

TNO Monitorrapportage voor
CONNEKT

Een cohortperspectief voor de logistieke sector

Wat kan sociale innovatie betekenen?

Een cohortperspectief voor de logistieke sector

Wat kan sociale innovatie betekenen?

Rapport voor:	CONNEKT T.a.v. de heer H. Wagter
Datum	10 maart 2016
Auteurs	S. Dhondt K.O. Kraan
Projectnummer Rapportnummer	060.18890/01.01 R16020
Contact TNO Telefoon E-mail	Steven Dhondt 088 866 61 55 steven.dhondt@tno.nl

Gezond Leven
Schipholweg 77-89
2316 ZL LEIDEN
Postbus 3005
2301 DA LEIDEN
www.tno.nl

T 088 866 61 00
infodesk@tno.nl

© 2016 TNO

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

Handelsregisternummer 27376655

Samenvatting

In dit rapport worden de resultaten van een cohort-analyse van werkgelegenheid in de logistieke sector bij elkaar gebracht. Een cohort-analyse betekent dat we kijken hoe leeftijdsgroepen zich over de tijd ontwikkelen. We kunnen de groep 15- tot 25-jarige medewerkers in 2003 en 2014 bekijken. Als we de trend in deze groep doortrekken, dan kunnen we voorspellen hoe de groep in 2023 eruit zal zien. De aanname is dat het beleid van de ondernemingen niet wijzigt. In onze analyses hebben we aandacht voor het opleidingsniveau van de medewerkers (laag, middelbaar, hoog).

Onze analyse van verschillende databestanden (CBS/EBB; NEA; WEA) levert de volgende beelden op:

- › de trends zijn niet helemaal dezelfde in de datasets. De sectorinformatie laat zien dat de logistiek op termijn zal krimpen in omvang. Op beroepenniveau zien we echter zowel in de bedrijven binnen de topsector, als buiten de topsector dat de omvang van de logistieke beroepen toeneemt;
- › een overeenkomst tussen de analyses is de verdere sterke krimp van de laag geschoolden, zowel in instroom als in belang in de sector. Deze groep vergrijsst nog sterker dan de overige groepen. Alleen bij de ‘transportberoepen in overige sectoren’ zou de instroom voor transportberoepen onder laag geschoolden op peil blijven. Het algemene beeld is dat bij ongewijzigd beleid de instroom van jongeren met een laag opleidingsniveau sterk zal verschromelen;
- › het relatieve belang van de middelbaar geschoolden in de sector stijgt sterk. Meer dan de helft van de werknemers zal een middelbaar niveau opleidingsniveau hebben. De cijfers laten wel een krimp zien van de instroom, ondanks het feit dat de behoefte aan middelbaar geschoolden sterk lijkt te stijgen;
- › afhankelijk van het databestand stijgt het belang van hoog geschoolden heel sterk of matig. In de CBS-cijfers is de stijging het sterkst tot een kwart van de totale werkgelegenheid. De instroom van hoog opgeleiden lijkt te stijgen, althans wordt pas zichtbaar in de leeftijdsgroep 25+. Het aantal werkplekken in deze leeftijdsgroep lijkt echter niet te stijgen. Dat zou erop kunnen wijzen dat op termijn een overschot aan hoog geschoolden kan ontstaan. Dat zou op haar beurt kunnen leiden tot verdringing van middelbaar geschoolden;
- › een belangrijke ontwikkeling is ook dat de veroudering en vergrijzing van de populatie in alle bestanden sterk toenemen. Een kwart van de werkgelegenheid zal in 2023 55 jaar of ouder zijn;
- › de analyses zijn herhaald op regio-niveau (Noord, Oost, Zuid). Daarin worden bovengestane ontwikkelingen bevestigd, maar er zijn duidelijk verschillende accenten. Noord en Oost zullen meer arbeidsmarktknelpunten ervaren dan het Zuiden.

Een belangrijke kanttekening bij hogere resultaten is nog het streven van de Human Capital tafel om de instroom van hoger geschoolden met 50% te laten stijgen. Op HBO/WO-niveau betekent dit een groei van 1.400 personen (2010) naar 2.100 (2020). Het lijkt erop dat de sector niet voldoende werkplekken voor deze hoog geschoolden zal kunnen aanbieden. In het rapport wordt de werkwijze voorgesteld voor de focusgroepen, de regionale bijeenkomsten en de slotbijeenkomst. Hierover moeten snel afspraken worden gemaakt.

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	i
1 Inleiding.....	1
2 Methode en data.....	2
2.1 Cohortperspectief.....	2
2.2 Datasets.....	2
3 Resultaten.....	4
3.1 Overzicht vier bestanden.....	4
3.2 Ontwikkeling in drie regio's.....	5
3.3 Intenties en realiteit.....	8
4 Waar moet de sector naartoe?.....	10
4.1 Is wat zichtbaar is, ook gewenst?.....	10
4.2 Het vervolg van het project.....	11
4.3 Planning.....	11
Bijlage 1 CBS-Statline: overzicht van ontwikkelingen.....	12
Bijlage 2 NEA: topsector logistiek, transport en opslag.....	13
Bijlage 3 NEA: ontwikkeling opleidingsniveau naar leeftijdsgroepen binnen transportberoepen in de topsector versus transportberoepen in overige sectoren.....	14
Bijlage 4 SBI-codes.....	16
Bijlage 5 NEA: opsplitsing cijfers 2005, 2014, 2023.....	18



1 Inleiding

Sociale innovatie is het zoeken naar nieuwe manieren om het werk te verbeteren, in overleg tussen werknemers en werkgevers. De vraag is wat precies moet worden verbeterd. Dat kan van alles zijn. Eén van de prioriteiten is de personeelsbezetting van de organisaties op termijn. Op dit moment roepen organisaties dat ze specifieke functies zullen missen, dat er grote tekorten zullen zijn of dat juist robotisering zal leiden tot een grote werkloosheid.¹ Een discussie zonder de benodigde informatie over de toekomstige werkgelegenheid is bij voorbaat een onmogelijke discussie: niemand kan met recht zeggen dat de eigen opinie de juiste is. Daarom heeft TNO een methode ontwikkeld op basis van cohorten op de arbeidsmarkt om een beter zicht te krijgen op toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen. Die methode lichten we in het volgende hoofdstuk toe.

Dit rapport omvat de resultaten van het cohortonderzoek waarbij verschillende datasets zijn bekeken en vergeleken, en waarbij uitsplitsingen zijn gemaakt op sectorniveau, op beroeps- en op regioniveau. De uitkomsten van dit onderzoek vormen de basis voor een discussie met de sector over het gewenste perspectief voor de sector en voor de bedrijven. Uitgaande van deze gewenste toekomst, kan een discussie worden gevoerd over de maatregelen die nodig zijn om daar te komen. Het project voorziet dat er drie focusgroepen komen voor deze resultaten. Uiteindelijk leiden deze drie focusgroepen tot drie regiobijeenkomsten. Met de regio's worden actieplannen doorgesproken om een vervolg te geven aan sociale innovatie-activiteiten.

