plooy, exploitatiemanager van Arriva in Leiden. Hij is verantwoordelijk voor de 94 bussen en ruim 300 chauffeurs in deze regio. 'Voor we het wisten, lag het idee van het Clean Team op tafel en ik geloof dat ik dezelfde dag nog de kleding heb besteld', zegt Plooy.

Voor Colijn en Laman was het ook een goede dag, want het betekende dat zij voorlopig werk hadden gevonden voor twee Wajongers en twee WSW'ers. Het viertal is inmiddels aan de slag. Iedere ochtend melden zij zich stipt om half negen bij hun jobcoach Maikel Heijning van USG Restart, die door UWV is aangetrokken. 'Iedere vrijdag brengt hij rapport aan mij uit', zegt Colijn. 'Tussendoor hebben we al driemaal contact gehad met Rob om goed vinger aan de pols te kunnen houden.'

John Koster is teammanager bij Arriva en als Heijning de jongens heeft gesproken, helpt Koster ze verder: 'Twee man gaan met de bakfiets en de schoonmaakspullen naar het Stationsplein, waar de bussen staan. Er is daar een post waar chauffeurs even kunnen pauzeren tussen de ritten door en in de tijd dat de bus stilstaat, maken de jongens van het Clean Team de bus schoon. Het gaat om de binnenkant, dus het zwerfvuil wordt van de vloer gehaald, de vuilnisbakjes worden geleegd en de vloer wordt "gemopt". In veel gevallen wordt ook de werkplek van de chauffeur schoon- gemaakt: even een doekje over het dashboard en stuur. Als er tijd is, worden ook vuile ramen aan de binnenkant gelapt. Als de passagiers weer instappen, stappen ze in een schone bus en daar is het allemaal om te doen. Altijd een schone bus.'

Vak apart

Terwijl twee leden van het Clean Team op het Stationsplein aan het werk zijn, gaan de andere twee aan de slag met de bussen die in de stalling staan. Koster: 'In de stalling staan altijd wel een paar bussen en daar heb je de tijd om de meer tijdrovende klussen te doen zoals het stofzuigen van de stoelen. Ons vaste schoonmaakbedrijf HSU Facility ziet het Clean Team niet als broodroof, maar juist als een waardevolle aanvulling. Het bedrijf stelt niet alleen de schoonmaakmiddelen ter beschikking maar heeft de jongens ook les gegeven in het lappen van de ramen. Het is echt een vak apart om dat zonder strepen te kunnen', lacht hij. In de middag wisselen de teams van werkplek. Het exterieur van de bus wordt overigens ook wel degelijk in de gaten gehouden. Rubberstrepen worden weggepoetst, diesel rond de tankopening wordt weggehaald en onlangs heeft het Clean Team van specialisten geleerd hoe kleine krassen op het koetswerk verwijderd moeten worden. Naast Feliciano Stuart, Nick Lefebre en Roy van Tongeren maakt Barry Verhage deel uit van het Clean Team. Verhage: 'Ik vind het een heel leuke baan. Ik leer nieuwe dingen en als ik denk dat iets anders of beter kan, meld ik dat bij John en die doet er dan ook iets mee. We werken goed samen, zijn een echt team en 's avonds ga ik tevreden naar huis. Maar ik maak niet alleen bussen schoon. Laatst heb ik ook folders uitgedeeld over een routewijziging. Het is dus geen saai werk, we zijn de hele dag in de weer.
Bron: NLWerkt

Alptax wint regionale MVO prijs

(DEURNE/HELMOND - donderdag 21 november 2012)

Alptax Taxiservice won vorige week de regionale prijs voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) op de Themadag "Inclusief Ondernemen" in Helmond. Het taxibedrijf levert volgens de jury "een waardevolle bijdrage aan het arbeidsproces voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt". Meer dan 25 procent van het personeel van dit bedrijf bestaat uit zulke werknemers.



Directeur Leo Pouwels van Alptax: "We bieden niet alleen werkgelegenheid voor deze groep, maar we verwachten dit ook van onze opdrachtgevers. Ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen een waardevolle bijdrage leveren aan het arbeidsproces. Met de juiste ondersteuning zijn ze prima in staat te functioneren binnen een regulier bedrijf."

Woon-werk met arbeidsbeperking

Alptax in Zeilberg is 25 jaar geleden klein begonnen. Maar het bedrijf is nu uitgegroeid tot een regionale speler van formaat met 47 voertuigen en 70 medewerkers. Alptax staat voor Anne-Marie en Leo Pouwels, zo is te lezen in Kontakt. Ze verzorgen al ruim tien jaar het woon-werkvervoer van mensen met een arbeidsbeperking in opdracht van de Atlant Groep. De prijs is een initiatief van de Stichting Atlant Partnership. Dit is een regionaal netwerk van mkb-ondernemers uit de regio Helmond en Eindhoven. Zij zetten zich in om mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt kansen te bieden op een passende en duurzame werkplek.

People, planet, profit

"We hebben voornamelijk gekeken welke organisatie de winnende combinatie van 'people, planet en profit' heeft doorgevoerd binnen de bedrijfsvoering of project", vertelt juryvoorzitter Frank Visser van Philips. "En dat is bij Alptax Taxiservice goed terug te zien in alle activiteiten die zij voor verschillende groepen uit onze samenleving ondernemen."

Schiphol en KLM initiatiefnemers plan duurzame werkgelegenheid

20 juni 2013

10 juni 2013 jl. tekenden KLM, Schiphol Group, Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam, Olympia Uitzendbureau en Schiphol College de intentieverklaring om samen mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te helpen aan werk.

Duurzame werkgelegenheid

Duurzame werkgelegenheid is een belangrijke voorwaarde voor het voortbestaan van luchthaven Schiphol als motor van de regionale en nationale economie. Het creëren van duurzame werkgelegenheid, ook voor degenen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, zoals werkloze jongeren, langdurig werklozen en uitkeringsgerechtigden, zien Schiphol Group en KLM als corporate responsibility, passend binnen hun streven om te opereren binnen de balans people, planet en profit.

Werkervaringsplaatsen

Schiphol Group en KLM zorgen voor de vacatures en de (erkende) werkervaringsplaatsen. Schiphol College organiseert de trainingen en opleidingen. WSP zorgt voor kandidaten en Olympia voor de daadwerkelijke plaatsing, begeleiding en verloning. Kandidaten die nog niet voldoen aan de opleidingseis worden via een Beroepsbegeleidende Leerweg in staat gesteld startkwalificatie te behalen.

Toekomstige schaarste

Deze samenwerking tussen bedrijfsleven, onderwijs en arbeidsmarkt biedt mogelijk ook een antwoord op de toekomstige schaarste in de logistieke sector. Uitgangspunt voor de bemiddeling is daarom de betreffende vacature. De kandidaat wordt op maat voor de functie én voor het werken op luchthaven Schiphol opgeleid en getraind. Kandidaten worden gedurende negen maanden door Olympia tewerkgesteld bij KLM, Schiphol Group of klanten van Schiphol Group en begeleid naar een startkwalificatie. Daarmee verhogen ze duurzaam hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.



