

Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkttrapportage 2022

Januari 2023

Inhoud

Bronnen	XX
Onderzoek uitgevoerd en of begeleid door STL	XX
Onderzoek, analyses en registraties door derden	XXII
Tabellen Arbeidsmarkt sector Transport en logistiek	1
Economie en arbeidsmarkt landelijk	5
Werkgevers transport en logistiek	13
Werknemers transport en logistiek	15
In-, uit- en doorstroom werknemers	29
Prognoses sector transport en logistiek (SOOB)	38
Bijlage bij Tabellen Arbeidsmarkt sector Transport en logistiek	.43
Tabellen Instroom in de sector vanuit het onderwijs	.46
Landelijke ontwikkeling aantal deelnemers mbo (BBL en BOL)	51
Opbrengsten van BBL-opleidingen	57
BBL-leerlingen gedetacheerd door STL	58
Tabellen Een leven lang ontwikkelen	.66
Leer- en opleidingsmogelijkheden	66
Behoefte aan ontwikkeling	71
Leergedrag	77
Loopbaan	83
Tabellen Vitaliteit	.91
Werken tot het pensioen	91
Gezondheid en leefstijl	103
Verzuim	112

Tabellen Veiligheid	120
Arbeidsrisico's	120
Arbeidsongevallen	123
Maatregelen voor veilig werken	125
Tevredenheid over veiligheid in eigen bedrijf	130
Psychosociale arbeidsbelasting.	133
Tabellen Organisatie en leidinggeven	139
Tevredenheid met werk	139
Bevlogenheid en waardering	141
Leidinggevende	143
Functioneringsgesprekken	147
Relatie leidinggevende en werknemer	151
Tabellen Vrouwen in de sector transport en logistiek	154

Index van figuren

Tabellen Arbeidsmarkt sector Transport en logistiek

Omzetontwikkeling transport en logistiek	1
Verwachtingen transportondernemers komende 3 maanden	1
Stelling: 2022 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2021	2
Stelling: 2022 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2021 (naar deelmarkt)	3
Verwachting belangrijkste thema's komende twee jaar (meer antwoorden mogelijk)	4
Aantal faillissementen in de sector	4

Economie en arbeidsmarkt landelijk

Bbp %-verandering ten opzichte van een jaar eerder	5
Verwachtingen economisch klimaat komende 3 maanden (exclusief financieel of nutsbedrijven)	5
Aandeel ondernemers dat een tekort aan personeel als belemmering ervaart voor zijn bedrijfsactiviteiten	6
Wat is het belangrijkste gevolg dat uw bedrijf op dit moment ervaart door arbeidstekorten?	6
Wat merk jij van het personeelstekort in jouw werk?	7
Aandeel bedrijven met vacatures naar deelmarkt (voorjaar 2022)	7
Vacatures werknemers transport en logistiek	8
Spanning op de arbeidsmarkt: verhouding tussen vacatures voor vrachtwagenchauffeurs en werkzoekende vrachtwagenchauffeurs	8
Aandeel bedrijven met openstaande vacatures (voorjaar 2022)	9
Stelling: ik verwacht dat het aantal vacatures dit jaar hoger zal zijn dan vorig jaar	10
Instroom in WW werknemers transport en logistiek	10
Ervaren impact coronacrisis op werk en werknemers door werkgevers	11
Op welke wijze heeft coronacrisis impact (gehad) (meerdere antwoorden mogelijk)	11
Invloed coronacrisis en bijbehorende maatregelen op het werk volgens werknemers	12

Werkgevers transport en logistiek

Aantal bedrijven in de sector en gemiddeld aantal werknemers (rechteras)	13
Bedrijven in sector naar deelmarkt/type vervoer	13
Bedrijfsgrootte naar aantal werknemers	14
Aantal werknemers naar categorie van bedrijfsomvang	14
Familiebedrijven in de sector: is uw organisatie voor 50% of meer eigendom van één familie? ..	15

Werknemers transport en logistiek

Aantal werknemers	15
Aantal vrachtwagenchauffeurs en chauffeursquote	16
Werknemers naar functie	16
Verdeling chauffeurs in sector transport en logistiek (SOOB) naar deelmarkt of type vervoer ..	17
Leeftijdsopbouw werknemers	17
Leeftijdsopbouw chauffeurs	18
Leeftijdsopbouw werknemers per leeftijdsjaar	18
Gemiddelde leeftijd werknemers	19
Belangrijkste redenen om door te werken na pensionering (volgens werkgevers)	19
Leeftijdsopbouw werknemers transport en logistiek naar regio in 2021 en verwacht in 2025 ...	20
Leeftijdsopbouw vergeleken met werkzame beroepsbevolking (2022-Q1)	21
Ontwikkeling aantal werkenden Nederlandse arbeidsmarkt t.o.v. jaar eerder (x1.000)	21
Vaste of flexibele arbeidsrelatie naar arbeidsmarktsector 2021	22
Werknemers transport en logistiek naar arbeidsrelatie	22
Arbeidsrelatie werknemers transport en logistiek (SOOB) naar leeftijdscategorie	23
Chauffeurs en logistiek medewerkers naar contractvorm	24
Redenen werkgevers voor inzet flexibele contracten	25
Belangrijkste reden voor niet hebben van vast dienstverband volgens werknemers	26

Stelling: welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?	26
Percentage parttimers (<0,9 fte) in sector	27
Werknemers met een migratieachtergrond transport en logistiek	27
Werknemers SOOB-branche naar migratieachtergrond	28
Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek	28
Aandeel vrouwelijke werknemers in transport en logistiek	29

In-, uit- en doorstroom werknemers

Unieke in- uitstroom: werknemers waren in 4 voorafgaande kwartalen niet/wel werkzaam in sector	29
In- en uitstroom vrachtwagenchauffeurs	30
Instroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken	30
Uitstroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken	31
Herkomst van instroom in transport en logistiek (SOOB) (2014 t/m 2021)	31
Herkomst van instroom werknemers in transport en logistiek (SOOB) naar leeftijd (2021)	32
Bestemming na uitstroom transport en logistiek (SOOB) (2015 t/m 2020)	32
Bestemming na uitstroom transport en logistiek (SOOB) naar leeftijd (2020)	33
Uitstroom naar pensioen	33
Doorstroom in transport en logistiek: aantal werknemers dat van werkgever wisselt binnen branche	34
Loopbaanmobiliteit werknemers: voor huidige beroep nog een ander beroep gehad?	34
Loopbaanmobiliteit werknemers: gemiddeld aantal jaren dat iemand werkzaam is in zijn huidige functie	35
Afgelopen 2 jaar nagedacht over een andere baan of functie	35
Redenen voor andere baan of functie (meerdere antwoorden mogelijk)	36
Hoe ben je in je beroep terechtgekomen?	36

Redenen om bewust te kiezen voor het chauffeursberoep	37
Hoe is het zo gekomen dat je min of meer toevallig in het chauffeursberoep bent terechtgekomen?	37

Prognoses sector transport en logistiek (SOOB)

Verwachte economische groei (bbp), inflatie en werkloze beroepsbevolking (basisscenario CPB)	38
Verwachte vraag naar arbeid en aanbod van personeel sector transport en logistiek (SOOB) (CPB basisraming en pessimistisch scenario, september 2022)	38
Vraag naar werknemers sector (CPB basisscenario; minder economische groei door hoge inflatie)	39
(Verwachte) in- en uitstroom sector SOOB (CPB basisscenario)	40
Ontwikkeling spanningsindex sector transport en logistiek (SOOB)	40
Arbeidsoverschot of tekort (aanbod – vraag) sector SOOB	41
Arbeidsmarktspanning (arbeidsvraag/ personeelsaanbod) sector SOOB naar arbeidsmarktregio	42

Bijlage bij Tabellen Arbeidsmarkt sector Transport en logistiek

Opbouw Vervoer en opslag (transport en logistiek) en SOOB-branche naar bedrijfstak/branche 2021	43
Werknemers SOOB weergegeven naar branche (2021)	44
Belangrijkste sector per beroepsgroep	44

Tabellen Instroom in de sector vanuit het onderwijs

Instroom in de sector uit het onderwijs 2021 (naar vooropleiding vo, mbo en hbo/wo)	46
Aantal deelnemers chauffeur wegvervoer, manager transport en logistiek en planner (mbo-opleidingen goederenvervoer over de weg)	46
Aantal deelnemers logistiek medewerker/supervisor/teamleider (mbo logistiek over land)	47
Instroom eerstejaarsdeelnemers mbo chauffeur wegvervoer naar vooropleiding	47
Instroom eerstejaarsdeelnemers mbo logistiek medewerker naar vooropleiding	48

Instroom vanuit vmbo in eerstejaars mbo chauffeur wegvervoer naar vmbo-sector/profiel.....	48
Instroom vanuit vmbo in eerstejaars mbo logistiek medewerker naar vmbo-sector/profiel (2020-2021).....	49
Aantal deelnemers BBL transport en logistiek naar geslacht.....	49
Percentage mannelijke en vrouwelijke deelnemers BBL transport en logistiek	50
Prognose aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg	50
Prognose aantal deelnemers mbo logistiek.....	51
Landelijke ontwikkeling aantal deelnemers mbo (BBL en BOL)	
(Verwachte) ontwikkeling aantal deelnemers mbo (BBL en BOL)	51
Aantal deelnemers mbo mobiliteit, transport, logistiek en maritiem naar leerweg (x 1.000).....	52
Voortijdig schoolverlaten. Aandeel voortijdig schoolverlaters transport- en logistiek onderwijs	53
Belangrijkste reden voor voortijdige uitval (volgens uitgevallen jongeren zelf), per opleidingsniveau	54
Bedrijven in de sector transport en logistiek met BBL-leerlingen in dienst.....	54
Bedrijven met BBL-leerlingen in dienst naar deelmarkt.....	55
Praktijkopleiders in het bedrijf: zijn er naast de praktijkopleider nog andere werknemers in uw bedrijf die de BBL-leerlingen begeleiden?	55
Zaken waar BBL-leerlingen met meest behoefte aan hebben in de begeleiding, volgens werkgevers	56
Stellingen: hebben praktijkopleider voldoende kennis, vaardigheden en tijd voor begeleiding?	56
Opbrengsten van BBL-opleidingen	
Oordeel schoolverlaters mbo met diploma over opleiding en functie één jaar na afstuderen (in schooljaar 2018-2019).....	57
Redenen werkgevers voor opleiden van BBL'ers in bedrijf.....	57
U heeft BBL'ers in uw vestiging. Zouden deze leerlingen na de leerwerkperiode zo aan de slag kunnen in uw vestiging?	58

BBL-leerlingen gedetacheerd door STL

Aantal BBL-leerlingen gedetacheerd door STL	58
Aandeel schoolverlaters (met en zonder diploma) door STL gedetacheerd in BBL-opleidingen..	59
Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-leerlingen transport en logistiek (x-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2020-2021).....	59
Arbeidsmarktpositie BBL-leerlingen transport en logistiek ongediplomeerd (3,5 jaar na uitval opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2019-2021)	60
Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-leerlingen naar sectoren (X-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2019-2021).....	61
Arbeidsmarktpositie ongediplomeerde BBL-leerlingen transport en logistiek naar sectoren (X-aantal jaar na uitval uit opleiding).....	62
Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-leerlingen chauffeurs wegvervoer naar sectoren (X-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2019-2021)	63
Arbeidsmarktpositie gediplomeerde BBL-leerlingen logistiek naar sectoren (X-aantal jaar na slagen opleiding, in schooljaren 2013-2014 t/m 2019-2021).....	64
Gemiddeld bruto inkomen en gemiddelde werkweek van werkzame BBL-gediplomeerden transport en logistiek	65

Tabellen Een leven lang ontwikkelen

Leer- en opleidingsmogelijkheden

Opleidingsbudget en -plannen	66
Opleidingsbudget en -plannen, 2016-2022	66
Opleidingsbudget en -plannen. Naar bedrijfsomvang	67
Stelling werknemer: Mijn werkgever biedt mij voldoende opleidingsmogelijkheden voor mijn huidige werk. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar.....	67
Stelling werknemer: Mijn werkgever biedt mij voldoende opleidingsmogelijkheden voor mijn huidige werk. Naar functie, leeftijd en geslacht	68
Leermogelijkheden volgens werknemers. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	68
Leermogelijkheden volgens werknemers. Naar functie, leeftijd en geslacht.....	69

Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden. 2020 t/m 2022	69
Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden. Naar aard dienstverband	70
Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden. Naar leeftijd	70

Behoeftte aan ontwikkeling

Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? 2018 en 2021	71
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar bedrijfsomvang	71
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar leeftijd	72
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar functie	72
Werknemers: Hoelang werk je in je huidige functie? Sector en naar functie (aantal jaren)	73
Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie, 2020 t/m 2022	73
Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie. Naar aard dienstverband	73
Werkgevers: Hoe tevreden bent uw over uw werknemers voor wat betreft de mate van aansluiten van kennis en vaardigheden?	74
Werkgevers: Welke vaardigheden heeft uw personeel de komende 5 jaar nodig om goed te kunnen functioneren?	74
Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar?	74
Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar? Naar branche	75
Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar? Naar leeftijd	75
Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar? Naar functie	76
Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar? Naar aard dienstverband	76

Leergedrag

Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding	77
Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding. 2018 t/m 2022	77
Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding. Naar leeftijd	78
Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding. Naar aard dienstverband	78
Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding. 2020 t/m 2022	79
Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding. Naar branche	79
Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren	80
Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren, 2019 t/m 2022	80
Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren. Naar leeftijd	80
Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren. Naar aard dienstverband	81
Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren?	81
Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren? Naar bedrijfsomvang	81
Stellingen werknemers informeel leren	82
Werknemers: Werknemers in mijn bedrijf delen relevante informatie met elkaar. Naar bedrijfsomvang	82
Werknemers: Werknemers in mijn bedrijf delen relevante informatie met elkaar. Naar leeftijd	83

Loopbaan

Werknemers: Geen ander beroep gehad voor huidig beroep	83
Werknemers: Is er in de afgelopen 10 jaar nieuwe technologie toegepast in jouw functie die het werken heeft veranderd?	84
Werknemers: Is er in de afgelopen 10 jaar nieuwe technologie toegepast in jouw functie die het werken heeft veranderd? Naar functie	84
Mogelijke gevolgen van nieuwe technologie volgens werknemers	85

Werknemers: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	85
Werknemers: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling. Naar functie, leeftijd en geslacht.....	86
Werknemers: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende mogelijkheden voor ander werk in mijn huidige bedrijf.....	86
Werknemers: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende mogelijkheden voor ander werk in mijn huidige bedrijf. Naar leeftijd.....	87
Werknemers: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende mogelijkheden voor ander werk in mijn huidige bedrijf. Naar aard dienstverband.....	87
Werknemers: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	88
Werknemers: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden. Naar functie, leeftijd en geslacht.....	88
Werknemers: Als ik mijn baan kwijt zou raken heb ik hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan, % ja. Sector en naar jaar	89
Soort hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan 2014 – 2021	89
Soort hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan 2014 – 2021. Naar leeftijd	90

Tabellen Vitaliteit

Werken tot het pensioen

Werknemers: Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen?	91
Werknemers: Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? 2018 t/m 2022	91
Werknemers: Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? Naar geslacht, functie en leeftijd.....	92
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen, 2018 t/m 2022.....	92
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Niet willen versus niet kunnen	93
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Naar leeftijd.....	93

Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Naar functie	94
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Naar aard dienstverband	94
Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers	95
Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers. Naar leeftijd	95
Werknemers: Gemiddelde pensioenleeftijd sector transport en logistiek (SOOB)	96
Werknemers: Werkvermogen. Sector (2014 - 2021) versus beroepsbevolking (Blik op werk, 2017) en naar jaar	96
Werknemers: Werkvermogen. Naar functie, leeftijd en geslacht	97
Werkgevers: Onze vestiging stimuleert de duurzame inzetbaarheid van onze werknemers	97
Werkgevers: Onze vestiging stimuleert de duurzame inzetbaarheid van onze werknemers. Naar branche	98
Getroffen maatregelen door werkgevers om werknemers inzetbaar te houden, 2020 en 2022 ..	98
Aanbod maatregelen volgens werknemers, 2020 t/m 2022	99
Werknemers. Stellingen duurzame inzetbaarheid	99
Stelling werknemer: Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen. Naar leeftijd	100
Stelling werknemer: Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen. Naar functie	100
Stelling werknemer: Ik ben bewust bezig met mijn duurzame inzetbaarheid. Naar leeftijd	101
Stelling werknemer: Ik weet hoe ik mijn duurzame inzetbaarheid kan verbeteren. Naar leeftijd	101
Stelling werkgevers: Onze werknemers zijn bewust bezig met hun inzetbaarheid	102
Stelling werkgever: Onze werknemers zijn bewust bezig met hun inzetbaarheid. Naar bedrijfsomvang	102

Gezondheid en leefstijl

Beoordeling gezondheid. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	103
Beoordeling gezondheid. Naar functie, leeftijd en geslacht	103

Gemeten BMI. Sector versus beroepsbevolking	104
Zelf gerapporteerd BMI. Sector en naar jaar	104
Zelf gerapporteerd BMI. Naar functie, leeftijd en geslacht	105
Beweegnorm	105
Beweegnorm. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	105
Beweegnorm. Naar functie, leeftijd en geslacht	106
Aandeel (niet) rokers. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	106
Aandeel (niet-)rokers. Naar functie, leeftijd en geslacht	107
Vindt u dat u voldoende slaapt? Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	107
Vindt u dat u voldoende slaapt? Naar functie, leeftijd en geslacht	108
Aantal uren slaap. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	108
Aantal uren slaap. Naar functie, leeftijd en geslacht	109
Mate van verantwoordelijkheid voor gezond blijven werken tot pensioen, werknemers en werkgevers	109
Stellingen leefstijl. Werknemers	110
Stelling werknemer: Mijn werkgever doet er veel aan om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. Naar aard dienstverband	110
Stelling werknemer: Ik vind het lastig om met mijn leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten. Naar leeftijd	111
Stelling werknemer: Ik vind het lastig om met mijn leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten. Naar aard dienstverband	111

Verzuim

Verzuimpercentages sector Vervoer over land, landelijk en beroep vrachtwagenchauffeur	112
Stelling werkgevers: Ik verwacht dat het verzuim van mijn werknemers de komende jaren zal toenemen	112
Stelling werkgevers: Ik verwacht dat het verzuim van mijn werknemers de komende jaren zal toenemen. Naar bedrijfsmvang	113

Stelling werkgevers: Ik verwacht dat het verzuim van mijn werknemers de komende jaren zal toenemen. Naar branche.....	113
Klachten laatste verzuim, sector en landelijk	114
Klachten laatste verzuim, 2020 t/m 2022	115
Klachten laatste verzuim. Naar leeftijd.....	115
Klachten laatste verzuim. Naar functie	116
Verzuimklachten gevolg van werk? Sector versus landelijk	116
Verzuimklachten gevolg van werk? Naar functie	117
Schatting aandeel werkgerelateerd verzuim, volgens werkgevers	117
Schatting aandeel werkgerelateerd verzuim. Werkgevers. Naar bedrijfsomvang	118
Oorzaken werkgerelateerd verzuim, 2020 t/m 2022.....	118
Stelling werkgevers: Werkgevers kunnen zélf het ziekteverzuim beperken. Naar bedrijfsomvang	119
Volgens werkgevers uitgevoerde activiteiten om verzuim te voorkomen.....	119

Tabellen Veiligheid

Arbeidsrisico's

Arbeidsrisico's volgens werknemers. 2018, 2020 en 2022.....	120
Arbeidsrisico's volgens werknemers. Naar leeftijd.....	121
Arbeidsrisico's volgens werknemers. Naar functie.....	121
Arbeidsrisico's volgens werknemers. Naar bedrijfsomvang	122
Arbeidsrisico's volgens werkgevers	122

Arbeidsongevallen

Betrokken bij ongeval tijdens werk in het afgelopen jaar. Totaal sector en naar functie	123
Betrokken bij ongeval tijdens werk in het afgelopen jaar. 2019 – 2022.....	123
Aandacht voor voorkomen ongevallen	124

Aandacht voor voorkomen ongevallen. Naar functie	124
Aandacht voor voorkomen ongevallen. Naar aard dienstverband	125
Maatregelen voor veilig werken	
Maatregelen arbo/veilig werken. 2019-2021	125
Bedrijven met preventiemedewerker. Naar bedrijfsomvang, sector en landelijk	126
Aandeel bedrijven met preventiemedewerker. 2017 t/m 2022	126
Wie is de preventiemedewerker	127
Wie is de preventiemedewerker? Naar bedrijfsomvang	127
Werknemers: Bekend met preventiemedewerker? Sector en naar bedrijfsomvang	128
Bedrijven met actuele RI&E. Naar bedrijfsomvang, sector en landelijk	128
Bedrijven met (actuele) RI&E. 2018 – 2022	129
Mate van uitvoering plan van aanpak RI&E volgens werkgevers	129
Stelling werkgever: De RI&E helpt ons met het beperken van de arbeidsrisico's. Sector en naar bedrijfsomvang	130
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?	130
Werknemers. Oordeel veiligheid in bedrijf	131
Stelling werknemer: In mijn bedrijf proberen we voortdurend de veiligheid te verbeteren. Naar aard dienstverband	131
Stelling werkgever: Ik ben tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen in de vestiging	132
Mate waarin mensen in bedrijf zich aan veiligheidsprocedures houden, volgens werknemers ..	132
Mate waarin mensen in bedrijf zich aan veiligheidsprocedures houden, volgens werknemers. Naar bedrijfsomvang	132

Psychosociale arbeidsbelasting

Last van hinderlijke stress. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	133
Last van hinderlijke stress. Naar functie, leeftijd en geslacht	133
Aandeel werknemers dat aangeeft wel eens in het afgelopen jaar (ten tijde van invullen vragenlijst) te maken heeft gehad met ongewenste omgangsvormen	134
Aandeel werknemers dat verzuimt naar wel/geen ongewenste omgangsvormen meegemaakt	134
Verzuimduur naar wel/geen ongewenste omgangsvormen meegemaakt	135
Ervaren werktempo. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	135
Ervaren werktempo. Naar functie, leeftijd en geslacht	136
Werk-privé balans. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	136
Werk-privé balans. Naar functie, leeftijd en geslacht	137
Mate van herstel na een werkdag. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	137
Mate van herstel na een werkdag. Naar functie, leeftijd en geslacht	138
Werknemers. Mate van autonomie	138

Tabellen Organisatie en leidinggeven

Tevredenheid met werk

Tevredenheid werknemers, sector en landelijk	139
Werknemers: Ik ben tevreden met mijn huidige werk. Naar aard dienstverband	139
Werknemers: Ik ben tevreden met mijn huidige werk. Naar jaar	140
Belang verschillende arbeidsvoorwaarden, SOOB sector	140
Tevredenheid verschillende arbeidsvoorwaarden, SOOB sector	141

Bevlogenheid en waardering

Mate van bevlogenheid. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	141
Mate van bevlogenheid. Naar functie, leeftijd en geslacht	142

Werknemers: Ik heb het gevoel dat ik gewaardeerd word door mijn leidinggevende	142
--	-----

Werknemers: Ik heb het gevoel dat ik gewaardeerd word door mijn leidinggevende. Naar jaar	143
---	-----

Leidinggevende

Welke functie(s) heeft jouw leidinggevende?	143
---	-----

Stelling werkgevers: In ons bedrijf beschikken de leidinggevenen en/of managers over voldoende leidinggevende vaardigheden	144
--	-----

Werknemers: Een goede leidinggevende is iemand die..., 2021 en 2022	144
---	-----

Werknemers: Een goede leidinggevende is iemand die.... Naar leeftijd.....	145
---	-----

Werknemers: Een goede leidinggevende is iemand die.... Naar functie.....	145
--	-----

Strategische personeelsplanning	146
---------------------------------------	-----

Strategische personeelsplanning. Naar bedrijfsomvang	146
--	-----

Waarom zijn er geen stappen gezet rondom personeelsplanning?	147
--	-----

Functioneringsgesprekken

Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers, 2018-2022	147
--	-----

Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers. Naar functie	148
---	-----

Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers. Naar bedrijfsomvang	148
--	-----

Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers. Naar leeftijd	149
--	-----

Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werkgevers. Sector en naar bedrijfsomvang	149
--	-----

Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgens werknemers	150
--	-----

Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgens werknemers. Naar jaar	150
---	-----

Relatie leidinggevende en werknemer

Verhouding met leidinggevende en collega's. Sector versus beroepsbevolking	151
--	-----

Relatie met leidinggevende, werknemers	151
--	-----

Werknemers: Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg. Naar dienstverband	152
--	-----

Werknemers: Ik voel me gesteund door mijn leidinggevende. Naar dienstverband.....	152
Relatie met collega's, werknemers.....	153
Werknemers: Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me. Naar aard dienstverband.....	153

Tabellen Vrouwen in de sector transport en logistiek

Aandeel vrouwen in transport en logistiek.....	154
Prognoses vrouwen werkzaam in transport en logistiek (in fte).....	154
In-, uit- en doorstroom vrouwen (SOOB).....	156
Aandeel vrouwen in sectoren.....	156
Herkomstsectoren werknemers bij instroom in SOOB-bedrijven (2021).....	157
Aandeel bedrijven in sector met vrouwen in dienst.....	157
Verdeling vrouwelijke werknemers in de sector naar functie.....	158
Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs.....	158
Aandeel vrouwelijke transportplanners en logistiek medewerkers.....	159
Vast of flexibel contract.....	159
Leeftijdsopbouw werknemers in sector.....	160
Aandeel parttimers (minder dan 35 uur per week).....	160
Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek.....	161
Voordelen volgens werknemers van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs (meerdere antwoorden mogelijk).....	162

Bronnen

De arbeidsmarktrapportage 2022 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 2022*: 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-leerlingen, veiligheid, opleiding en ontwikkeling, verzuim en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast wordt elk jaar ingezoomd op bepaalde thema's. In 2022 zijn dit: doorwerken na pensionering, vrouwen in de sector, maatregelen om werknemers inzetbaar te houden en belangrijke kennis en vaardigheden voor de komende vijf jaar. In 2021 ging de aandacht uit naar de aanpak van werving van personeel en werknemers in het bedrijf die moeite hebben met digitale- of ICT-vaardigheden en naar het volgen van niet-verplichte opleidingen.

In april en mei 2022 hebben ruim 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 uitgangpunt 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 bedrijfssomvang van bedrijven in de steekproef (groep werkgevers die zijn geënuquêteerd) vergelijkbaar met die in de populatie (SOOB).

- *Werknemersenquête 2022*: eind april en begin mei 2022 is voor de vijfde keer een grootschalige online enquête onder werknemers in de sector gehouden. De enquête werd in opdracht van STL uitgevoerd door I&O Research. In totaal zijn aan 1.008 werknemers uit de sector vragen voorgelegd over functie en aard dienstverband, mobiliteit en opleidingen,

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>

arbeidsomstandigheden, verzuim, nieuwe technologie en belangrijke kennis en vaardigheden voor de komende vijf jaar, duurzame inzetbaarheid, functioneringsgesprekken en leidinggevende.

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.

- *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

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.

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 totaal hebben vanaf april 2014 tot en met 2021 ruim 23.000 medewerkers deelgenomen aan de Inzetbaarheidscheck. Bijna 90 procent van de deelnemers is man (88%), 55 procent werkt als chauffeur en de gemiddelde leeftijd van de deelnemers is 49,9 jaar. In de arbeidsmarktrapportage worden de gemiddelde resultaten van de ingevulde vragenlijsten tot dusver getoond en vergeleken met de Nederlandse beroepsbevolking. Daarnaast worden de resultaten naar het jaar waarin de vragenlijst is ingevuld weergegeven. Hiermee worden trends zichtbaar. Ook onderscheid naar geslacht, functie (chauffeur en niet-chauffeur) en leeftijdscategorie (t/m 35 jaar, 35 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder) is mogelijk. Indien relevant zijn deze resultaten weergegeven.

- *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. Deze groeicijfers zijn onderdeel van het prognosemodel voor transport en logistiek.

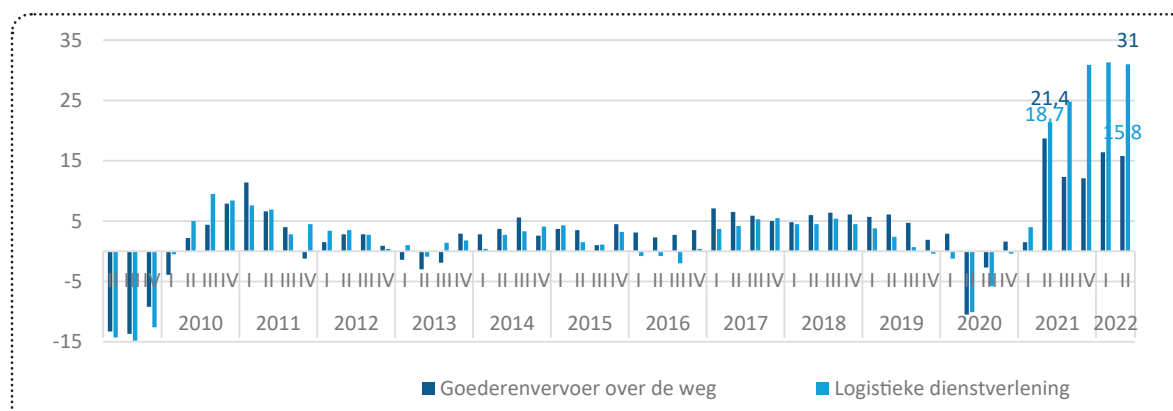
⁴ De externe bronnen hanteren vaak een andere, ruimere afbakening van de sector transport en logistiek dan het werkterrein van STL en sociale partners van de sector transport en logistiek. Bij de externe bronnen geven we de relevantie aan voor de sector transport en logistiek, zoals hier gedefinieerd.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

- *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) 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 die in Nederland werken. Eind 2021 is de zeventiende enquête uitgevoerd, bijna 50.000 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 2021 en vergelijken we resultaten van de sector transport en logistiek met landelijke resultaten uit de NEA.

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.

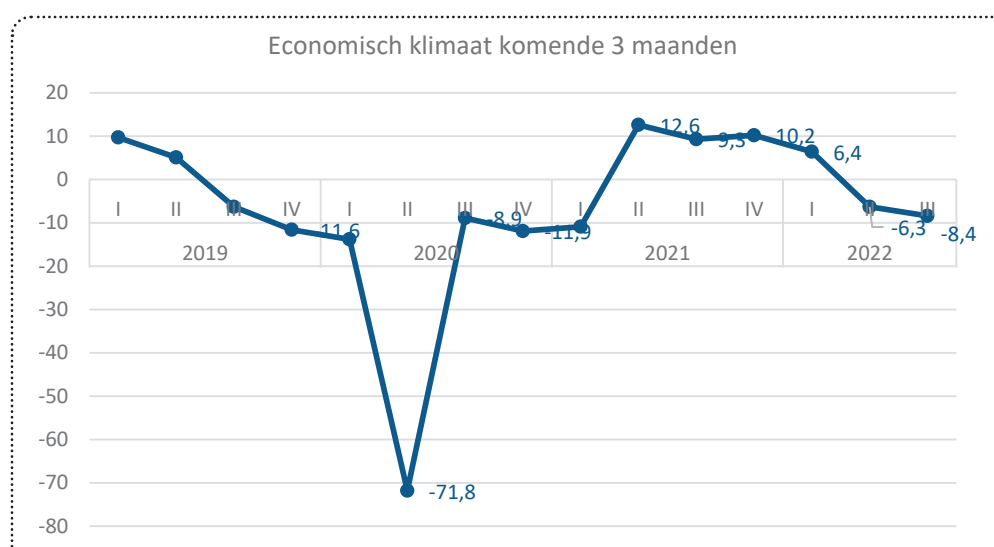
Tabellen Arbeidsmarkt sector Transport en logistiek

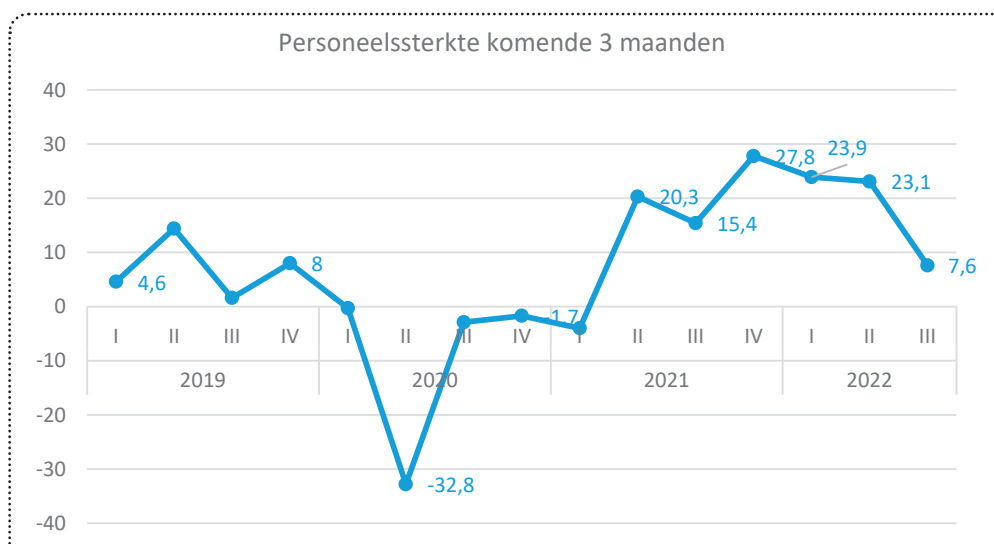
Omzetontwikkeling transport en logistiek



Bron: CBS, 2022

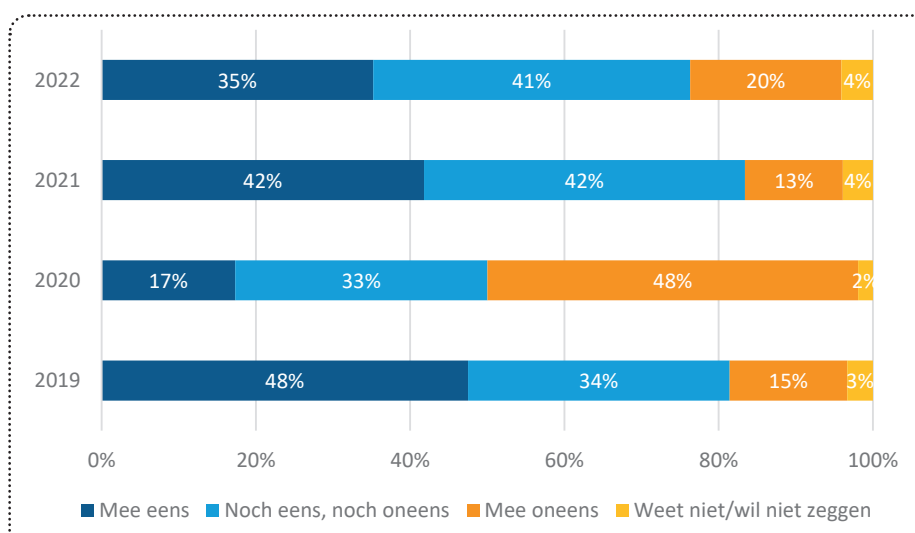
Verwachtingen transportondernemers komende 3 maanden





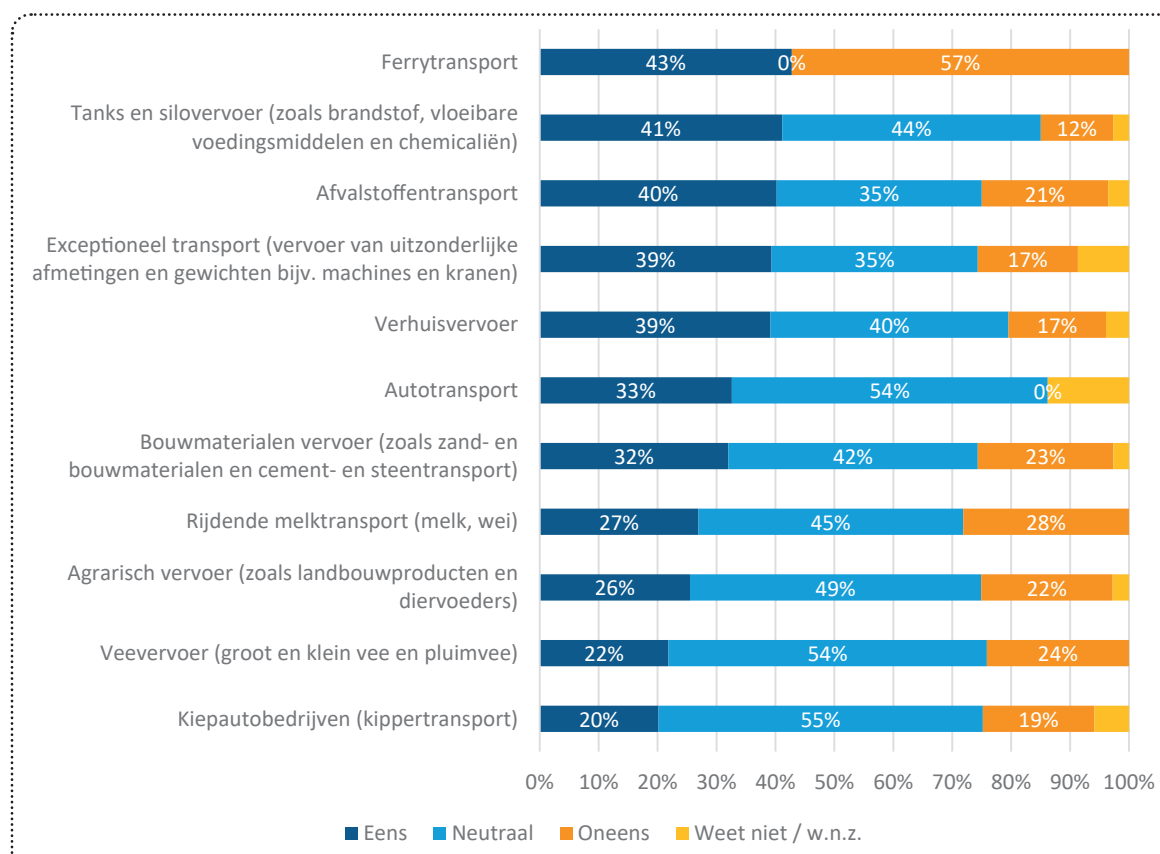
Bron: CBS, 2022

Stelling: 2022 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2021



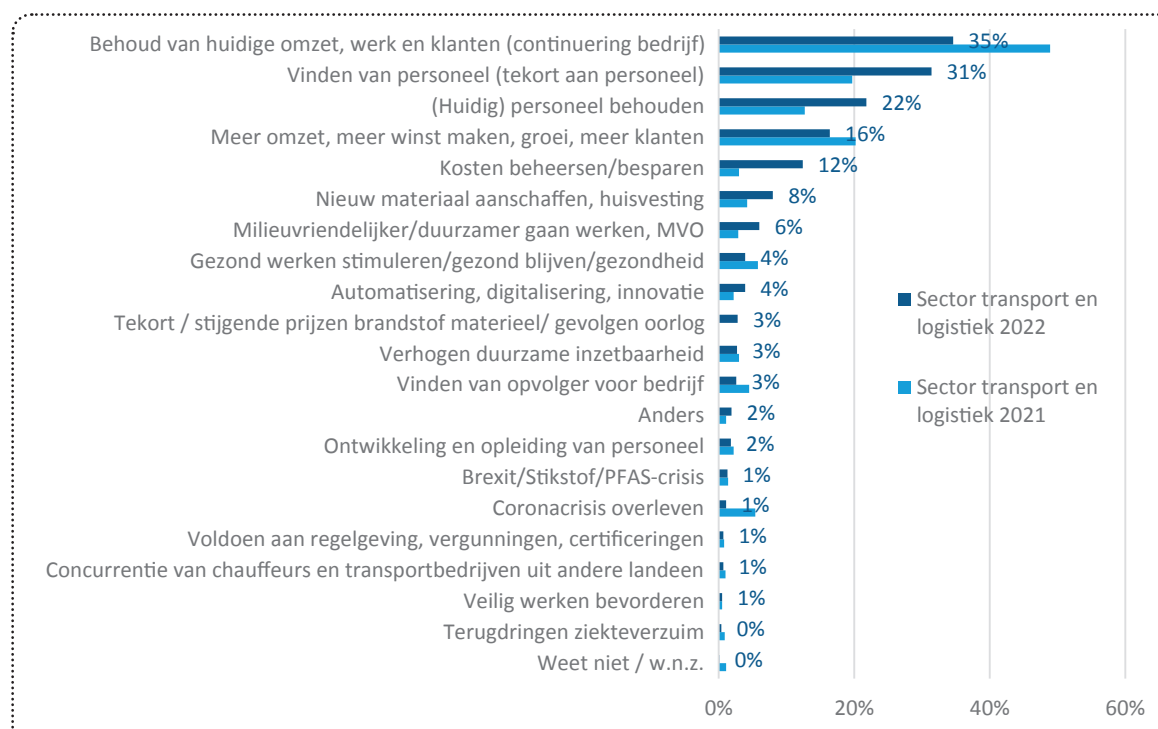
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

**Stelling: 2022 zal voor mijn bedrijf een beter jaar worden dan 2021
(naar deelmarkt)**



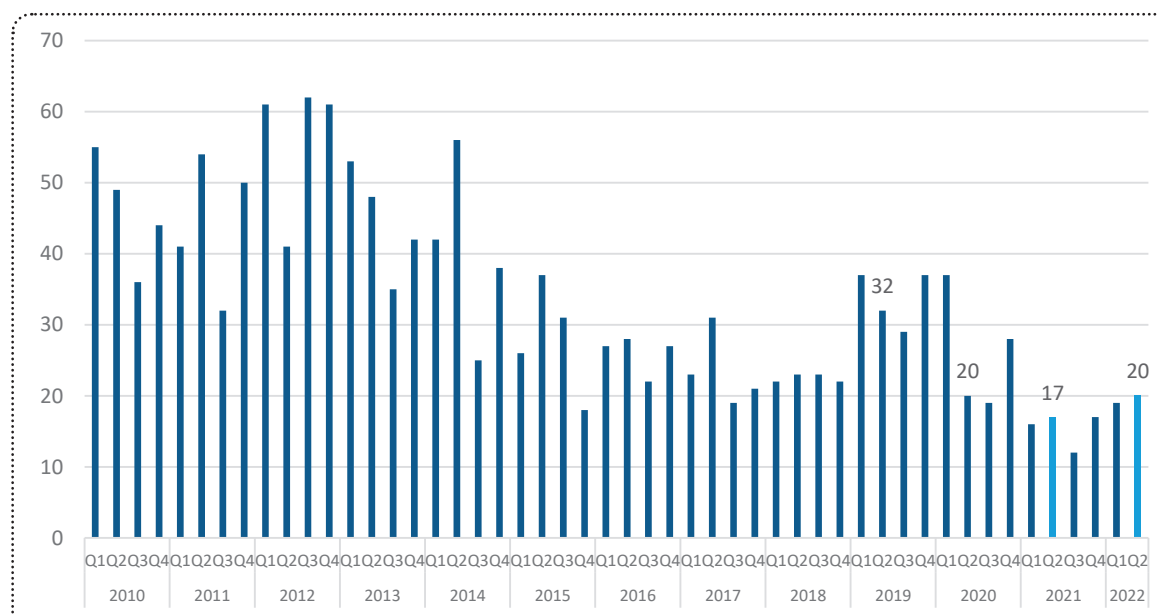
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

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



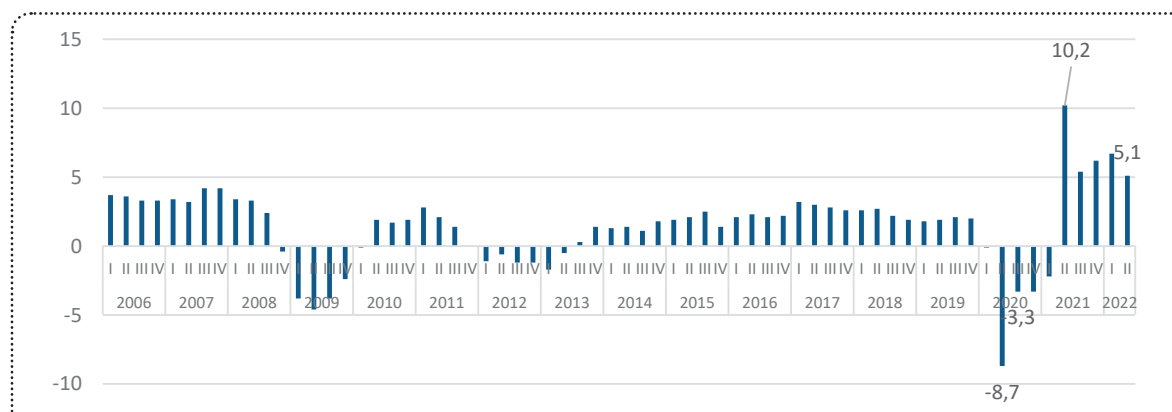
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Aantal faillissementen in de sector



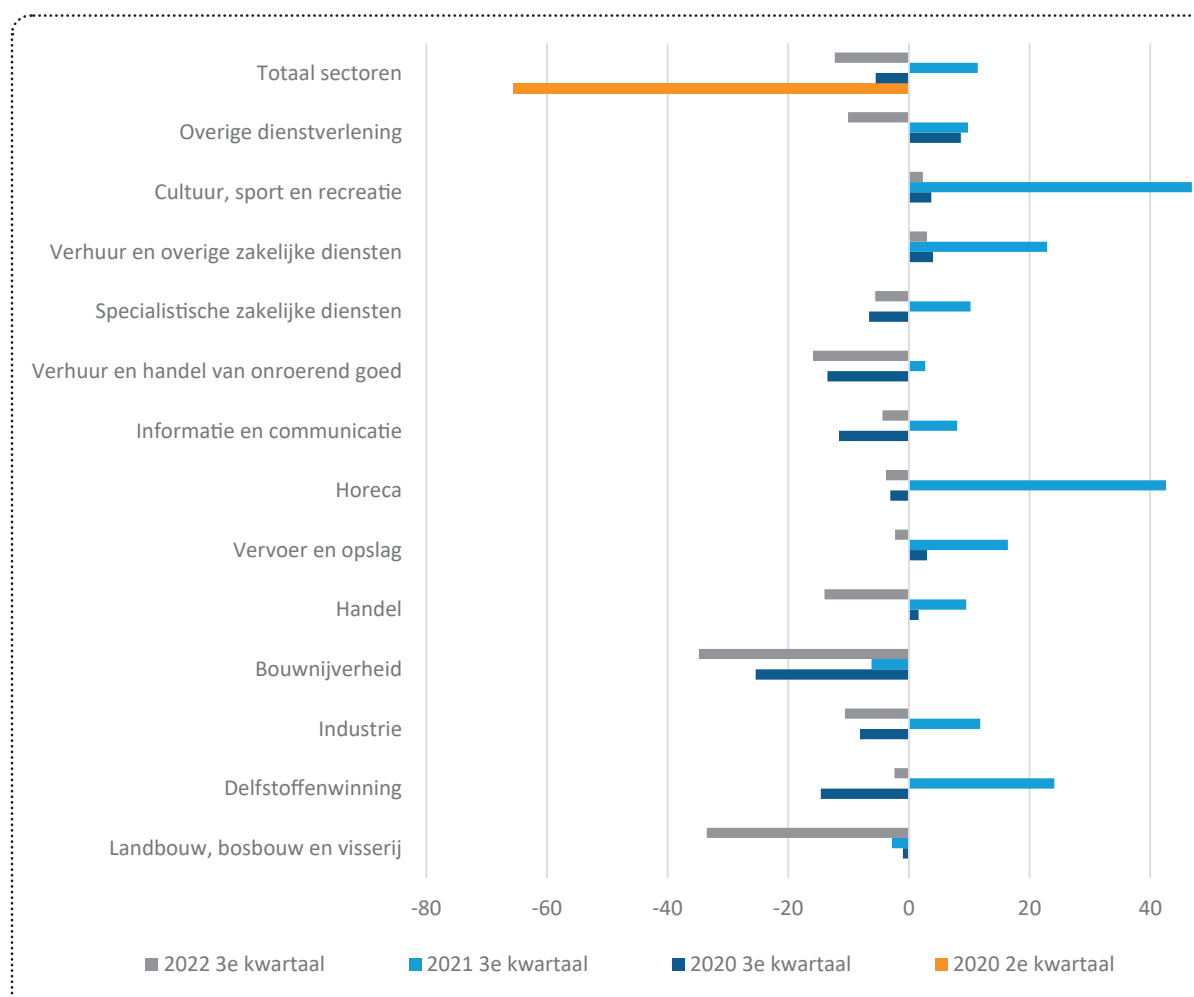
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

Bbp %-verandering ten opzichte van een jaar eerder



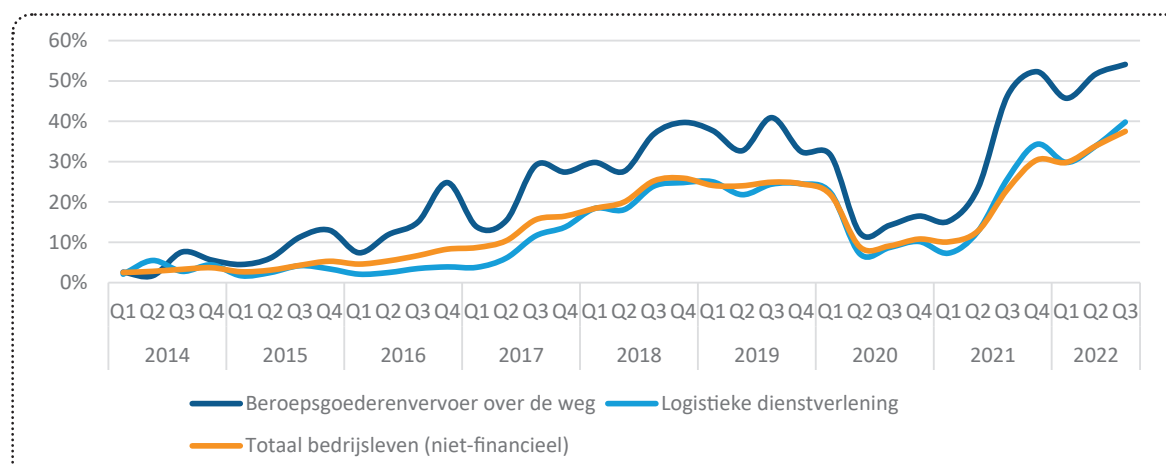
Bron: CBS, 2022

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



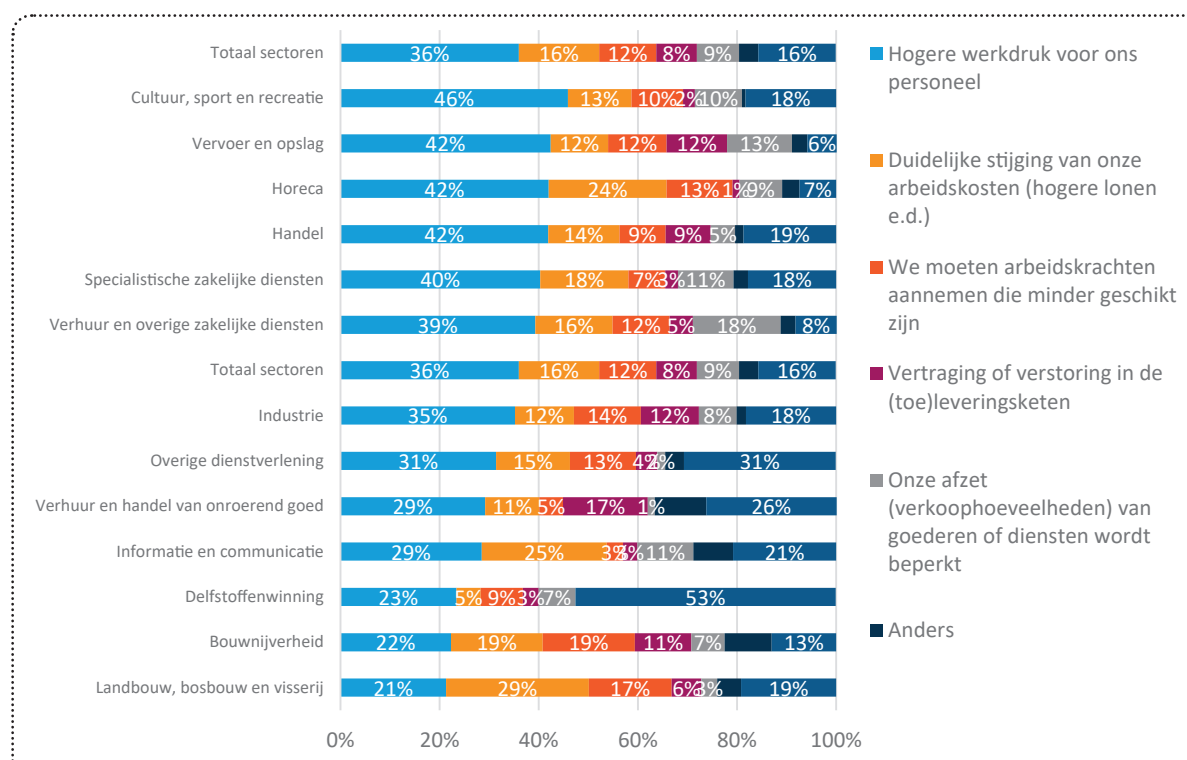
Bron: CBS, 2022

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



Bron: CBS, 2022

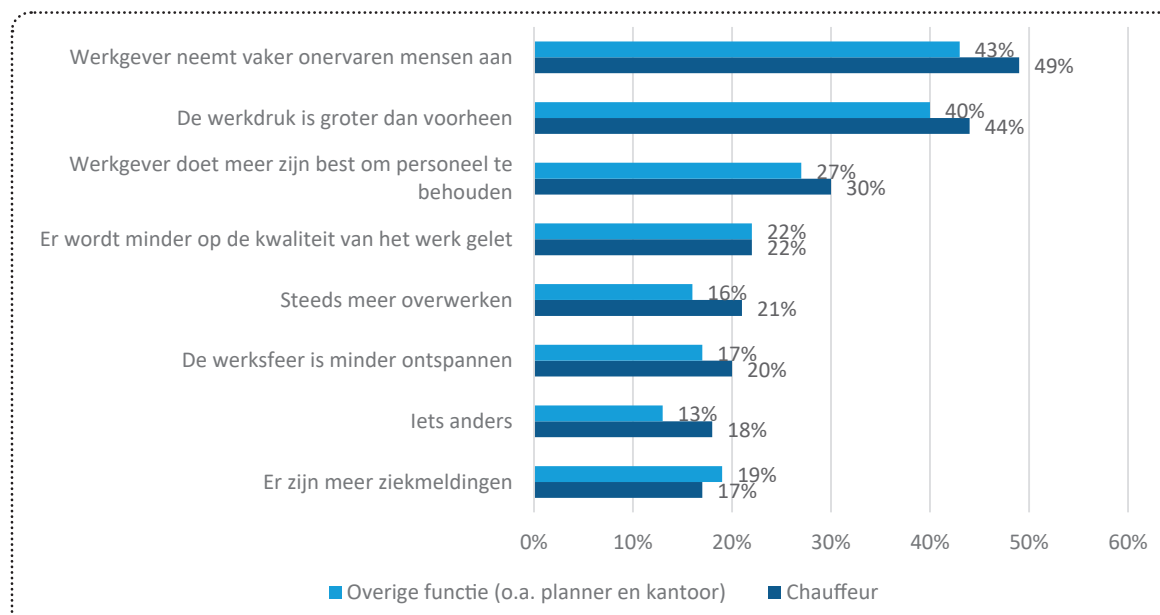
Wat is het belangrijkste gevolg dat uw bedrijf op dit moment ervaart door arbeidstekorten?



Bron: CBS, 2022

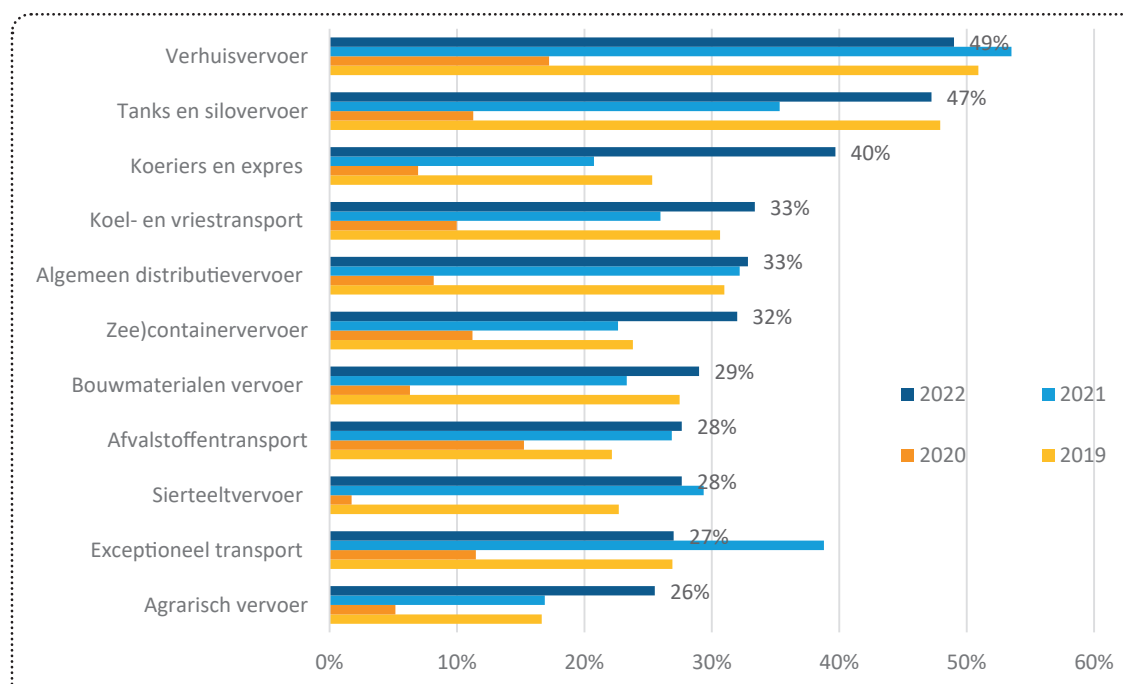
Wat merk jij van het personeelstekort in jouw werk?

Gevraagd aan werknemers in sector transport en logistiek, meerdere antwoorden mogelijk.



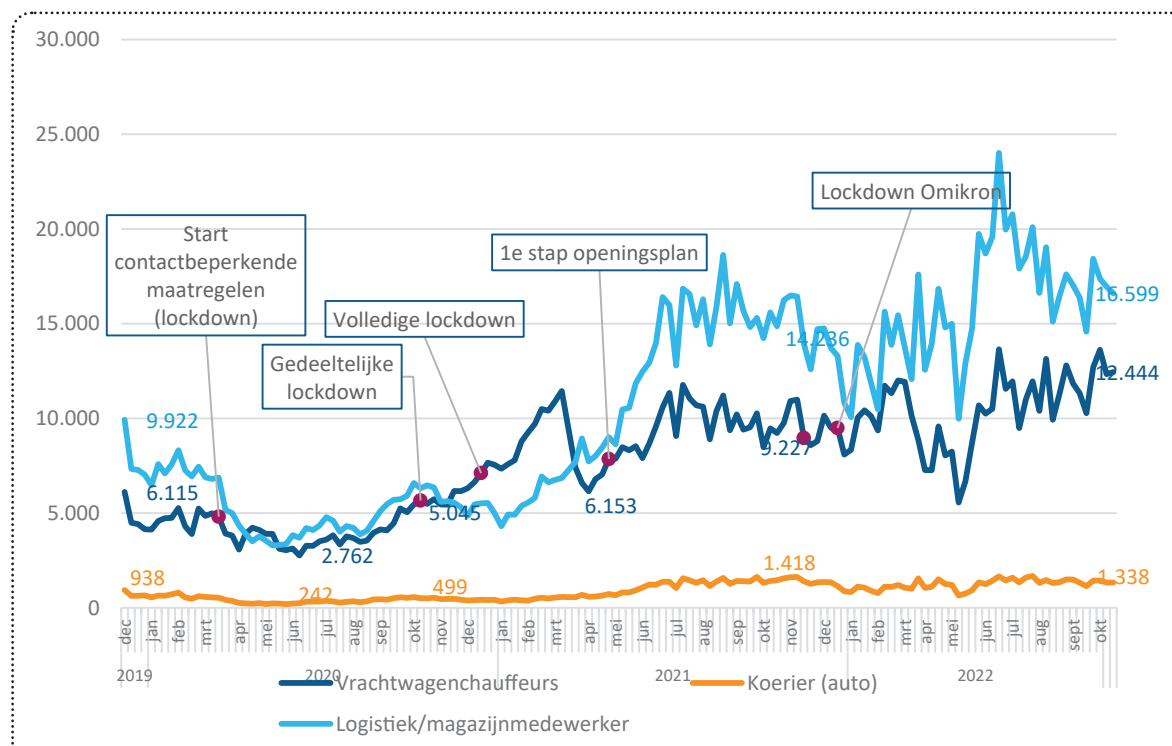
Bron: TON-lezerspanel, 2022

Aandeel bedrijven met vacatures naar deelmarkt (voorjaar 2022)



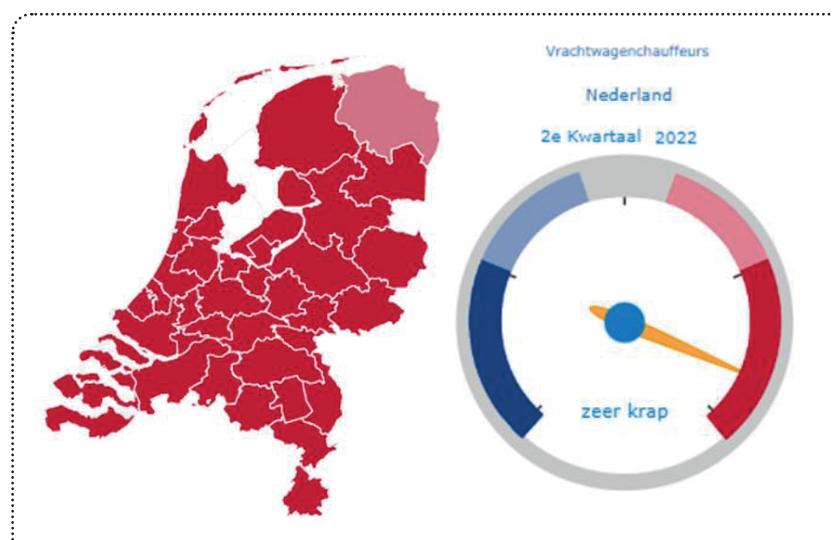
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Vacatures werknemers transport en logistiek



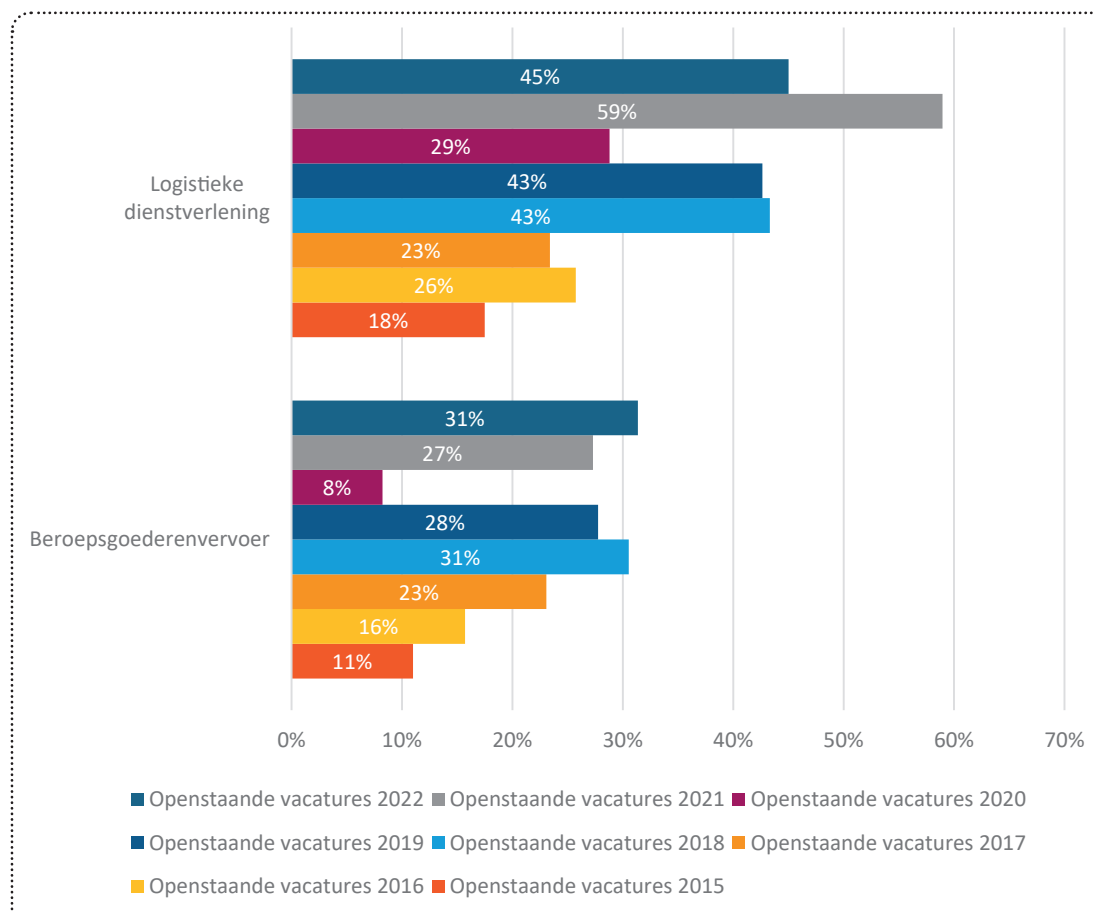
Bron: UWV, 2022, bewerking STL

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



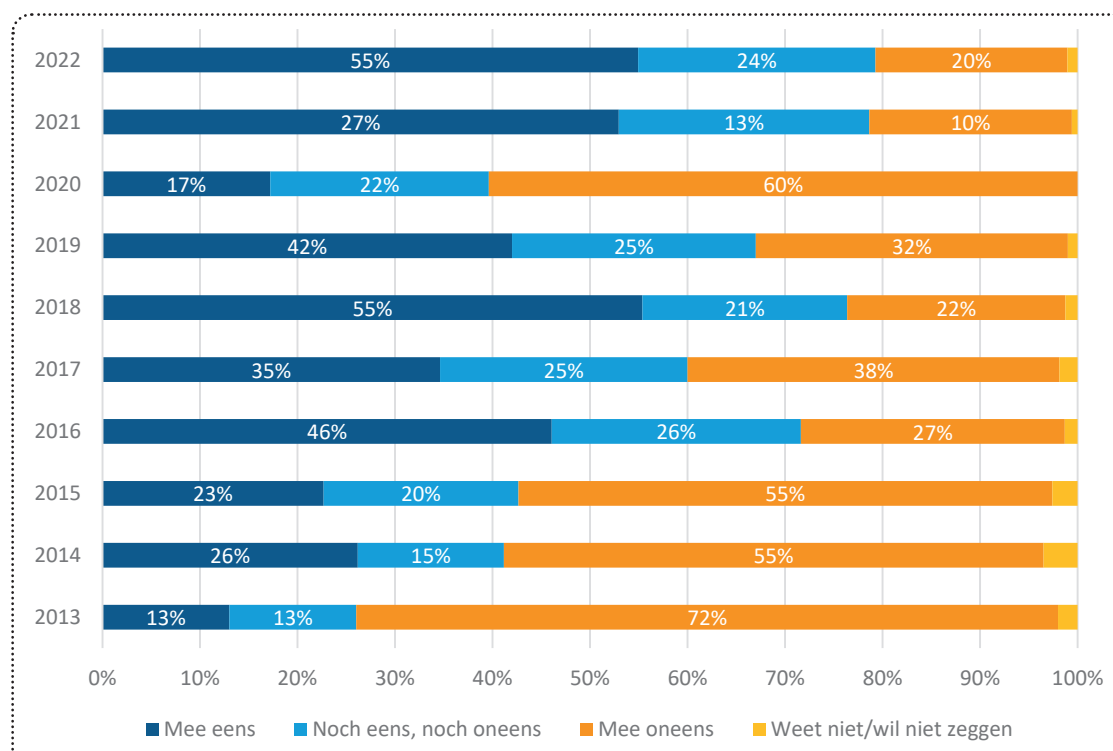
Bron: UWV, 2022

Aandeel bedrijven met openstaande vacatures (voorjaar 2022)



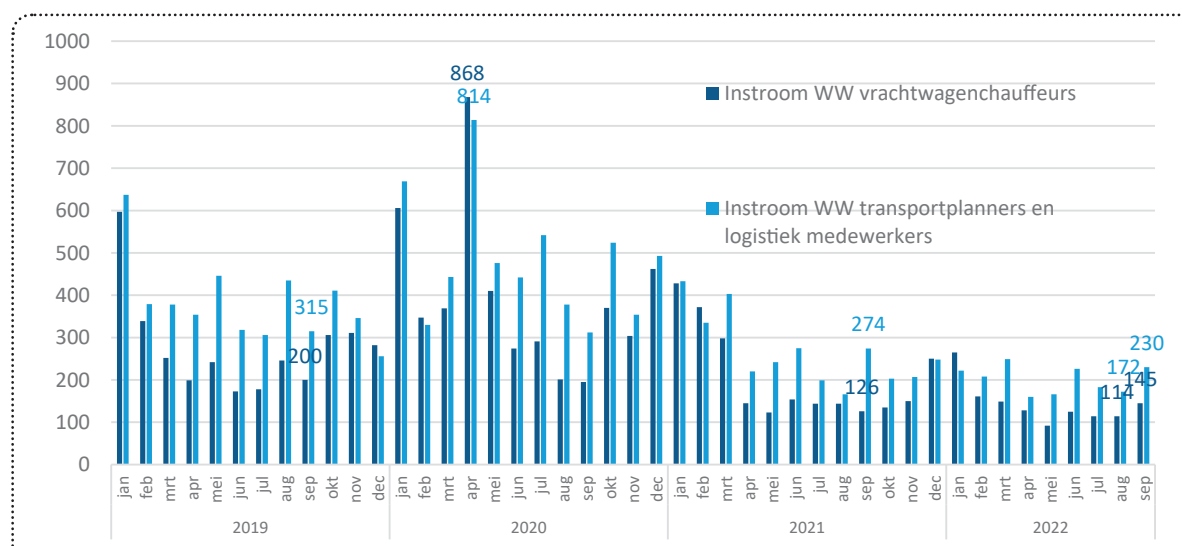
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

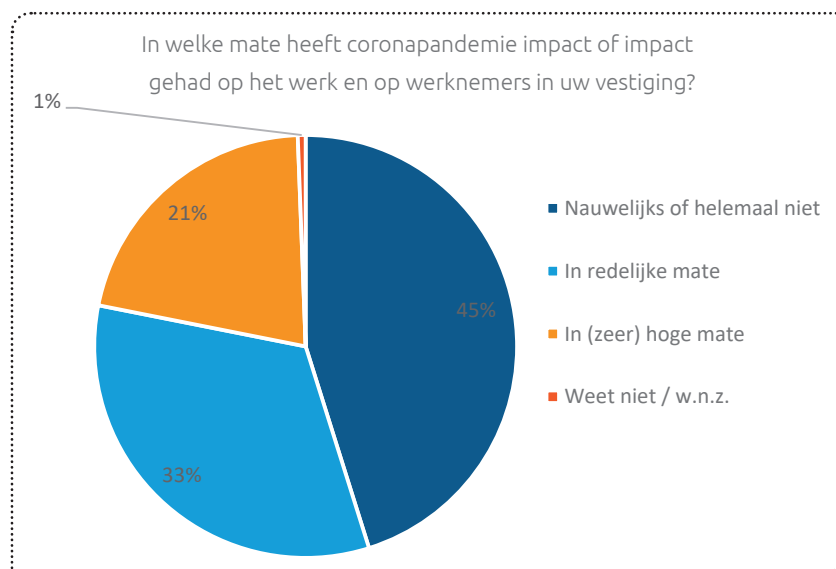
Instroom in WW werknemers transport en logistiek



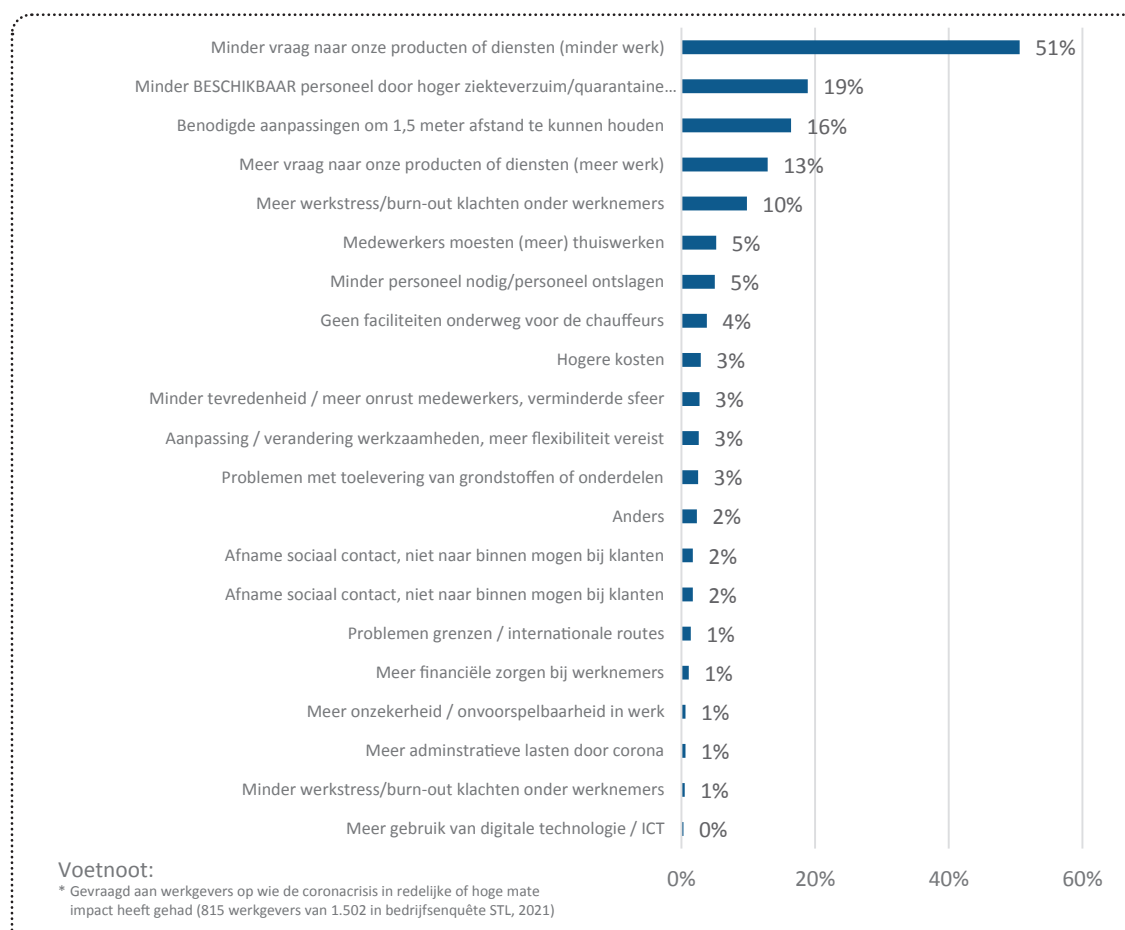
Bron: UWV, 2022, bewerking STL

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.