¹ https://www.logistiekprofs.nl/nieuws/arbeidsmarkt-remt-groei-logistieke-hotspots?utm_source=nieuwsbrief_februari%202016%204&utm_medium=email&utm_campaign=edm_LogistiekProfs&utm_id=18167

2 Methode en data

2.1 Cohortperspectief

Met een cohort bedoelen we een leeftijdsgroep van medewerkers in de logistiek. Daarbij onderscheiden we de aantallen medewerkers per leeftijdsgroep ook nog eens naar opleidingsniveau. Die verschillende leeftijds- en opleidingsgroepen kunnen worden gevolgd in de tijd. De tijdsanalyse is mogelijk door de trend voor de afgelopen tien jaar door te trekken naar de toekomst: op basis van de vergelijking van de arbeidsmarktsituatie van 2005 met 2015 schatten we in wat het beeld zal zijn in 2025. De aanname is dat het 'organisatiebeleid' niet echt zal wijzigen in de komende jaren. Voor onze discussie is een meer verfijnde trendanalyse (bijvoorbeeld met voortschrijdende gemiddelden) niet echt nodig. Extrapolatie van de arbeidsmarktsituaties van 2005 en 2015 naar 2025 geeft reeds een belangrijke indicatie van wat er zal gebeuren met de werkgelegenheid, indien bedrijven doen 'wat ze altijd doen'. We bouwen nog wel enkele checks in:

- › we herhalen de analyse op basis van verschillende datasets en vergelijken de ontwikkelingen;
- › we kijken naar de intenties van de bedrijven zelf.

De resultaten van de analyse zullen worden doorgenomen in drie focusgroepen van medewerkers, HR- en andere managers (van grote en kleine bedrijven). De deelnemers aan de bijeenkomsten dienen de resultaten te begrijpen en te herkennen. Na de discussie kan vervolgens gekeken worden wat de gewenste toekomst is. Uit de vergelijking tussen wens en waarschijnlijke realiteit kunnen we nagaan waar de verbeterruimte ligt. Met innovatieve maatregelen kan de sector de trend zo nodig ombuigen naar een gewenst resultaat. De analyse levert daarmee een agenda voor vernieuwingen voor de sector op.

2.2 Datasets

Drie datasets zijn in deze analyse gebruikt: de gegevens op CBS-Statline, de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, van TNO/CBS) (werknemers) en de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA, van TNO). CBS kijkt naar de werkzame beroepsbevolking en biedt inzicht in de vergrijzing per bedrijfstak. De werkgelegenheid kan opgesplitst worden naar sectorcode (SBI 2008). De cijfers zijn gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking (EBB) die jaarlijks wordt uitgevoerd. De NEA wordt uitgevoerd door TNO en CBS en is sinds enkele jaren de basisbron voor het CBS om inzicht te krijgen in de werksituatie van de Nederlandse werknemer. De werkgelegenheid kan hier opgesplitst worden naar sectorcode, maar ook naar beroep. TNO heeft in de afgelopen jaren van het Ministerie van Economische Zaken de opdracht gekregen om gegevens op Topsector-niveau aan te leveren. Die indeling zal ook worden toegepast. Die opsplitsing laat toe om de TLN- (=topsector) en de EVO-leden (= niet topsector) op beroepsniveau met elkaar te vergelijken. De WEA tenslotte biedt bijkomende inzichten over de intenties van werkgevers in de afgelopen paar jaren. Deze data worden ook door TNO verzameld. De gegevens bieden inzicht in het bedrijfsbeleid. Met de intenties van werkgevers hebben we een extra toets op de door ons geïdentificeerde ontwikkelingen.

In de tabellen wordt het onderscheid gemaakt tussen lager, middelbaar en hoog geschoolden. De volgende definities worden daarbij gehanteerd:

- › het CBS gebruikt het hoogst behaalde opleidingsniveau, gebaseerd op de Standaard onderwijsindeling (SOI 2003):
 - lager opleidingsniveau: opleidingen op niveau 1, 2 en 3 van de SOI worden tot het lager onderwijs gerekend. Hiertoe behoren:
 - het basisonderwijs;
 - VMBO-opleidingen (inclusief VMBO-T (de vroegere MAVO));
 - MBO 1 opleidingen;
 - de onderbouw van HAVO/VWO;
 - middelbaar opleidingsniveau: opleidingen op niveau 4 van de SOI worden tot het middelbaar onderwijs gerekend. Hiertoe behoren:
 - de bovenbouw van HAVO/VWO;
 - basisberoepsopleidingen MBO 2;
 - vakopleidingen MBO 3;
 - middenkader- en specialistenopleidingen MBO 4;
 - propedeuse HBO en WO;
 - hoger opleidingsniveau: opleidingen op niveau 5, 6 en 7 van de SOI worden tot het hoger onderwijs gerekend. Hiertoe behoren:
 - hoger beroepsonderwijs (HBO bachelor, masters);
 - wetenschappelijk onderwijs (WO bachelor, masters, postdoctoraal, doctoraat);
- › in de NEA wordt de volgende indeling gemaakt:
 - laag: VBO of lager;
 - midden: HAVO of MBO;
 - hoog: HBO of WO.

3 Resultaten

3.1 Overzicht vier bestanden

In de volgende tabel hebben we trends samengevat zoals we die zien in de vier datasets: CBS-Statline Sector Vervoer & Opslag (EBB) (bijlage 1), Topsector Logistiek, transport en opslag (NEA) (bijlage 2), NEA-Transportberoepen in de topsector (bijlage 3, tabel B3.1), NEA-Transportberoepen in de overige sectoren (bijlage 3, tabel B3.2). Tabel 3.1 laat zien wat de algemene ontwikkeling van de werkgelegenheid is, wat de ontwikkelingen zijn naar de verschillende opleidingsniveaus en hoe omvangrijk de hogere leeftijdsgroepen zijn. Telkens is geprobeerd om dezelfde tijdsindeling te hanteren, tenzij anders is vermeld.

Tabel 3.1 Overzicht ontwikkeling cohorten in transportsector en -beroepen (2005; 2014; 2023)

	Trend tot 2023			
	CBS-Statline sector Vervoer & opslag (2005; '14; '23)	NEA-Topsector Logistiek, transport en opslag	NEA-Transportberoepen topsector	NEA- Transportberoepen overige sectoren
Omvang werkgelegenheid	Sterke krimp in werkgelegenheid (van 361.000 naar 268.000)	Relatief gelijk in omvang, lichte daling (van 267.000 naar 263.000)	Sterke stijging in omvang beroepen. Nog 20.000 werknemers erbij (van 112.000 naar 150.000)	Sterke stijging in omvang beroepen. Nog 30.000 werknemers erbij (van 206.000 in 2005 naar 271.000 in 2023)
Laag opgeleiden	Meer dan halvering van belang; circa 1/3 in absolute omvang	Halvering van lager opgeleiden	Sterke reductie van lager opgeleiden.	Sterke reductie van lager opgeleiden
Middelbaar opgeleiden	Groei van belang middelbaar geschoolden, maar in absolute omvang gelijk	Verschuiving naar middengroepen (stijging met helft). Maar instroom krimpt	Verschuiving naar middengroepen. Maar instroom krimpt	Verschuiving naar middengroepen
Hoog opgeleiden	Bijna verdubbeling belang van hoger geschoolden; stijging met 50% in absolute aantallen	Gestage stijging van hoger geschoolden	Geen relatieve stijging van hoger geschoolden, wel in absolute termen	Gestage stijging van hoger geschoolden
Groep 55-plussers	Bijna verdrievoudiging belang van 55-plussers	Verdubbeling van groep 55-plussers	Verdubbeling van groep 55-plussers	Minder grote stijging van groep 55-plussers

De ontwikkeling in de omvang van de werkgelegenheid loopt niet helemaal gelijk in de verschillende analyses. Als we de EBB-gegevens (CBS) doortrekken, dan verliest de sector Vervoer & opslag in de komende jaren nog eens 40.000 werknemers. De NEA laat een relatieve stabilisering zien van de cijfers. Op het niveau van de transportberoepen ziet de NEA een stijging van het aantal werkenden zowel in de Topsector Logistiek als in de andere sectoren. De cijfers kunnen (helaas) niet gecombineerd worden. Het lijkt erop dat de te ver-

wachten algemene krimp in de Logistiek terecht komt in de minder specifieke logistieke beroepen binnen de sector (lagere overhead?).

