

Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkttrapportage 2023

Januari 2024

Inhoud

Bronnen	xxiv
Onderzoek uitgevoerd en/of begeleid door STL	xxiv
Onderzoek, analyses en registraties door derden	xxvii
Tabellen Arbeidsmarkt sector Transport en logistiek.	1
Economie en arbeidsmarkt landelijk.	4
Werkgevers transport en logistiek	18
Werknemers transport en logistiek	20
In-, uit- en doorstroom	36
Prognoses sector transport en logistiek (SOOB)	48
Bijlage bij Tabellen Arbeidsmarkt sector Transport en logistiek.55
Tabellen Instroom in de sector vanuit het onderwijs59
Landelijke ontwikkeling aantal studenten mbo (BBL en BOL)	65
Voortijdig schoolverlaten	67
Opbrengsten van BBL-opleidingen.	71
BBL-studenten gedetacheerd door STL.	74
Tabellen Een leven lang ontwikkelen81
Leer- en opleidingsmogelijkheden	81
Leergedrag	101
Loopbaan	111
Tabellen Vitaliteit117
Werken tot het pensioen.	117
Gezondheid en leefstijl.	134
Verzuim	150

Tabellen Veiligheid	167
Arbeidsrisico's	167
Arbeidsongevallen	171
Maatregelen voor veilig werken	175
Tevredenheid over veiligheid in eigen bedrijf	180
Psychosociale arbeidsbelasting.	183
Tabellen Organisatie en leidinggeven	191
Tevredenheid met werk	191
Bevlogenheid en waardering	194
Leidinggevende	196
Functioneringsgesprekken	202
Relatie leidinggevende en werknemer	208
Tabellen Vrouwen in de sector transport en logistiek	211

Index van figuren

Tabellen Arbeidsmarkt sector Transport en logistiek

Omzetontwikkeling transport en logistiek.	1
Verwachtingen transportondernemers komende 3 maanden	1
Stelling: 2023 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2022.	2
Stelling: 2023 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2022. Naar deelmarkt	2
Verwachting belangrijkste thema's komende twee jaar (meerdere antwoorden mogelijk)	3
Aantal faillissementen in de sector	4
Economie en arbeidsmarkt landelijk	4
Bbp %-verandering ten opzichte van een jaar eerder	4
Verwachtingen ondernemers van economisch klimaat komende 3 maanden (exclusief financieel of nutsbedrijven)	5
Wat is het belangrijkste gevolg dat uw bedrijf op dit moment ervaart door arbeidstekorten? . .	6
Aandeel ondernemers dat een tekort aan personeel als belemmering ervaart voor zijn bedrijfsactiviteiten	7
Wat merk jij van het personeelstekort in jouw werk? (Gevraagd aan werknemers in sector transport en logistiek, meerdere antwoorden mogelijk)	7
Aandeel bedrijven met vacatures naar deelmarkt (voorjaar 2023)	8
Aandeel bedrijven met openstaande vacatures naar deelmarkt (in voorjaar 2023)	9
Stelling: Ik verwacht dat het aantal vacatures dit jaar hoger zal zijn dan vorig jaar.	10
Vacatures chauffeurs.	10
Openstaande vacatures beroepsgroepen (verwant aan) transport en logistiek	11
Spanning op de arbeidsmarkt: verhouding tussen vacatures voor vrachtwagenchauffeurs en werkzoekende vrachtwagenchauffeurs	11
Hoe pakt u over het algemeen de werving van personeel aan als u vacatures heeft?	12
Hoe pakt u over het algemeen de werving van personeel aan als u vacatures heeft? (Naar omvang van bedrijf).	13

Mogelijke werving doelgroepen bij arbeidsmarktkrapte	14
Instroom in WW werknemers transport en logistiek.	14
Ervaren impact coronacrisis op werk en werknemers door werkgevers	15
Invloed coronacrisis en bijbehorende maatregelen op het werk volgens werknemers.	17
Werkgevers transport en logistiek	18
Aantal bedrijven in de sector en gemiddeld aantal werknemers (rechter as).	18
Bedrijven in sector naar deelmarkt/type vervoer.	18
Bedrijfsgrootte naar aantal werknemers.	19
Aantal werknemers naar categorie van bedrijfsomvang	19
Familiebedrijven in de sector: Is uw organisatie voor 50% of meer eigendom van één familie?	20
Werknemers transport en logistiek	20
Aantal werknemers	20
Aantal vrachtwagenchauffeurs en chauffeursquote.	21
Werknemers naar functie	21
Verdeling chauffeurs in sector transport en logistiek (SOOB) naar deelmarkt of type vervoer	22
Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek.	22
Werknemers in de sector naar migratieachtergrond.	23
Leeftijdsopbouw werknemers	25
Leeftijdsopbouw werknemers per leeftijdjaar.	26
Gemiddelde leeftijd werknemers	26
Belangrijkste redenen om door te werken na pensionering (volgens werkgevers)	27
Leeftijdsopbouw werknemers transport en logistiek naar regio in 2022 en verwacht in 2025	27
Leeftijdsopbouw vergeleken met werkzame beroepsbevolking (2023-Q1).	28
Ontwikkeling aantal werkenden Nederlandse arbeidsmarkt t.o.v. jaar eerder (x1.000)	28

Vaste of flexibele arbeidsrelatie naar arbeidsmarktsector 2022	29
Arbeitsrelatie werknemers transport en logistiek (SOOB) naar leeftijdscategorie	29
Werknemers transport en logistiek naar arbeidsrelatie.	30
Chauffeurs en logistiek medewerkers naar contractvorm	30
Redenen werkgevers voor inzet flexibele contracten	32
Reden werkgevers voor géén inzet flexibele contracten	33
Belangrijkste reden voor niet hebben van vast dienstverband volgens werknemers.	33
Stelling: Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?.	34
Percentage parttimers (<0,9 fte) in sector.	34
Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek.	35
Werknemers met een migratieachtergrond transport en logistiek.	35
Aandeel vrouwelijke werknemers in transport en logistiek	36
In-, uit- en doorstroom	36
Unieke in- en uitstroom: Werknemers waren in 4 voorafgaande kwartalen niet/wel werkzaam in sector	36
In- en uitstroom vrachtwagenchauffeurs.	37
Instroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken	37
Uitstroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken	38
Herkomst van instroom in transport en logistiek (SOOB) (2014 t/m 2022)	38
Herkomst van instroom werknemers in transport en logistiek (SOOB) naar leeftijd (2022).	39
Bestemming na uitstroom transport en logistiek (SOOB) (2015 t/m 2021).	39
Bestemming na uitstroom transport en logistiek (SOOB) naar leeftijd (2021)	40
Arbeidsmarktpositie zij-instromers voor en na baangarantieperiode	40
Arbeidsmarktpositie zij-instromers na baangarantieperiode: per sector	41
Arbeidsmarktpositie zij-instromers na baangarantieperiode: langere termijn	41

Gemiddeld bruto-inkomen per fte en gemiddelde deeltijdfactor van werkzame zij-instromers voor en na baangarantieperiode	42
Uitstroom naar pensioen	42
Wat was of wat waren voor jou de belangrijkste redenen om te vertrekken uit de sector transport en logistiek?	43
Wat had je werkgever kunnen doen om jouw vertrek uit de sector te voorkomen?	43
Doorstroom in transport en logistiek: aantal werknemers dat van werkgever wisselt binnen branche	44
Loopbaanmobiliteit werknemers: voor huidige beroep nog een ander beroep gehad?	44
Loopbaanmobiliteit werknemers: gemiddeld aantal jaren dat iemand werkzaam is in zijn huidige functie.	45
Hoe ben je in je beroep terechtgekomen?	45
Redenen om bewust te kiezen voor het chauffeursberoep	46
Hoe is het zo gekomen dat je min of meer toevallig in het chauffeursberoep bent terechtgekomen?	46
Afgelopen 2 jaar nagedacht over een andere baan of functie	47
Redenen voor andere baan of functie (meerdere antwoorden mogelijk)	47
Prognoses sector transport en logistiek (SOOB).	48
Verwachte economische groei (bbp), inflatie en werkloze beroepsbevolking NL (niveau in %) (basisscenario CPB)	48
Verwachte vraag naar arbeid en aanbod van personeel sector transport en logistiek (SOOB) (CPB-raming, september 2023).	48
Ontwikkeling aanbod van personeel transport en logistiek (SOOB) groei % 2027 t.o.v. 2022 naar regio	49
(Verwachte) ontwikkeling leeftijdsopbouw werknemers transport en logistiek (SOOB) (in fte)	49
Verwachte aantal werkenden in fte van 55 jaar en ouder transport en logistiek (SOOB)	50
Vraag naar werknemers sector (instroombehoefte) (CPB-raming september 2023)	51
(Verwachte) in- en uitstroom sector SOOB (CPB-raming sept. 2023).	52

Ontwikkeling spanningsindex sector transport en logistiek (SOOB)52
Arbeidsoverschot of tekort (aanbod – vraag) sector SOOB.53
Arbeidsmarktspanning (arbeidsvraag/personeelsaanbod) sector SOOB naar arbeidsmarktregio54

Bijlage bij Tabellen Arbeidsmarkt sector Transport en logistiek

Opbouw Vervoer en opslag (transport en logistiek) en SOOB-branche naar bedrijfstak/branche 2022 (SBI 2008, aantal werknemers x-1.000) ²55
Werknemers SOOB weergegeven naar branche (2022).56
Bedrijven SOOB weergegeven naar branche transport en logistiek (2022).56
Belangrijkste sector per beroepsgroep.57

Tabelen Instroom in de sector vanuit het onderwijs

Instroom in de sector uit het onderwijs 2022. Naar vooropleiding vo, mbo en hbo/wo59
Aantal studenten chauffeur wegvervoer, manager transport en logistiek en planner (mbo- opleidingen goederenvervoer over de weg).60
Aantal studenten logistiek medewerker/supervisor/teamleider (mbo logistiek over land)60
Vooropleiding eerstejaarsstudenten mbo chauffeur wegvervoer61
Vooropleiding eerstejaarsstudenten mbo logistiek medewerker.63
BBL'ers transport en logistiek naar geslacht.64

Landelijke ontwikkeling aantal studenten mbo (BBL en BOL) 65

(Verwachte) ontwikkeling aantal studenten mbo (BBL en BOL).65
Aantal studenten mbo mobiliteit, transport, logistiek en maritiem naar leerweg (x 1.000)65
Prognose aantal studenten mbo goederenvervoer over de weg66
Prognose aantal studenten mbo logistiek66

Voortijdig schoolverlaten 67

Aandeel voortijdig schoolverlaters transport- en logistiek onderwijs67
--	-----

Belangrijkste reden voor voortijdige uitval (volgens uitgevallen jongeren zelf), per opleidingsniveau	68
Bedrijven in de sector transport en logistiek met BBL-studenten in dienst.	68
Bedrijven met BBL-studenten in dienst naar deelmarkt.	69
Praktijkopleiders in het bedrijf: Zijn er naast de praktijkopleider nog andere werknemers in uw bedrijf die de BBL-studenten begeleiden?	69
Zaken waar BBL-studenten met meest behoefte aan hebben in de begeleiding, volgens werkgevers	70
Stellingen: Hebben praktijkopleiders voldoende kennis, vaardigheden en tijd voor begeleiding?	70
Opbredingen van BBL-opleidingen	71
Oordeel schoolverlaters mbo met diploma over opleiding en functie één jaar na afstuderen (in schooljaar 2019-2020)	71
Redenen werkgevers voor opleiden van BBL'ers in bedrijf	71
Redenen werknemers voor opleiden van BBL'ers in bedrijf	72
U heeft BBL'ers in uw vestiging. Zouden deze leerlingen na de leerwerkperiode zo aan de slag kunnen in uw vestiging?	72
Kunnen de BBL-leerlingen na hun leerwerkperiode zo aan de slag in jouw bedrijf?.	73
Indien antwoord: Nee, ze missen nog kennis en vaardigheden: Welke vaardigheden missen BBL'ers?	73
BBL-studenten gedetacheerd door STL	74
Aantal BBL-studenten gedetacheerd door STL	74
Aandeel schoolverlaters (met en zonder diploma) door STL gedetacheerd in BBL-opleidingen.	74
Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-studenten transport en logistiek (x-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2020-2021)	75
Arbeidsmarktpositie BBL-studenten transport en logistiek <i>ongediplomeerd</i> (3,5 jaar na uitval opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2019-2021).	75
Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-studenten naar sectoren (X-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2019-2021)	76

Arbeidsmarktpositie <i>ongediplomeerde</i> BBL-studenten transport en logistiek naar sectoren (X-aantal jaar na uitval uit opleiding)	77
Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-studenten chauffeur wegvervoer naar sectoren (X-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2019-2021)	78
Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-studenten logistiek naar sectoren (X-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2019-2021)	79
Gemiddeld bruto inkomen en gemiddelde werkweek van werkzame BBL-gediplomeerden transport en logistiek	80

Tabellen Een leven lang ontwikkelen

Leer- en opleidingsmogelijkheden.	81
Opleidingsbudget en -plannen. 2016 t/m 2022	81
Opleidingsbudget en -plannen. Naar bedrijfsomvang	81
Stellingen ontwikkelingsmogelijkheden, werknemers	82
Ontwikkelingsmogelijkheden schaal. Sector versus beroepsbevolking	82
Ontwikkelingsmogelijkheden. Naar functie, leeftijd en geslacht	83
Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden. 2020 t/m 2023	83
Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden. Naar aard dienstverband	84
Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden. Naar leeftijd	84
Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden. Naar functie	85
Werkgevers: Knelpunten als het gaat om het ontwikkelen van werknemers	85
Werkgevers: Knelpunten als het gaat om het ontwikkelen van werknemers. Naar branche. . .	86
Werkgevers: Zou u ondersteund willen worden bij het vergroten van de kennis, vaardigheden en competenties van uw werknemers en zo ja op welke wijze?	86
Werkgevers: Zou u ondersteund willen worden bij het vergroten van de kennis, vaardigheden en competenties van uw werknemers en zo ja op welke wijze? Naar branche . .	87

Behoefte aan ontwikkeling87
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? 2018 en 202187
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar bedrijfsomvang88
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar leeftijd88
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar functie89
Wensen om vakmanschap te verbeteren, werknemers89
Wensen om vakmanschap te verbeteren, werknemers. Naar leeftijd90
Wensen om vakmanschap te verbeteren, werknemers. Naar aard dienstverband.90
Werknemers: hoeveel jaar werk je al in je huidige functie? Sector en naar functie91
Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie. 2020 t/m 202391
Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie. Naar functie92
Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie. Naar leeftijd92
Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie. Naar branche93
Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie. Naar geslacht93
Werkgevers: Hoe tevreden bent uw over uw werknemers voor wat betreft de mate van aansluiten van kennis en vaardigheden?94
Werkgevers: In hoeverre zijn er in uw vestiging werknemers die moeite hebben met basisvaardigheden als lezen en schrijven, rekenen en digitale of ICT-vaardigheden?94
Werkgevers: Zijn er in uw vestiging werknemers die moeite hebben met basisvaardigheden als lezen en schrijven, rekenen en digitale of ICT-vaardigheden? Naar branche95
Werkgevers: In hoeverre zijn er in uw vestiging werknemers die moeite hebben met basisvaardigheden als lezen en schrijven, rekenen en digitale of ICT-vaardigheden? Naar bedrijfsomvang95
Werkgevers: Met welke basisvaardigheden hebben werknemers in uw vestiging moeite?96

Werkgevers: Leidt een tekort aan basisvaardigheden bij de werknemer wel eens tot belemmeringen bij het uitvoeren van werkzaamheden?96
Werkgevers: Welke stappen onderneemt u om de basisvaardigheden bij de medewerkers op niveau te krijgen?97
Werkgevers: Welke stappen onderneemt u om de basisvaardigheden bij de medewerkers op niveau te krijgen? Naar bedrijfsomvang97
Werknemers: Hoe goed kun je op je werk overweg met de gebruikte digitale middelen?98
Werknemers: Hoe goed kun je op je werk overweg met de gebruikte digitale middelen? 2018 t/m 202398
Werknemers: Hoe goed kun je op je werk overweg met de gebruikte digitale middelen? Naar functie99
Werknemers: Hoe goed kun je op je werk overweg met de gebruikte digitale middelen? Naar leeftijd99
Werknemers: Stel dat je een stap hogerop wil komen in je loopbaan. Denk je dat je kennis op het terrein van computer/internet/systemen/programma's en dergelijke dan voldoende is? .	100
Werknemers: Stel dat je een stap hogerop wil komen in je loopbaan. Denk je dat je kennis op het terrein van computer/internet/systemen/programma's en dergelijke dan voldoende is? Naar leeftijd	100
Werknemers: Stel dat je een stap hogerop wil komen in je loopbaan. Denk je dat je kennis op het terrein van computer/internet/systemen/programma's en dergelijke dan voldoende is? Naar functie	101
Leergedrag	101
Werknemers: Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding.	101
Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding. Naar jaar	102
Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding. Naar leeftijd	103
Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding. Naar aard dienstverband	103
Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding. Naar branche	104
Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding. Naar functie	104
Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding, werknemers. 2019 t/m 2023	105
Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding. Naar functie	105

Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding. Naar aard dienstverband.	106
Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren.	106
Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren. 2019 t/m 2023	107
Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren. Naar leeftijd	107
Werkgevers: Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren?	108
Werkgevers: Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren? 2020 t/m 2023	108
Werkgevers: Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren? Naar branche.	109
Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren? Naar bedrijfsomvang	109
Stellingen informeel leren, werknemers	110
Werknemers: Werknemers in mijn bedrijf delen relevante informatie met elkaar. 2020 t/m 2023	110
Werknemers: Werknemers in mijn bedrijf delen relevante informatie met elkaar. Naar functie	110
Loopbaan	111
Werknemers: Geen ander beroep gehad voor huidig beroep	111
Werknemers: Is er in de afgelopen 10 jaar nieuwe technologie toegepast in jouw functie die het werken heeft veranderd?	111
Werknemers: Is er in de afgelopen 10 jaar nieuwe technologie toegepast in jouw functie die het werken heeft veranderd? Naar functie	112
Mogelijke gevolgen van nieuwe technologie volgens werknemers.	112
Baan behouden en van baan veranderen, werknemers	113
Werknemers: Ik verwacht dat ik mijn baan het komende jaar zal houden. Naar functie, leeftijd en geslacht	113
Werknemers: Ik ben van plan komend jaar van baan te veranderen. Naar functie, leeftijd en geslacht	114

Werknemers: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende mogelijkheden voor ander werk in mijn huidige bedrijf	114
Werknemers: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende mogelijkheden voor ander werk in mijn huidige bedrijf. Naar leeftijd	115
Werknemers: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende mogelijkheden voor ander werk in mijn huidige bedrijf. Naar functie	115

Tabellen Vitaliteit

Werken tot het pensioen.	117
Werknemers: Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen?	117
Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? Naar jaar.	117
Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? Naar functie, leeftijd en dienstverband	118
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Naar jaar	118
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Niet willen versus niet kunnen	119
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Naar leeftijd	119
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Naar functie	120
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Naar aard dienstverband	121
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Naar branche.	121
Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers. Sector en landelijk	122
Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers. Naar leeftijd	122
Omstandigheden waarin werknemers langer zouden willen doorwerken. Sector en landelijk .	123
Gemiddelde pensioenleeftijd sector transport en logistiek (SOOB)	123
Werkgevers: Onze vestiging stimuleert de duurzame inzetbaarheid van onze werknemers. Naar jaar	124

Werkgevers: Onze vestiging stimuleert de duurzame inzetbaarheid van onze werknemers. Naar bedrijfsomvang	124
Getroffen maatregelen door werkgevers om werknemers inzetbaar te houden, 2022 en 2020.	125
Aanbod maatregelen volgens werknemers. Naar jaar	126
Stellingen duurzame inzetbaarheid. Werknemers	127
Stelling werknemer: Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen. Naar leeftijd	127
Stelling werknemer: Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen. Naar functie	128
Stelling werknemer: Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen. Naar aard dienstverband	128
Stelling werknemer: Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen. Naar bedrijfsgrootte	129
Stelling werknemer: Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen. Naar geslacht	129
Stelling werknemer: Ik ben bewust bezig met mijn duurzame inzetbaarheid. Naar leeftijd . . .	130
Stelling werknemer: Ik ben bewust bezig met mijn duurzame inzetbaarheid. Naar aard dienstverband	130
Stelling werknemer: Ik weet hoe ik mijn duurzame inzetbaarheid kan verbeteren. Naar leeftijd	131
Stelling werknemer: Ik weet hoe ik mijn duurzame inzetbaarheid kan verbeteren. Naar aard dienstverband	131
Stelling werknemer: Ik weet hoe ik mijn duurzame inzetbaarheid kan verbeteren. Naar geslacht	132
Stelling werknemer: Ik weet hoe ik mijn duurzame inzetbaarheid kan verbeteren. Naar branche.	132
Stelling werkgevers: Onze werknemers zijn bewust bezig met hun inzetbaarheid. Naar jaar	133
Stelling werkgevers: Onze werknemers zijn bewust bezig met hun inzetbaarheid. Naar bedrijfsomvang	133

Gezondheid en leefstijl.	134
Hoe is over het algemeen je gezondheid? 2020-2023	134
Hoe is over het algemeen je gezondheid? Naar functie	134
Hoe is over het algemeen je gezondheid? Naar leeftijd	135
Zelf gerapporteerd BMI. Sector en naar jaar.	135
Zelf gerapporteerd BMI. Naar functie, leeftijd en geslacht.	136
Beweegnorm.	136
Beweegnorm. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	136
Beweegnorm. Naar functie, leeftijd en geslacht	137
Aandeel (niet-)rokers. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	137
Aandeel (niet-)rokers. Naar functie, leeftijd en geslacht	138
Vind je dat je voldoende slaapt? Sector versus beroepsbevolking en naar jaar.	138
Vind je dat je voldoende slaapt? Naar functie, leeftijd en geslacht	139
Aantal uren slaap. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	139
Aantal uren slaap. Naar functie, leeftijd en geslacht.	140
Heb je geregeld last van slapeloosheid? Sector versus beroepsbevolking en naar jaar.	140
Heb je geregeld last van slapeloosheid? Naar functie, leeftijd en geslacht	141
Alcohol. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar.	141
Alcohol. Naar functie, leeftijd en geslacht	142
Mate van verantwoordelijkheid voor gezond blijven werken tot pensioen, werknemers en werkgevers	142
Mate van verantwoordelijkheid voor gezond blijven werken tot pensioen, werkgevers. Naar bedrijfsomvang	143
Stellingen leefstijl. Werknemers	143
Stelling werknemer: Het is goed als een bedrijf zich met de gezondheid en leefstijl van werknemers bezighoudt. Naar jaar	144

Stelling werknemer: Het is goed als een bedrijf zich met de gezondheid en leefstijl van werknemers bezighoudt. Naar aard dienstverband	144
Stelling werknemer: Het is goed als een bedrijf zich met de gezondheid en leefstijl van werknemers bezighoudt. Naar bedrijfsgrootte	145
Stelling werknemer: Mijn werkgever doet er veel aan om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. Naar jaar	145
Stelling werknemer: Mijn werkgever doet er veel aan om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. Naar aard dienstverband	146
Stelling werknemer: Mijn werkgever doet er veel aan om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. Naar geslacht	146
Stelling werknemer: Ik vind het lastig om met mijn leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten. Naar jaar	147
Stelling werknemer: Ik vind het lastig om met mijn leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten. Naar leeftijd	147
Stelling werknemer: Ik vind het lastig om met mijn leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten. Naar functie	148
Stelling werkgevers: Een ongezonde leefstijl wordt met de werknemer besproken. Naar jaar	148
Stelling werkgevers: Een ongezonde leefstijl wordt met de werknemer besproken. Naar branche.	149
Stelling werkgevers: Een ongezonde leefstijl wordt met de werknemer besproken. Naar bedrijfsgrootte	149
Verzuim	150
Verzuimpercentages sector Vervoer over land, landelijk en beroep vrachtwagenchauffeur . .	150
Stelling werkgever: Oudere werknemers verzuimen meer dagen dan jongere werknemers . .	150
Stelling werkgever: Oudere werknemers verzuimen meer dagen dan jongere werknemers. Naar bedrijfsomvang	151
Stelling werkgever: Oudere werknemers verzuimen meer dagen dan jongere werknemers. Naar branche.	151
Stelling werkgevers: Ik verwacht dat het verzuim van mijn werknemers de komende jaren zal toenemen.	152

Stelling werkgevers: Ik verwacht dat het verzuim van mijn werknemers de komende jaren zal toenemen. Naar bedrijfsomvang	152
Stelling werkgevers: Ik verwacht dat het verzuim van mijn werknemers de komende jaren zal toenemen. Naar branche	153
Klachten laatste verzuim, sector en landelijk	153
Klachten laatste verzuim. Naar jaar	154
Klachten laatste verzuim. Naar leeftijd	155
Klachten laatste verzuim. Naar functie	156
Verzuimklachten gevolg van werk? Sector versus landelijk.	157
Verzuimklachten gevolg van werk? Naar functie	157
Verzuimklachten gevolg van werk? Naar leeftijd	158
Schatting aandeel werkgerelateerd verzuim, volgens werkgevers. Naar jaar.	158
Schatting aandeel werkgerelateerd verzuim, volgens werkgevers. Naar bedrijfsomvang	159
Oorzaken werkgerelateerd verzuim	159
Oorzaken werkgerelateerd verzuim. Naar jaar	160
Oorzaken werkgerelateerd verzuim. Naar functie	161
Oorzaken werkgerelateerd verzuim. Naar geslacht	162
Oorzaken werkgerelateerd verzuim. Naar leeftijd	163
Oorzaken werkgerelateerd verzuim. Naar bedrijfsomvang.	164
Stelling werkgevers: Werkgevers kunnen zélf het ziekteverzuim beperken. Naar bedrijfsomvang	165
Volgens werkgevers uitgevoerde activiteiten om verzuim te voorkomen.	165

Tabellen Veiligheid

Arbeidsrisico's	167
Arbeidsrisico's volgens werknemers. 2018, 2020 en 2022	167
Arbeidsrisico's volgens werknemers. Naar leeftijd	168

Arbeidsrisico's volgens werknemers. Naar functie	169
Arbeidsrisico's volgens werknemers. Naar bedrijfsomvang	170
Arbeidsrisico's volgens werkgevers	171
Arbeidsongevallen	171
Stellingen bijna-ongelukken. Werknemers.	171
Betrokken bij ongeval tijdens werk in het afgelopen jaar. Totaal sector en naar functie	172
Betrokken bij ongeval tijdens werk in het afgelopen jaar. Naar jaar	172
Aandacht voor voorkomen ongevallen	173
Aandacht voor voorkomen ongevallen. Naar jaar.	173
Aandacht voor voorkomen ongevallen. Naar functie	174
Aandacht voor voorkomen ongevallen. Naar bedrijfsomvang	174
Maatregelen voor veilig werken	175
Maatregelen arbo/veilig werken. Naar jaar	175
Aandeel bedrijven met preventiemedewerker. 2018 t/m 2023	175
Aandeel bedrijven met preventiemedewerker. Naar bedrijfsomvang	176
Zijn één of meerdere werknemers als preventiemedewerker aangewezen? Landelijk	176
Wie is de preventiemedewerker	177
Wie is de preventiemedewerker? Naar bedrijfsomvang.	177
Werknemers: Bekend met preventiemedewerker? Sector. Naar functie en aard dienstverband	178
Bedrijven met actuele RI&E. 2018 t/m 2023	178
Bedrijven met (actuele) RI&E. 2019-2023	179
Bedrijven met (actuele) RI&E. Naar bedrijfsomvang	179
Mate van uitvoering plan van aanpak RI&E volgens werkgevers	180

Tevredenheid over veiligheid in eigen bedrijf	180
Werknemers: Op welke manier ontvang je in je huidige baan, informatie over hoe je met arbeidsrisico's moet omgaan?	180
Werknemers: Op welke manier ontvang je in je huidige baan, informatie over hoe je met arbeidsrisico's moet omgaan? Naar bedrijfsomvang	181
Oordeel veiligheid in bedrijf. Werknemers.	181
Werkgever: Ik ben tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen in de vestiging	182
Mate waarin mensen in bedrijf zich aan veiligheidsprocedures houden, volgens werknemers	182
Psychosociale arbeidsbelasting	183
Last van hinderlijke stress. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	183
Last van hinderlijke stress. Naar functie, leeftijd en geslacht	183
Stellingen werkdruk	184
Werkdruk, schaalscore. Sector en landelijk	184
Werkdruk, schaalscore. Naar functie, leeftijd en geslacht	185
Aandeel werknemers dat aangeeft in het afgelopen jaar (ten tijde van invullen vragenlijst) te maken te hebben gehad met ongewenste omgangsvormen	185
Stellingen werk-privé conflict.	186
Schaal werk-privé conflict. Sector en landelijk	186
Schaal werk-privé conflict. Naar functie, leeftijd en geslacht	187
Stellingen herstel in vrije tijd	187
Schaalscore herstel in vrije tijd. Sector en landelijk	188
Schaalscore herstel in vrije tijd. Naar functie, leeftijd en geslacht	188
Mate van autonomie, werknemers (sector transport en logistiek)	189
Mate van autonomie, werknemers (landelijk)	189

Tabellen Organisatie en leidinggeven

Tevredenheid met werk	191
Werknemers: Ik ben tevreden met mijn huidige werk	191
Werknemers: Ik ben tevreden met mijn huidige werk. Naar jaar	191
Werknemers: Ik ben tevreden met mijn huidige werk. Naar leeftijd	192
Werknemers: Ik ben tevreden met mijn huidige werk. Naar geslacht	192
Belang verschillende arbeidsvoorwaarden, SOOB sector.	193
Tevredenheid verschillende arbeidsvoorwaarden, SOOB sector	193
Bevlogenheid en waardering	194
Bevlogenheid. Sector en landelijk	194
Bevlogenheid. Naar functie, leeftijd en geslacht	194
Werknemers: Ik heb het gevoel dat ik gewaardeerd word door mijn leidinggevende	195
Werknemers: Ik heb het gevoel dat ik gewaardeerd word door mijn leidinggevende. Naar jaar	195
Leidinggevende	196
Werknemers: Welke functie(s) heeft jouw leidinggevende?	196
Werknemers: Welke functie(s) heeft jouw leidinggevende? Naar functie	196
Welke functie(s) heeft jouw leidinggevende? Naar bedrijfsomvang	197
Werknemers: Een goede leidinggevende is iemand die...	197
Werknemers: Een goede leidinggevende is iemand die.... Naar functie	198
Werknemers: Een goede leidinggevende is iemand die.... Naar leeftijd.	198
Werknemers: Een goede leidinggevende is iemand die.... Naar branche	199
Werknemers: Een goede leidinggevende is iemand die... Naar bedrijfsomvang.	200
Strategische personeelsplanning, 2019 en 2022	200

Strategische personeelsplanning. Naar bedrijfsomvang	201
Waarom zijn er geen stappen gezet rondom personeelsplanning?	201
Functioneringsgesprekken	202
Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers, 2018-2023.	202
Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers. Naar functie.	202
Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers. Naar bedrijfsomvang	203
Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers. Naar leeftijd	203
Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgens werknemers	204
Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgens werknemers. Naar jaar	204
Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgens werknemers. Naar functie	205
Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgens werknemers. Naar bedrijfsomvang.	206
Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgens werknemers. Naar leeftijd	207
Relatie leidinggevende en werknemer	208
Relatie met leidinggevende, werknemers	208
Relatie met collega's, werknemers	208
Werknemers: Mijn collega's zijn vriendelijk. Naar aard dienstverband	209
Werknemers: Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me. Naar functie	209
Schaalscore steun collega's	210
Tabellen Vrouwen in de sector transport en logistiek	
Aandeel vrouwen in transport en logistiek	211
Aandeel vrouwen in transport en logistiek (SOOB) naar regio.	212
Prognoses vrouwen werkzaam in transport en logistiek (in fte)	213
In-, uit- en doorstroom vrouwen (SOOB)	214
Aandeel vrouwen in sectoren (2022)	214

Herkomstsectoren werknemers bij instroom in SOOB-bedrijven (2022).	215
Aandeel bedrijven in sector met vrouwen in dienst	215
Gemiddeld aantal vrouwen per bedrijfsgrootte	215
Verdeling vrouwelijke werknemers in de sector. Naar functie.	216
Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs	216
Aandeel vrouwelijke transportplanners en logistiek medewerkers.	217
Vast of flexibel contract	217
Leeftijdsopbouw werknemers in sector	218
Aandeel parttimers (minder dan 35 uur per week).	218
Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek.	219
Voordelen volgens werknemers van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs (meerdere antwoorden mogelijk)	219
Waarom werken er zo weinig vrouwen in de sector (meerdere antwoorden mogelijk).	220

Bronnen

De arbeidsmarktrapportage 2023 gebruikt twee soorten bronnen voor onderzoeksgegevens:

- 1) onderzoek uitgevoerd en/of begeleid door STL zelf
- 2) onderzoek, analyses en registraties door derden.

ONDERZOEK UITGEVOERD EN/OF BEGELEID DOOR STL

Dit omvat onderzoeken op het gebied van instroom en inzetbaarheid die enerzijds door de onderzoekers van STL zelf worden uitgevoerd en anderzijds in samenwerking met externe onderzoeksbureaus zijn gedaan¹. In het laatste geval is een extern bureau verantwoordelijk voor de uitvoering en heeft STL de begeleidende en coördinerende rol in het proces van vragenlijstconstructie, dataverzameling, analyse en rapportage. Belangrijke onderzoeken van STL die in deze rapportage gebruikt worden, zijn:

- *Bedrijfsenquête 2023*: onderzoeksbureau Panteia houdt jaarlijks in opdracht van STL een telefonische enquête onder werkgevers over de ontwikkelingen in hun bedrijf en de sector. Jaarlijks terugkomende thema's zijn: bedrijfsactiviteiten, functies en contractvormen werknemers, BBL-studenten, veiligheid, opleiding en ontwikkeling, verzuim en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast wordt elk jaar ingezoomd op bepaalde thema's. In 2023 zijn dit: de aanpak van werving van personeel, werknemers in het bedrijf die moeite hebben met digitale- of ICT-vaardigheden en de opleidingscultuur in het bedrijf. In 2022 ging de aandacht uit naar doorwerken na pensionering, vrouwen in de sector, maatregelen om werknemers inzetbaar te houden en belangrijke kennis en vaardigheden voor de komende vijf jaar.

In april, mei en juni 2023 hebben bijna 1.500 bedrijven meegedaan aan de bedrijfsenquête. Er is een steekproef getrokken onder bedrijven die zijn aangesloten bij SOOB (ruim 7.500 bedrijven) waarbij de arbeidsmarktregio's van het UWV² als uitgangspunt zijn genomen. Om goed zicht te krijgen op logistieke dienstverlening zijn daarnaast ook bedrijven uit de logistiek top 100 benaderd. Uitkomsten van de bedrijfsenquête zijn representatief voor bedrijven in de sector; na weging is de verdeling naar bedrijfsomvang van bedrijven in de steekproef (groep werkgevers die zijn geënquêteerd) vergelijkbaar met die in de populatie (SOOB).

- *Werknemersenquête 2023*: in mei 2023 is voor de zesde keer een grootschalige online enquête onder werknemers in de sector transport en logistiek gehouden. De enquête werd in opdracht van STL uitgevoerd door I&O Research. In totaal zijn ruim 1.000 werknemers uit de sector vragen voorgelegd over functie en aard dienstverband, mobiliteit en opleidingen, arbeidsomstandigheden, verzuim, digitale vaardigheden, duurzame inzetbaarheid, functioneringsgesprekken en leidinggevende.

¹ In de arbeidsmarktrapportages worden de meest recente onderzoeksgegevens gepresenteerd. In een aantal gevallen zijn dit gegevens uit eerdere jaren. Gegevens waarvan we veronderstellen dat ze niet jaarlijks significant wijzigen nemen we bijvoorbeeld niet elk jaar mee in de bedrijfsenquête. Zo ontstaat er ook ruimte voor meenemen van nieuwe thema's.

² <https://www.uwv.nl/zakelijk/Images/35arbeidsmarktregios.pdf>

De werknemers zijn via bestaande panels benaderd. Alle deelnemers aan de vragenlijst vulden eerst enkele selectievragen in. Daarmee werd vastgesteld dat zij inderdaad werkzaam zijn in de sector transport en logistiek. De resultaten zijn gewogen naar functie en leeftijd. Daarmee zijn de resultaten representatief voor de sector transport en logistiek.

- *Sectormonitor Transport en Logistiek*: elk kwartaal maakt STL in opdracht van Pensioenfonds Vervoer (PFV) de Sectormonitor. Thema's zijn het aantal werkgevers, het aantal werknemers en chauffeurs, leeftijdsopbouw en in- en uitstroom. De monitor is grotendeels gebaseerd op geaggregeerde gegevens (niet herleidbaar tot personen) uit de administratie van Pensioenfonds Vervoer. De data passen exact bij de afbakening van de sector: werknemers en werkgevers aangesloten bij de cao (in vaste dienst en oproepkracht). Het beroep van de werknemers is niet geregistreerd. Chauffeurs worden met behulp van een analysefilter binnen de groep werknemers geïdentificeerd. Logistiek dienstverleners kunnen in de gegevens niet worden onderscheiden van beroepsgoederenvervoerders. Werknemers tot 21 jaar dragen nog geen pensioenpremie af en zijn daardoor niet allemaal opgenomen in de bestanden van het pensioenfonds; alleen degenen die vrijwillig door hun werkgever zijn aangemeld.
- *Arbeidsmarktinformatie Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over sector transport en logistiek*. ABF Research verzamelt jaarlijks voor STL gedetailleerde arbeidsmarktinformatie over de sector transport en logistiek. Deze informatie is gebaseerd op analyses van Microdata van het CBS. Er wordt een koppeling gemaakt tussen SBI codes³, die verband houden met de hoofdactiviteit of branche die de onderneming heeft opgegeven, en diverse sociale bestanden (o.a. bestanden van UWV, belastingdienst en DUO onderwijs). Verschillende hoofdactiviteiten worden geclusterd om tot een beeld te komen van de ontwikkelingen van werknemers in het beroepsgoederenvervoer en de logistiek. Inzichtelijk wordt de verwachte vraag- en aanbodontwikkeling in de sector (prognoses), arbeidsmarktspanning, instroom vanuit opleidingen (mbo, hbo/wo), zij-instroom en uitstroom naar onder meer andere sectoren en werkloosheid.

Daarnaast wordt ook de groep SOOB-bedrijven en werknemers in beeld gebracht binnen de CBS-data. Cao-codes van SOOB-bedrijven en KvK-nummers worden gekoppeld met de CBS-bestanden. Diverse gegevens, zoals intersectorale in- en uitstroom, type contractvorm en opleidingsniveau van werknemers, zijn zo specifiek voor de SOOB-branche weer te geven. Ook zijn er arbeidsmarktprognoses beschikbaar voor de SOOB-bedrijven. Gegevens van de SOOB-bedrijven zijn beschikbaar vanaf 2014.

Op basis van koppeling tussen CBS Microdata en STL-registraties wordt ook gekeken naar de lange termijn arbeidsmarktpositie van BBL-studenten en zij-instromers na uitstroom uit opleiding en baangarantie. In welke sectoren komen ze terecht na uitstroom opleiding, werkzaam of niet.

³ SBI staat voor Standaard Bedrijfsindeling. Elk bedrijf krijgt bij inschrijving bij de Kamer van Koophandel een SBI-code toebedeeld, afhankelijk van de opgegeven hoofdactiviteit.

- *Inzetbaarheidscheck STL.* De inzetbaarheidscheck is een online vragenlijst waarmee inzicht wordt verkregen in de gezondheid, werkbeleving, leefstijl en loopbaan van werknemers. Werknemers die de check invullen krijgen een persoonlijk advies. STL wil hiermee werknemers helpen hun vitaliteit, gezondheid en werkplezier te verbeteren. Wanneer uit de check blijkt dat iemands inzetbaarheid mogelijk risico loopt, nodigt een coach de werknemer uit voor een persoonlijk gesprek en indien nodig en gewenst krijgt de werknemer begeleiding. Privacy van werknemers is hierbij gewaarborgd: bedrijven die deelnemen met hun werknemers aan de Inzetbaarheidscheck krijgen alleen te weten hoeveel werknemers gebruikmaken van aangeboden hulp, niet welke werknemers dit doen.

In 2021 is de vragenlijst grondig ingekort en aangepast. Er zijn nieuwe vragen ingevoegd, maar er zijn ook vragen, die al sinds 2014 werden gesteld, behouden. Vanaf 2022 is de nieuwe vragenlijst gebruikt. In dat jaar hebben ruim 450 werknemers de vragenlijst ingevuld. In totaal hebben vanaf april 2014 tot en met 2022 ruim 23.000 medewerkers deelgenomen aan de Inzetbaarheidscheck. Bijna 90 procent van de deelnemers is man (88%), 53 procent werkt als chauffeur en de gemiddelde leeftijd van de deelnemers is 49,6 jaar. In de arbeidsmarktrapportage worden of de gemiddelde resultaten van de ingevulde vragenlijsten vanaf 2014 getoond of, bij een nieuwe vraag, alleen de resultaten van 2022 weergegeven. Indien mogelijk worden de resultaten vergeleken met de Nederlandse beroepsbevolking. Daarnaast worden in het tabellenboek de resultaten naar het jaar waarin de vragenlijst is ingevuld weergegeven, als deze gegevens beschikbaar zijn. Hiermee worden trends zichtbaar. Ook onderscheid naar geslacht, functie (chauffeur en niet-chauffeur) en leeftijdscategorie (tot 35 jaar, 35 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder) is mogelijk.

- *TON-lezerspanel: leefwereld en meningen chauffeurs.* In 2013 is een panel gestart van de lezers van TON-magazine. Zes keer per jaar wordt het TON-lezerspanel bevraagd op diverse onderwerpen. Resultaten geven een beeld van meningen en gedragingen van vooral wat oudere chauffeurs in de sector Transport en Logistiek. Het panel bestaat uit lezers van TON-Magazine. Werknemers in de sector die zijn aangesloten bij de cao krijgen TON-magazine thuis. In TON-magazine wordt regelmatig een oproep gedaan voor aanmelding voor het panel. Nieuwe panelleden kunnen zich online aanmelden. Het panel komt niet helemaal overeen met de populatie werkzame personen in de sector: jonge werknemers en logistiek medewerkers zijn in het panel ondervertegenwoordigd. In 2022 zijn (onder andere) de volgende onderwerpen aan bod gekomen: beroepskeuze, werkplezier, geldzaken en opleiding en ontwikkeling.

ONDERZOEK, ANALYSES EN REGISTRATIES DOOR DERDEN

De arbeidsmarktrapportage gebruikt ook diverse onderzoeken, analyses en registraties van derden over de sector transport en logistiek⁴; externe bronnen:

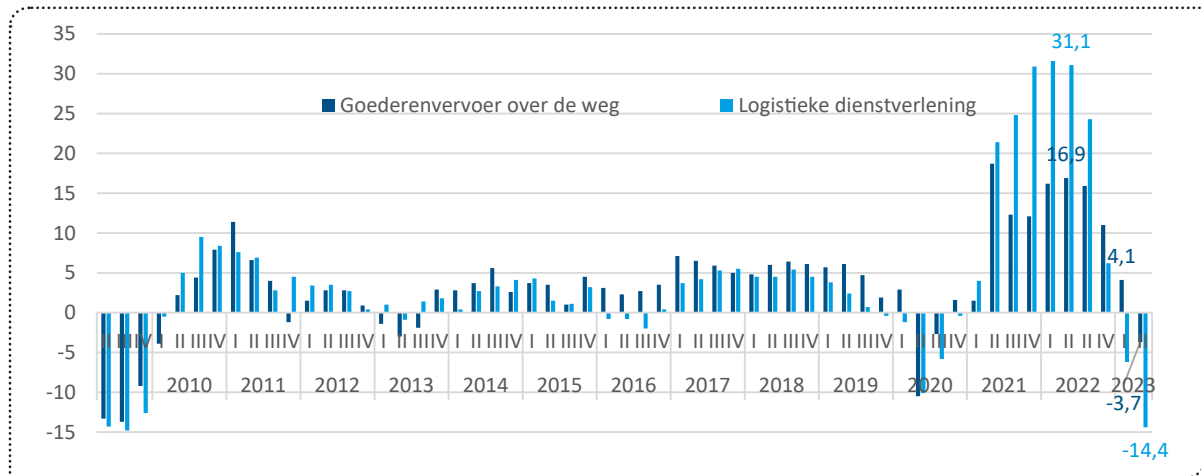
- *Conjunctuurberichten* van de grote Nederlandse banken, het CBS en Centraal Planbureau (CPB). Verschillende banken en het CBS brengen regelmatig berichten uit over de economische ontwikkelingen in de diverse sectoren. Het CBS rapporteert bijvoorbeeld elk kwartaal over de omzetontwikkeling en het ondernemersvertrouwen in het goederenvervoer over de weg en de logistiek. CPB maakt ramingen/scenario's voor economische groei en werkloosheid. Deze groeicijfers zijn de basis voor het prognosemodel voor transport en logistiek.
- *UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen)* draagt zorg voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen zoals de WW, WIA en Ziektewet en biedt daarnaast uitgebreide arbeidsmarktinformatie (dashboards). Relevant is de informatie over het aantal openstaande vacatures en arbeidsmarktkrapte (bijvoorbeeld voor vrachtwagenchauffeurs) per kwartaal en de WW-instroom.
- *Nederlandse Arbeidsinspectie* brengt diverse rapportages uit over de staat van de arbeidsveiligheid in Nederland en in diverse sectoren. De rapportages bieden onder meer informatie over arbeidsongevallen.
- De *NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden)* is een jaarlijks onderzoek (sinds 2003) naar de werksituatie van werknemers in Nederland (in alle sectoren) bekeken door de ogen van werknemers. De belangrijkste thema's zijn: arbeidsomstandigheden, arbeidsongevallen, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. TNO en het CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van SZW. De doelpopulatie bestaat uit alle werknemers van 15 tot en met 74 jaar die in Nederland werken. Eind 2022 is de achttiende enquête uitgevoerd, ruim 60.000 werknemers hebben de vragenlijst ingevuld. De verzamelde gegevens worden door weging representatief gemaakt voor de doelpopulatie (bijvoorbeeld als de responspopulatie van de doelpopulatie verschilt in verdeling van geslacht/leeftijd). De NEA maakt onderscheid tussen sectoren op basis van de SBI-indeling. Voor deze rapportage kijken we naar de resultaten van de sector Vervoer en opslag⁵ van 2022 en vergelijken we resultaten van de sector transport en logistiek met landelijke resultaten uit de NEA.

4 De externe bronnen hanteren vaak een andere, ruimere afbakening van de sector transport en logistiek dan het werkerterrein van STL en sociale partners van de sector transport en logistiek. Bij de externe bronnen geven we de relevantie aan voor de sector transport en logistiek, zoals hier gedefinieerd. Voordeel van gebruik van deze bronnen is dat vergelijking met andere sectoren mogelijk is.

5 De NEA definitie van de sector Vervoer en Opslag bestaat uit de volgende deelsectoren: vervoer over land, vervoer over water, luchtvaart, opslag en dienstverlening voor vervoer en post en koeriers. De sector transport en logistiek is in de NEA dus ruimer gedefinieerd dan de definitie van de sector die STL hanteert.

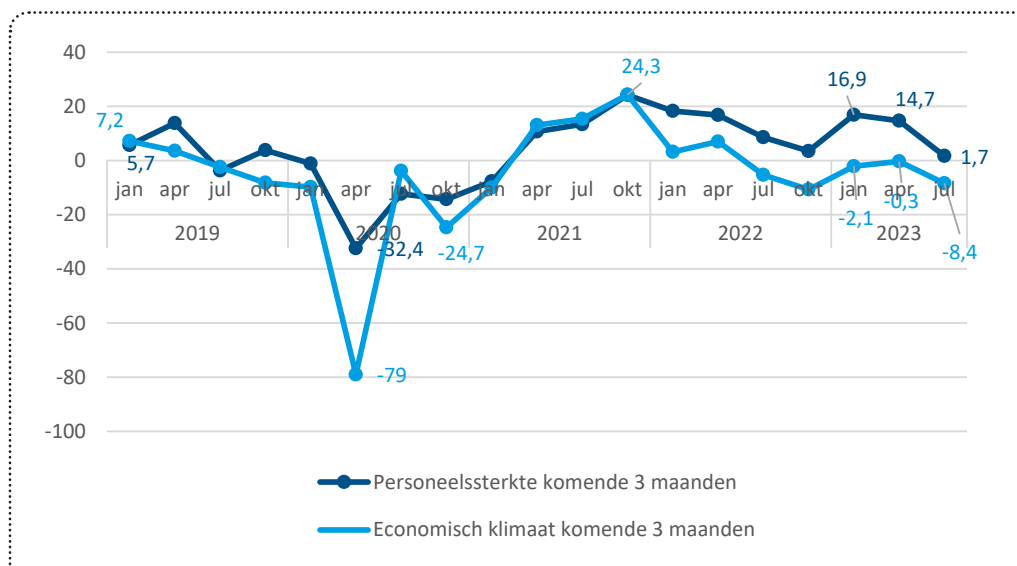
Tabellen Arbeidsmarkt sector Transport en logistiek

Omzetontwikkeling transport en logistiek



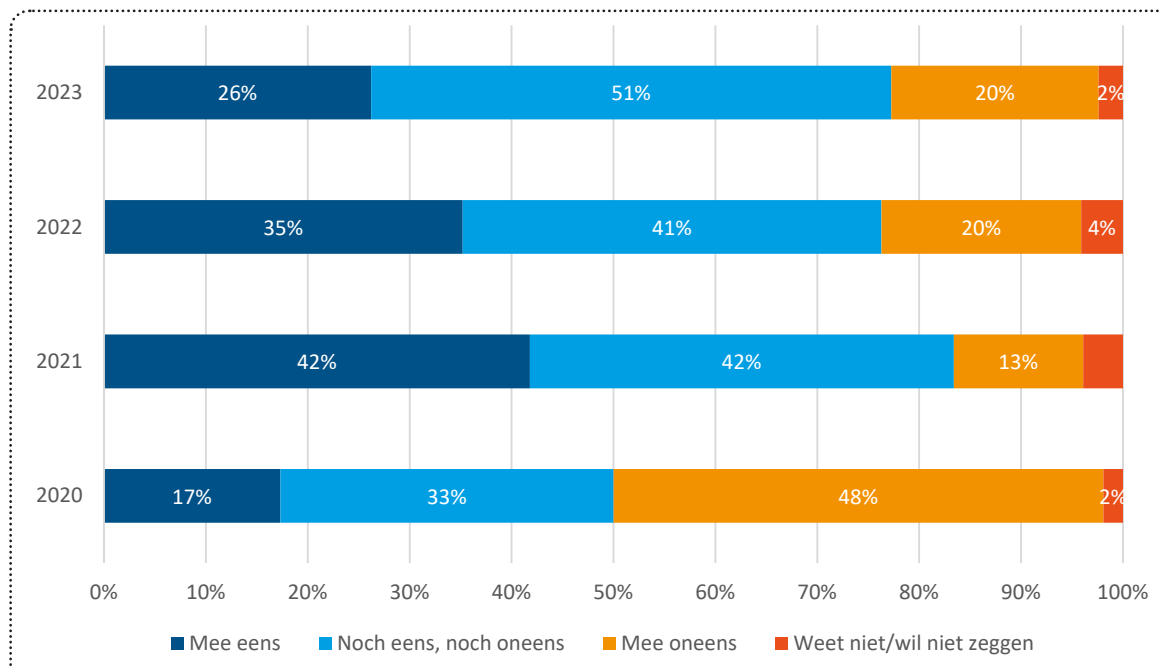
Bron: CBS, 2023

Verwachtingen transportondernemers komende 3 maanden



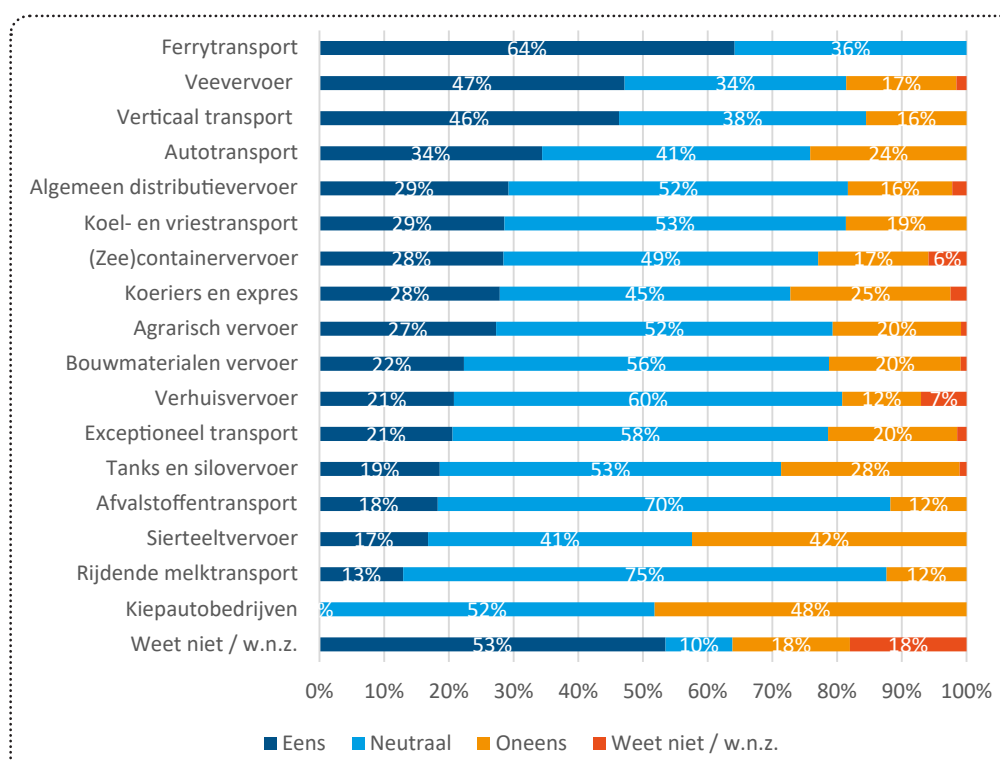
Bron: CBS, 2023

Stelling: 2023 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2022



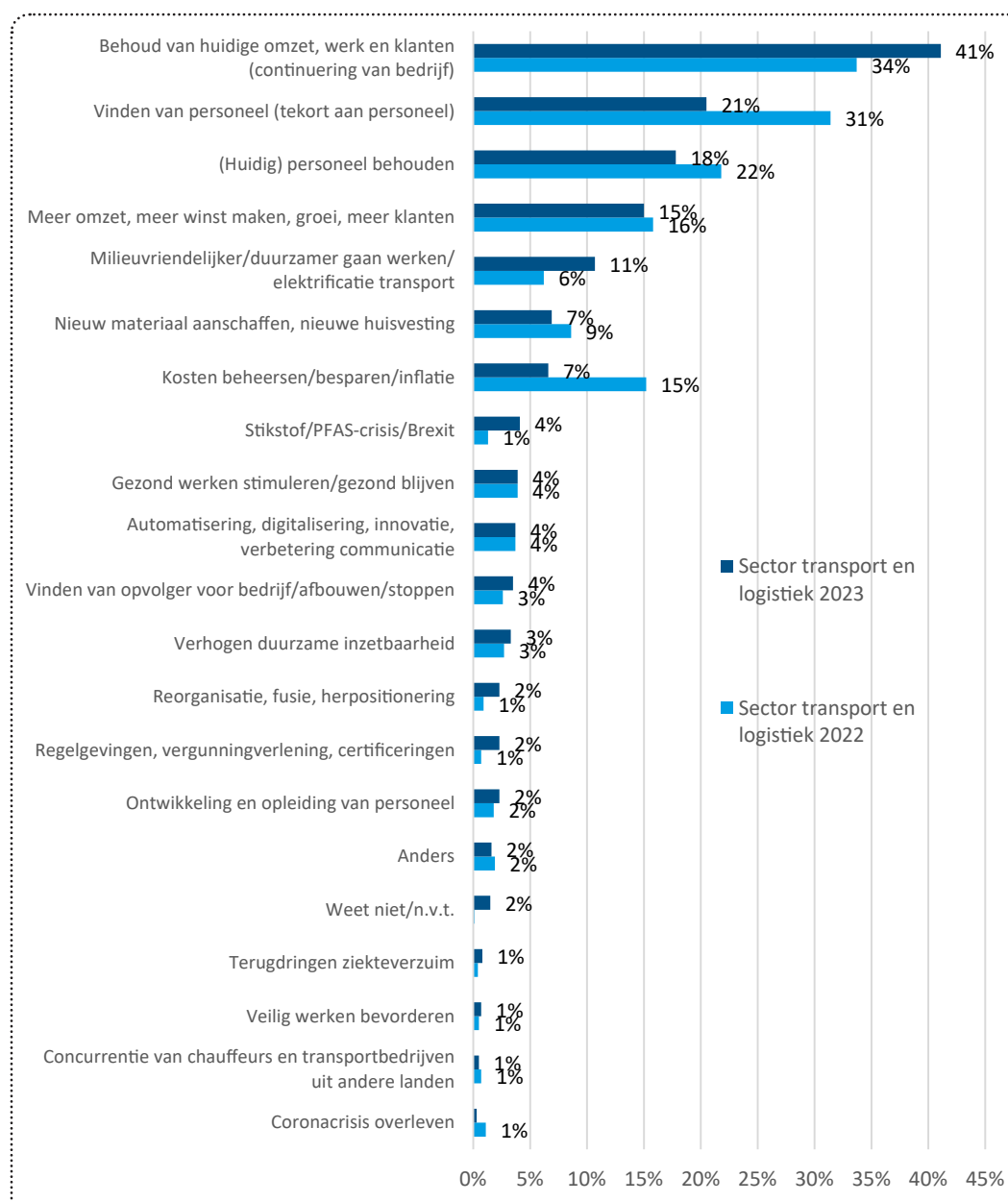
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Stelling: 2023 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2022. Naar deelmarkt



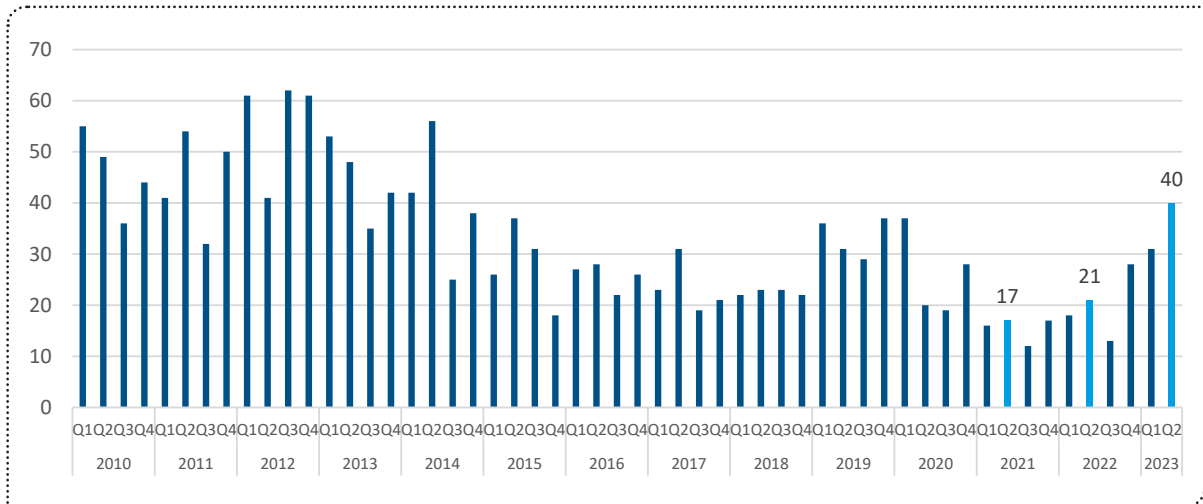
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Verwachting belangrijkste thema's komende twee jaar (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

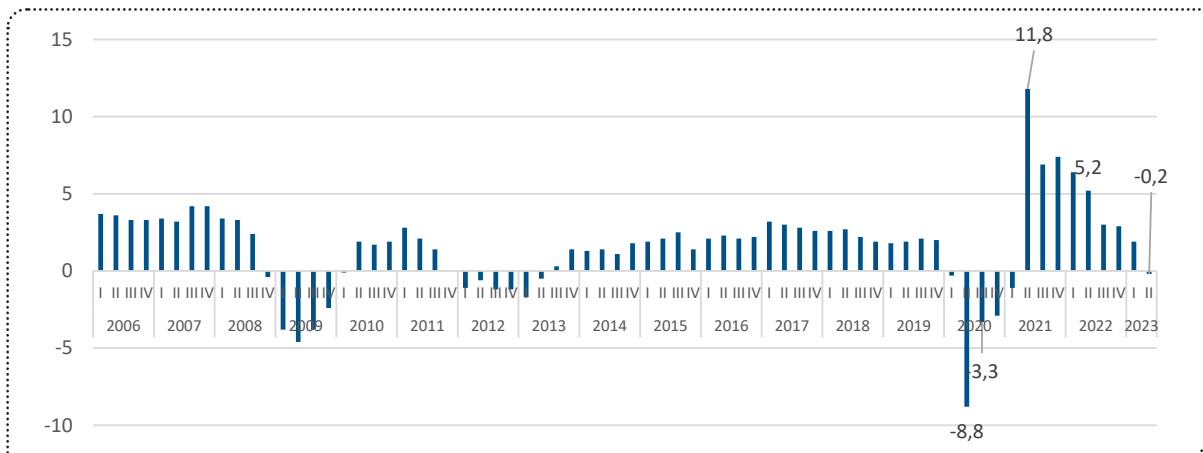
Aantal faillissementen in de sector



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

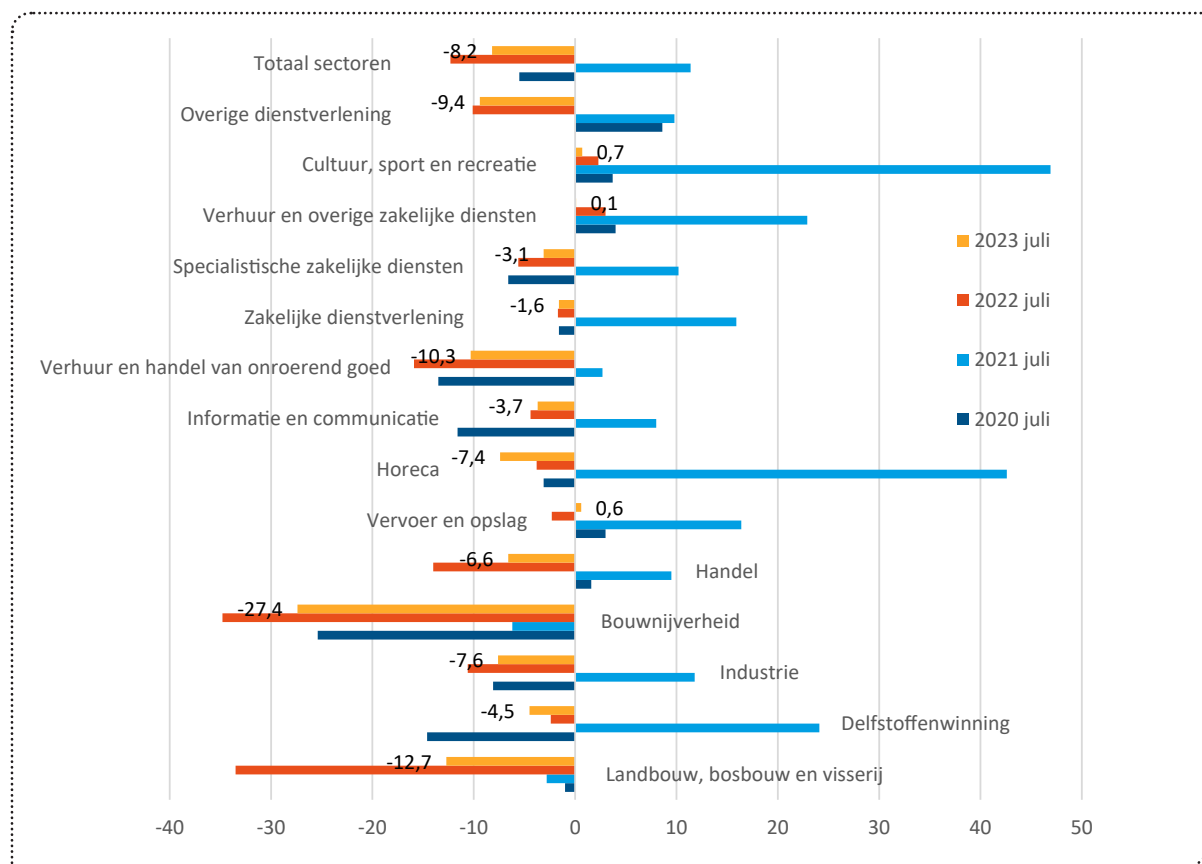
ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT LANDELIJK

Bbp %-verandering ten opzichte van een jaar eerder



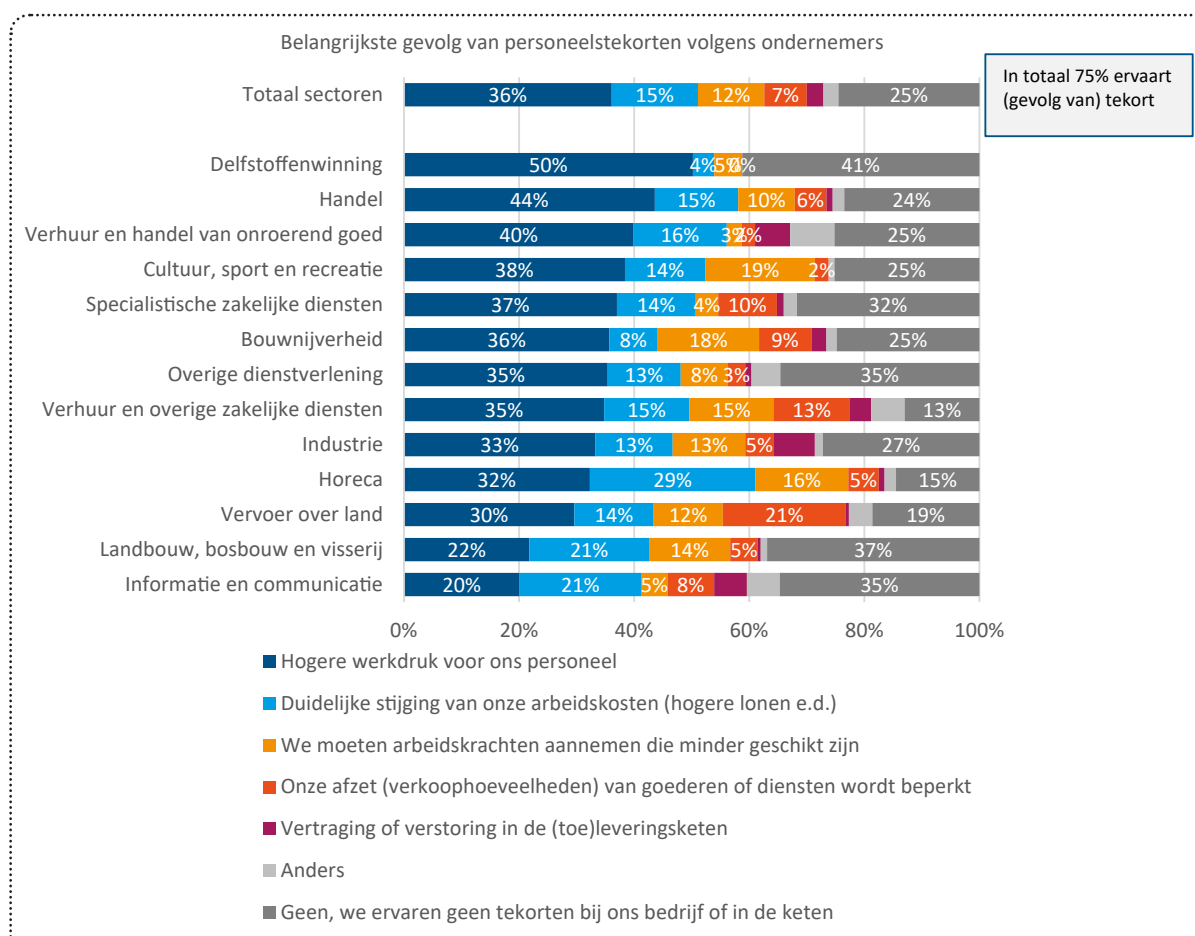
Bron: CBS, 2023

Verwachtingen ondernemers van economisch klimaat komende 3 maanden (exclusief financieel of nutsbedrijven)



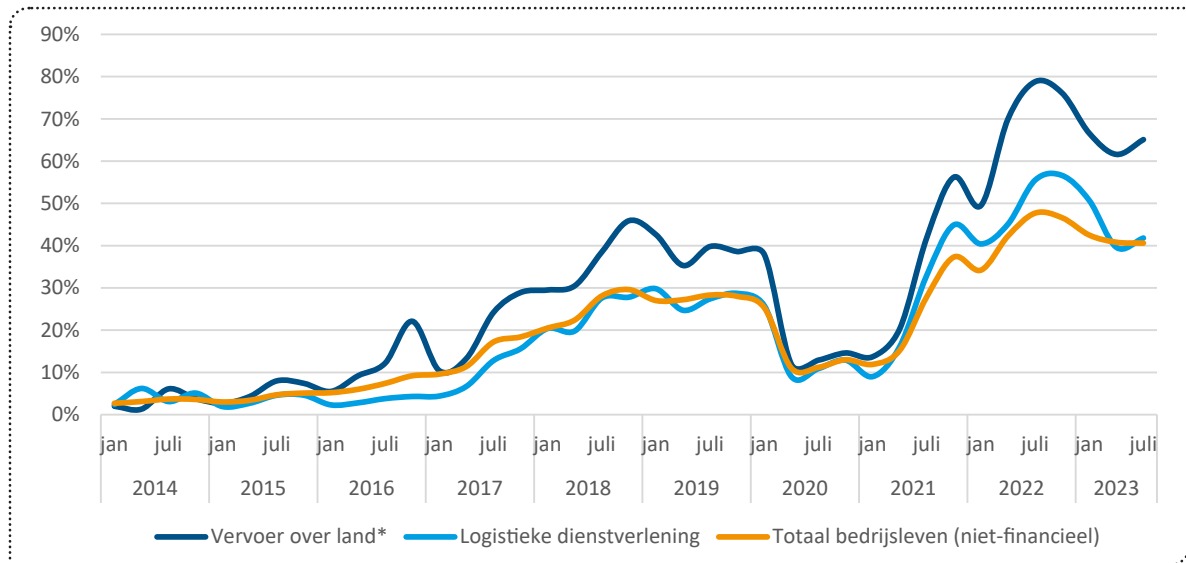
Bron: CBS, 2023

Wat is het belangrijkste gevolg dat uw bedrijf op dit moment ervaart door arbeidstekorten?



Bron: CBS, 2023

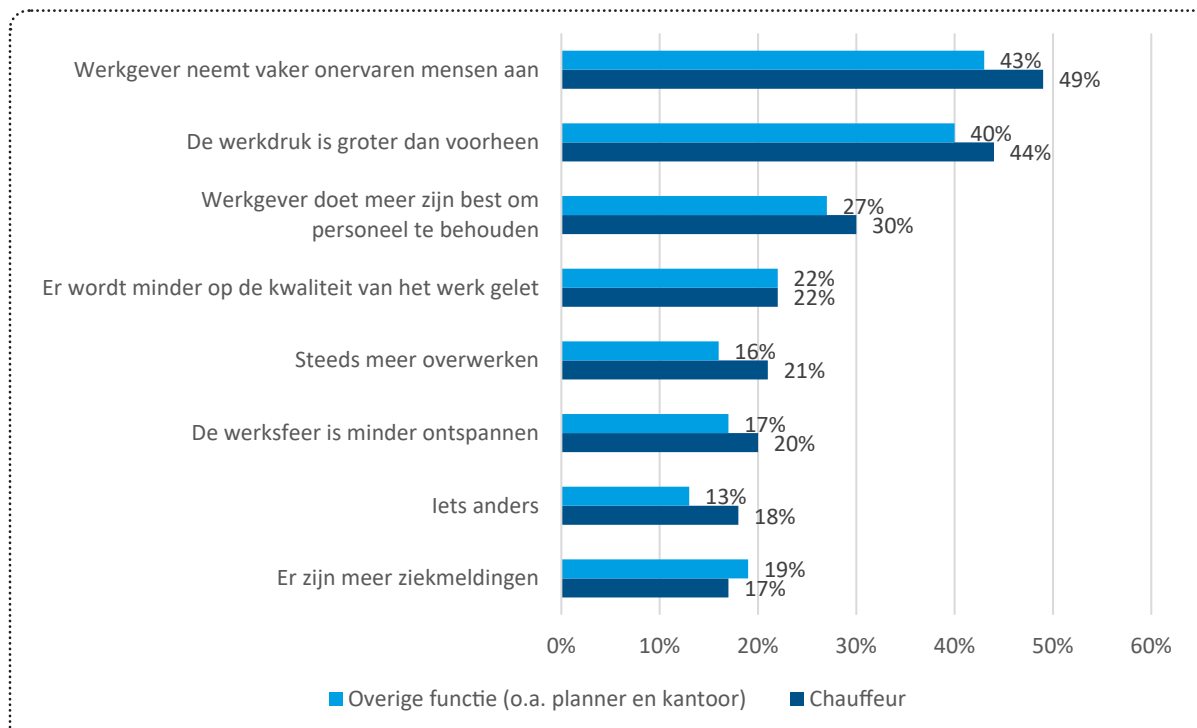
Aandeel ondernemers dat een tekort aan personeel als belemmering ervaart voor zijn bedrijfsactiviteiten



*Vervoer over land omvat goederen- en personenvervoer per spoor en over de weg. 61% van de bedrijven is binnen deze branche actief in goederenvervoer over de weg (en 76% van bedrijven vanaf 2 werkzame personen). Ongeveer 7 op de 10 werknemers in Vervoer over land werkt in goederenwegvervoer (inclusief verhuisvervoer). (CBS, 2023)

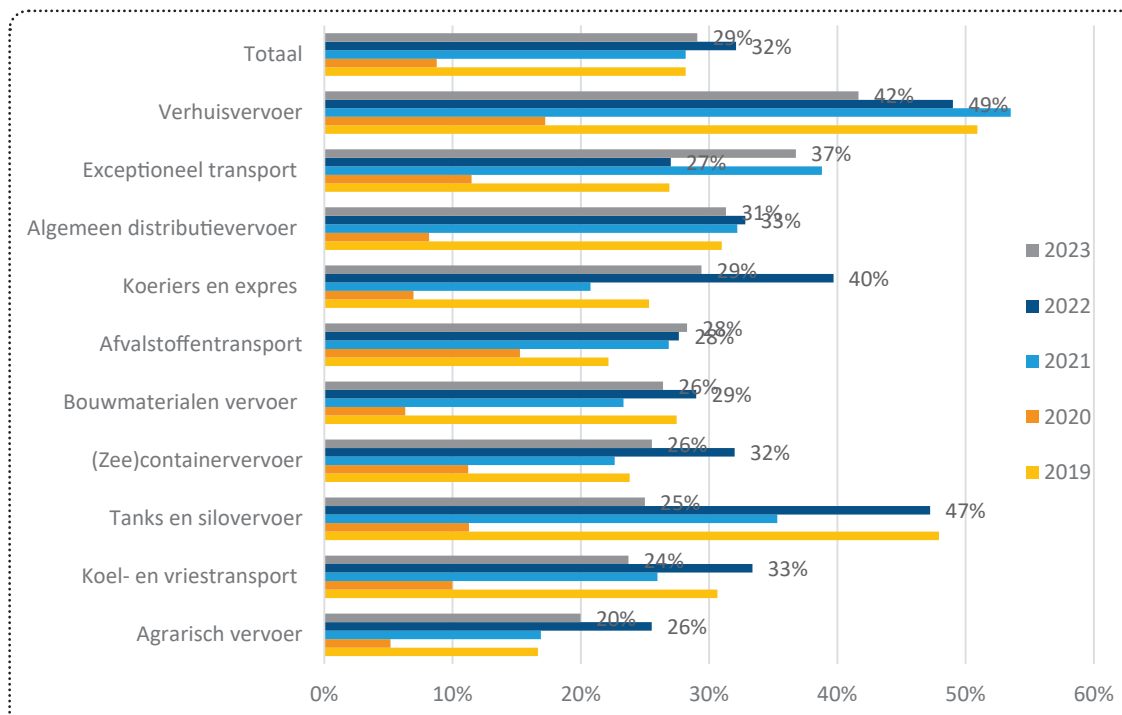
Bron: CBS, 2023

Wat merk jij van het personeelstekort in jouw werk? (Gevraagd aan werknemers in sector transport en logistiek, meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: TON-lezerspanel, 2023

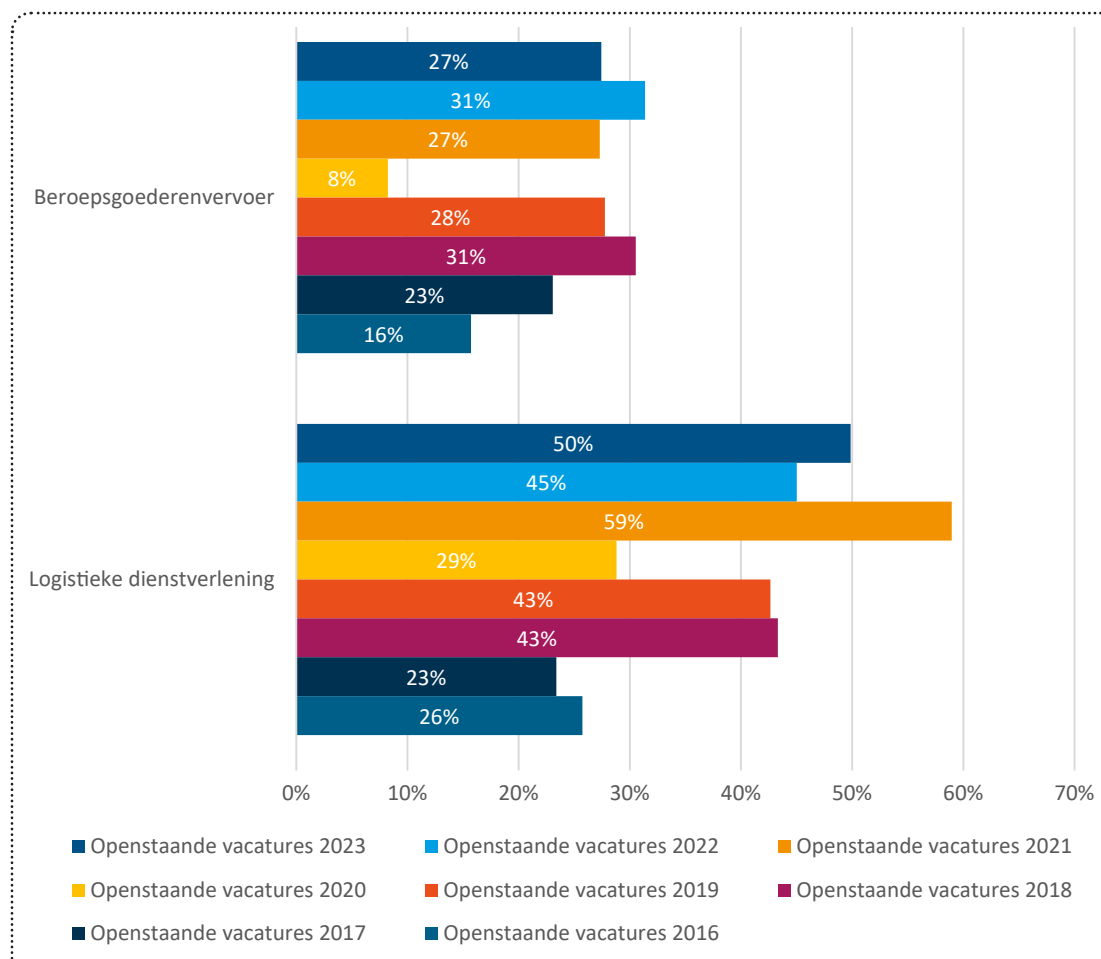
Aandeel bedrijven met vacatures naar deelmarkt (voorjaar 2023)



*In de deelmarkten autotransport, kiepautobedrijven, rijdende melktransport, verticaal transport, ferry transport, sierteeltvervoer en veevervoer hebben te weinig werkgevers meegedaan aan deze vraag om betrouwbare uitkomsten te kunnen weergeven.

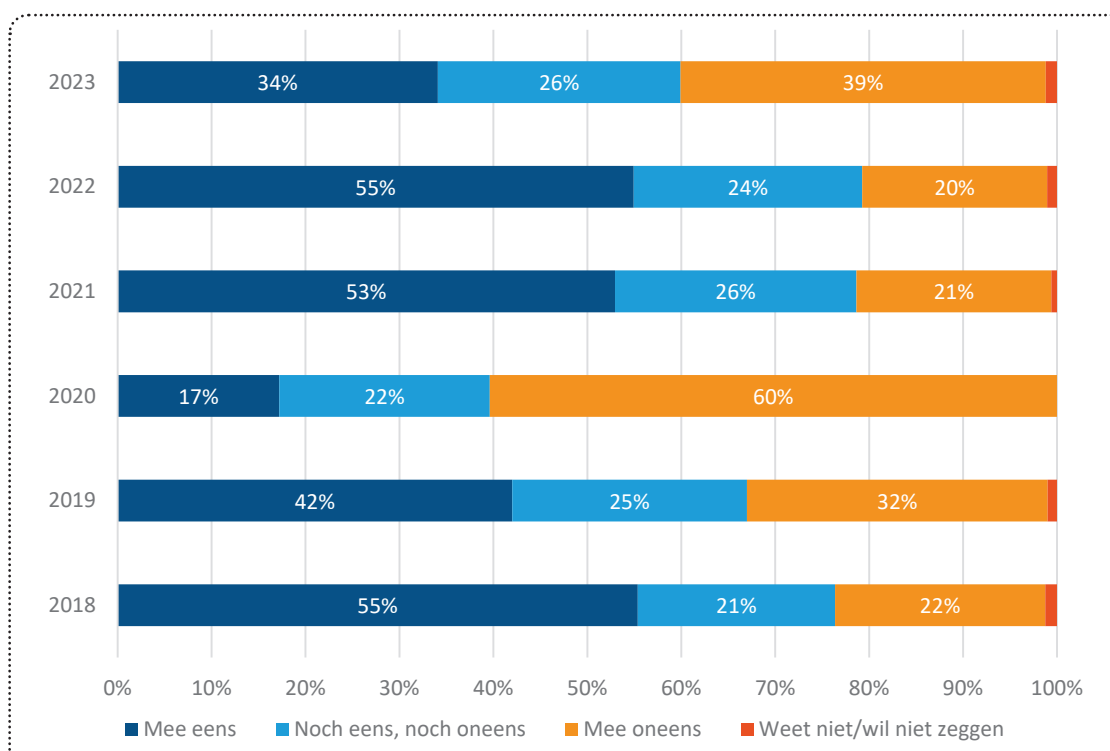
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Aandeel bedrijven met openstaande vacatures naar deelmarkt (in voorjaar 2023)



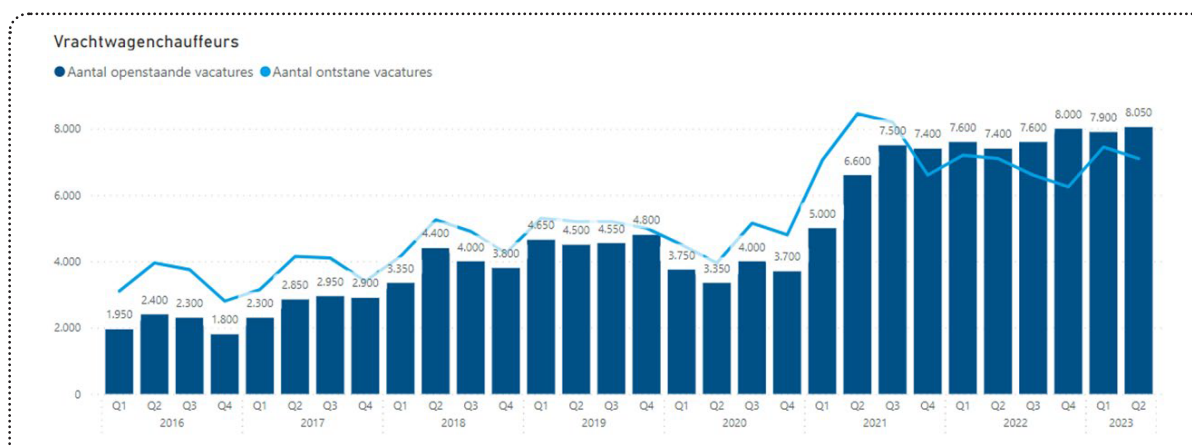
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Stelling: Ik verwacht dat het aantal vacatures dit jaar hoger zal zijn dan vorig jaar.



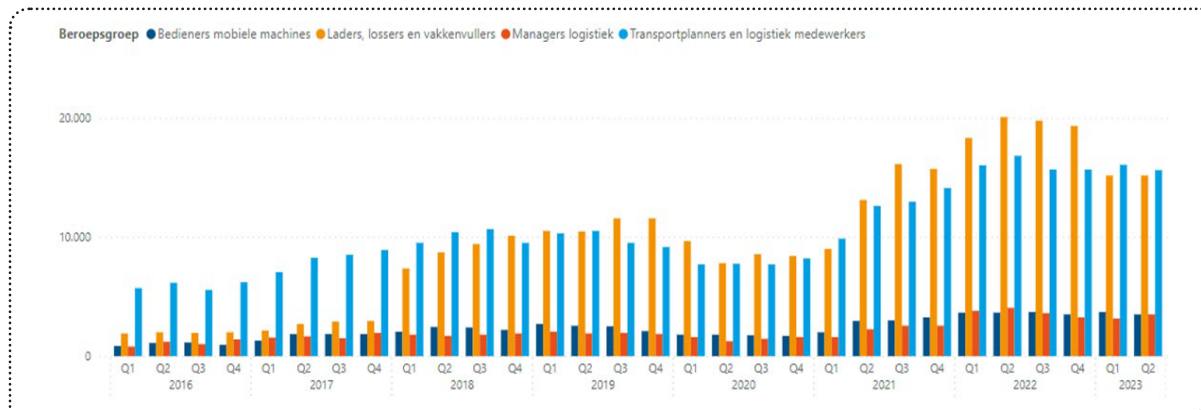
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Vacatures chauffeurs



Bron: UWV, 2023, bewerking STL

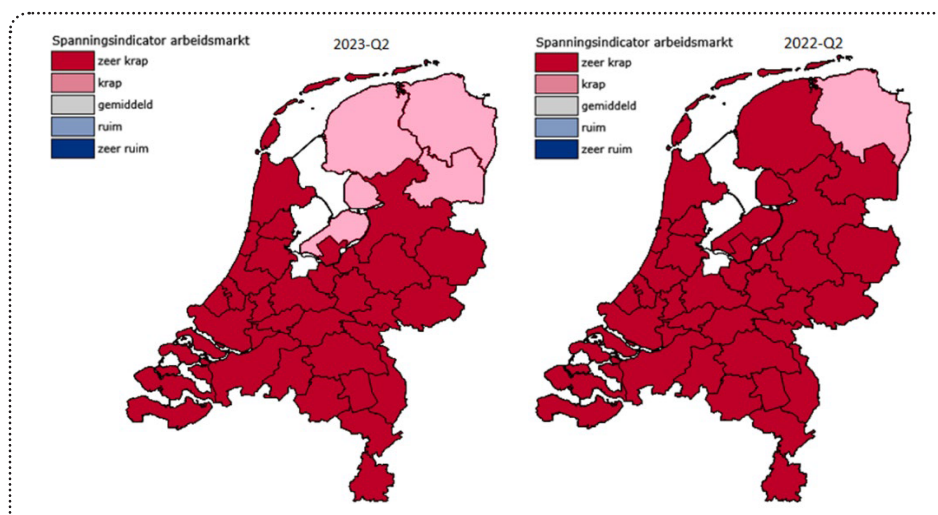
Openstaande vacatures beroepsgroepen (verwant aan) transport en logistiek



*Gegevens van het aantal vacatures per kwartaal zijn beschikbaar per beroepsgroep, niet per beroep. Onder de beroepsgroep Bedieners mobiele machines vallen o.a. kraanmachinisten en heftruckchauffeurs. Onder Laders, lossers en vakkenvullers vallen o.a. magazijnmedewerkers, orderpickers en fiets en brommerkoeriers. Koeriers auto en bestelbus vallen onder de beroepsgroep Chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens. In beroepsgroep transportplanners en logistiek medewerkers vallen groepsleiders magazijn, transportplanners en logistiek (administratief) medewerkers. Let op, de beroepsgroepen zijn ruim gedefinieerd en bevatten naast de bovengenoemde beroepen ook diverse andere aanverwante beroepen. Zo bevat de beroepsgroep Bedieners mobiele machines bijvoorbeeld ook treinmachinisten en bedieners grondverzetmachines. De beroepen (en vacatures) zijn dus ook niet uitsluitend binnen de sector/bedrijven transport en logistiek. Zo zullen veel vacatures voor Laders, lossers en vakkenvullers (incl. magazijnmedewerkers) ook voor werk zijn binnen detailhandel. Meer informatie over de indeling in beroepsgroepen en beroepen: Beroepenclassificatie (ISCO en SBC) (cbs.nl)

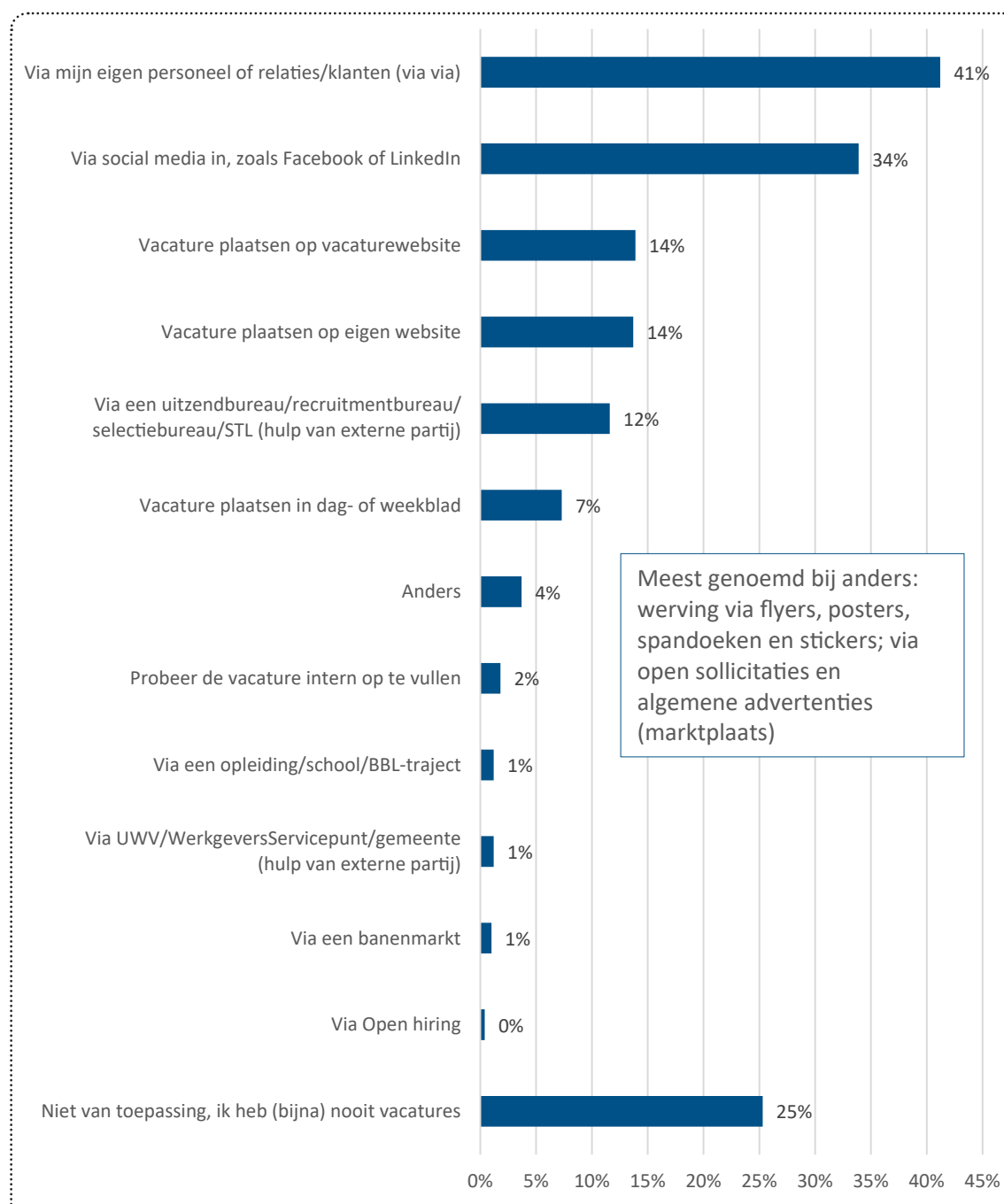
Bron: UWV, 2023, bewerking STL

Spanning op de arbeidsmarkt: verhouding tussen vacatures voor vrachtwagenchauffeurs en werkzoekende vrachtwagenchauffeurs



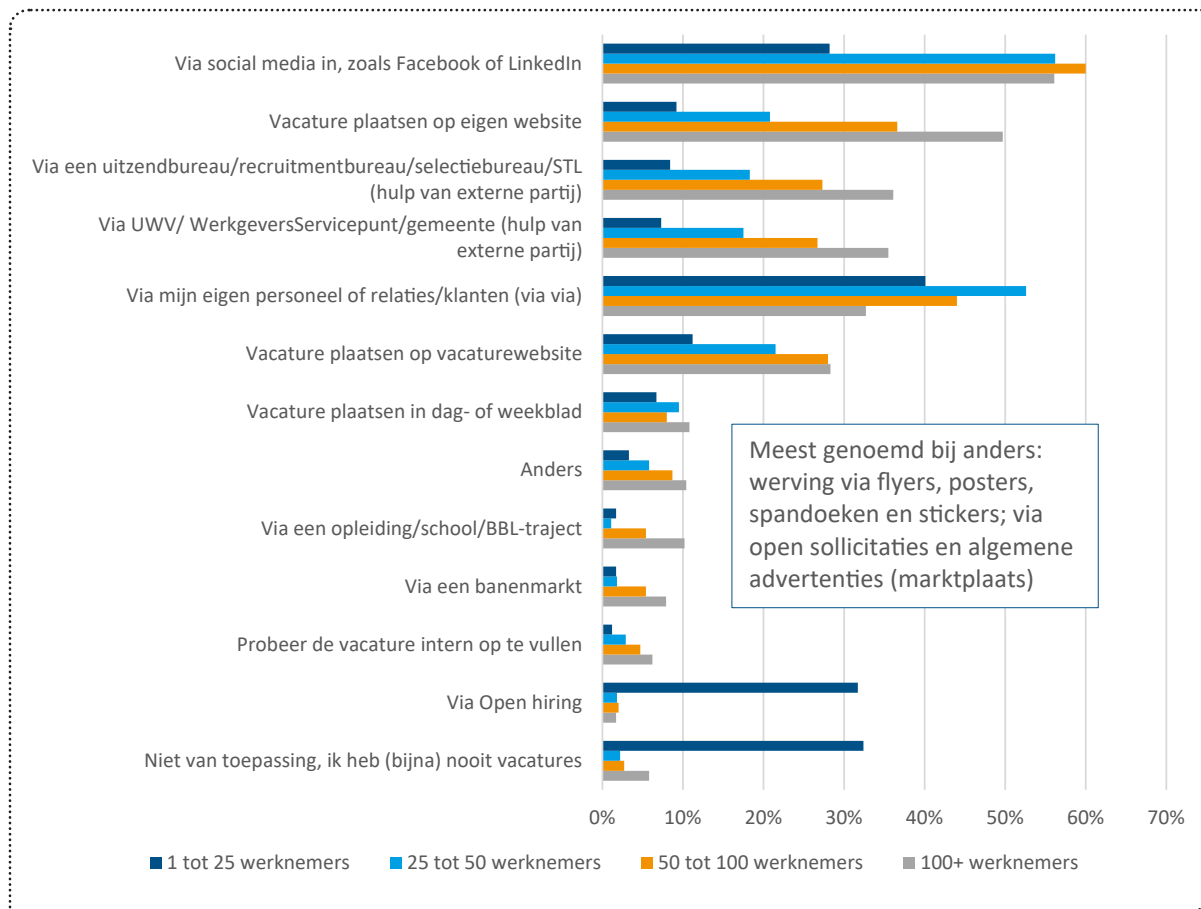
Bron: UWV, 2023

Hoe pakt u over het algemeen de werving van personeel aan als u vacatures heeft?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

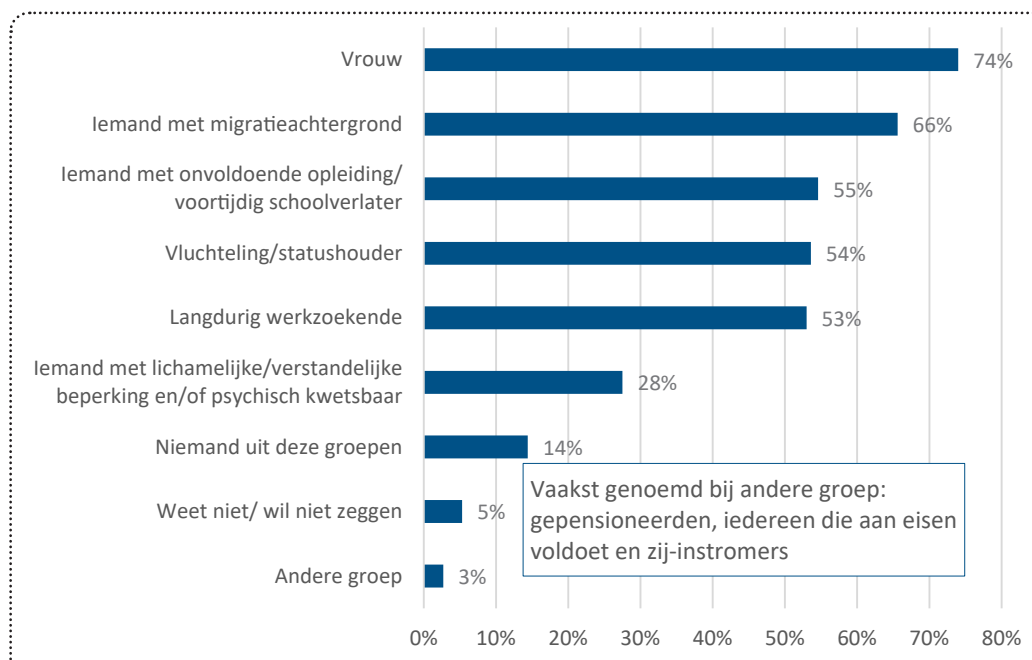
Hoe pakt u over het algemeen de werving van personeel aan als u vacatures heeft? (Naar omvang van bedrijf)



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

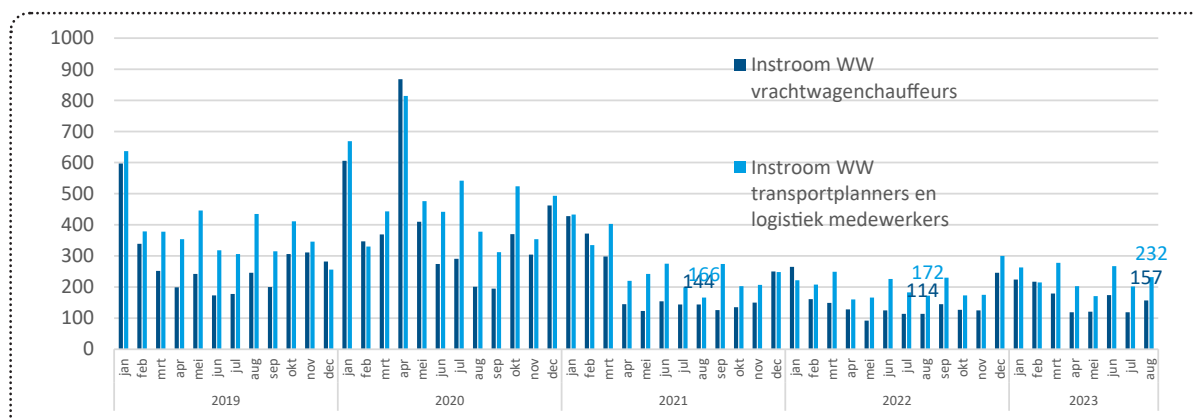
Mogelijke werving doelgroepen bij arbeidsmarktkrapte

In voorjaar 2022 is aan werkgevers in de sector gevraagd: het kan momenteel moeilijk zijn om voldoende personeel te vinden. Welke van de volgende groepen zou u in dienst willen nemen wanneer het moeilijk is om voldoende personeel te vinden?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

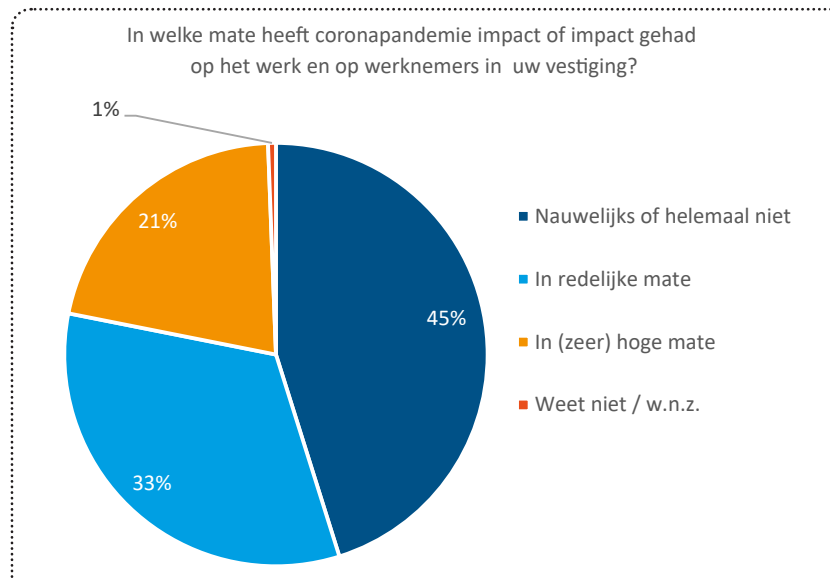
Instroom in WW werknemers transport en logistiek

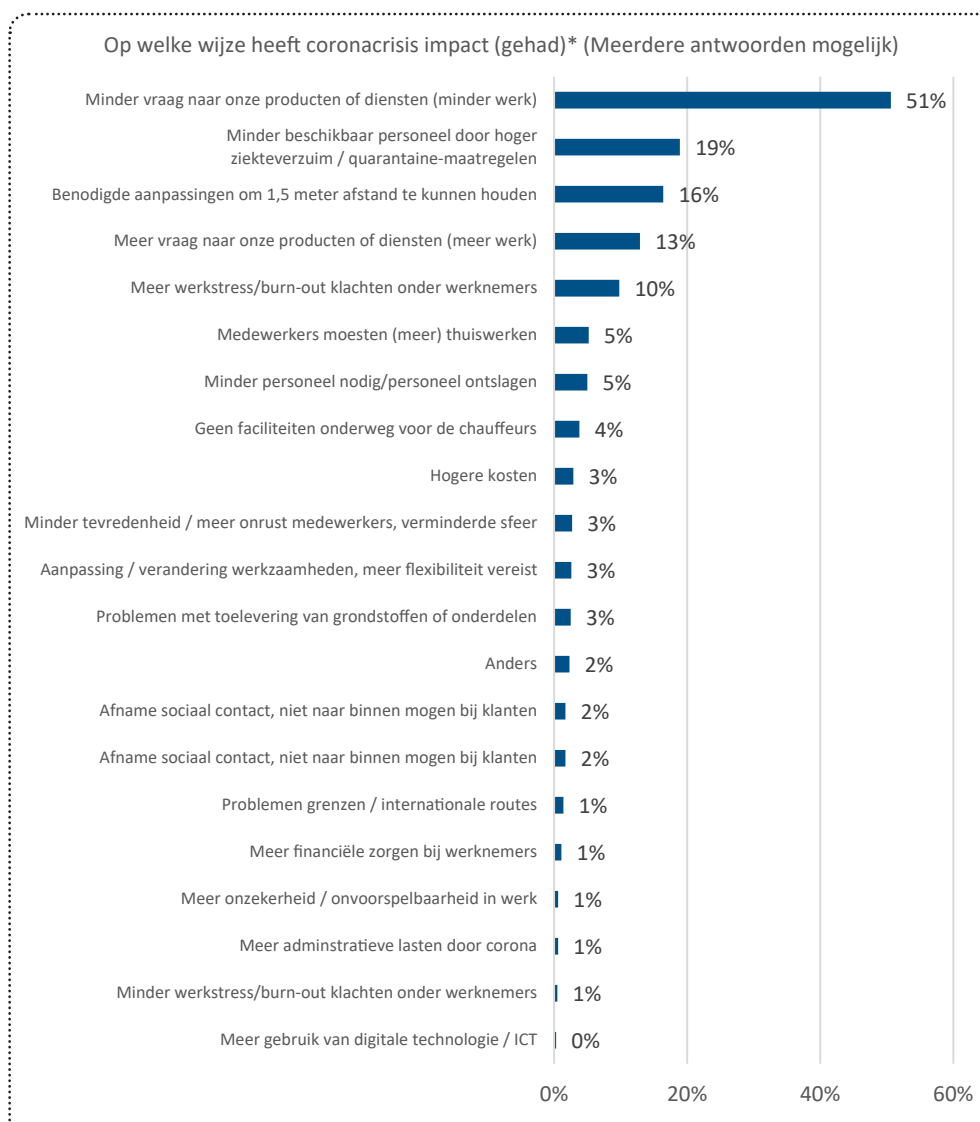


Bron: UWV, 2023, bewerking STL

Ervaren impact coronacrisis op werk en werknemers door werkgevers

In 2021, tijdens de coronacrisis, vragen gesteld aan werknemers en werkgevers in de sector over de ervaren impact van de crisis op het werk.