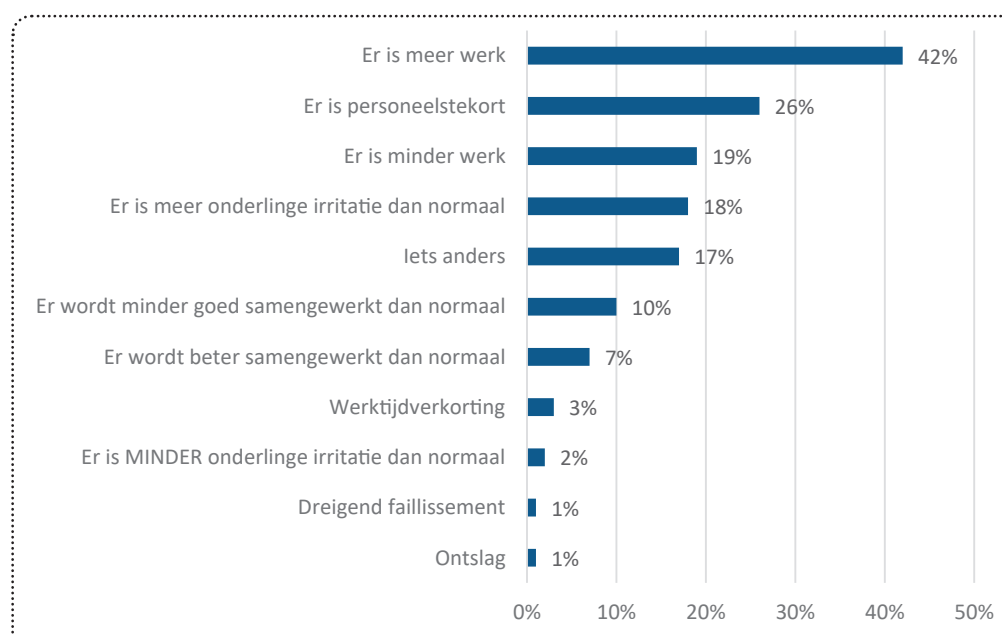
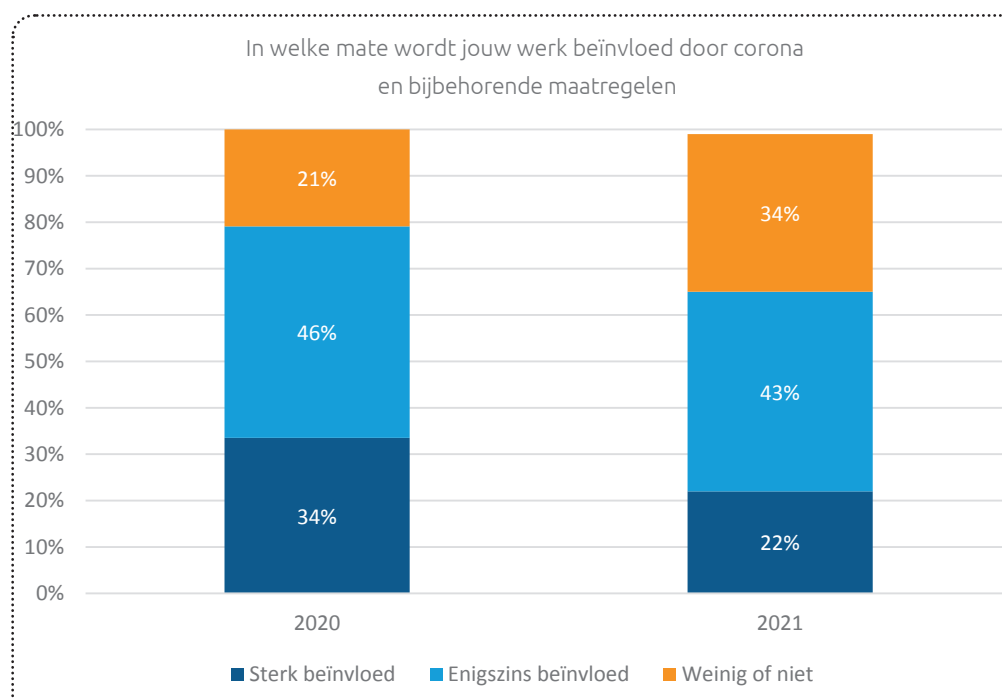


Op welke wijze heeft coronacrisis impact (gehad)* (meerdere antwoorden mogelijk)



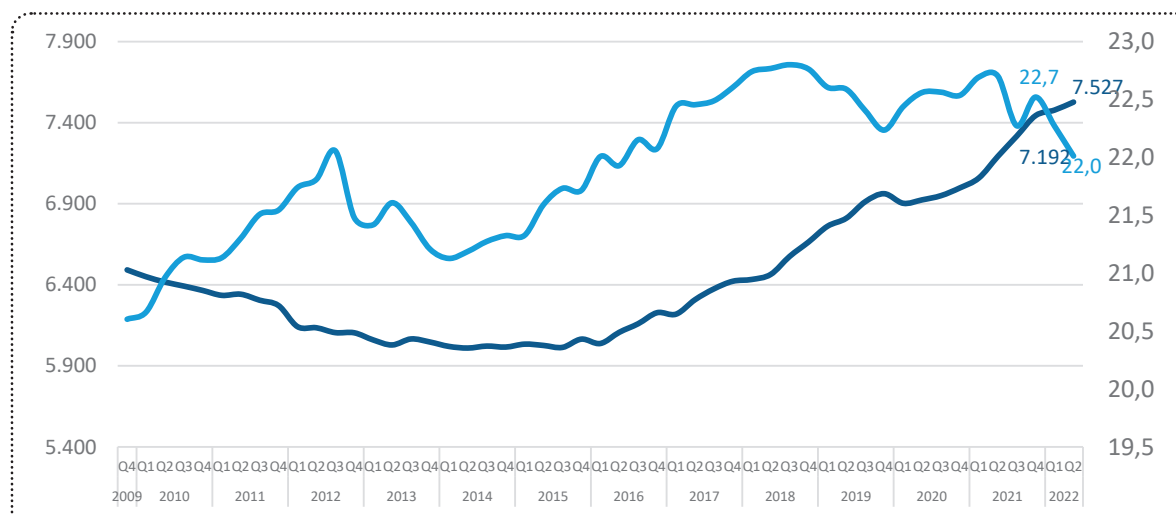
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

Invloed coronacrisis en bijbehorende maatregelen op het werk volgens werknemers



Bron: TON-lezerspanel, 2021

Aantal bedrijven in de sector en gemiddeld aantal werknemers (rechteras)



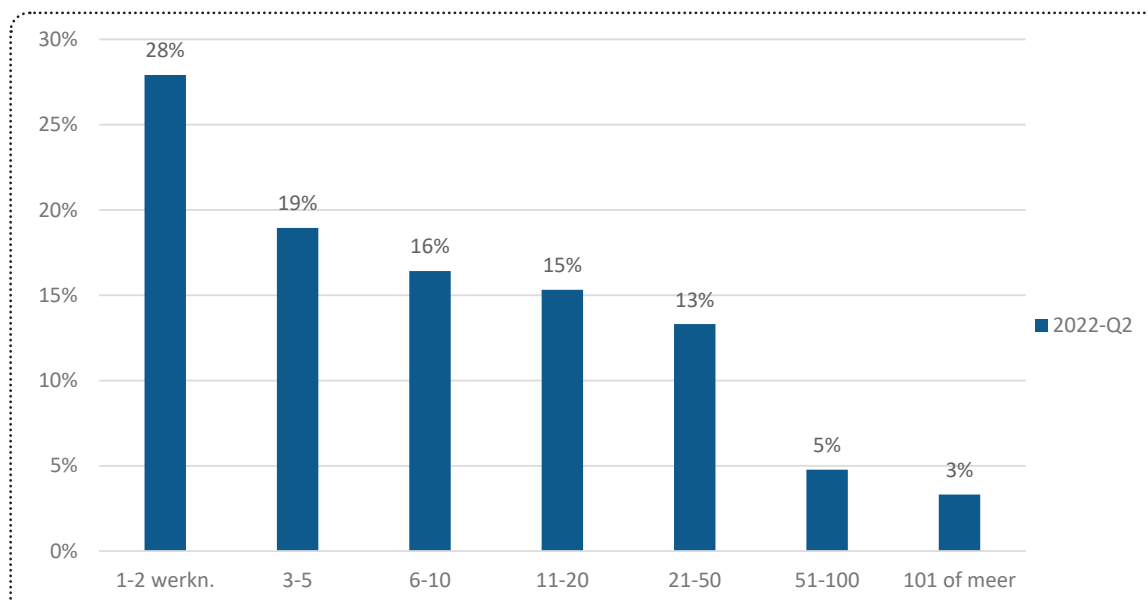
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

Bedrijven in sector naar deelmarkt/type vervoer



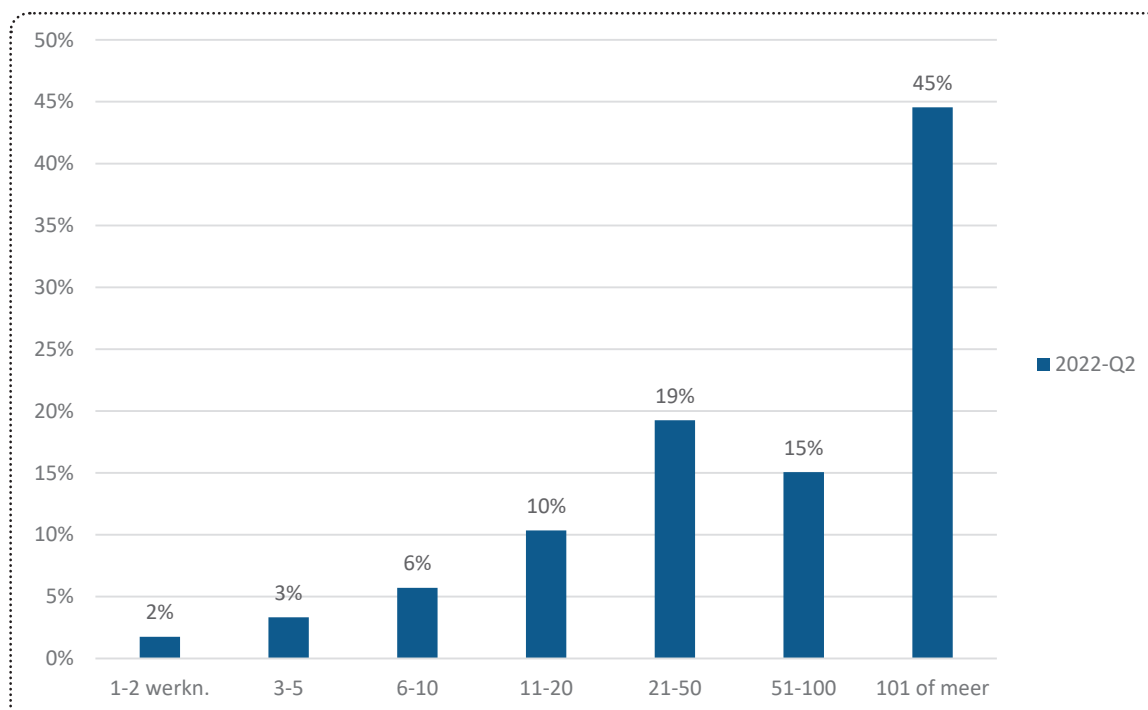
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Bedrijfsomvang naar aantal werknemers



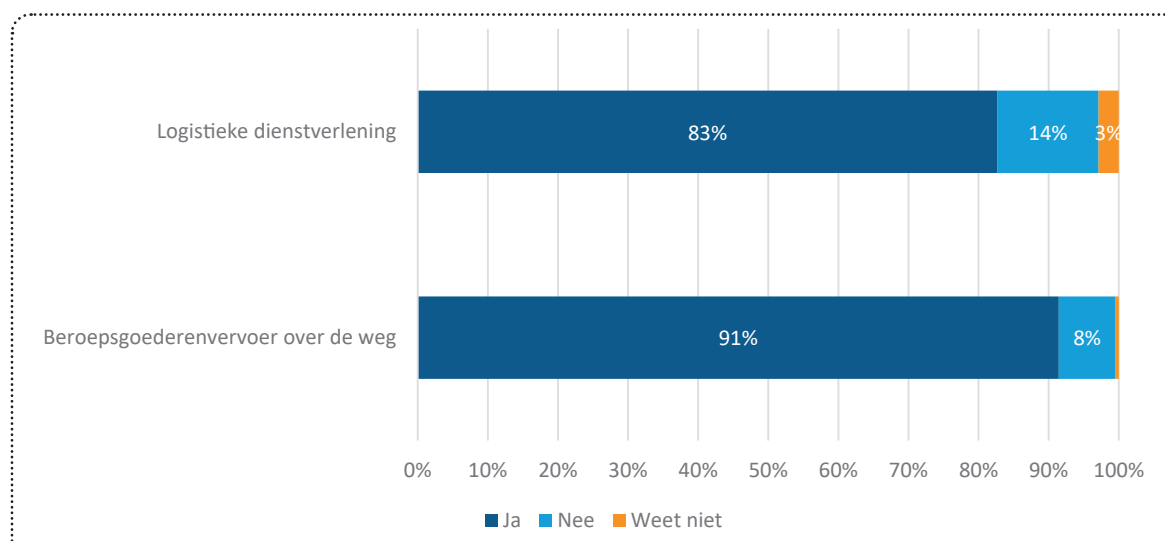
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

Aantal werknemers naar categorie van bedrijfsomvang



Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

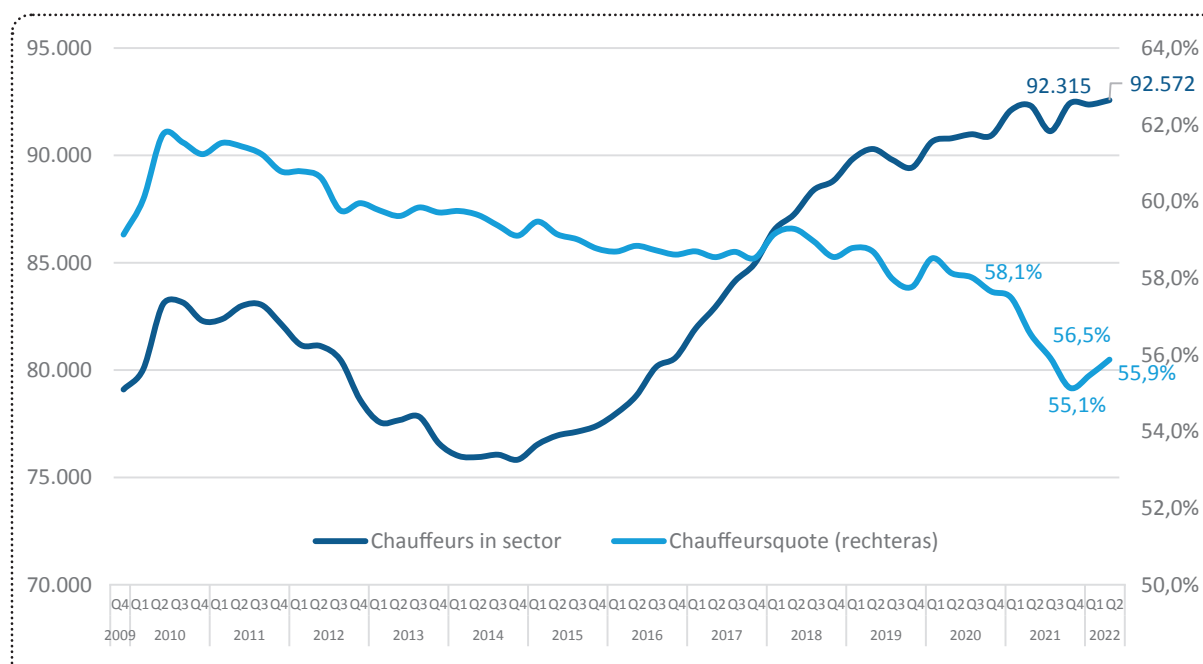
Familiebedrijven in de sector: is uw organisatie voor 50% of meer eigendom van één familie?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

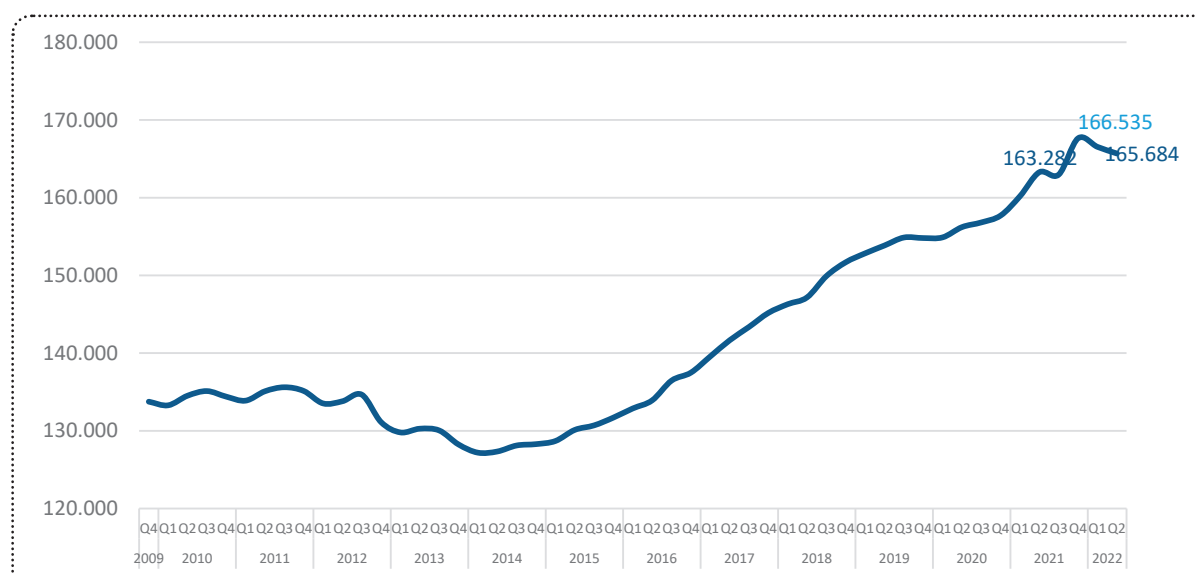
WERKNEMERS TRANSPORT EN LOGISTIEK

Aantal werknemers



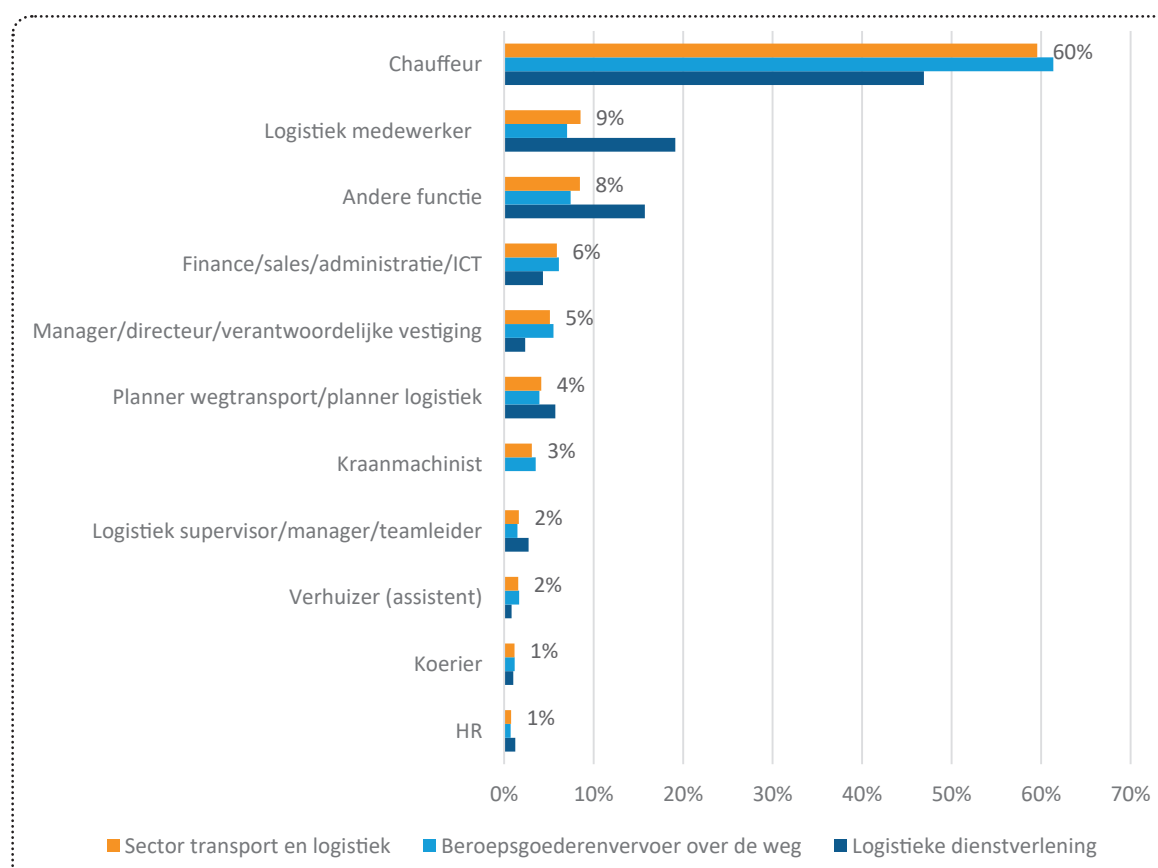
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

Aantal vrachtwagenchauffeurs en chauffeursquote



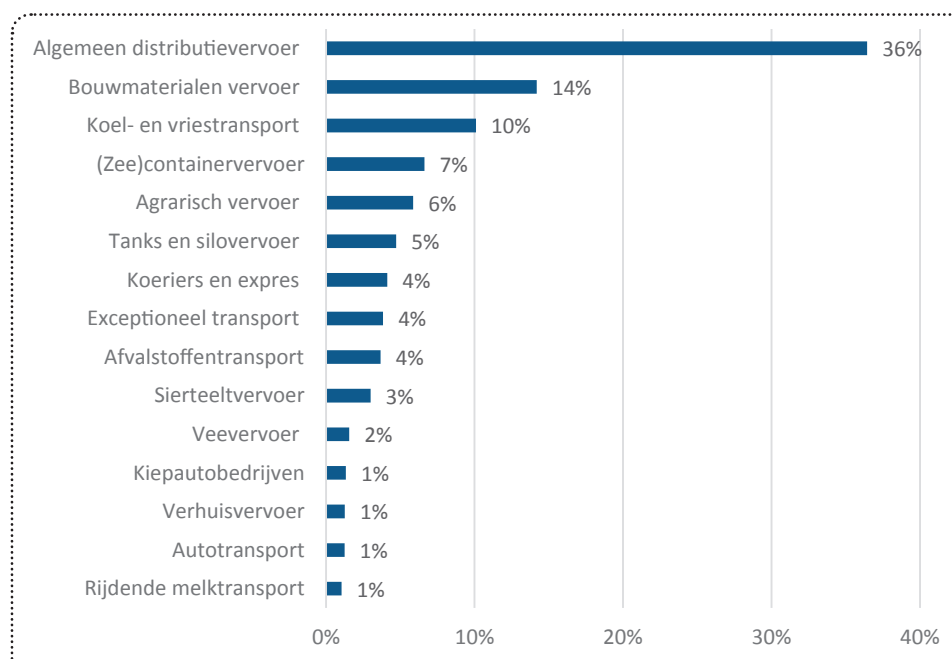
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

Werknemers naar functie



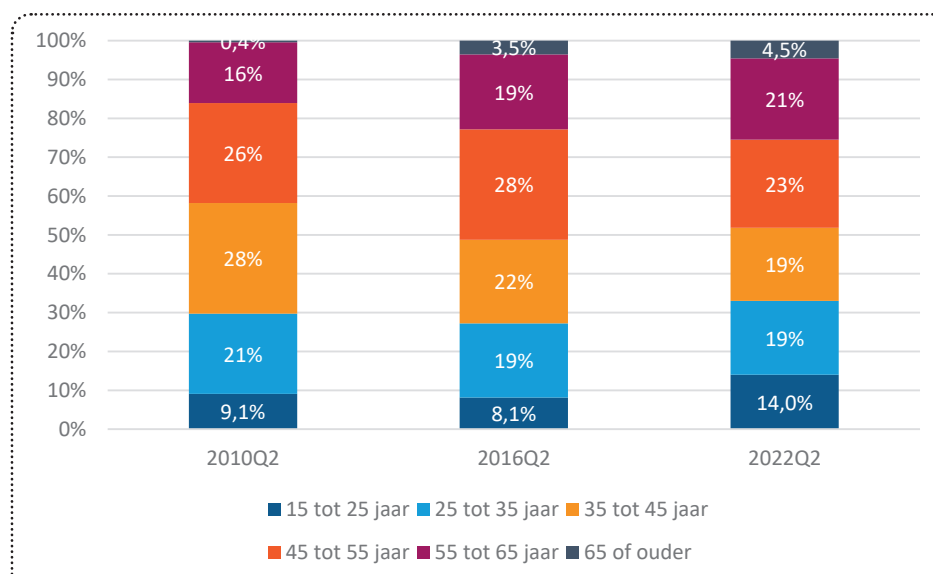
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

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



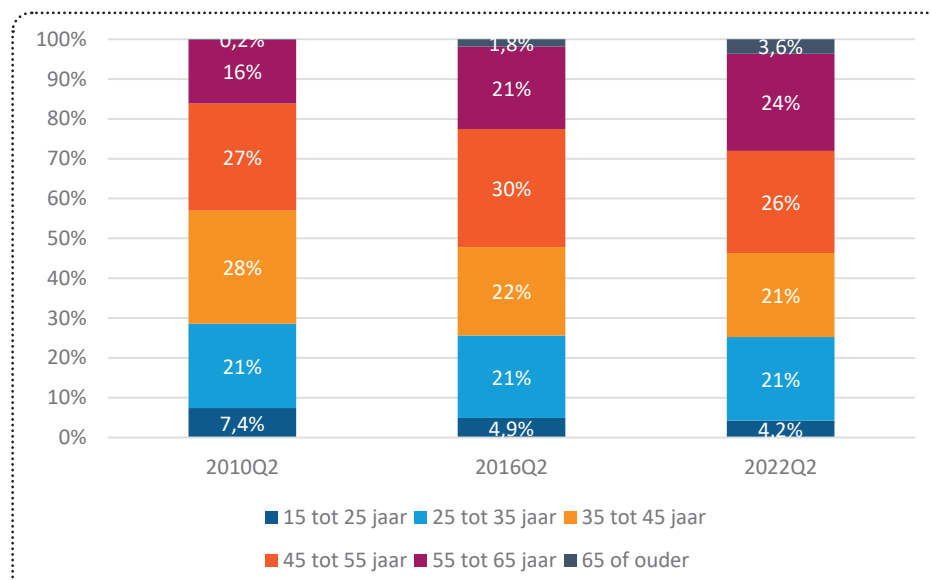
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Leeftijdsopbouw werknemers



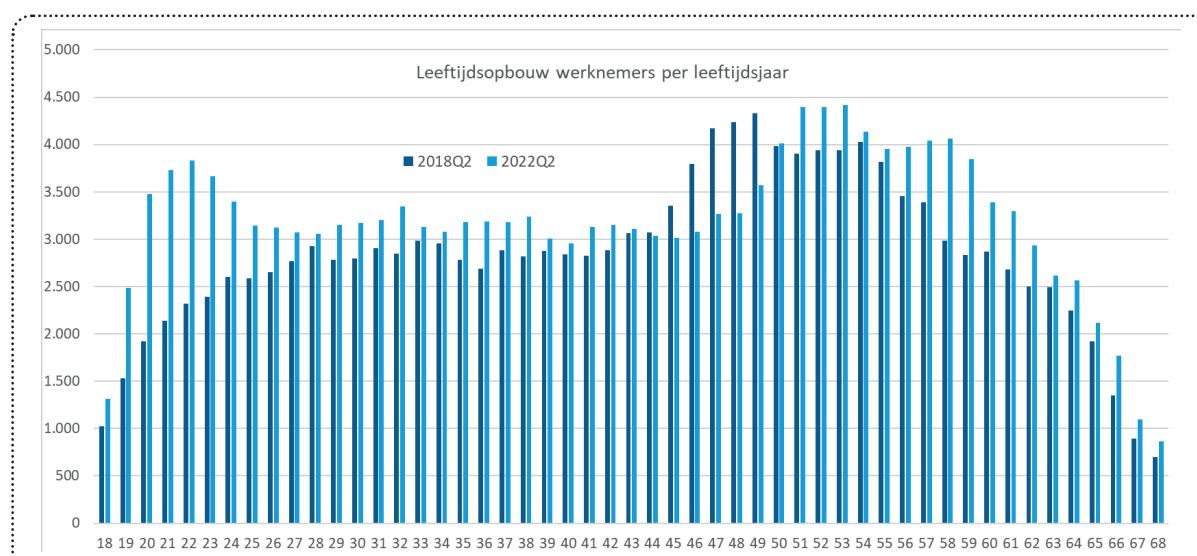
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

Leeftijdsopbouw chauffeurs



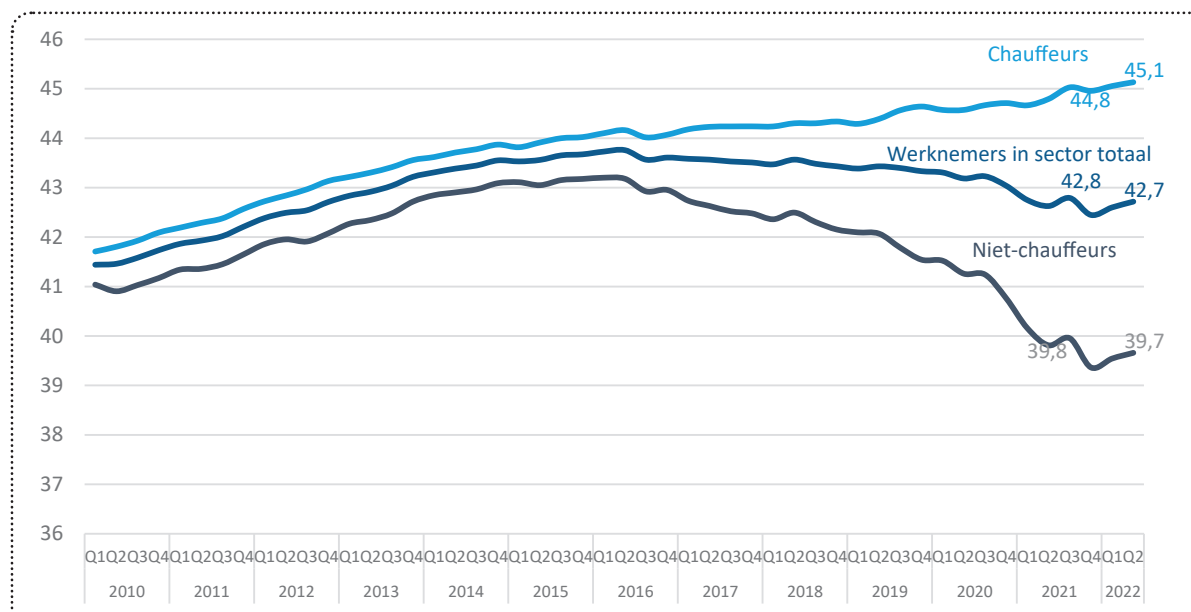
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

Leeftijdsopbouw werknemers per leeftijdsjaar



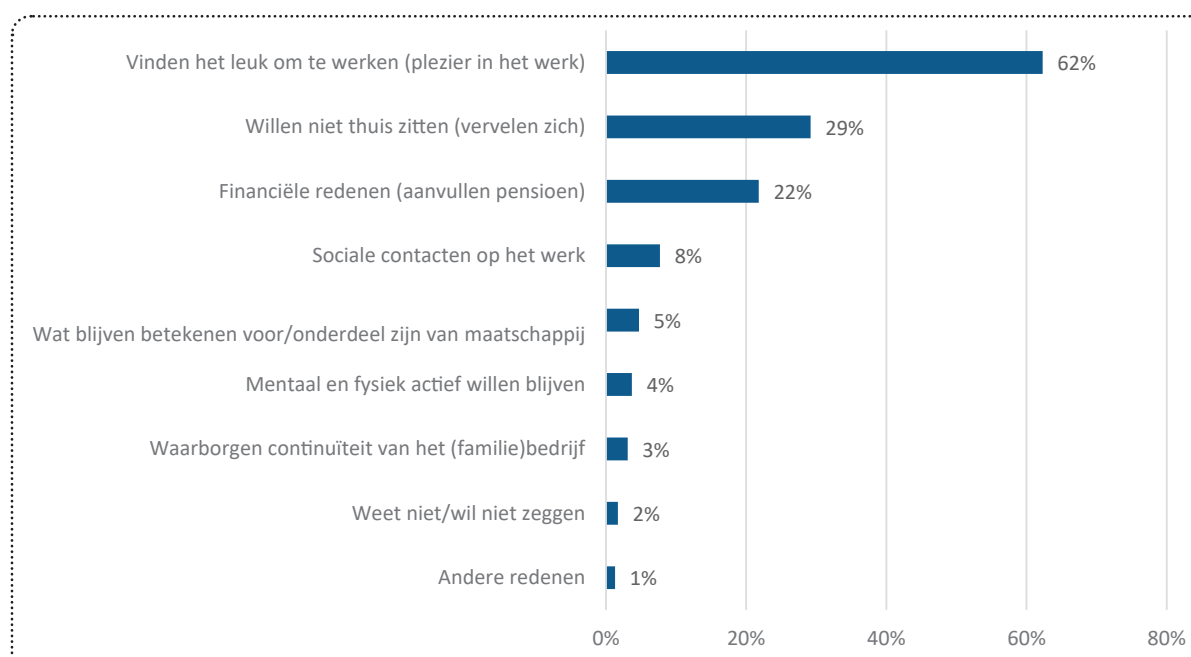
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

Gemiddelde leeftijd werknemers



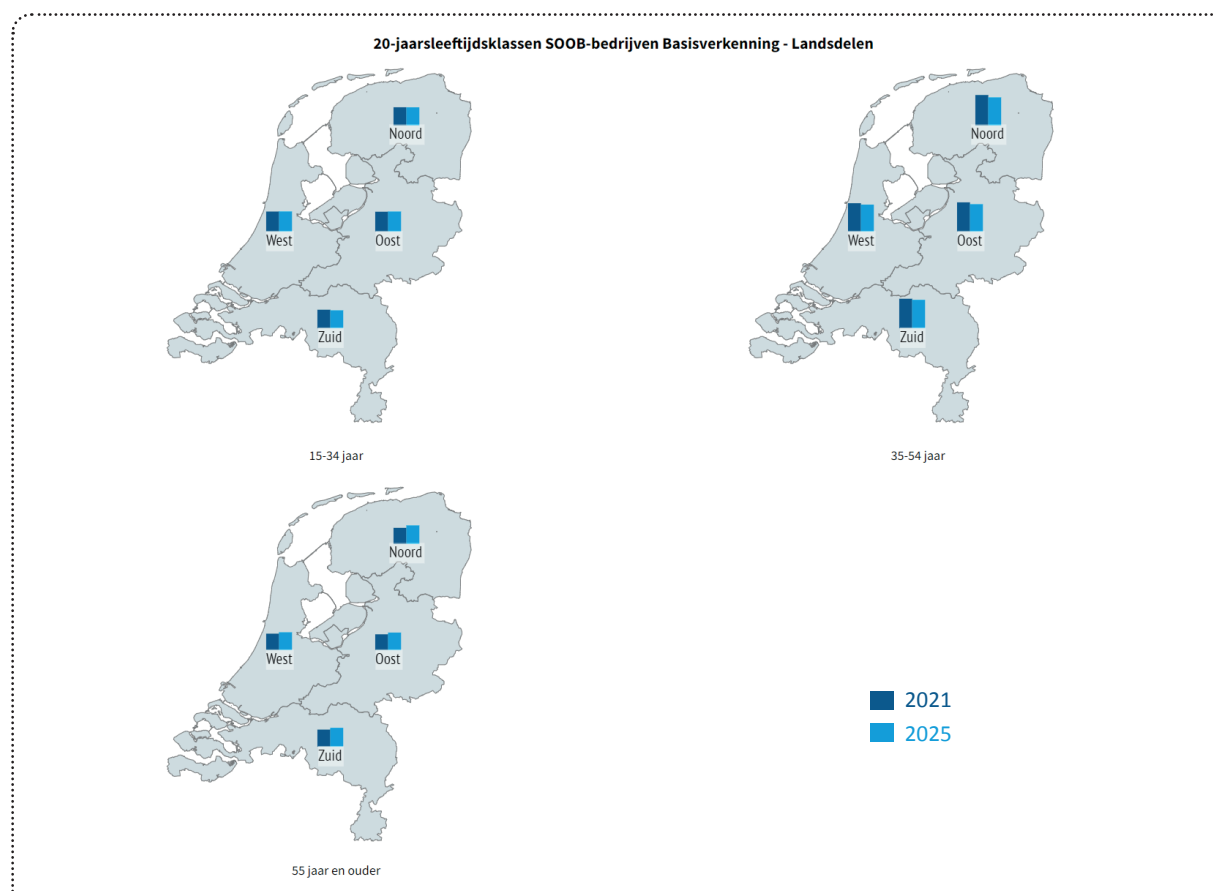
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

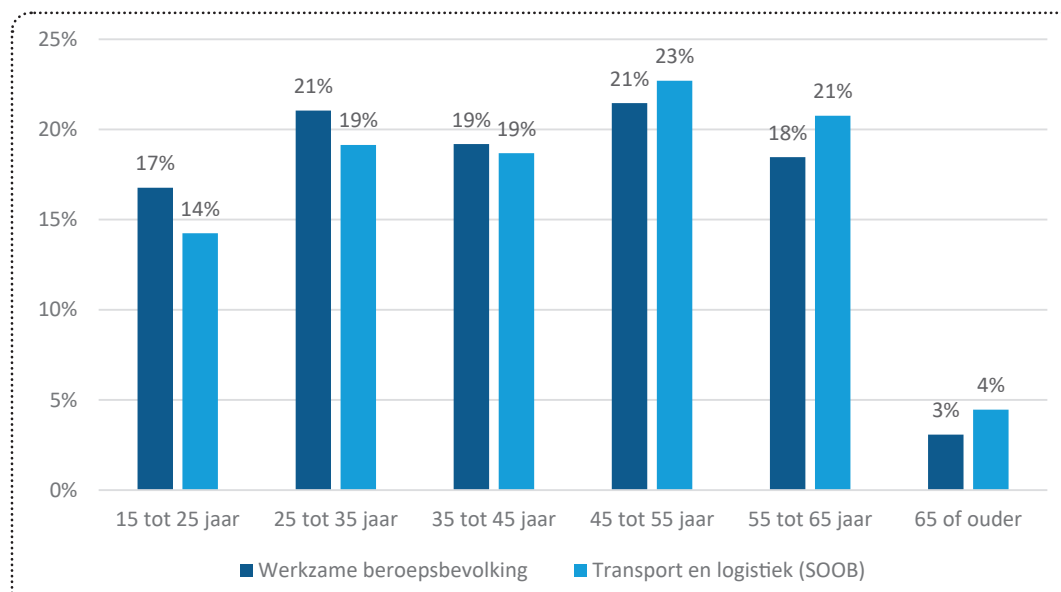
Leeftijdsopbouw werknemers transport en logistiek naar regio in 2021 en verwacht in 2025



	15-34 jaar		35-54 jaar		55 jaar en ouder	
	2021	2025	2021	2025	2021	2025
Noord	28,1%	28%	47%	43,3%	24,9%	28,6%
Oost	30,6%	30,9%	45,1%	42,2%	24,3%	27%
West	30,9%	31%	43,8%	41,6%	25,3%	27,4%
Zuid	28,4%	27,4%	45,4%	43,6%	26,3%	29%

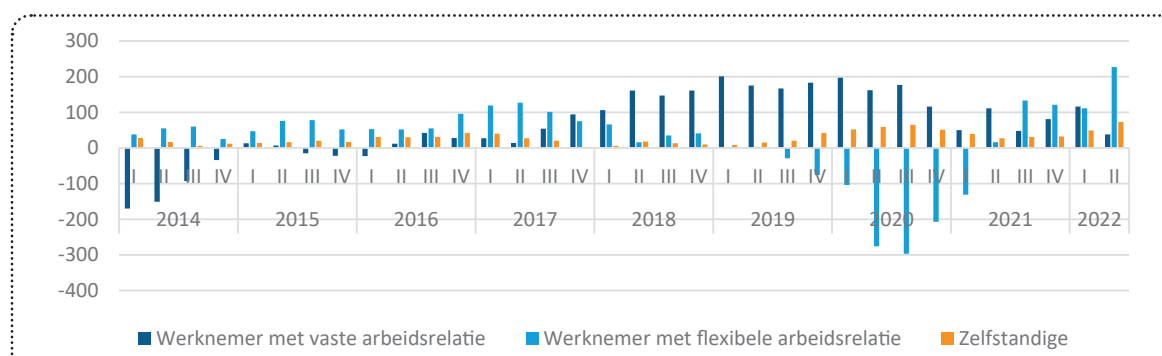
Bron: CBS/ABF Research, 2022

Leeftijdsofbouw vergeleken met werkzame beroepsbevolking (2022-Q1)



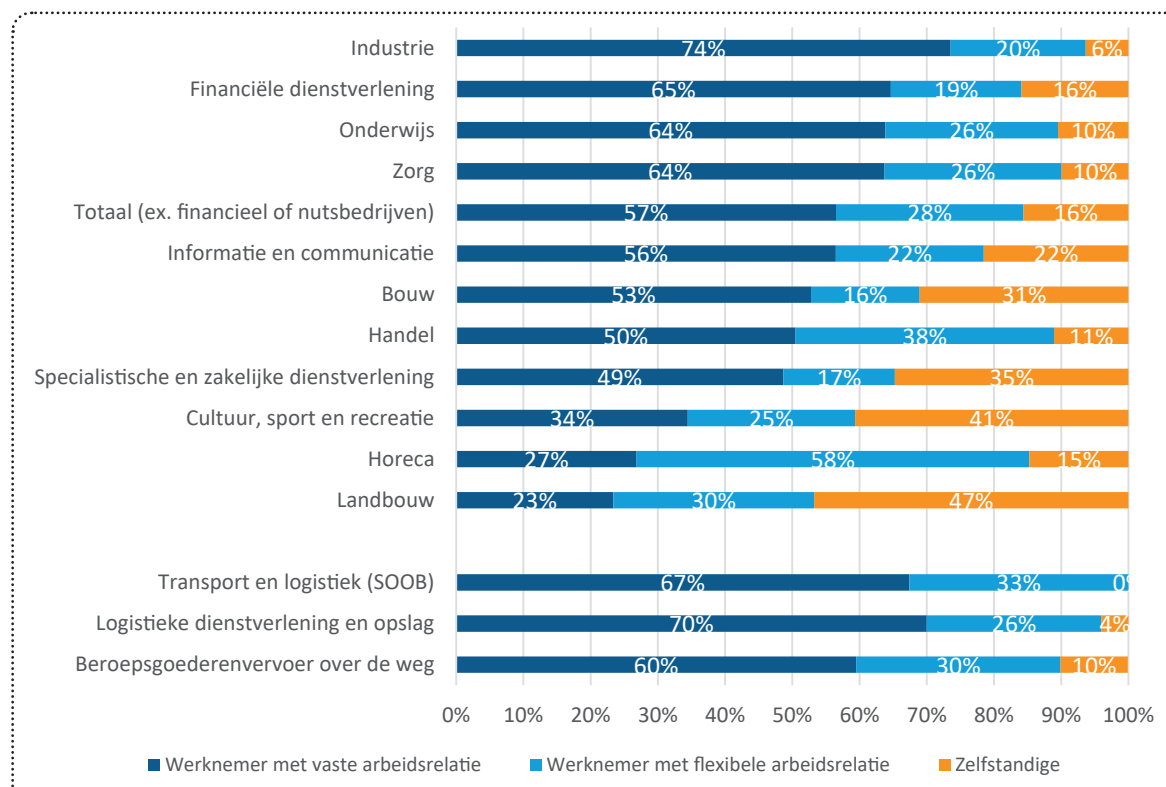
Bron: CBS, 2021; Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

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



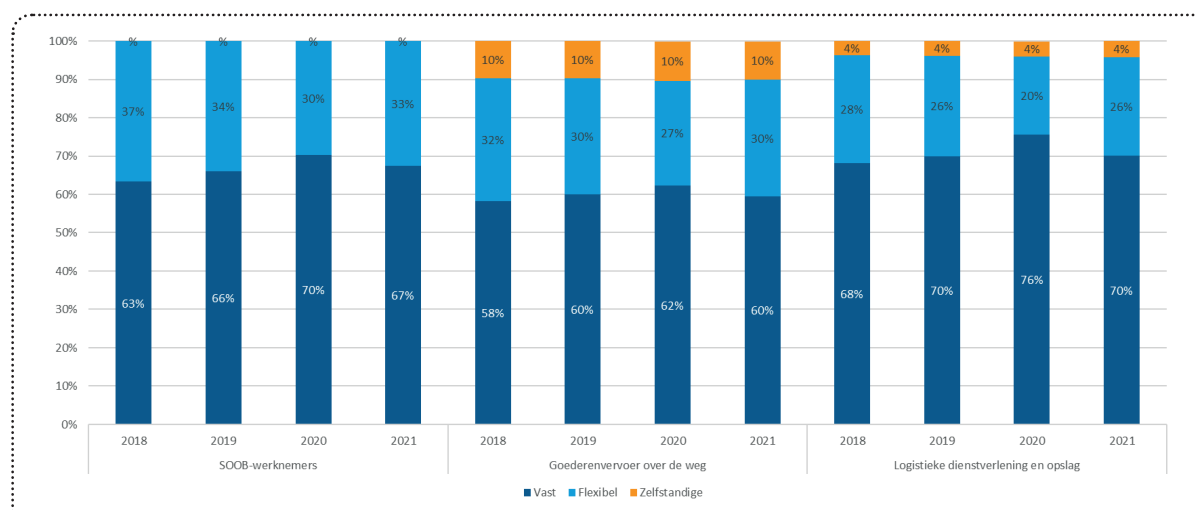
Bron: CBS, 2022

Vaste of flexibele arbeidsrelatie naar arbeidsmarktsector 2021



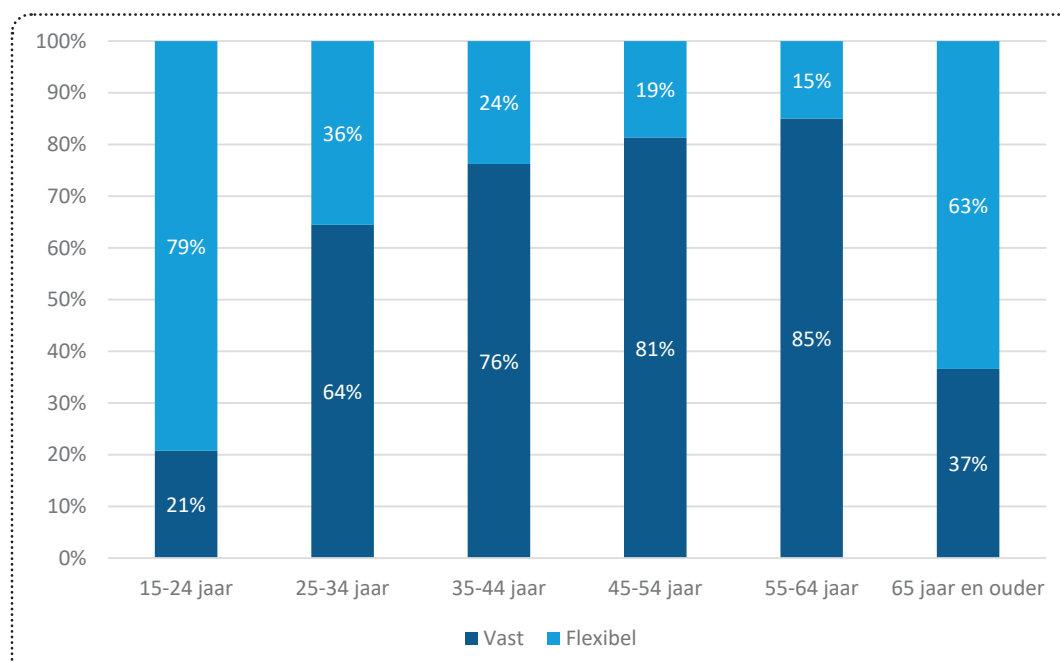
Bron: CBS, 2022

Werknemers transport en logistiek naar arbeidsrelatie



Bron: CBS/ABF Research, 2022

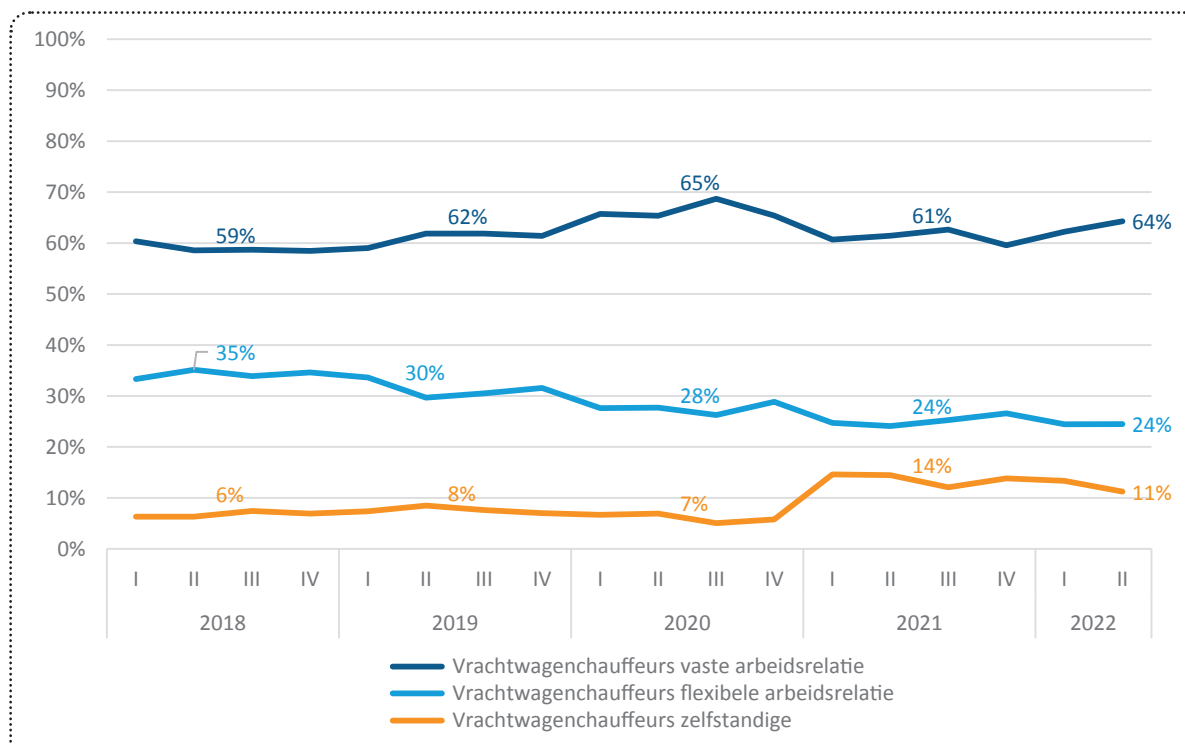
Arbeidsrelatie werknemers transport en logistiek (SOOB) naar leeftijdscategorie



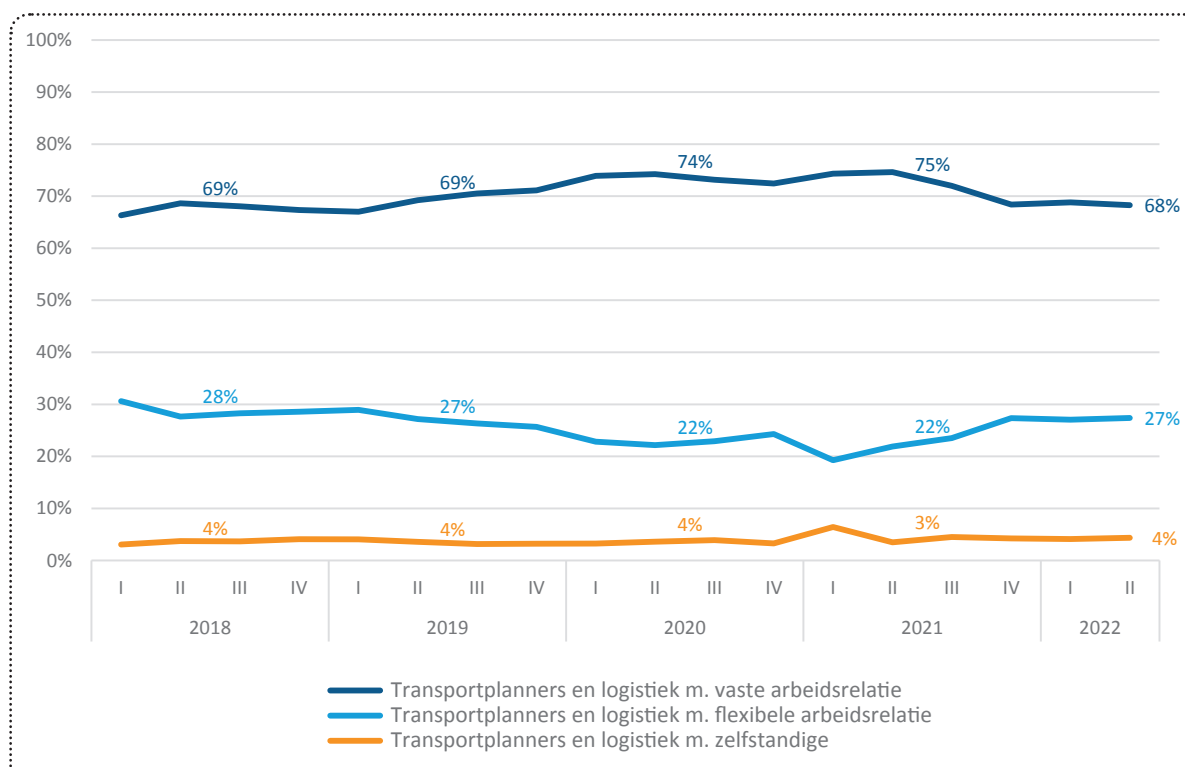
Bron: CBS/ABF Research, 2022

Chaufeurs en logistiek medewerkers naar contractvorm

Vrachtwagenchauffeurs naar contractvorm (vast flexibel) (beroepsgoederenvervoer en eigen vervoer)

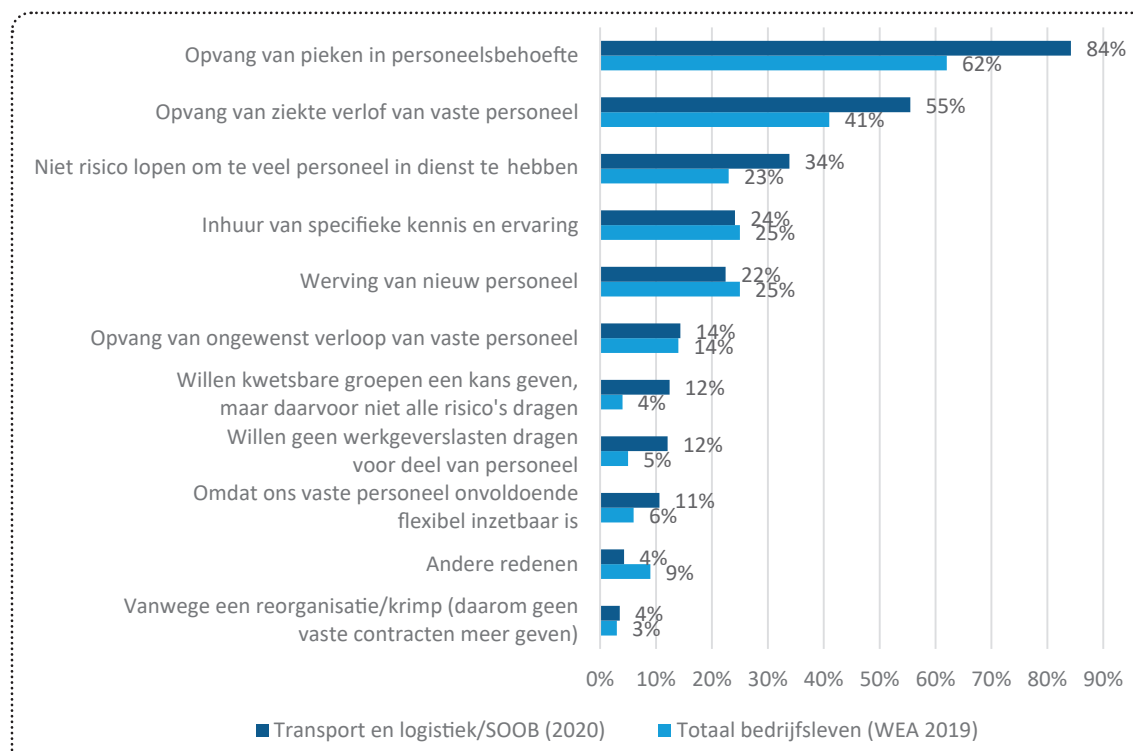


Transportplanners en logistiek medewerkers naar contractvorm (vast/flexibel)



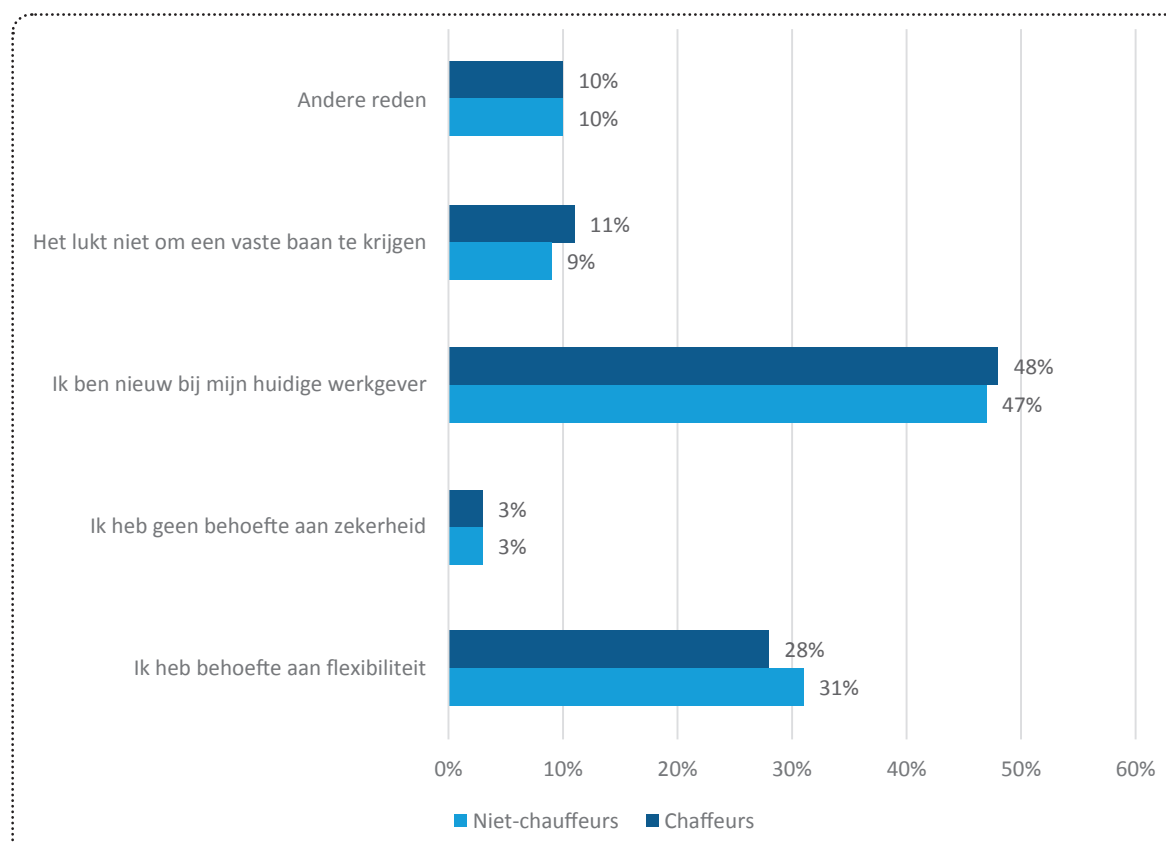
Bron: CBS, 2022

Redenen werkgevers voor inzet flexibele contracten



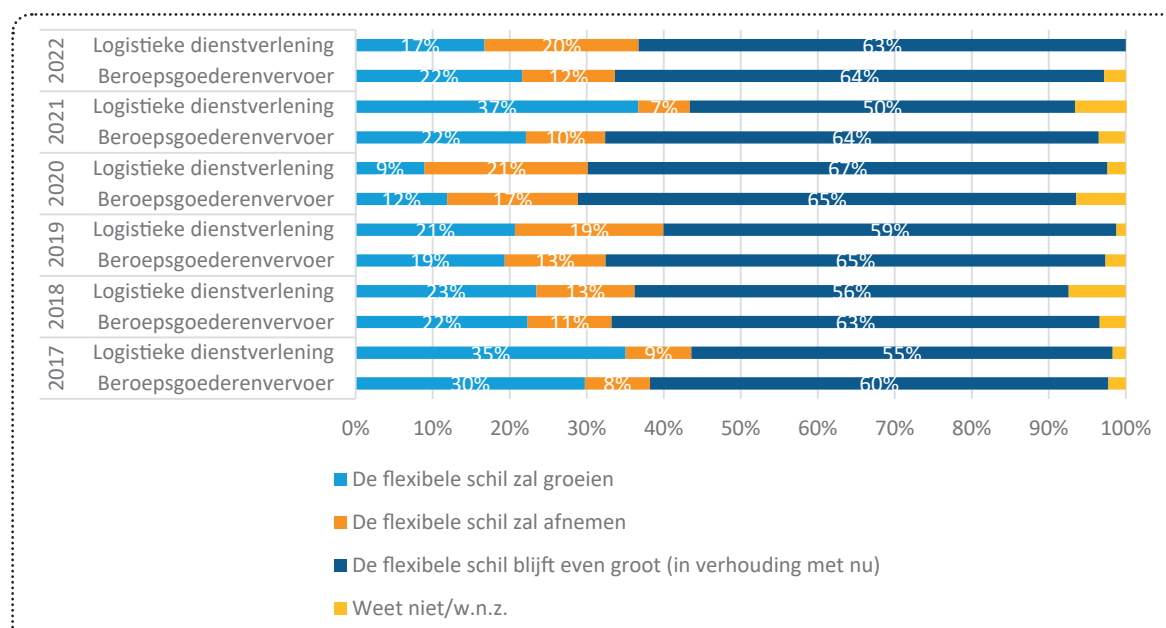
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020; TNO, 2020

Belangrijkste reden voor niet hebben van vast dienstverband volgens werknemers



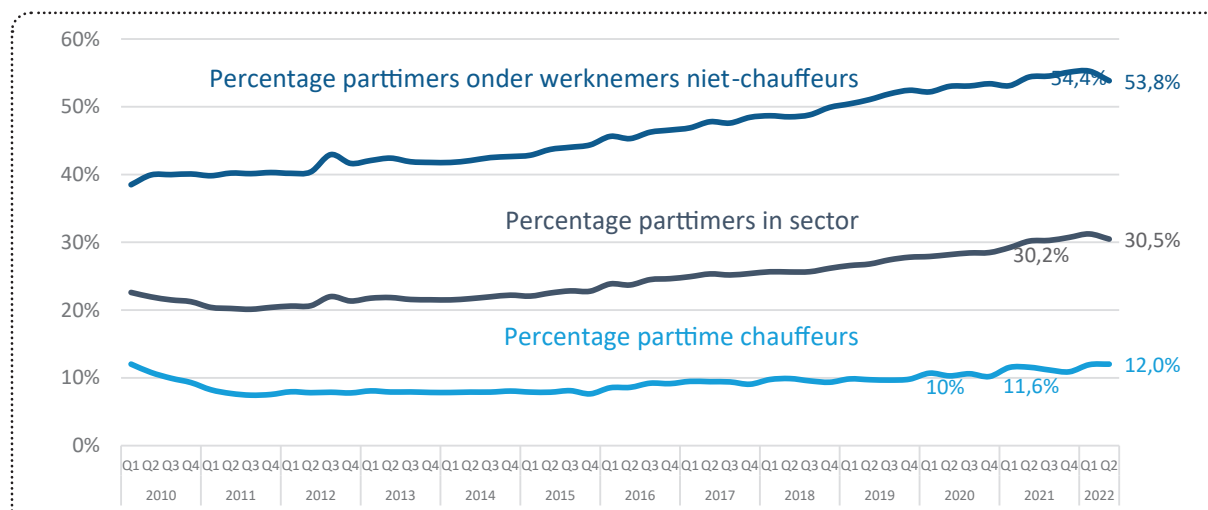
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



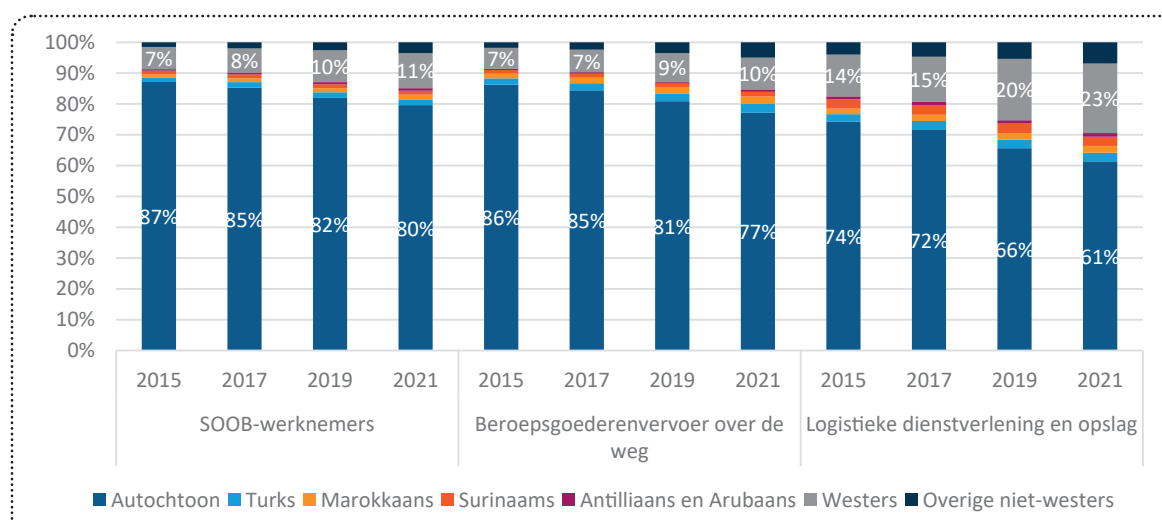
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Percentage parttimers (<0,9 fte) in sector



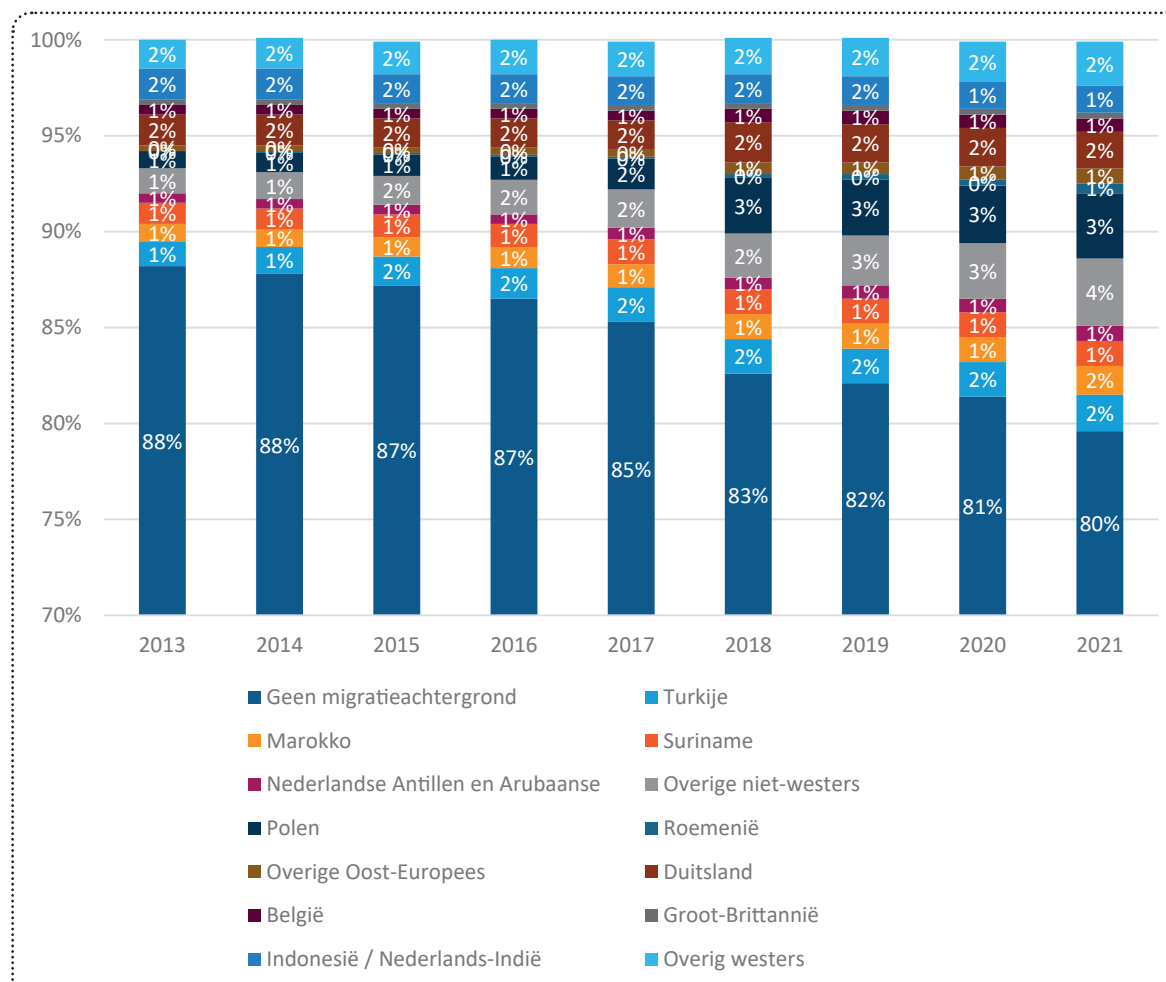
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

Werknemers met een migratieachtergrond transport en logistiek



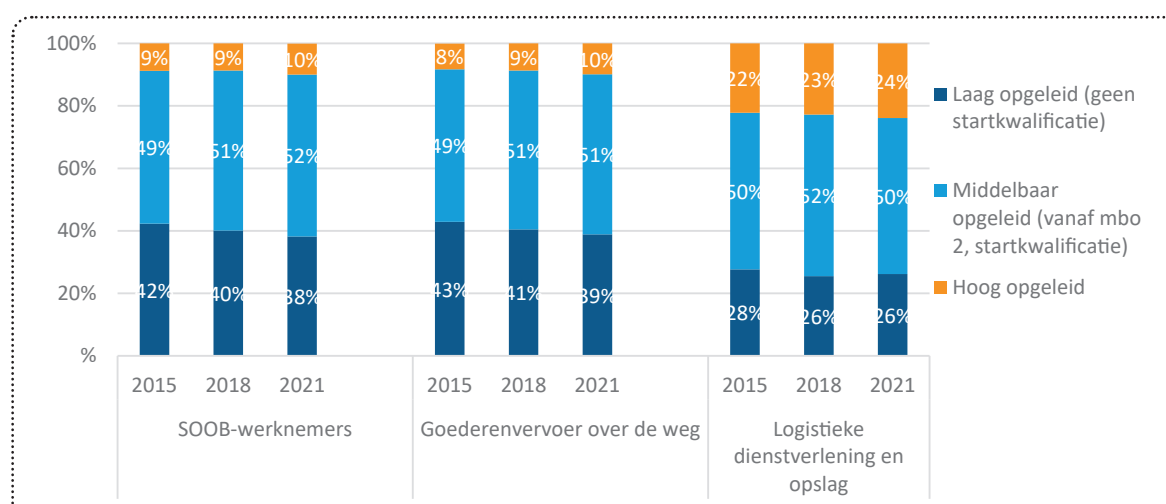
Bron: CBS/ABF Research, 2022

Werknemers SOOB-branchen naar migratieachtergrond



Bron: CBS/ABF Research, 2022

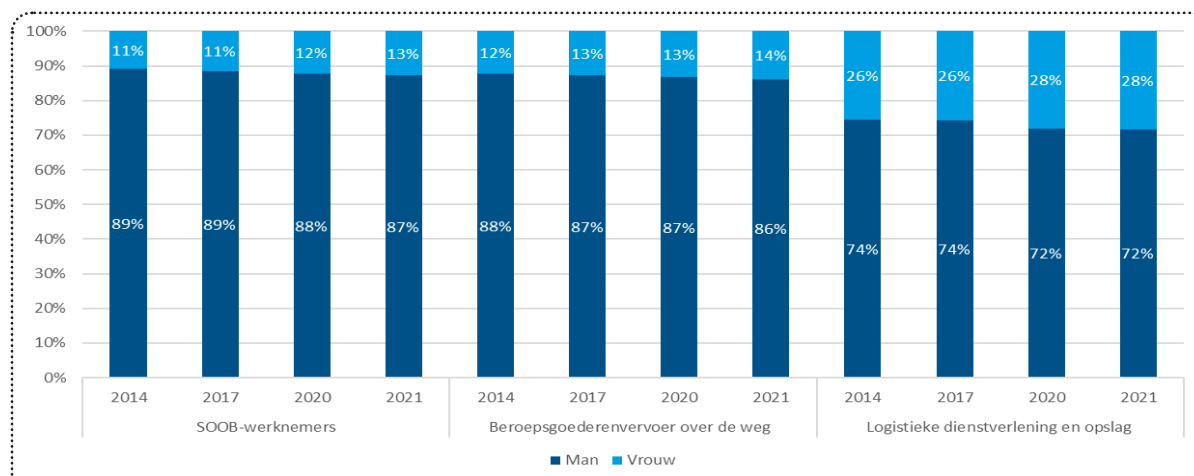
Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek



- 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, 2022

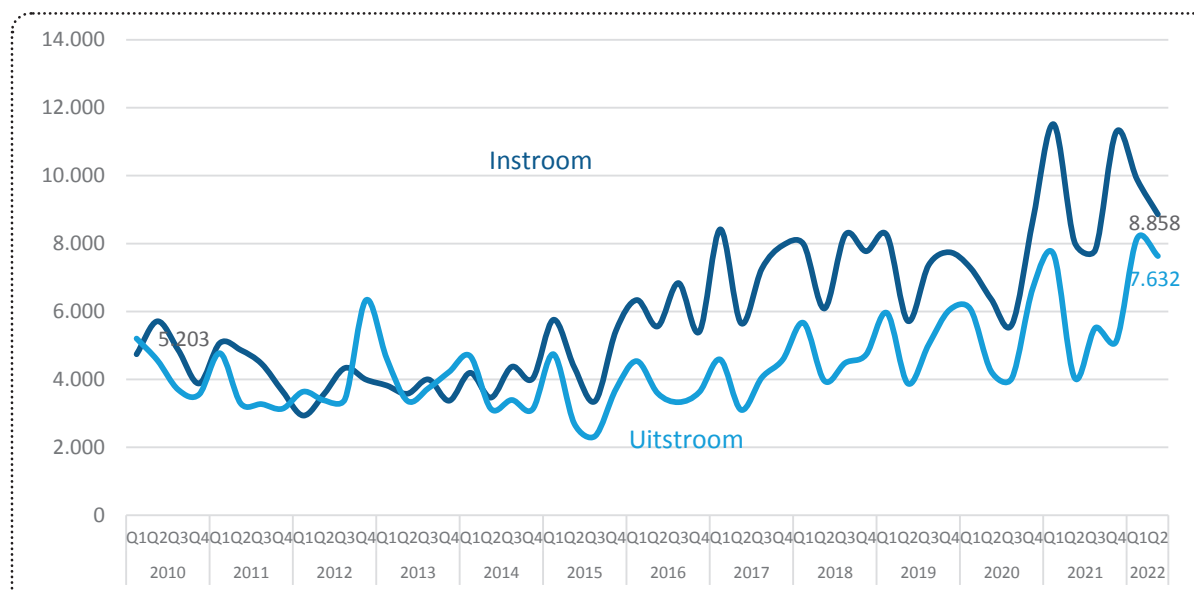
Aandeel vrouwelijke werknemers in transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research, 2022

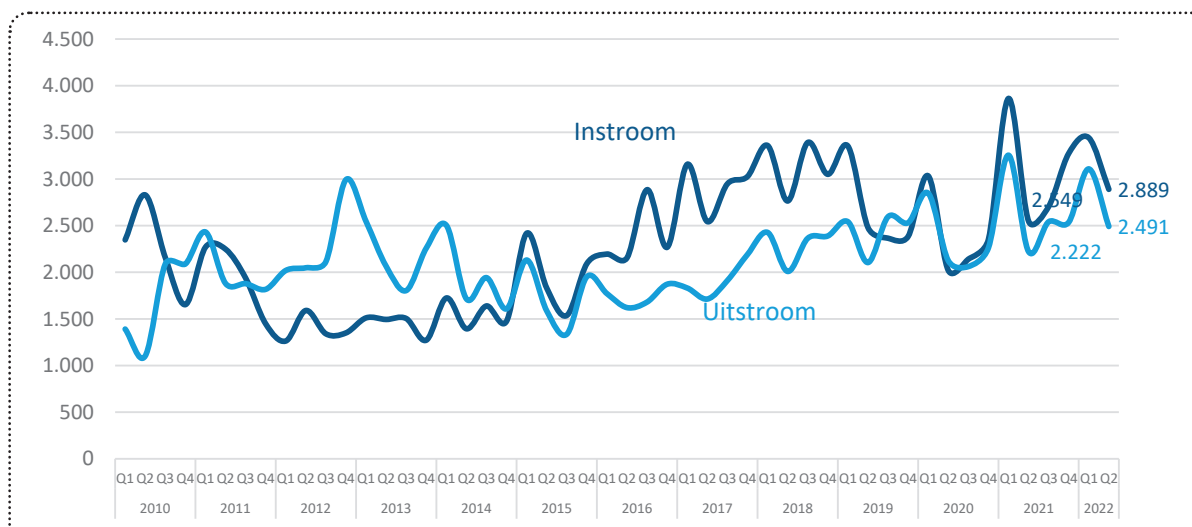
IN-, UIT- EN DOORSTROOM WERKNEMERS

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



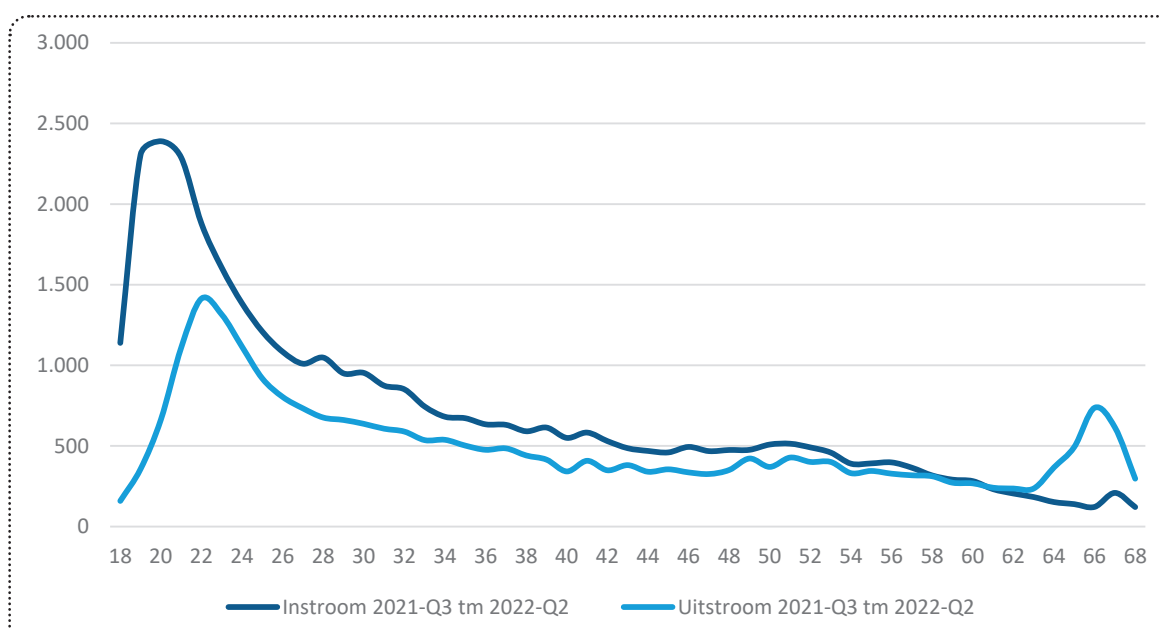
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