Op hoofdlijn blijken niettemin de vier datasets door de band genomen dezelfde trends te tonen:

- › een eerste overeenkomst is de verdere sterke krimp van de laag geschoolden, zowel in instroom als in belang in de sector. Deze groep vergrijsst nog sterker dan de overige groepen. Alleen bij de ‘transportberoepen in overige sectoren’ zou de instroom voor transportberoepen onder laag geschoolden op peil blijven;
- › het relatieve belang van de middelbaar geschoolden stijgt sterk. Meer dan de helft van de werknemers zal een middelbaar niveau opleidingsniveau hebben. De cijfers laten wel een krimp zien van de instroom;
- › afhankelijk van het databestand stijgt het belang van hoog geschoolden heel sterk of matig. In de CBS-cijfers is de stijging het sterkst tot een kwart van de totale werkgelegenheid;
- › een belangrijke ontwikkeling is ook dat de veroudering en vergrijzing van de populatie in alle bestanden sterk toenemen. Een kwart van de werkgelegenheid zal in 2023 55 jaar of ouder zijn.

Mogelijk is sprake van verdringing van laag geschoolden indien de lonen van middelbaar geschoolden niet meestijgen, zoals onlangs in een rapport van het CPB is berekend (Van den Berge & Ter Weel, 2015).² Dat gegeven is niet te onderzoeken met het ons beschikbare materiaal.

Een belangrijke kanttekening bij hogere resultaten is nog het streven van de Human Capital tafel om de instroom van hoger geschoolden met 50% te laten stijgen. Op HBO/WO-niveau betekent dit een groei van 1.400 personen (2010) naar 2.100 (2020). De berekeningen geven het volgende beeld voor de instroom:

- › bij ongewijzigd beleid zal de instroom van jongeren met een laag opleidingsniveau sterk verschrallen;
- › maar ook de instroom van middelbaar geschoolden lijkt sterk terug te gaan vallen, ondanks het feit dat de behoefte aan middelbaar geschoolden sterk lijkt te stijgen;
- › de instroom van hoog opgeleiden lijkt te stijgen, althans wordt pas zichtbaar in de leeftijdsgroep 25+. Het aantal werkplekken in deze leeftijdsgroep lijkt echter niet te stijgen. Dat zou erop kunnen wijzen dat op termijn een overschot aan hoog geschoolden kan ontstaan. Dat zou op haar beurt kunnen leiden tot verdringing van middelbaar geschoolden.

3.2 Ontwikkeling in drie regio's

De bovenstaande analyse is herhaald op het niveau van drie regio's. De regio ‘Groningen-Drenthe-Overijssel-Gelderland’ (GDOG) is gekozen als regio met relaties met Duitsland; de regio ‘Friesland-Flevoland-Utrecht-Noord-Holland’ (FFUNH) vormt het achterland van Schiphol en van de Amsterdamse haven; en de regio ‘Zuid-Holland-Zeeland-Brabant-Limburg’ (ZHZBL) vormt het achterland van de Rotterdamse haven en de lijn met het Duitse Ruhrgebied. In tabel 3.2 en figuren 3.1 t/m 3.3 zijn de belangrijkste ontwikkelingen samengevat. Alleen de NEA-data zijn gebruikt voor deze analyse.

² Van den Berge, W., & Ter Weel, B. (2015). *Berekeningen en achtergrondinformatie over baanpolarisatie in Nederland*. CPB Achtergronddocument, Den Haag: CPB, 9 juli.

Tabel 3.2 Overzicht ontwikkeling cohorten in transportsector en -beroepen in drie regio's (uitkomst 2003; NEA-data; zie bijlage voor volledige tabellen): indeling naar Topsector; Topsector - transportberoepen; Overige sectoren - transportberoepen.

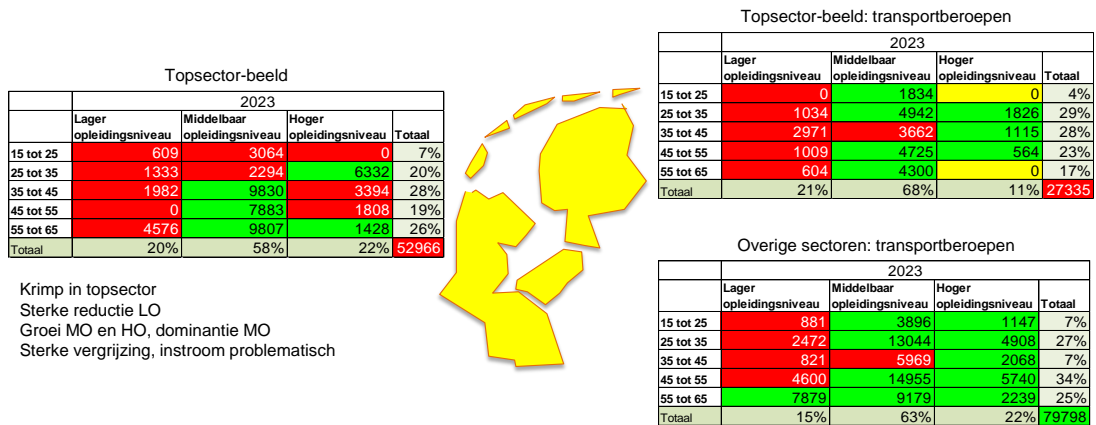
Topsector			Transportberoepen in de topsector			Transportberoepen in overige sectoren		
GDOG*	FFUNH	ZHZBL	GDOG*	FFUNH	ZHZBL	GDOG*	FFUNH	ZHZBL
Lichte krimp zichtbaar	Sterke krimp zichtbaar	Groei zichtbaar	Lichte krimp zichtbaar	Sterke krimp zichtbaar	Groei zichtbaar	Lichte krimp zichtbaar	Sterke krimp zichtbaar	Groei zichtbaar
Sterke verschuiving naar MO	Sterke verschuiving naar MO	Sterke verschuiving naar MO	Sterke verschuiving naar MO	Sterke verschuiving naar MO	Sterke verschuiving naar MO	Verschuiving naar HO	Sterke verschuiving naar MO. Groei bij HO.	Sterke verschuiving naar MO. Amper groei HO.
Maar probleem met instroom is groot. De generatie 25-35 jaar is leeggelopen	Generationale problemen alleen bij laag geschoolden	Disbalans tussen generaties LO en MO	Maar probleem met instroom is groot. De generatie 25-35 jaar is leeggelopen	Generationale problemen alleen bij LO	Disbalans tussen generaties LO en MO	Maar probleem met instroom is groot. De generatie 25-35 jaar is leeggelopen bij LO en MO	Generationale problemen bij alle groepen	Disbalans tussen generaties LO
Hele scheve verdeling generaties, topzwaar	HO: latere instroom, maar lijkt op orde. Meer HO dan LO aan het werk!	HO: latere instroom, maar lijkt op orde. Meer dan LO aan het werk!	Hele scheve verdeling, topzwaar	HO: latere instroom, maar ontbrekende generaties	HO: latere instroom, maar lijkt op orde. Heel weinig HO!	Scheve verdeling in LO en MO	HO: latere instroom, maar ook ontbrekende generaties	HO: latere instroom, maar lijkt op orde. Weinig HO!