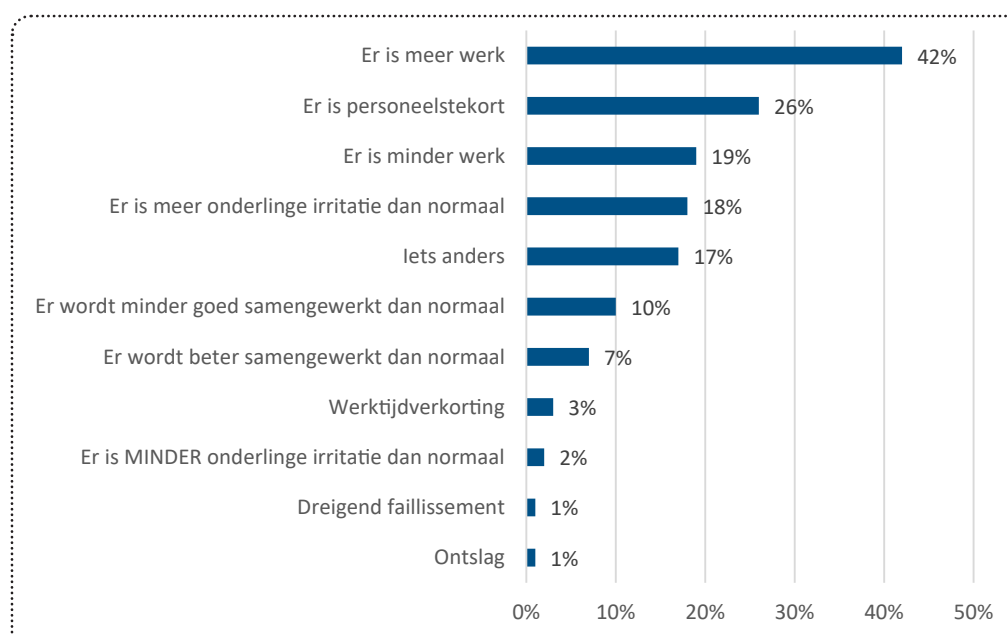
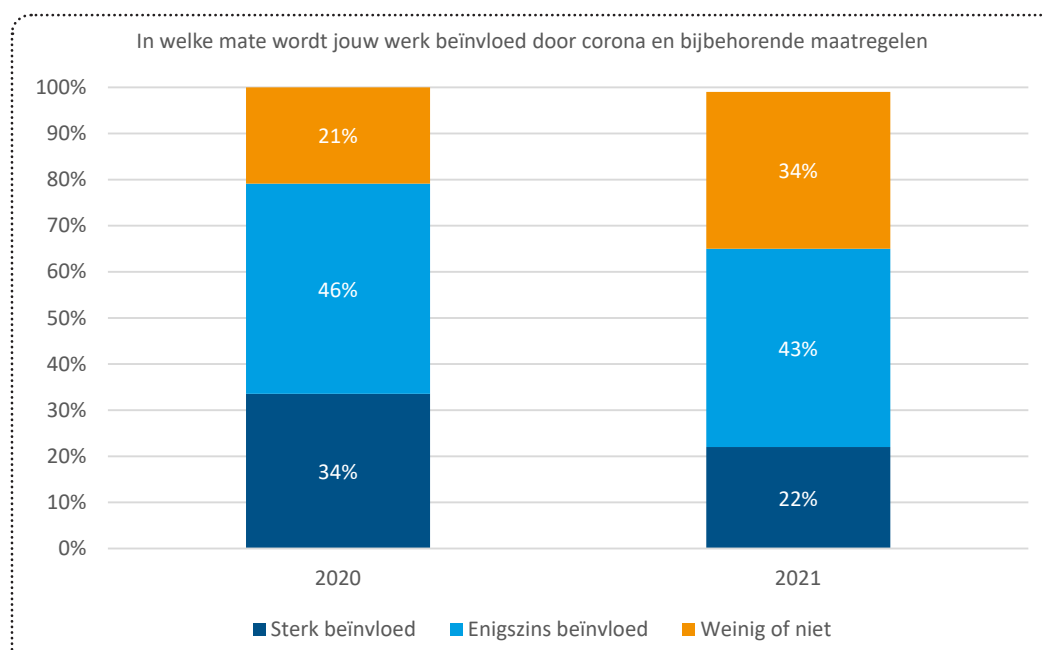




*Gevraagd aan werkgevers op wie de coronacrisis in redelijke of hoge mate impact heeft gehad (815 werkgevers van 1.502 in bedrijfsenquête STL 2021)

Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

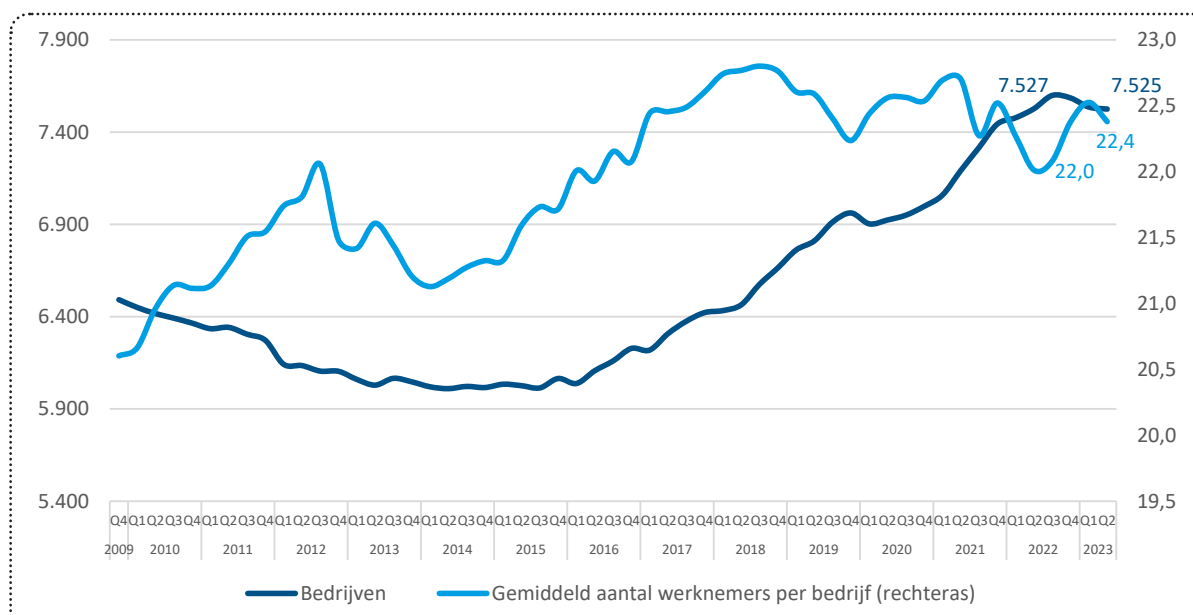
Invloed coronacrisis en bijbehorende maatregelen op het werk volgens werknemers



Bron: TON-lezerspanel, 2021

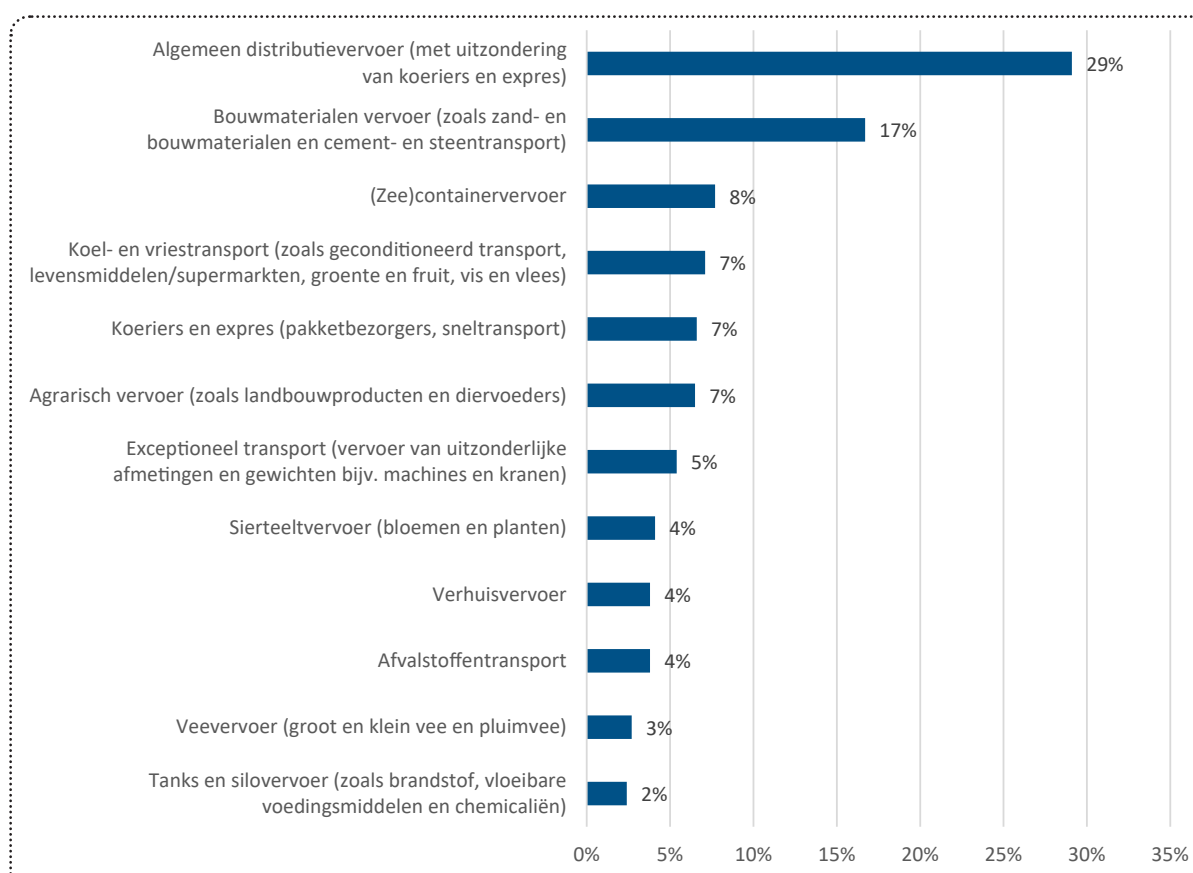
WERKGEVERS TRANSPORT EN LOGISTIEK

Aantal bedrijven in de sector en gemiddeld aantal werknemers (rechter as)



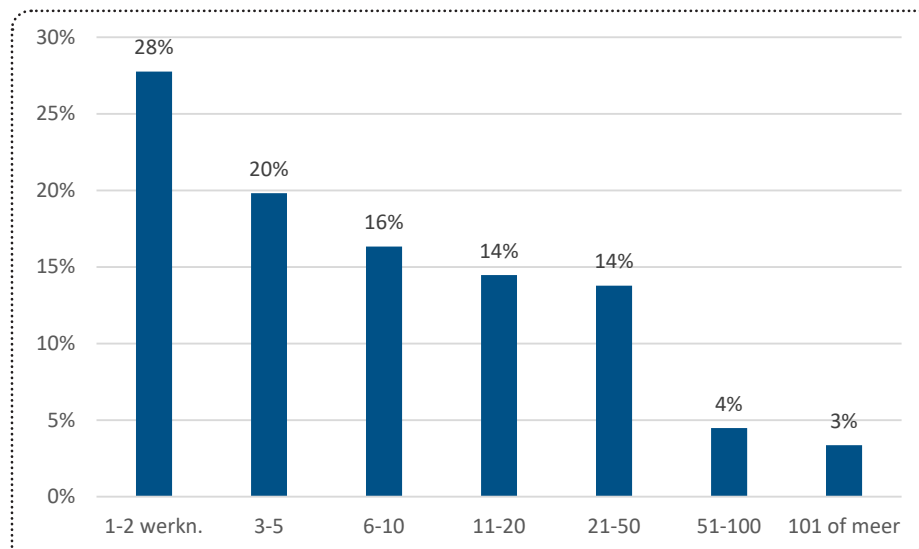
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Bedrijven in sector naar deelmarkt/type vervoer



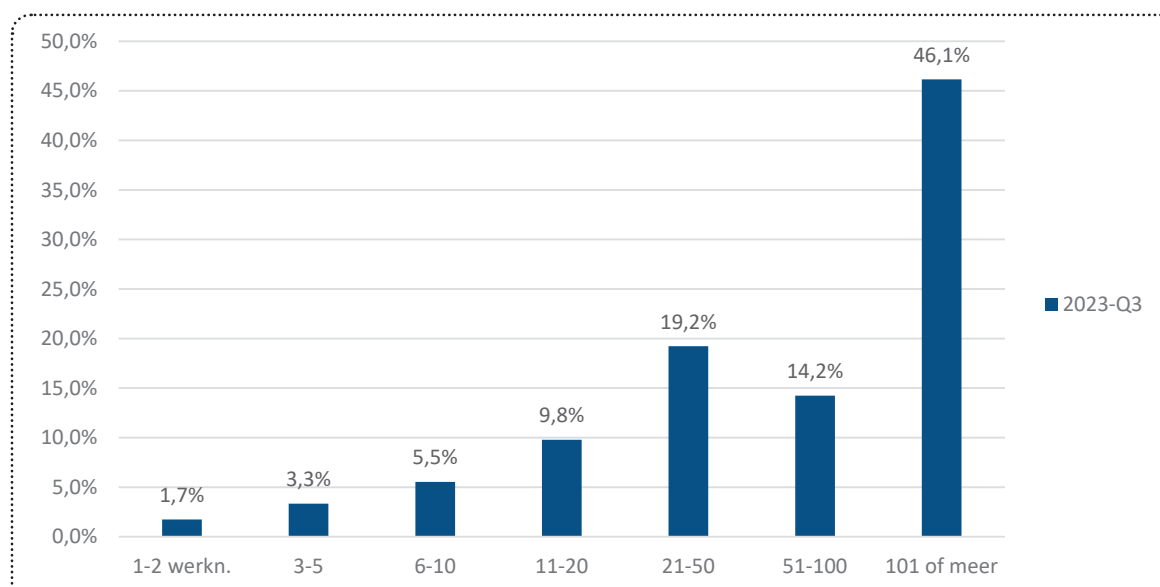
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Bedrijfsgrootte naar aantal werknemers



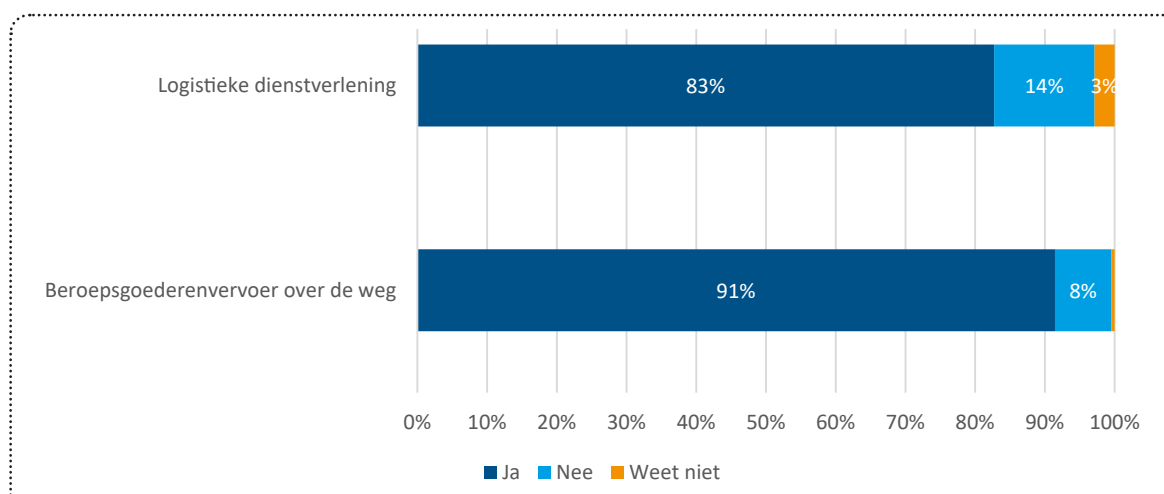
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Aantal werknemers naar categorie van bedrijfsomvang



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

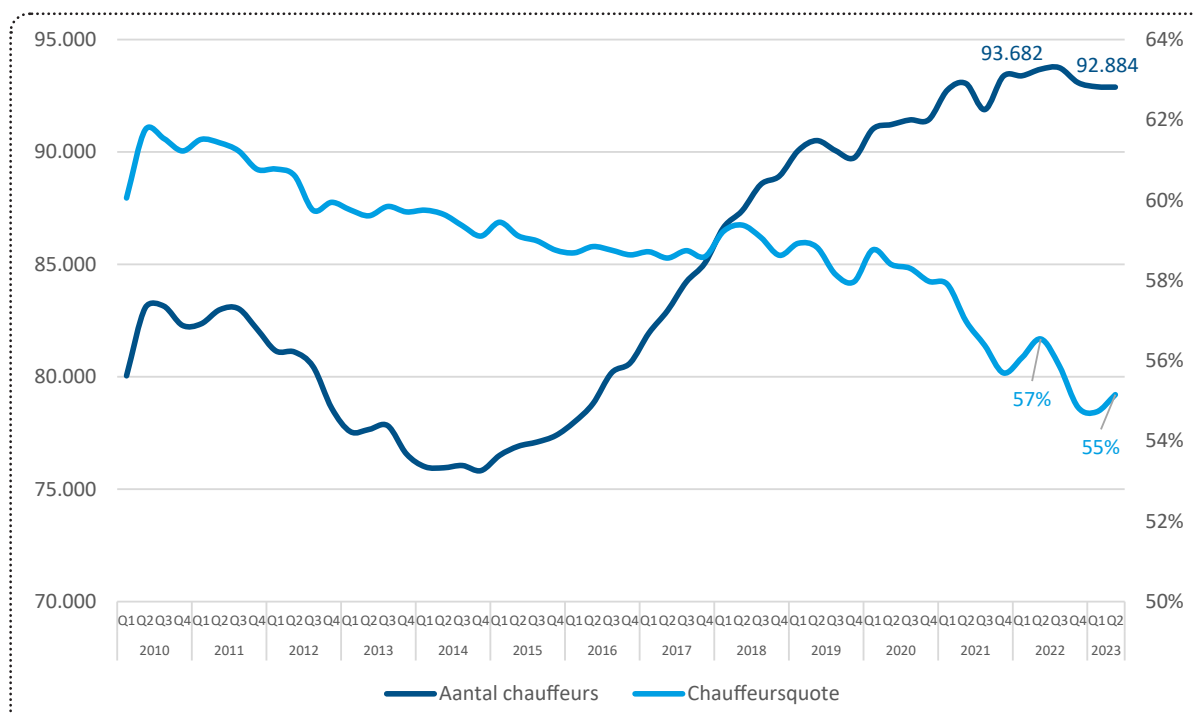
Familiebedrijven in de sector: Is uw organisatie voor 50% of meer eigendom van één familie?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

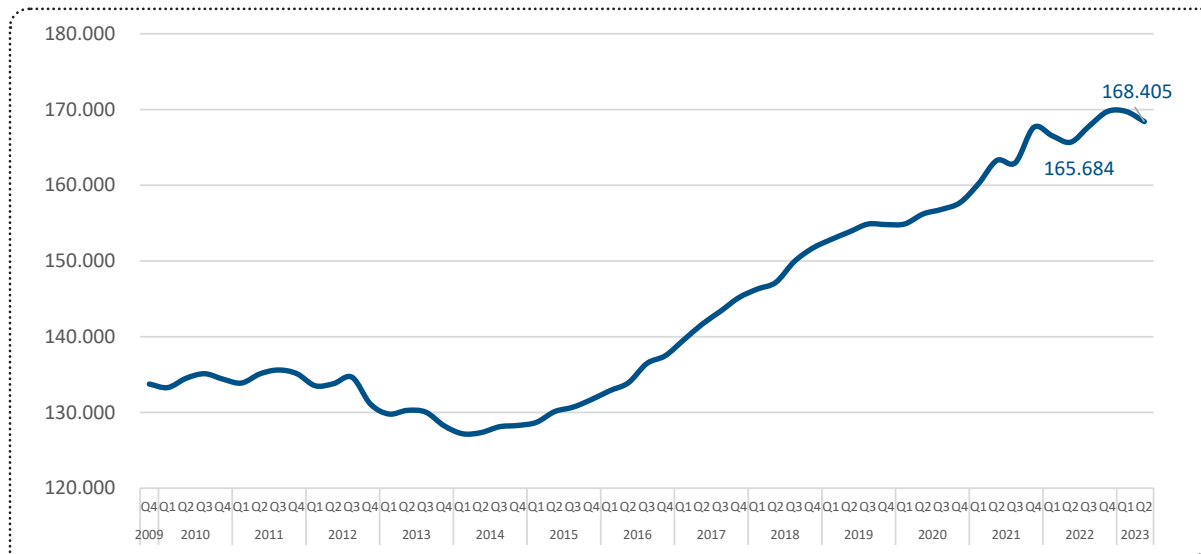
WERKNEMERS TRANSPORT EN LOGISTIEK

Aantal werknemers



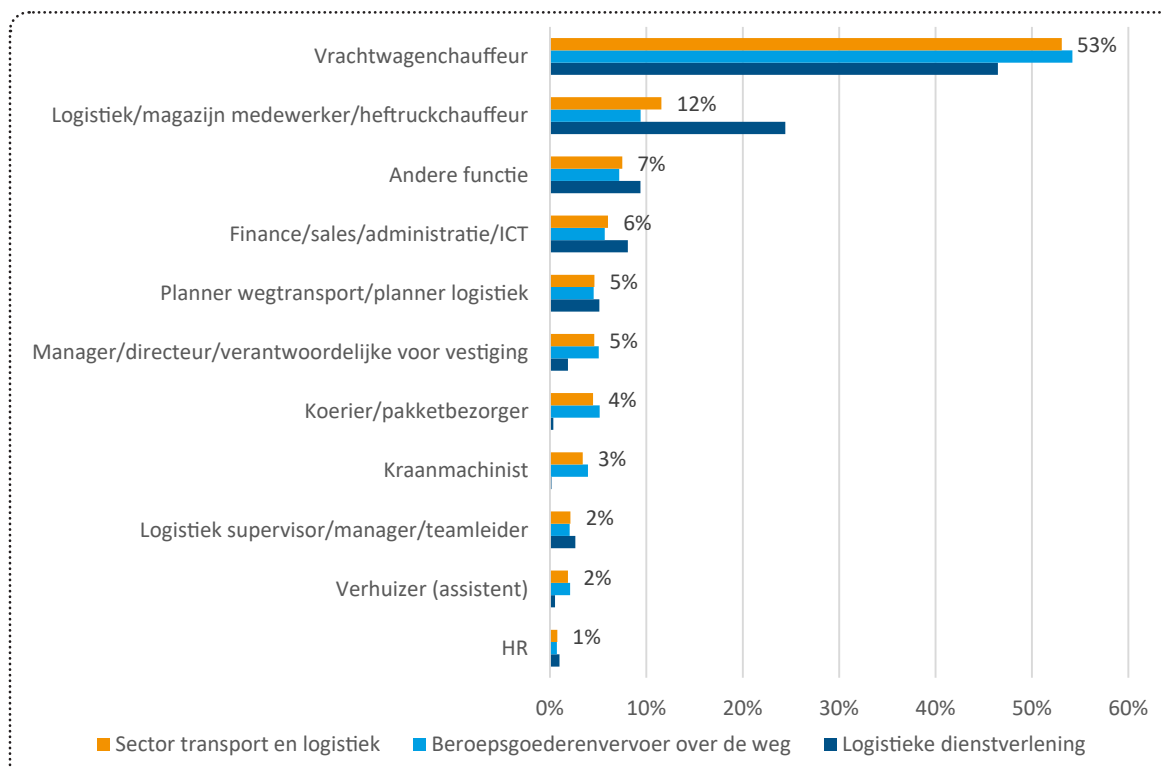
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Aantal vrachtwagenchauffeurs en chauffeursquote



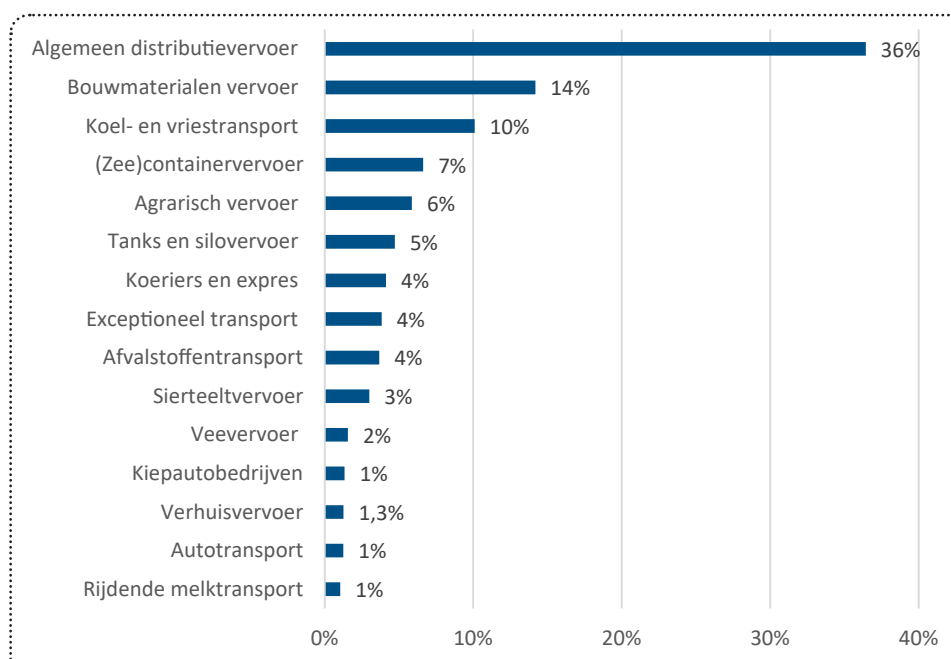
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Werknemers naar functie



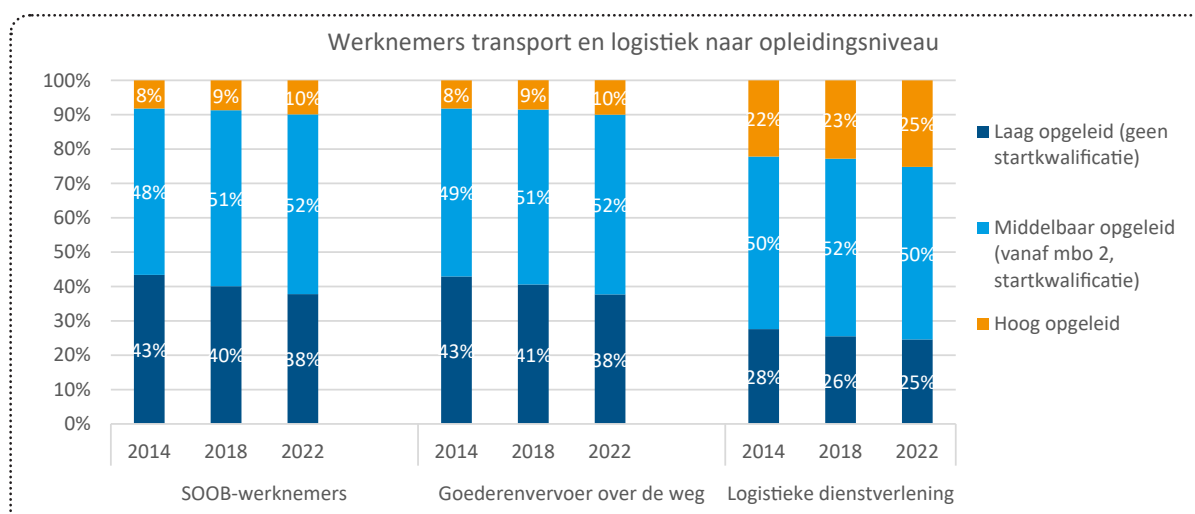
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Verdeling chauffeurs in sector transport en logistiek (SOOB) naar deelmarkt of type vervoer



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

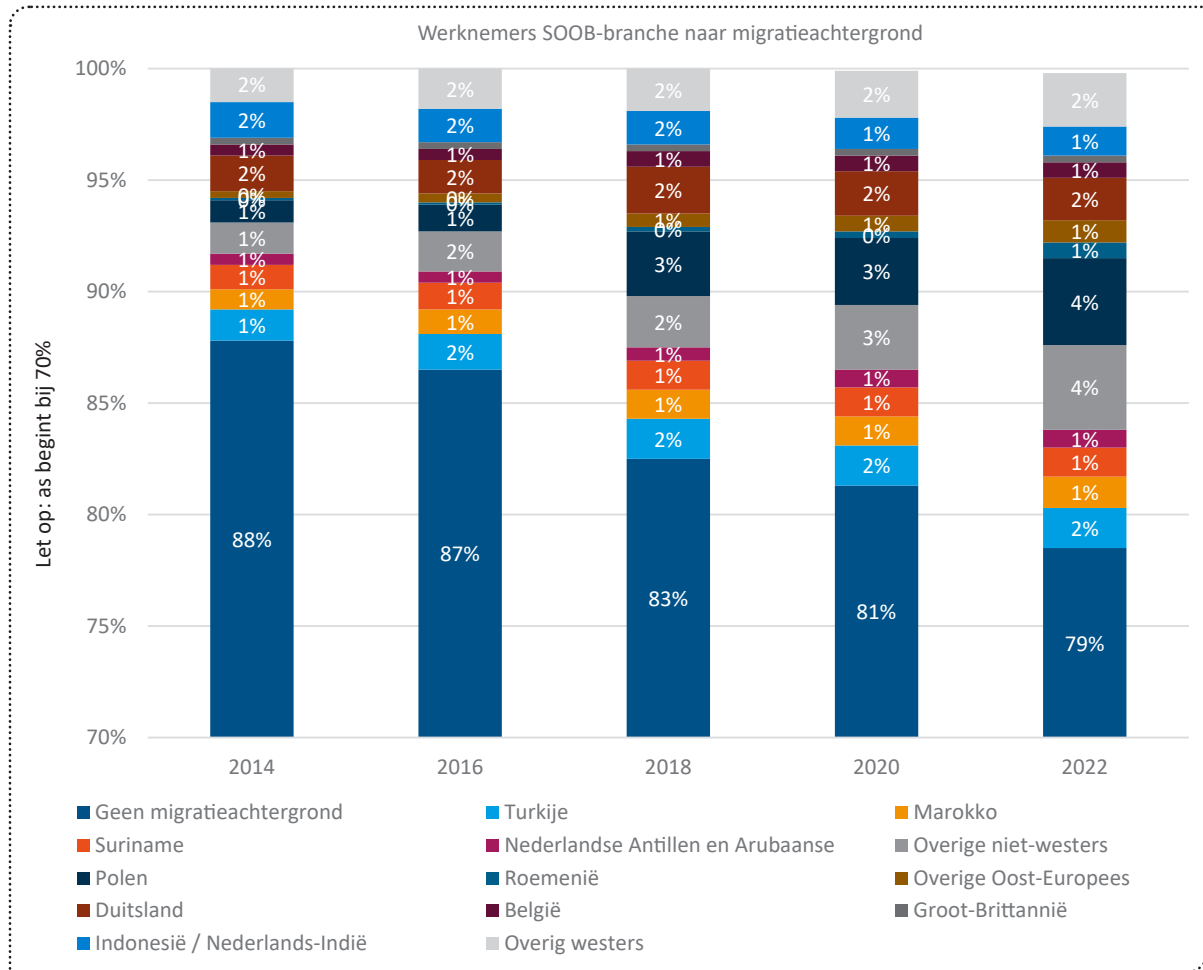
Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek



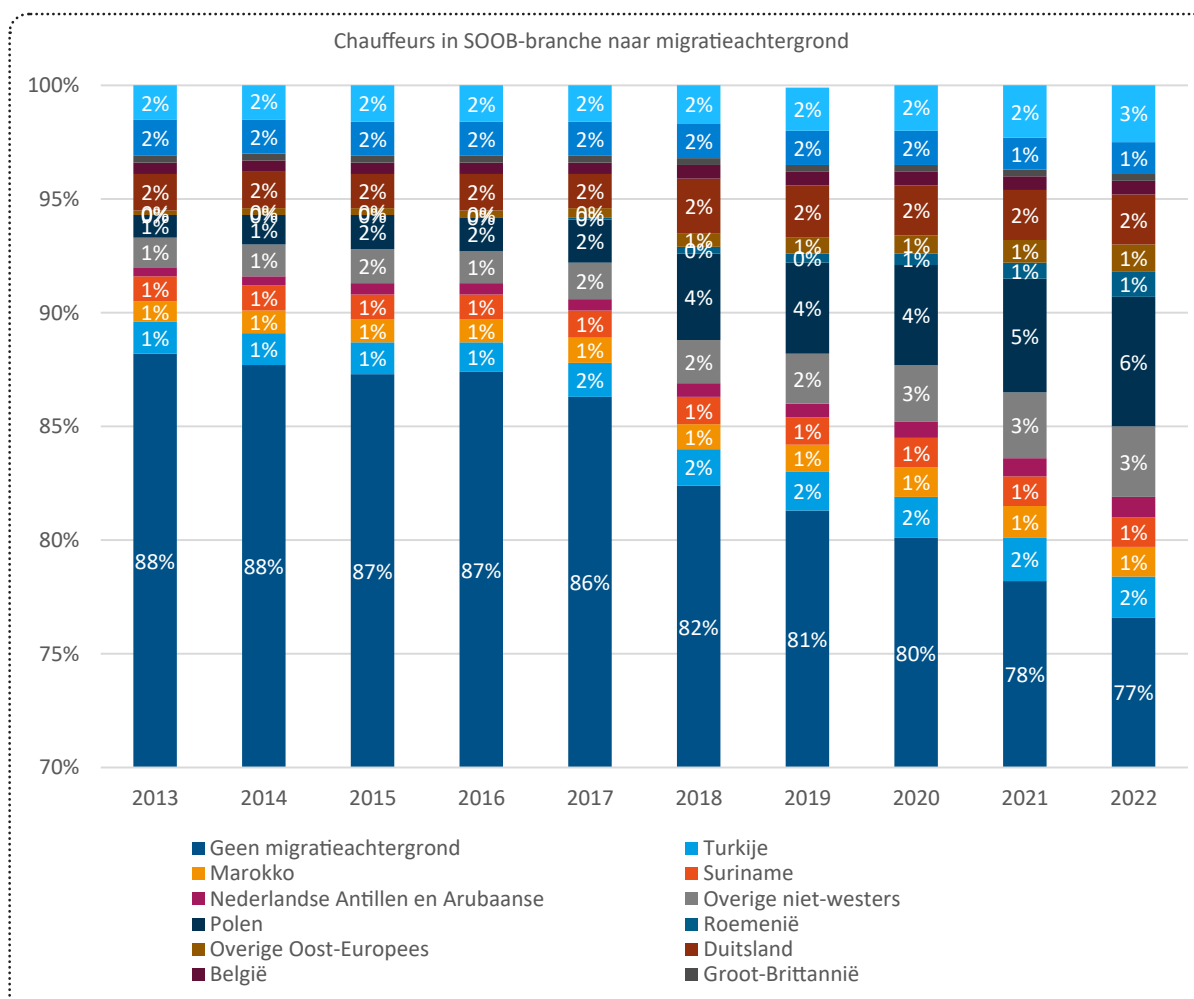
- Laag onderwijs: basisonderwijs, vmbo, eerste drie leerjaren van havo/vwo en mbo 1
- Middelbaar onderwijs: mbo 2/3/4 en bovenbouw havo/vwo (startkwalificatieniveau)
- Hoog: hbo/wo

Bron: CBS/ABF Research, 2023

Werknemers in de sector naar migratieachtergrond



Bron: CBS/ABF Research, 2023

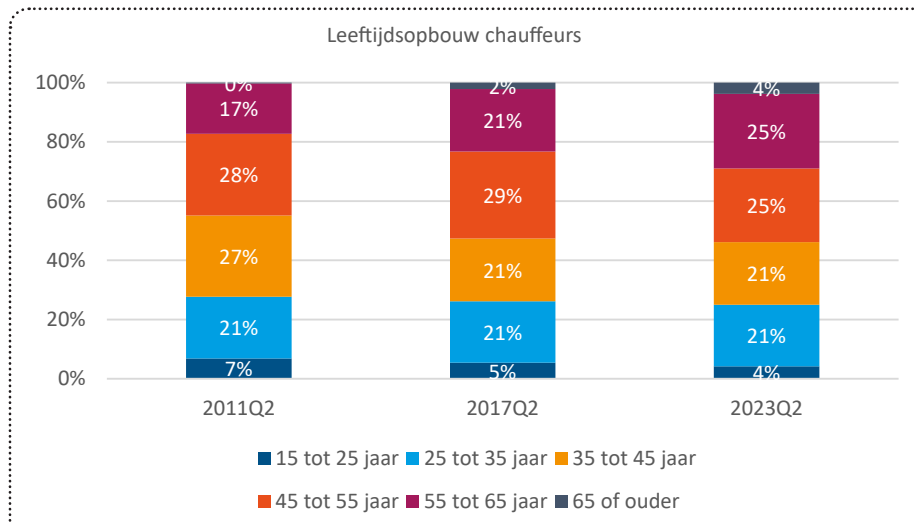
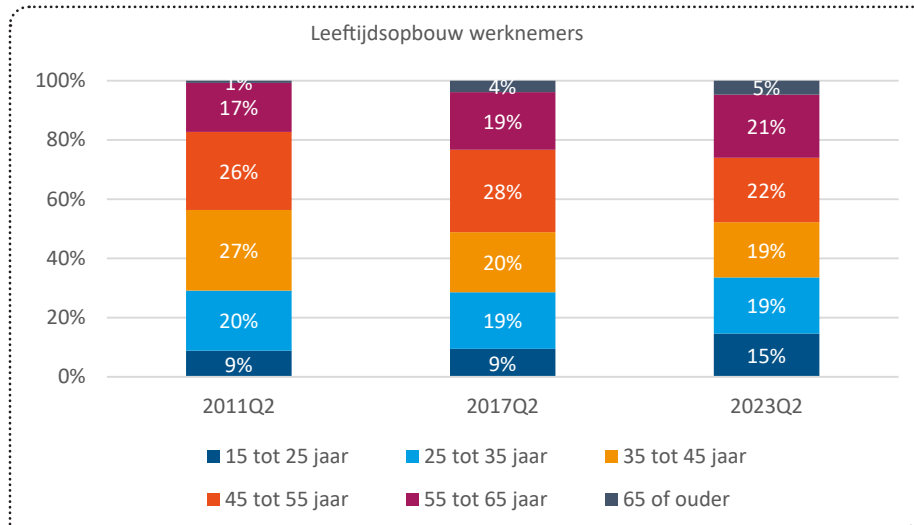


Bron: CBS/ABF Research, 2023. Weergegeven zijn de vrachtwagenchauffeurs werkzaam in transport en logistiek aangesloten bij SOOB Pensioenfonds Vervoer. Deze chauffeurs werken onder de Nederlandse cao en zijn vaste kracht (contract voor bepaalde en onbepaalde tijd), oproepkracht of uitzendkracht (indien pensioenopbouw verloopt via Pensioenfonds Vervoer). Zelfstandigen zijn niet aangesloten.

*Alle bedrijven die goederen opslaan en vervoeren voor derden tegen betaling en de bedrijven die mobiele kranen verhuren (hijswerkzaamheden, verticaal transport). Deze ondernemingen vallen onder de werkingssfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer en Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (SOOB). Hieronder valt ook niet-vergunningplichtig vervoer kleiner dan 500 kg, zoals de koerierssector, en logistieke ondernemingen die zelf geen vervoer verrichten maar vrijwillig zijn aangesloten bij decao.

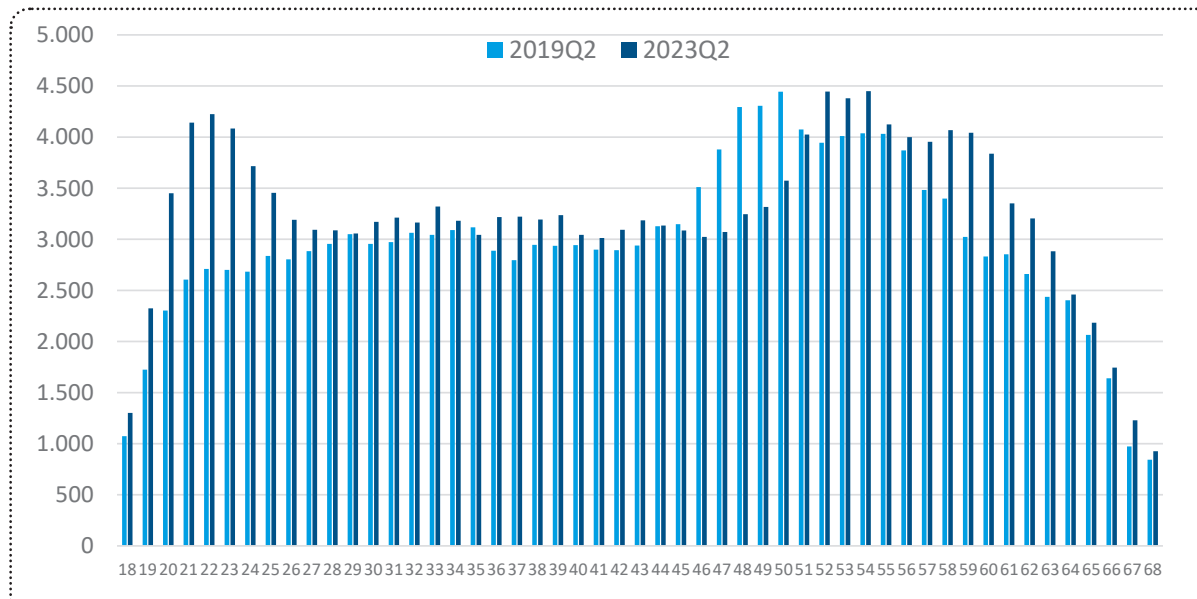
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Leeftijdsopbouw werknemers



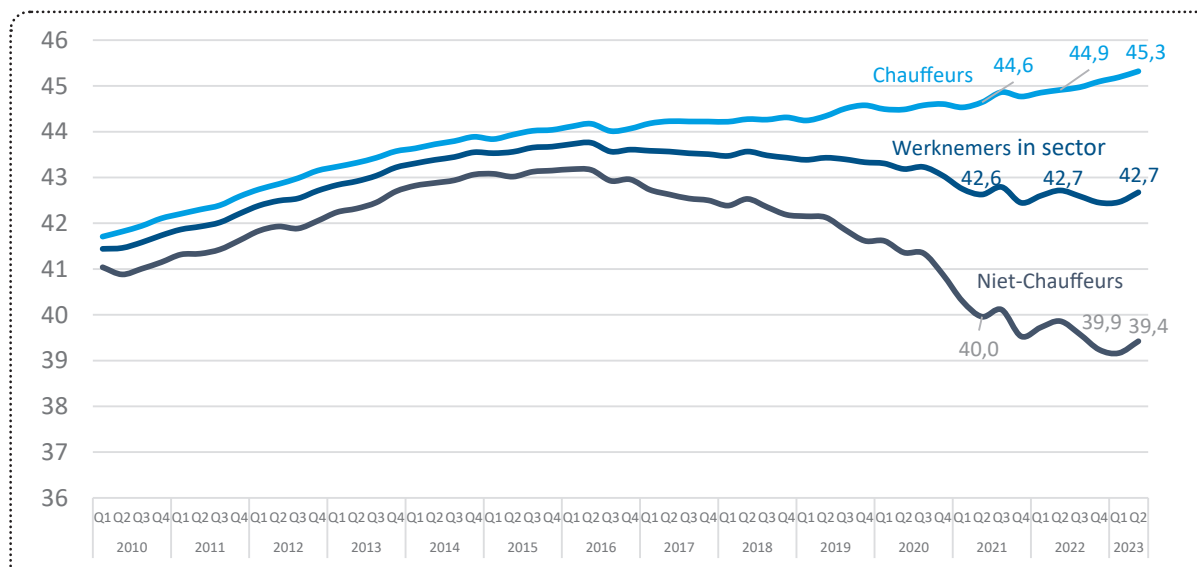
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Leeftijdsopbouw werknemers per leeftijdjaar



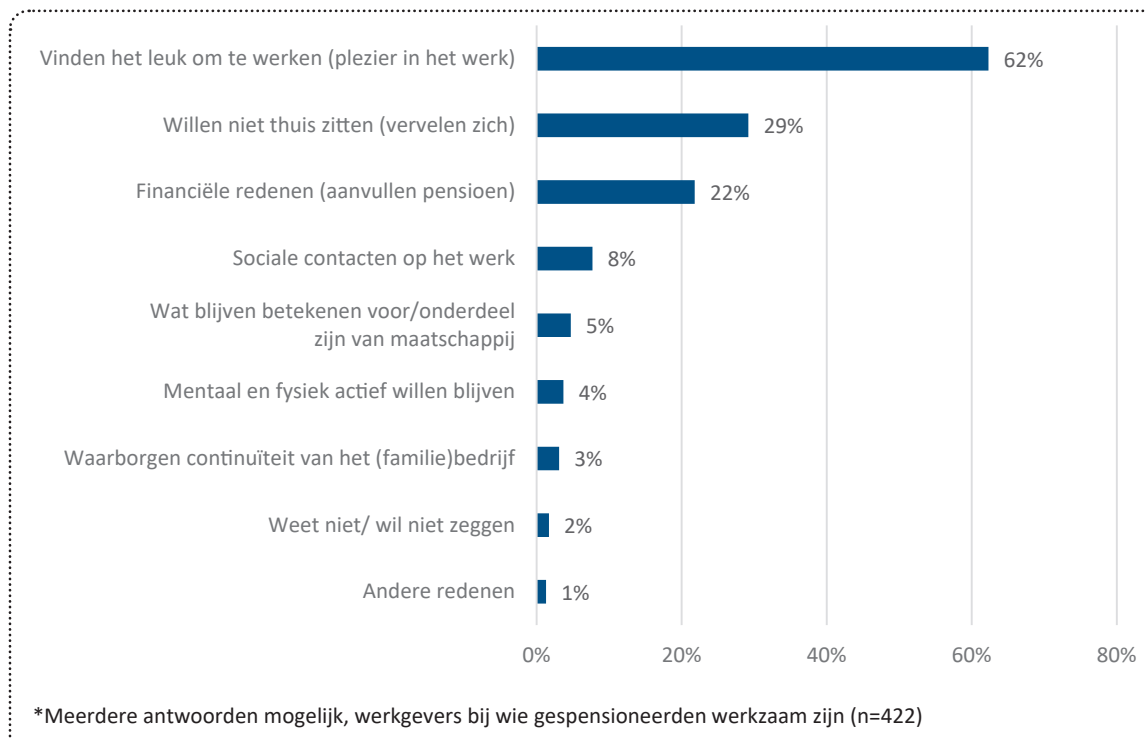
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Gemiddelde leeftijd werknemers



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

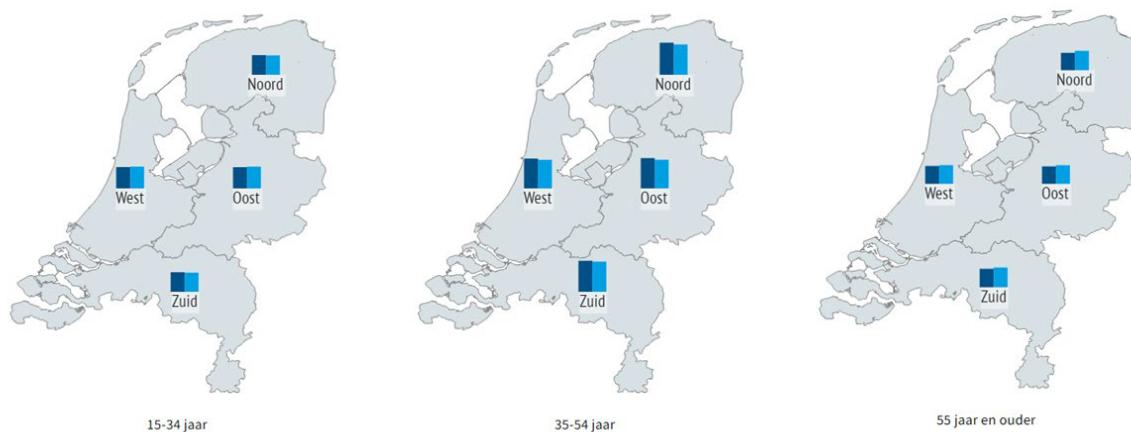
Belangrijkste redenen om door te werken na pensionering (volgens werkgevers)



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Leeftijdopbouw werknemers transport en logistiek naar regio in 2022 en verwacht in 2025

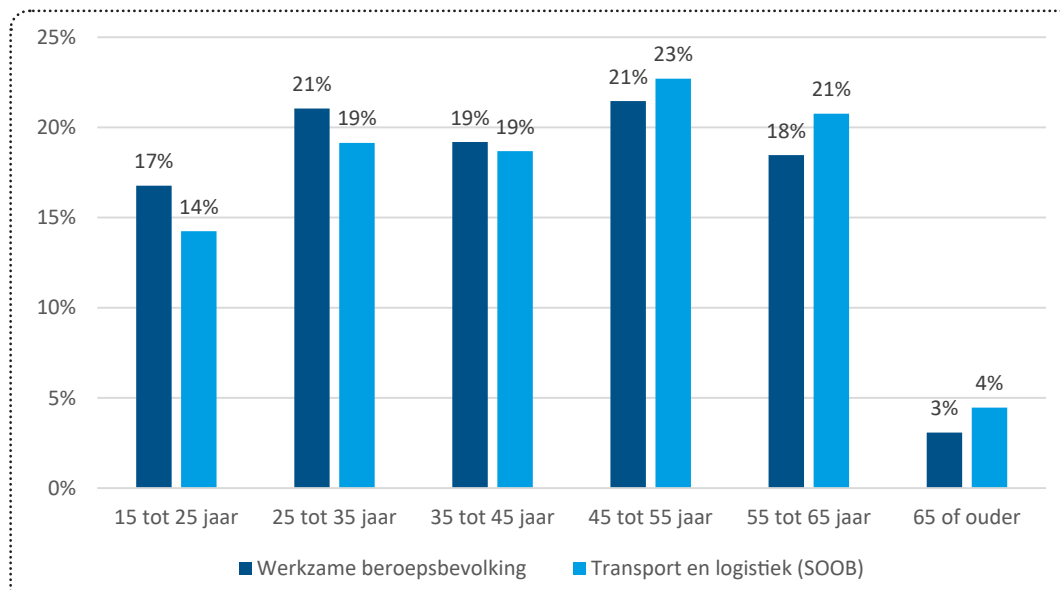
20-jaarsleeftijdsklassen Basisscenario SOOB-bedrijven – Landsdelen



20-jaarsleeftijdsklassen Basisscenario SOOB-bedrijven – Landsdelen						
	15-34 jaar		35-54 jaar		55 jaar en ouder	
	2022	2025	2022	2025	2022	2025
Noord	28,4%	28,0%	46,4%	43,9%	25,2%	28,1%
Oost	30,7%	31,5%	43,9%	41,5%	25,3%	27,0%
West	30,9%	31,5%	43,2%	41,4%	25,9%	27,1%
Zuid	28,3%	27,7%	44,9%	43,7%	26,7%	28,6%

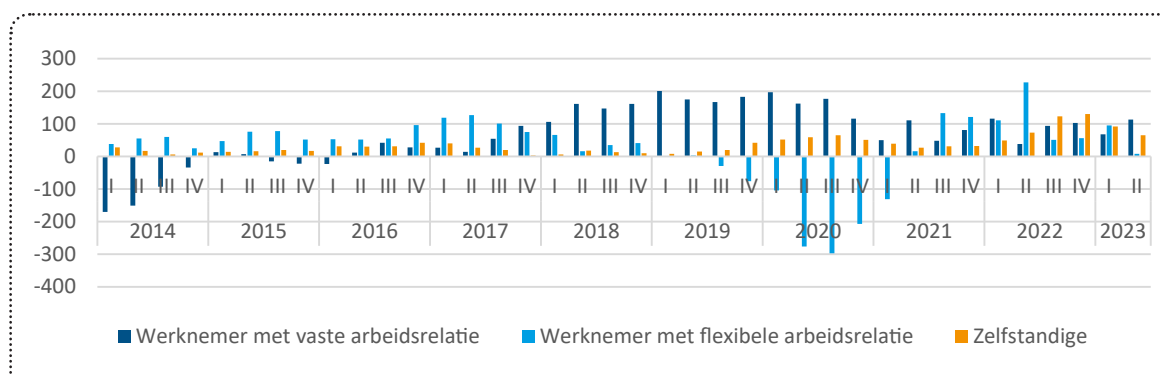
Bron: CBS/ABF Research, 2023

Leeftijdsopbouw vergeleken met werkzame beroepsbevolking (2023-Q1)



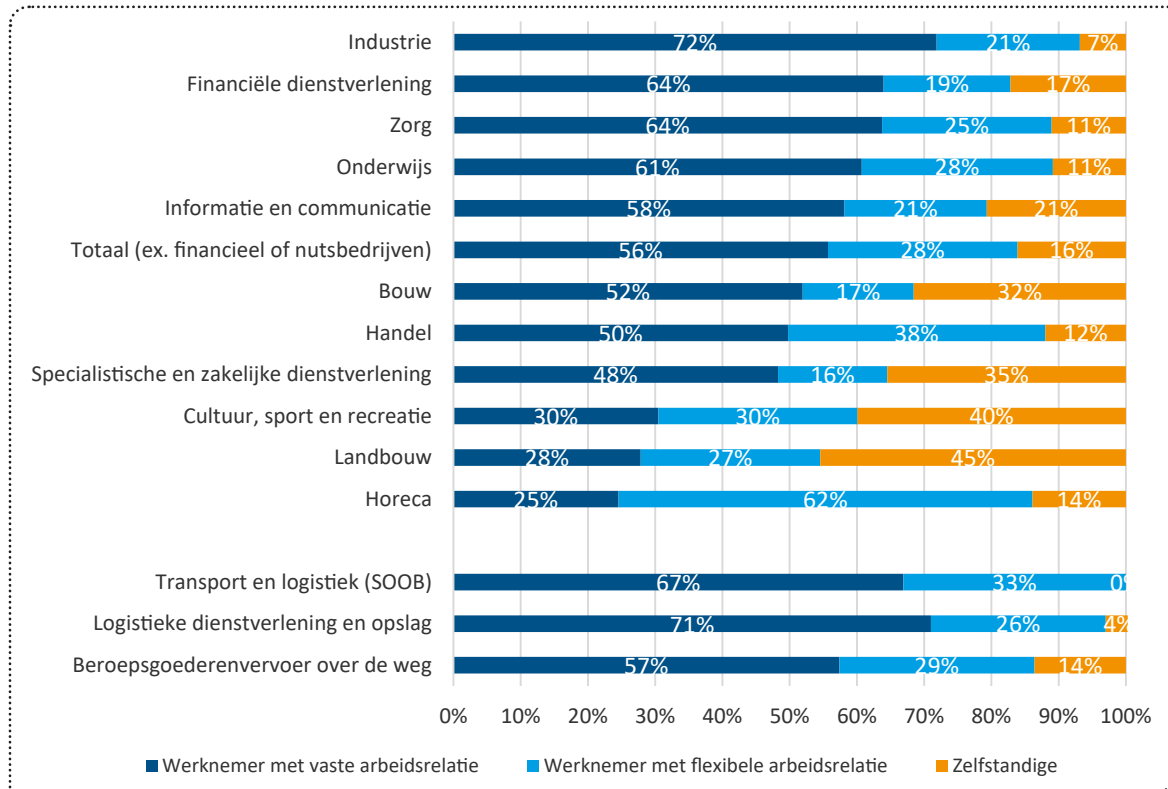
Bron: CBS, 2023; Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Ontwikkeling aantal werkenden Nederlandse arbeidsmarkt t.o.v. jaar eerder (x1.000)



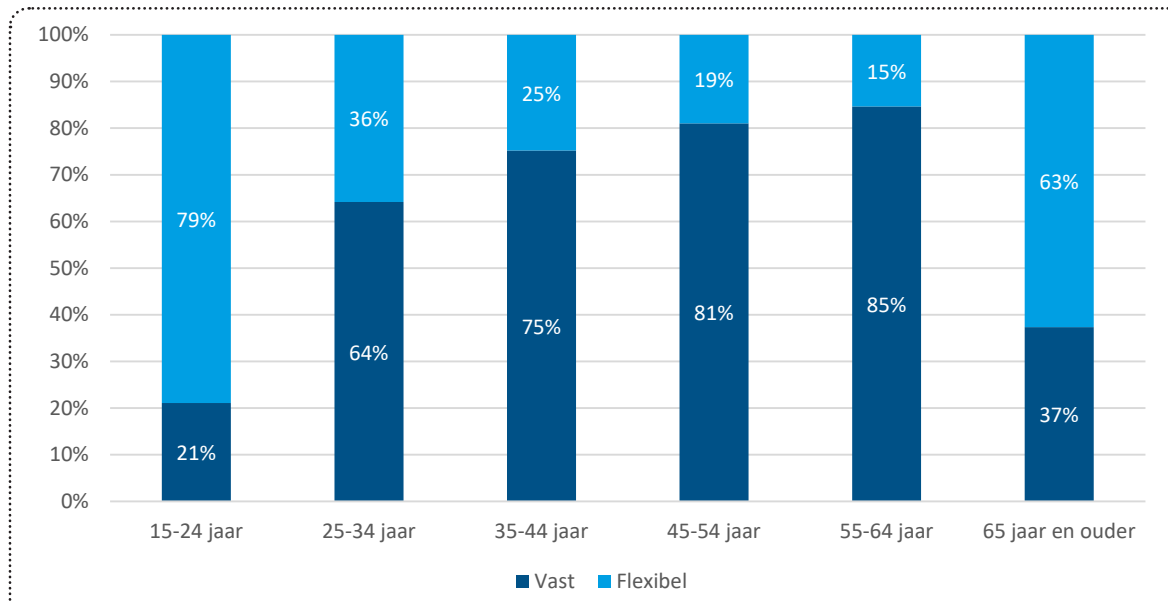
Bron: CBS, 2023

Vaste of flexibele arbeidsrelatie naar arbeidsmarktsector 2022



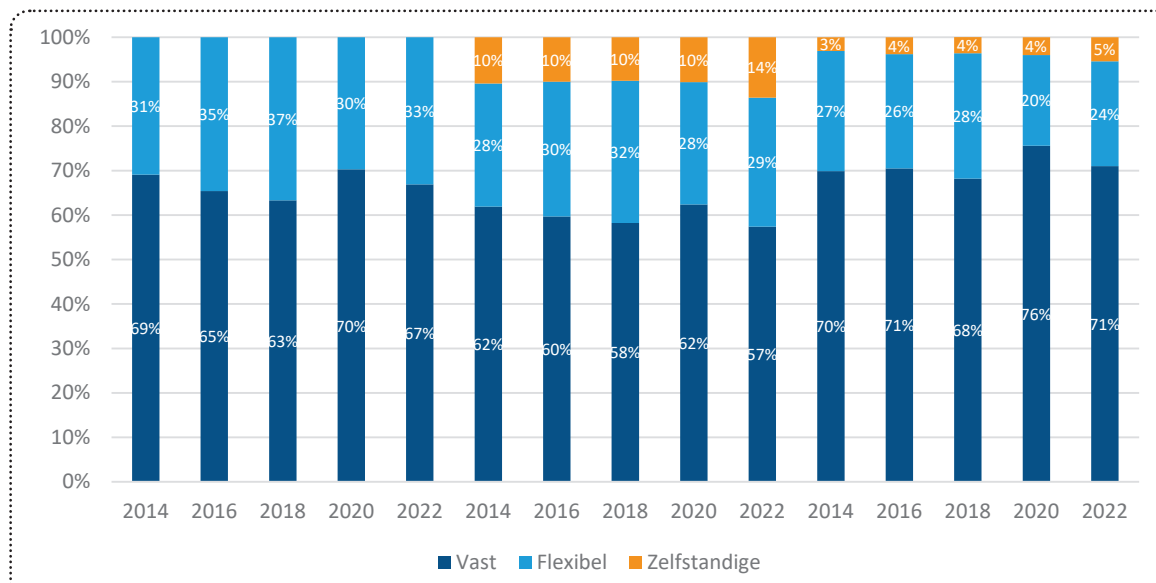
Bron: CBS/ABF Research, 2023

Arbeidsrelatie werknemers transport en logistiek (SOOB) naar leeftijdscategorie



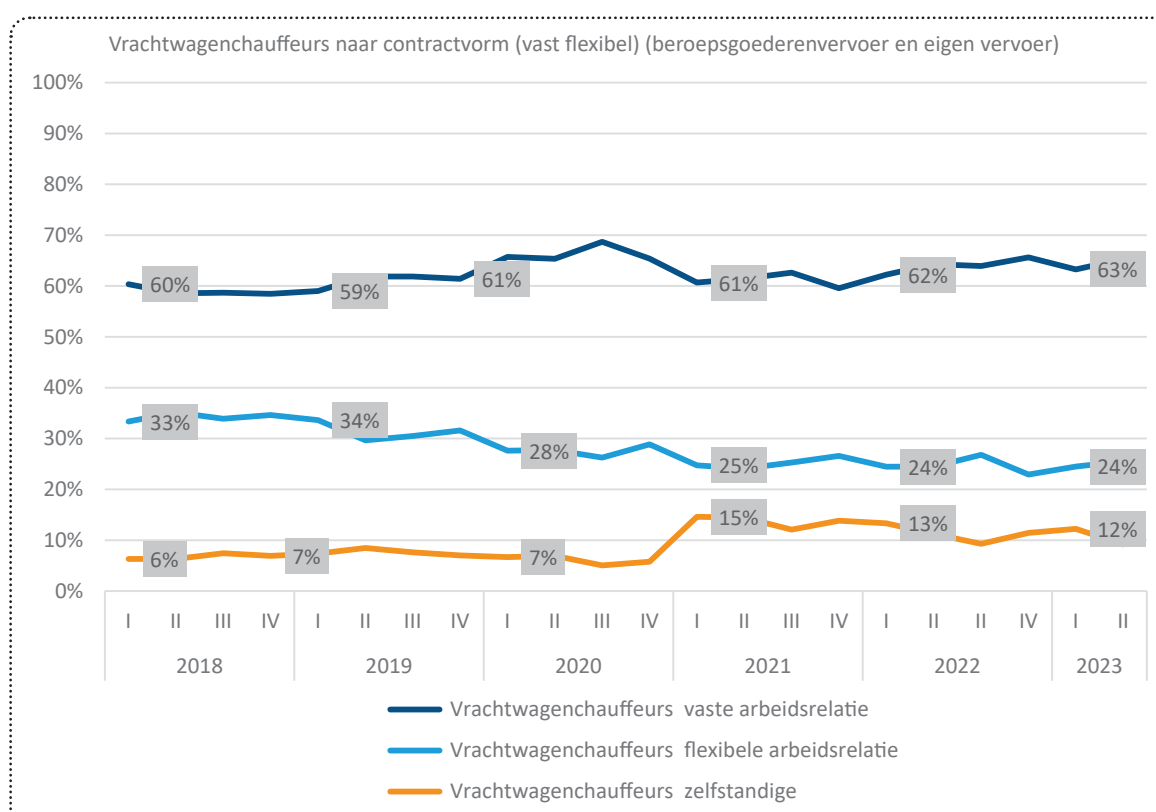
Bron: CBS/ABF Research, 2023

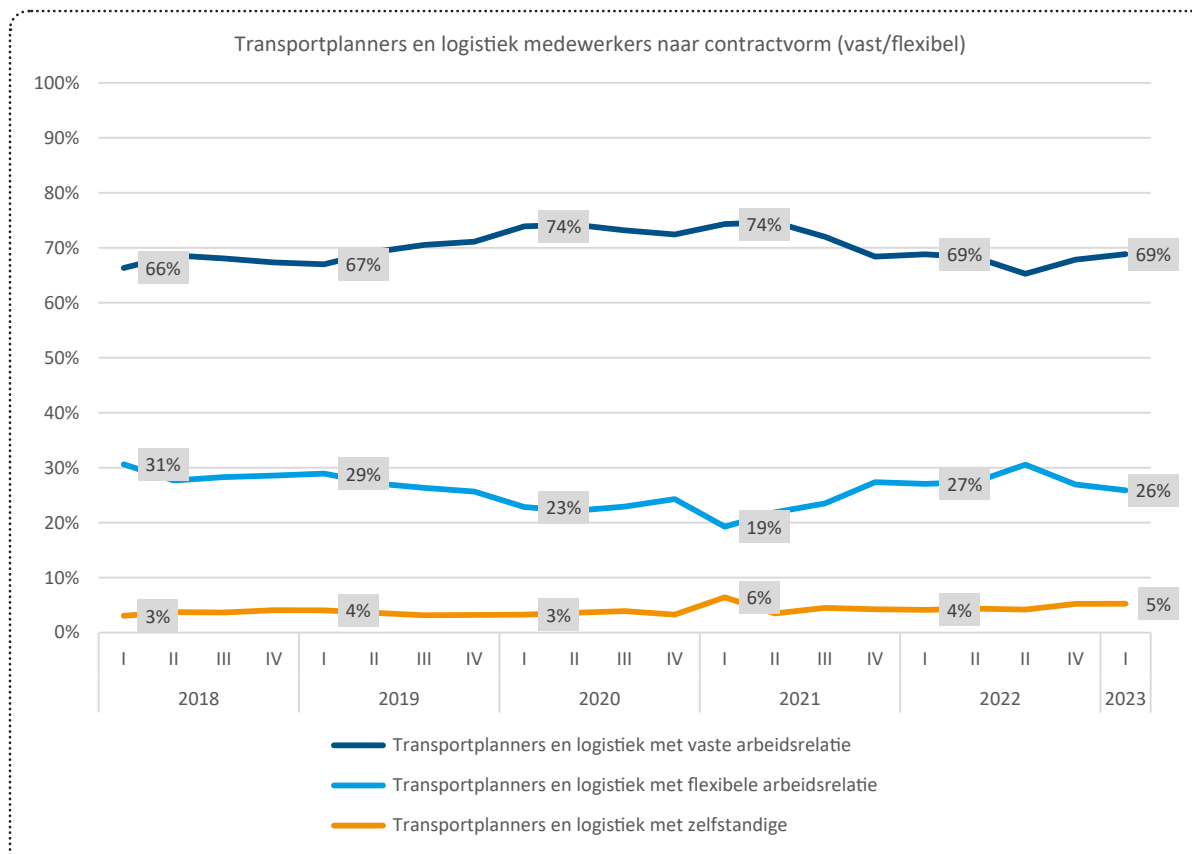
Werknemers transport en logistiek naar arbeidsrelatie



Bron: CBS/ABF Research, 2023

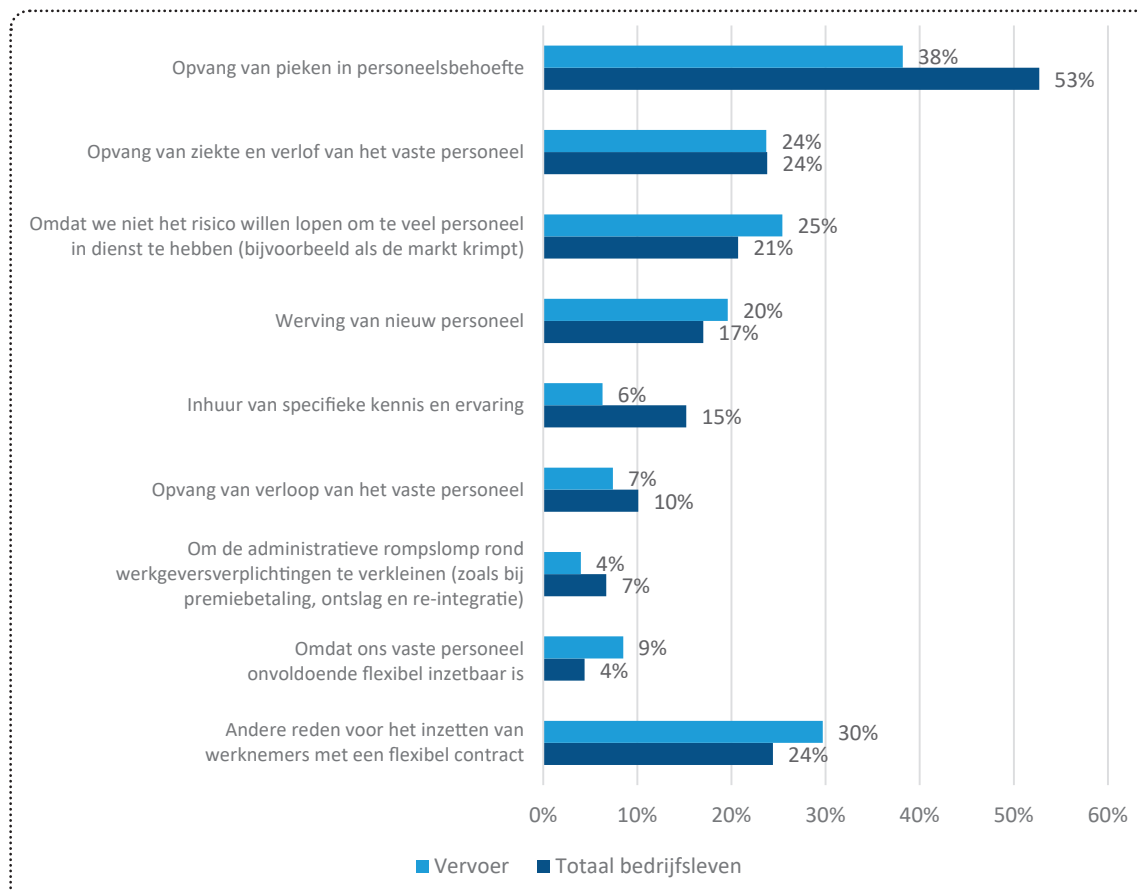
Chauffeurs en logistiek medewerkers naar contractvorm





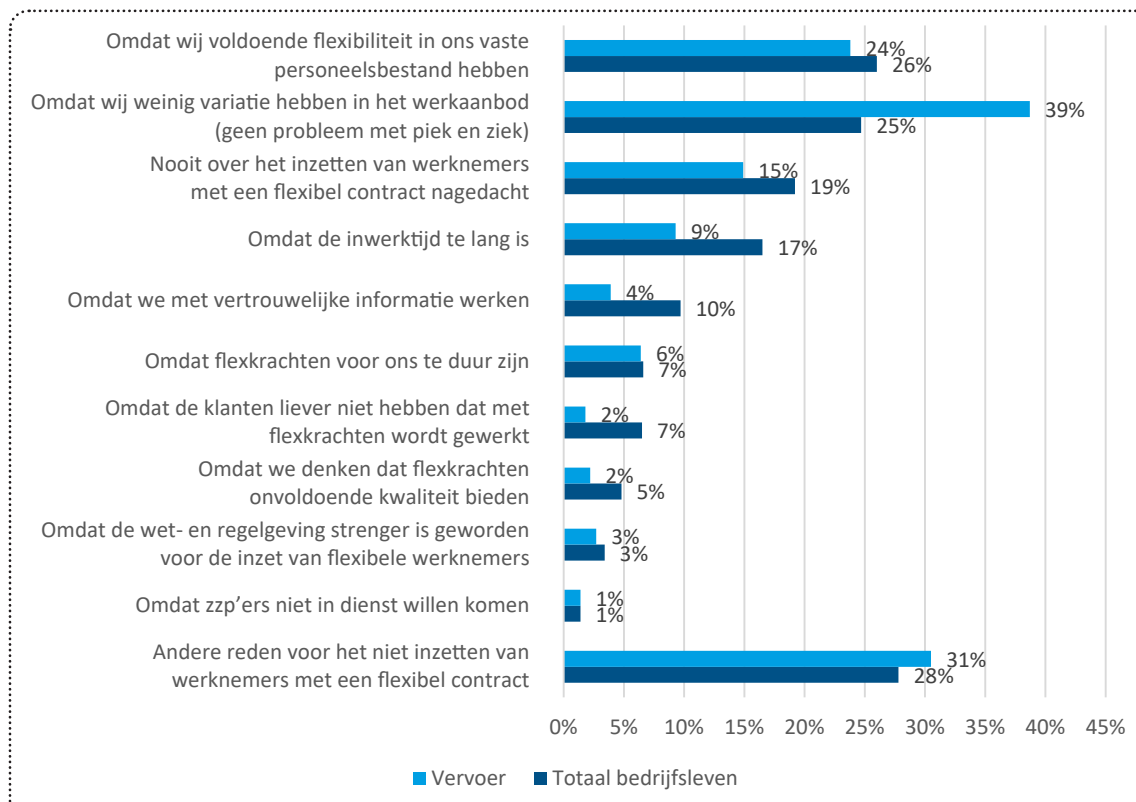
Bron: CBS, 2023

Redenen werkgevers voor inzet flexibele contracten



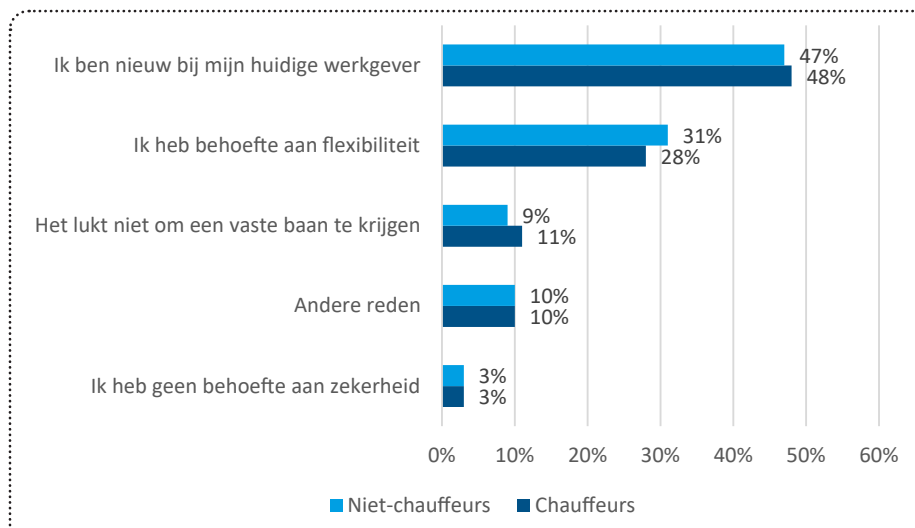
Bron: TNO, 2021

Reden werkgevers voor géén inzet flexibele contracten



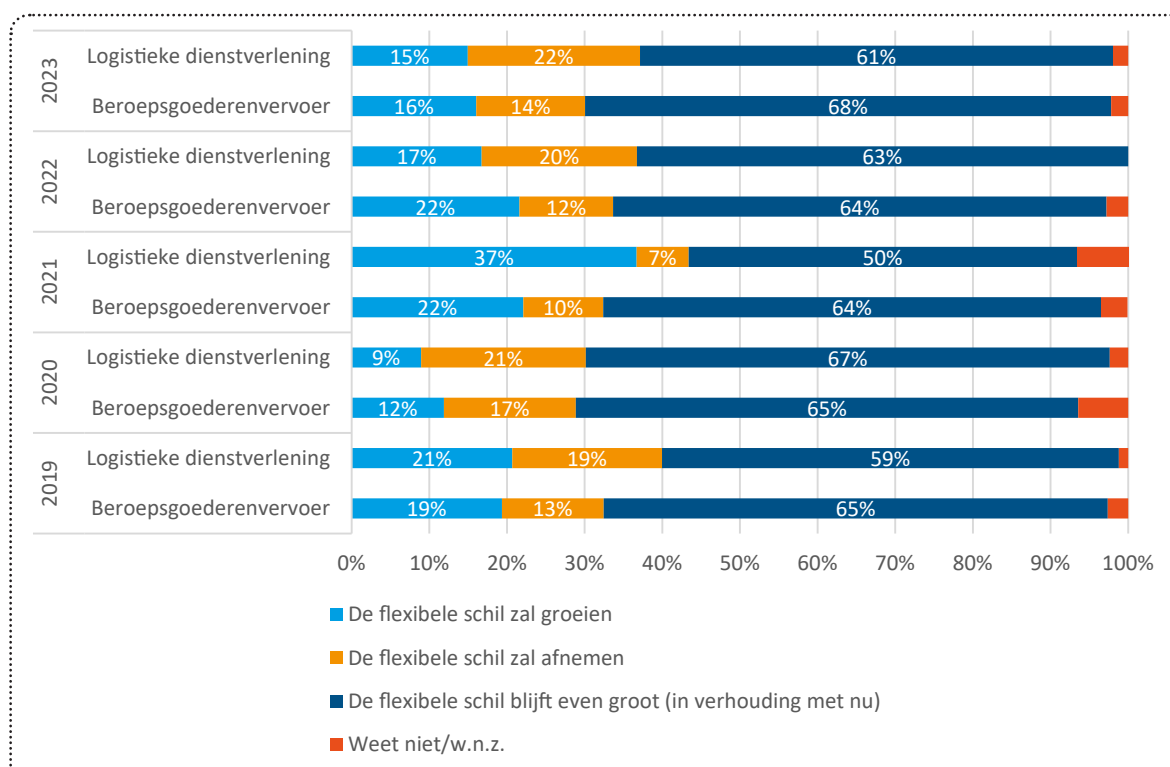
Bron: TNO, 2021

Belangrijkste reden voor niet hebben van vast dienstverband volgens werknemers



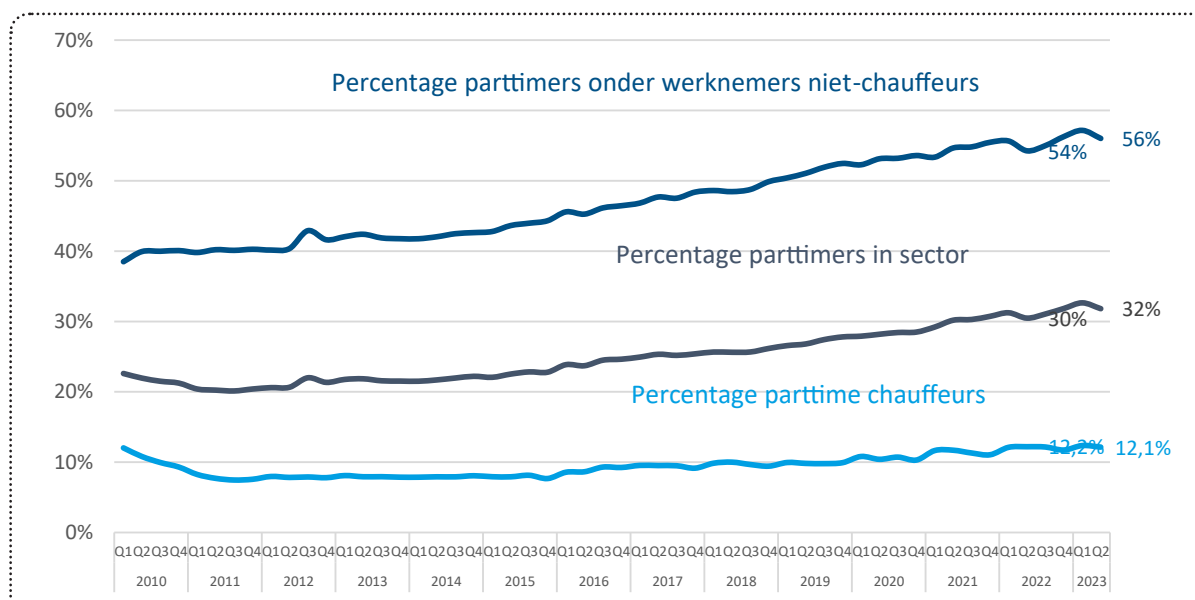
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Stelling: Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?



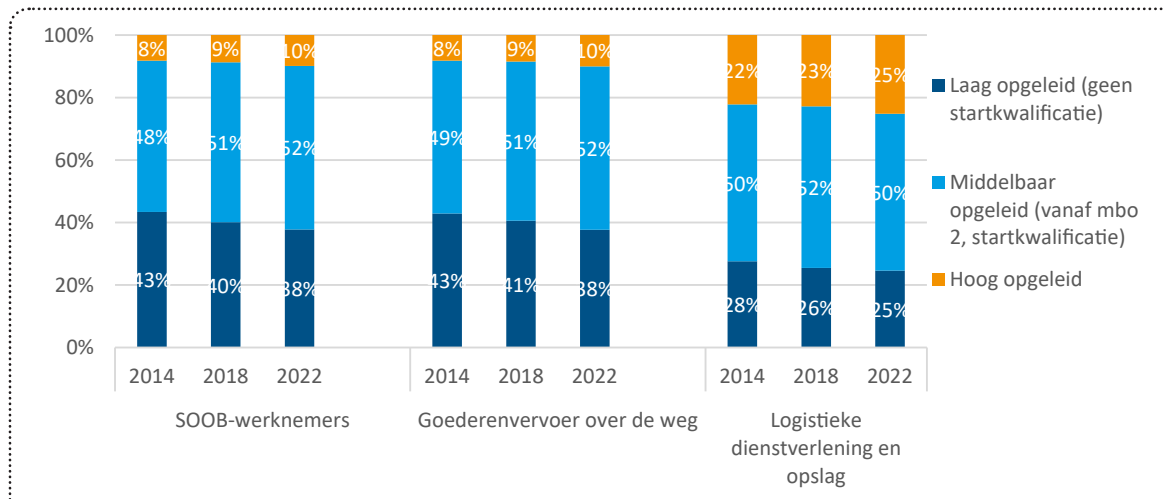
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Percentage parttimers (<0,9 fte) in sector



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

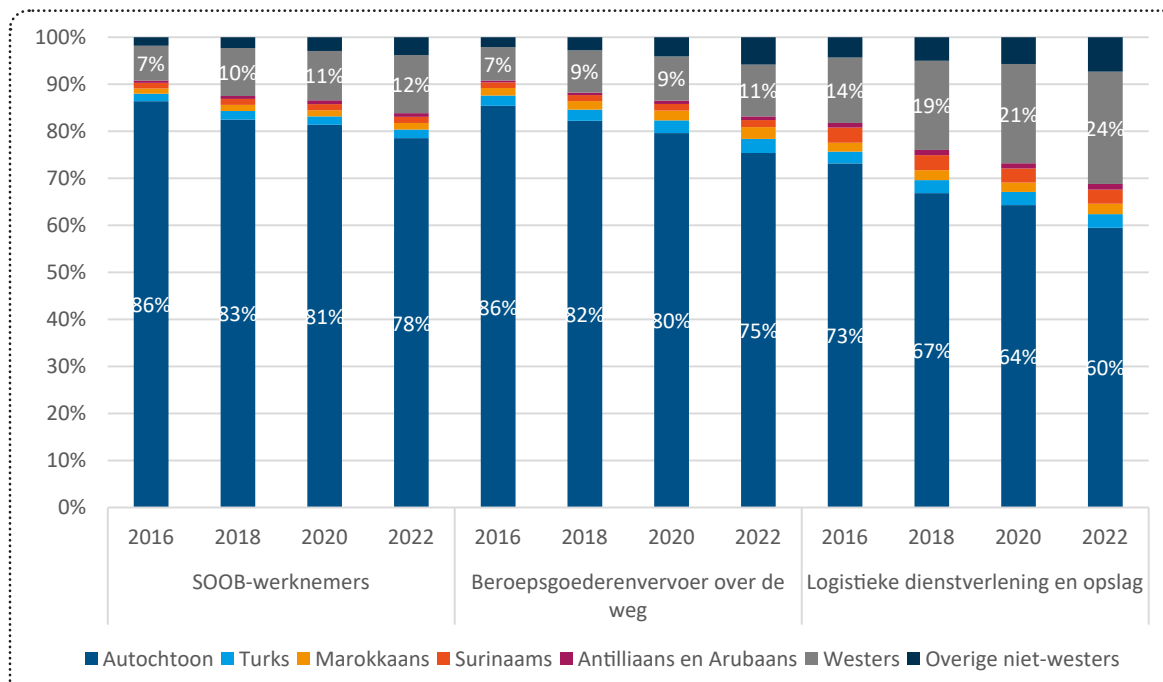
Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek



- Laag onderwijs: basisonderwijs, vmbo, eerste drie leerjaren van havo/vwo en mbo 1
- Middelbaar onderwijs: mbo 2/3/4 en bovenbouw havo/vwo (startkwalificatieniveau)
- Hoog: hbo/w/o

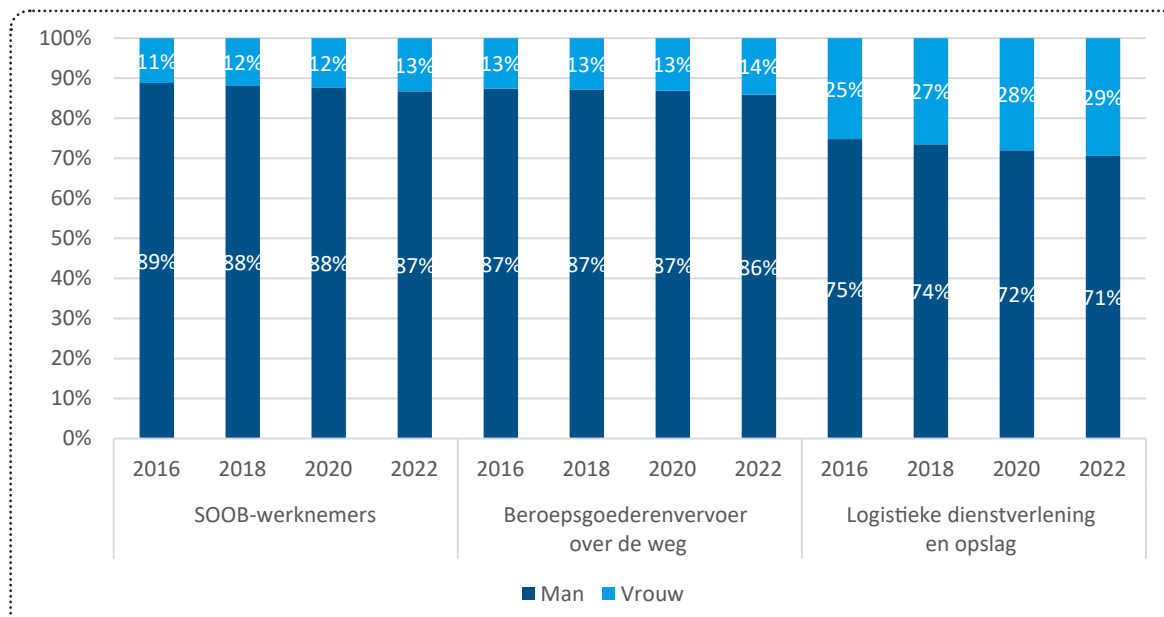
Bron: CBS/ABF Research, 2023

Werknemers met een migratieachtergrond transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research, 2023

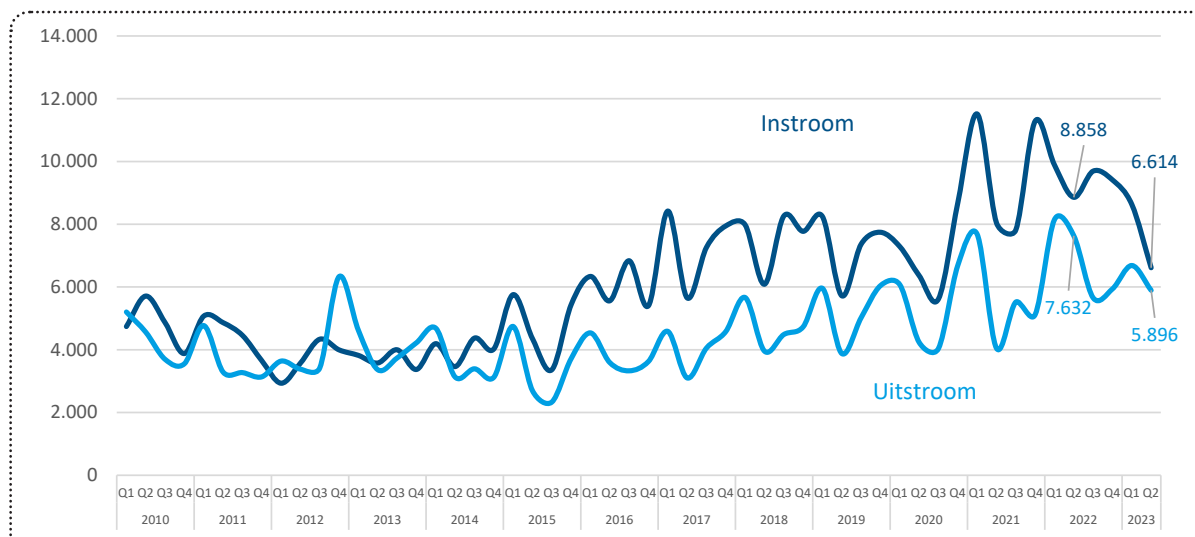
Aandeel vrouwelijke werknemers in transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research, 2023

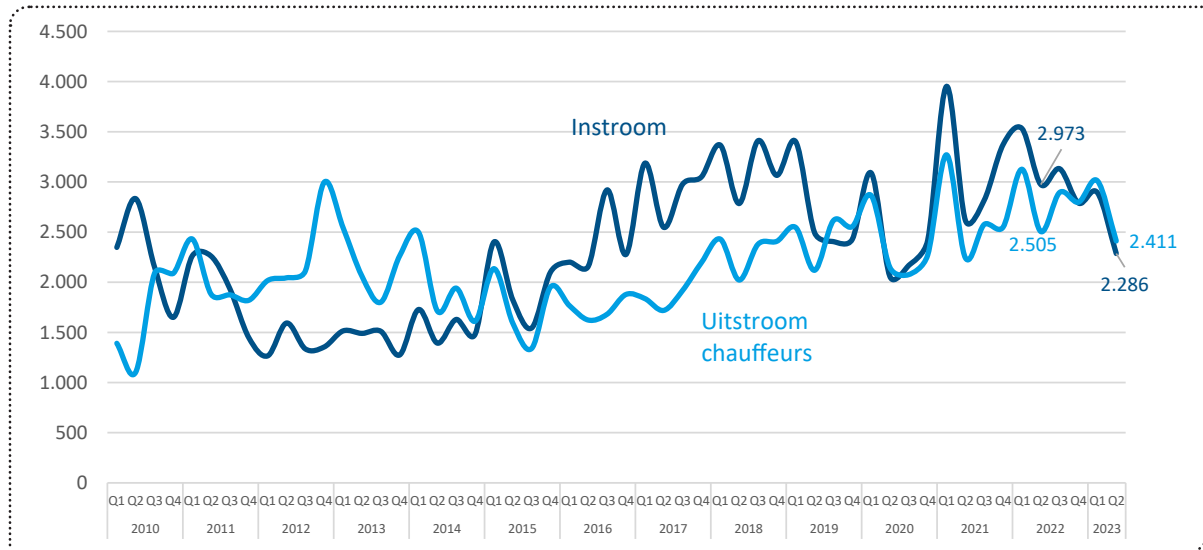
IN-, UIT- EN DOORSTROOM

Unieke in- en uitstroom: Werknemers waren in 4 voorafgaande kwartalen niet/wel werkzaam in sector



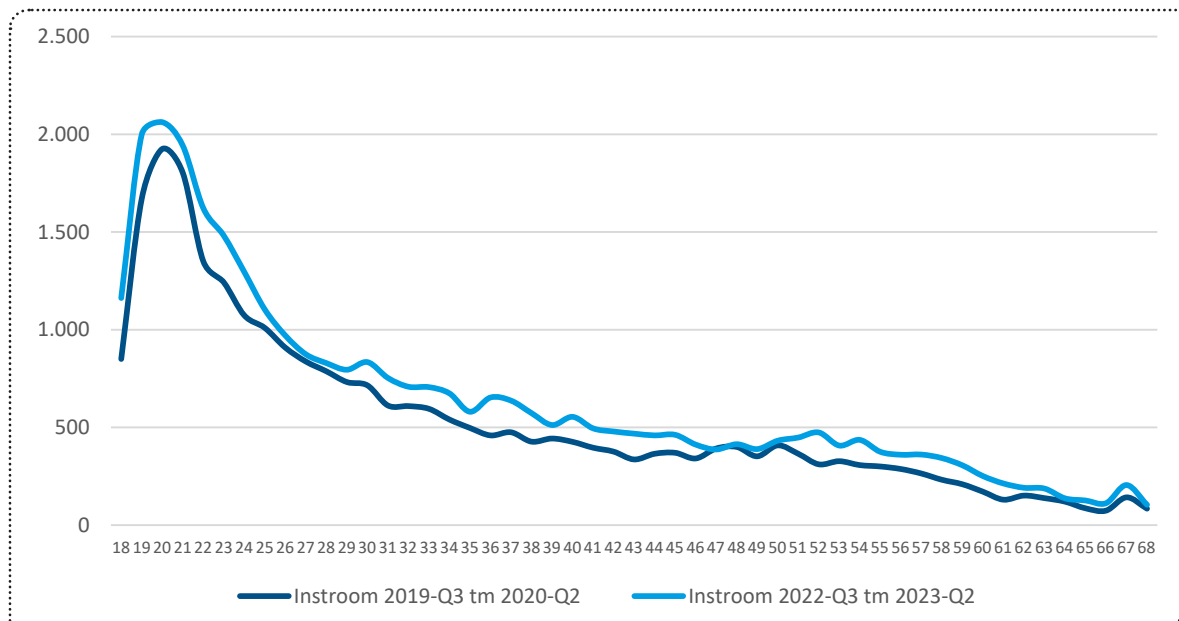
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

In- en uitstroom vrachtwagenchauffeurs



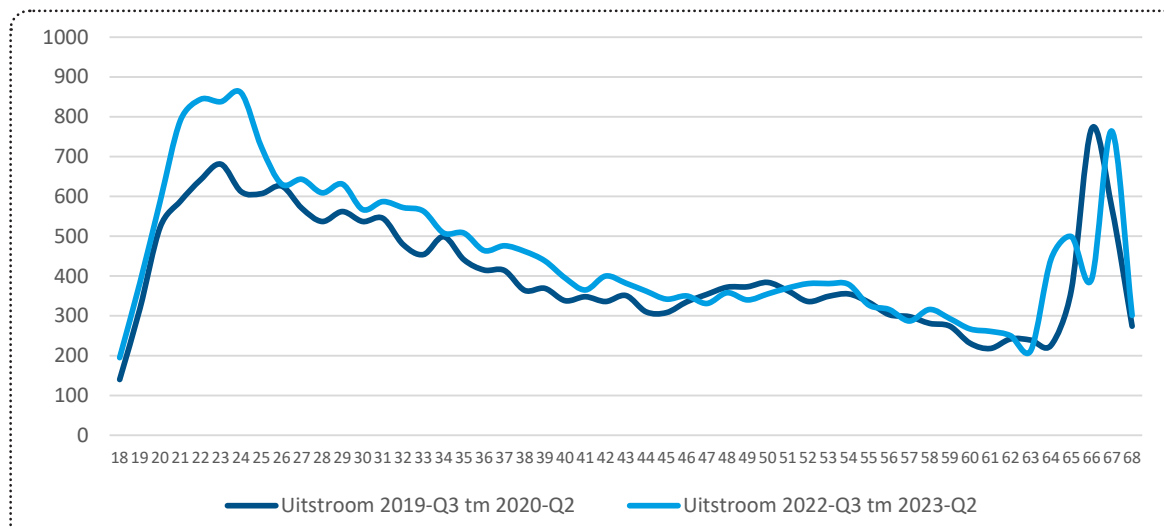
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Instroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken



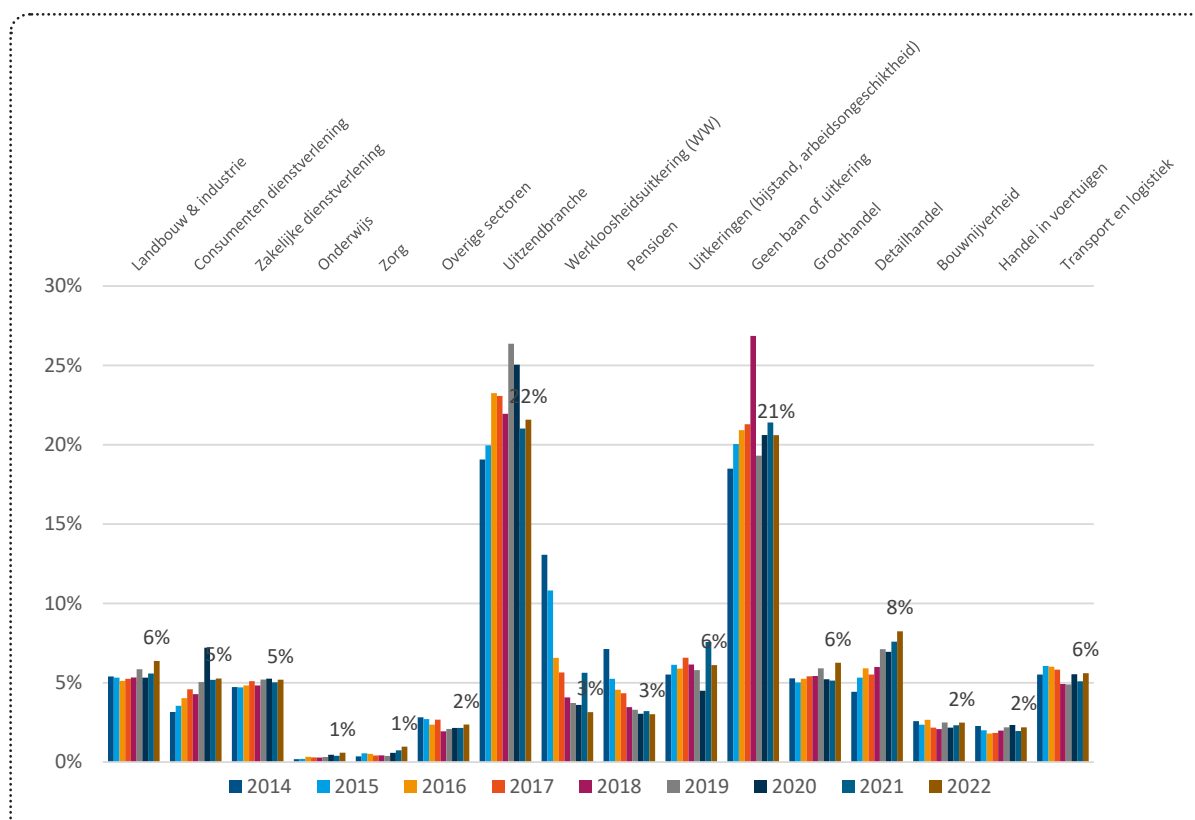
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Uitstroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken



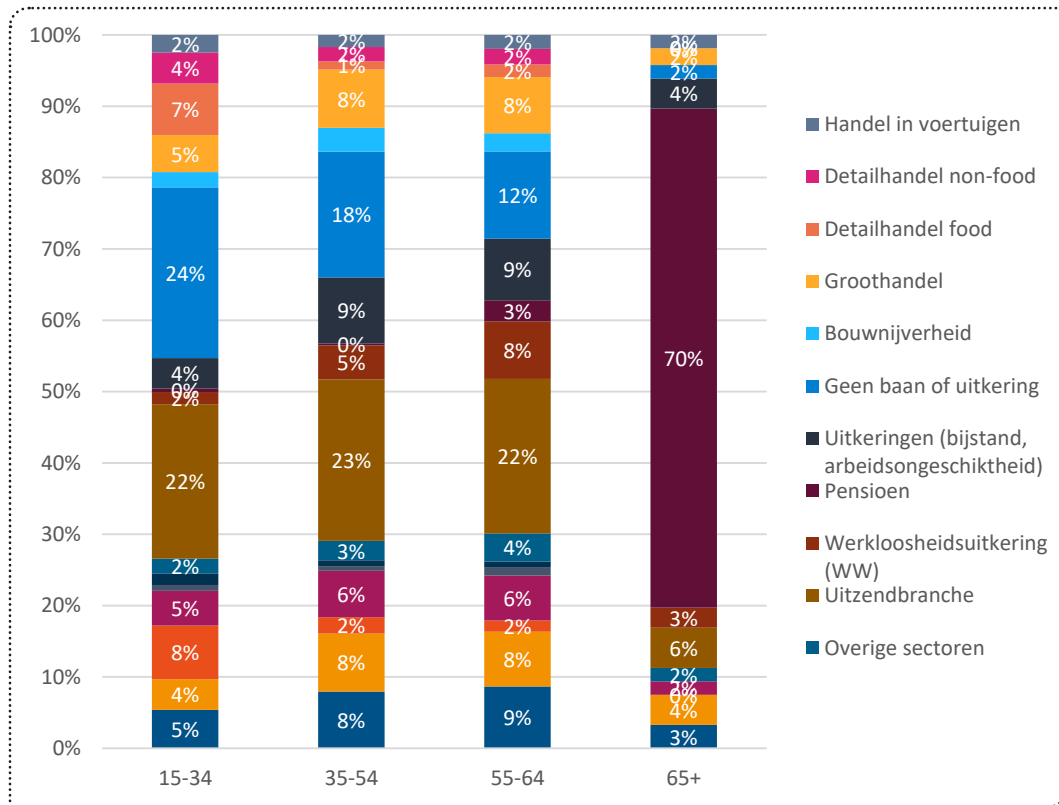
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2023, bewerking STL

Herkomst van instroom in transport en logistiek (SOOB) (2014 t/m 2022)



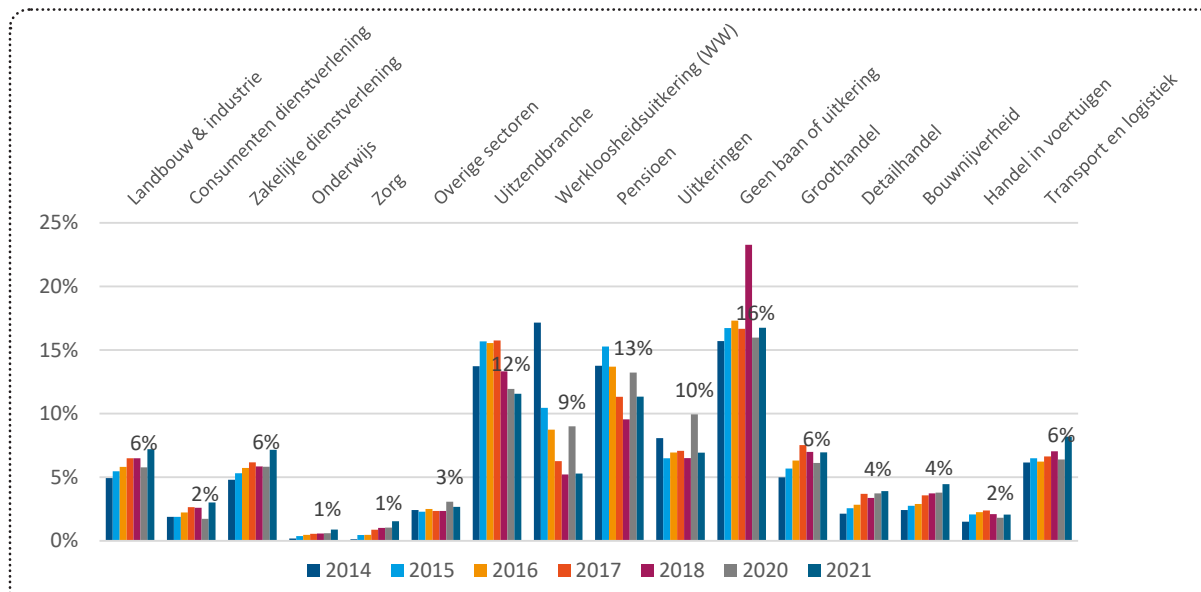
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Herkomst van instroom werknemers in transport en logistiek (SOOB) naar leeftijd (2022)



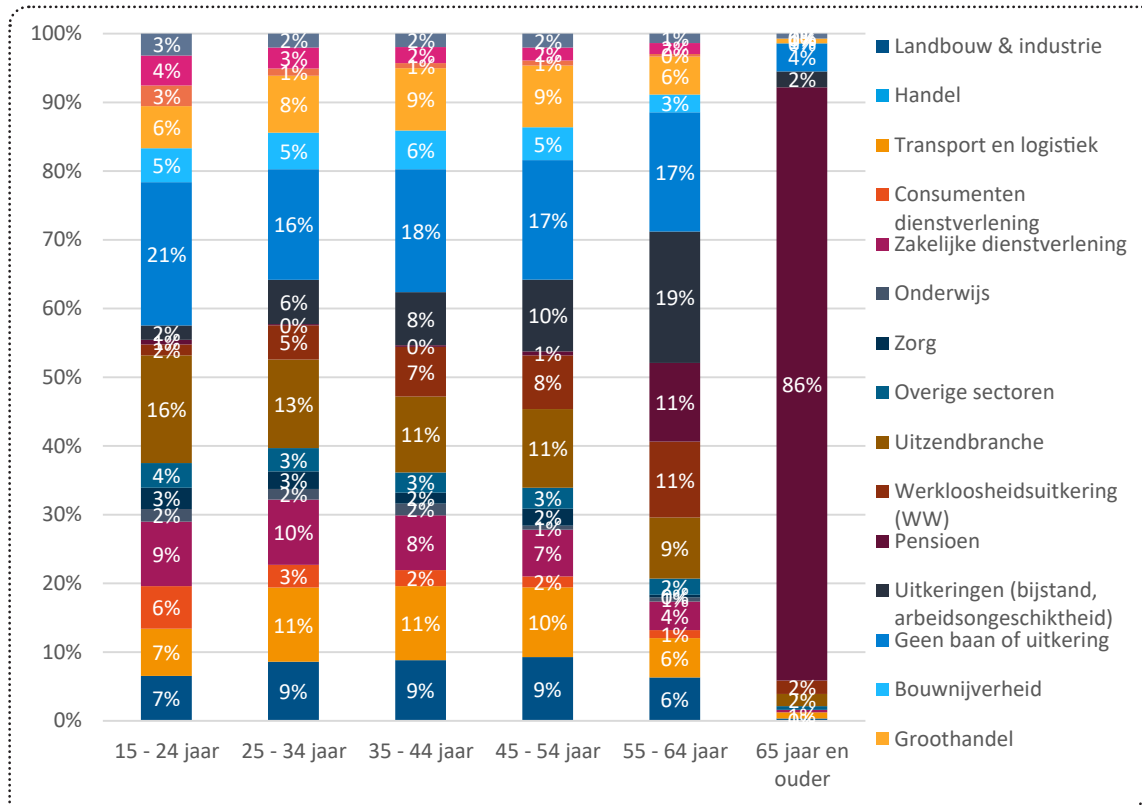
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Bestemming na uitstroom transport en logistiek (SOOB) (2015 t/m 2021)



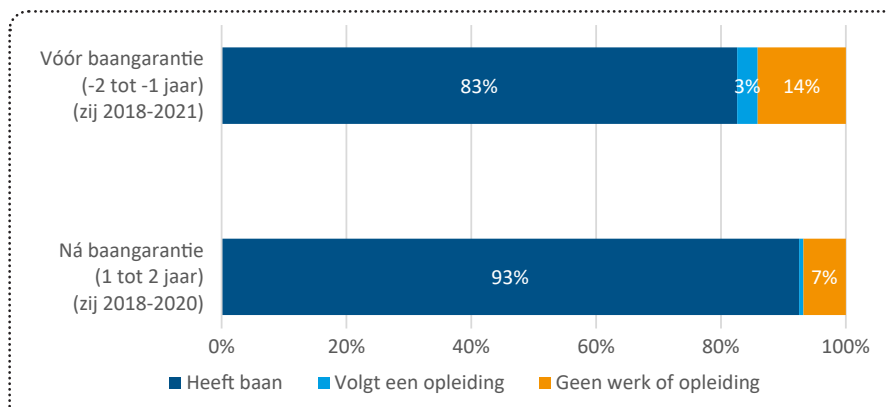
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Bestemming na uitstroom transport en logistiek (SOOB) naar leeftijd (2021)



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

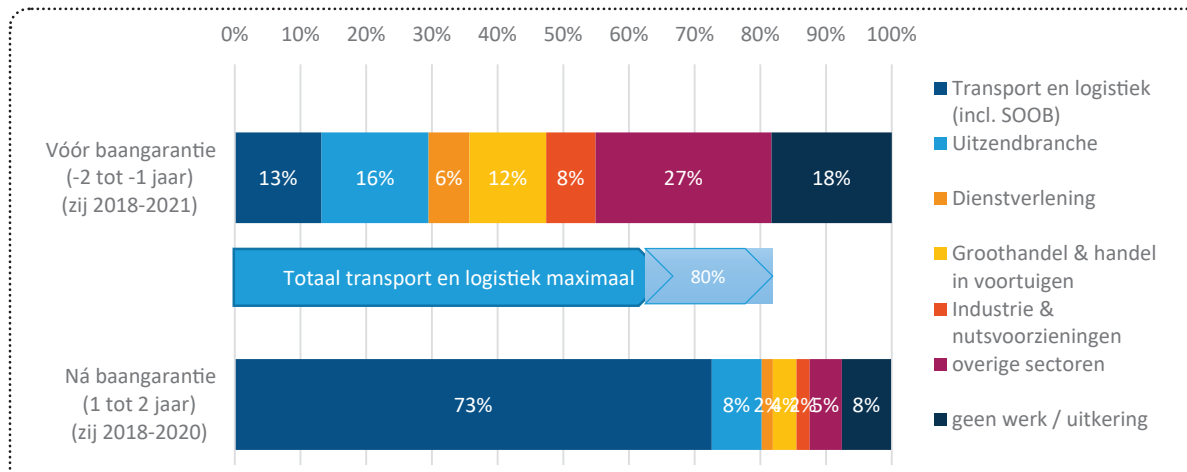
Arbeidsmarktpositie zij-instromers voor en na baangarantieperiode



*Voor de analyse in 2022 is de arbeidsmarktpositie van 1.655 zij-instromers gestart in 2018-2021 in kaart gebracht. Met behulp van arbeidsmarktbestanden van CBS is bepaald waar zij-instromers vandaan komen en waar ze terecht zijn gekomen. Het peilmoment voor het verstrijken van baangarantie is eind december 2021. Alle zij-instromers die gestart zijn in 2018-2020 bevinden zich op dat moment (volledig) buiten baangarantie (1-2 jaar na baangarantie). Omdat zij-instromers niet op één vast moment in het jaar starten wordt per jaarcohort (2018-2020) gekeken naar de positie 1-2 jaar na afloop van de baangarantie.

