

17.730 openstaande vacatures voor chauffeurs

Het aantal tekorten aan chauffeurs in Nederland stijgt met de dag.

Auteur: Pien Kimmel 25-02-22

Transportondernemers zitten met de handen in het haar. De oorzaak? Er zijn simpelweg niet genoeg chauffeurs die de ritten kunnen rijden. Schaarste onder chauffeurs is niks nieuws, maar ze zijn nog nooit zo schaars geweest als nu. Bedrijven zijn genoodzaakt de vrachtwagens stil te laten staan en 'nee' te verkopen. Is er voor dit langer bestaande probleem nu eindelijk een oplossing?

Hoog aantal tekorten

Uit het onderzoek van Randstad Transport blijkt dat er in December 2021 17.730 vacatures voor chauffeurs in Nederland openstonden. Voor elke chauffeur zijn 4 banen beschikbaar (Jong, 2021). Niet alleen Nederland kampt met een hoog aantal tekorten. Uit een onderzoek van Brits bureau Transport intelligence blijkt dat Polen het land is met het hoogste aantal tekort van 124.000 chauffeurs (Mateboer, 2021). Door dit hoge aantal tekorten in Nederland zijn de transportondernemers genoodzaakt de vrachtwagens stil te laten staan. In combinatie met hogere loonkosten en stijgende brandstofprijzen zijn transportbedrijven niet in staat om te groeien. (Redactie, 2022)

Beperkte instroom

Een oorzaak van het chauffeurstekort is de beperkte instroom in de branche. Dit komt mede door de coronacrisis. De rijsscholen en het CBR moesten gedurende 11 maanden dicht, hierdoor zijn er niet/nauwelijks nieuwe chauffeurs opgeleid. Ook heeft het beroep over het algemeen een slecht imago, waardoor er minder instromers zijn. Over het algemeen denken mensen dat het een beroep is waarbij je



Steeds vaker voorkomende opdruk op vrachtwagens. (Verheggen, 2021)

veel uren maakt, een slecht sociaal leven hebt en zwaar werk verricht. Echter speelt het salaris ook een grote rol voor de beperkte instroom van chauffeurs. Op 1 januari 2022 is er een loonsverhoging van 3,25% ingevoerd in de cao. Desalniettemin weegt het salaris nog steeds niet op tegen de lange werkdagen en het fysiek zware werk.

Jongere generatie

Door de eerder benoemde werkomstandigheden is het voor de jongere generatie minder aantrekkelijk om de opleiding tot chauffeur te starten. Evenmin voor parttimers. Zij willen beide een ander werk/privé balans dan dat nu van toepassing is in deze sector. Door de eisen van de jongere generatie heb je drie instromers nodig voor twee uittredeers. Vrouwen kiezen er tevens ook niet snel voor om chauffeur te worden. Dit komt voornamelijk doordat vrouwen zich 's avonds niet veilig voelen op de weg.

Uittredeers

De gemiddelde leeftijd van chauffeurs ligt aanzienlijk hoog. 61% van de chauffeurs hebben een leeftijd van boven de 50 jaar en gaan op 'korte' termijn met pensioen. Ook is de gemiddelde leeftijd van een chauffeur met 3,5 jaar gestegen in de afgelopen 11

jaar (Jong, chauffeurstekort groter dan ooit, 2021).

Beroepsimago

De manier waarop het beroep gepresenteerd wordt moet veranderen. Wanneer werkgevers 'trots' zijn op hun bedrijf en laten zien dat ze een goede werkgever zijn. Is de kans op nieuwe medewerkers groter. Verder is de manier waarop ze medewerkers werven ook van belang. Transportondernemers moeten verder zoeken dan binnen familie en vrienden, en meer richten op vrouwen tijdens het werven. "Vrouwen vormen een enorm arbeidspotentieel, dat nog nauwelijks is aangeboord", zegt Schoneveld. (Mateboer, Opnieuw een chauffeurstekort, oplossing blijft uit, 2021) Op dit moment is slechts 4% van de chauffeurs vrouw.

Opleiden en investeren

Transportondernemers moeten investeren in potentiële werknemers. Het zou helpen om extra tijd te steken in BBL-opleiders en de zij-instromers. Zo kan er bijvoorbeeld gewerkt worden met een betaalde opleiding/ baangarantie. Dit houdt in dat een werkgever de opleiding betaalt in ruil voor een minimale werktijd bij de werkgever. Zo hebben de werkgevers jonge, gemotiveerde werknemers in dienst. In ruil daarvoor heeft de werknemer zekerheid in zijn baan. Er worden op deze manier nieuwe medewerkers binnengehaald en ook gemakkelijker behouden.