* Geografische clusters: Groningen-Drenthe-Overijssel-Gelderland; Flevoland-Friesland-Utrecht-Noord-Holland; Zuid-Holland-Zeeland-Brabant-Limburg.

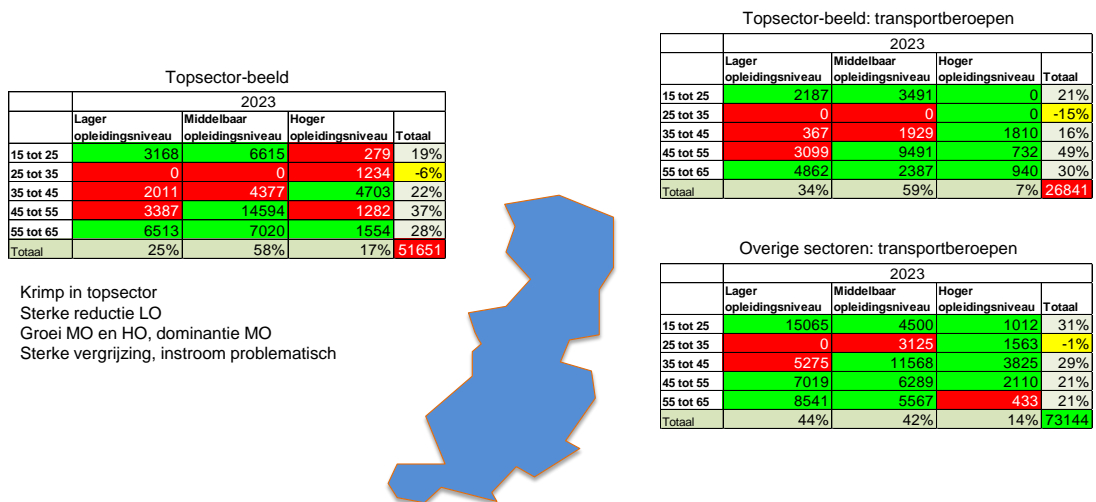
Het globale beeld is dat het geografische cluster ZHZBL op termijn nog steeds een groeiregio lijkt te zijn. De twee andere clusters ervaren vooral binnen de grenzen van de topsector een verdere krimp. Die krimp gaat gepaard met een verschuiving van werkgelegenheid van laag opgeleiden (LO) naar middelbaar opgeleiden (MO) en hoger opgeleiden (HO), maar ook met een verdere vergrijzing van de populatie bij de LO in NHFFU. Aan de Duitse grens is de situatie over de hele breedte van de opleidingsniveaus meer problematisch: de krimp lijkt algemeen te zijn in de cohorten, hoewel in de specifieke transportberoepen de HO geen problemen lijken te ervaren.

Het bijzondere van de plaatjes is dat de transportberoepen in de 'overige sectoren' het schijnbaar goed doen, ondanks een verdere krimp in de LO-beroepen. De overige sectoren lijken hun logistieke afdelingen in het algemeen verder te gaan uitbreiden.

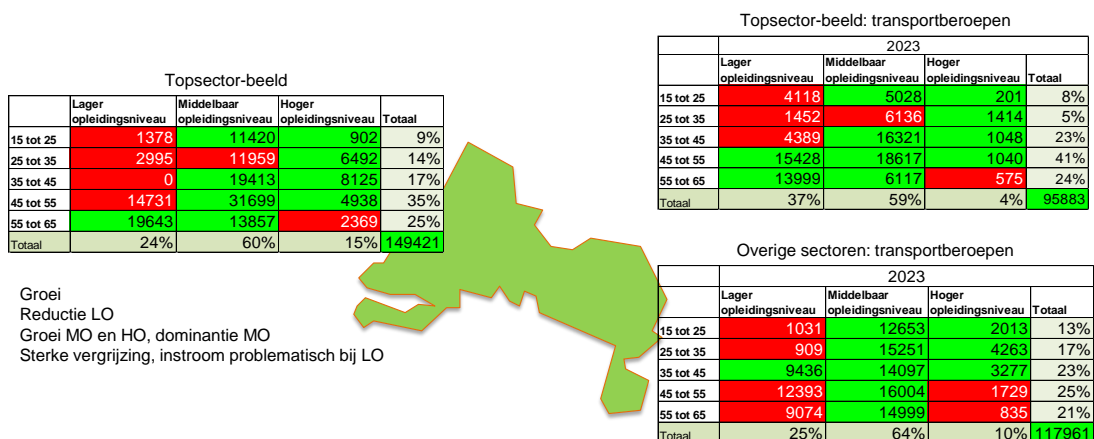
Tussen de plaatjes lijken ook verschillen in specialisatie zichtbaar te worden. De regio's NHFFU en GDOG lijken veel meer HO nodig te hebben dan het zuiden. Bij nadere inspectie is zichtbaar dat in het zuiden sprake is van een belangrijke groep LO-medewerkers in de cohorten met de 45-plussers. Bij de uitstroom van deze groepen zal het beeld ook in dat cluster sterk wijzigen.



Figuur 3.1 Situatie in 2023 voor cohorten voor geografische cluster Noord-Holland - Friesland -Flevoland - Utrecht (negatieve getallen zijn op nul gezet)



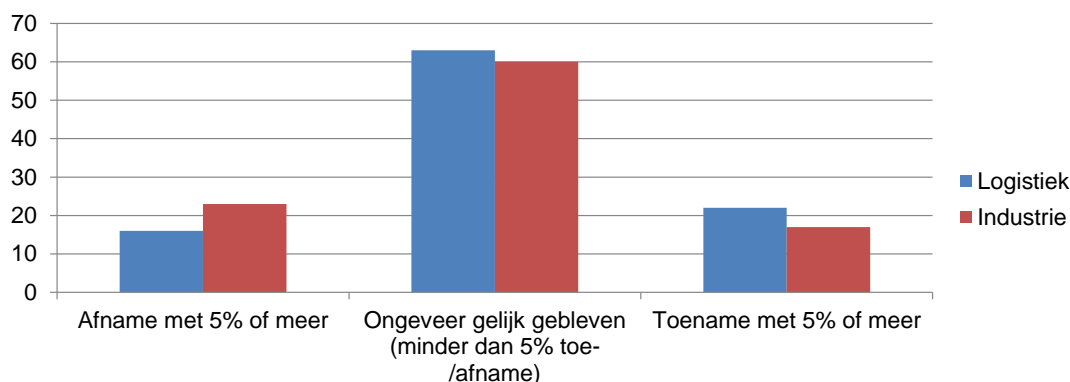
Figuur 3.2 Situatie in 2023 voor cohorten voor geografische cluster Groningen - Overijssel -Gelderland - Twente (negatieve getallen zijn op nul gezet)



Figuur 3.3 Situatie in 2023 voor cohorten voor geografische cluster Zuid-Holland - Zeeland - Brabant - Limburg (negatieve getallen zijn op nul gezet)

3.3 Intenties en realiteit

Voorgaande overzichten maken een extrapolatie van de trend van 2003 tot 2014. De toekomst wordt gezien als een voortzetting van het beleid in die periode. De WEA-survey 2014 geeft nog meer inzicht in het beleid van organisaties op de korte termijn. De vraag is voorgelegd aan bedrijven hoe het huidige totale aantal werknemers binnen de vestiging zich verhoudt tot het aantal van twee jaar geleden. De cijfers van de topsector logistiek kunnen vergeleken worden met de industrie.



