

**VTL**

Antonie van Leeuwenhoekweg 8

2408 AM Alphen aan den Rijn

T 0900 1442 (€0,10 p/m)

F 0172 431 814

info@vtl.nl

www.vtl.nl

# **Secundaire analyse**

## **Arbeidsmarktonderzoek**

### **Beroepsgoederenvervoer**

#### **2009**

**Datum**

Augustus 2009

**Ons kenmerk**

XC

**Status**

Eindrapport



## Inhoudsopgave

1 Onderzoeksvragen en aanpak	5
1.1 Onderzoeksvragen	5
1.2 Aanpak	5
2 Werkgelegenheid	7
2.1 Werkgelegenheid in de sector als geheel	7
2.2 Werkgelegenheid naar segment	8
2.2.1 <i>Werkgelegenheid naar deelsector</i>	8
2.2.2 <i>Werkgelegenheid naar vervoersmodaliteit</i>	9
2.2.3 <i>Werkgelegenheid naar regio</i>	9
2.2.4 <i>Werkgelegenheid naar grootteklasse</i>	10
2.2.5 <i>Werkgelegenheid naar organisatiestructuur</i>	10
2.2.6 <i>Werkgelegenheid bedrijven met inzet internationale chauffeurs</i>	11
2.2.7 <i>Dwarsverbanden</i>	11
3 Vacatures	13
3.1 Vacatures in de sector als geheel	13
3.2 Vacatures naar segment	14
3.2.1 <i>Vacatures naar deelsector</i>	14
3.2.2 <i>Vacatures naar vervoersmodaliteit</i>	14
3.2.3 <i>Vacatures naar regio</i>	14
3.2.4 <i>Vacatures naar grootteklasse</i>	15
3.2.5 <i>Vacatures naar organisatiestructuur</i>	15
3.2.6 <i>Vacatures naar inzet internationale chauffeurs</i>	15
3.2.7 <i>Dwarsverbanden</i>	15
4 Moeilijk vervulbare vacatures	17
4.1 Moeilijk vervulbare vacatures in de sector als geheel	17
4.2 Moeilijk vervulbare vacatures naar segment	17
4.2.1 <i>Moeilijk vervulbare vacatures naar deelsector</i>	17
4.2.2 <i>Moeilijk vervulbare vacatures naar vervoersmodaliteit</i>	18
4.2.3 <i>Moeilijk vervulbare vacatures naar regio</i>	18
4.2.4 <i>Moeilijk vervulbare vacatures naar grootteklasse</i>	18
4.2.5 <i>Moeilijk vervulbare vacatures naar organisatiestructuur</i>	18
4.2.6 <i>Moeilijk vervulbare vacatures naar inzet internationale chauffeurs</i>	18
4.2.7 <i>Dwarsverbanden</i>	19
5 Instroom	21
5.1 Instroom	21
5.2 Instroom naar segment	22
5.2.1 <i>Instroom naar deelsector</i>	22
5.2.2 <i>Instroom naar vervoersmodaliteit</i>	22
5.2.3 <i>Instroom naar regio</i>	22
5.2.4 <i>Instroom naar grootteklasse</i>	23
5.2.5 <i>Instroom naar organisatiestructuur</i>	23
5.2.6 <i>Instroom naar inzet internationale chauffeurs</i>	23
5.2.7 <i>Dwarsverbanden</i>	23
6 Doorstroom binnen bedrijven	25
6.1 Doorstroom binnen bedrijven algemeen	25
6.2 Doorstroom per segment	27
6.2.1 <i>Doorstroom naar deelsector</i>	27
6.2.2 <i>Doorstroom naar vervoersmodaliteit</i>	27

6.2.3 Doorstroom naar regio	27
6.2.4 Doorstroom naar grootteklasse	27
6.2.5 Doorstroom naar organisatiestructuur	27
6.2.6 Doorstroom naar inzet internationale chauffeurs	28
6.2.7 Dwarsverbanden	28
7 Conclusies	29
7.1 Conclusies hoofdonderzoek	29
7.2 Conclusies secundaire analyse	29
Bijlage 1: Verantwoording en respons	33
Bijlage 2: Berekening significantie	35

# 1 Onderzoeksvragen en aanpak

## 1.1 Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen zijn de volgende:

1. In hoeverre is de werkgelegenheid in het beroepsgoederenvervoer te segmenteren (naar vervoersmodaliteiten, regio, grootteklassen, organisatiestructuur, inzet internationale chauffeurs en dwarsverbanden)?
2. In hoeverre zijn de vacatures in het beroepsgoederenvervoer te segmenteren?
3. In hoeverre is sprake van moeilijk vervulbare vacatures per segment?
4. Wat is de instroom van personeel per segment?
5. Wat zijn de doorstroommogelijkheden per segment?

Vragen 1 tot en met 5 geven telkens een beeld van de arbeidsmarkt per segment.

## 1.2 Aanpak

Bij de beantwoording van de onderzoeksvragen is gebruik gemaakt van het arbeidsmarktonderzoek beroepsgoederenvervoer 2009. Een vergelijking in de tijd is gemaakt op sectorniveau. Een vergelijking in de tijd wordt niet gemaakt op segment niveau.

In de rapportage zijn cijfers over de werkgelegenheid en de vacaturegraad nauwkeurig gepresenteerd. Dit betekent dat de cijfers met een cijfer achter de komma zijn weergegeven. Cijfers die weergegeven worden op het niveau van het aandeel bedrijven zijn wel afgerond.

Per onderzoeksvraag is allereerst een kort antwoord gegeven op het niveau van de sector als geheel. Vervolgens is ingegaan op de segmentering.

In een aparte tabellenbijlage (tabellenboek) zijn alle uitsplitsingen van het Arbeidsmarktonderzoek Beroepsgoederenvervoer 2009 opgenomen voor alle onderzoeksvragen, voor zover deze statistisch significant zijn. In bijlage 2 is gepresenteerd hoe wij hebben beoordeeld wanneer een uitkomst wel of niet significant is.

Het arbeidsmarktonderzoek in het beroepsgoederenvervoer 2009 geeft een representatief beeld van de sector als geheel. In de bijlage is de methodologische verantwoording gegeven van het Arbeidsmarktonderzoek Beroepsgoederenvervoer 2009.



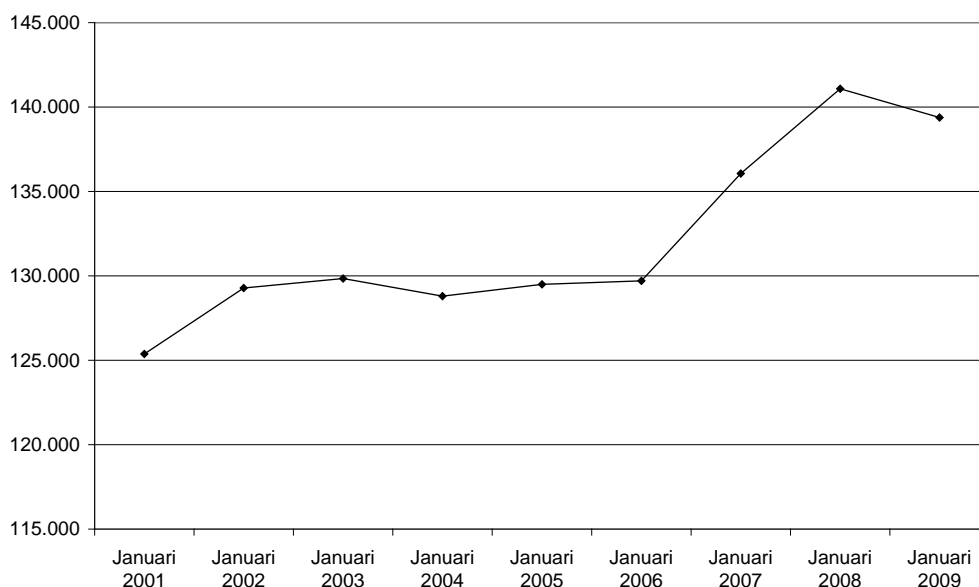
## 2 Werkgelegenheid

### 2.1 Werkgelegenheid in de sector als geheel

In hoeverre is de werkgelegenheid in het beroepsgoederenvervoer te segmenteren (naar vervoersmodaliteiten, regio, grootteklassen, organisatiestructuur, inzet internationale chauffeurs en dwarsverbanden)?

In de volgende figuur is de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het beroepsgoederenvervoer over de periode 2001-2009 weergegeven. De cijfers geven het totale aantal werknemers weer, inclusief het aantal meewerkende eigenaren en gezinsleden, inclusief éénpitters. Dit is exclusief werknemers met een contract van minder dan 12 uur (dat is een relatief beperkt aantal) en exclusief uitzendkrachten.

**Figuur 2.1** Ontwikkeling van de werkgelegenheid in het beroepsgoederenvervoer over de weg (periode januari 2001- januari 2009) (N=1.763)<sup>1</sup>



Bron: Werkgeversonderzoek beroepsgoederenvervoer.

De totale werkgelegenheid is op het peilmoment (januari 2009) 139.380. Op hetzelfde moment vorig jaar (januari 2008) was de werkgelegenheid 141.100. Dit betekent een afname van de werkgelegenheid met 1,2 procent.