In- en uitstroom vrachtwagenchauffeurs



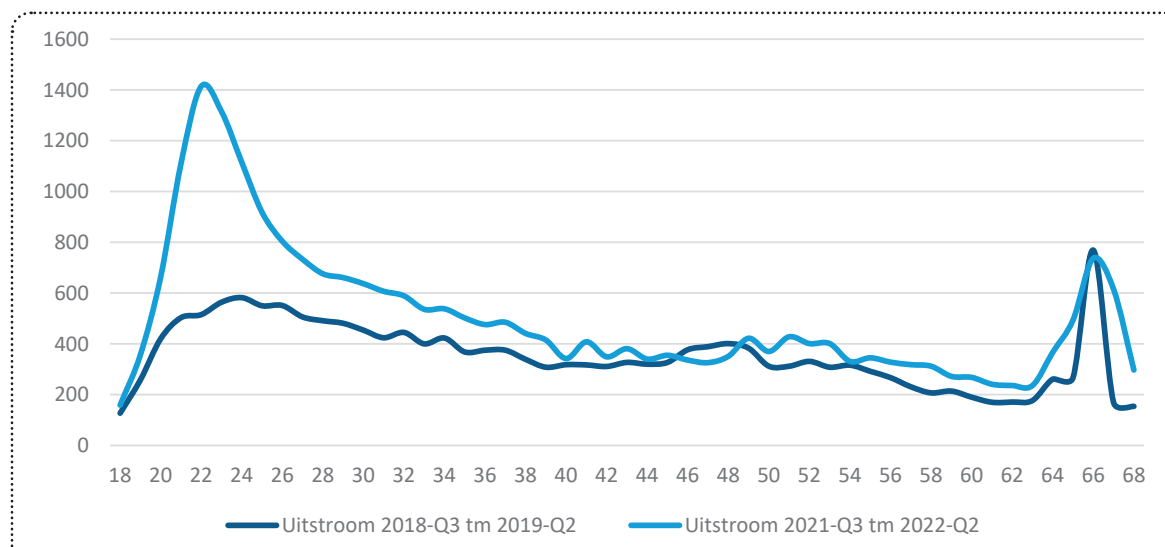
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

Instroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken



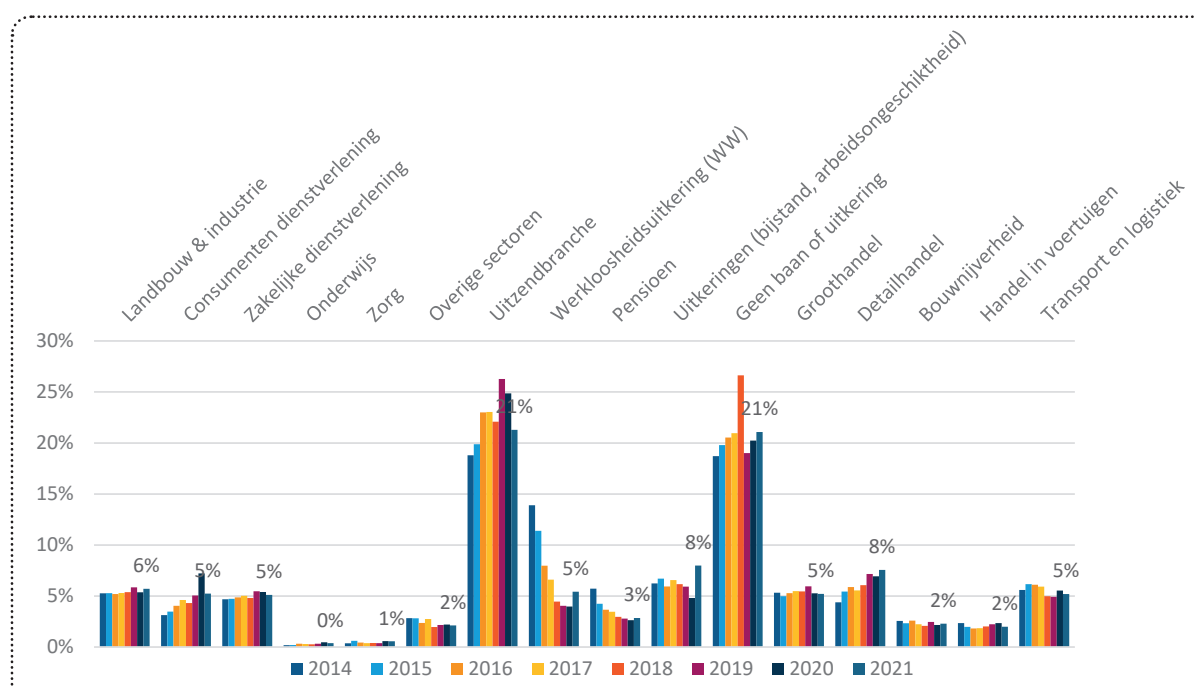
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

Uitstroom werknemers naar leeftijd: perioden vergeleken



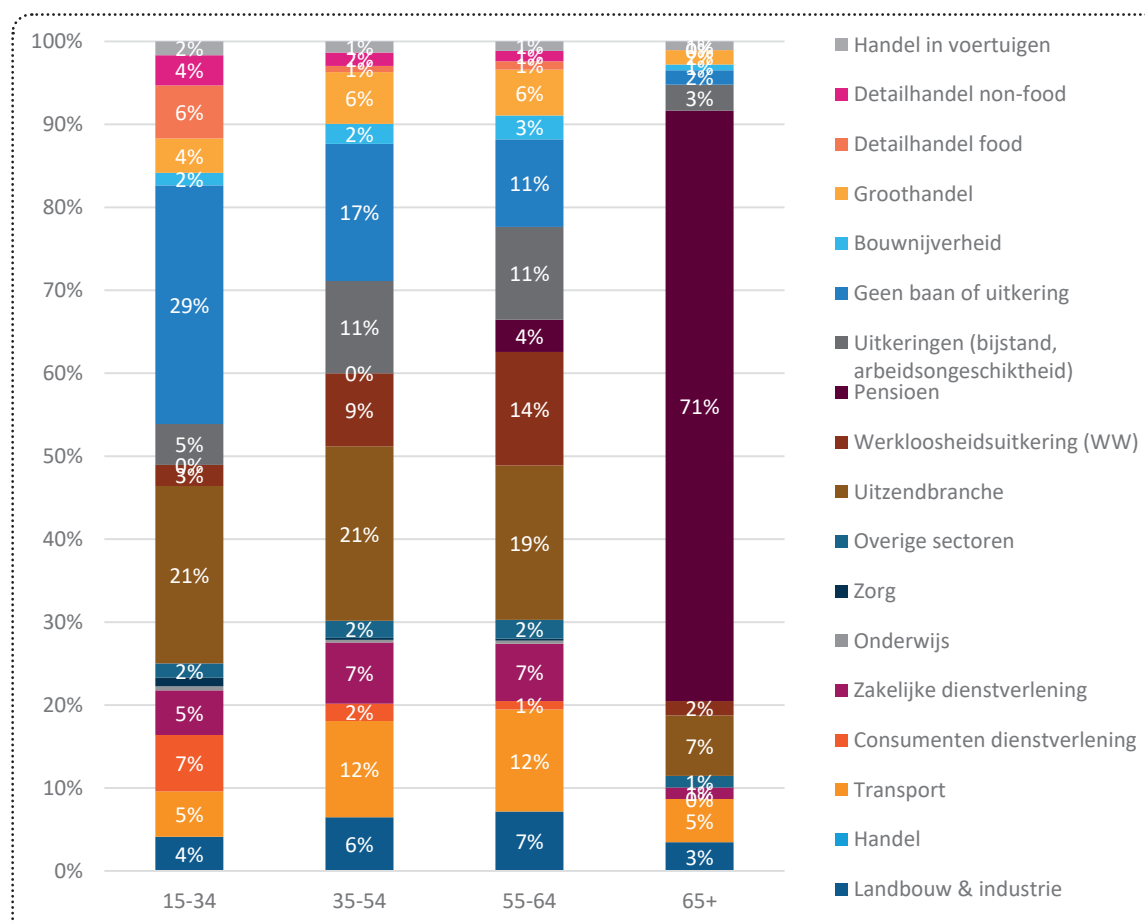
Bron: Pensioenfonds Vervoer 2022, bewerking STL

Herkomst van instroom in transport en logistiek (SOOB) (2014 t/m 2021)



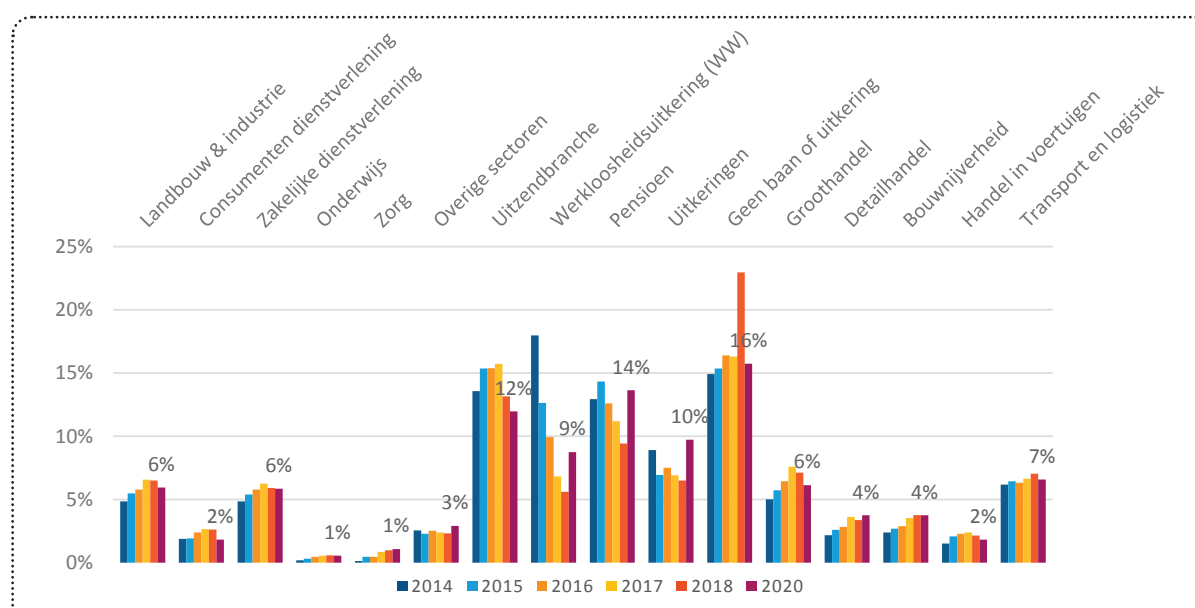
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2022

Herkomst van instroom werknemers in transport en logistiek (SOOB) naar leeftijd (2021)



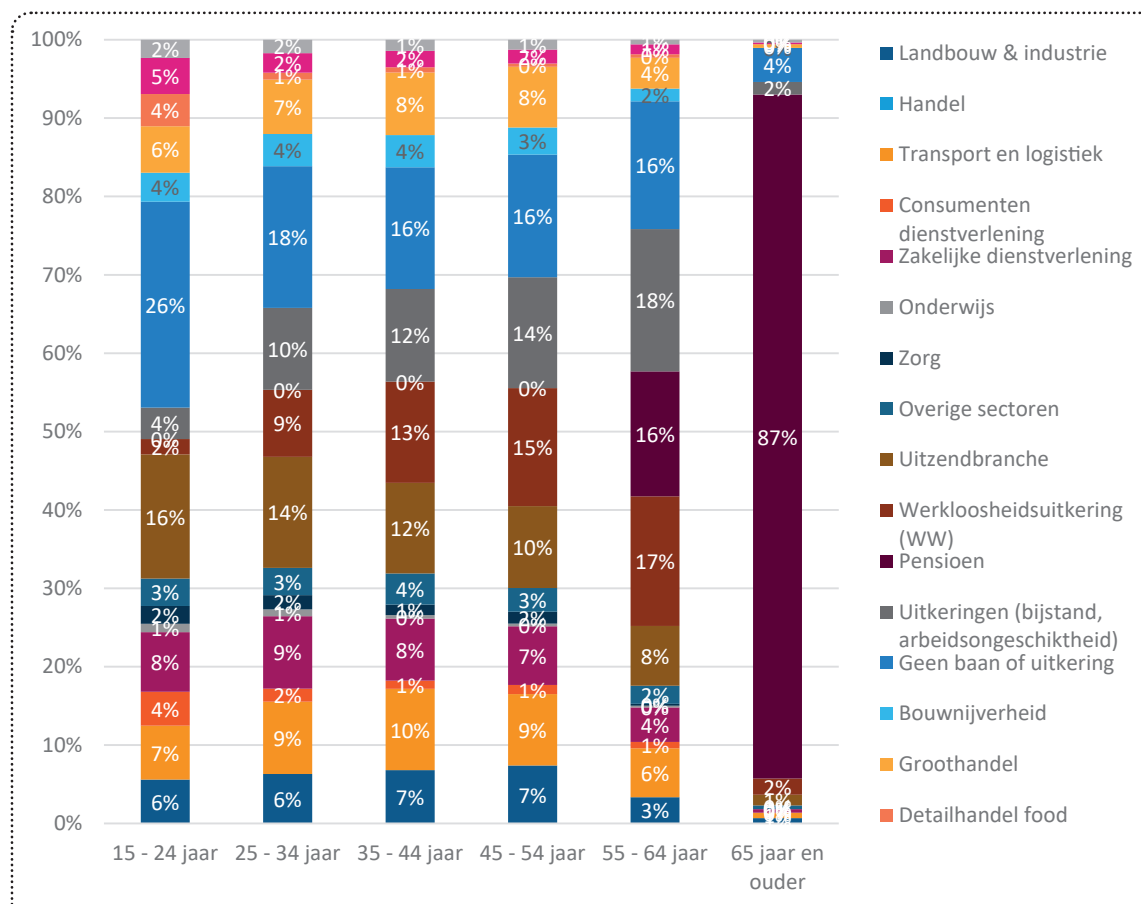
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2022

Bestemming na uitstroom transport en logistiek (SOOB) (2015 t/m 2020)



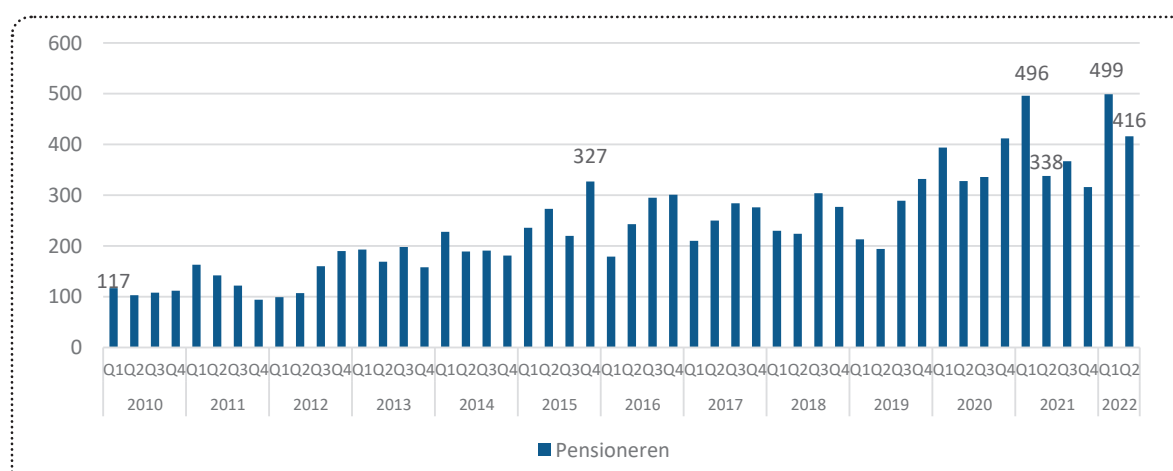
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2022

Bestemming na uitstroom transport en logistiek (SOOB) naar leeftijd (2020)



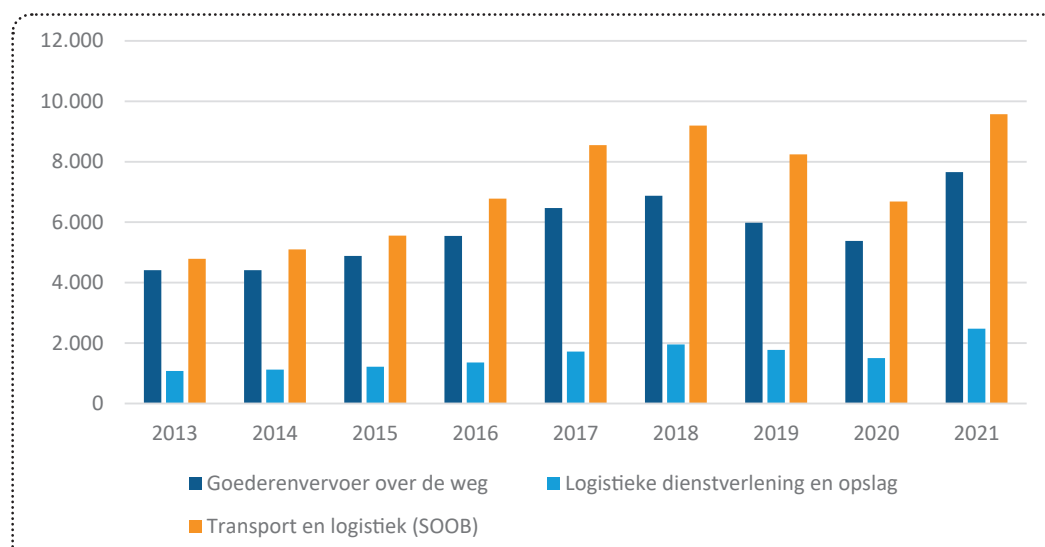
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2022

Uitstroom naar pensioen



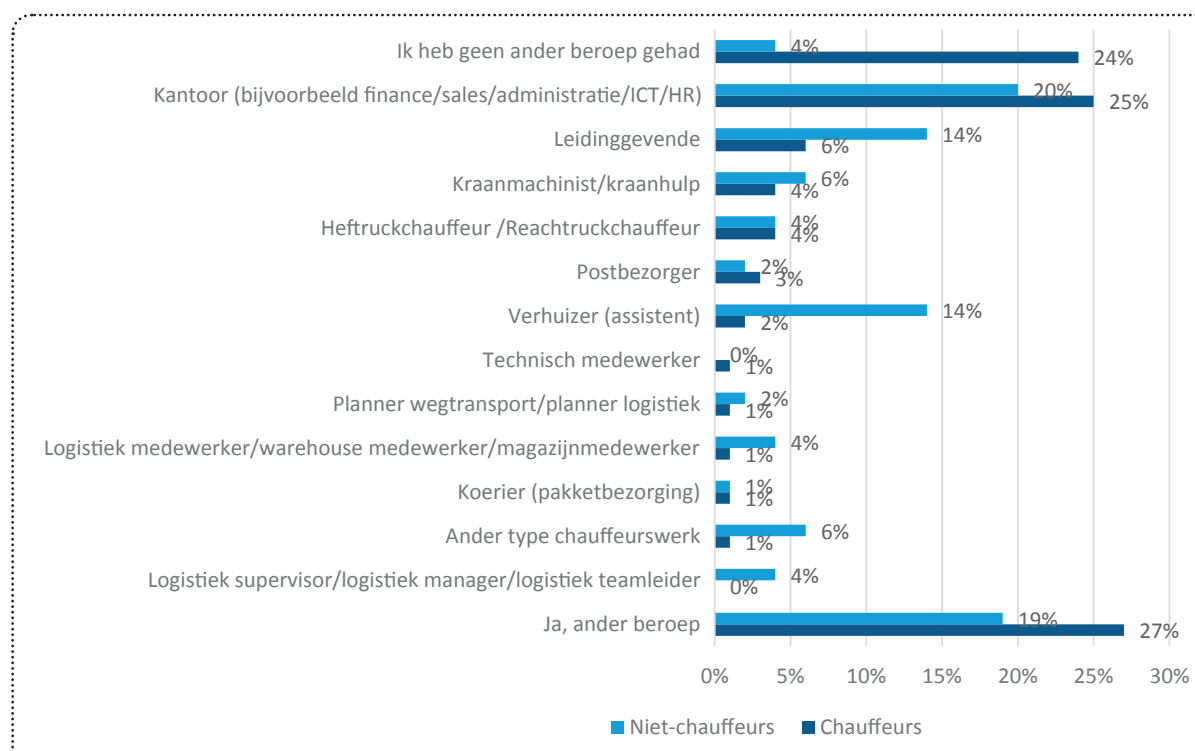
Bron: UWV, 2022, bewerking STL

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



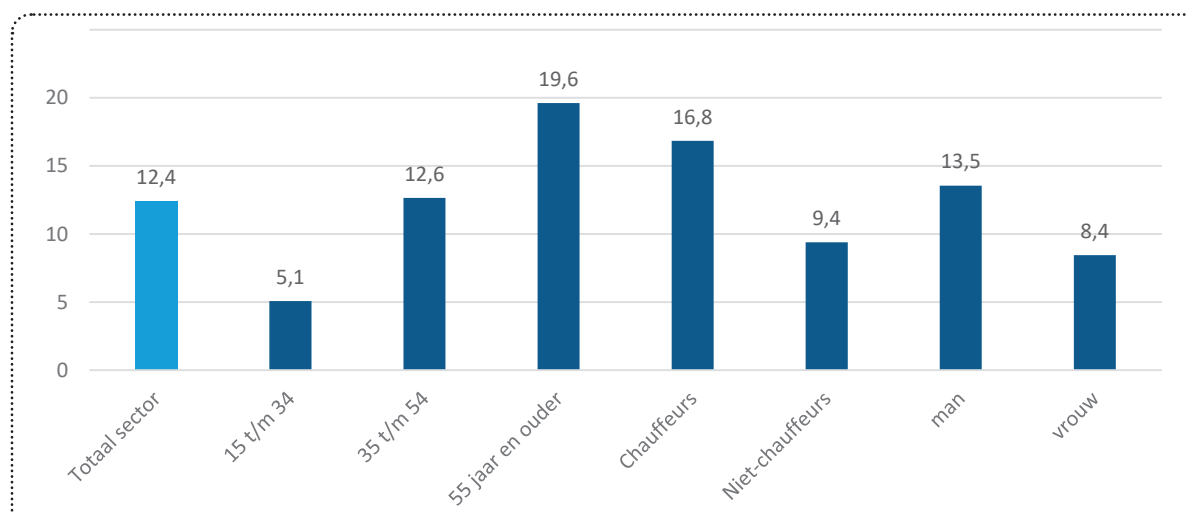
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2022

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



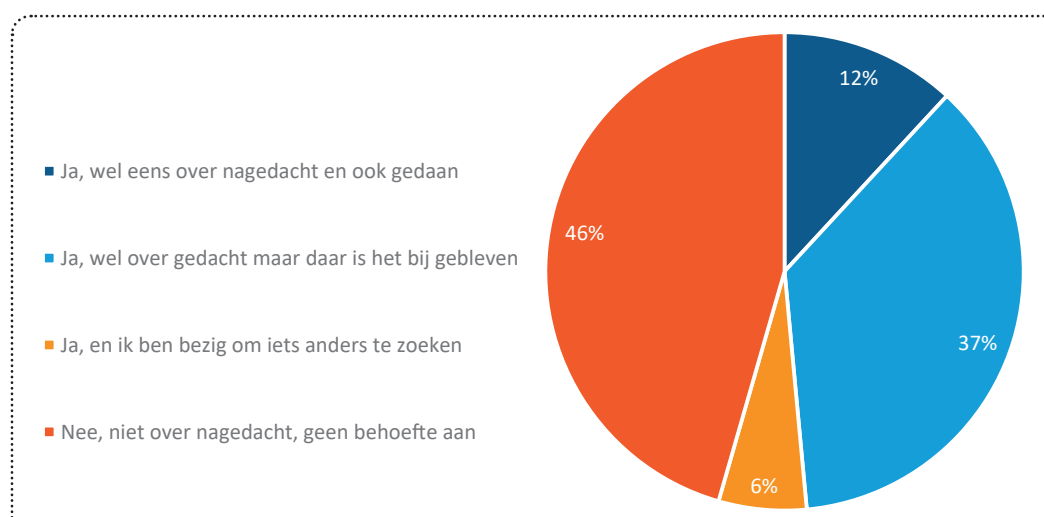
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



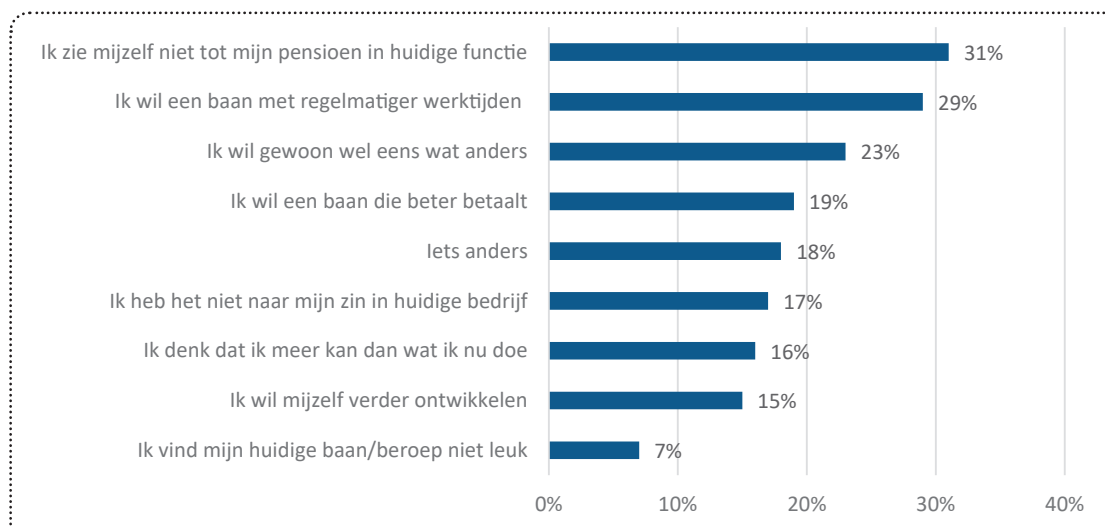
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Afgelopen 2 jaar nagedacht over een andere baan of functie



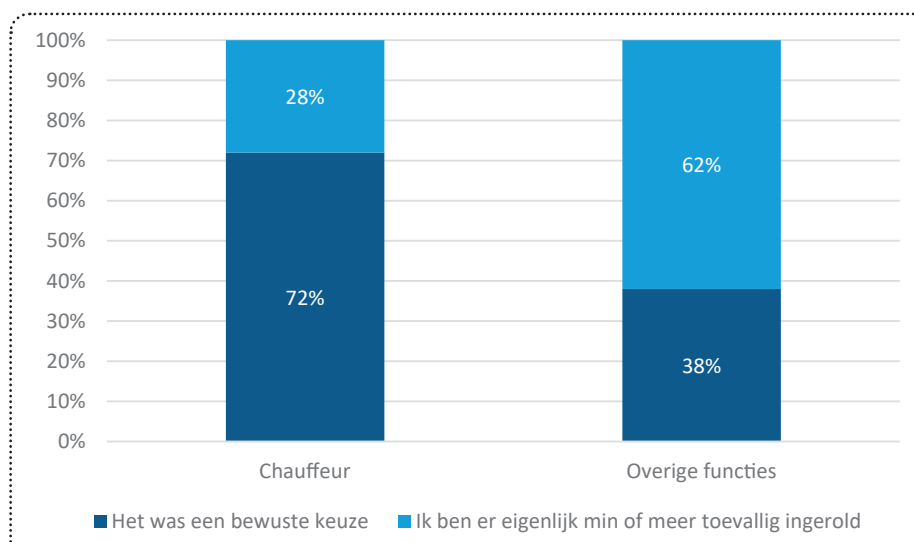
Bron: TON-lezerspanel, 2021

Redenen voor andere baan of functie (meerdere antwoorden mogelijk)



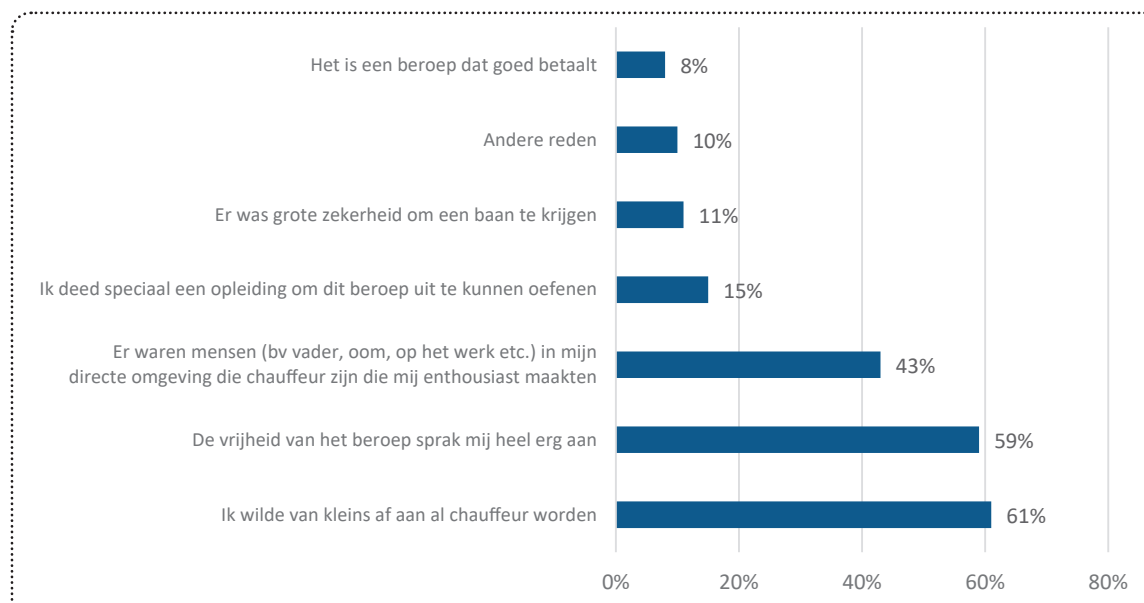
Bron: TON-lezerspanel, 2021

Hoe ben je in je beroep terechtgekomen?



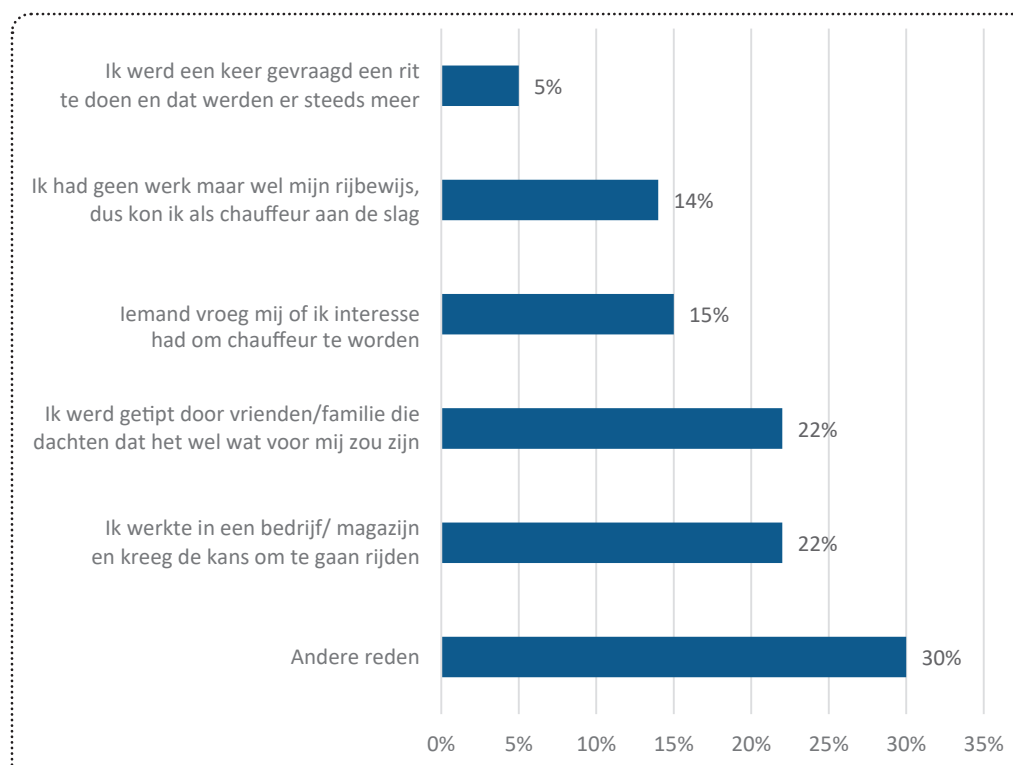
Bron: TON-lezerspanel, 2022

Redenen om bewust te kiezen voor het chauffeursberoep



Bron: TON-lezerspanel, 2022

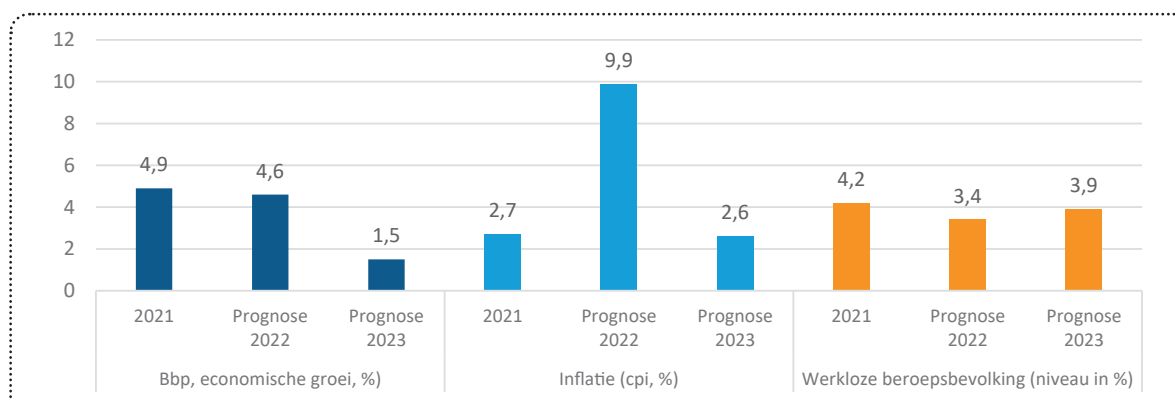
Hoe is het zo gekomen dat je min of meer toevallig in het chauffeursberoep bent terechtgekomen?



Bron: TON-lezerspanel, 2022

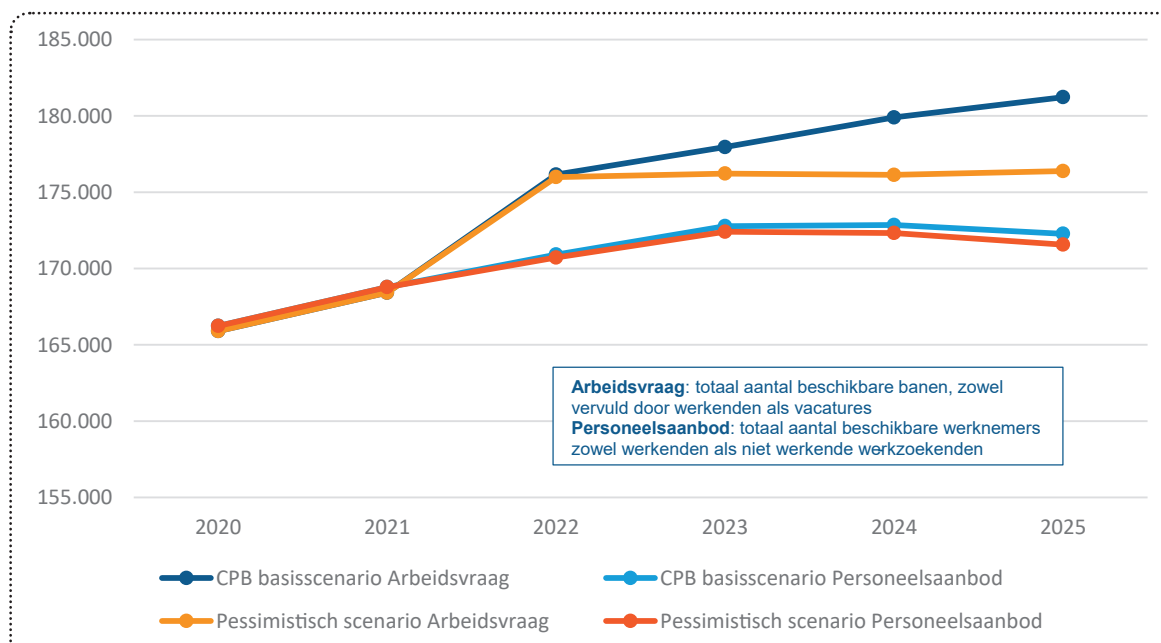
PROGNOSES SECTOR TRANSPORT EN LOGISTIEK (SOOB)

Verwachte economische groei (bbp), inflatie en werkloze beroepsbevolking (basisscenario CPB)



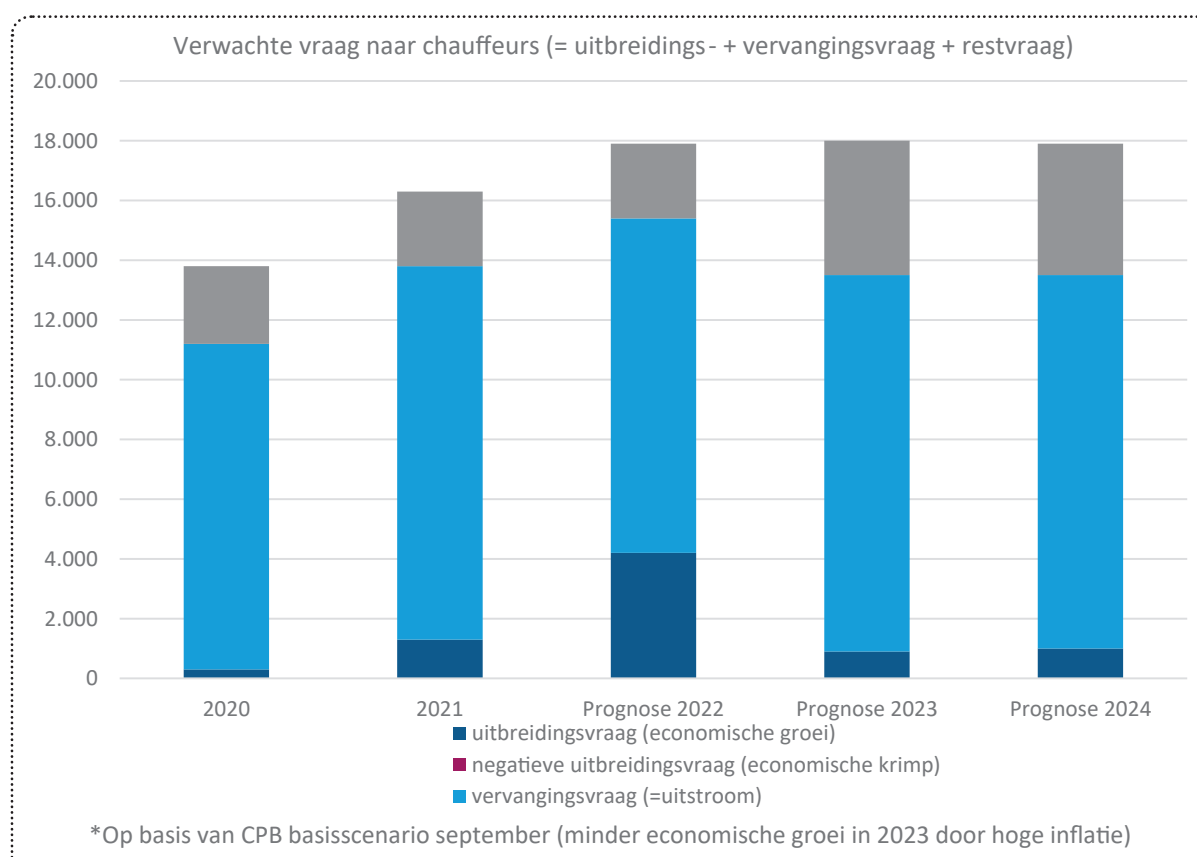
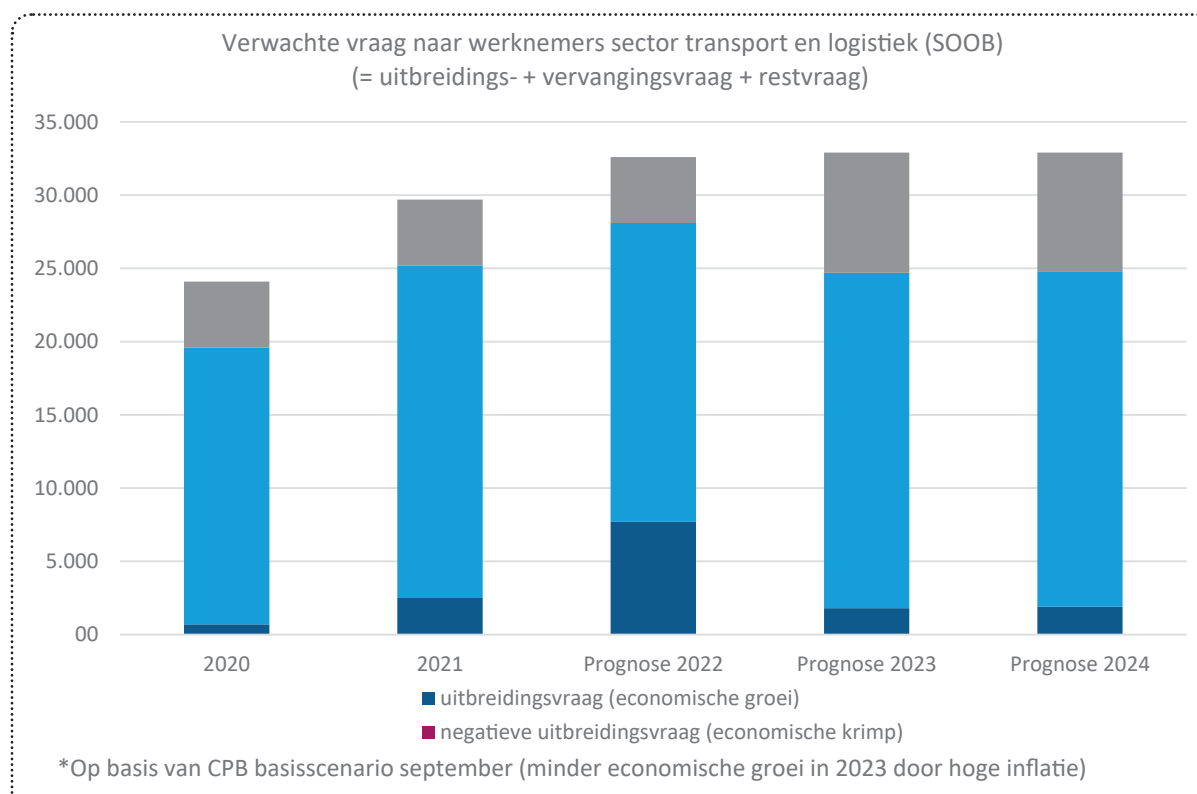
Bron: CPB, 2022

Verwachte vraag naar arbeid en aanbod van personeel sector transport en logistiek (SOOB) (CPB basisscenario en pessimistisch scenario, september 2022)



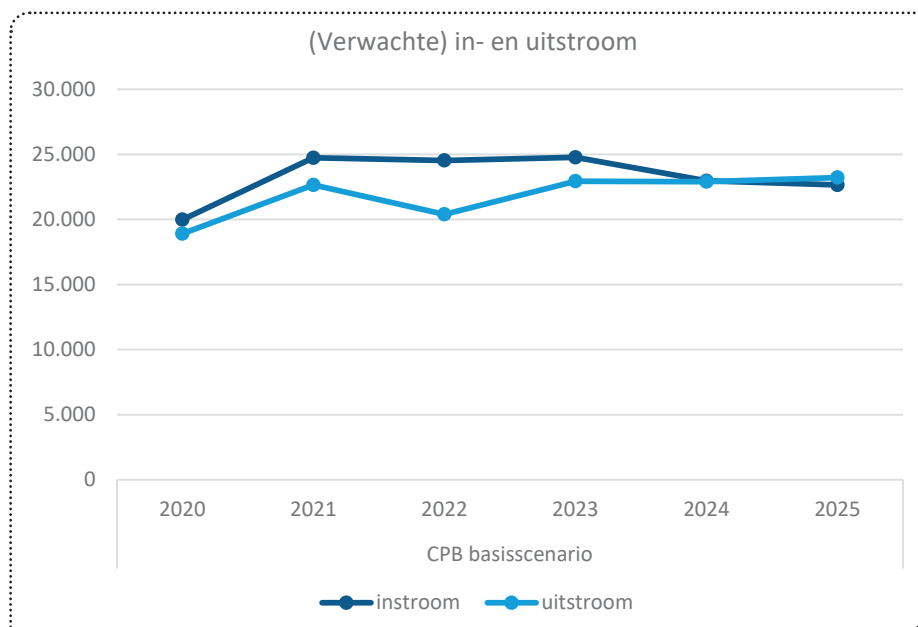
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2022

Vraag naar werknemers sector (CPB basisscenario; minder economische groei door hoge inflatie)



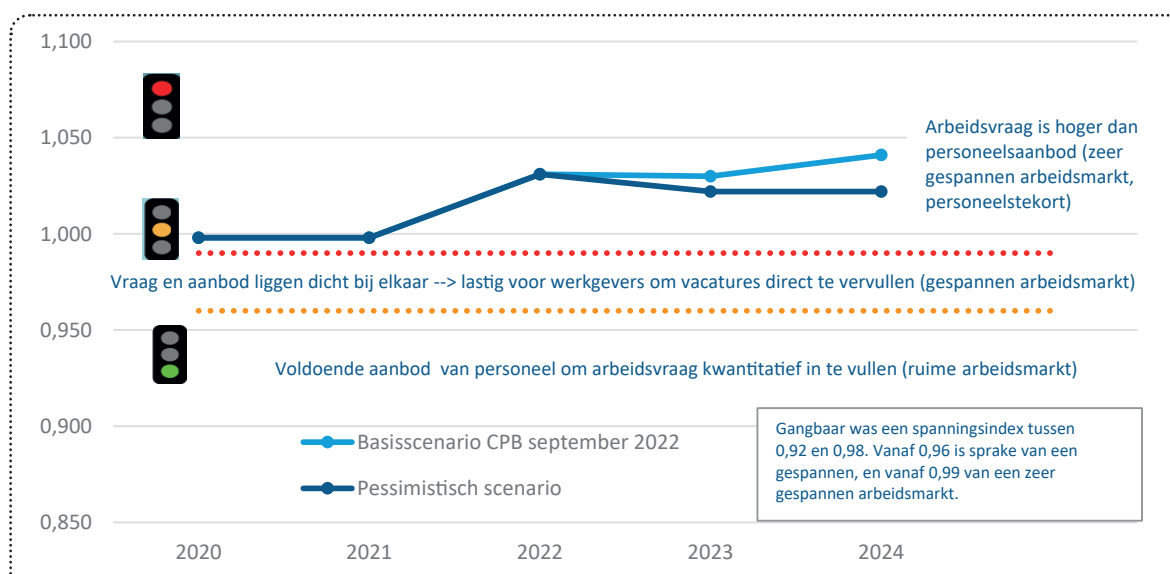
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2022

(Verwachte) in- en uitstroom sector SOOB (CPB basisscenario)



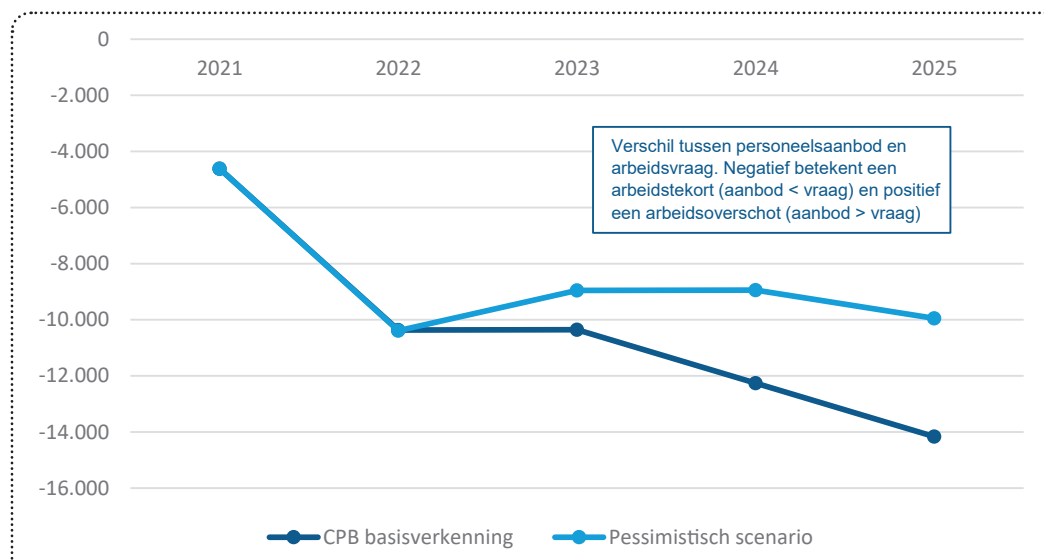
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2022

Ontwikkeling spanningsindex sector transport en logistiek (SOOB)



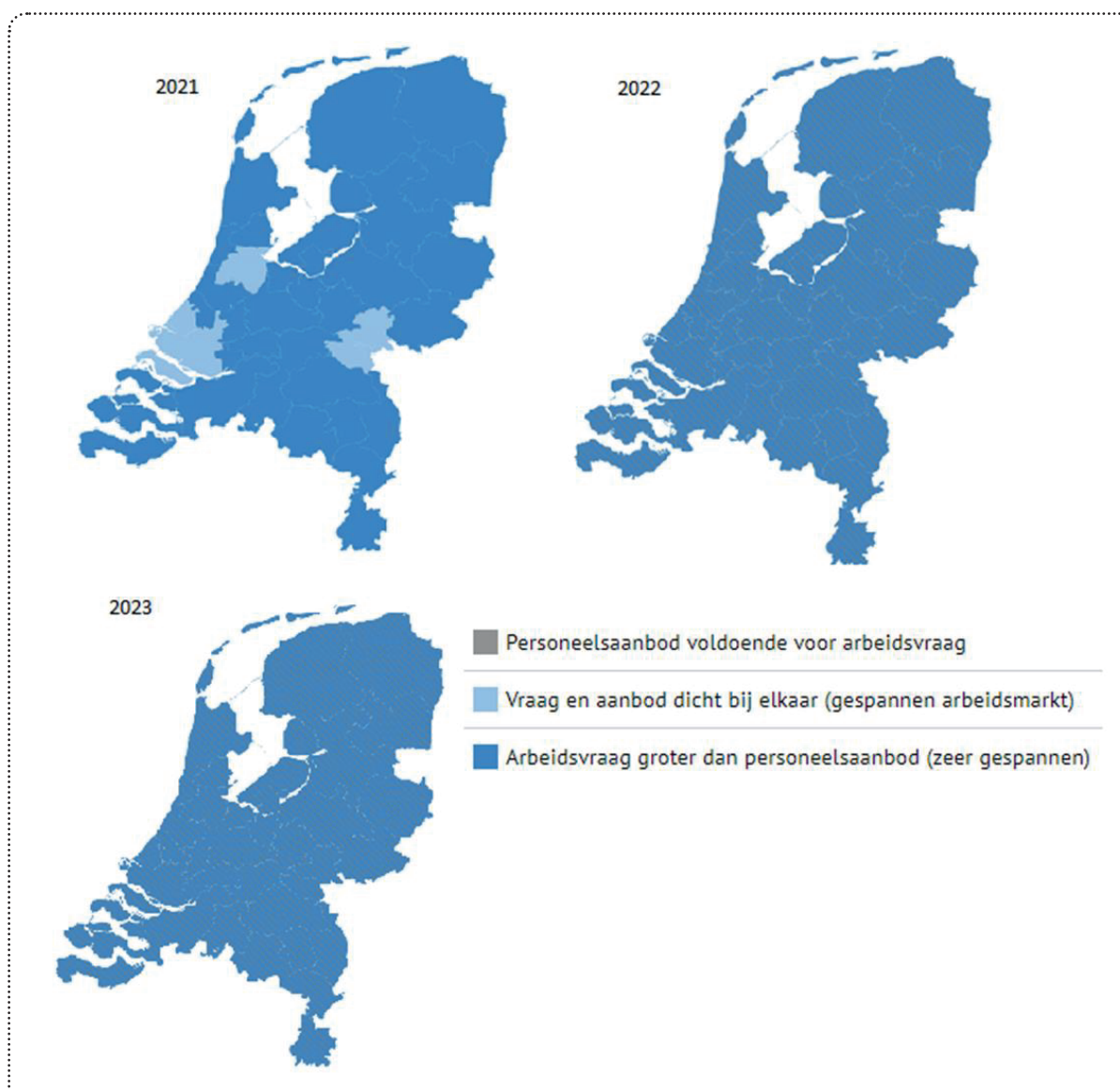
Bron: CBS/ABF Research/STL, 2021

Arbeidsoverschot of tekort (aanbod – vraag) sector SOOB



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2022

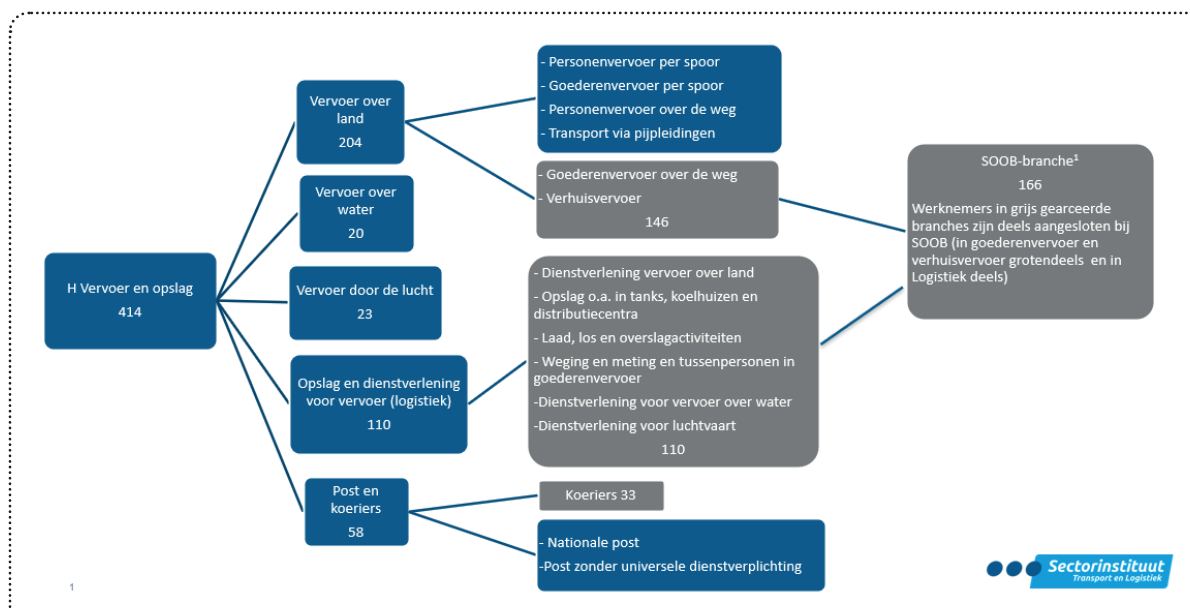
Arbeidsmarktspanning (arbeidsvraag/ personeelsaanbod) sector SOOB
naar arbeidsmarktregio



Bron: CBS/ABF Research/STL, 2022

Bijlage bij Tabellen Arbeidsmarkt sector Transport en logistiek

Opbouw Vervoer en opslag (transport en logistiek) en SOOB-branchen naar bedrijfstak/branche 2021¹

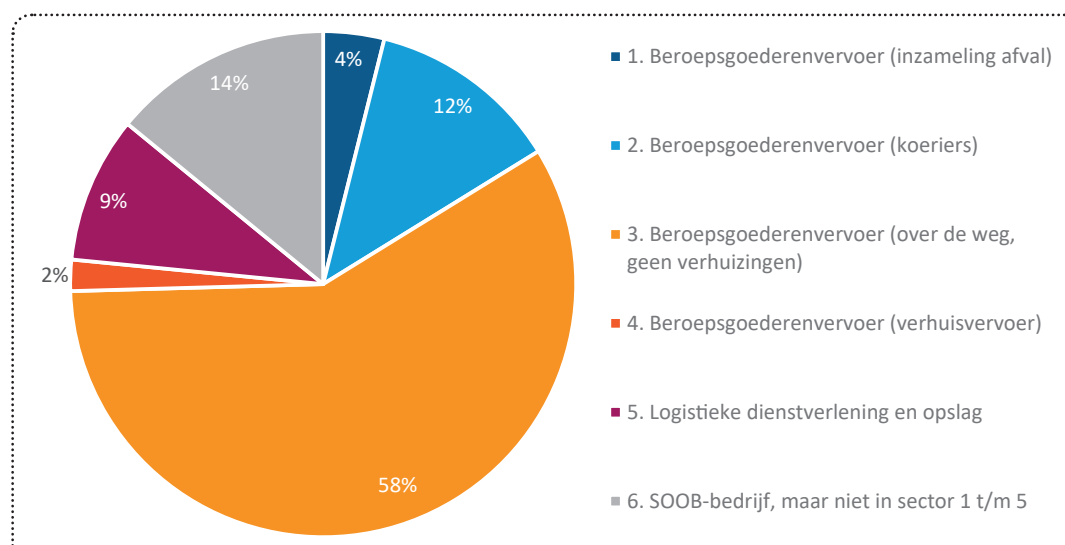


CBS/ABF Research/Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2022

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).

Werknemers SOOB weergegeven naar branche (2021)

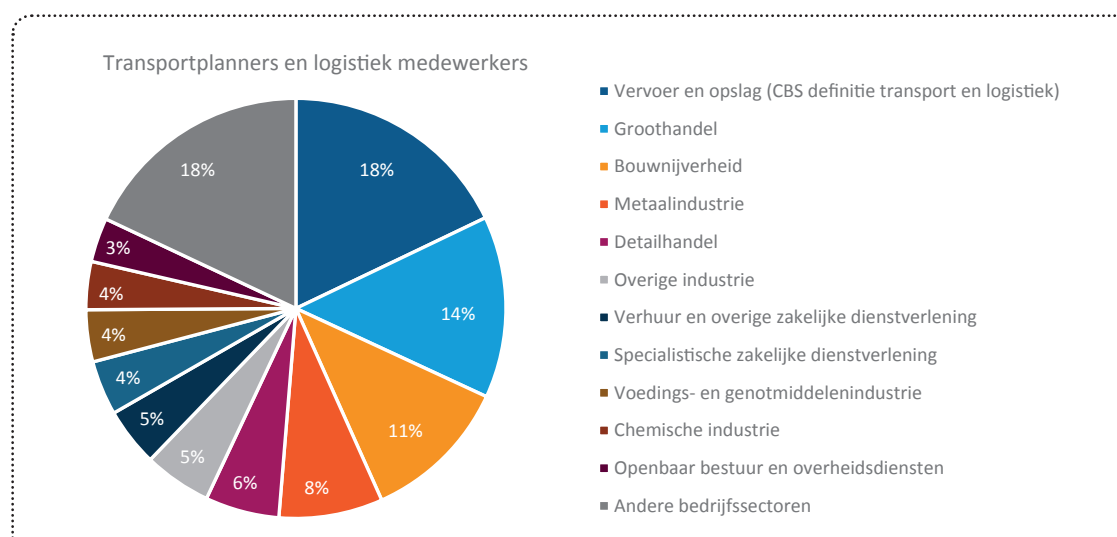
Figuur geeft van werknemers aangesloten bij SOOB weer in welke (sub)branches transport en logistiek zij werkzaam zijn. 4 procent van werknemers SOOB is bijvoorbeeld werkzaam in de branche afvalinzameling en 9 procent in logistieke dienstverlening.

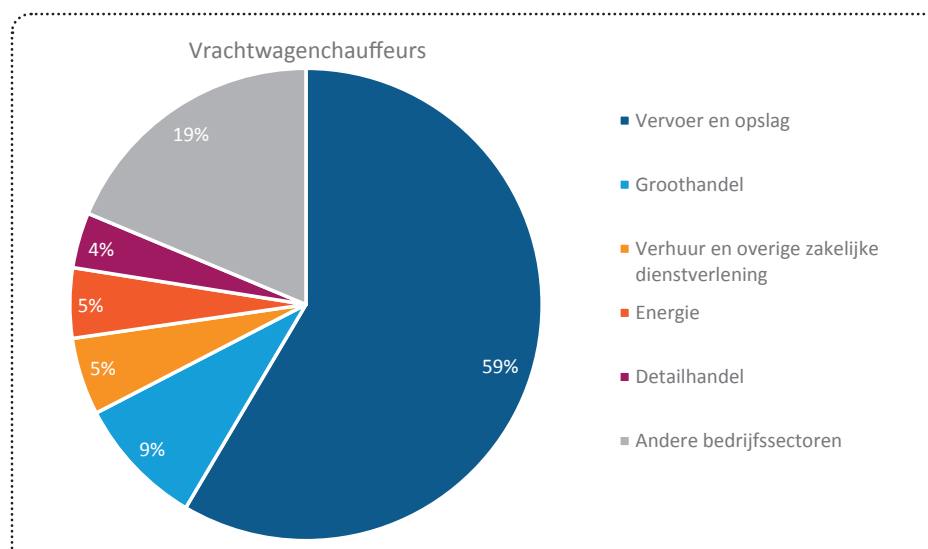


Bron: CBS/ABF Research/Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2022

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.

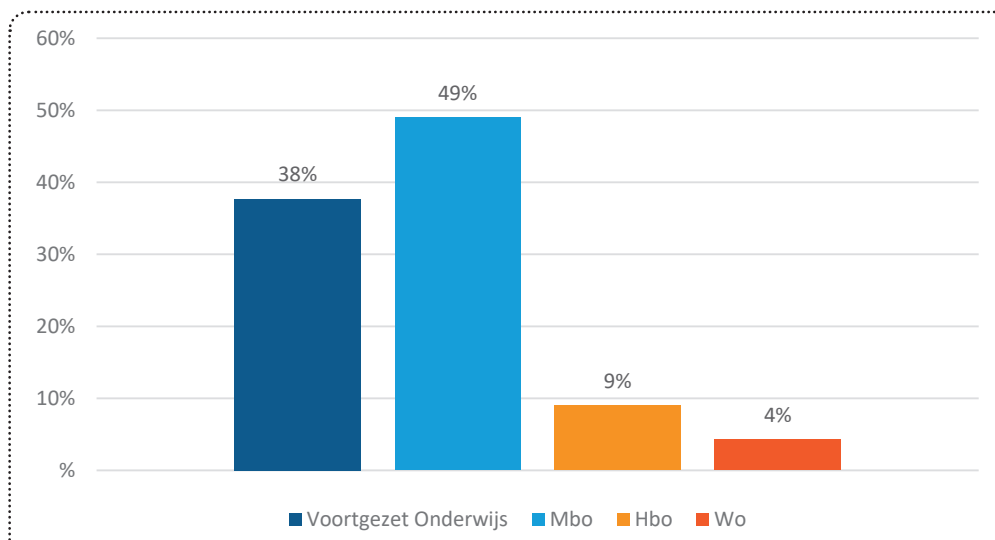




Bron: CBS/EBB bewerking ROA, 2022

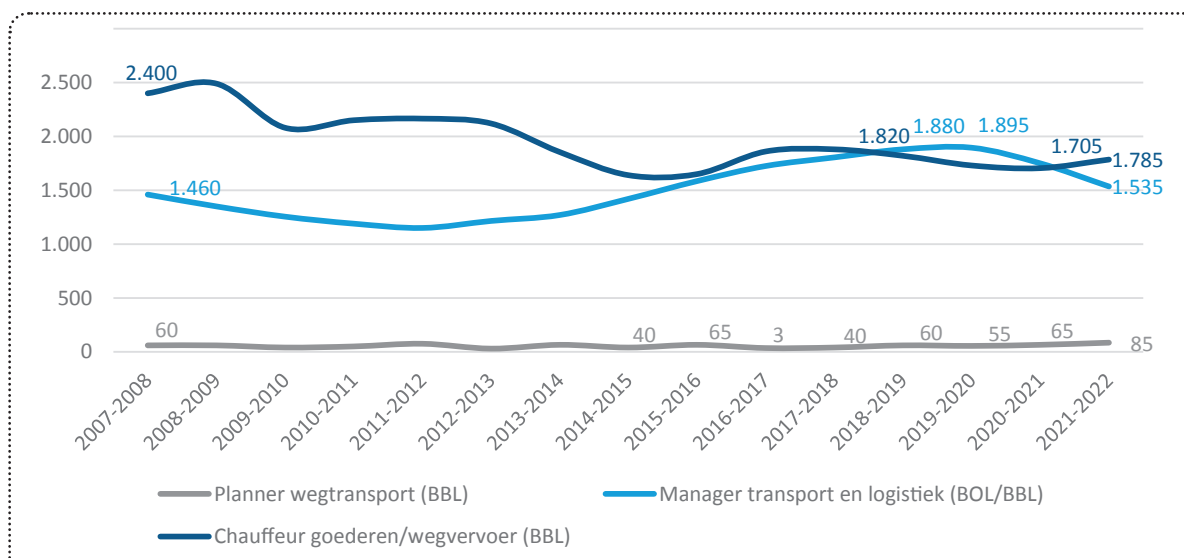
Tabellen Instroom in de sector vanuit het onderwijs

Instroom in de sector uit het onderwijs 2021 (naar vooropleiding vo, mbo en hbo/wo)



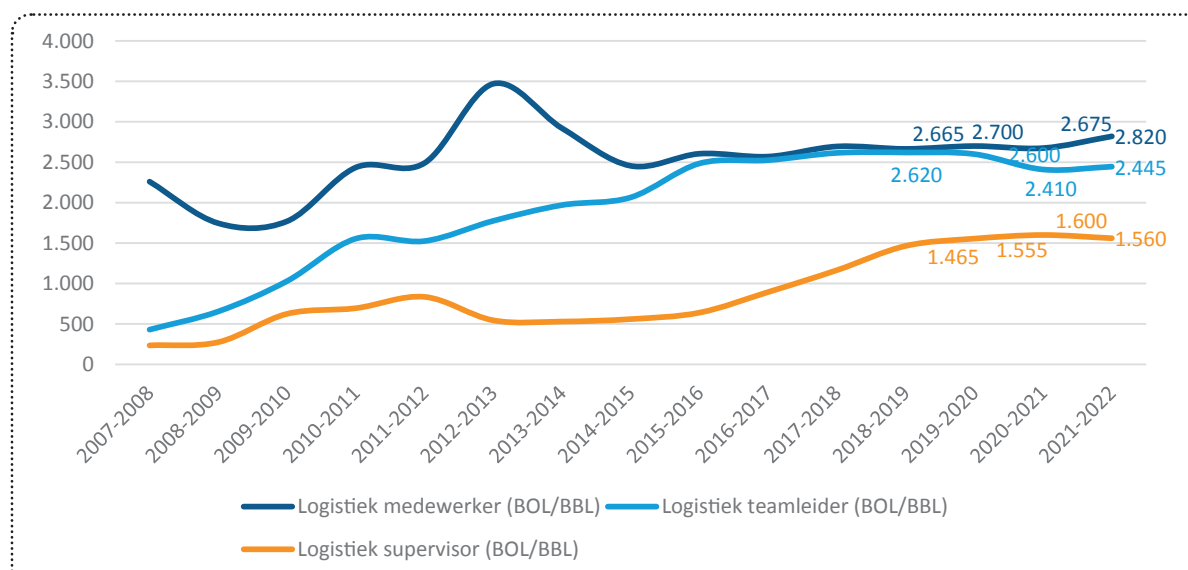
Bron: CBS/ABF Research bewerking STL, 2022

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



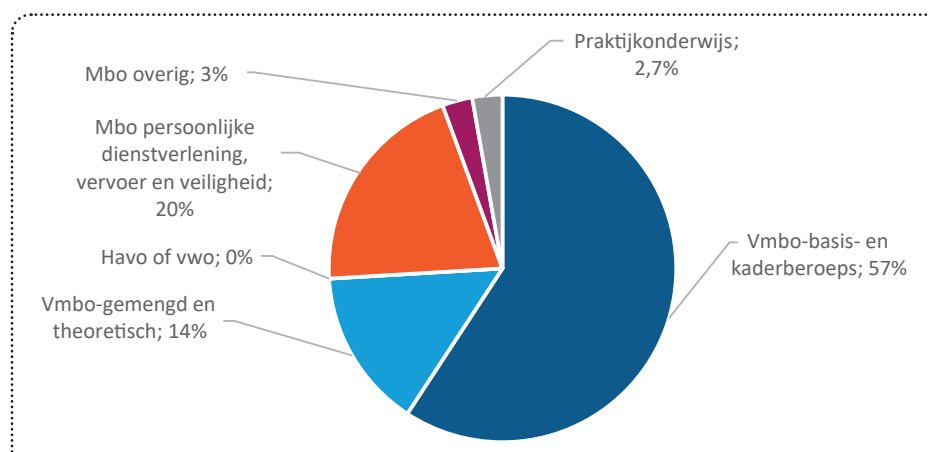
Bron: CBS/ABF Research/DUO bewerking STL, 2022

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



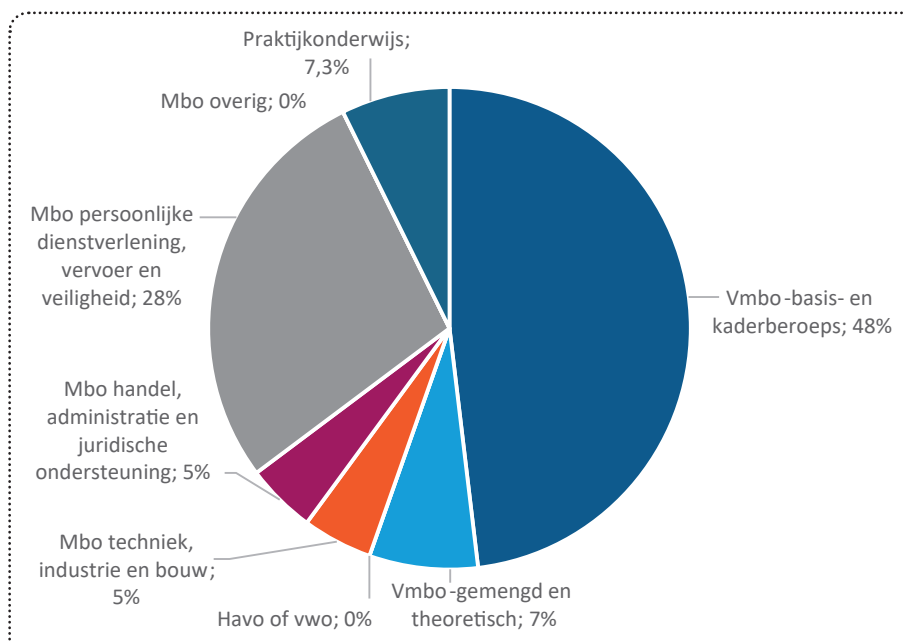
Bron: CBS/ABF/DUO bewerking STL, 2022

Instroom eerstejaarsdeelnemers mbo chauffeur wegvervoer naar vooropleiding



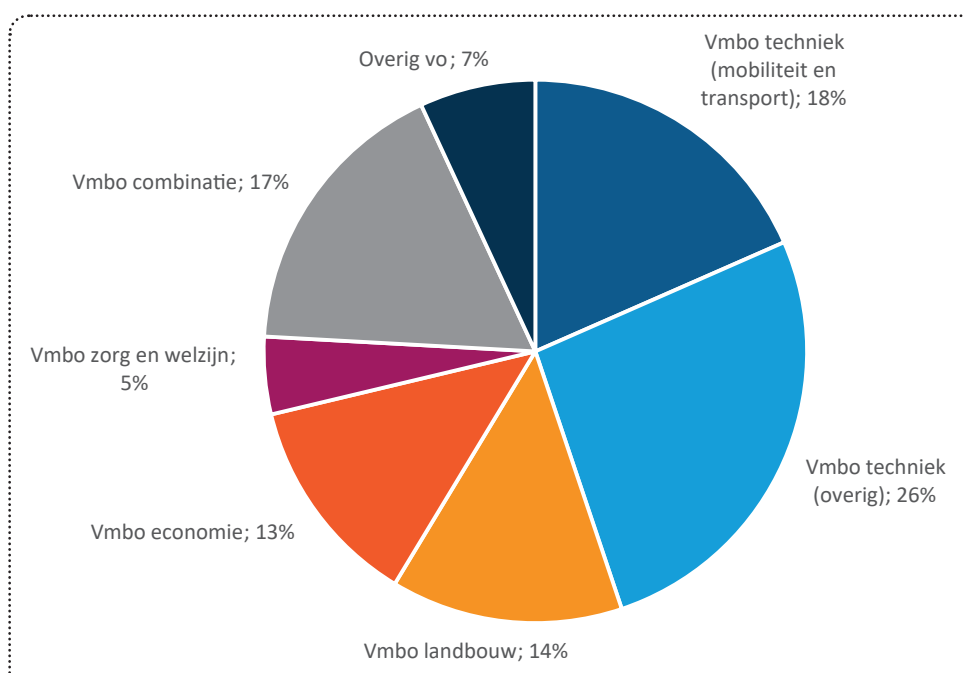
Bron: CBS/ABF/DUO bewerking STL, 2022

Instroom eerstejaarsdeelnemers mbo logistiek medewerker naar vooropleiding



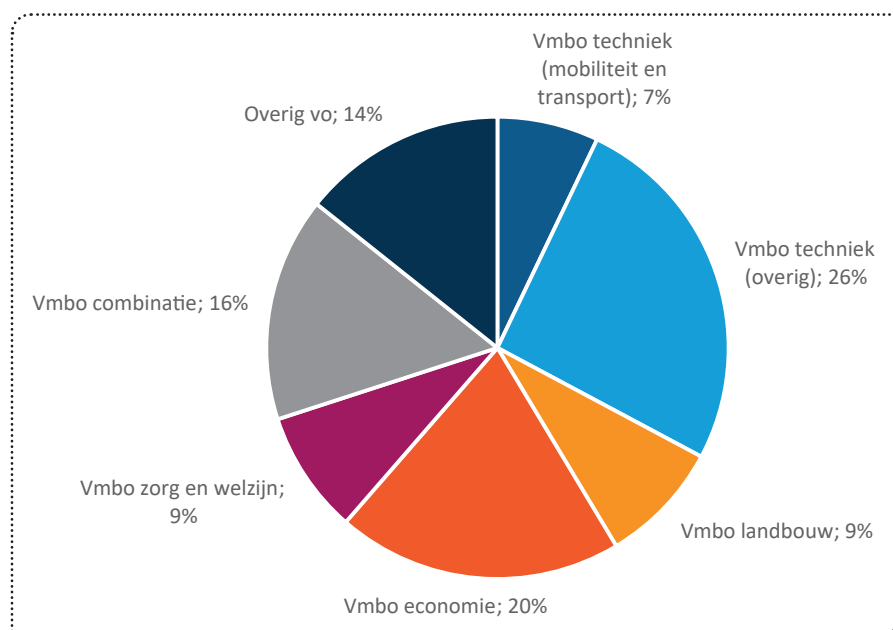
Bron: CBS/ABF/DUO bewerking STL, 2022

Instroom vanuit vmbo in eerstejaars mbo chauffeur wegvervoer naar vmbo-sector/profiel