Figuur 3.4 WEA2014: Hoe verhoudt het huidige totale aantal werknemers binnen uw vestiging zich tot het aantal van twee jaar geleden?

De cijfers laten zien dat de Logistiek lijkt te groeien in vergelijking met de industrie, waar eerder sprake lijkt van krimp. Meer interessant is om na te gaan waar eventuele krimp aan te wijzen is. Dat wordt zichtbaar in het volgende overzicht. In de literatuur, maar ook in het publieke debat, worden twee factoren naar voren geschoven voor de krimp: technologische innovatie en globalisering. De WEA laat toe om te kijken wat het belang is van die factoren.

Tabel 3.3 WEA21014: Indien sprake is van afname van werkgelegenheid, welke factoren spelen daarbij een rol?

Indien sprake is van afname werkgelegenheid, afname door	Logistiek	Industrie
toename in de productiviteit dankzij technologische innovatie?	11	26
toename in de productiviteit door organisatorische veranderingen of reorganisatie?	37	39
terugval in de markt voor uw goederen of diensten?	83	89
verkoop of sluiting van een deel van uw vestiging of organisatie?	8	20
verlaging van het budget?	0	28

Technologische innovatie komt pas op de vierde plek in de logistiek als factor die krimp verklaart. Opvallend dat ook in de industrie de technologie maar in een kwart van de bedrijven de krimp in werkgelegenheid mede verklaart. Marktfactoren zijn een belangrijkere factor om schommelingen te verklaren, maar ook organisatorische innovatie. De overige factoren (sluiting, verkoop, budget) spelen een rol in de industrie, maar niet in de logistiek. De vraag voor de toekomst is of technologie een sterkere rol gaat spelen om werkplekken te vernietigen. Technologie speelt altijd een rol, maar mogelijk minder dan op het eerste zicht lijkt. Zelfs indien technologie een prominentere rol zou krijgen, dan heeft de organisatie van het werk een nog sterker effect. Dat wijst juist op de mogelijkheden om in te zetten op sociale innovatie.

Wat de WEA 2014 ook laat zien, is dat de schommelingen in krimp/groei het sterkst zijn bij de laag geschoolde functies: in 2014 zegt 20% van de vestigingen in de logistiek dat zij in de voorgaande twee jaar deze functies met 5% of meer hebben ingekrompen. Daarnaast zegt 14% van de vestigingen dat zij dergelijke functies met 5% of meer hebben laten stijgen. Bij de resterende 66% van de vestigingen is het aantal functies voor laag geschoolden ongeveer gelijk gebleven.

Voor middelbaar en hoog geschoolde functies zien we daarentegen dat het percentage bedrijven dat groeit 1,5 respectievelijk 3 keer hoger is dan het percentage bedrijven dat aangeeft dat deze functies krimpen. Maar het percentage bedrijven dat aangeeft dat die functies groeien, is niet echt hoger dan met laag geschoolde functies. Het beeld is dat juist voor laag geschoolde functies de verandering (krimp, stijging) heel veel groter is dan voor middelbaar en hoog geschoolde functies.

Een laatste vraag waarnaar is gekeken, is wat werkgevers vinden van de aanwezige kwalificaties in de bedrijven. Van de logistieke bedrijven zegt 92% dat de kwalificaties en ervaring van hun personeel voldoende zijn om het werk uit te voeren (industrie: 87%; totaal Nederland: 90%). Het percentage bedrijven dat aangeeft dat werknemers te laag zijn opgeleid voor hun taken is 10% (industrie: 16%); te hoog opgeleid is 6% (industrie: 6%). Dit resultaat wijst erop dat de kwalificaties wel redelijk in lijn liggen met wat bedrijven willen, en voor zover er een disbalans is, dan zoeken bedrijven wel naar iets meer hoger geschoolden. Of ze daar ook meer voor willen betalen, is onbekend.

4 Waar moet de sector naartoe?

4.1 Is wat zichtbaar is, ook gewenst?

Voor de sector is het de vraag of deze tendensen ook de gewenste tendensen zijn. Is het goed dat de lager geschoolden verder uitstromen? Moet er niet meer gedaan worden om lager geschoolden te laten 'opscholen'? Is het wenselijk dat de middengroepen zo groot worden? Hoe zit het met de beloning: is er sprake van verdringing langs beneden (laag geschoolde functies worden bezet door middelbaar geschoolde functionarissen)? Het lijkt erop dat de groei van de middengroep ook tegen de grenzen van de hoog geschoolden aanloopt: de lage dynamiek bij de hoog geschoolden zorgt mogelijk voor een versterking van het 'glazen plafond' (verdringing langs boven). Klopt dat beeld? Willen we dat dat zo blijft? Dit zijn maar enkele vragen. Dit beeld kan meer in detail worden uitgewerkt in het tweede Connekt-project.

Box 4.1 Focusgroep Stap 1

In de focusgroepen (focusgroep 1: werkgevers TLN; focusgroep 2: werkgevers EVO; focusgroep 3: FNV) is het de eerste bedoeling om:

- › het overzicht in dit rapport met de gesprekspartners door te nemen en te komen tot een gedeeld beeld;
- › een discussie te hebben over wat nu het eindbeeld voor 2023 moet zijn. Daarbij hanteren we de trend als een begrenzing: dit wil zeggen, we gaan uit van het totaal aan werknemers volgens de berekeningen. Dit aantal kan niet hoger worden. Met de groepen gaan we schuiven tussen de leeftijdsgroepen.

Het gaat erom dat dit beeld inzet zou moeten zijn voor een discussie tussen de werkgroep-leden, maar meer nog met de spelers in het veld. In de discussie zou de aandacht moeten worden gericht op welke sociaal-innovatieve maatregelen nodig zijn om een 'effect' tot stand te brengen (bijvoorbeeld meer medewerkers door het 'glazen plafond' laten komen). Het is van belang om de volgende stappen te volgen:

- › Wat is het gewenste eindbeeld? (landelijk, topsector, regionaal)
 - Is krimp van de groep laag geschoolden een probleem voor de sector?
 - Is groei van de groep middelbaar geschoolden wenselijk?
 - Is (beperkte) groei van de groep hoog geschoolden een probleem?
- › Welke extra ontwikkelingen worden verwacht?
 - Is sprake van verdringing? Het beeld is dat de meeste medewerkers op het juiste niveau werken. Als er dan toch een kwalificatieverschuiving ontstaat, is dat dan geen verdringing?
 - Hoe zit het met de lonen?
 - Hoe zit het met de technologie?
- › Hoe kan er worden bijgestuurd?
 - Welke maatregelen zijn nodig om de dominante, ongunstige trends te keren?

Box 4.2 Focusgroep Stap 2

Uitgaande van de gewenste toekomst: welke acties zijn nodig om de trend te wijzigen? De drie focusgroepen ontwikkelen eigen lijsten van acties. Zo nodig worden prioriteiten aangebracht tussen de acties. De actielijsten worden uiteindelijk nog teruggekoppeld naar de Werkgroep Sociale Innovatie (HCT-Logistiek). De lijsten worden gebruikt in de regiobijeenkomsten.