Na de ondertekening van de intentieverklaring. V.l.n.r.: Bas van Delden (Dienst Werk en Inkomen), Maarten Stienen (KLM), Heleen Kuijten-Koenen (Schiphol Group), Jeroen Ankersmit (Schiphol College), Dionne Vorst Beukers (KLM), Marco Webeling (Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam), Steven van Santen (Olympia)

Bron: wspgrootansterdam.nl

PostNL biedt eerste werklozen tijdelijk contract

Dagblad De Limburger, 12-04-2013

PostNL heeft gisteren de eerste 28 – deels langdurig – werklozen een contract voor een halfjaar aangeboden. Die komen daarmee na een proefperiode van drie maanden als postpaketsorteerders uit de uitkeringssituatie. Met de werkervaring en het -ritme die ze in Holtum-Noord opdoen, vergroten ze hun kans op regulier werk.

De 28 medewerkers maken deel uit van een groep van 32 die sinds januari bij PostNL in de avonddienst aan de slag is. Dit met behoud van uitkering, een extra vergoeding van maximaal 55 euro per maand en wat reiskosten. Met het contract krijgen ze een loon dat boven het wettelijk minimum uitstijgt. Van de 28 mensen zijn er elf geselecteerd via het 600-banenplan van de gemeente. PostNL – en straks wellicht ook het distributiecentrum van Action in Sint Joost – is voor een deel van de WWB-populatie (Wet werk en bijstand) een tussenstap tussen uitkering en wellicht een vaste baan. Het is een leerwerkproject.

Het accent ligt daarbij op het weer opdoen van werkervaring/-ritme en voor sommigen ook op een stukje taalbeheersing. Het is de bedoeling dat na een halfjaar weer nieuwe uitkeringsgerechtigden een kans krijgen en dat deze lichter dan naar bedrijven elders wordt bemiddeld", zegt wethouder Van Rijswijk (GroenLinks, Sociale Zaken). Bij PostNL in Holtum werken momenteel zo'n 350 mensen, onder wie inmiddels zo'n 50 met een uitkering en plusminus 45 met een WSW-indicatie. "Er komen heel wat culturen samen", zegt Tom Vranken van het nieuwe distributiecentrum. Aan motivatie en inzet echter geen gebrek. Er zijn gelukkig maar heel weinig afvallers." Holtum is na Hengelo de tweede locatie van PostNL waar uitkeringsgerechtigden en WSW'ers aan de slag zijn vanuit een stukje maatschappelijk verantwoord ondernemen van PostNL. De WWB'ers (avondploeg) en WSW'ers (ochtendploeg) zijn bemiddeld via de Kans BV van Vixia. De WSW'ers werken er in principe voor vast; de WWB'ers tijdelijk.

De inzet van gemeente, UWV en Kans BV Vixia is erop gericht te voorkomen dat de mensen na een halfjaar weer werkloos worden.

Convenanten UWV in de sector Vervoer en opslag

In de sector Vervoer en opslag heeft UWV de volgende regio-overstijgende convenanten afgesloten:

Convenant Sandd/Boorsma&Bronkhorst/UWV

Doel is om openstaande vacatures voor postbezorger bij Sandd te vervullen met werkzoekenden van UWV en gemeenten. Hierbij biedt Sandd kansen voor werkzoekenden die ouder zijn dan 50 jaar. In de arbeidsmarktregio Amsterdam is een pilot uitgevoerd om 10 vacatures te vervullen. Sandd heeft alle vacatures in de pilot kunnen vervullen met kandidaten van UWV en gemeenten. Inmiddels wordt de samenwerking uitgebreid naar andere arbeidsmarktregio's.

Convenant Traffic Support/UWV

Doel is om kandidaten van UWV en gemeente op te leiden tot verkeersregelaar. Na het behalen van het diploma worden kandidaten geplaatst op de openstaande vacatures bij Traffic Support. Er zijn inmiddels 75 vacatures vervuld met kandidaten van UWV en gemeenten.

Samenwerkingsovereenkomst Arriva/Onboard/UWV

Doel is om kandidaten van UWV en gemeenten op te leiden tot steward en machinist. Na het behalen van het diploma worden kandidaten geplaatst op de openstaande vacatures. Er zijn inmiddels 49 vacatures vervuld met kandidaten van UWV en gemeenten.

Samenwerkingsovereenkomst Munckhof/UWV

Doel is om de openstaande vacatures voor taxichauffeur te vervullen met kandidaten van UWV en gemeenten. Indien kandidaten niet beschikken over een geldige chauffeurskaart krijgen kandidaten een opleiding van de werkgever aangeboden.

Convenant Klomp Groep/UWV

Doel is om de openstaande vacatures voor taxichauffeur te vervullen met kandidaten van UWV en gemeenten. Indien kandidaten niet beschikken over een geldige chauffeurskaart krijgen kandidaten een opleiding van de werkgever aangeboden. Er zijn inmiddels meer dan 50 vacatures vervuld met kandidaten van UWV en gemeenten.

Convenant Vervoersteam Nederland/UWV

Doel is om de openstaande vacatures voor taxichauffeur te vervullen met kandidaten van UWV en gemeenten. Indien kandidaten niet beschikken over een geldige chauffeurskaart krijgen kandidaten een opleiding van de werkgever aangeboden. Er zijn inmiddels 20 vacatures vervuld met kandidaten van UWV en gemeenten.

Convenant Aethon Groep/UWV

Doel is om de openstaande vacatures voor taxichauffeur te vervullen met kandidaten van UWV en gemeenten. Indien kandidaten niet beschikken over een geldige chauffeurskaart krijgen kandidaten een opleiding van de werkgever aangeboden.

Samenwerkingsovereenkomst DB Schenker/UWV

Doel is om de openstaande vacatures voor warehousemedewerker te vervullen met kandidaten van UWV en gemeenten. Er zijn inmiddels meer dan 100 vacatures vervuld met kandidaten van UWV en gemeenten.

Convenant Taxiwerq/UWV

Doel is om de openstaande vacatures voor taxichauffeur te vervullen met kandidaten van UWV en gemeenten. Indien kandidaten niet beschikken over een geldige chauffeurskaart krijgen kandidaten een opleiding van de werkgever aangeboden.

Enkele quotes van werkgevers over samenwerking met UWV



'Het bedrijfsleven moet zijn verantwoordelijkheid dragen'

Karin van de Lagemaat - Connexion Recruitment: "Het bedrijfsleven moet zijn verantwoordelijkheid dragen bij het duurzaam inzetten van werknemers. Dit kan door samenwerking met UWV. Door zowel landelijk als regionaal nauw samen te werken, sluiten hun aanbod van werkzoekenden en onze vraag naar personeel goed op elkaar aan"

Bron: werk.nl



'UWV biedt mooie mogelijkheden'

Marloes Slegh, Hoofd personeel en organisatie Traffic Support B.V: "Traffic Support is deze samenwerking aangegaan, omdat wij maatschappelijk verantwoord ondernemen belangrijk vinden. UWV biedt daarvoor mooie mogelijkheden: het is een goed wervingskanaal met één aanspreekpunt, het WerkgeversServicepunt. De communicatie verloopt helder en alle partijen weten waar ze aan toe zijn. Als ook andere organisaties kiezen voor samenwerking met UWV, stimuleert dat de afname van werkloosheid in Nederland en dat is iets waar iedereen baat bij heeft."