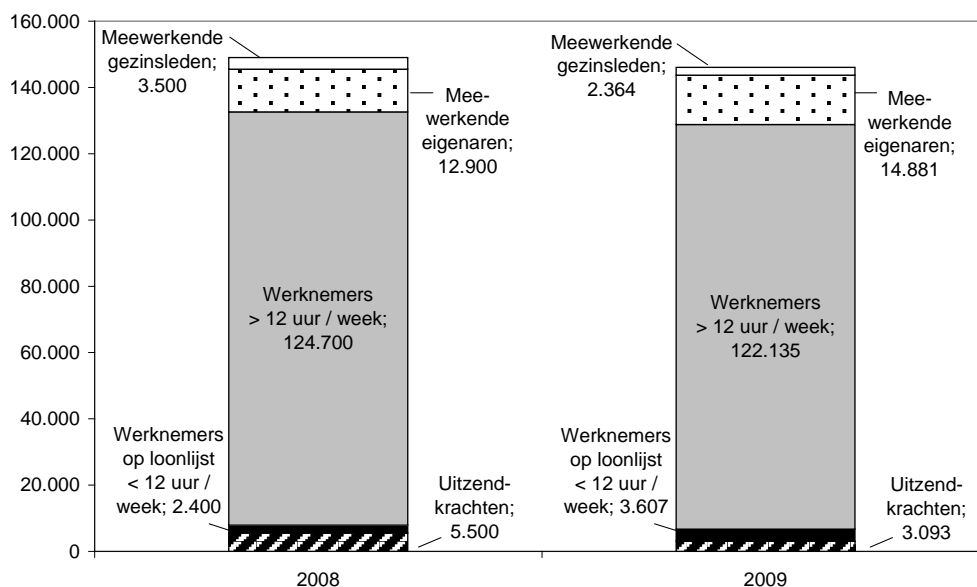
Op 1 januari 2008 stonden er 124.700 werknemers op de loonlijst. Het aantal werknemers dat per januari 2009 op de loonlijst staat bedraagt 122.135<sup>2</sup>. Dit betekent een afname van 2,1 procent ten opzichte van het vorige jaar.

<sup>1</sup> Uitleg meewerkende eigenaren en gezinsleden.

<sup>2</sup> Dit aantal is geschat op basis van het steekproefonderzoek onder werkgevers. De steekproefuitkomsten zijn gewogen en opgehoogd naar de totale populatie. Een vergelijking is gemaakt met de index ten opzichte van 2001. Het blijkt dat de schatting op basis van de steekproef perfect samenvalt met de uitkomst van de index. Om deze reden is gekozen voor de uitkomst van de schatting op basis van de steekproef.

Figuur 2.2 geeft een overzicht van de opbouw van de totale werkgelegenheid, waarbij niet alleen is gekeken naar personen op de loonlijst en meewerkende eigenaren en gezinsleden, maar ook naar groepen die wel werkzaam zijn in het beroepsgoederenvervoer, maar die in dit onderzoek niet bij de werkgelegenheid worden inbegrepen. Het gaat om personen die minder dan 12 uur per week werken en uitzendkrachten.

**Figuur 2.2 Samenstelling van de werkgelegenheid in het beroepsgoederenvervoer op 1 januari 2008 en 1 januari 2009 (N=1.763)**



Bron: Werkgeversonderzoek beroepsgoederenvervoer.

## 2.2 Werkgelegenheid naar segment

### 2.2.1 Werkgelegenheid naar deelsector

In 2008 is de werkgelegenheid afgenomen met ruim 1 procent. De afname in werkgelegenheid is vooral gevoeld bij bedrijven met vervoer en andere activiteiten (-1%) en bij bedrijven met vervoer, logistieke en andere activiteiten (-1%). Voor bedrijven die zich alleen bezig houden met vervoer en voor bedrijven die zich bezighouden met vervoer en logistieke dienstverlening zijn geen significante verschillen gevonden.

Voor 2009 wordt een verdere afname van de werkgelegenheid verwacht (-1,8%). Deze verwachting is het sterkst voor de groep bedrijven met logistieke dienstverlening en andere activiteiten (-4,6%) en voor de groep bedrijven met vervoer, logistieke en andere activiteiten (-3,6%). Voor de groep bedrijven met vervoer en andere activiteiten is de verwachte afname van de werkgelegenheid het kleinst (-1%).

De verwachting over de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de periode 2010-2013 laat zien dat vooral de twee groepen bedrijven met diverse activiteiten, de bedrijven met logistieke dienstverlening en andere activiteiten en de bedrijven met vervoer, logistieke en andere activiteiten een toename van de werkgelegenheid verwachten. Het aandeel bedrijven dat een toename van de werkgelegenheid verwacht voor de periode 2010-2013 is voor deze groepen respectievelijk 47 en 43 procent. Gemiddeld verwacht 18 procent van de bedrijven een toename van de werkgelegenheid. Bedrijven met alleen vervoersactiviteiten verwachten minder vaak een toename van de werkgelegenheid (12% van de bedrijven verwacht een toename). Van de groep bedrijven met vervoer en andere activiteiten verwacht 8 procent een afname van de werkgelegenheid tussen 2010 en 2013.

## **2.2.2 Werkgelegenheid naar vervoersmodaliteit**

### **Vervoersmodaliteit**

De afname van de werkgelegenheid was in 2008 sterker bij het bouwmaterialenvervoer (-3%), kiepautobedrijven (-3%), zeecontainervervoer (-2%) en het verhuisvervoer (-2%). De rijdende melkontvangst en het afvaltransport zagen de werkgelegenheid in 2008 groeien (met respectievelijk 4% en 3%).

De verwachte afname van de werkgelegenheid voor 2009 is sterk voor de volgende bedrijven:

- het agrarisch vervoer (-6,2%),
- het tank- en silovervoer (-6,2%)
- het exceptioneel vervoer (-4,6%)
- het autotransport (-4,4%)
- het (zee)containervervoer (-4%)
- het bouwmaterialenvervoer (-2,6%).

De rijdende melkontvangst verwacht voor 2009 een verdere toename van de werkgelegenheid (3%).

Het aandeel bedrijven dat in de periode 2010-2013 een toename van het personeelsvolume verwacht is relatief hoog bij autotransport (35%) en het exceptioneel vervoer (33%). Gemiddeld verwacht 18 procent een toename van het personeelsvolume. Het merendeel verwacht een gelijkblijvend personeelsvolume (77%). Deze verwachting is het sterkst onder veevervoer (92%) en de rijdende melkontvangst (89%).

### **Vervoersmodaliteit naar functie**

Internationale chauffeurs maken voor meer dan 50 procent deel uit van de werkgelegenheid bij bedrijven in het groente- en fruitvervoer, sierteeltvervoer en agrarische vervoer. Er zijn weinig internationale chauffeurs werkzaam in het verhuisvervoer (8%).

Wat verder opvalt, is het grote aandeel chauffeurs jonger dan 35 jaar dat werkzaam is in het autotransport. Tweederde (67%) van de chauffeursfuncties in het autotransport wordt vervuld door chauffeurs jonger dan 35 jaar.

Het aandeel logistiek administratief medewerkers en logistiek operationele functies is relatief hoog in het verhuisvervoer en relatief laag bij kiepautobedrijven, koeriers en de rijdende melkontvangst.

## **2.2.3 Werkgelegenheid naar regio**

### **Regio**

De afname van de werkgelegenheid was in 2008 relatief sterk in de regio's Zeeland-West-Brabant (-3%), Noordoost (-3%), en Zuidoost (-3%). In Zuid-Holland daarentegen is de werkgelegenheid toegenomen (2%).

De regio Zuidoost verwacht een sterke afname van de werkgelegenheid voor 2009 (-5%). Daarnaast verwachten de volgende regio's een afname van de werkgelegenheid voor 2009: Noordoost (-3%), Noordwest (-1%), Zuid-Holland (-2%), en Zeeland-West-Brabant (-2%). Regio Midden daarentegen verwacht een toename van de werkgelegenheid (3%).

Het aandeel bedrijven dat in de periode 2010-2013 een toename van het personeelsvolume verwacht is relatief hoog in de regio's Noordwest (22%) en Noordoost (14%). In vergelijking met het gemiddelde verwachten minder bedrijven in de regio Midden (3%) een afname van het personeelsvolume in de periode 2010-2013. Gemiddeld verwacht 77 procent van de bedrijven dat het personeelsvolume in de periode 2010-2013 gelijk zal blijven. Dit aandeel ligt hoger in de regio Noordoost (81%) en lager in de regio Noordwest (72%).

### **Regio naar functie**

Het aandeel internationale chauffeurs ten opzichte van de werkgelegenheid is iets hoger in de regio's Noordoost (41%), Zeeland-West-Brabant (41%) en Zuidoost (38%). In de drie andere regio's ligt het aandeel lager: Noordwest (32%), Midden (33%) en Zuid-Holland (35%).

In de regio's Noordwest (39%), Zuidoost (38%) en Midden (39%) zijn relatief veel nationaal chauffeurs werkzaam. Daarentegen ligt het aandeel nationaal chauffeurs onder het gemiddelde (37%) in de regio's Zuid-Holland (33%) en Zeeland-West-Brabant (34%).

Logistiek administratief medewerkers zijn vaker te vinden in regio Zuid-Holland (12%), en minder vaak in de regio's Noordoost(3%), Zuidoost(6%), Midden (8%) en Zeeland-West-Brabant (8%) dan het gemiddelde (8%).

Het aandeel operationeel logistiek medewerkers is lager in de regio's Noordoost (3%), Zuidoost (5%), en Zuid-Holland (6%) en hoger in Noordwest (10%), Midden (8%) en Zeeland-West-Brabant (8%).

Gemiddeld bedraagt 7 procent van de werkgelegenheid in sector middenkader en management functies. Dit aandeel is lager in de regio's Noordoost (6%), Zuid-Holland (7%), Noordwest (7%), Midden (7%) en Zeeland-West-Brabant (7%). De verschillen zijn zeer klein.

Ten opzichte van het gemiddelde ligt het aandeel 'andere functies' lager in de regio Zeeland-West-Brabant (3%). Het aandeel ligt iets hoger in de regio's Zuidoost (6%) en Zuid-Holland (6%) ten opzichte van het gemiddelde (5%). Ook hier zijn de verschillen minimaal.

## **2.2.4 Werkgelegenheid naar grootteklasse**

### **Grootteklassen**

De afname van de werkgelegenheid was in 2008 sterker voor de bedrijven met minder dan 10 werknemers (-7%). Van de grote bedrijven met meer dan 50 werknemers verwacht bijna de helft (48%) dat het personeelsvolume tussen 2010 en 2013 toe zal nemen. Gemiddeld verwacht 18 procent van de bedrijven een toename van het personeelsvolume in de periode 2010-2013. Van de kleine bedrijven verwacht het merendeel (88%) een gelijkblijvend personeelsvolume in de periode 2010-2013.

### **Grootteklassen naar functie**

Het aandeel internationale chauffeurs is kleiner bij grote bedrijven. Administratief en operationeel logistieke medewerkers, middenkader en management zijn meer te vinden bij grotere bedrijven.