Alles kan bij Simon Loos

Een bedrijf die veel geeft om de presentatie van het bedrijf en zich focust op de wensen van de werknemers is Simon Loos. "We zijn een groot bedrijf met veel soorten transport en kunnen chauffeurs daardoor veel bieden", zegt Dick Maurer, business manager transport bij het

bedrijf. (Mateboer, Opnieuw een chauffeurstekort, de oplossing blijft uit, 2021). Er kan bij het bedrijf bijvoorbeeld gekozen worden voor het expliciet niet werken op maandag, het alleen werken in de avond etc. Zo maakt het bedrijf Simon Loos zich ook aantrekkelijk voor parttimers, vaders en vrouwen. Deze manier van 'werken' heeft bij Simon Loos al voor veel nieuwe werknemers gezorgd.

Blijve werknemers bij Simon Loos (Weerd,



2020)

Nieuwe omstandigheden

De 'verbeterde' werkomstandigheden bij Simon Loos zorgen voor minder tekorten binnen het bedrijf. Dit houdt in dat wanneer werknemers hun eigen 'eisen' kunnen stellen aan de baan, het aantrekkelijker wordt gemaakt om het beroep uit te oefenen. Een aantal voorbeelden waaruit werknemers graag zouden willen kiezen zijn: kortere werktijden, vaste dagen vrij, dag/avond/nachtdienst naar keuze. Tevens wanneer het basisloon ook wordt verhoogd zal het beroep alleen maar aantrekkelijker worden. Het verhogen van de basislonen is helaas geen makkelijke klus. Dit duurt vaak lang en het zijn minimale verhogingen.

Oplossing

Kortom, er zijn meerdere oplossingen nodig om de schaarste onder chauffeurs te verhelpen. Zo is de rol van de werkgevers erg belangrijk. Zij dragen

verantwoordelijkheid voor de presentatie van hun onderneming en het beroep. Wanneer zij daarnaast ook investeren en begeleiding bieden aan jonge instromers, zal het voor jonge arbeiders veel aantrekkelijker zijn om aan de opleiding te beginnen. Daarbij is het voor werknemers belangrijk om een goed werk-privé balans te hebben. Dit bestaat uit minder lange werkdagen, minder zwaar werk etc. Hierdoor is de kans op uitstroom kleiner. Samen met een hoger salaris kan dit leiden tot interesse bij parttimers, vaders, vrouwen en alleenstaanden.

Bibliografie

- Jong, T. d. (2021, december 9). *chauffeurstekort groter dan ooit*. Opgehaald van bigtruck: <https://bigtruck.nl/blog/item/chauffeurstekort-groter-dan-ooit>
- Jong, T. d. (2021, december 9). *chauffeurstekort groter dan ooit*. Opgehaald van bigtruck: <https://bigtruck.nl/blog/item/chauffeurstekort-groter-dan-ooit>
- Mateboer, B. (2021, Oktober 12). *Opnieuw een chauffeurstekort, de oplossing blijft uit*. Opgehaald van truckstar: <https://truckstar.nl/opnieuw-een-chauffeurstekort-de-oplossing-blijft-uit/>
- Mateboer, B. (2021, oktober 12). *Opnieuw een chauffeurstekort, de oplossing blijft uit*. Opgehaald van Truckstar: <https://truckstar.nl/opnieuw-een-chauffeurstekort-de-oplossing-blijft-uit/>
- Mateboer, B. (2021, Oktober 12). *Opnieuw een chauffeurstekort, oplossing blijft uit*. Opgehaald van truckstar: <https://truckstar.nl/opnieuw-een-chauffeurstekort-de-oplossing-blijft-uit/>
- Redactie. (2022, januari 31). *Nijpend personeelstekort remt vooral het wegtransport*. Opgehaald van transportlogistiek: <https://transportlogistiek.nl/branche/bedrijf-ondernemer/nijpend-personeelstekort-remt-vooral-het-wegtransport/>
- Verheggen, E. (2021, maart 18). *Terug van weggeweest: het chauffeurstekort*. Opgehaald van nt: <https://www.nt.nl/wegvervoer/2021/03/18/terug-van-weggeweest-het-chauffeurstekort/>
- Weerd, P. d. (2020, Oktober 14). *Personeelstekort? Zo pakken deze bedrijven het probleem met succes aan*. Opgehaald van logistiek: <https://www.logistiek.nl/carriere-mensen/artikel/2018/10/personeelstekort-zo-pakken-deze-bedrijven-het-probleem-met-succes-aan-101165336>