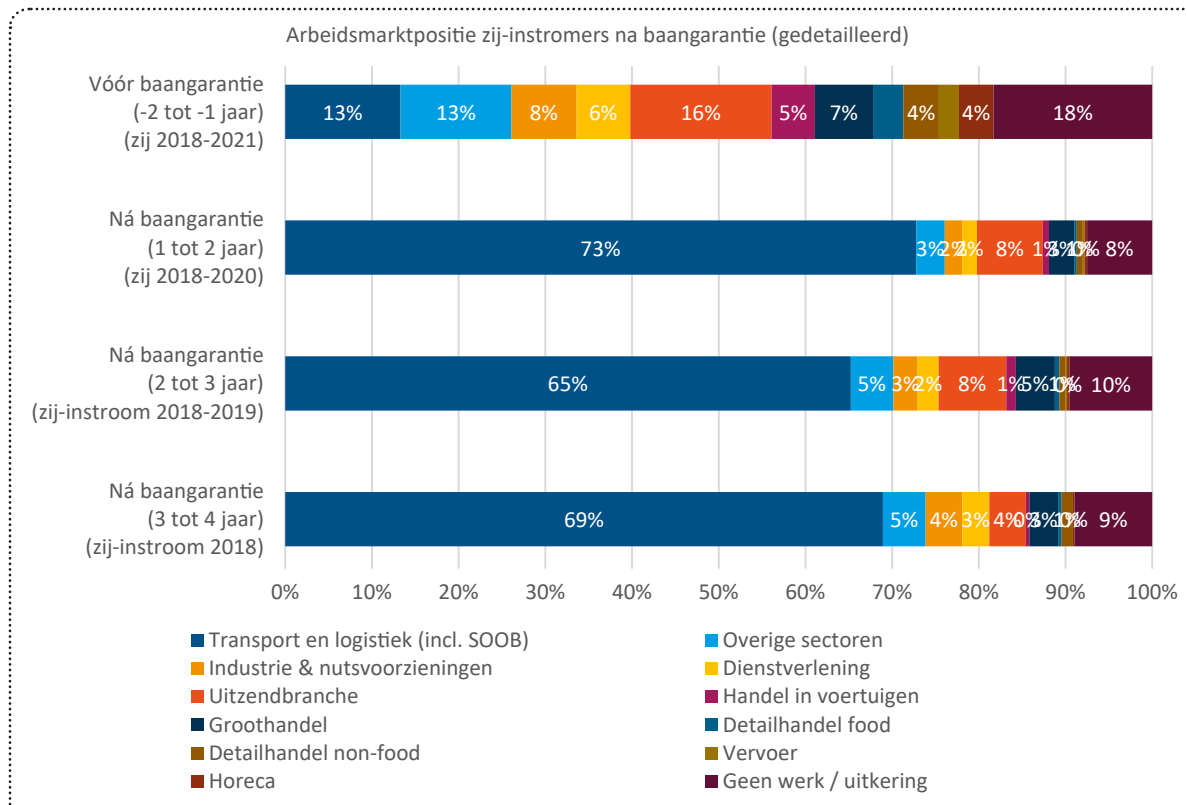
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022

Arbeidsmarktpositie zij-instromers na baangarantieperiode: per sector



Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022

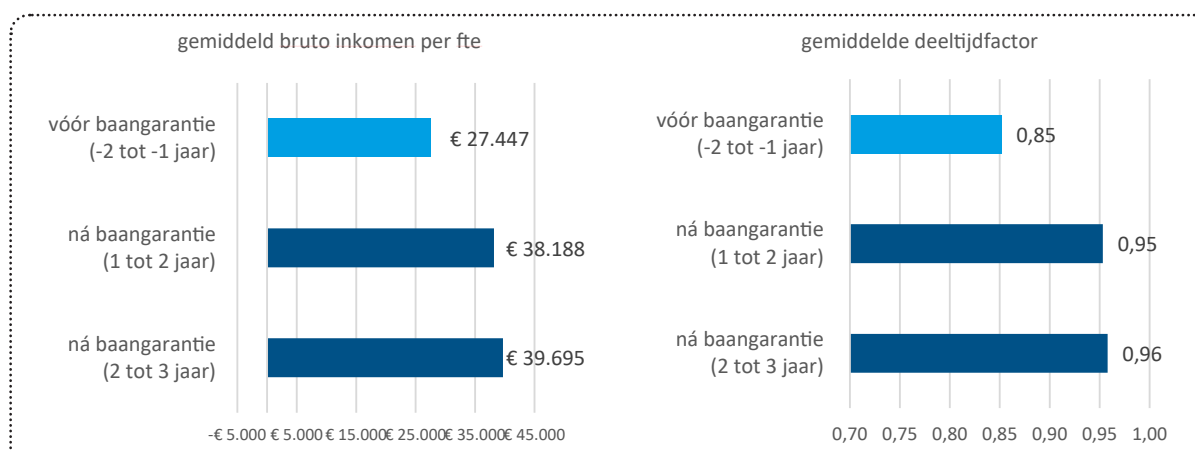
Arbeidsmarktpositie zij-instromers na baangarantieperiode: langere termijn



*Het aandeel zij-instromers dat in de jaren na het verstrijken van baangarantie werkzaam is in transport schommelt. Dit komt vooral doordat de samenstelling van de analysegroepen wisselt. De meting van 1 tot 2 jaar na baangarantie is gebaseerd op alle groepen zij-instromers (2018, 2019, 2020, 2021). De meting van 2 tot 3 jaar is gebaseerd op 2018 en 2019 en de meting 3 tot 4 jaar alleen op zij-instromers uit 2018. De daling van het aandeel zij-instromers dat na 2-3 jaar werkzaam is in transport komt vooral door de groep zij-instromers gestart in 2019. Deze groep is minder vaak na baangarantie werkzaam in transport dan de andere jaargangen. In de meting 3 tot 4 jaar na baangarantie kan de groep gestart in 2019 nog niet worden meegenomen (ze zijn op moment van meten nog niet 3-4 jaar buiten de baangarantie).

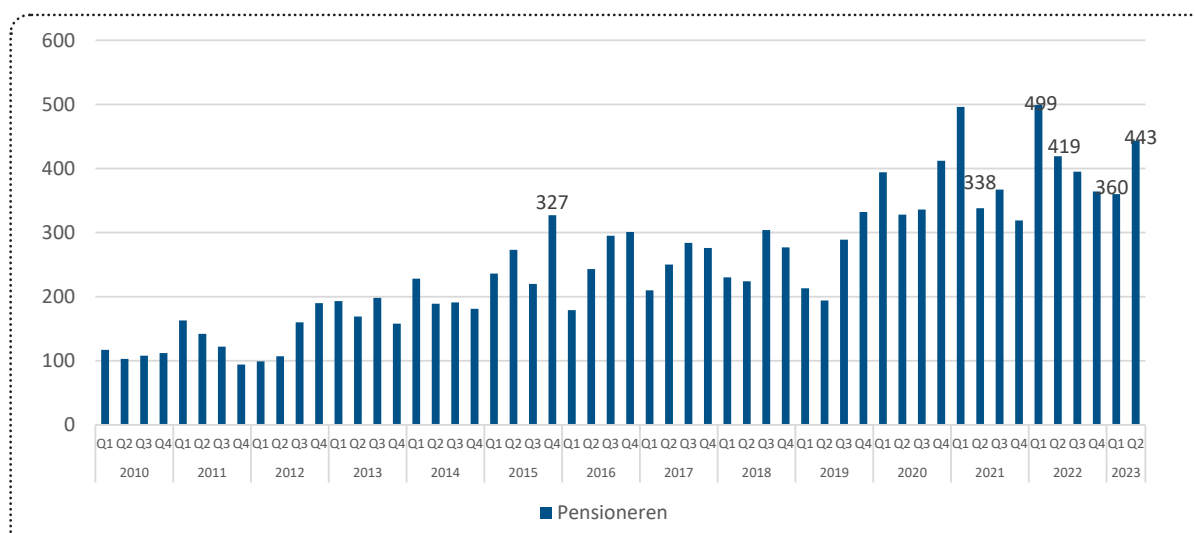
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022

Gemiddeld bruto-inkomen per fte en gemiddelde deeltijdfactor van werkzame zij-instromers voor en na baangarantieperiode



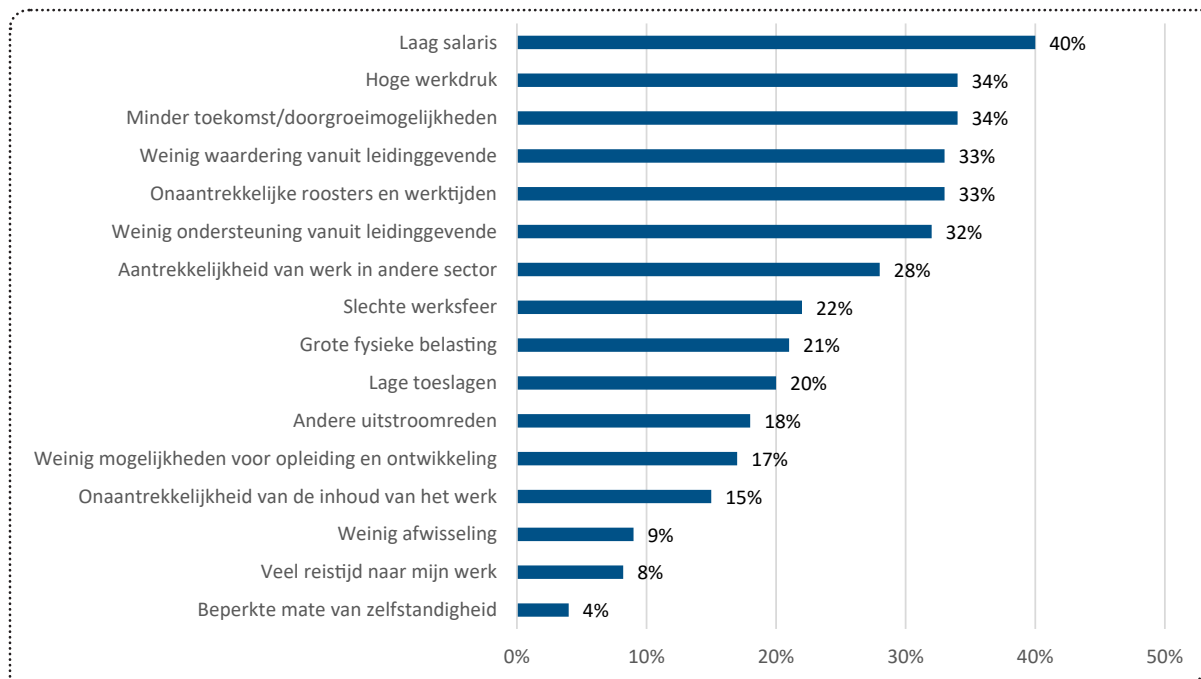
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022

Uitstroom naar pensioen



Bron: UWV, 2023, bewerking STL

Wat was of wat waren voor jou de belangrijkste redenen om te vertrekken uit de sector transport en logistiek?



*Deze vraag is uitsluitend voorgelegd aan respondenten die de sector vrijwillig hebben verlaten (n=179) (niet aan werknemers die de sector hebben verlaten vanwege gedwongen ontslag, reorganisatie, ziekte of pensioen). De percentages in de figuur tellen op tot meer dan 100% omdat het een meerkeuzevraag betreft (respondenten konden meerdere antwoorden aanvinken).

Bron: Regioplanbeleidsonderzoek/Pensioenfonds Vervoer/STL, 2023

Wat had je werkgever kunnen doen om jouw vertrek uit de sector te voorkomen?*

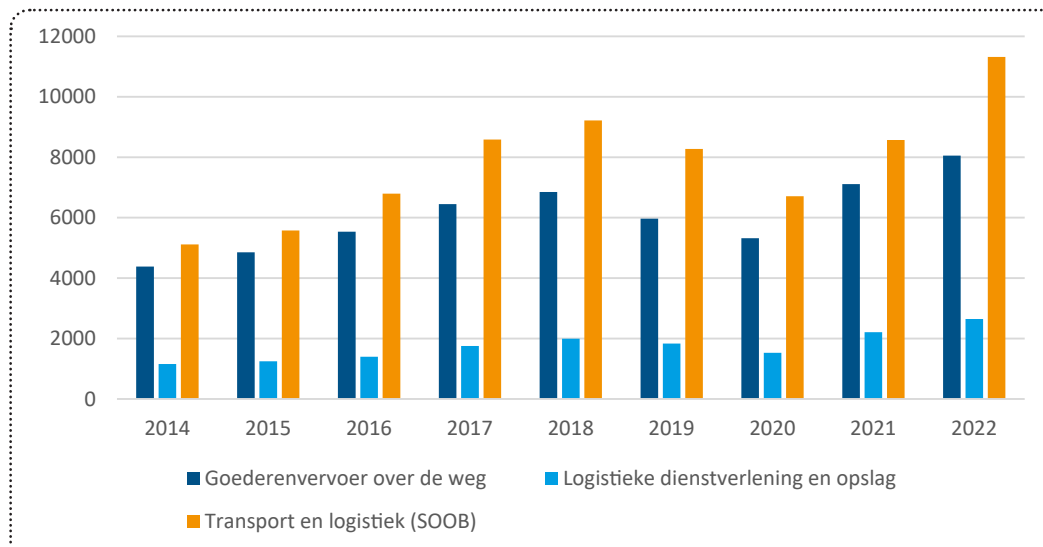


*Deze (open) vraag is uitsluitend voorgelegd aan vertrekkers die hebben aangegeven dat hun werkgever wel iets had kunnen doen aan hun vertrek uit de sector (n=91).

De open antwoorden zijn gecodeerd naar overkoepelende thema's. Respondenten hebben soms meerdere thema's genoemd (percentages in de figuur tellen niet op tot 100%).

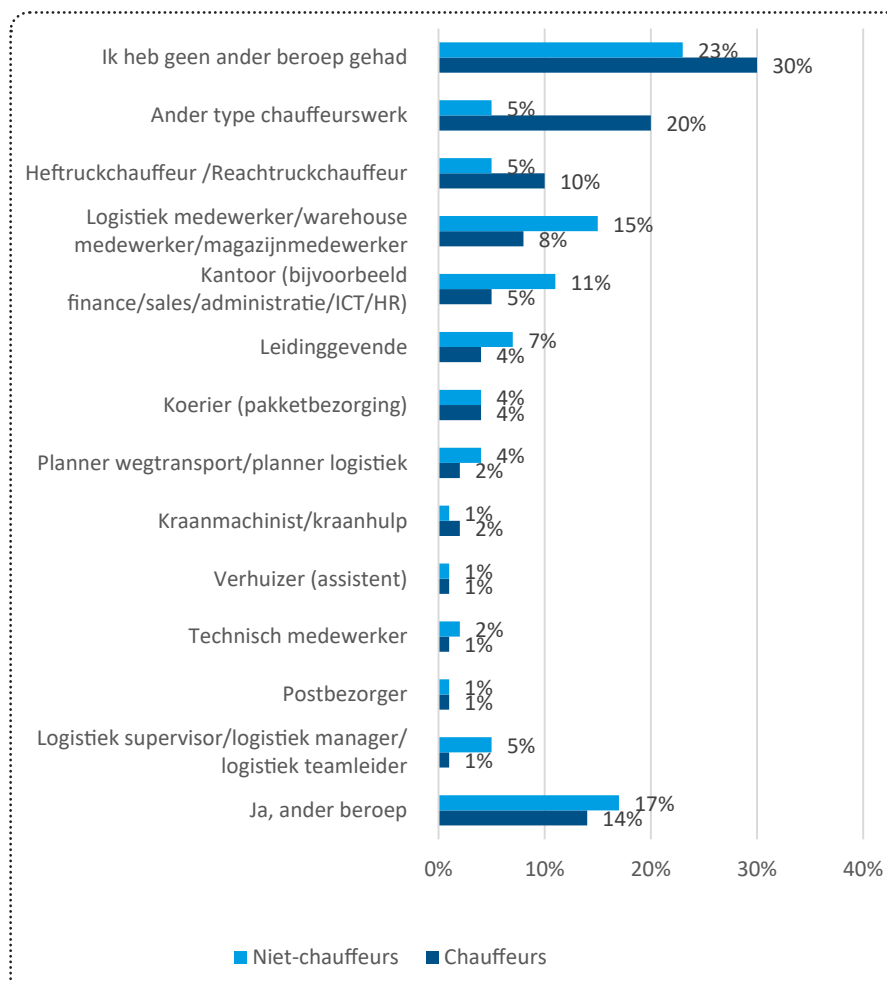
Bron: Regioplanbeleidsonderzoek/Pensioenfonds Vervoer/STL, 2023

Doorstrom in transport en logistiek: aantal werknemers dat van werkgever wisselt binnen branche



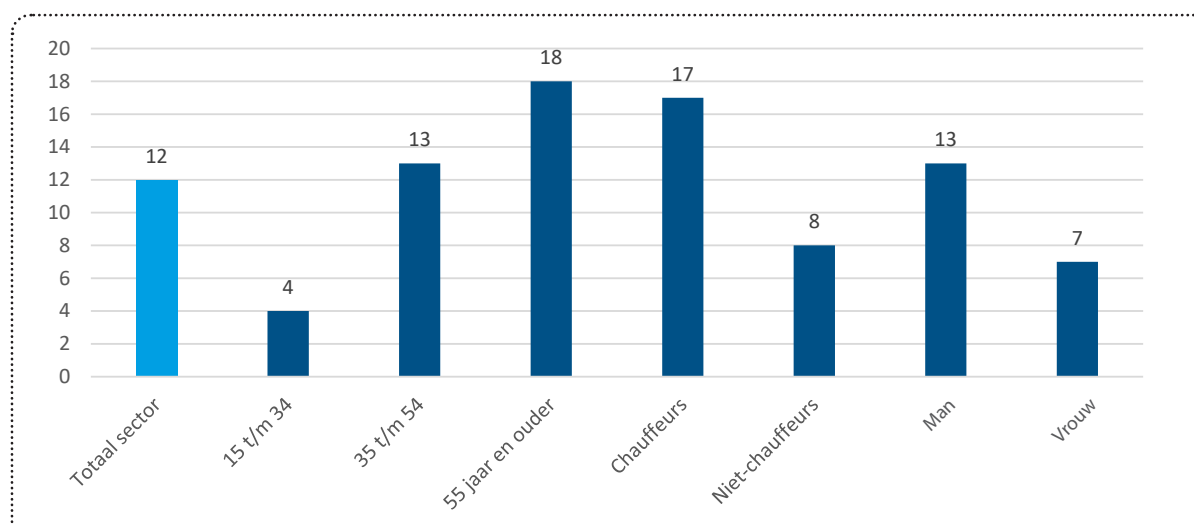
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Loopbaanmobiliteit werknemers: voor huidige beroep nog een ander beroep gehad?



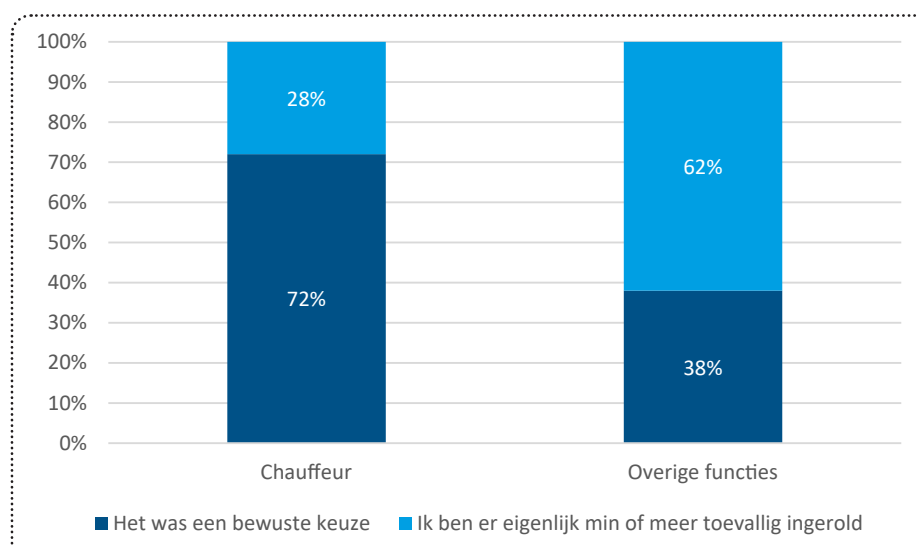
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Loopbaanmobiliteit werknemers: gemiddeld aantal jaren dat iemand werkzaam is in zijn huidige functie



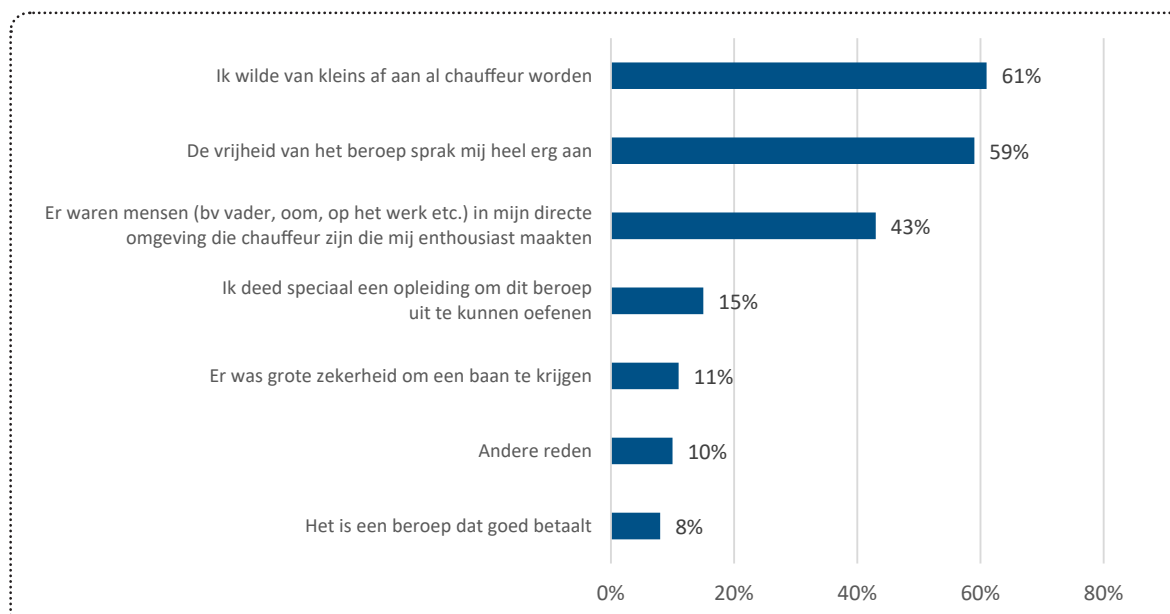
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Hoe ben je in je beroep terechtgekomen?



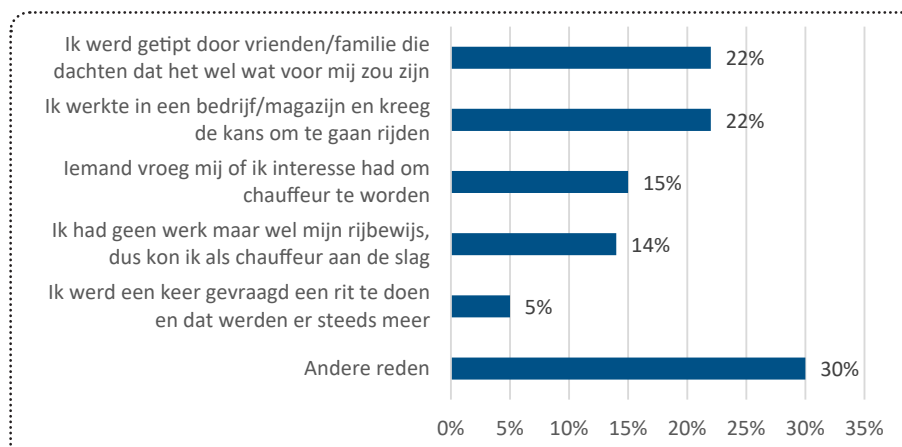
Bron: TON-lezerspanel, 2022

Redenen om bewust te kiezen voor het chauffeursberoep



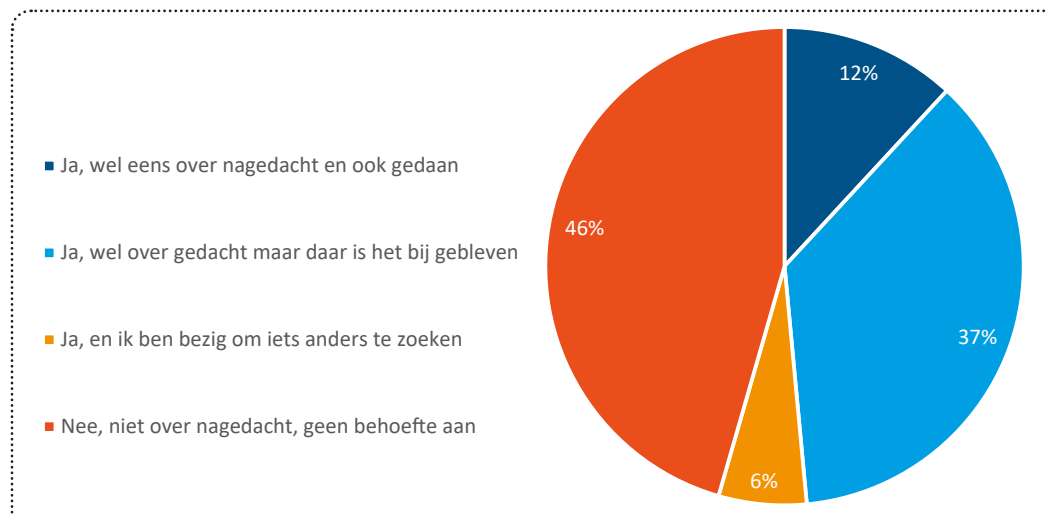
Bron: TON-lezerspanel, 2022

Hoe is het zo gekomen dat je min of meer toevallig in het chauffeursberoep bent terechtgekomen?



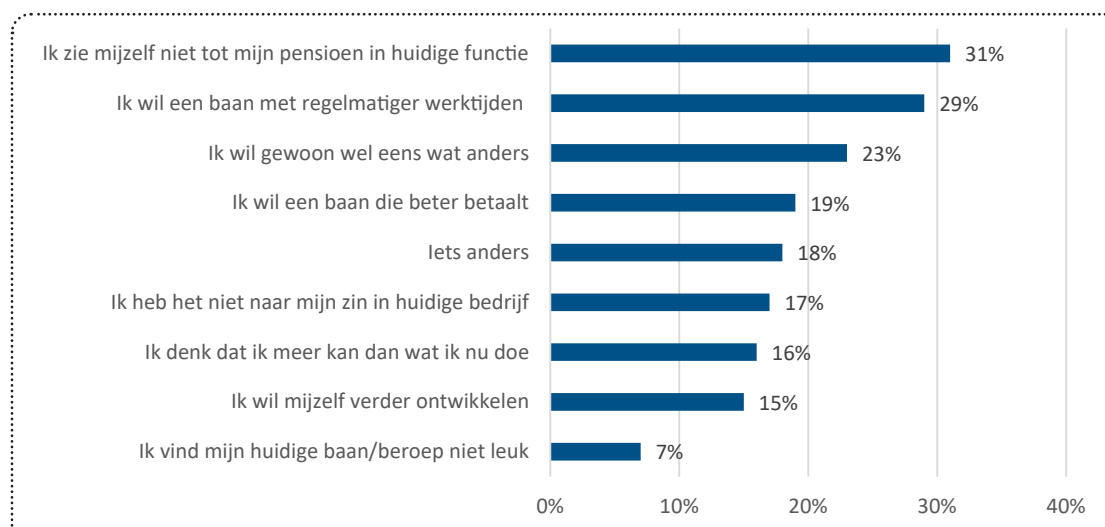
Bron: TON-lezerspanel, 2022

Afgelopen 2 jaar nagedacht over een andere baan of functie



Bron: TON-lezerspanel, 2021

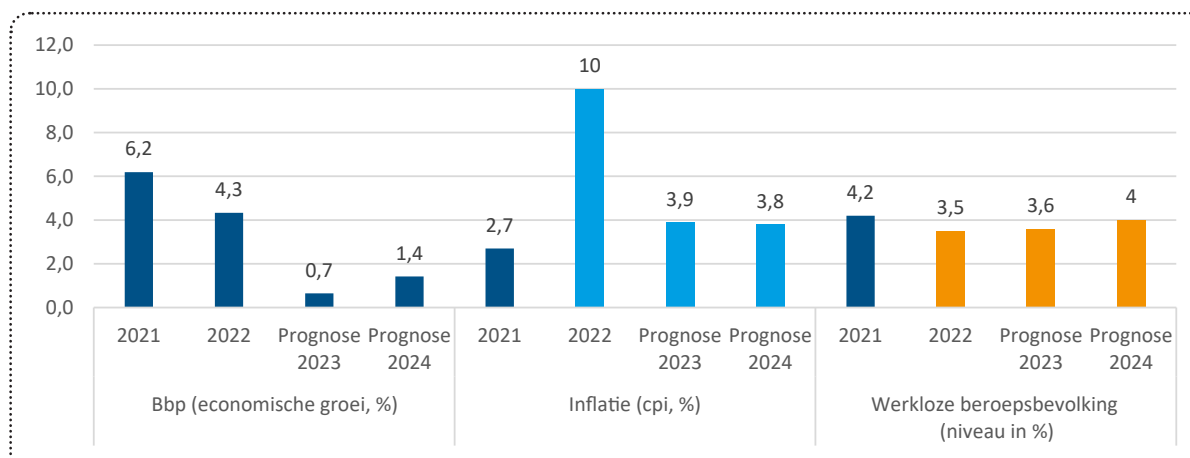
Redenen voor andere baan of functie (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: TON-lezerspanel, 2021

PROGNOSES SECTOR TRANSPORT EN LOGISTIEK (SOOB)

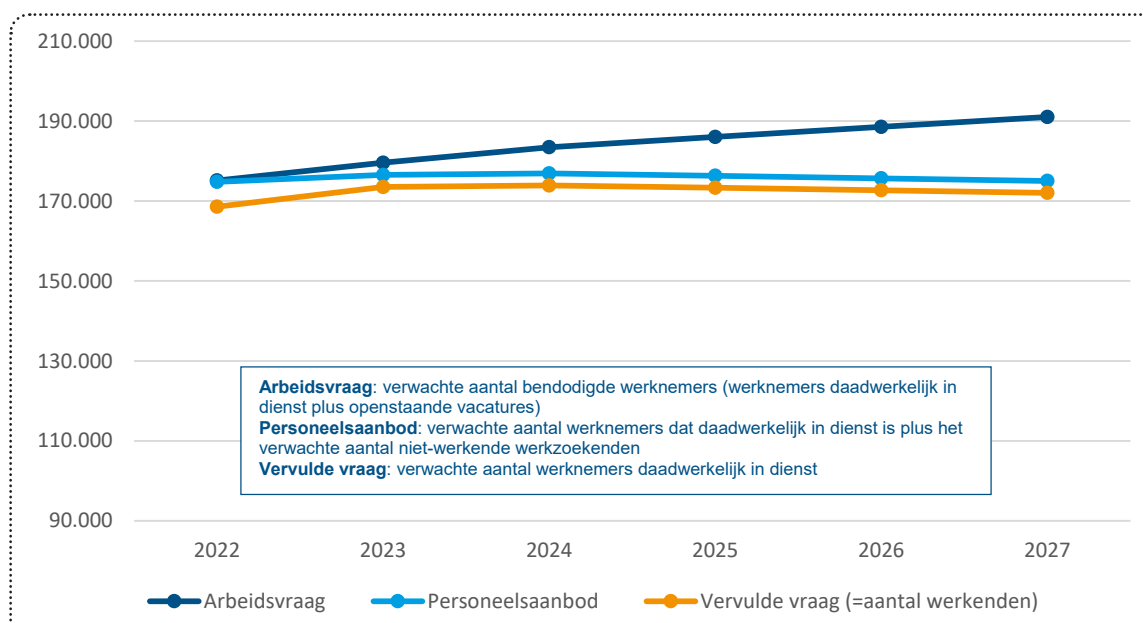
Verwachte economische groei (bbp), inflatie en werkloze beroepsbevolking NL (niveau in %) (basisscenario CPB)*



*Basisraming CPB, september 2023

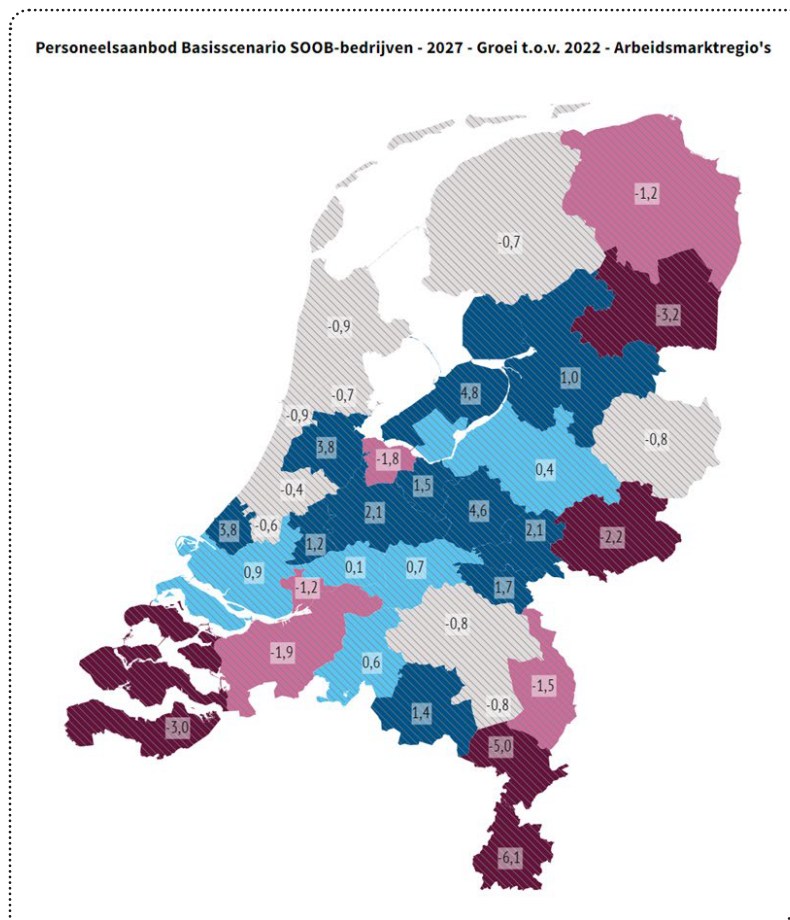
Bron: CPB, 2023

Verwachte vraag naar arbeid en aanbod van personeel sector transport en logistiek (SOOB) (CPB-raming, september 2023)



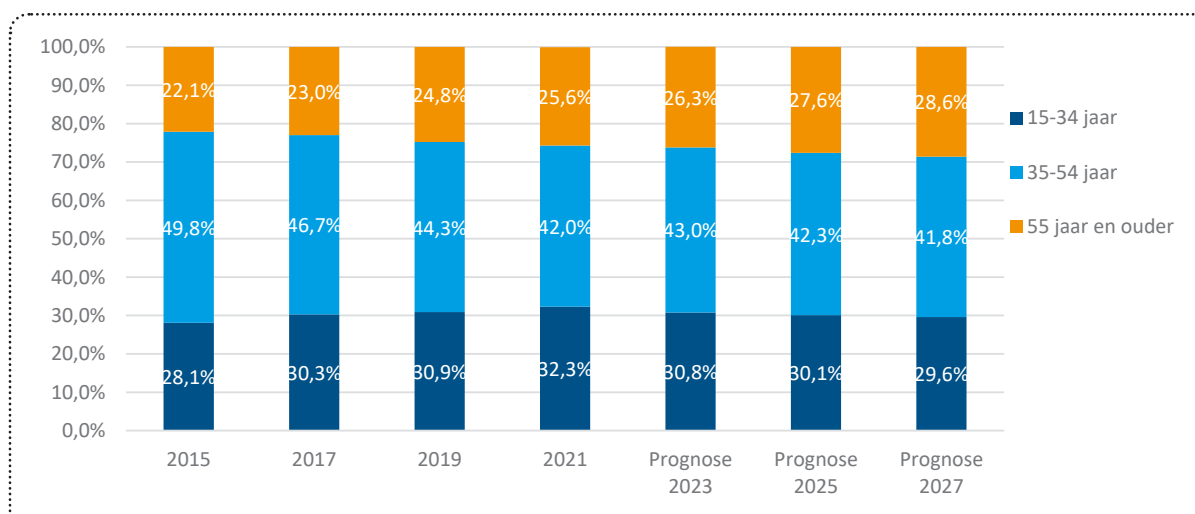
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Ontwikkeling aanbod van personeel transport en logistiek (SOOB) groei % 2027 t.o.v. 2022 naar regio



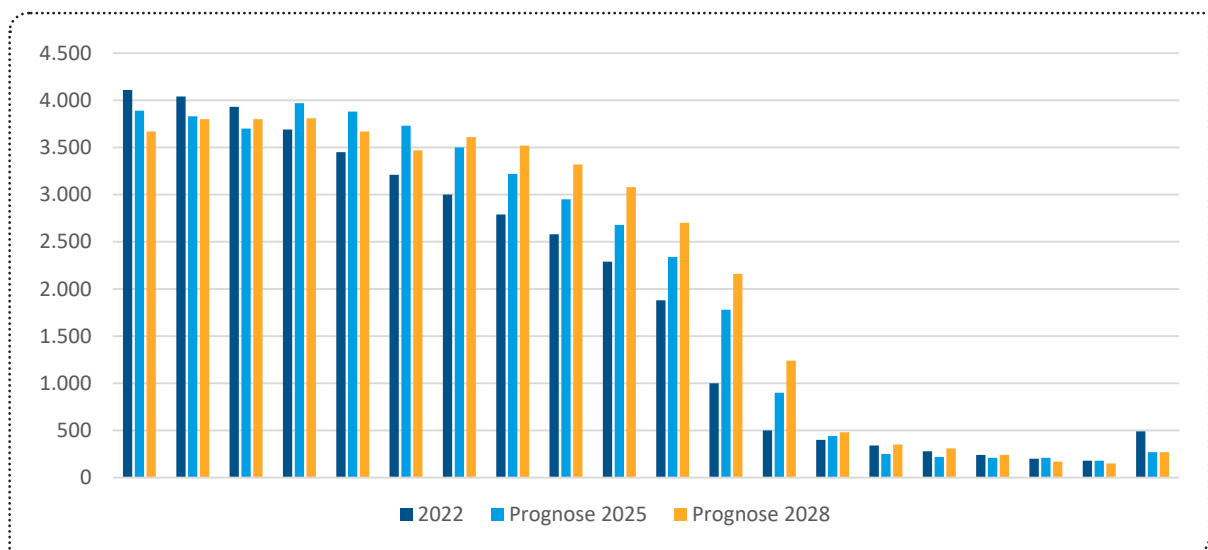
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

(Verwachte) ontwikkeling leeftijdsopbouw werknemers transport en logistiek (SOOB) (in fte)



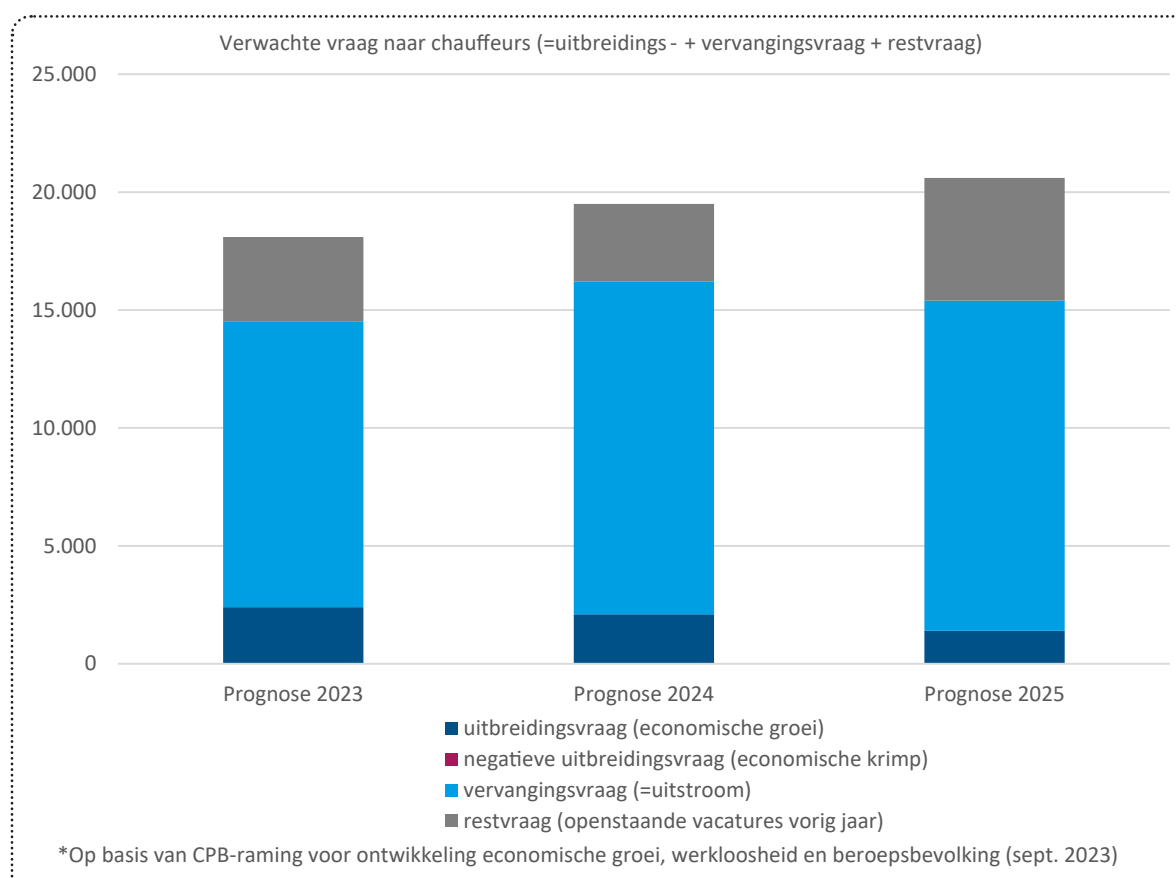
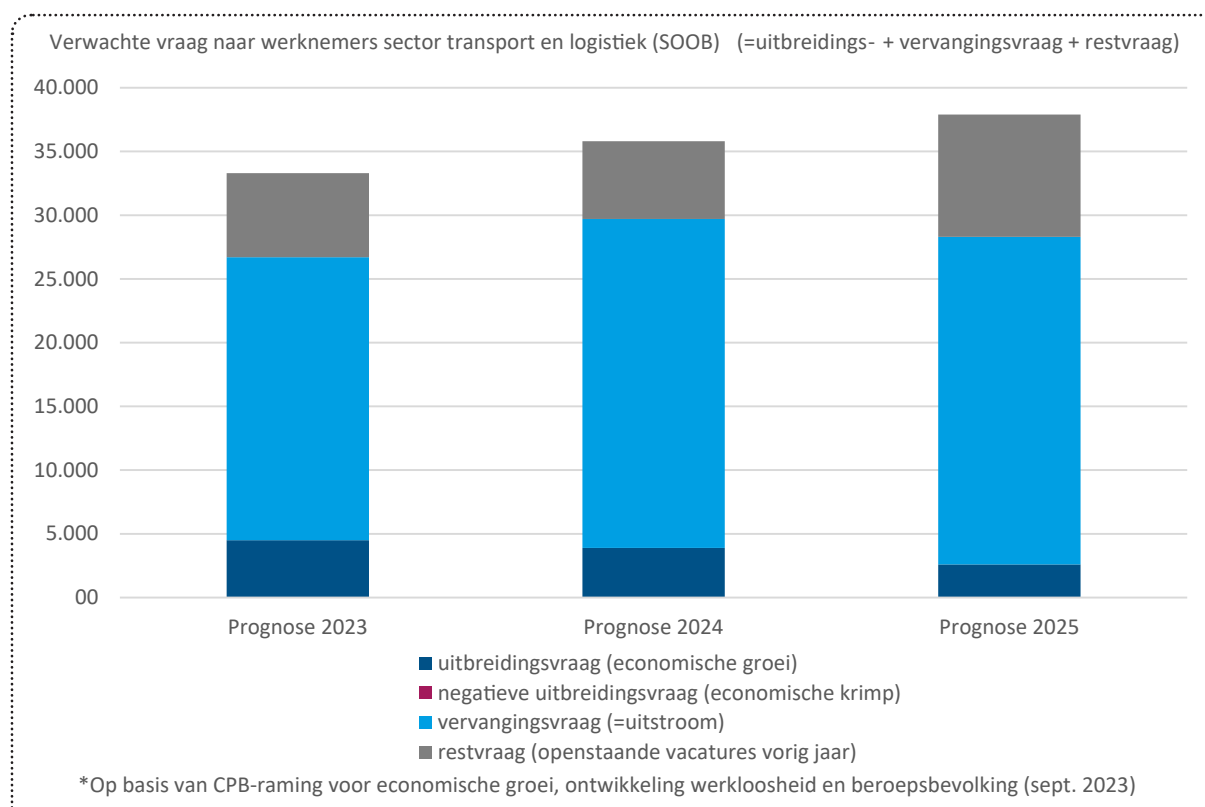
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Verwachte aantal werkenden in fte van 55 jaar en ouder transport en logistiek (SOOB)



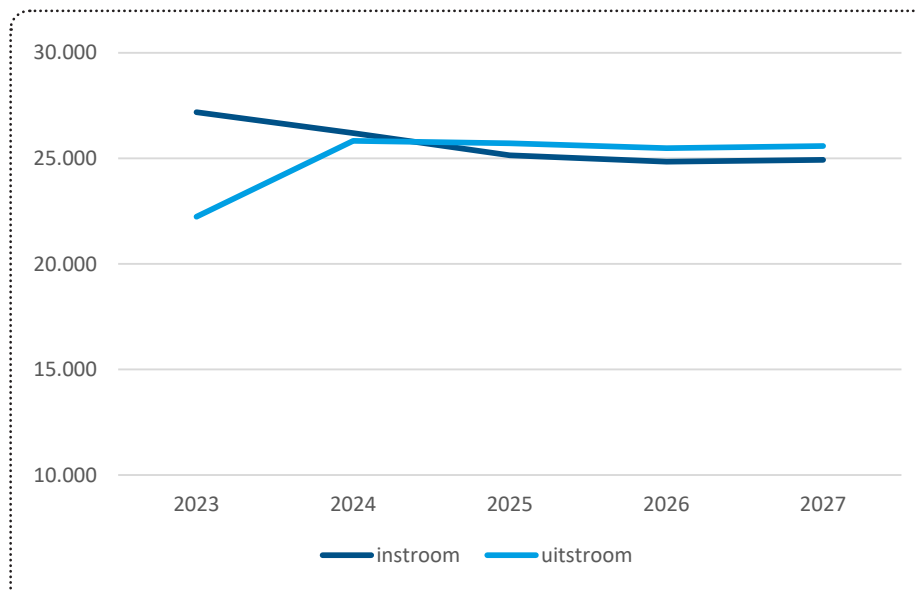
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Vraag naar werknemers sector (instroombehoefte) (CPB-raming september 2023)



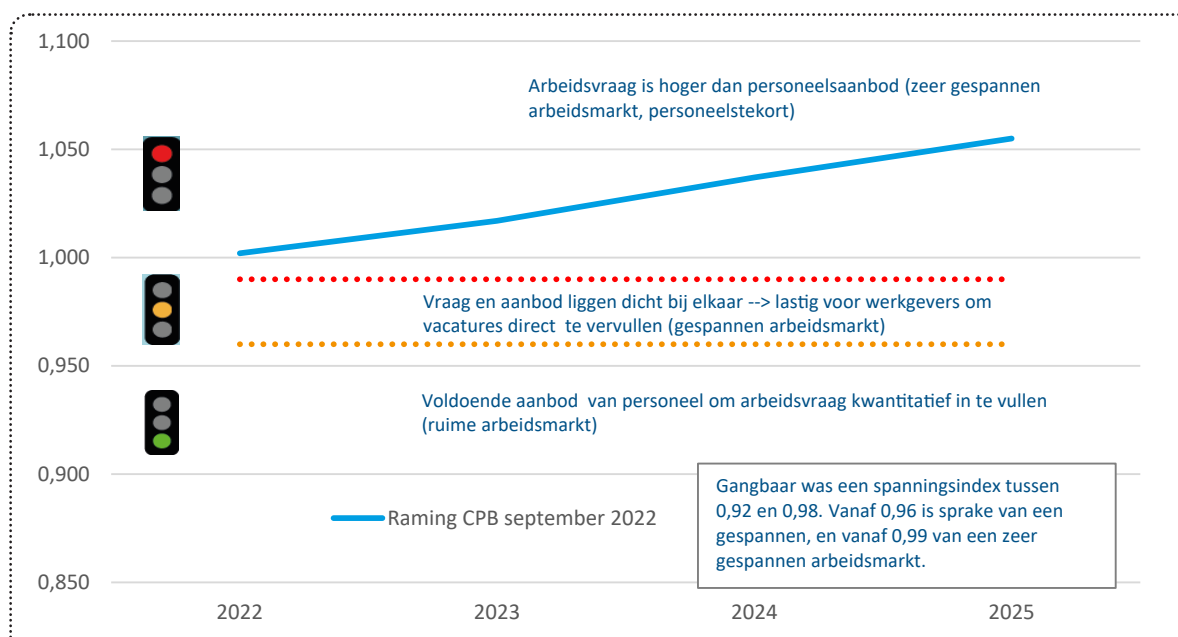
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

(Verwachte) in- en uitstroom sector SOOB (CPB-raming sept. 2023)



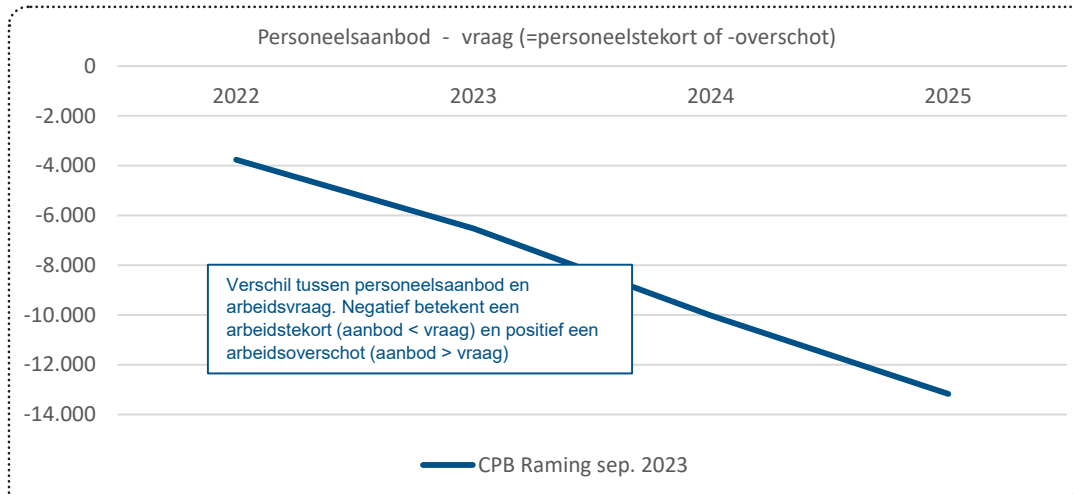
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Ontwikkeling spanningsindex sector transport en logistiek (SOOB)



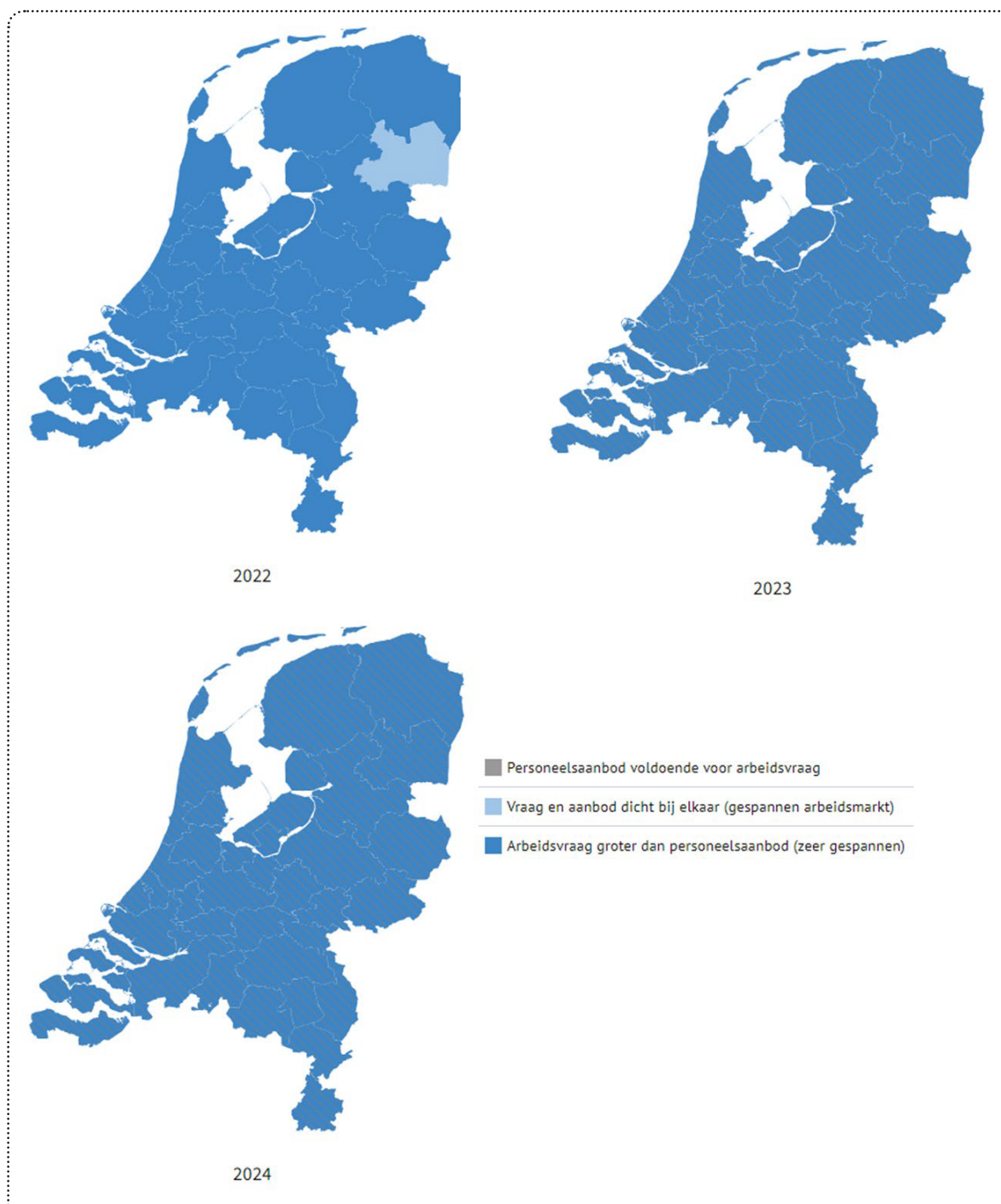
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Arbeidsoverschot of tekort (aanbod – vraag) sector SOOB



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

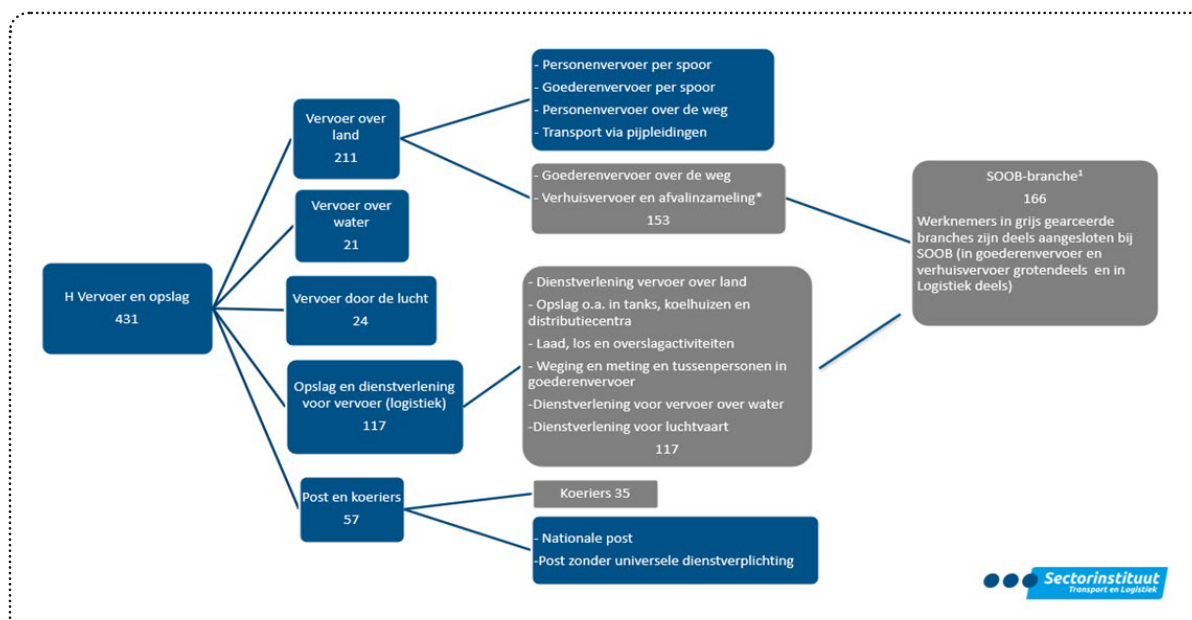
Arbeidsmarktspanning (arbeidsvraag/personeelsaanbod) sector SOOB naar arbeidsmarktregio



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Bijlage bij Tabellen Arbeidsmarkt sector Transport en logistiek

Opbouw Vervoer en opslag (transport en logistiek) en SOOB-branche naar bedrijfstak/branche 2022 (SBI 2008, aantal werknemers x-1.000)²

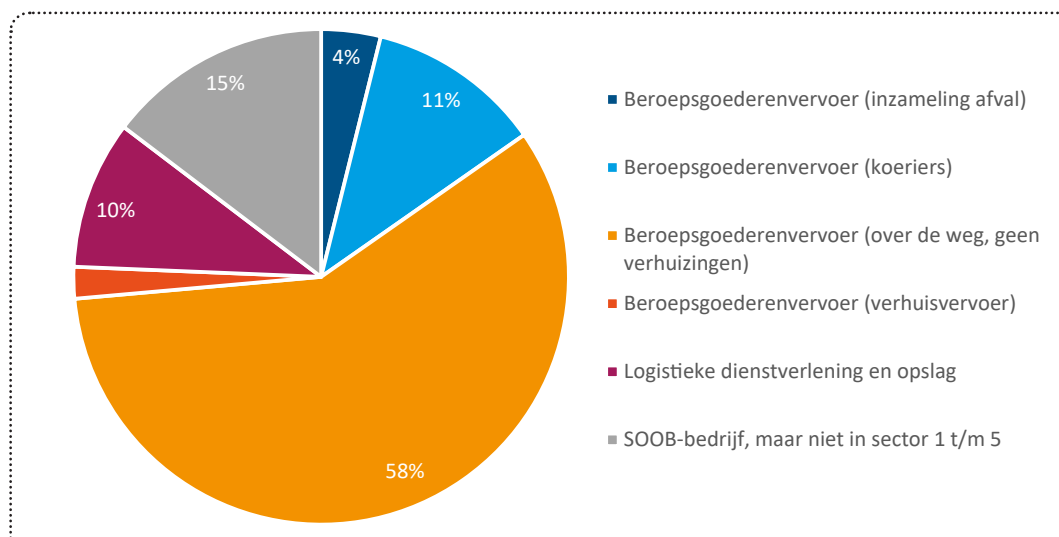


¹ Alle bedrijven die goederen opslaan en vervoeren voor derden tegen betaling en de bedrijven die mobiele kranen verhuren (hijswerkzaamheden, verticaal transport). Deze ondernemingen vallen onder de werkingssfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer en Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (SOOB). Hieronder valt ook niet-vergunningplichtig vervoer kleiner dan 500 kg, zoals de koeriersector, en logistieke ondernemingen die zelf geen vervoer verrichten maar vrijwillig zijn aangesloten bij de cao. Werknemers aangesloten bij cao/SOOB zijn vaste kracht (contract voor bepaalde en onbepaalde tijd), oproepkracht of uitzendkracht (indien pensioenopbouw verloopt via Pensioenfonds Vervoer).

² Subbranches van Vervoer door lucht en Vervoer over water zijn niet weergegeven. Bij de subbranches goederenvervoer over de weg en verhuisvervoer is ook afvalinzameling meegenomen. Deze bedrijven en hun werknemers vallen buiten Vervoer en opslag (maar in Waterbedrijven en afvalbeheer), maar zijn deels wel aangesloten bij de SOOB-branchen. Bron: CBS statline/ABF Research, 2023.

Werknemers SOOB weergegeven naar branche (2022)

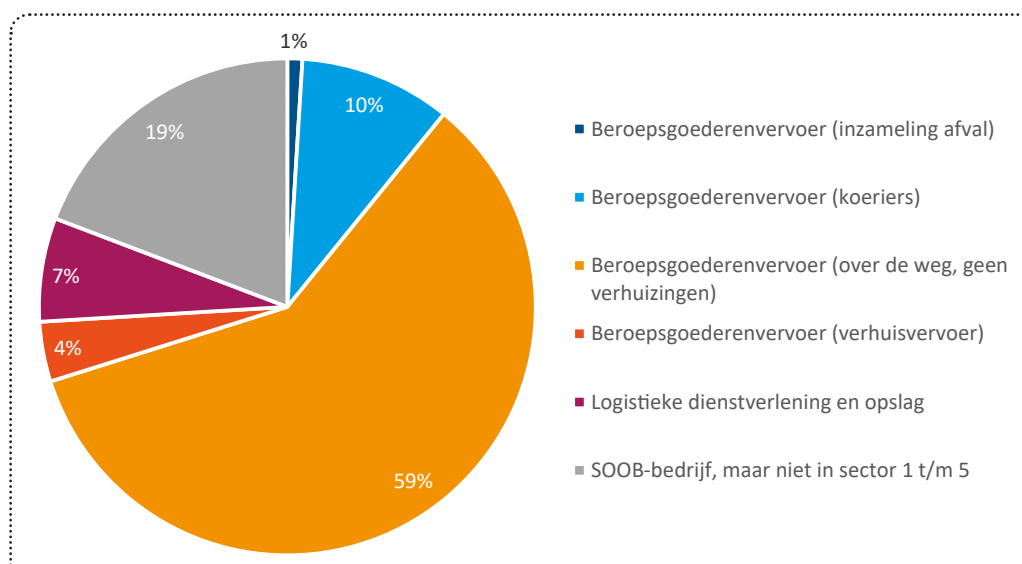
Figuur geeft van *werknemers aangesloten bij SOOB* weer in welke (sub)branches transport en logistiek zij werkzaam zijn. 4 procent van werknemers SOOB is bijvoorbeeld werkzaam in de branche afvalinzameling en 10 procent in logistieke dienstverlening.



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Bedrijven SOOB weergegeven naar branche transport en logistiek (2022)

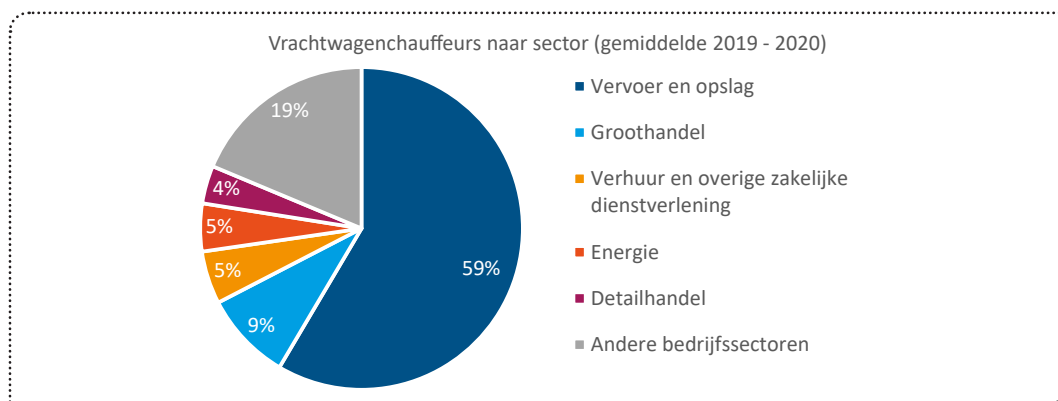
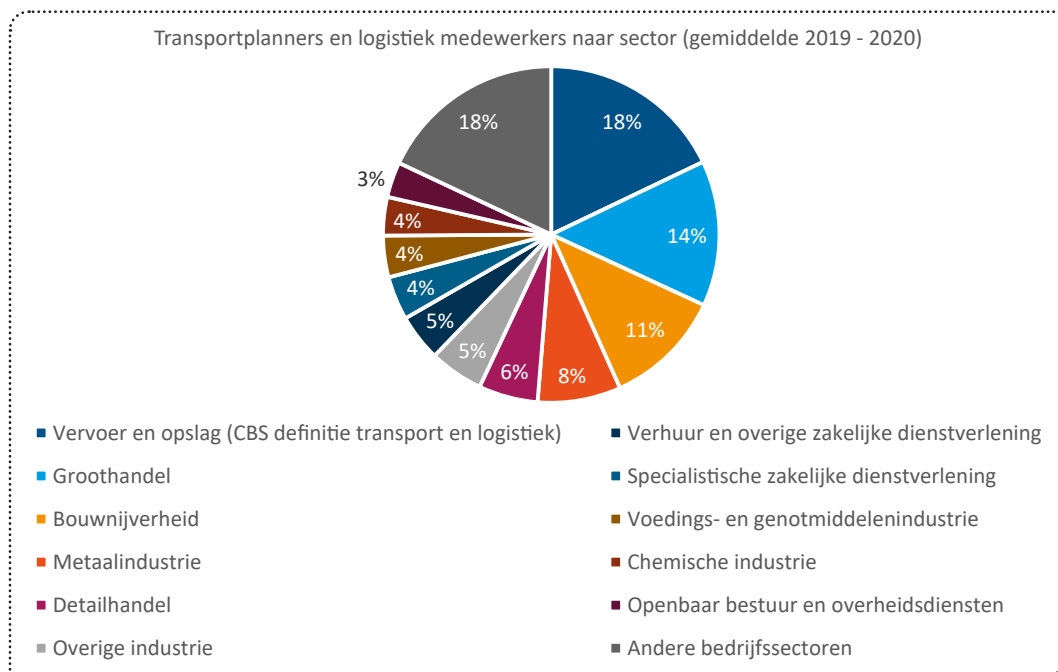
Figuur geeft van de *bedrijven aangesloten bij SOOB* weer in welke (sub)branches transport en logistiek zij actief zijn. De (hoofd) SBI-code waaronder zij geregistreerd staan. 10 procent van bedrijven SOOB is bijvoorbeeld actief in de branche koeriers en 7 procent in logistieke dienstverlening en opslag.



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2023

Belangrijkste sector per beroepsgroep

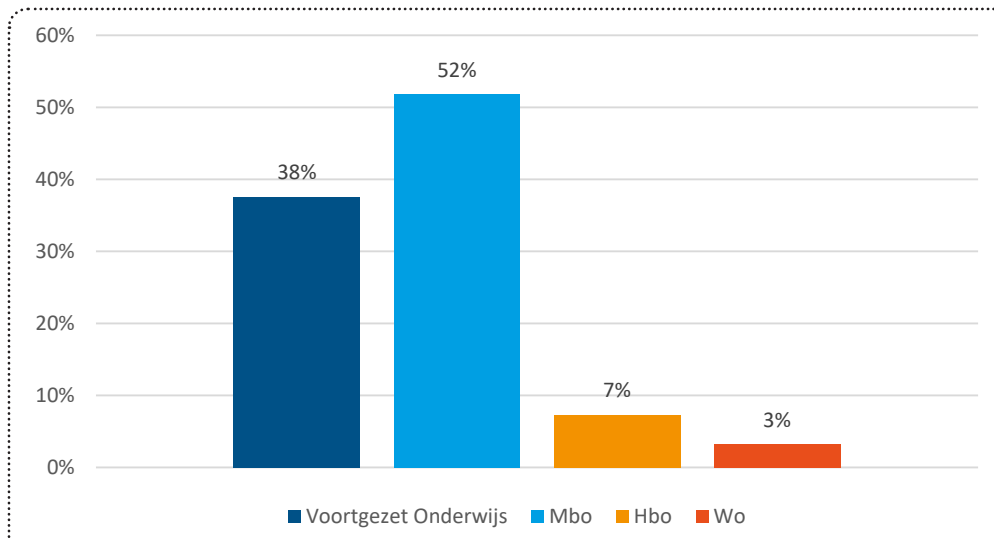
In de figuren is per beroepsgroep zichtbaar in welke sectoren de beroepsgroepen werkzaam zijn. Transportplanner en logistiek medewerkers zijn, naast in vervoer en opslag, ook vaak werkzaam in de groothandel, bouw en industrie.



Bron: CBS/EBB bewerking ROA, 2022

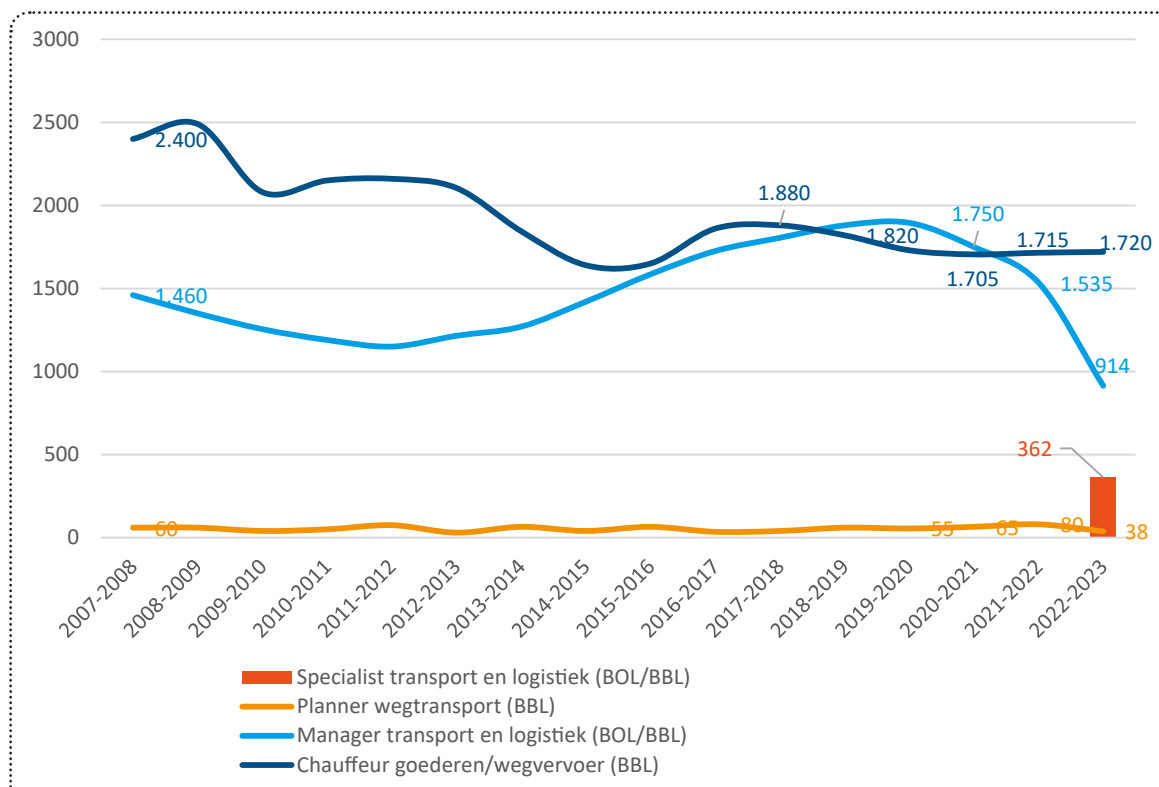
Tabellen Instroom in de sector vanuit het onderwijs

Instroom in de sector uit het onderwijs 2022. Naar vooropleiding vo, mbo en hbo/wo



Bron: CBS/ABF Research bewerking STL, 2023

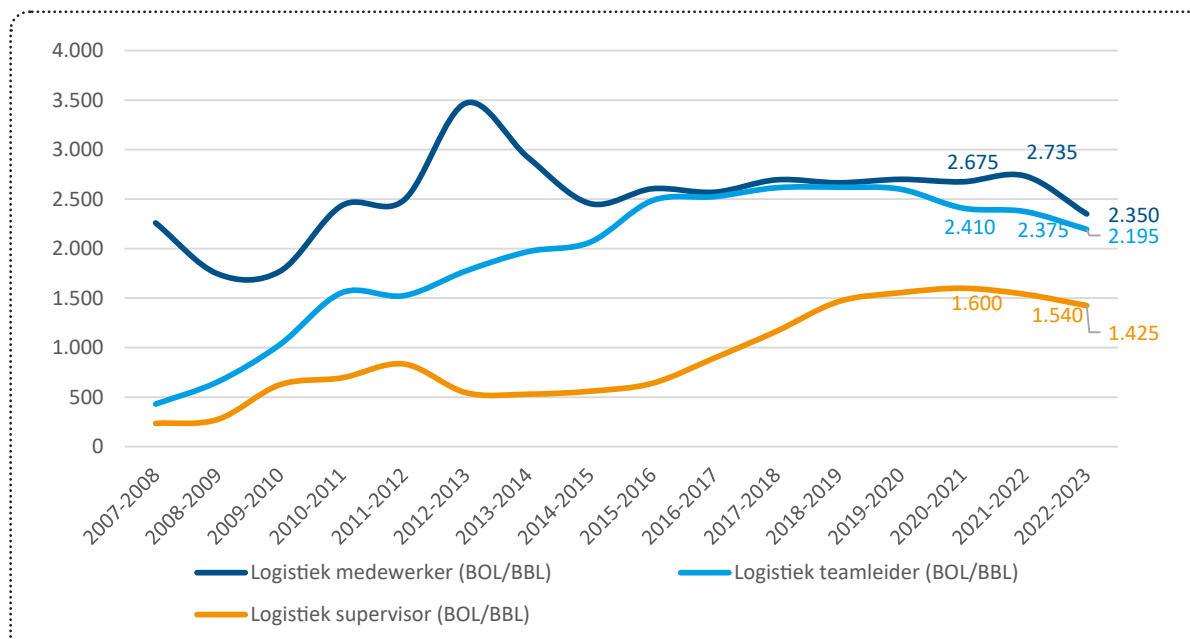
Aantal studenten chauffeur wegvervoer, manager transport en logistiek en planner (mbo-opleidingen goederenvervoer over de weg)



*Opleiding Specialist transport en logistiek is gestart in mbo jaar 2022 - 2023 en vervangt de opleidingen Planner wegtransport en Manager transport en logistiek (erkende opleidingscodes, SBB, 2023)

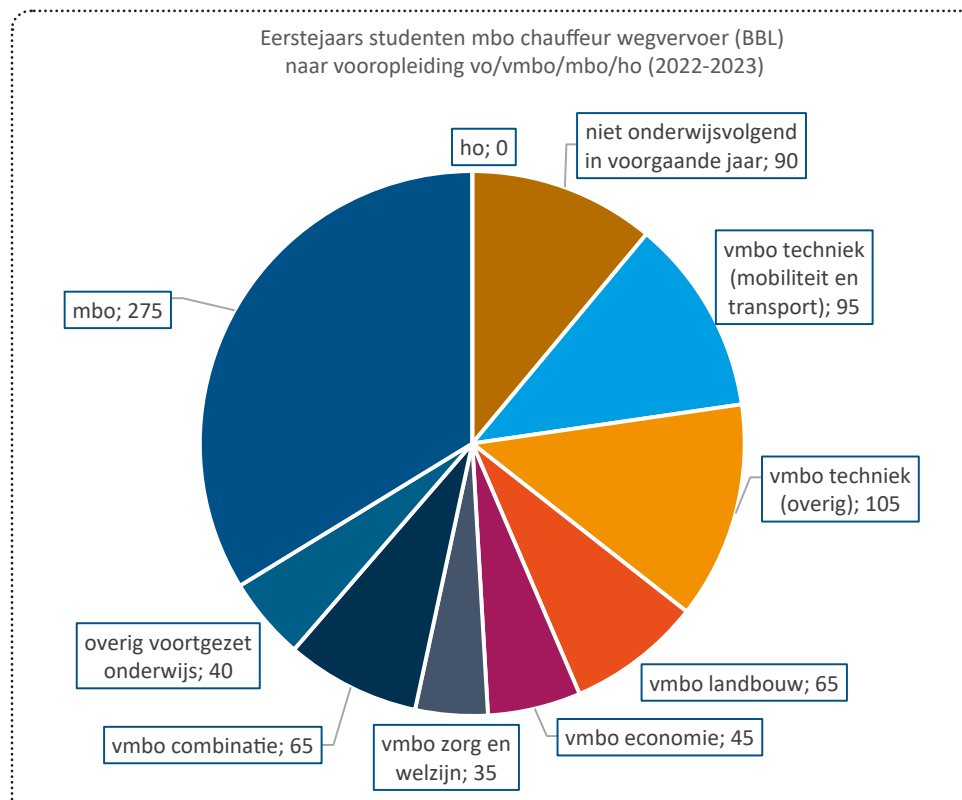
Bron: CBS/ABF Research/DUO bewerking STL, 2023

Aantal studenten logistiek medewerker/supervisor/teamleider (mbo logistiek over land)



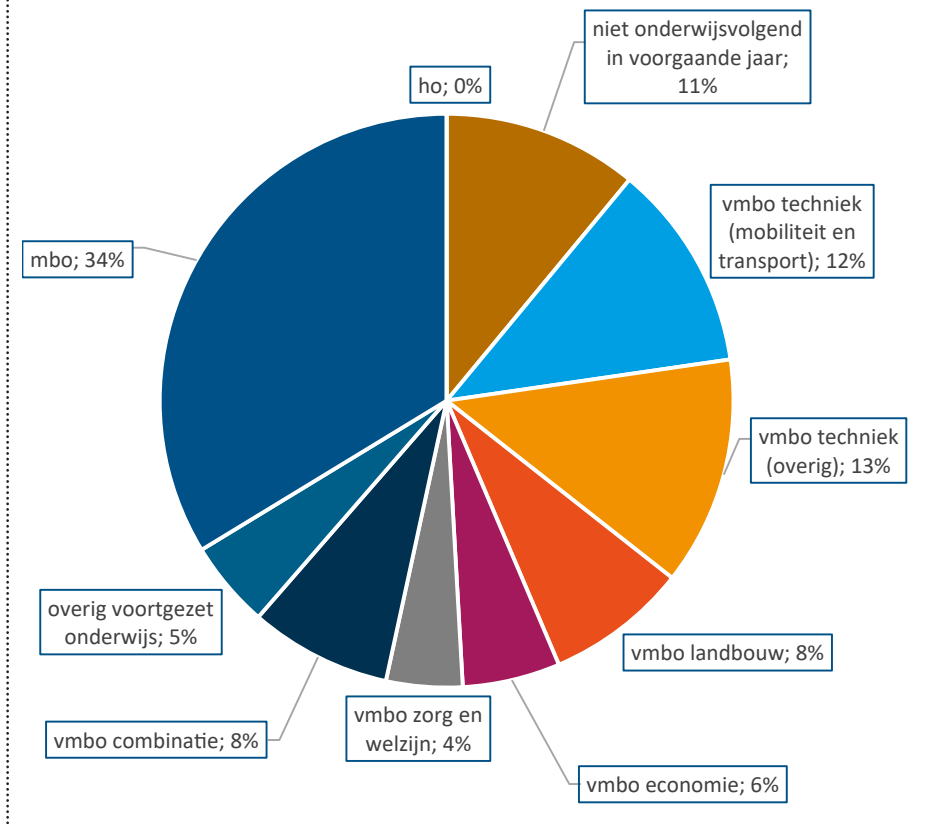
Bron: CBS/ABF/DUO bewerking STL, 2023

Vooropleiding eerstejaarsstudenten mbo chauffeur wegvervoer



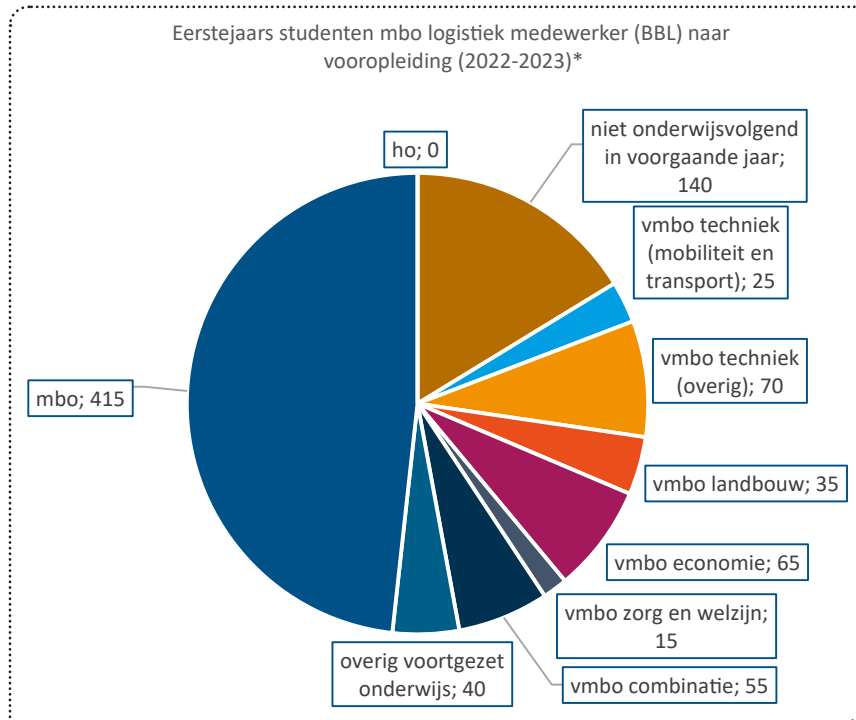
*De figuur geeft de vooropleiding weer van de eerstejaars BBL-studenten chauffeur wegvervoer. Zichtbaar is in welke opleiding (vo/mbo/vmbo/ho) zij in het voorgaande jaar deelnemer waren. Het deel van de instroom dat in het voorafgaande jaar geen onderwijs volgde is ook weergegeven. CBS geeft aantallen kleiner dan 10 in categorieën vanwege AVG niet weer.

Eerstejaarsstudenten mbo chauffeur wegvervoer (BBL) naar
vooropleiding vo/vmbo/mbo/ho (2022-2023)

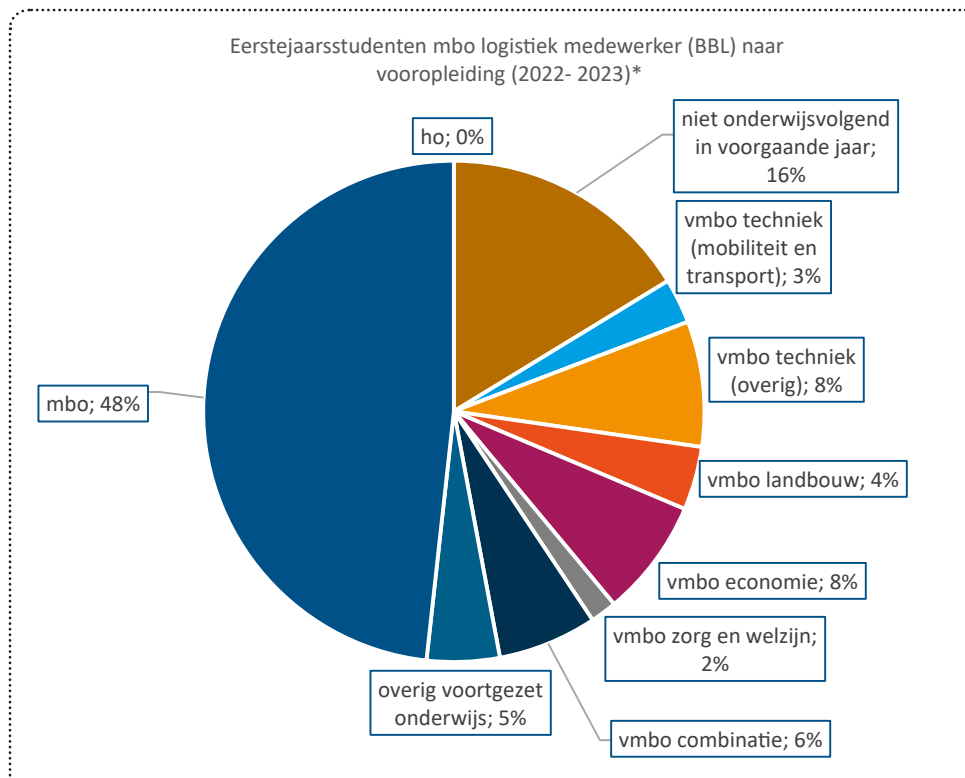


Bron: CBS/ABF/DUO bewerking STL, 2023

Vooropleiding eerstejaarsstudenten mbo logistiek medewerker

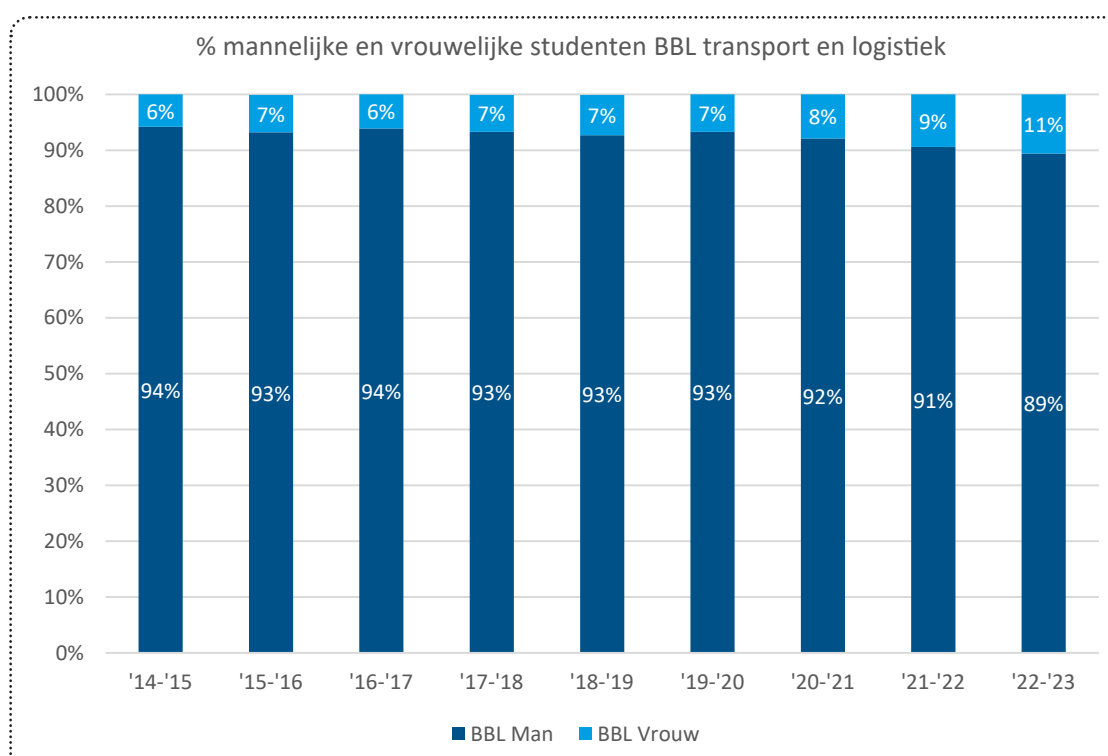
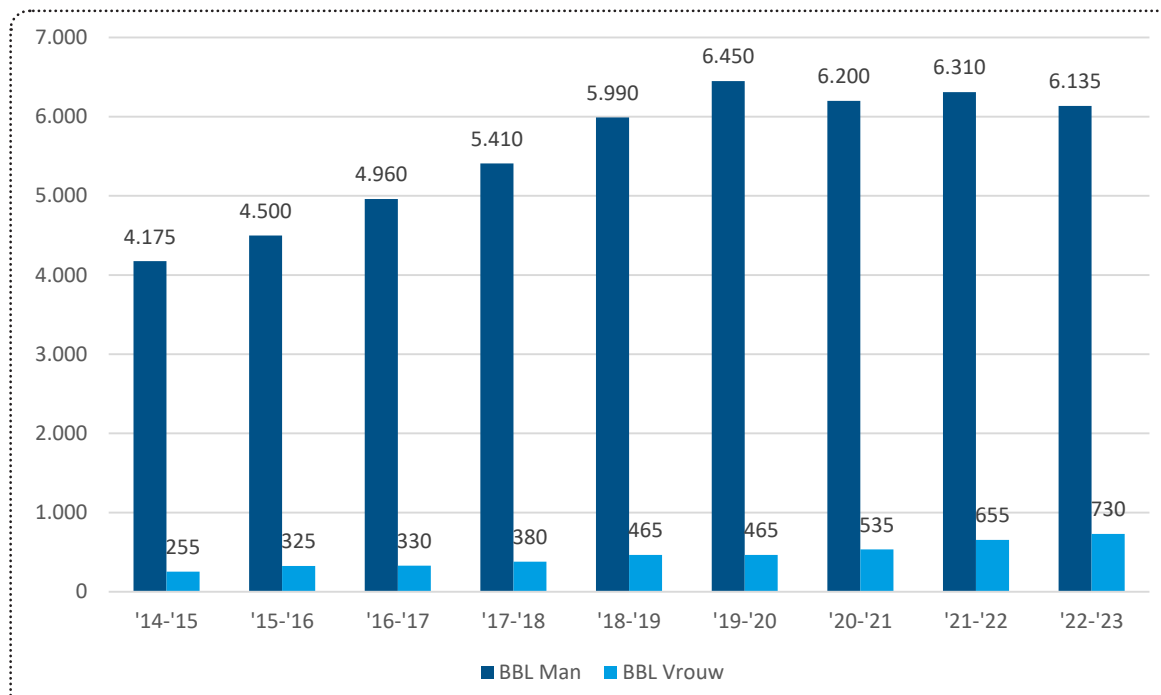


*De figuur geeft de vooropleiding weer van de eerstejaars BBL-studenten logistiek medewerker. Zichtbaar is in welke opleiding (vo/mbo/vmbo/ho) zij in het voorgaande jaar deelnemer waren. Het deel van de instroom dat in het voorafgaande jaar geen onderwijs volgde is ook weergegeven. CBS geeft aantallen kleiner dan 10 in categorieën vanwege AVG niet weer.