## **2.2.5 Werkgelegenheid naar organisatiestructuur**

### **Organisatiestructuur**

Vestigingen die onderdeel uitmaken van een groter geheel hebben de werkgelegenheid in 2008 zien afnemen met 1 procent. Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen vestigingen die geen onderdeel uitmaken van een groter geheel ten opzichte van het gemiddelde.

### **Organisatiestructuur naar functie**

Het aandeel administratief en operationeel logistiek medewerkers is hoger bij bedrijven die onderdeel uitmaken van een groter geheel (25%). Het aandeel nationaal chauffeurs ligt hoger bij bedrijven die geen onderdeel uitmaken van een groter geheel (44%).

## **2.2.6 Werkgelegenheid bedrijven met inzet internationale chauffeurs**

### ***Bedrijven met inzet internationale chauffeurs***

Er zijn geen significante verschillen gevonden in de afname van de werkgelegenheid bij bedrijven die internationale chauffeurs inzetten en bedrijven die geen internationale chauffeurs inzetten. De verwachte afname van de werkgelegenheid voor 2009 is bij bedrijven met internationale chauffeurs kleiner (-1,2%) dan het gemiddelde (-1,8%). Wat verder opvalt, is dat op de langere termijn (2010-2013), de bedrijven die internationale chauffeurs inzetten, een sterkere toename van het personeelsvolume verwachten. Gemiddeld verwacht 18 procent van de bedrijven een toename van het personeelsvolume. Bij bedrijven die internationale chauffeurs inzetten verwacht 26 procent een toename van het personeelsvolume tussen 2010 en 2013.

### ***Bedrijven met inzet internationale chauffeurs naar functie***

Meer dan de helft van het personeel binnen de groep bedrijven met internationale chauffeurs is werkzaam als internationaal chauffeur.

## **2.2.7 Dwarsverbanden**

De werkgelegenheid in de sector is in 2008 afgenomen met 1,2 procent. De afname is vooral gevoeld bij bedrijven die als hoofdactiviteit vervoer hebben: bedrijven met vervoer en andere activiteiten (-1%) en bedrijven met vervoer, logistieke en andere activiteiten (-1%). Bedrijven met een focus op vervoersactiviteiten verwachten minder vaak een toename van de werkgelegenheid in de periode 2010 – 2013 dan bedrijven die zich bezig houden met logistieke dienstverlening en andere activiteiten.

Daarnaast wordt de ontwikkeling van de werkgelegenheid sterk beïnvloed door het type transport dat wordt uitgevoerd, de regio waarin het bedrijf gevestigd is en de bedrijfsgrootte.

- Type transport: de hardste klappen vielen bij het bouwmaterialenvervoer (-3%), kiepautobedrijven (-3%), zeecontainervervoer (-2%) en het verhuisvervoer (-2%). De rijdende melkontvangst en het afvaltransport zagen de werkgelegenheid in 2008 groeien.
- Regio: de afname van de werkgelegenheid was relatief sterk voor de regio's ZeelandWest-Brabant (-3%), Noordoost (-3%), en Zuidoost (-3%).
- Bedrijfsgrootte: de afname van de werkgelegenheid was in 2008 sterker voor de bedrijven met minder dan 10 werknemers (-7%).



### 3 Vacatures

#### 3.1 Vacatures in de sector als geheel

Op 1 januari 2009 hebben de deelnemende bedrijven een totaal van 856 openstaande vacatures in het beroepsgoederenvervoer genoemd. Dit aantal is geschat na weging en ophoging van de steekproef. Op 1 januari 2008 werden er 4.700 openstaande vacatures gemeld. In tabel 3.1 is het percentage van bedrijven met openstaande vacatures af te lezen en is de vacaturegraad weergegeven.

**Tabel 3.1 Bedrijven naar bedrijfsgrootte met openstaande vacatures (N=1.763)**

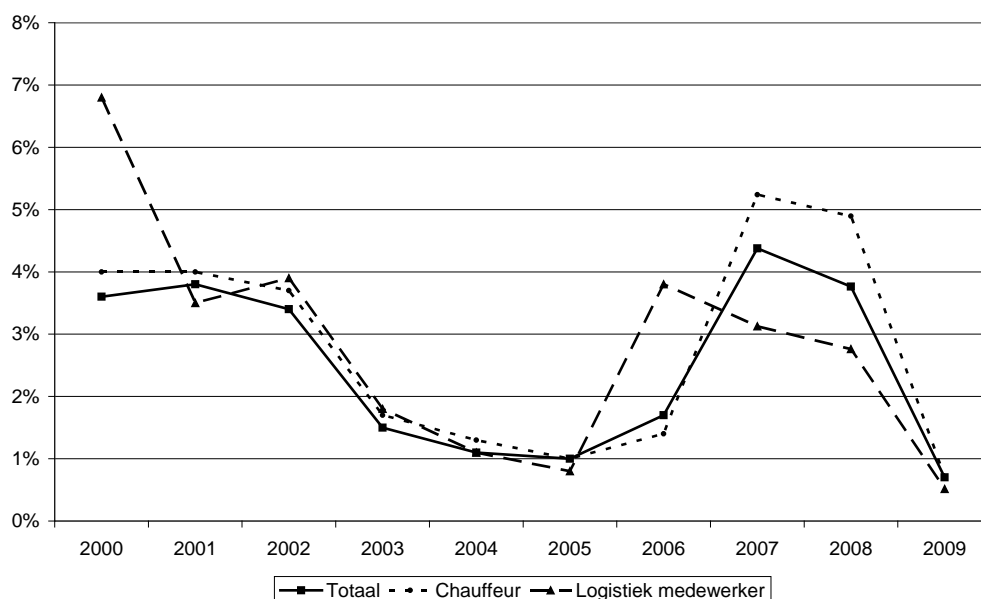
	Klein	Midden	Groot	Totaal januari 2009	Totaal januari 2008	Totaal april 2007
Bedrijven met vacatures	3%	10%	17%	6%	24%	19%
Vacaturegraad	1,8%	0,9%	0,5%	0,7%	3,8%	4,5%

Bron: Werkgeversonderzoek beroepsgoederenvervoer.

Een kwart van alle bedrijven in het beroepsgoederenvervoer had in januari 2008 openstaande vacatures. Dit jaar is het aandeel bedrijven met vacatures sterk gedaald, naar zes procent.

Doordat het aantal vacatures sterk gedaald is, is ook de vacaturegraad kleiner geworden. De vacaturegraad is het aantal openstaande vacatures ten opzichte van het aantal personen dat op de loonlijst staat, in dit geval met een contract van minimaal 12 uur per week. De vacaturegraad is een conjunctuurindicator. Bij een neergaande conjunctuur neemt de vacaturegraad af en bij een opgaande conjunctuur neemt de vacaturegraad toe. Een hoge vacaturegraad kan duiden op een hoge mobiliteit van het personeelsbestand en kan ook duiden op een krappe arbeidsmarkt (moeilijk vervulbare vacatures).

**Figuur 3.1 Ontwikkeling vacaturegraad totaal en voor de functies van chauffeur (nationaal en internationaal) en logistiek medewerker (administratief en operationeel) (periode januari 2000- januari 2009)\* (N=1.763)**



Bron: Werkgeversonderzoek beroepsgoederenvervoer.

\* Peilmoment 2009 en 2008: januari, jaren voor 2008: maart/april.

Begin 2009 is de vacaturegraad in het beroepsgoederenvervoer 0,7 procent en is daarmee gedaald tot een historisch dieptepunt gedaald. Zelfs tijdens de slechte economisch omstandigheden in 2005 was het aantal openstaande vacatures ten opzichte van het totale personeelsbestand niet zo laag als momenteel het geval is.

De neergaande conjunctuur draagt logischerwijs bij aan een lagere personeelsbehoefte in de logistieke sector, waardoor er voor alle functies een lagere vacaturegraad is. Daarnaast is het waarschijnlijk dat door de neergaande conjunctuur er een overschot ontstaat op de arbeidsmarkt, waardoor vacatures direct kunnen worden vervuld. Deze factoren kunnen bijdragen aan de lage vacaturegraad op het peilmoment.

De vacaturegraad van chauffeurs en voor logistieke medewerkers in het beroepsgoederenvervoer is het meest gedaald. Voor chauffeurs was deze in 2008 nog 4,4 procent en op dit moment 1,2 procent (chauffeurs internationaal vervoer 1-daags), 0,4 procent (chauffeurs internationaal vervoer meerdaags) en 0,8 procent (chauffeurs nationaal vervoer).

## **3.2 Vacatures naar segment**

### **3.2.1 Vacatures naar deelsector**

Van de ondervraagde bedrijven heeft op het peilmoment gemiddeld 6 procent openstaande vacatures. Wat opvalt, is dat het percentage openstaande vacatures klein is bij bedrijven die zich specifiek bezig houden met vervoer (4%). Het percentage bedrijven met openstaande vacatures is relatief groot bij de groepen die zich naast vervoer bezig houden met andere activiteiten: vervoer en logistieke dienstverlening (13%) en vervoer, logistiek en andere activiteiten (12%).

Op het peilmoment bedraagt de vacaturegraad voor het beroepsgoederenvervoer 0,7 procent. De vacaturegraad voor chauffeurs is voor alle groepen bedrijven minder dan 1 procent, de verschillen tussen de groepen bedrijven zijn daarbij minimaal. De vacaturegraad voor logistieke medewerkers bedraagt gemiddeld 0,4 procent. Wat opvalt, is dat de vacaturegraad relatief hoog is voor logistieke medewerkers vergeleken met de gemiddelde vacaturegraad voor twee groepen bedrijven; bedrijven die zich bezighouden met vervoer en andere activiteiten en bedrijven die zich bezig houden met logistieke dienstverlening en andere activiteiten.

### **3.2.2 Vacatures naar vervoersmodaliteit**

Op dit momenteel is het aandeel bedrijven met openstaande vacatures zeer klein. Gemiddeld heeft 6 procent van de bedrijven openstaande vacatures. Bedrijven die actief zijn in het sierteeltvervoer (14%) en verhuisvervoer (10%) hebben meer openstaande vacatures. Het agrarisch vervoer (2%) en tank- en silovervoer (2%) heeft minder openstaande vacatures.