Bron: werk.nl



Transportbedrijf Dimetra: 'We stellen ons open voor mensen met een beperking'

"We stellen ons open voor mensen met een beperking. Van onze medewerkers vragen we dat ze zich inzetten en presteren naar hun kunnen. Dat vragen we ook van Nico, een Wajonger met een autistische stoornis. Nico heeft een arbeidscapaciteit van 50 procent voor eenvoudige werkzaamheden. Die bestaan uit het lossen en laden van de vrachtwagens en schoonmaakwerk."

Bron: Wajongwerkt.nl

4.4. Kansen op uitstroom

4.4.1. Uitstroomprofiel

In opdracht van UWV heeft het CBS voor twintig sectoren een uitstroomprofiel opgesteld. Daarin wordt beschreven welke bestemming werknemers uit de Vervoer en opslag hebben gevonden: een baan in een

andere sector, pensioen, uitkeringsgerechtigd et cetera. De gegevens hebben betrekking op 2000 en 2010¹⁵. Tabel 28 toont de uitkomsten.

Tabel 28: Uitstroomprofiel Vervoer en opslag: percentage uitstromers uit de Vervoer en opslag naar bestemming

Herkomst	2000		2010		Niveau t.o.v. alle sectoren	Trend
	Vervoer en opslag	Alle sectoren	Vervoer en opslag	Alle sectoren		
Naar Andere sector	60%	61%	53%	54%	0	-
w.v.						
Groothandel	8%		5%			--
Uitzend	8%		10%			+
Telecommunicatie en ICT	6%		2%			--
Motorvoertuigen	4%		2%			--
Bouwnijverheid	4%		3%			-
Naar student	2%	4%	3%	5%	--	+
Naar Uitkering	13%	11%	19%	18%	+	++
w.v.						
WW	2%	3%	9%	10%	0	++
AO	6%	4%	3%	2%	+	--
Bijstand	1%	1%	2%	2%	0	+
Anders	4%	4%	5%	4%	+	+
						++
Naar NUG/overig	15%	15%	11%	12%	-	-
w.v. migrant	3%	3%	2%	2%	0	-
Naar zelfstandigen	5%	4%	4%	4%	0	-
Naar pensioen/VUT	5%	4%	10%	6%	++	++
Totaal uitstroom	31.230	686.350	45.970	584.110		
Als % werkgelegenheid	15%	11%	15%	9%	++	0

Bron: UWV

De totale uitstroom is met ruim 45.000 in 2010 zeer omvangrijk en ligt ook ruim boven het gemiddelde voor alle sectoren bij elkaar. Waar de uitstroom in de andere sectoren is gekrompen (van 11 procent in 2000 tot 9 procent in 2010), ligt deze in de sector Vervoer en opslag nog op hetzelfde niveau: 15 procent. De uitstroom naar een andere sector ligt op het landelijke gemiddelde, maar is tussen 2000 en 2010 wel stevig gedaald. De groothandel en de uitzendbranche zijn de grootste afnemers; daarbij is de uitstroom naar een uitzendbaan nog behoorlijk gegroeid. Daarentegen is de uitstroom naar Telecommunicatie en ICT met twee derde afgenomen.

De uitstroom naar een uitkering is stevig toegenomen. Vooral de uitstroom naar WW is fors gegroeid. Maar ook hier geldt dat de niveaus en de mutaties zich goed laten vergelijken met ontwikkelingen in andere sectoren. Alleen de uitstroom naar een AO-uitkering ligt structureel hoger. De uitstroom van werknemers die weer hun studie ter hand nemen ligt lager dan in andere sectoren. De uitstroom naar 'niet-uitkeringsgerechtigd' ligt iets lager dan het landelijke gemiddelde. Opvallend is de uitstroom naar pensioen. Die ligt met 10 procent fors boven dat van andere sectoren maar is tussen 2000 en 2010 ook verdubbeld. Dit wijst op een stevige vergrijzing in de sector waardoor een grote vervangingsvraag ontstaat dan wel is ontstaan.

¹⁵ De tabel laat de status van een persoon zien op twee peilmomenten: voor verslagjaar 2010 één in 2010 en één in 2009. Tussen deze momenten kan de persoon meer dan één keer van positie zijn gewisseld (bijvoorbeeld werkend-uitkering-werkend).

4.4.2. **Praktijkvoorbeelden: voorkomen van uitstroom**

Hieronder volgen enkele praktijkvoorbeelden die zich richten op het voorkómen van ontslag en uitstroom op of de inzet van VWNW-activiteiten.

Start pilot MobiliteitsCentrum PLUS: begeleiden van werknemers Met Uitgestelde Prestatieplicht

16 januari 2013

Vanaf januari 2013 wordt in een pilot onderzocht of het mogelijk is om met ontslag bedreigde vrachtautochauffeurs te behouden voor de sector, bedrijven te ondersteunen die werknemers noodgedwongen moeten ontslaan en weer andere bedrijven te voorzien van hoogwaardig personeel.

Chauffeurs met een langdurig dienstverband, die gebruik moeten maken van een sociaal plan of vertrekregeling, kunnen in de pilot gebruik maken van de mogelijkheid om in dienst te treden bij VTL via een zogenaamde arbeidsovereenkomst MUP. Het doel hiervan is een nieuwe baan binnen de sector te vinden. Op deze manier blijven zowel werknemers als (hun) kennis in lastige economische tijden behouden. Mede door actieve begeleiding blijven chauffeurs gemotiveerd, voldoende opgeleid en actief in de sector zodat ze na verloop van tijd hopelijk weer vast aan de slag kunnen.

Werkgevers kunnen zo iets terugdoen voor chauffeurs met een langdurig dienstverband waarvan zij noodgedwongen afscheid moeten nemen. Hierdoor worden de werkgevers ontzorgd en kunnen ze in moeilijke tijden hun aandacht blijven richten op het bedrijf en de groep 'blijvende' werknemers. Bedrijven binnen de sector die gebruik willen maken van deze kwalitatief hoogwaardige chauffeurs (veel ervaring en hoge motivatie) kunnen een beroep doen op VTL en tijdelijk deze werknemers inhuren. Natuurlijk is het streven dat deze bedrijven uiteindelijk een langdurig dienstverband aanbieden aan deze werknemers. De pilot loopt tot 1 juli 2014.

Zie ook: www.vtl.nl

Asscher reikt diploma uit aan EVC deelnemers KLM

Op 13 juni 2013 bracht Lodewijk Asscher, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, een werkbezoek aan KLM. Zijn bezoek ging van start met een diploma-uitreiking aan vijftien medewerkers van het bedrijf die geslaagd zijn voor hun mbo-opleiding. KCH Examens stond aan het begin van deze opleiding met het uitvoeren van EVC-trajecten. Naar aanleiding van de Ervaringscertificaten verleende het ROC vrijstellingen aan de deelnemers voor delen van de opleiding.