Bron: CBS/ABF/DUO bewerking STL, 2023

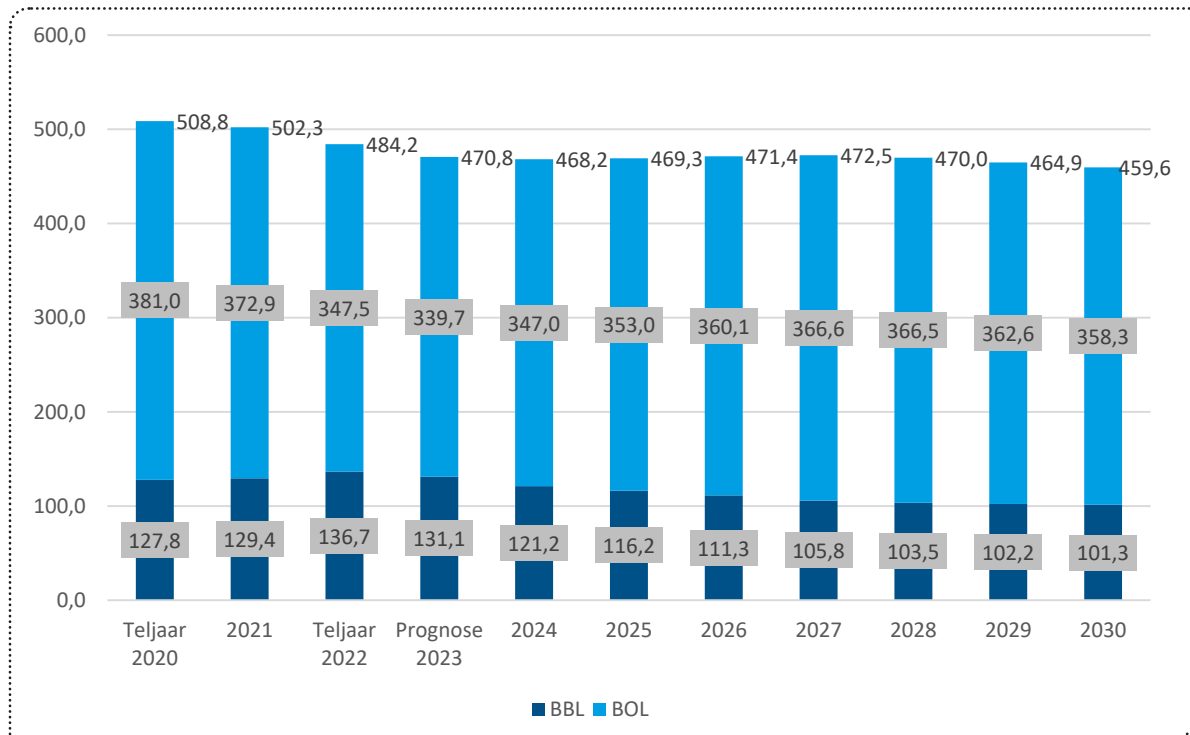
BBL'ers transport en logistiek naar geslacht



Bron: CBS/ABF Research bewerking STL, 2023

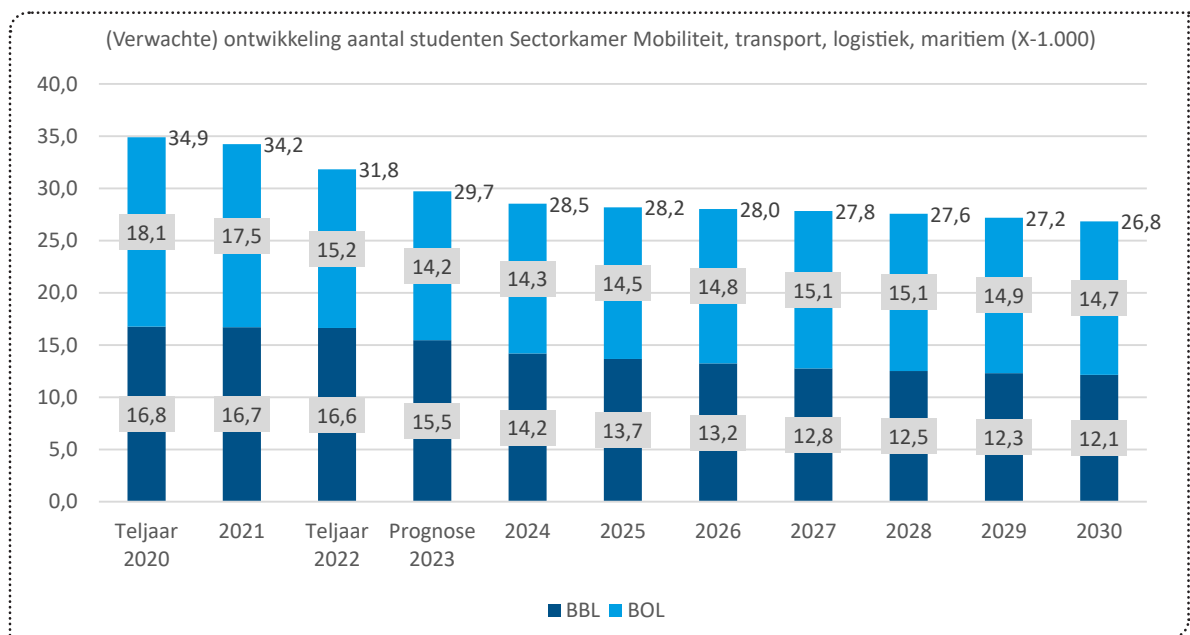
LANDELIJKE ONTWIKKELING AANTAL STUDENTEN MBO (BBL EN BOL)

(Verwachte) ontwikkeling aantal studenten mbo (BBL en BOL)



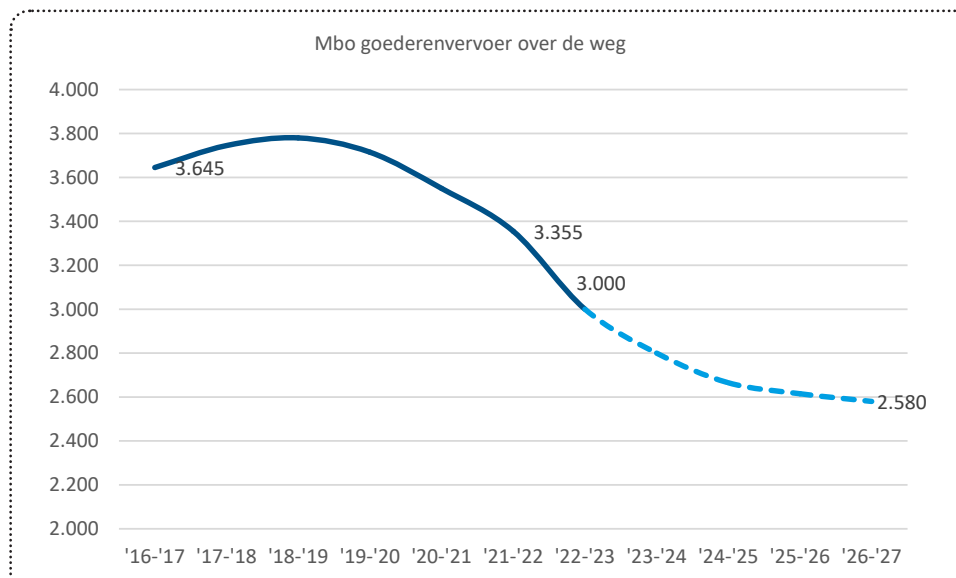
Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2023

Aantal studenten mbo mobiliteit, transport, logistiek en maritiem naar leerweg (x 1.000)



Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2023

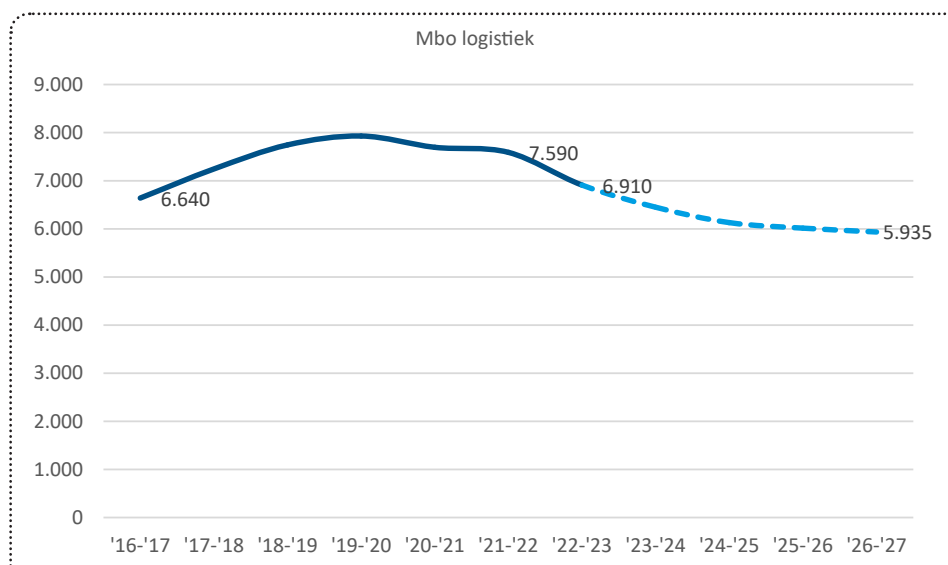
Prognose aantal studenten mbo goederenvervoer over de weg*



*MBO goederenvervoer over de weg omvat: totaal aantal studenten opleidingen chauffeur goederen/wegvervoer (BBL), manager transport en logistiek (BOL/BBL), planner wegtransport (BOL/BBL) en specialist transport en logistiek (BOL/BBL)

Bron: CBS/ABF bewerking STL, 2023

Prognose aantal studenten mbo logistiek*

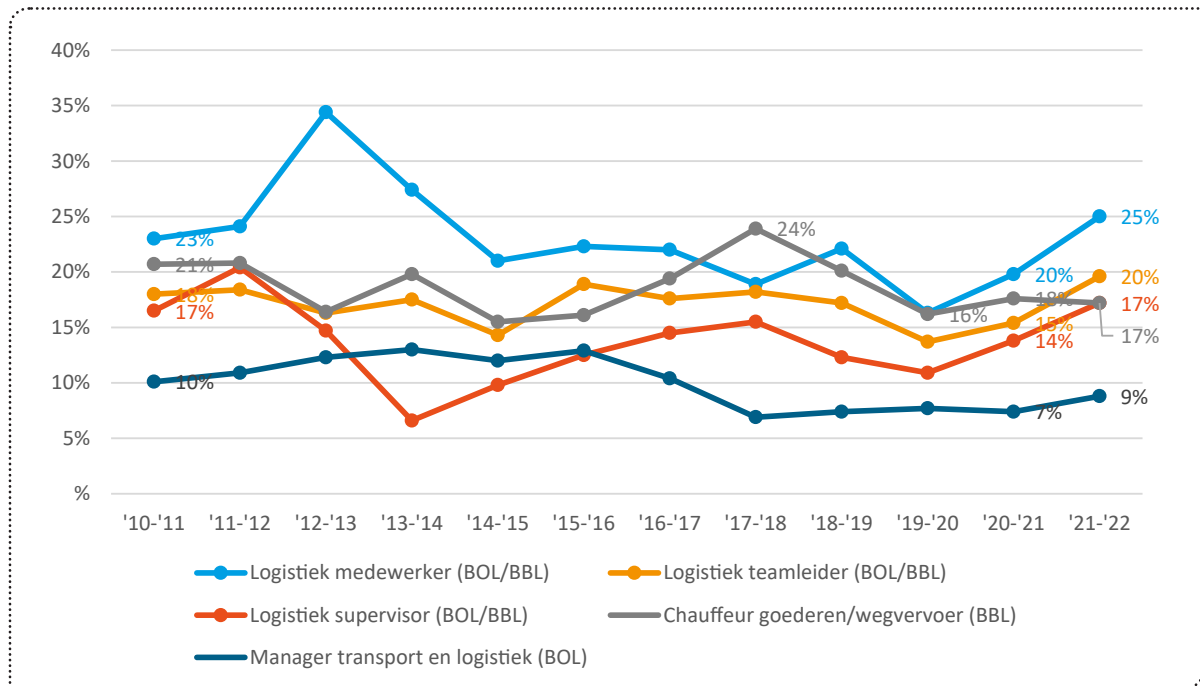


*MBO logistiek omvat: totaal aantal studenten (assistent)logistiek medewerker (BOL/BBL), logistiek supervisor (BOL/BBL) en logistiek teamleider (BOL/BBL) (mbo logistiek over land)

Bron: CBS/ABF bewerking STL, 2023

VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Aandeel voortijdig schoolverlaters transport- en logistiek onderwijs*

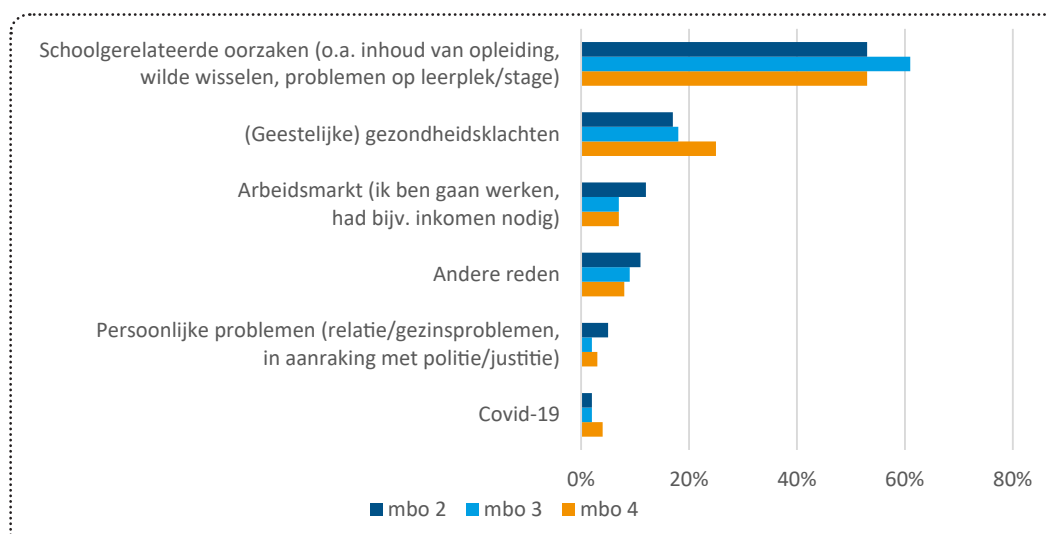


*Aandeel voortijdig schoolverlaters: aantal uitvallers in een bepaald schooljaar / totaal aantal studenten aan de opleiding in dat schooljaar.

Voortijdig schoolverlaters zijn jongeren (jonger dan 23 jaar) die een opleiding verlaten zonder dat ze daarbij een diploma hebben gehaald en daarmee een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt bezitten. Een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt geeft aan welke opleidingen jongeren voldoende voorbereiden op de arbeidsmarkt: havo/vwo en mbo-niveau 2 of hoger. Opleidingen die dus geen startkwalificatie voor de arbeidsmarkt bieden zijn vmbo en mbo-niveau 1. ROA, 2017/18

Bron: CBS/ABF bewerking STL Transport en Logistiek 2023

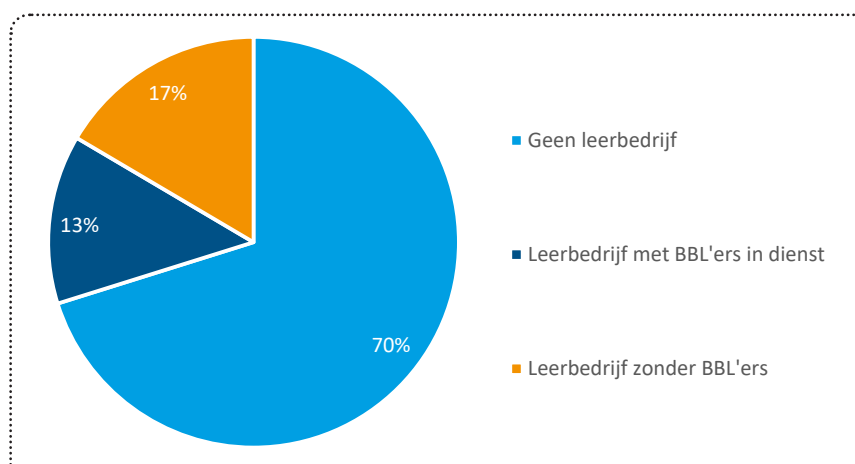
Belangrijkste reden voor voortijdige uitval (volgens uitgevallen jongeren zelf), per opleidingsniveau*



*Het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt) doet jaarlijks onderzoek naar voortijdig schoolverlaten. Aan voortijdig schoolverlaters in het mbo wordt gevraagd wat de belangrijkste reden is geweest voor het voortijdig verlaten van de opleiding. In de figuur zijn de resultaten weergegeven voor schoolverlaters van mbo-niveau 2, 3 en 4. Voorbeelden van niveau 2 opleidingen zijn de opleidingen chauffeur goederenvervoer en logistiek medewerker. Planner wegtransport en logistiek teamleider zijn niveau 3 opleidingen.

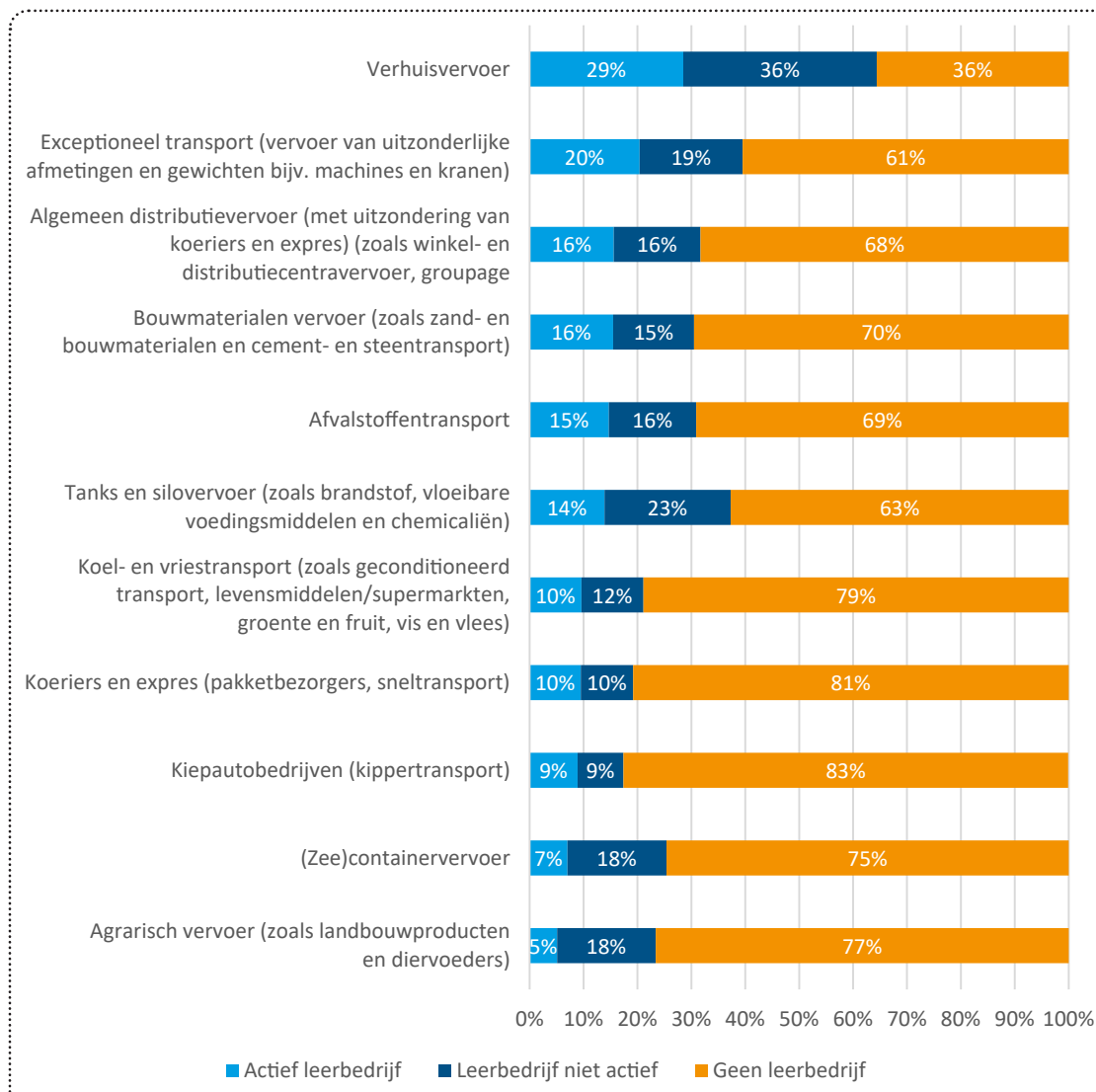
Bron: ROA, 2022

Bedrijven in de sector transport en logistiek met BBL-studenten in dienst



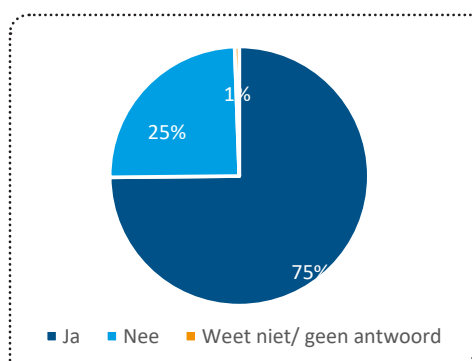
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Bedrijven met BBL-studenten in dienst naar deelmarkt



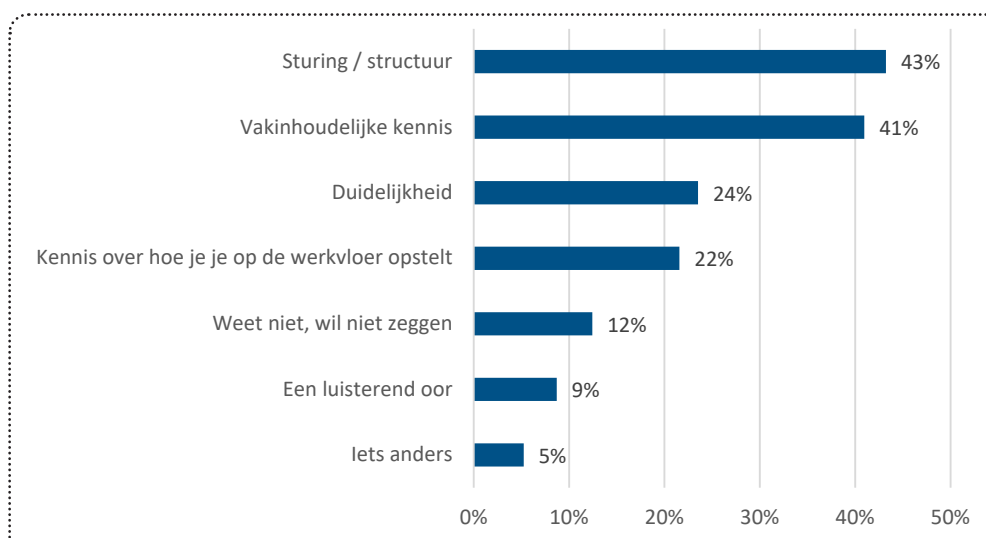
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Praktijkopleiders in het bedrijf: Zijn er naast de praktijkopleider nog andere werknemers in uw bedrijf die de BBL-studenten begeleiden?



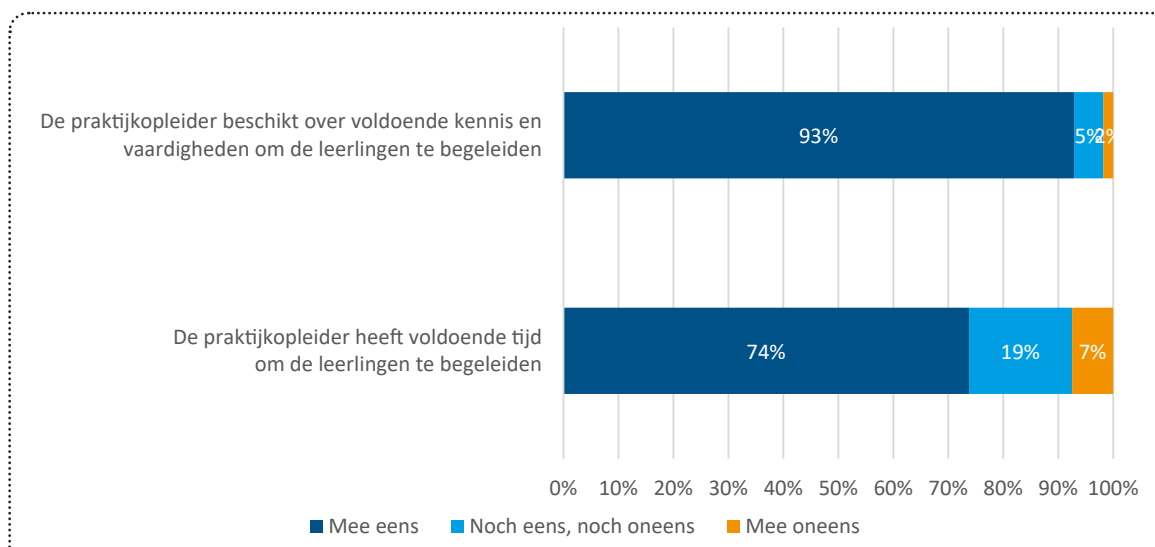
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2019

Zaken waar BBL-studenten met meest behoefte aan hebben in de begeleiding, volgens werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

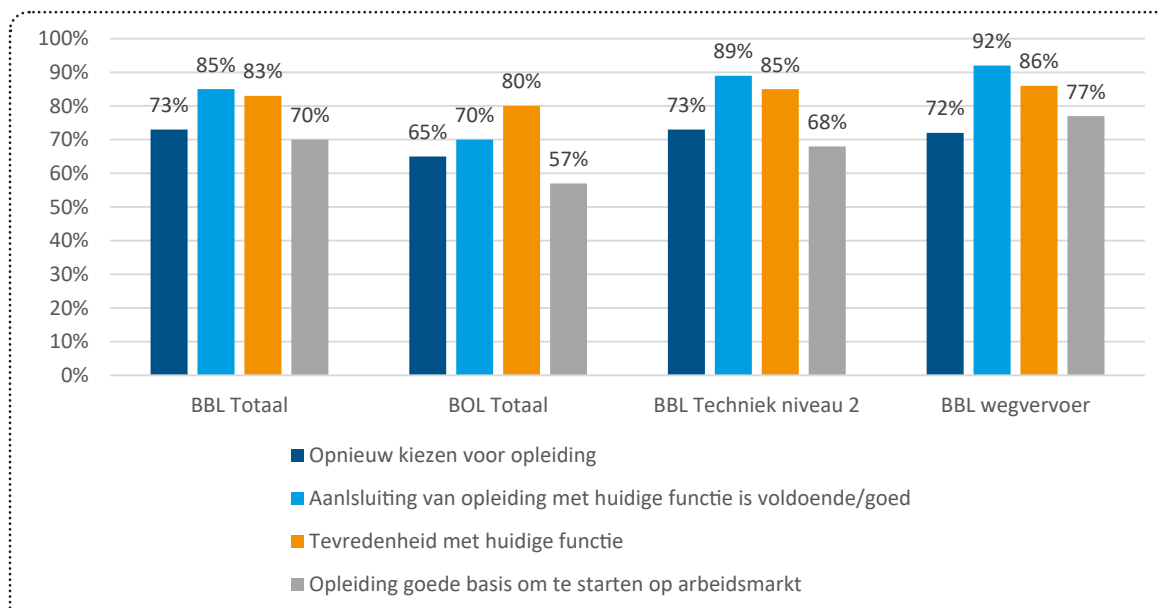
Stellingen: Hebben praktijkopleiders voldoende kennis, vaardigheden en tijd voor begeleiding?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2019

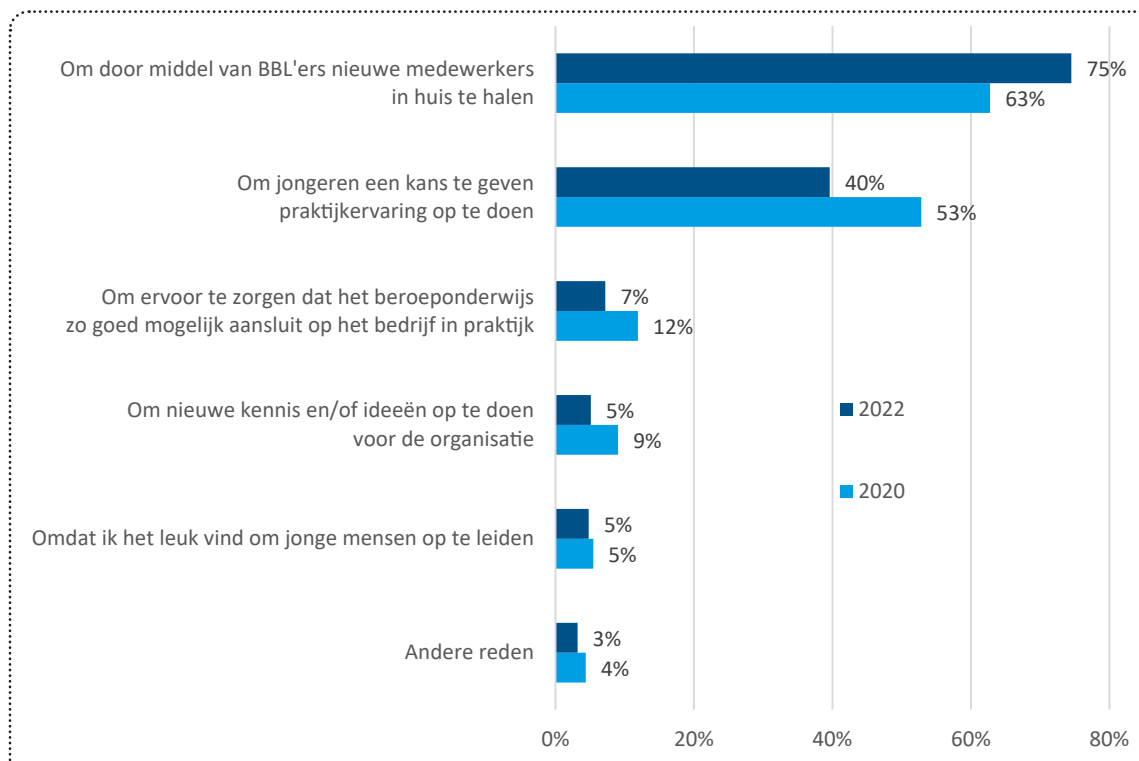
OPBRENGSTEN VAN BBL-OPLEIDINGEN

Oordeel schoolverlaters mbo met diploma over opleiding en functie één jaar na afstuderen (in schooljaar 2019-2020)



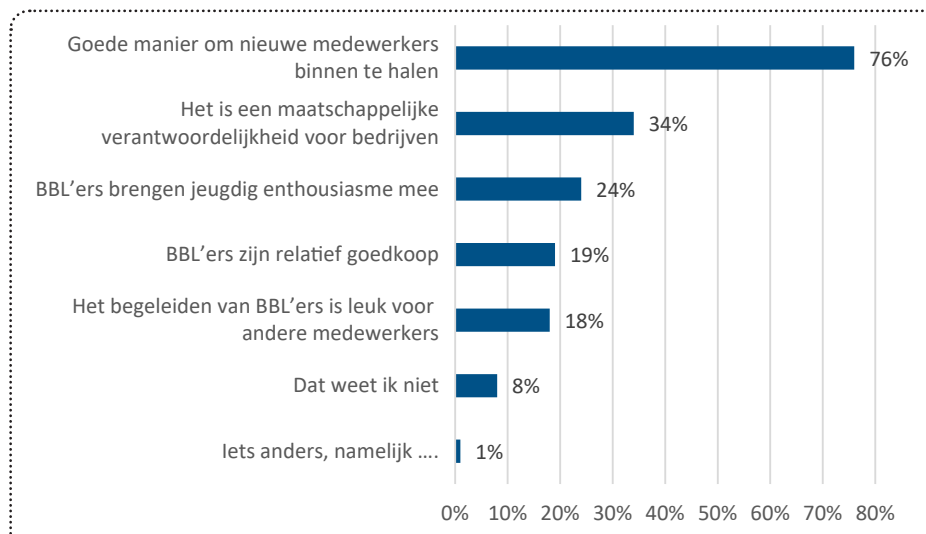
Bron: ROA, 2023

Redenen werkgevers voor opleiden van BBL'ers in bedrijf



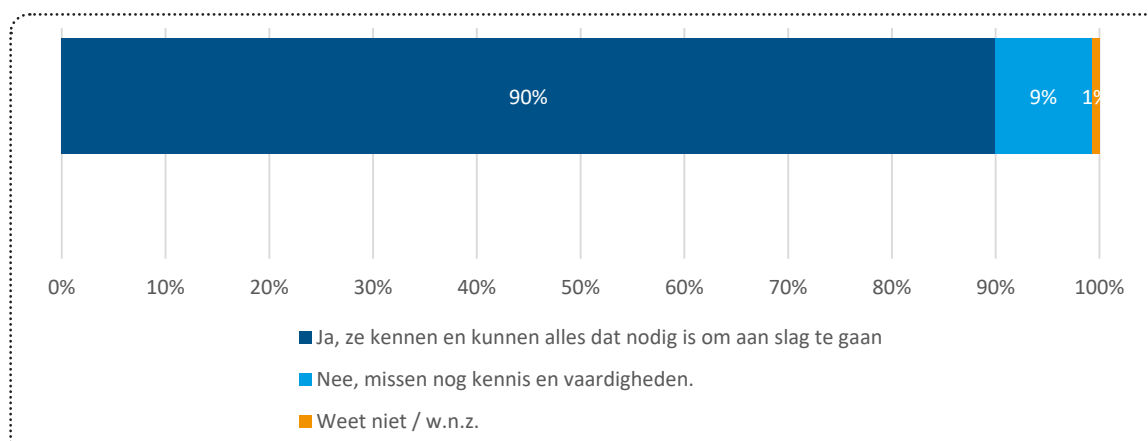
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022 en 2020

Redenen werknemers voor opleiden van BBL'ers in bedrijf



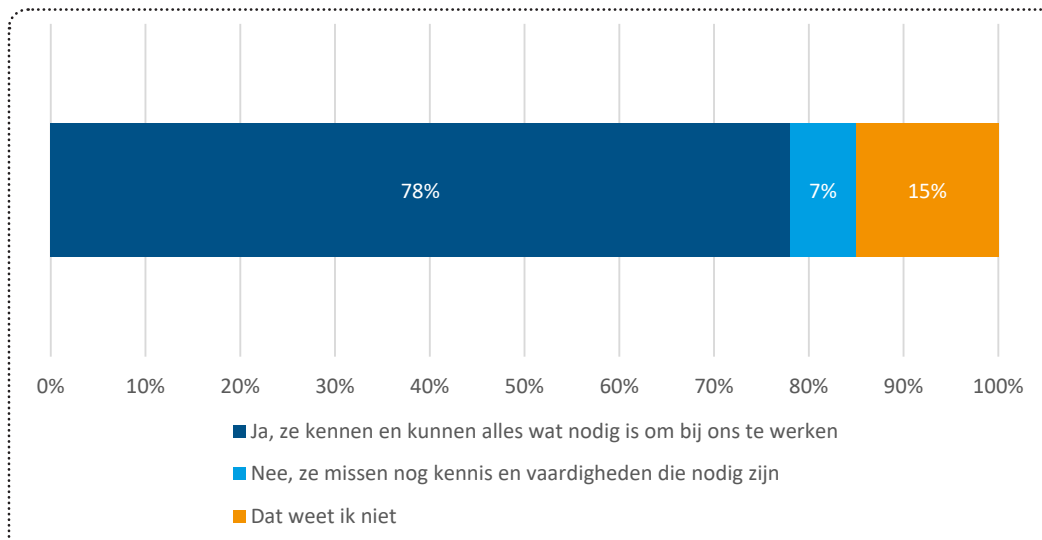
Bron: TON-panel, 2023

U heeft BBL'ers in uw vestiging. Zouden deze leerlingen na de leerwerkperiode zo aan de slag kunnen in uw vestiging?



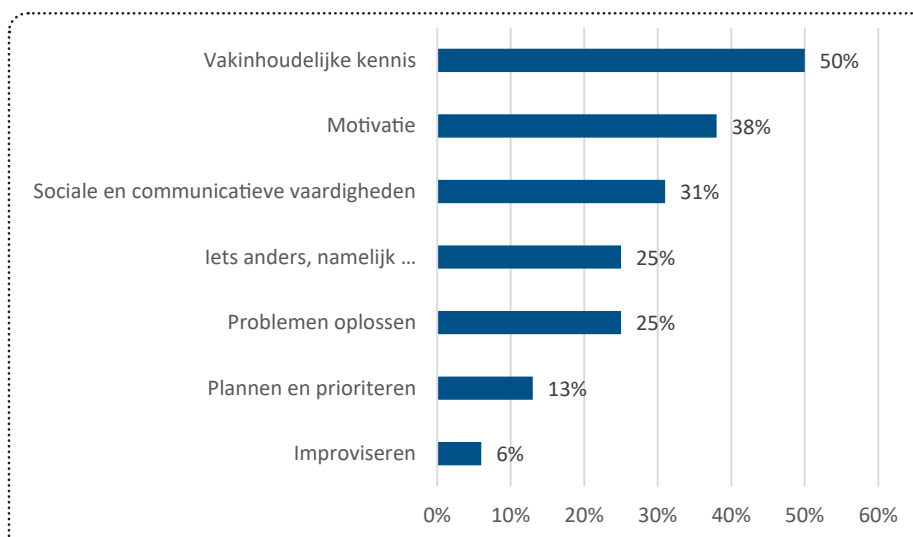
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Kunnen de BBL-leerlingen na hun leerwerkperiode zo aan de slag in jouw bedrijf?



Bron: TON-panel, 2023

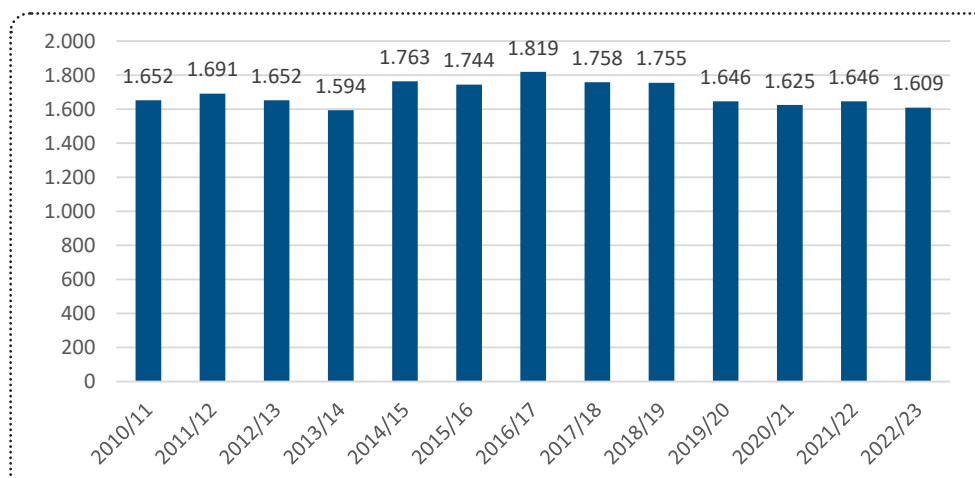
Indien antwoord: Nee, ze missen nog kennis en vaardigheden: Welke vaardigheden missen BBL'ers?



Bron: TON-panel, 2023

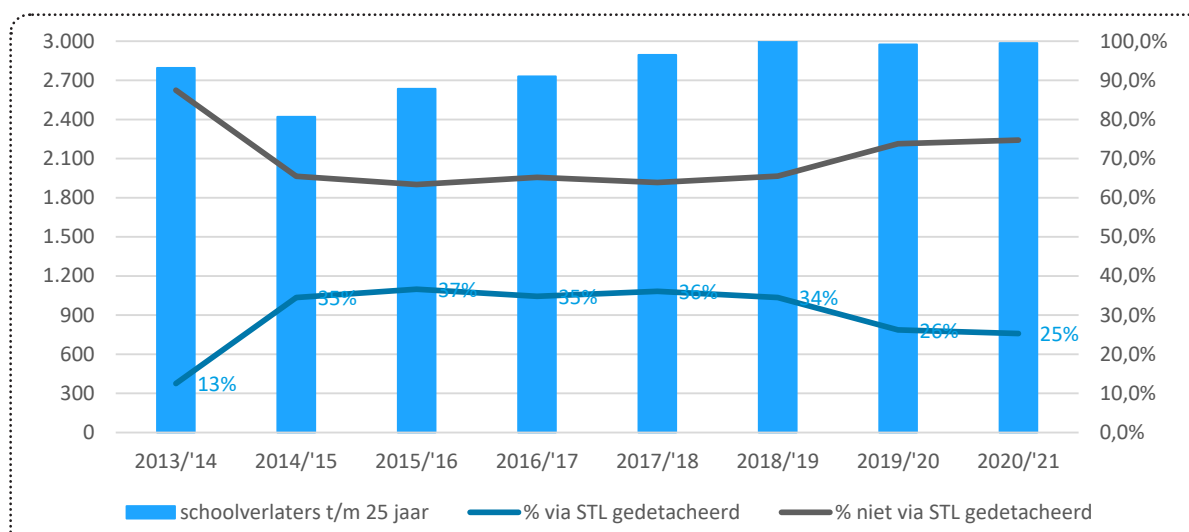
BBL-STUDENTEN GEDETACHEERD DOOR STL

Aantal BBL-studenten gedetacheerd door STL



Bron: STL, 2023

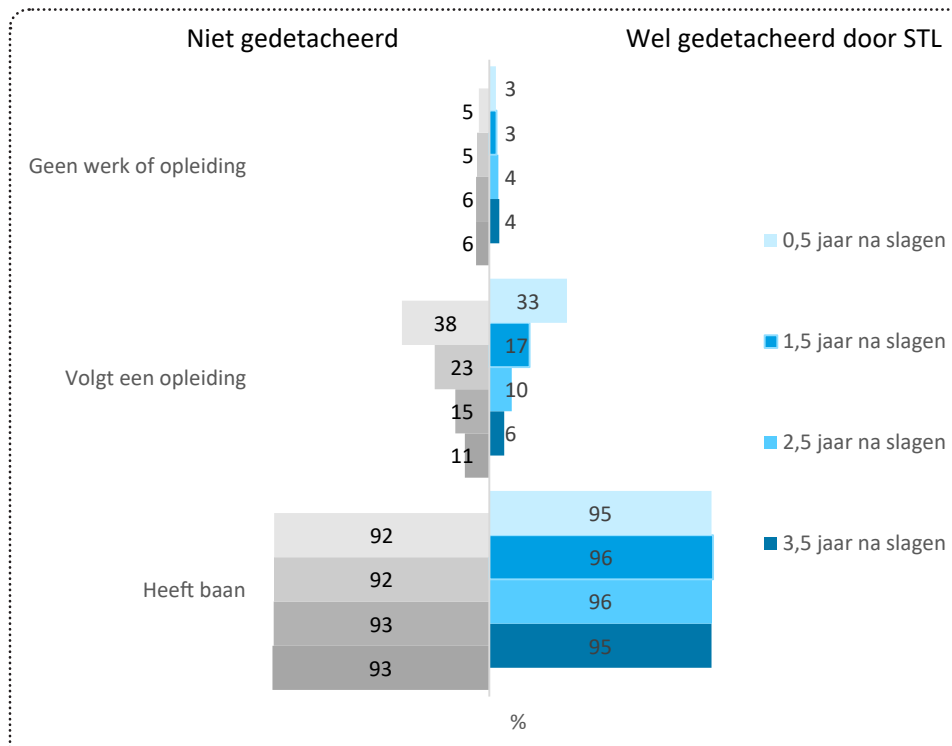
Aandeel schoolverlaters (met en zonder diploma) door STL gedetacheerd in BBL-opleidingen



In 2020-2021 zijn er in totaal bijna 3.000 schoolverlaters (met en zonder diploma) in BBL-opleidingen transport en logistiek. 25 procent van deze schoolverlaters zijn via STL gedetacheerd. Bijna 30 procent van alle schoolverlaters (met en zonder diploma) in BBL-transport en logistiek zijn in periode 2013/14 t/m 2020/21 via STL gedetacheerd.

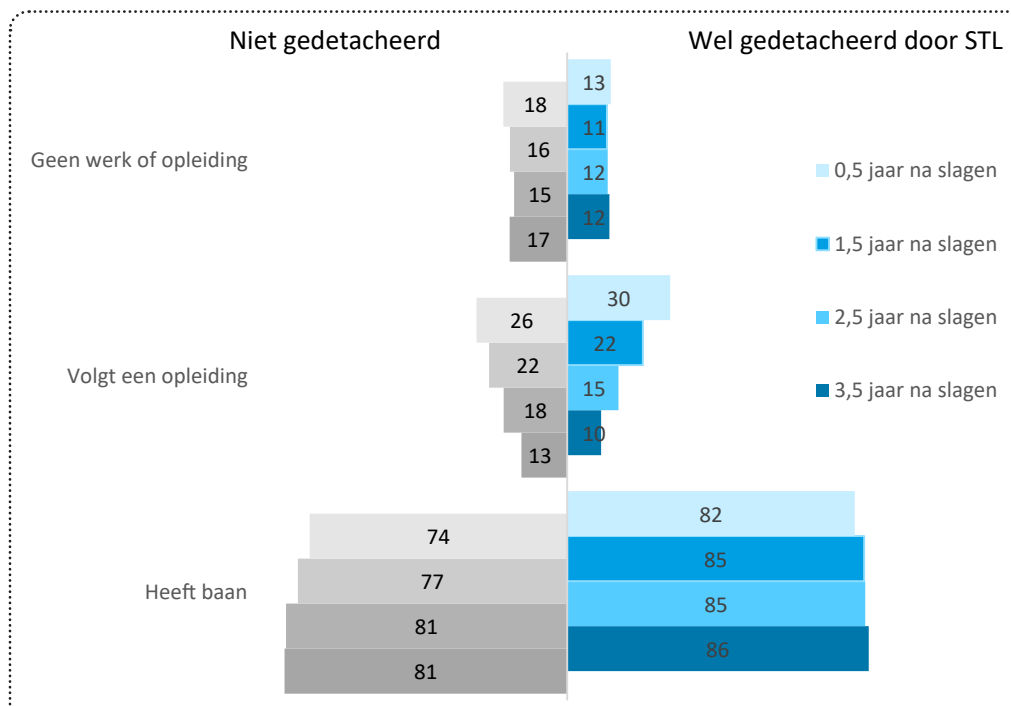
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL

Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-studenten transport en logistiek (x-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2020-2021)



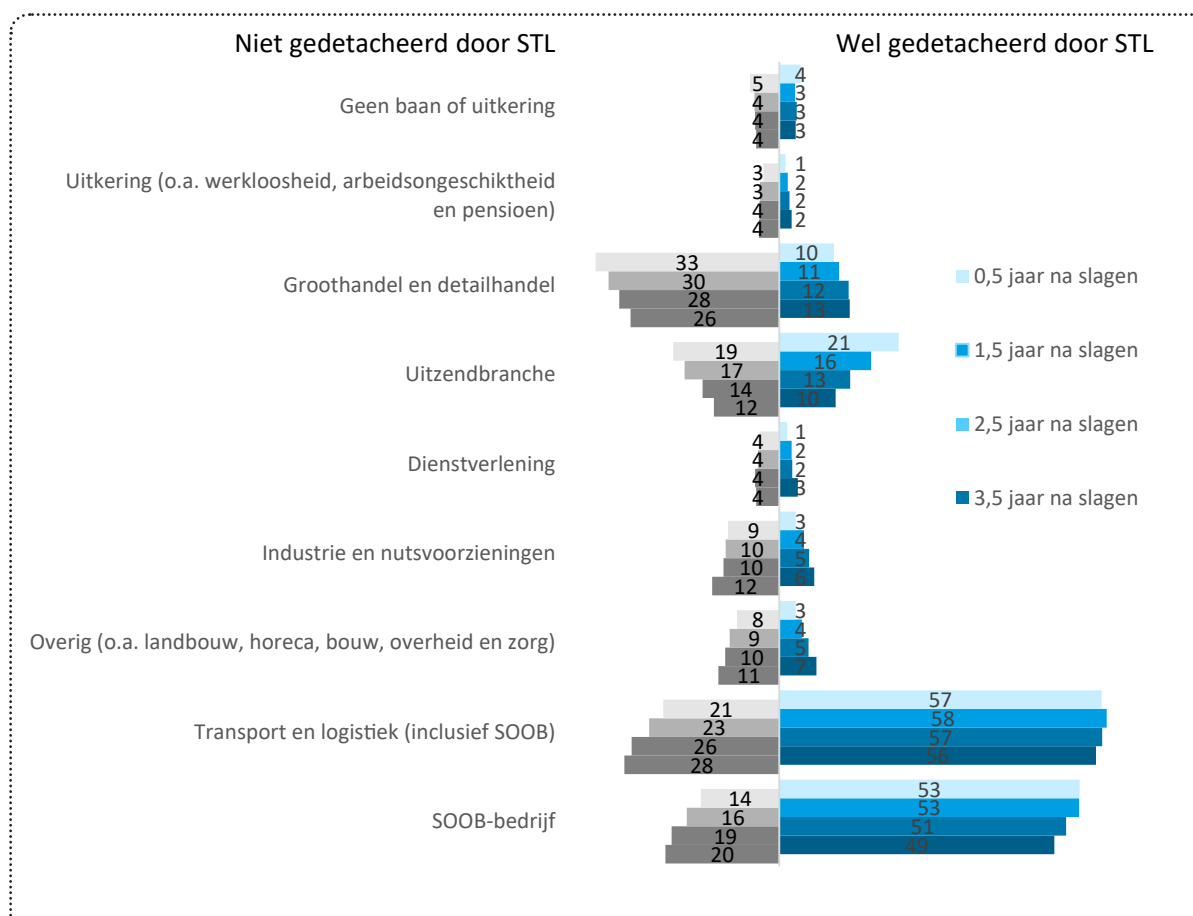
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL

Arbeidsmarktpositie BBL-studenten transport en logistiek *ongediplomeerd* (3,5 jaar na uitval opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2019-2021)



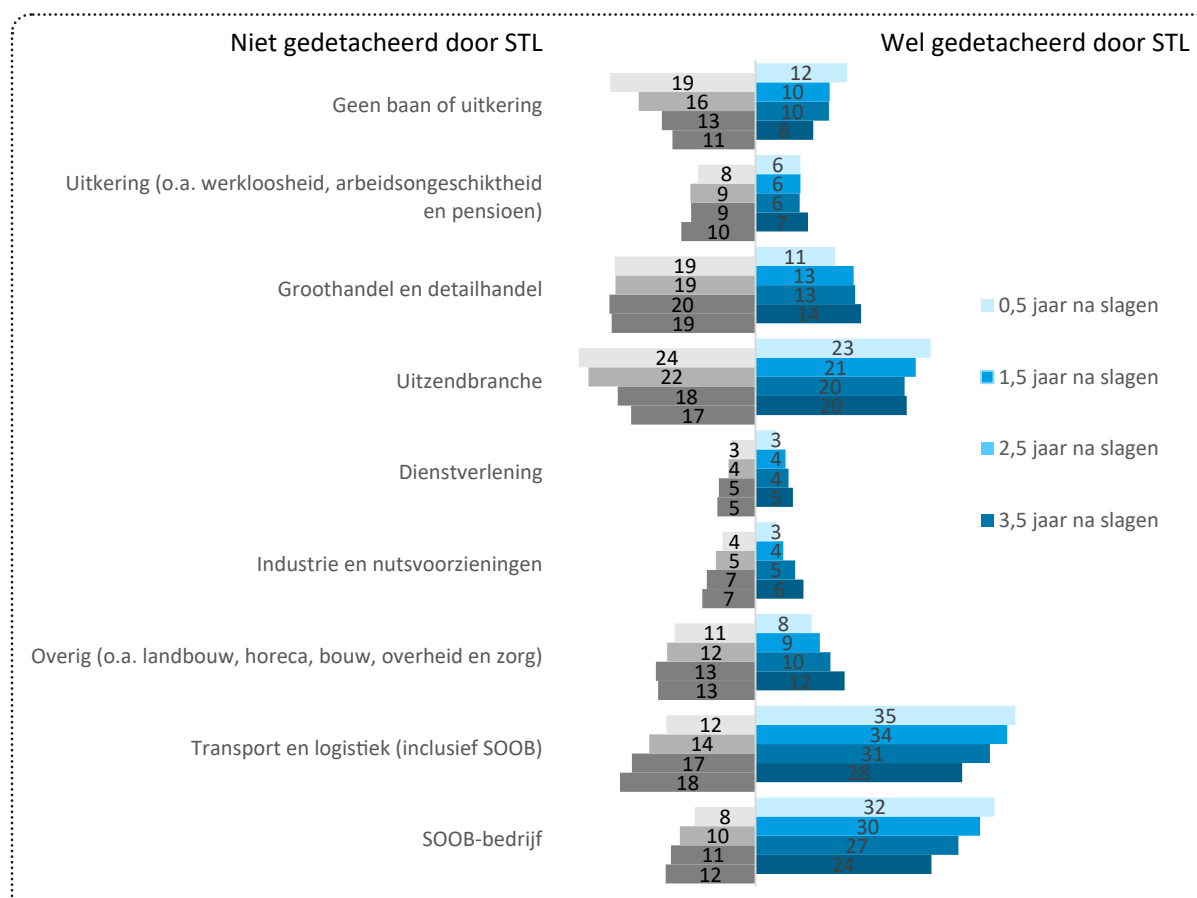
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL

Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-studenten naar sectoren (X-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2019-2021)



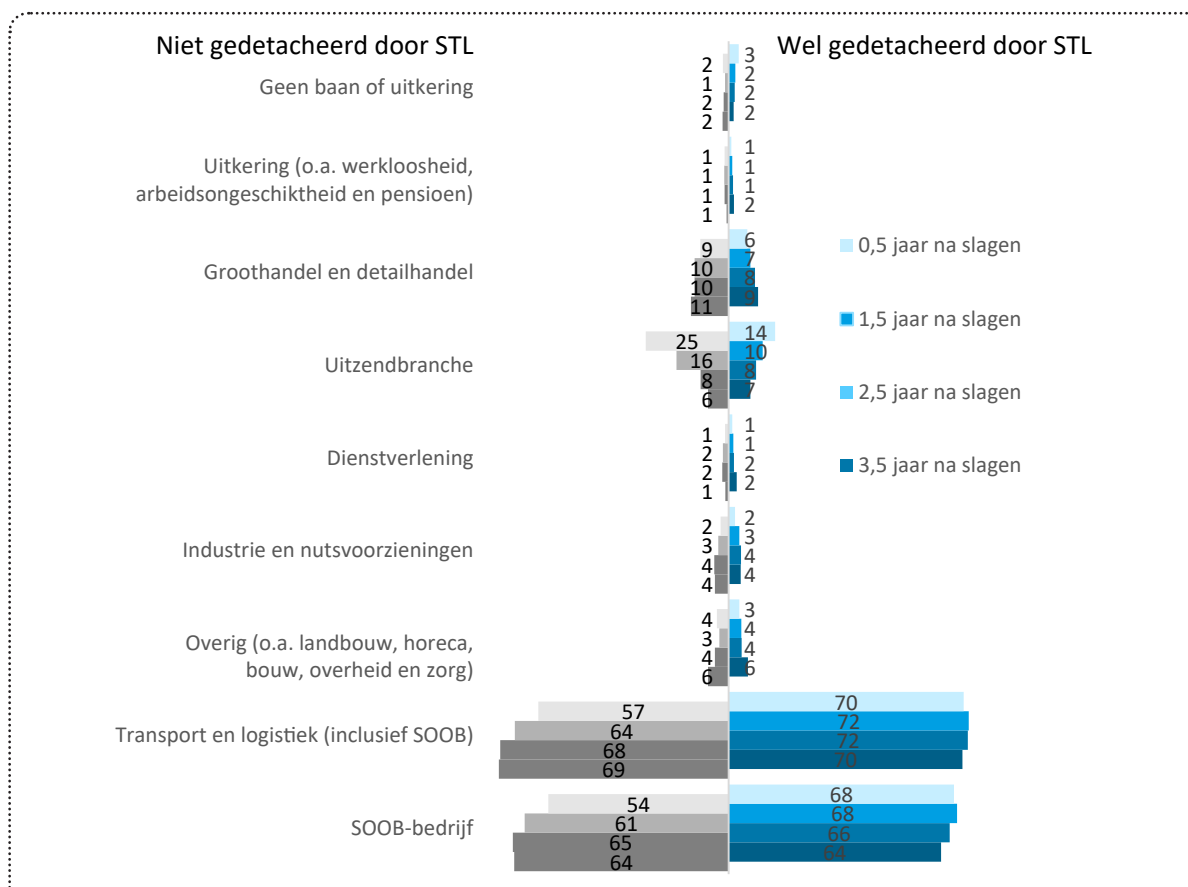
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL

Arbeidsmarktpositie *ongediplomeerde* BBL-studenten transport en logistiek naar sectoren (X-aantal jaar na uitval uit opleiding)



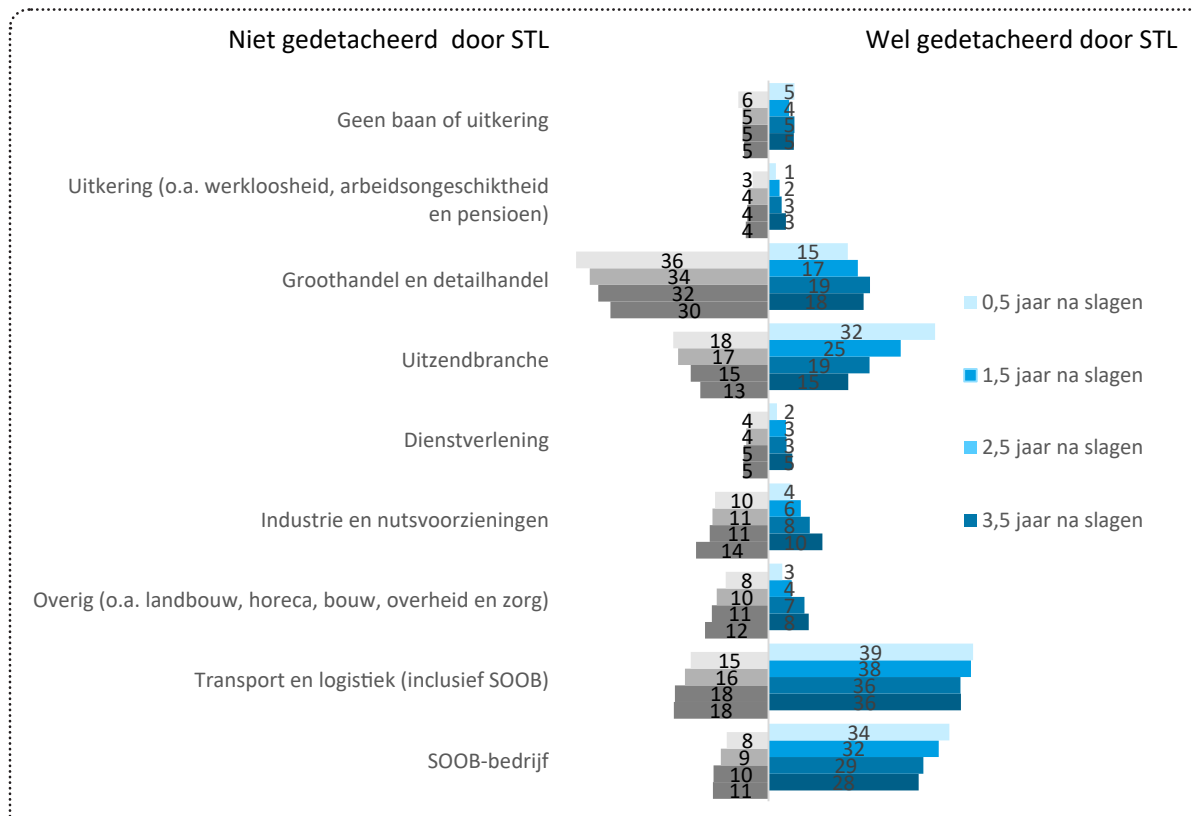
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL

Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-studenten chauffeur wegvervoer naar sectoren (X-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2019-2021)



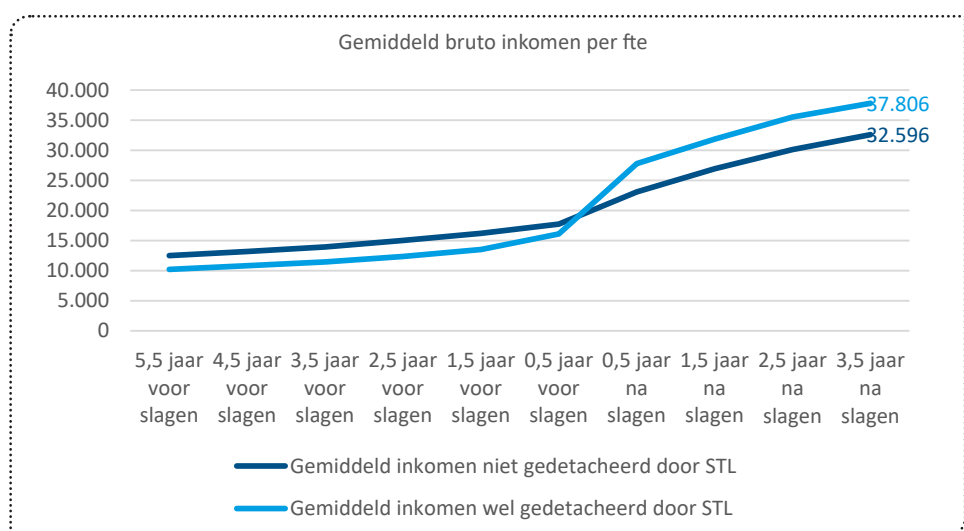
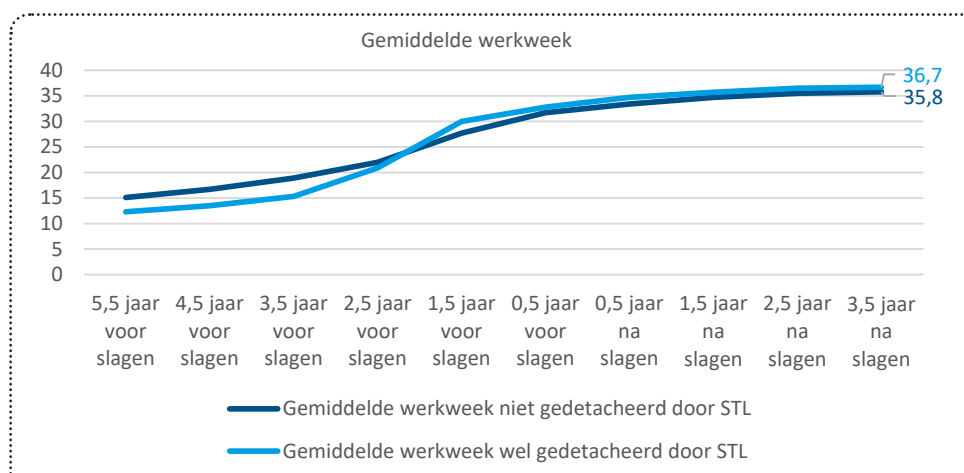
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL

Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-studenten logistiek naar sectoren (X-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2019-2021)



Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL

Gemiddeld bruto inkomen en gemiddelde werkweek van werkzame BBL-gediplomeerden transport en logistiek



BBL-studenten wel gedetacheerd door STL hebben voor slagen een lager bruto inkomen per fte en werken gemiddeld minder uur per week (tot 1,5 voor slagen). Oorzaak: leeftijdsverschil (zijn gemiddeld 1 jaar jonger) en waren vaker met een opleiding bezig.

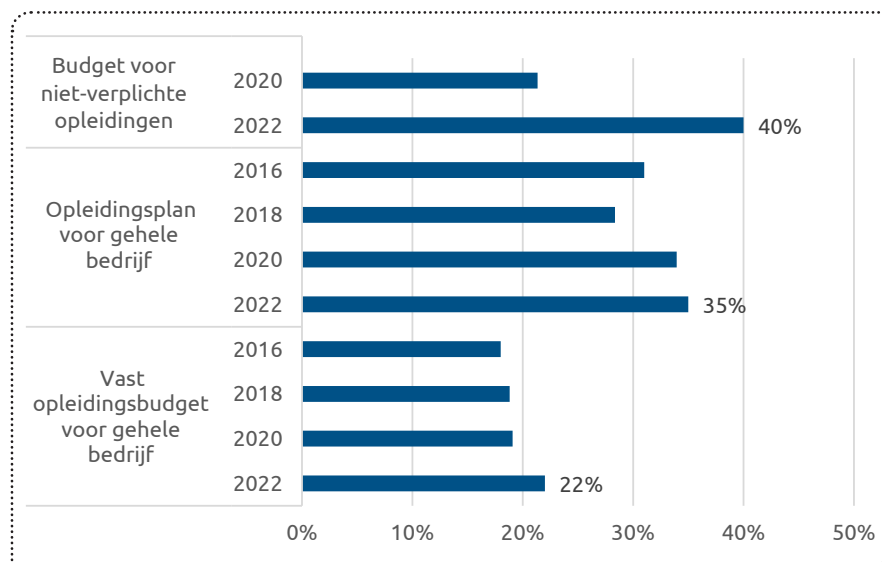
Na diplomering hebben wel via STL gedetacheerde BBL-studenten een hoger bruto inkomen per fte dan niet gedetacheerden en werken zij gemiddeld ongeveer meer uur.

Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL

Tabellen Een leven lang ontwikkelen

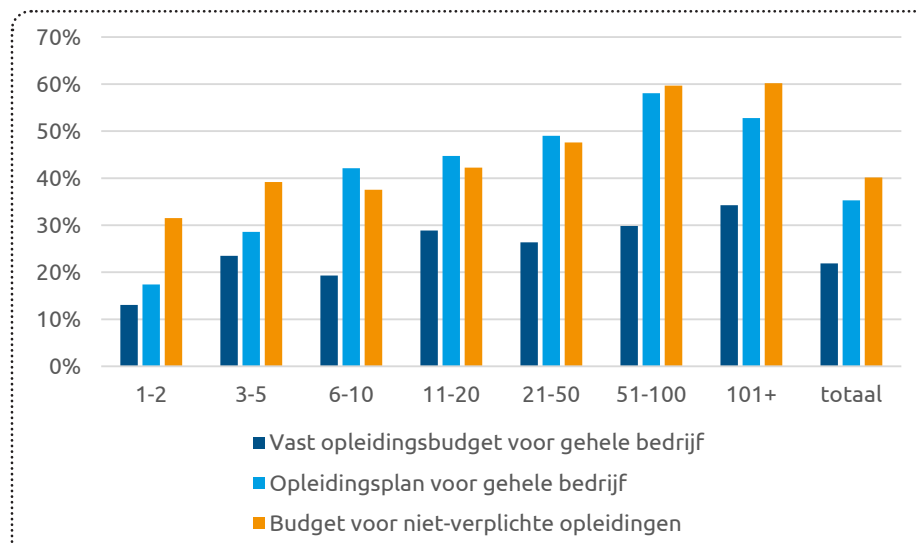
LEER- EN OPLEIDINGSMOGELIJKHEDEN

Opleidingsbudget en -plannen. 2016 t/m 2022



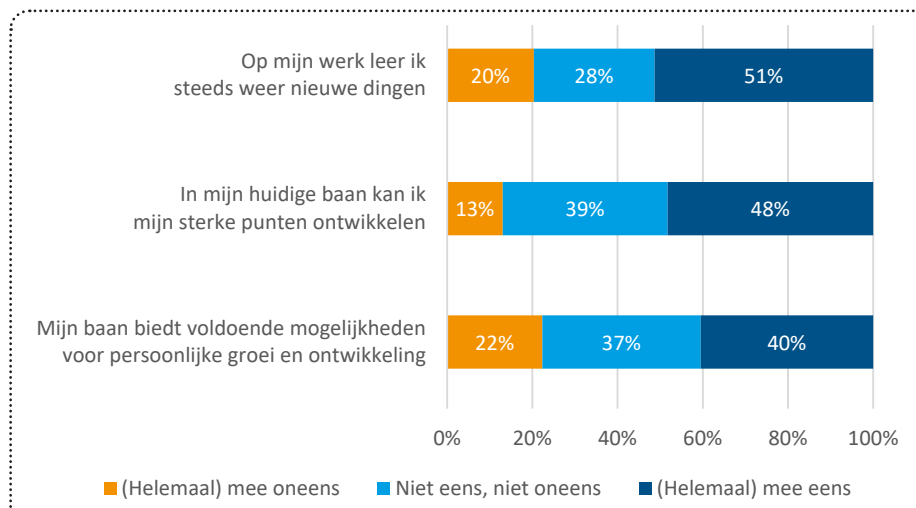
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2016 t/m 2022

Opleidingsbudget en -plannen. Naar bedrijfssomvang



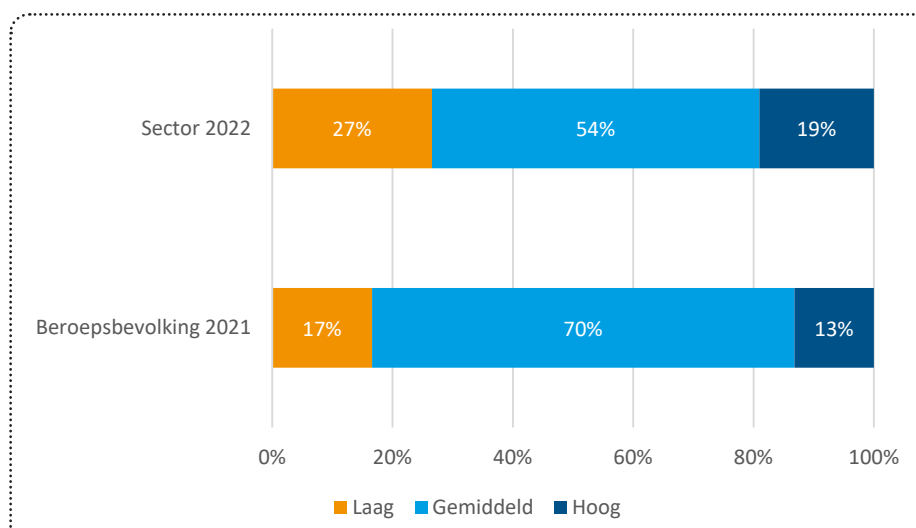
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Stellingen ontwikkelingsmogelijkheden, werknemers



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

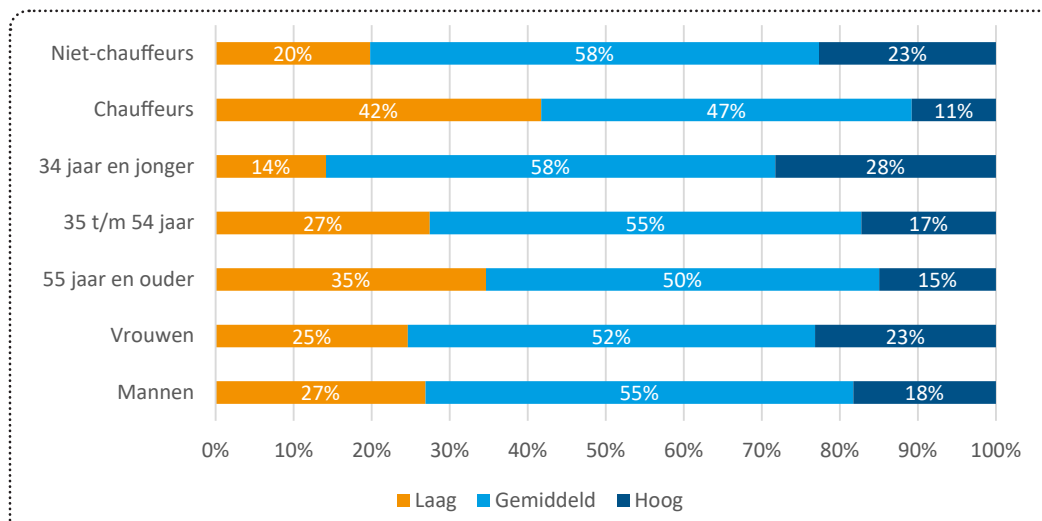
Ontwikkelingsmogelijkheden schaal*. Sector versus beroepsbevolking



*Totaalscore o.b.v. drie stellingen

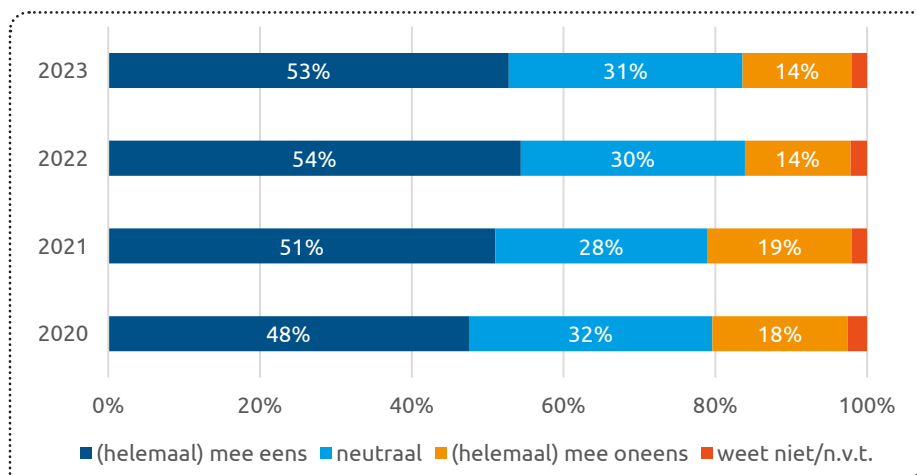
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Ontwikkelingsmogelijkheden. Naar functie, leeftijd en geslacht



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

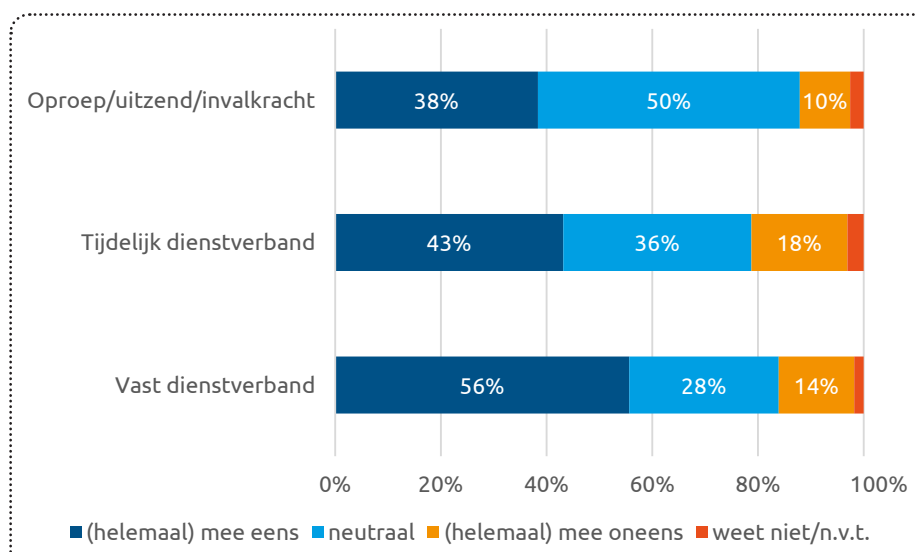
Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden*. 2020 t/m 2023



*2020: Mijn werkgever stimuleert de medewerkers om zichzelf te ontwikkelen

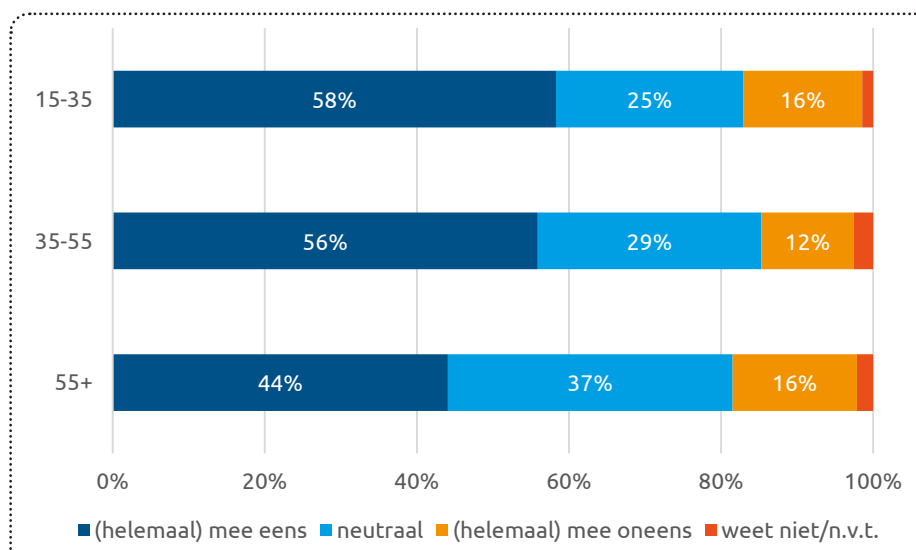
Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2023

Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden. Naar aard dienstverband



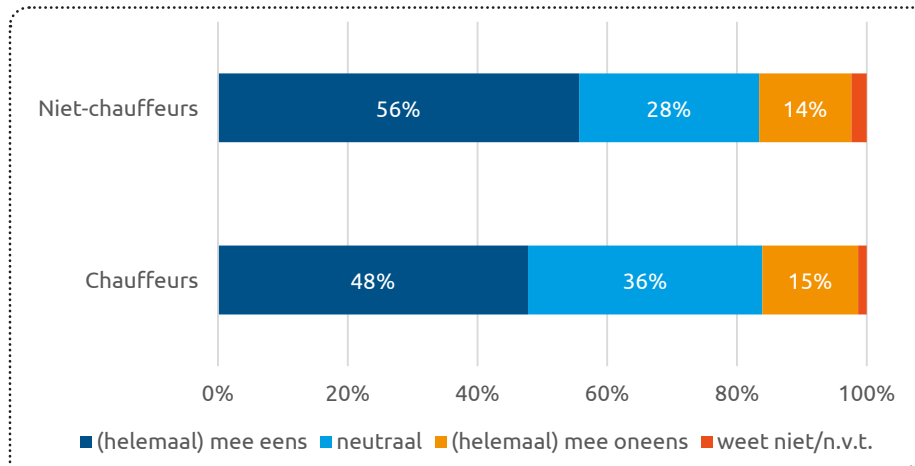
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden. Naar leeftijd



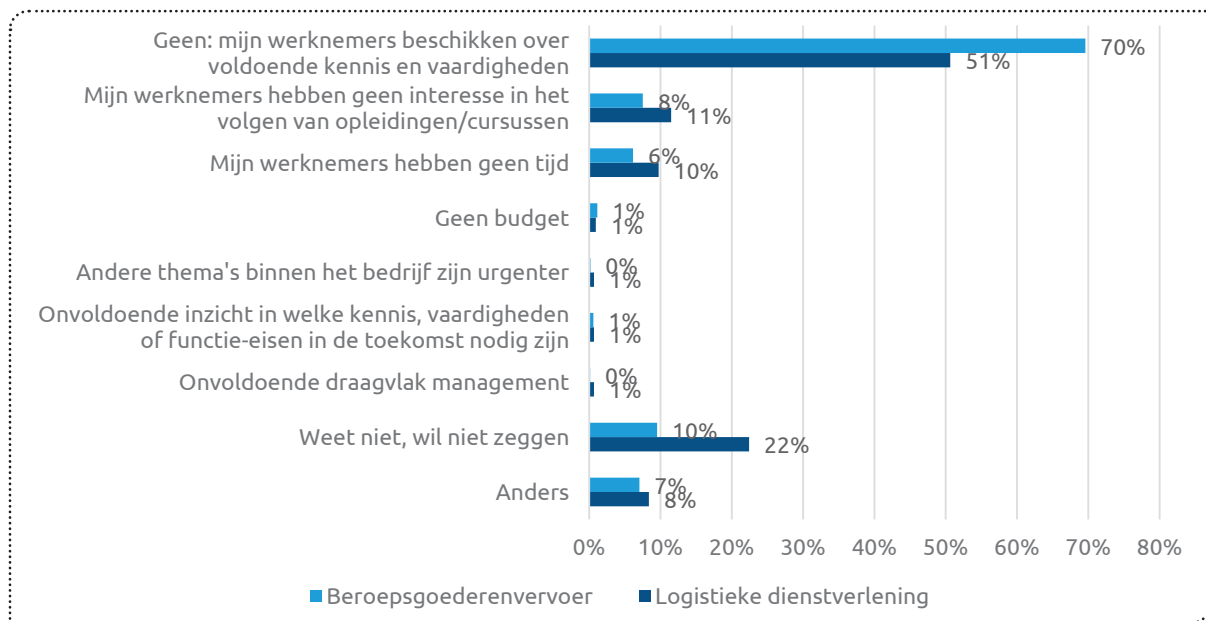
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden. Naar functie



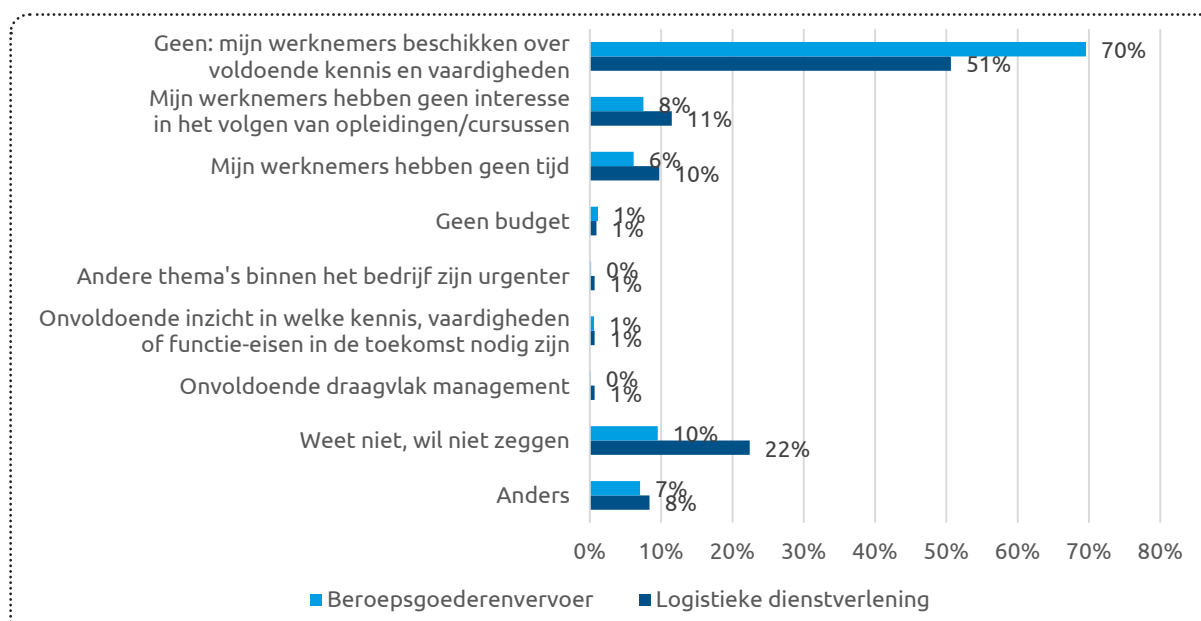
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werkgevers: Knelpunten als het gaat om het ontwikkelen van werknemers



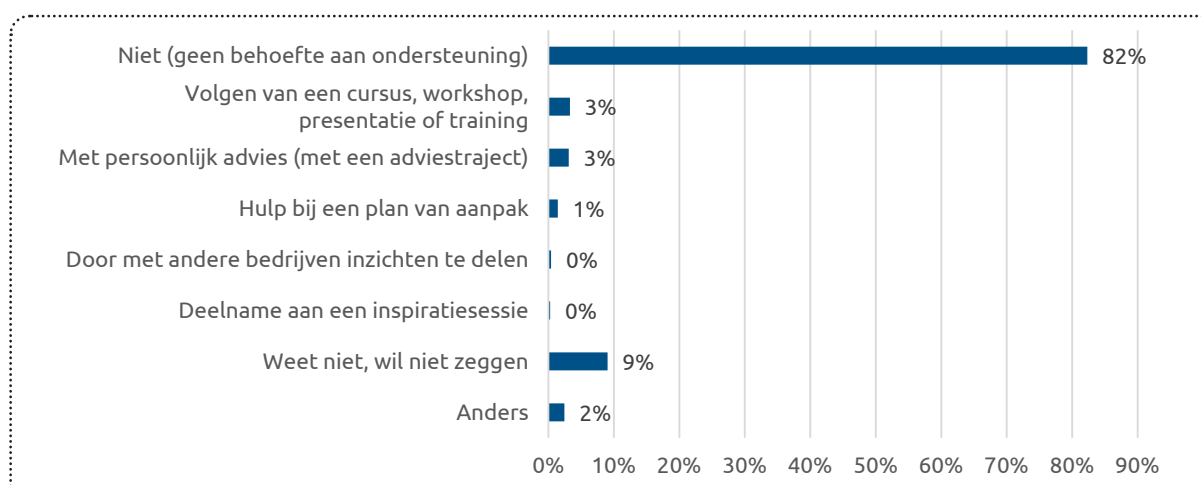
Bron: Bedrijfsenquête, 2023

Werkgevers: Knelpunten als het gaat om het ontwikkelen van werknemers. Naar branche



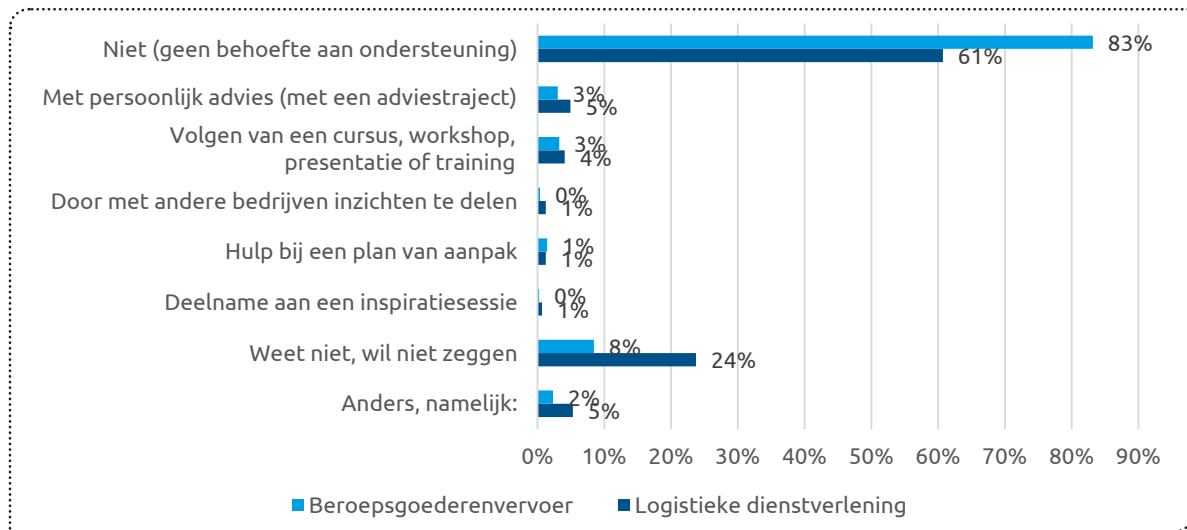
Bron: Bedrijfsenquête, 2023

Werkgevers: Zou u ondersteund willen worden bij het vergroten van de kennis, vaardigheden en competenties van uw werknemers en zo ja op welke wijze?



Bron: Bedrijfsenquête, 2023

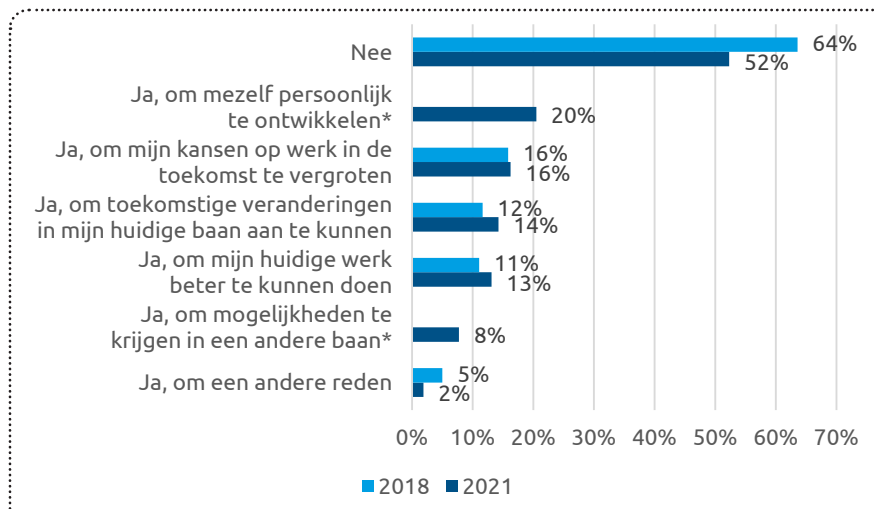
Werkgevers: Zou u ondersteund willen worden bij het vergroten van de kennis, vaardigheden en competenties van uw werknemers en zo ja op welke wijze?
Naar branche



Bron: Bedrijfsenquête, 2023

Behoeftte aan ontwikkeling

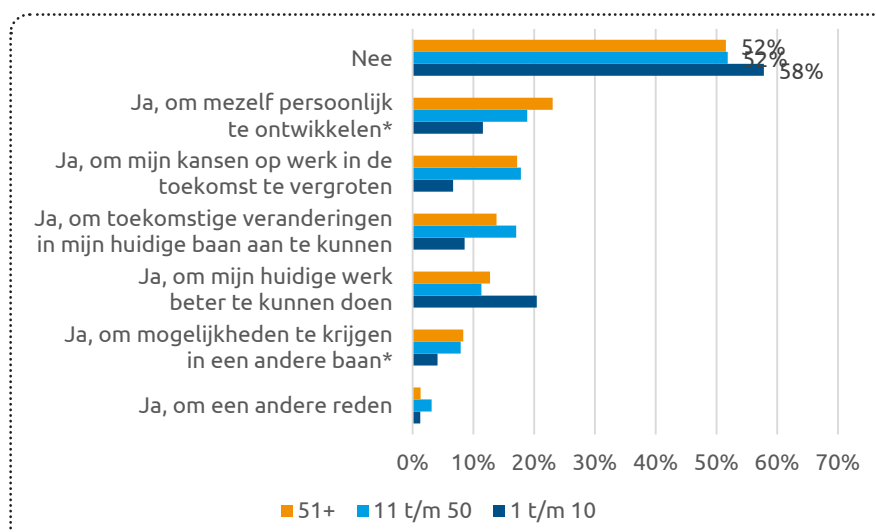
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? 2018 en 2021



*Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

Bron: Werknemersenquête STL, 2018 en 2021

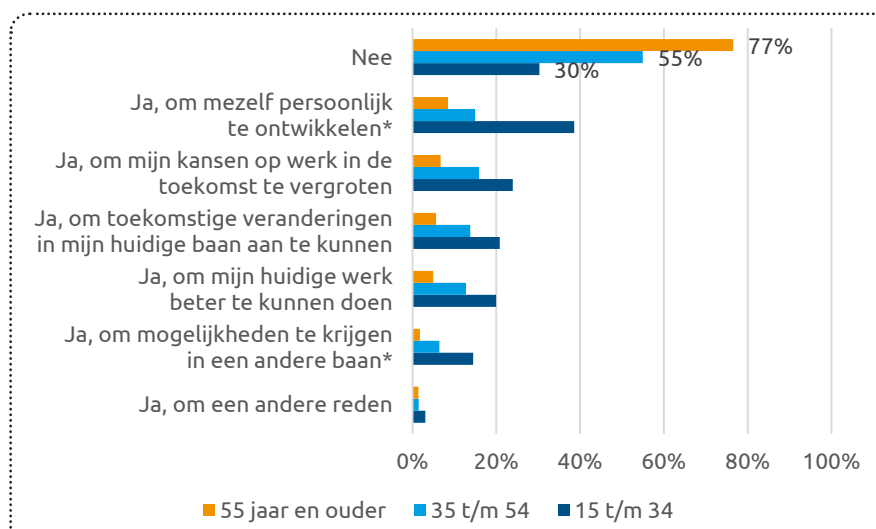
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar bedrijfsomvang



*Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

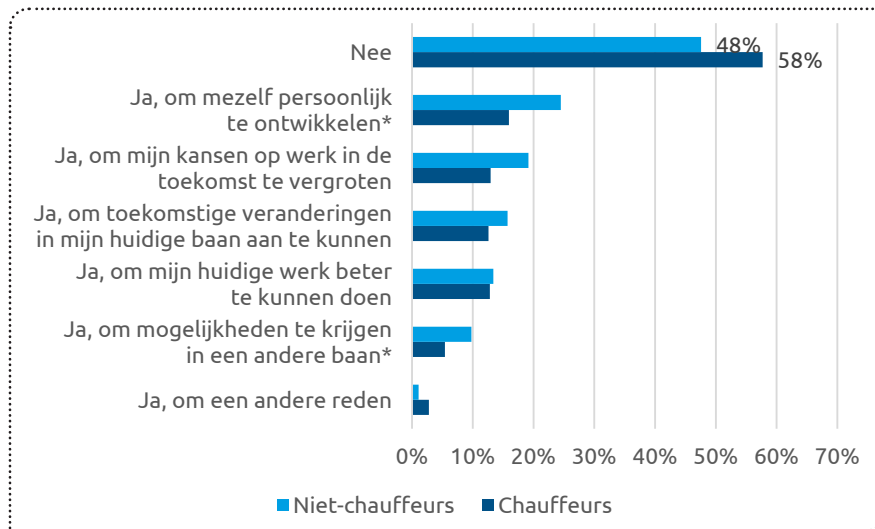
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar leeftijd



*Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

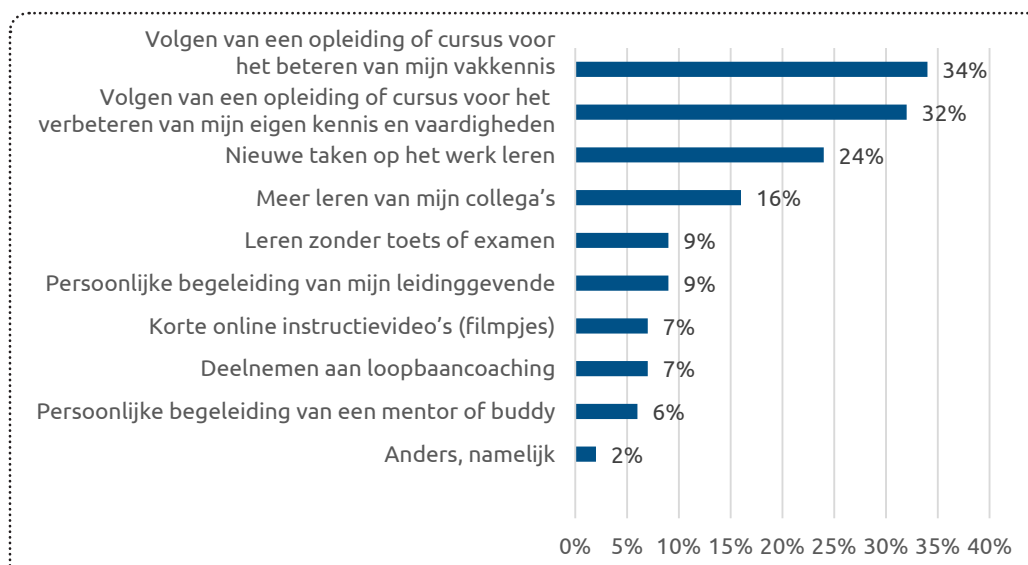
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar functie



*Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

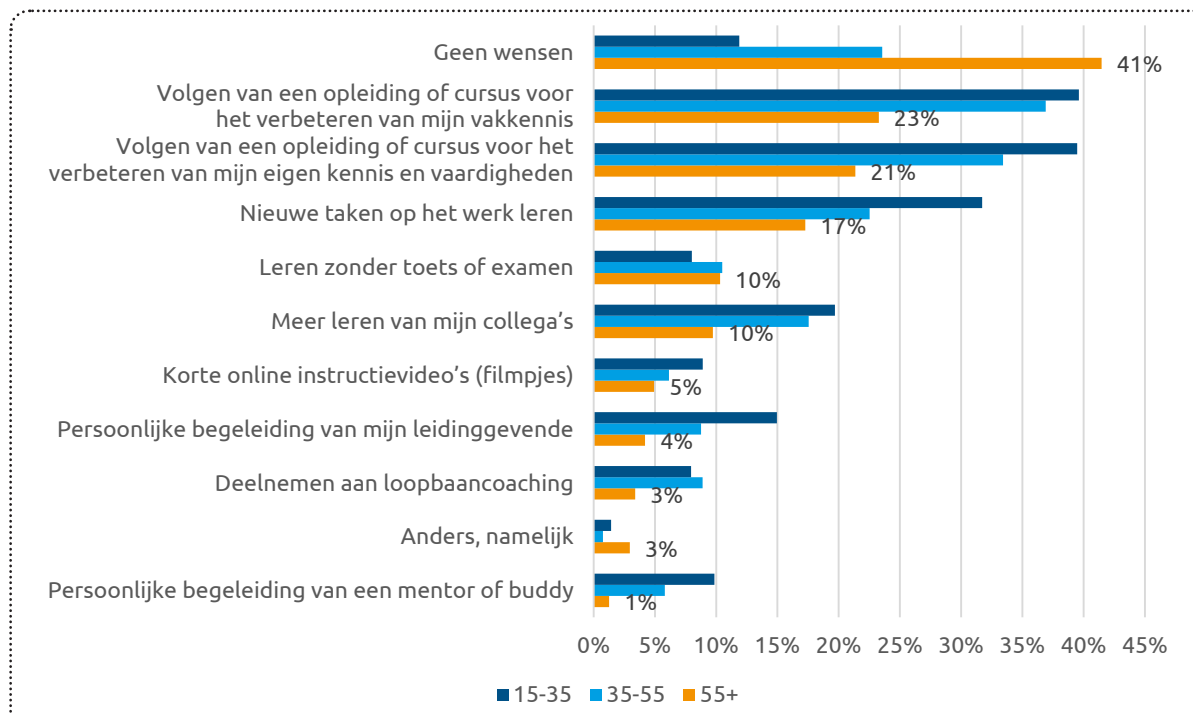
Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Wensen om vakmanschap te verbeteren, werknemers



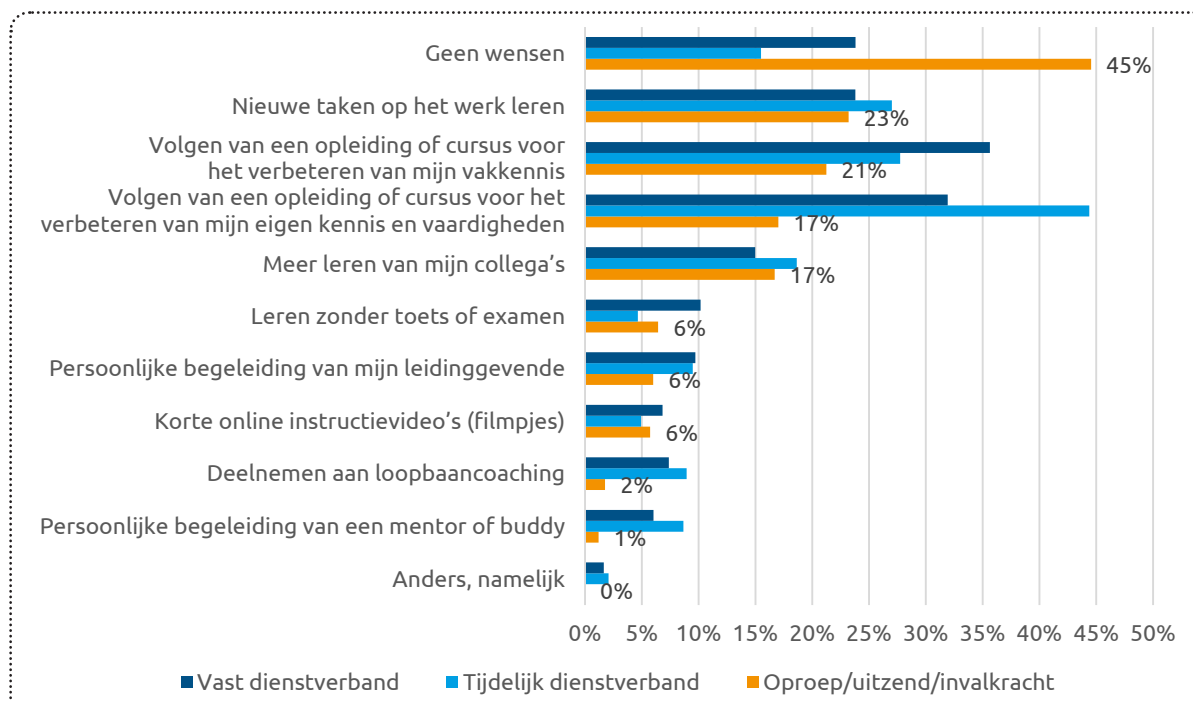
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Wensen om vakmanschap te verbeteren, werknemers. Naar leeftijd



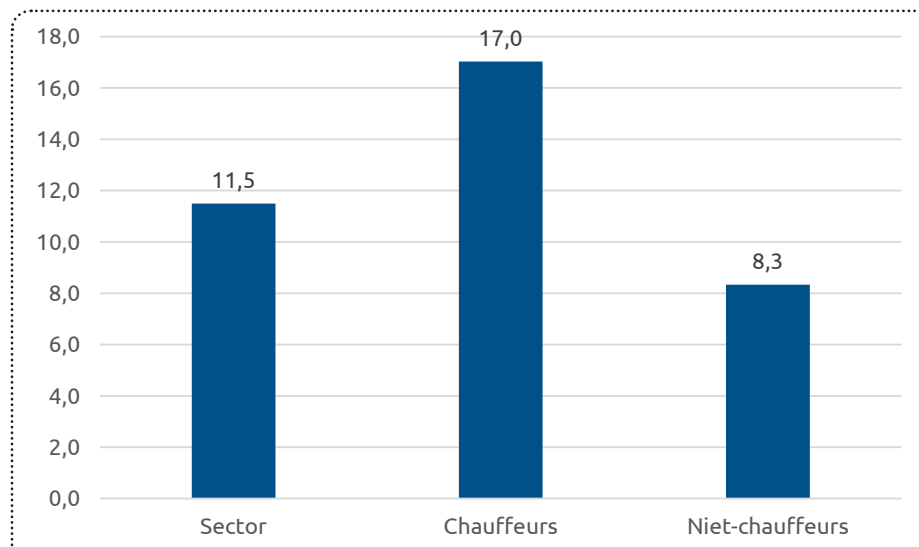
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Wensen om vakmanschap te verbeteren, werknemers. Naar aard dienstverband



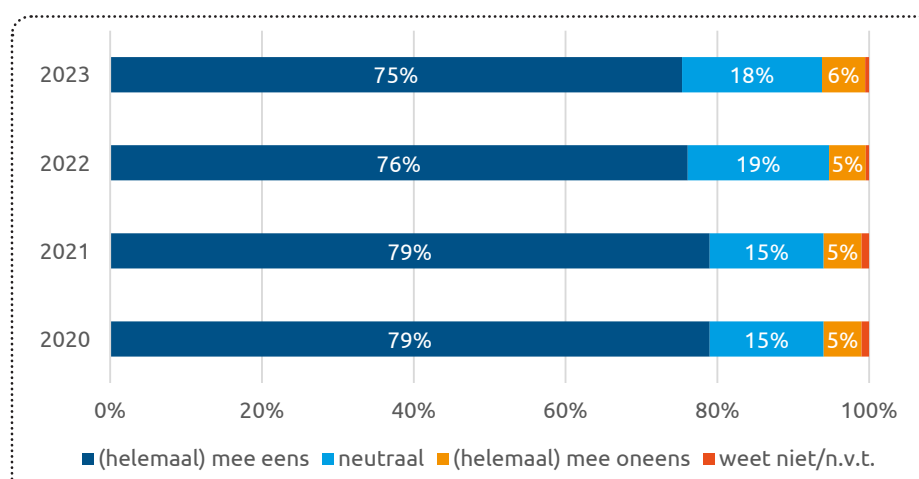
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: hoeveel jaar werk je al in je huidige functie? Sector en naar functie



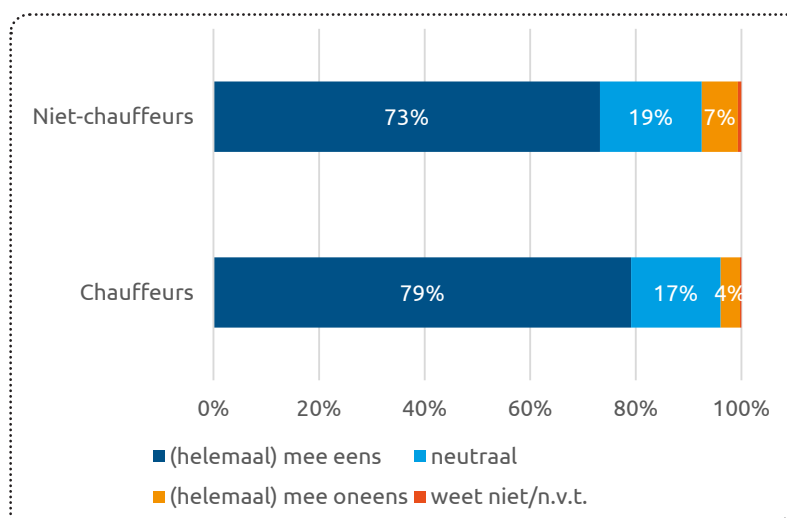
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie. 2020 t/m 2023



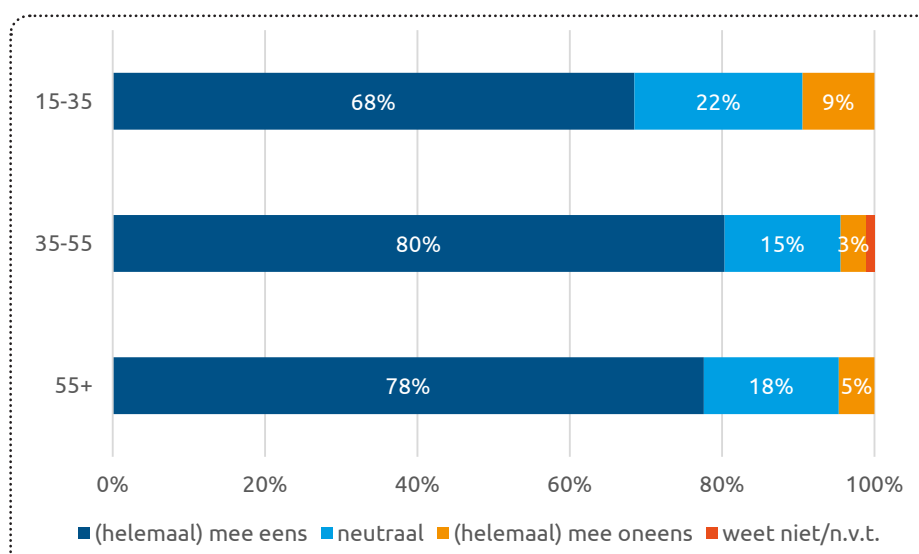
Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2023

Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie. Naar functie



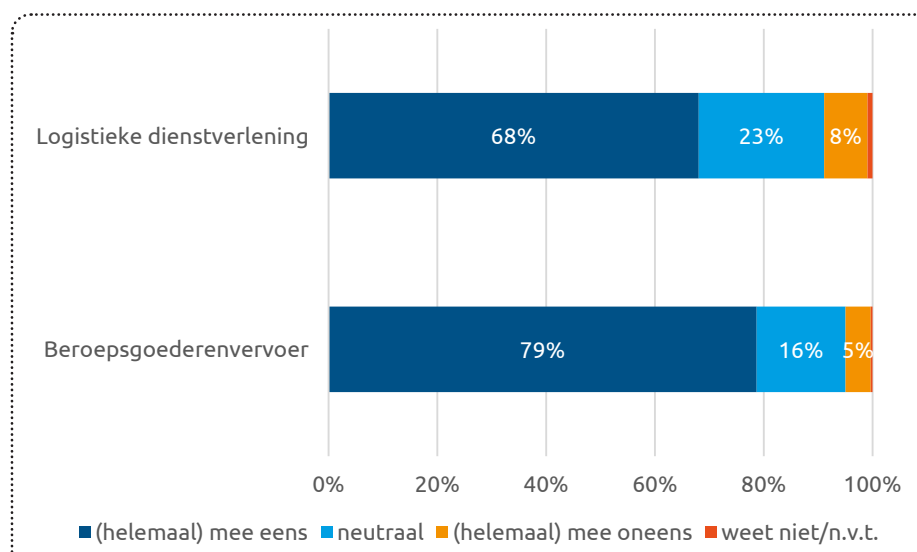
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie. Naar leeftijd



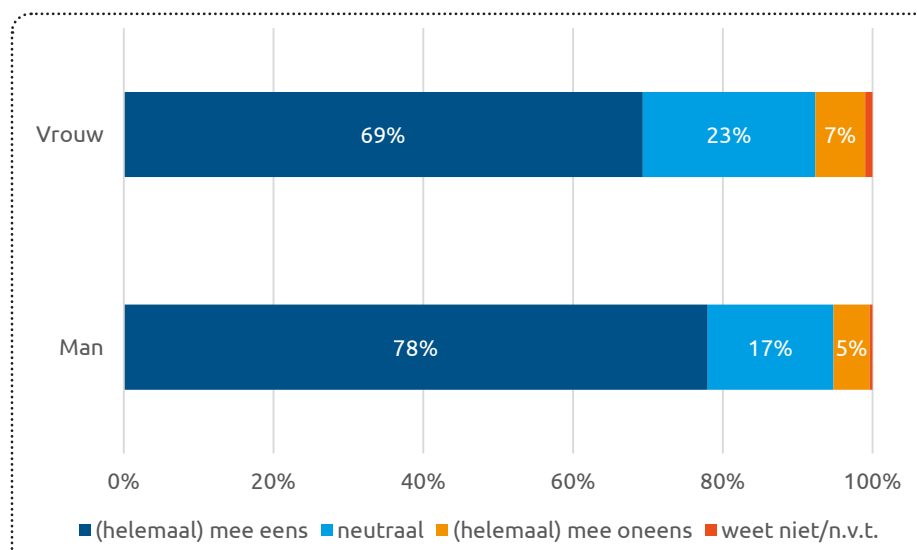
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie. Naar branche



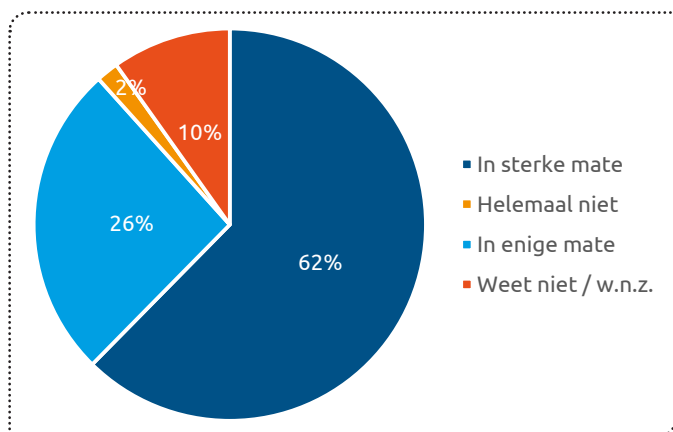
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie. Naar geslacht



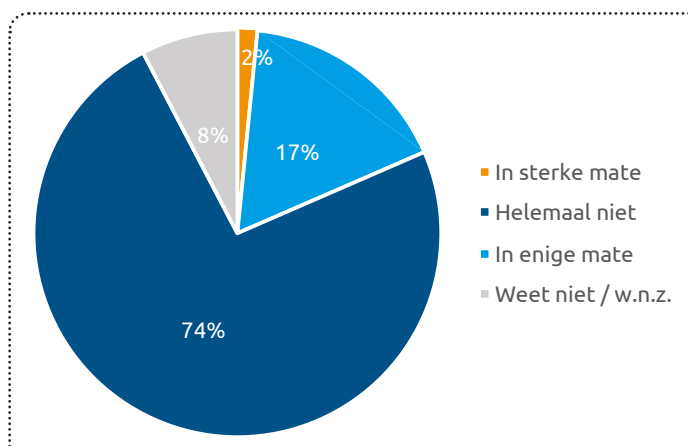
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werkgevers: Hoe tevreden bent u over uw werknemers voor wat betreft de mate van aansluiten van kennis en vaardigheden?