4.2 Het vervolg van het project

De uitkomst uit deze focusgroepen is een set van maatregelen om het perspectief wel of niet te wijzigen. Deze uitkomsten worden door TNO samengevoegd en opnieuw met de Werkgroep besproken. De samengevoegde uitkomst zal vervolgens input zijn voor drie regionale bijeenkomsten (zie indeling hierboven).

Box 4.3 Opzet regionale bijeenkomsten

- › Per regio wordt een bijeenkomst georganiseerd met leden van de drie organisaties. In de bijeenkomst wordt geschetst wat de regionale ontwikkeling in de cohorten voor hen betekent. Zowel de ontwikkeling als de maatregelen uit de focusgroepen komen aan bod.
- › Met de aanwezigen wordt vervolgens gekeken in welke mate uit de sets van maatregelen (3x) een plan kan worden afgeleid voor de regio. De top-10 acties worden geïdentificeerd en verder onderbouwd. Een voorstel voor implementatie wordt ook opgesteld: dat kan ingediend worden bij de Werkgroep Sociale Innovatie (Logistiek), dan wel een plan worden voor andere financiering (zie Connekt-2).
- › De drie regionale plannen worden vervolgens bijeengebracht. Voor de eindconferentie worden de drie plannen als resultaten gepresenteerd.

De besprekingen in de regionale bijeenkomsten leiden tot een verdere onderbouwing van de maatregelen, en meer commitment op regionaal niveau. De vervolgstap zou moeten zijn dat bedrijven geïnformeerd moeten worden over de uitkomsten. De eindconferentie heeft deze taak, maar ook in Connekt-2 dient dit plaats te vinden.

4.3 Planning

- › Maart-april: 3 focusgroepen, na akkoord van de Werkgroep.
- › April-juni: 3 regionale bijeenkomsten.
- › Juni: oplevering eindoverzicht en eindconferentie.

Bijlage 1 CBS-Statline: overzicht van ontwikkelingen

In onderstaande tabellen hebben we op basis van cijfers van het CBS een lineaire schatting gemaakt van hoe de sector er in 2023 uit ziet.

Tabel B1.1 CBS Statline: overzicht van werkenden in de logistiek³ naar leeftijdsgroep en opleidingsniveau, voor 2005, 2014 en 2023

2005	Lager opleidingsniveau	Middelbaar opleidingsniveau	Hoger opleidingsniveau	Totaal
15 tot 25 jaar	15.000	14.000	3.000	9%
25 tot 35 jaar	29.000	38.000	16.000	23%
35 tot 45 jaar	44.000	49.000	15.000	30%
45 tot 55 jaar	47.000	34.000	12.000	26%
55 tot 65 jaar	26.000	16.000	3.000	12%
Totaal	45%	42%	14%	361.000

2014	Lager opleidingsniveau	Middelbaar opleidingsniveau	Hoger opleidingsniveau	Totaal
15 tot 25 jaar	9.000	13.000	3.000	8%
25 tot 35 jaar	12.000	33.000	17.000	20%
35 tot 45 jaar	22.000	37.000	16.000	24%
45 tot 55 jaar	34.000	40.000	14.000	28%
55 tot 65 jaar	27.000	28.000	7.000	20%
Totaal	33%	48%	18%	312.000

2023	Lager opleidingsniveau	Middelbaar opleidingsniveau	Hoger opleidingsniveau	Totaal
15 tot 25 jaar	3.000	12.000	3.000	7%
25 tot 35 jaar	0	28.000	18.000	17%
35 tot 45 jaar	0	25.000	17.000	16%
45 tot 55 jaar	21.000	46.000	16.000	31%
55 tot 65 jaar	28.000	40.000	11.000	29%
Totaal	19%	56%	24%	268.000

Bron: Statline: Werkzame beroepsbevolking; vergrijzing per bedrijfstak SBI 2008; gebaseerd op EBB.

³ Logistiek is hier opgevat als SBI-sector "H Vervoer en opslag": Deze sectie omvat: het vervoer van personen of goederen, al dan niet volgens een dienstregeling, per spoor, via een pijpleiding, over de weg, over water of door de lucht; de ondersteunende activiteiten als terminal- en parkeerfaciliteiten, vrachtbehandeling, opslag enzovoort; de postdiensten; de verhuur van transportmiddelen met bestuurder of bedienend personeel. Deze sectie omvat niet: het onderhoud en de reparatie van auto's.

Bijlage 2 NEA: topsector logistiek, transport en opslag

Tabel B2.1 NEA: overzicht van werkenden in de topsector logistiek naar leeftijdsgroep en opleidingsniveau, voor 2005, 2014 en 2023

2005	Lager opleidingsniveau	Middelbaar opleidingsniveau	Hoger opleidingsniveau	Totaal
	(≤VBO)	HAVO-MBO)	(HBO-WO)	
15 tot 25 jaar	16.928	13.086	3.138	12%
25 tot 35 jaar	19.347	33.804	11.507	24%
35 tot 45 jaar	31.438	29.442	8.369	26%
45 tot 55 jaar	35.066	25.081	7.322	25%
55 tot 65 jaar	18.137	7.633	4.184	11%
Totaal	45%	41%	13%	266.690

2014	Lager opleidingsniveau	Middelbaar opleidingsniveau	Hoger opleidingsniveau	Totaal
	(≤VBO)	HAVO-MBO)	(HBO-WO)	
15 tot 25 jaar	10.764	16.932	1.974	11%
25 tot 35 jaar	10.764	23.444	13.031	18%
35 tot 45 jaar	17.043	31.259	12.242	23%
45 tot 55 jaar	26.910	39.074	7.898	28%
55 tot 65 jaar	24.219	19.537	4.739	18%
Totaal	34%	49%	15%	264.610

2023 (prognose)	Lager opleidingsniveau	Middelbaar opleidingsniveau	Hoger opleidingsniveau	Totaal
	(≤VBO)	HAVO-MBO)	(HBO-WO)	
15 tot 25 jaar	6.433	21.202	0	11%
25 tot 35 jaar	4.094	6.058	14.115	9%
35 tot 45 jaar	7.603	31.803	16.761	21%
45 tot 55 jaar	17.545	57.549	7.939	32%
55 tot 65 jaar	22.809	33.318	5.293	23%
Totaal	22%	58%	17%	262.530

Bron: NEA 2005 en 2014 (TNO/CBS); populatie 15 t/m 64 jaar.