De vacaturegraad is relatief hoog voor het sierteeltvervoer (1,7%) en het groente en fruitvervoer (1,3%). De vacaturegraad in het sierteeltvervoer is vooral groot voor chauffeursfuncties (2%). De vacaturegraad voor logistieke medewerkers is met name groot bij autotransport bedrijven (2,1%) en fruitvervoer (1,7%).

### **3.2.3 Vacatures naar regio**

#### **Regio**

Het aandeel bedrijven dat op het peilmoment openstaande vacatures heeft in de regio Noordwest (10%) ligt boven het gemiddelde. Er zijn relatief weinig bedrijven met openstaande vacatures in de regio's Zuidoost (5%) en Noordoost (3%).

De vacaturegraad is relatief hoog in de regio's Noordwest (1%) en Zuid-Holland (0,9%) en relatief laag in de regio Noordoost (0,4%), Zuidoost (0,5%) en Midden (0,6%).

#### **Regio naar functie**

In de regio's Noordwest (1%) en Zuid-Holland (0,8%) is de vacaturegraad voor chauffeurs relatief hoog. In de regio's Noordoost (0,4%), Zuidoost (0,6%) en Midden (0,6%) is de vacaturegraad lager voor chauffeurs.

Openstaande vacatures voor logistiek medewerkers komen op het peilmoment meer voor in de regio's Noordwest (0,9%) en Zeeland-West-Brabant (0,8%). Zuid-Holland heeft een relatief lage vacaturegraad voor logistiek medewerkers in vergelijking met het gemiddelde. Het verschil is echter uiterst minimaal. In de regio's Noordoost, Zuidoost en Midden zijn er weinig vacatures voor logistiek medewerkers.

### **3.2.4 Vacatures naar grootteklasse**

Grote bedrijven hebben (logischerwijs) vaker openstaande vacatures. Van de bedrijven tot 10 werknemers heeft op het peilmoment 3 procent openstaande vacatures. Van de bedrijven met tussen de 10 en 49 werknemers heeft 10 procent openstaande vacatures. Van de bedrijven met 50 en meer werknemers heeft 17 procent openstaande vacatures.

### **3.2.5 Vacatures naar organisatiestructuur**

Het aandeel bedrijven dat vacatures heeft is relatief groot voor vestigingen die onderdeel uitmaken van een groter geheel (14%). Van de bedrijven die geen onderdeel uitmaken van een groter geheel heeft slechts 5 procent vacatures.

### **3.2.6 Vacatures naar inzet internationale chauffeurs**

Het aandeel openstaande vacatures bij de bedrijven waar internationale chauffeurs werkzaam zijn verschilt nauwelijks ten opzichte van de andere bedrijven. Bedrijven met internationale chauffeurs hebben een iets hoger aandeel openstaande vacatures. Dit verschil is echter minimaal (7% bij bedrijven met inzet internationale chauffeurs, tegen 6% gemiddeld).

De vacaturegraad van bedrijven met internationale chauffeurs wijkt nauwelijks af van de vacaturegraad van de andere bedrijven.

Wat opvalt, is dat het aandeel bedrijven met internationale chauffeurs dat een afname van het aantal nieuwe vacatures verwacht relatief groot is (22%) ten opzichte van de bedrijven zonder internationale chauffeurs (13%).

### **3.2.7 Dwarsverbanden**

Gemiddeld heeft 6 procent van de bedrijven op het peilmoment openstaande vacatures. De aanwezigheid van openstaande vacatures wordt sterk beïnvloed door de deelsector, het type transport dat wordt uitgevoerd, de regio waarin het bedrijf gevestigd is, de bedrijfsgrootte en organisatiestructuur.

- Bedrijven die zich richten op vervoer hebben minder openstaande vacatures dan bedrijven die zich naast vervoer bezig houden met andere activiteiten.
- Er zijn relatief veel openstaande vacatures in het sierteeltvervoer (14%) en verhuisvervoer (10%). Het agrarisch vervoer (2%) en tank- en silovervoer (2%) heeft minder openstaande vacatures. Voor een groot aantal typen transport (waaronder bouwmaterialen vervoer) zijn geen significante verschillen gevonden.
- Er zijn relatief veel openstaande vacatures in de regio Noordwest (10%). Er zijn relatief weinig bedrijven met openstaande vacatures in de regio's Zuidoost (5%) en Noordoost (3%).
- Grote bedrijven en vestigingen die onderdeel uitmaken van een groter geheel hebben (logischerwijs) vaker openstaande vacatures.

De vacaturegraad in de sector is 0,7 procent. De vacaturegraad wordt sterk beïnvloed door het type transport dat wordt uitgevoerd en de regio waarin het bedrijf gevestigd is.

- De vacaturegraad is relatief hoog voor het sierteeltvervoer (1,7%) en het groente en fruitvervoer (1,3%). De vacaturegraad in het sierteeltvervoer is vooral groot voor chauffeursfuncties (2%). De vacaturegraad voor logistieke medewerkers is met name groot bij autotransport bedrijven (2,1%) en fruitvervoer (1,7%).
- De vacaturegraad is relatief hoog in de regio's Noordwest (1%) en Zuid-Holland (0,9%) en relatief laag in de regio Noordoost (0,4%), Zuidoost (0,5%) en Midden (0,6%).



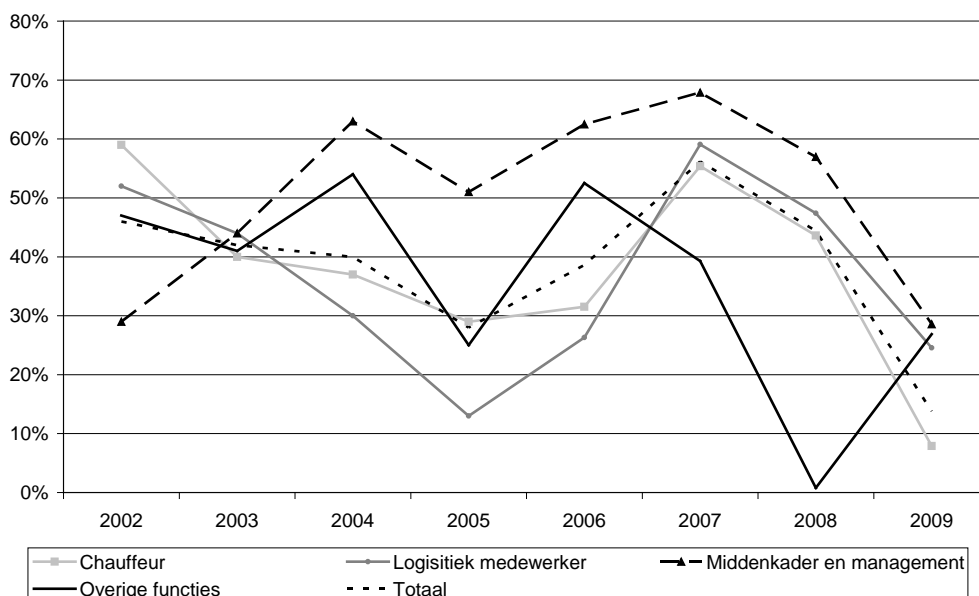
## 4 Moeilijk vervulbare vacatures

### 4.1 Moeilijk vervulbare vacatures in de sector als geheel

Aan werkgevers is gevraagd in hoeverre de openstaande vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Tot en met 2007 is daarbij aangegeven dat een vacature als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd als deze langer dan zes maanden open staat. Vanaf het voorgaande onderzoek (januari 2008) is het volledig aan het oordeel van de werkgever overgelaten of de vacature moeilijk vervulbaar is.

Het aandeel vacatures dat als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd is flink gedaald ten opzichte van vorig jaar: van 44 procent in 2008 tot 14 procent in januari 2009.

**Figuur 4.1 Moeilijk vervulbare vacatures naar functie op 1 januari 2009<sup>3</sup> (N=1.763)\***



Bron: Werkgeversonderzoek beroepsgoederenvervoer.

\* In het verleden zijn moeilijk vervulbare vacatures gedefinieerd aan de hand van de vacatieduur.

\* Sinds 2008 is de werkgevers gevraagd zelf aan te geven of een vacature als moeilijk vervulbaar geacht wordt of niet.

### 4.2 Moeilijk vervulbare vacatures naar segment

#### 4.2.1 Moeilijk vervulbare vacatures naar deelsector

Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures is relatief hoog bij bedrijven met logistieke dienstverlening als hoofdactiviteit en laag bij bedrijven met vervoer als hoofdactiviteit en zich daarnaast bezig houden met logistieke dienstverlening.

Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures is klein voor chauffeurs (8%), de verschillen tussen de groepen bedrijven zijn daarbij minimaal. Vacatures voor middenkader en management functies worden als moeilijk vervulbaar ervaren door de groep bedrijven die zich bezig houdt met vervoer en andere activiteiten en de groep bedrijven die zich bezig houdt met vervoer, logistieke en andere activiteiten.

<sup>3</sup> 'Overige functies' hebben betrekking op administratieve functies, managementfuncties en overige functies.

#### **4.2.2 Moeilijk vervulbare vacatures naar vervoersmodaliteit**

##### **Vervoersmodaliteit**

Het aandeel vacatures dat als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd is in 2008 sterk afgenomen. Bij het veevervoer is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures relatief hoog (67%).

##### **Vervoersmodaliteit naar functie**

Chauffeursfuncties zijn vooral moeilijk vervulbaar in het veevervoer. Logistieke medewerkers zijn moeilijker te vinden bij bouwmaterialenvervoer. Middenkader en management functies zijn moeilijk te vervullen in het afvalstoffenvervoer.

#### **4.2.3 Moeilijk vervulbare vacatures naar regio**

##### **Regio**

Moeilijk vervulbare vacatures komen iets vaker voor in de regio Zeeland-West-Brabant (26%). Regio Noordoost heeft minder moeilijk vervulbare vacatures (6%).

##### **Regio naar functie**

Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures voor chauffeurs is erg hoog voor de regio Zeeland-West-Brabant (22%) en relatief laag voor de regio Zuidoost (2%).

Logistiek personeel is veel moeilijker te vinden in de regio Midden (62%), maar relatief makkelijk te vinden in Noordwest. In de regio Noordwest is 12 procent van de vacatures voor logistiek personeel moeilijk vervulbaar. Er zijn nauwelijks moeilijk vervulbare vacatures in de regio Zuidoost voor logistiek medewerkers.