Maatwerk

Het programma is speciaal ontwikkeld voor KLM en bestaat uit een EVC-traject en een verkorte mbo-opleiding tot Logistiek supervisor niveau 4. De deelnemers zijn operationeel leidinggevend van KLM Cargo en KLM Ground Services. Zij startten begin 2012 met dit werk- en leertraject. Het theoretisch deel vond in eigen tijd plaats bij MBO College Airport. Het praktijkgedeelte vond plaats onder werktijd op de eigen werkplek. De uitvoering van de EVC-trajecten lag geheel bij KCH Examens. Tijdens de succesvolle pilot heeft KCH de deelnemers begeleid bij het opstellen van hun portfolio en bij het doorlopen van het assessment. De resultaten van de inspanning mochten er zijn.



KLM directeur Camiel Eurlings noemde de deelnemers een voorbeeld voor anderen.

'Als je op zoek bent naar een andere baan vergroot dit diploma je kansen en het maakt je aantrekkelijker voor andere afdelingen.'

Bron: www.kch.nl

4.5. **De regio centraal**

Op verzoek van UWV heeft het CBS een maatwerktabel gemaakt, waarin het aantal banen naar sector en regio wordt weergegeven. Het betreft de stand per december 2011. Er zijn 35 arbeidsmarktregio's onderscheiden. Het CBS hanteert een ondergrens van 1.000 banen per regio. Zijn het er minder, dan worden de gegevens niet getoond. In tabel 29 wordt de omvang van de werkgelegenheid in de sector Vervoer en opslag naar regio getoond. Ook wordt het aantal vacatures in 2012 getoond. Daarnaast laat tabel 29 naar arbeidsmarktregio zien of de sector Vervoer en opslag een kansrijke sector is of juist niet. Elke arbeidsmarktregio wordt op vier variabelen vergeleken met (de ontwikkeling van) het landelijke gemiddelde:

- Het relatieve aandeel van Vervoer en opslag in de werkgelegenheid in de betreffende arbeidsmarktregio;
- Het relatieve aandeel van de vacatures in het Vervoer en opslag in het totaal aantal vacatures in de betreffende arbeidsmarktregio;
- De ontwikkeling van de werkgelegenheid in 2013 in de sector Vervoer en opslag in de betreffende arbeidsmarktregio in vergelijking met het landelijke gemiddelde;
- De ontwikkeling van de werkgelegenheid in 2014 in de sector Vervoer en opslag in de betreffende arbeidsmarktregio in vergelijking met het landelijke gemiddelde.

De legenda is als volgt:

Legenda kolom 3, 4, 5 en 6

Veel hoger dan gemiddeld
Hoger dan gemiddeld
Gelijk
Lager dan gemiddeld
Veel lager dan gemiddeld

Op basis van de vergelijking van de arbeidsmarktregio met het landelijke gemiddelde wordt dan in kolom 1 weergegeven of de sector Vervoer en opslag in de betreffende arbeidsmarktregio (heel) belangrijk en kansrijk is of juist niet. Hieronder wordt de legenda van kolom 1 weergegeven.

Legenda kolom 1

Heel belangrijk
Belangrijk
Gemiddeld
Minder belangrijk
Veel minder belangrijk

Gemiddeld zijn er per arbeidsmarktregio zo'n kleine 11.000 banen in de sector Vervoer en opslag. De sector neemt daarmee een aandeel bijna 5 procent van de regionale werkgelegenheid in. Per jaar ontstaan gemiddeld per arbeidsmarktregio zo'n 800 vacatures.

Een (zeer) positief beeld laten de volgende regio's zien: Rivierenland, Groot-Amsterdam, Midden-Holland, Rijnmond en Drechtsteden.

Omdat de werkgelegenheid in de sector Vervoer en opslag buitengewoon scheef over het land is verdeeld, zijn er veel regio's die een minder positief beeld naar sectorwerkgelegenheid laten zien. Als we ons beperken tot de regio's die veel lager dan gemiddeld scoren, gaat het om: Groningen, Drenthe, Twente, Stedendriehoek, Gooi en Vechtstreek, Oost-Utrecht, Zaanstreek-Waterland, Midden-Limburg en Zuid-Limburg.

Tabel 29: Vergelijking arbeidsmarktregio met het landelijke gemiddelde op 4 variabelen; Omvang werkgelegenheid (2011) en aantal vacatures (2012) per arbeidsmarktregio – sector Vervoer en opslag

	Aantal banen (x1.000) (2011)	Aandeel in werkgelegenheid arbeidsmarktregio	Aantal vacatures ¹⁶ (2012)	Aandeel in vacatures arbeidsmarktregio	% mutatie banen '12-'13	% mutatie banen '13-'14
Groningen	10,2	3,3%	406	2,4%	-0,2%	-0,5%
Friesland	10,0	3,9%	436	3,1%	-0,1%	-0,3%
Drenthe	4,0	3,8%	108	2,5%	-0,3%	-0,5%
IJsselVechtstreek	12,2	5,2%	614	4,4%	0,1%	-0,2%
Twente	10,3	3,6%	334	2,3%	-0,1%	-0,3%
Stedendriehoek	8,5	2,9%	878	4,1%	-0,2%	-0,5%
Midden-Gelderland	7,5	4,0%	675	4,9%	-0,1%	-0,3%
Food Valley	6,9	4,9%	347	4,0%	0,1%	-0,2%
Zuid-Gelderland	4,4	3,1%	261	3,1%	0,1%	-0,1%
Achterhoek	6,9	5,5%	285	4,8%	-0,7%	-0,9%
Rivierenland	6,2	6,3%	488	6,2%	-0,1%	-0,3%
Flevoland	6,8	4,8%	283	2,6%	1,1%	0,9%
Gooi en Vechtstreek	2,1	1,9%	333	3,1%	-0,7%	-0,9%
Midden-Utrecht	21,6	4,5%	2.008	4,4%	0,2%	-0,1%
Oost-Utrecht	6,1	3,9%	372	2,8%	-0,2%	-0,4%
Noord-Holland- Noord	11,0	4,4%	732	4,3%	-0,2%	-0,4%
Zuid-Kennemerland	5,0	3,3%	606	4,2%	-0,4%	-0,6%
Zaanstreek- Waterland	4,2	4,1%	259	3,7%	-0,3%	-0,6%
Groot-Amsterdam	59,9	7,4%	3.133	4,2%	0,3%	0,1%
Holland Rijnland	7,4	3,4%	555	3,2%	-0,2%	-0,5%
Midden-Holland	4,7	5,1%	389	6,8%	0,3%	0,1%
Haaglanden	15,4	3,7%	852	2,6%	0,3%	0,1%
Zuid-Holland Centraal	3,4	2,9%	415	4,6%	0,0%	-0,3%
Rijnmond	48,3	7,7%	3.272	7,1%	0,0%	-0,2%
Drechtsteden	8,1	6,9%	387	5,3%	-0,1%	-0,3%
Gorinchem	3,2	5,2%	274	6,8%	-0,5%	-0,7%
Zeeland	8,4	5,4%	630	3,2%	-0,2%	-0,5%
West-Brabant	17,1	5,4%	1.488	6,1%	-0,3%	-0,5%
Helmond-De Peel	3,1	3,3%	223	4,5%	0,0%	-0,2%
Midden-Brabant	9,3	4,4%	737	4,6%	0,1%	-0,2%
Noord-Oost- Brabant	12,2	4,1%	1.117	4,9%	-0,3%	-0,5%
Zuid-Oost-Brabant	10,4	3,6%	852	3,9%	0,1%	-0,2%
Noord-Limburg	10,0	7,4%	659	7,7%	-0,5%	-0,8%
Midden-Limburg	4,2	4,1%	270	3,7%	-0,5%	-0,7%
Zuid-Limburg	11,2	4,3%	758	3,8%	-0,4%	-0,7%
Totaal	380		28.022			
Gemiddeld	10,9	4,9%	801	4,3%	0,0%	-0,2%