Bijlage 3 NEA: ontwikkeling opleidingsniveau naar leeftijdsgroepen binnen transportberoepen⁴ in de topsector versus transportberoepen in overige sectoren

Tabel B3.1 Transportberoepen logistiek, transport & opslag

2005	Lager opleidingsniveau	Middelbaar opleidingsniveau	Hoger opleidingsniveau	Totaal
	(≤VBO)	HAVO-MBO)	(HBO-WO)	
15 tot 25 jaar	10.493	5.187	352	14%
25 tot 35 jaar	12.345	15.560	4.159	29%
35 tot 45 jaar	14.197	10.805	1.480	24%
45 tot 55 jaar	14.814	9.076	493	22%
55 tot 65 jaar	9.259	2.593	634	11%
Totaal	55%	39%	6%	111.995

2014	Lager opleidingsniveau	Middelbaar opleidingsniveau	Hoger opleidingsniveau	Totaal
	(≤VBO)	HAVO-MBO)	(HBO-WO)	
15 tot 25 jaar	8.039	7.853	82	12%
25 tot 35 jaar	6.316	12.435	2.856	16%
35 tot 45 jaar	10.910	16.361	2.693	23%
45 tot 55 jaar	17.227	20.942	1.387	30%
55 tot 65 jaar	14.356	7.853	1.061	18%
Totaal	44%	50%	6%	131.027

2023 (prognose)	Lager opleidingsniveau	Middelbaar opleidingsniveau	Hoger opleidingsniveau	Totaal
	(≤VBO)	HAVO-MBO)	(HBO-WO)	
15 tot 25 jaar	5.843	10.520	-278	11%
25 tot 35 jaar	1.594	2.630	1.113	4%
35 tot 45 jaar	7.968	21.918	4.265	23%
45 tot 55 jaar	19.122	37.698	2.596	40%
55 tot 65 jaar	18.591	15.781	1.576	24%
Totaal	35%	58%	6%	150.058

Bron: NEA 2005 en 2014 (TNO/CBS); populatie 15 t/m 64 jaar.

⁴ Operationalisatie beroep: NEA-variabele v03n_03_14 categorie 'Transportberoepen' (dat zijn de samengevoegde categorieën van v03_03_14 Beroep of functie (in 2014 en later afgeleid van ISCO en andere variabelen) categorie 10 t/m 13: 10 Buschauffeurs, treinbestuurders, zeelieden e.d.; 11 Vrachtwagenchauffeurs; 12 Laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten; 13 Overige transportberoepen. (gewogen aantallen: Transport, N=1088, in 2005, 2043 in 2014; ongewogen 929; 1922.)

Tabel B3.2 Transportberoepen in overige sectoren

2005	Lager opleidingsniveau	Middelbaar opleidingsniveau	Hoger opleidingsniveau	Totaal
	(≤VBO)	HAVO-MBO)	(HBO-WO)	
15 tot 25 jaar	12.716	11.336	907	12%
25 tot 35 jaar	23.120	17.381	5.290	22%
35 tot 45 jaar	24.276	24.183	3.779	25%
45 tot 55 jaar	30.056	17.381	2.418	24%
55 tot 65 jaar	25.432	6.046	2.721	17%
Totaal	56%	37%	7%	206.286

2014	Lager opleidingsniveau	Middelbaar opleidingsniveau	Hoger opleidingsniveau	Totaal
	(≤VBO)	HAVO-MBO)	(HBO-WO)	
15 tot 25 jaar	14.869	15.867	2.614	14%
25 tot 35 jaar	11.895	23.800	8.102	18%
35 tot 45 jaar	19.825	27.200	6.534	22%
45 tot 55 jaar	26.763	27.200	6.012	25%
55 tot 65 jaar	24.781	18.133	3.136	19%
Totaal	42%	48%	11%	238.594

2023 (prognose)	Lager opleidingsniveau	Middelbaar opleidingsniveau	Hoger opleidingsniveau	Totaal
	(≤VBO)	HAVO-MBO)	(HBO-WO)	
15 tot 25 jaar	15.703	21.153	4.831	15%
25 tot 35 jaar	3.306	30.219	9.662	16%
35 tot 45 jaar	15.703	25.686	9.290	19%
45 tot 55 jaar	23.968	37.774	11.148	27%
55 tot 65 jaar	23.968	34.752	2.230	22%
Totaal	31%	56%	14%	270.903

Bron: NEA 2005 en 2014 (TNO/CBS); populatie 15 t/m 64 jaar.

Bijlage 4 SBI-codes

Noot vooraf: geel gearceerd (aan einde bijlage) de codes die niet tot de topsector worden gerekend.

49.10	Personenvervoer per spoor (geen tram of metro)
49.20	Goederenvervoer per spoor
49.41	Goederenvervoer over de weg (geen verhuizingen)
49.42	Verhuisvervoer
49.50	Transport via pijpleidingen
50.20.1	Zee- en kustvaart (vracht- en tankvaart; geen sleepvaart)
50.20.2	Zee- en kustsleepvaart
50.40	Binnenvaart (vracht-, tank- en sleepvaart)
50.40.1	Binnenvaart (vrachtvaart)
50.40.2	Binnenvaart (tankvaart)
50.40.3	Binnenvaart (sleep- en duwvaart)
51.21	Goederenvervoer door de lucht
52	Opslag en dienstverlening voor vervoer
52.10.1	Opslag in tanks
52.10.2	Opslag in koelhuizen e.d.
52.10.9	Opslag in distributiecentra en overige opslag (niet in tanks, koelhuizen e.d.)
52.21	Dienstverlening voor vervoer over land
52.21	Caravanstallingen (verhuur van ruimte voor stalling)
52.22	Dienstverlening voor vervoer over water
52.23	Dienstverlening voor de luchtvaart
52.24	Laad-, los- en overslagactiviteiten
52.24.1	Laad-, los- en overslagactiviteiten voor zeevaart
52.24.2	Laad-, los- en overslagactiviteiten niet voor zeevaart
52.24.2	Verhuur van havenkranen, drijvende bokken (met bedienend personeel; voor de binnenvaart)
52.29	Expediteurs, cargadoors en bevrachters; weging en meting
52.29.1	Expediteurs, cargadoors, bevrachters en andere tussenpersonen in het goederenvervoer
52.29.2	Weging en meting
53	Post en koeriers
53.1	Nationale post met universele dienstverplichting
53.10	Nationale post met universele dienstverplichting
53.2	Post zonder universele dienstverplichting en koeriers
53.20	Post zonder universele dienstverplichting en koeriers
53.20.1	Post zonder universele dienstverplichting
53.20.2	Koeriers

Niet in de topsectorcodering:

49.3	Personenvervoer over de weg
49.31	Openbaar vervoer binnen steden
49.32	Vervoer per taxi
49.32	Treintaxivervoer
49.39	Overig personenvervoer over de weg
49.39.1	Ongeregeld personenvervoer over de weg
49.39.2	Openbaar interlokaal personenvervoer over de weg
49.39.3	Geregeld besloten personenvervoer over de weg

50.10	Zee- en kustvaart (passagiersvaart en veerdiensten)
50.3	Binnenvaart (passagiersvaart en veerdiensten)
50.30	Binnenvaart (passagiersvaart en veerdiensten)
51	Luchtvaart
51.1	Personenvervoer door de lucht
51.10	Personenvervoer door de lucht

Bijlage 5 NEA: opsplitsing cijfers 2005, 2014, 2023

Naar geografische clusters: ontwikkeling opleidingsniveau naar leeftijdsgroepen binnen de topsector

Topsector; Geografisch cluster: Groningen, Drenthe, Overijssel, Gelderland												
	2005				2014				2023			
	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal
15 tot 25 jaar	1767	2919	1123	10%	2467	4767	701	15%	3168	6615	279	19%
25 tot 35 jaar	5980	8323	3296	31%	1642	2967	2265	13%	0	0	1234	-6%
35 tot 45 jaar	6116	6592	828	24%	4064	5485	2765	23%	2011	4377	4703	22%
45 tot 55 jaar	8200	4951	1354	25%	5794	9773	1318	31%	3387	14594	1282	37%
55 tot 65 jaar	3482	1690	520	10%	4997	4355	1037	19%	6513	7020	1554	28%
Totaal	45%	43%	12%	57140	35%	50%	15%	54395	25%	58%	17%	51651