Moeilijk vervulbare vacatures voor middenkader en management functies zijn vooral te vinden in de regio Zuidoost. Er zijn bijna geen moeilijk vervulbare vacatures voor middenkader en management functies in de regio Zuid-Holland.

De absolute aantalen zijn klein, omdat een relatief klein aantal bedrijven inderdaad vacatures hebben. Uitsplitsing naar regio leidt dan tot kleine aantallen per regio. De uitkomsten geven in elk geval een goede indicatie.

#### **4.2.4 Moeilijk vervulbare vacatures naar grootteklasse**

Kleine bedrijven hebben een groter aandeel moeilijk vervulbare vacatures. Kleine bedrijven beschouwen vooral vacatures voor logistieke medewerkers als moeilijk vervulbaar.

#### **4.2.5 Moeilijk vervulbare vacatures naar organisatiestructuur**

##### **Organisatiestructuur**

Er zijn geen significante verschillen gevonden in het aandeel moeilijk vervulbare vacatures tussen bedrijven die wel en niet behoren tot een groter geheel.

##### **Organisatiestructuur naar functie**

Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures voor chauffeurs en logistiek medewerkers bij bedrijven die deel uitmaken van een groter geheel ligt onder het gemiddelde.

#### **4.2.6 Moeilijk vervulbare vacatures naar inzet internationale chauffeurs**

Bedrijven die internationale chauffeurs inzetten beoordelen 11 procent van de vacatures als moeilijk vervulbaar. Gemiddeld wordt 14 procent van de vacatures moeilijk vervulbaar gevonden.

#### **4.2.7 Dwarsverbanden**

Het aandeel vacatures dat als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd is flink gedaald ten opzichte van vorig jaar: van 44 procent in 2008 tot 14 procent in januari 2009.

Vooraf het aandeel moeilijk vervulbare vacatures voor chauffeursfuncties (8%) is sterk gedaald. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures is sterk gedaald voor bedrijven met vervoer als hoofdactiviteit

De aanwezigheid van moeilijk vervulbare vacatures wordt sterk beïnvloed door het type transport dat wordt uitgevoerd, de regio waarin het bedrijf gevestigd is en de bedrijfsgrootte.

- Voor alle type transport activiteiten is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures sterk afgenomen. Bij het veevervoer is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures relatief hoog (67%).
- Moeilijk vervulbare vacatures komen iets vaker voor in de regio Zeeland-West-Brabant (26%). Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures voor chauffeurs is erg hoog voor de regio Zeeland-West-Brabant (22%). Logistiek personeel is moeilijker te vinden in de regio Midden (62%).
- Kleine bedrijven hebben een groter aandeel moeilijk vervulbare vacatures.



## 5 Instroom

### 5.1 Instroom

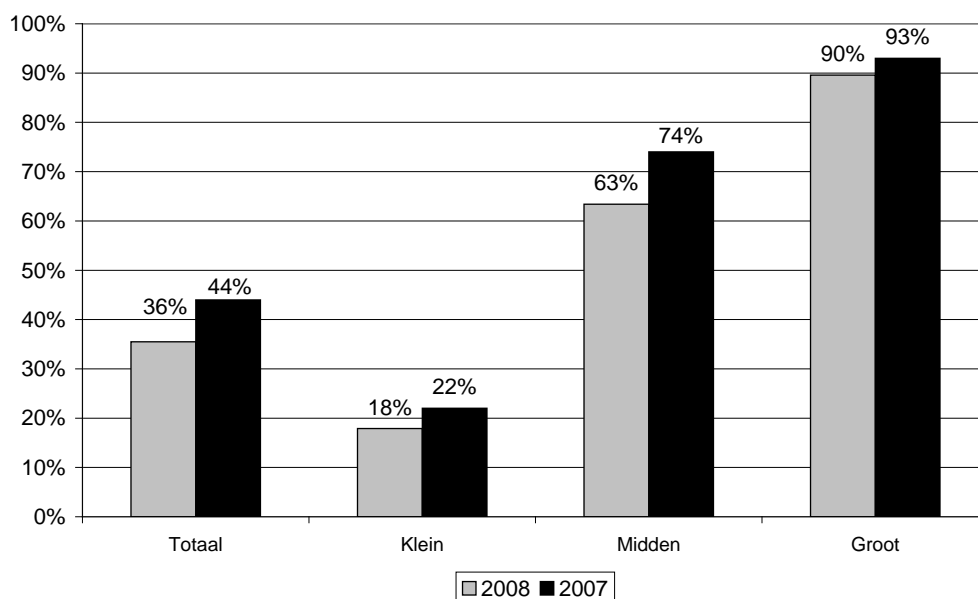
In deze paragraaf staat de instroom van personeel en hun herkomst centraal. In 2008 zijn er 14.200 functies vervuld met nieuwe werknemers. De instroom is gemeten op het niveau van individuele werkgevers. In dit hoofdstuk is gerapporteerd over het aantal werknemers dat in 2008 op vestigingsniveau is aangenomen. Een deel van de nieuw aangenomen werknemers is nieuw in de sector beroepsgoederenvervoer, maar deels betreft het werknemers die nieuw zijn aangenomen, maar voorheen ook al in de sector werkzaam waren.

De instroom van personeel ligt in 2008 een stuk lager ten opzichte van het aantal aangenomen personen in 2007 (16.200 nieuwe werknemers).

#### ***Instroom van personeel***

In de volgende figuur staat het aandeel bedrijven waar nieuw personeel is aangenomen.

**Figuur 5.1 Aandeel bedrijven dat in 2008 nieuw personeel heeft aangenomen (N=1.763)**



Bron: Werkgeversonderzoek beroepsgoederenvervoer.

36 Procent van alle bedrijven in sector heeft in 2008 nieuw personeel aangenomen. Dit is lager dan in 2007, toen 44 procent van de bedrijven nieuw personeel in dienst nam. De daling heeft sectorbreed plaatsgevonden.

In tabel 5.1 is het aandeel nieuw aangenomen personeel per functiegroep ten opzichte van het aantal werknemers in de betreffende functiegroep af te lezen.

**Tabel 5.1 Nieuw aangenomen personeel als aandeel van de werkgelegenheid per functie (periode 2005 –2008) (N=1.763)**

	Aandeel aangenomen medewerkers 2008*	Aandeel aangenomen medewerkers 2007*	Aandeel aangenomen medewerkers 2006*	Aandeel aangenomen medewerkers 2005
Chauffeur	12%	14%	13%	11%
Logistiek medewerker	12%	14%	17%	19%
Andere functie	9%	6%	8%	8%
<b>Totaal</b>	<b>12%</b>	<b>13%</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>

\* In 2006 t/m 2008 exclusief meewerkende gezinsleden en eigenaren. In 2005 zijn meewerkende gezinsleden en eigenaren wel meegenomen in de berekening.  
Bron: Werkgeversonderzoek beroepsgoederenvervoer.

Per 100 werknemers zijn er in 2008 12 personen aangenomen (12%). Dit is een stabiel percentage door de jaren heen. Het nieuw aangenomen personeel is zowel ter vervanging van de uitgestroomde werknemers alsook ter uitbreiding van het personeelsbestand aangenomen.

## 5.2 Instroom naar segment

### 5.2.1 Instroom naar deelsector

Het aandeel bedrijven dat nieuw personeel heeft aangenomen, is laag voor de groep met alleen vervoersactiviteiten (28%). Voor de overige groepen bedrijven ligt dit aandeel relatief hoog.

### 5.2.2 Instroom naar vervoersmodaliteit

Het aandeel bedrijven dat in 2008 nieuw personeel heeft aangenomen is vooral hoog bij het autotransport (48%), het groente en fruitvervoer (48%) en het sierteeltvervoer (47%). Het aandeel bedrijven dat in 2008 nieuw personeel heeft aangenomen is relatief laag bij de rijdende melkontvangst (24%) en veevervoer (25%) bedrijven. Bij de rijdende melkontvangst gaat het daarbij vooral om nieuw ingestroomde logistiek medewerkers.

### 5.2.3 Instroom naar regio

#### Regio

Er zijn relatief veel bedrijven in de regio's Zuidoost (44%) en Zuid-Holland (40%) die in 2008 nieuw personeel hebben aangenomen. In de regio's Noordoost (26%) en Zeeland-West-Brabant (28%) hebben minder bedrijven nieuw personeel aangenomen in 2008.

#### Regio naar functie

Het aandeel nieuwe aangenomen chauffeurs ten opzichte van het aantal werkzame chauffeurs in de sector is hoog in de regio's Zuid-Holland (17%) en Zeeland-West-Brabant (13%). Het percentage nieuw aangenomen chauffeurs ligt lager in de regio's Noordoost (11%), Zuidoost (11%) en Midden (10%). Daarnaast is ook het aandeel nieuw aangenomen chauffeurs kleiner in de regio Noordwest, het verschil ten opzichte van het gemiddelde is daarbij minimaal.

Er zijn meer logistiek medewerkers aangenomen in de regio's Zeeland-West-Brabant (19%), Zuidoost (17%) en Zuid-Holland (13%). Het aandeel nieuw aangenomen logistiek medewerkers is laag in de regio's Midden (10%), Noordwest (7%) en Noordoost (5%).

In de regio Zuid-Holland is iets vaker nieuw personeel aangenomen voor andere functies (15%). In de regio's Noordoost (8%), Noordwest (8%), Midden (7%), en Zeeland-West-Brabant (3%) is minder vaak nieuw personeel aangenomen voor andere functies.

#### **5.2.4 Instroom naar grootteklasse**

Grote bedrijven hebben in het afgelopen jaar vaker nieuw personeel aangenomen dan gemiddeld. Van de grote bedrijven heeft 90 procent nieuw personeel aangenomen, van de middelgrote bedrijven 63 procent en van de kleine bedrijven heeft 18 procent nieuw personeel aangenomen.