Bron: CBS, UVV

4.6. Conclusie

Dé sector Vervoer en opslag bestaat niet. De sector bestaat uit een grote groep branches met elk een eigen dynamiek en onderscheiden arbeidsmarkt. Wat de branches bindt, is de grote afhankelijkheid van binnenlandse (en buitenlandse) consumptie. Nu zich de eerste tekenen vertonen dat we het dal van de

¹⁶ Exclusief onbekend

crisis zijn gepasseerd, is van belang dat de sector zich voorbereidt op de aantrekkende economie. De branches in het Vervoer en opslag behoren immers tot de eersten die profiteren van het gunstiger economische tij.

De sectorbeschrijving Vervoer en opslag laat zien, dat de verschillende branches kampen met een vergrijzingsgolf die sterker is dan in andere sectoren van onze economie. Hierdoor ontstaat er wanneer de economie straks aantrekt niet alleen een inhaalvraag (mede ook vanwege toenemende mobiliteit) die gepaard gaat met uitbreidingswerkgelegenheid, maar ook een omvangrijke vervangingsvraag. Deze dubbele uitdaging stelt de sector voor de noodzaak om een proactief arbeidsmarktbeleid te voeren. Gelet op de uitkomsten van deze sectorbeschrijving liggen daar ook kansen voor bijvoorbeeld WW'ers. Wel levert de sectorbeschrijving op dat de arbeidsmarktperspectieven voor laagopgeleiden minder goed zijn. Dat komt door de hogere kwalificatie-eisen die in veel branches worden gesteld. Opscholing van zittend personeel is dan ook noodzakelijk.

De sector staat voor grote uitdagingen, ook om voldoende nieuwe instroom via het onderwijs te realiseren. De sectorbeschrijving Vervoer en opslag laat zien, dat er volop kansen zijn: voor schoolverlaters, voor Van Werk Naar Werk en voor mensen die nu langs de kant staan.

Sociale organisatie in de sector Vervoer en opslag

CAO

De grootste vigerende Cao in de sector Vervoer en opslag is die van het beroepsgoederenvervoer. Hier vallen bijna 110.000 werknemers onder. Hieronder een selectie uit de steekproeflijst van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarnaast zijn er ook bedrijfs-cao's die niet op de steekproeflijst staan waar veel personeel onder valt, bijvoorbeeld KLM.

naam	Aantal werknemers
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG	109.900
TAXIVERVOER	30.400
GOEDERENVERVOER NEDERLAND	20.000
POSTNL (Postbezorgers)	17.000
NS / NEDERLANDSE SPOORWEGEN REGULIER	15.300
OPENBAAR VERVOER	12.700
KONINKLIJKE KPN N.V.	12.000
KPN CORPORATE MARKET B.V.	9.000
GVB	4.200
DHL EXPRESS NEDERLAND	4.000
SELEKTVRACHT	3.000

Brancheorganisaties

Vanwege de grote verscheidenheid aan branches en subbranches in de sector Vervoer en opslag zijn ook veel brancheorganisaties actief. Hieronder een selectie van de grootste branche- en ondernemersorganisaties.

Transport en Logistiek Nederland, TLN

Ondernemersvereniging TLN behartigt, gesteund door zo'n 5.600 leden, de belangen van kleine, middelgrote en grote ondernemingen in het wegtransport en de logistiek. Instream en behoud van goede werknemers is een grote uitdaging voor nu en in de toekomst. Deze sectorbrede uitdaging kan volgens TLN alleen succesvol worden aangepakt met een collectieve aanpak. TLN en haar leden hechten ook veel waarde aan een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) voor de hele sector die de relatie en arbeidsvoorwaarden tussen werkgevers en werknemers regelt.

Meer informatie op: www.tln.nl

EVO

EVO behartigt de belangen van 20.000 handels- en productiebedrijven. Deze bedrijven doen de opslag en het vervoer van hun producten zelf of besteden dit uit. De leden van EVO hebben daarom belang bij een efficiënte goederenstroom. Met elkaar zijn zij verantwoordelijk voor meer dan 70% van alle goederenstromen in, van en naar Nederland. De goederenstroom van de leden van EVO, die varieert van pakketten tot zeecontainers, vindt plaats over de weg, het water, het spoor en door de lucht.

EVO is marktleider op het gebied van interne transportopleidingen. Behalve opleidingen op vmbo- en mbo-niveau is er de EVO-Hogeschool met studieprogramma's op (post)hbo-niveau voor ambitieuze logistieke medewerkers en leidinggevenden.

Meer informatie op: www.evo.nl

De vereniging BinnenvaartBrancheUnie (BBU)

De BinnenvaartBrancheUnie (BBU) is een branchevereniging waarvan zowel zelfstandige binnenvaartondernemers rechtstreeks, als verenigingen van binnenvaartondernemers lid zijn. De oprichtende organisaties zijn de ondernemersorganisaties Christelijke Bond van Ondernemers in de Binnenvaart (CBOB), de Onafhankelijke Nederlandse Schippersvakbond (ONS), de RK-Schippersbond St. Nicolaas (RKSB) en de Vereniging Rijn en IJssel (R&IJ). Met ingang van 2011 hebben ook de veerexploitanten verenigd in de VEEON zich bij de BinnenvaartBrancheUnie aangesloten. De BBU is aangesloten bij MKB-Nederland en aangesloten organisaties binnen de BBU maken deel uit van de Europese Schippersorganisatie (ESO), gevestigd in Brussel.

BBU, Koninklijke Schuttevaer en een grote groep varende ondernemers hebben de krachten gebundeld en Binnenvaart Logistiek Nederland (BLN) opgericht. BLN is met ingang van 1 januari 2014 het aanspreekpunt voor de binnenvaart op het gebied van sociaal-economische en nautisch-technische zaken.