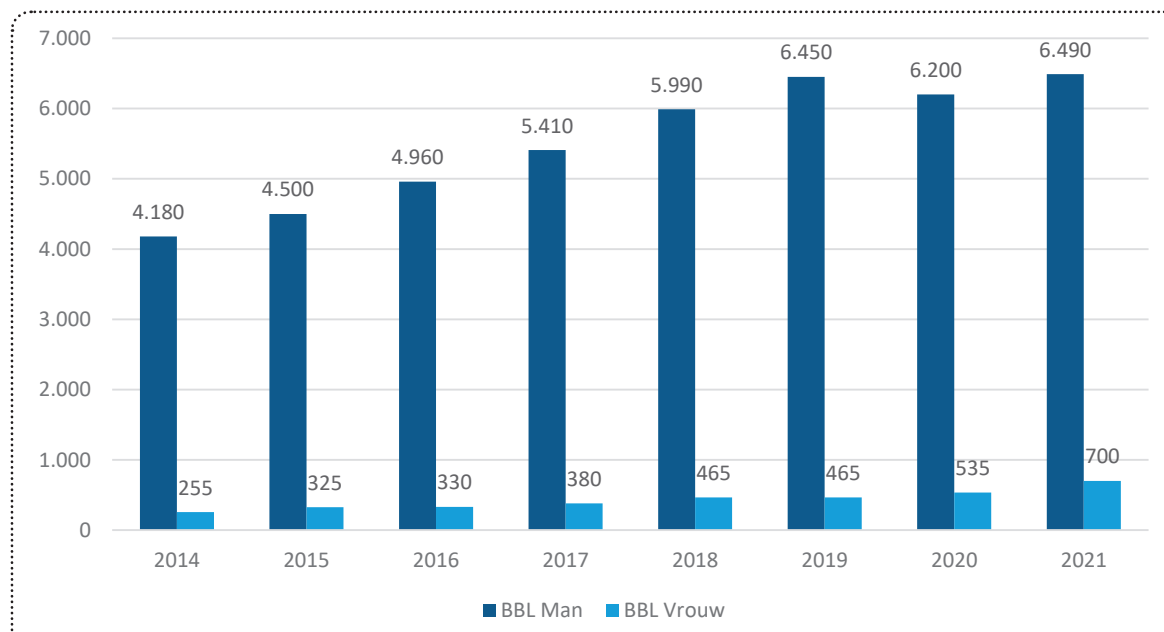
Bron: CBS/ABF bewerking STL, 2022

Instroom vanuit vmbo in eerstejaars mbo logistiek medewerker naar vmbo-sector/profiel (2020-2021)



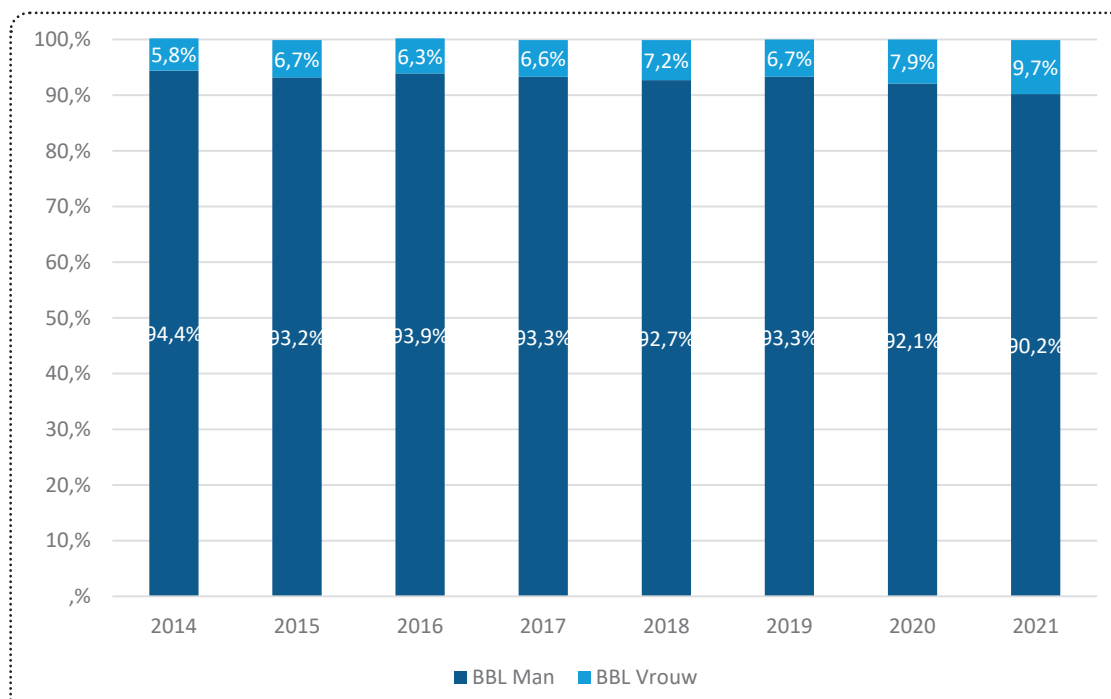
Bron: CBS/ABF bewerking STL, 2022

Aantal deelnemers BBL transport en logistiek naar geslacht



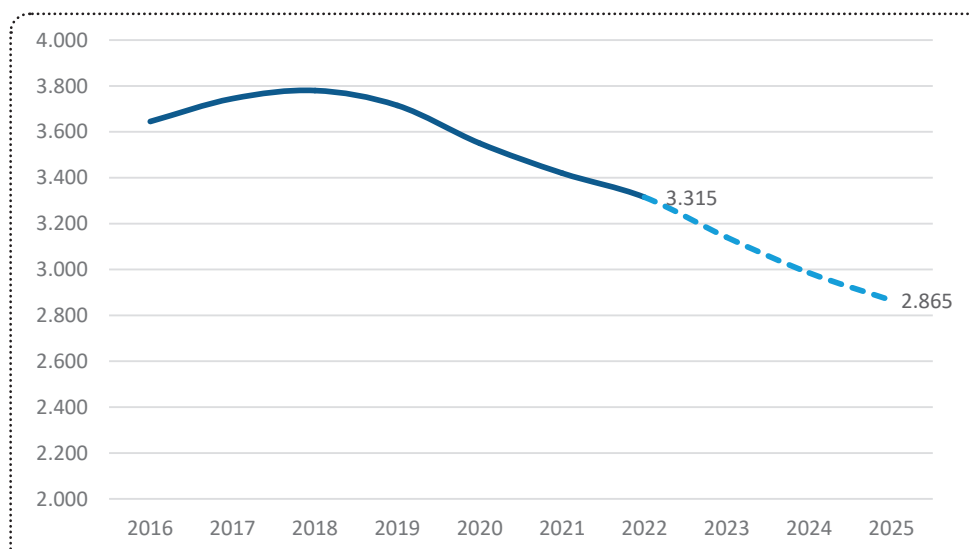
Bron: CBS/ABF Research bewerking STL, 2022

Percentage mannelijke en vrouwelijke deelnemers BBL transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research bewerking STL, 2022

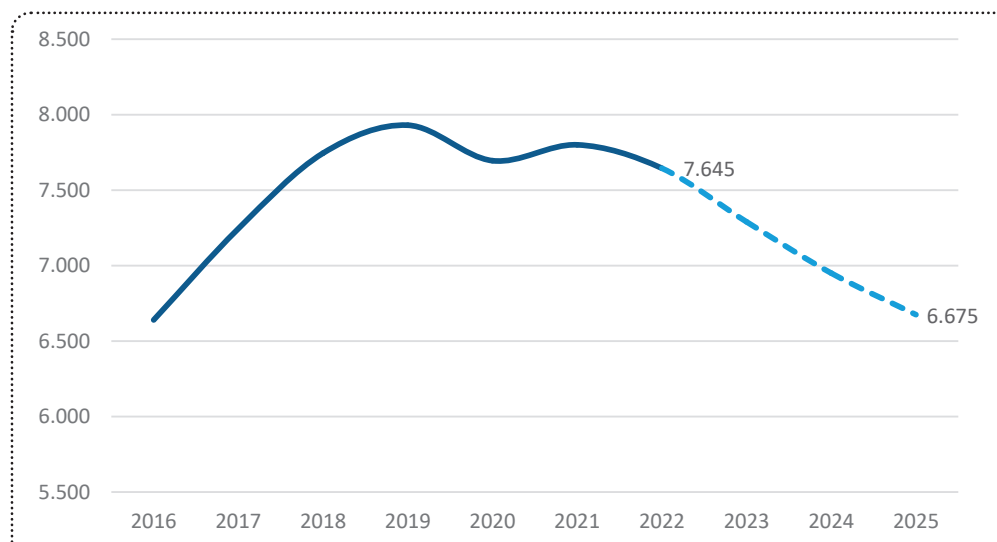
Prognose aantal deelnemers mbo goederenvervoer over de weg*



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

Bron: CBS/ABF bewerking STL, 2022

Prognose aantal deelnemers mbo logistiek*

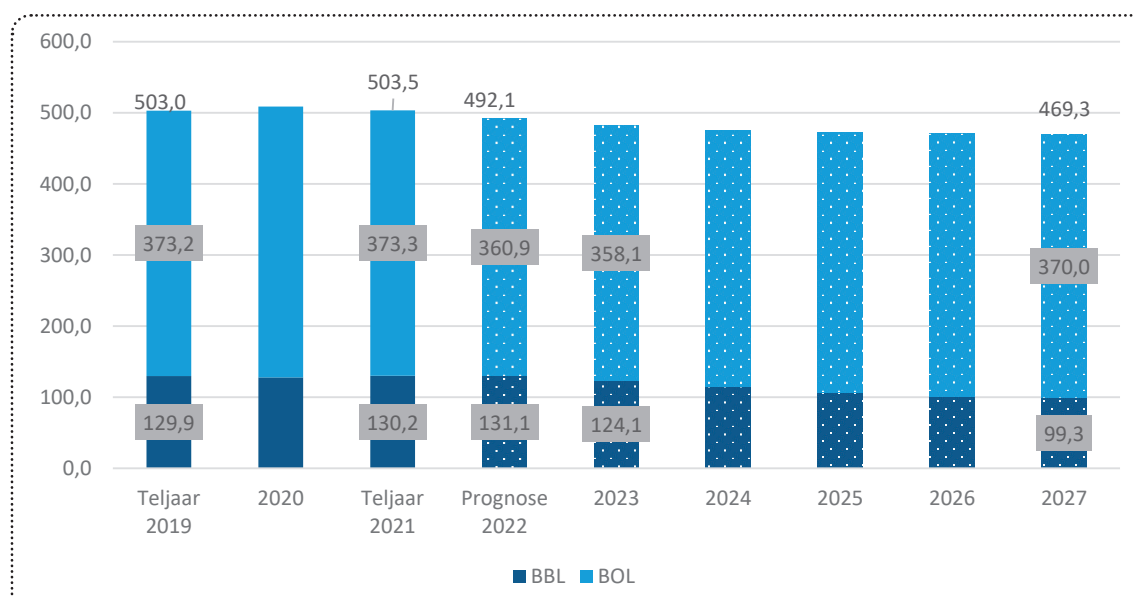


*MBO logistiek omvat: totaal aantal deelnemers (assistent)logistiek medewerker (BOL/BBL), logistiek supervisor (BOL/BBL) en logistiek teamleider (BOL/BBL) (mbo logistiek over land)

Bron: CBS/ABF bewerking STL, 2022

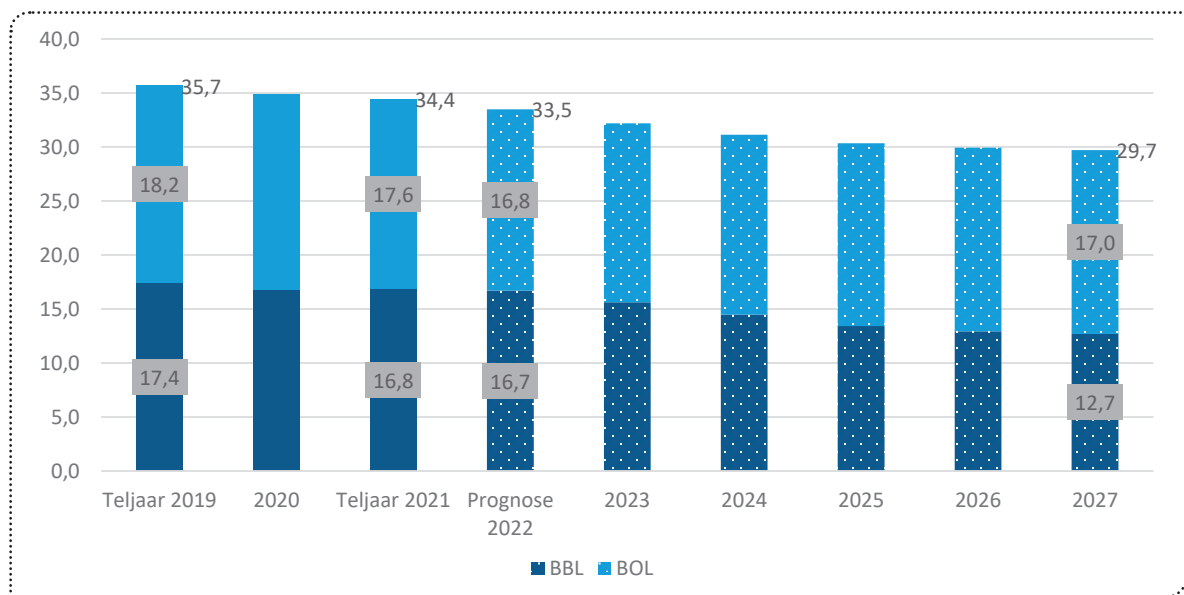
LANDELIJKE ONTWIKKELING AANTAL DEELNEMERS MBO (BBL EN BOL)

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



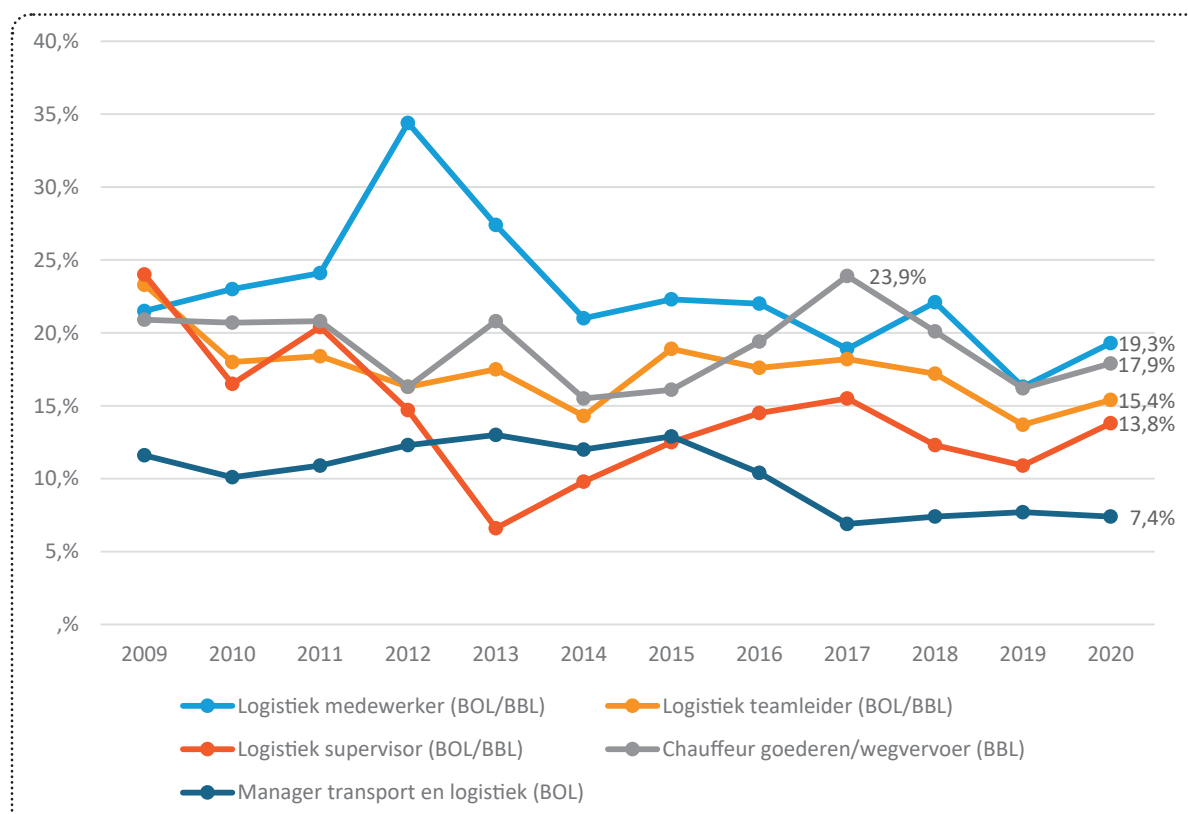
Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2022

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



Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2022

Voortijdig schoolverlaten. Aandeel voortijdig schoolverlaters transport- en logistiek onderwijs*

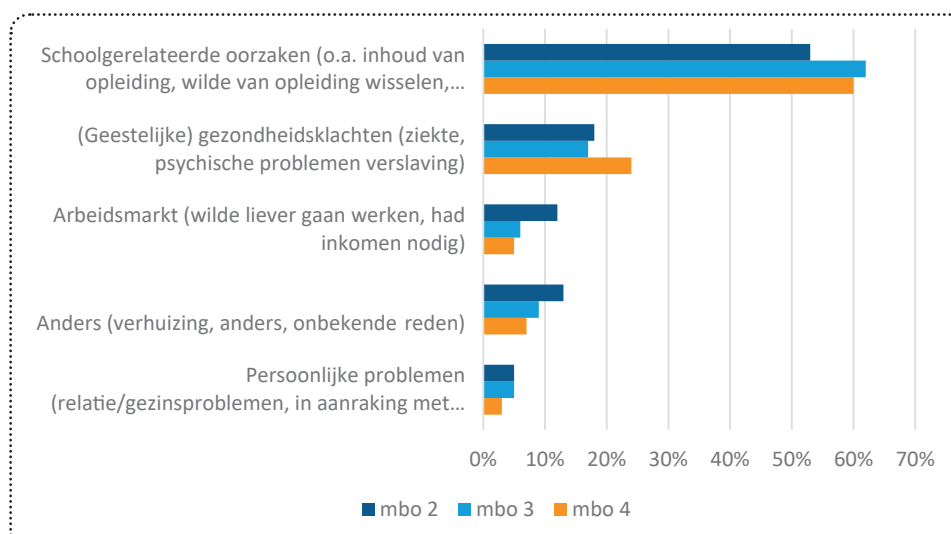


*Aandeel voortijdig schoolverlaters: aantal uitvallers in een bepaald schooljaar / totaal aantal deelnemers aan de opleiding in dat schooljaar

*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

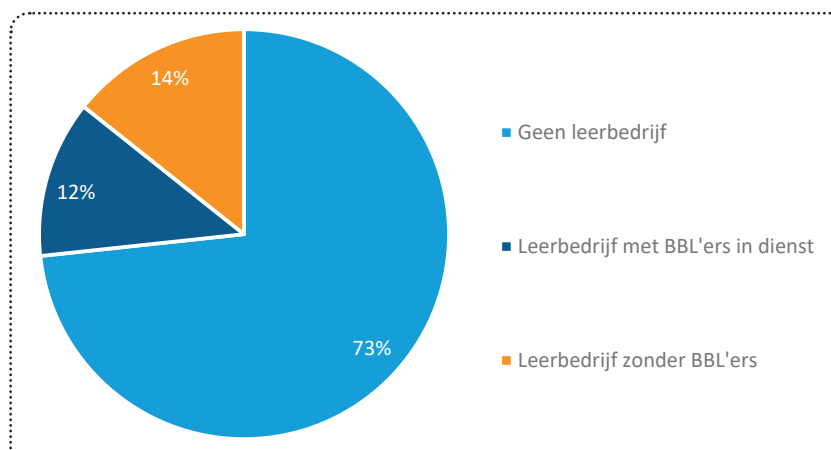
Bron: CBS/ABF bewerking Sectorinstituut Transport en Logistiek 2022

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



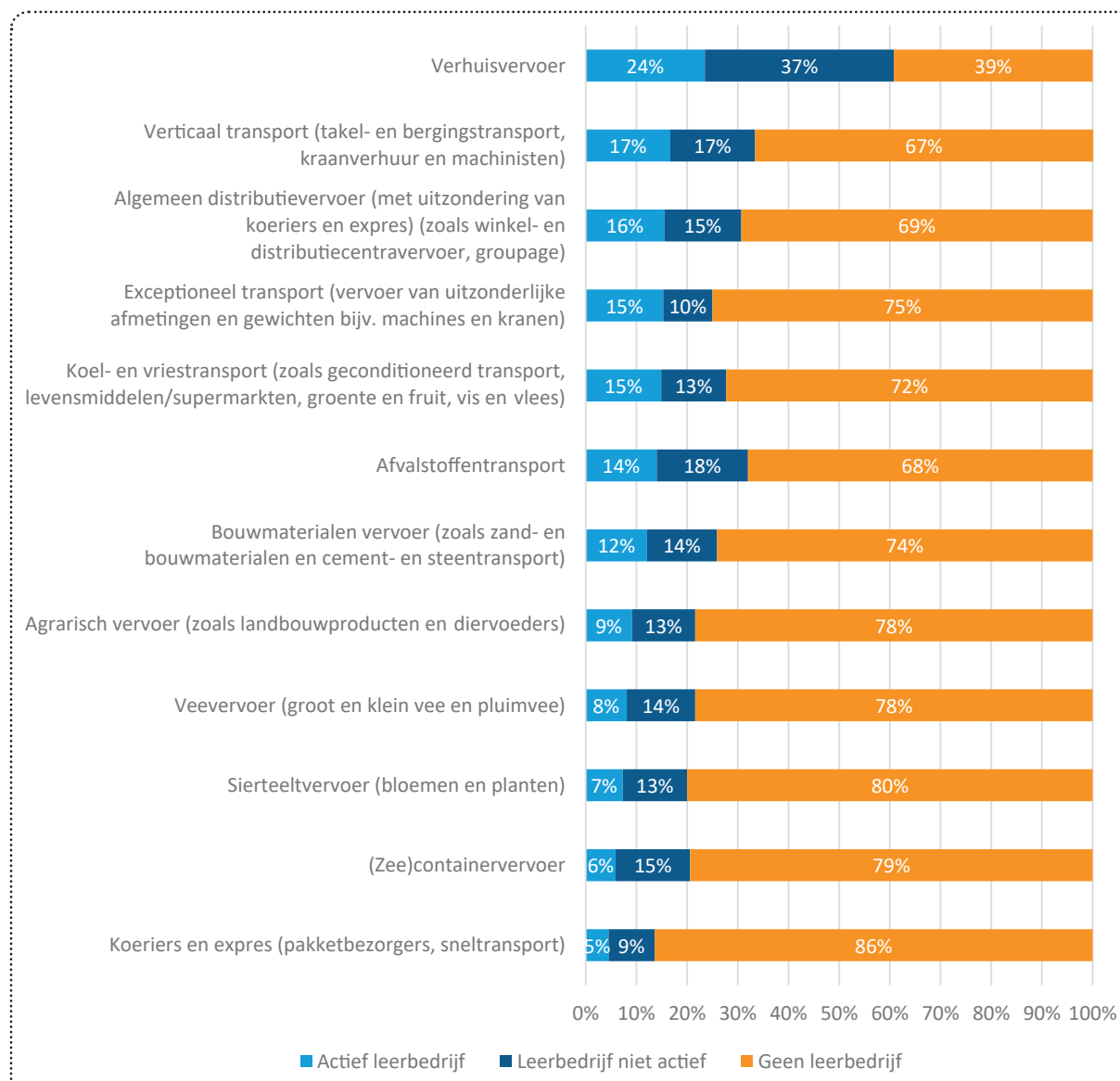
*Het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt) doet jaarlijks onderzoek naar voortijdig schoolverlaten. Aan voortijdig schoolverlaters in het mbo wordt gevraagd wat de belangrijkste reden is geweest voor het voortijdig verlaten van de opleiding. In de figuur zijn de resultaten weergegeven 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, 2021

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



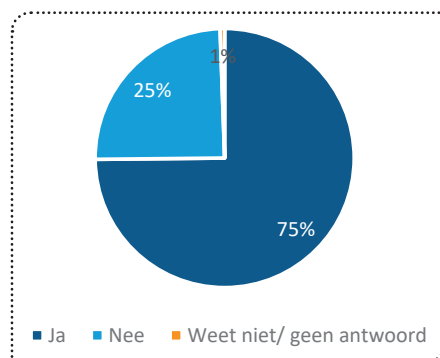
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Bedrijven met BBL-leerlingen in dienst naar deelmarkt



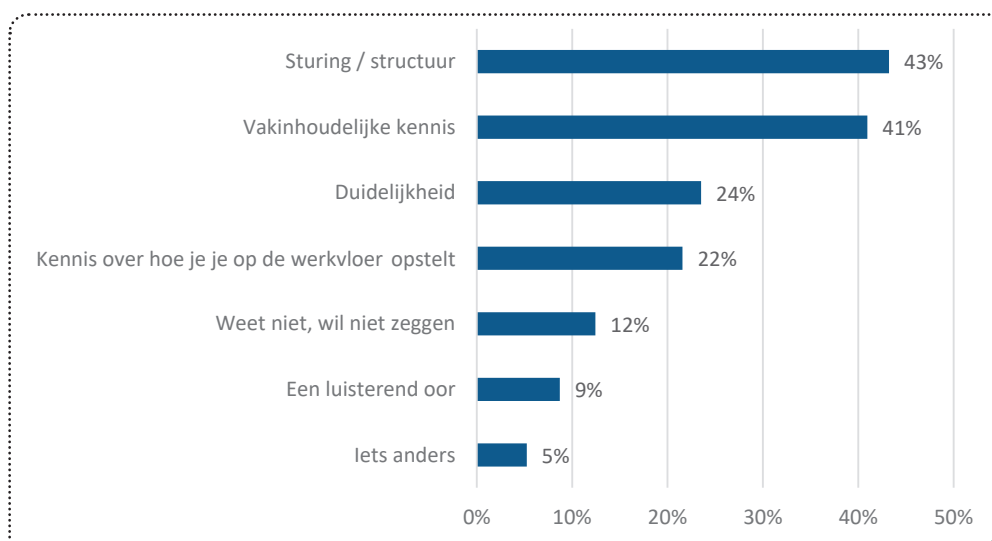
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

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



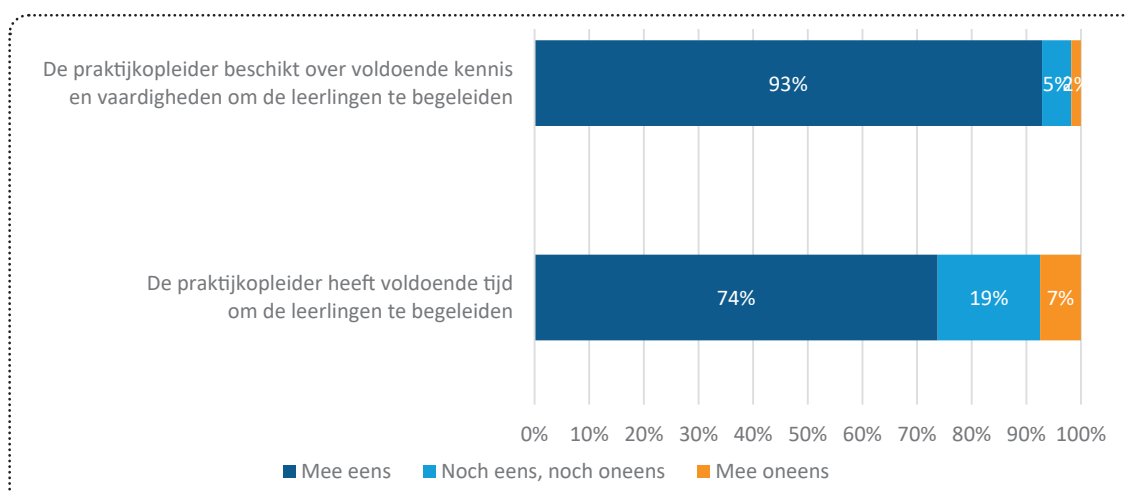
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2019

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

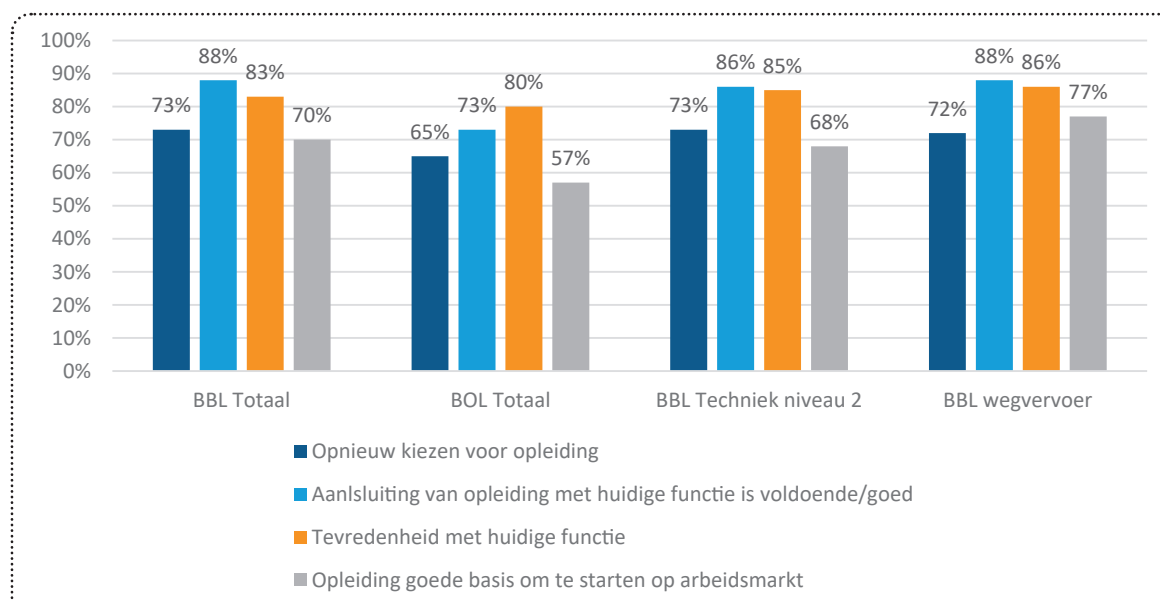
Stellingen: hebben praktijkopleider voldoende kennis, vaardigheden en tijd voor begeleiding?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2019

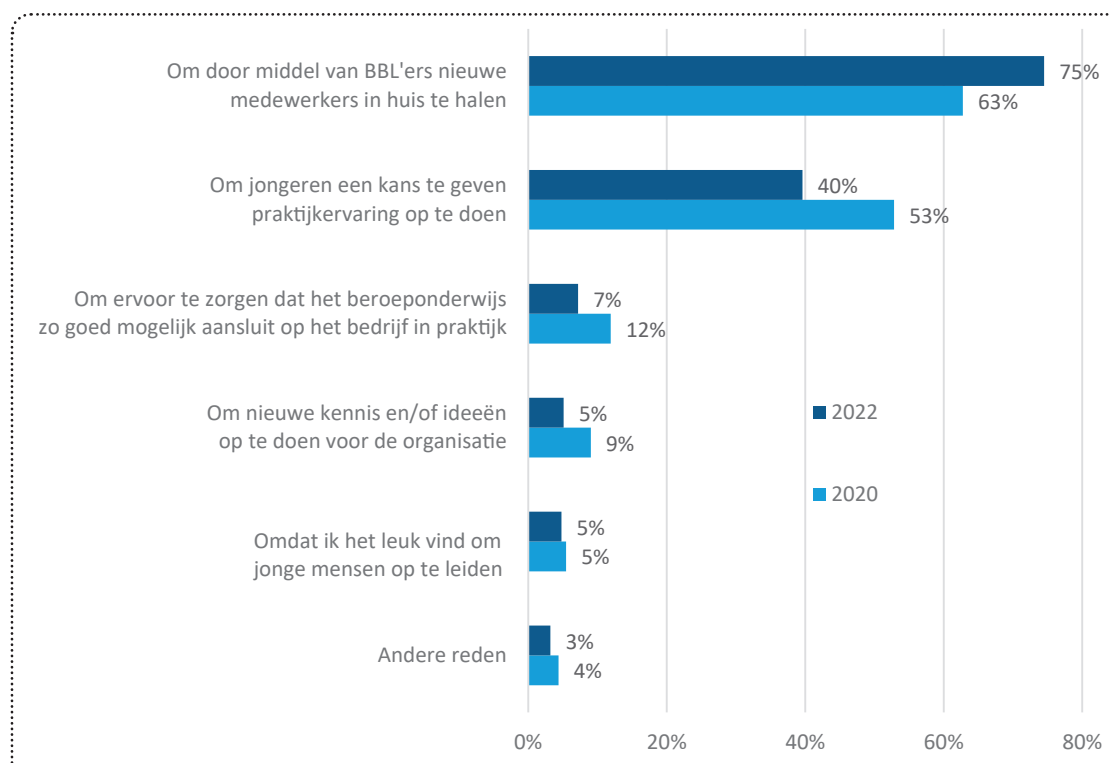
OPBRENGSTEN VAN BBL-OPLEIDINGEN

Oordeel schoolverlaters mbo met diploma over opleiding en functie één jaar na afstuderen (in schooljaar 2018-2019)



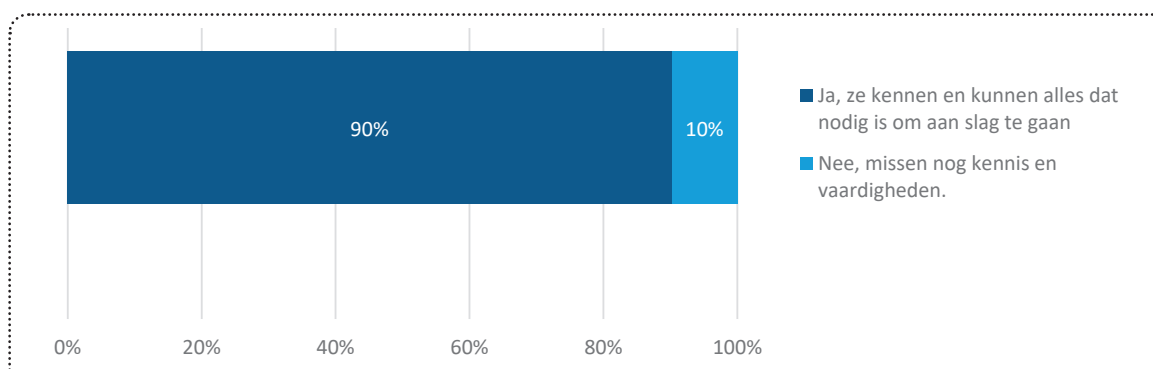
Bron: ROA, 2022

Redenen werkgevers voor opleiden van BBL'ers in bedrijf



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022 en 2020

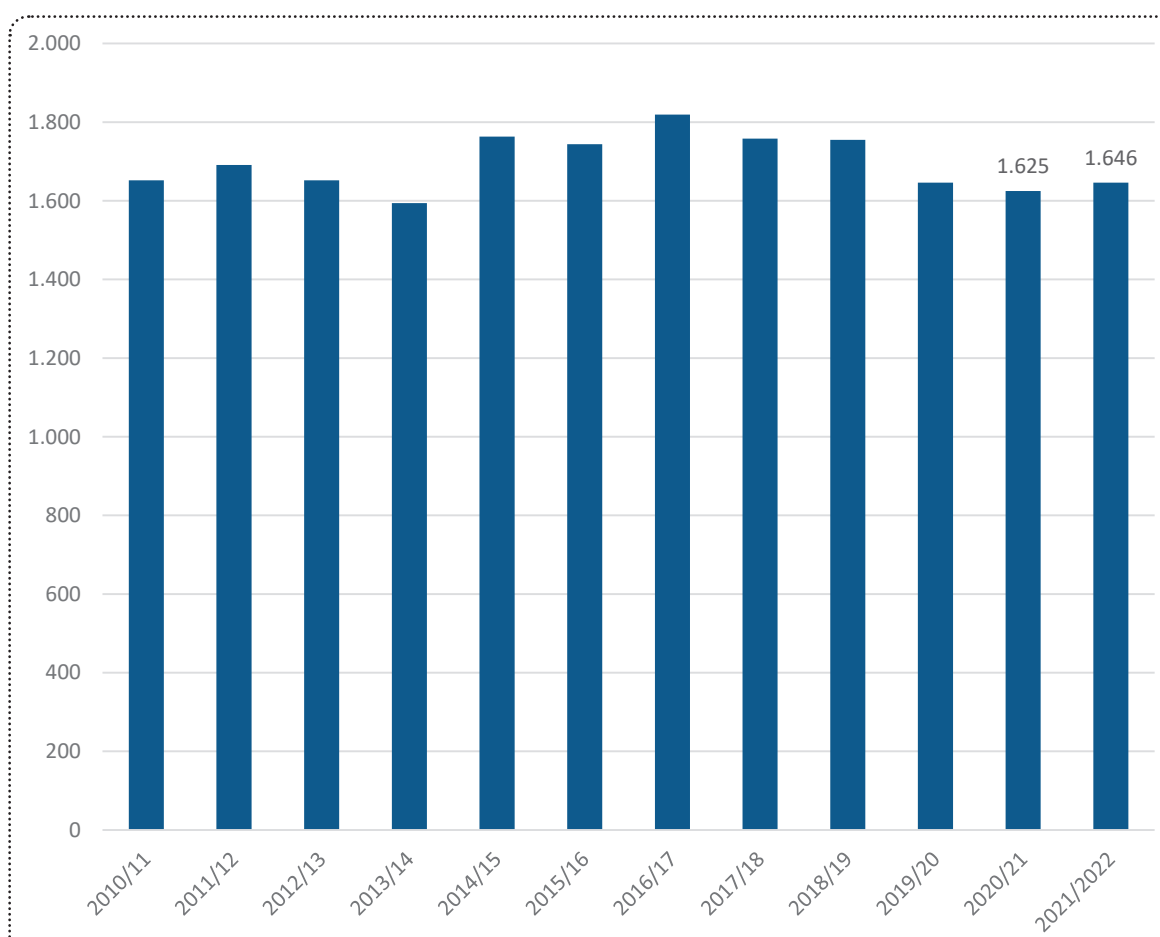
U heeft BBL'ers in uw vestiging. Zouden deze leerlingen na de leerwerkperiode zo aan de slag kunnen in uw vestiging?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

BBL-LEERLINGEN GEDETACHEERD DOOR STL

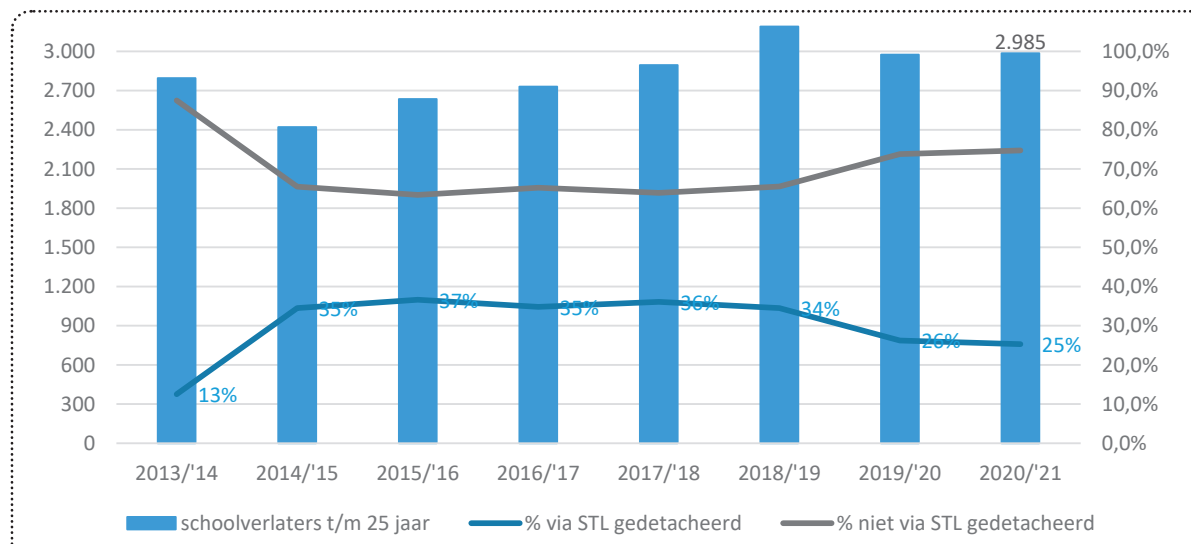
Aantal BBL-leerlingen gedetacheerd door STL



Bron: STL, 2022

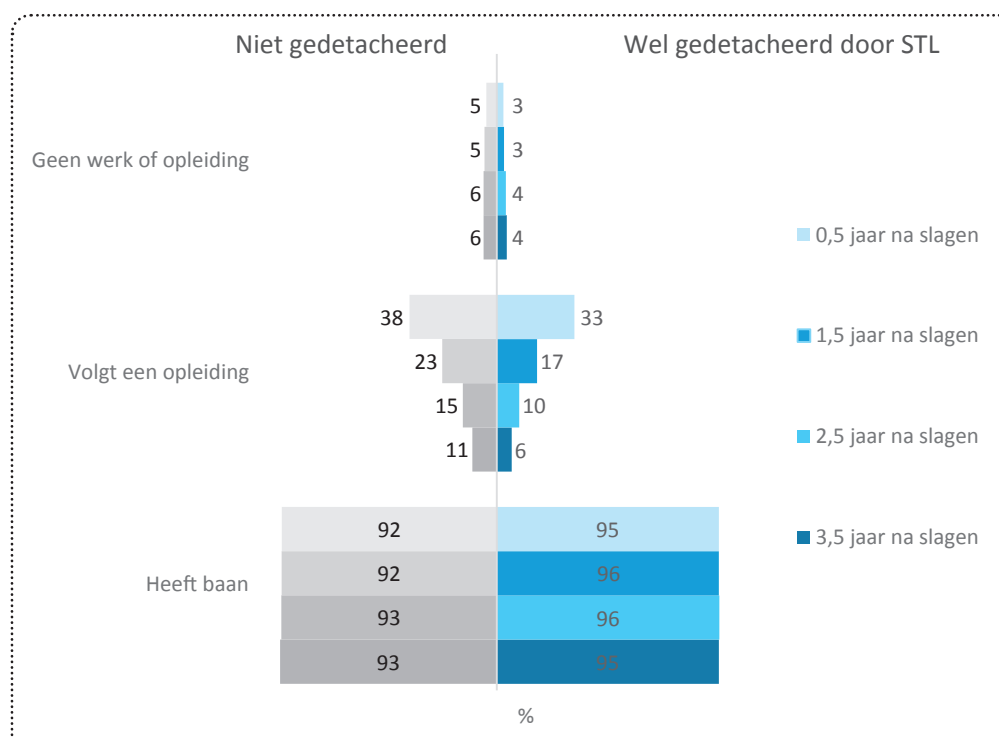
Aandeel schoolverlaters (met en zonder diploma) door STL gedetacheerd in BBL-opleidingen

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 het 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.



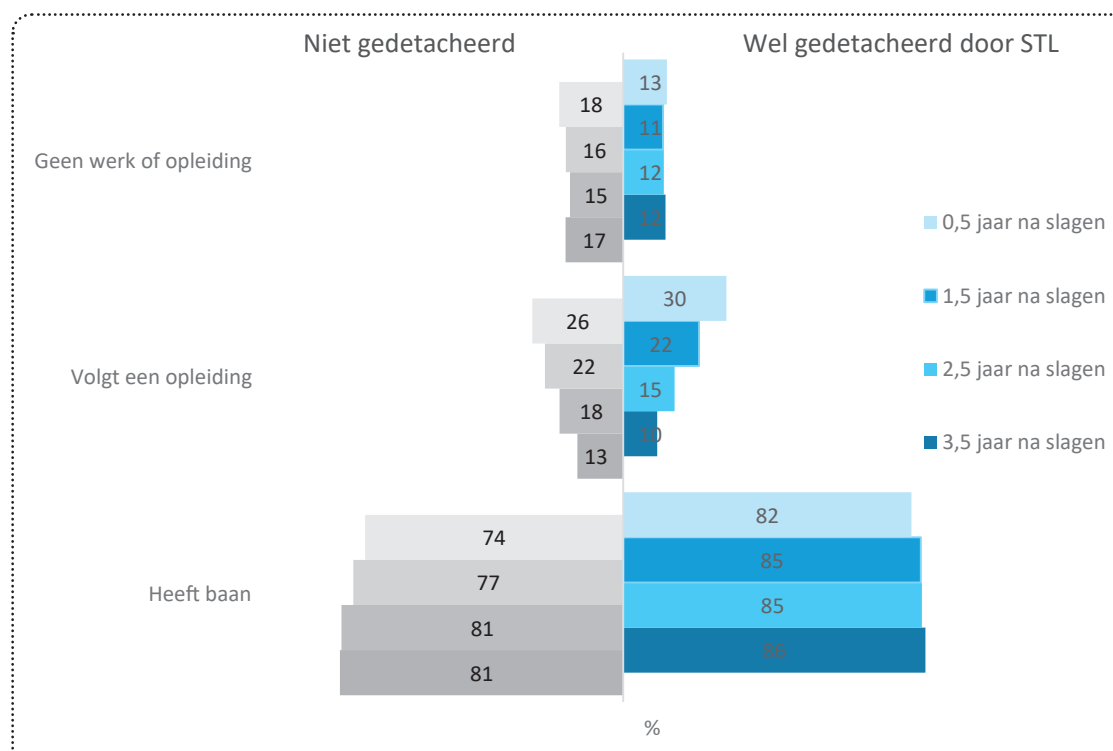
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL

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



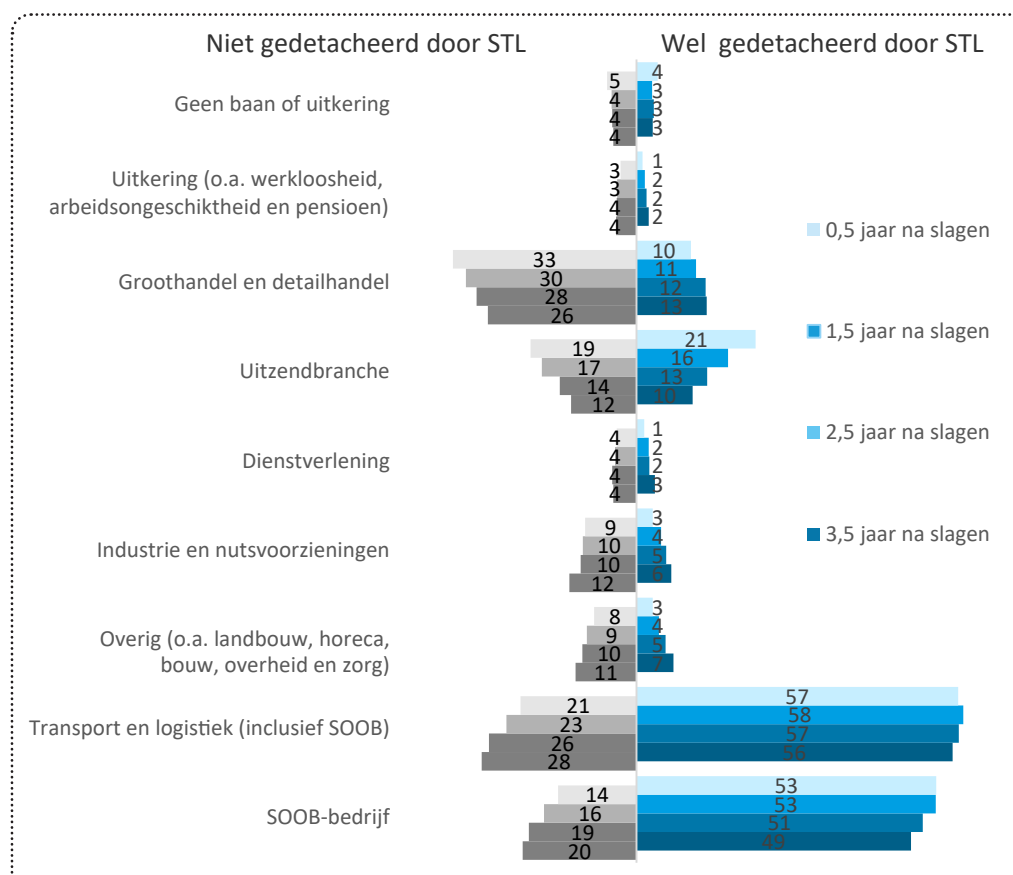
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL

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



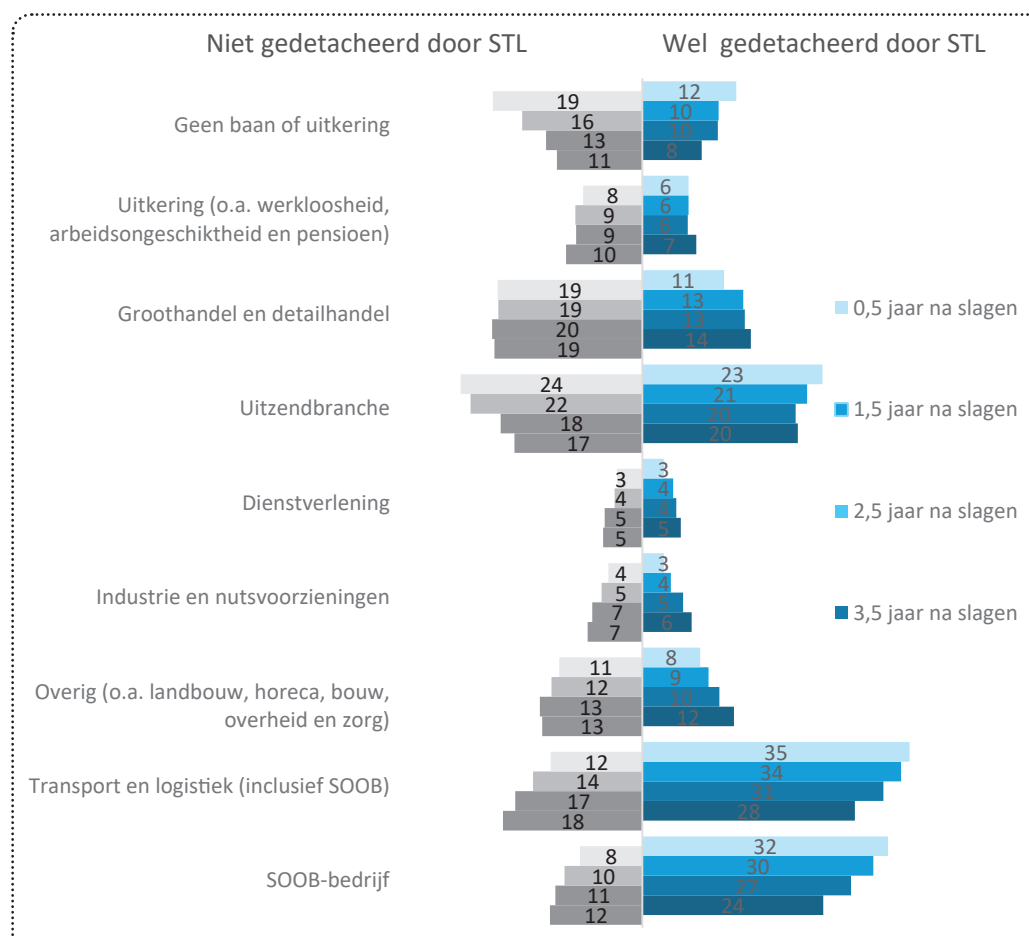
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL

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



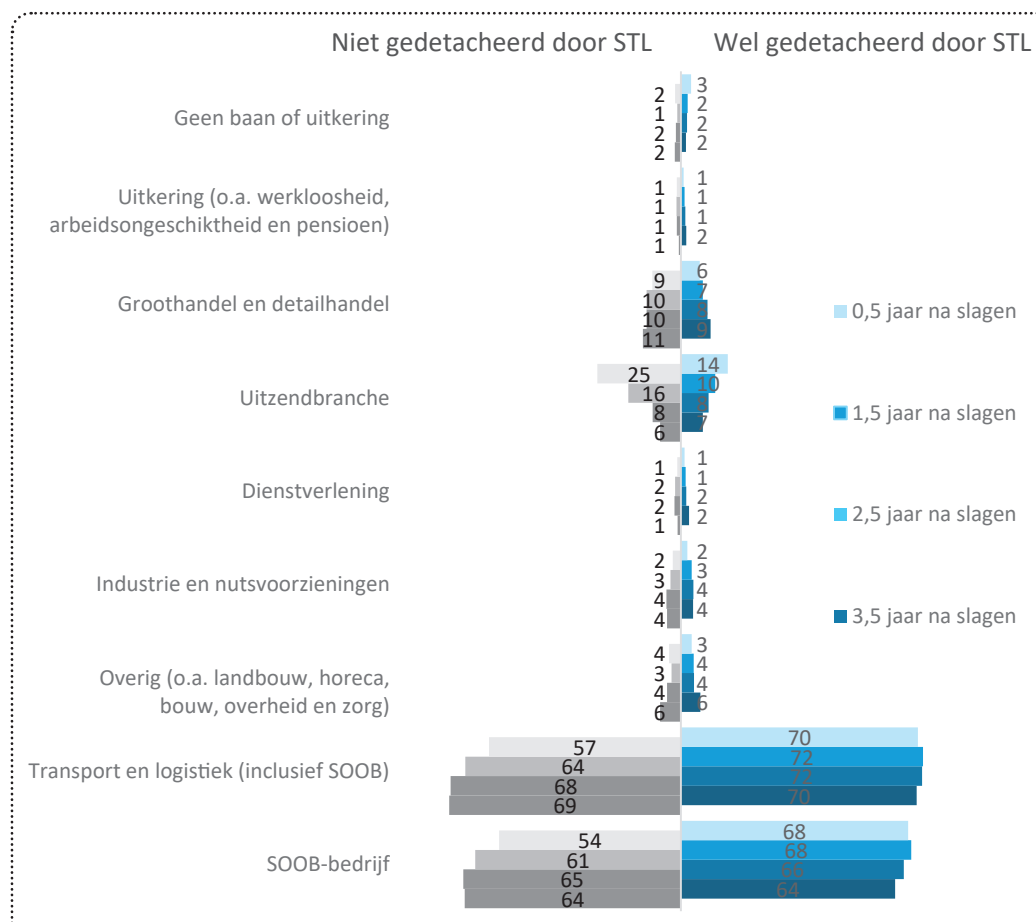
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL

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



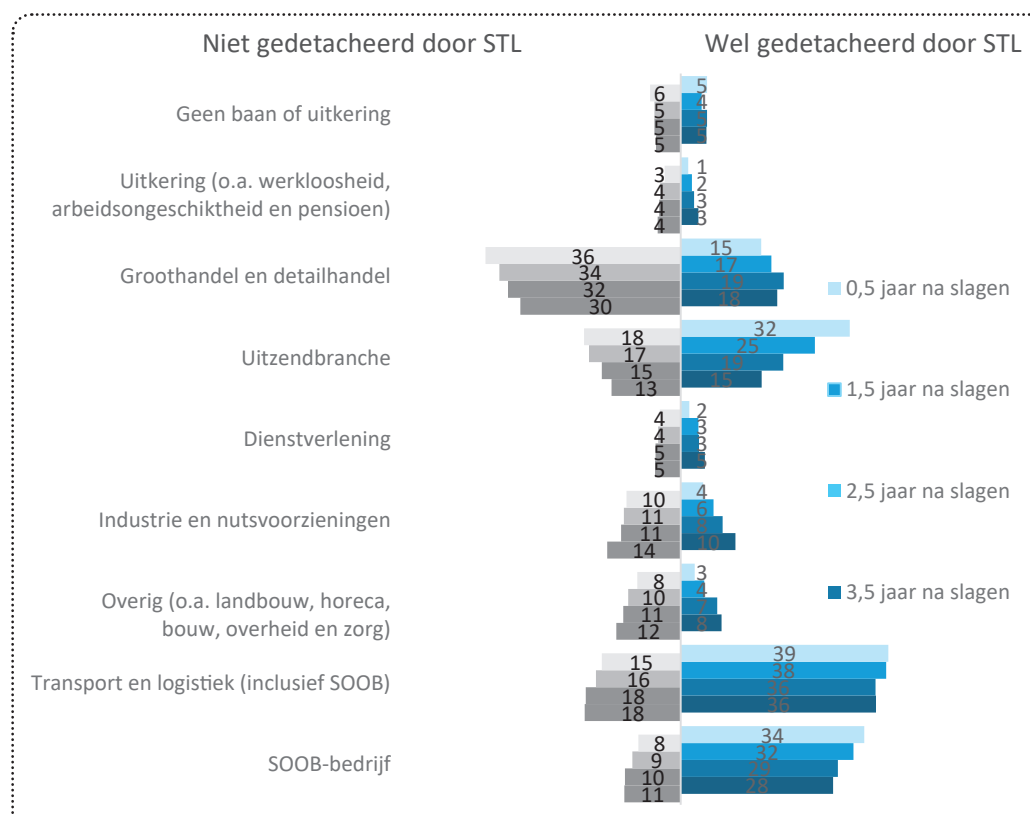
Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL

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

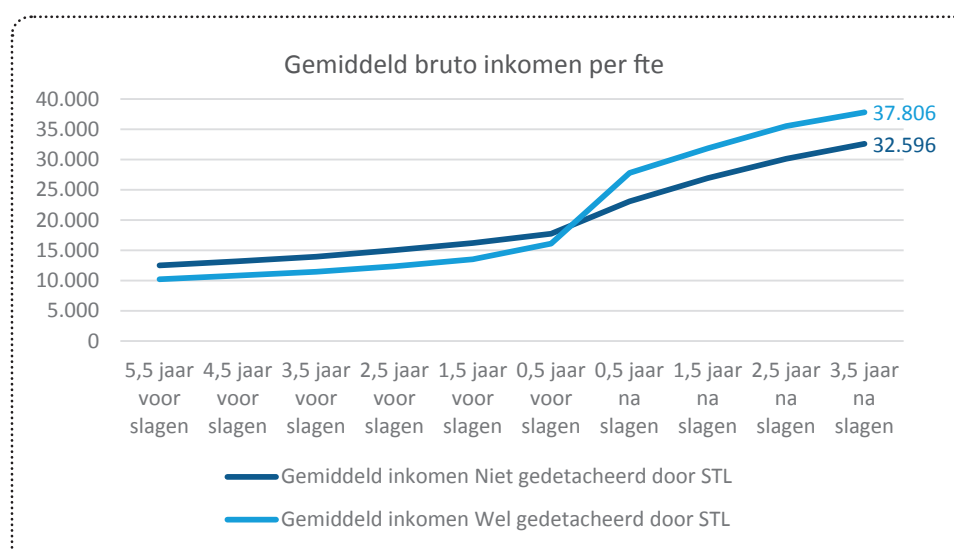
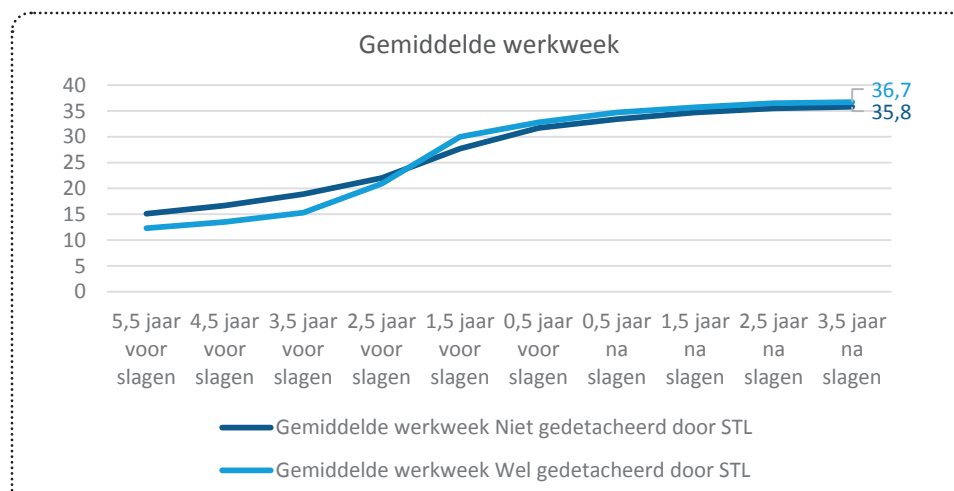


Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL

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

BBL-leerlingen 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-leerlingen een hoger bruto inkomen per fte dan niet-gedetacheerden en werken zij gemiddeld ongeveer meer uur.

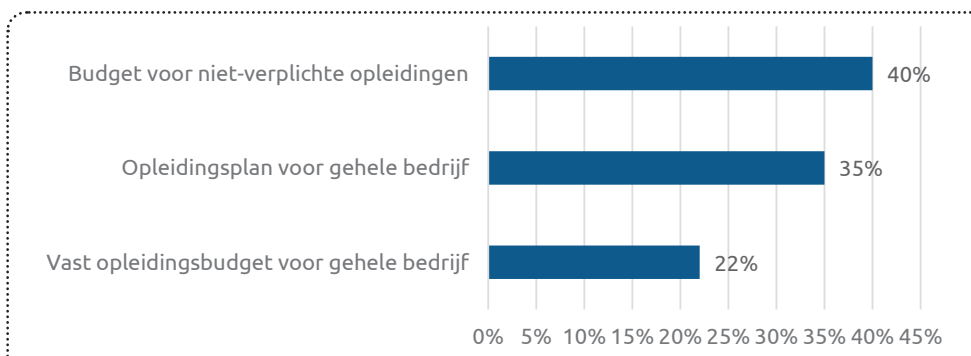


Bron: CBS microdata/ABF Research, 2022, bewerking STL

Tabellen Een leven lang ontwikkelen

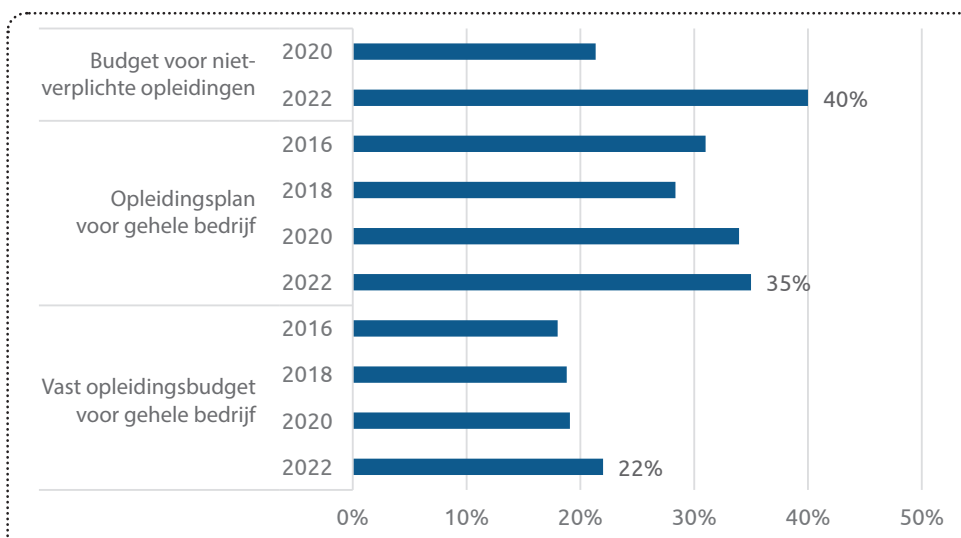
LEER- EN OPLEIDINGSMOGELIJKHEDEN

Opleidingsbudget en -plannen



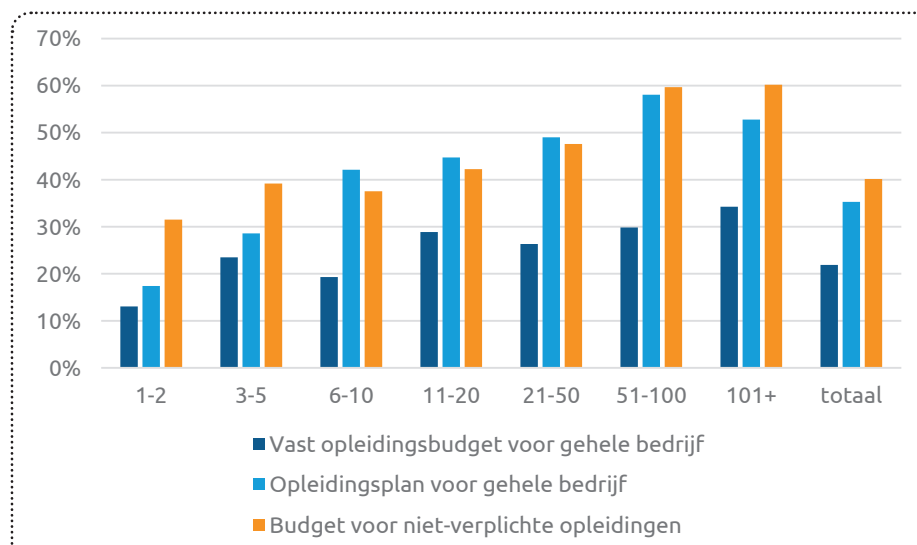
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Opleidingsbudget en -plannen, 2016-2022



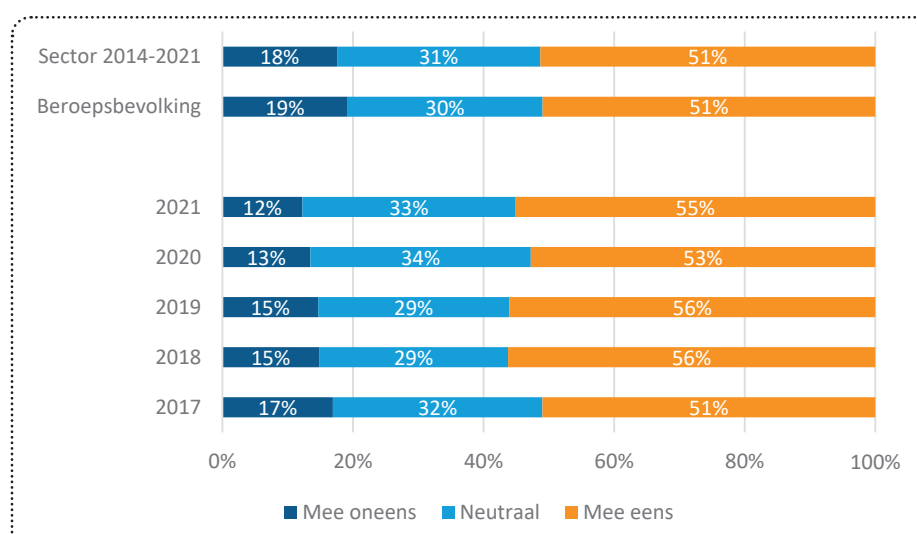
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2016 - 2022

Opleidingsbudget en -plannen. Naar bedrijfsomvang



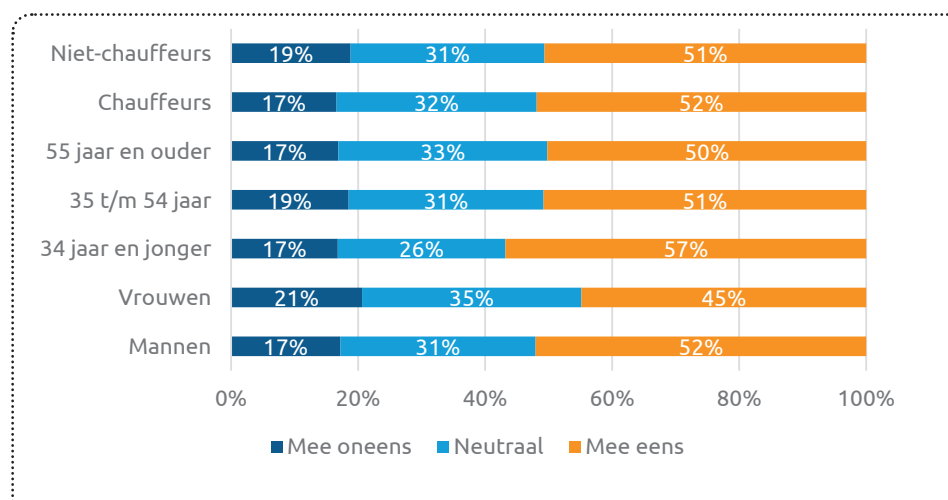
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Stelling werknemer: Mijn werkgever biedt mij voldoende opleidingsmogelijkheden voor mijn huidige werk. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



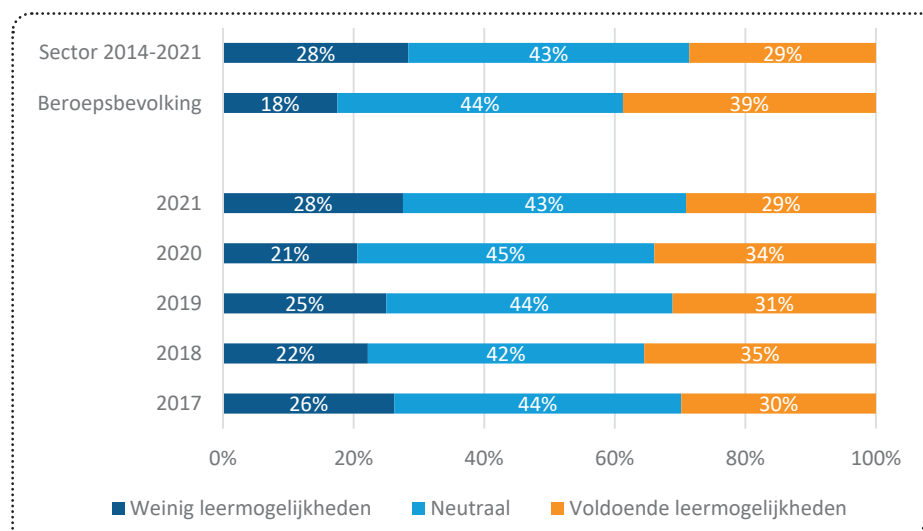
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Stelling werknemer: Mijn werkgever biedt mij voldoende opleidingsmogelijkheden voor mijn huidige werk. Naar functie, leeftijd en geslacht



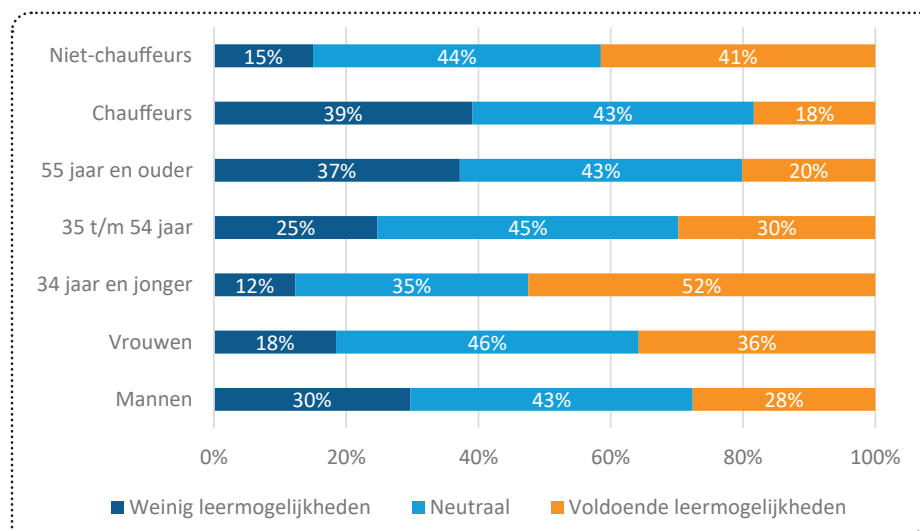
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 -2021

Leermogelijkheden volgens werknemers. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



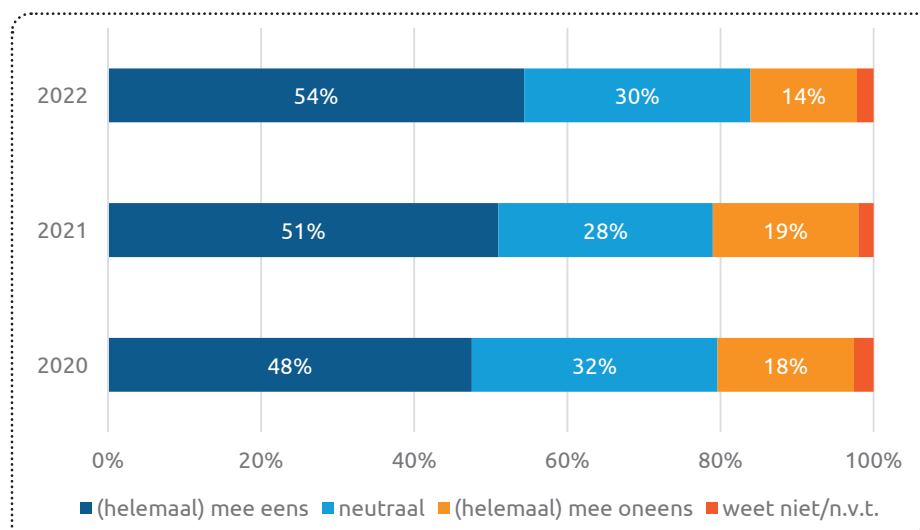
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Leermogelijkheden volgens werknemers. Naar functie, leeftijd en geslacht



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 -2021

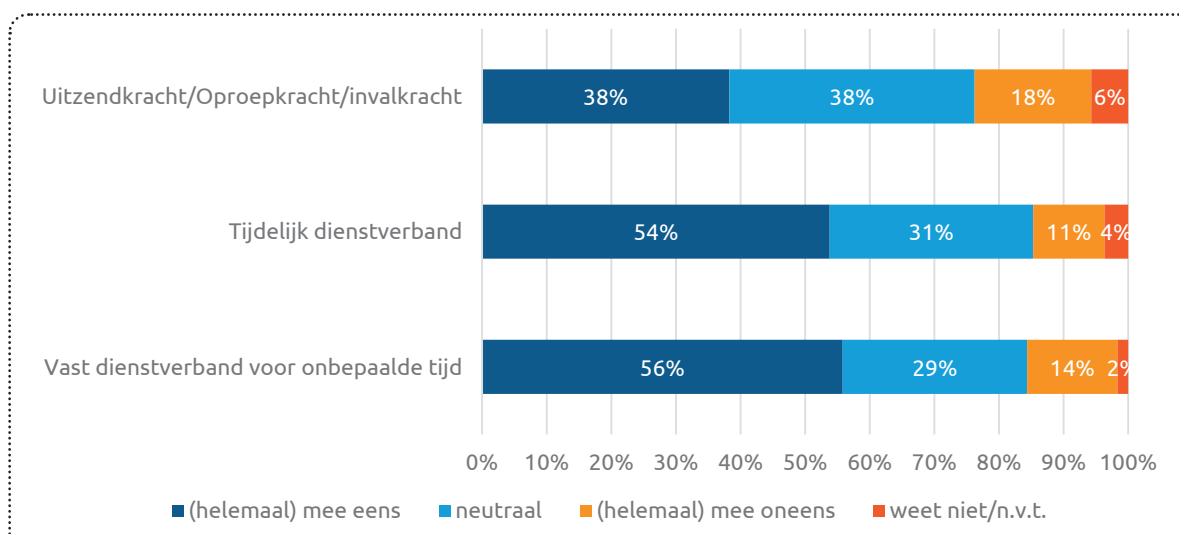
Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden.* 2020 t/m 2022



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

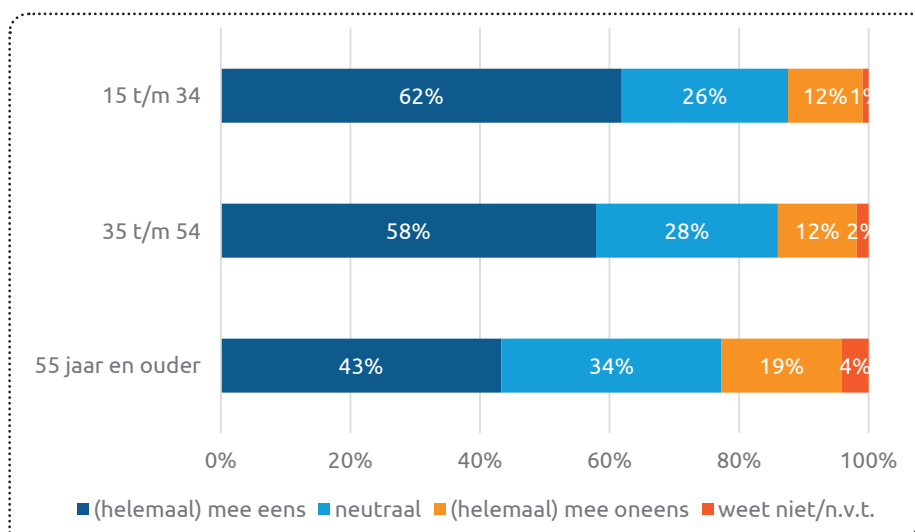
Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2022

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

BEHOEFTE AAN ONTWIKKELING

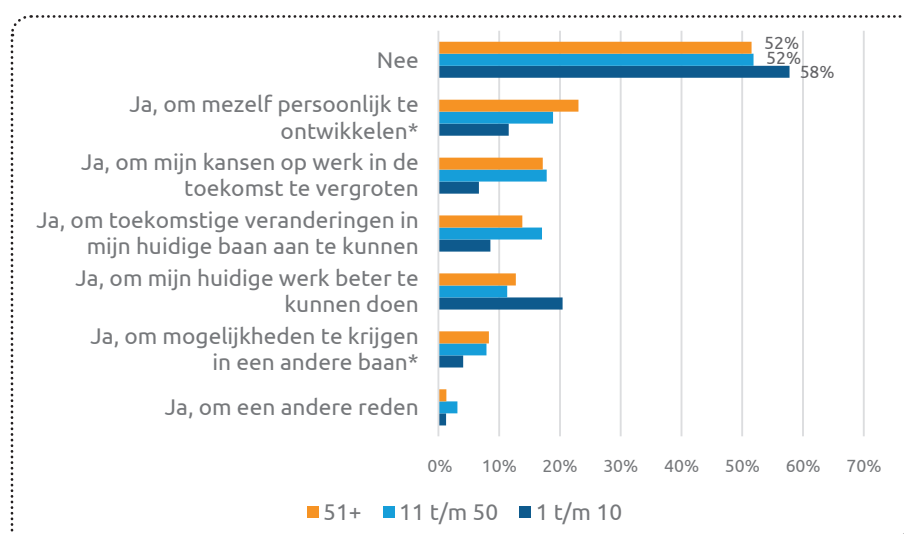
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? 2018 en 2021



* Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

Bron: Werknemersenquête STL, 2018 en 2021

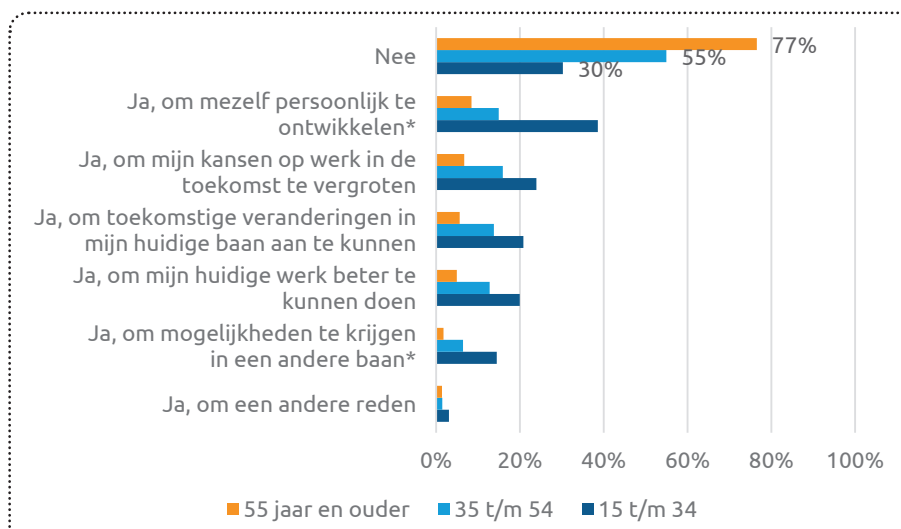
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar bedrijfsomvang



* Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

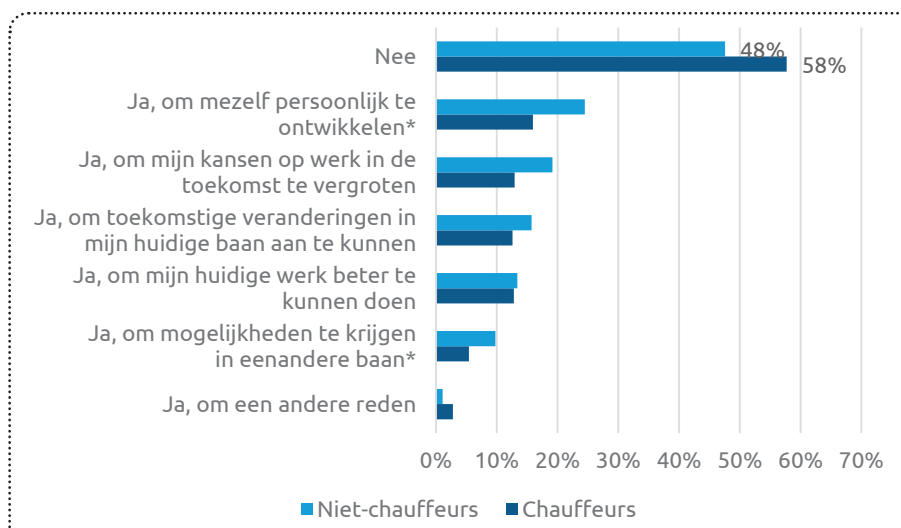
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar leeftijd



* Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

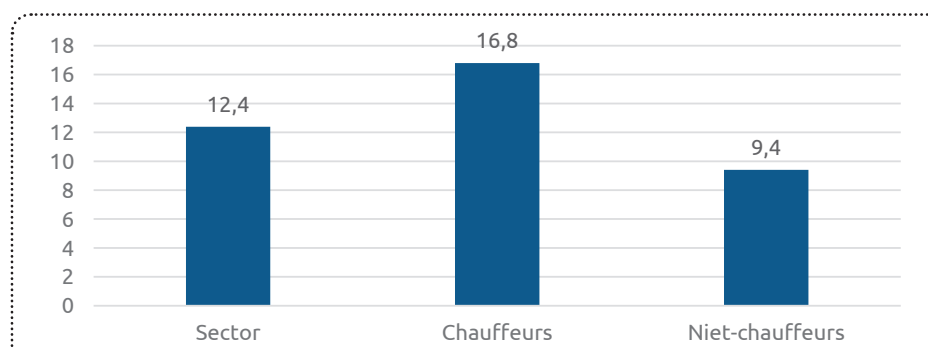
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar functie



* Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

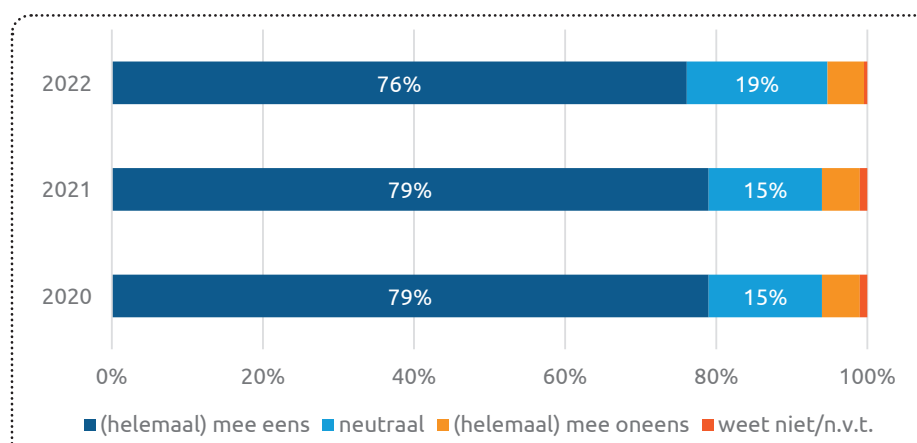
Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Werknemers: Hoelang werk je in je huidige functie? Sector en naar functie (aantal jaren)



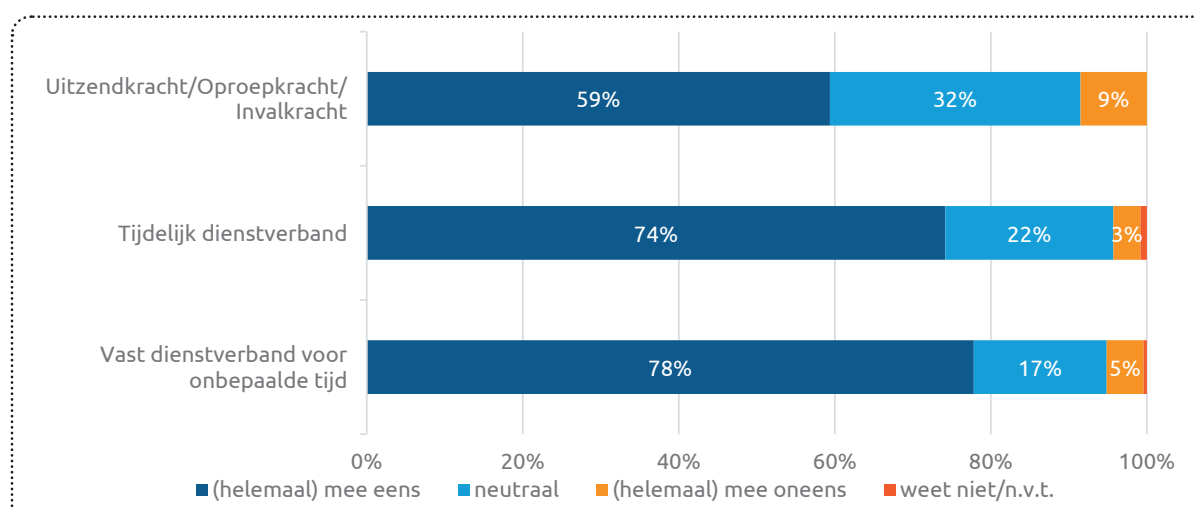
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie, 2020 t/m 2022



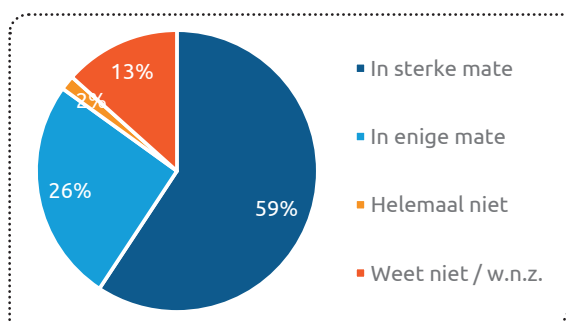
Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2022

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



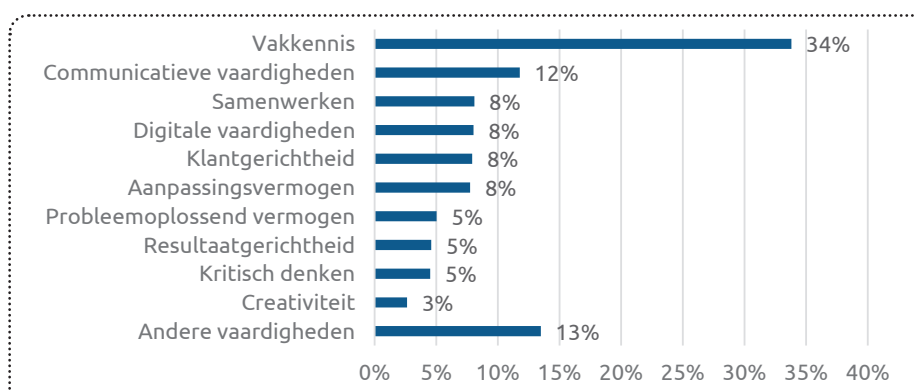
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

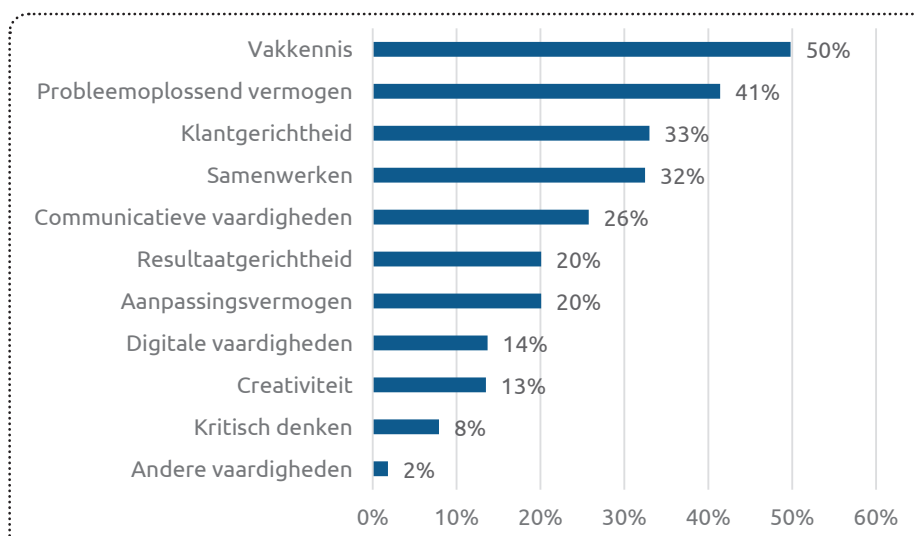
Werkgevers: Welke vaardigheden heeft uw personeel de komende 5 jaar nodig om goed te kunnen functioneren?*



*Meerdere antwoorden mogelijk

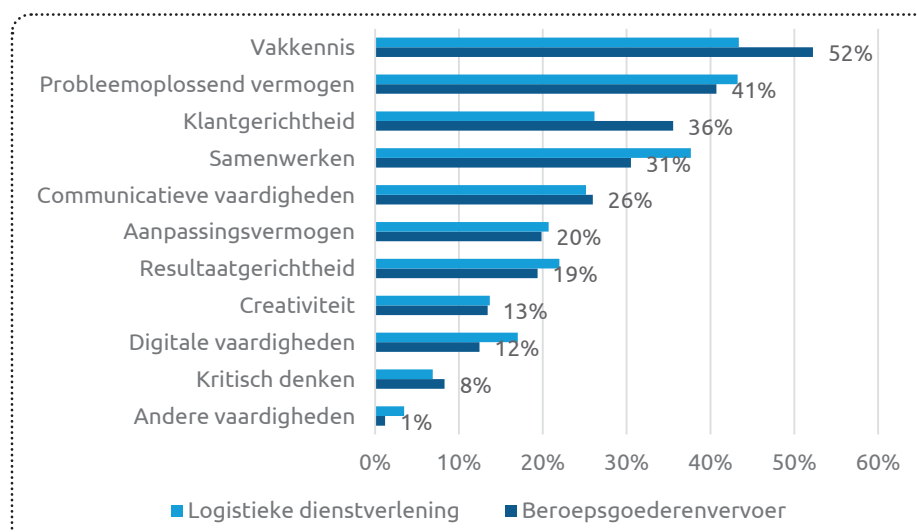
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar?



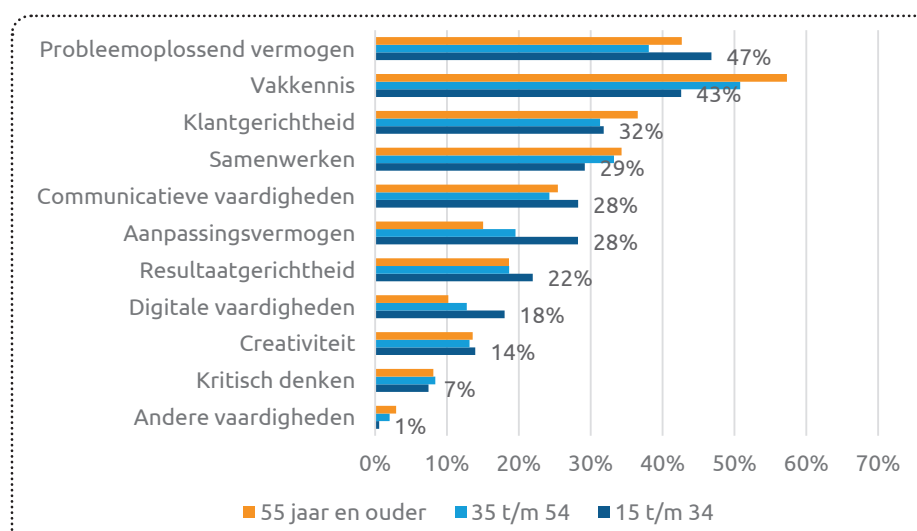
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar? Naar branche



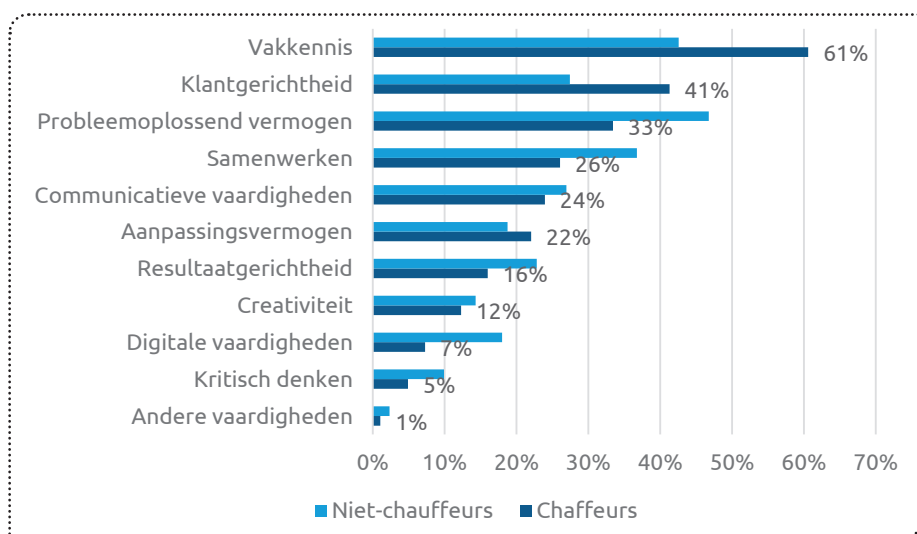
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar? Naar leeftijd



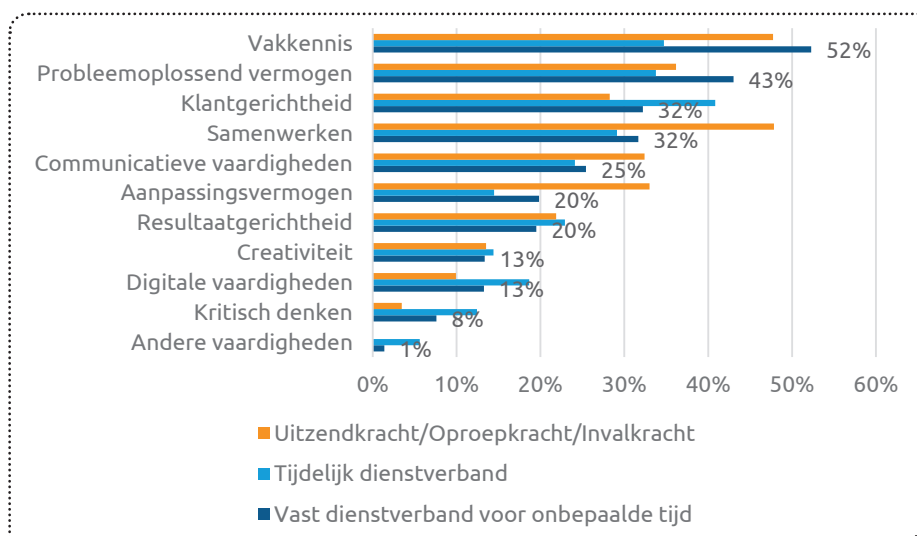
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar? Naar functie



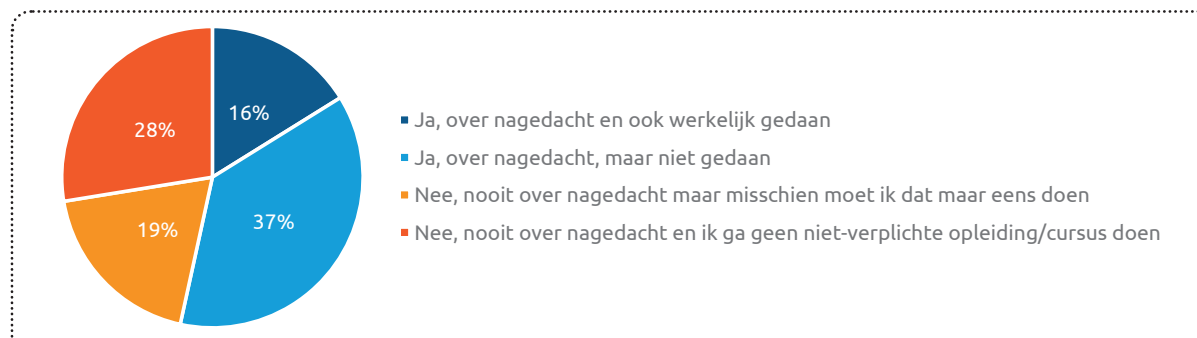
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar? Naar aard dienstverband



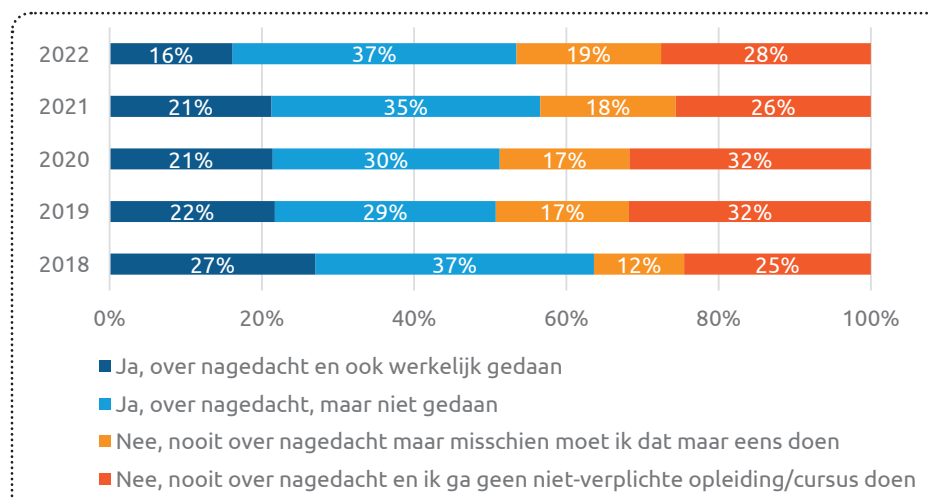
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding



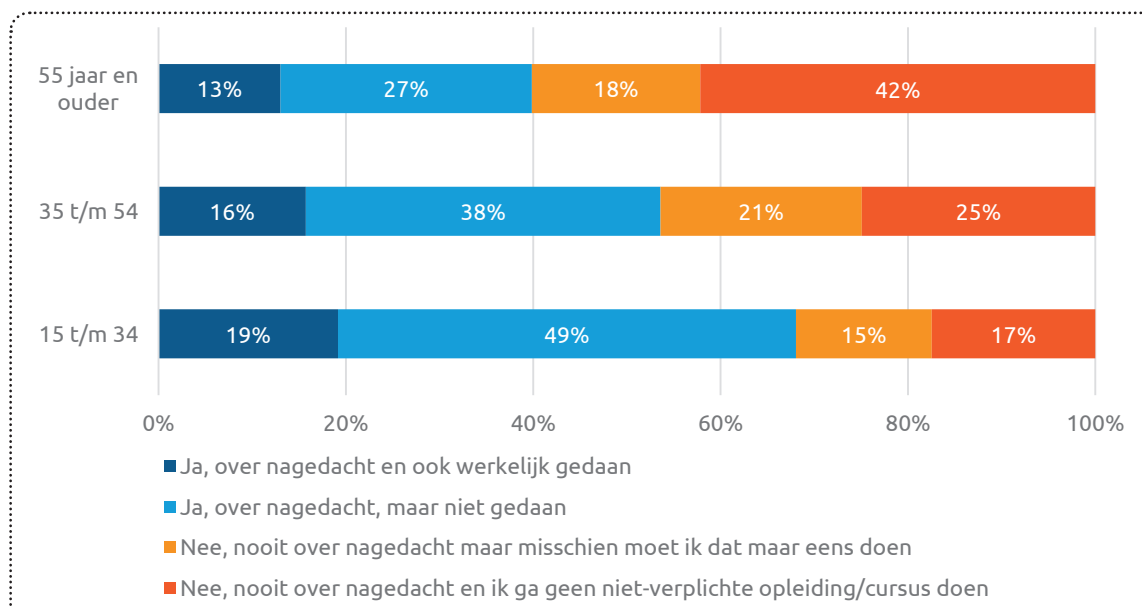
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding. 2018 t/m 2022



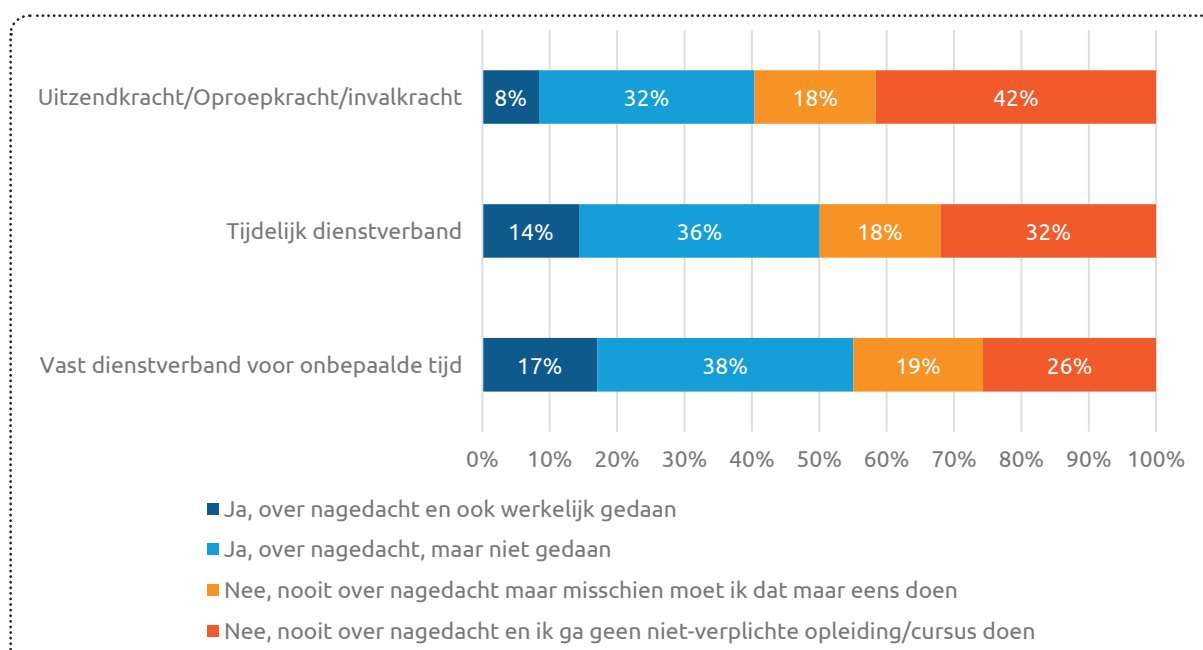
Bron: Werknemersenquête STL, 2018 t/m 2022

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



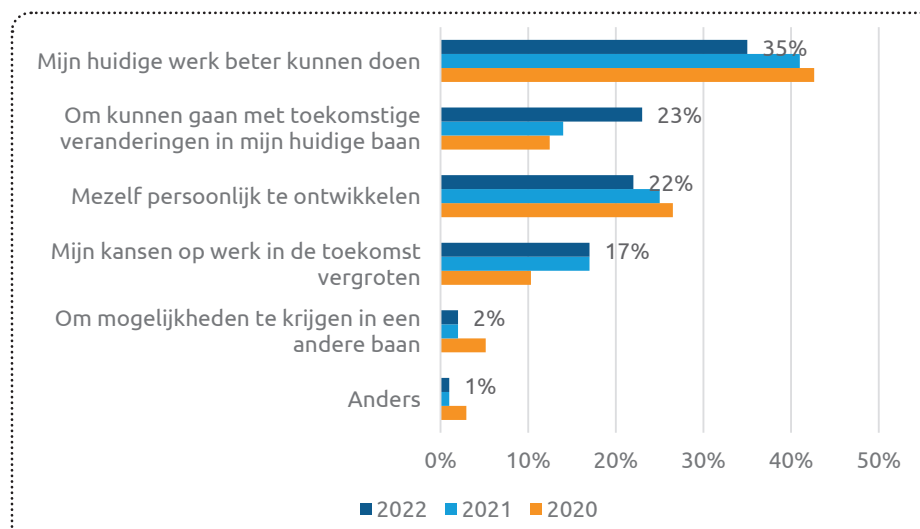
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding.* 2020 t/m 2022



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2022

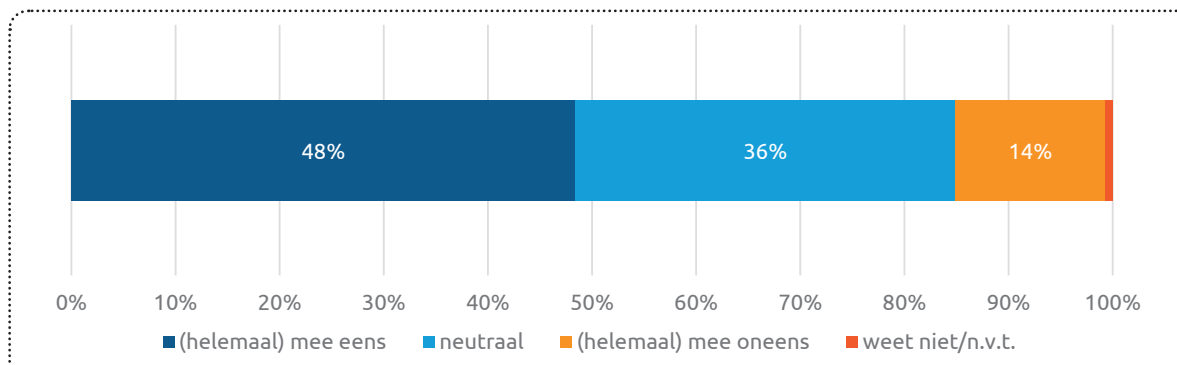
Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding.* Naar branche



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

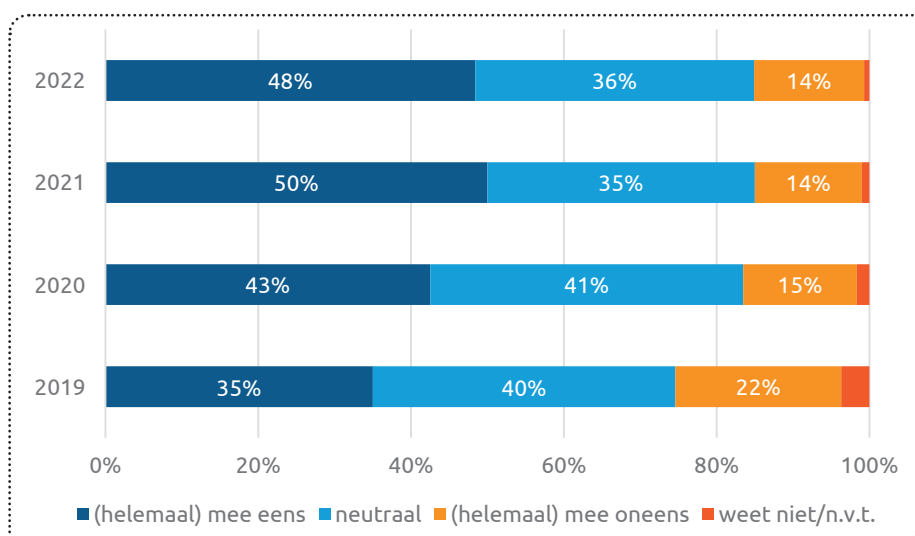
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



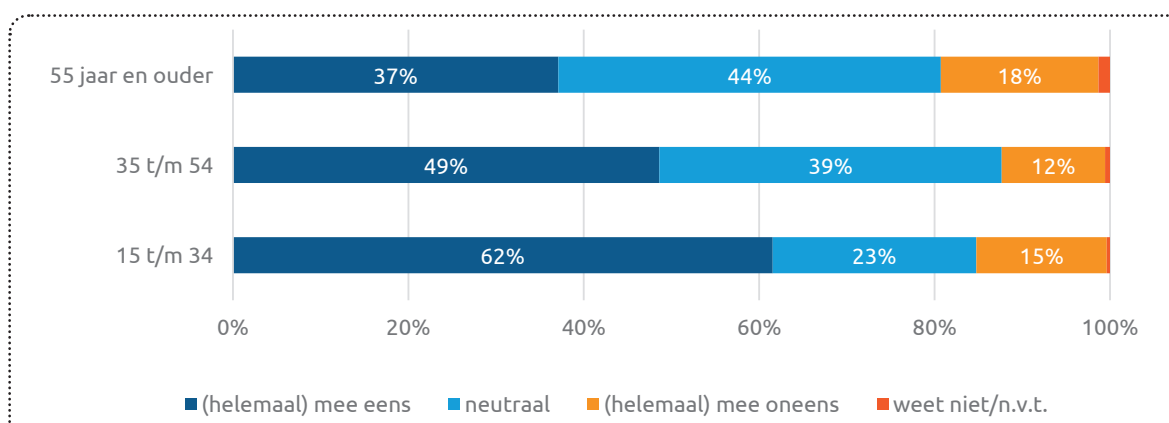
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren, 2019 t/m 2022



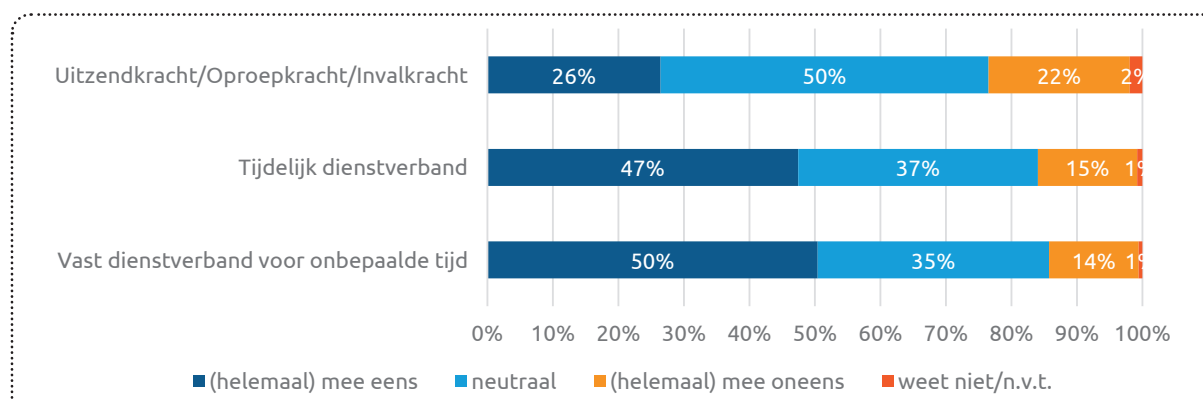
Bron: Werknemersenquête STL, 2019 t/m 2022

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



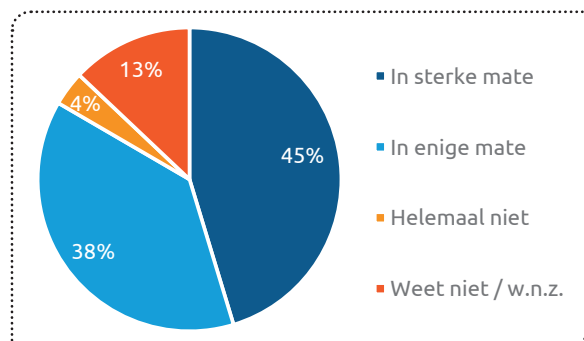
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



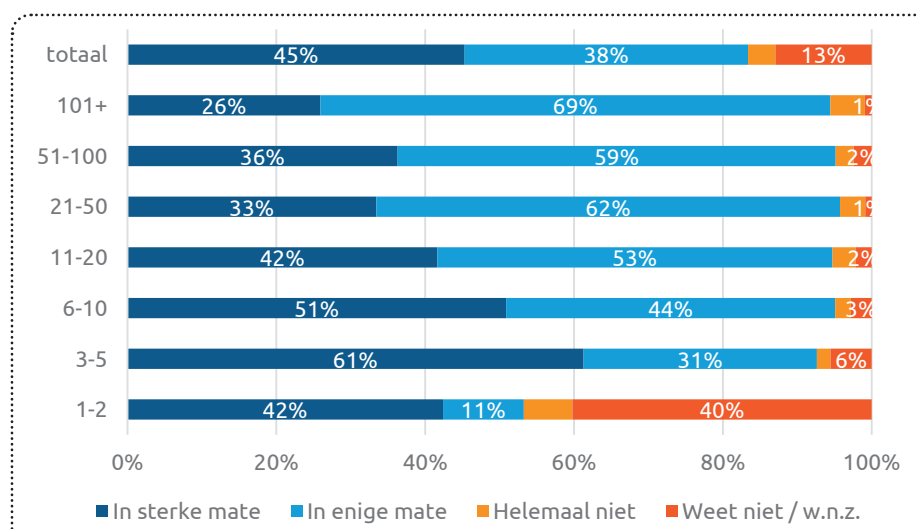
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



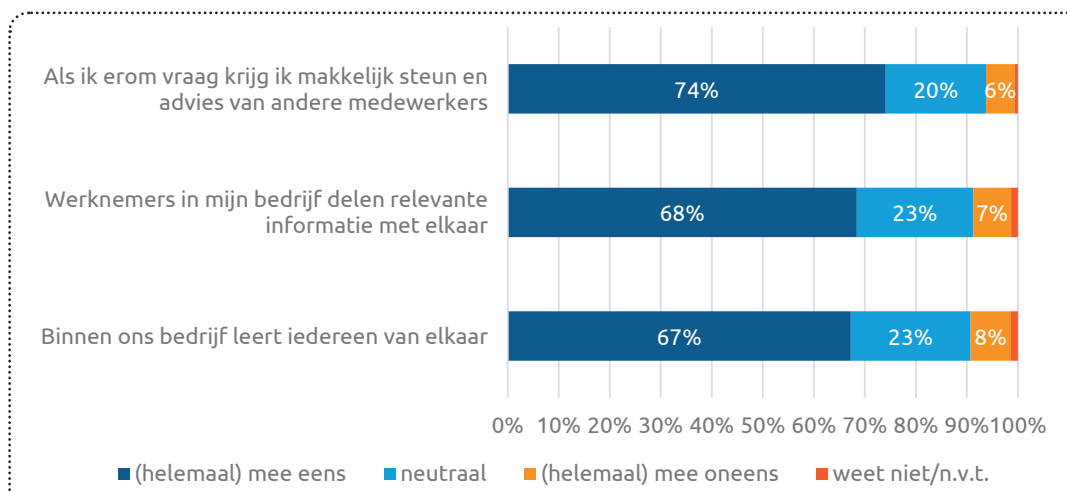
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

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



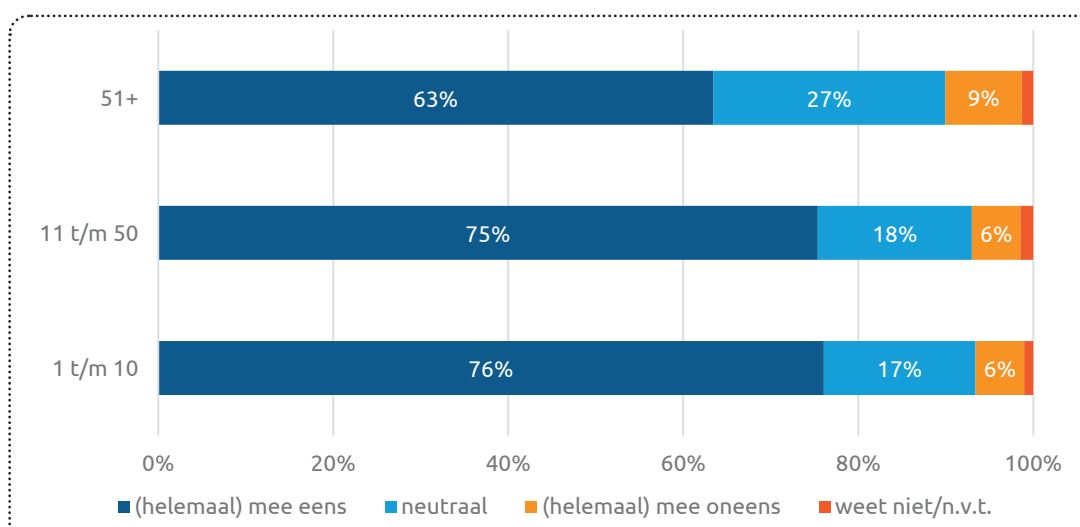
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Stellingen werknemers informeel leren



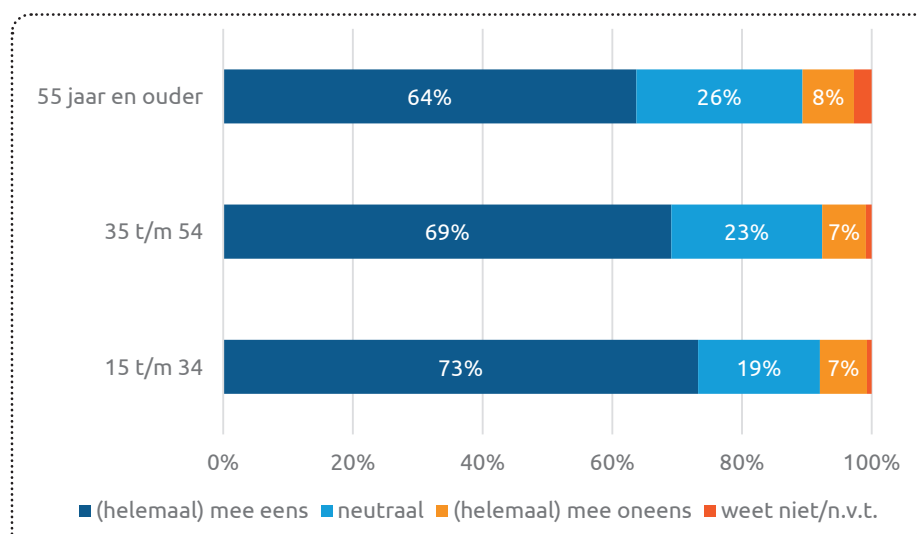
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

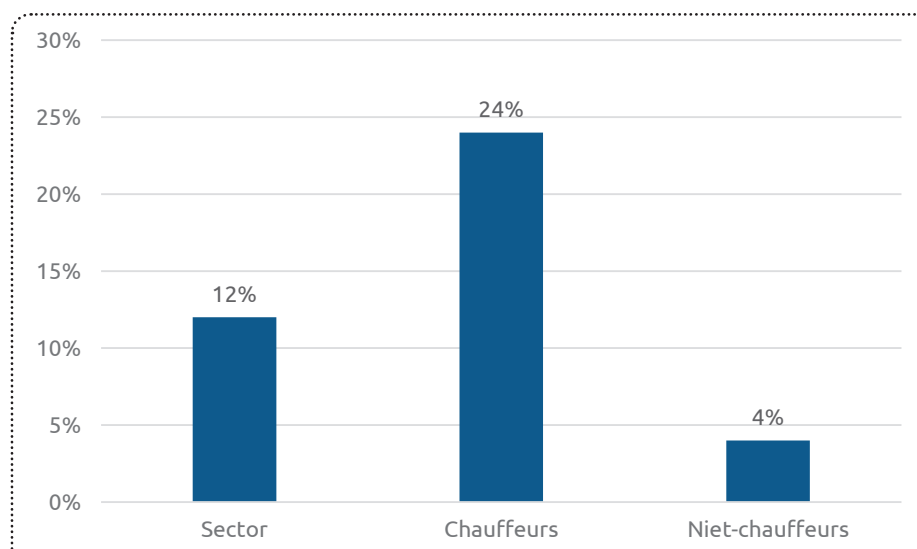
Werknemers: Werknemers in mijn bedrijf delen relevante informatie met elkaar. Naar leeftijd



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

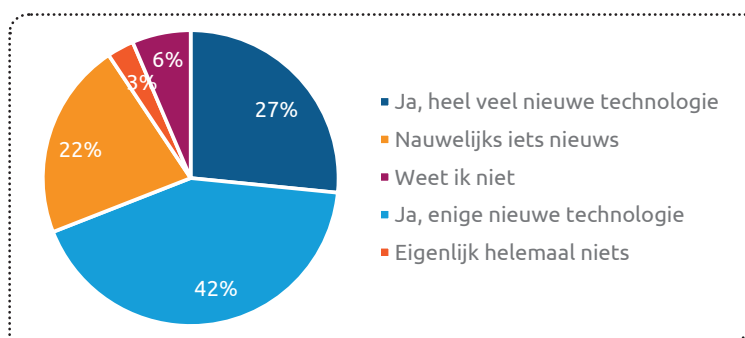
LOOPBAAN

Werknemers: Geen ander beroep gehad voor huidig beroep



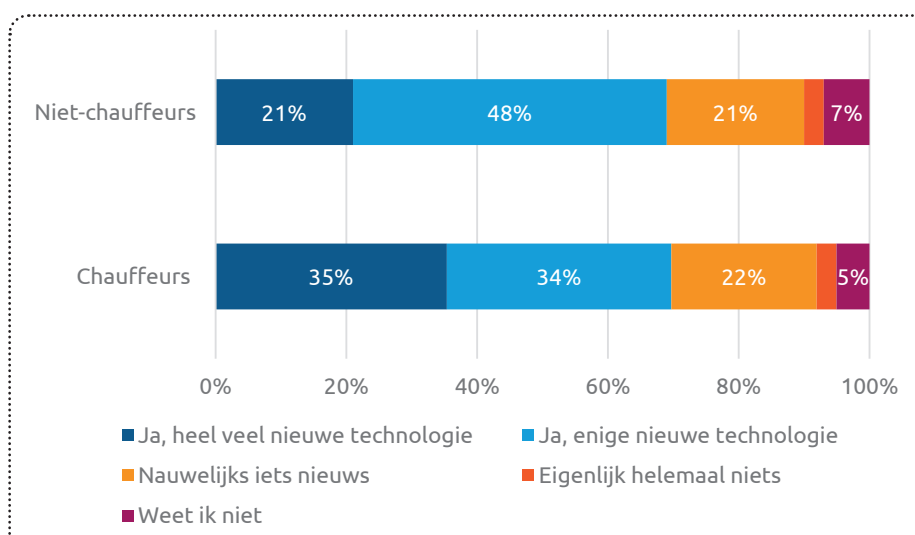
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



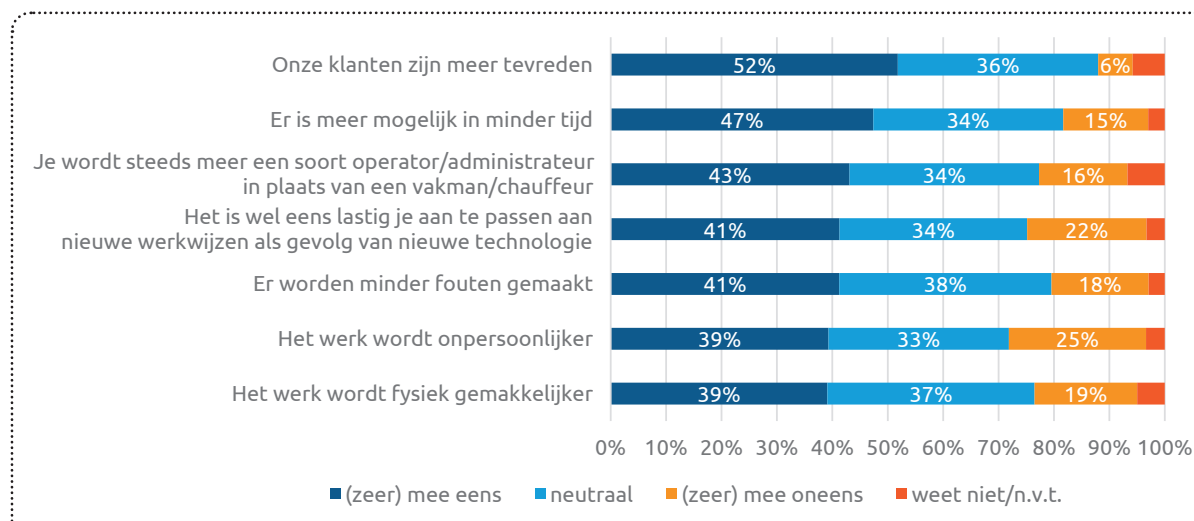
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



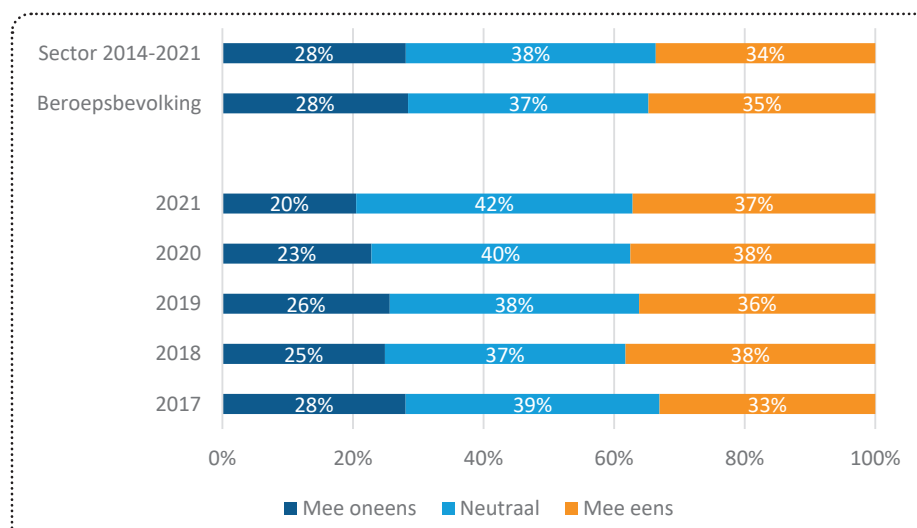
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Mogelijke gevolgen van nieuwe technologie volgens werknemers



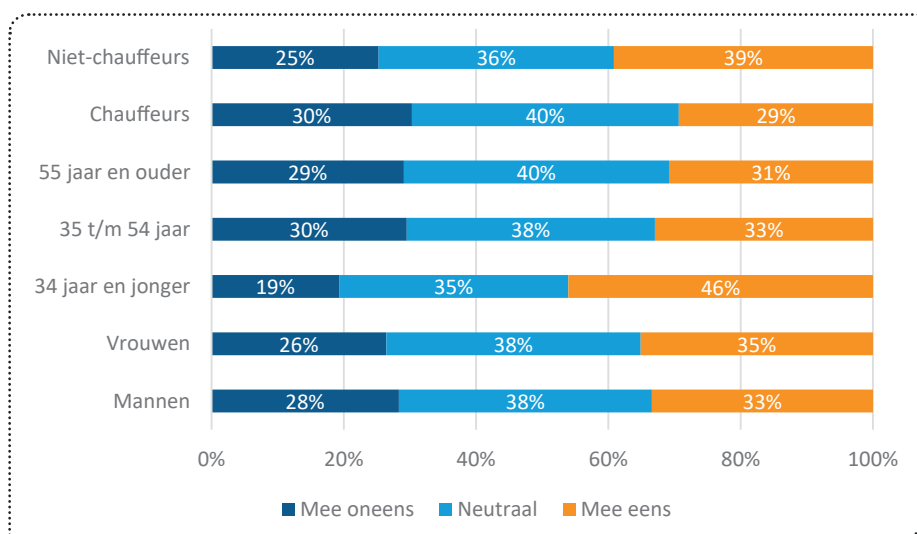
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Werknemers: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



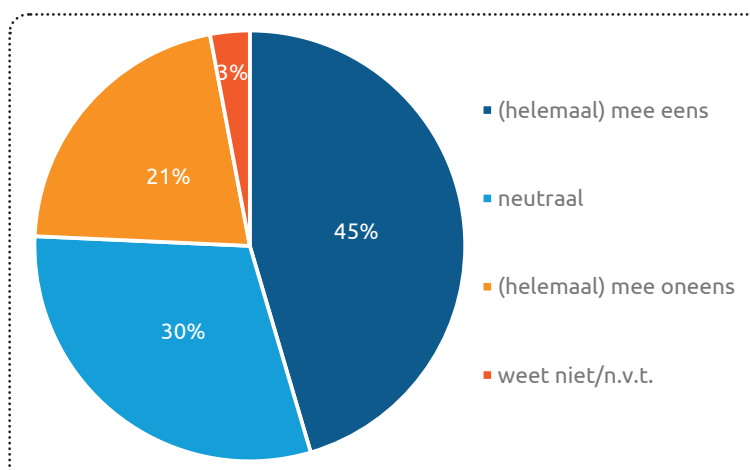
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Werknemers: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling. Naar functie, leeftijd en geslacht



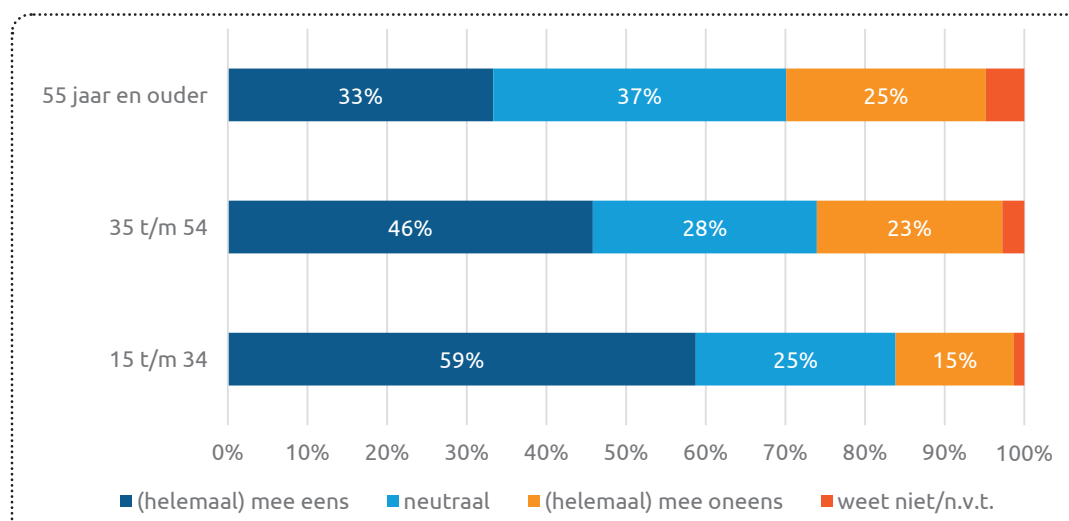
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

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



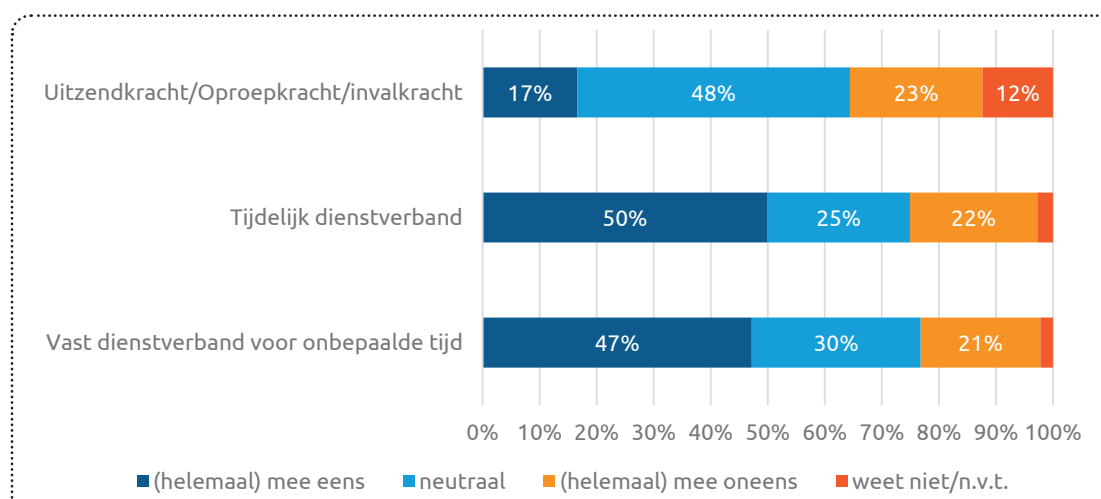
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



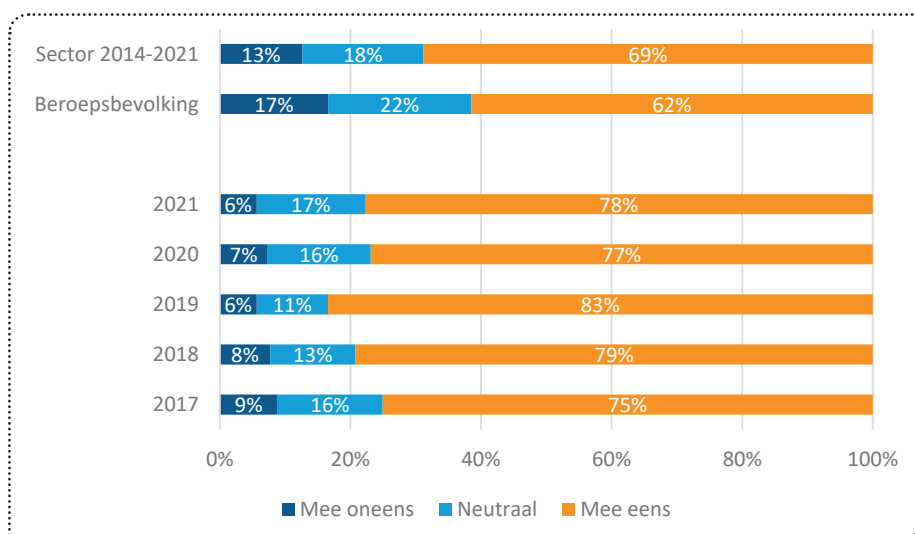
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



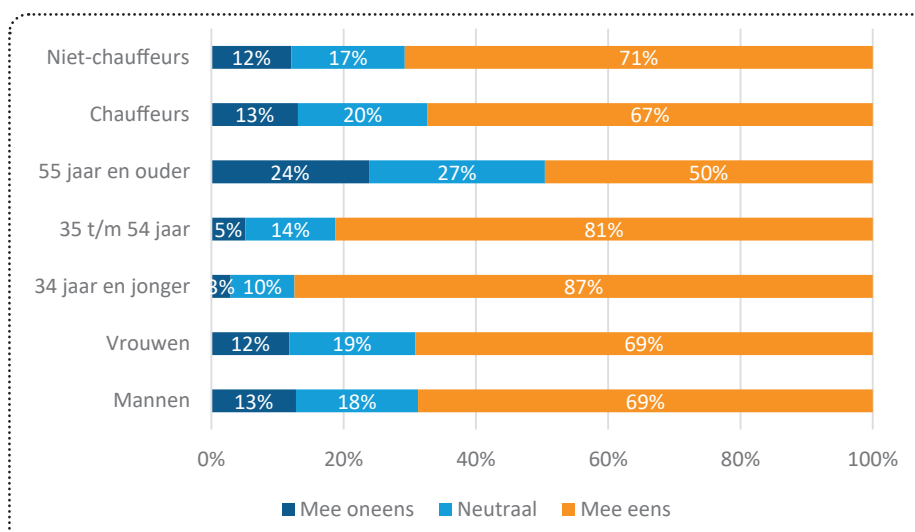
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Werknemers: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



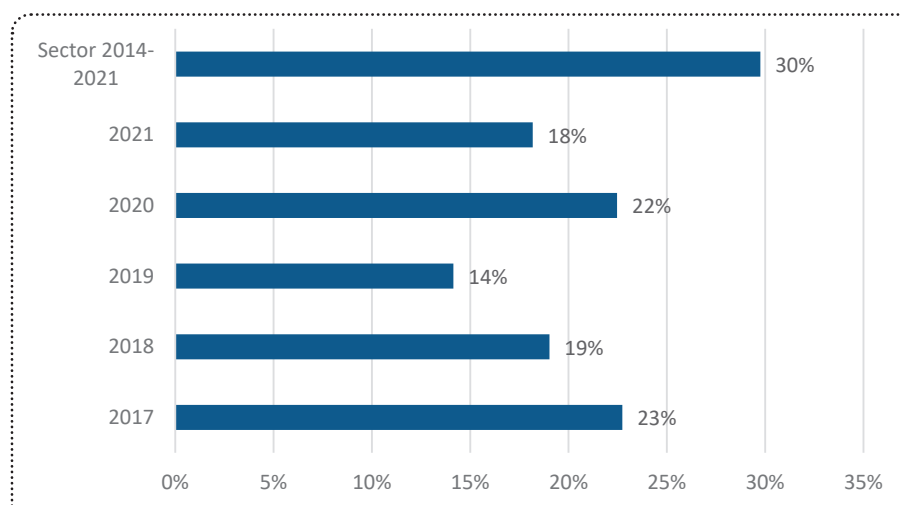
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Werknemers: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden. Naar functie, leeftijd en geslacht



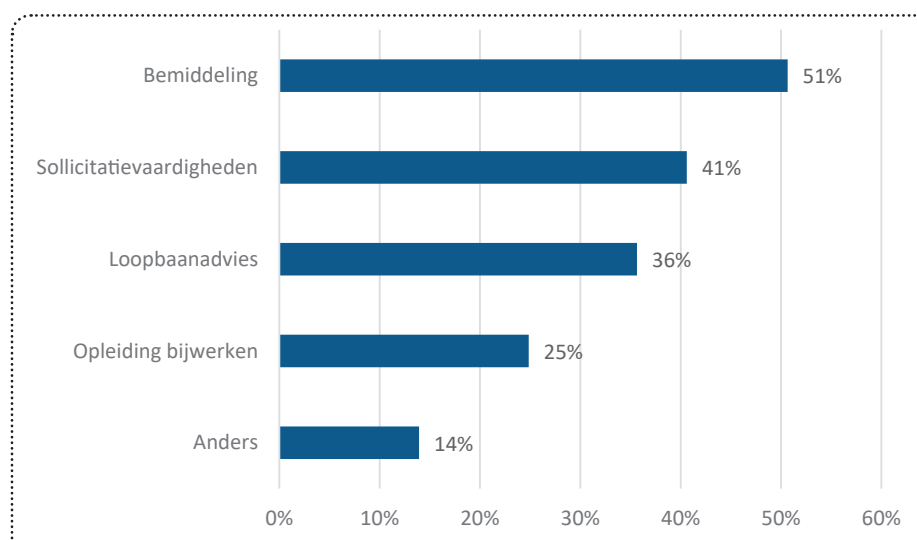
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Werknemers: Als ik mijn baan kwijt zou raken heb ik hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan, % ja. Sector en naar jaar



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014- 2021

Soort hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan 2014 – 2021*, **

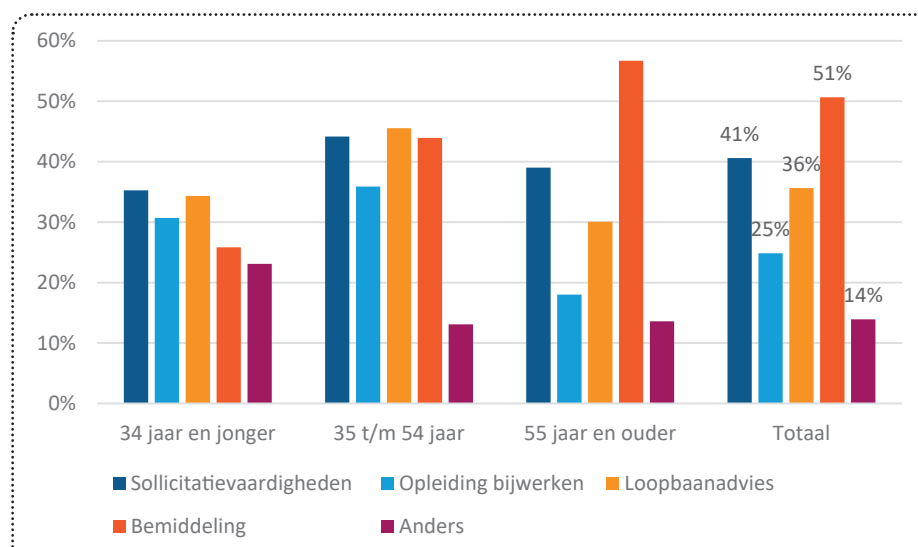


* Alleen gevraagd aan werknemers die denken hulp nodig te hebben

** Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Soort hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan 2014 – 2021. Naar leeftijd*, **



* Alleen gevraagd aan werknemers die denken hulp nodig te hebben

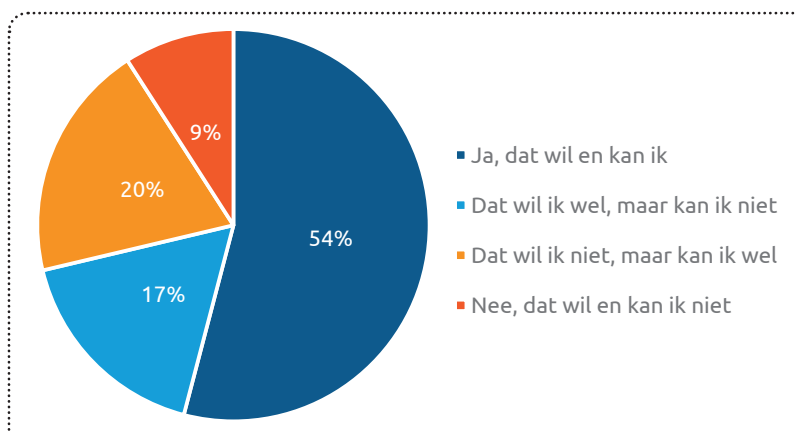
** Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Tabellen Vitaliteit

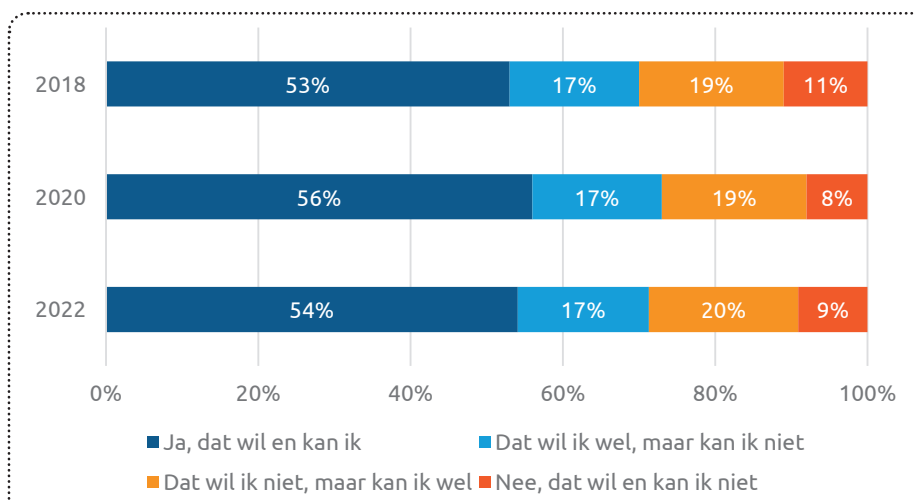
WERKEN TOT HET PENSIOEN

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



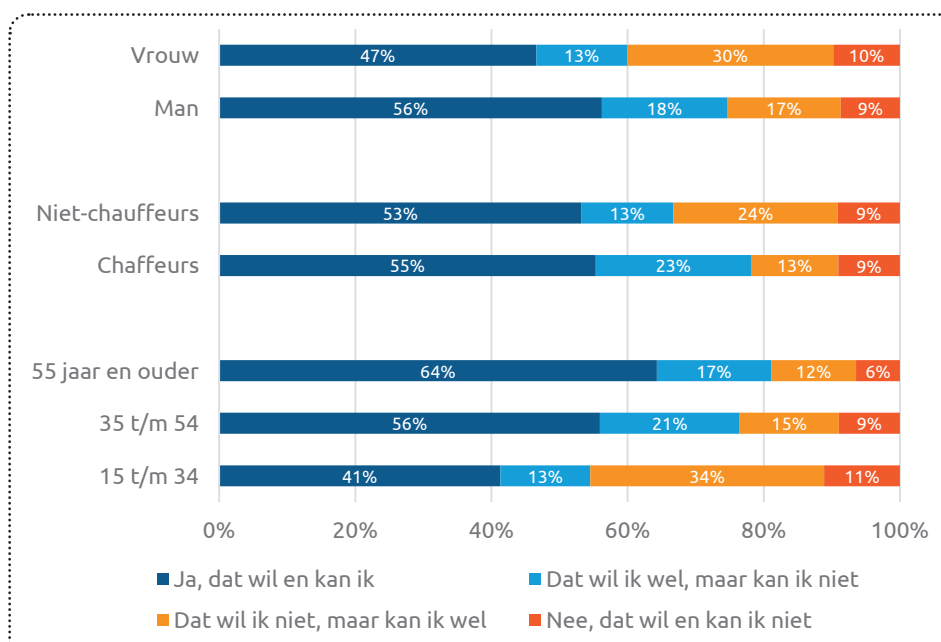
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Werknemers: Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? 2018 t/m 2022



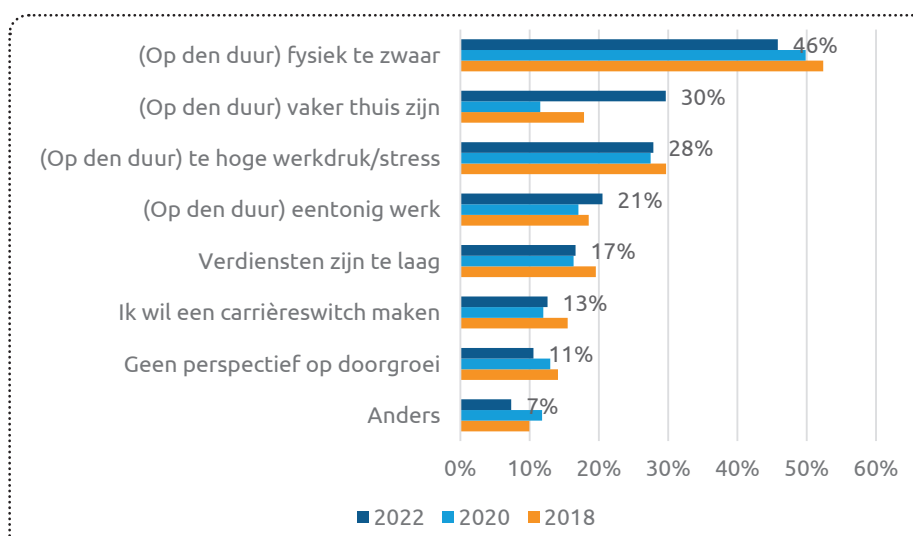
Bron: Werknemersenquête STL, 2018 t/m 2022

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

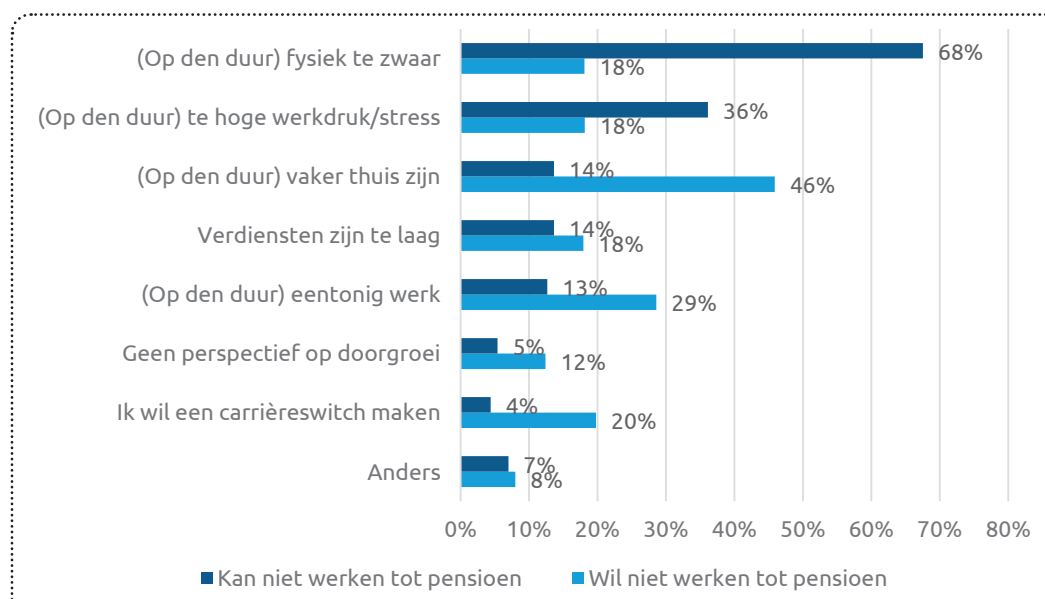
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen*, 2018 t/m 2022



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2022, 2020 & 2018

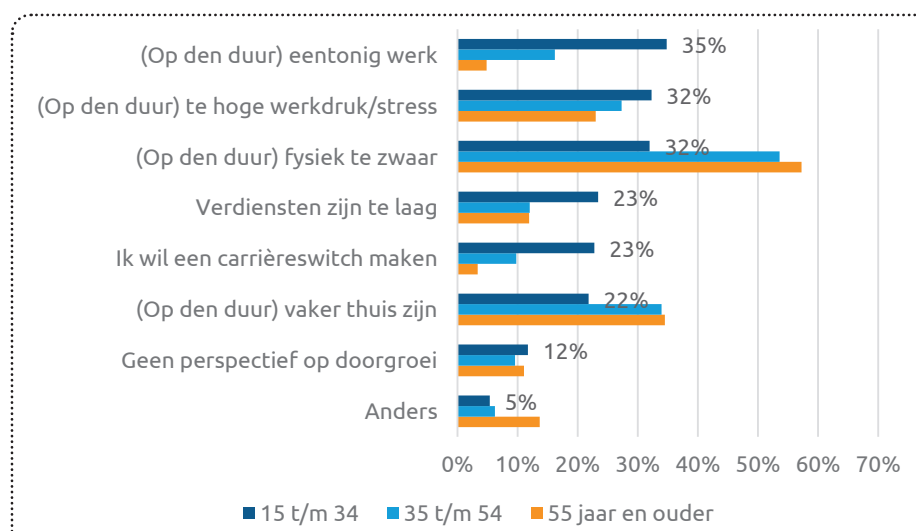
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Niet willen versus niet kunnen*



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

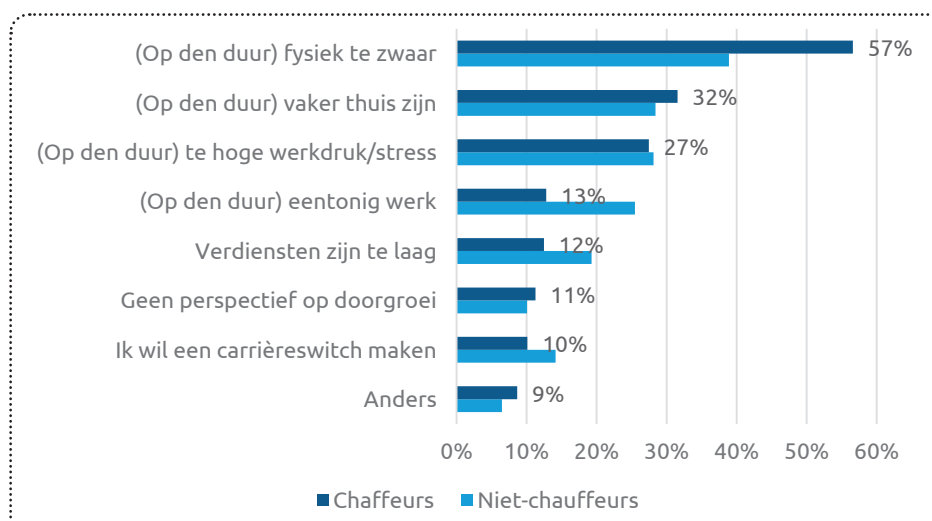
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen.* Naar leeftijd



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

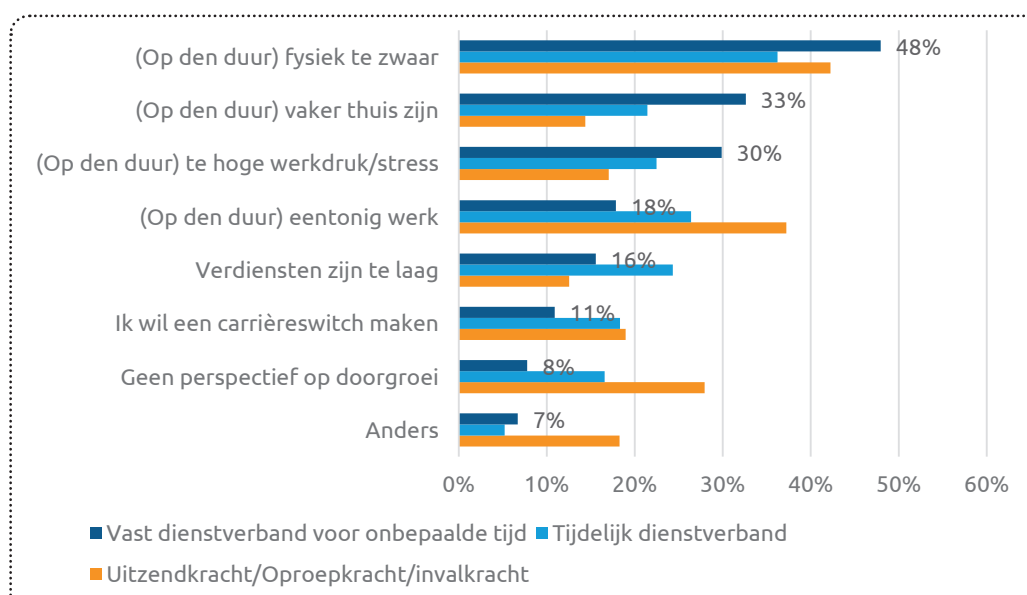
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen.* Naar functie



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

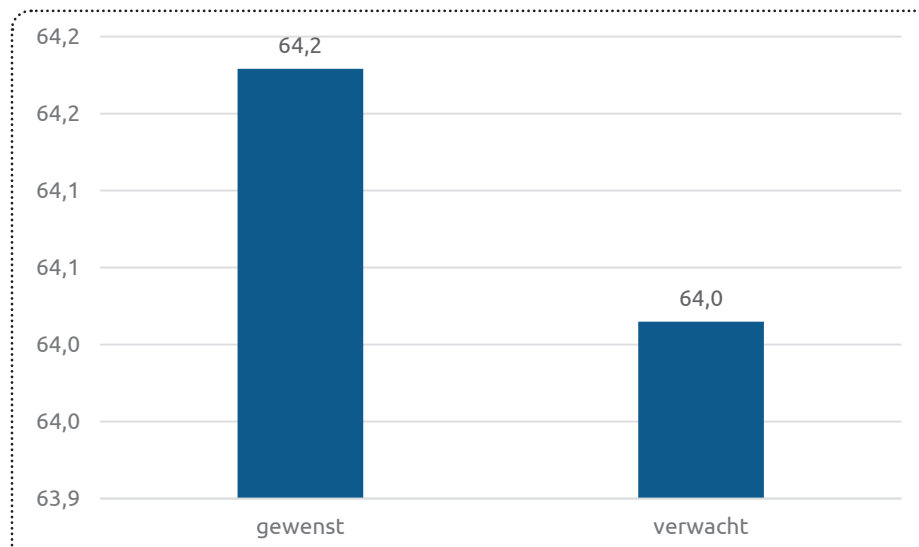
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen.* Naar aard dienstverband