#### **5.2.5 Instroom naar organisatiestructuur**

De instroom naar organisatiestructuur laat een significant verschil zien. 67 Procent van de bedrijven die onderdeel uitmaken van een groter geheel heeft het afgelopen jaar nieuw personeel aangenomen. In tegenstelling tot de bedrijven die onderdeel uitmaken van een groter geheel, heeft een relatief klein aandeel (32%) van de bedrijven die geen onderdeel uitmaken van een groter geheel nieuw personeel aangenomen.

#### **5.2.6 Instroom naar inzet internationale chauffeurs**

Het aandeel bedrijven met internationale chauffeurs dat in 2008 nieuw personeel heeft aangenomen is groter dan het aandeel bedrijven zonder internationale chauffeurs. Gemiddeld heeft 36 procent van de bedrijven nieuw personeel aangenomen, bij de bedrijven met internationale chauffeurs bedraagt dit 51 procent.

#### **5.2.7 Dwarsverbanden**

36 Procent van alle bedrijven in sector heeft in 2008 nieuw personeel aangenomen. Dit is lager dan in 2007, toen 44 procent van de bedrijven nieuw personeel in dienst nam.

De instroom wordt sterk beïnvloed door de deelsector, de regio waarin het bedrijf gevestigd is, de bedrijfsgrootte en de organisatiestructuur.

- Het aandeel bedrijven dat nieuw personeel heeft aangenomen, is laag voor de groep met alleen vervoersactiviteiten (28%). Voor de overige groepen bedrijven ligt dit aandeel boven het gemiddelde.
- De instroom is relatief hoog in de regio's Zuidoost (44%) en Zuid-Holland (40%) en laag in de regio's Noordoost (26%) en Zeeland-West-Brabant (28%).
- Grote bedrijven en de bedrijven die onderdeel uitmaken van een groter geheel hebben in het afgelopen jaar vaker nieuw personeel aangenomen.



## 6 Doorstroom binnen bedrijven

### 6.1 Doorstroom binnen bedrijven algemeen

Er is in het Arbeidsmarktonderzoek Beroepsgoederenvervoer geen analyse gemaakt van de doorstroom binnen de sector als geheel. Net als bij de instroom is de doorstroom gemeten op het niveau van individuele werkgevers en niet op het niveau van de sector.

Interne doorstroom van personeel binnen een bedrijf is een alternatief voor extern werven van kandidaten. Een consequentie van interne doorstroom kan zijn dat door het vervullen van de ene vacature een andere vacature wordt gecreëerd. Interne doorstroom heeft een aantal belangrijke doelen, die het bedrijf en de werknemers op langere termijn voordeel opleveren. Ten eerste ontstaan door interne doorstroom mogelijkheden voor werknemers om zich binnen het bedrijf te ontwikkelen en door te groeien. Hierdoor kan personeel langer aan het bedrijf worden gebonden. Het hebben van goede doorgroei- en promotiemogelijkheden is een belangrijk instrument voor *employability* (het productief en gemotiveerd inzetbaar houden van zittend personeel). Ten tweede zijn kandidaten die binnen het bedrijf worden geworven al bekend met de procedures en cultuur van het bedrijf. In tabel 6.1 is af te lezen bij hoeveel procent van de bedrijven, van de totale sector en uitgesplitst naar bedrijfsgrootte, interne doorstroom heeft plaatsgevonden.

**Tabel 6.1 Aandeel bedrijven met interne doorstroom (N=1.763)**

	Klein	Midden	Groot	Totaal
Aandeel bedrijven met interne doorstroom	1%	11%	33%	6%

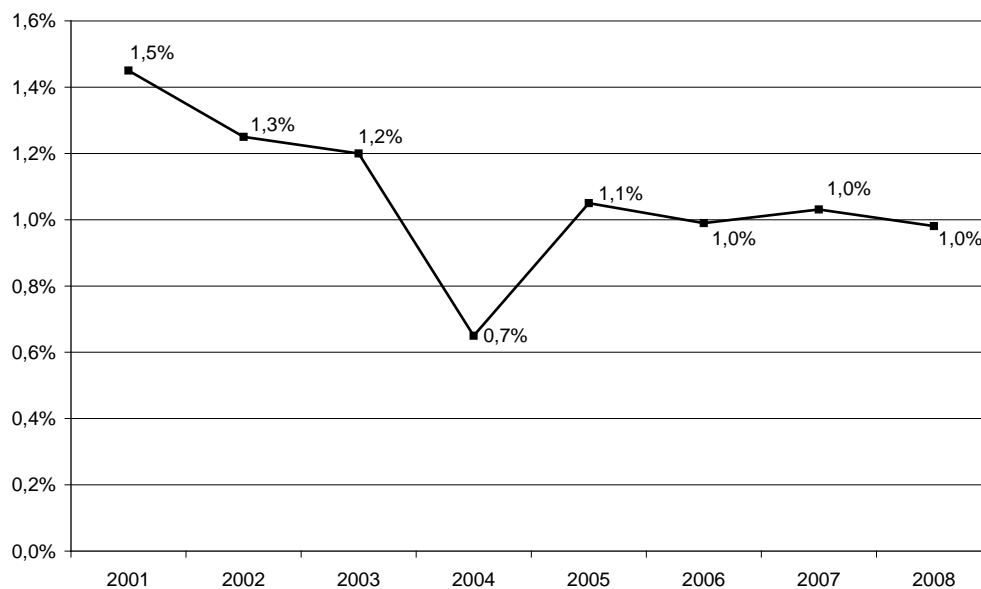
a) Afgeronde aantallen.

b) Totaal telt niet op omdat er bedrijven zijn met doorstromende medewerkers in verschillende functiecategorieën.

Bron: Werkgeversonderzoek beroepsgoederenvervoer.

Bij 6 procent van de bedrijven zijn werknemers doorgestroomd naar een andere functie. De doorstroom is daarmee in het afgelopen jaar gelijk gebleven aan de doorstroom in het voorgaande jaar. Bij grote bedrijven vindt vaker doorstroom plaats. Aangezien grote bedrijven meer personeel hebben is het logisch dat bij een groot bedrijf de kans groter is dat iemand is doorgestroomd dan bij een klein bedrijf.

**Figuur 6.1 Ontwikkeling aandeel intern doorgestroomde werknemers (periode 2001-2008)\***



\* In 2006 t/m 2008 betreft het de interne doorstroom gedeeld door de totale werkgelegenheid exclusief meewerkende gezinsleden en eigenaren. In 2001 t/m 2005 zijn meewerkende gezinsleden en eigenaren wel meegenomen in de noemer.  
Bron: Werkgeversonderzoek beroepsgoederenvervoer.

De interne doorstroom als aandeel van de totale werkgelegenheid schommelt sinds 2005 rond 1 procent. Dat is dit jaar nog steeds het geval. In absolute aantallen gaat het om ongeveer 1.200 personen.

Aan de werkgevers is gevraagd naar welk type functies (voormalige) chauffeurs en logistieke medewerkers intern doorstromen. Gevraagd is dit te beantwoorden voor laatst doorgestroomde medewerker.

**Tabel 6.2 Functies waarnaar chauffeurs en logistiek medewerkers zijn doorgestroomd**

	Chauffeur (N=55)	Logistiek medewerker (N=50)
Functie als internationaal chauffeur 1-daags	1%	2%
Functie als internationaal chauffeur meerdaags	5%	3%
Functie als chauffeur nationaal	17%	20%
(Andere) logistieke administratieve functie	29%	11%
(Andere) logistieke operationele functie	31%	21%
Middenkader of management	17%	43%
<b>Totaal 2008</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Chauffeurs die doorstromen binnen het bedrijf gaan vaak een operationele of administratieve functie vervullen.

Logistieke medewerkers stromen het meest door naar middenkader en andere logistieke functies, of gaan aan het werk als nationaal chauffeur.

Vorig jaar stroomden er nog veel logistiek medewerkers door als chauffeur in plaats van naar het middenkader. Ook stroomden er meer chauffeurs door naar andere chauffeursfuncties. Een verklaring hiervoor kan zijn dat er door de economische recessie minder werk voor chauffeurs is waardoor er geen doorstroom mogelijk was binnen de chauffeursfuncties. Het zou zelfs zo kunnen zijn dat de chauffeurs zonder werk 'gedwongen' zijn doorgestroomd naar logistiek administratieve functies en dat daardoor de logistiek medewerkers sneller konden doorstromen naar het middenkader.

## **6.2 Doorstroom per segment**

### **6.2.1 Doorstroom naar deelsector**

De interne doorstroom komt minder vaak voor bij de groep bedrijven die zich hoofdzakelijk bezig houden met vervoersactiviteiten. Bij 2% van de bedrijven die zich bezig houden met vervoersactiviteiten komt interne doorstroom voor. Het aandeel bedrijven met interne doorstroom is daarentegen groot bij bedrijven die zich bezig houden met vervoer, logistieke en andere activiteiten (31%). Dit is logisch gezien de grotere diversiteit aan activiteiten, is de verscheidenheid aan functies groter en is de kans dat een werknemer doorstroomt naar een andere functie binnen het bedrijf groter.

### **6.2.2 Doorstroom naar vervoersmodaliteit**

Interne doorstroom komt vooral voor bij bedrijven die zich bezig houden met verhuisvervoer en bij koeriers. In het sierteeltvervoer stroomt men vooral door naar een logistiek administratieve functie. Bij het verhuisvervoer stroomt men met name door naar een logistiek operationele functie.

### **6.2.3 Doorstroom naar regio**

#### **Regio**

Het aandeel bedrijven met interne doorstroom is hoger in de regio's Zuidoost (8%) en Zuid-Holland (8%). Er zijn minder bedrijven in de regio Noordoost (2%) waar personeel doorgestroomd is in 2008.

De regio's Zuid-Holland (1,6%), Zeeland-West-Brabant (1,1%), en Noordwest (1,1%) hebben een hoger aandeel interne doorgestroomde werknemers. Relatief minder werknemers zijn doorgestroomd in de regio's Midden (0,8%), Zuidoost (0,7%) en Noordoost (0,2%). De verschillen zijn minimaal.

#### **Regio naar functie**

Er is geen significantie toets uitgevoerd aangezien de groep bedrijven waar interne doorstroom plaatsvindt uitgesplitst naar regio en functie zeer klein is.