Meer informatie op: www.binnenvaartbrancheunie.nl

Koninklijke Schuttevaer

Koninklijke Schuttevaer behartigt al meer dan 160 jaar namens de beroepsbinnenvaart de belangen op het gebied van nautisch-technische zaken en de natte infrastructuur voor de binnenvaart. In de praktijk betekent dit:

- Meer invloed op het vaarwegenbeleid en de budgetten;
- Zorg voor tijdig onderhoud aan vaarwegen en budgetten;
- Verruiming en verdieping van vaarwegen en havens;
- Optimale bediening van sluizen en bruggen;
- Voldoende overnachtings-, lig- en wachtplaatsen en de inrichting daarvan.

Ook geeft Koninklijke Schuttevaer bijstand aan de individuele binnenvaartondernemer bij problemen op nautisch-technisch gebied.

De vereniging is opgericht door Willem Jan Schuttevaer (1798 - 1881) en Lucas Oldenhuis Gratama (1815 - 1887). Zij voerden van 1845 tot 1862 strijd tegen de hoge tolheffing voor het Zwolsche Diep. Turfschippers en andere kleine binnenvaarders werden hierdoor onevenredig getroffen. De vereniging ging zo van start als informele vereniging in 1849. Op 25 mei 1862 werd bij Koninklijk Besluit de bewuste tolregeling opgeheven. 19 april 1938 heeft koningin Wilhelmina de vereniging het Predicaat Koninklijk verleend.

Meer informatie op: www.koninklijkeschuttevaer.nl

KVNR

De Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders (KVNR) is de ondernemersorganisatie in de scheepvaart en vertegenwoordigt vrijwel de gehele Nederlandse zeescheepvaartsector. KVNR verenigt meer dan vierhonderd Nederlandse reders, en honderd geassocieerde leden, met meer dan duizend schepen onder Nederlandse vlag. Dat is 95% van de Nederlandse vloot.

Binnen de Stichting 'Nederland Maritiem Land' (NML) werkt KVNR aan het consolideren van partnerschappen met alle maritieme bedrijfstukken en opleidings- en kennisinstituten.

De Nederlandse zeescheepvaart vormt de spil van de Nederlandse maritieme cluster, biedt Nederlandse zeevarenden een aantrekkelijke carrière aan boord en zorgt met het beheer van schepen vanuit Nederland voor werkgelegenheid bij de walorganisatie van de rederijen.

Meer informatie op: www.kvnr.nl

Koninklijk Nederlands Vervoer, KNV

KNV is de federatieve werkgeversorganisatie voor het beroepspersonenvervoer en het spoorgoederenvervoer. Tot de federatie behoren de sectorverenigingen KNV Taxi, KNV Touringcar en KNV Spoorgoederenvervoer. De verenigingen voeren gezamenlijk activiteiten uit ter ondersteuning van aangesloten vervoerbedrijven en behartigen gemeenschappelijke en desgevraagd ook de individuele belangen van hun leden.

Om de belangen van haar sectoren effectief te behartigen is KNV vertegenwoordigd in publieke en private overlegstructuren en levert een inhoudelijke bijdrage aan mobiliteitsvraagstukken op zowel nationaal als internationaal niveau. Hierbij zijn goede contacten met politici en het ambtelijk apparaat van groot belang. Daarnaast werkt KNV nauw samen met nationale en internationale belangenorganisaties, zoals de werkgeversorganisatie VNO-NCW, de IRU en de UITP.

Meer informatie op: www.knv.nl

Vakbonden

Er is ook een verscheidenheid aan bonden actief in de sector. Deels zijn dat de algemene bonden (FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie). Maar er zijn ook beroepsgerichte vakorganisaties (bijvoorbeeld verkeersvliegers, machinisten). We beperken ons tot een korte beschrijving van de algemene vakorganisaties.

FNV Bondgenoten

FNV Bondgenoten behartigt belangen van mensen die werken in de vervoersbranche. De vervoersbranche is breed, het gaat over de havens, openbaar vervoer, taxichauffeurs, de transport en logistieksector en mensen die in de burgerluchtvaart werken. Ook de belangen van spoormedewerkers worden behartigd. FNV Bondgenoten is actief in en sluit cao's in de volgende sectoren:

- Vervoer
- Openbaar Vervoer¹⁷
- Besloten Busvervoer
- Postbezorgers
- Burgerluchtvaart
- Afval en milieu
- Taxi
- Transport en Logistiek
- Stichting VNB
- Havens
- Logistiek
- FNV Spoor

Meer informatie op: www.fnvbondgenoten.nl

FNV Waterbouw

Zoet en zout water vormden ooit de scheidslijn tussen de belangenbehartiging van varende werknemers. Maar in de loop van de tijd raakte het evenwicht verstoord. Met als gevolg dat twee FNV-bonden op één baggerschip hun diensten aanboden. Handig is anders. Daarom is er nu een nieuwe organisatie: FNV Waterbouw. Voor zoet en zout.

FNV Bouw is van oudsher de belangenbehartiger van de baggeraars. En een andere FNV-bond, de Federatie van Werknemers in de Zeevaart (FWZ), die van de zeevarenden. Tot die laatste categorie behoren de koopvaardij maar ook het nautisch personeel aan boord van baggerschepen. Sinds 1 januari 2007 hebben FNV Bouw en Nautilus International (de nieuwe naam van de FWZ) hun krachten op dit terrein gebundeld in FNV Waterbouw. FNV Waterbouw is in 2007 van start gegaan met om en nabij de 1750 leden: driehonderd van Nautilus International en de rest van FNV Bouw. Zij krijgen een dubbellidmaatschap. Ze blijven aangesloten bij de moederbond maar zijn daarnaast lid van FNV Waterbouw.

Meer informatie op: www.fnvwaterbouw.nl

Nautilus International

Nautilus International, voorheen FWZ is de Engels-Nederlandse vakbond voor maritiem professionals, waarvan alle werknemers in of die nauw betrokken zijn bij de zeescheepvaart of binnenvaart lid kunnen worden. Nationaal is Nautilus International aangesloten bij de FNV en internationaal bij de International Transport Workers' Federation (ITF), de European transport Workers' Federation (ETF) en de International Federation of Shipmasters' Associations (IFSMA). Nautilus International is de eerste grensoverschrijdende vakbond voor zeevarenden en behartigt de belangen van zowel de Nederlandse als Engelse zeevarenden in de ruimste zin van het woord.

Nautilus International sluit bijna 30 bedrijfscao's met verschillende reders en werkgevers af. Hierin worden afspraken gemaakt over de loon- en arbeidsvoorwaarden zoals gage, verlof, de uitzendtermijn enz. Nautilus International is ook een gesprekspartner van de Nederlandse overheid daar waar het gaat over scheepvaartwetgeving, zeevaartonderwijs, veiligheid, belasting en sociale zekerheid voor zeevarenden en werknemers in de binnenvaart.

Meer informatie op: www.nautilusnl.org

CNV Vakmensen

CNV Vakmensen is met 135.000 leden de grootste bond binnen het CNV. De bond komt op voor werknemers in:

¹⁷ Abvakabo FNV komt op voor medewerkers van de stadsvervoerders GVV, RET en GVB.