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

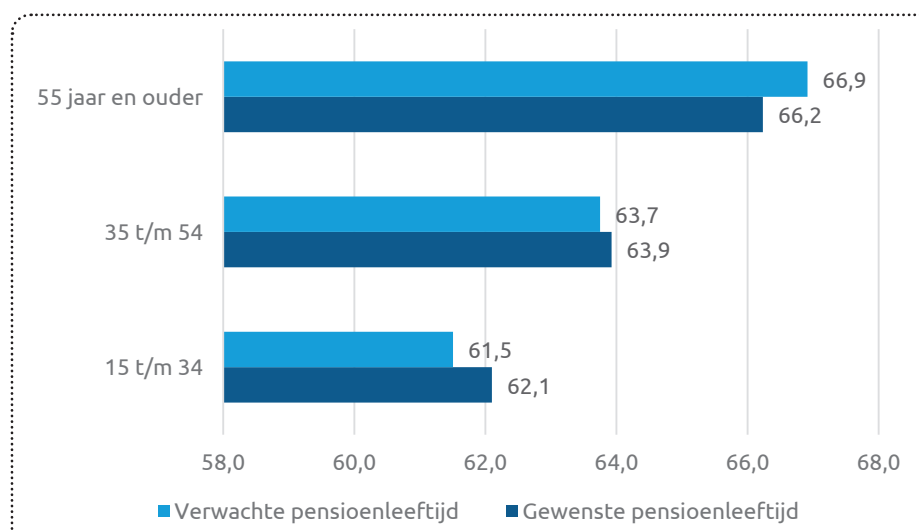
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers



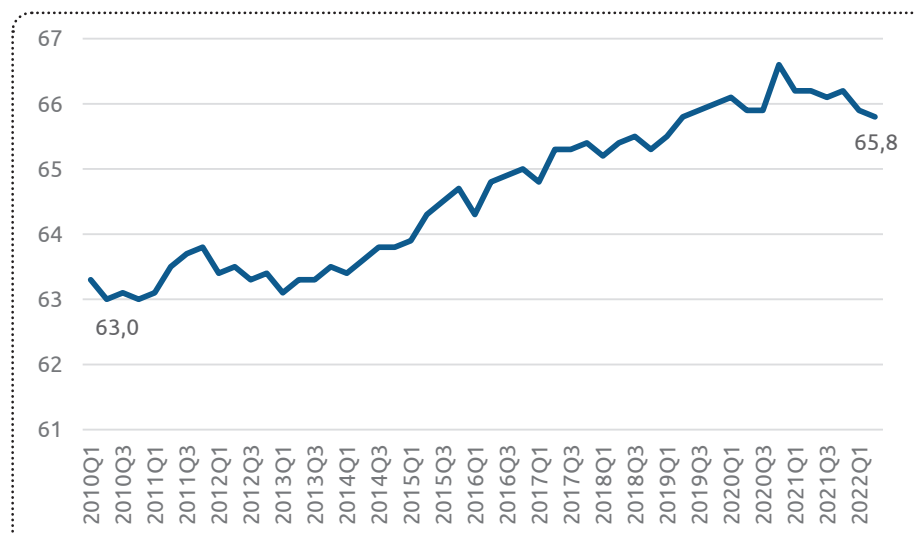
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers. Naar leeftijd



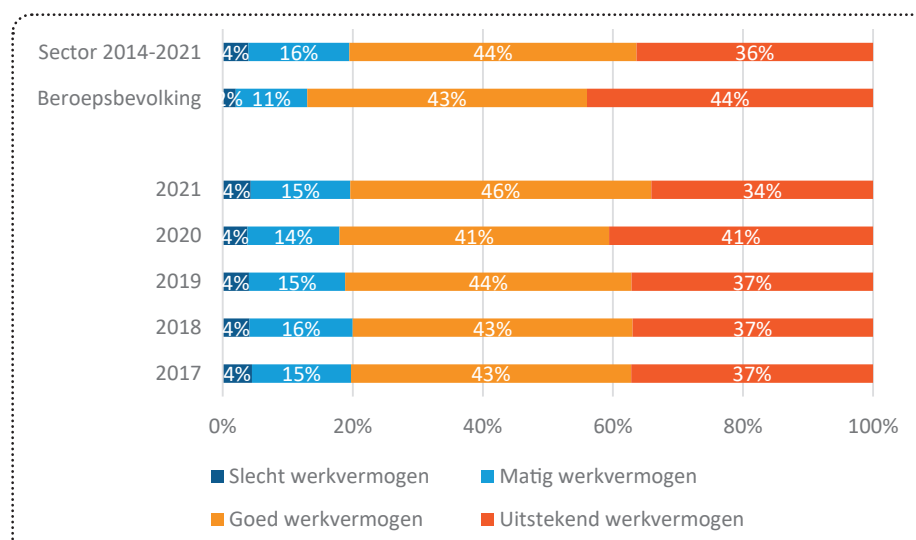
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Werknemers: Gemiddelde pensioenleeftijd sector transport en logistiek (SOOB)



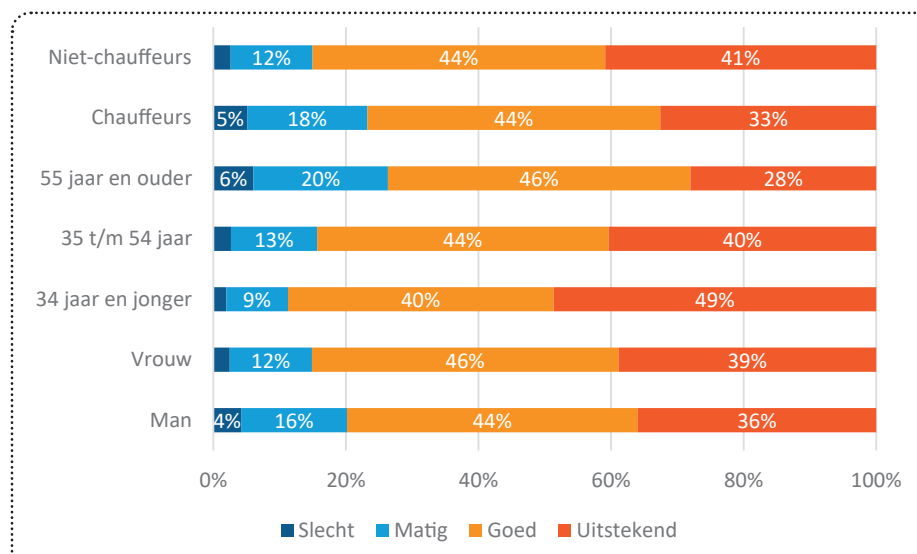
Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking STL 2022

Werknemers: Werkvermogen. Sector (2014 - 2021) versus beroepsbevolking (Blik op werk, 2017) en naar jaar



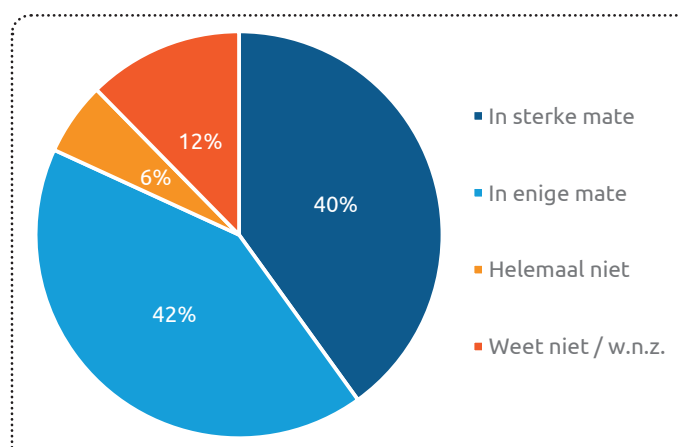
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021; Blik op Werk, 2019

Werknemers: Werkvermogen. Naar functie, leeftijd en geslacht



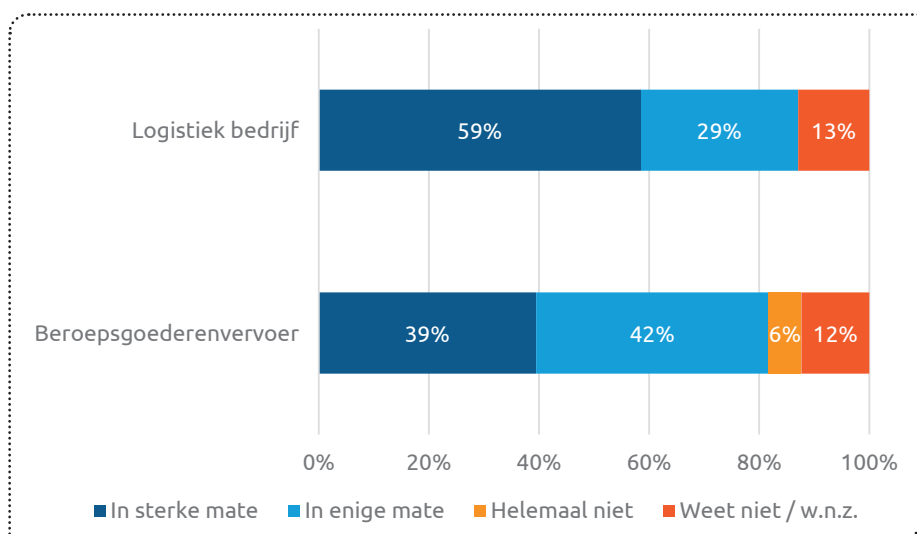
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Werkgevers: Onze vestiging stimuleert de duurzame inzetbaarheid van onze werknemers



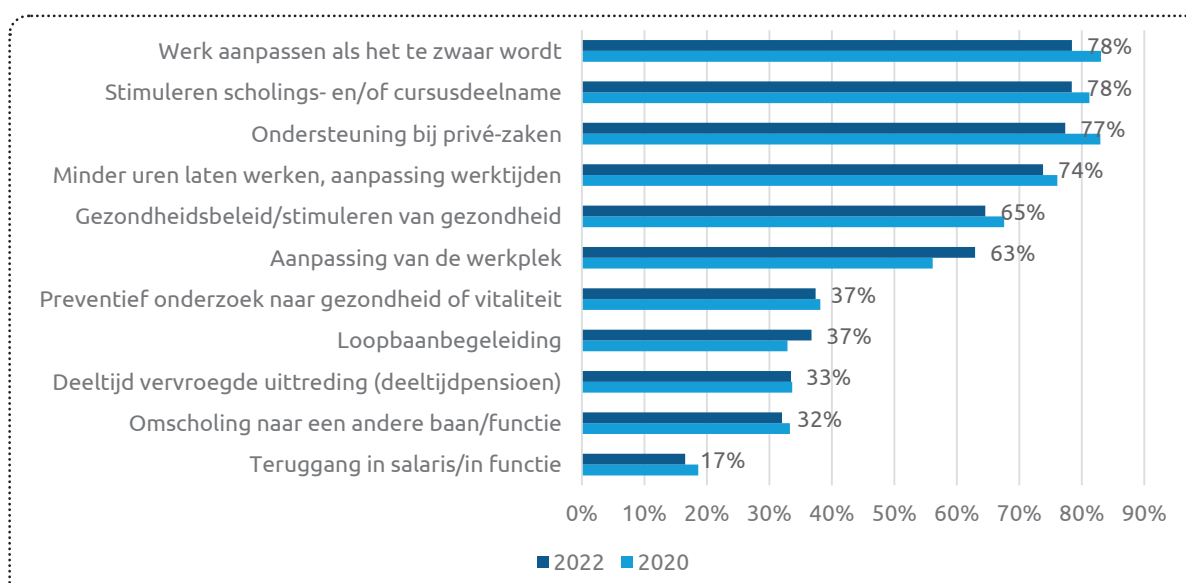
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

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



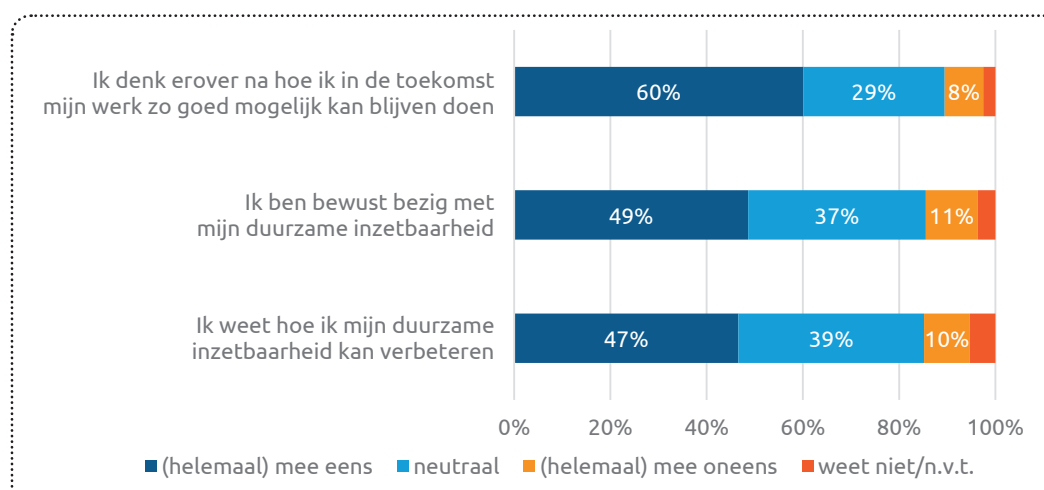
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Aanbod maatregelen volgens werknemers, 2020 t/m 2022



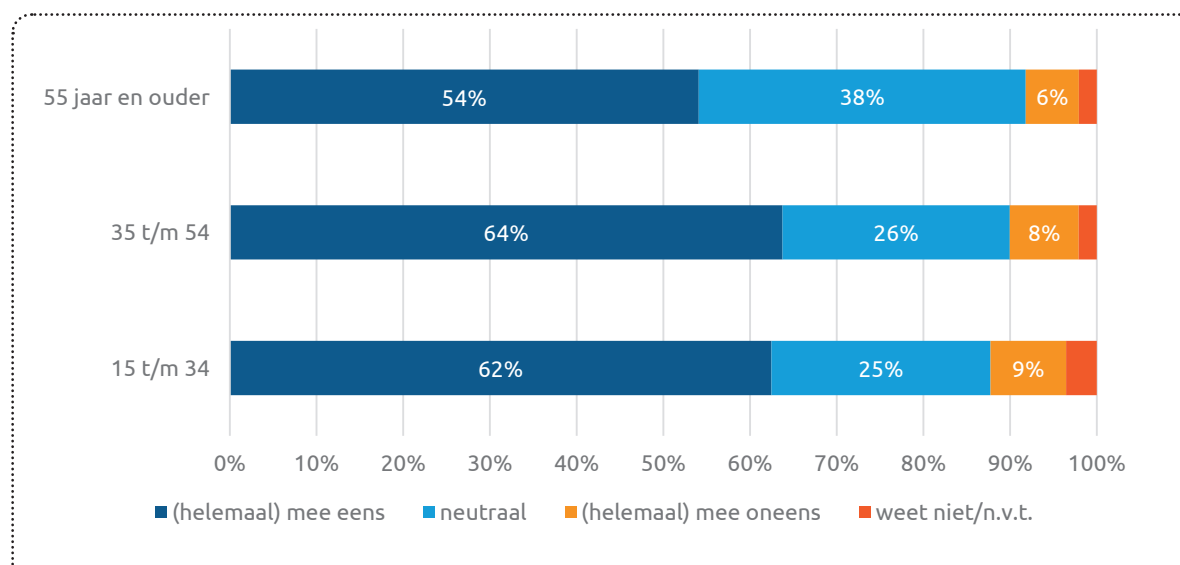
Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2022

Werknemers. Stellingen duurzame inzetbaarheid



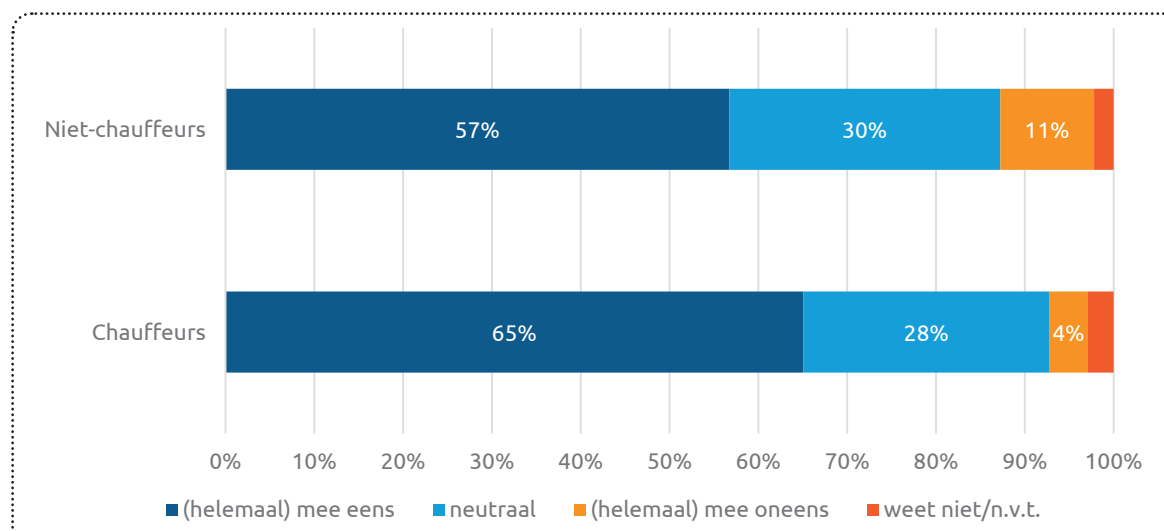
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



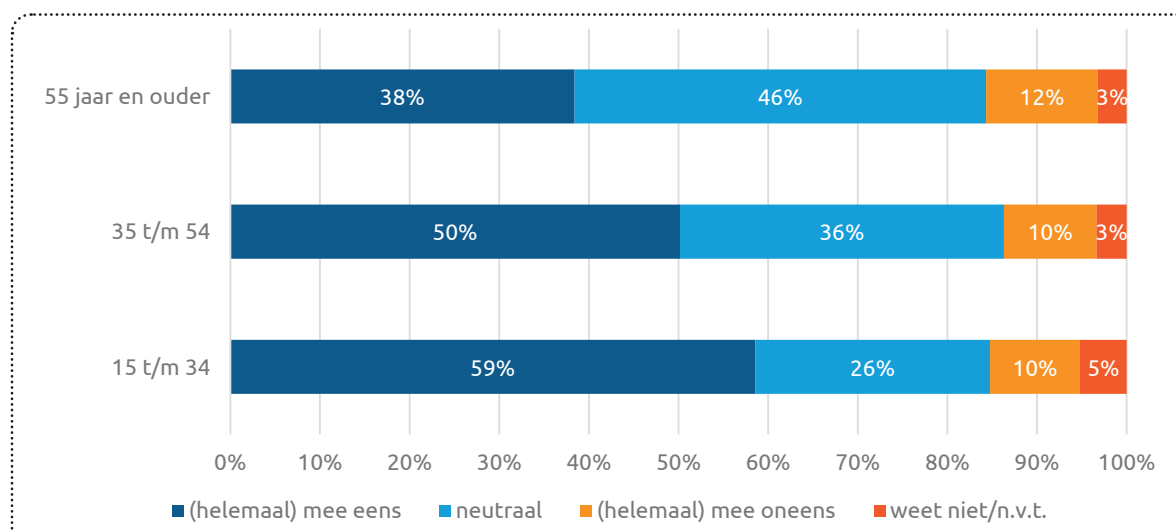
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



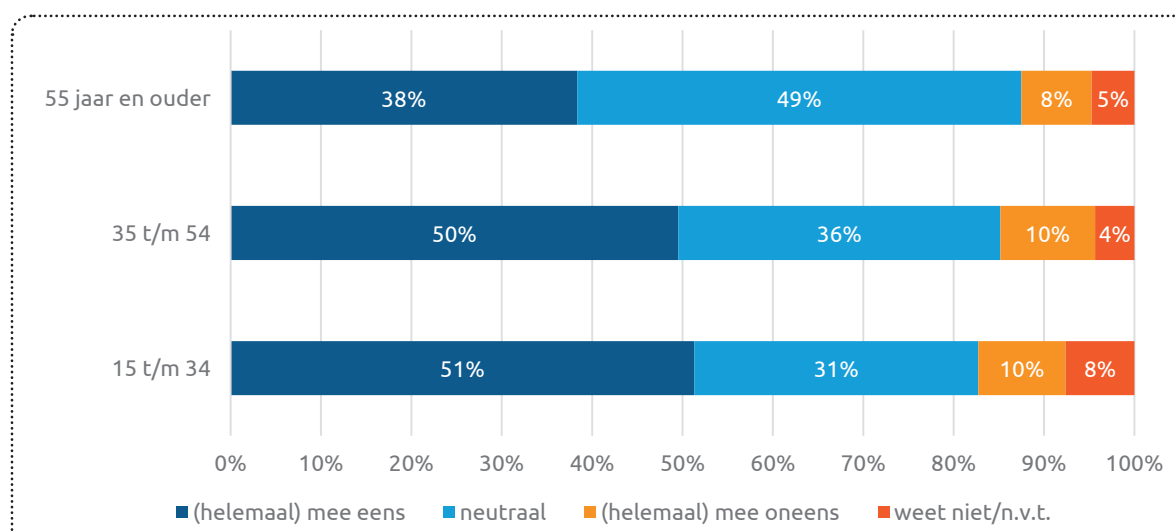
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



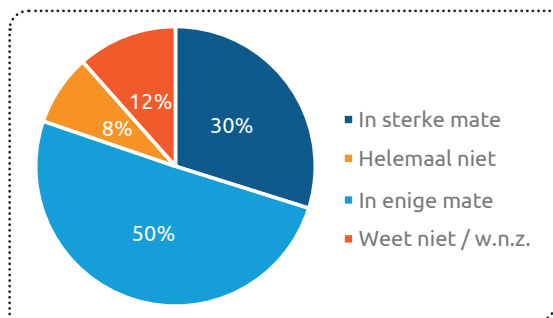
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



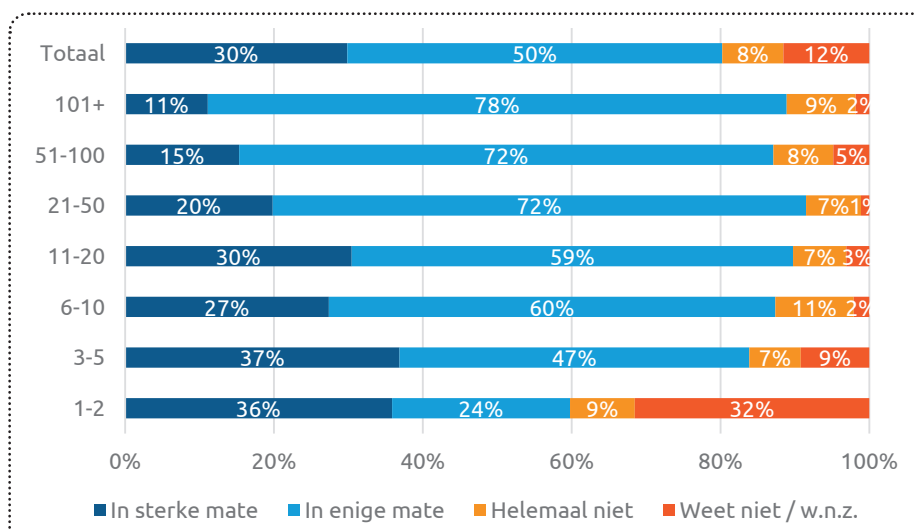
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Stelling werkgevers: Onze werknemers zijn bewust bezig met hun inzetbaarheid



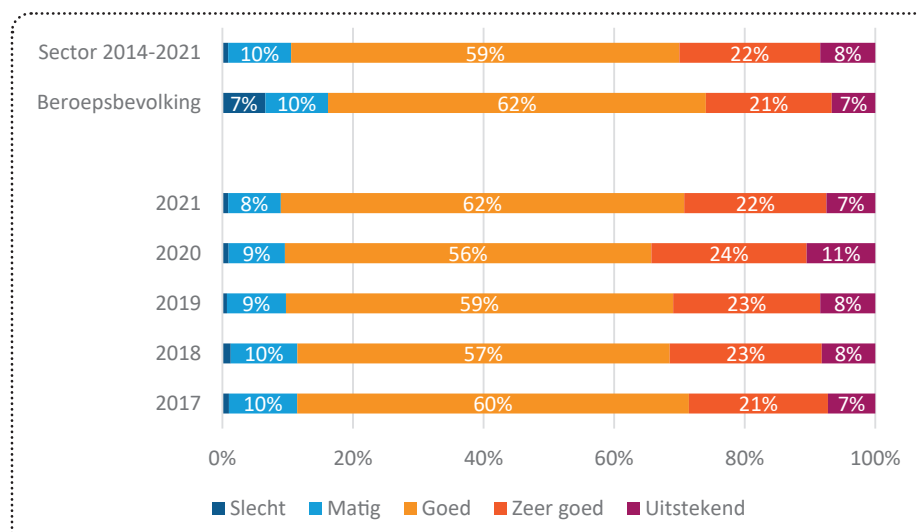
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Stelling werkgever: Onze werknemers zijn bewust bezig met hun inzetbaarheid. Naar bedrijfsomvang



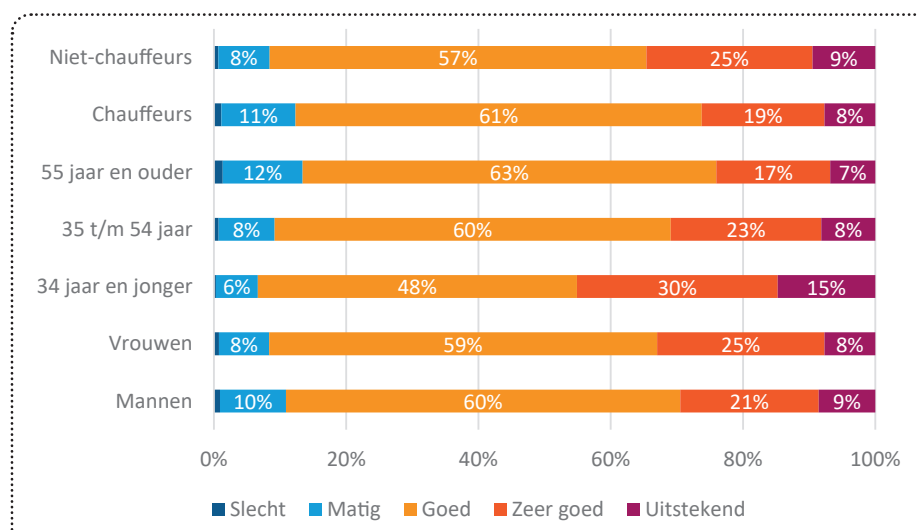
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Beoordeling gezondheid. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



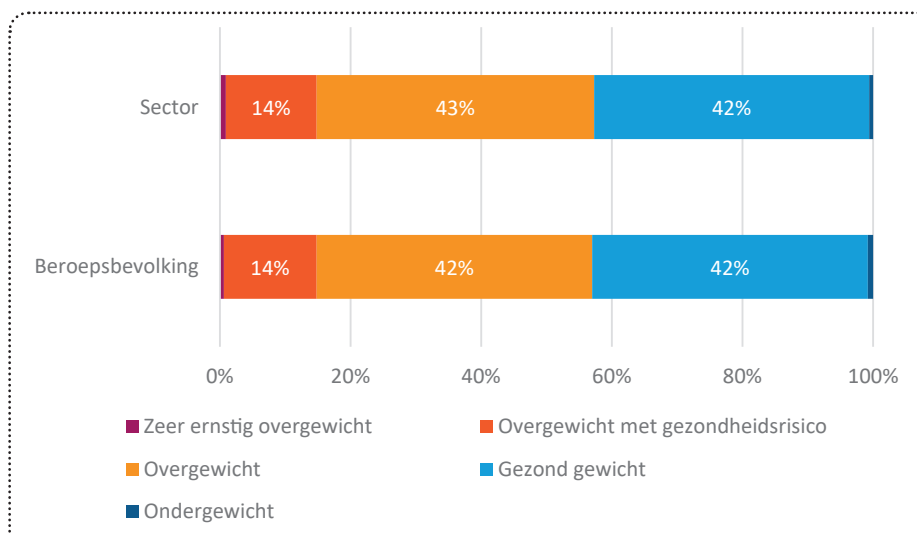
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

Beoordeling gezondheid. Naar functie, leeftijd en geslacht



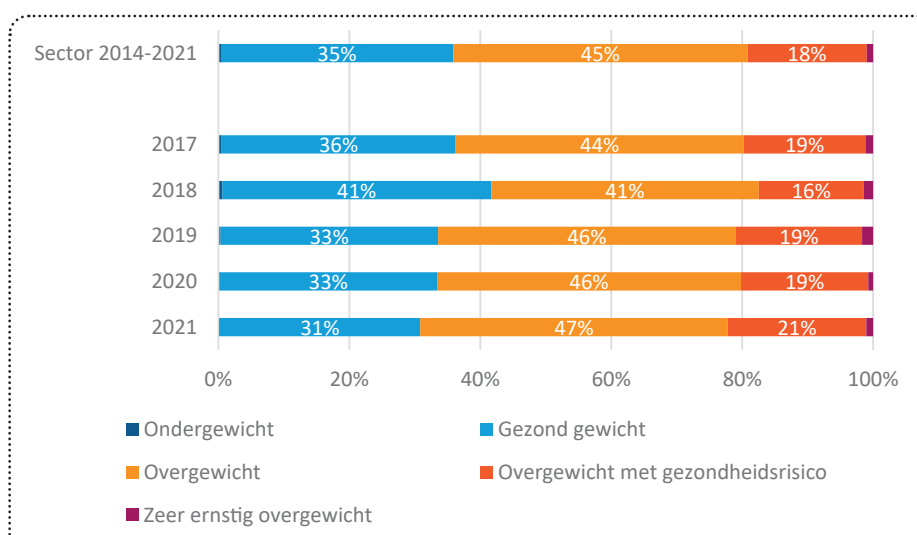
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

Gemeten BMI. Sector versus beroepsbevolking



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

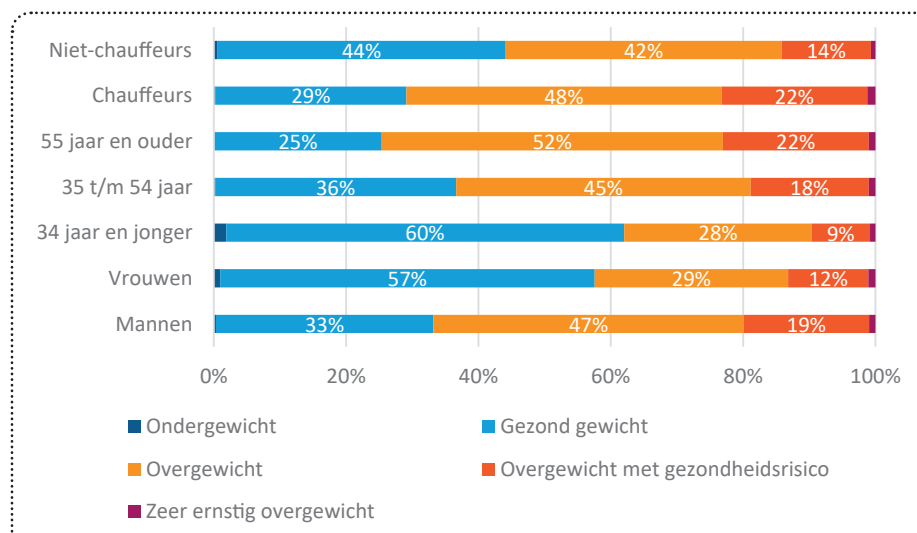
Zelf gerapporteerd BMI. Sector en naar jaar*



* Geen gegevens beroepsbevolking beschikbaar

Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Zelf gerapporteerd BMI. Naar functie, leeftijd en geslacht

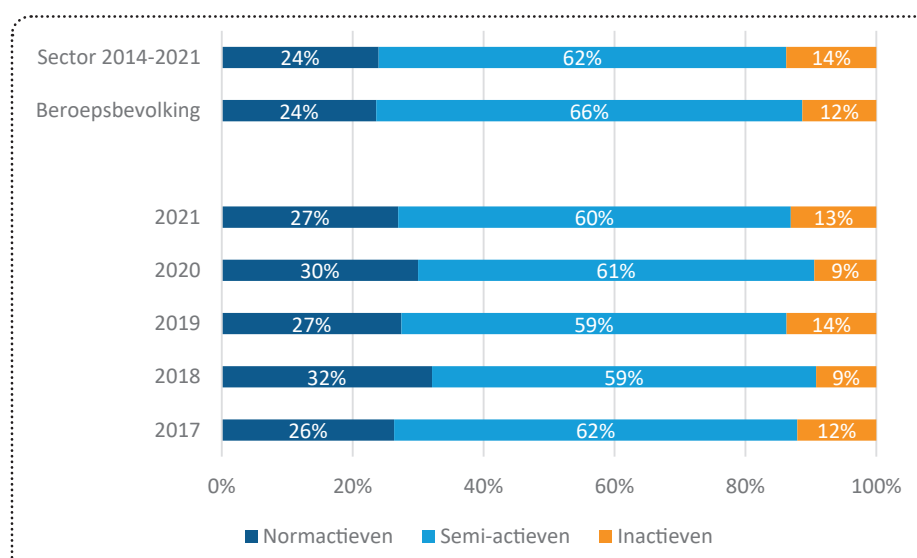


Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Beweegnorm

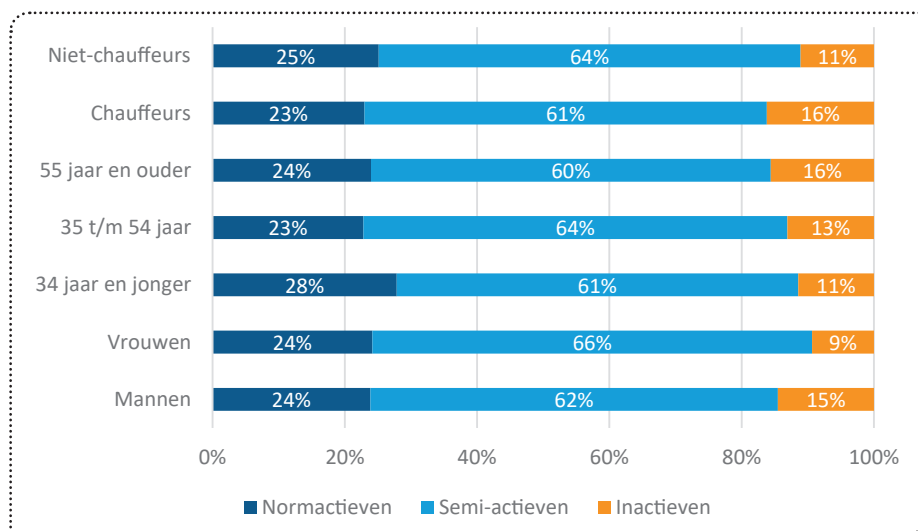
NNGB	Interpretatie
Normactieven	Bewegen minimaal 5 dagen per week langer dan 30 minuten matig intensief
Semi-actieven	Bewegen 1 tot 4 dagen per week langer dan 30 minuten matig intensief
Inactieven	Bewegen vrijwel nooit

Beweegnorm. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



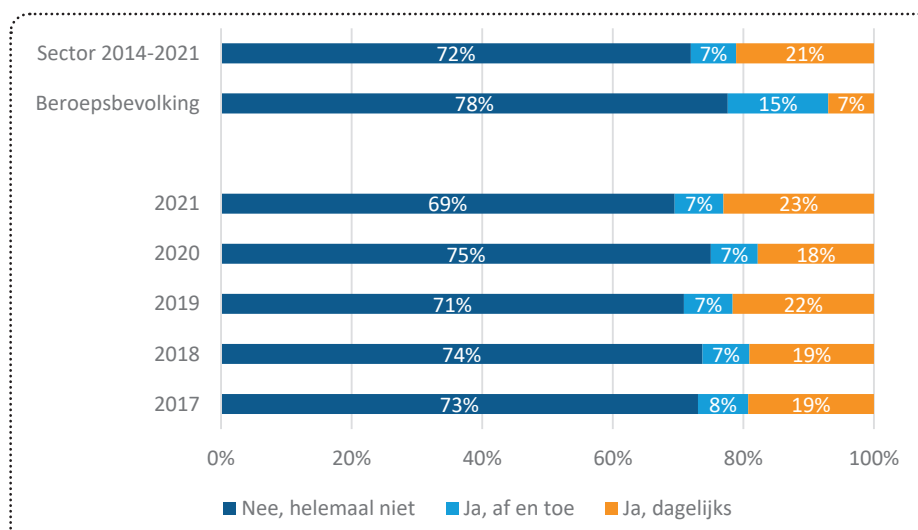
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

Beweegnorm. Naar functie, leeftijd en geslacht



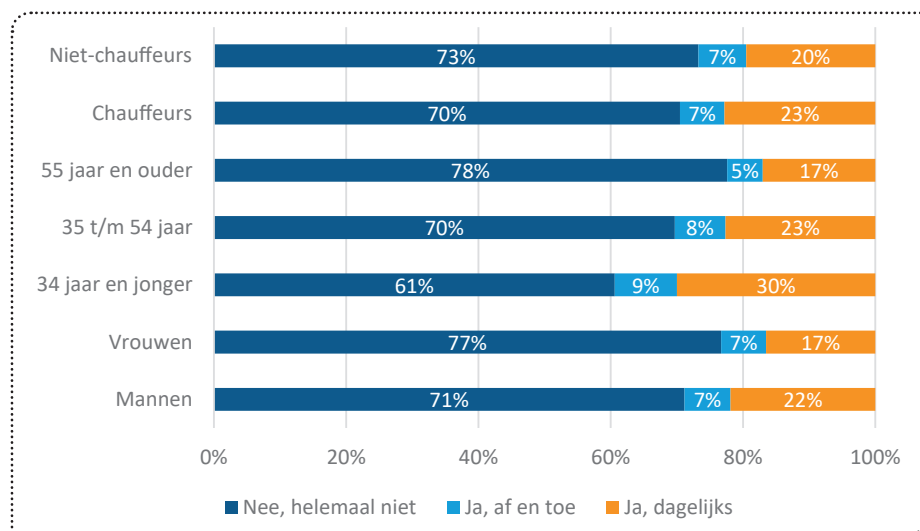
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

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



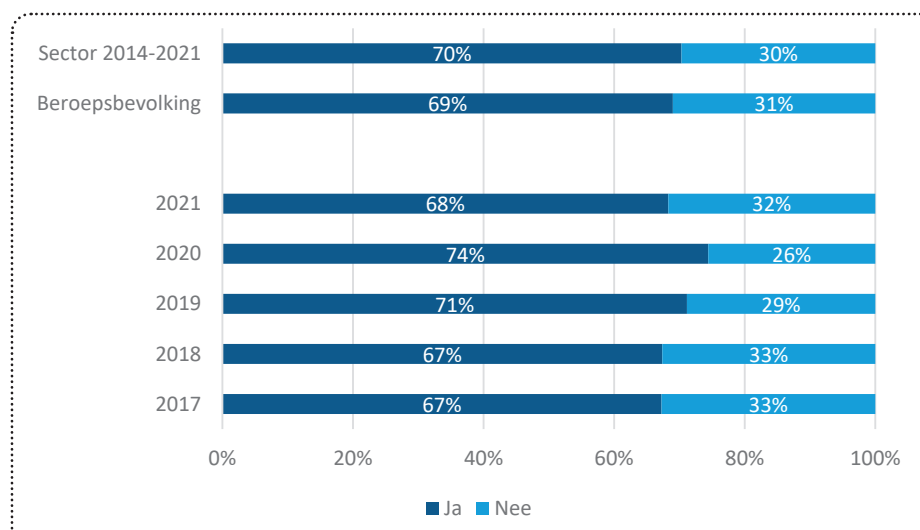
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014-t/m 2021

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



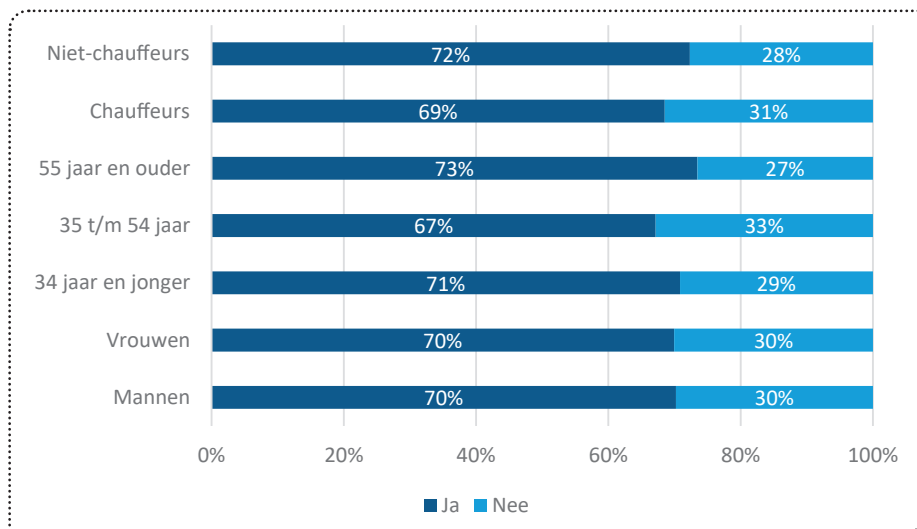
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

Vindt u dat u voldoende slaapt? Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



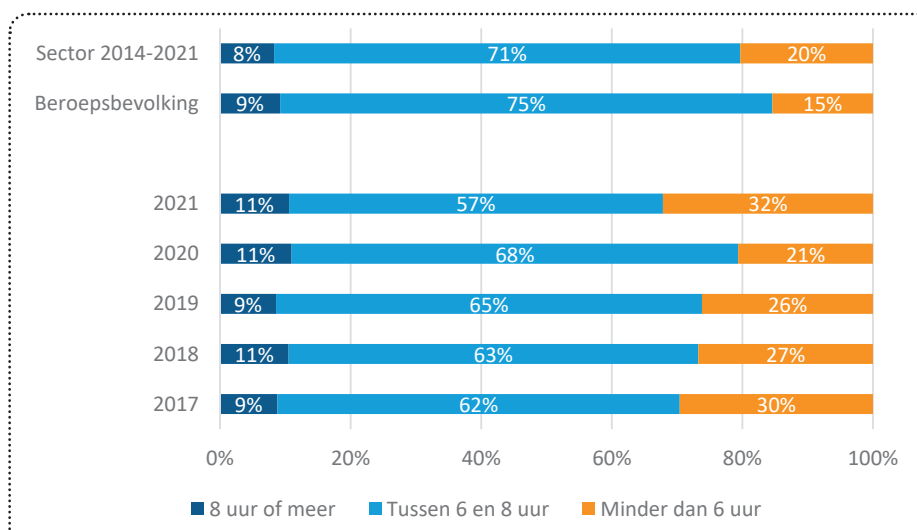
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

Vindt u dat u voldoende slaapt? Naar functie, leeftijd en geslacht



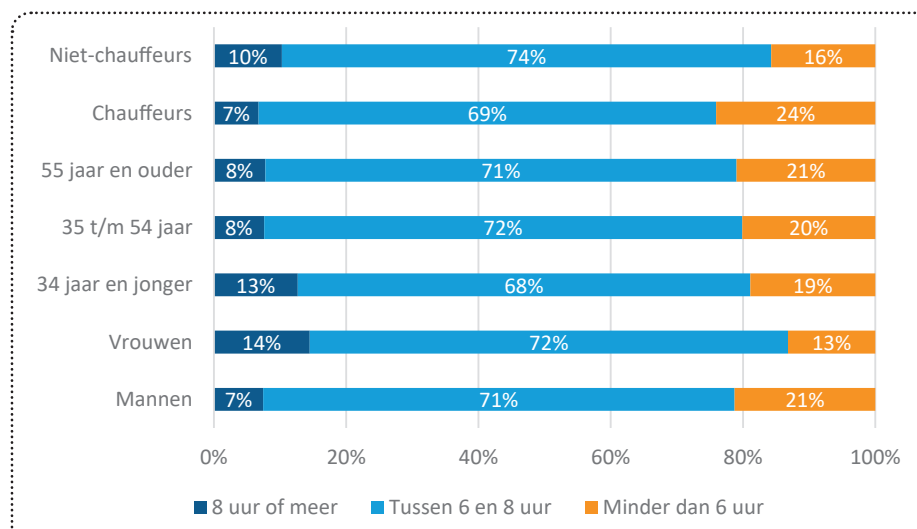
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Aantal uren slaap. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



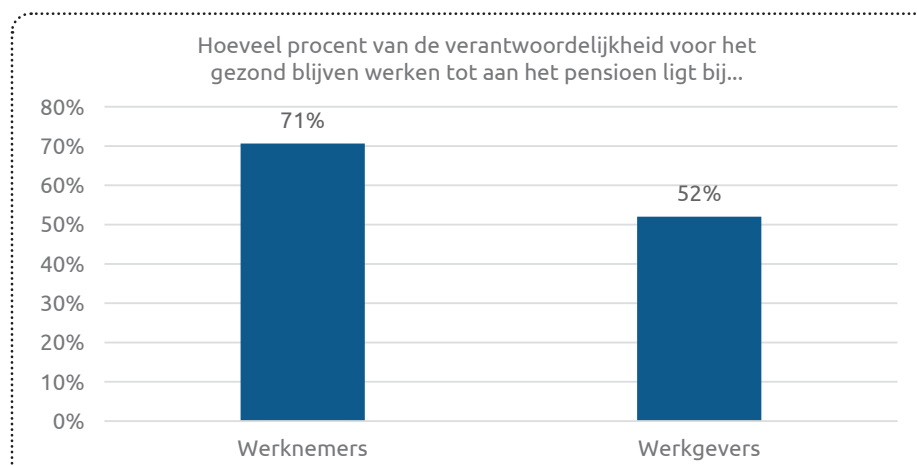
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014-t/m 2021

Aantal uren slaap. Naar functie, leeftijd en geslacht



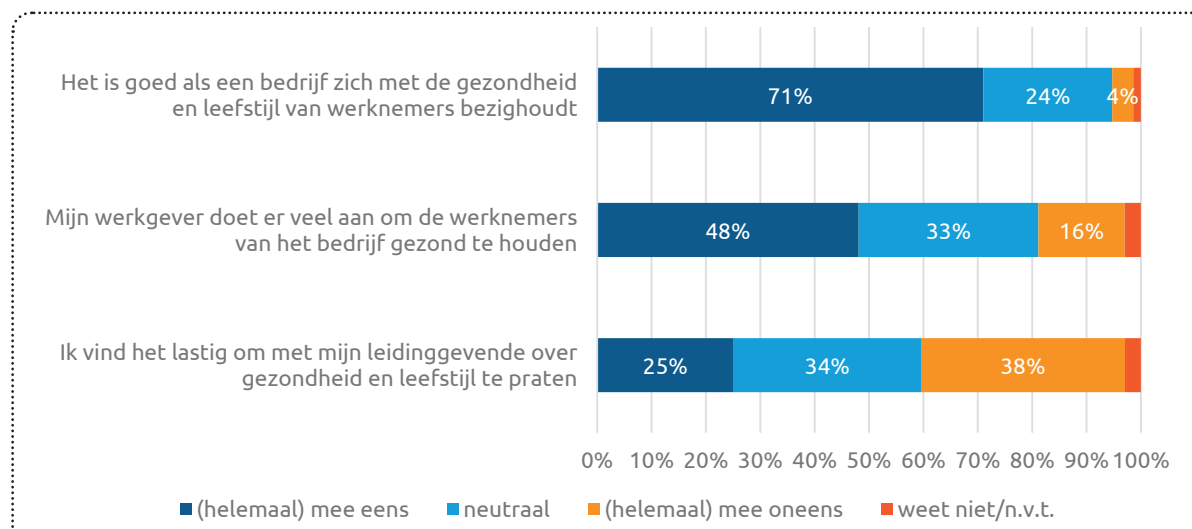
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014-t/m 2021

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



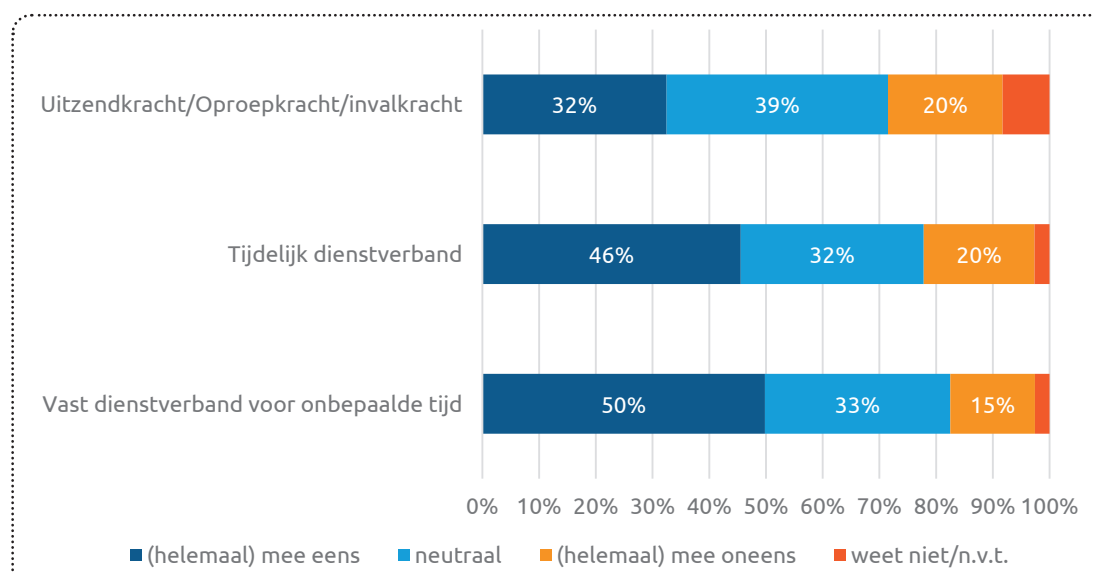
Bron: Werknemersenquête STL, 2021; Bedrijfsenquête STL, 2021

Stellingen leefstijl. Werknemers



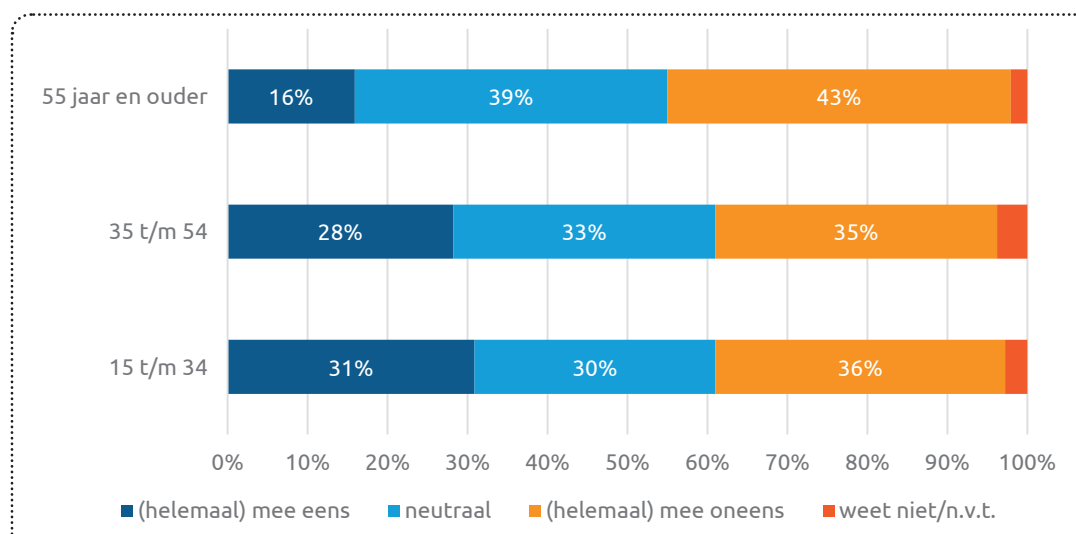
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



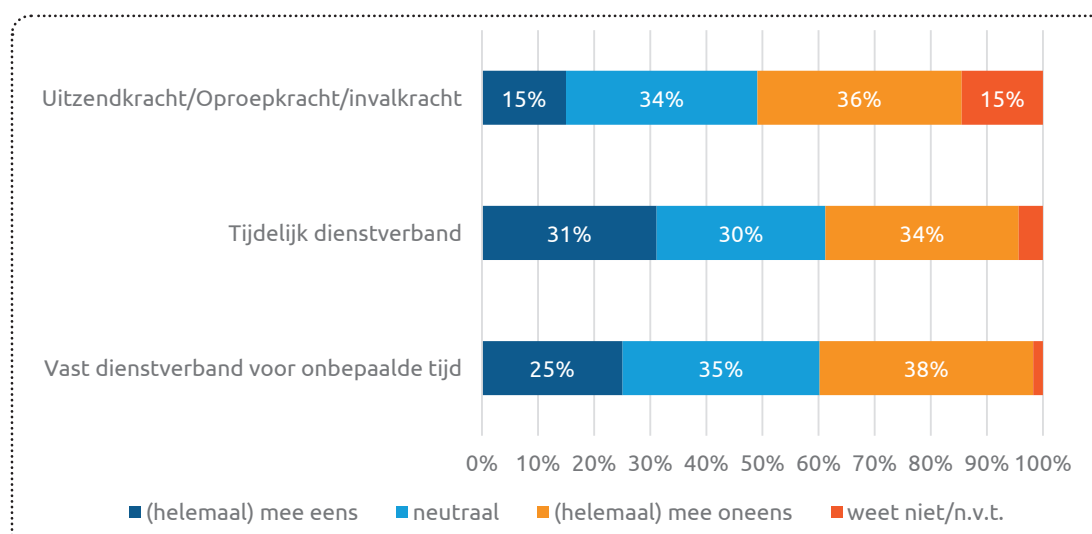
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

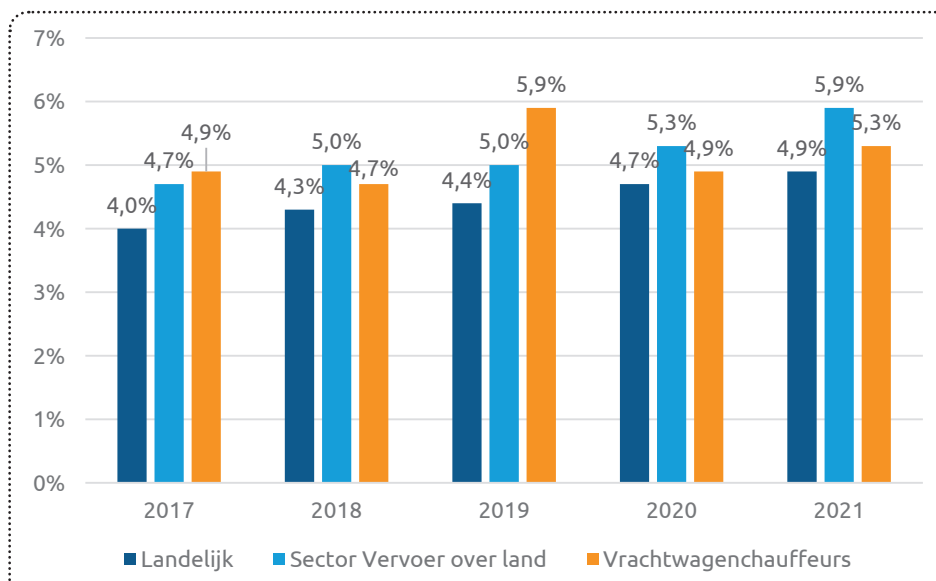
Stelling werknemer: Ik vind het lastig om met mijn leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten. Naar aard dienstverband



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

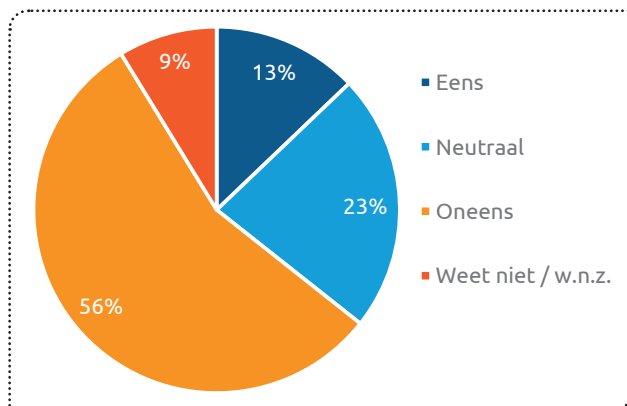
VERZUIM

Verzuimpercentages sector Vervoer over land, landelijk en beroep vrachtwagenchauffeur



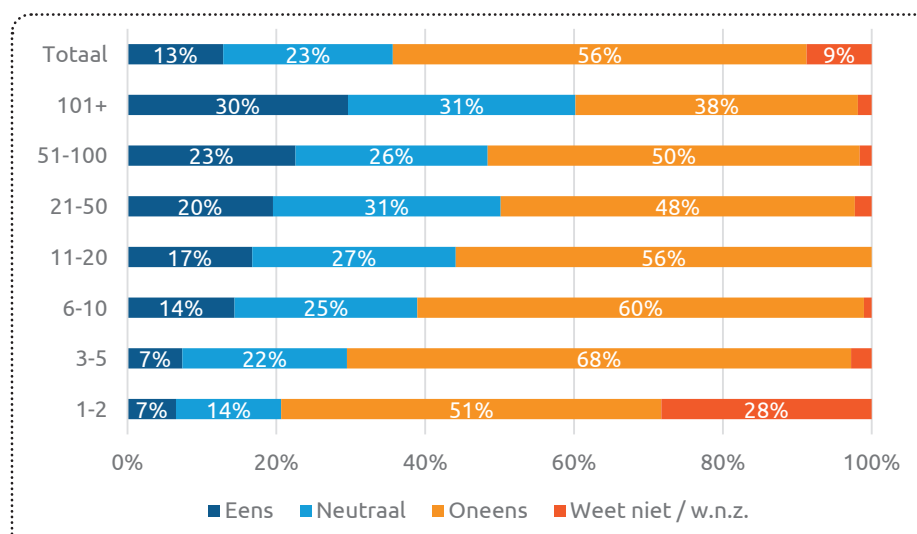
Bron: CBS, 2022

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



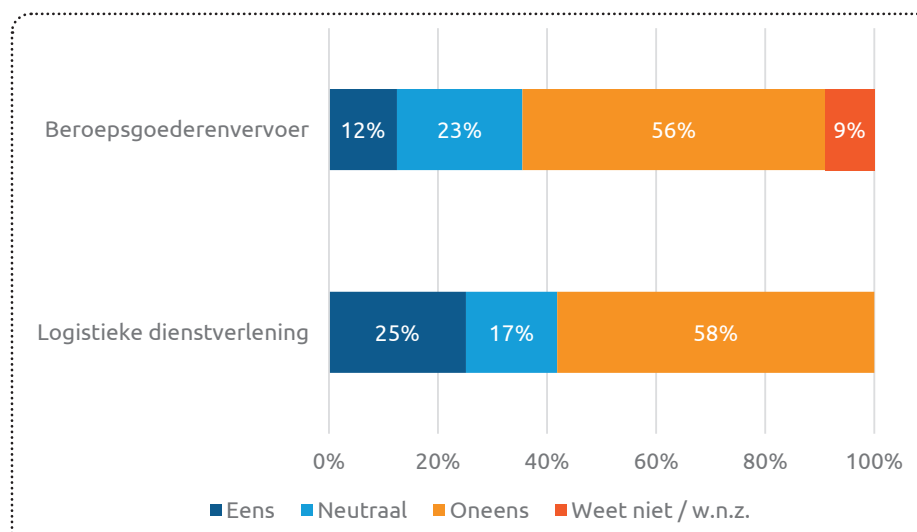
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

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



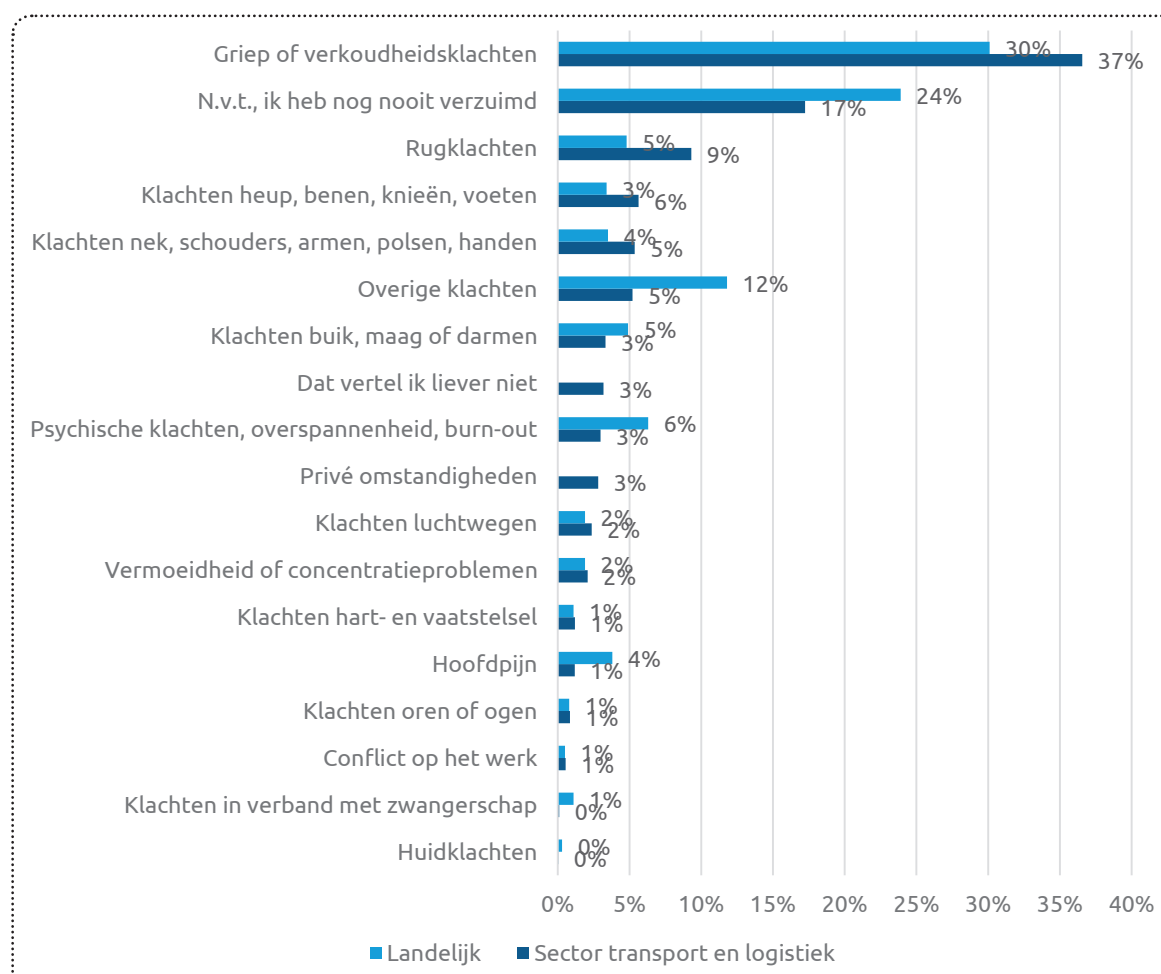
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

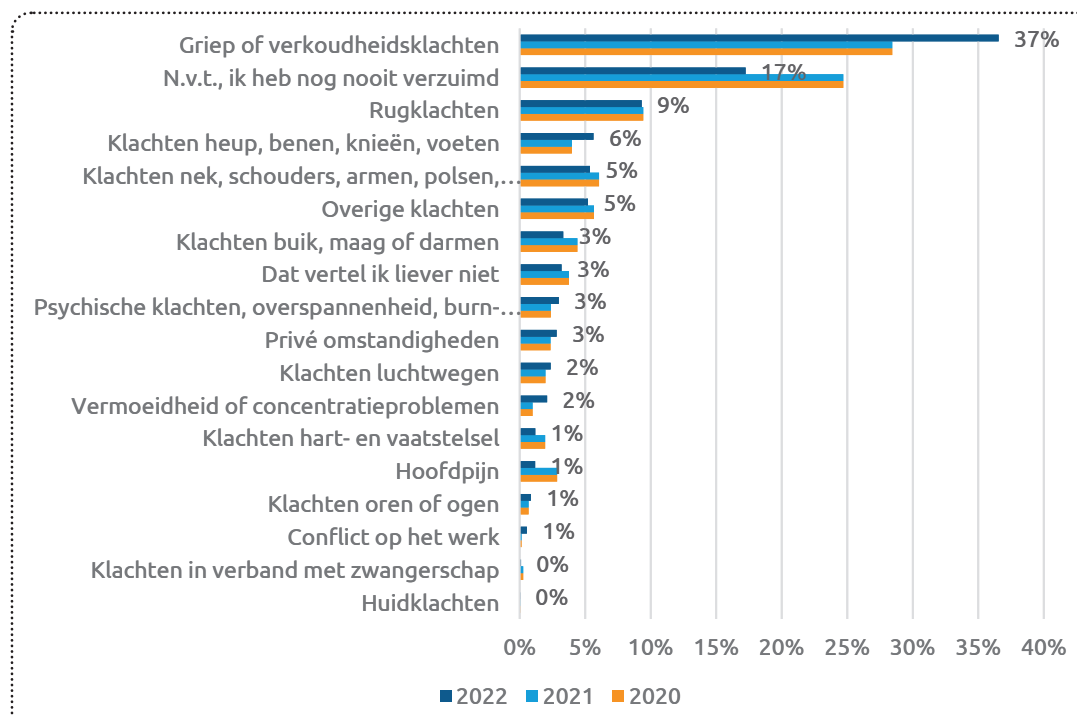
Klachten laatste verzuim, sector en landelijk*



* Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2022; NEA, 2021

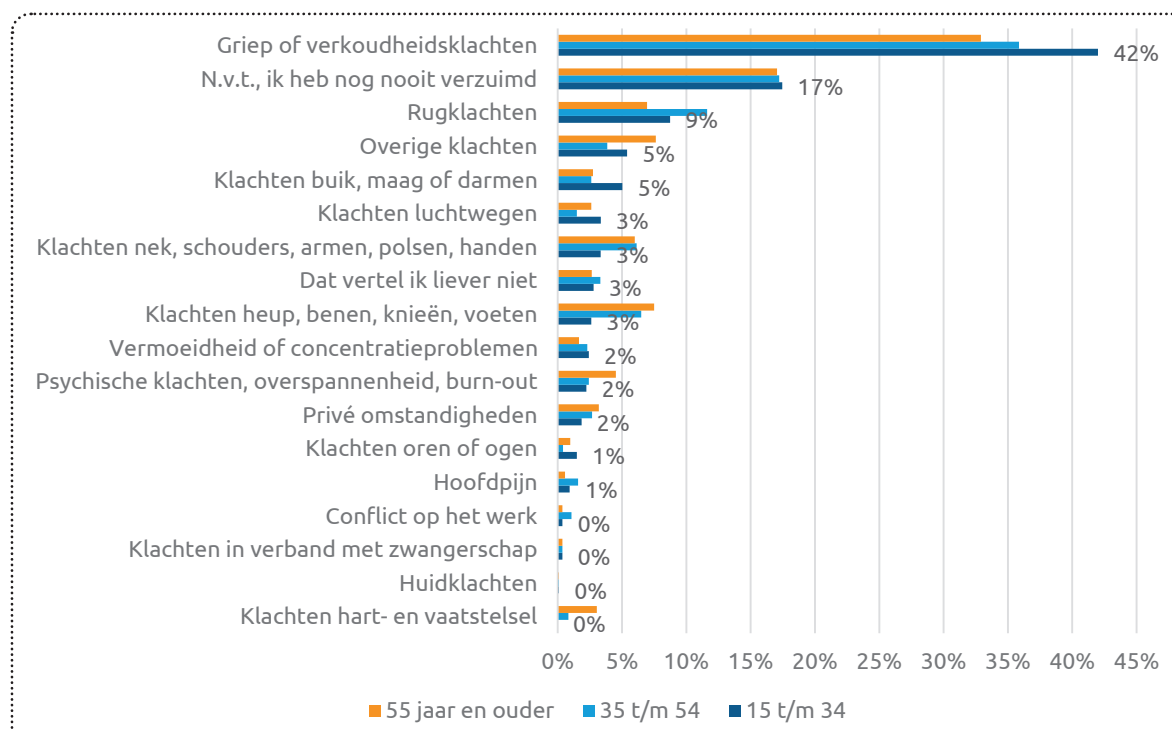
Klachten laatste verzuim, 2020 t/m 2022



* Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

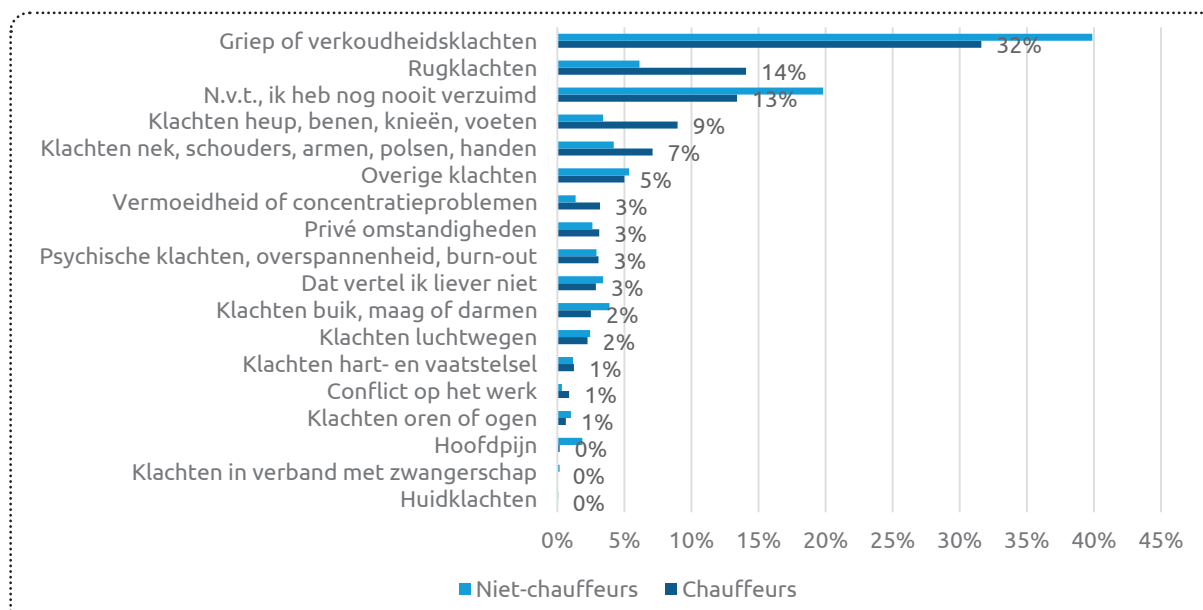
Klachten laatste verzuim. Naar leeftijd



* Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

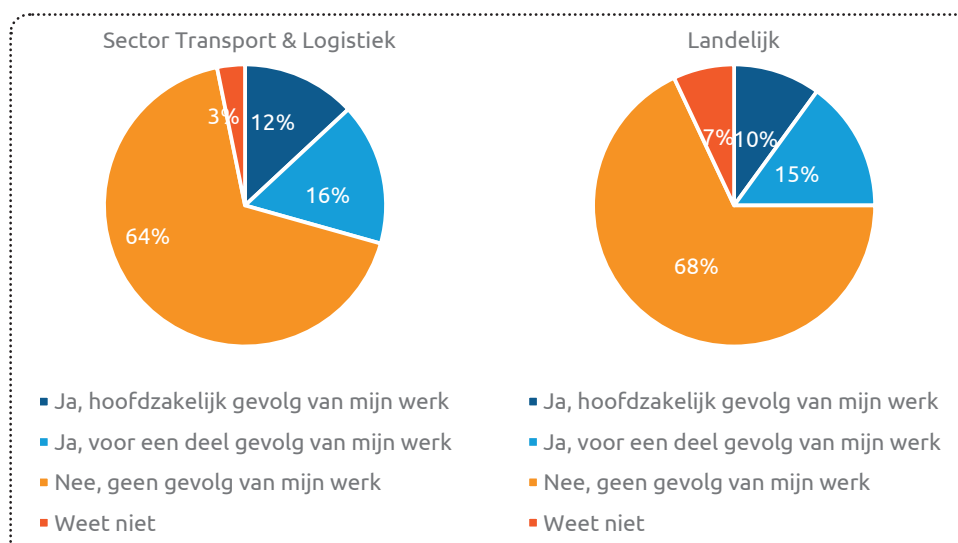
Klachten laatste verzuim. Naar functie



* Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

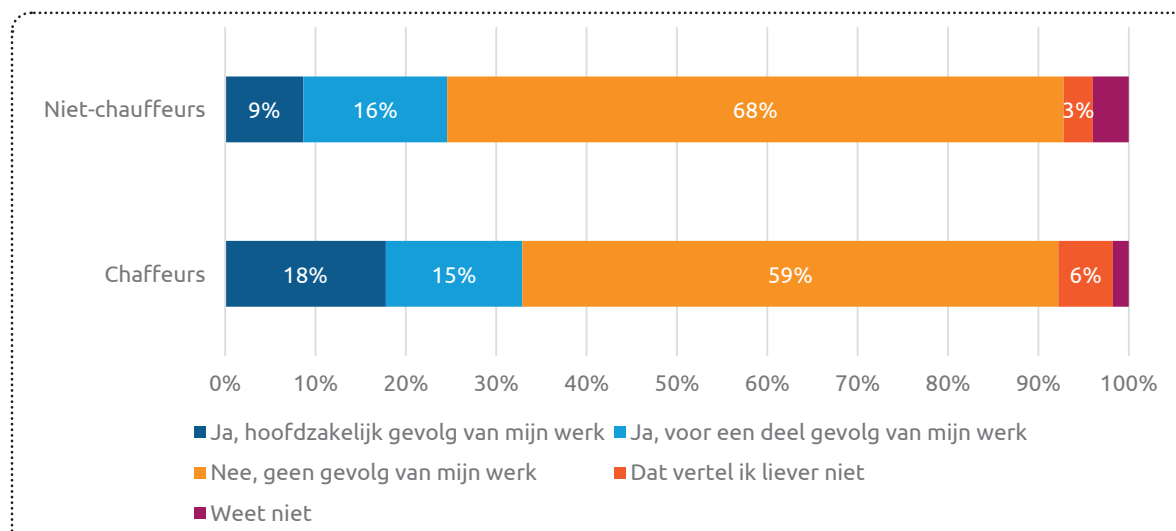
Verzuimklachten gevolg van werk?* Sector versus landelijk



* Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd

Bron: Werknemersenquête STL, 2022; NEA, 2021

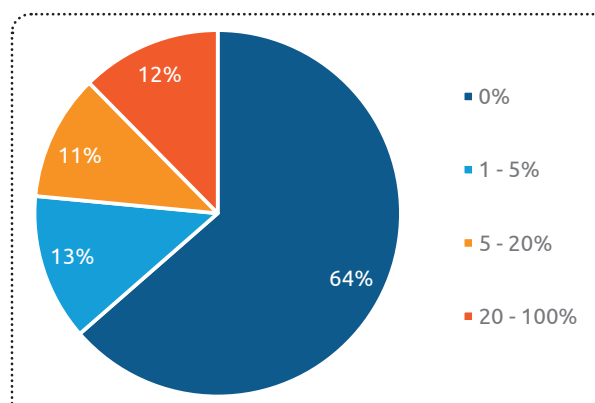
Verzuimklachten gevolg van werk?* Naar functie



* Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd?