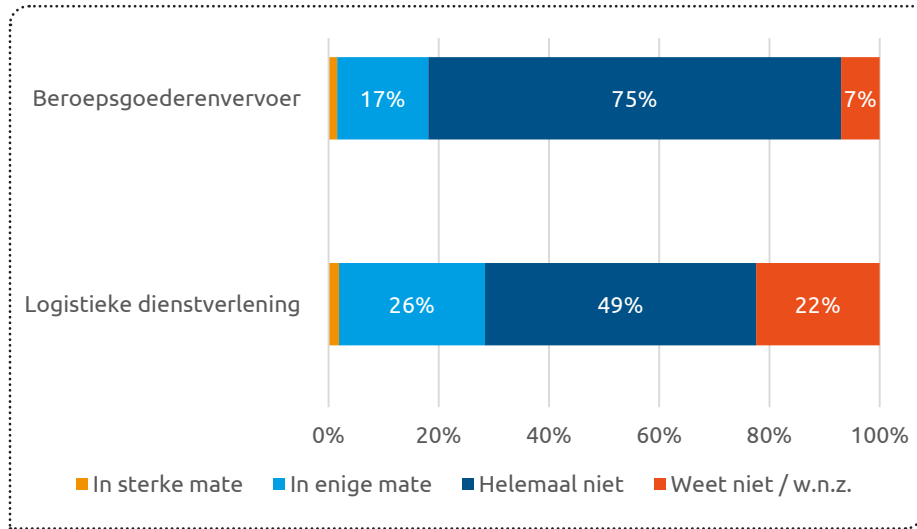
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Werkgevers: In hoeverre zijn er in uw vestiging werknemers die moeite hebben met basisvaardigheden als lezen en schrijven, rekenen en digitale of ICT-vaardigheden?



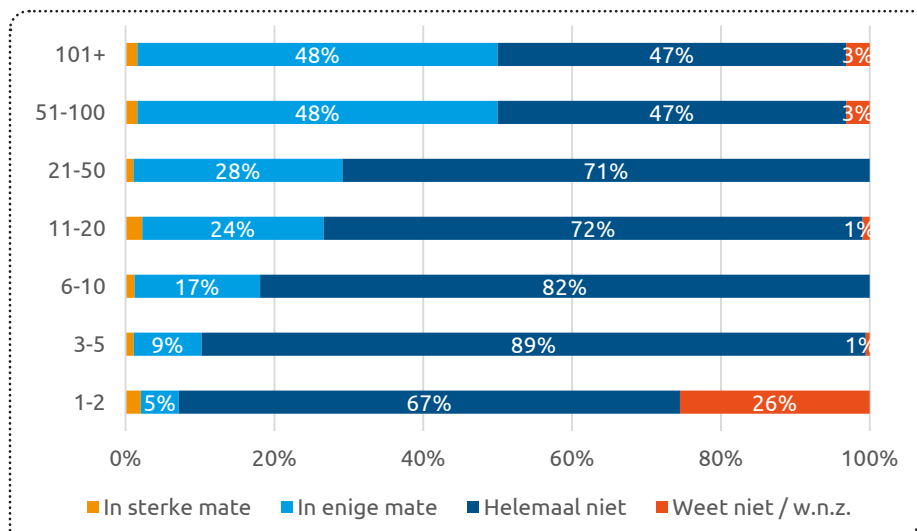
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Werkgevers: Zijn er in uw vestiging werknemers die moeite hebben met basisvaardigheden als lezen en schrijven, rekenen en digitale of ICT-vaardigheden? Naar branche



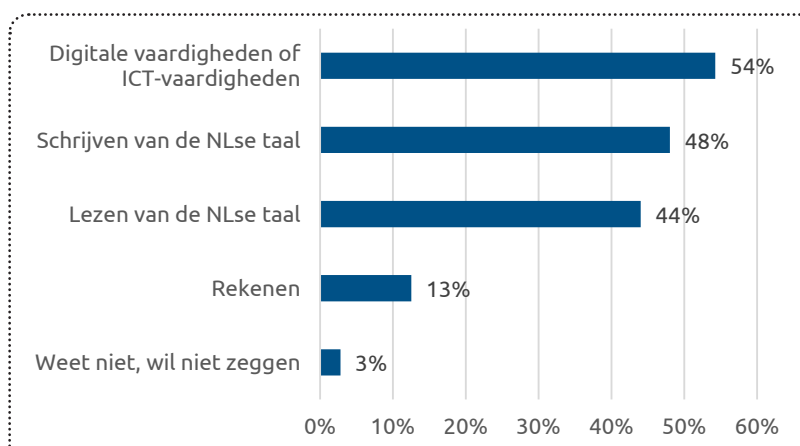
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Werkgevers: In hoeverre zijn er in uw vestiging werknemers die moeite hebben met basisvaardigheden als lezen en schrijven, rekenen en digitale of ICT-vaardigheden? Naar bedrijfsomvang



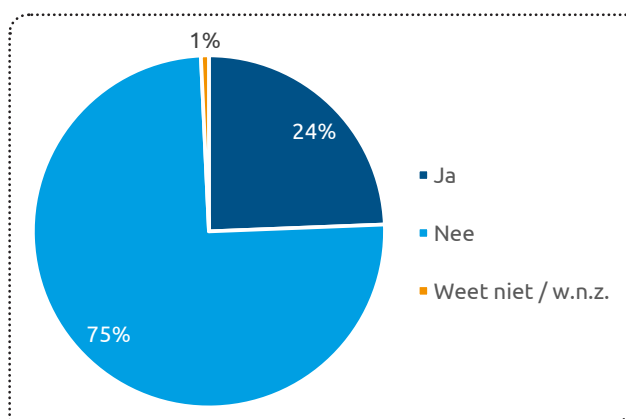
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Werkgevers: Met welke basisvaardigheden hebben werknemers in uw vestiging moeite?



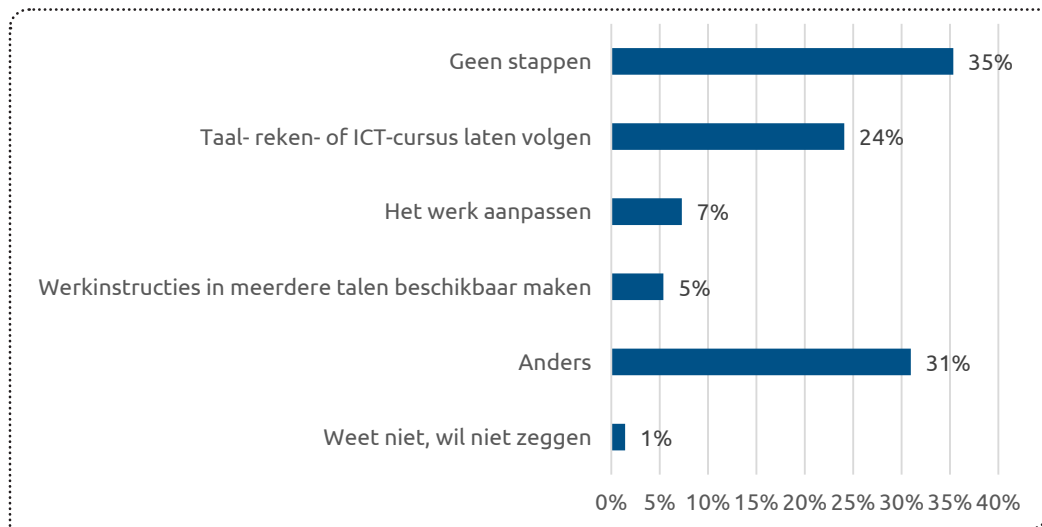
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Werkgevers: Leidt een tekort aan basisvaardigheden bij de werknemer wel eens tot belemmeringen bij het uitvoeren van werkzaamheden?



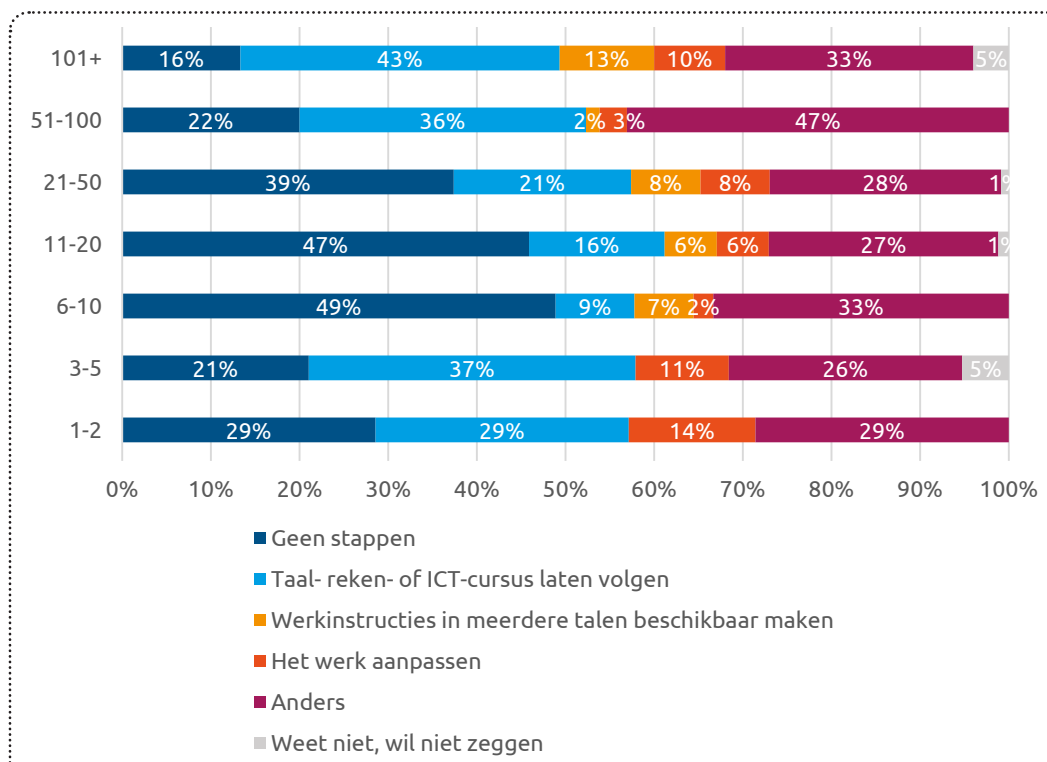
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Werkgevers: Welke stappen onderneemt u om de basisvaardigheden bij de medewerkers op niveau te krijgen?



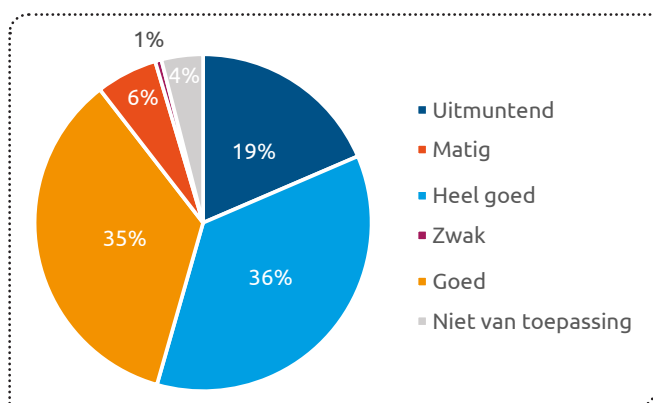
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Werkgevers: Welke stappen onderneemt u om de basisvaardigheden bij de medewerkers op niveau te krijgen? Naar bedrijfsomvang



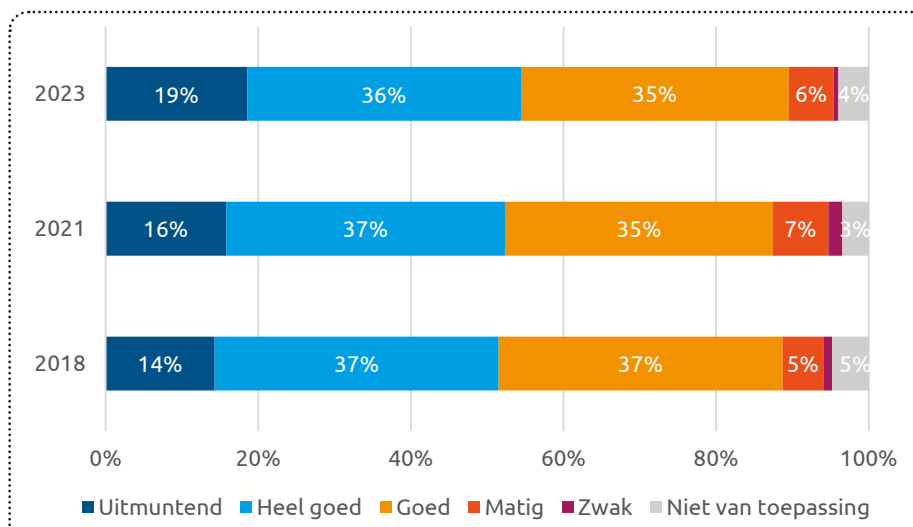
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Werknemers: Hoe goed kun je op je werk overweg met de gebruikte digitale middelen?



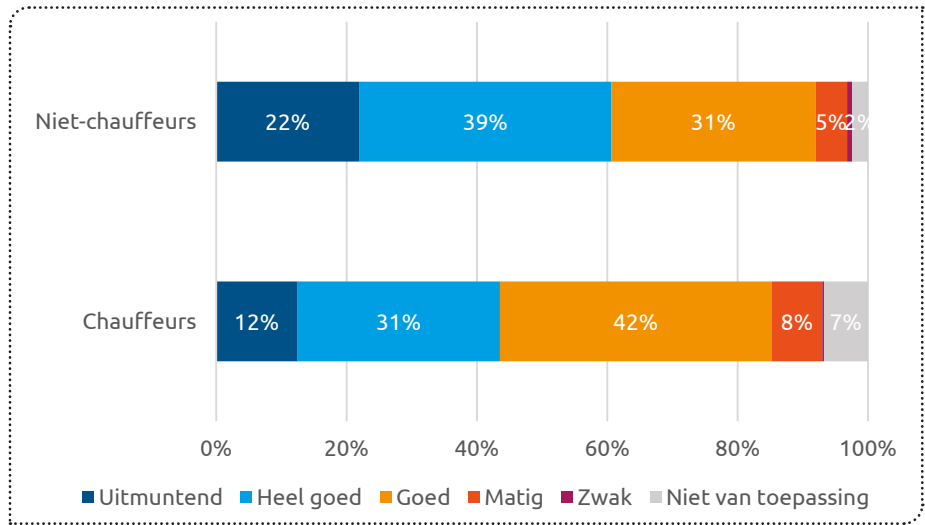
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Hoe goed kun je op je werk overweg met de gebruikte digitale middelen? 2018 t/m 2023



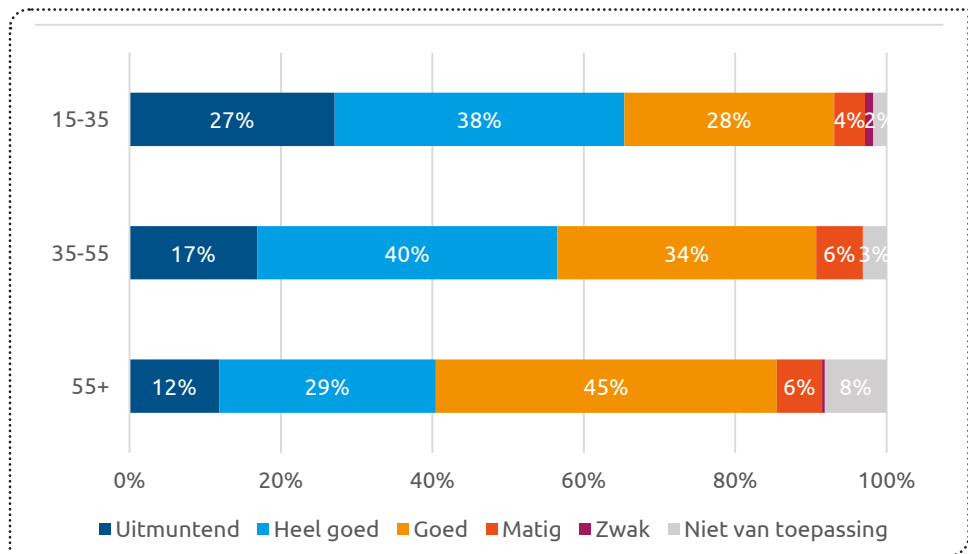
Bron: Werknemersenquête STL, 2018 t/m 2023

Werknemers: Hoe goed kun je op je werk overweg met de gebruikte digitale middelen? Naar functie



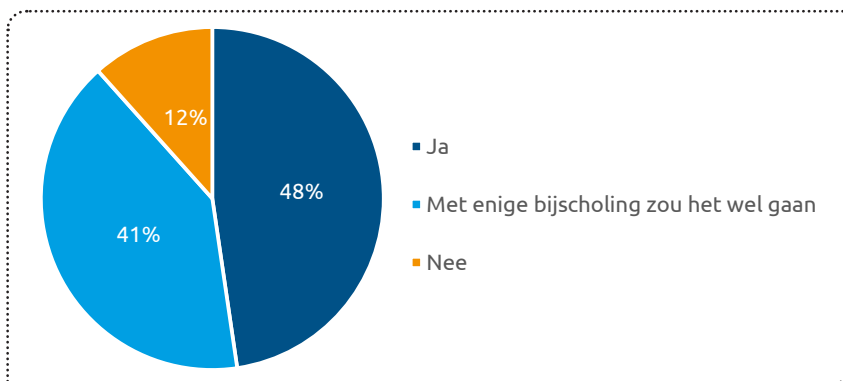
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Hoe goed kun je op je werk overweg met de gebruikte digitale middelen? Naar leeftijd



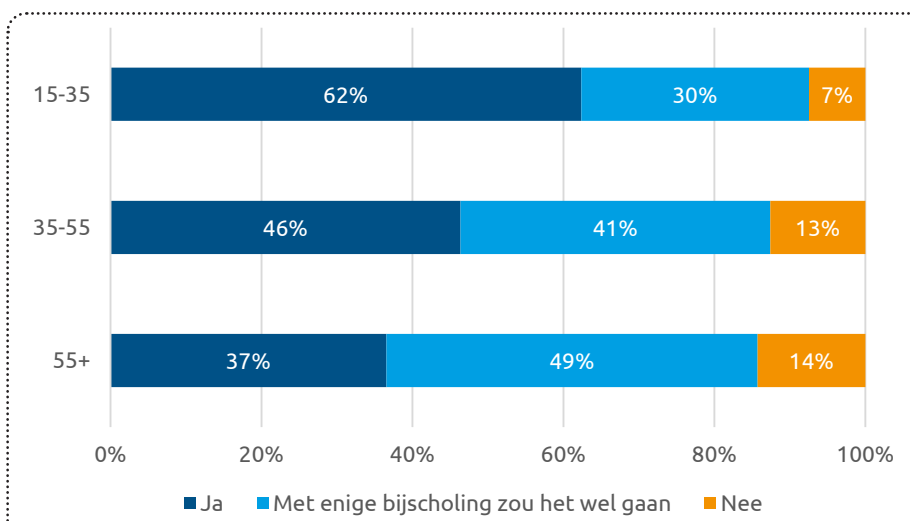
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Stel dat je een stap hogerop wil komen in je loopbaan. Denk je dat je kennis op het terrein van computer/internet/systemen/programma's en dergelijke dan voldoende is?



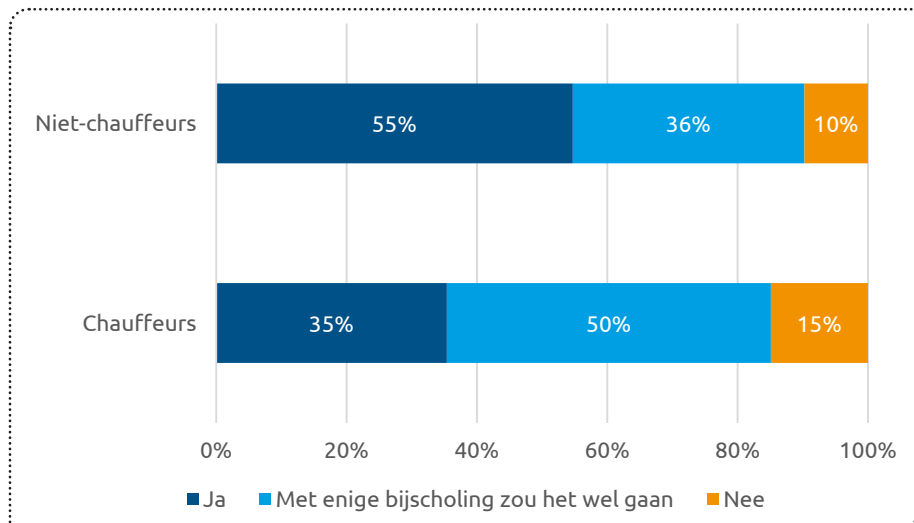
Bron: *Werknemersenquête STL, 2023*

Werknemers: Stel dat je een stap hogerop wil komen in je loopbaan. Denk je dat je kennis op het terrein van computer/internet/systemen/programma's en dergelijke dan voldoende is? Naar leeftijd



Bron: *Werknemersenquête STL, 2023*

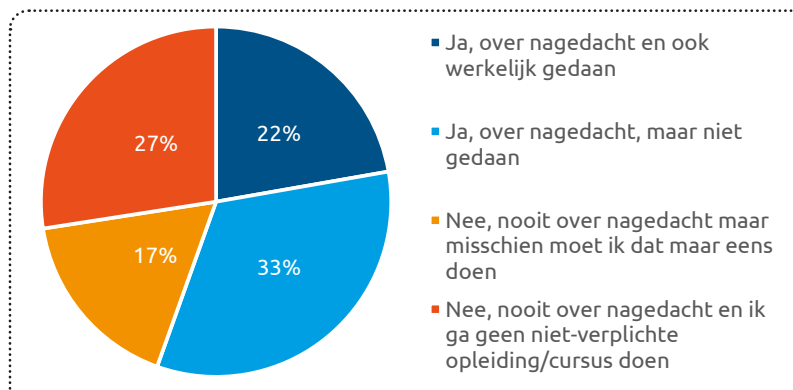
Werknemers: Stel dat je een stap hogerop wil komen in je loopbaan. Denk je dat je kennis op het terrein van computer/internet/systemen/programma's en dergelijke dan voldoende is? Naar functie



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

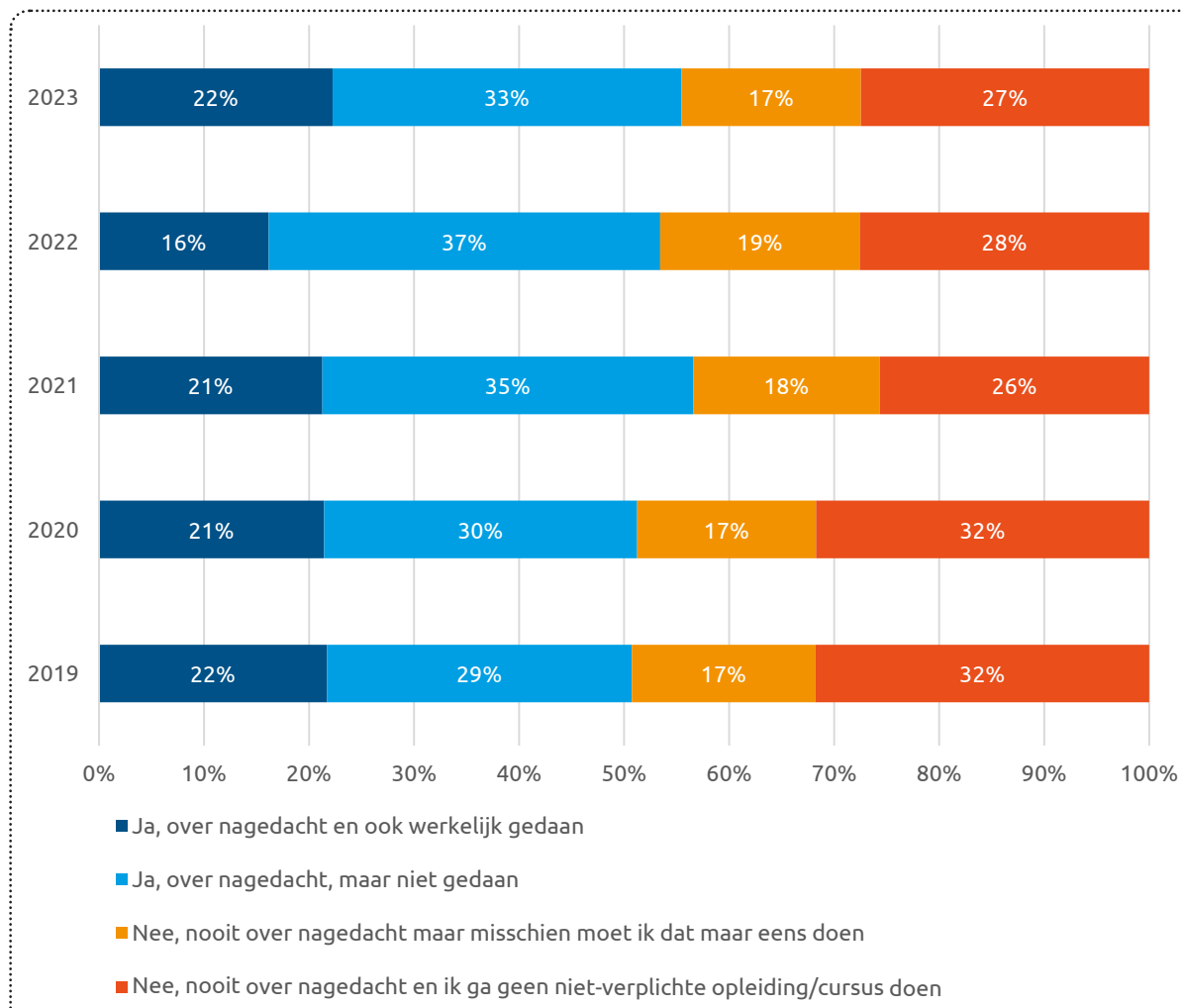
LEERGEDRAG

Werknemers: Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding



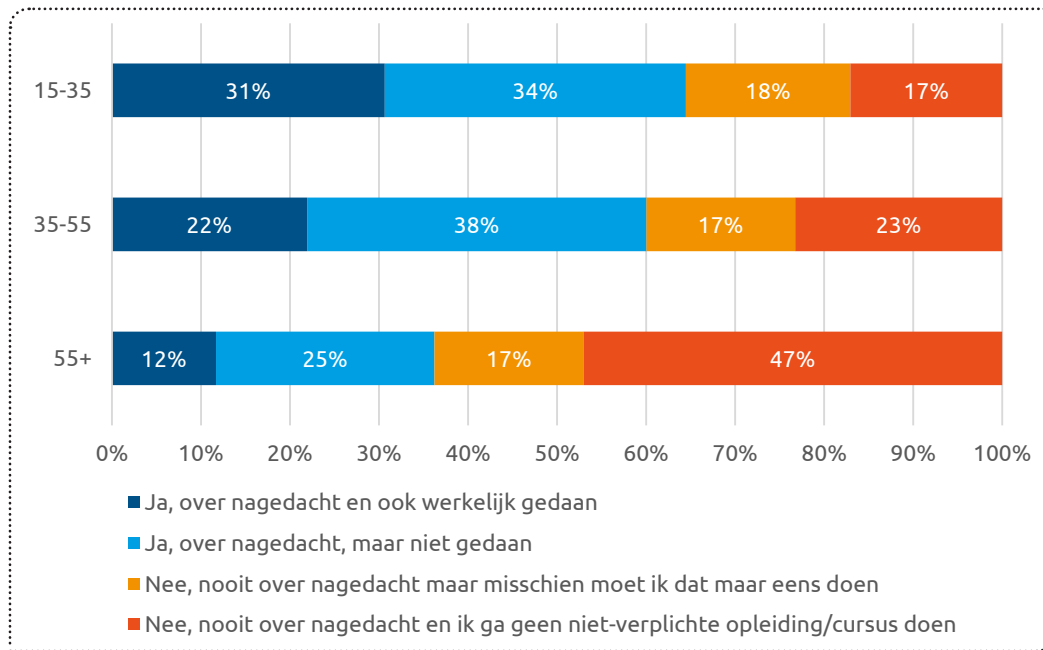
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding. Naar jaar



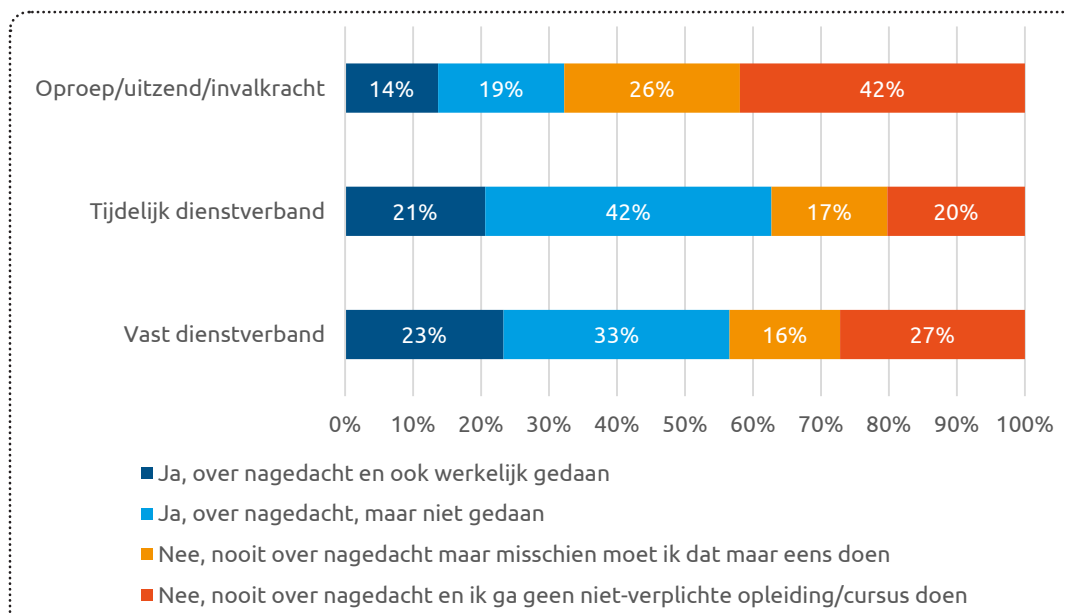
Bron: Werknemersenquête STL, 2019 t/m 2023

Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding. Naar leeftijd



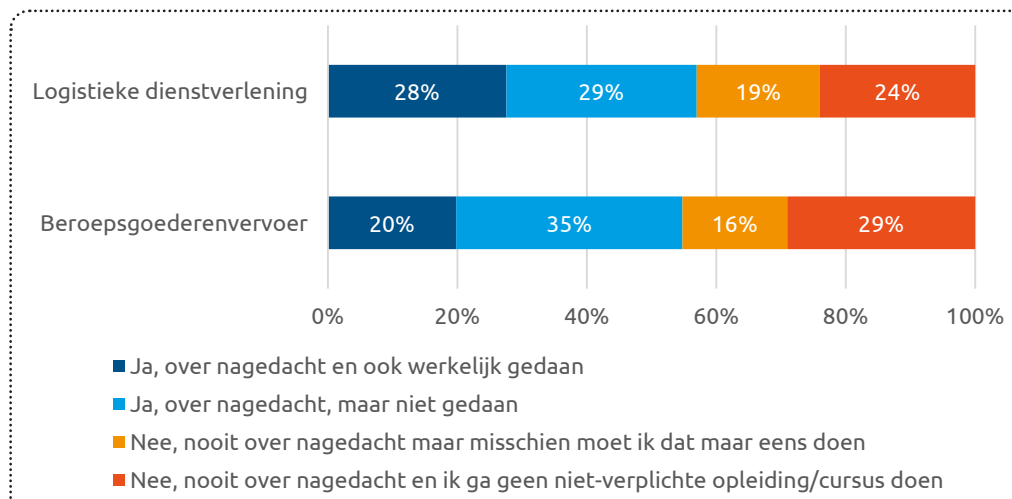
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding. Naar aard dienstverband



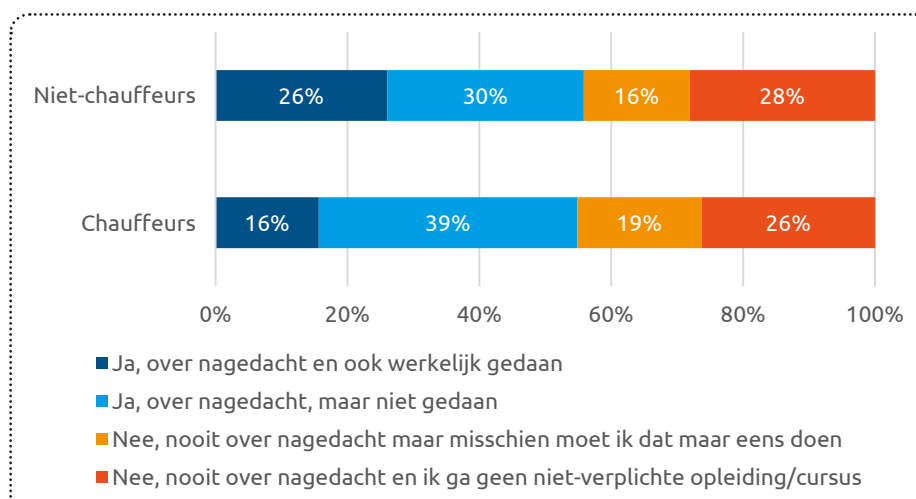
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding. Naar branche



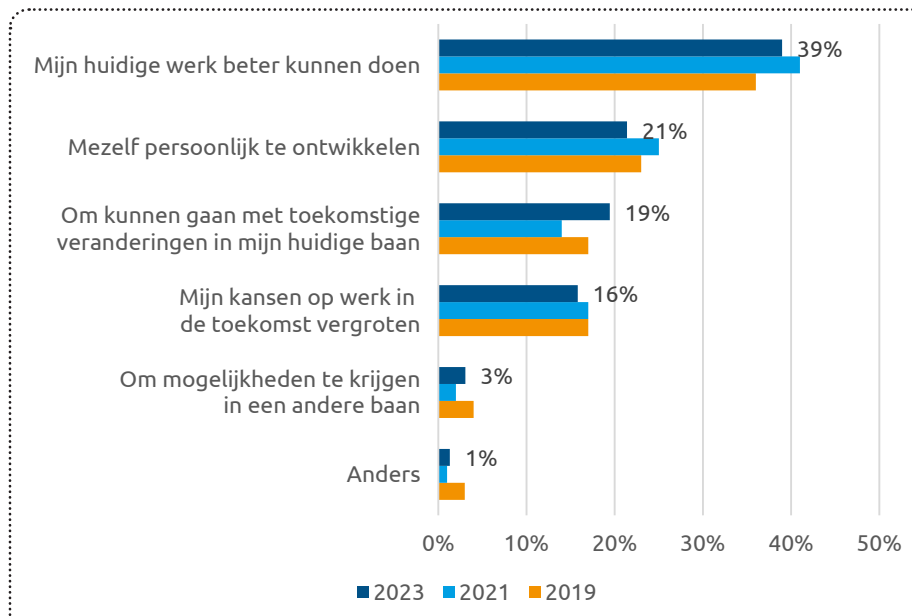
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding. Naar functie



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

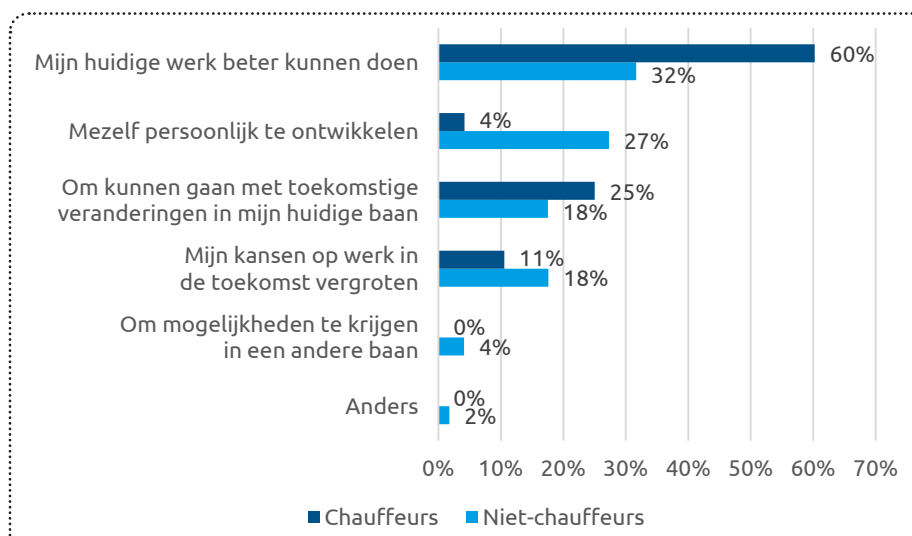
Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding*, werknemers. 2019 t/m 2023



*Alleen gevraagd aan werknemers die een niet-verplichte opleiding hebben gevolgd

Bron: Werknemersenquête STL, 2019 t/m 2023

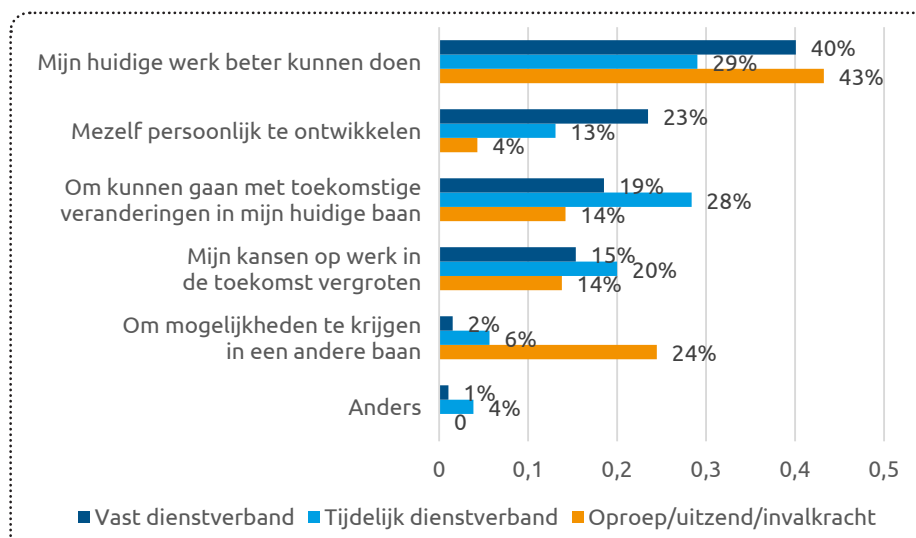
Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding*. Naar functie



*Alleen gevraagd aan werknemers die een niet-verplichte opleiding hebben gevolgd

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

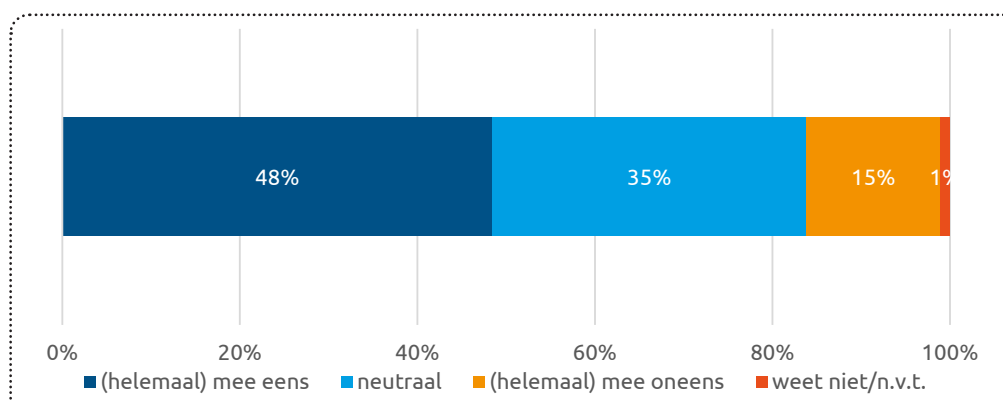
Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding*. Naar aard dienstverband



*Alleen gevraagd aan werknemers die een niet-verplichte opleiding hebben gevolgd

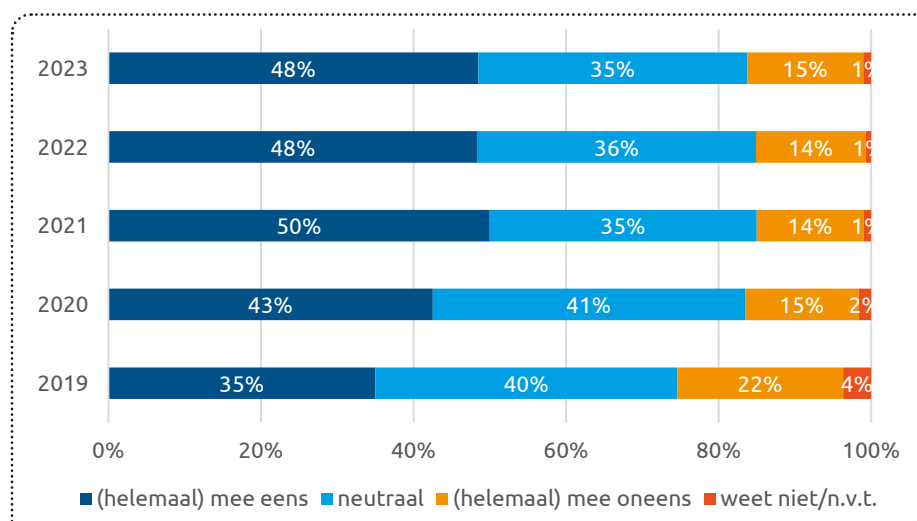
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren



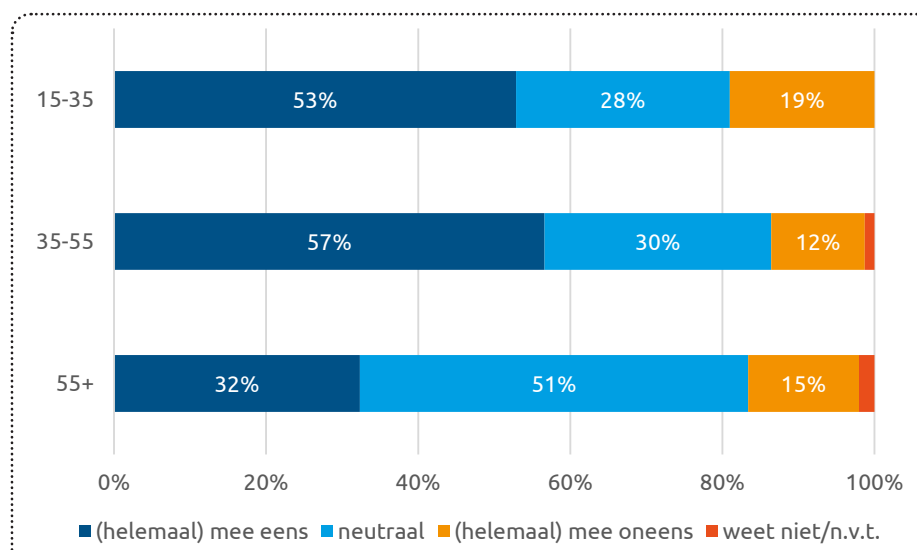
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren. 2019 t/m 2023



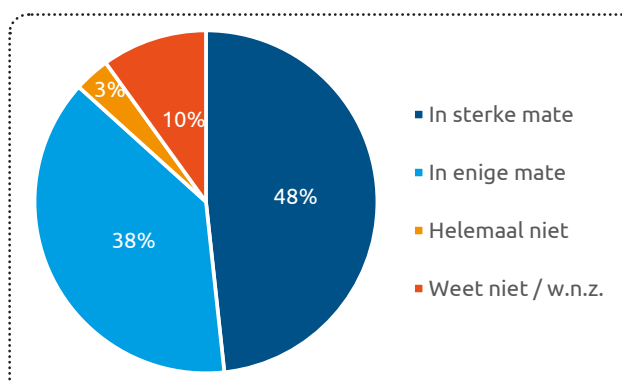
Bron: Werknemersenquête STL, 2019 t/m 2023

Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren. Naar leeftijd



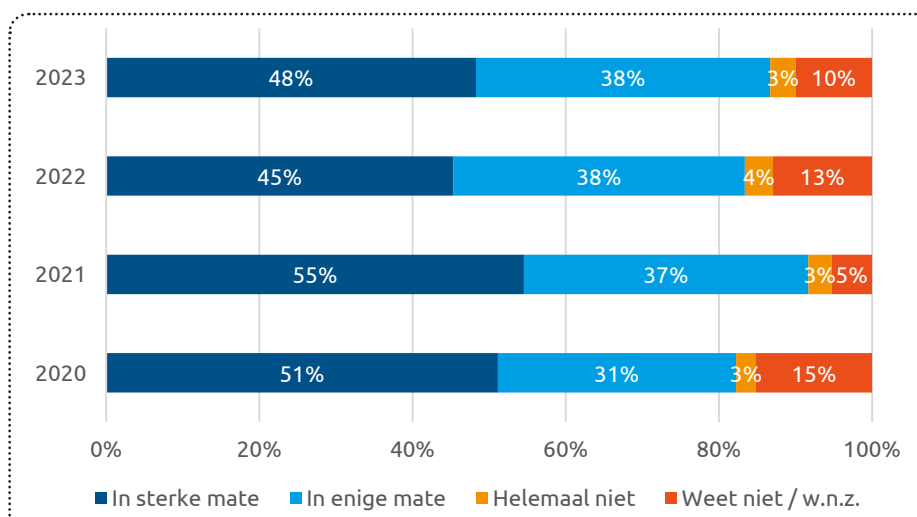
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werkgevers: Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren?



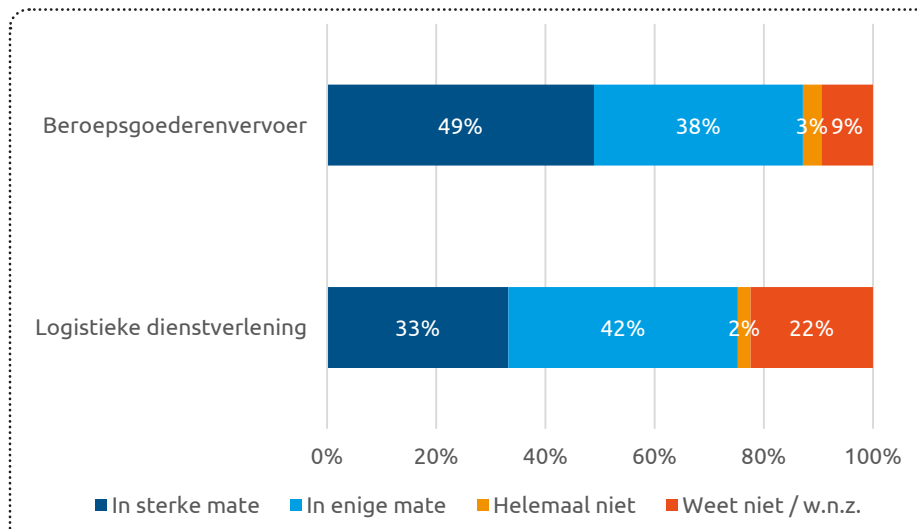
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Werkgevers: Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren? 2020 t/m 2023



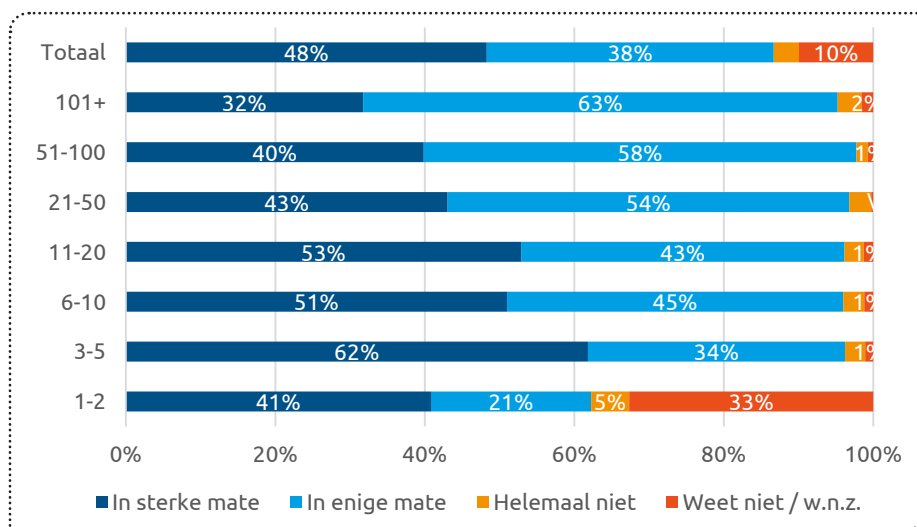
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020 t/m 2023

Werkgevers: Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren? Naar branche



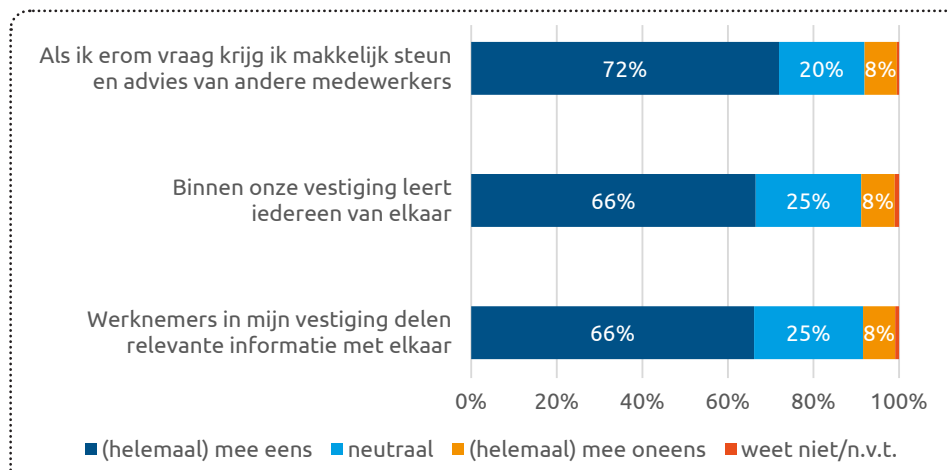
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren? Naar bedrijfsomvang



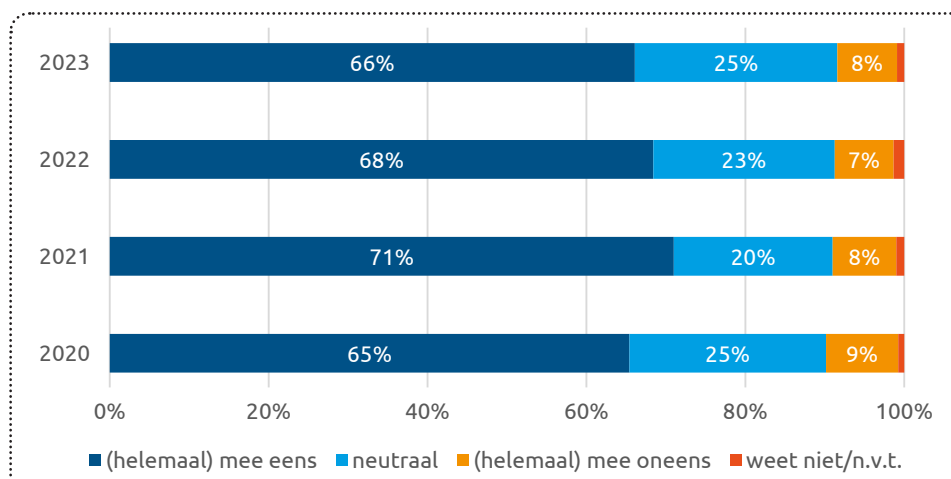
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Stellingen informeel leren, werknemers



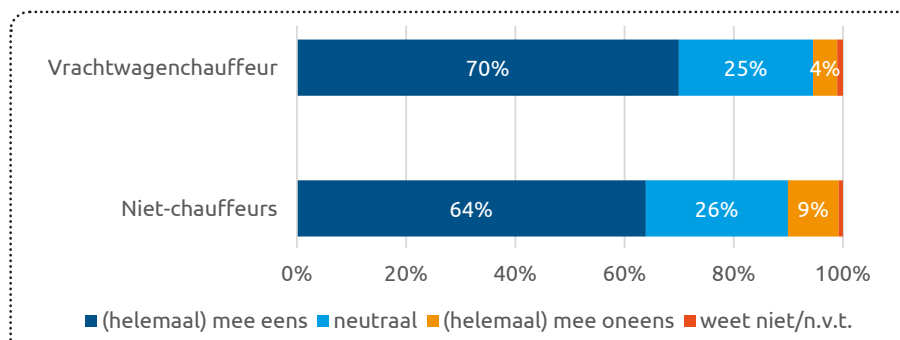
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Werknemers in mijn bedrijf delen relevante informatie met elkaar. 2020 t/m 2023



Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2023

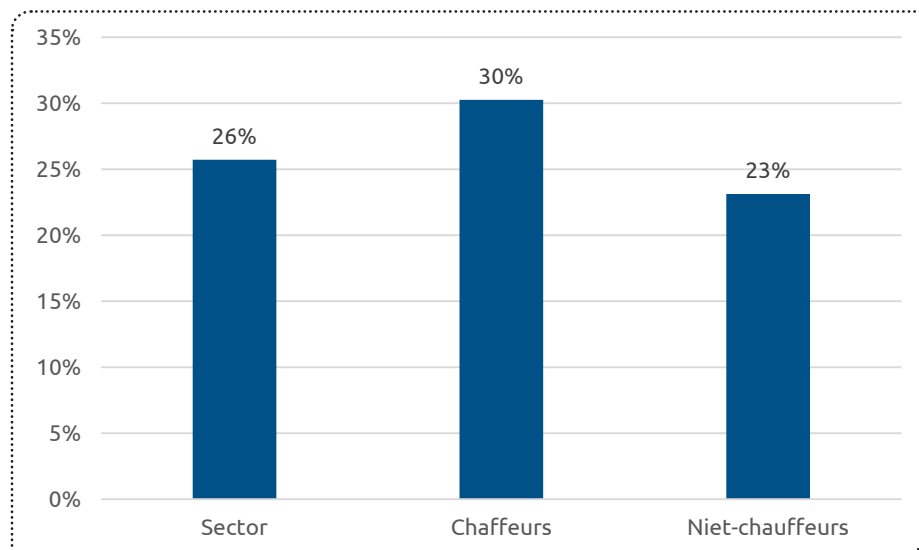
Werknemers: Werknemers in mijn bedrijf delen relevante informatie met elkaar. Naar functie



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

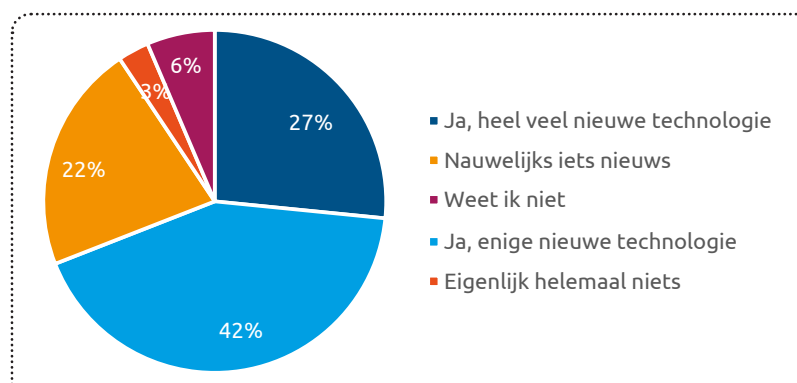
LOOPBAAN

Werknemers: Geen ander beroep gehad voor huidig beroep



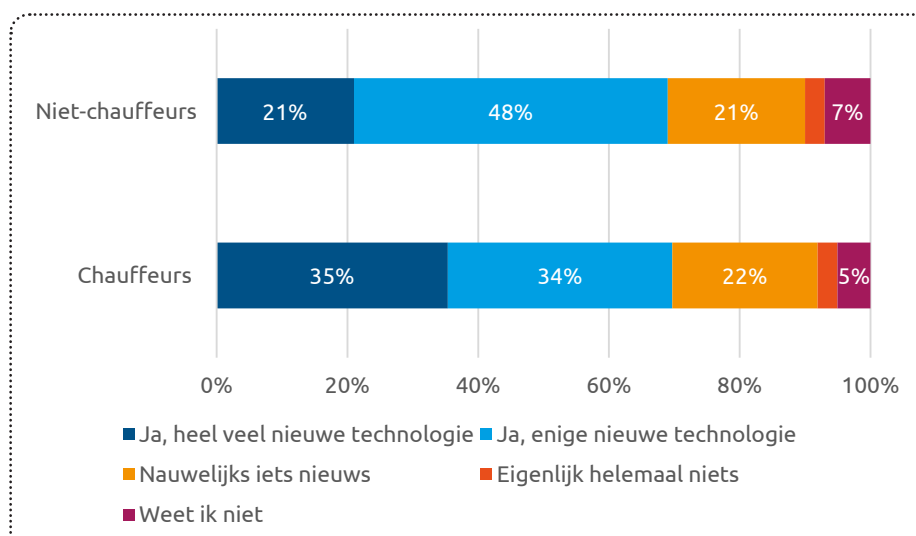
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Is er in de afgelopen 10 jaar nieuwe technologie toegepast in jouw functie die het werken heeft veranderd?



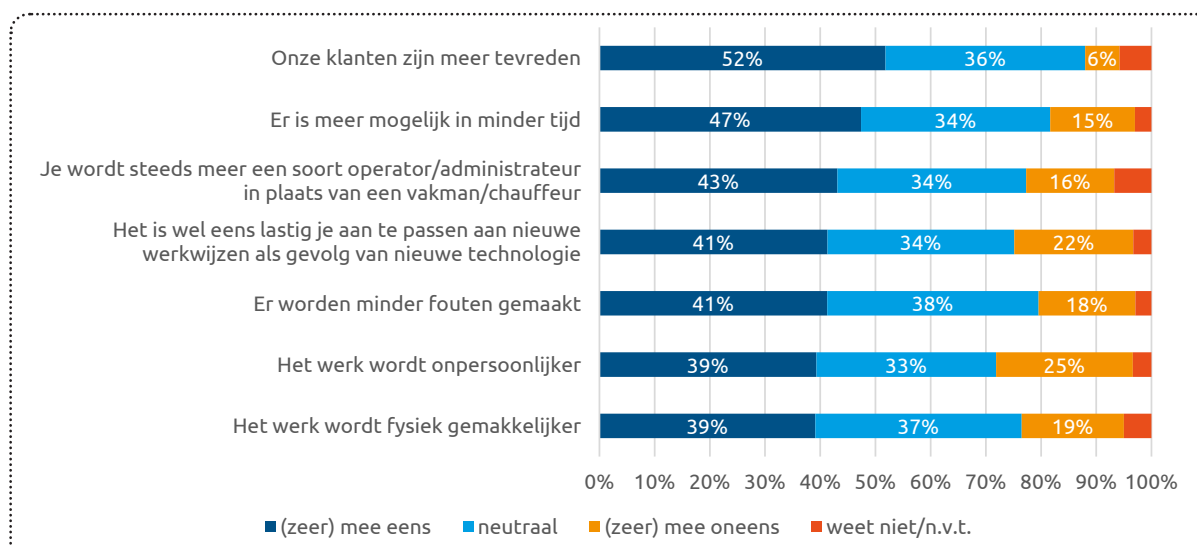
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Werknemers: Is er in de afgelopen 10 jaar nieuwe technologie toegepast in jouw functie die het werken heeft veranderd? Naar functie



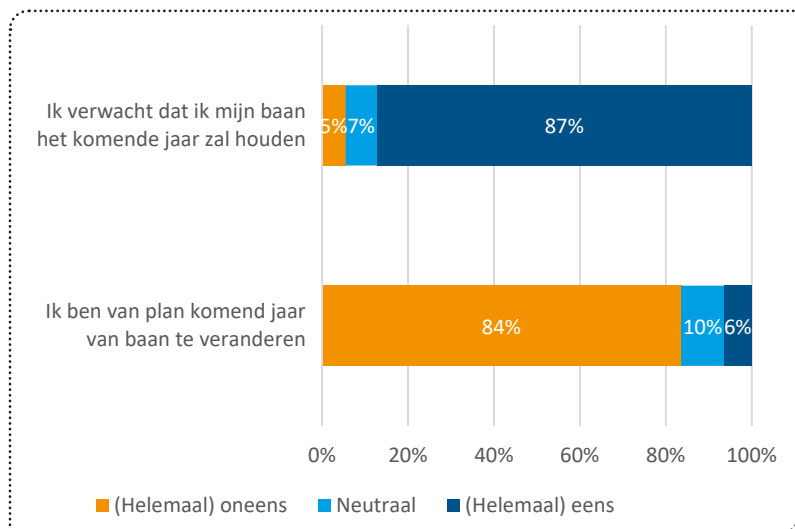
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Mogelijke gevolgen van nieuwe technologie volgens werknemers



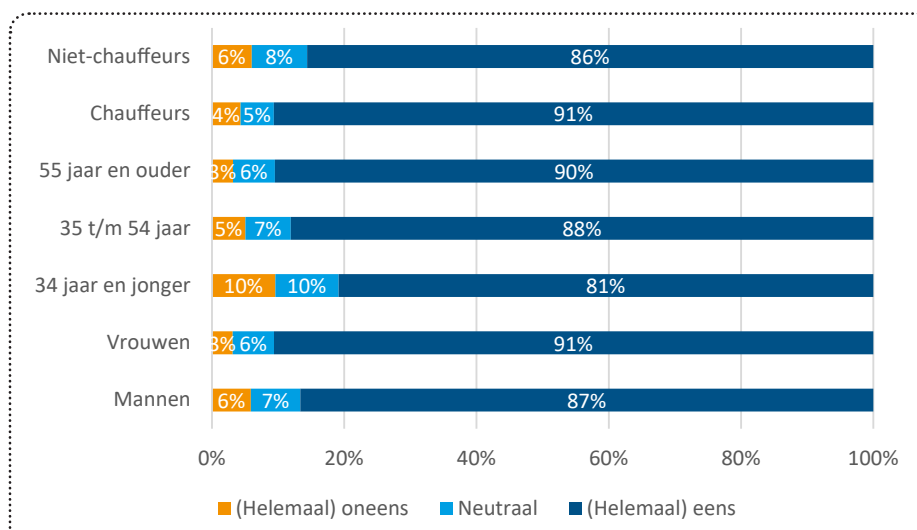
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Baan behouden en van baan veranderen, werknemers



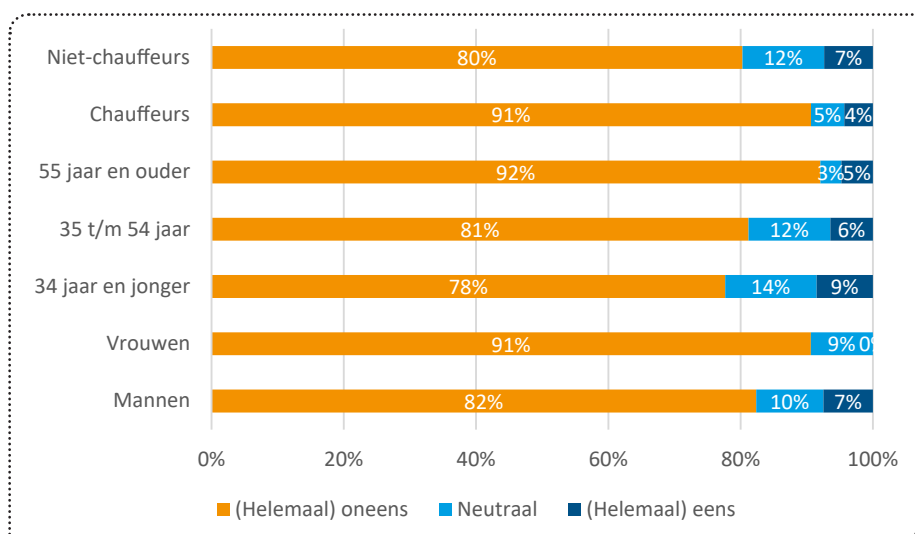
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Werknemers: Ik verwacht dat ik mijn baan het komende jaar zal houden. Naar functie, leeftijd en geslacht



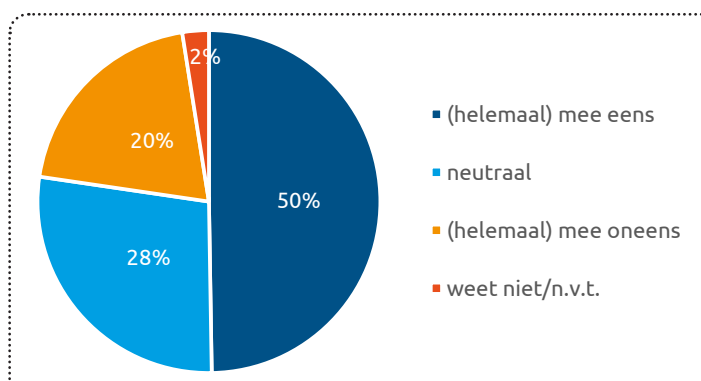
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Werknemers: Ik ben van plan komend jaar van baan te veranderen. Naar functie, leeftijd en geslacht



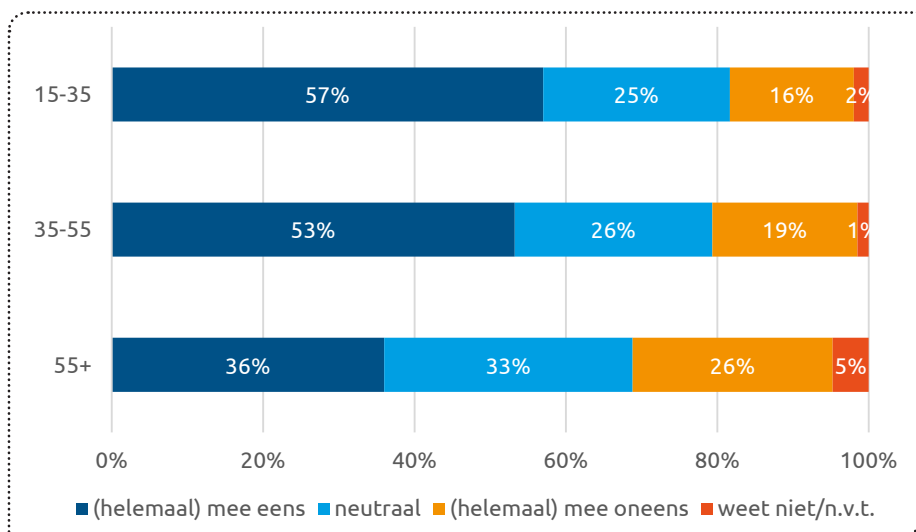
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Werknemers: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende mogelijkheden voor ander werk in mijn huidige bedrijf



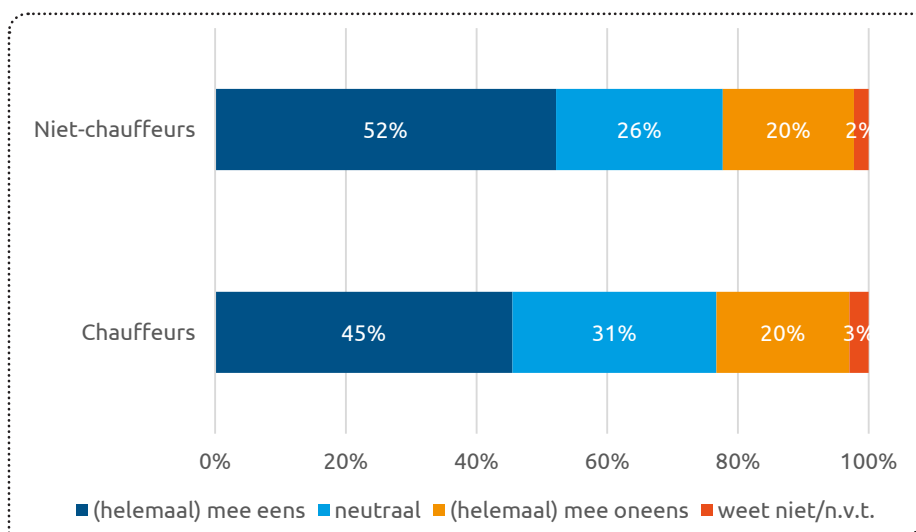
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende mogelijkheden voor ander werk in mijn huidige bedrijf. Naar leeftijd



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende mogelijkheden voor ander werk in mijn huidige bedrijf. Naar functie

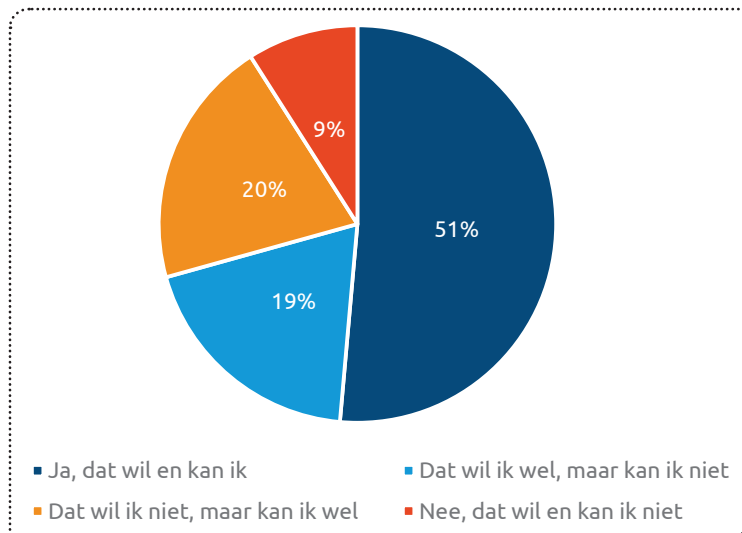


Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Tabellen Vitaliteit

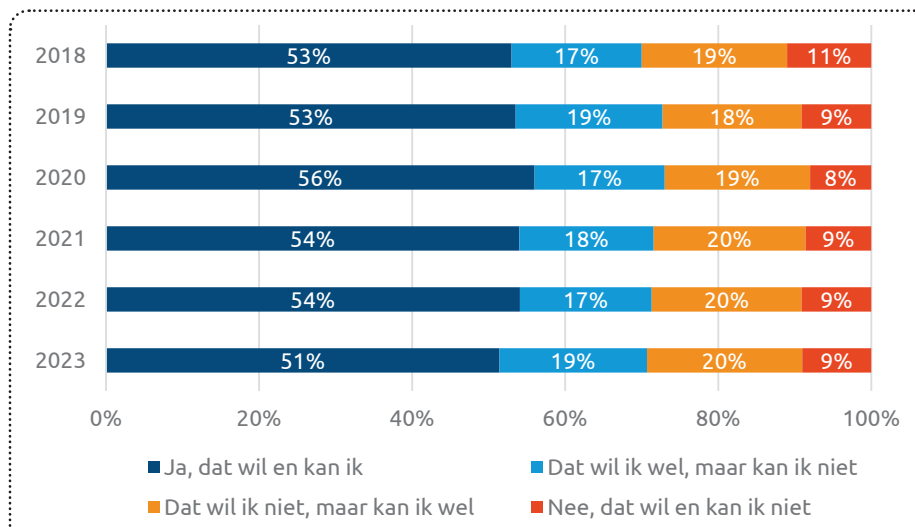
WERKEN TOT HET PENSIOEN

Werknemers: Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen?



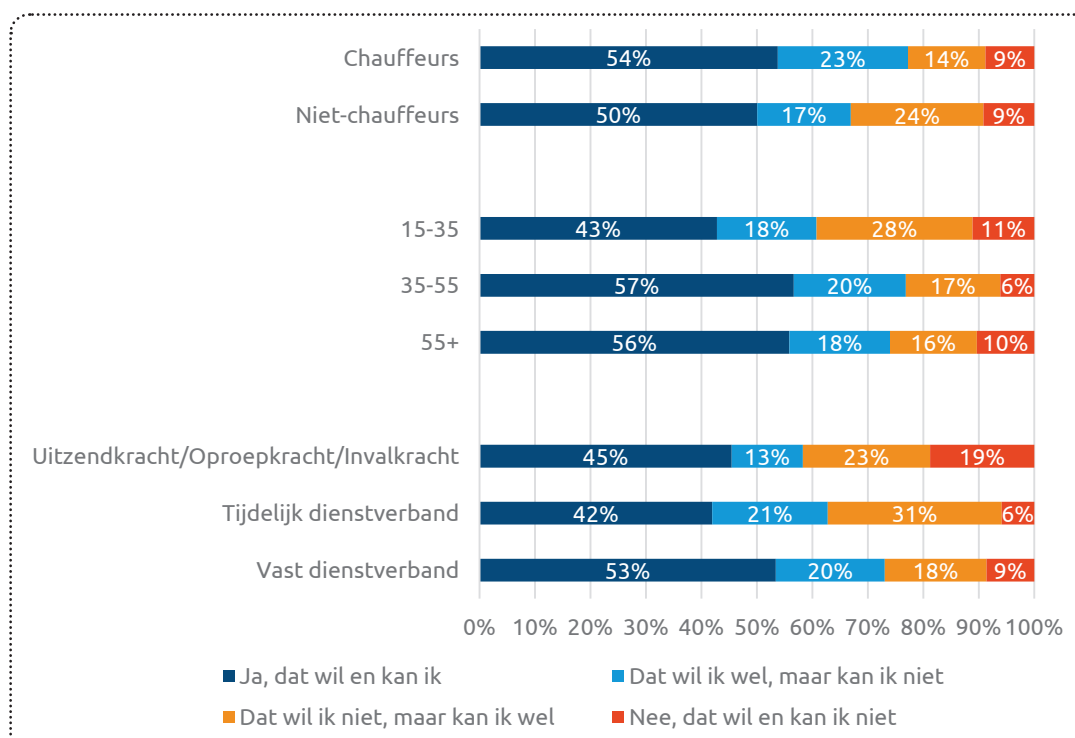
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? Naar jaar



Bron: Werknemersenquête STL, 2019 t/m 2023

Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? Naar functie, leeftijd en dienstverband



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

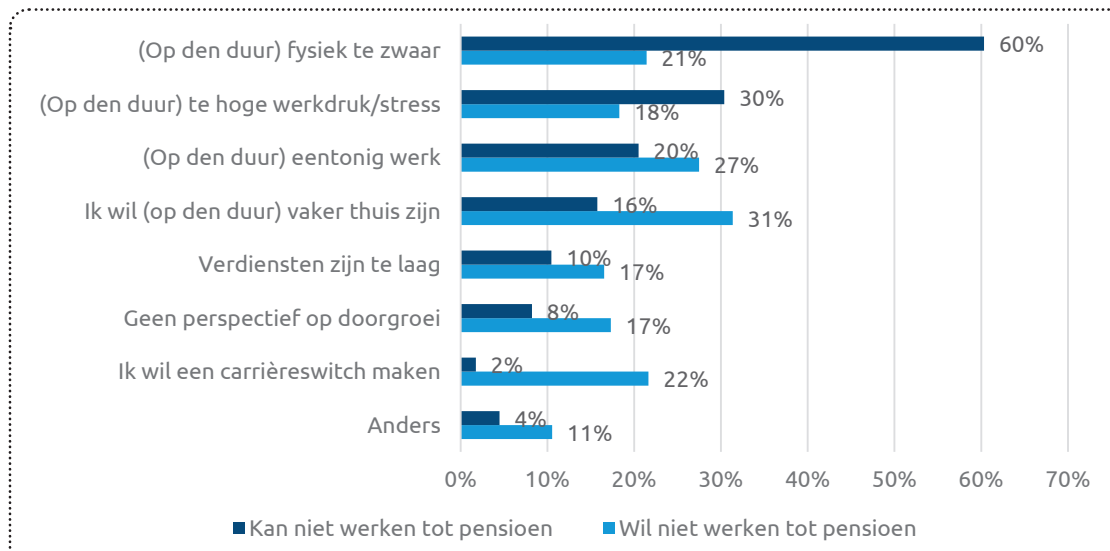
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen*. Naar jaar



*Alleen gevraagd aan werknemers die aangeven dit niet te willen of kunnen. Maximaal drie antwoorden.

Bron: Werknemersenquête STL, 2019 t/m 2023

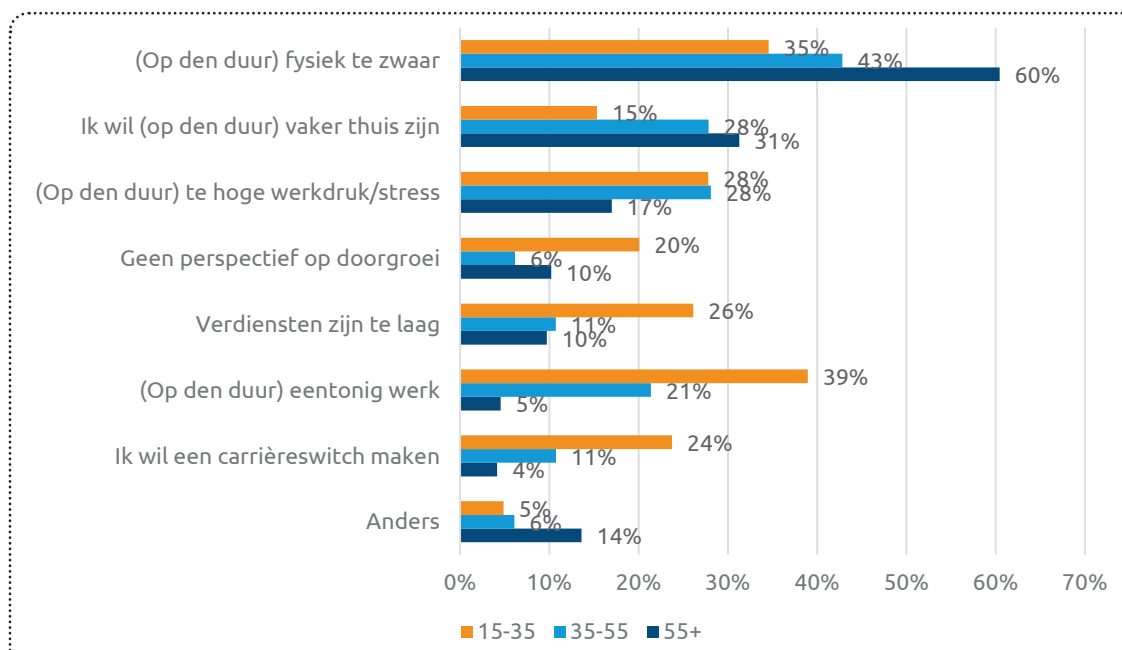
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Niet willen versus niet kunnen*



*Alleen gevraagd aan werknemers die aangeven dit niet te willen of kunnen. Maximaal drie antwoorden.

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

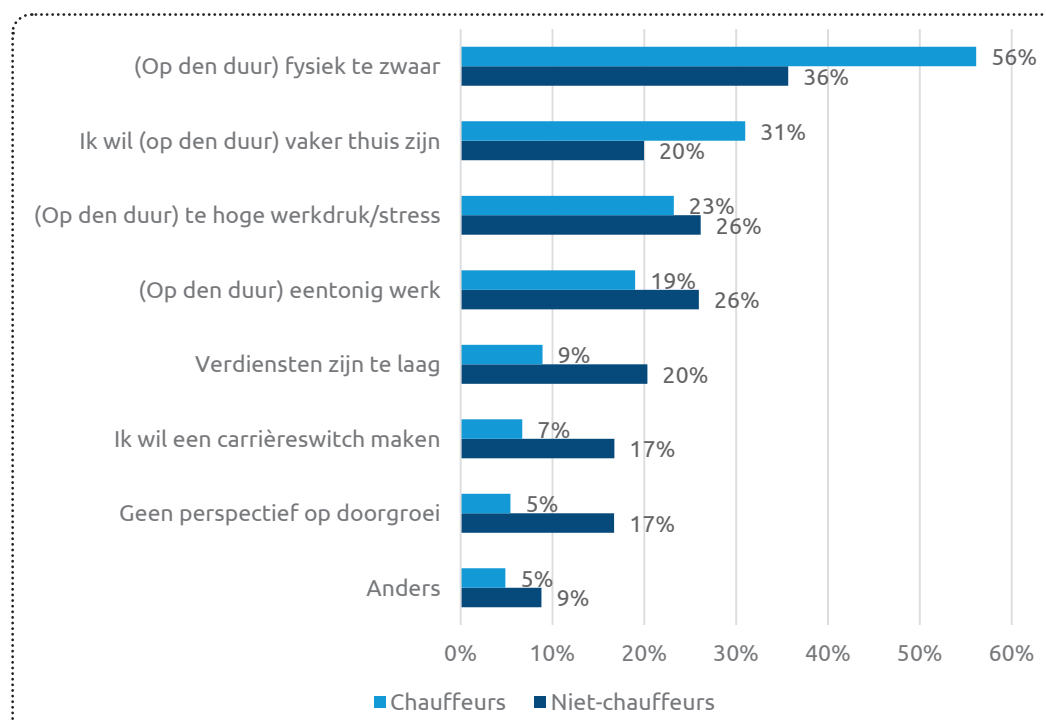
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen*. Naar leeftijd



*Alleen gevraagd aan werknemers die aangeven dit niet te willen of kunnen. Maximaal drie antwoorden.

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

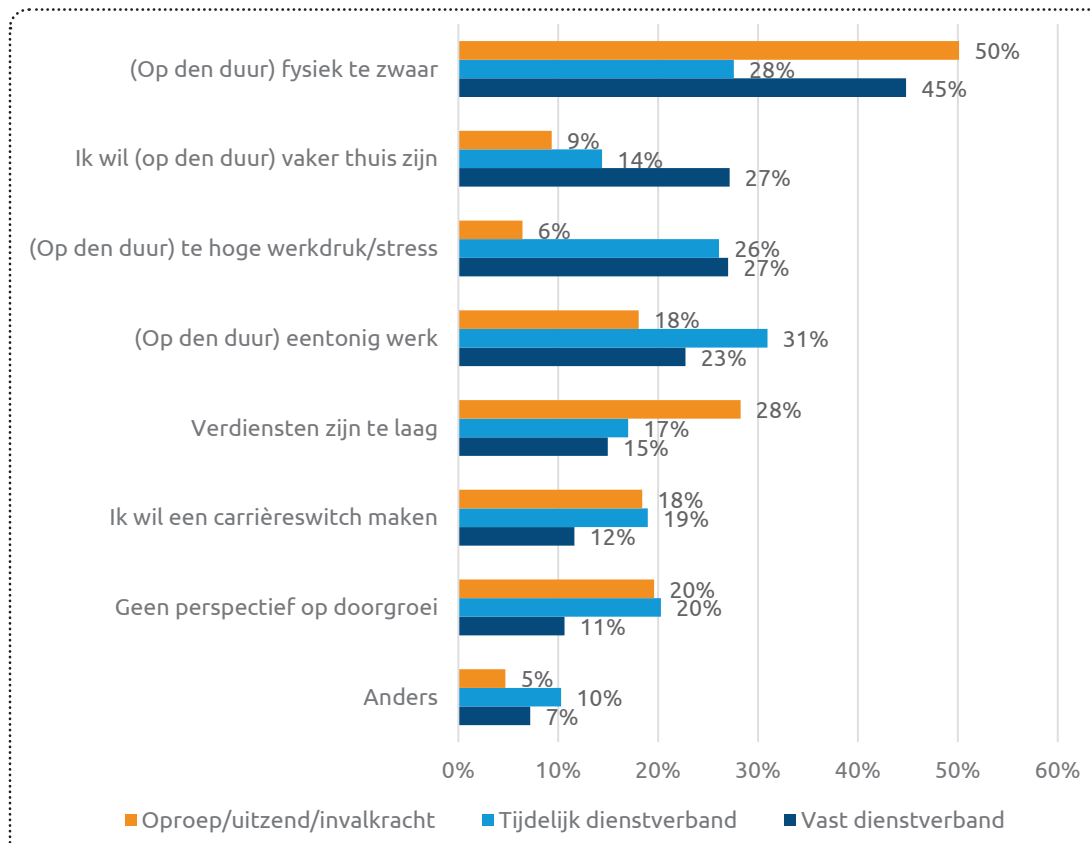
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen*. Naar functie



*Alleen gevraagd aan werknemers die aangeven dit niet te willen of kunnen. Maximaal drie antwoorden.

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

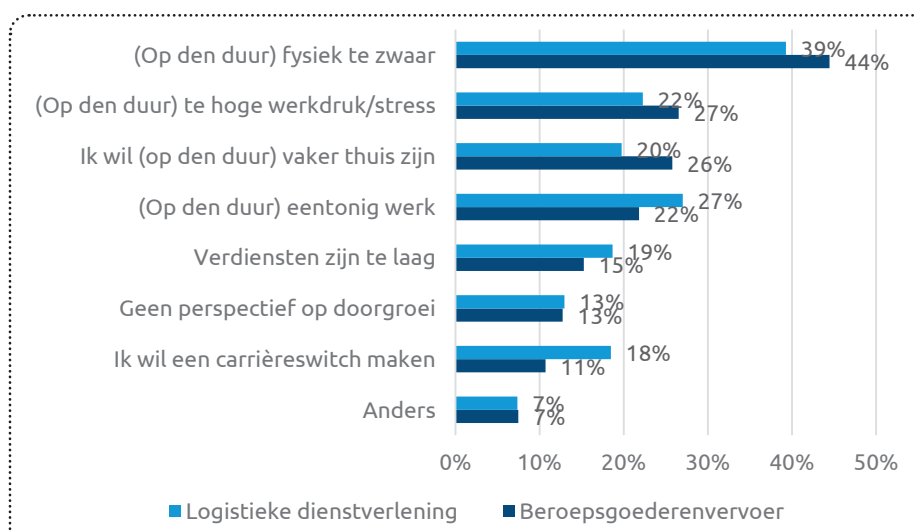
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen*. Naar aard dienstverband



*Alleen gevraagd aan werknemers die aangeven dit niet te willen of kunnen. Maximaal drie antwoorden.

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

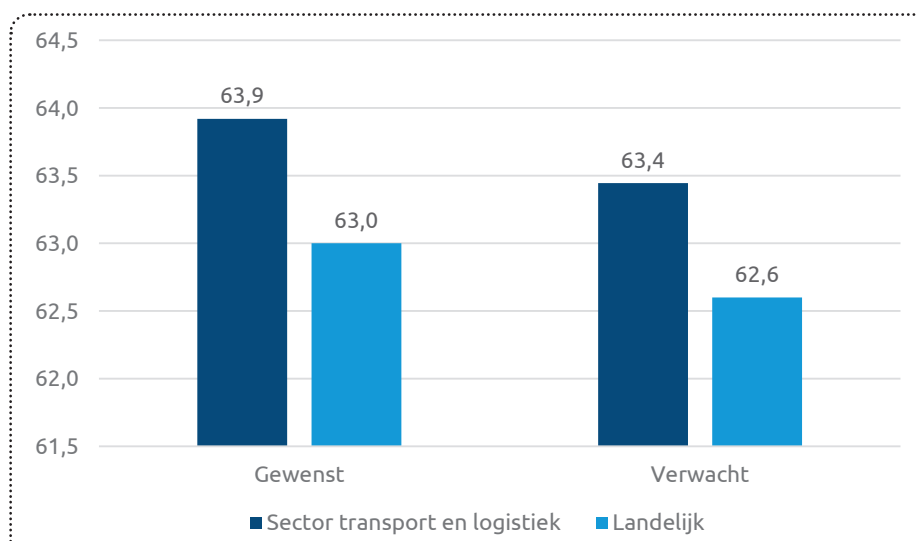
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen*. Naar branche



*Alleen gevraagd aan werknemers die aangeven dit niet te willen of kunnen. Maximaal drie antwoorden.