- het vervoer
- de industrie
- de voeding
- de bouw
- de facilitaire dienstverlening

CNV Kunst en Cultuur maakt sinds 1 januari 2012 deel uit van CNV Vakmensen. CNV Vakmensen sluit zo'n 600 cao's af. CNV Vakmensen behartigt de belangen van werkenden en niet-werkenden op het gebied van arbeid en inkomen. Dat doet het vanuit een christelijk sociale gedachte. CNV Vakmensen pleit voor werkrecht: werk voor iedereen die wil en kan werken. CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat iedereen zich blijft ontwikkelen. Daarom biedt de vakbond loopbaanbegeleiding aan. Meer informatie op: www.cnvvakmensen.nl

De Unie

De Unie telt ruim 70.000 leden, werkend in alle beroepsgroepen en geledingen van (vooral) het bedrijfsleven en de (semi)overheid. De leden van De Unie hebben vaak een leidinggevende positie in het midden en hoger kader of streven naar een professionele carrière op hun vakgebied. De Unie is daarnaast ook een collectieve belangenbehartiger die als partij optreedt bij fusies, reorganisaties en bij het opstellen van cao's. De Unie onderhandelt bij honderden bedrijven als ABN AMRO, Akzo, Corus, KLM, Philips en Unilever en is ook partij bij branche-cao's, zoals die voor het beroepsgoederenvervoer. Meer informatie op: www.unie.nl



O&O-fondsen

In de sector Vervoer en opslag zijn ondermeer de volgende O&O-fondsen actief.

Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en verhuur van mobiele kranen (SOOB)

De Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele van Mobile Kranen (SOOB) is op 25 mei 1973 opgericht door de werkgevers en werknemersorganisaties in het beroepsgoederenvervoer. Sinds 1987 bestaat er een aparte SOOB-cao. SOOB richt zich op opleiding en ontwikkeling van werknemers en werkgevers in de sector Transport en Logistiek en het verlenen van subsidie op scholing. SOOB is algemeen verbindend verklaard door de minister van SZW en is van toepassing op meer dan 6.000 bedrijven en 130.000 werknemers. SOOB maakt het mogelijk dat er voorlichting over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden wordt verzorgd. Daarnaast ziet het SOOB beleid erop toe dat er voorlichting wordt gegeven over relevante sociale zekerheid en arbeidsmarktontwikkelingen. Werkgevers- en werknemersorganisaties en TLN voeren deze activiteiten uit, met financiële steun van de SOOB.

Meer informatie op: www.soob-wegvervoer.nl

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Zeescheepvaart

Ter bevordering van de educatie van zeelieden is de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Zeescheepvaart actief. De partijen aan werkgeverszijde zijn de Vereniging van Werkgevers in de

Handelsvaart (VWH) en het Sociaal Maritiem Werkgeversverbond (SMW), beide gevestigd te Rotterdam. De partijen aan werknemerszijde zijn Nautilus International, gevestigd te Rotterdam en CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht.

Het O&O fonds heeft tot doel het bevorderen, ontwikkelen en subsidiëren van activiteiten in de zeescheepvaart gericht op:

- de scholing en vorming van toekomstige werknemers;
- de opleiding en ontwikkeling van de werknemers;
- de scholing en arbeidsinpassing van (langdurig) werklozen;
- de vaktechnische voorlichting in de bedrijfstak.

Meer informatie op: www.azvz.nl

Stichting Sociaal Fonds Taxi

Sociaal Fonds Taxi (SFT) is er voor iedereen die in het taxivervoer werkt: werkgevers, chauffeurs, centralisten, planners en ander niet-rijdend personeel. SFT is een stichting die is opgericht door cao-partijen in de taxibranche: KNV Taxi, FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen.

Sociaal Fonds Taxi is het centrale aanspreekpunt voor de taxibranche. Het is expert op het gebied van arbo, veiligheid en cao en houdt toezicht op naleving van cao-bepalingen. Ook helpt het fonds mee bij de ontwikkeling van taxi-opleidingen en examens.

Sociaal Fonds Taxi zet zich in voor:

- goede arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers in de taxibranche;
- vergroting van de vakbekwaamheid;
- goede arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid;
- eerlijke concurrentieverhoudingen in de bedrijfstak.

Meer informatie op: www.sociaalfondstaxi.nl

Stichting Arbeidsomstandigheden en Opleidingen voor het Besloten Busvervoer (STAOBB)

STAOBB zet zich in voor een beter werkklimaat en investeert in kennis om zo de vakbekwaamheid van de werknemers binnen de touringcarsector up-to-date te houden. De Stichting Arbeidsomstandigheden en Opleidingen voor het Besloten Busvervoer (STAOBB) is het paritaire orgaan binnen de sector Besloten Busvervoer en houdt zich bezig met opleidingen en arbeidsomstandigheden binnen de sector in de breedste zin van het woord. Als paritair orgaan heeft STAOBB oog voor nieuwe- en zijinstroom binnen de sector en kijkt het in het bijzonder naar de kwaliteit van de opleidingen in het kader van de Richtlijn Vakbekwaamheid en de overige modules

Met de invoering van de Richtlijn Vakbekwaamheid, de Code 95, heeft STAOBB, in overleg met werkgevers, werknemers en opleidingsinstituten, er voor gezorgd dat voor een groot aantal nascholingscursussen ESF subsidie beschikbaar was. Om te zorgen voor een hogere kwaliteit van opleidingen voor de chauffeurs zijn er door STAOBB ook eigen nascholingscursussen ontwikkeld.

Meer informatie op: www.staobb.nl

Stichting Sectorfonds Luchtvaart

Sectorfonds Luchtvaart is opgericht en wordt bestuurd door Koninklijke Luchtvaart Maatschappij (KLM), Air Cargo Netherlands (ACN), N.V. Luchthaven Schiphol, FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie.

Sectorfonds Luchtvaart heeft tot doel het bevorderen van scholing, inzetbaarheid en arbeidsmobiliteit van huidige en toekomstige werknemers in de luchtvaartsector. Sectorfonds Luchtvaart verwezenlijkt dit ondermeer door het aanvragen van subsidie voor de bedrijfstak en door vervolgens de verkregen subsidiegelden te verdelen onder de instellingen en ondernemingen die bij het sectorfonds zijn aangesloten.

Daarnaast voert Sectorfonds Luchtvaart op initiatief van de betrokken instellingen, ondernemingen, brancheorganisaties en werknemers overleg over het aanvragen van subsidies voor de sector.

Meer informatie op: www.sectorfondsluchtvaart.nl

Kenniscentra

Kenniscentrum VTL

Het VTL Kenniscentrum Transport & Logistiek zorgt al 40 jaar voor een adequate aansluiting tussen beroepsopleiding en bedrijfsleven binnen de sector, met als doel het borgen van in- en doorstroom van gemotiveerde werknemers.