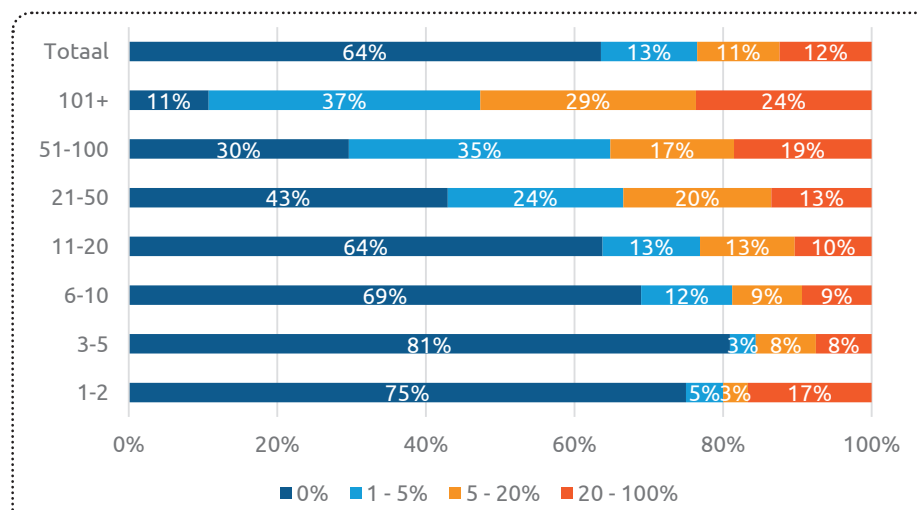
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Schatting aandeel werkgerelateerd verzuim, volgens werkgevers



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

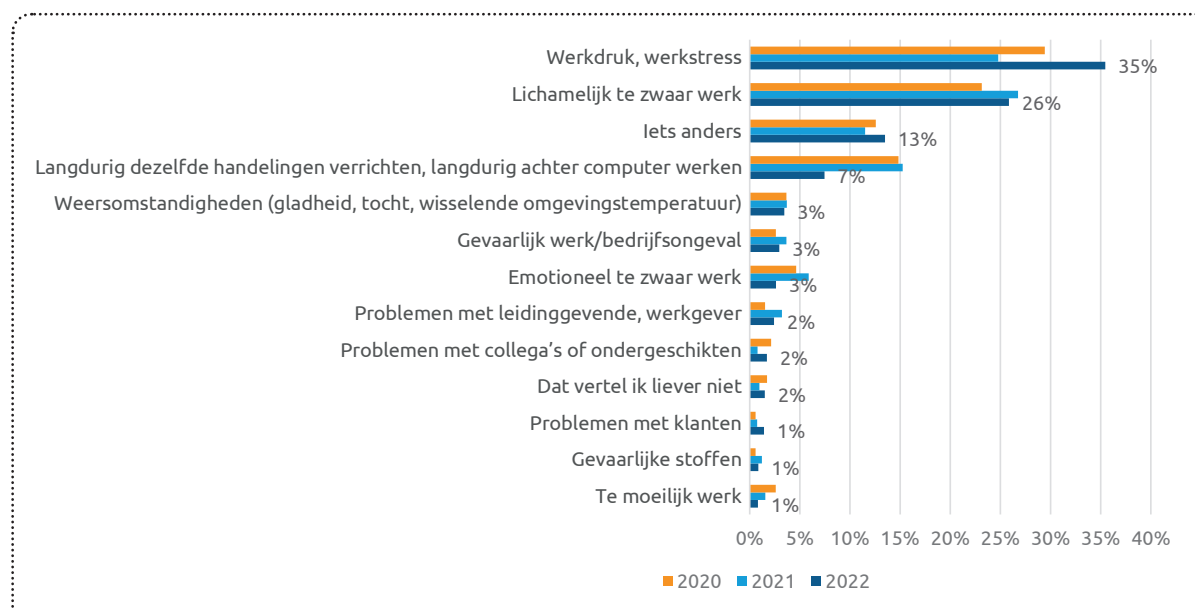
Schatting aandeel werkgerelateerd verzuim. Werkgevers. Naar bedrijfsomvang



* Zonder categorie 'weet niet'

Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

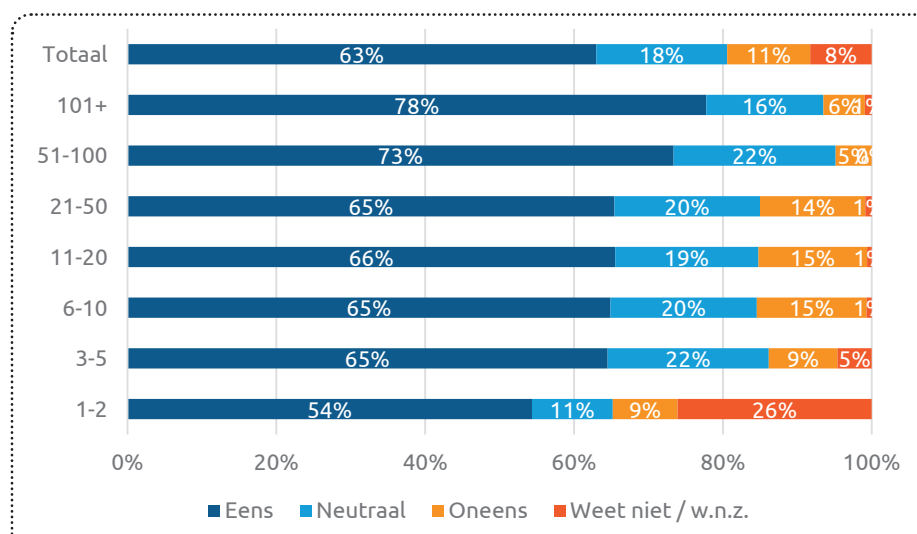
Oorzaken werkgerelateerd verzuim, * 2020 t/m 2022



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2022

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Volgens werkgevers uitgevoerde activiteiten om verzuim te voorkomen

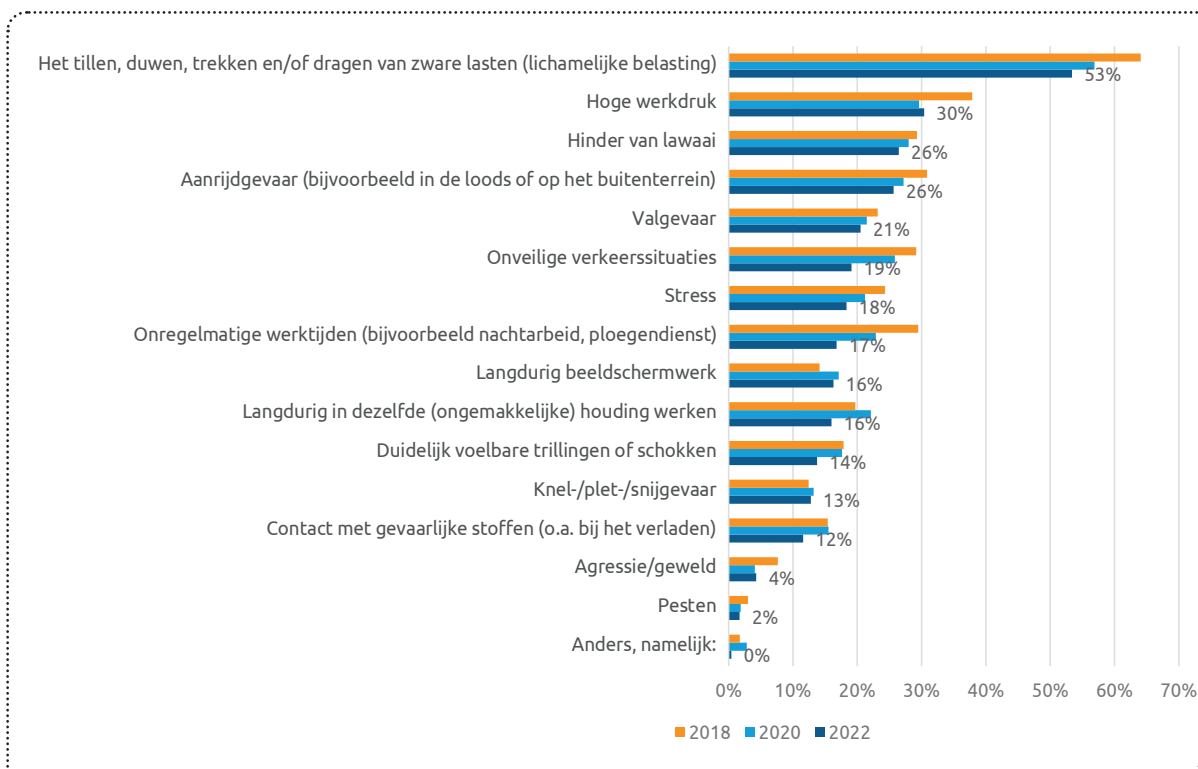


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

Tabellen Veiligheid

ARBEIDSRISICO'S

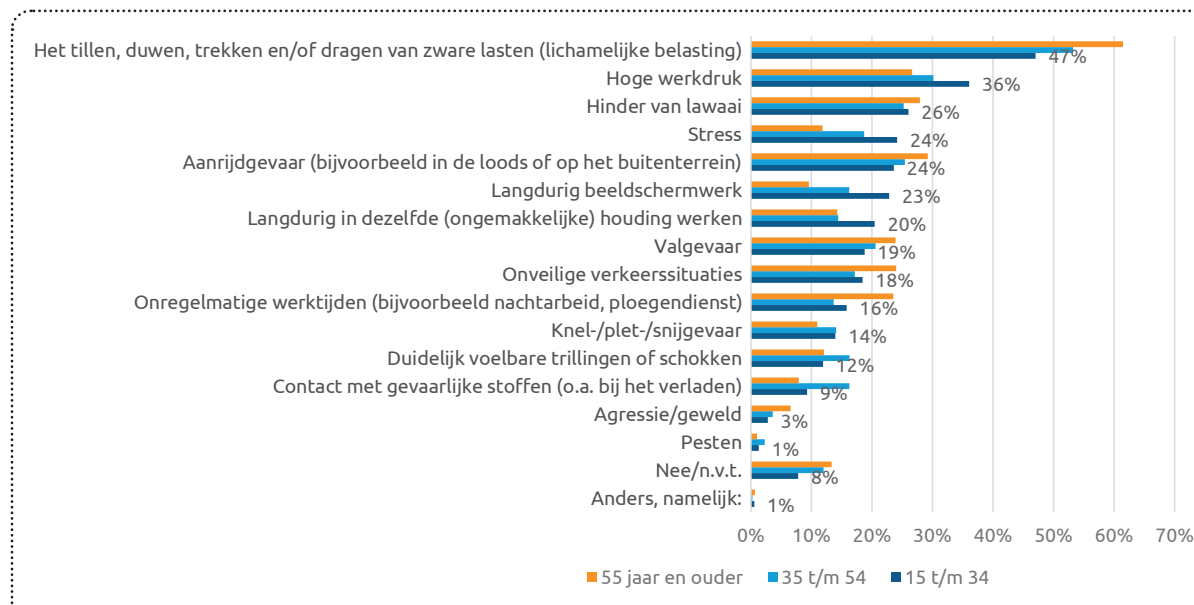
Arbeidsrisico's volgens werknemers.* 2018, 2020 en 2022



* Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Werknemersenquête STL, 2018, 2020 en 2022

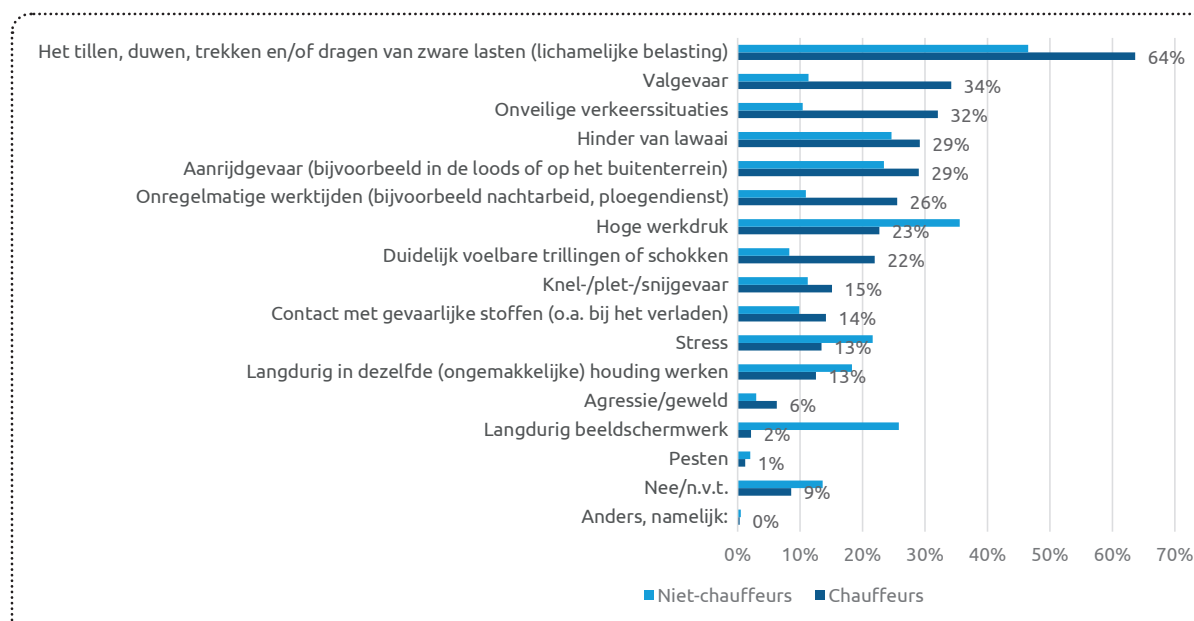
Arbeidsrisico's volgens werknemers.* Naar leeftijd



* Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

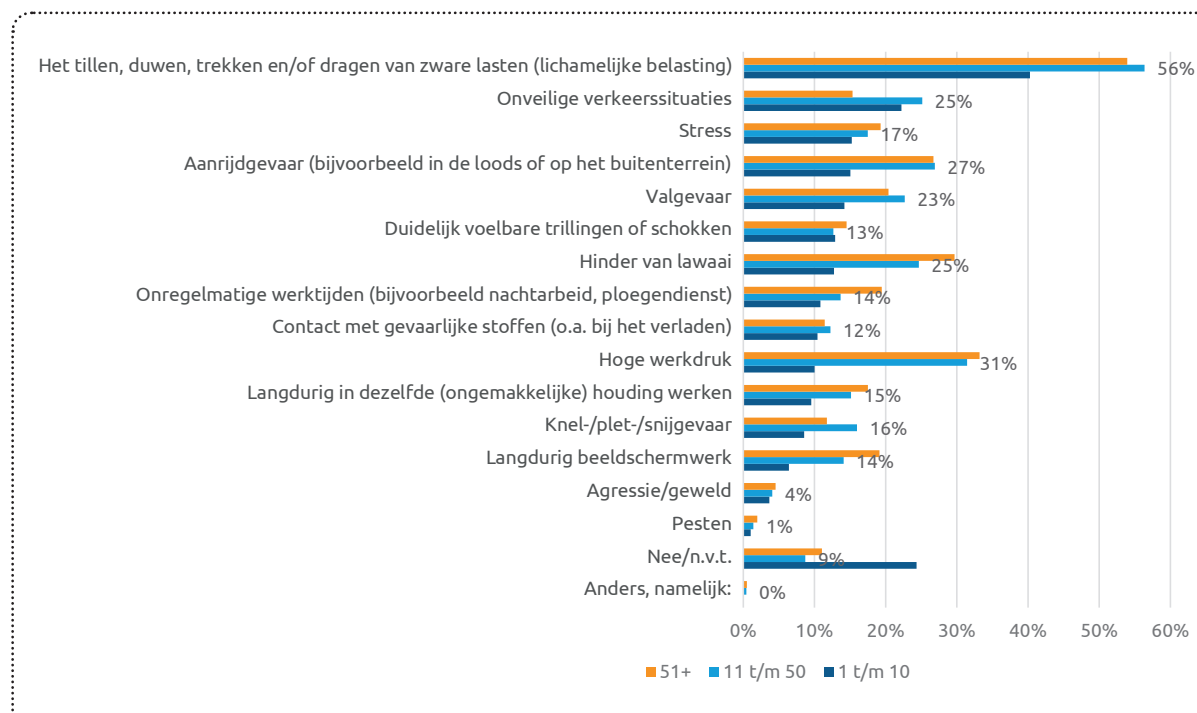
Arbeidsrisico's volgens werknemers.* Naar functie



* Meerdere antwoorden mogelijk

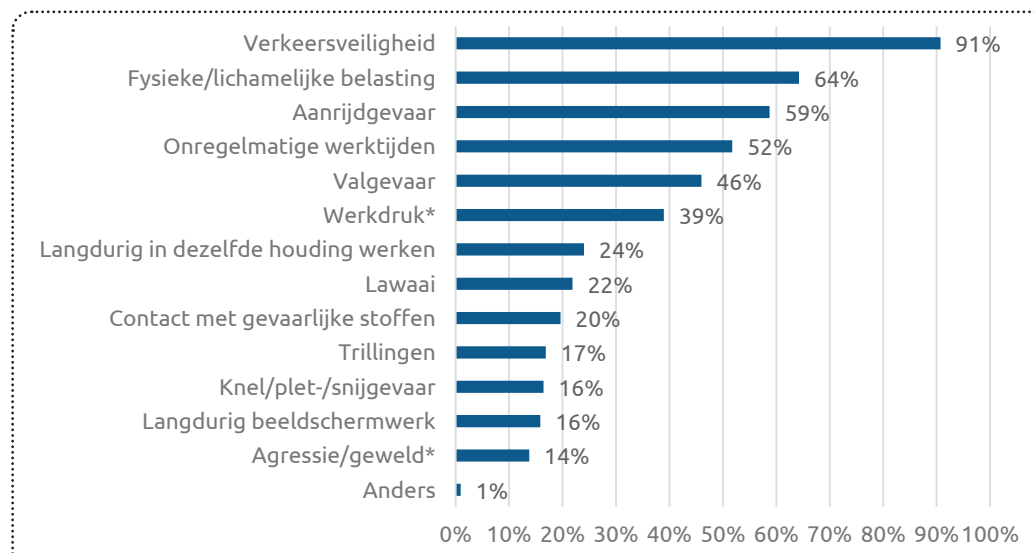
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Arbeidsrisico's volgens werknemers. Naar bedrijfsomvang



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Arbeidsrisico's volgens werkgevers*

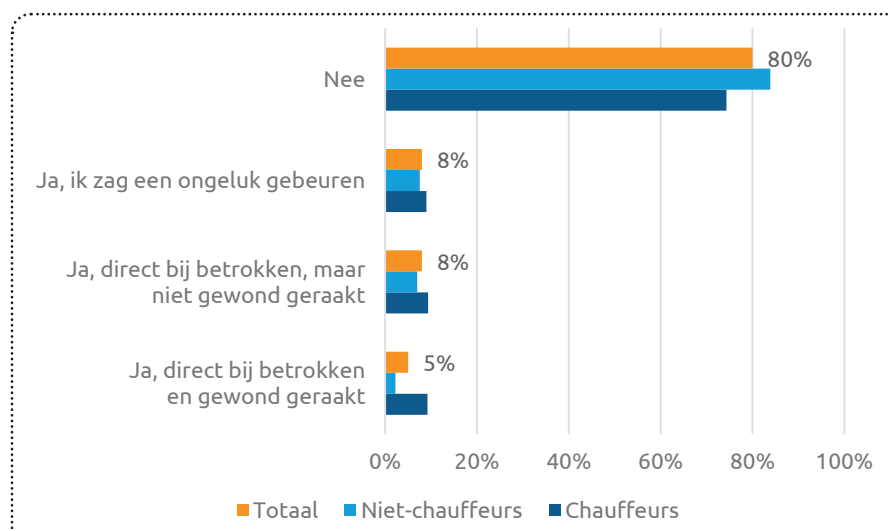


* Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Bedrijfsenquête STL, 2018

ARBEIDSONGEVALLEN

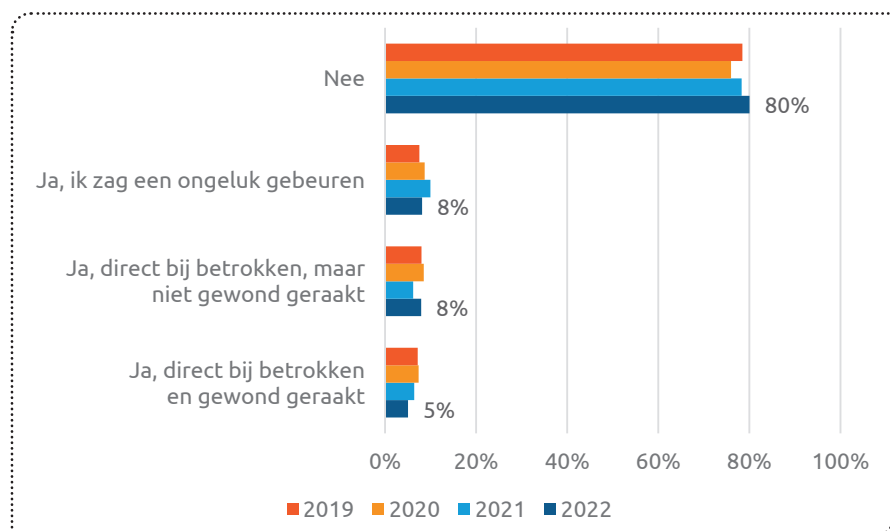
Betrokken bij ongeval tijdens werk in het afgelopen jaar. Totaal sector en naar functie*



* Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

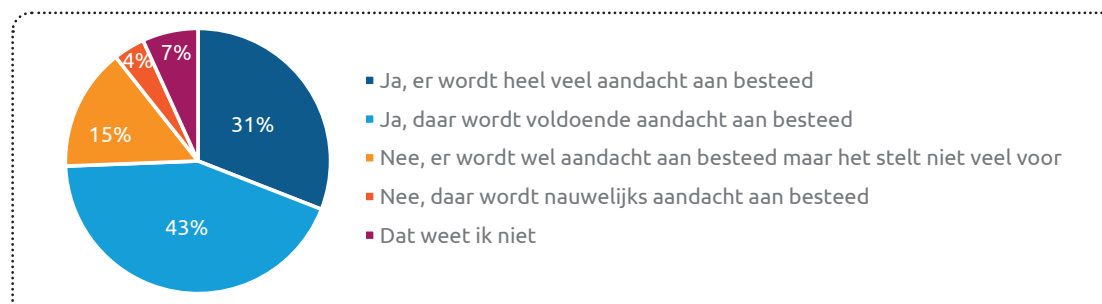
Betrokken bij ongeval tijdens werk in het afgelopen jaar. 2019 – 2022



* Meerdere antwoorden mogelijk

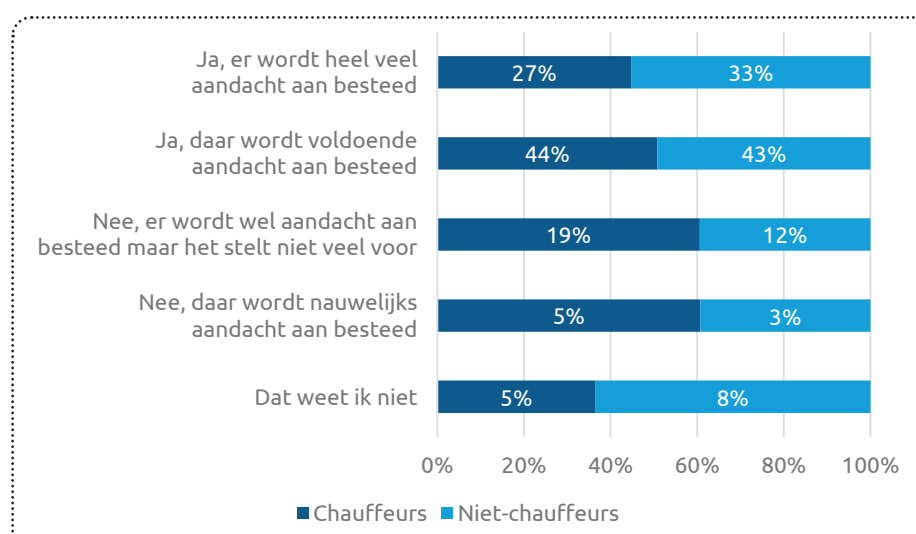
Bron: Werknemersenquête STL, 2019 t/m 2022

Aandacht voor voorkomen ongevallen



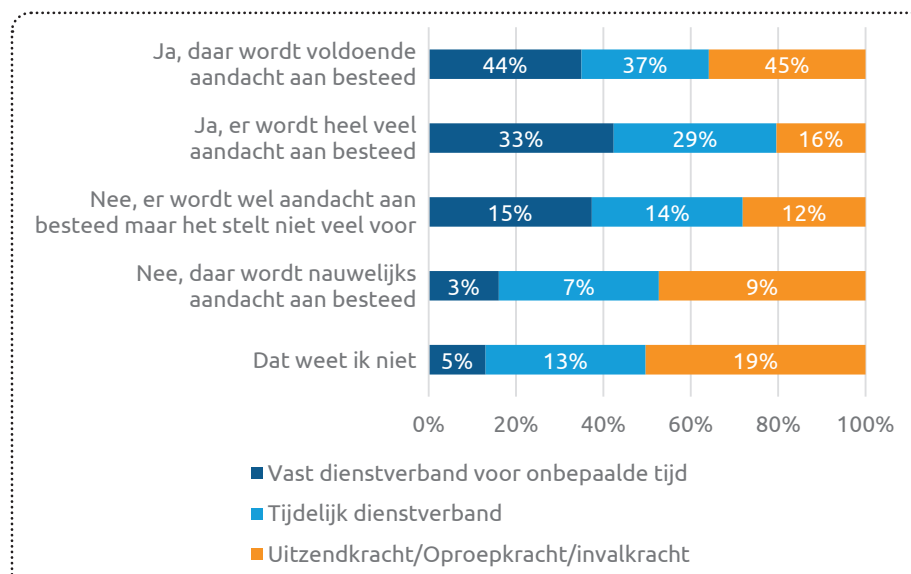
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Aandacht voor voorkomen ongevallen. Naar functie



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Aandacht voor voorkomen ongevallen. Naar aard dienstverband



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

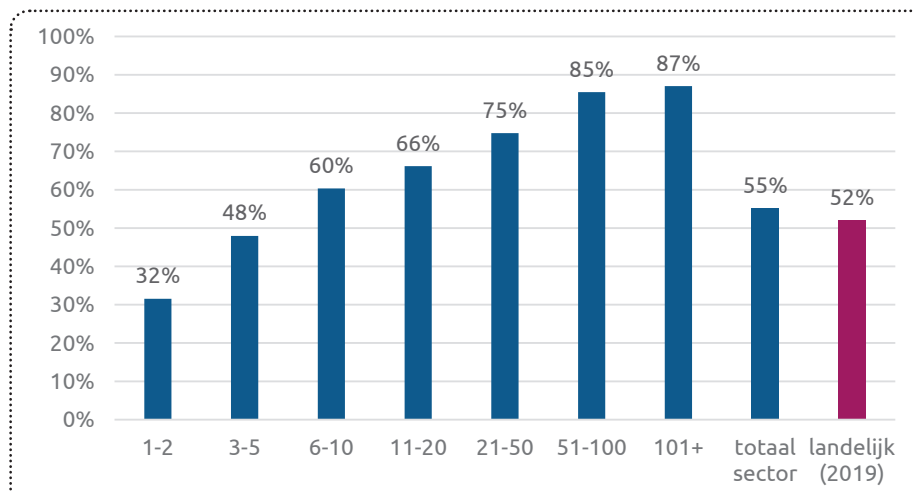
MAATREGELEN VOOR VEILIG WERKEN

Maatregelen arbo/veilig werken. 2019-2021



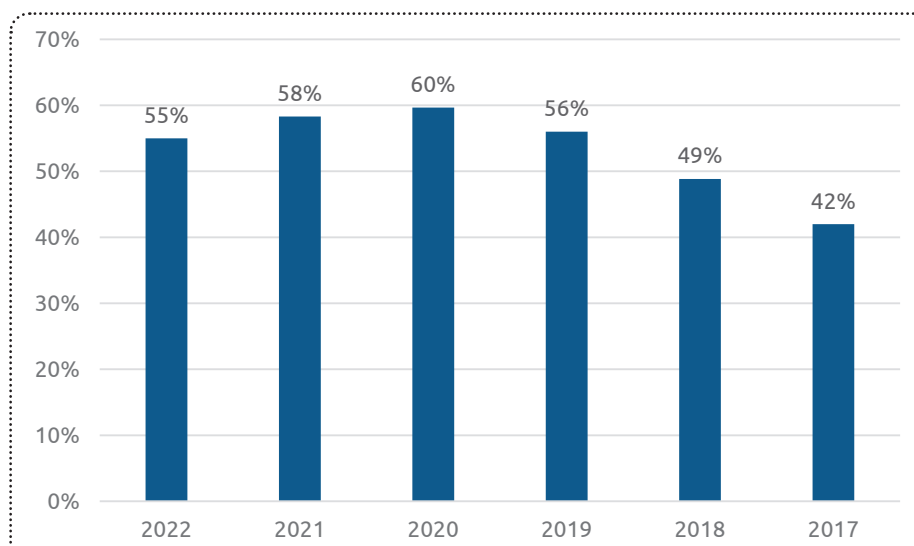
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2019, 2020 en 2021

Bedrijven met preventiemedewerker. Naar bedrijfsomvang, sector en landelijk



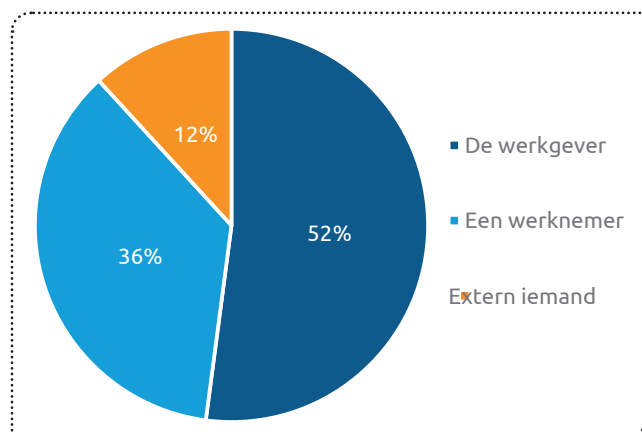
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022; Inspectie SZW, 2019

Aandeel bedrijven met preventiemedewerker. 2017 t/m 2022



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2017 t/m 2022

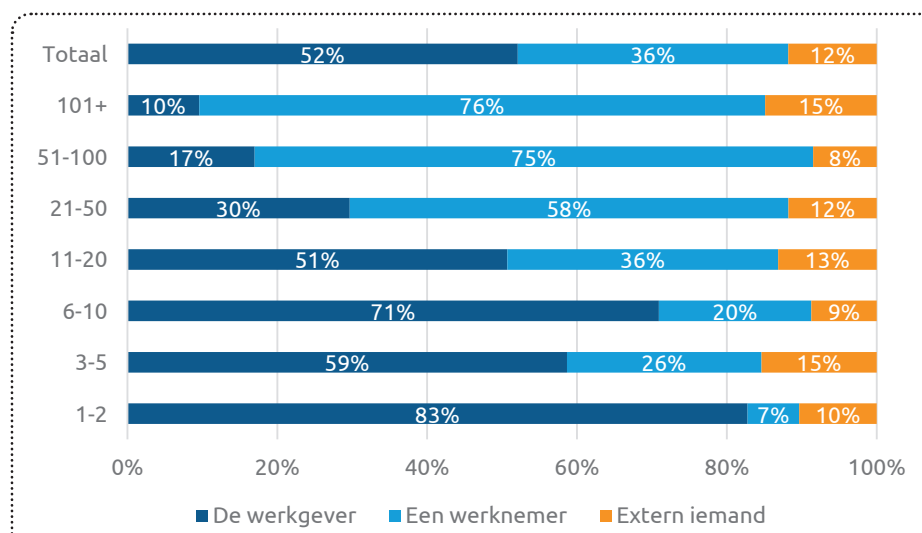
Wie is de preventiemedewerker*



* Alleen gevraagd aan werkgevers die een preventiemedewerker hebben

Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

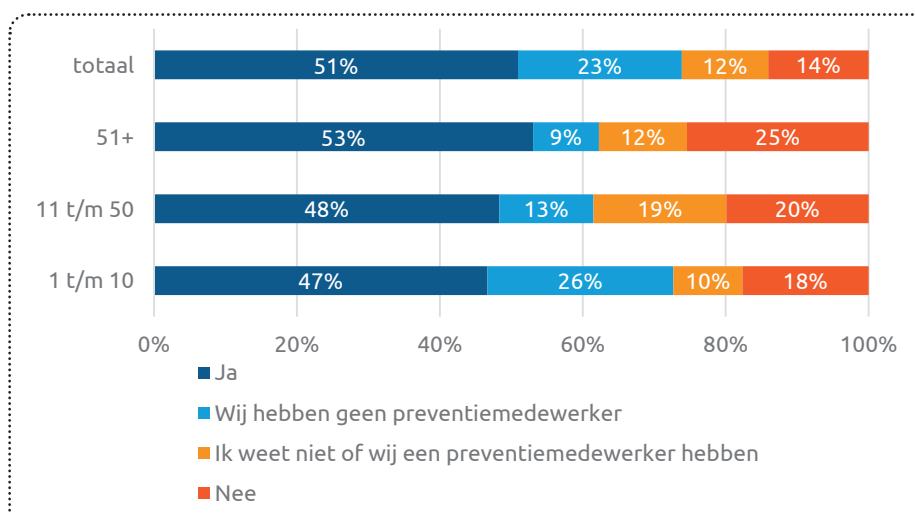
Wie is de preventiemedewerker?* Naar bedrijfsomvang



* Alleen gevraagd aan werkgevers die een preventiemedewerker hebben

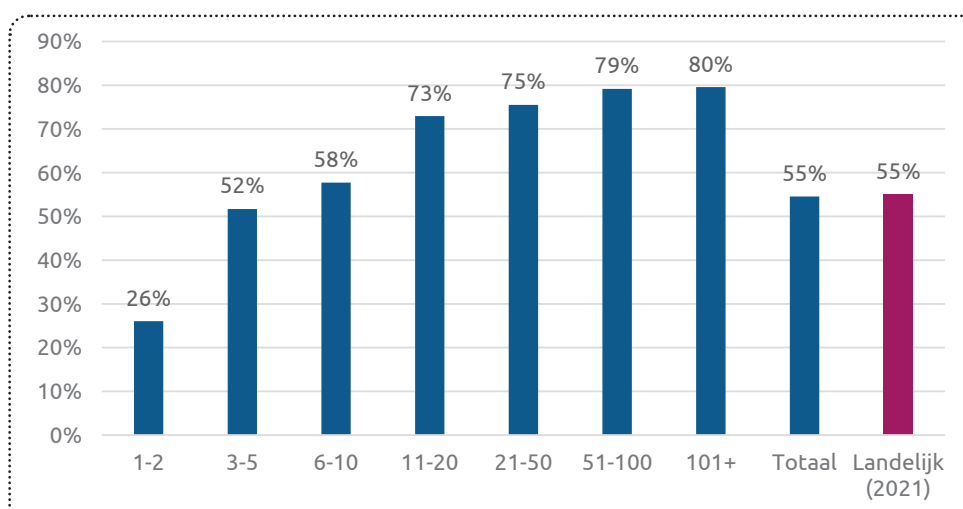
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Werknemers: Bekend met preventiemedewerker? Sector en naar bedrijfsomvang



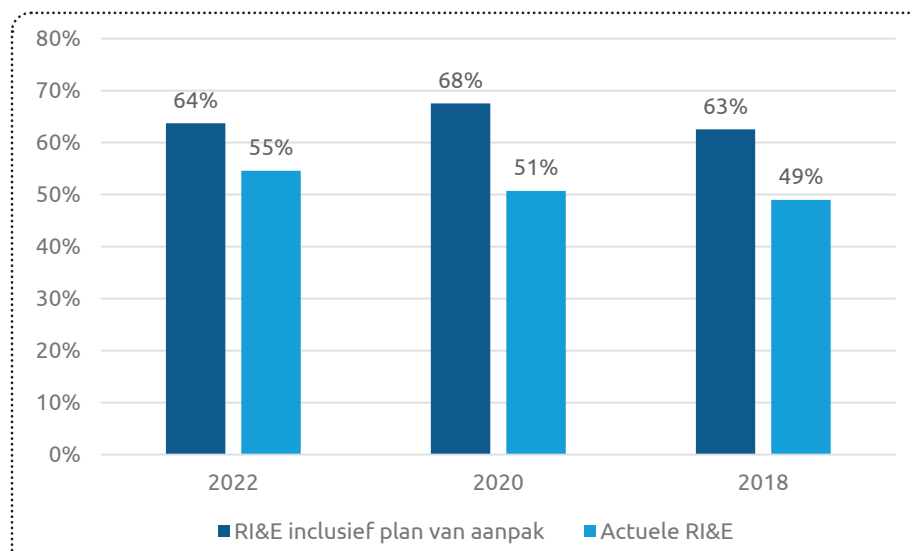
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Bedrijven met actuele RI&E. Naar bedrijfsomvang, sector en landelijk



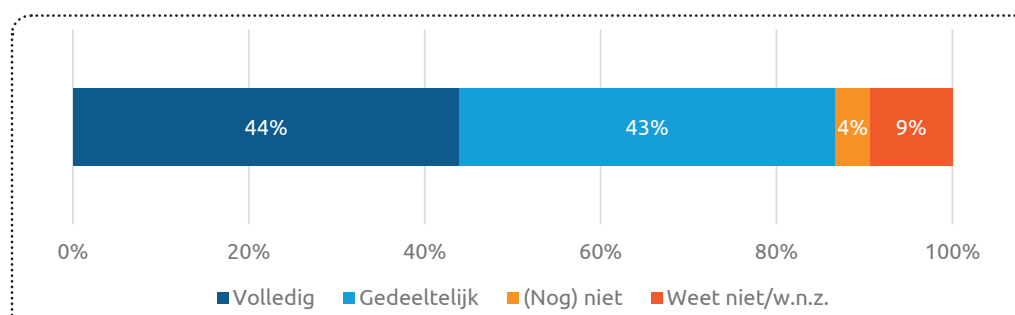
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022; WEA, 2021

Bedrijven met (actuele) RI&E. 2018 – 2022



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2018, 2020 en 2022

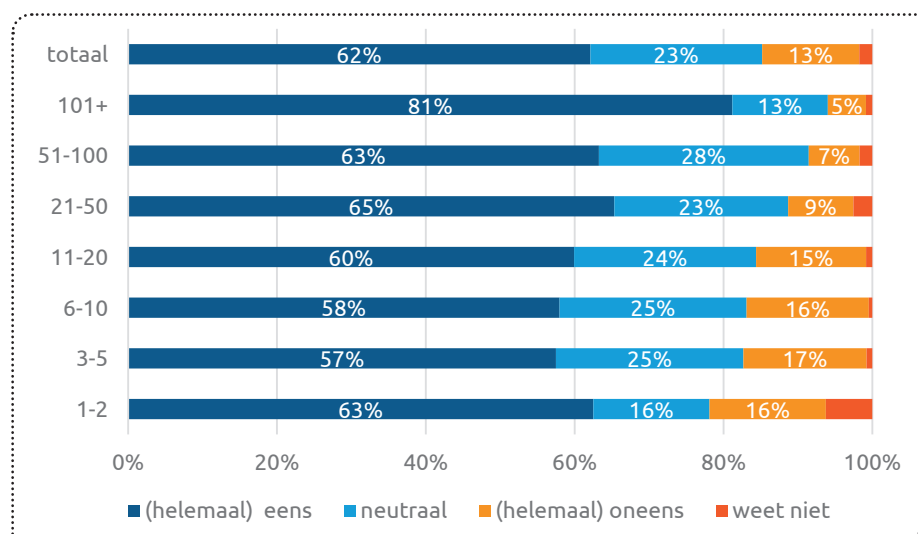
Mate van uitvoering plan van aanpak RI&E volgens werkgevers*



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

Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

Stelling werkgever: De RI&E helpt ons met het beperken van de arbeidsrisico's.* Sector en naar bedrijfsomvang

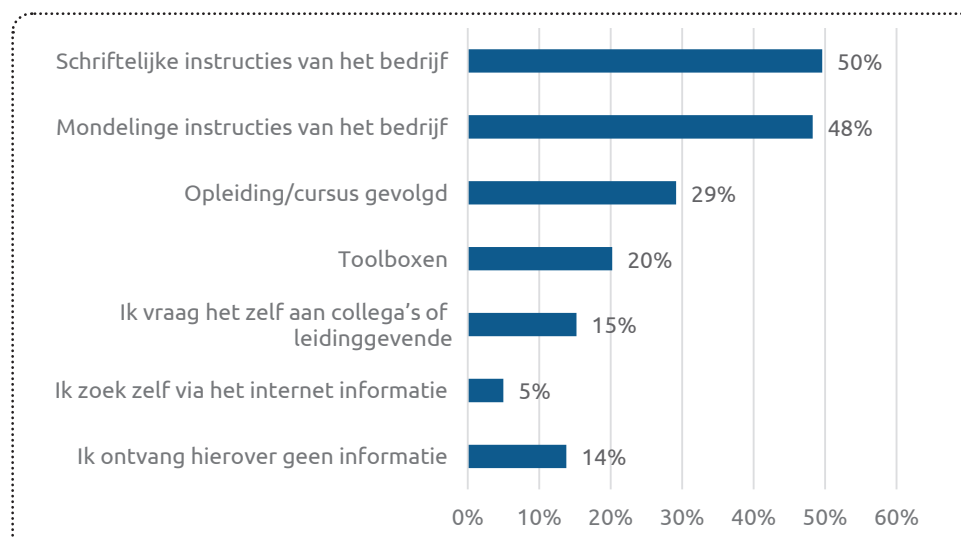


* Alleen gevraagd aan werkgevers die over een RI&E beschikken

Bron: Bedrijfsenquête STL, 2020

TEVREDENHEID OVER VEILIGHEID IN EIGEN BEDRIJF

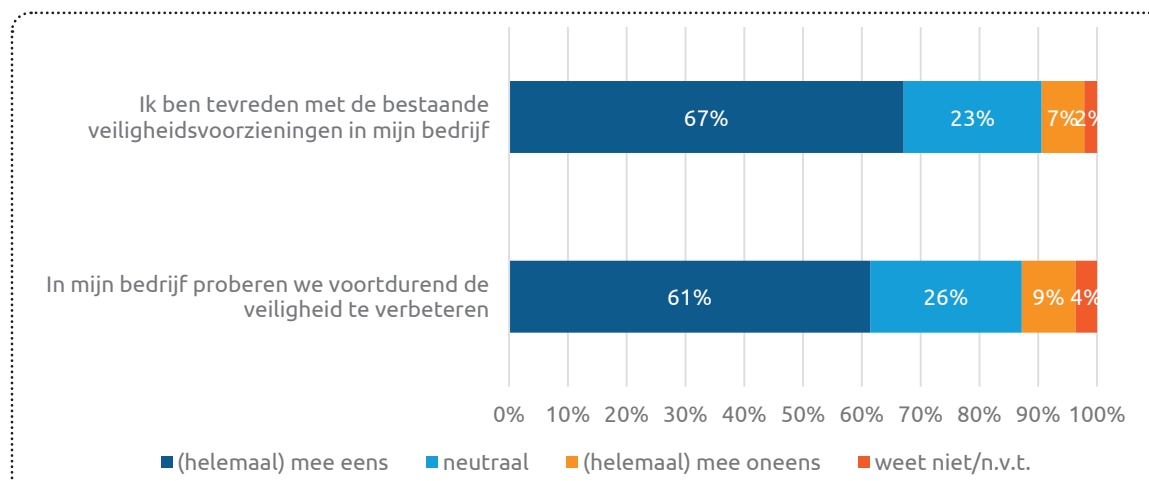
Werknemers: Op welke manier ontvang je in je huidige baan, informatie over hoe je met arbeidsrisico's moet omgaan?*



* Meerdere antwoorden mogelijk

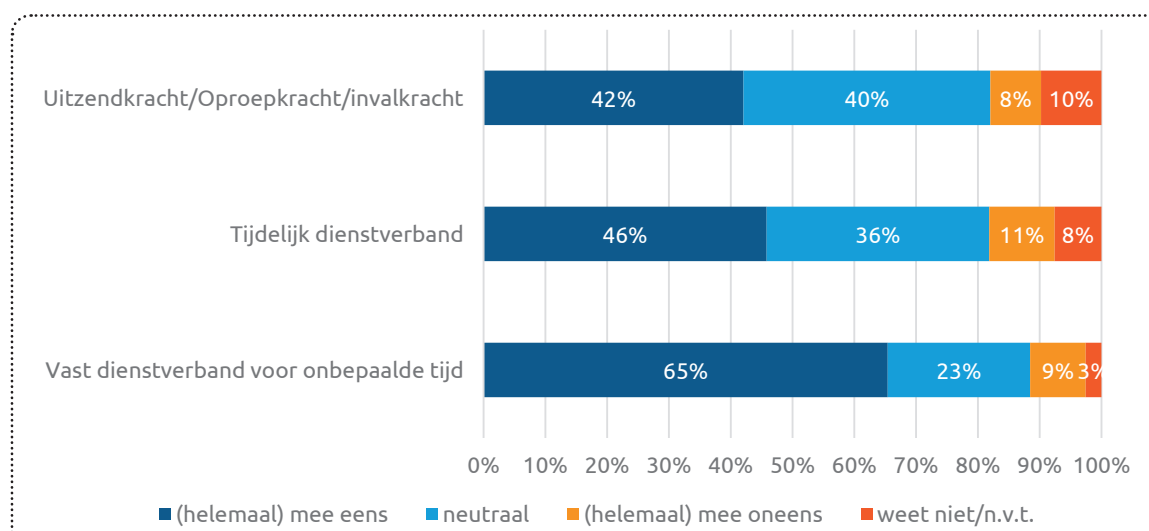
Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Werknemers. Oordeel veiligheid in bedrijf



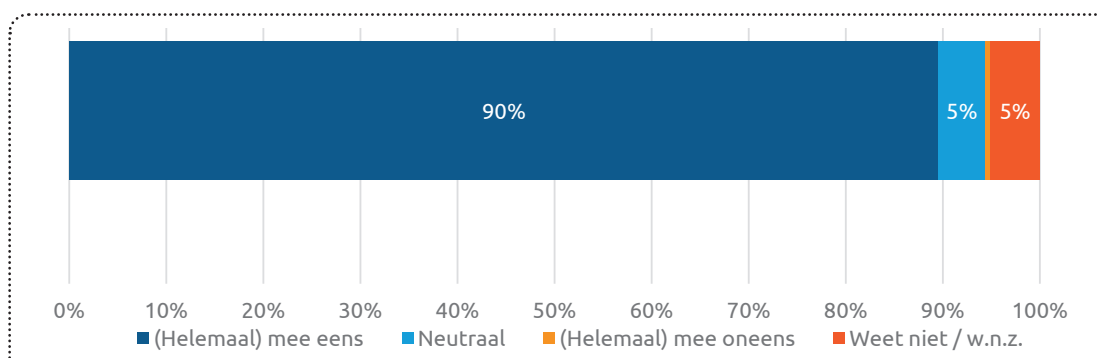
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Stelling werknemer: In mijn bedrijf proberen we voortdurend de veiligheid te verbeteren. Naar aard dienstverband



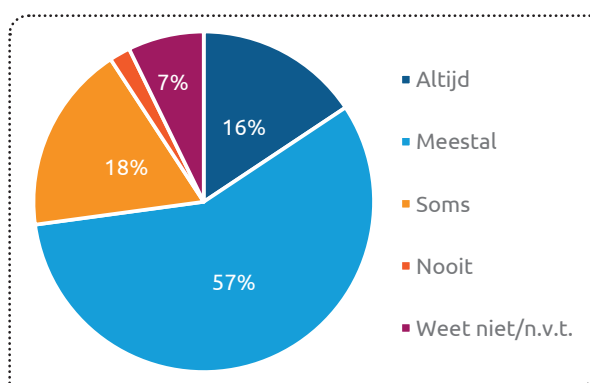
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Stelling werkgever: Ik ben tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen in de vestiging



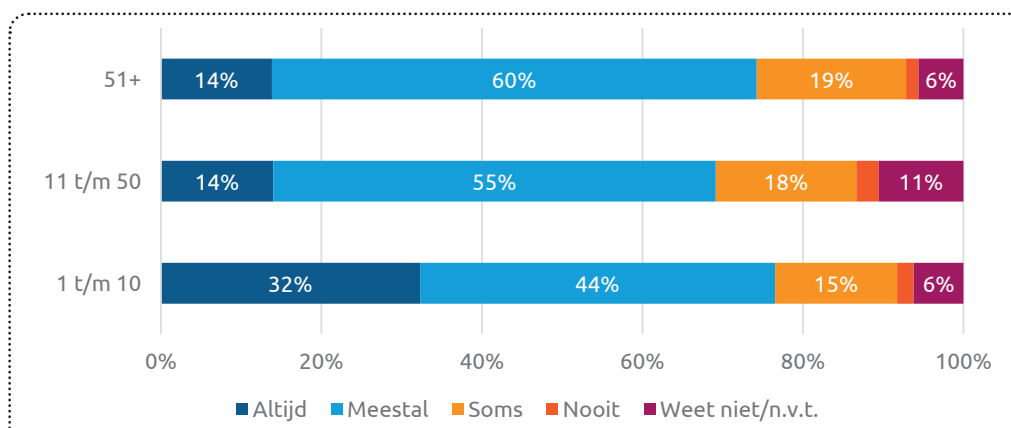
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

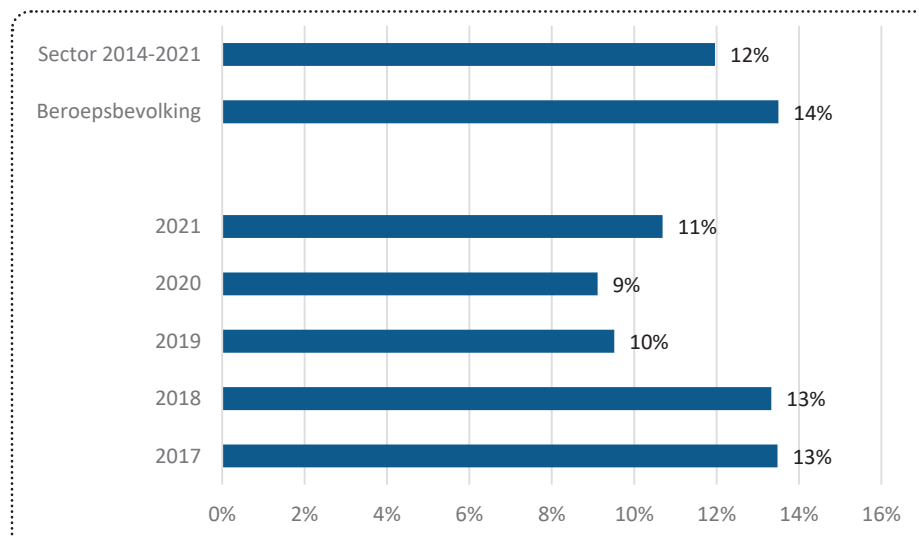
Mate waarin mensen in bedrijf zich aan veiligheidsprocedures houden, volgens werknemers. Naar bedrijfsomvang



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

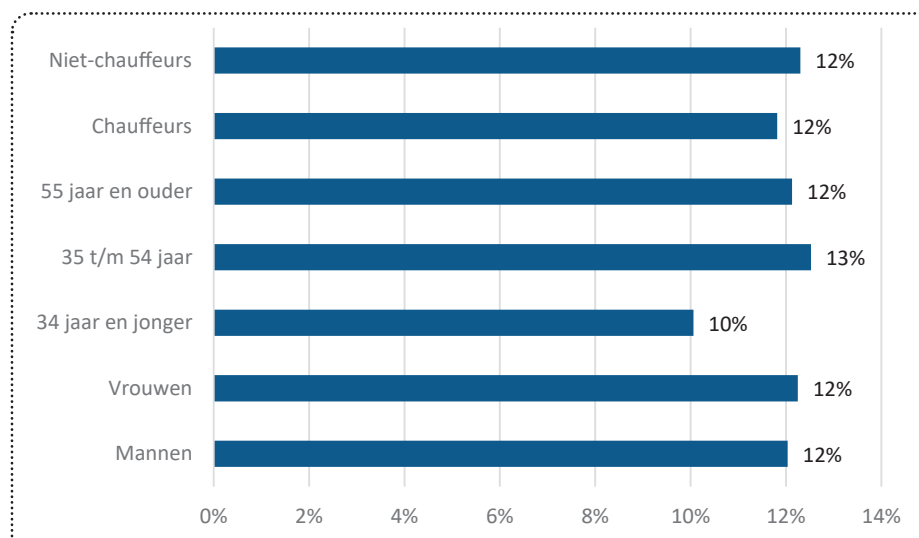
PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING

Last van hinderlijke stress. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



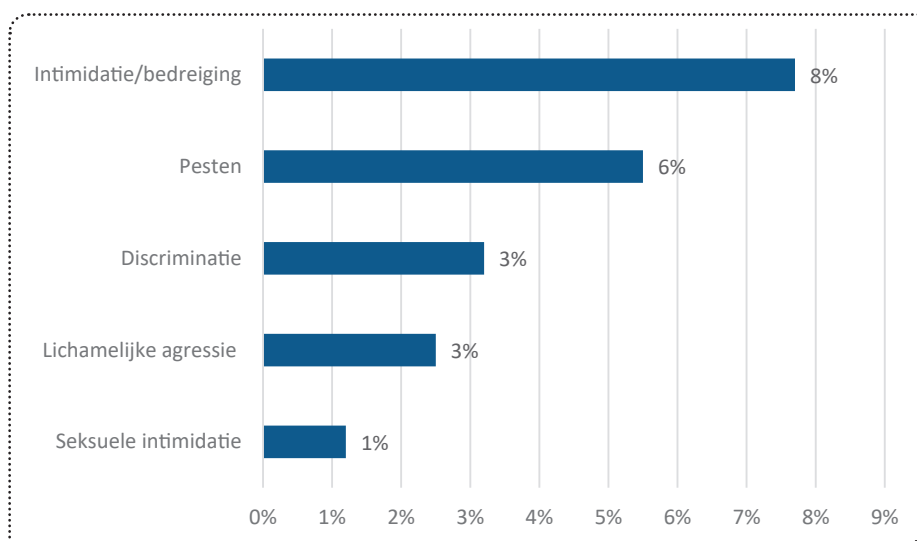
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014-t/m 2021

Last van hinderlijke stress. Naar functie, leeftijd en geslacht



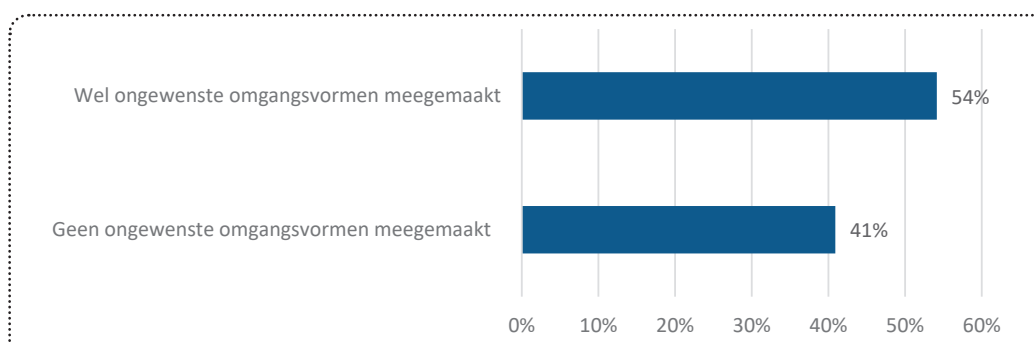
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 t/m 2021

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



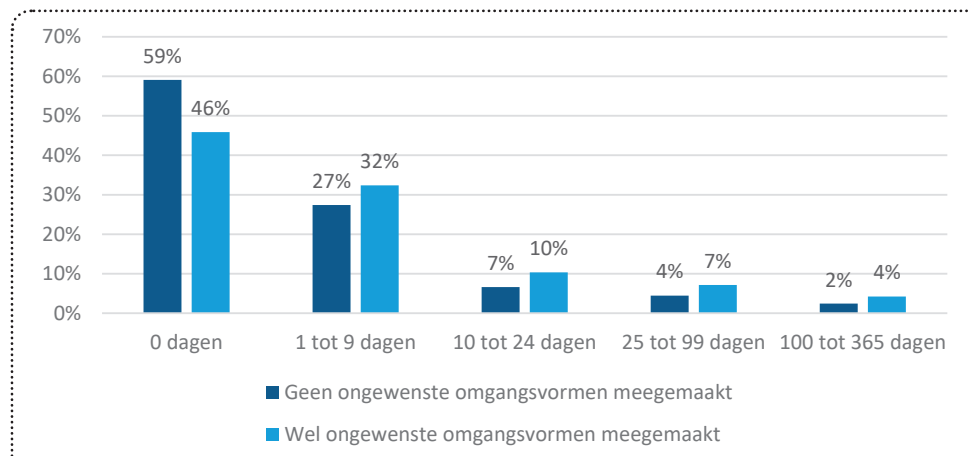
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2017 t/m 2021

Aandeel werknemers dat verzuimt naar wel/geen ongewenste omgangsvormen meegemaakt



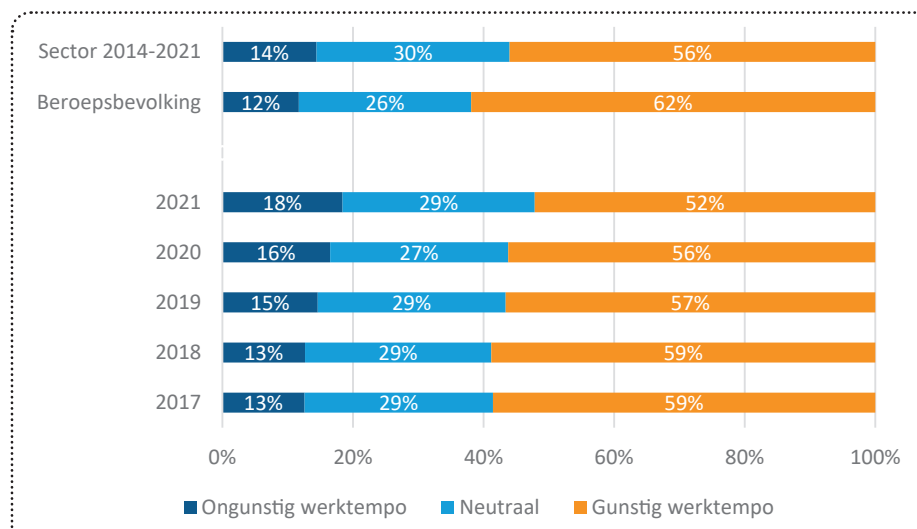
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2017 – 2021

Verzuimduur naar wel/geen ongewenste omgangsvormen meegemaakt



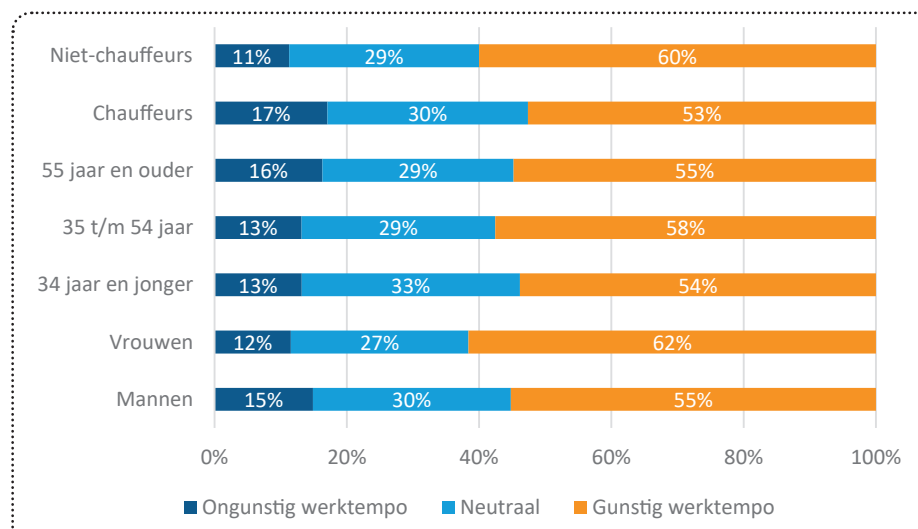
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2017 – 2021

Ervaren werktempo. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



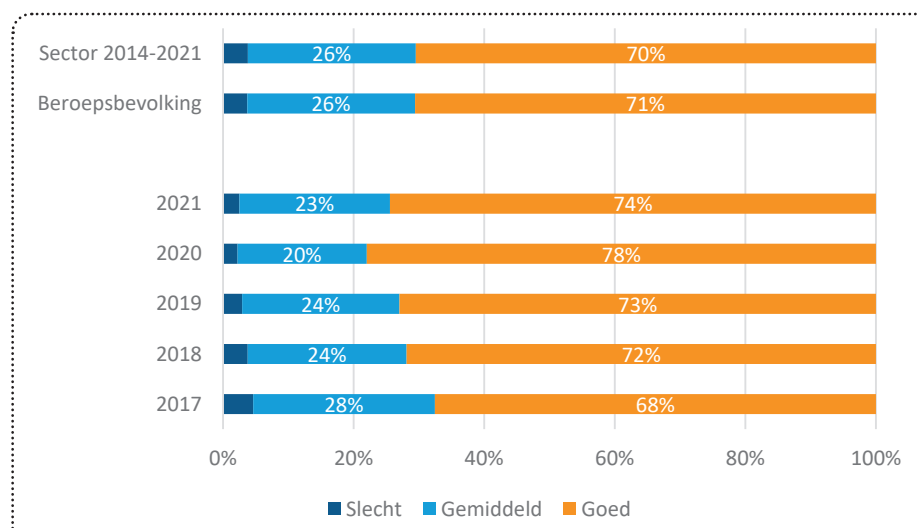
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Ervaren werktempo. Naar functie, leeftijd en geslacht



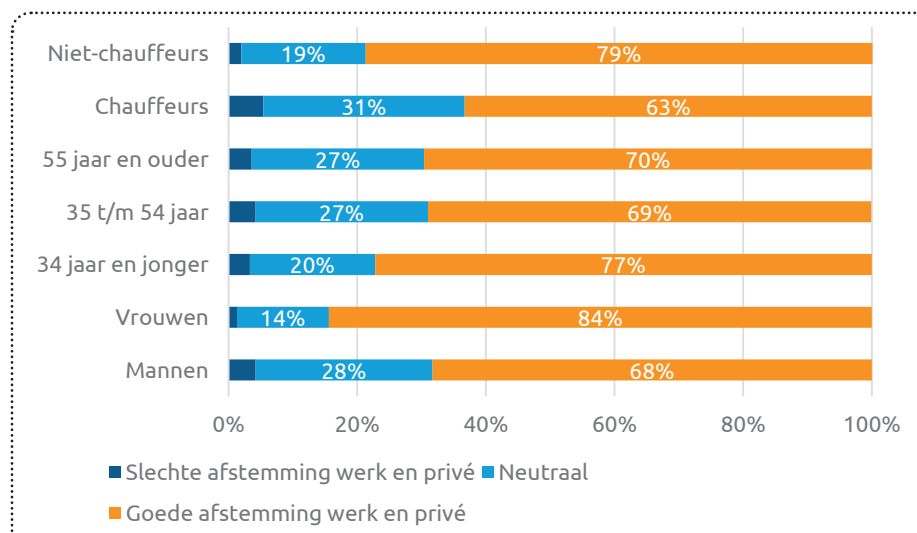
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Werk-privé balans. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



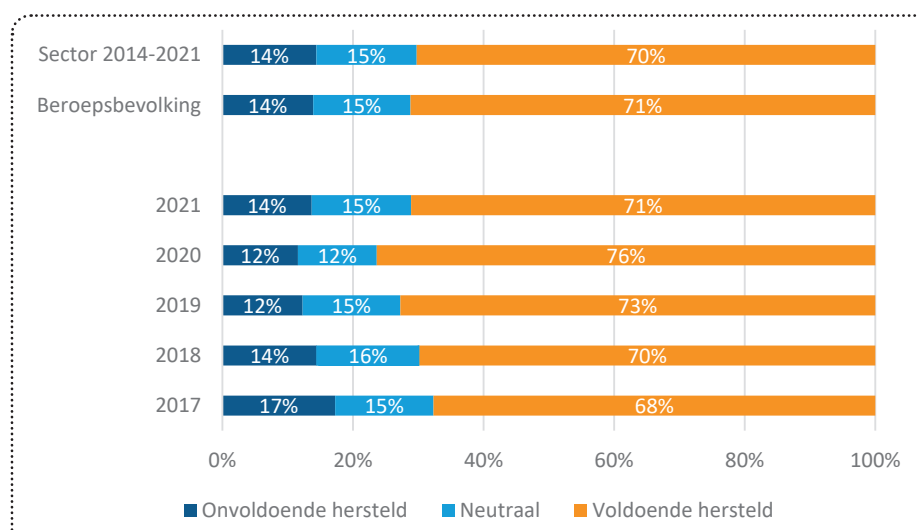
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Werk-privé balans. Naar functie, leeftijd en geslacht



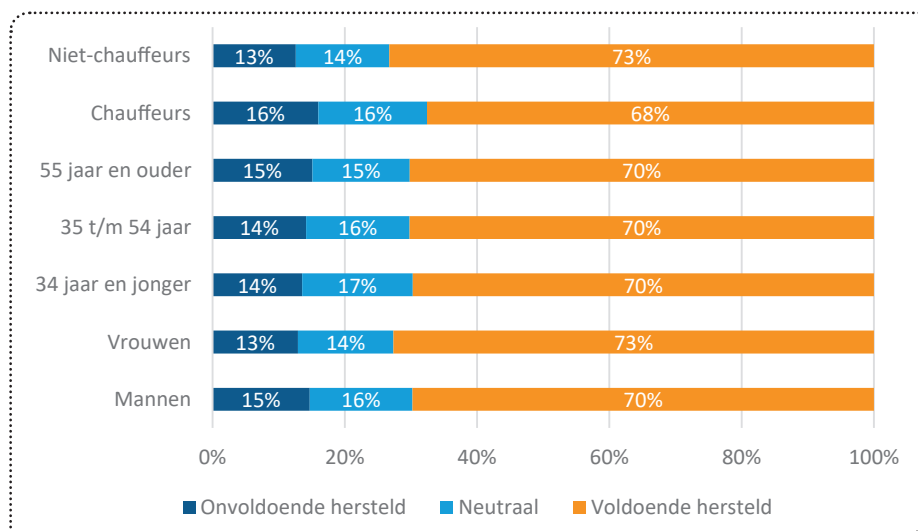
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Mate van herstel na een werkdag. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



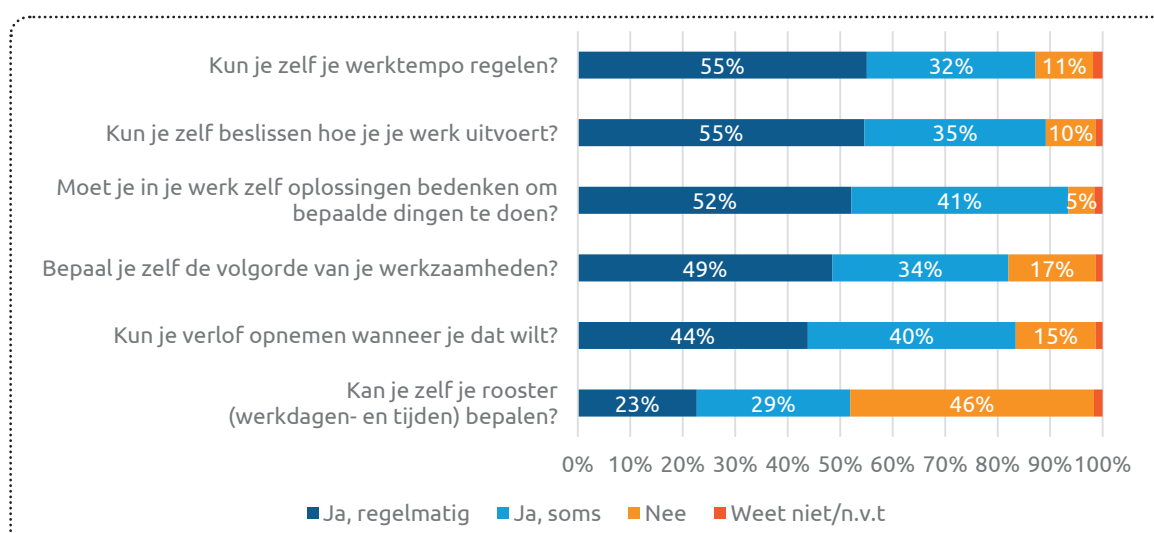
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Mate van herstel na een werkdag. Naar functie, leeftijd en geslacht



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Werknemers. Mate van autonomie

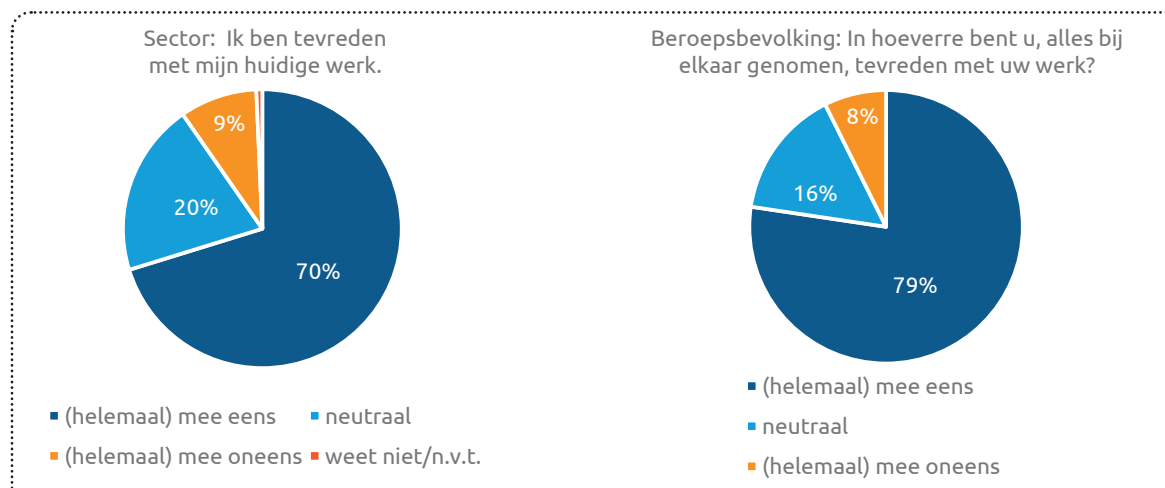


Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Tabellen Organisatie en leidinggeven

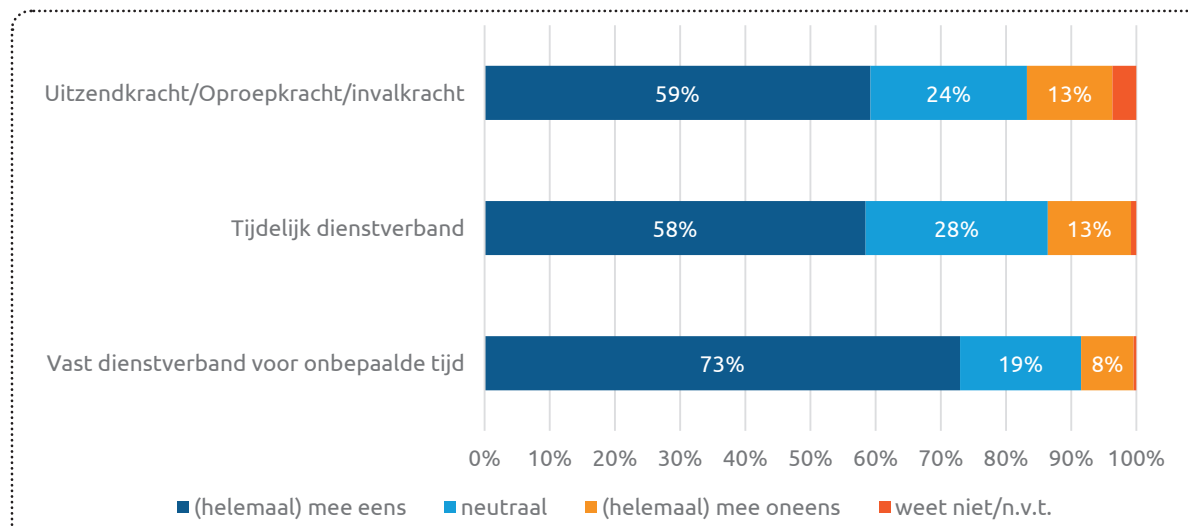
TEVREDENHEID MET WERK

Tevredenheid werknemers, sector en landelijk



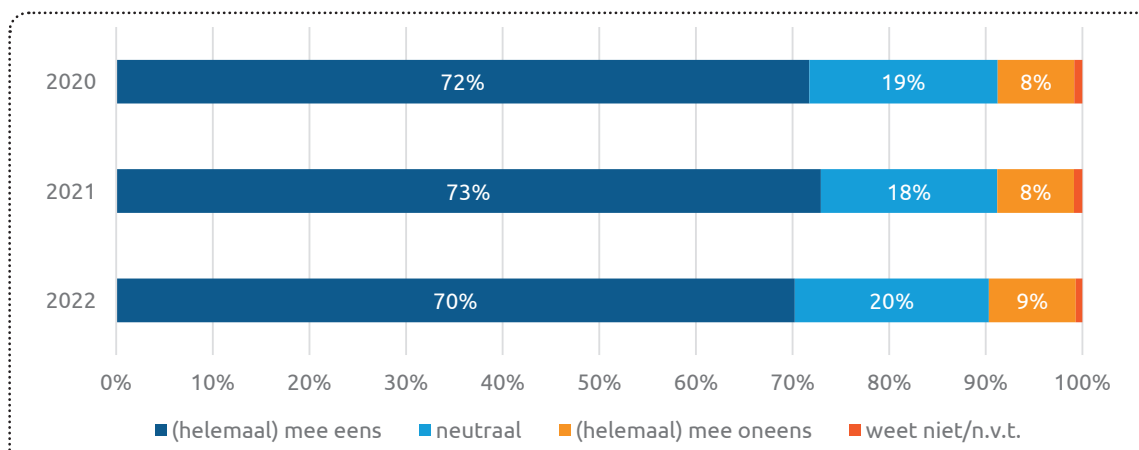
Bron: Werknemersenquête STL, 2022; NEA, 2021

Werknemers: Ik ben tevreden met mijn huidige werk. Naar aard dienstverband



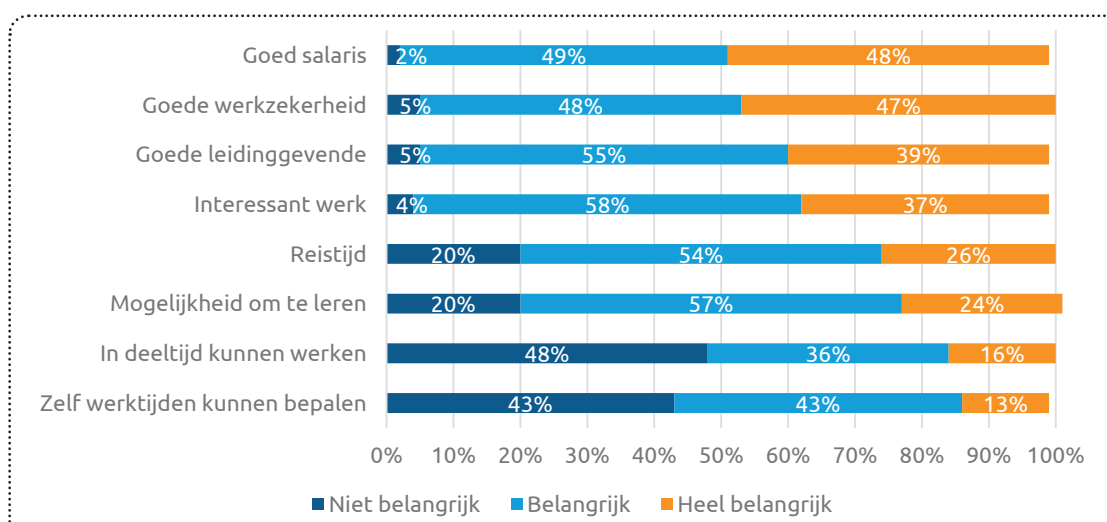
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



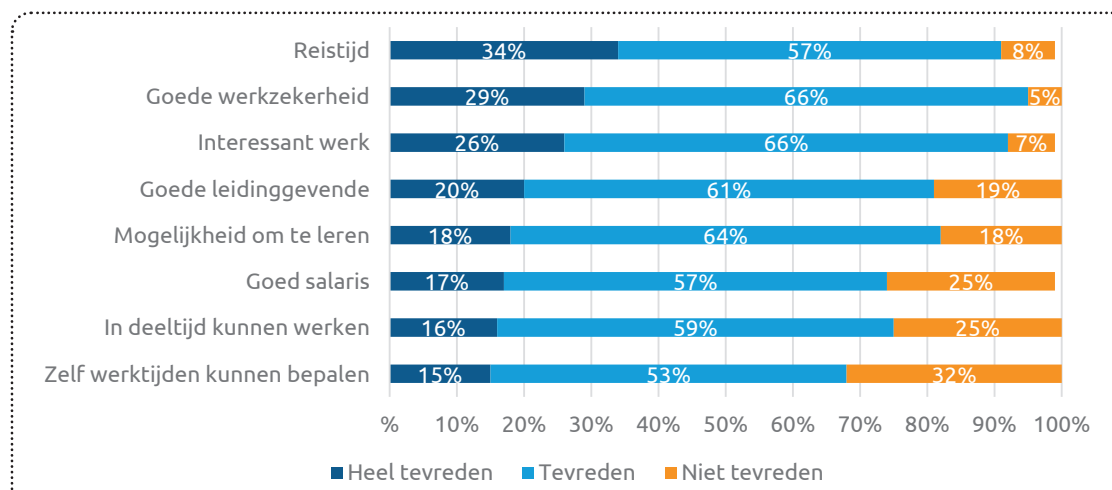
Bron: Werknemersenquête STL, 2022, 2021 en 2019

Belang verschillende arbeidsvoorwaarden, SOOB sector



Bron: NEA/ABF, bewerking STL, 2019

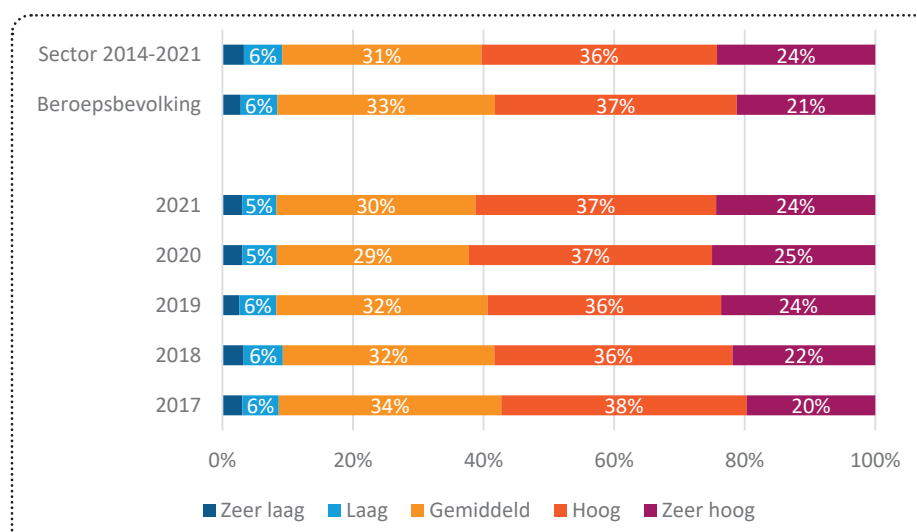
Tevredenheid verschillende arbeidsvoorwaarden, SOOB sector