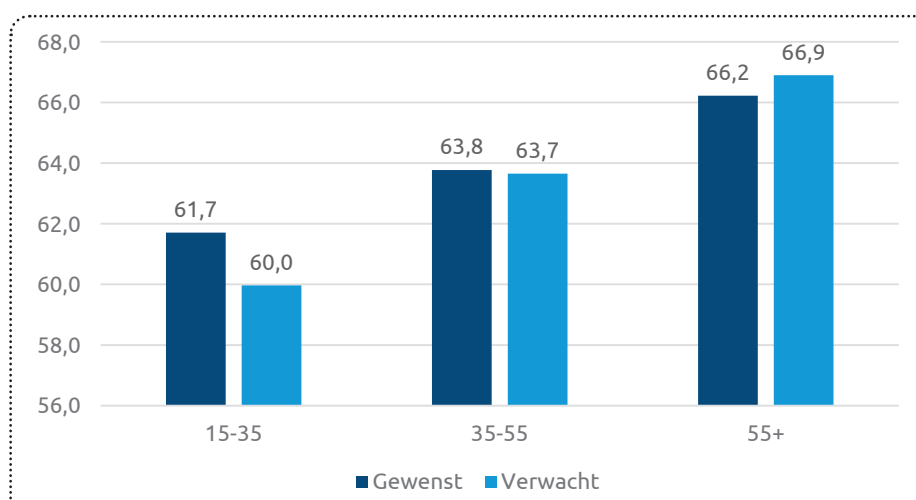
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers. Sector en landelijk



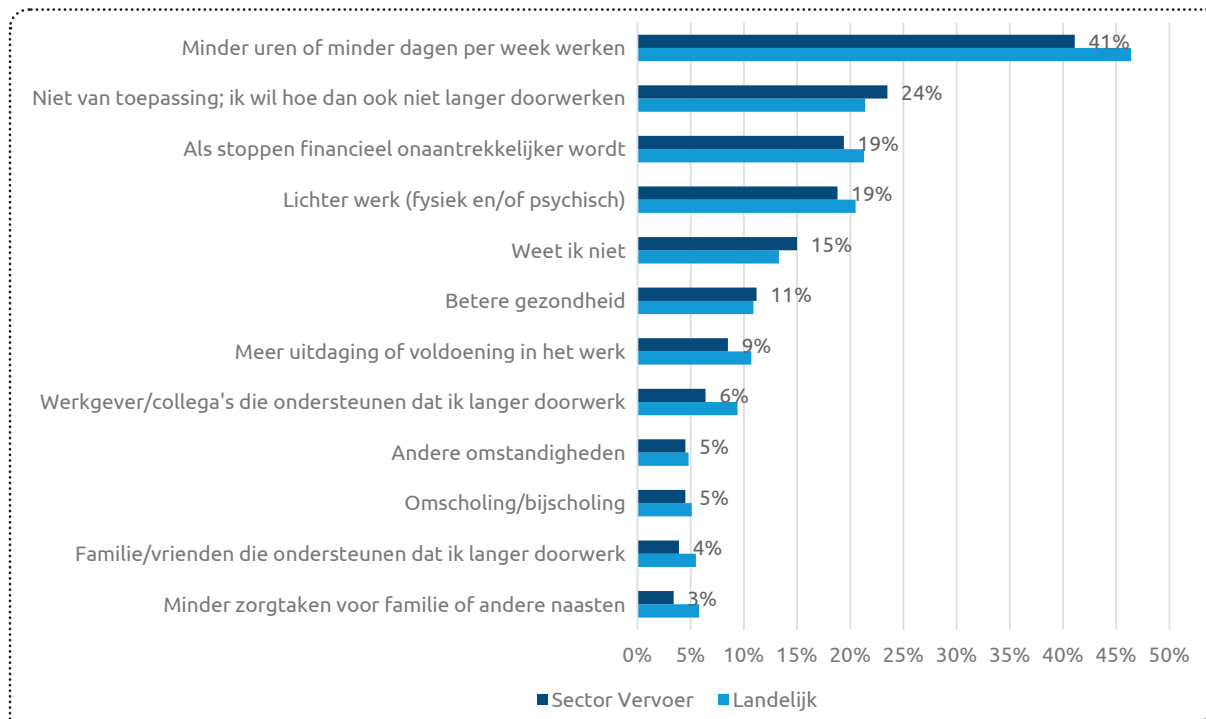
Bron: Werknemersenquête STL, 2023; TNO & CBS, NEA 2022

Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers. Naar leeftijd



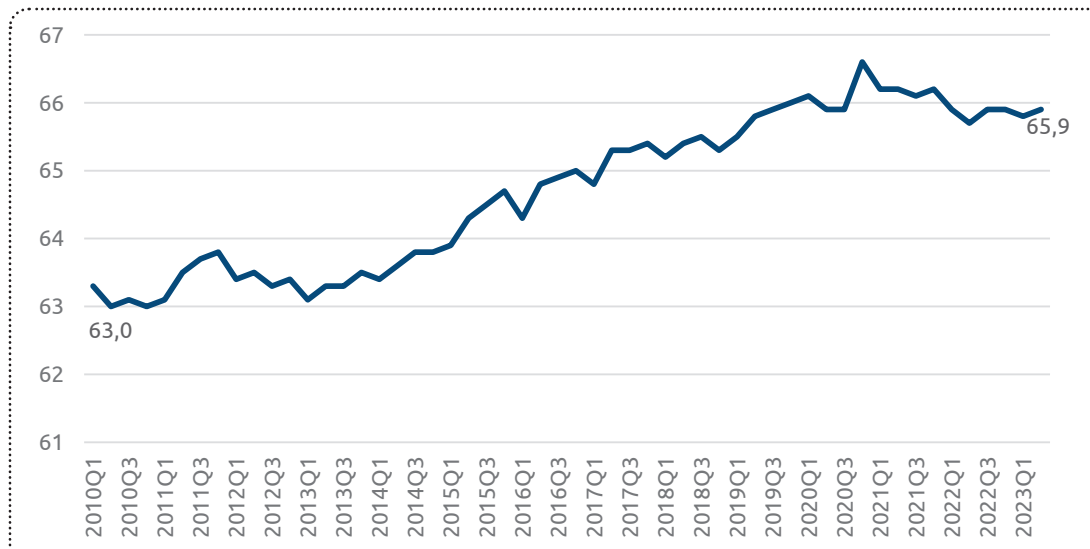
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Omstandigheden waarin werknemers langer zouden willen doorwerken. Sector en landelijk



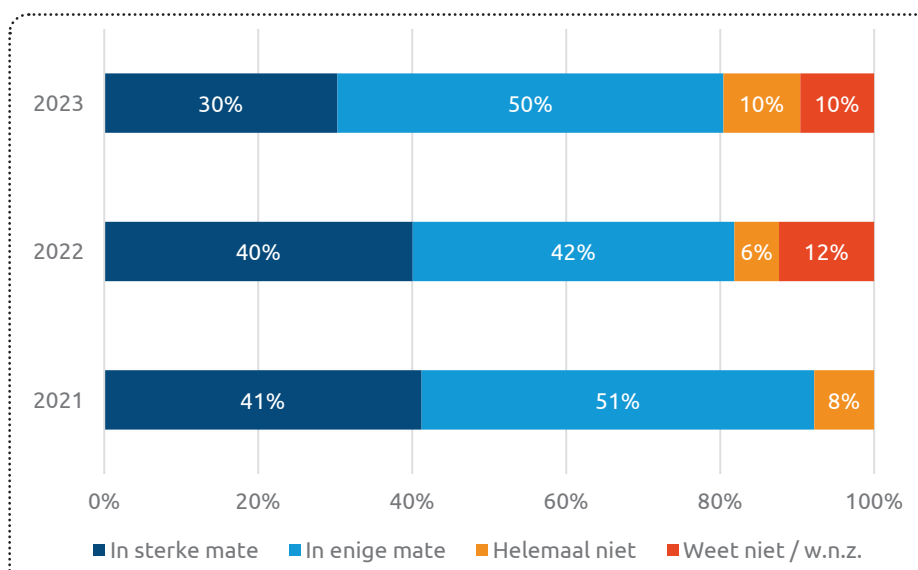
Bron: TNO & CBS, NEA, 2023

Gemiddelde pensioenleeftijd sector transport en logistiek (SOOB)



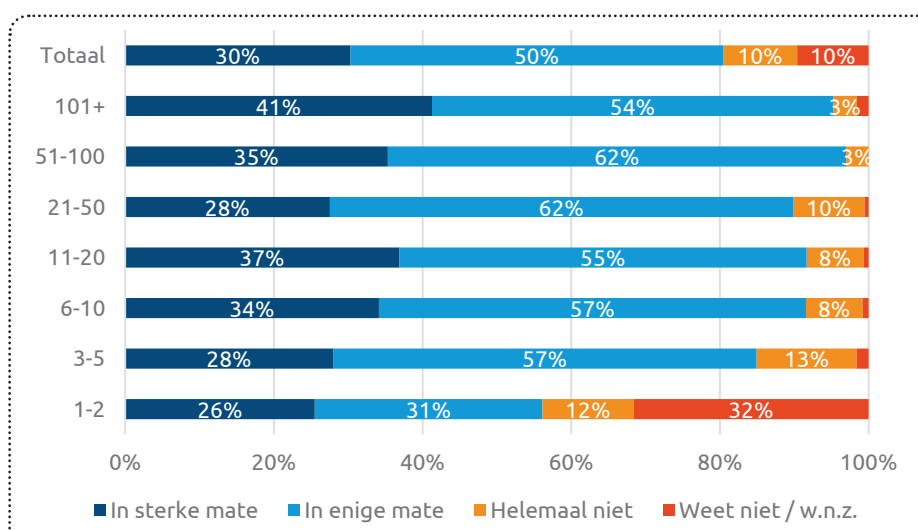
Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking STL, 2023

Werkgevers: Onze vestiging stimuleert de duurzame inzetbaarheid van onze werknemers. Naar jaar



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021-2023

Werkgevers: Onze vestiging stimuleert de duurzame inzetbaarheid van onze werknemers. Naar bedrijfsomvang



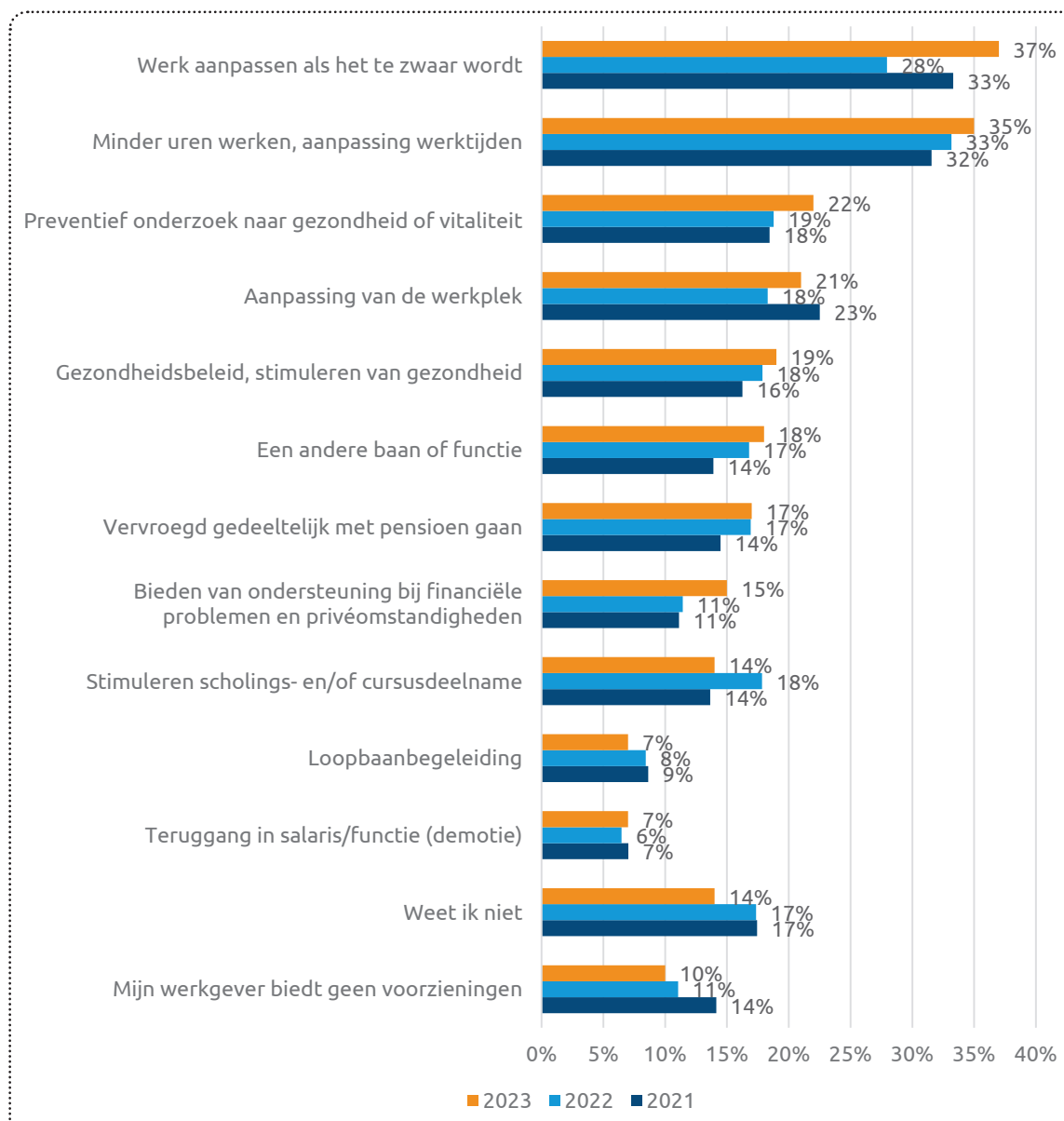
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Getroffen maatregelen door werkgevers om werknemers inzetbaar te houden, 2022 en 2020



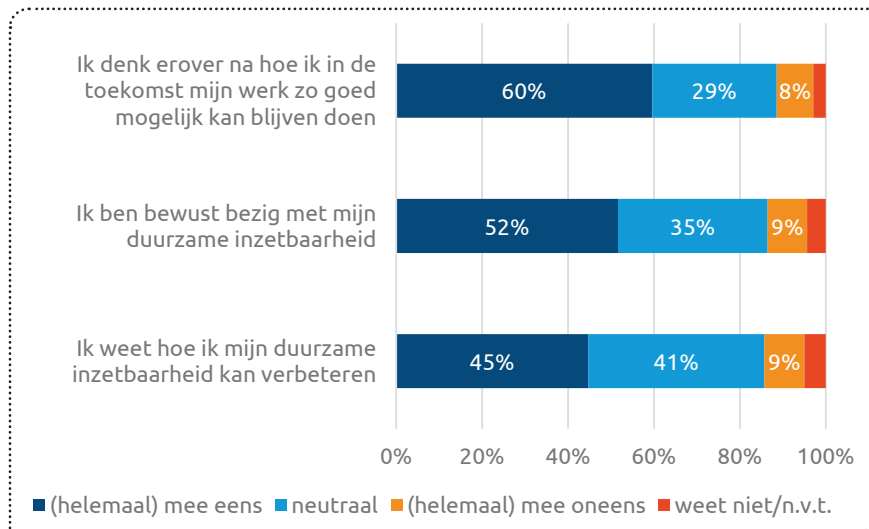
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022 en 2020

Aanbod maatregelen volgens werknemers. Naar jaar



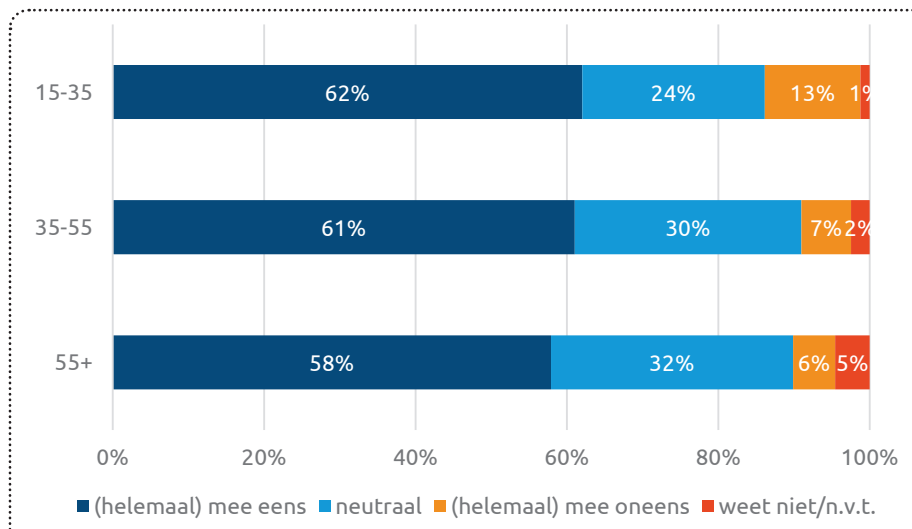
Bron: Werknemersenquête STL, 2021 t/m 2023

Stellingen duurzame inzetbaarheid. Werknemers



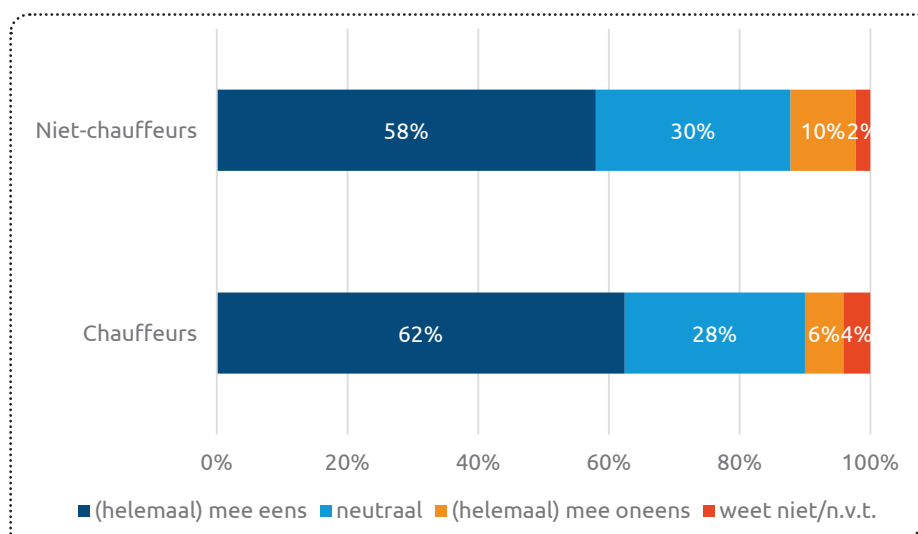
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werknemer: Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen. Naar leeftijd



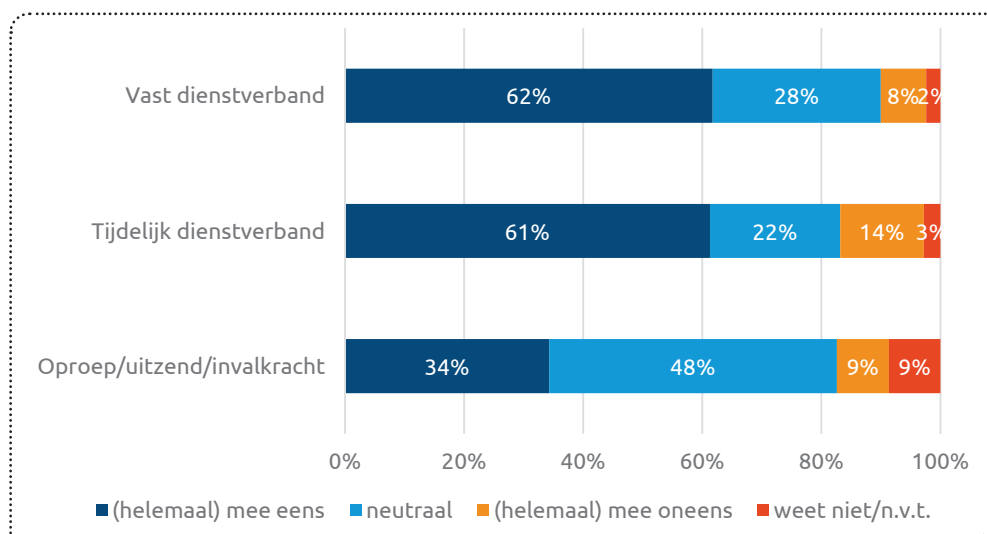
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werknemer: Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen. Naar functie



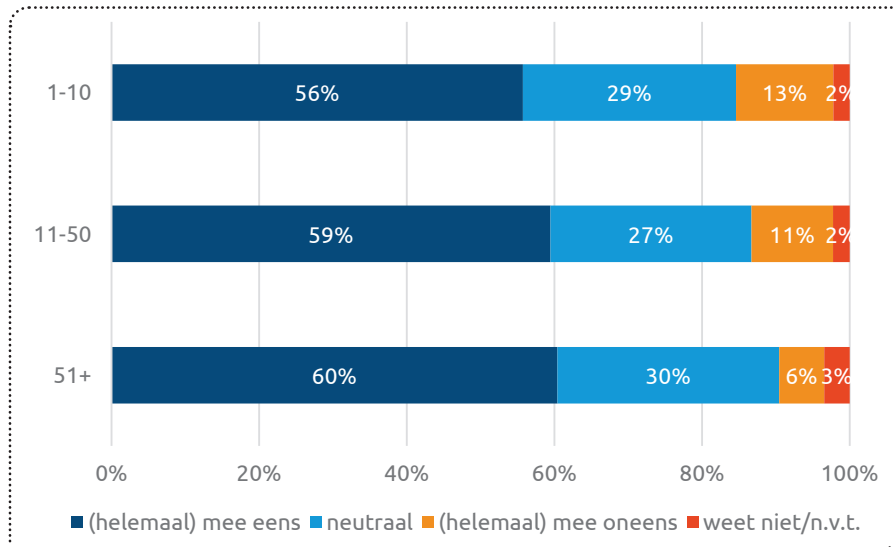
Bron: *Werknemersenquête STL, 2023*

Stelling werknemer: Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen. Naar aard dienstverband



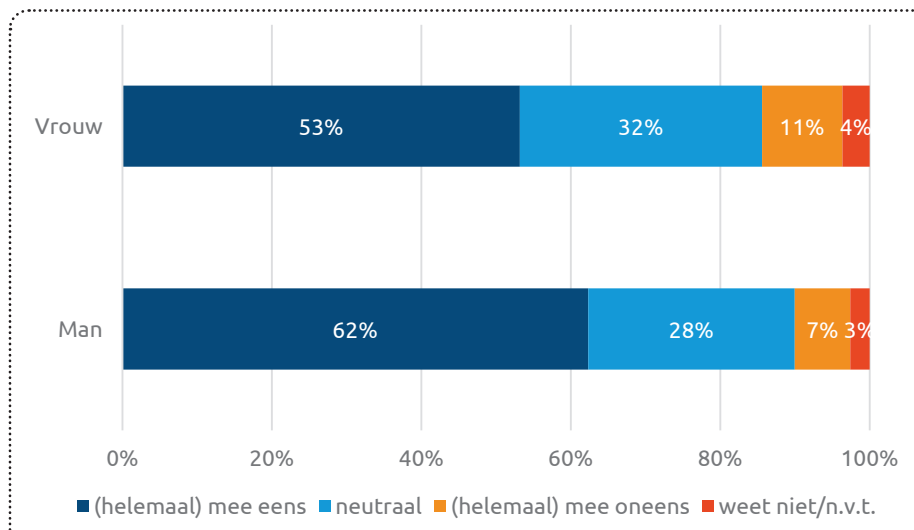
Bron: *Werknemersenquête STL, 2023*

Stelling werknemer: Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen. Naar bedrijfsgrootte



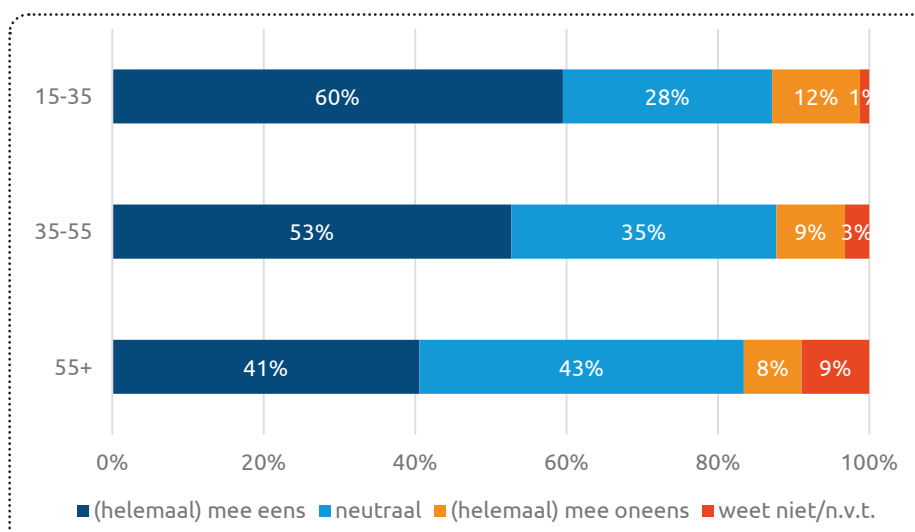
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werknemer: Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen. Naar geslacht



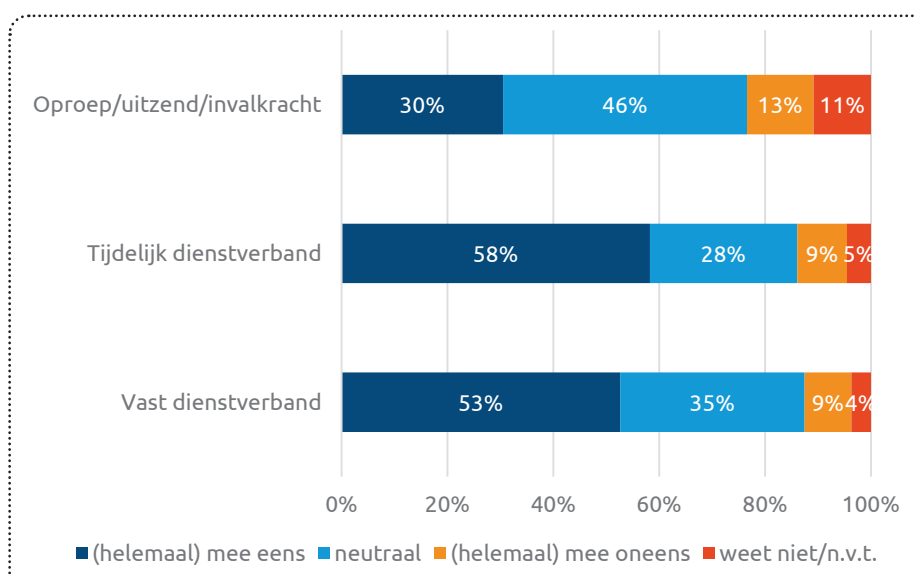
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werknemer: Ik ben bewust bezig met mijn duurzame inzetbaarheid. Naar leeftijd



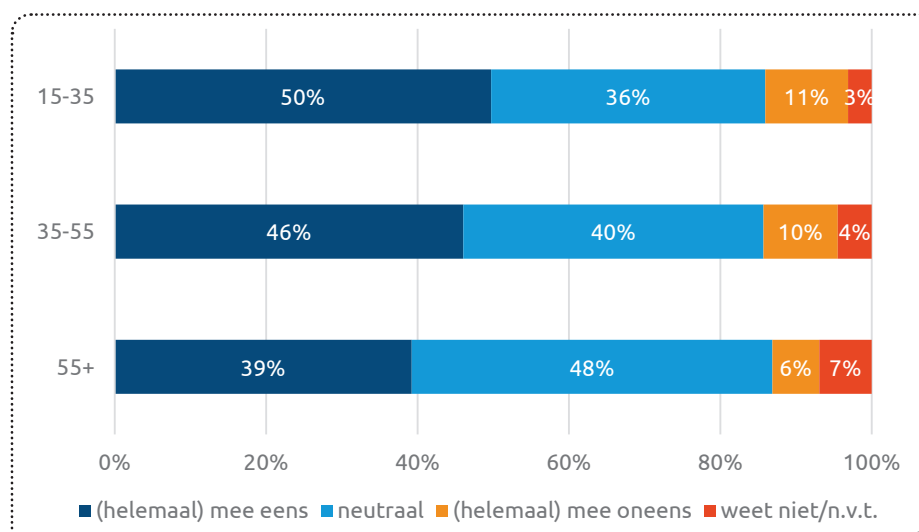
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werknemer: Ik ben bewust bezig met mijn duurzame inzetbaarheid. Naar aard dienstverband



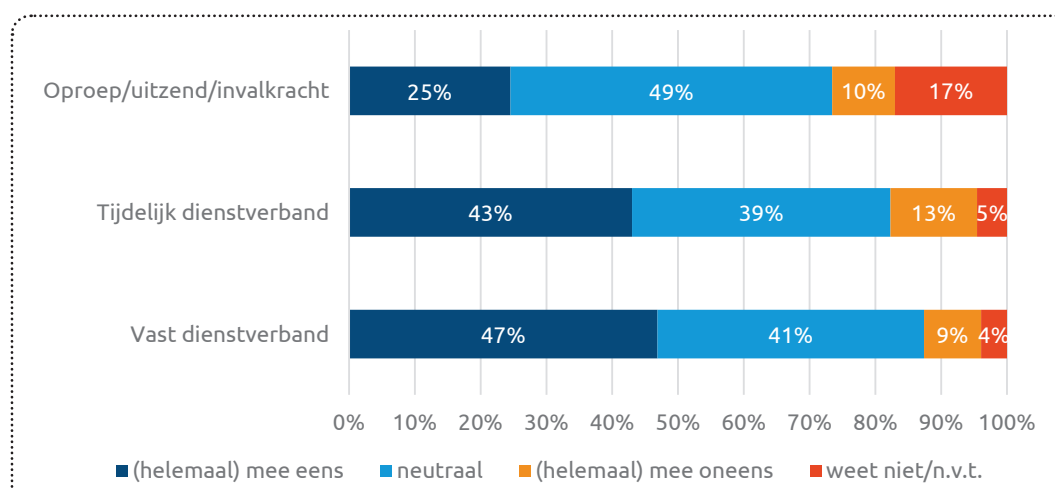
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werknemer: Ik weet hoe ik mijn duurzame inzetbaarheid kan verbeteren. Naar leeftijd



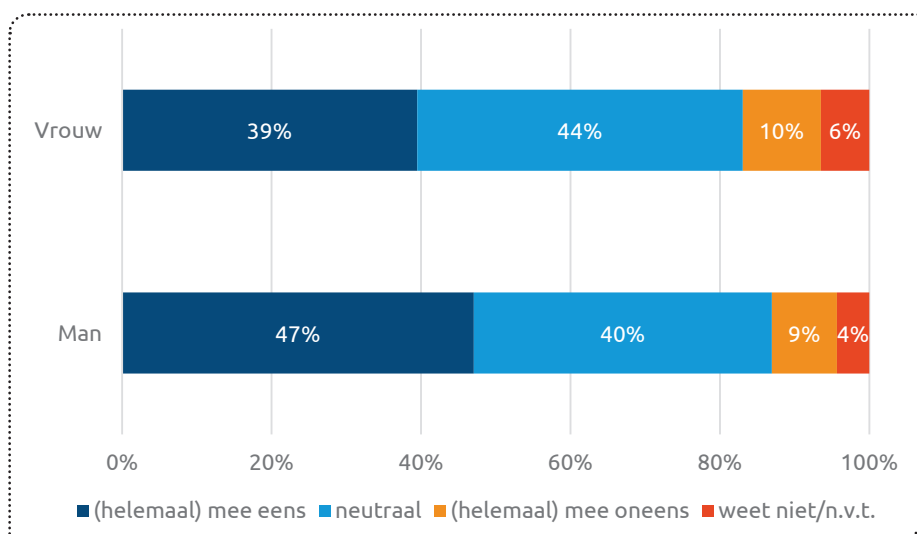
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werknemer: Ik weet hoe ik mijn duurzame inzetbaarheid kan verbeteren. Naar aard dienstverband



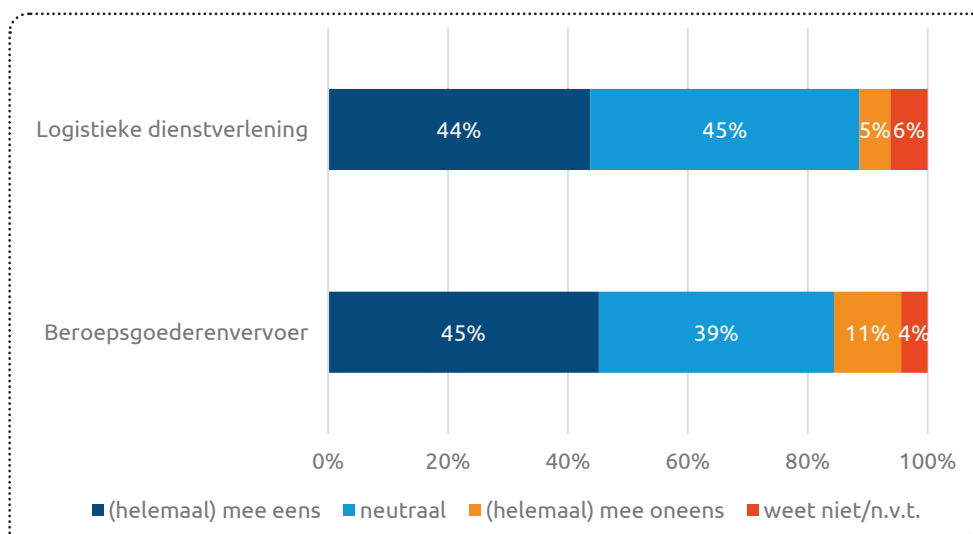
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werknemer: Ik weet hoe ik mijn duurzame inzetbaarheid kan verbeteren. Naar geslacht



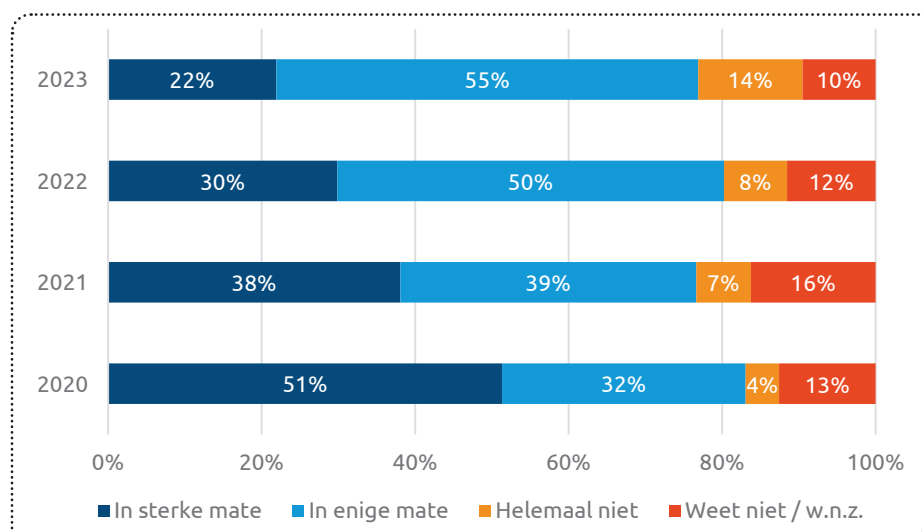
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werknemer: Ik weet hoe ik mijn duurzame inzetbaarheid kan verbeteren. Naar branche



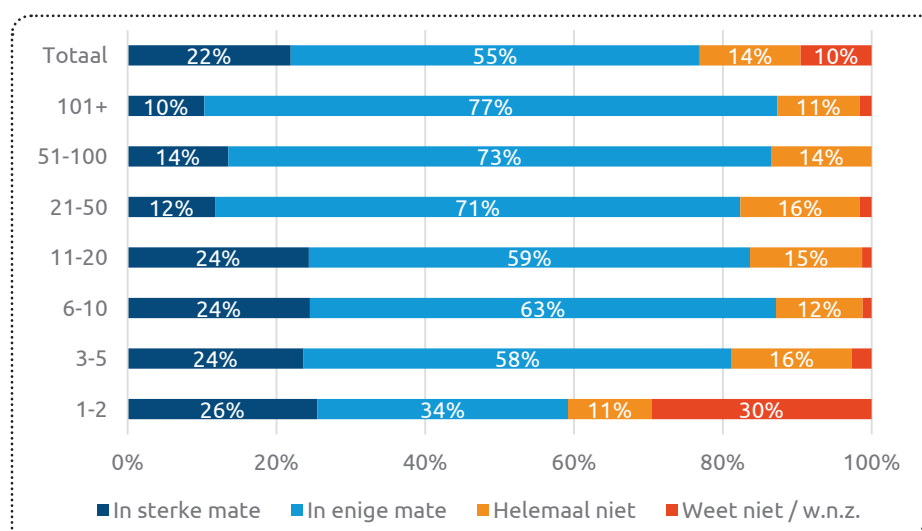
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werkgevers: Onze werknemers zijn bewust bezig met hun inzetbaarheid. Naar jaar



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020 t/m 2023

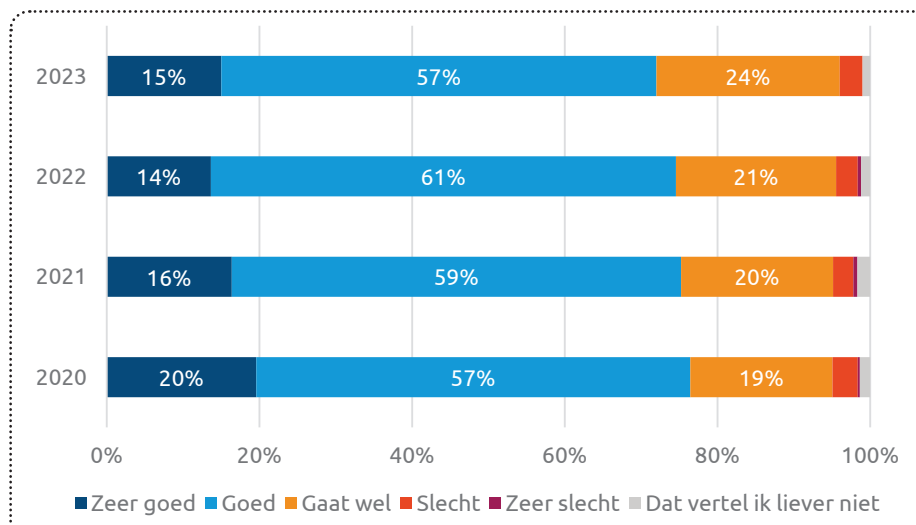
Stelling werkgevers: Onze werknemers zijn bewust bezig met hun inzetbaarheid. Naar bedrijfsovervang



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

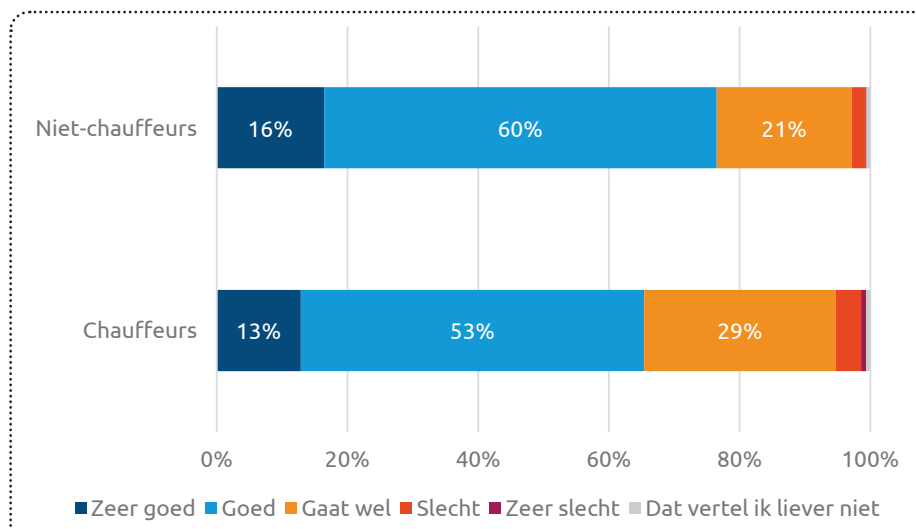
GEZONDHEID EN LEEFSTIJL

Hoe is over het algemeen je gezondheid? 2020-2023



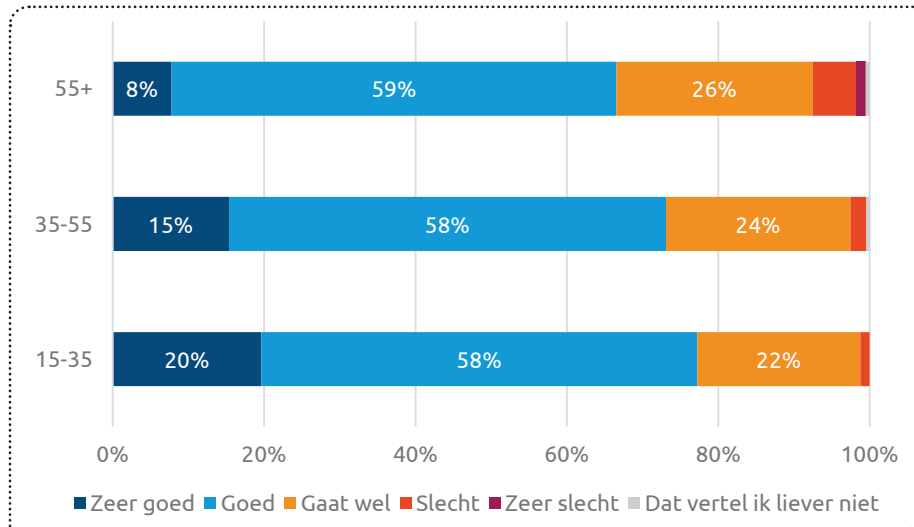
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Hoe is over het algemeen je gezondheid? Naar functie



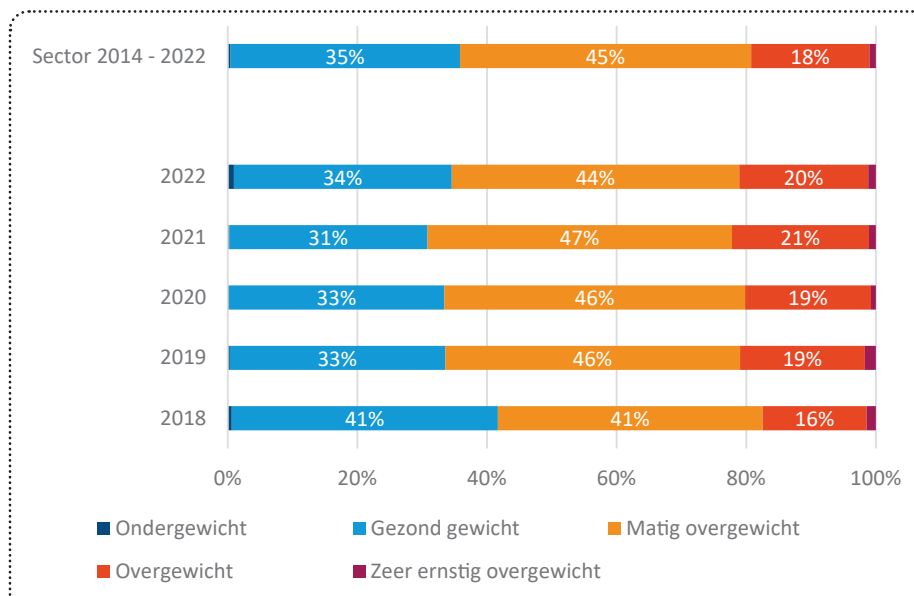
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Hoe is over het algemeen je gezondheid? Naar leeftijd



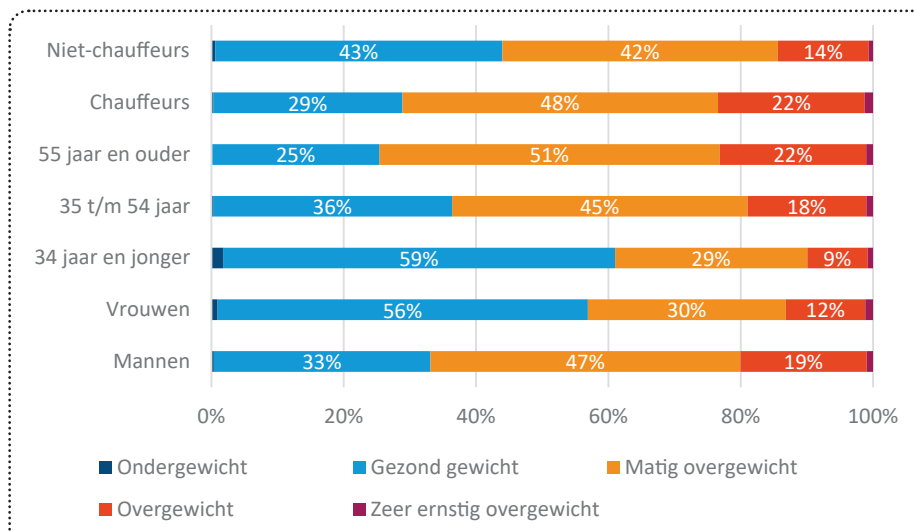
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Zelf gerapporteerd BMI. Sector en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2022

Zelf gerapporteerd BMI. Naar functie, leeftijd en geslacht

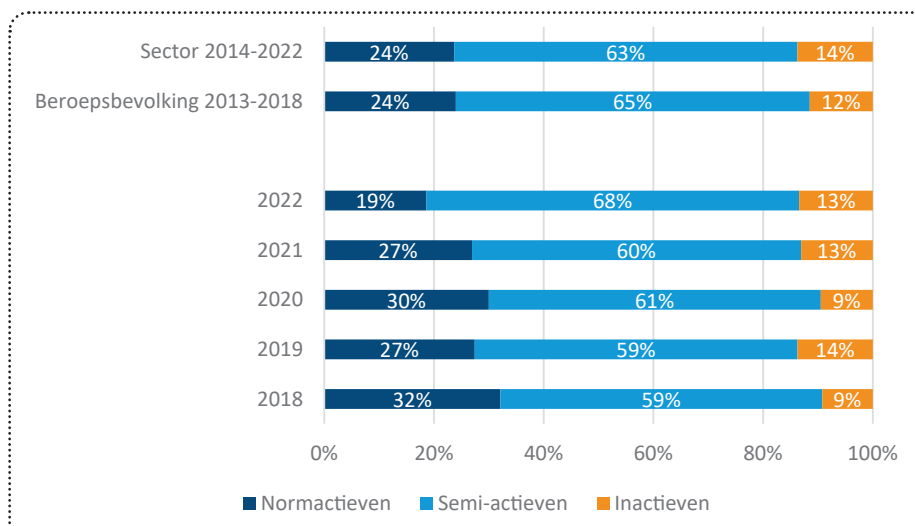


Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2022

Bewegnorm

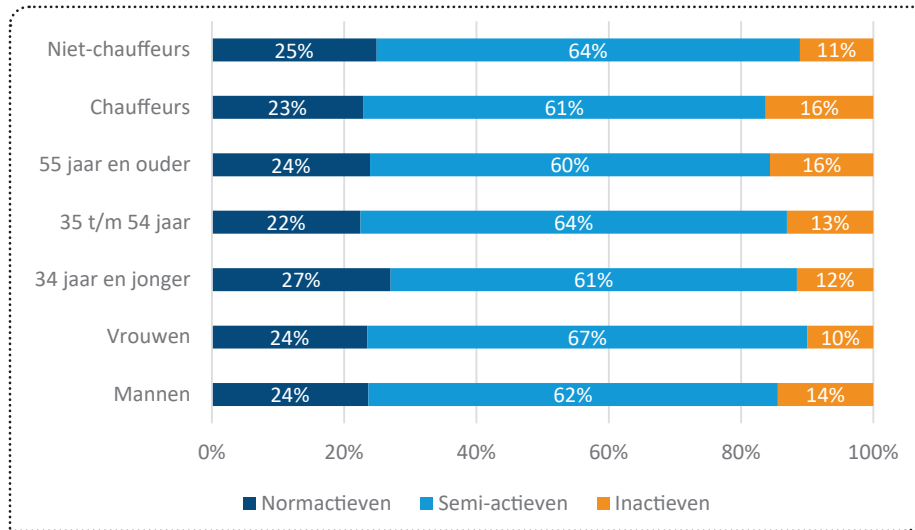
NNGB	Interpretatie
Normactieven	Bewegen minimaal 5 dagen per week langer dan 30 minuten matig intensief
Semi-actieven	Bewegen 1 tot 4 dagen per week langer dan 30 minuten matig intensief
Inactieven	Bewegen vrijwel nooit

Bewegnorm. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



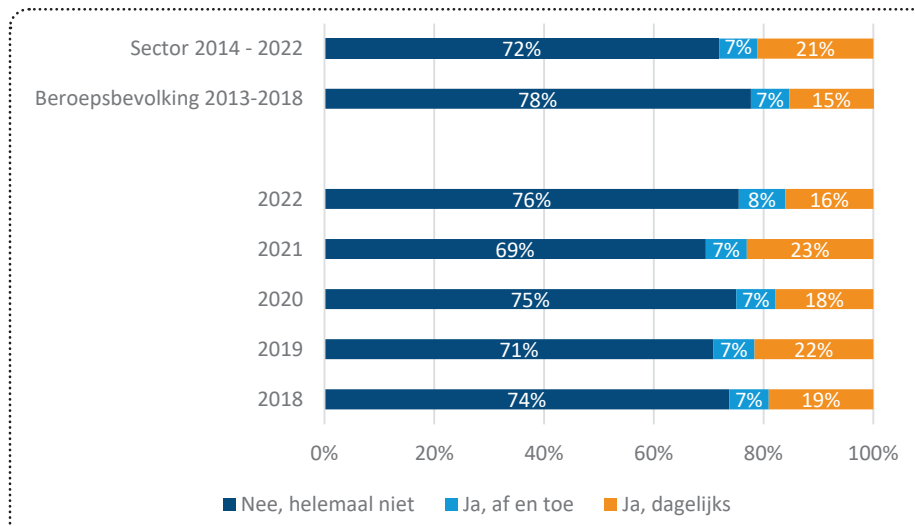
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2022

Beweenorm. Naar functie, leeftijd en geslacht



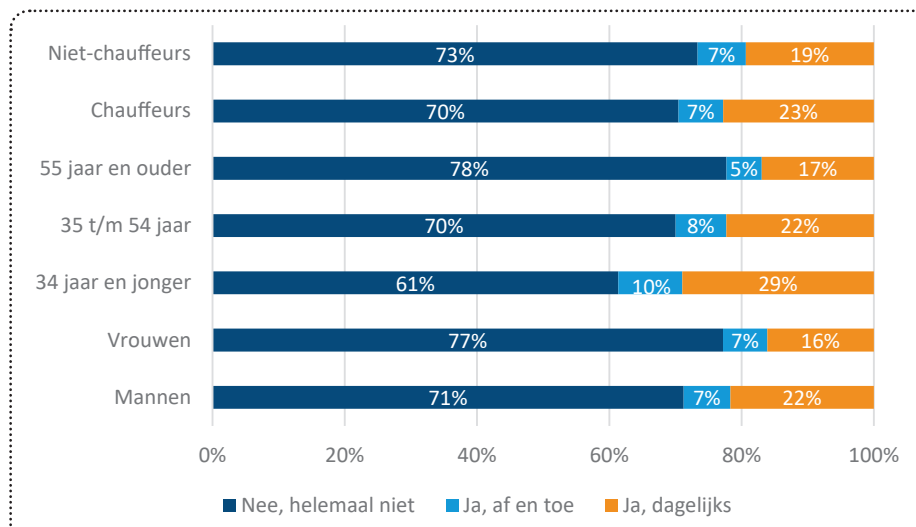
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2022

Aandeel (niet-)rokers. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



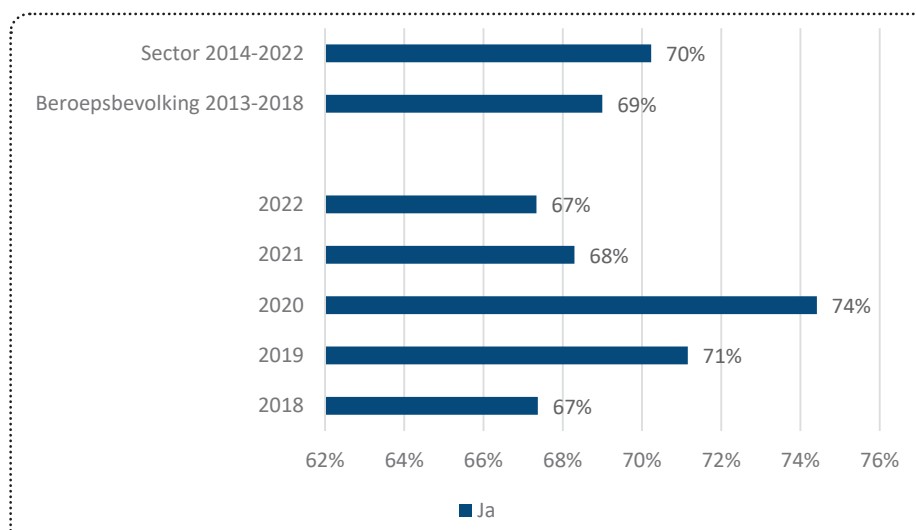
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2022

Aandeel (niet-)rokers. Naar functie, leeftijd en geslacht



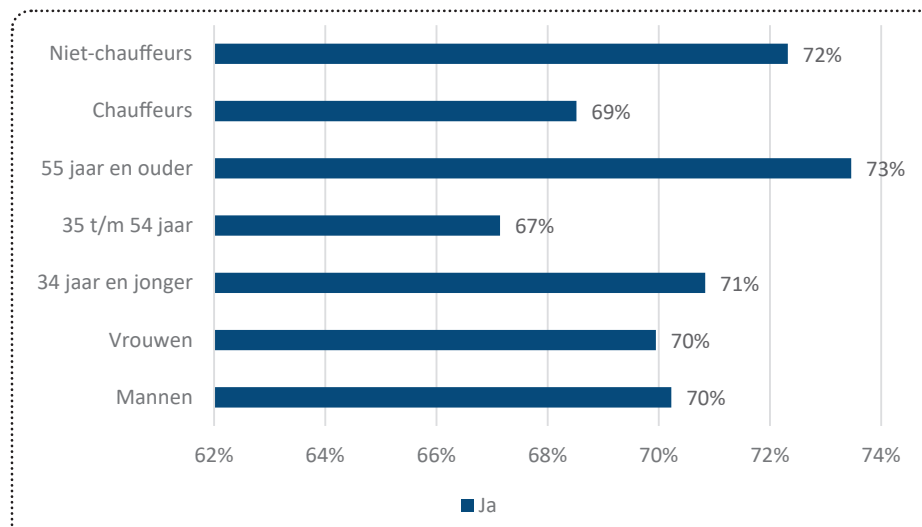
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2022

Vind je dat je voldoende slaapt? Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



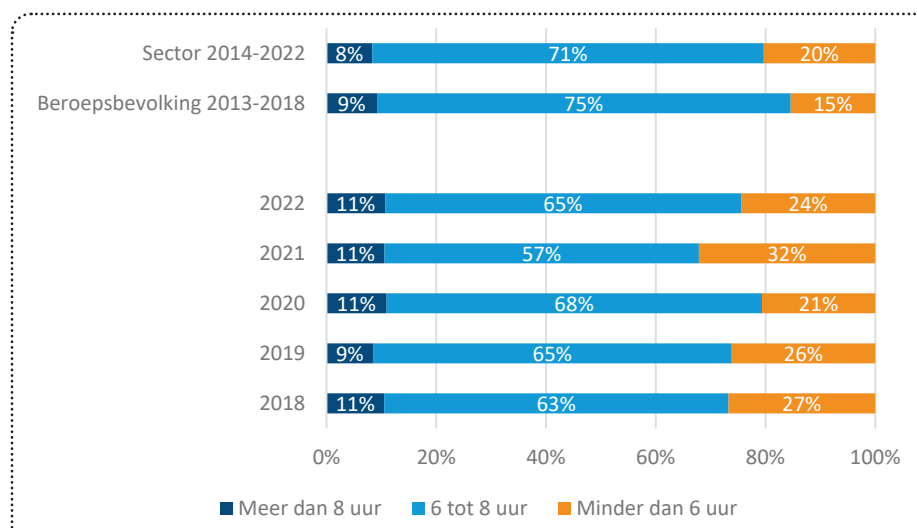
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2022

Vind je dat je voldoende slaapt? Naar functie, leeftijd en geslacht



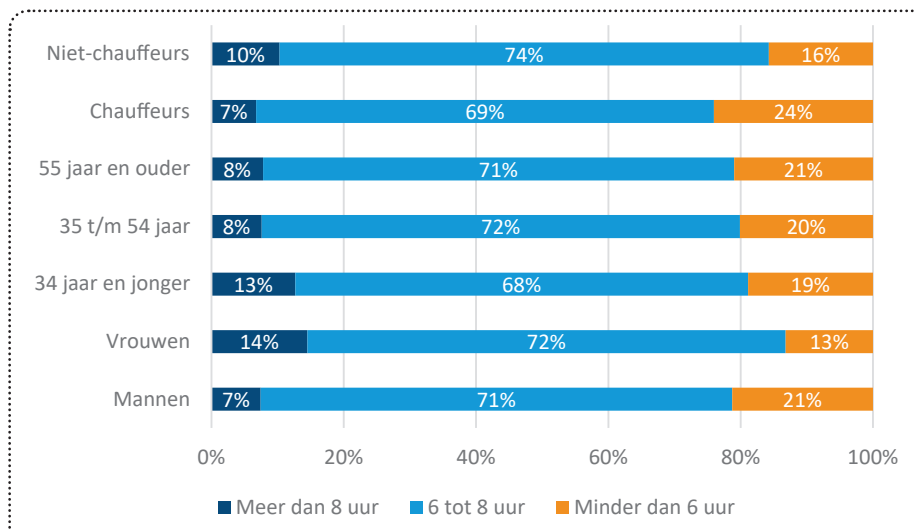
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2022

Aantal uren slaap. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



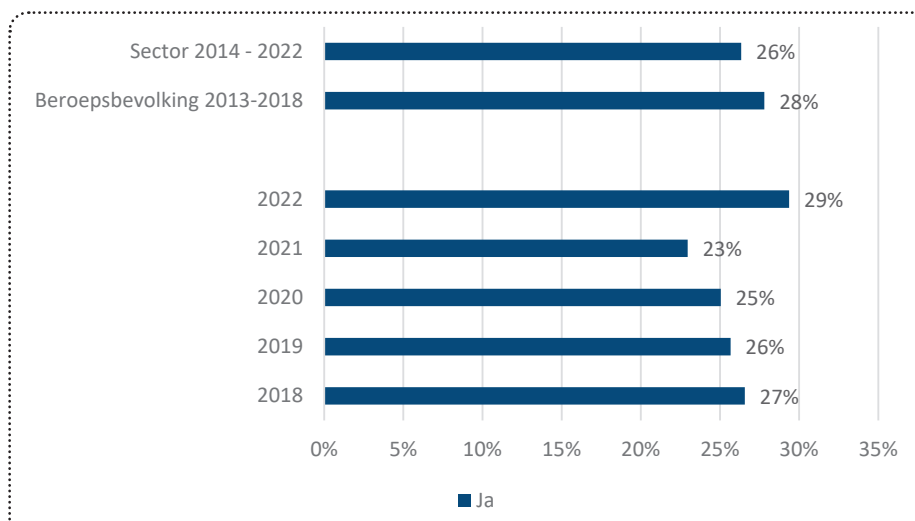
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2022

Aantal uren slaap. Naar functie, leeftijd en geslacht



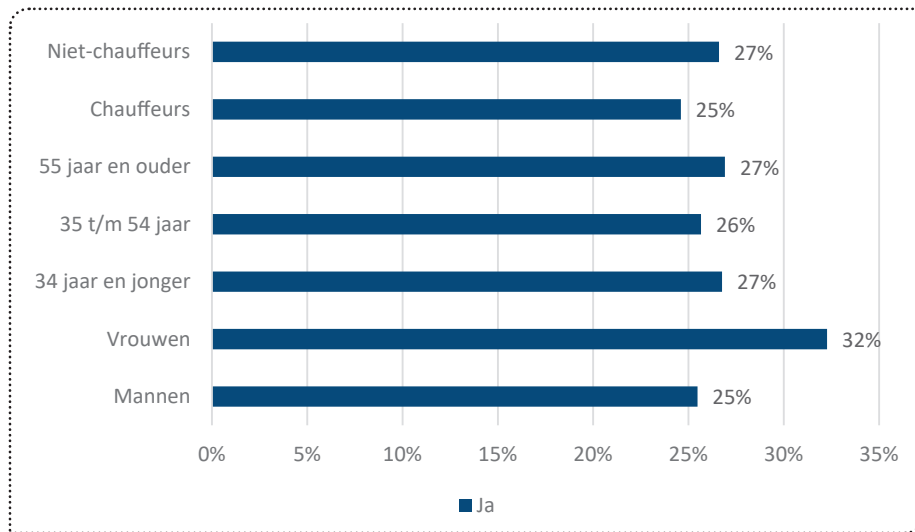
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2022

Heb je geregeld last van slapeloosheid? Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



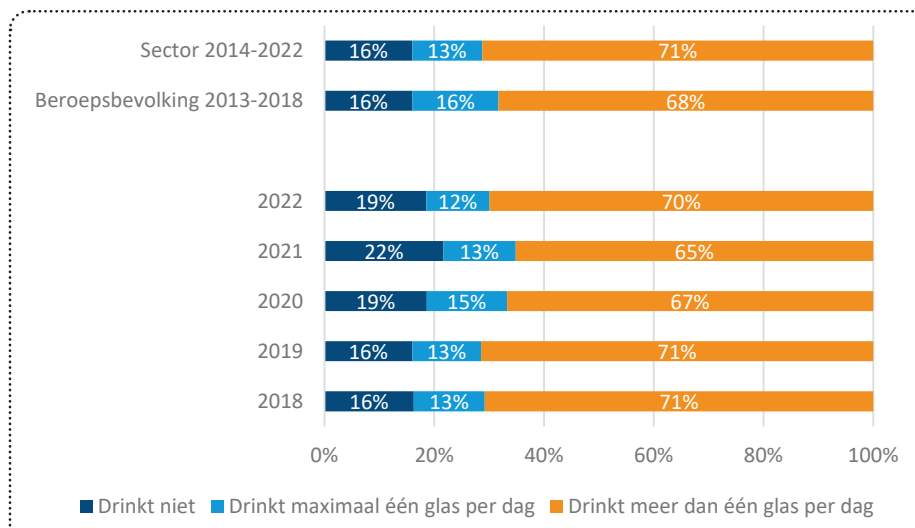
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2022

Heb je geregeld last van slapeloosheid? Naar functie, leeftijd en geslacht



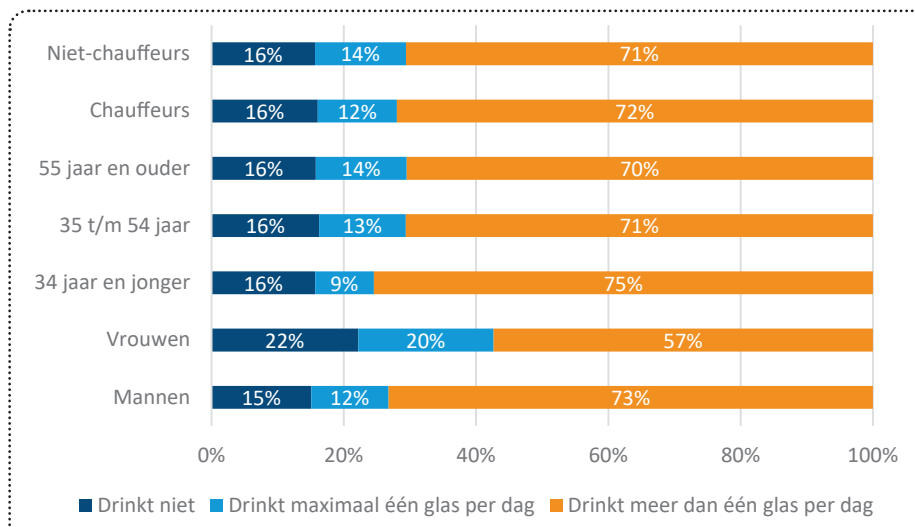
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2022

Alcohol. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



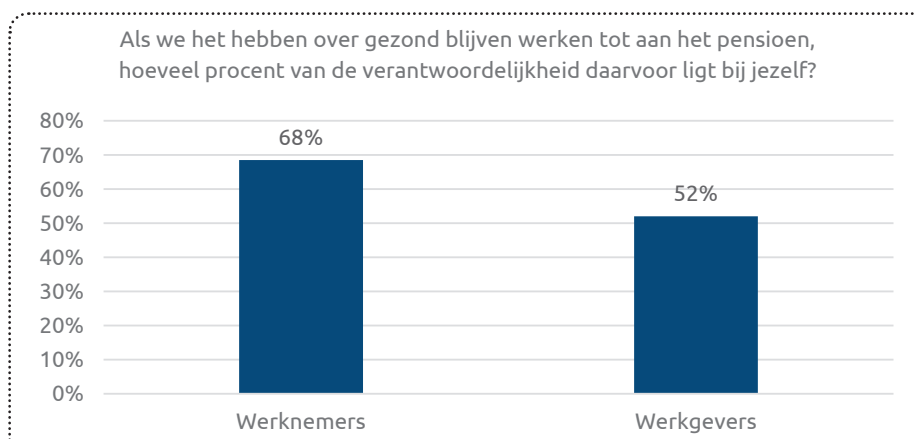
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2022

Alcohol. Naar functie, leeftijd en geslacht



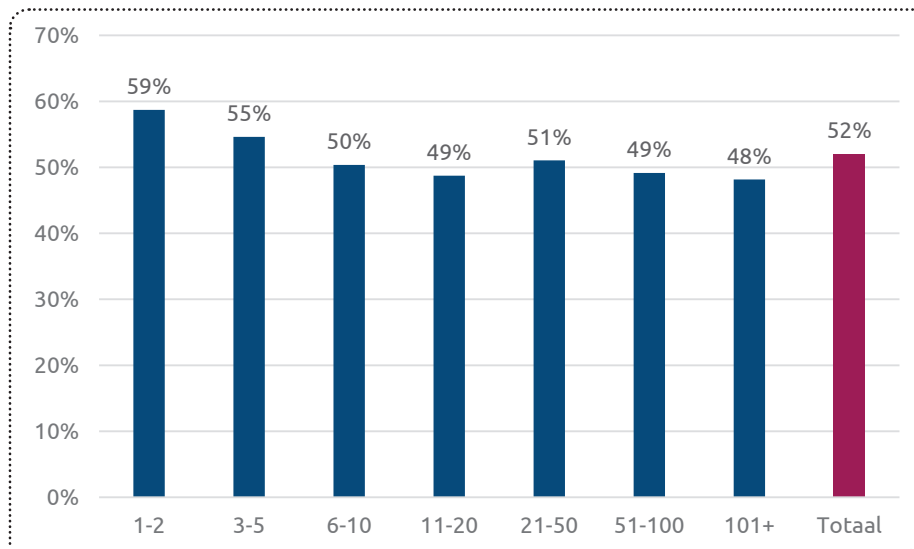
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2022

Mate van verantwoordelijkheid voor gezond blijven werken tot pensioen, werknemers en werkgevers



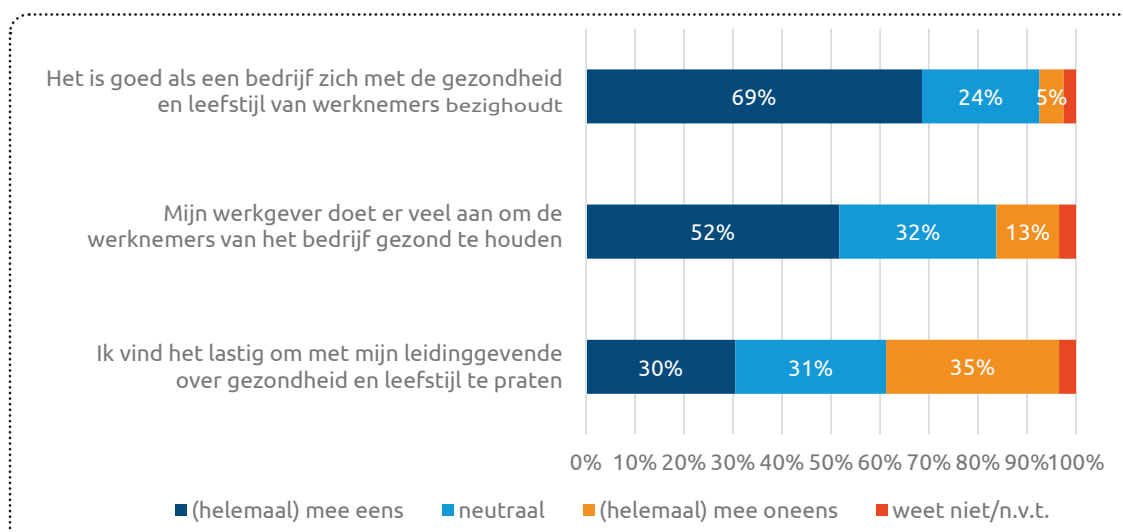
Bron: Werknemersenquête STL, 2023; Bedrijfsenquête STL, 2021

Mate van verantwoordelijkheid voor gezond blijven werken tot pensioen, werkgevers. Naar bedrijfsomvang



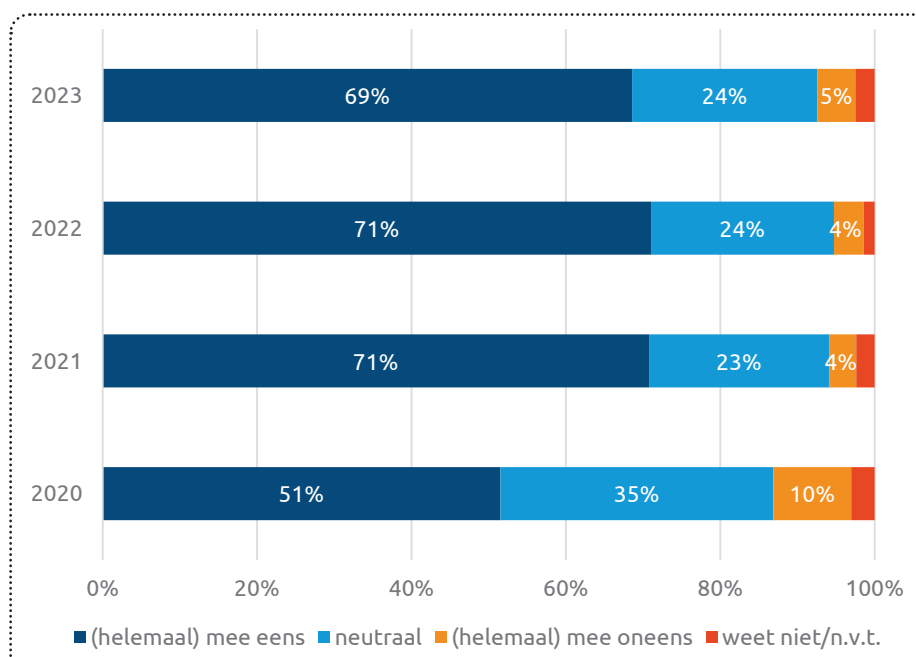
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

Stellingen leefstijl. Werknemers



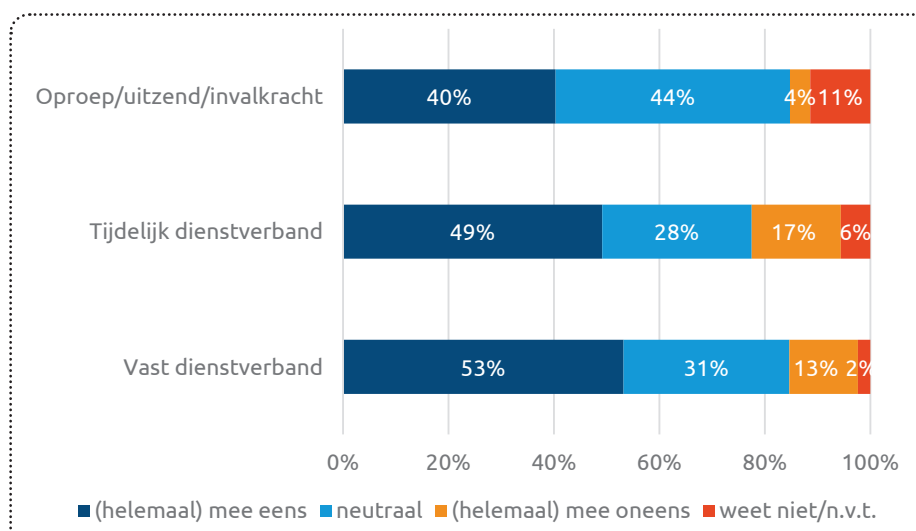
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werknemer: Het is goed als een bedrijf zich met de gezondheid en leefstijl van werknemers bezighoudt. Naar jaar



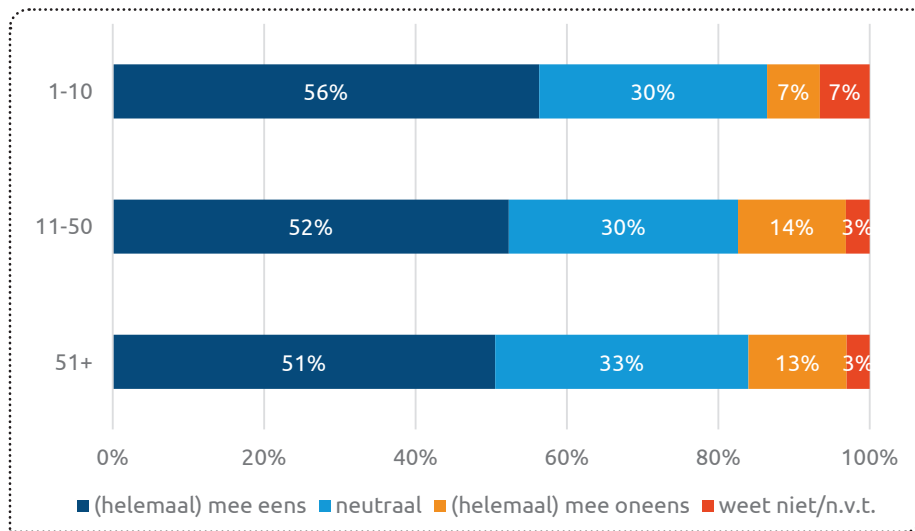
Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2023

Stelling werknemer: Het is goed als een bedrijf zich met de gezondheid en leefstijl van werknemers bezighoudt. Naar aard dienstverband



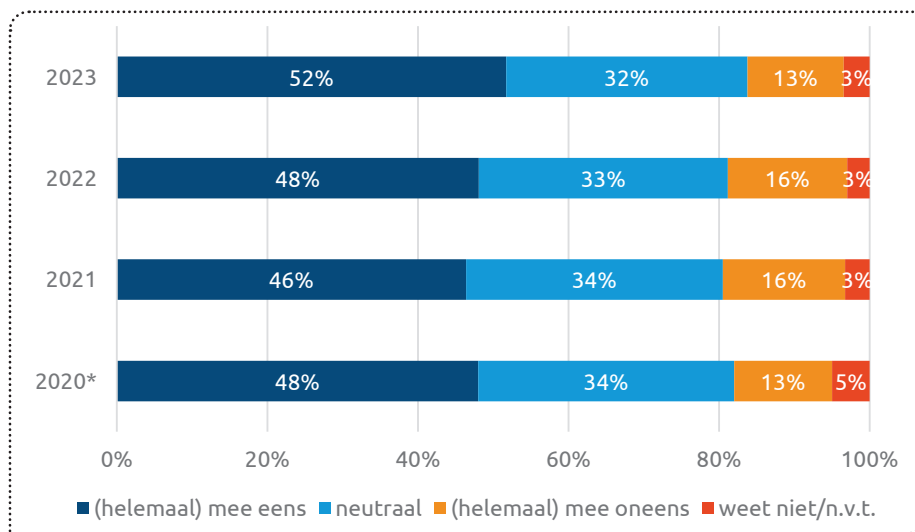
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werknemer: Het is goed als een bedrijf zich met de gezondheid en leefstijl van werknemers bezighoudt. Naar bedrijfsgrootte



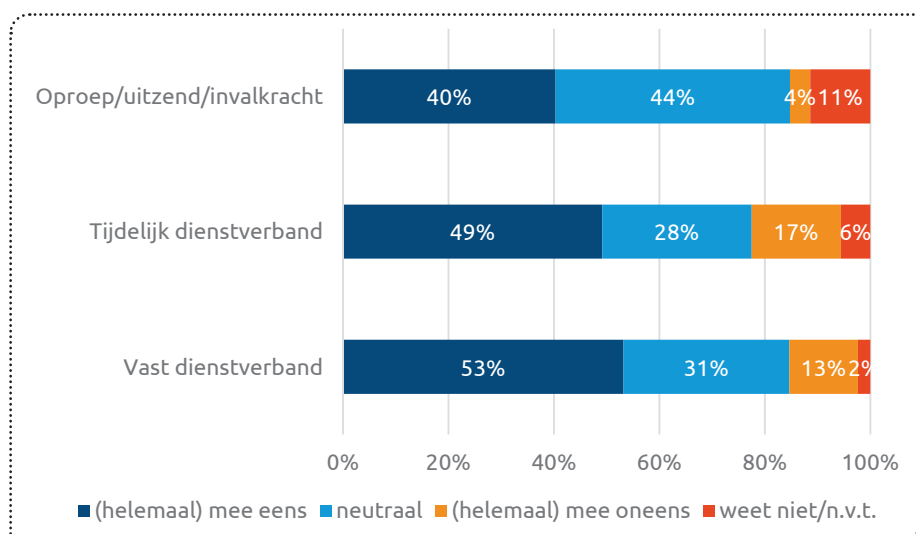
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werknemer: Mijn werkgever doet er veel aan om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. Naar jaar



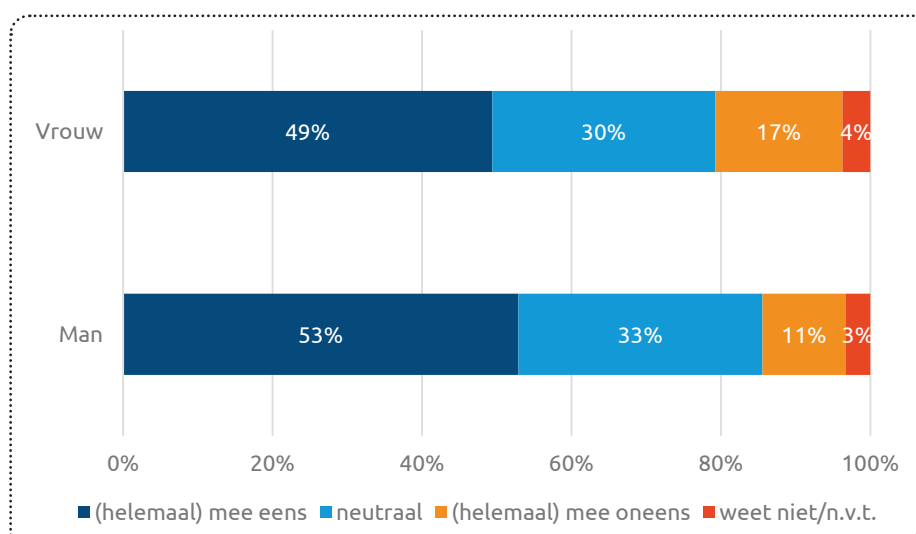
Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2023

Stelling werknemer: Mijn werkgever doet er veel aan om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. Naar aard dienstverband



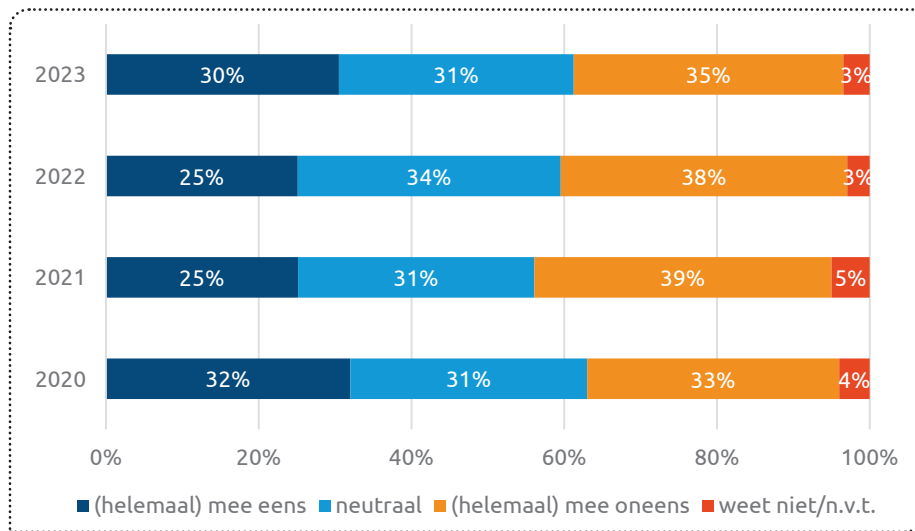
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werknemer: Mijn werkgever doet er veel aan om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. Naar geslacht



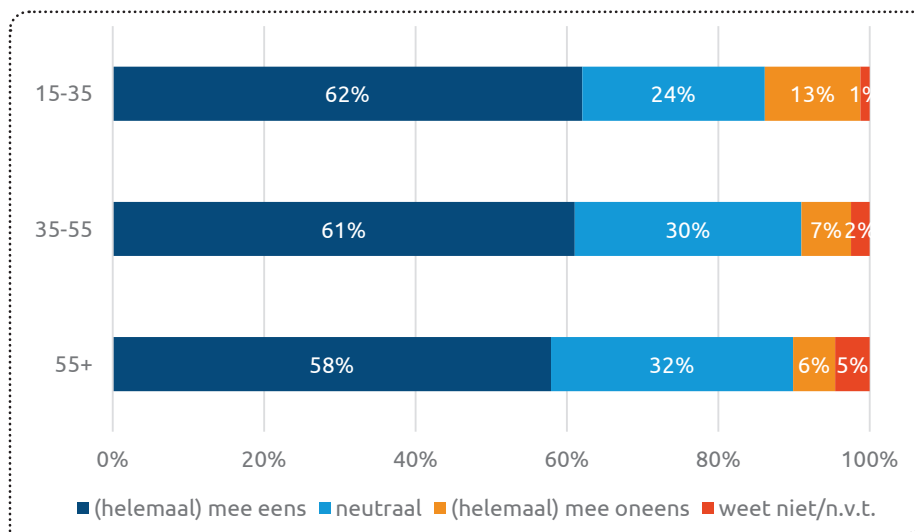
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werknemer: Ik vind het lastig om met mijn leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten. Naar jaar



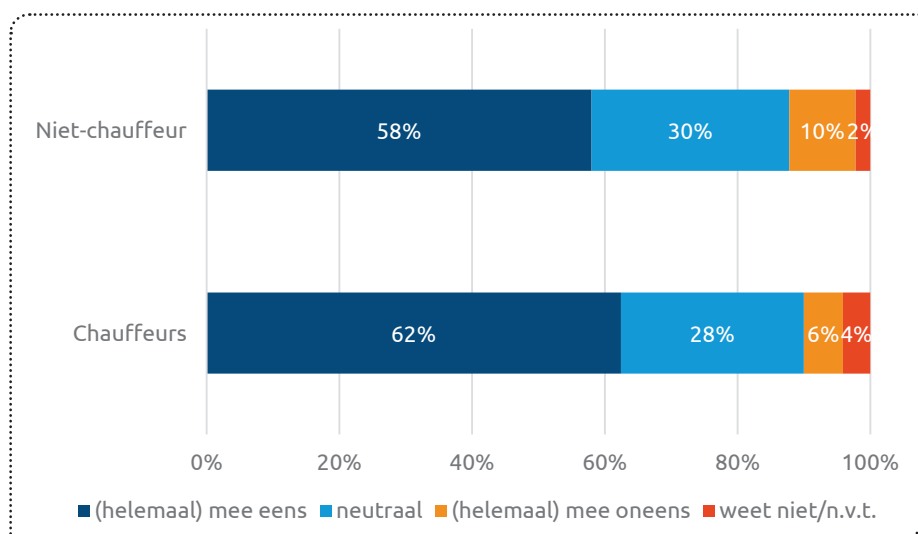
Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2023

Stelling werknemer: Ik vind het lastig om met mijn leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten. Naar leeftijd



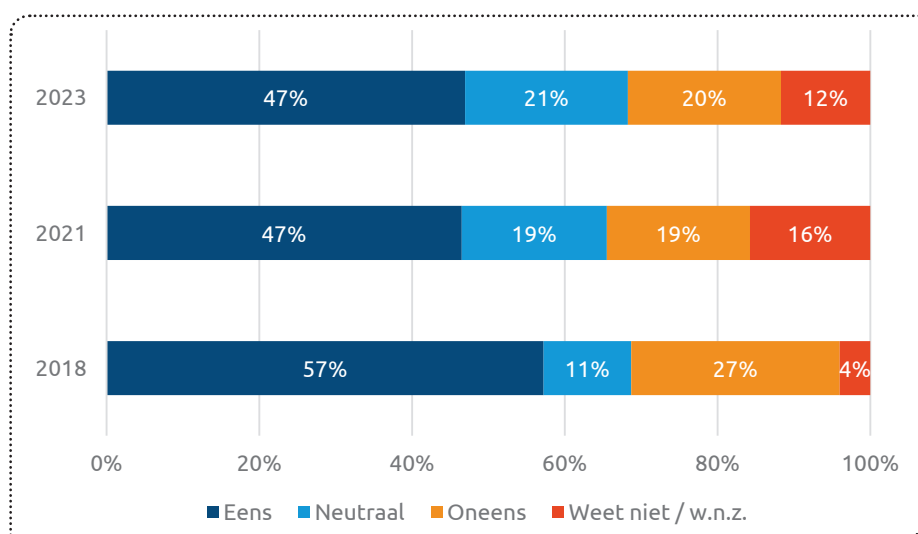
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werknemer: Ik vind het lastig om met mijn leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten. Naar functie



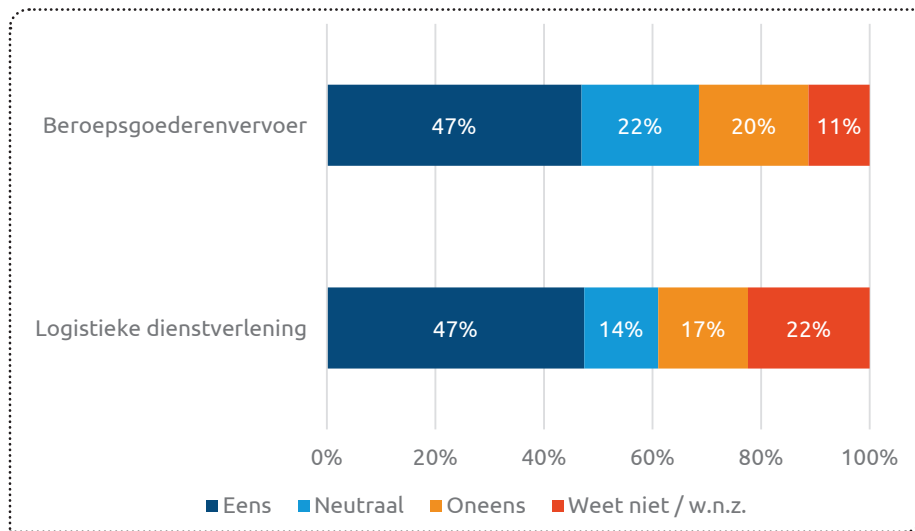
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werkgevers: Een ongezonde leefstijl wordt met de werknemer besproken. Naar jaar



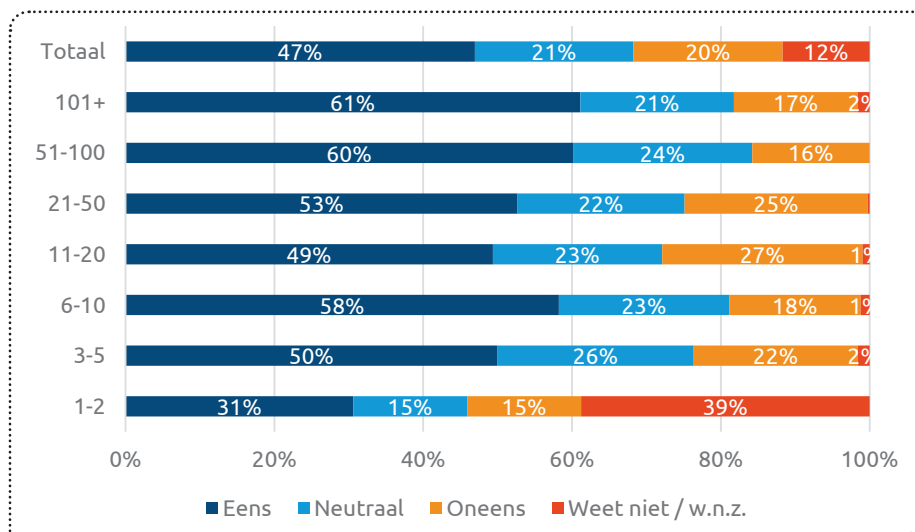
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2018, 2021 en 2023

Stelling werkgevers: Een ongezonde leefstijl wordt met de werknemer besproken. Naar branche



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

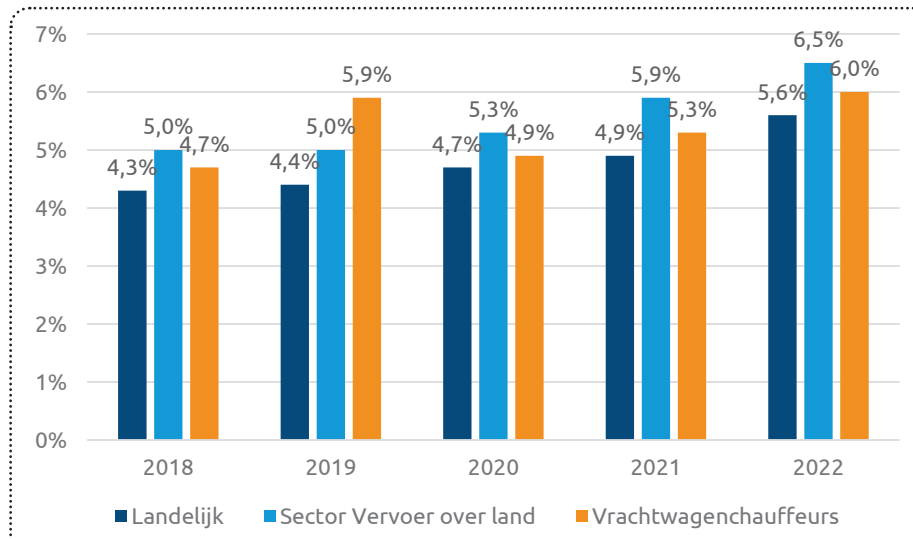
Stelling werkgevers: Een ongezonde leefstijl wordt met de werknemer besproken. Naar bedrijfsgrootte



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

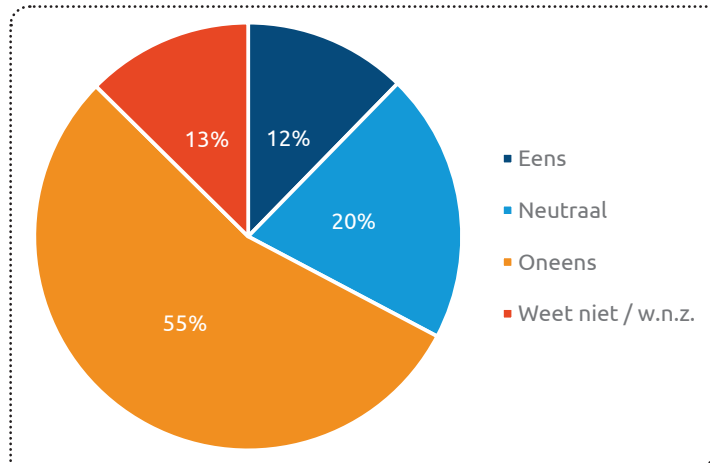
VERZUIM

Verzuimpercentages sector Vervoer over land, landelijk en beroep vrachtwagenchauffeur



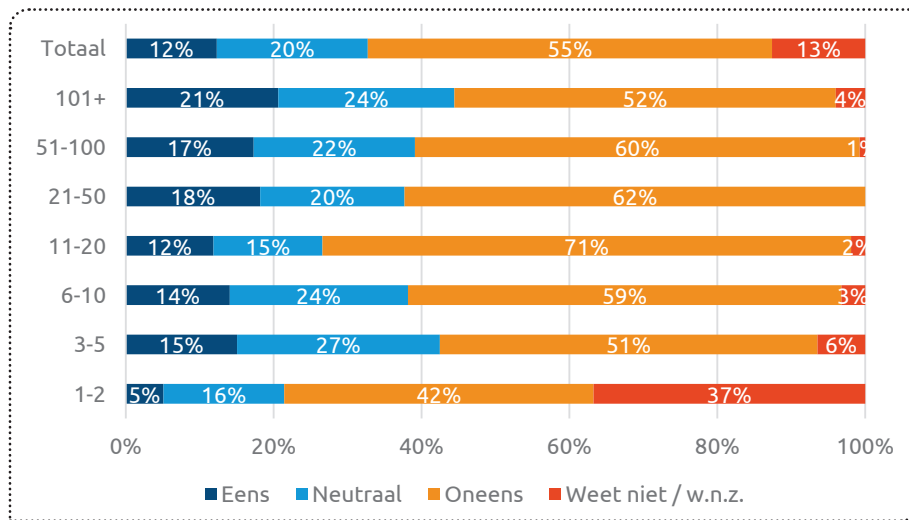
Bron: CBS, 2023

Stelling werkgever: Oudere werknemers verzuimen meer dagen dan jongere werknemers



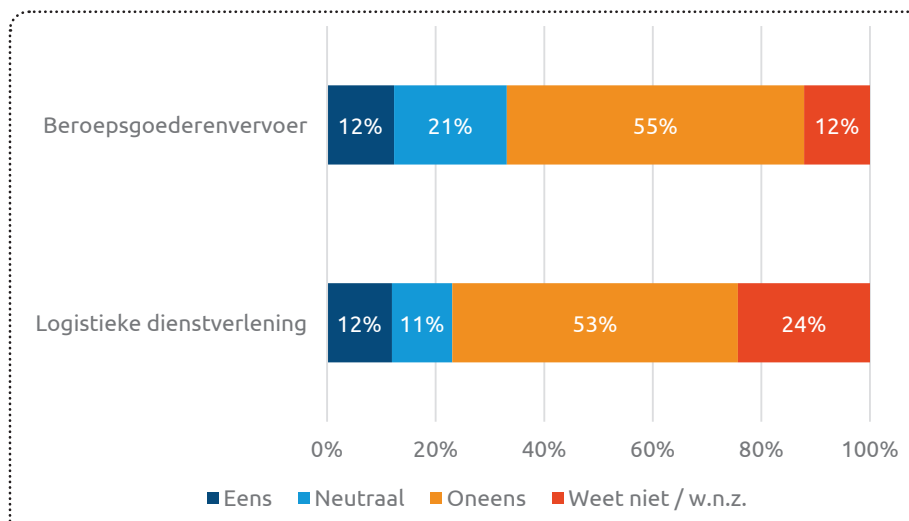
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Stelling werkgever: Oudere werknemers verzuimen meer dagen dan jongere werknemers. Naar bedrijfsomvang



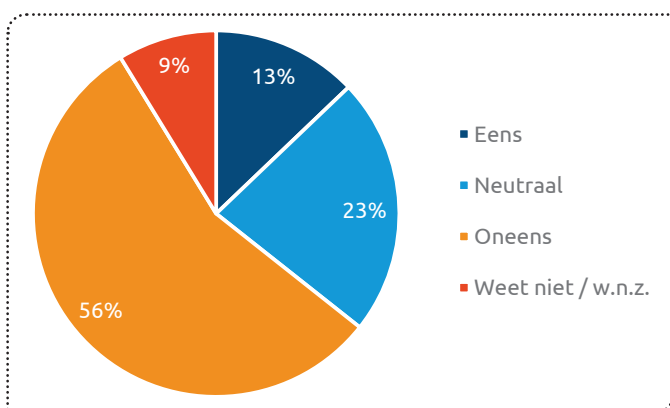
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Stelling werkgever: Oudere werknemers verzuimen meer dagen dan jongere werknemers. Naar branche



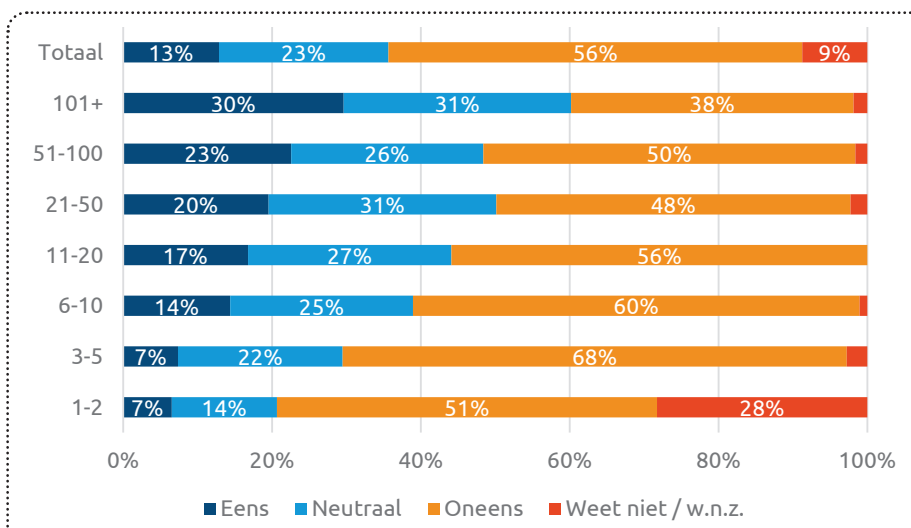
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Stelling werkgevers: Ik verwacht dat het verzuim van mijn werknemers de komende jaren zal toenemen



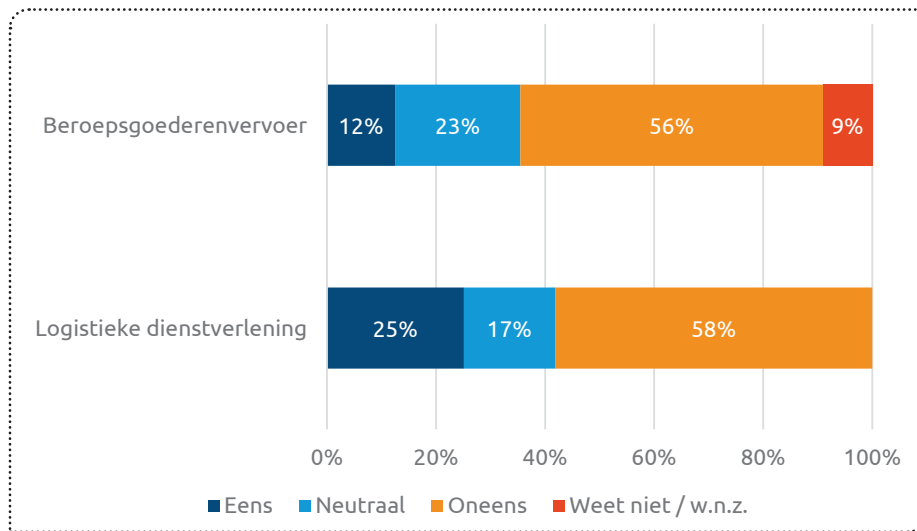
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Stelling werkgevers: Ik verwacht dat het verzuim van mijn werknemers de komende jaren zal toenemen. Naar bedrijfsomvang



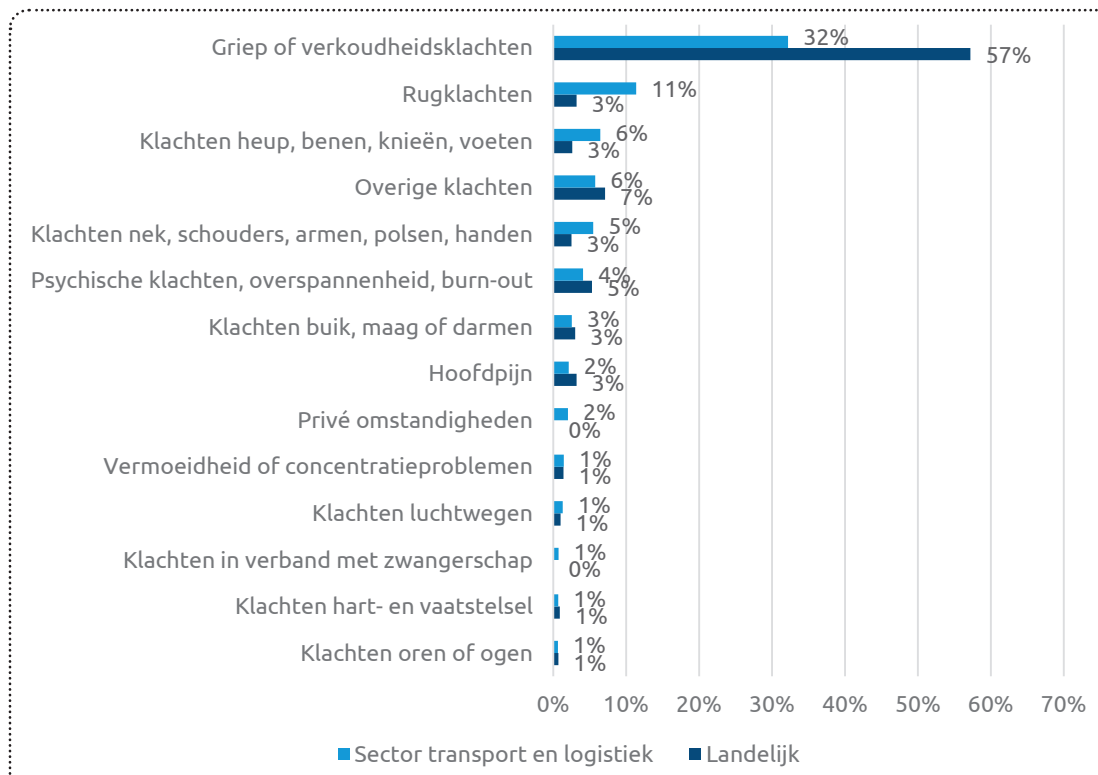
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Stelling werkgevers: Ik verwacht dat het verzuim van mijn werknemers de komende jaren zal toenemen. Naar branche



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

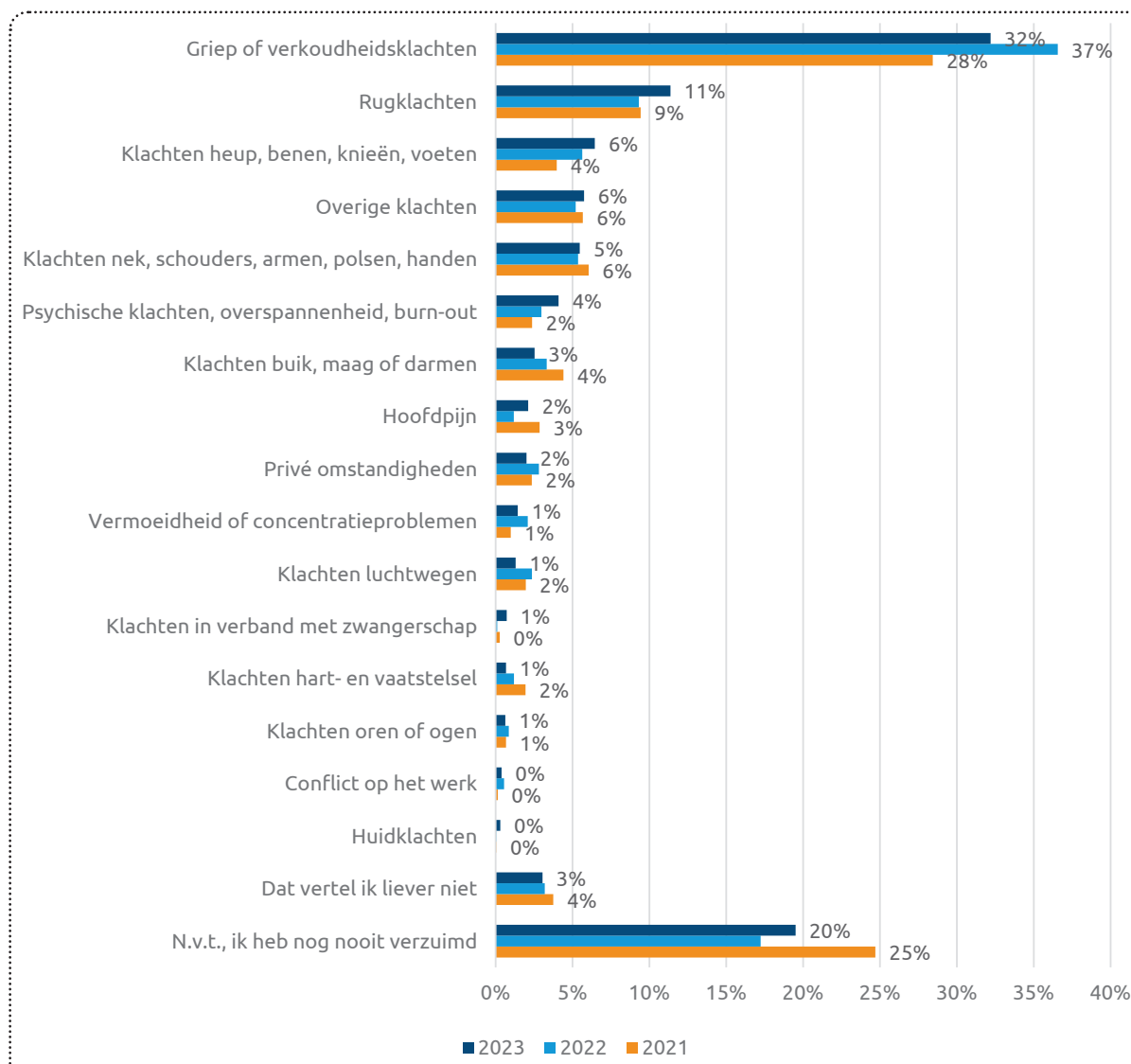
Klachten laatste verzuim, sector en landelijk*



*Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2023; NEA, 2022

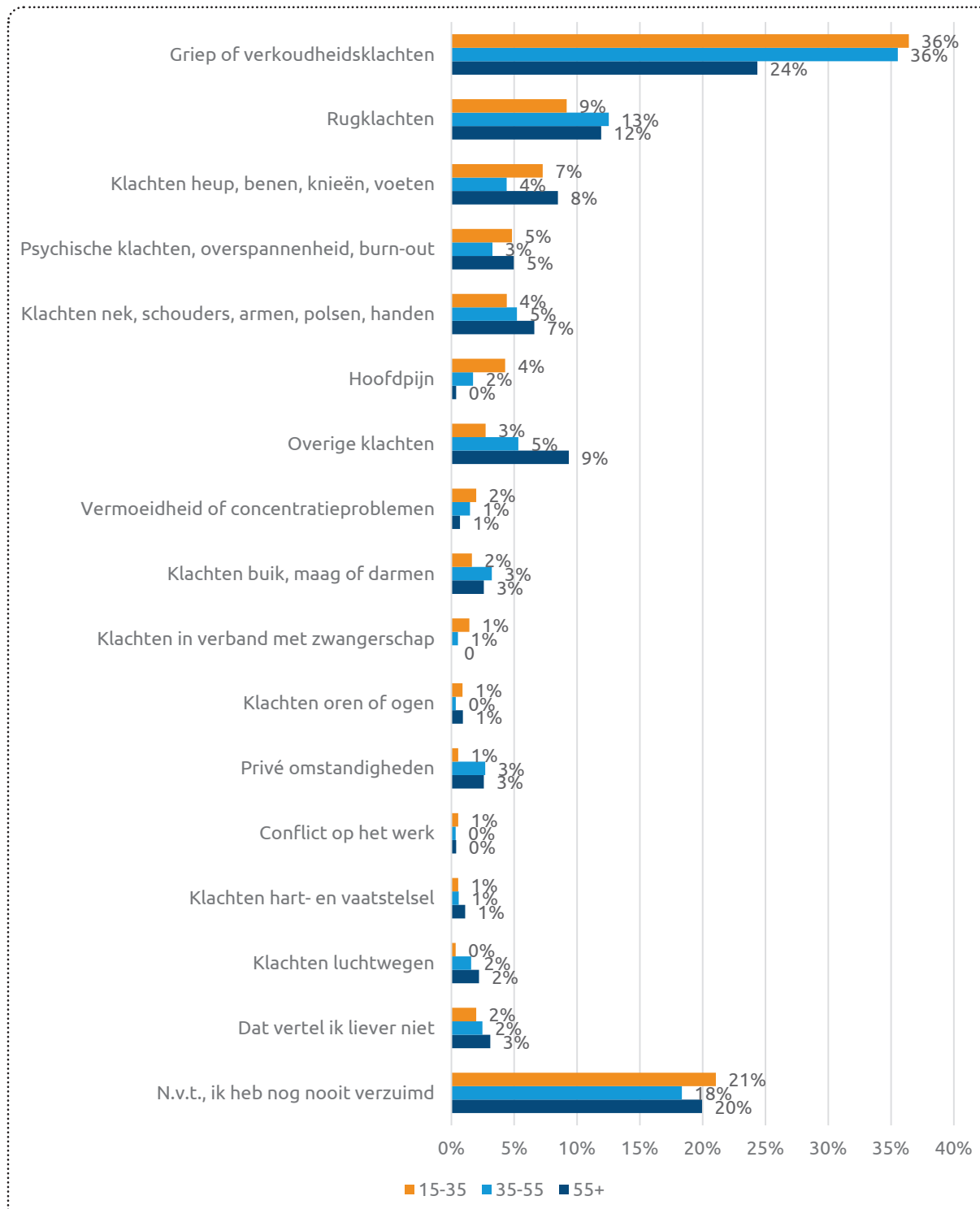
Klachten laatste verzuim. Naar jaar*



*Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2021 t/m 2023

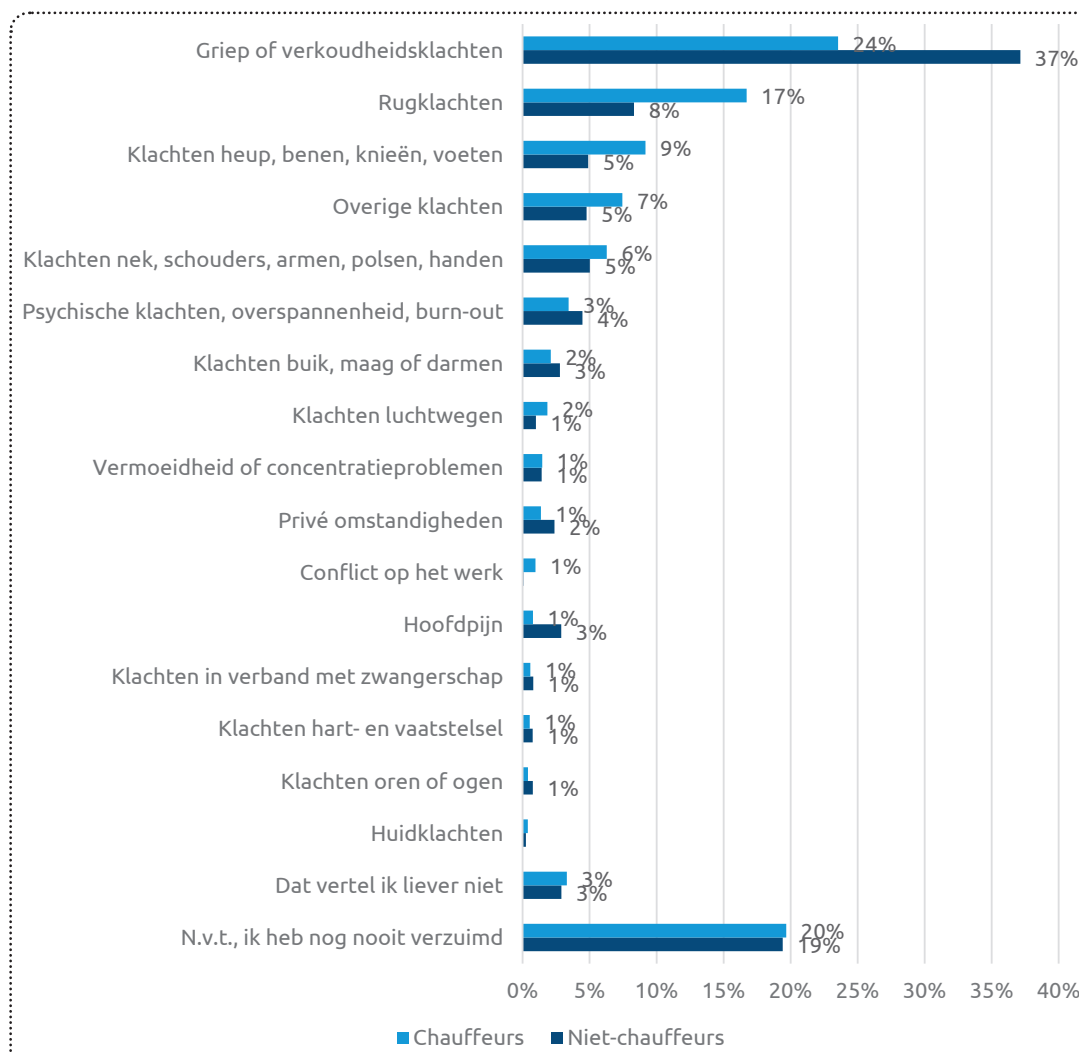
Klachten laatste verzuim. Naar leeftijd*



*Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

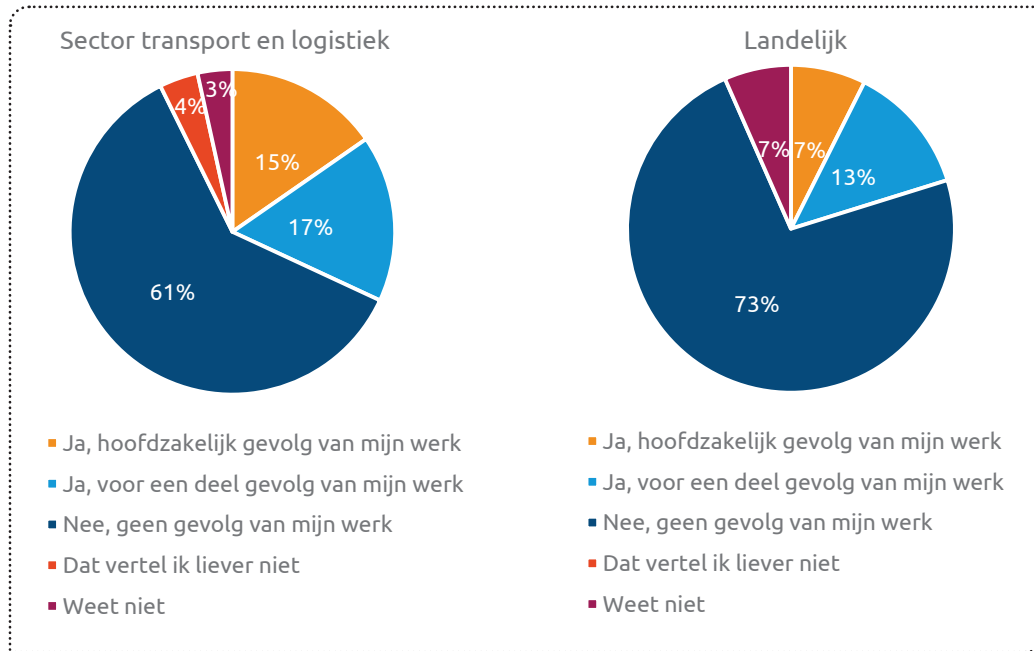
Klachten laatste verzuim. Naar functie



*Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

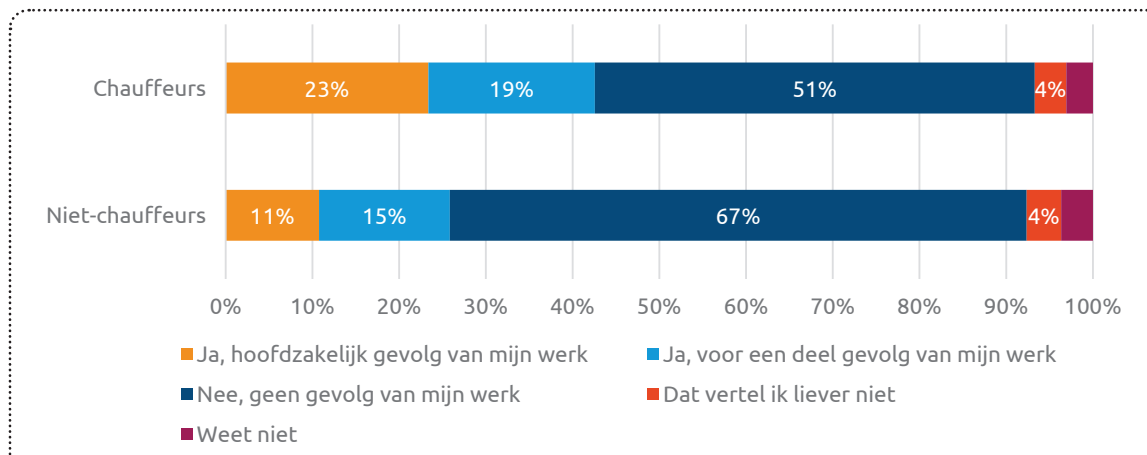
Verzuimklachten gevolg van werk?* Sector versus landelijk



*Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd

Bron: Werknemersenquête STL, 2023; TNO & CBS, NEA, 2022

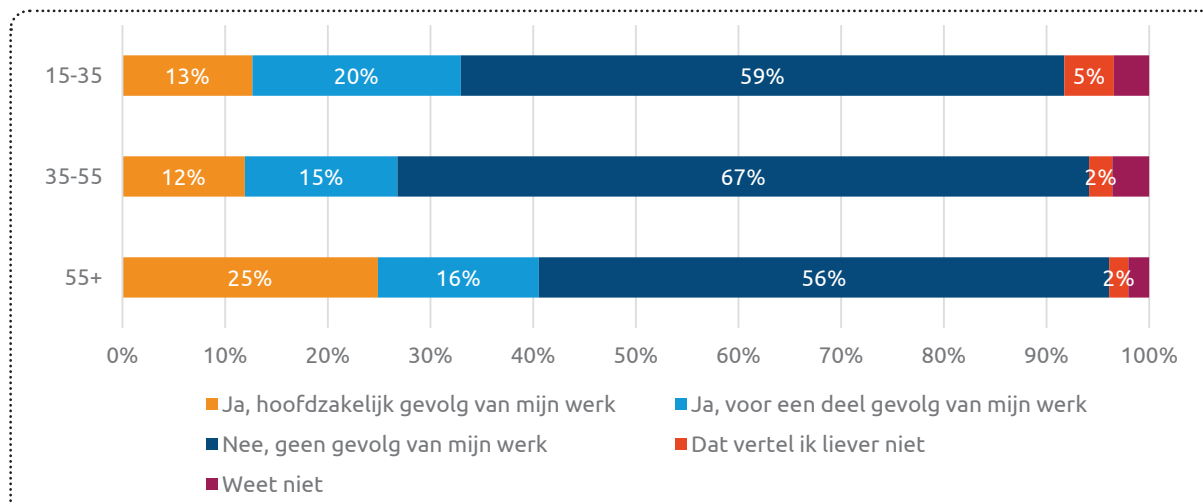
Verzuimklachten gevolg van werk?* Naar functie



*Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

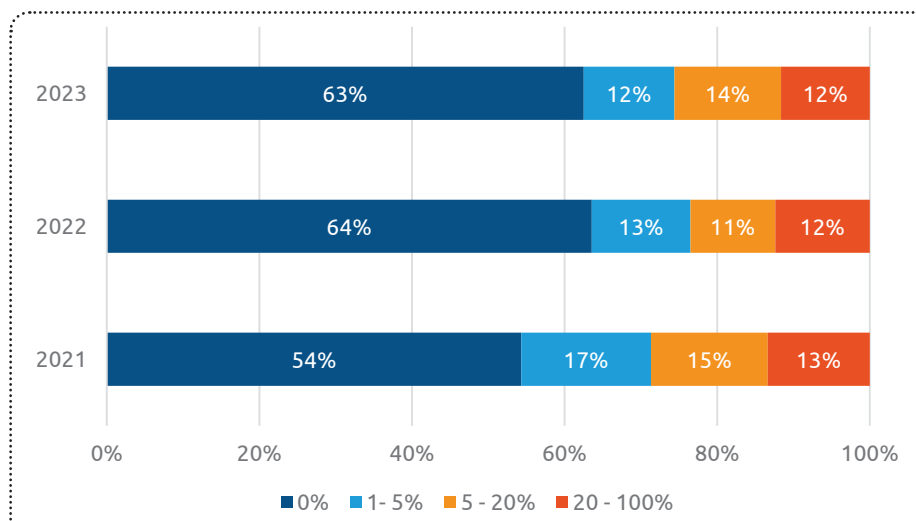
Verzuimklachten gevolg van werk?* Naar leeftijd



*Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd

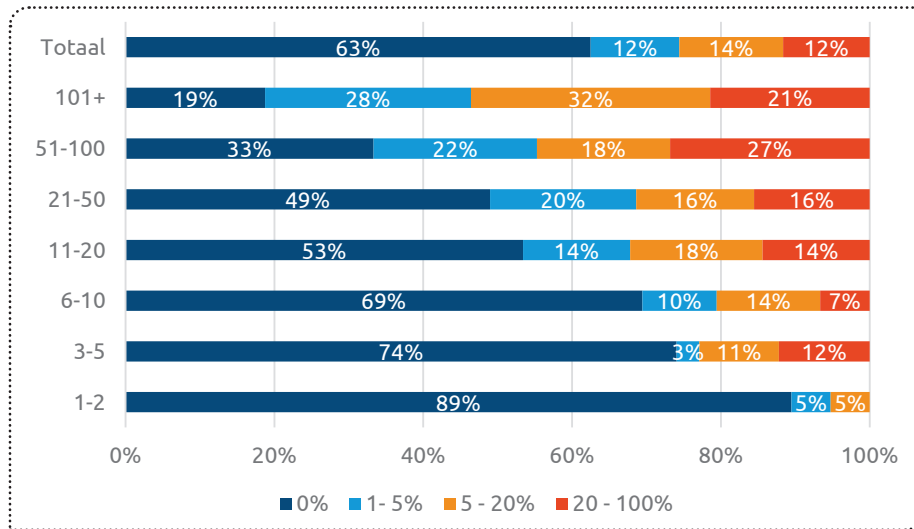
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Schatting aandeel werkgerelateerd verzuim, volgens werkgevers. Naar jaar



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021-2023

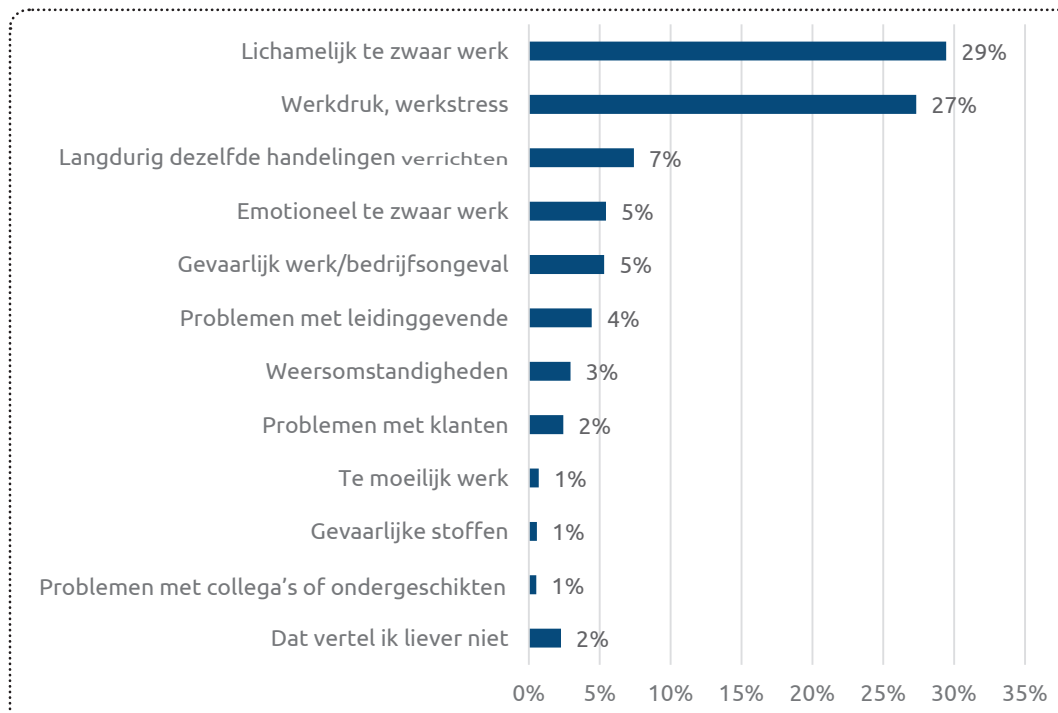
Schatting aandeel werkgerelateerd verzuim, volgens werkgevers. Naar bedrijfsomvang



*Zonder categorie 'weet niet'

Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

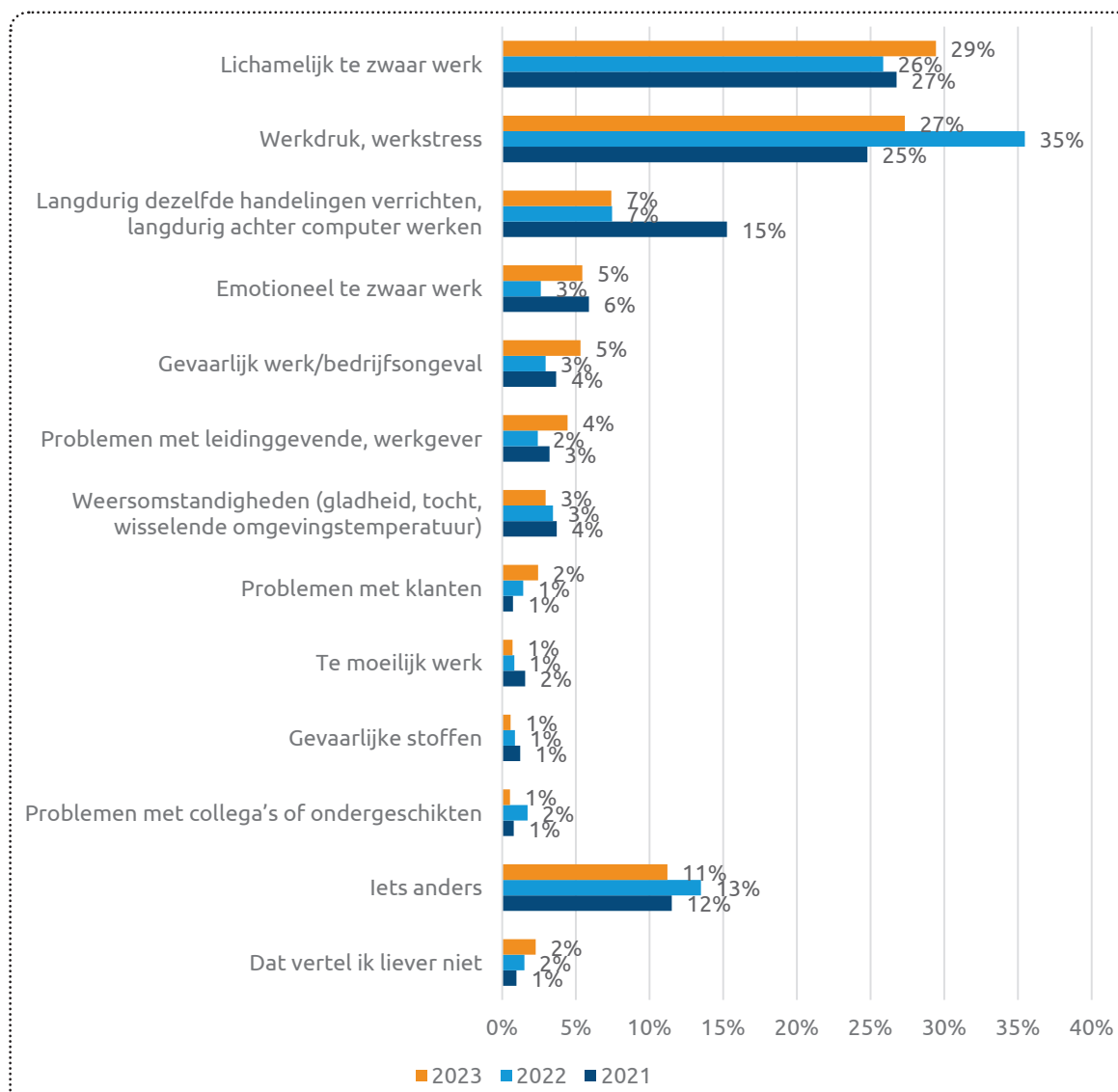
Oorzaken werkgerelateerd verzuim*



*Alleen gevraagd aan werknemers die klachten hebben (gehad) die deels of geheel het gevolg waren van het werk

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

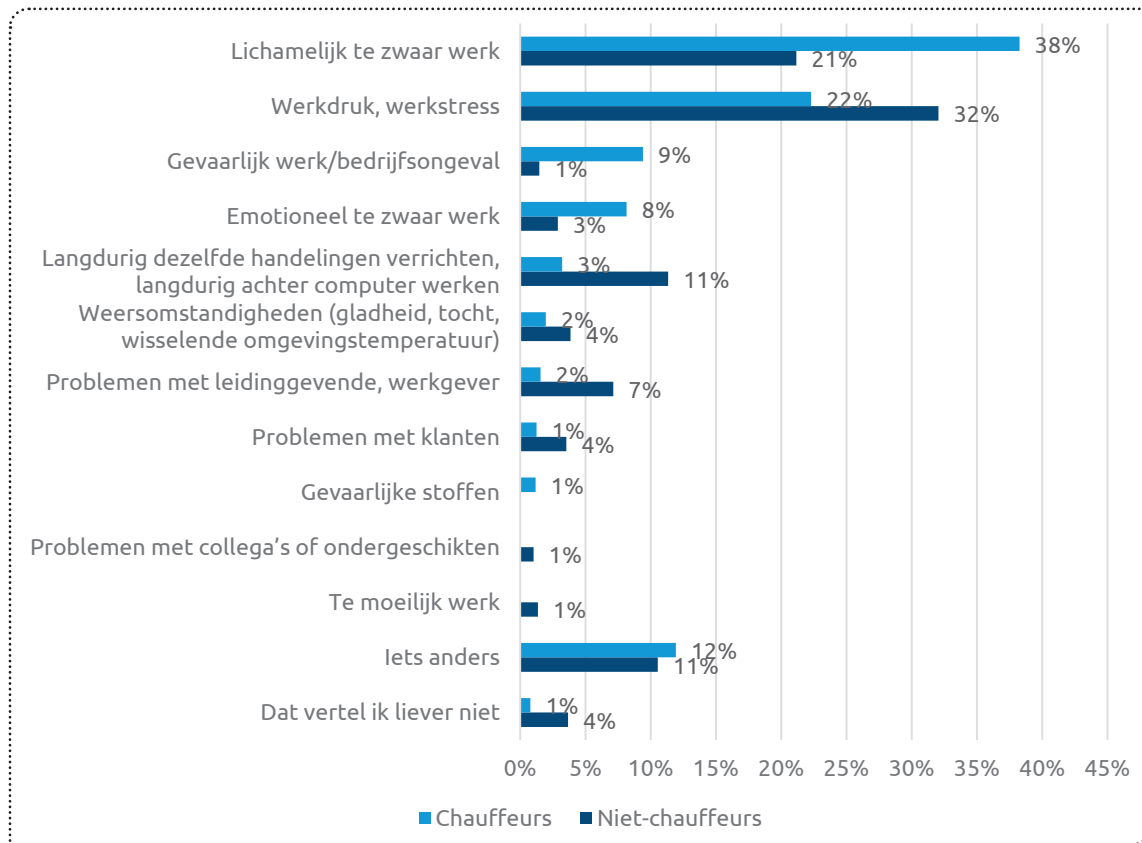
Oorzaken werkgerelateerd verzuim*. Naar jaar



*Alleen gevraagd aan werknemers die klachten hebben (gehad) die deels of geheel het gevolg waren van het werk

Bron: Werknemersenquête STL, 2021 t/m 2023

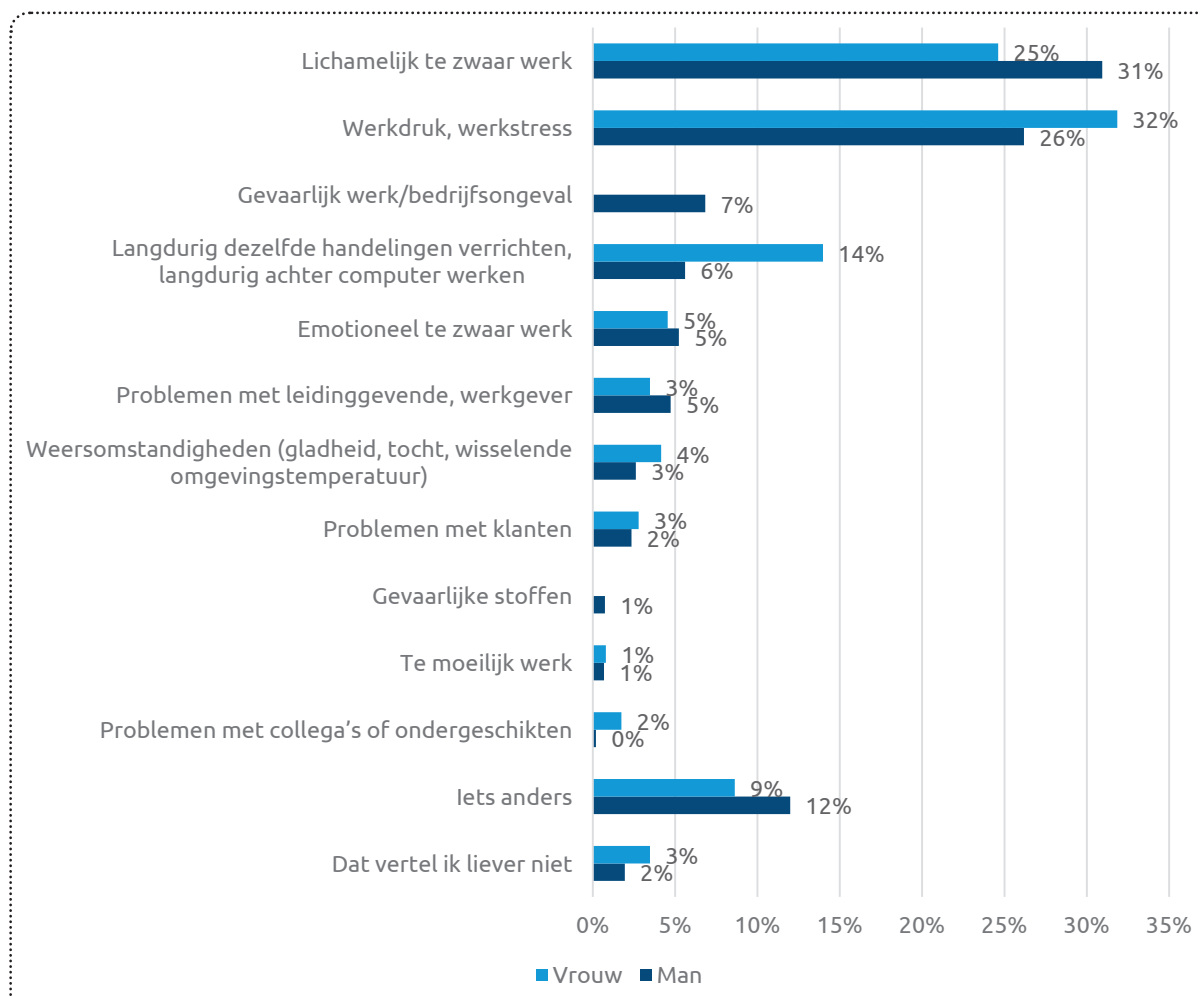
Oorzaken werkgerelateerd verzuim*. Naar functie



*Alleen gevraagd aan werknemers die klachten hebben (gehad) die deels of geheel het gevolg waren van het werk

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

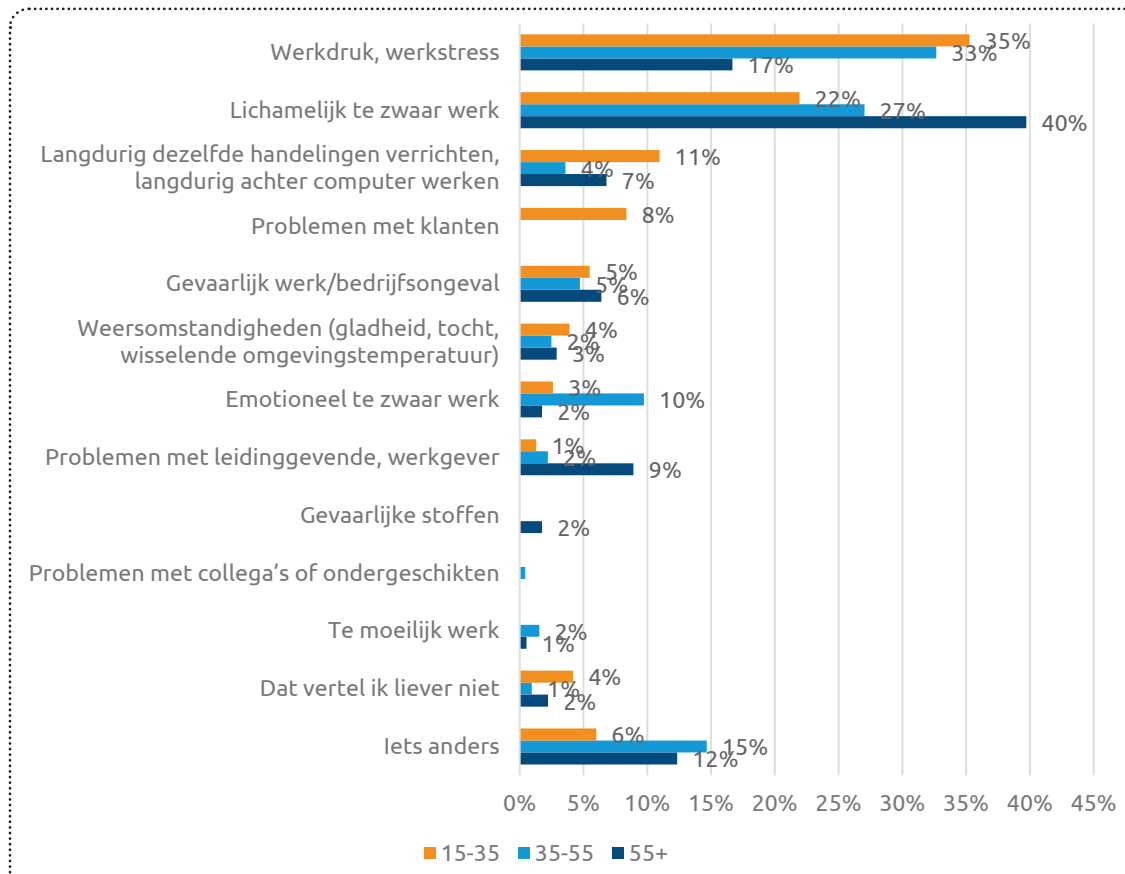
Oorzaken werkgerelateerd verzuim*. Naar geslacht



*Alleen gevraagd aan werknemers die klachten hebben (gehad) die deels of geheel het gevolg waren van het werk

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

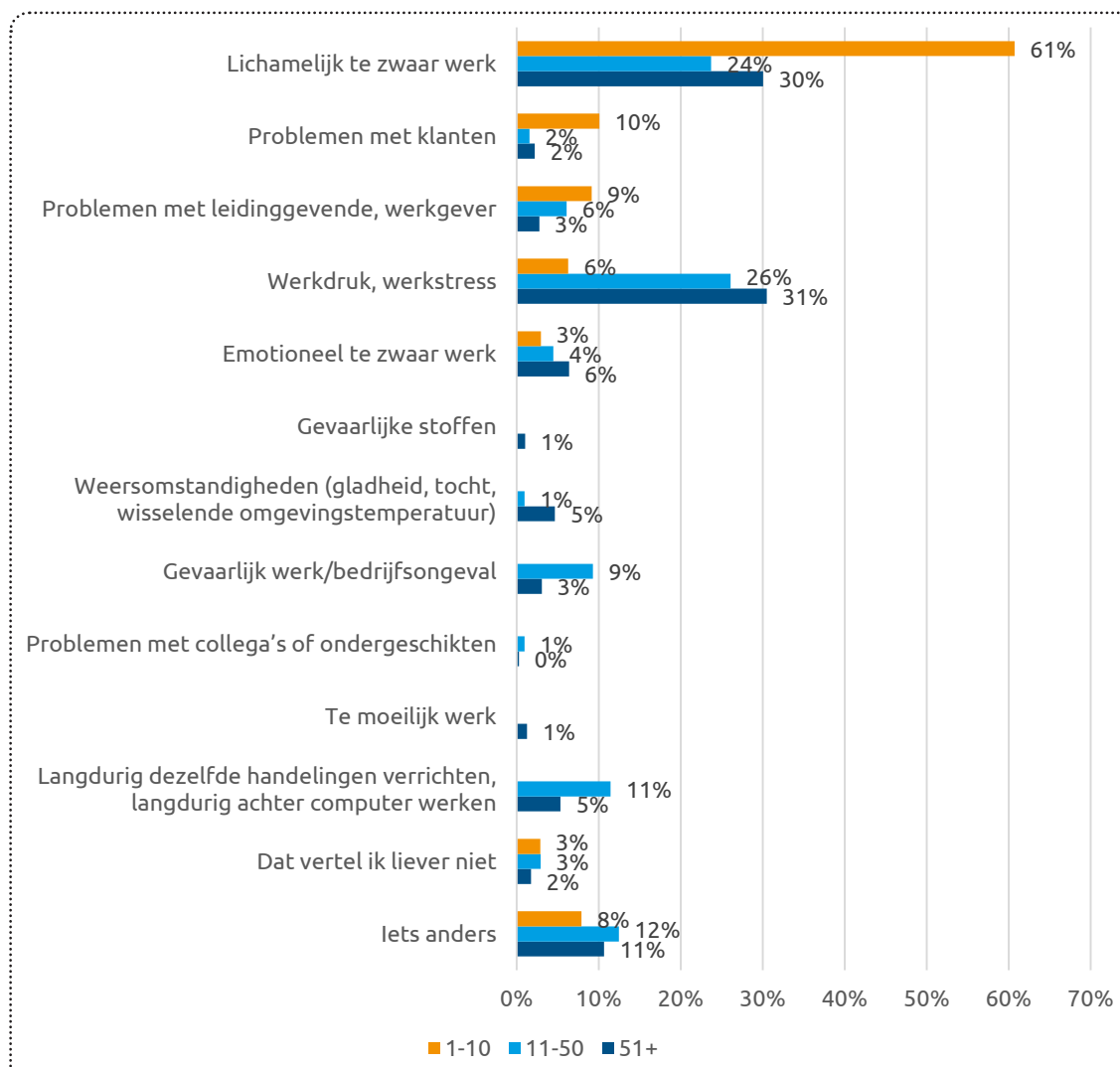
Oorzaken werkgerelateerd verzuim*. Naar leeftijd



*Alleen gevraagd aan werknemers die klachten hebben (gehad) die deels of geheel het gevolg waren van het werk

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

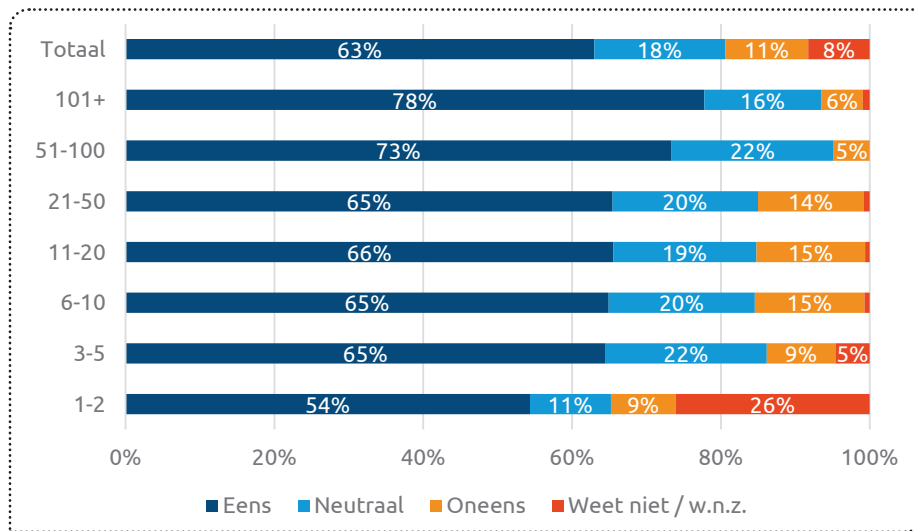
Oorzaken werkgerelateerd verzuim*. Naar bedrijfsomvang



*Alleen gevraagd aan werknemers die klachten hebben (gehad) die deels of geheel het gevolg waren van het werk

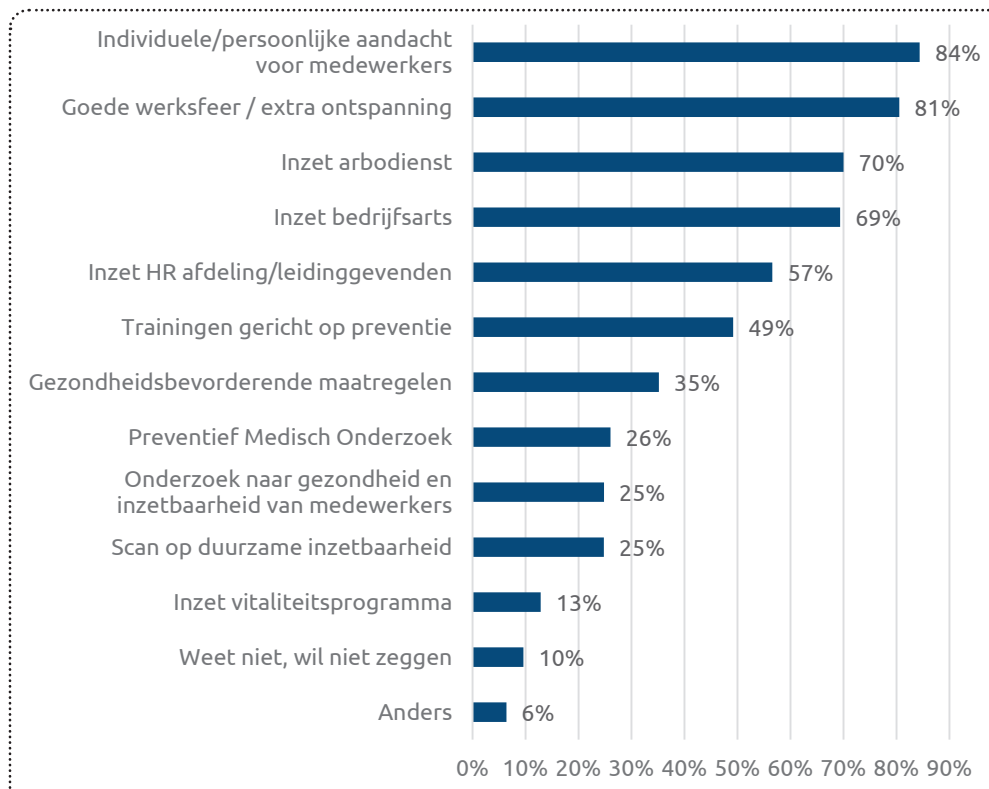
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Stelling werkgevers: Werkgevers kunnen zélf het ziekteverzuim beperken. Naar bedrijfsomvang



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Volgens werkgevers uitgevoerde activiteiten om verzuim te voorkomen

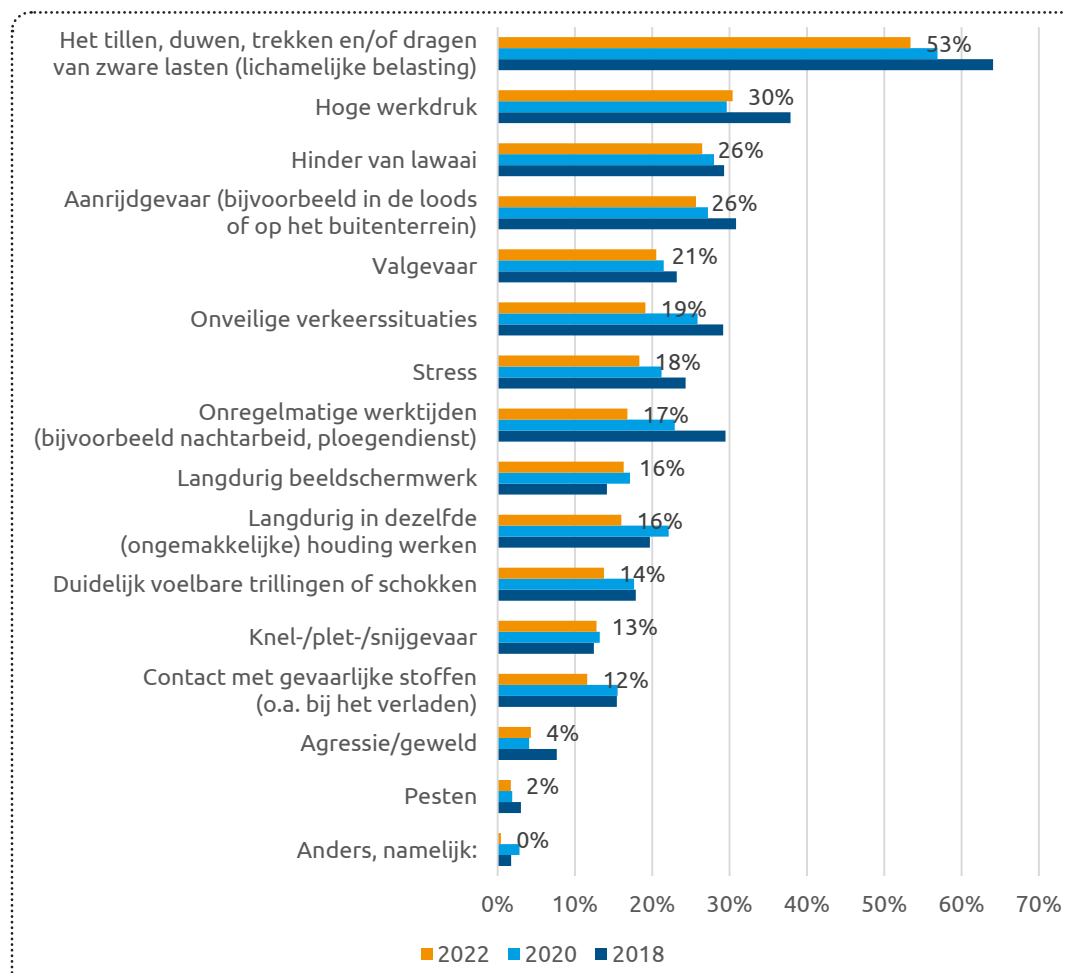


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Tabellen Veiligheid

ARBEIDSRISICO'S

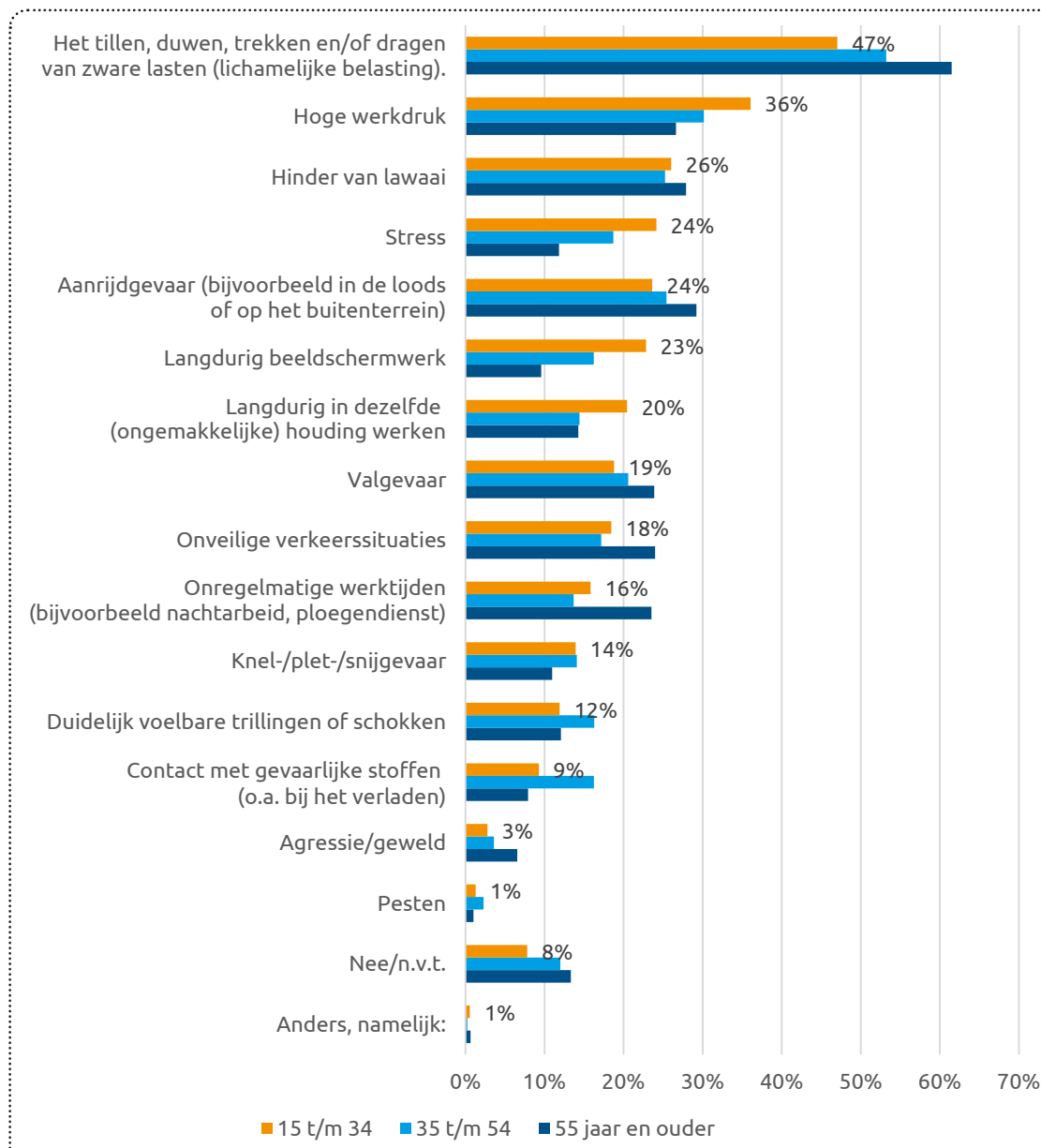
Arbeidsrisico's volgens werknemers*. 2018, 2020 en 2022



*Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Werknemersenquête STL, 2018, 2020 en 2022

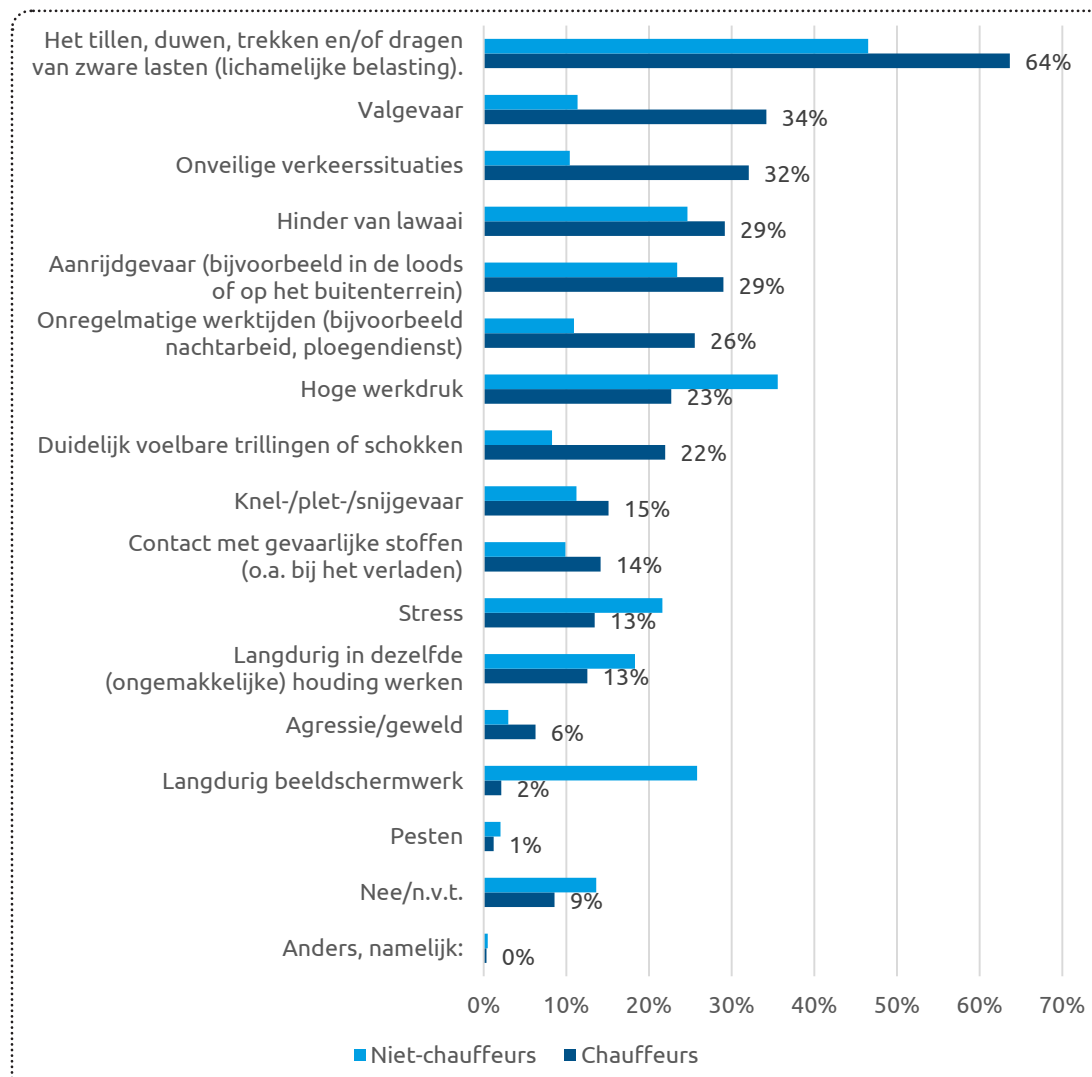
Arbeidsrisico's volgens werknemers.* Naar leeftijd



*Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

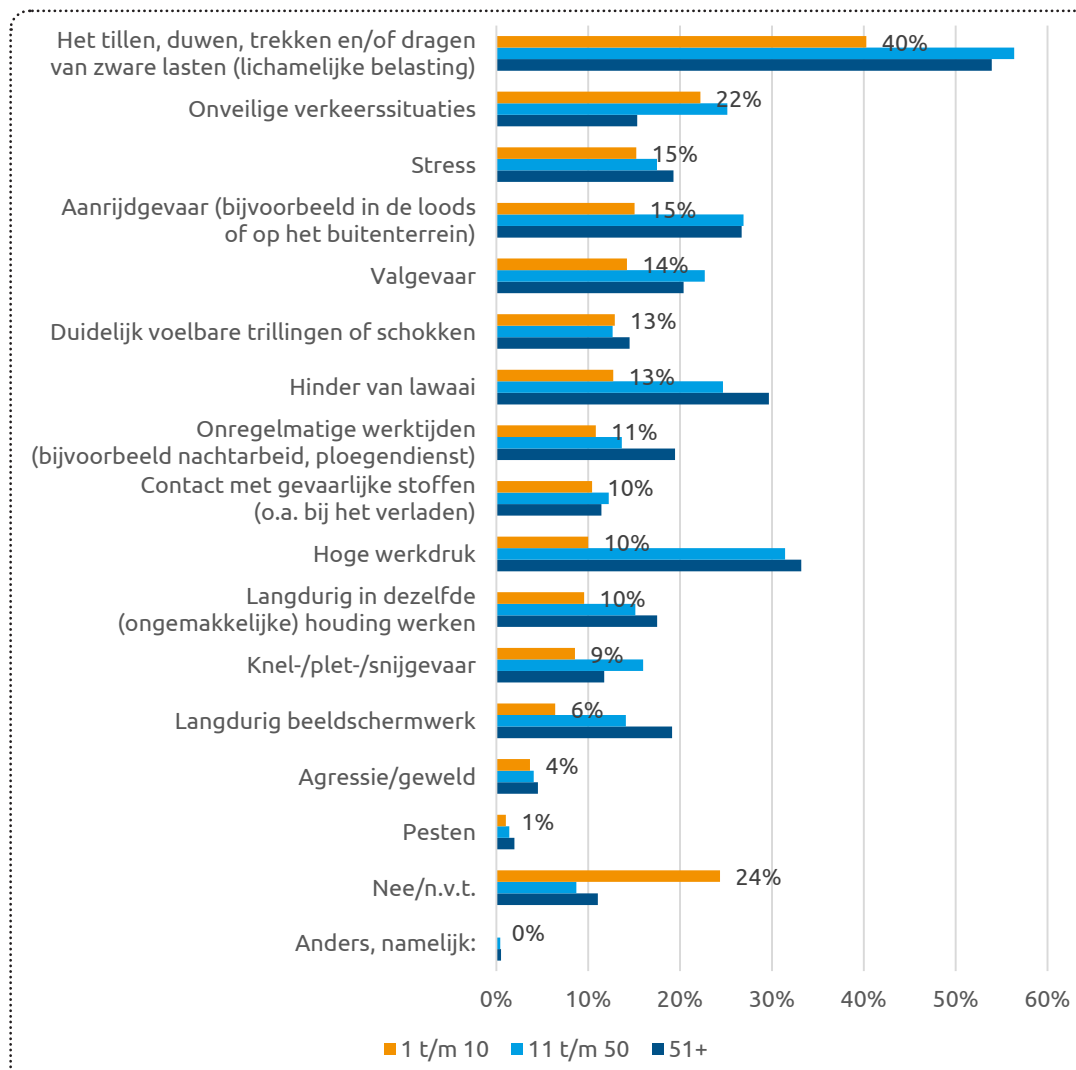
Arbeidsrisico's volgens werknemers.* Naar functie



*Meerdere antwoorden mogelijk

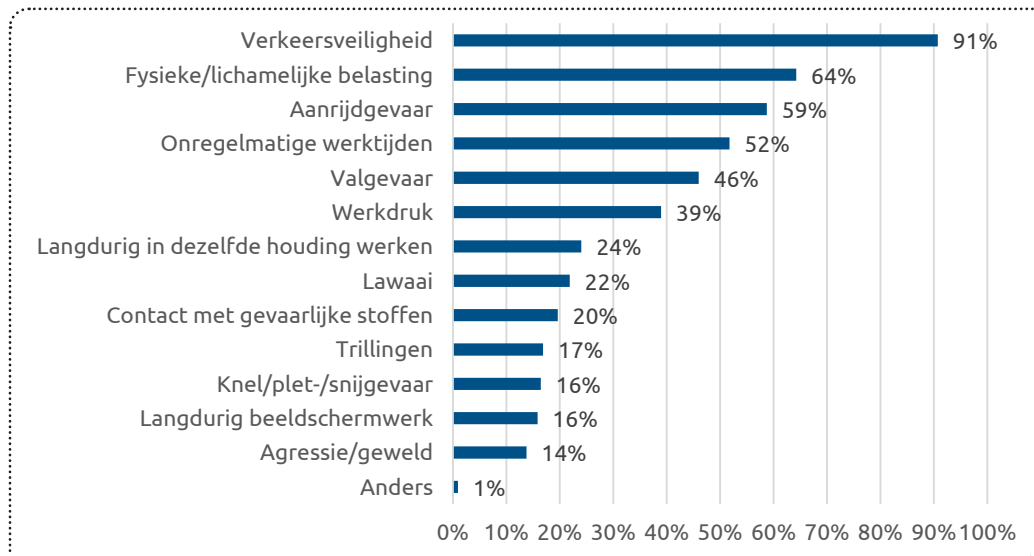
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Arbeidsrisico's volgens werknemers. Naar bedrijfsomvang



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Arbeidsrisico's volgens werkgevers*

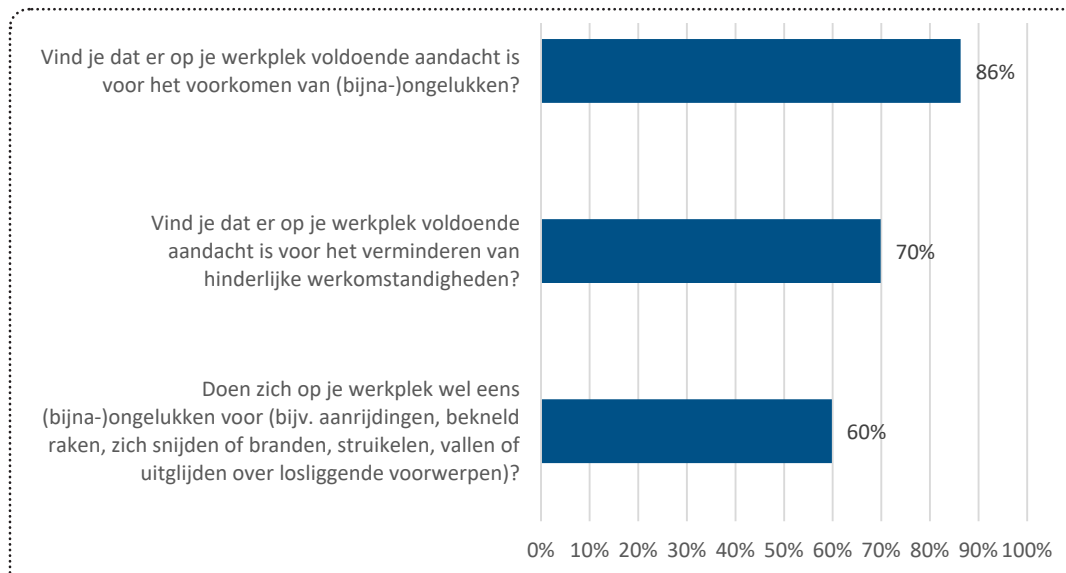


*Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Bedrijfsenquête STL, 2018

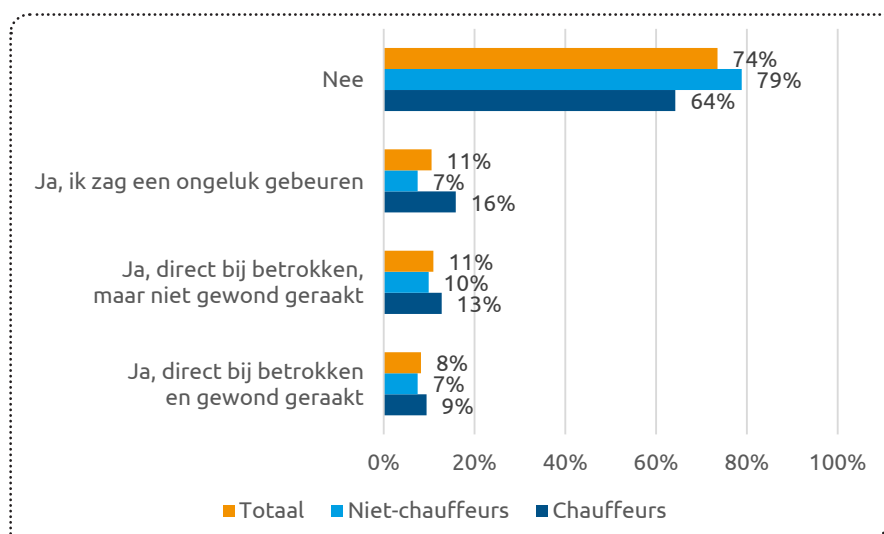
ARBEIDSONGEVALLEN

Stellingen bijna-ongelukken. Werknemers



Bron: Inzetbaarheidscheck, 2022

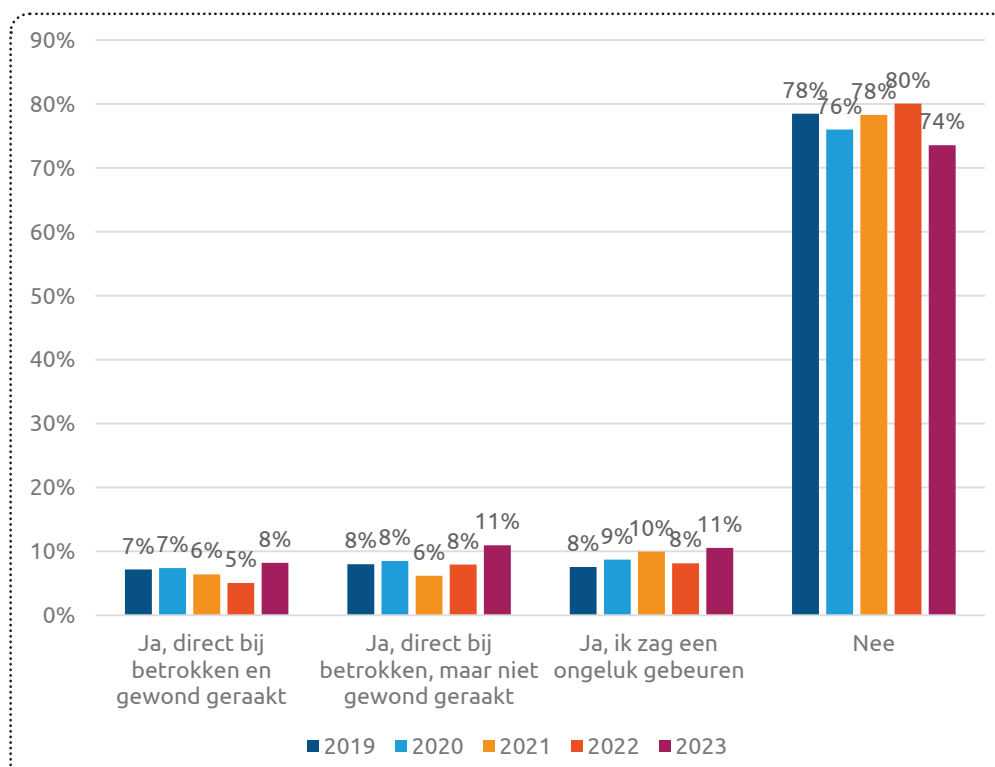
Betrokken bij ongeval tijdens werk in het afgelopen jaar. Totaal sector en naar functie*



*Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Betrokken bij ongeval tijdens werk in het afgelopen jaar. Naar jaar*



*Meerdere antwoorden mogelijk

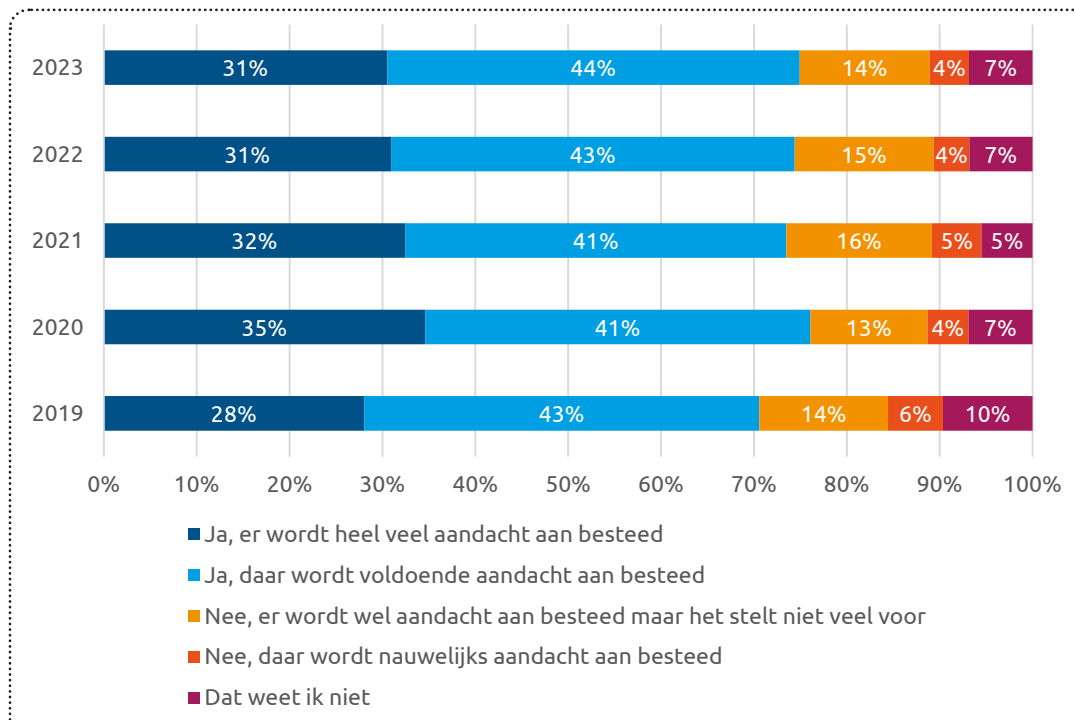
Bron: Werknemersenquête STL, 2019 t/m 2023

Aandacht voor voorkomen ongevallen



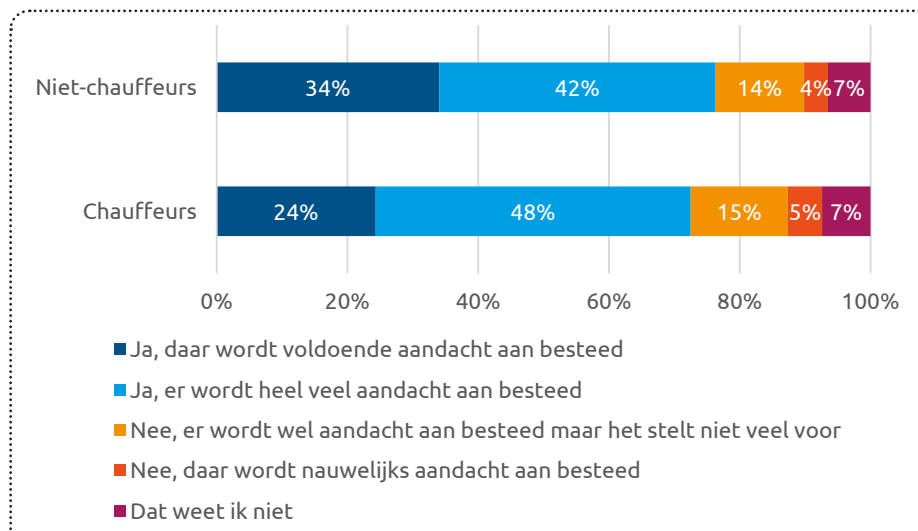
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Aandacht voor voorkomen ongevallen. Naar jaar



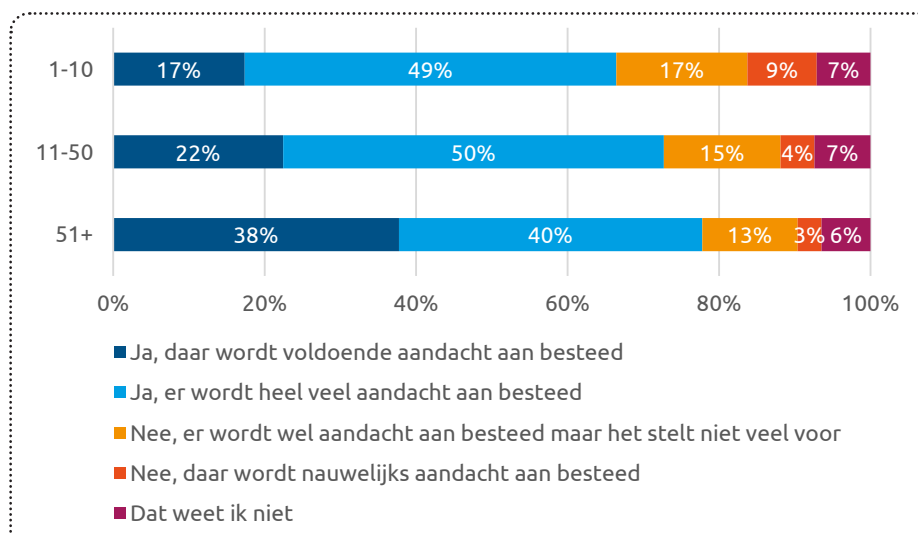
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Aandacht voor voorkomen ongevallen. Naar functie



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Aandacht voor voorkomen ongevallen. Naar bedrijfsomvang



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

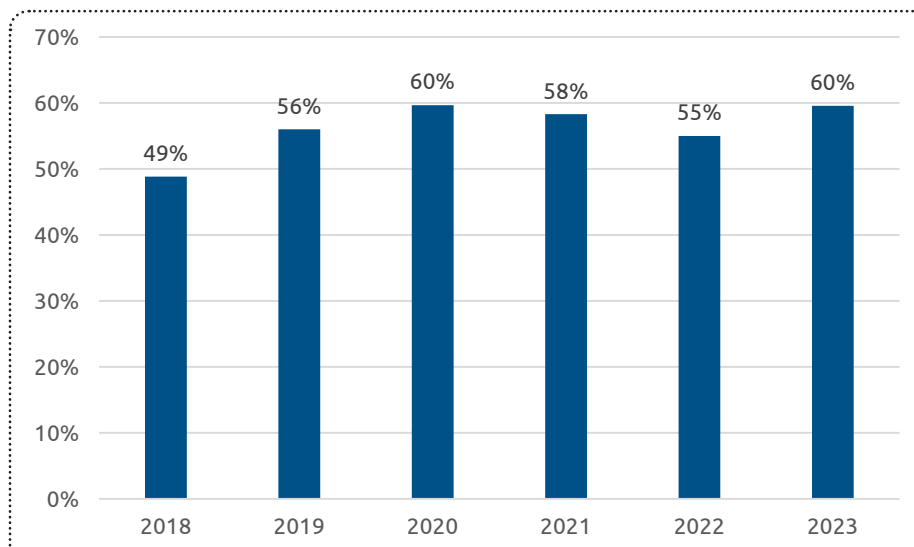
MAATREGELEN VOOR VEILIG WERKEN

Maatregelen arbo/veilig werken. Naar jaar



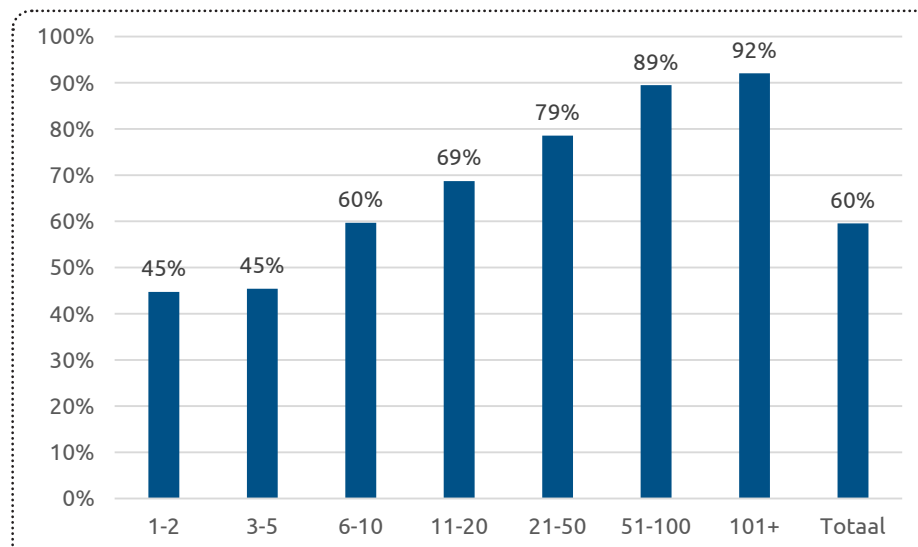
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2019 t/m 2023

Aandeel bedrijven met preventiemedewerker. 2018 t/m 2023



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2018 t/m 2023

Aandeel bedrijven met preventiemedewerker. Naar bedrijfsomvang



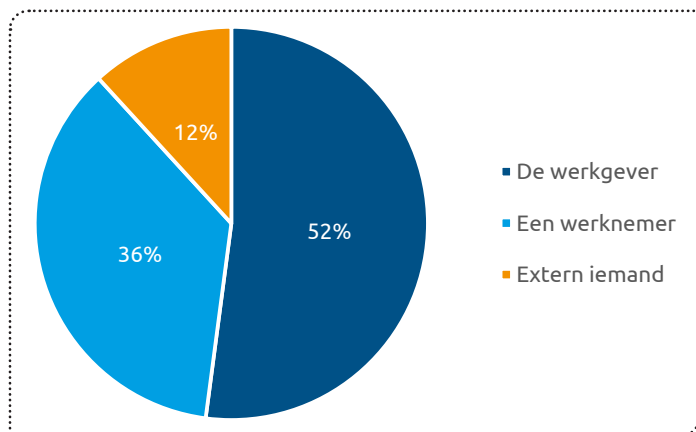
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Zijn één of meerdere werknemers als preventiemedewerker aangewezen? Landelijk



Bron: TNO, WEA, 2021

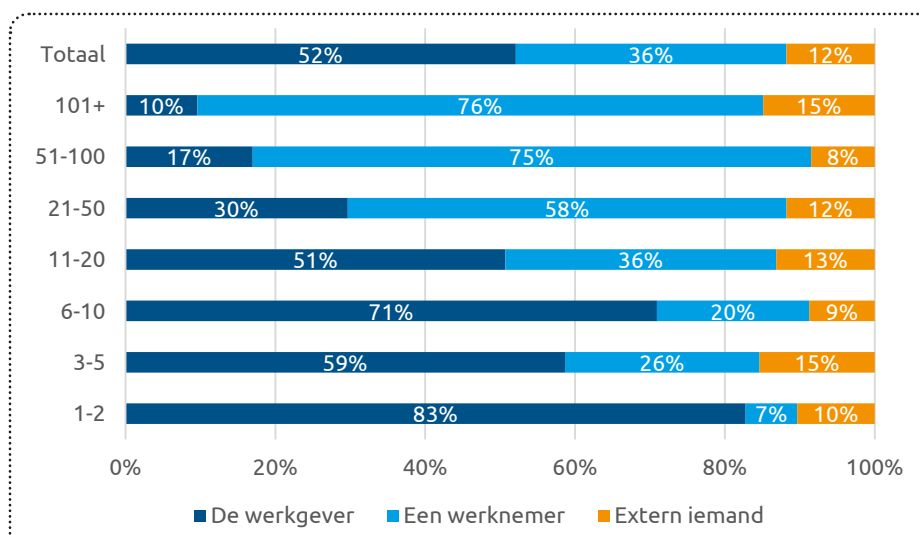
Wie is de preventiemedewerker*



*Alleen gevraagd aan werkgevers die een preventiemedewerker hebben

Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

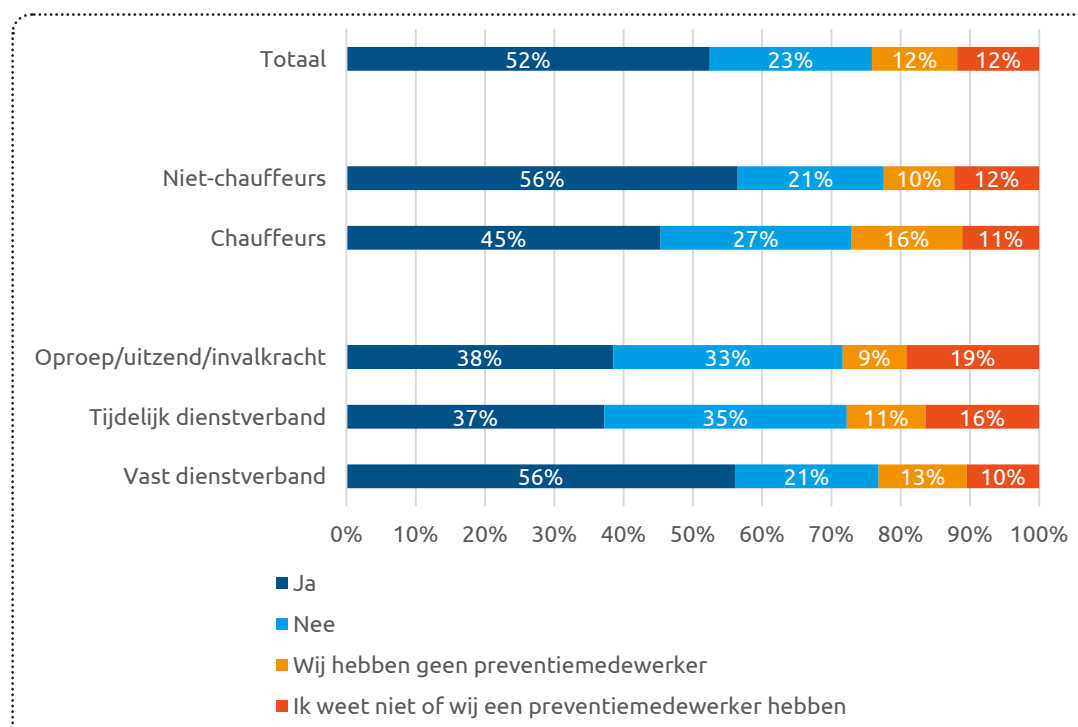
Wie is de preventiemedewerker?* Naar bedrijfsomvang



*Alleen gevraagd aan werkgevers die een preventiemedewerker hebben

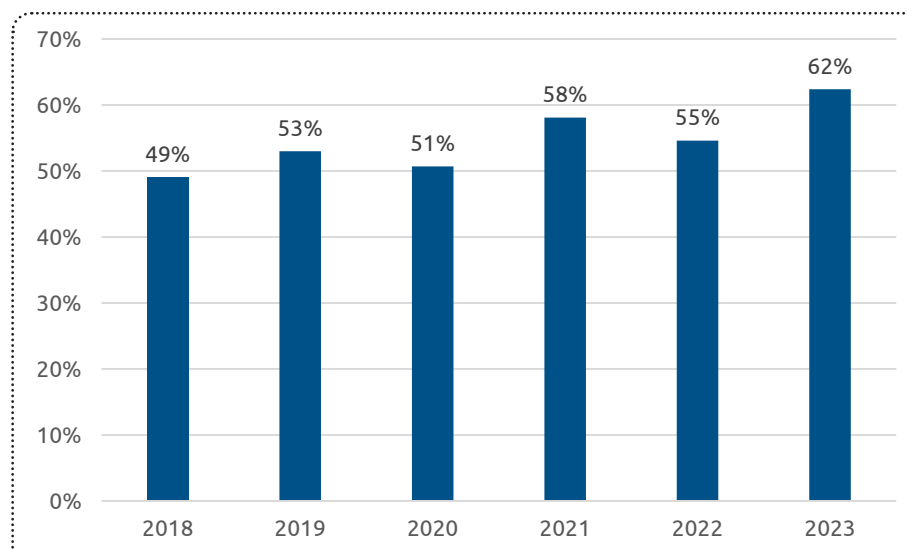
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Werknemers: Bekend met preventiemedewerker? Sector. Naar functie en aard dienstverband



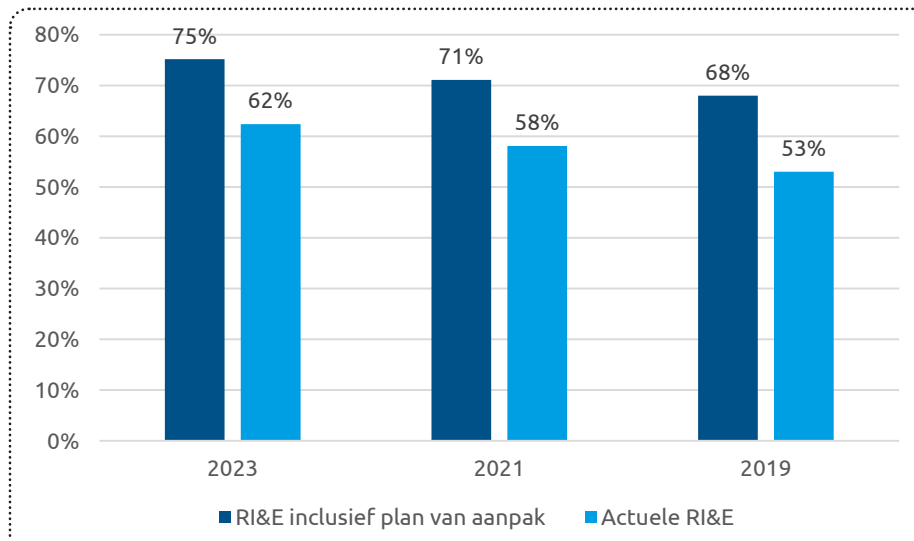
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Bedrijven met actuele RI&E. 2018 t/m 2023



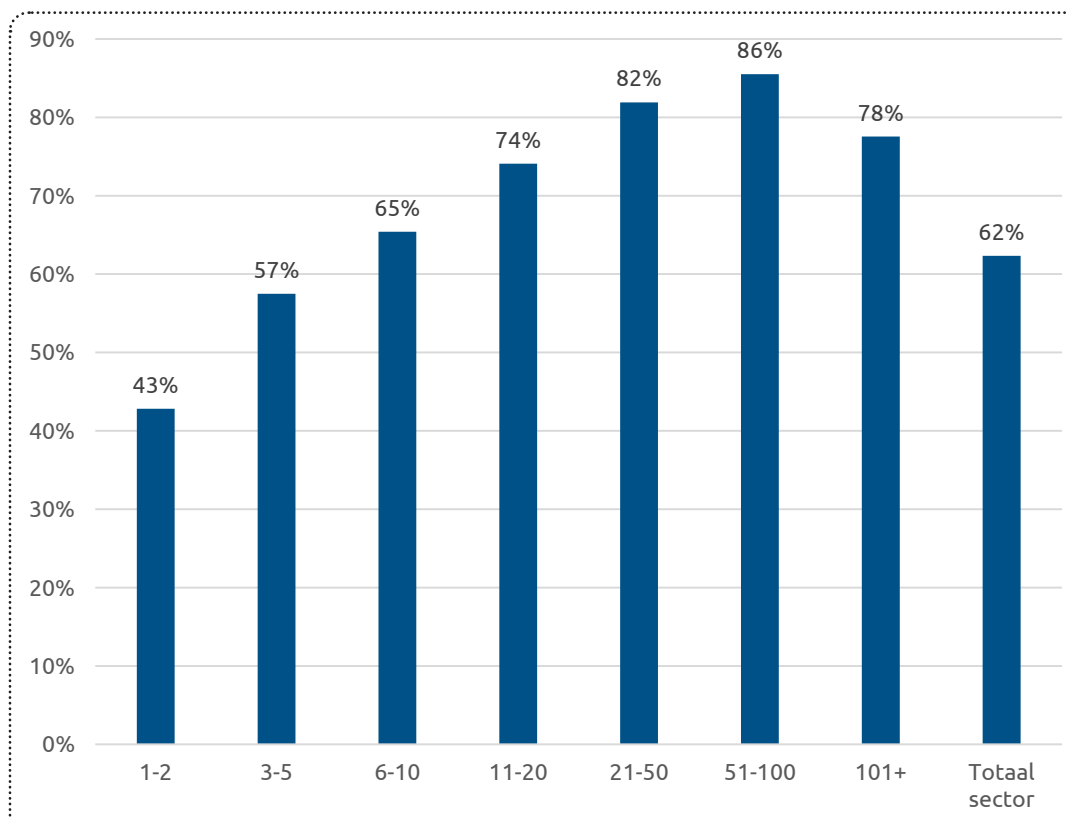
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2018 t/m 2023

Bedrijven met (actuele) RI&E. 2019-2023



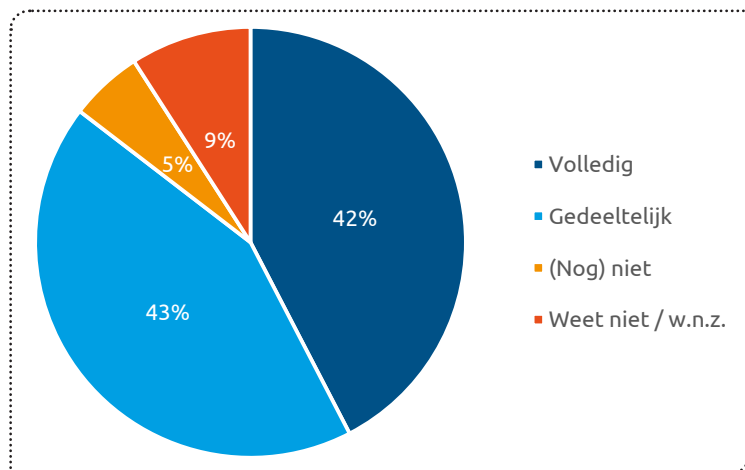
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2019, 2021 en 2023

Bedrijven met (actuele) RI&E. Naar bedrijfsomvang



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

Mate van uitvoering plan van aanpak RI&E volgens werkgevers*

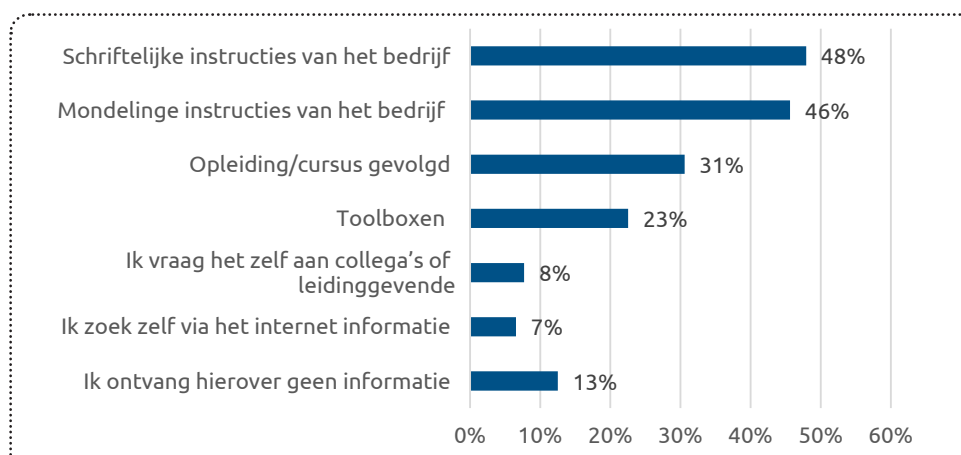


*Alleen gevraagd aan werkgevers die over een RI&E beschikken

Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

TEVREDENHEID OVER VEILIGHEID IN EIGEN BEDRIJF

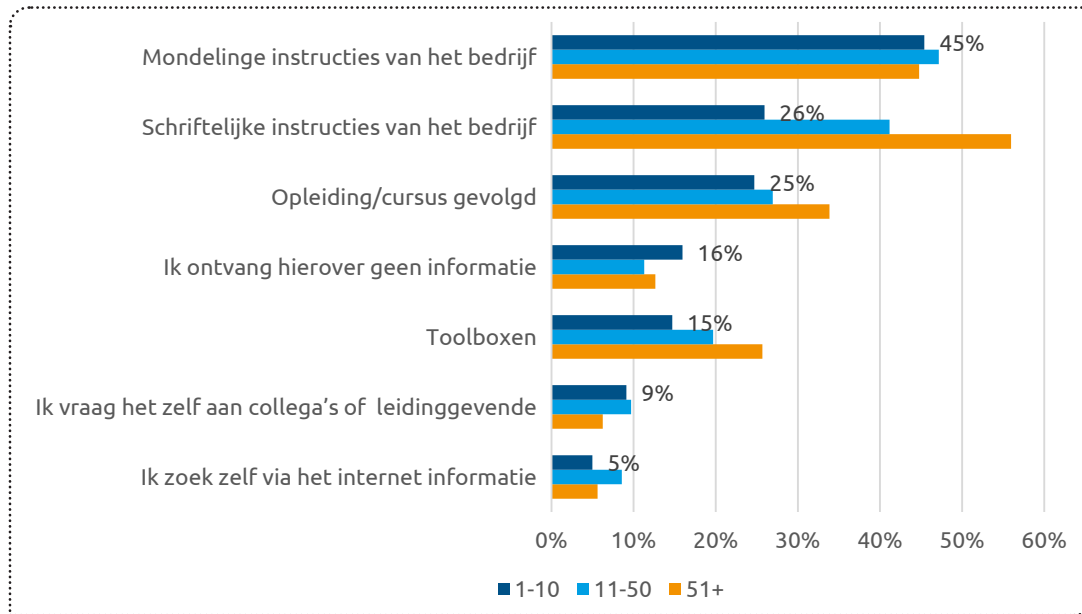
Werknemers: Op welke manier ontvang je in je huidige baan, informatie over hoe je met arbeidsrisico's moet omgaan?*



*Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

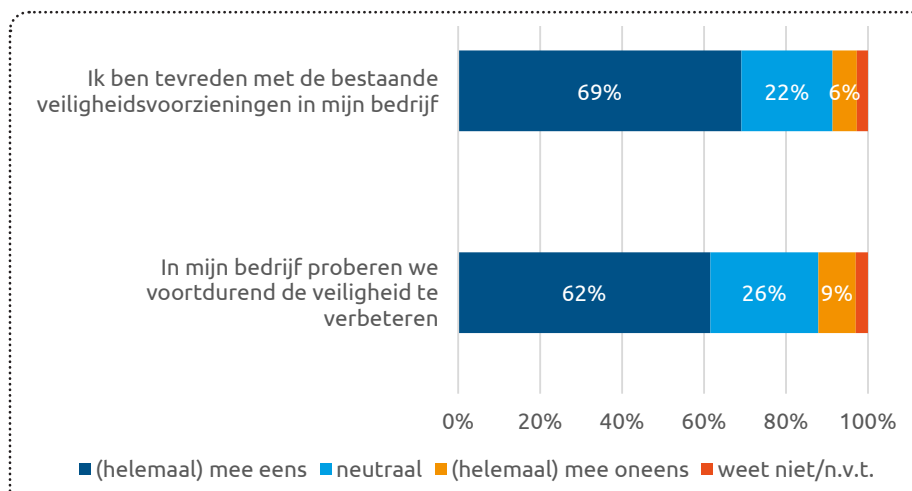
Werknemers: Op welke manier ontvang je in je huidige baan, informatie over hoe je met arbeidsrisico's moet omgaan?*



*Meerdere antwoorden mogelijk

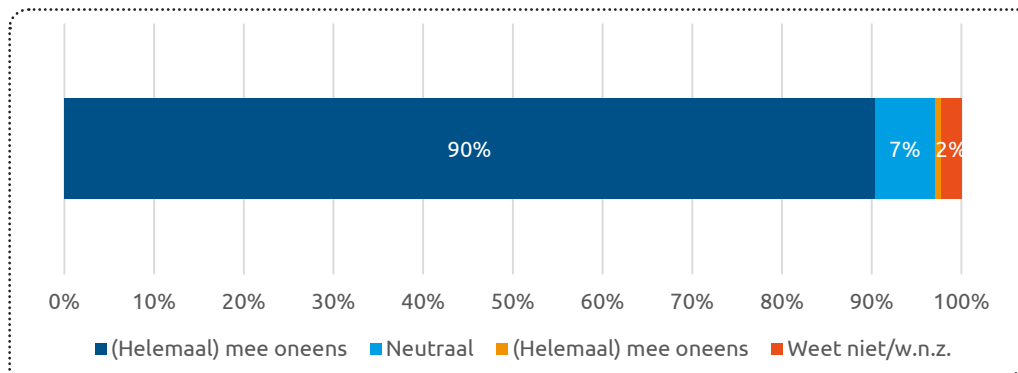
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Oordeel veiligheid in bedrijf. Werknemers



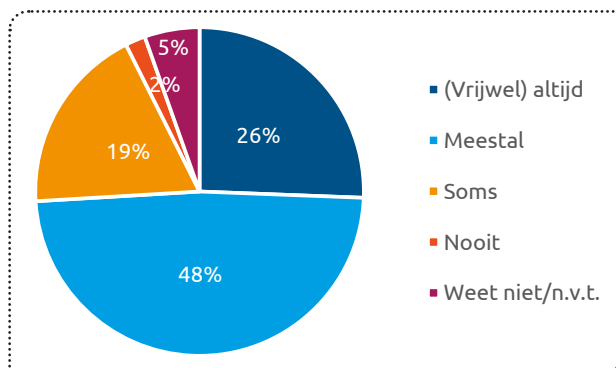
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werkgever: Ik ben tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen in de vestiging



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2023

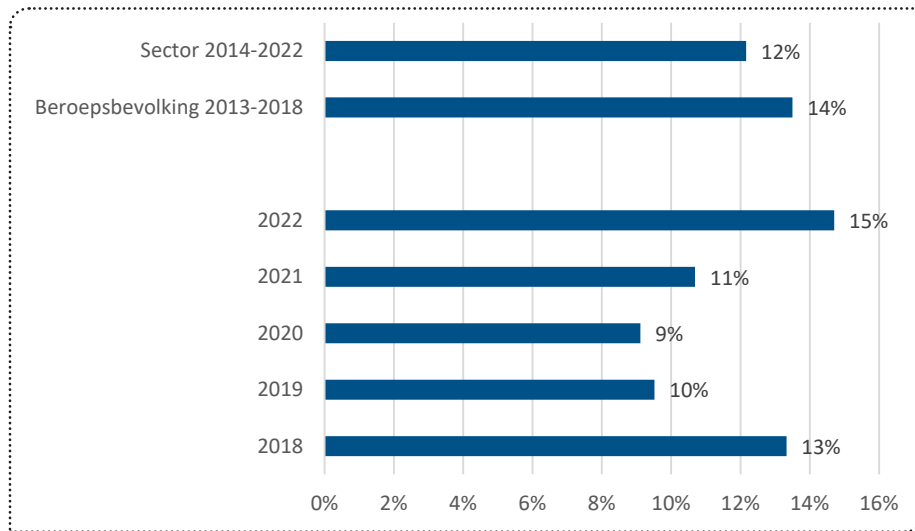
Mate waarin mensen in bedrijf zich aan veiligheidsprocedures houden, volgens werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

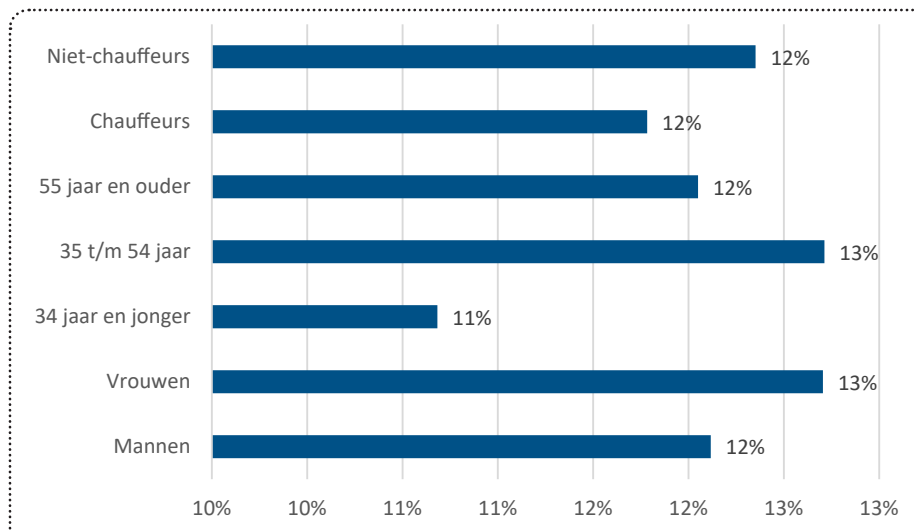
PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING

Last van hinderlijke stress. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



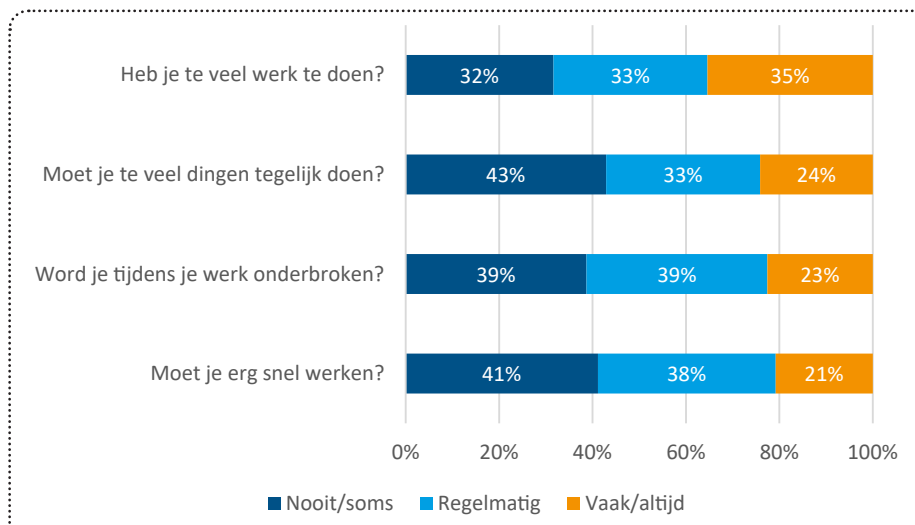
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014-t/m 2022

Last van hinderlijke stress. Naar functie, leeftijd en geslacht



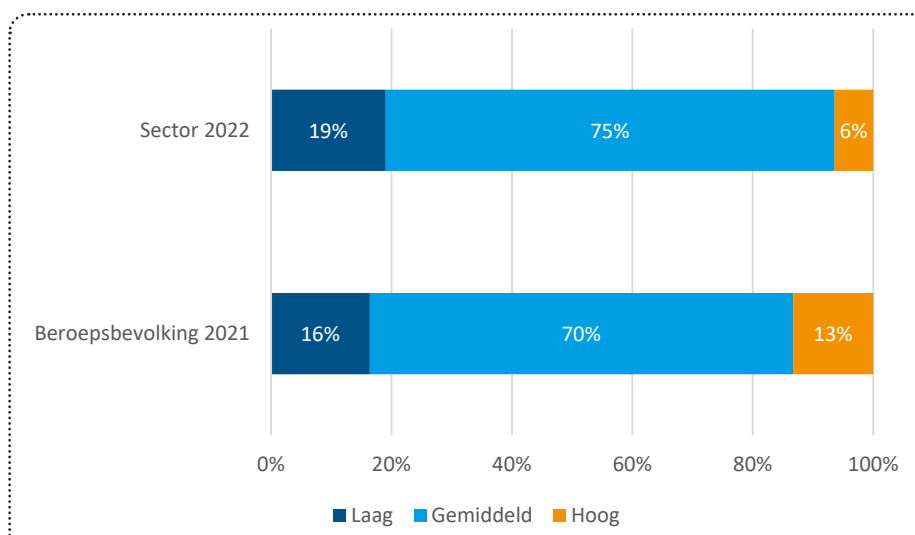
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 t/m 2022

Stellingen werkdruk



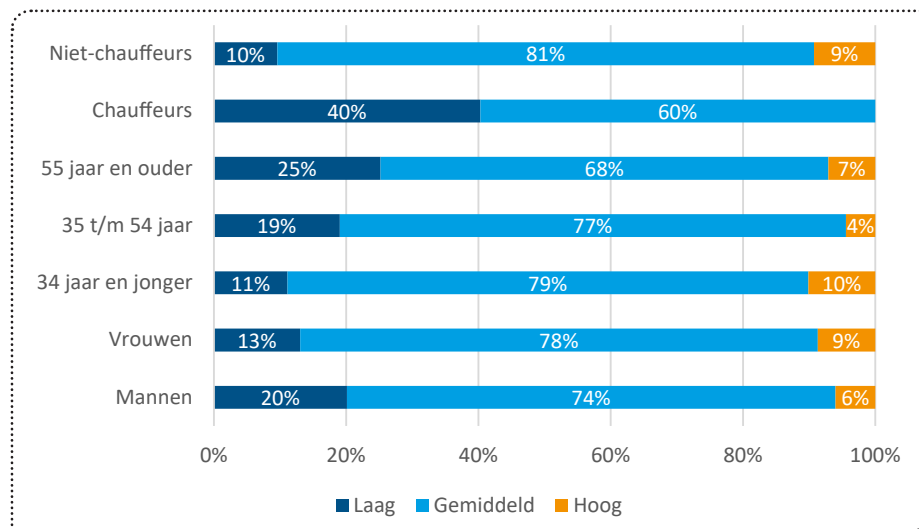
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Werkdruk, schaalscore. Sector en landelijk



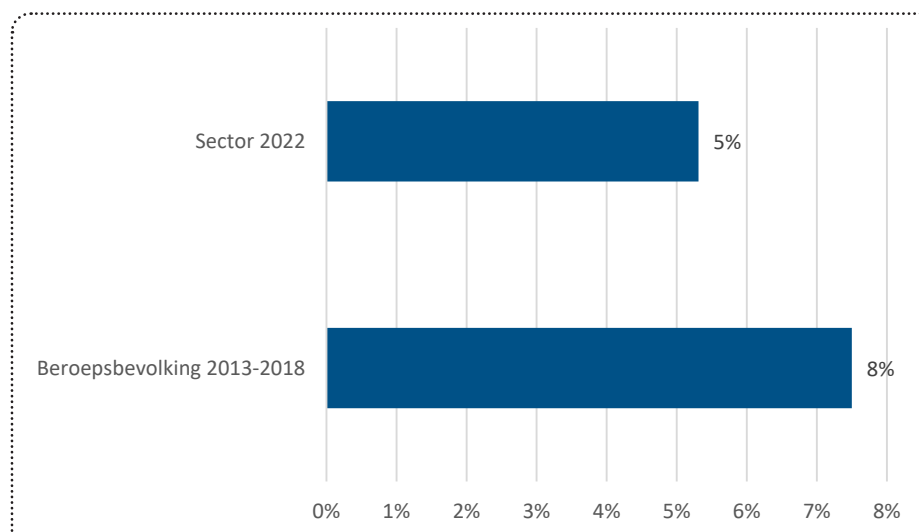
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Werkdruk, schaalscore. Naar functie, leeftijd en geslacht



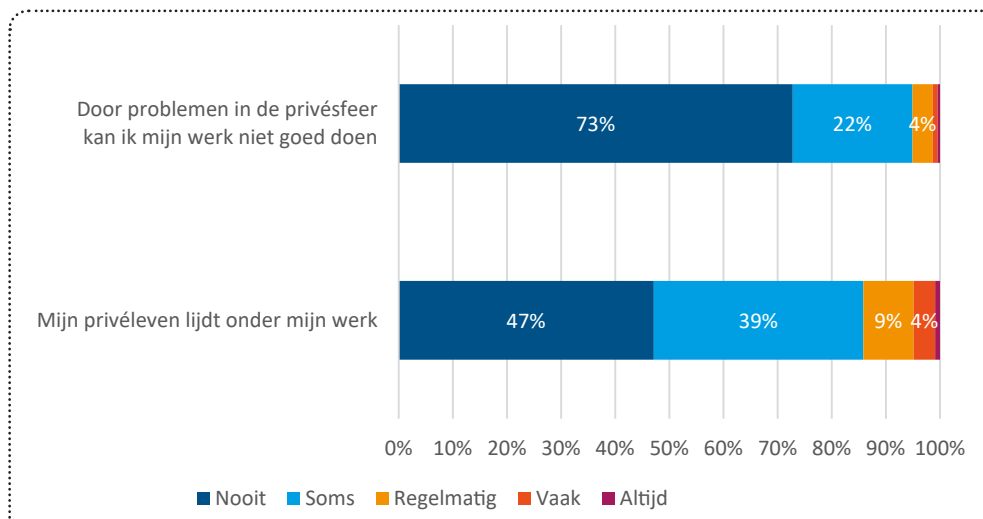
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Aandeel werknemers dat aangeeft in het afgelopen jaar (ten tijde van invullen vragenlijst) te maken te hebben gehad met ongewenste omgangsvormen



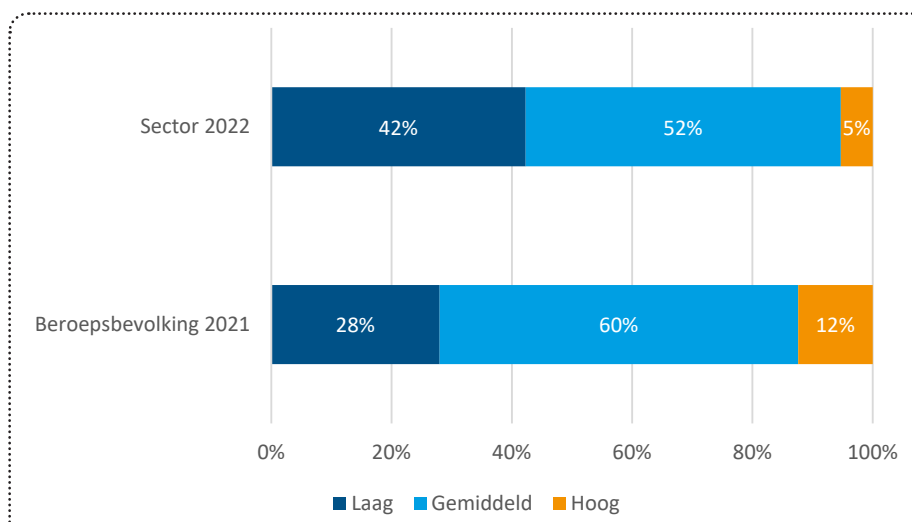
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Stellingen werk-privé conflict



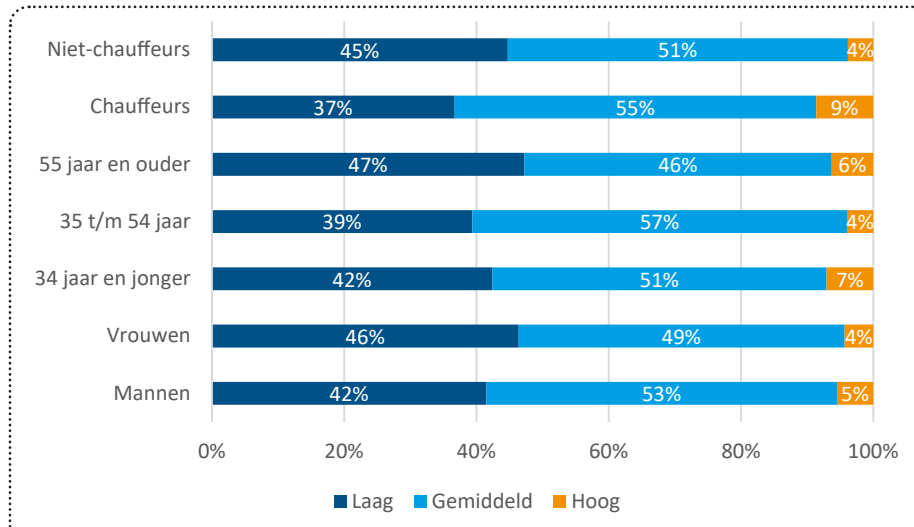
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Schaal werk-privé conflict. Sector en landelijk



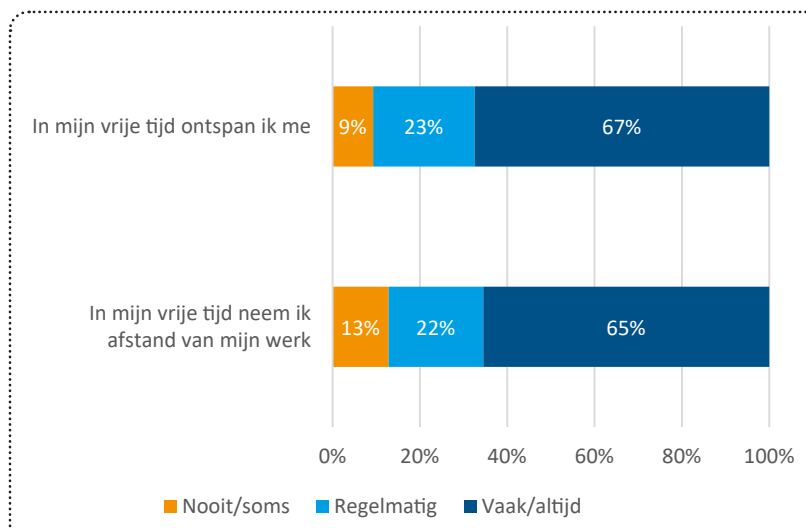
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Schaal werk-privé conflict. Naar functie, leeftijd en geslacht



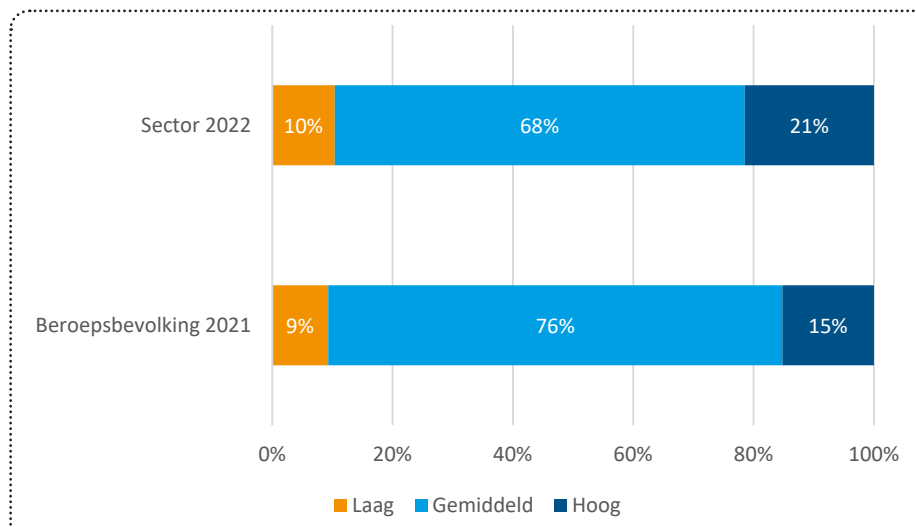
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Stellingen herstel in vrije tijd



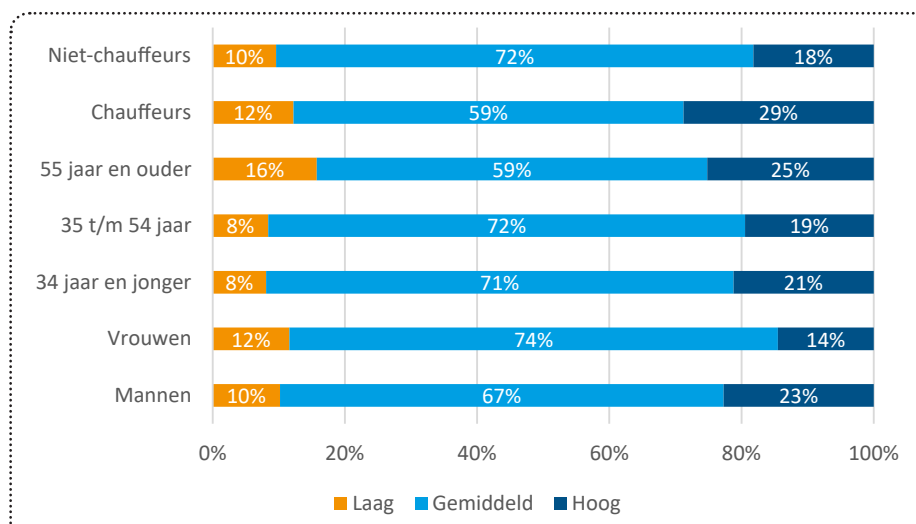
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Schaalscore herstel in vrije tijd. Sector en landelijk



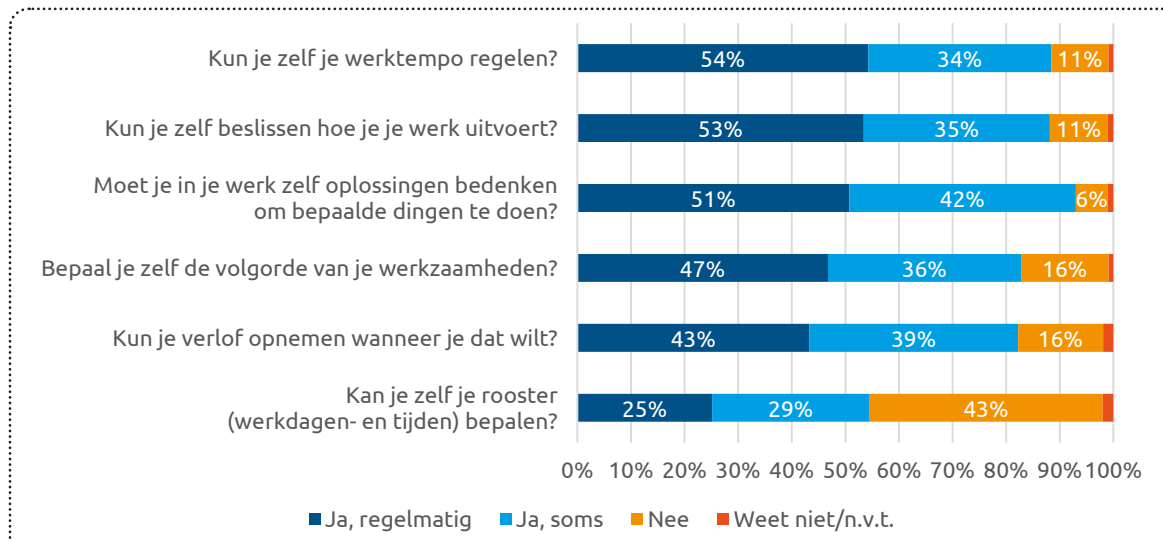
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Schaalscore herstel in vrije tijd. Naar functie, leeftijd en geslacht



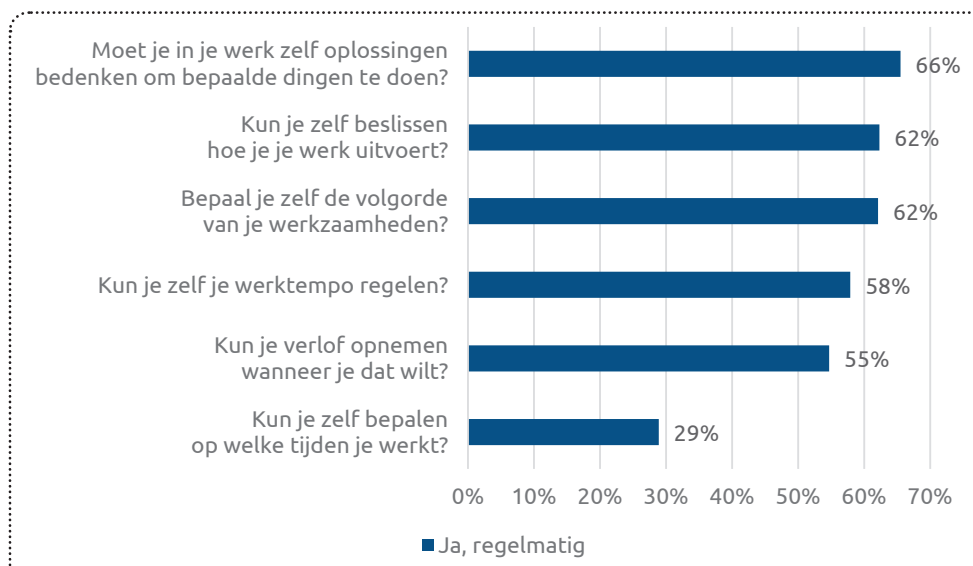
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Mate van autonomie, werknemers (sector transport en logistiek)