Een belangrijk doel is om de kwaliteit van de leeromgeving in de sector te borgen en te optimaliseren. In ons land werken onderwijs en bedrijfsleven samen aan goed voorbereidend en middelbaar beroepsonderwijs. Leerbedrijven, scholen en leerlingen vervullen daarbinnen elk hun eigen rol. Het VTL Kenniscentrum Transport & Logistiek vormt de verbindende schakel tussen al deze partijen.

Het VTL Kenniscentrum Transport & Logistiek voert ook wettelijke taken uit in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW). Het VTL Kenniscentrum heeft de taak om sectoraal voor de juiste match tussen arbeidsmarkt en beroepsonderwijs te zorgen.

Kernactiviteiten van VTL zijn:

- Het **erkennen** van leerbedrijven en het verlengen van deze erkenningen
- Het ontwikkelen en onderhouden van de beroepsgerichte **kwalificatiestructuur**
- Begeleiden en adviseren bij het opleiden van leerlingen
- Deskundigheid bieden op het gebied van kwalificeren en **examineren**
- Verbeteren van de aansluiting tussen bedrijfsleven en beroepsonderwijs

Daarbij biedt VTL:

- Voldoende stages en leerbanen bij erkende leerbedrijven
- Opleidingen voor praktijkopleiders Transport & Logistiek en Scheepvaart
- Regionale bijeenkomsten voor de training van praktijkopleider
- Ondersteunende middelen voor praktijkopleiders
- Arbeidsmarktinformatie

Als de praktijk in de sector verandert, verandert ook de opleidingsbehoefte binnen de bedrijven. Samen met de branche en het onderwijsveld stelt het VTL Kenniscentrum de kwalificaties vast die de basis zijn voor de beroepsopleidingen. Zo waarborgt VTL de aansluiting van de opleidingen bij de beroepspraktijk. Het onderwijs gebruikt de kwalificatiedossiers uit de beroepsgerichte **kwalificatiestructuur** om opleidingen in te richten.

Een goede praktijk-leeromgeving is voor leerlingen essentieel voor het behalen van hun diploma. VTL stelt de criteria vast waaraan bedrijven moeten voldoen om erkend te worden. Door regelmatig contact met het leerbedrijf zorgt VTL ervoor dat de kwaliteit van de praktijkopleiding in orde blijft en/of verbetert.

Samenwerkingsprojecten

Het VTL Kenniscentrum Transport & Logistiek werkt ook samen met de andere kenniscentra in een aantal samenwerkingsprojecten zoals Beroepeninbeeld.nl, de website Stagemarkt.nl, Prijs Beste Leerbedrijf van Nederland en Prijs Beste Praktijkopleider van Nederland. De stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) ondersteunt en faciliteert deze samenwerkingsprojecten van de kenniscentra. Meer informatie op: www.vtl.nl

Handige links

www.chauffeursportaal.nl

Vacatures binnen beroepsgoederenvervoer.

www.gezondtransport.nl

Betere arbeidsomstandigheden in transport en logistiek.

www.fuwa-wegvervoer.nl

Informatiecentrum beloningsvragen en functiewaardering.

www.mobiliteitscentrumtransport.nl

Helpt chauffeurs van werk naar werk.

www.cbr.nl/10511.pp

Gecertificeerde cursussen en toetsen.

Richtlijn Vakbekwaamheid, www.cbr.nl/10511.pp

Eisen aan chauffeurs.

www.tkpensioen.nl

Het pensioenfonds in het Beroepsgoederenvervoer.

www.vtl.nl

Opleidingen in transport en logistiek.

www.alletransportvacatures.nl
Overzicht van vacaturesites in transport en logistiek.

www.waterjobs.nl
Vacatures in de nautische sectoren.

www.maritiemevacaturebank.nl
vacaturesite voor maritieme functies.

www.kvnr.nl
Vacatures in de zeevaart.

www.zeebenengezocht.nl
Idem.

www.werkenbijns.nl
Vacatures bij de Nederlandse Spoorwegen.

www.techniekwerkt.nl
Technische vacatures in de luchtvaart.

www.aviabanen.nl
Vacatures in de luchtvaart.

www.schiphol.nl
Vacatures op Schiphol.

Deelnemerslijst paritaire sectortafel Vervoer en opslag

Naam organisatie	Naam deelnemer
Connexion Nederland N.V	Karin van de Lagemaat
Munckhofgroep	Wilma Peeters
Klomp groep	Kadija Bolderman
PostNL	Rob Paauw
Sandd	Sharon Wout
Sandd	Mark Bours
NS	Ghazal AmriDavani
Paardekooper	Pia Elsen
Kuehne-Nagel	Erwin Bouwmans
DB Schenker	Frank Smeets
Randstad Transport	Willem de Vries
RET	Floor van Delden
Eigen Vervoerders Organisatie	Johan Kerver
Schiphol College	Karin Klaver
Gezond Transport	Suzanne Tijssen
TLN	Caroline Blom
FNV Bondgenoten	Huub van den Dungen
CNV Vakmensen	Frans Westerman
VTL	Gera de Vries
VTL	Jeroen Kleingeld
VTL	Claudia Lette
Policy Research	Hanneke Luth
UWV	Kees van Uitert
UWV	Karsten Bulling
UWV	Samantha de Beaufort

ABN-AMRO (2013), *Transport en branches, prognoses*
ABN-AMRO (2012), *Sectormonitor Transport en logistiek*
ABN-AMRO (2013), *Visie op Transport en logistiek, sectorupdate 2013*
Centrale Commissie voor de Rijnvaart (2012), *Marktobservatie Europese binnenvaart 2012*
EIM (2013), *Prognose transport 2013*
EIM (2013), *Ondernemen in sectoren, de transportsector*
EIM (2012), *Ondernemen in sectoren, de transportsector*
ING (2013), *Herstel binnenvaart in zicht*
ING (2013), *Kwartaalbericht Transport en logistiek*
KVR (2012), *Voor een sterke Nederlandse zeevaart*
KVR (2006), *Visienota 2006-2016*
Nederland Maritiem Land (2013), *Maritieme Clustermonitor 2012*
Policy Research (2009), *Wegvervoer en logistiek, visie 2015*
Rabobank (2013), *Cijfers en trends 2013, sector transport*
ROA (2013), *Arbeidsmarkt naar opleiding en beroep 2018*
Schiphol Group (2013), *Feiten en cijfers 2012*
UWV (2012), *Brancheschets transport*
UWV (2012), *Nieuwsflits arbeidsmarkt, december 2013*
UWV (2014), *Landelijke arbeidsmarktprognose 2014, update*
UWV (2013), *Arbeidsmarktprognose 2013-2014, met een doorkijk naar 2018*
UWV (2012), *Vacatures in Nederland 2011*
VTL (2013), *Slimme inzichten, magazine*
VTL (2013), *Arbeidsmarktreportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek 2013-2014*
VTL (2011), *Rapportage arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2011*
VTL (2012), *Rapportage Arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie transport en logistiek 2012*

Colofon

Uitgave

UWV Afdeling arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Tel. 06-22947956

Redactie

Kees van Uitert
Mechelien van der Aalst

Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, graag zelfs, maar gebruikt u wel de bronvermelding.
UWV © 2014