Topsector; Geografisch cluster: Friesland, Flevoland, Utrecht, Noord-Holland												
	2005				2014				2023			
	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal
15 tot 25 jaar	6501	3757	1169	15%	3555	3411	219	11%	609	3064	0	7%
25 tot 35 jaar	5244	9214	2853	23%	3288	5754	4593	21%	1333	2294	6332	20%
35 tot 45 jaar	8098	7392	3787	25%	5040	8611	3591	27%	1982	9830	3394	28%
45 tot 55 jaar	10032	7296	2622	26%	4695	7590	2215	22%	0	7883	1808	19%
55 tot 65 jaar	5209	1906	922	11%	4893	5857	1175	18%	4576	9807	1428	26%
Totaal	46%	39%	15%	76003	33%	48%	18%	64485	20%	58%	22%	52966

Topsector; Geografisch cluster: Zuid-Holland, Zeeland, Noord-Brabant, Limburg												
	2005				2014				2023			
	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal
15 tot 25 jaar	8934	6546	888	12%	5156	8983	895	11%	1378	11420	902	9%
25 tot 35 jaar	7922	16398	5488	23%	5459	14178	5990	18%	2995	11959	6492	14%
35 tot 45 jaar	17132	16001	3905	28%	8316	17707	6015	23%	0	19413	8125	17%
45 tot 55 jaar	17311	12322	3438	25%	16021	22011	4188	30%	14731	31699	4938	35%
55 tot 65 jaar	8989	3741	2676	12%	14316	8799	2523	18%	19643	13857	2369	25%
Totaal	46%	42%	12%	131689	35%	51%	14%	140555	24%	60%	15%	149421

Naar geografische clusters: ontwikkeling opleidingsniveau naar leeftijdsgroepen binnen transportberoepen in de topsector

Topsector; Geografisch cluster: Groningen, Drenthe, Overijssel, Gelderland												
	2005				2014				2023			
	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal
15 tot 25 jaar	461	907	0	5%	1324	2199	0	13%	2187	3491	0	21%
25 tot 35 jaar	3870	4102	1630	34%	1178	1396	0	9%	0	0	0	-15%
35 tot 45 jaar	4432	2589	286	26%	2399	2259	1048	21%	367	1929	1810	16%
45 tot 55 jaar	4648	2216	0	24%	3873	5854	366	37%	3099	9491	732	49%
55 tot 65 jaar	1980	982	0	11%	3421	1685	470	20%	4862	2387	940	30%
Totaal	55%	38%	7%	28102	44%	49%	7%	27472	34%	59%	7%	26841

Topsector; Geografisch cluster: Friesland, Flevoland, Utrecht, Noord-Holland												
	2005				2014				2023			
	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal
15 tot 25 jaar	5266	1068	363	20%	2188	1451	0	12%	0	1834	0	4%
25 tot 35 jaar	4320	3826	1271	28%	2677	4384	1548	28%	1034	4942	1826	29%
35 tot 45 jaar	3036	4023	618	23%	3004	3843	867	25%	2971	3662	1115	28%
45 tot 55 jaar	3736	2713	286	20%	2372	3719	425	22%	1009	4725	564	23%
55 tot 65 jaar	2728	0	0	8%	1666	2150	0	13%	604	4300	0	17%
Totaal	57%	35%	8%	33253	39%	51%	9%	30294	21%	68%	11%	27335

Topsector; Geografisch cluster: Zuid-Holland, Zeeland, Noord-Brabant, Limburg												
	2005				2014				2023			
	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal
15 tot 25 jaar	4912	3224	0	16%	4515	4126	100	12%	4118	5028	201	8%
25 tot 35 jaar	4012	7439	1243	25%	2732	6787	1329	15%	1452	6136	1414	5%
35 tot 45 jaar	6834	4297	549	23%	5612	10309	798	23%	4389	16321	1048	23%
45 tot 55 jaar	6728	4342	204	22%	11078	11479	622	32%	15428	18617	1040	41%
55 tot 65 jaar	4764	1493	600	14%	9381	3805	587	19%	13999	6117	575	24%
Totaal	54%	41%	5%	50640	45%	50%	5%	73261	37%	59%	4%	95883

[\[1\] Operationalisatie beroep: NEA-variabele v03n_03_14 categorie 'Transportberoepen' \(dat zijn de samengevoegde categorieën van v03_03_14 Beroep of functie \(in 2014 en later afgeleid van ISCO en andere variabelen\)](#)

categorie 10 t/m 13:

10 Buschauffeurs, treinbestuurders, zeelieden e.d.

11 Vrachtwagenchauffeurs

12 Laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten

13 Overige transportberoepen.

gewogen aantallen: Transport, N=1088, in 2005, 2043 in 2014; ongewogen 929; 1922.

Naar geografische clusters: ontwikkeling opleidingsniveau naar leeftijdsgroepen binnen transportberoepen in overige sectoren

Transportberoepen overige sectoren; Geografisch cluster: Groningen, Drenthe, Overijssel, Gelderland												
	2005				2014				2023			
	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal
15 tot 25 jaar	2382	4446	206	13%	8723	4473	609	22%	15065	4500	1012	31%
25 tot 35 jaar	7586	5227	1232	27%	2419	4176	1398	13%	0	3125	1563	-1%
35 tot 45 jaar	7167	6438	0	26%	6221	9003	1913	27%	5275	11568	3825	29%
45 tot 55 jaar	6617	5189	0	22%	6818	5739	1055	22%	7019	6289	2110	21%
55 tot 65 jaar	3883	1713	598	12%	6212	3640	515	16%	8541	5567	433	21%
Totaal	52%	44%	4%	52684	48%	43%	9%	62914	44%	42%	14%	73144

Transportberoepen overige sectoren; Geografisch cluster: Friesland, Flevoland, Utrecht, Noord-Holland												
	2005				2014				2023			
	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal
15 tot 25 jaar	3422	1903	0	10%	2152	2900	573	8%	881	3896	1147	7%
25 tot 35 jaar	4655	3329	2277	19%	3563	8187	3592	23%	2472	13044	4908	27%
35 tot 45 jaar	7885	8106	1325	32%	4353	7038	1696	20%	821	5969	2068	7%
45 tot 55 jaar	5815	4553	547	20%	5207	9754	3144	27%	4600	14955	5740	34%
55 tot 65 jaar	7212	1868	1230	19%	7545	5523	1734	22%	7879	9179	2239	25%
Totaal	54%	37%	10%	54127	34%	50%	16%	66963	15%	63%	22%	79798

Transportberoepen overige sectoren; Geografisch cluster: Zuid-Holland, Zeeland, Noord-Brabant, Limburg												
	2005				2014				2023			
	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal	LO	MO	HO	Totaal
15 tot 25 jaar	7327	4738	773	13%	4179	8695	1393	13%	1031	12653	2013	13%
25 tot 35 jaar	11370	8623	1815	22%	6140	11937	3039	19%	909	15251	4263	17%
35 tot 45 jaar	8901	9283	2415	21%	9168	11690	2846	22%	9436	14097	3277	23%
45 tot 55 jaar	17530	7502	1818	27%	14962	11753	1774	26%	12393	16004	1729	25%
55 tot 65 jaar	13848	2654	878	17%	11461	8826	857	19%	9074	14999	835	21%
Totaal	59%	33%	8%	99475	42%	49%	9%	108718	25%	64%	10%	117961