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Mate van autonomie, werknemers (landelijk)

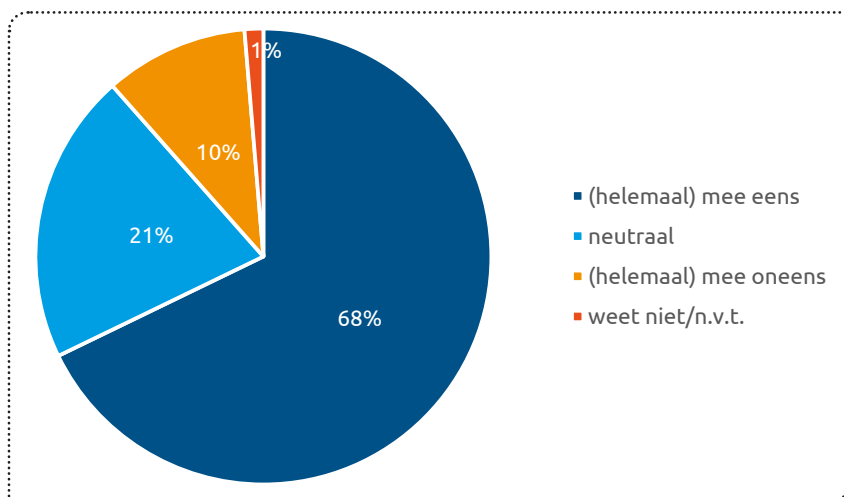


Bron: TNO/CBS, NEA, 2023

Tabellen Organisatie en leidinggeven

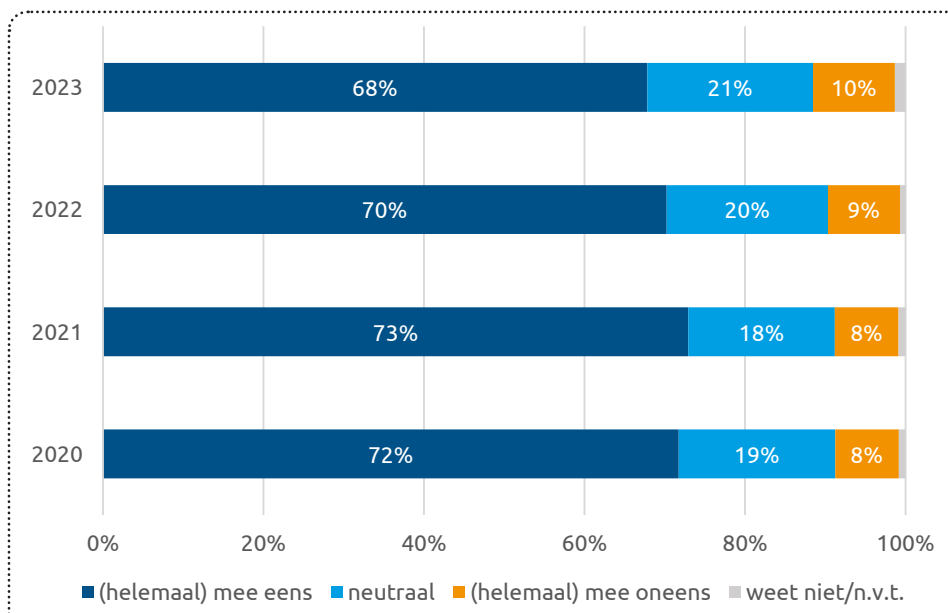
TEVREDENHEID MET WERK

Werknemers: Ik ben tevreden met mijn huidige werk



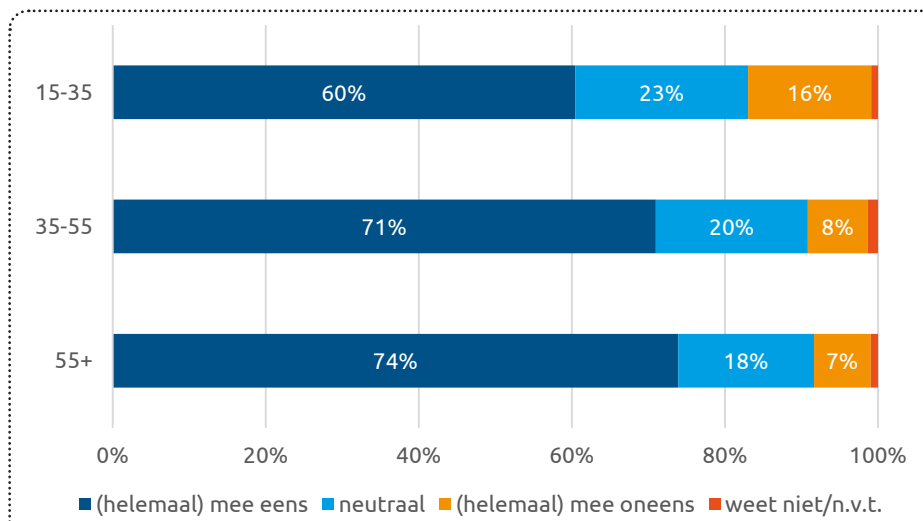
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Ik ben tevreden met mijn huidige werk. Naar jaar



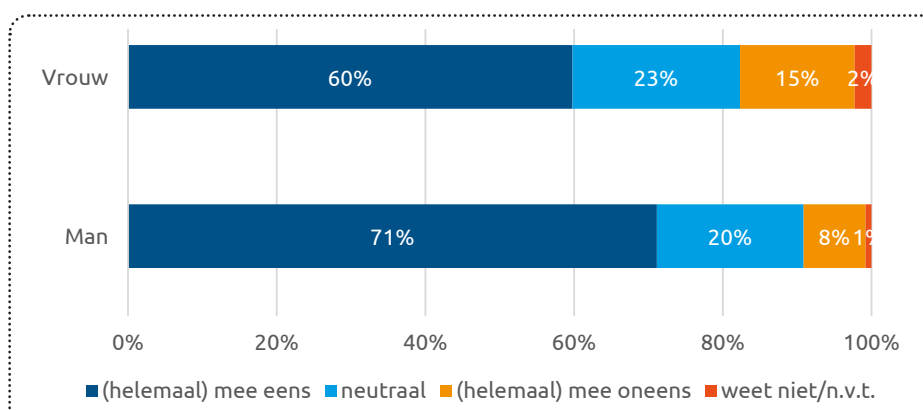
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Ik ben tevreden met mijn huidige werk. Naar leeftijd



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Ik ben tevreden met mijn huidige werk. Naar geslacht



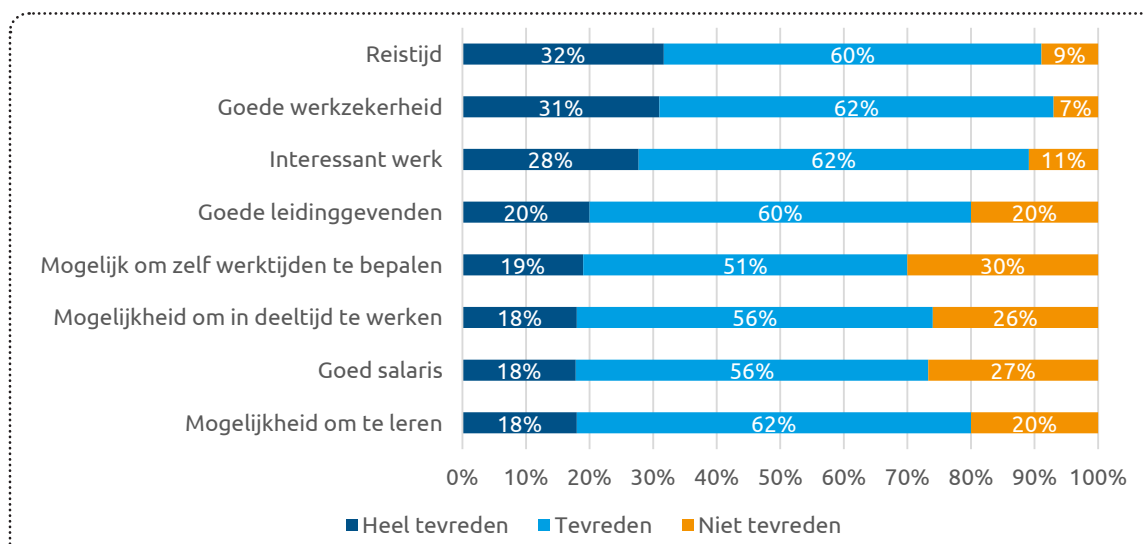
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Belang verschillende arbeidsvoorwaarden, SOOB sector



Bron: NEA/ABF, bewerking STL, 2021

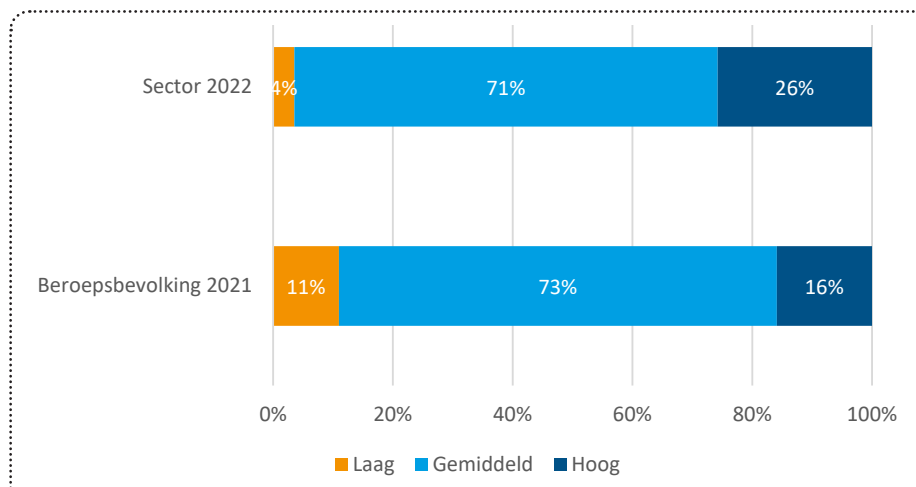
Tevredenheid verschillende arbeidsvoorwaarden, SOOB sector



Bron: NEA/ABF, bewerking STL, 2021

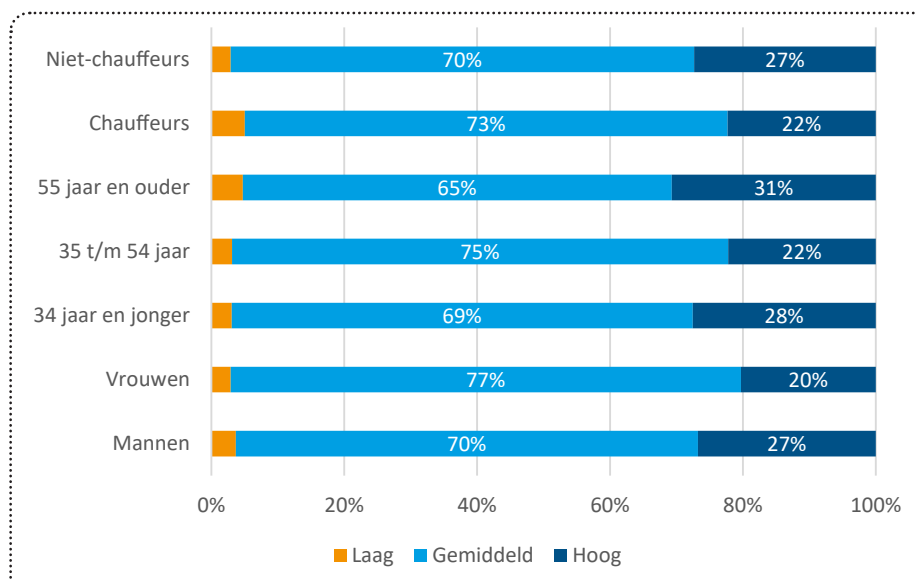
BEVLOGENHEID EN WAARDERING

Bevlogenheid. Sector en landelijk



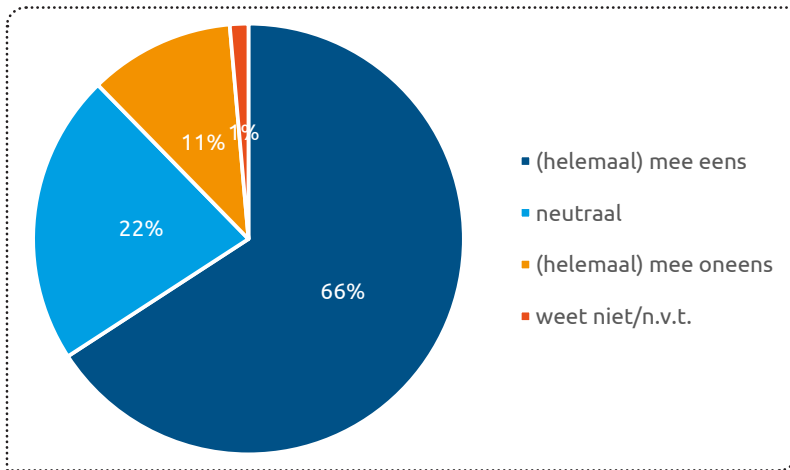
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Bevlogenheid. Naar functie, leeftijd en geslacht



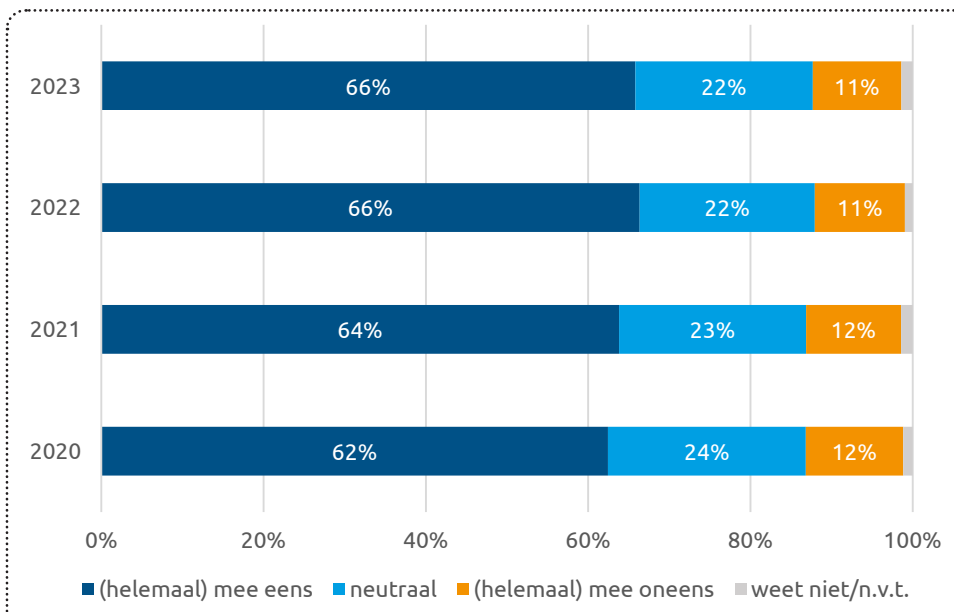
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

Werknemers: Ik heb het gevoel dat ik gewaardeerd word door mijn leidinggevende



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

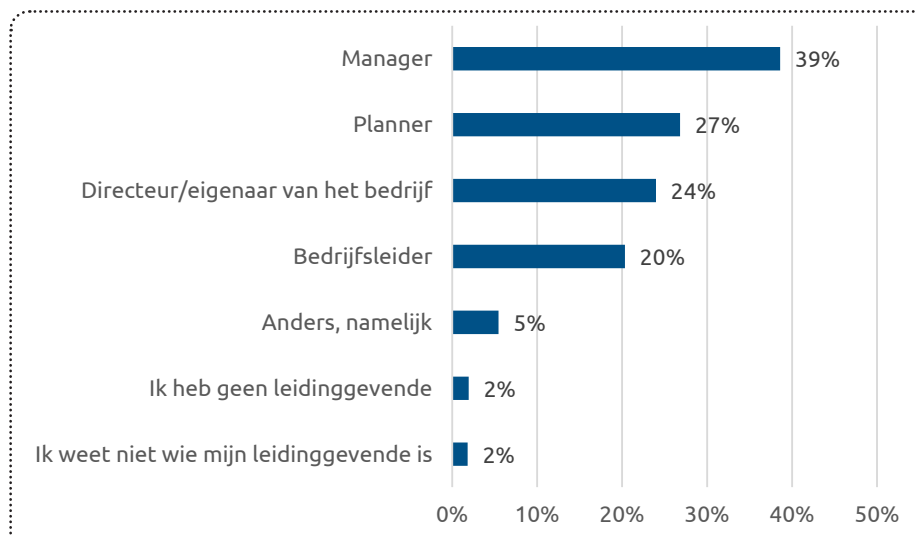
Werknemers: Ik heb het gevoel dat ik gewaardeerd word door mijn leidinggevende. Naar jaar



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

LEIDINGGEVENDE

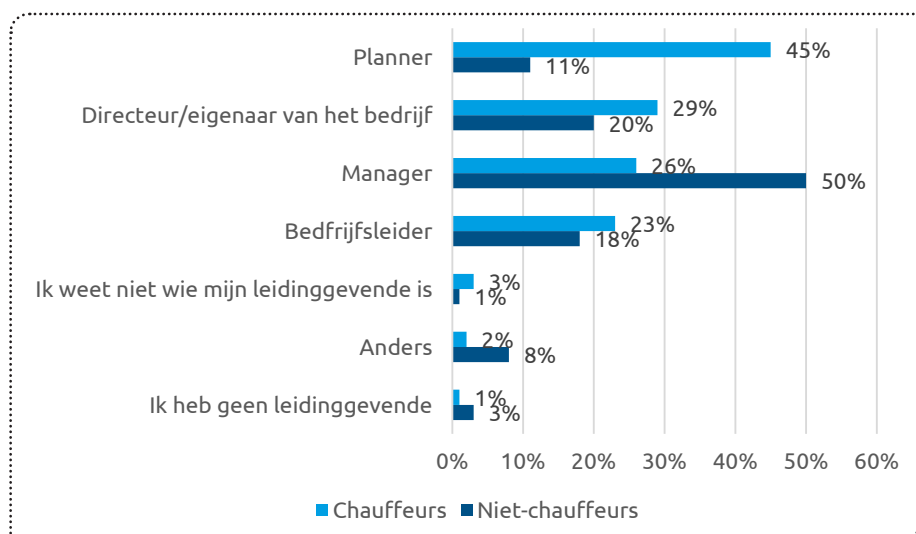
Werknemers: Welke functie(s) heeft jouw leidinggevende?*



*Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

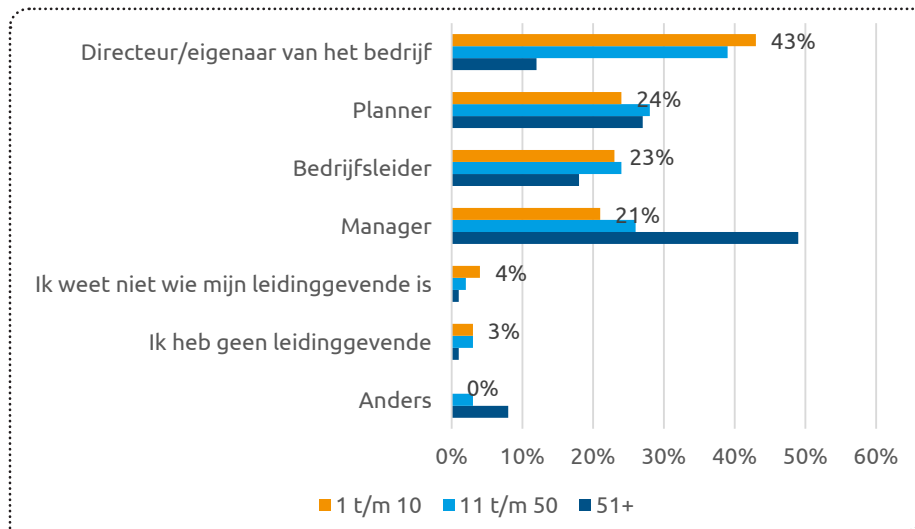
Werknemers: Welke functie(s) heeft jouw leidinggevende?* Naar functie



*Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Welke functie(s) heeft jouw leidinggevende?* Naar bedrijfsomvang



*Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

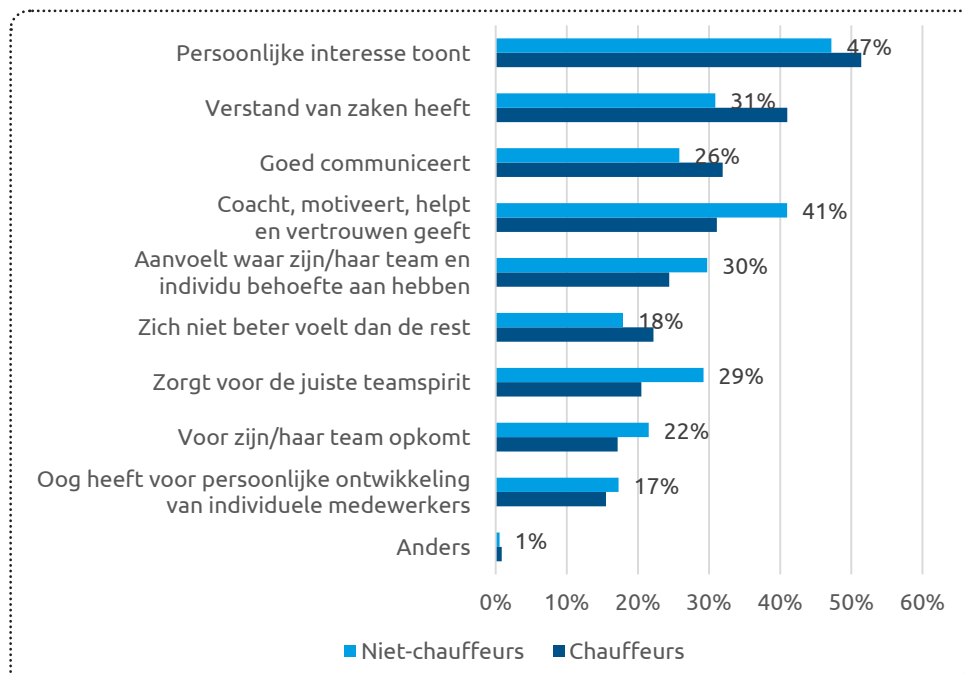
Werknemers: Een goede leidinggevende is iemand die...*



*Maximaal drie antwoorden

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Een goede leidinggevende is iemand die...*. Naar functie



*Maximaal drie antwoorden

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

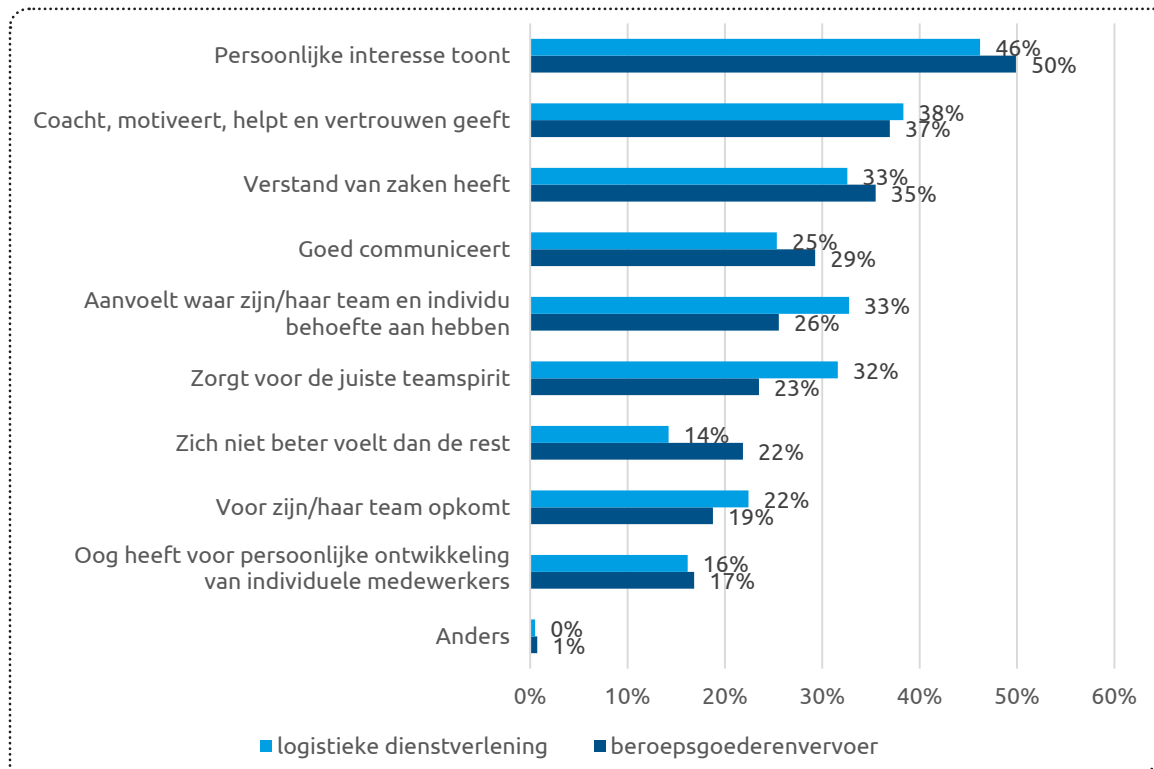
Werknemers: Een goede leidinggevende is iemand die...*. Naar leeftijd



*Maximaal drie antwoorden

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

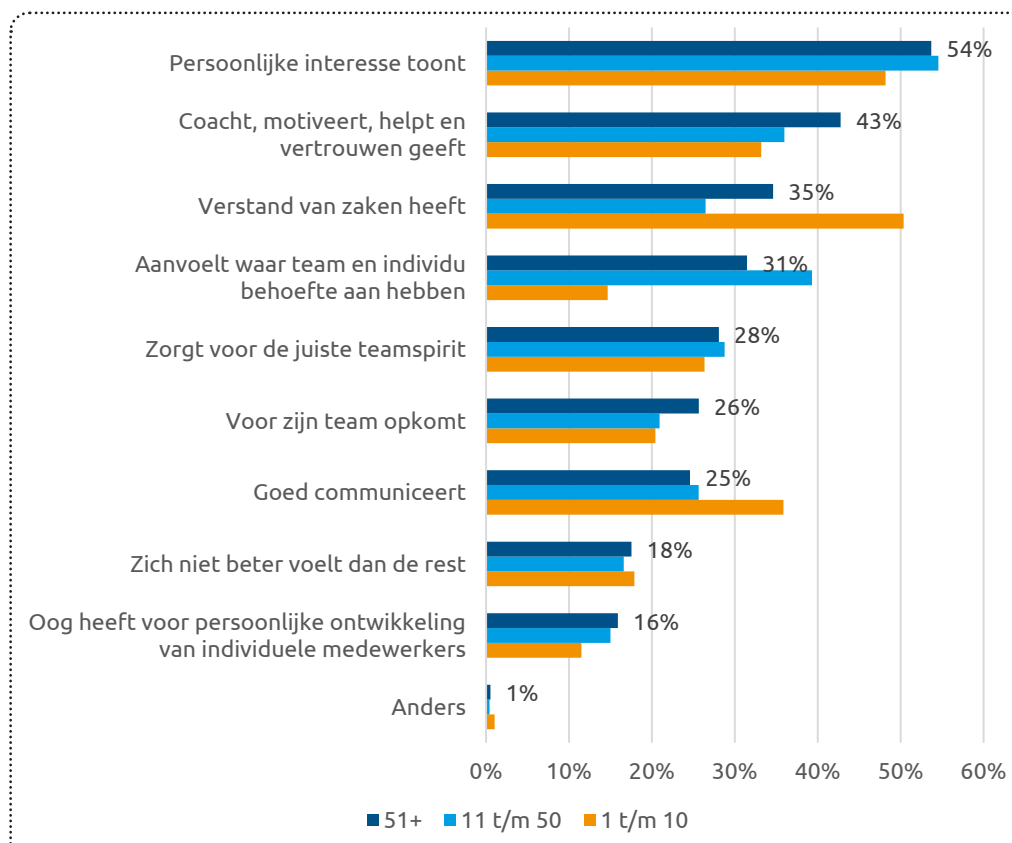
Werknemers: Een goede leidinggevende is iemand die...*. Naar branche



*Maximaal drie antwoorden

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

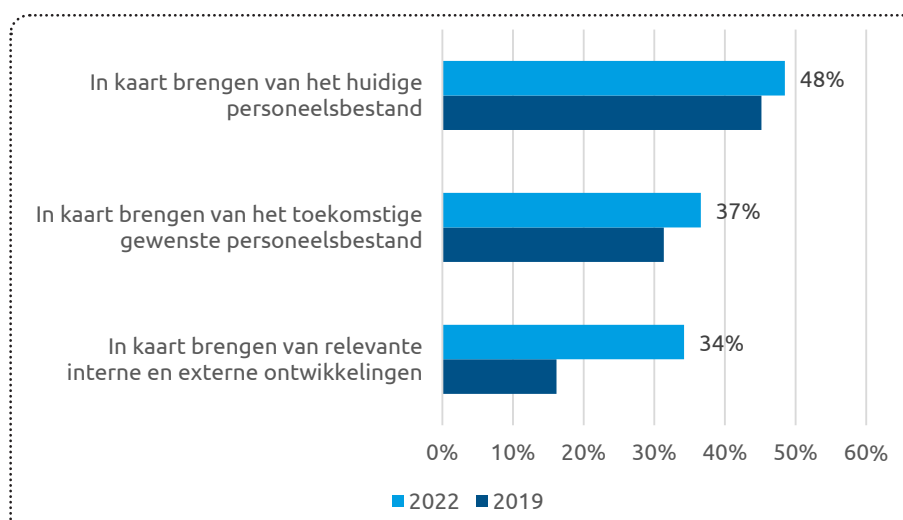
Werknemers: Een goede leidinggevende is iemand die...* Naar bedrijfsomvang



*Maximaal drie antwoorden

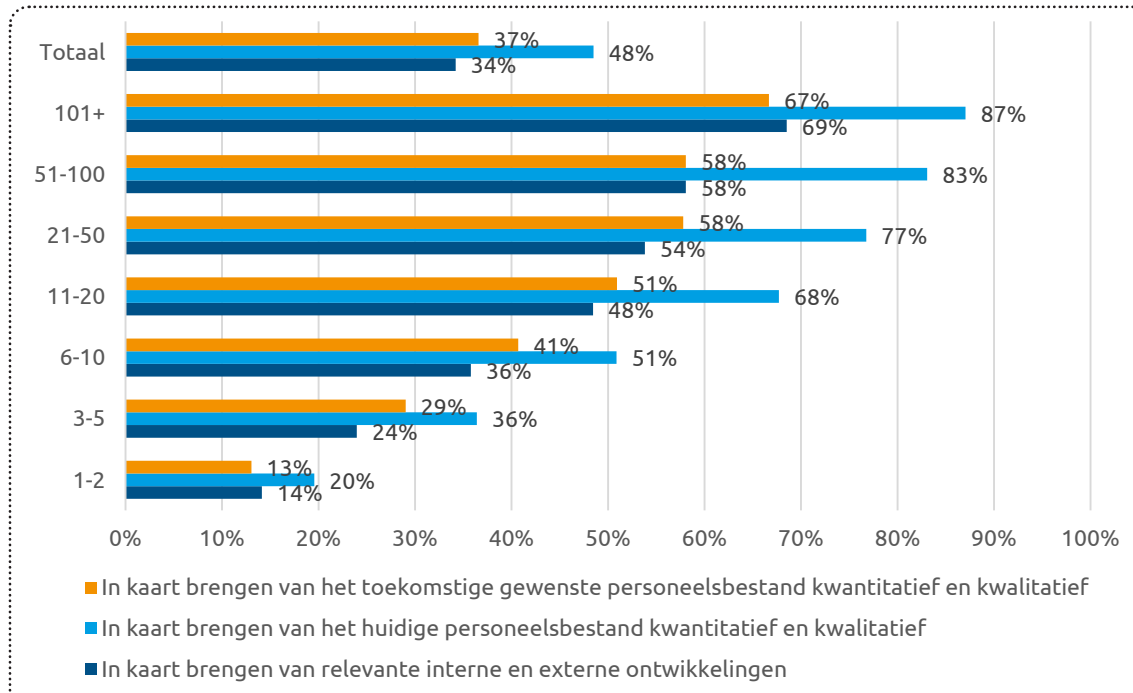
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Strategische personeelsplanning, 2019 en 2022



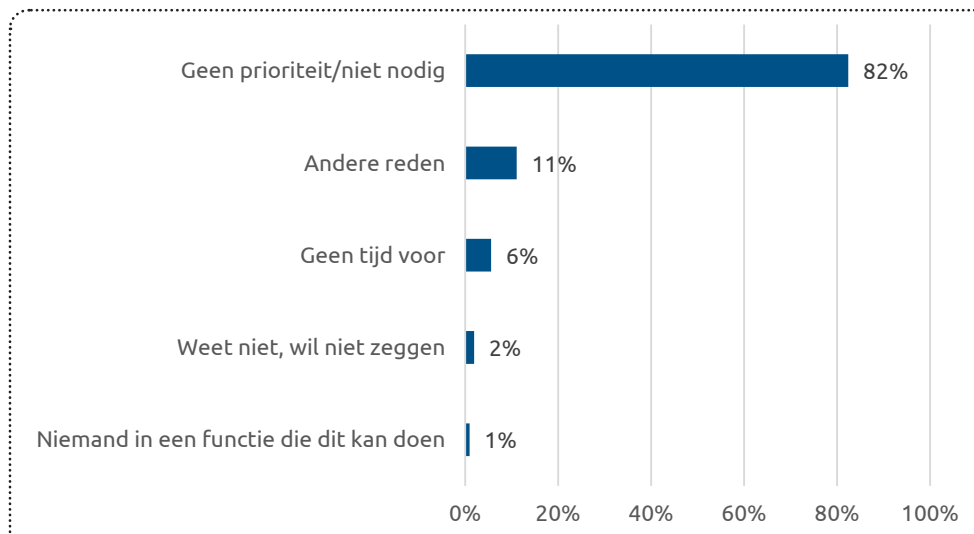
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022 en 2019

Strategische personeelsplanning. Naar bedrijfsomvang



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

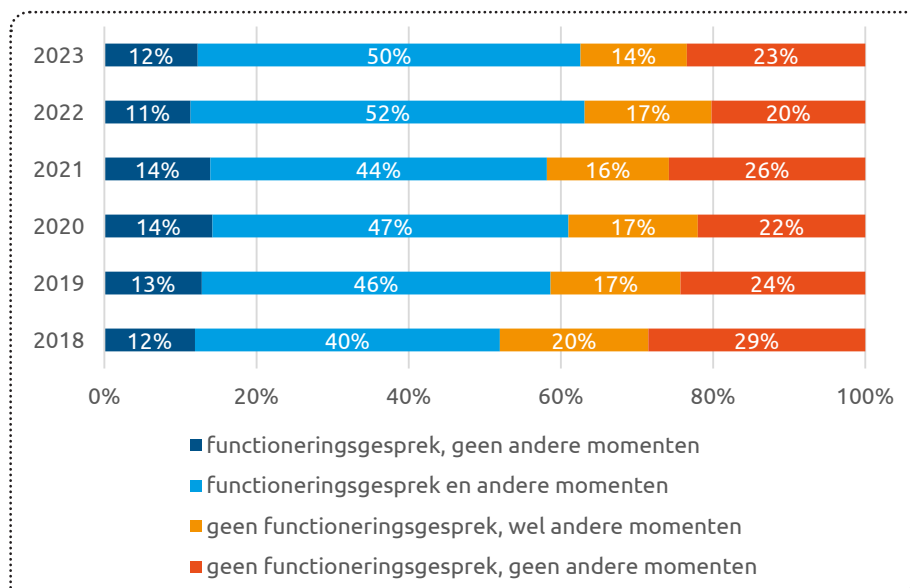
Waarom zijn er geen stappen gezet rondom personeelsplanning?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

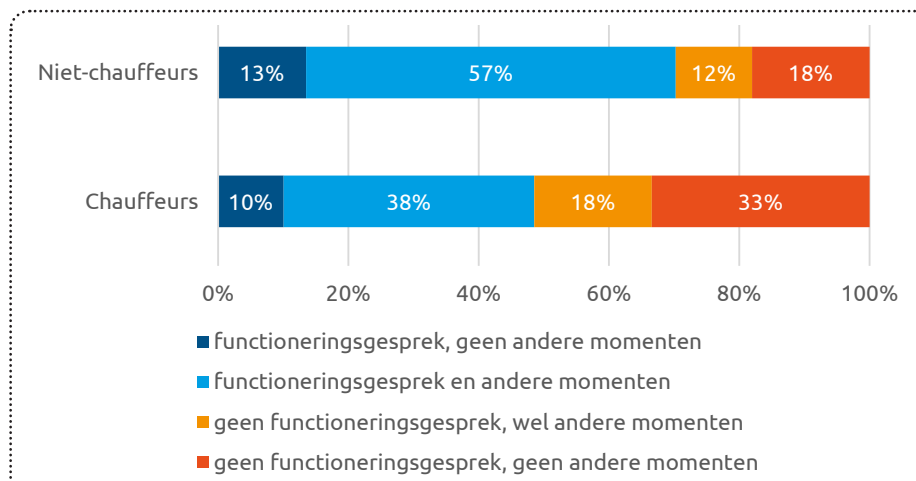
FUNCTIONERINGSGESPREKKEN

Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers, 2018-2023



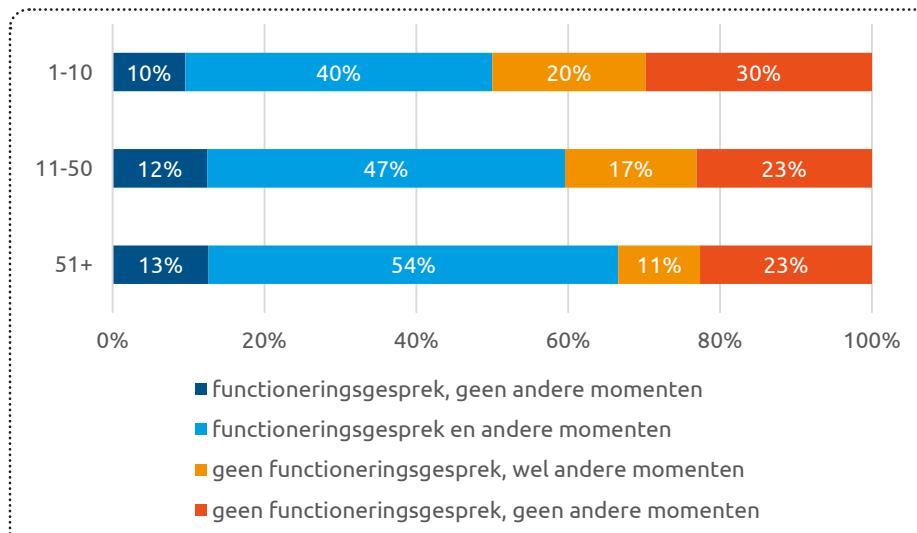
Bron: Werknemersenquête STL, 2018 – 2023

Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers. Naar functie



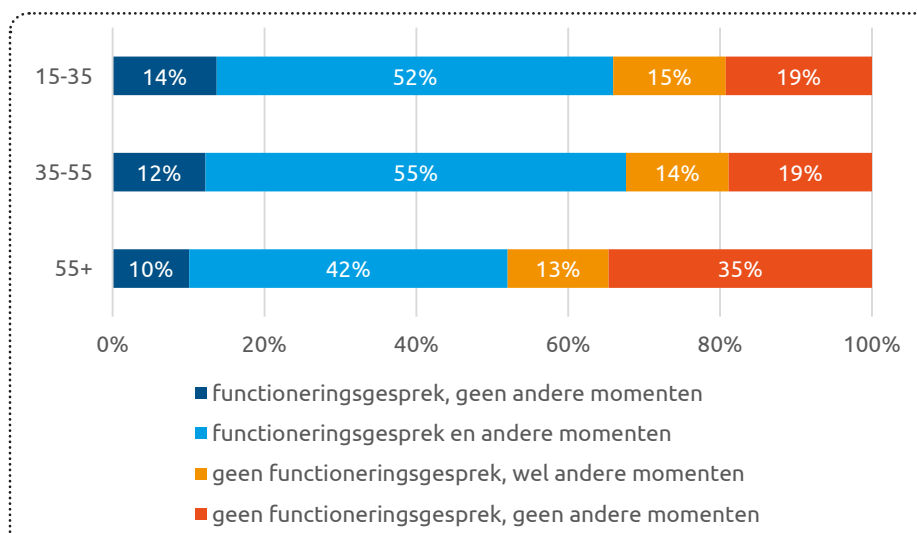
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers. Naar bedrijfsomvang



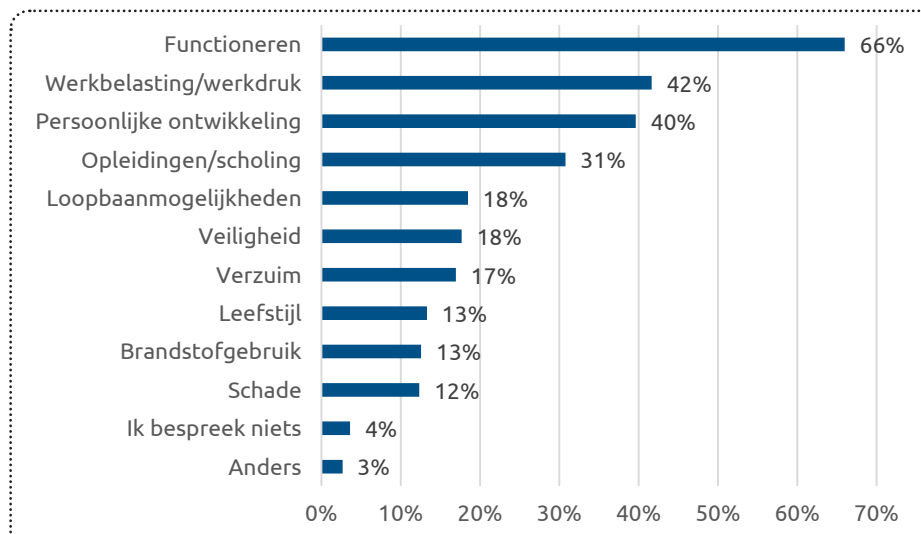
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers. Naar leeftijd



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

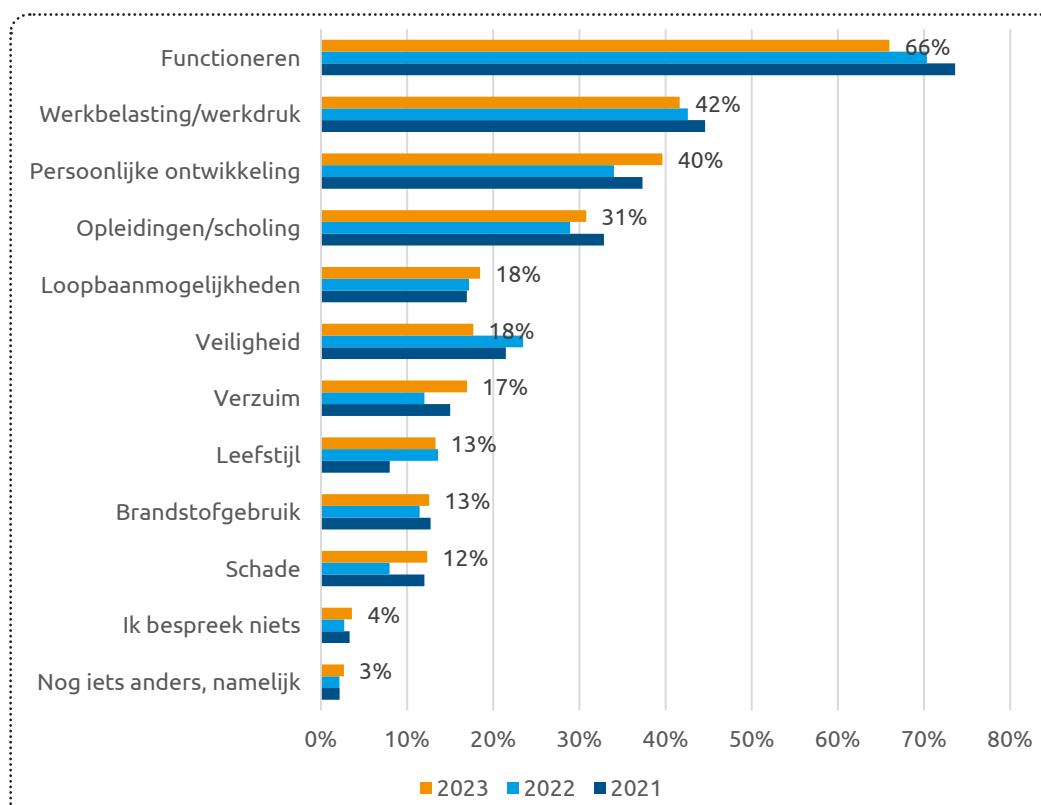
Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgens werknemers*



*Alleen gevraagd aan werknemers die een functioneringsgesprek of andere momenten heeft waarop het werk en functioneren wordt besproken

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

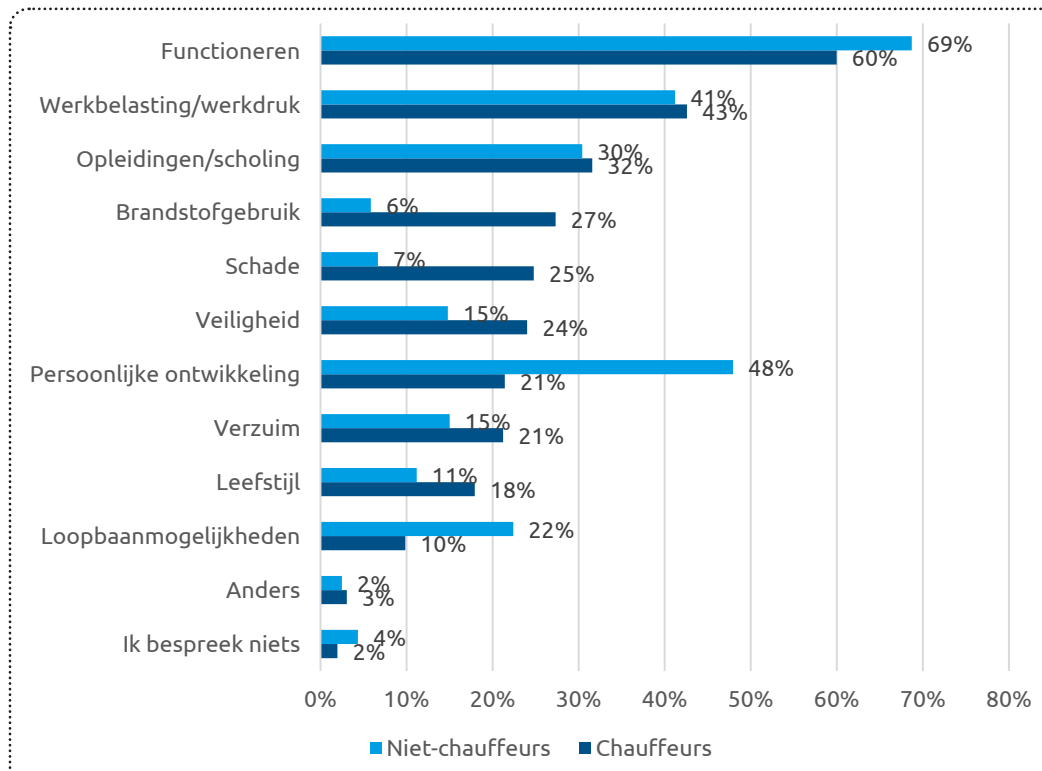
Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgens werknemers*. Naar jaar



*Alleen gevraagd aan werknemers die een functioneringsgesprek of andere momenten heeft waarop het werk en functioneren wordt besproken

Bron: Werknemersenquête STL, 2021 t/m 2023

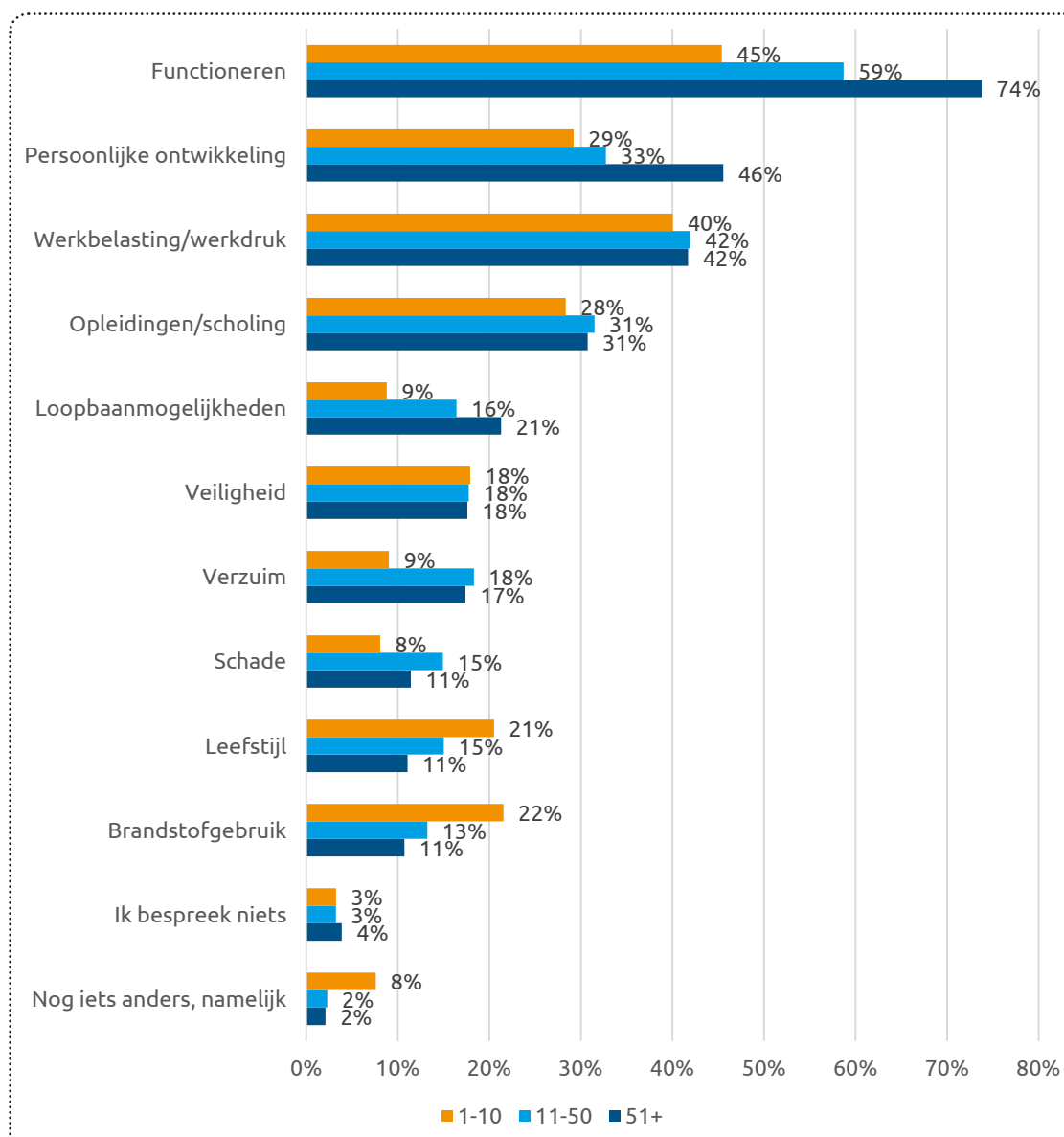
Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgens werknemers*. Naar functie



*Alleen gevraagd aan werknemers die een functioneringsgesprek of andere momenten heeft waarop het werk en functioneren wordt besproken

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

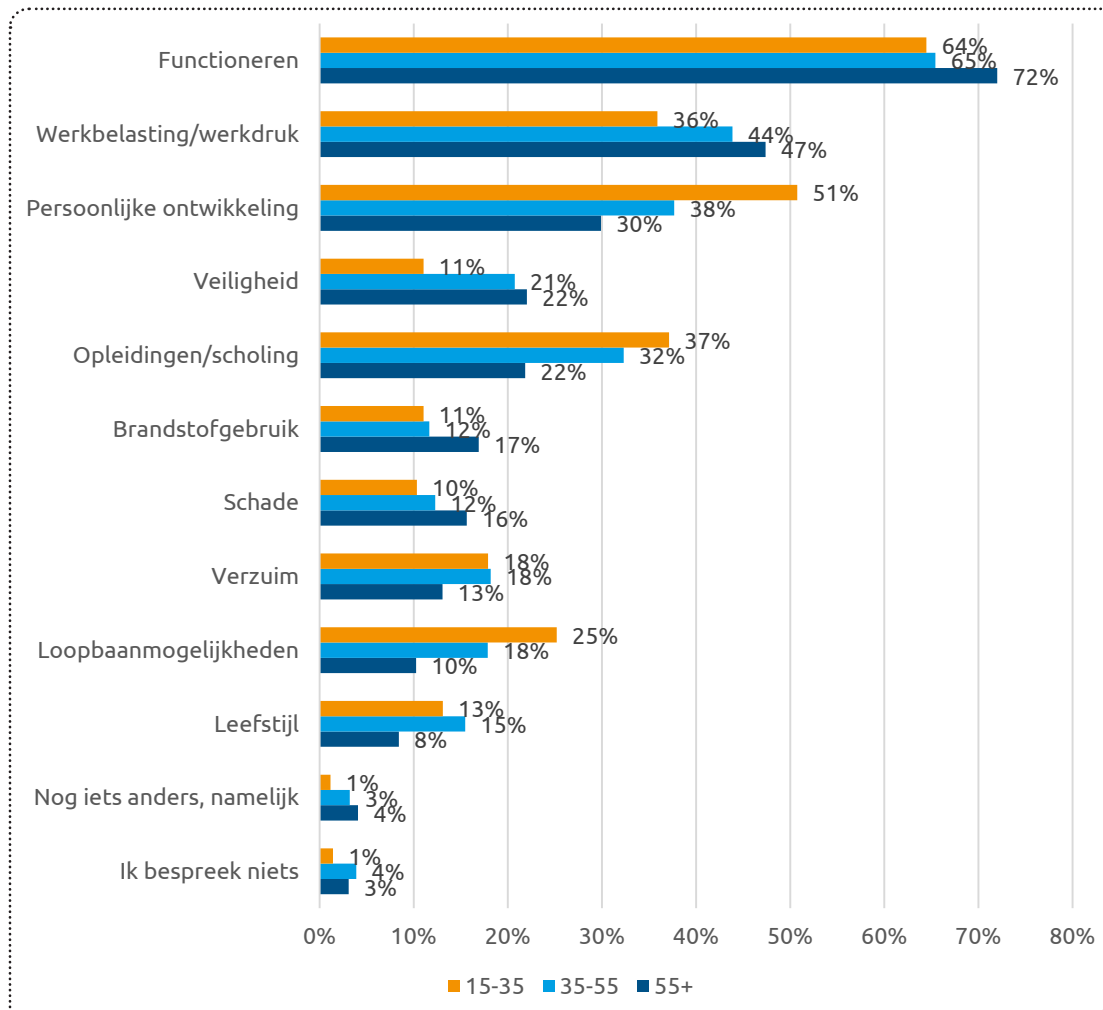
Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgens werknemers*. Naar bedrijfsomvang



*Alleen gevraagd aan werknemers die een functioneringsgesprek of andere momenten heeft waarop het werk en functioneren wordt besproken

Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgens werknemers*. Naar leeftijd

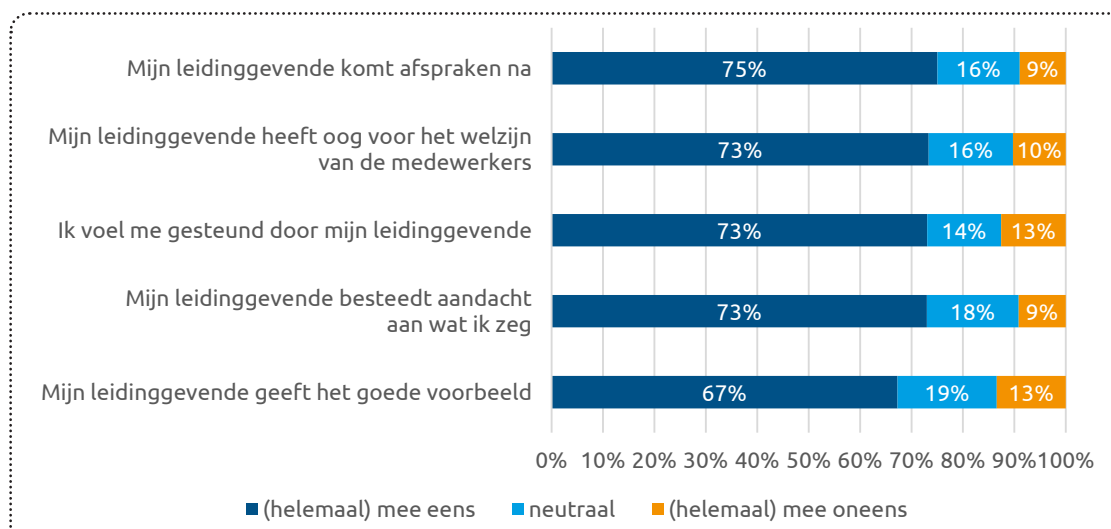


*Alleen gevraagd aan werknemers die een functioneringsgesprek of andere momenten heeft waarop het werk en functioneren wordt besproken

Bron: *Werknemersenquête STL, 2023*

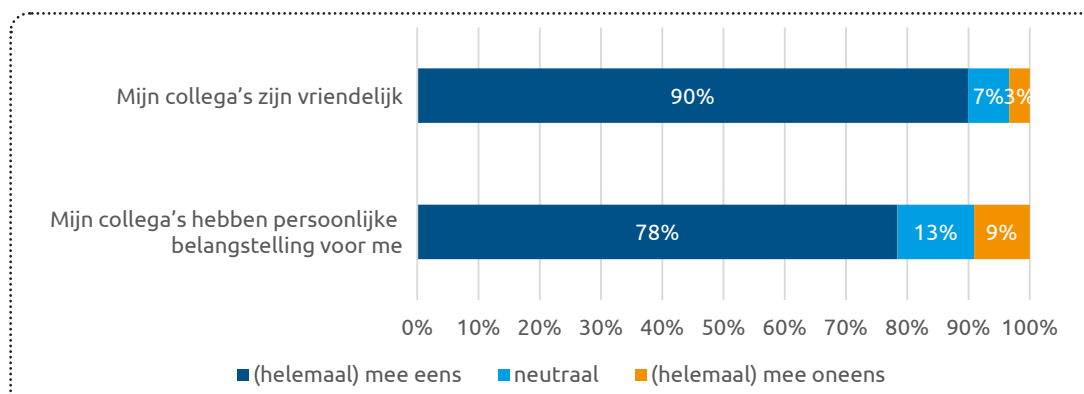
RELATIE LEIDINGGEVENDE EN WERKNEMER

Relatie met leidinggevende, werknemers



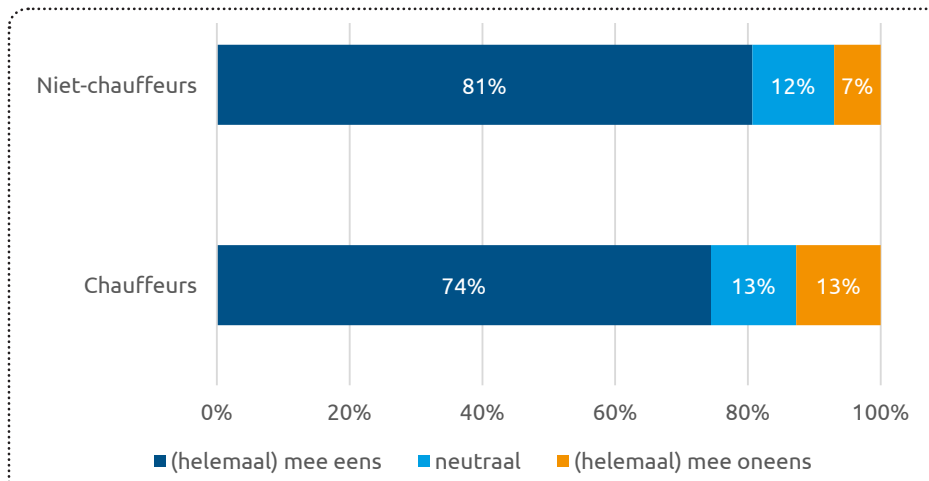
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Relatie met collega's, werknemers



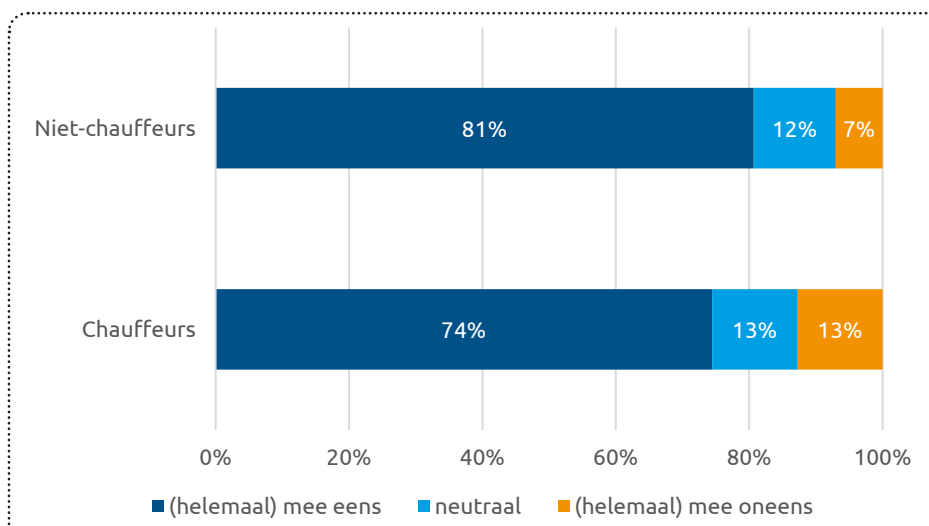
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Mijn collega's zijn vriendelijk. Naar aard dienstverband



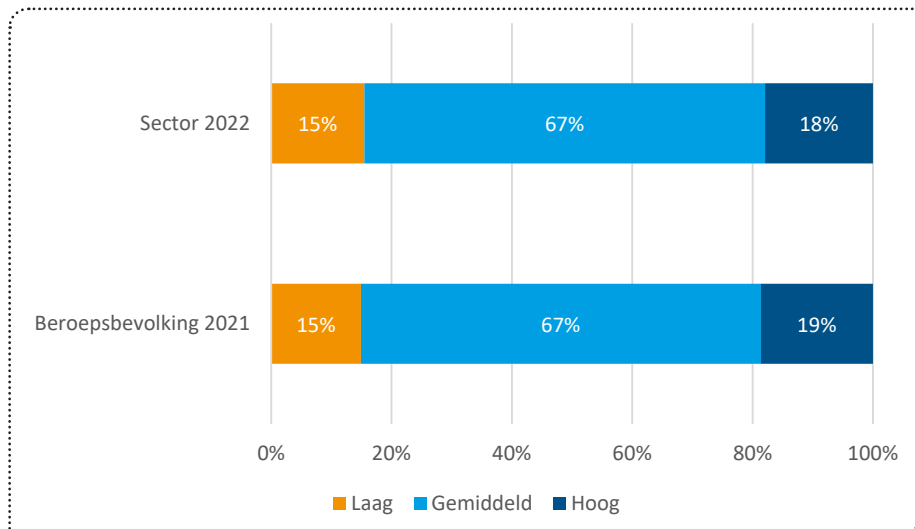
Bron: Werknemersenquête STL, 2023

Werknemers: Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me. Naar functie



Bron: Werknemersenquête STL, 2023

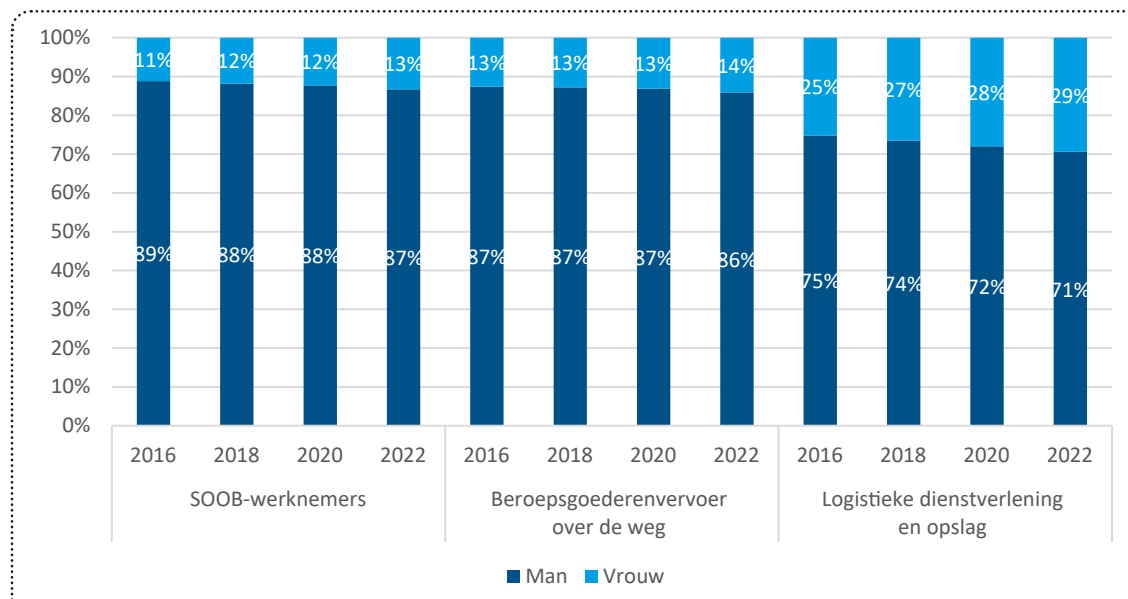
Schaalscore steun collega's



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2022

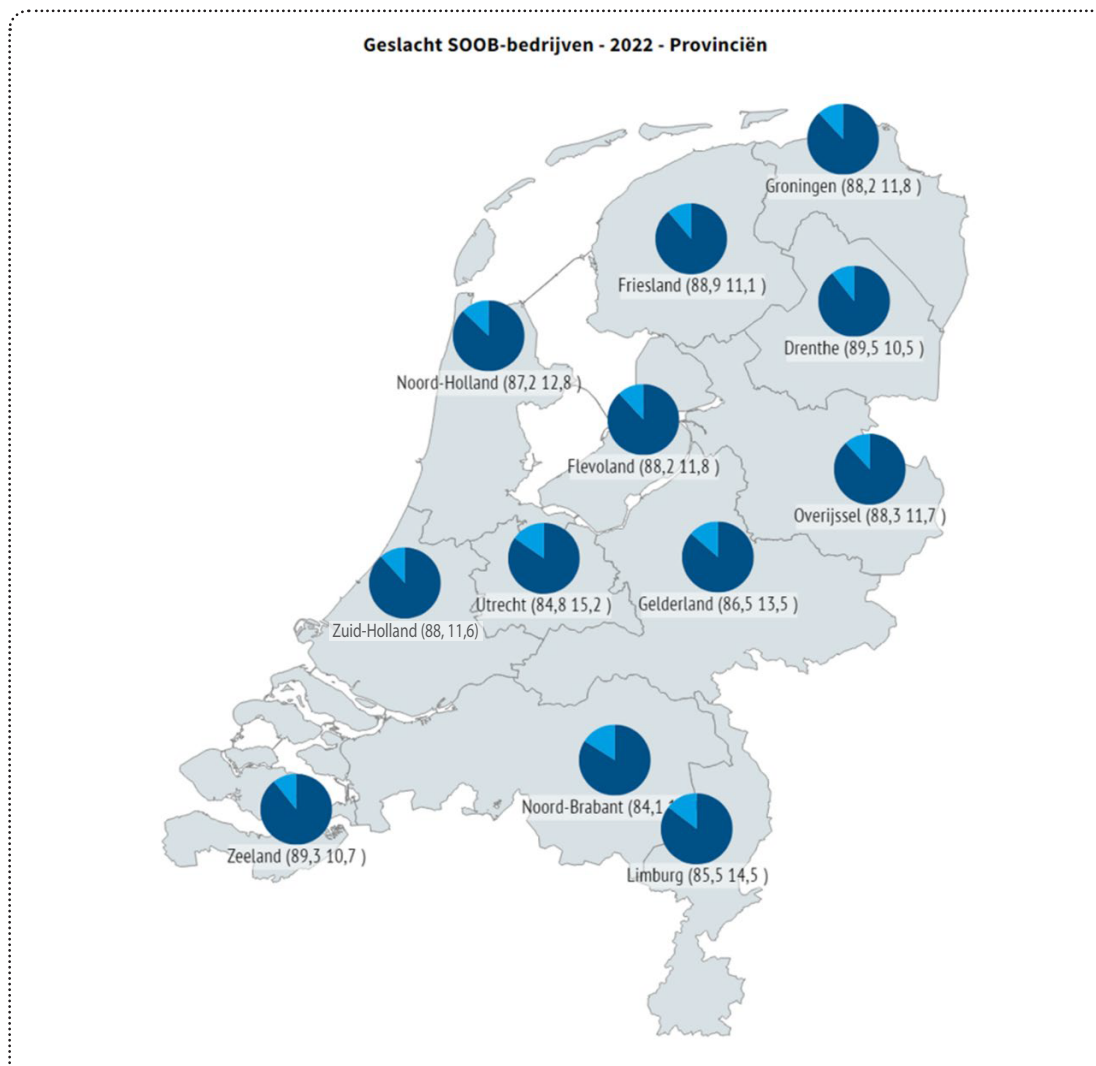
Tabellen Vrouwen in de sector transport en logistiek

Aandeel vrouwen in transport en logistiek



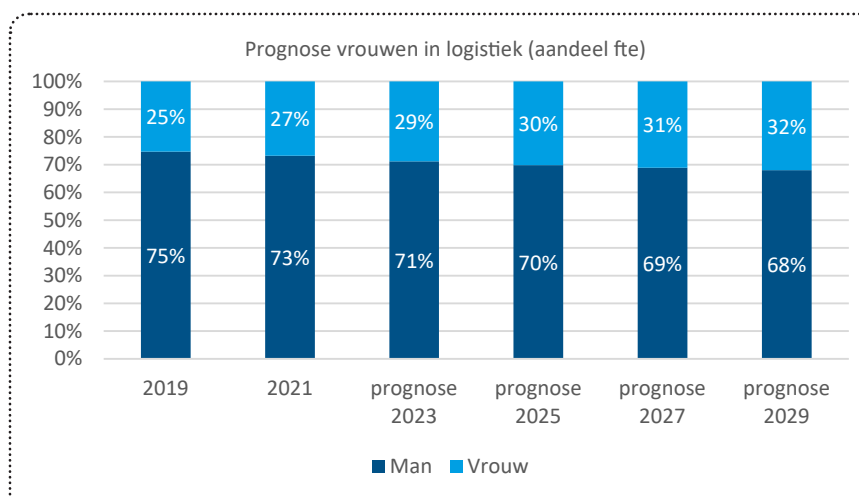
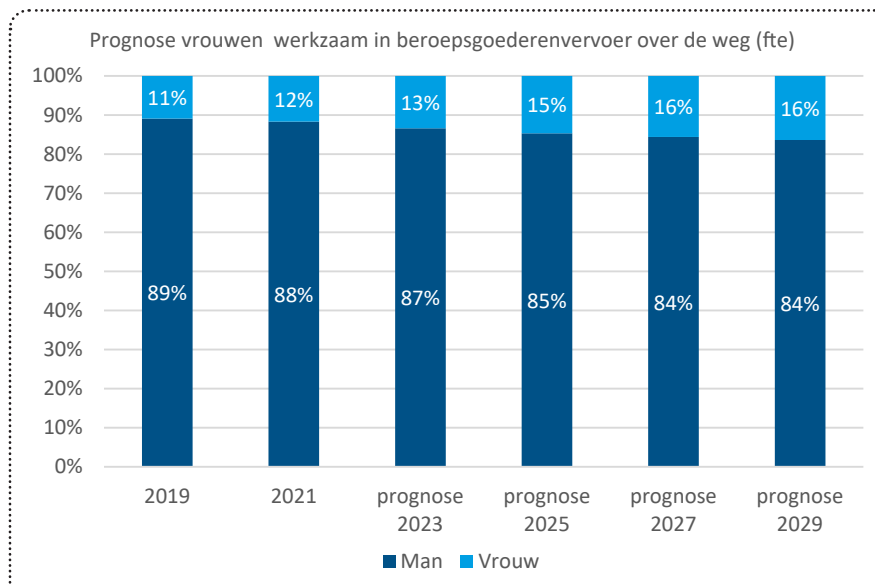
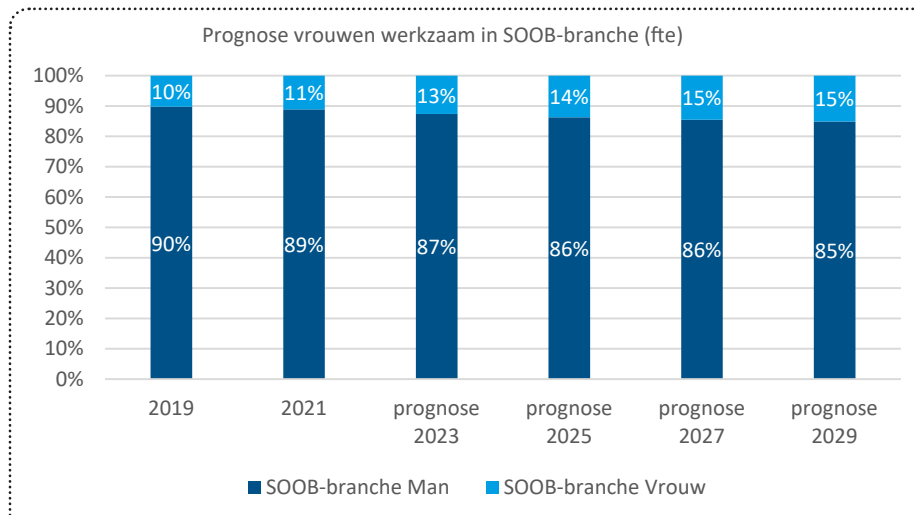
Bron: CBS/ABF Research, 2023

Aandeel vrouwen in transport en logistiek (SOOB) naar regio



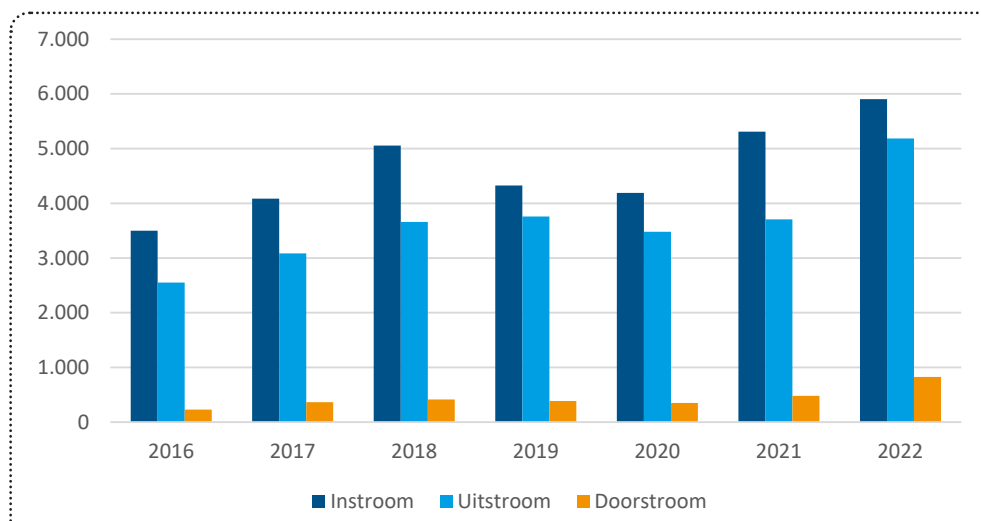
Bron: CBS/ABF Research, 2023

Prognoses vrouwen werkzaam in transport en logistiek (in fte)



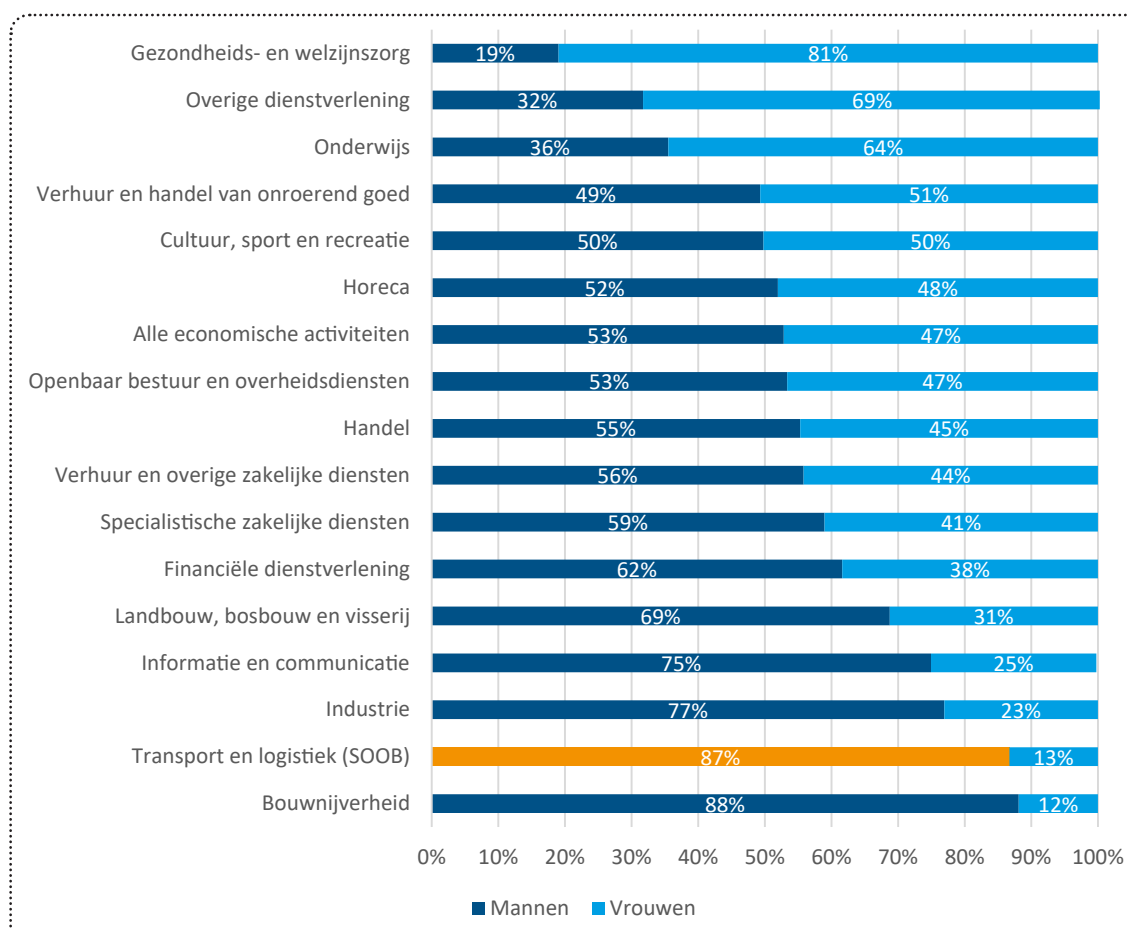
Bron: CBS/ABF Research, 2023

In-, uit- en doorstroom vrouwen (SOOB)



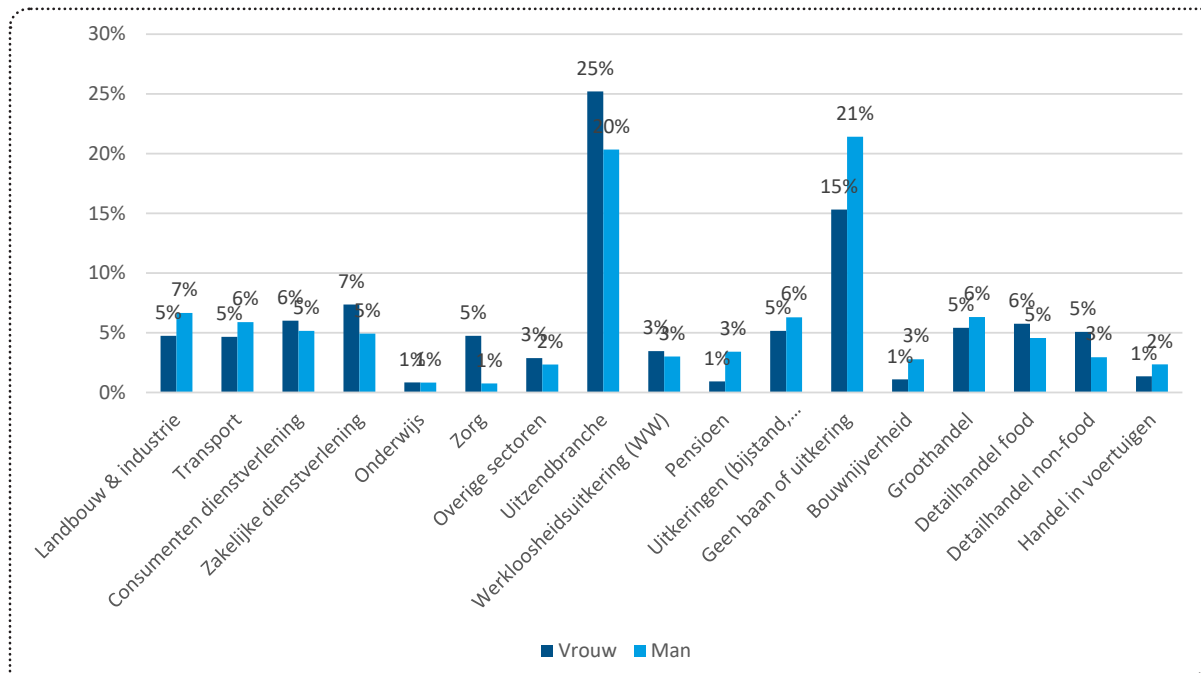
Bron: CBS/ABF Research, 2023

Aandeel vrouwen in sectoren (2022)



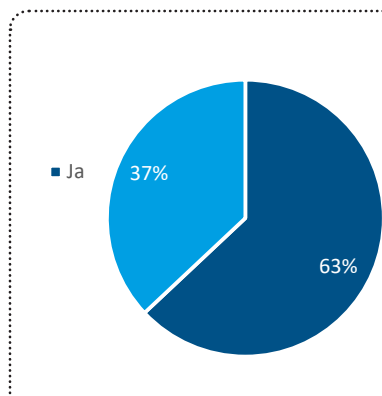
Bron: CBS, 2023

Herkomstsectoren werknemers bij instroom in SOOB-bedrijven (2022)

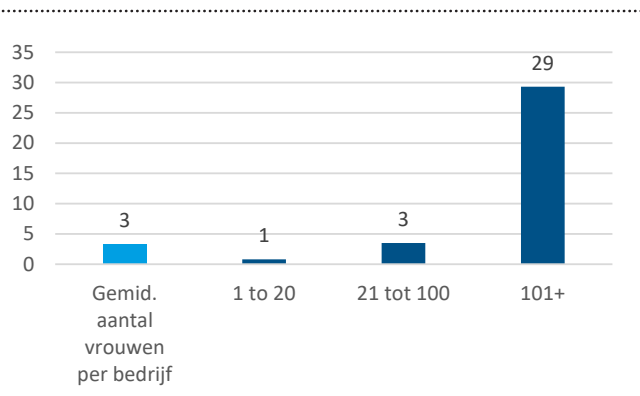


Bron: CBS/ABF Research, 2023

Aandeel bedrijven in sector met vrouwen in dienst

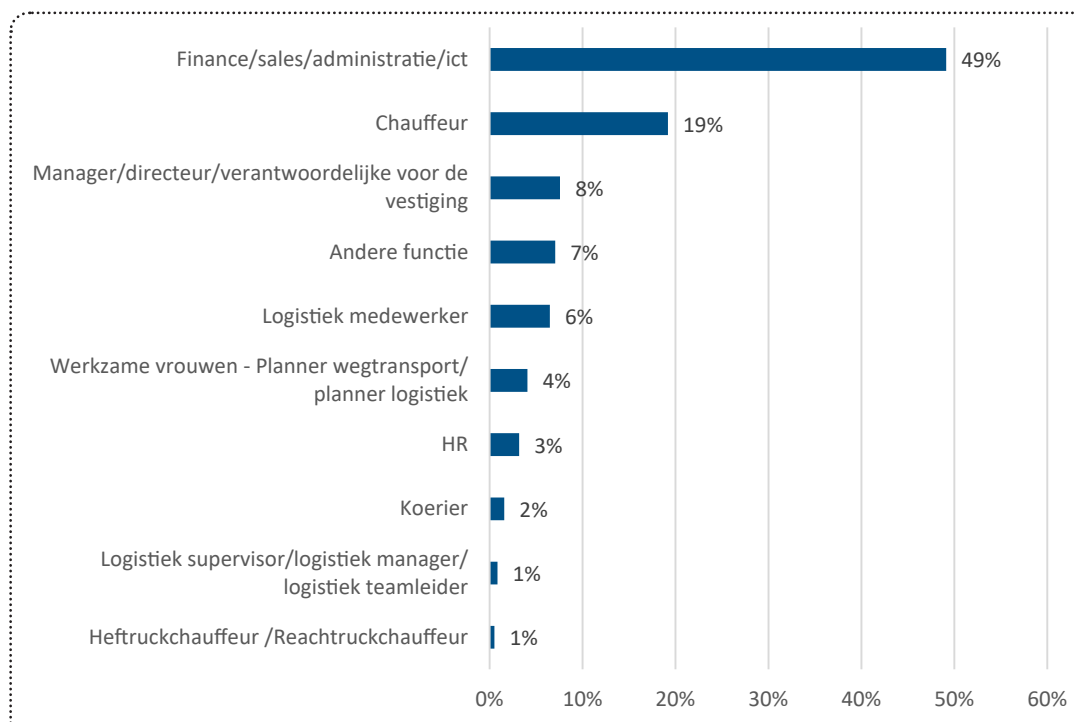


Gemiddeld aantal vrouwen per bedrijfsgrootte



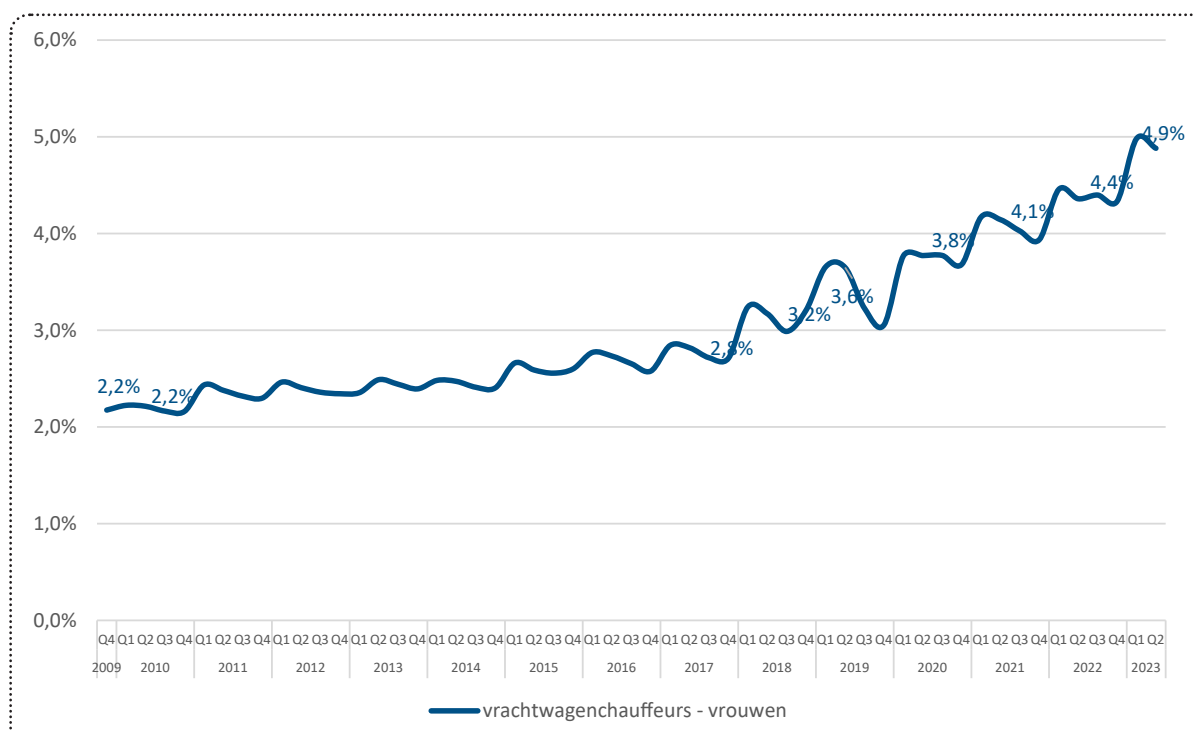
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Verdeling vrouwelijke werknemers in de sector. Naar functie



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

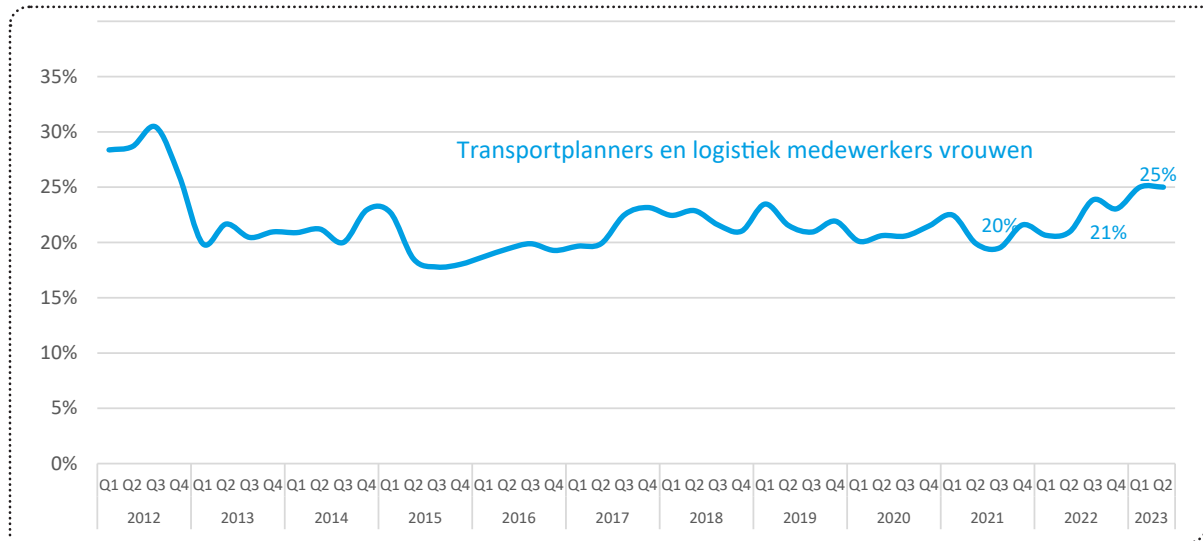
Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs



*Aandeel vrouwelijke chauffeurs gaat specifiek over werknemers werkzaam in SOOB-bedrijven

Bron: Pensioenfonds Vervoer, 2023

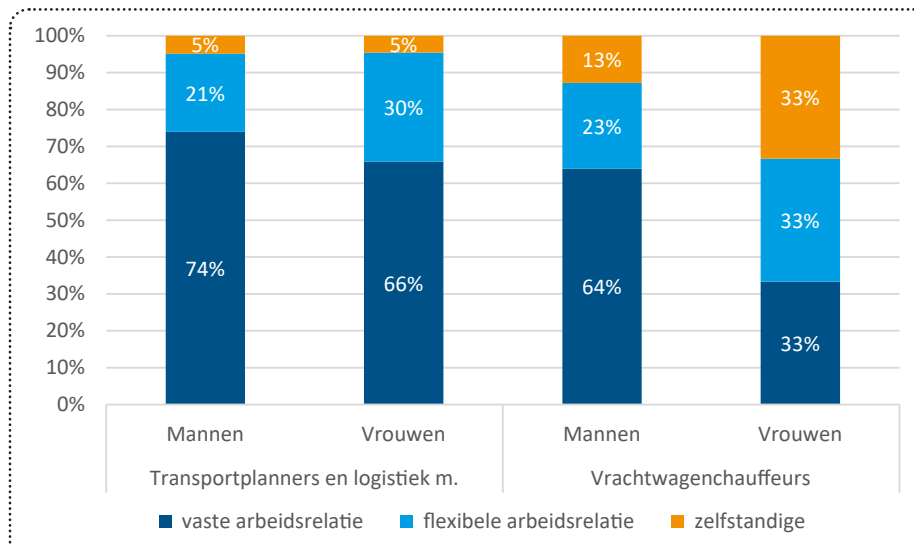
Aandeel vrouwelijke transportplanners en logistiek medewerkers



*Aandeel vrouwelijke transportplanners en logistiek medewerkers gaat over alle werknemers in deze functies, ongeacht de branche waarin ze werkzaam zijn.

Bron: CBS 2023, bewerking STL

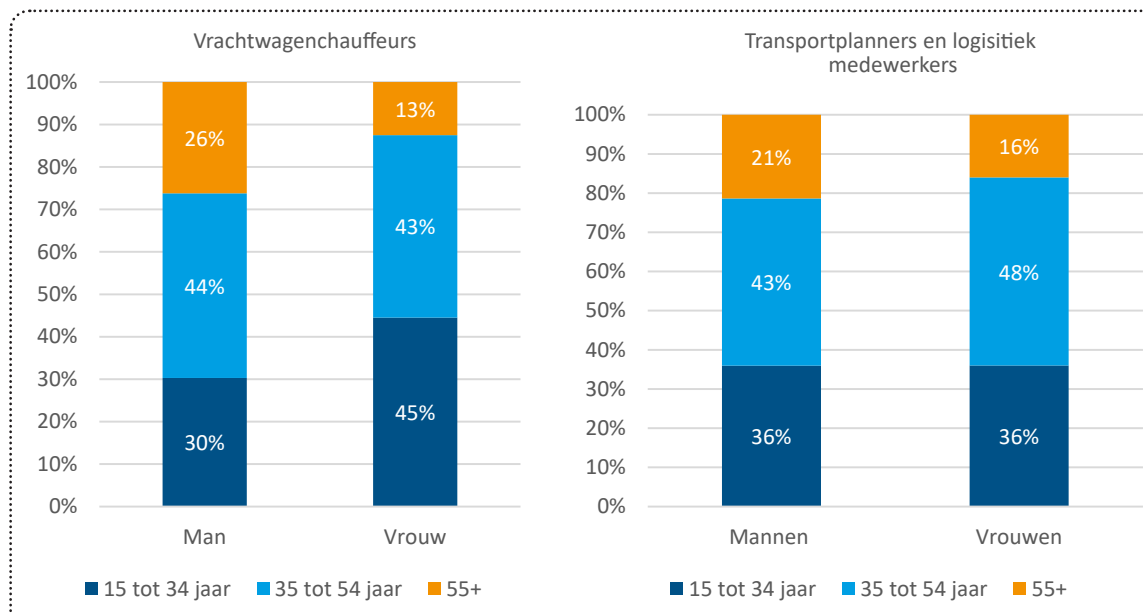
Vast of flexibel contract



*Meting 2022

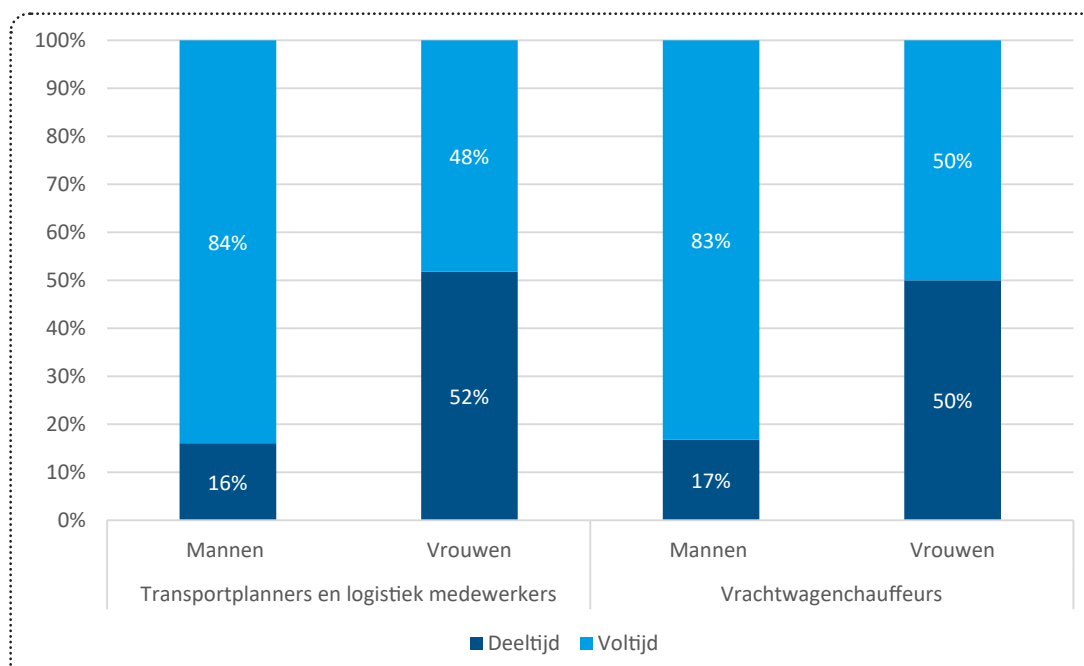
Bron: CBS 2022, bewerking STL

Leeftijdsopbouw werknemers in sector



Bron: CBS/ABF Research 2023, bewerking STL

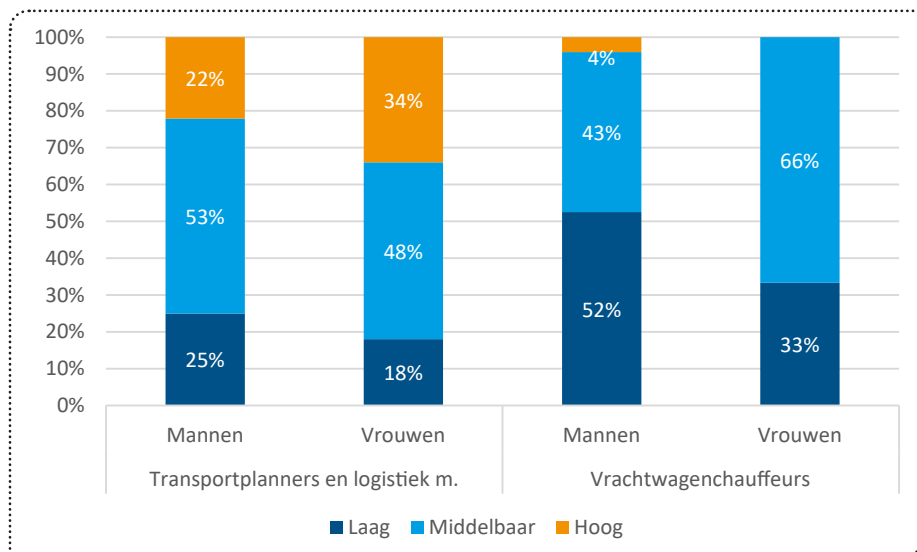
Aandeel parttimers (minder dan 35 uur per week)



*Meting 2023-Q2

Bron: CBS 2023, bewerking STL

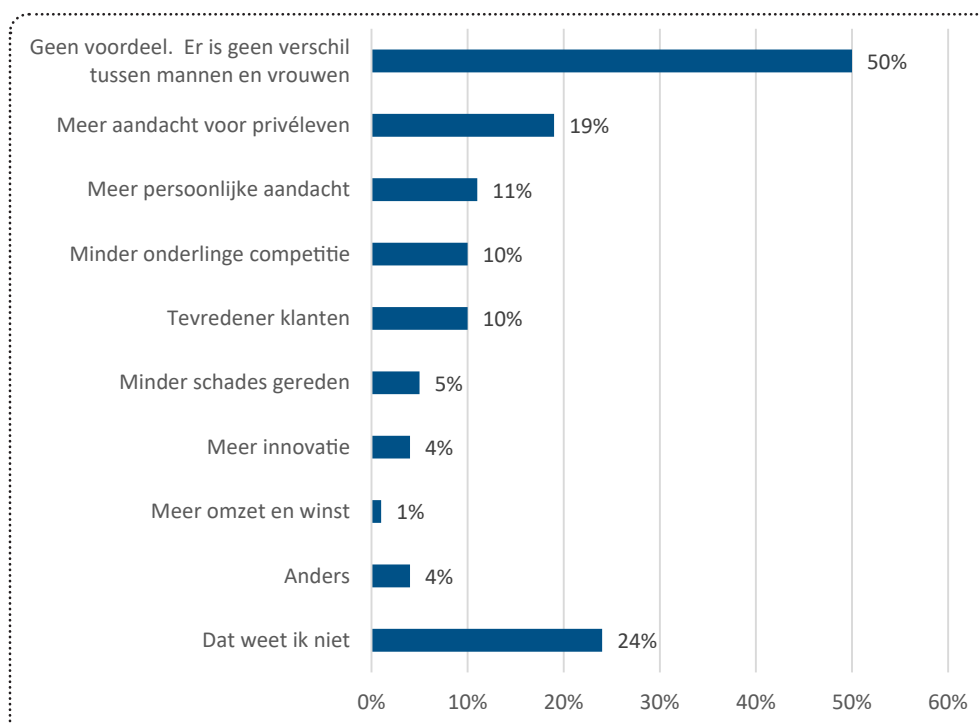
Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek



*Meting 2022

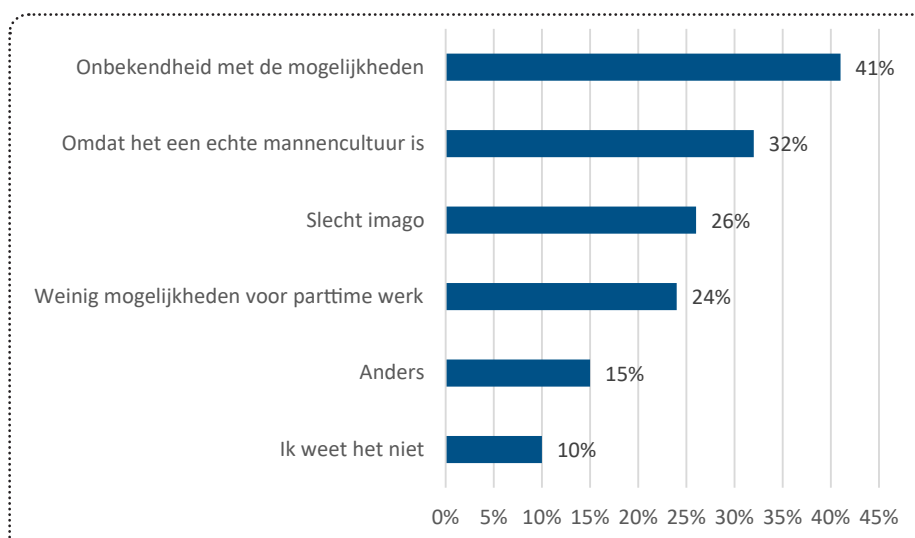
Bron: CBS 2023, bewerking STL

Voordelen volgens werknemers van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: TON-lezerspanel, 2023

Waarom werken er zo weinig vrouwen in de sector (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: TON-lezerspanel, 2023

Disclaimer

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL). Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld en toestemming is gekregen. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming. STL aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Bezoekadres

Kampenringweg 43
2803 PE Gouda

Postadres

Postbus 308
2800 AH Gouda

Contact

088 - 2596111 | www.stl.nl | info@stlwerkt.nl