### **6.2.4 Doorstroom naar grootteklasse**

Logischerwijs stromen werknemers bij grote bedrijven vaker door dan bij kleine bedrijven. Van de bedrijven met minder dan 10 werknemers heeft 1 procent aangegeven interne doorstroom te hebben. Het aandeel bedrijven met interne doorstroom is groter voor bedrijven met tussen de 10 en 49 werknemers (11%). Van de bedrijven met meer dan 50 werknemers heeft 33 procent aangegeven doorstroom van werknemers te hebben.

### **6.2.5 Doorstroom naar organisatiestructuur**

Bij 28 procent van de bedrijven die onderdeel uitmaken van een groter geheel vindt interne doorstroom plaats. Interne doorstroom komt minder vaak voor bij bedrijven die geen onderdeel uitmaken van een groter geheel (4%).

### **6.2.6 Doorstroom naar inzet internationale chauffeurs**

Bij bedrijven met internationale chauffeurs vindt vaker dan gemiddeld interne doorstroom plaats (9% tegen 6%). Zowel chauffeurs als logistiek medewerkers stromen daarbij vaker door naar de functie van meerdaags internationaal chauffeur. Bij bedrijven met internationale chauffeurs stromen chauffeurs en logistiek medewerkers minder vaak door naar een logistiek operationele functie.

### **6.2.7 Dwarsverbanden**

Bij 6 procent van de bedrijven zijn werknemers doorgestroomd naar een andere functie. De instroom wordt sterk beïnvloed door de deelsector, de bedrijfsgrootte en de organisatiestructuur.

- Het aandeel bedrijven waar werknemers intern doorstromen, is laag voor de groep met alleen vervoersactiviteiten (2%). Voor de overige groepen bedrijven ligt dit aandeel boven het gemiddelde.
- Interne doorstroom komt vaker voor bij grote bedrijven (33%) dan bij kleine bedrijven (1%).
- Er is vaker interne doorstroom bij bedrijven die onderdeel uitmaken van een groter geheel (28%) dan bij bedrijven die geen onderdeel uitmaken van een groter geheel (4%).

## 7 Conclusies

### 7.1 Conclusies hoofdonderzoek

#### ***Economische recessie***

##### *Afname werkgelegenheid*

De economische recessie eind 2008 is gepaard gegaan met een afname van de werkgelegenheid in het beroepsgoederenvervoer. Na een aantal jaren van groeiende werkgelegenheid is in 2008 de totale werkgelegenheid met 1 procent afgenomen. Het personeelbestand (inclusief meewerkende eigenaren en gezinsleden) is van 141.000 personen afgenomen tot 139.000 werknemers. Vooral kleine bedrijven hebben een grote afname van de werkgelegenheid geleden; 7 procent. Bij de grote bedrijven is de werkgelegenheid stabiel gebleven.

In 2009 verwachten grotere bedrijven enigszins meer te zullen lijden aan de economische recessie dan kleine bedrijven. De voorspelling van kleine bedrijven is een verdere afname van de werkgelegenheid van 1 procent, de grote bedrijven schatten voor 2009 een afname van 2 procent in.

##### *Sterke daling vacatures*

Sectorbreed is de vacaturegraad sterk afgenomen, evenals het aantal bedrijven met vacatures. Het aantal moeilijk vervulbare vacatures is sterk afgenomen, vooral voor chauffeurs en minder voor overige functies.

#### ***Personeel in beweging***

##### *Grotere uitstroom, kleinere instroom*

De uitstroom is groter dan de instroom, waardoor de werkgelegenheid per saldo is gedaald. De instroom van personeel in bedrijven in het beroepsgoederenvervoer is in 2008 lager dan het jaar ervoor en de uitstroom is hoger dan het jaar ervoor.

Een meerderheid van het nieuw aangenomen personeel is afkomstig van een andere werkgever uit de sector. Relatief weinig nieuwe werknemers zijn afkomstig uit een werkloosheidssituatie of zijn schoolverlater.

#### ***Economische recessie***

##### *Nog minimaal een jaar economische malaise*

De helft van de bedrijven in het beroepsgoederenvervoer verwacht een afname van de omzet en het rendement in 2009. Grote bedrijven zijn het meest negatief over de toekomst. Van de kleine bedrijven verwacht 33 procent dat de omzet gelijk blijft; 71 procent van de grote bedrijven verwacht een (sterke) afname.

Er zal meer personeel ontslagen worden, de arbeidstijd wordt verkort en de werkzaamheden zullen worden aangepast. Een ruime meerderheid van de bedrijven in het beroepsgoederenvervoer verwacht dat de recessie in de loop van 2010 voorbij zal zijn.

### 7.2 Conclusies secundaire analyse

Binnen de uitkomsten van het hoofdonderzoek geven de secundaire analyses aanleiding tot meer gedetailleerde conclusies. In de rapportage zijn deze conclusies weergegeven aan het eind van ieder hoofdstuk en zullen hier dus niet worden herhaald. Getracht is om de resultaten samen te vatten in het onderstaande schema. Vervolgens zijn deze resultaten met elkaar in verband gebracht en samengebracht tot samenhangende conclusies.

### ***De resultaten samengevat***

#### *Werkgelegenheid*

Afname van de werkgelegenheid is sterker bij kleine bedrijven dan bij grote bedrijven. Daarnaast wordt de ontwikkeling sterk beïnvloed door het type transport dat uitgevoerd wordt. De afname van de werkgelegenheid was in 2008 aanzienlijk sterker bij het bouwmaterialenvervoer, kiepautobedrijven, zeecontainervervoer en het verhuisvervoer.

#### *Vacatures*

Er zijn weinig openstaande vacatures bij bedrijven waarvan de hoofdactiviteit vervoer is. Moeilijk vervulbare vacatures zijn vooral te vinden in het veevervoer en bij bedrijven met minder dan 10 werknemers.

#### *Instroom en doorstroom*

Instroom van nieuwe werknemers is lager bij bedrijven met vervoer als hoofdactiviteit. De instroom was hoger dan gemiddeld voor het autotransport, groente- en fruitvervoer en sierteeltvervoer. Bedrijven met internationale chauffeurs hebben vaker instroom van personeel.

Tabel 7.1 De resultaten samengevat

Arbeidsmarkt- onderzoek Begroepsgoederen- vervoer 2009	Hoofdstuk 2 Werkgelegenheid (aantal werknemers op de loonlijst)	Hoofdstuk 3 Vacatures		Hoofdstuk 4 Moeilijk vervulbare vacatures (aandeel in totale openstaande vacatures)	Hoofdstuk 5 Instroom (aandeel bedrijven met nieuw personeel in 2008)	Hoofdstuk 6 Doorstroom binnen bedrijven (aandeel bedrijven met interne doorstroom in 2008)
		Vacaturegraad (=aandeel openstaande vacatures)	Aandeel bedrijven met openstaande vacatures			
Sector als geheel	-1,2%	0,7%	6%	14%	36%	6%
Deelsector	Vervoer en andere activiteiten (-1%) en vervoer, logistieke en andere activiteiten (-1%)	Minimale verschillen	Lager gemiddeld: Vervoer (4%) Hoger dan gemiddeld: Vervoer en logistieke dienstverlening (13%) Vervoer, logistiek en andere activiteiten (12%)	Lager dan gemiddeld bij bedrijven met vervoer als hoofdactiviteit. Hoger dan gemiddeld bij logistieke dienstverlening en andere activiteiten	Lager dan gemiddeld: Vervoer (28%)	Lager dan gemiddeld: Vervoer (2%) Vervoer, logistieke en andere activiteiten (31%)
Vervoersmodaliteit	Sterkere afname dan gemiddeld: agrarisches vervoer (-6,2%), tank- en silovervoer (-6,2%) exceptioneel vervoer (- 4,6%) autotransport (-4,4%) (zee)containervervoer (-4%)	Grotere vacaturegraad dan gemiddeld: Sierteelt (1,7%) Groente- en fruit (1,3%)	Lager dan gemiddeld: Agrarisch vervoer (2%) en tank- en silovervoer (2%) Hoger dan gemiddeld: Sierteelt (14%) en verhuisvervoer (10%)	Hoger dan gemiddeld: Veevervoer (67%)	Lager dan gemiddeld: Rijdende melkontvangst (24%) Veevervoer (25%) Hoger dan gemiddeld: Autotransport (48%) Groente en fruitvervoer (48%) Sierteeltvervoer (47%)	Hoger dan gemiddeld: Verhuisvervoer (13%) Koeriers (11%)
Regio	Sterkere afname dan gemiddeld: ZeelandWest-Brabant (-3%) Noordoost (-3%) Zuidoost (-3%) Zuid-Holland (2%)	Grotere vacaturegraad dan gemiddeld: Noordwest (1%) Zuid-Holland (0,9%) Kleinere vacaturegraad dan gemiddeld: Noordoost (0,4%)	Lager dan gemiddeld: Noordoost (2,6%) Hoger dan gemiddeld: Noordwest (9,6%)	Lager dan gemiddeld: Zuidoost (2%) Hoger dan gemiddeld: Zeeland-West-brabant (26%)	Lager dan gemiddeld: Noordoost (26%) Zeeland-West-brabant (28%) Hoger dan gemiddeld: Zuidoost (44%) Zuid-Holland (40%)	Lager dan gemiddeld: Noordoost (2%) Hoger dan gemiddeld: Zuidoost (8%) Zuid-Holland (8%)