Bron: NEA/ABF, bewerking STL, 2020

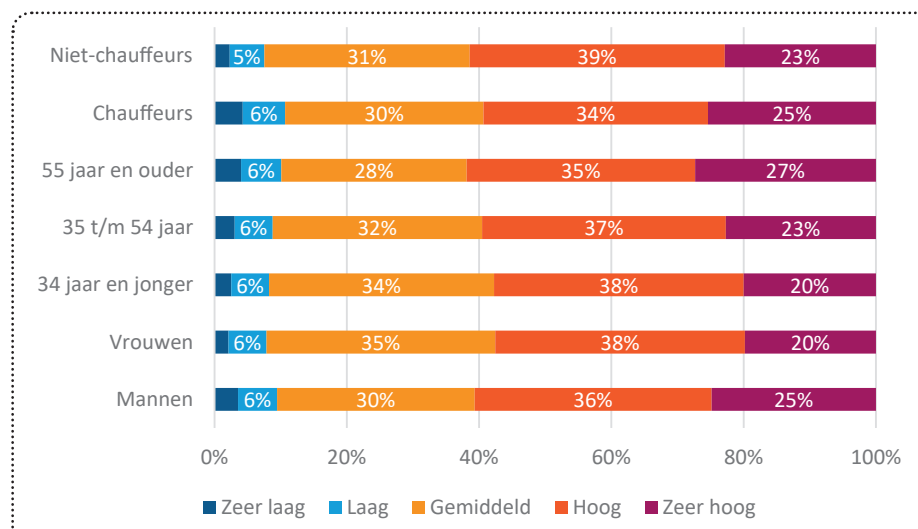
BEVLOGENHEID EN WAARDERING

Mate van bevlogenheid. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



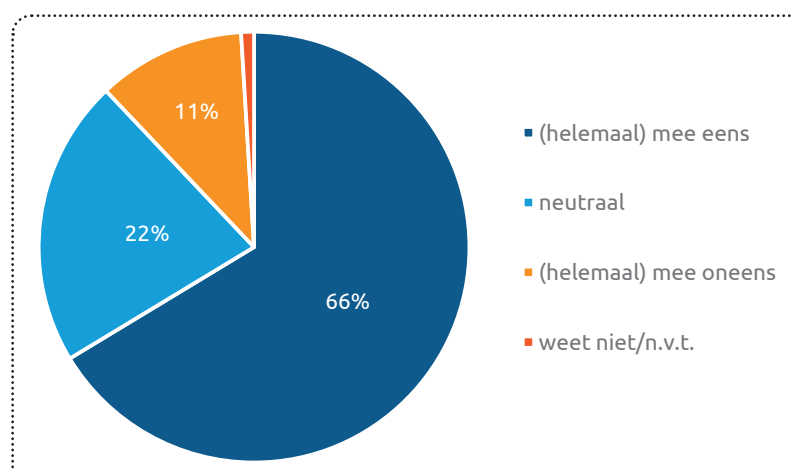
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Mate van bevlogenheid. Naar functie, leeftijd en geslacht



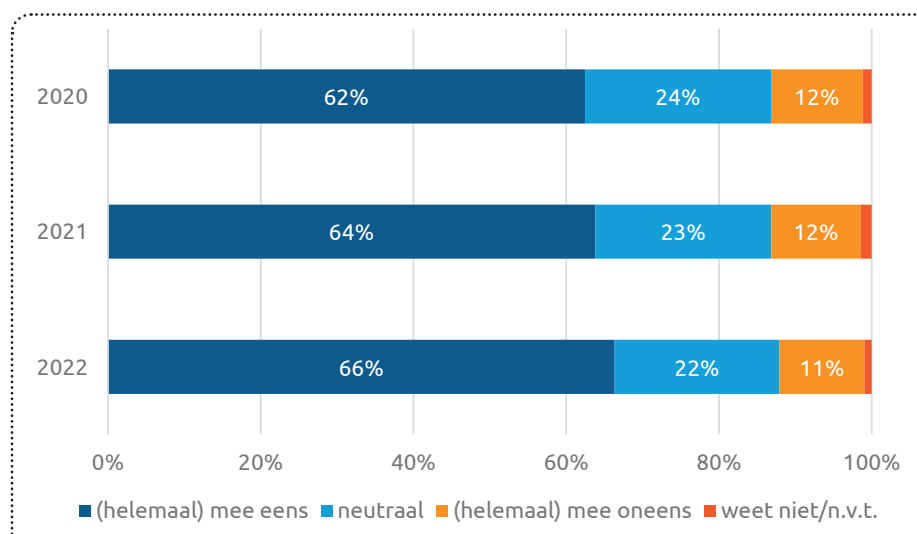
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

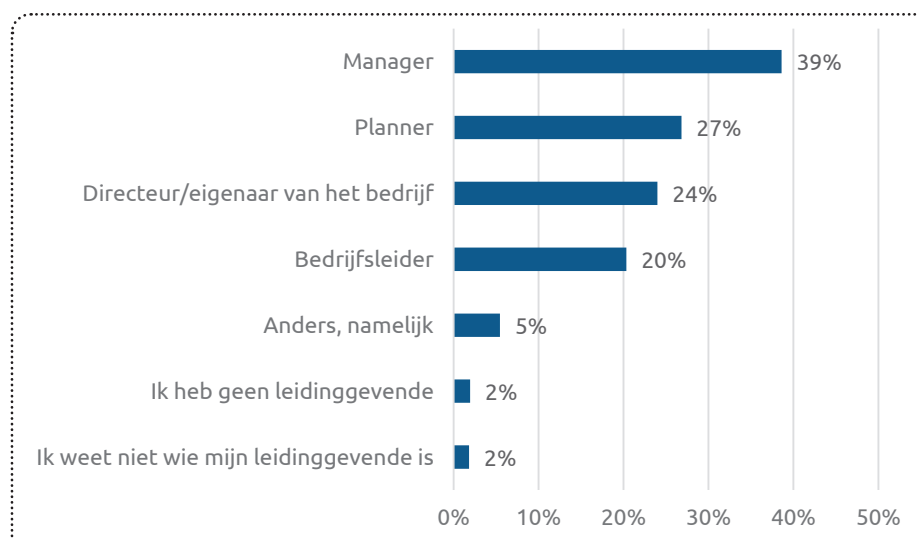
Werknemers: Ik heb het gevoel dat ik gewaardeerd word door mijn leidinggevende. Naar jaar



Bron: Werknemersenquête STL, 2022, 2021, 2020

LEIDINGGEVENDE

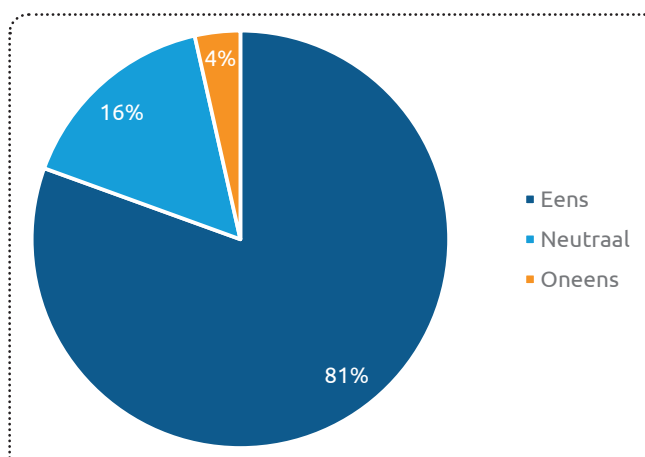
Welke functie(s) heeft jouw leidinggevende?*



* Meerdere antwoorden mogelijk

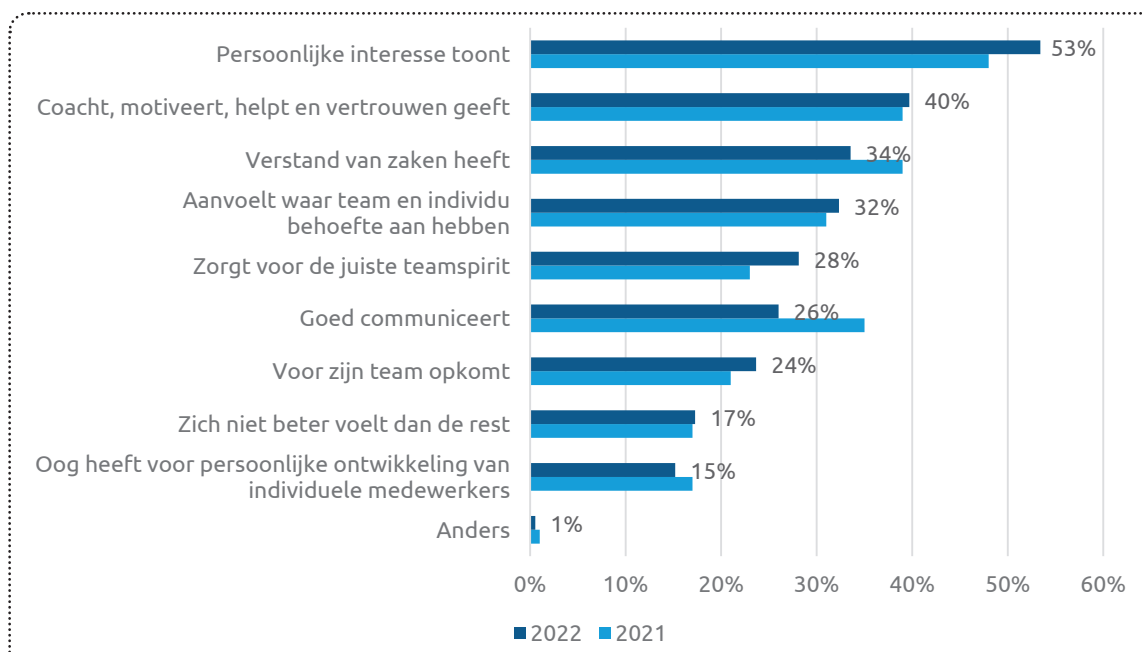
Bron: Werknemersenquête STL, 2021

Stelling werkgevers: In ons bedrijf beschikken de leidinggevenden en/of managers over voldoende leidinggevende vaardigheden



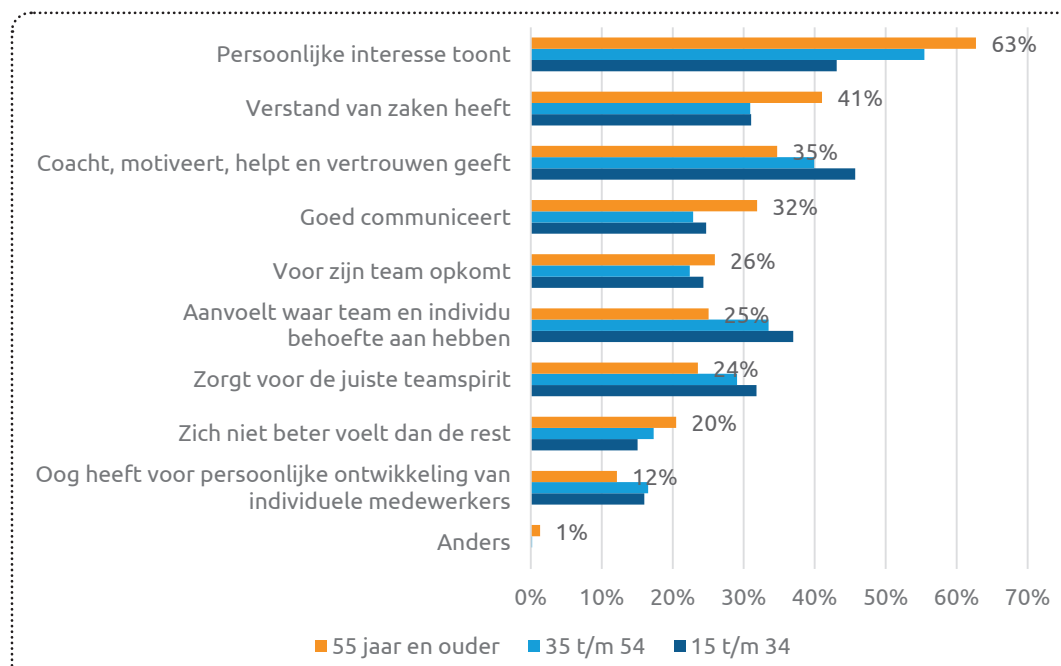
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2021

Werknemers: Een goede leidinggevende is iemand die..., 2021 en 2022



Bron: Werknemersenquête STL, 2021 en 2022

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



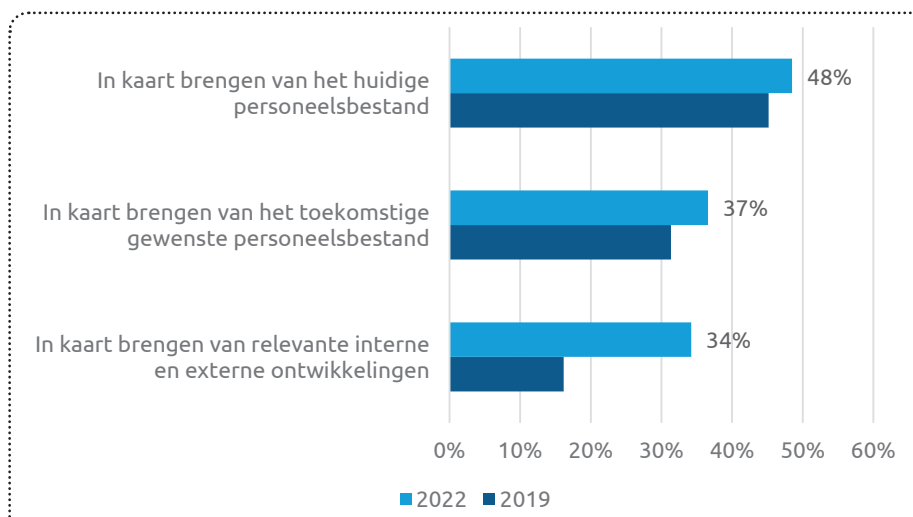
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



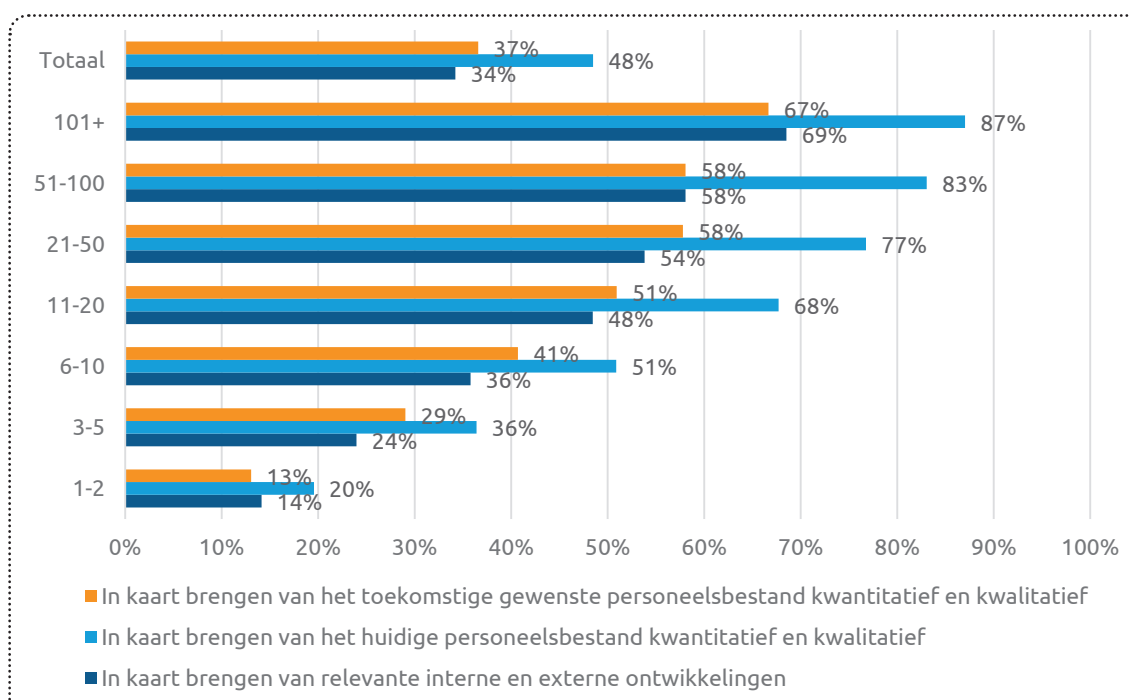
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Strategische personeelsplanning



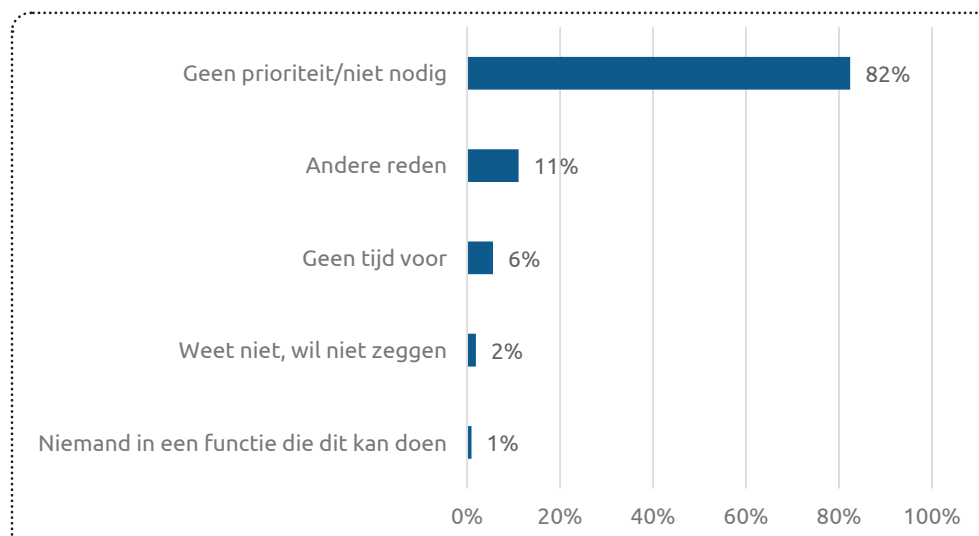
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022 en 2019

Strategische personeelsplanning. Naar bedrijfssomvang



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

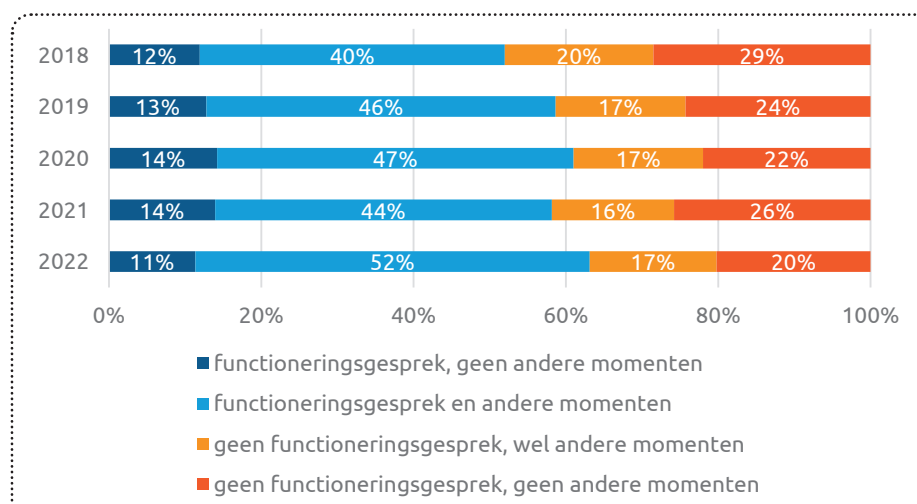
Waarom zijn er geen stappen gezet rondom personeelsplanning?



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

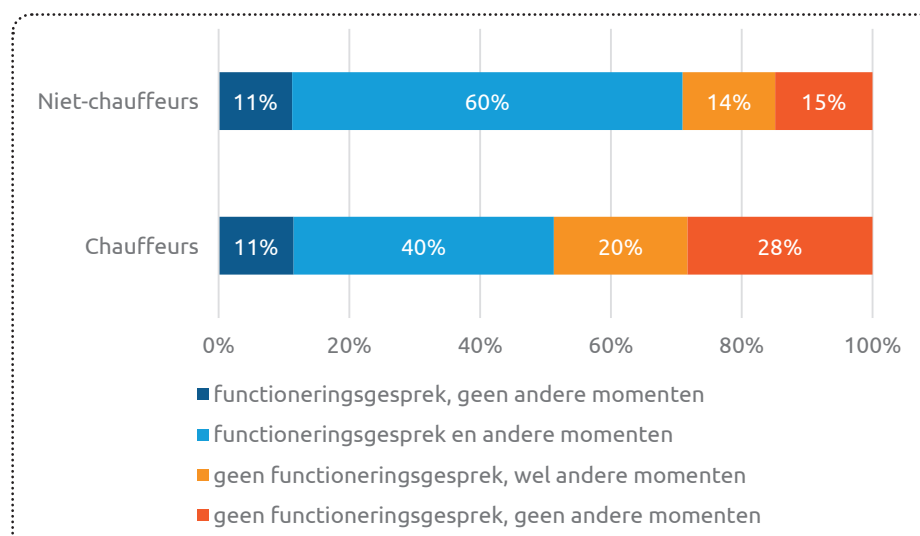
FUNCTIONERINGSGESPREKKEN

Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers, 2018-2022



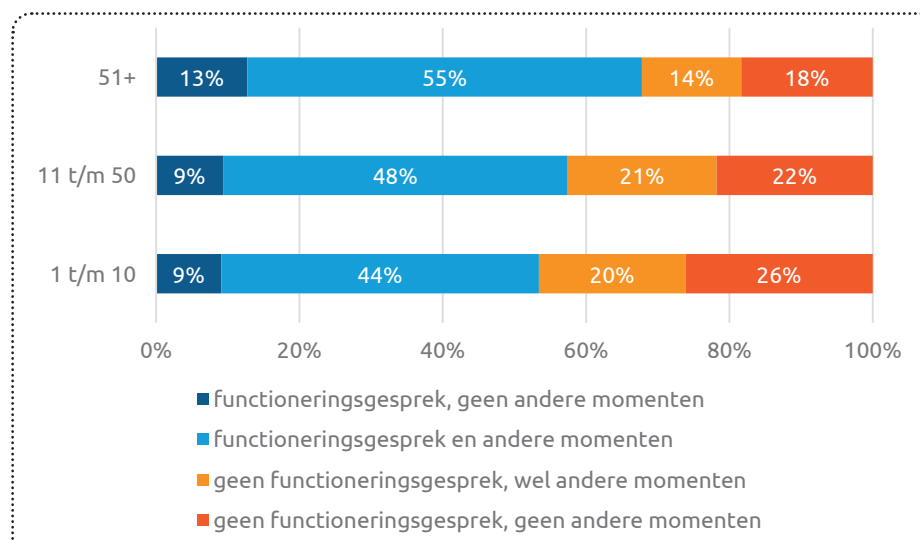
Bron: Werknemersenquête STL, 2018 - 2022

Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers. Naar functie



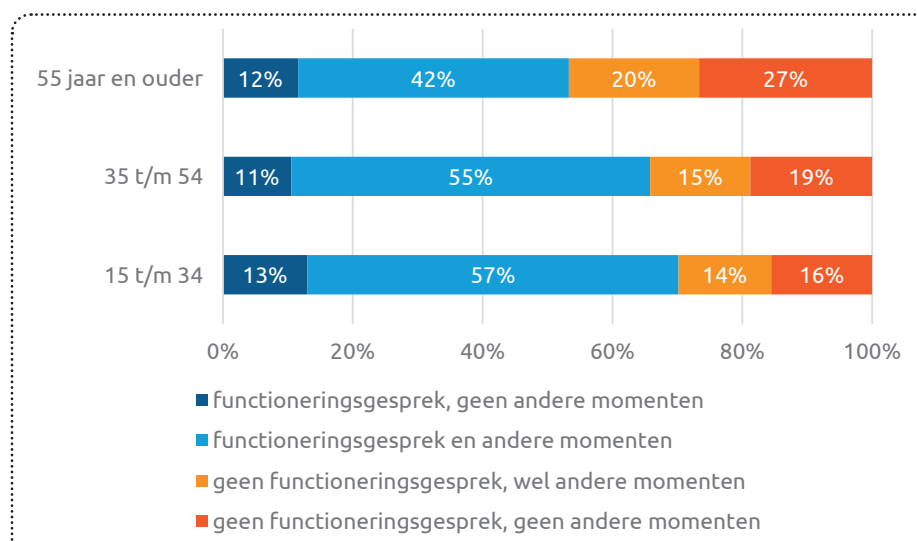
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers. Naar bedrijfsomvang



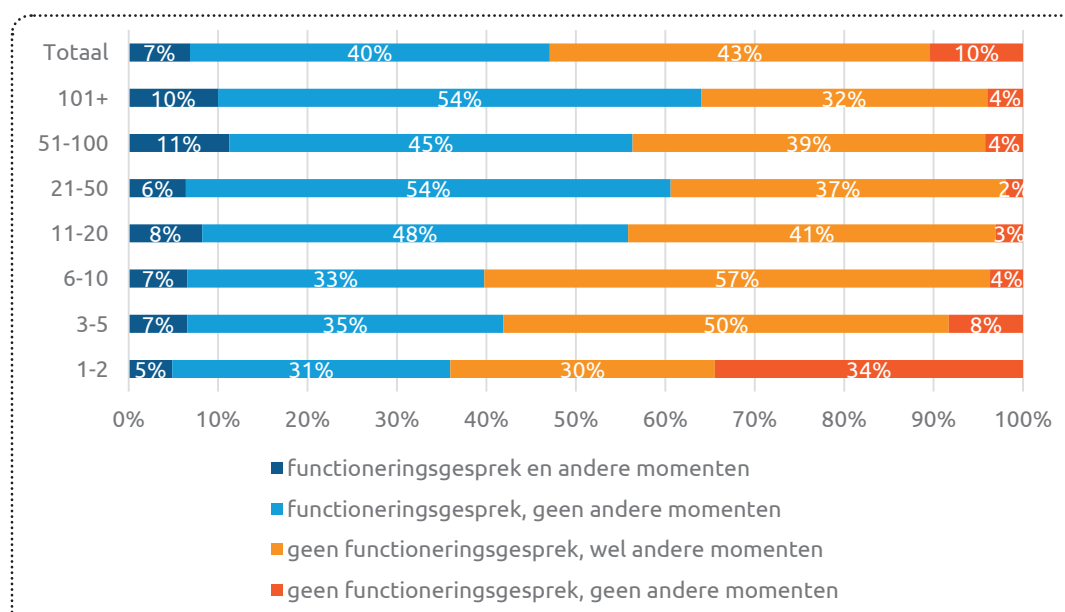
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werknemers. Naar leeftijd



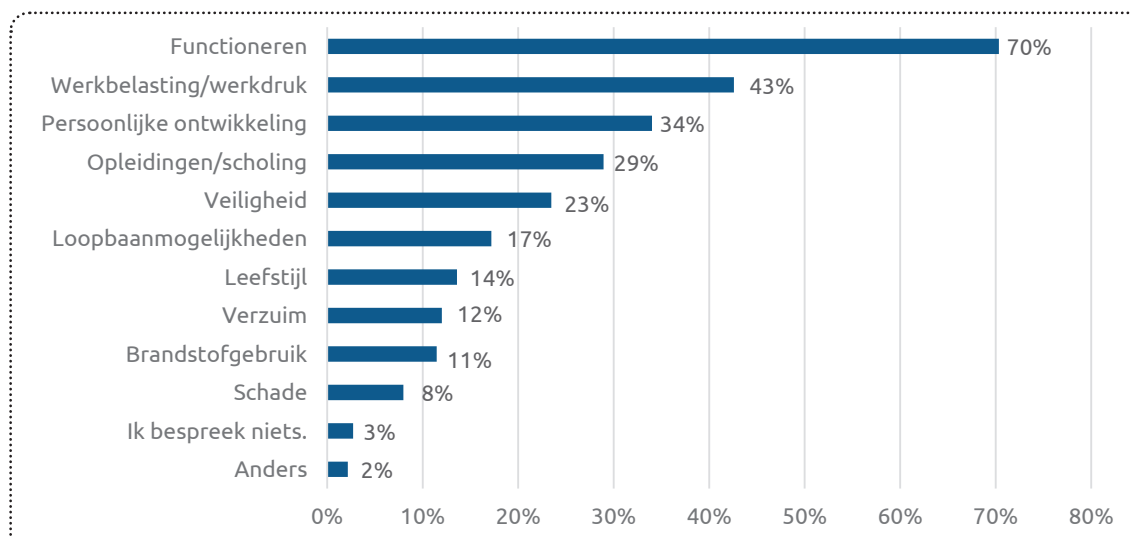
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Momenten waarop het functioneren wordt besproken volgens werkgevers. Sector en naar bedrijfsomvang



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

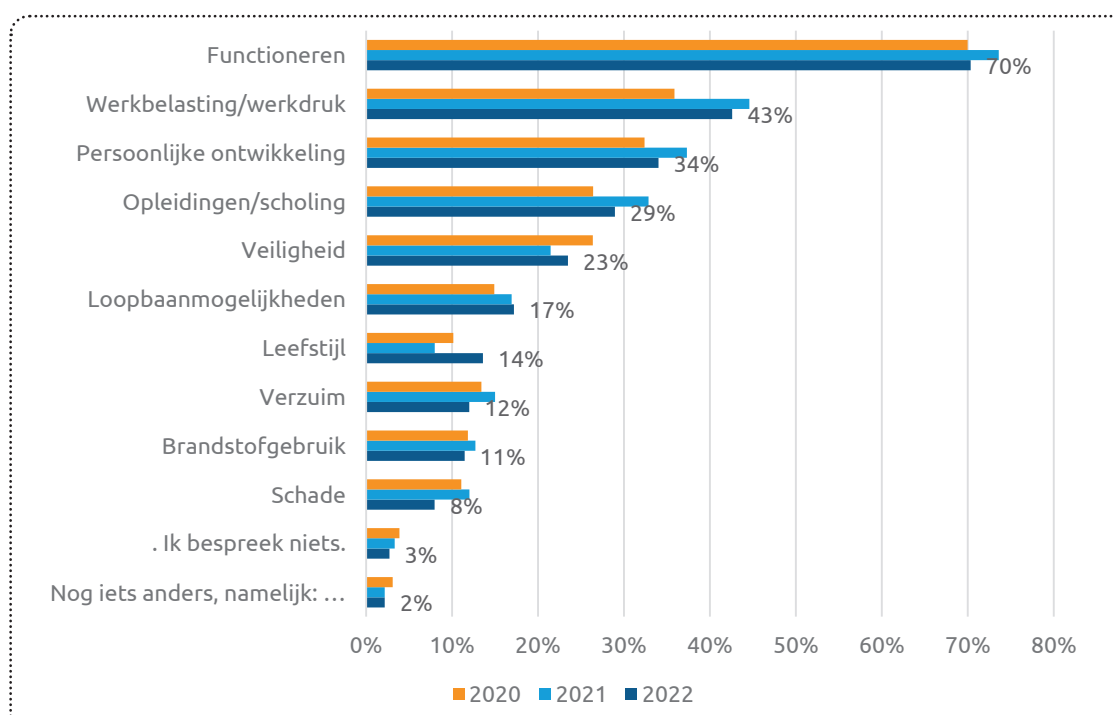
Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgens werknemers*



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

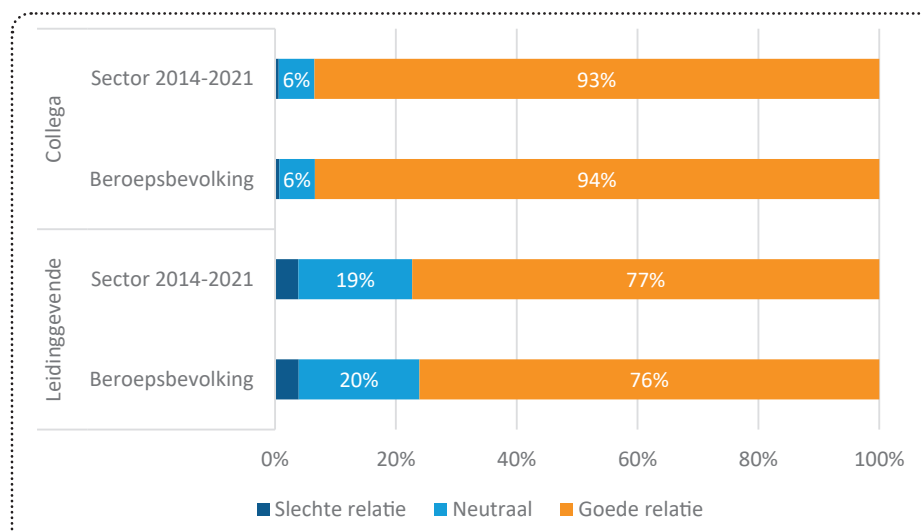
Onderwerpen in afgelopen jaar besproken volgens werknemers.* Naar jaar



Bron: Werknemersenquête STL, 2020 - 2022

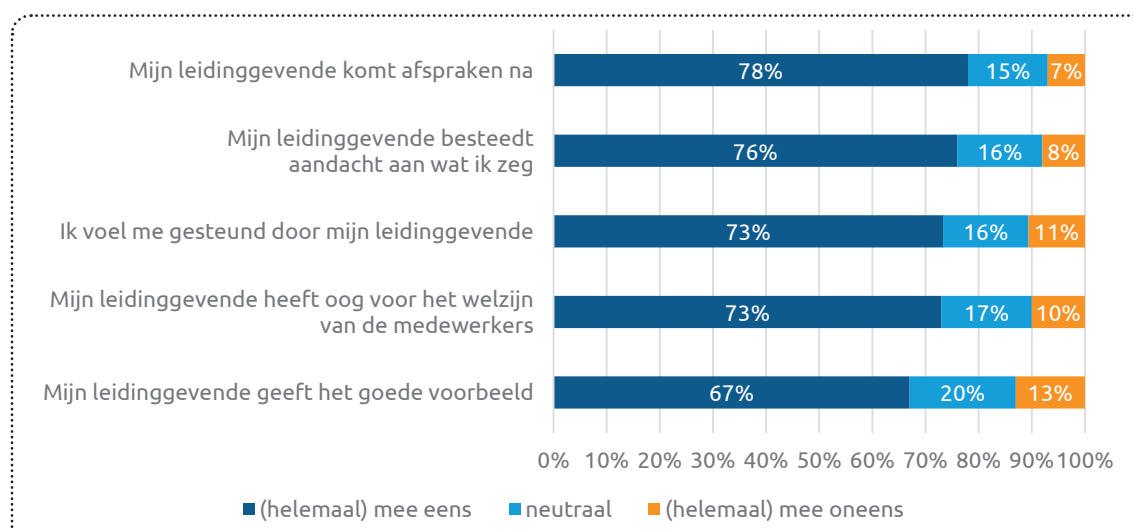
RELATIE LEIDINGGEVENDE EN WERKNEMER

Verhouding met leidinggevende en collega's. Sector versus beroepsbevolking



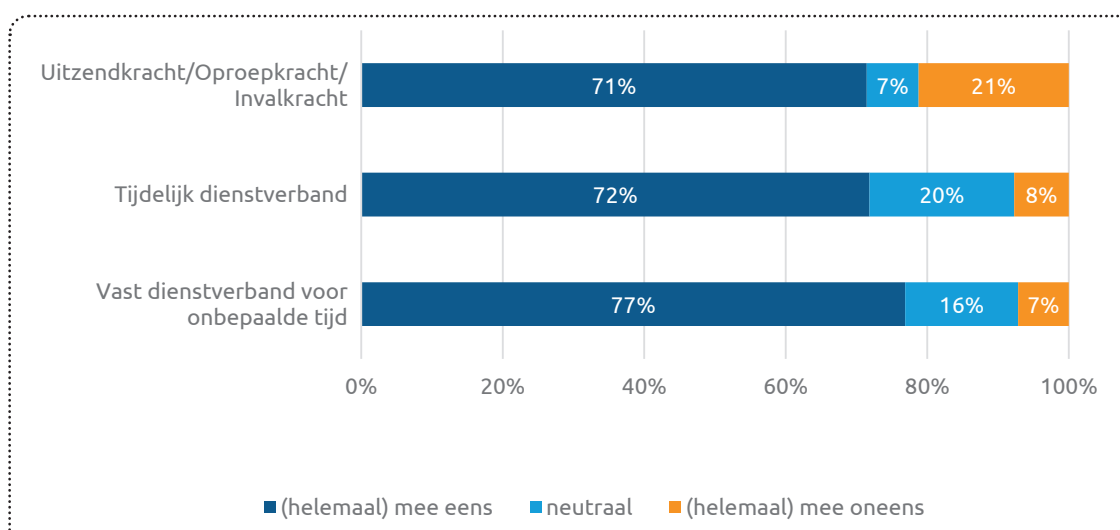
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Relatie met leidinggevende, werknemers



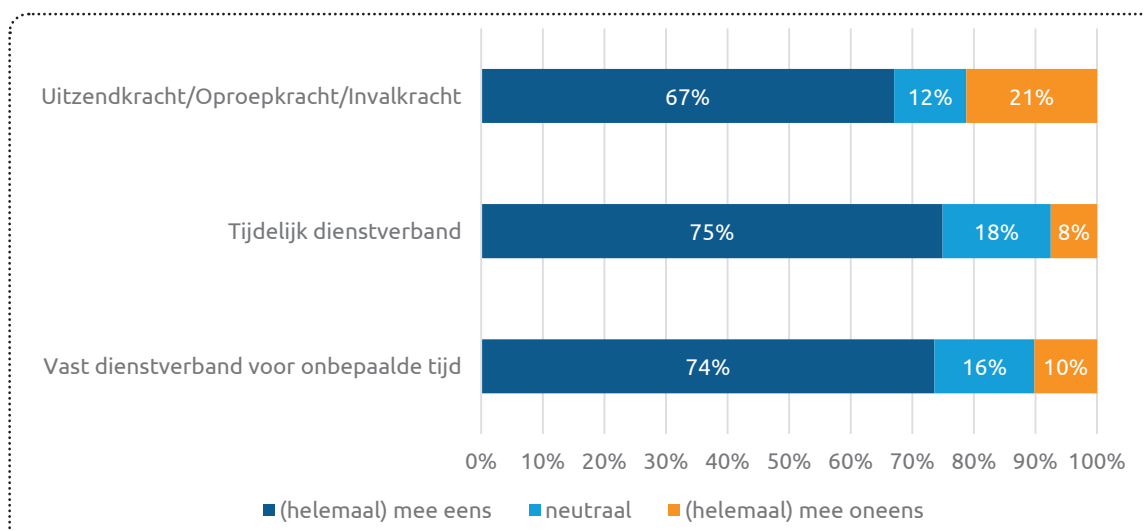
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Werknemers: Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg. Naar dienstverband



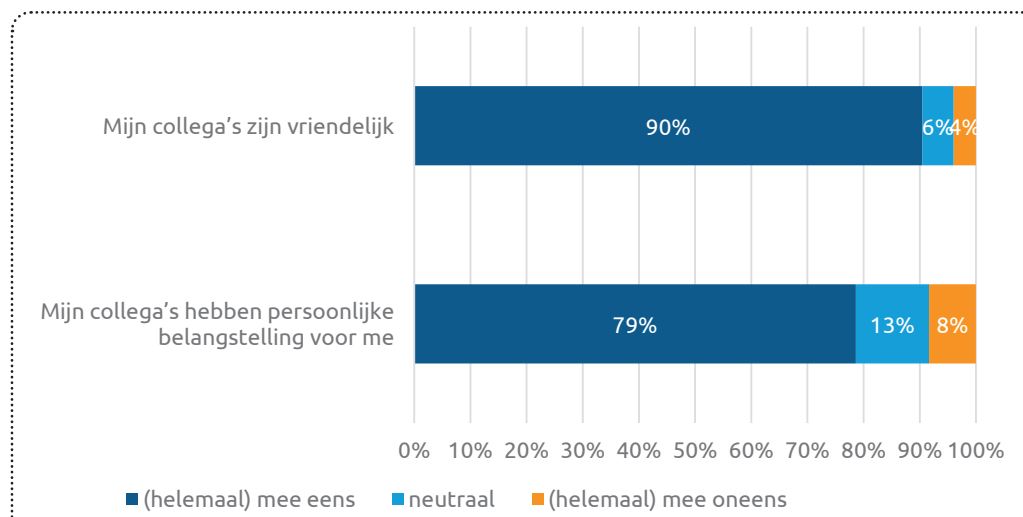
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Werknemers: Ik voel me gesteund door mijn leidinggevende. Naar dienstverband



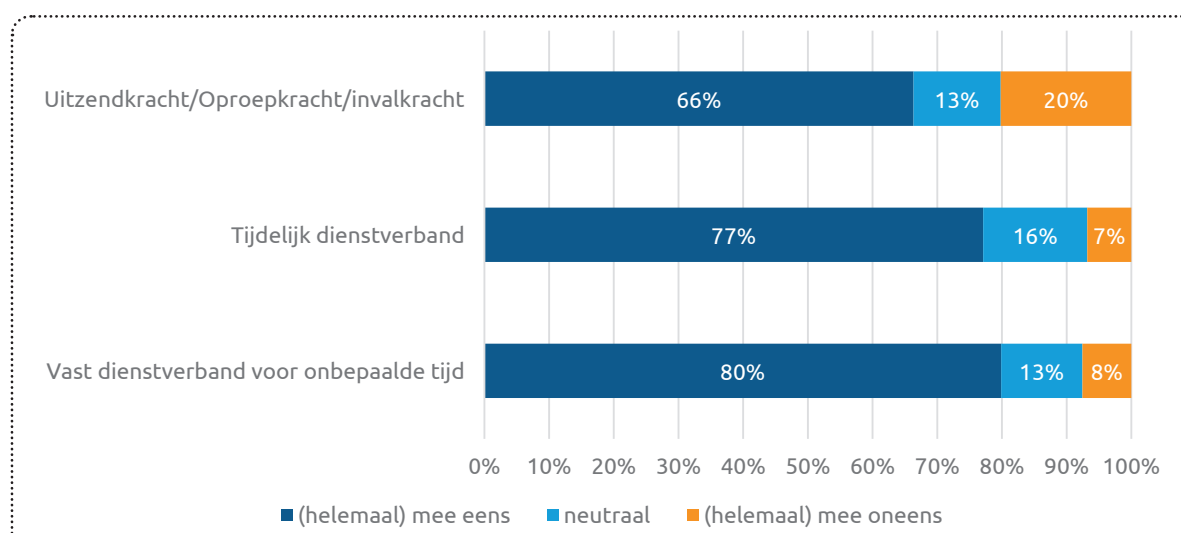
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Relatie met collega's, werknemers



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

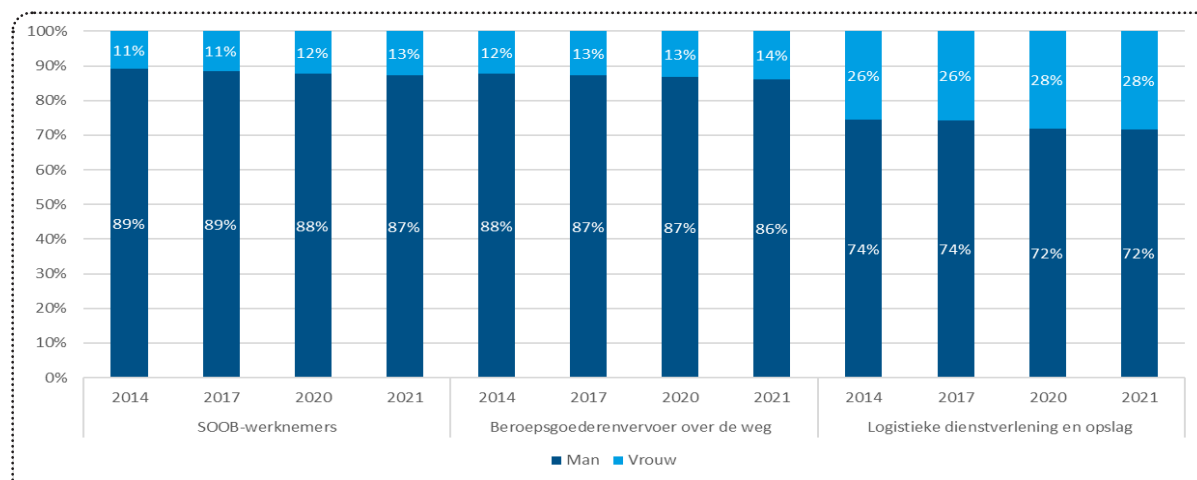
Werknemers: Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me. Naar aard dienstverband



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

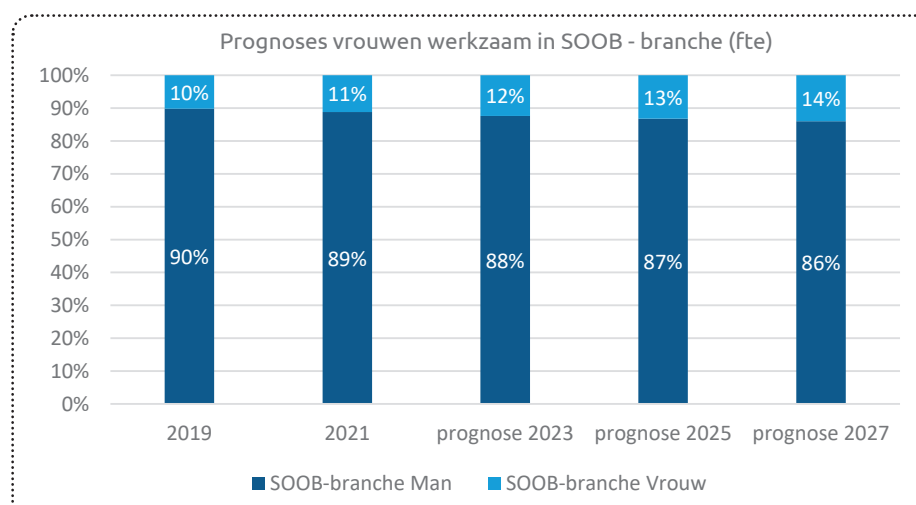
Tabellen Vrouwen in de sector transport en logistiek

Aandeel vrouwen in transport en logistiek

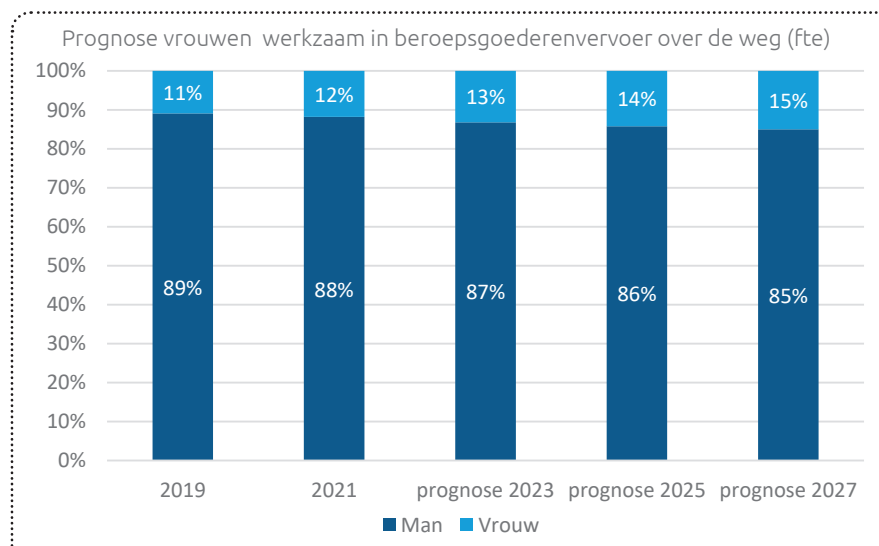


Bron: CBS/ABF Research, 2022

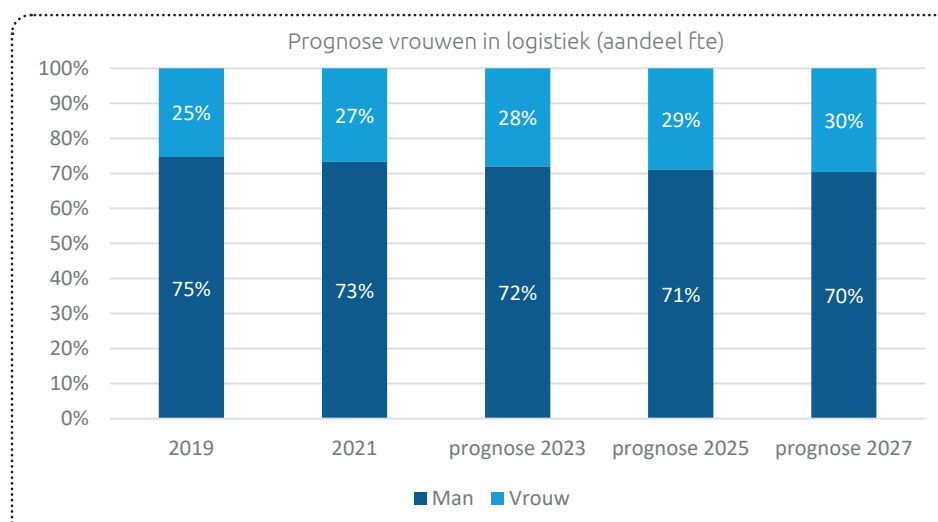
Prognoses vrouwen werkzaam in transport en logistiek (in fte)



Bron: CBS/ABF Research, 2022

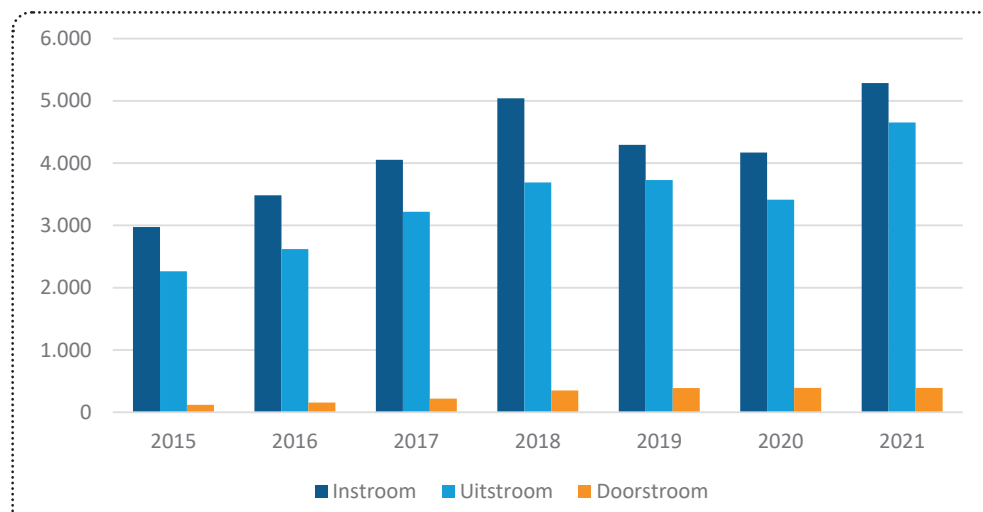


Bron: CBS/ABF Research, 2022



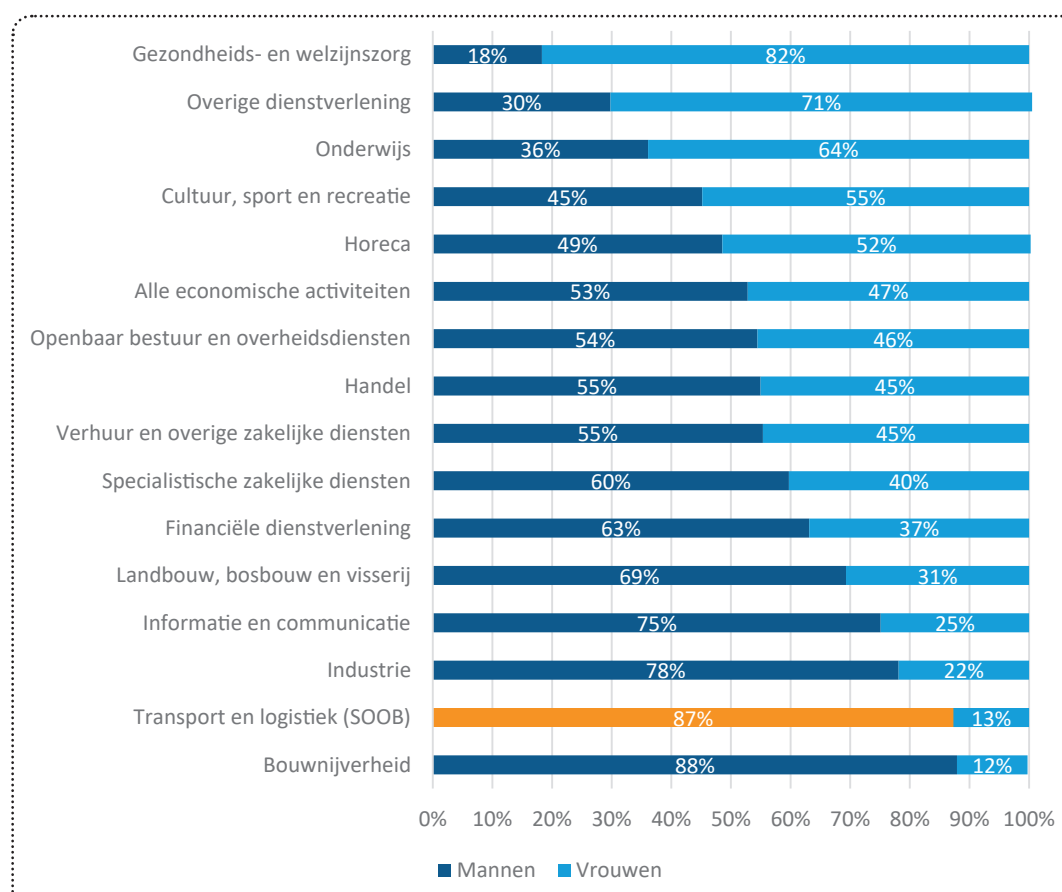
Bron: CBS/ABF Research, 2022

In-, uit- en doorstroom vrouwen (SOOB)



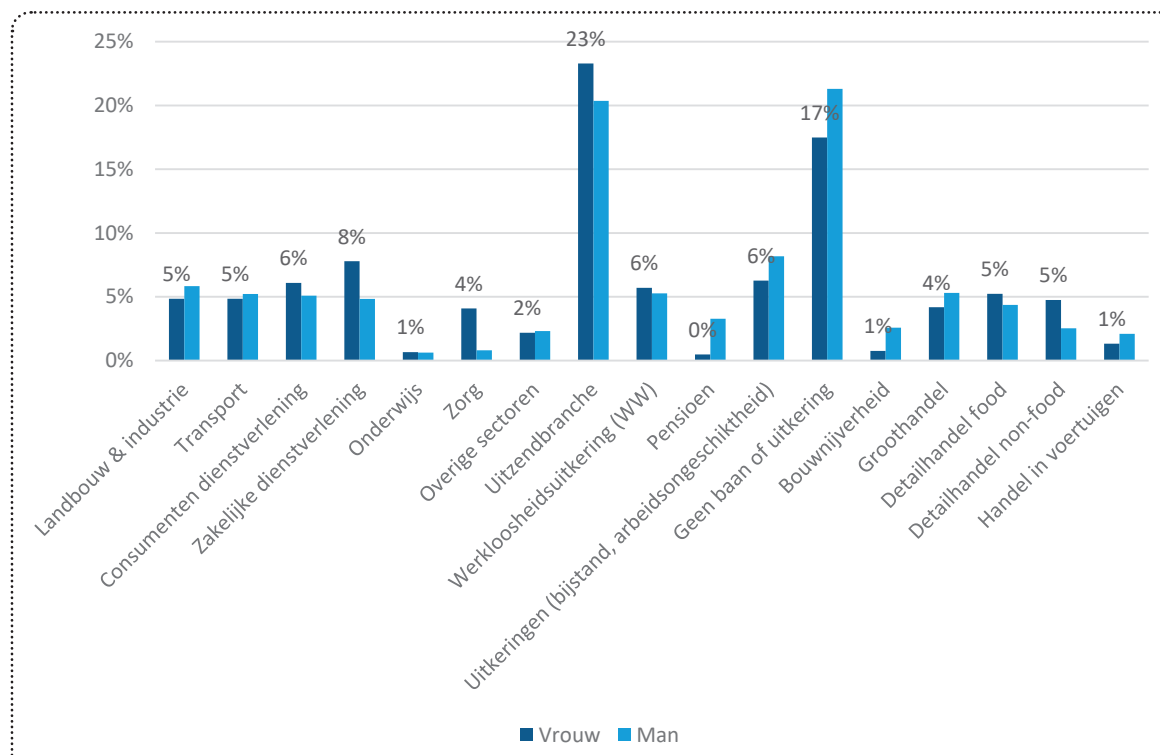
Bron: CBS/ABF Research, 2022

Aandeel vrouwen in sectoren



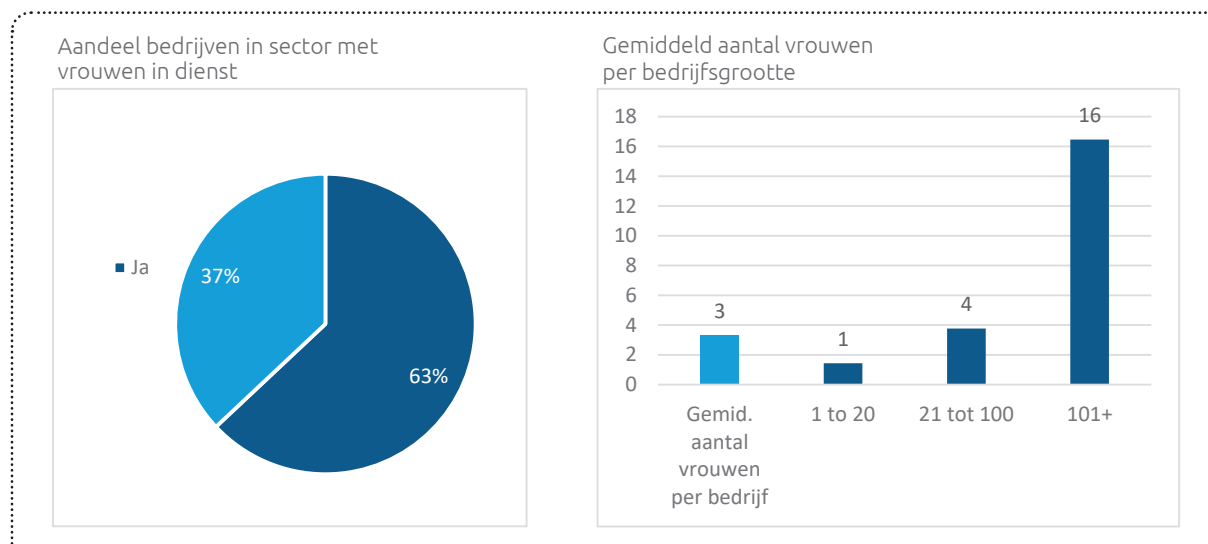
Bron: CBS, 2022

Herkomstsectoren werknemers bij instroom in SOOB-bedrijven (2021)



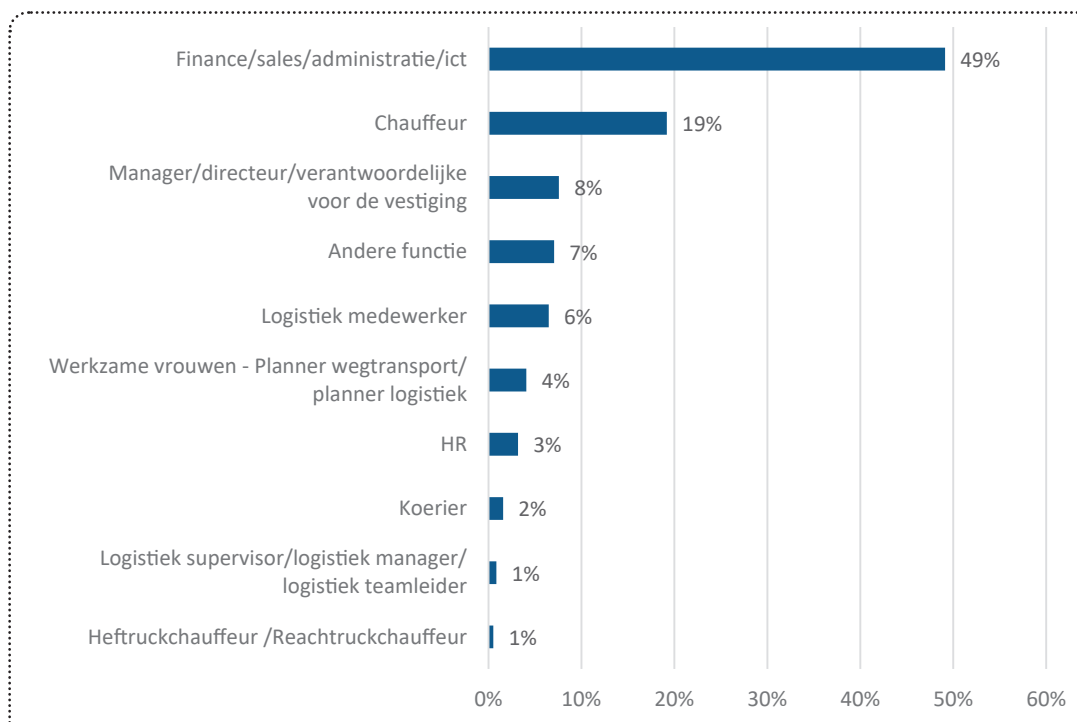
Bron: CBS/ABF Research, bewerking STL, 2022

Aandeel bedrijven in sector met vrouwen in dienst



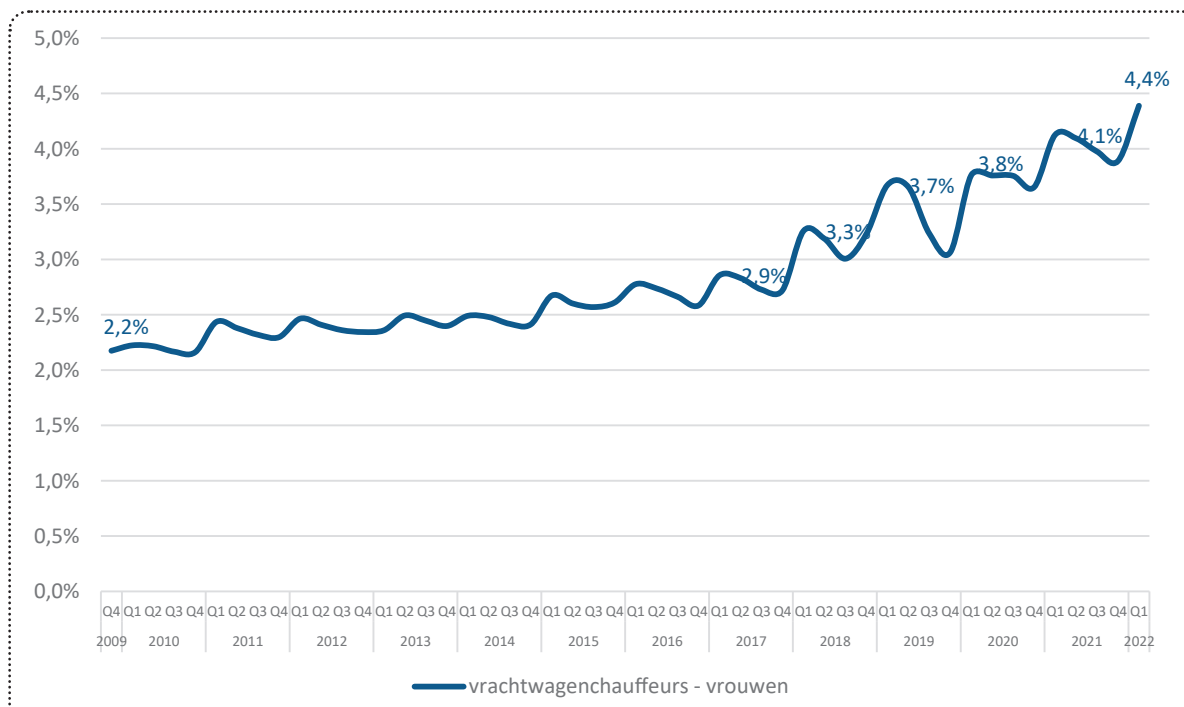
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Verdeling vrouwelijke werknemers in de sector naar functie



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

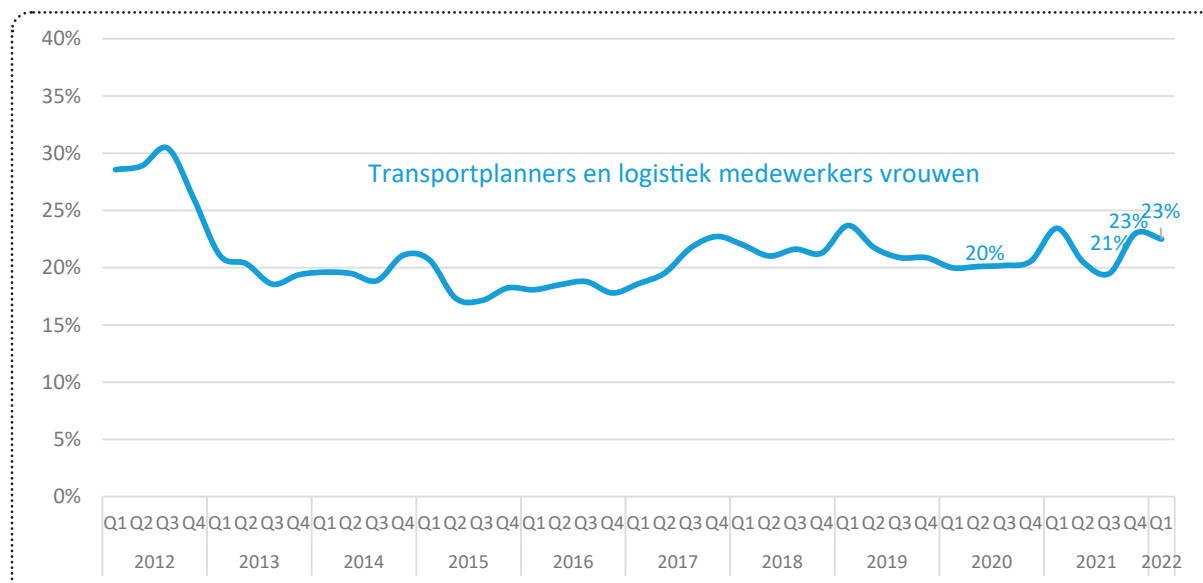
Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs



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

Bron: Pensioenfonds Vervoer, 2022

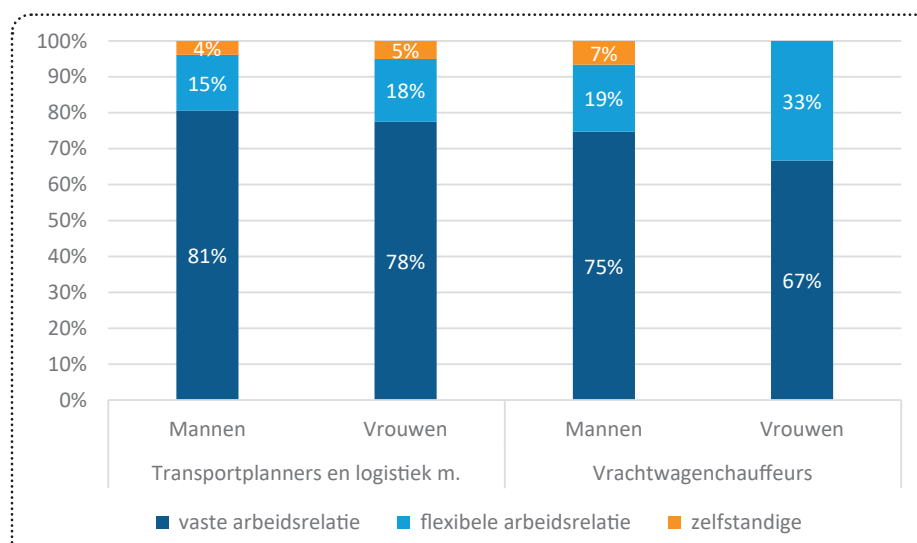
Aandeel vrouwelijke transportplanners en logistiek medewerkers



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

Bron: CBS 2022, bewerking STL

Vast of flexibel contract

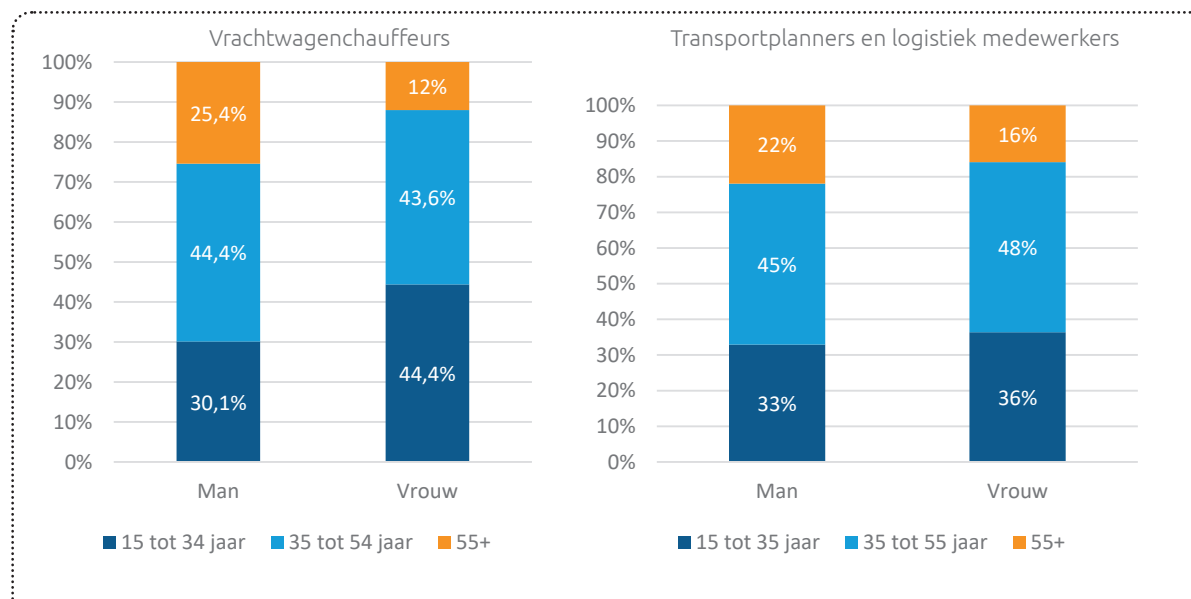


* Aandeel vrouwelijke chauffeurs zelfstandige en flexibele arbeidsrelatie: 0%. In de onderliggende CBS-telling worden aantallen lager dan 1.000 niet weergegeven. Er zijn dus minder dan 1.000 \ die als chauffeur en als zelfstandige of met een flexibele arbeidsrelatie werken.

* Meting 2020

Bron: CBS 2021, bewerking STL

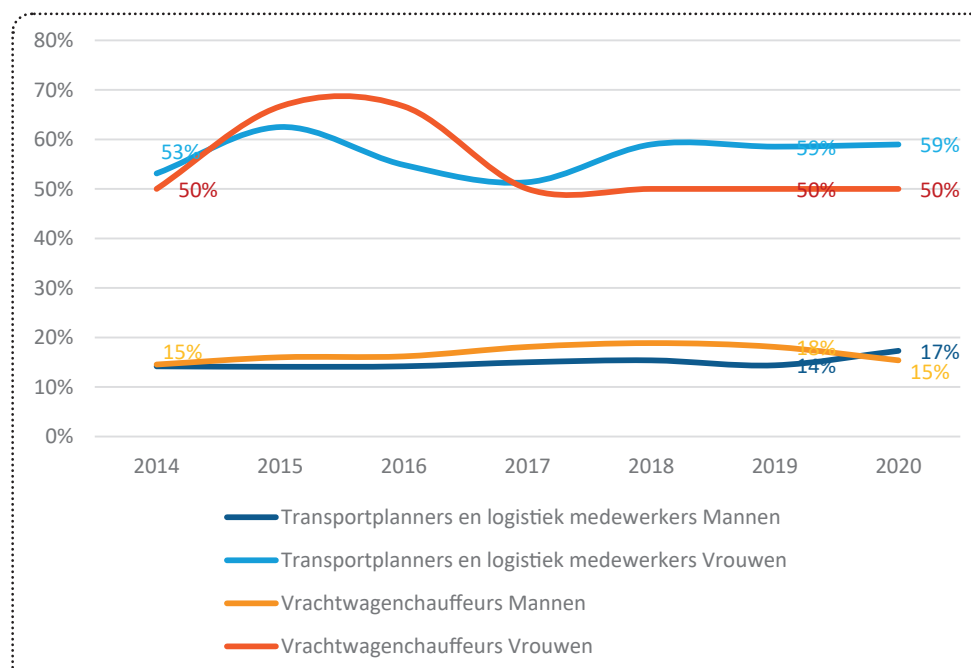
Leeftijdsopbouw werknemers in sector



* Meting 2021

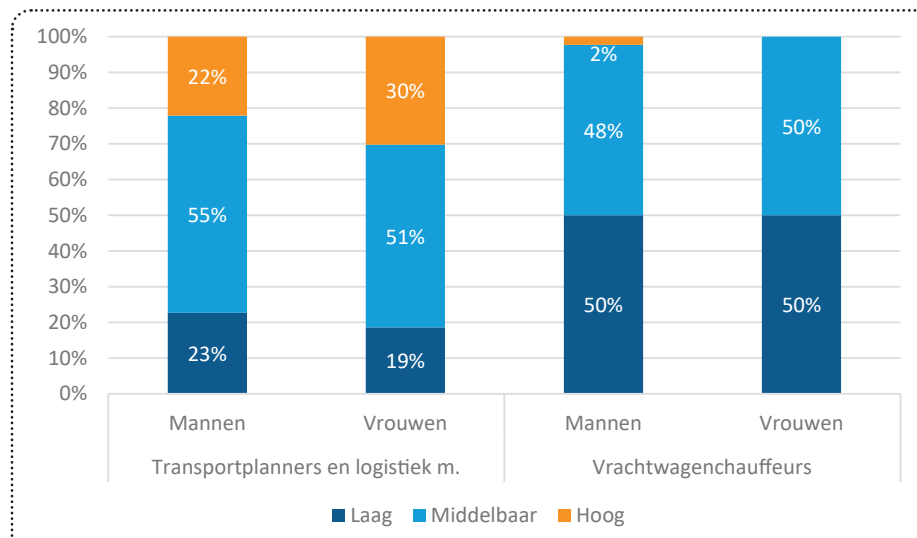
Bron: CBS 2022, bewerking STL

Aandeel parttimers (minder dan 35 uur per week)



Bron: CBS 2021, bewerking STL

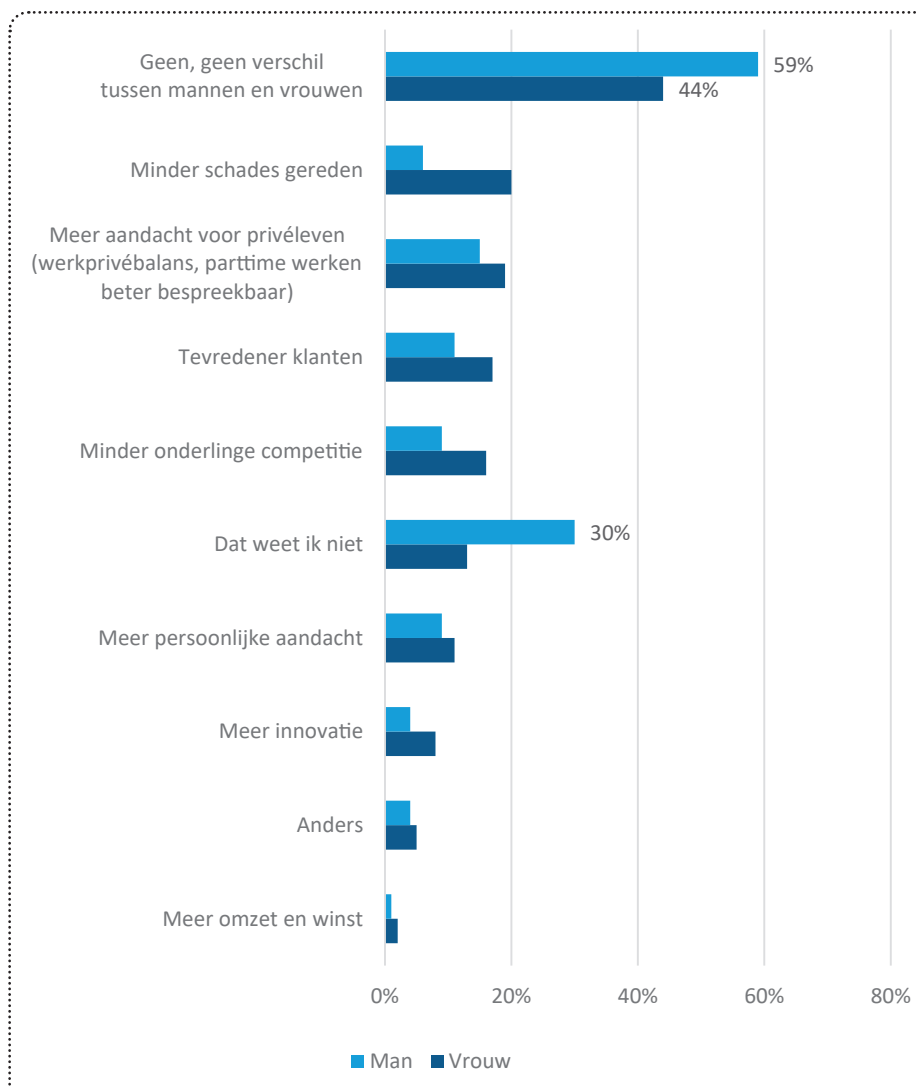
Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek



* Meting 2021

Bron: CBS 2022, bewerking STL

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



Bron: TON-lezerspanel, 2021

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