Arbeidsmarkt- onderzoek Begroepsgoederen- vervoer 2009	Hoofdstuk 2 Werkgelegenheid (aantal werknemers op de loonlijst)	Hoofdstuk 3 Vacatures		Hoofdstuk 4 Moeilijk vervulbare vacatures (aandeel in totale openstaande vacatures)	Hoofdstuk 5 Instroom (aandeel bedrijven met nieuw personeel in 2008)	Hoofdstuk 6 Doorstroom binnen bedrijven (aandeel bedrijven met interne doorstroom in 2008)
		Vacaturegraad (=aandeel openstaande vacatures)	Aandeel bedrijven met openstaande vacatures			
Grootteklassen	Sterkere afname dan gemiddeld: Kleine bedrijven (-7%)	Grotere vacaturegraad dan gemiddeld: Kleine bedrijven (1,8%) Middelgrote bedrijven (0,9%) Kleinere vacaturegraad dan gemiddeld: Grote bedrijven (0,5%)	Lager dan gemiddeld: Kleine bedrijven (3%) Hoger dan gemiddeld: Middelgrote bedrijven (10%) Grote bedrijven (17%)	Hoger dan gemiddeld: Kleine bedrijven (21%)	Lager dan gemiddeld: Kleine bedrijven (18%) Hoger dan gemiddeld: Grote bedrijven (90%)	Hoger dan gemiddeld: Grote bedrijven (33%)
Organisatiestructuur	Vestigingen die onderdeel uitmaken van een groter geheel (-1%)	Kleinere vacaturegraad dan gemiddeld: Bedrijven die onderdeel uitmaken van een groter geheel (0,5%)	Hoger dan gemiddeld: Bedrijven die onderdeel uitmaken van een groter geheel (14%)	Geen significante verschillen	Lager dan gemiddeld: Bedrijven die geen onderdeel uitmaken van een groter geheel (32%) Hoger dan gemiddeld: Bedrijven die onderdeel uitmaken van een groter geheel (67%)	Hoger dan gemiddeld: Bedrijven die deel uitmaken van een groter geheel (28%)
Inzet internationale chauffeurs	Indien inzet internationale chauffeurs dan sterkere afname dan gemiddeld (- 1,8%)	Minimale verschillen	Minimale verschillen	Lager dan gemiddeld: Bedrijven die internationale chauffeurs inzetten (11%)	Hoger dan gemiddeld: Bedrijven met internationale chauffeurs (51%)	Minimale verschillen

## Bijlage 1: Verantwoording en respons

Bij de verzameling van informatie is van verschillende methoden gebruikgemaakt. Voor de enquête onder werkgevers is een methode gehanteerd die afgestemd is op de omvang van het bedrijf:

- Telefonische enquête onder kleine bedrijven, waarvan op basis van het bestand bekend was dat zij minder dan 10 werknemers hebben.
- Schriftelijke enquête onder bedrijven met meer dan 10 werknemers, met telefonische benadering in geval de enquête in eerste instantie niet is ingevuld.
- 15 Persoonlijke interviews met bedrijven met 50 of meer werknemers.
- Naast enquêtes en interviews is gebruik gemaakt van gegevens afkomstig van CBS en NIWO.

Om bedrijven in het beroepsgoederenvervoer te benaderen, is gebruik gemaakt van het bedrijvenbestand van Marktselect. Dit bestand omvat circa 12.000 adressen, exclusief bedrijven met 0 werknemers (lege BV's) en 1 werknemer (zelfstandigen) gaat het om 6.905 bedrijven. Bij deze kleine bedrijven van 0 en 1 werknemer is geen survey uitgevoerd. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de bruto steekproef en de behaalde respons.

Tabel B1.1 Responsoverzicht

Categorie	Steekproefkader	Benaderde bedrijven (bruto steekproef)	Totaal respons (netto steekproef)	Netto responspercentage
Minder dan 10 werkzame personen	4.820	4.820	1.091	23%
Tussen 10 en 50 werkzame personen	1.664	1.664	530	32%
Meer dan 50 werkzame personen	421	421	142	34%
<b>Totaal</b>	<b>6.905</b>	<b>6.905</b>	<b>1.763</b>	<b>26%</b>

### *Weging*

De uitkomsten uit de netto steekproef zijn gewogen naar de verhoudingen in het steekproefkader voor wat betreft bedrijfsgrootte en regio. Dit houdt in dat voor iedere combinatie van grootteklasse en VTL regio-indeling eerst een weegfactor is berekend. Sommige regio's en grotere bedrijven zijn oververtegenwoordigd in de steekproef. Ook is de netto respons voor sommige combinaties van grootteklassen en regio's groter dan voor anderen. Door te wegen wordt hiervoor gecorrigeerd en komt de netto steekproef overeen met het steekproefkader voor wat betreft bedrijfsgrootte en regio.

### *Interne consistentie werkgeversdata*

Voorafgaand aan het analyseren van de gegevens uit de werkgeversenquête, zijn de data gecontroleerd op hun interne consistentie. Voor vragen waarbij de respondent is gevraagd om een aantal op te geven, bijvoorbeeld het aantal vacatures dat op 1 januari 2009 openstond of het aantal uitzendkrachten dat op dat moment werkzaam was, is nagegaan of er extreme waarden voorkomen in de antwoorden. Ook is nagegaan of, waar gevraagd is naar uitsplitsingen van aantallen, antwoorden op vragen optellen tot het eerder opgegeven totaal. Voor vragen die in de analyse gerelateerd worden aan het aantal werkzame personen in een vestiging, bijvoorbeeld de vraag over scholingsuitgaven of het aandeel vrouwen per bedrijf, zijn de antwoorden uitgezet tegen het aantal werkzame personen. Alleen bij de vraag over scholingsuitgaven zijn een aantal observaties met extreme waarden uit de analyse gehouden. Bij de overige vragen zijn geen observaties uit de analyse verwijderd.

Tabel B1.2 geeft een overzicht van de respons onderscheiden naar activiteiten. Hierbij worden vervoer, logistieke activiteiten en andere nevenactiviteiten onderscheiden.

**Tabel B1.2 Overzicht aantal respondenten naar activiteit**

	<b>Aantal respondenten</b>
Vervoerder	1.229
Vervoerder en logistieke dienstverlening	327
Vervoerder en andere activiteiten	90
Vervoerder, logistieke dienstverlening en andere activiteiten	72
Onbekend	45
<b>Totaal</b>	<b>1.763</b>

### ***Bepaling van de werkgelegenheid***

De werkgelegenheid in de sector beroepsgoederenvervoer over de weg is voor dit onderzoek met behulp van twee methoden geschat. De eerste methode is de afgelopen jaren gehanteerd. Met de tweede methode wordt de uitkomst van de eerste methode geïjkt.

In de enquête onder werkgevers is gevraagd naar het aantal personen dat op 1 januari 2009 en op 1 januari 2008 voor minstens twaalf uur per week werkzaam waren in de betreffende vestiging. Op basis van deze aantallen kan een gewogen groeipercentage voor de sector worden berekend. Door de werkgelegenheid uit het arbeidsmarktonderzoek 2008 (afgerond 125.000 werknemers) te vermeerderen met het groeipercentage, wordt een schatting bepaald van het totale aantal werknemers in de sector.

Bij de tweede methode wordt de werkgelegenheid geschat door het gemeten aantal werknemers in de netto steekproef op te hogen naar de gehele populatie. De populatie wordt gevormd door het totale aantal bedrijven in de sector. In dit onderzoek vormt het aangekochte adressenbestand het kader hiervoor. Van zowel de vestigingen in de populatie als in de netto steekproef is bekend hoeveel personen er werkzaam zijn en in welke regio het bedrijf is gevestigd. Deze informatie is opgenomen in het adressenbestand. Zowel voor het wegen als voor het ophogen zijn deze gegevens van belang. Door de netto steekproef te relateren aan de populatie kan een ophoogfactor worden berekend voor iedere combinatie van grootteklasse en regio. De tweede schatting van het totale aantal werknemers in de sector wordt bepaald door het aantal werknemers uit de enquête te vermenigvuldigen met de ophoogfactor. Met behulp van de ophoogfactor kan ook een schatting gemaakt worden van het totale aantal meewerkende eigenaren en familieleden, het aantal uitzendkrachten en parttime werknemers.

Aangezien in de enquête van 2009 ook is gevraagd naar het aantal werknemers dat op 1 januari 2008 op de loonlijst stond, kunnen beide methoden met elkaar worden vergeleken. Het opgehoogde aantal werknemers dat volgens het onderzoek van 2009 op 1 januari 2008 op de loonlijst stond, kan namelijk worden vergeleken met de schatting van het totale aantal werknemers uit het arbeidsmarktonderzoek van 2008. Beide getallen komen met elkaar overeen (beiden bedragen afgerond 125.000 werknemers). Doordat beide methoden leiden tot dezelfde schatting, mag worden geconcludeerd dat het gaat om een vrij betrouwbaar cijfer.

## Bijlage 2: Berekening significantie

\* Bereken de aantallen waarnemingen van de hoofdvariabele.

```
AGGREGATE OUTFILE = !PadHulp + 'werkgevers_BGV_hoofdvar.sav'  
/BREAK = !hoofdvar  
/nhoofd = N
```

\* Bereken de procentuele verdeling van de bijvariabele per hoofdvariabele.

```
AGGREGATE OUTFILE = !PadHulp + 'werkgevers_BGV_hoofdvar_bijvar.sav'  
/BREAK = !hoofdvar  
/fractie_1 = FIN(!bijvar,1,1)
```

\* Bereken de procentuele verdeling van de bijvariabele overall.

```
AGGREGATE OUTFILE = !PadHulp + 'werkgevers_BGV_bijvar.sav'  
/BREAK = tval  
/totaal_1 = FIN(!bijvar,1,1)
```

\* Bereken de 95-procents betrouwbaarheidsmarges (plus of min marge).

```
COMPUTE marge1 = tval * sqrt( fractie_1*(1-fractie_1)/nhoofd).
```

\* Geef per hoofdvariabele aan of de percentages van de bijvariabele significant verschillen van de verdeling overall. Het percentage van de bijvariabele overall is hierbij als gegeven verondersteld.

```
COMPUTE sigfrac1 = ((fractie_1+marge1<totaal_1) OR (fractie_1-marge1>totaal_1)).  
RECODE sigfrac1 (0=SYSMIS).
```

\* Vervang de percentages van de bijvariabele die niet significant verschillen van de verdeling overall door SYSMIS.

```
COMPUTE fractie_1 = (fractie_1+1E-8)*sigfrac1.
```

In formule, met

$p$  = de percentages van de bijvariabele per hoofdvariabele en

$p_0$  = het percentage van de bijvariabele overall en

$n$  = het aantal waarnemingen van de categorie van de hoofdvariabele:

$$\sqrt{p(1-p)/n} \sim t_{n-1}$$

Hypothese:

$$abs(p - p_0) \leq t_{n-1;0,95}$$

Omdat we categorieën hebben samengenomen zodat we minstens 30 waarnemingen per categorie van de hoofdvariabele hebben, is  $t_{n-1;0,95} = 2$  genomen.

