

Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkttrapportage 2022

Vitaliteit

Januari 2023

Inhoud

Bronnen	VIII
Onderzoek uitgevoerd en of begeleid door STL	VIII
Onderzoek, analyses en registraties door derden	X
Tabellen Vitaliteit	1
Werken tot het pensioen.	1
Gezondheid en leefstijl.	13
Verzuim	22

Index van figuren

Tabellen Vitaliteit

Werken tot het pensioen

Werknemers: Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen?	1
Werknemers: Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? 2018 t/m 2022	1
Werknemers: Wil of kun je het werk wat je nu doet tot aan je pensioen blijven doen? Naar geslacht, functie en leeftijd	2
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen, 2018 t/m 2022	2
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Niet willen versus niet kunnen	3
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Naar leeftijd	3
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Naar functie	4
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Naar aard dienstverband	4
Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers	5
Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers. Naar leeftijd	5
Werknemers: Gemiddelde pensioenleeftijd sector transport en logistiek (SOOB)	6
Werknemers: Werkvermogen. Sector (2014 - 2021) versus beroepsbevolking (Blik op werk, 2017) en naar jaar	6
Werknemers: Werkvermogen. Naar functie, leeftijd en geslacht	7
Werkgevers: Onze vestiging stimuleert de duurzame inzetbaarheid van onze werknemers	7
Werkgevers: Onze vestiging stimuleert de duurzame inzetbaarheid van onze werknemers. Naar branche	8
Getroffen maatregelen door werkgevers om werknemers inzetbaar te houden, 2020 en 2022 ...	8
Aanbod maatregelen volgens werknemers, 2020 t/m 2022	9

Werknemers. Stellingen duurzame inzetbaarheid	9
Stelling werknemer: Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen. Naar leeftijd.....	10
Stelling werknemer: Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen. Naar functie.....	10
Stelling werknemer: Ik ben bewust bezig met mijn duurzame inzetbaarheid. Naar leeftijd.....	11
Stelling werknemer: Ik weet hoe ik mijn duurzame inzetbaarheid kan verbeteren. Naar leeftijd.....	11
Stelling werkgevers: Onze werknemers zijn bewust bezig met hun inzetbaarheid.....	12
Stelling werkgever: Onze werknemers zijn bewust bezig met hun inzetbaarheid. Naar bedrijfsomvang.....	12
Gezondheid en leefstijl	
Beoordeling gezondheid. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar.....	13
Beoordeling gezondheid. Naar functie, leeftijd en geslacht.....	13
Gemeten BMI. Sector versus beroepsbevolking.....	14
Zelf gerapporteerd BMI. Sector en naar jaar.....	14
Zelf gerapporteerd BMI. Naar functie, leeftijd en geslacht.....	15
Beweegnorm.....	15
Beweegnorm. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar.....	15
Beweegnorm. Naar functie, leeftijd en geslacht.....	16
Aandeel (niet) rokers. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar.....	16
Aandeel (niet-)rokers. Naar functie, leeftijd en geslacht.....	17
Vindt u dat u voldoende slaapt? Sector versus beroepsbevolking en naar jaar.....	17
Vindt u dat u voldoende slaapt? Naar functie, leeftijd en geslacht.....	18
Aantal uren slaap. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar.....	18
Aantal uren slaap. Naar functie, leeftijd en geslacht.....	19

Mate van verantwoordelijkheid voor gezond blijven werken tot pensioen, werknemers en werkgevers	19
Stellingen leefstijl. Werknemers	20
Stelling werknemer: Mijn werkgever doet er veel aan om de werknemers van het bedrijf gezond te houden. Naar aard dienstverband	20
Stelling werknemer: Ik vind het lastig om met mijn leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten. Naar leeftijd	21
Stelling werknemer: Ik vind het lastig om met mijn leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten. Naar aard dienstverband	21

Verzuim

Verzuimpercentages sector Vervoer over land, landelijk en beroep vrachtwagenchauffeur	22
Stelling werkgevers: Ik verwacht dat het verzuim van mijn werknemers de komende jaren zal toenemen	22
Stelling werkgevers: Ik verwacht dat het verzuim van mijn werknemers de komende jaren zal toenemen. Naar bedrijfsomvang	23
Stelling werkgevers: Ik verwacht dat het verzuim van mijn werknemers de komende jaren zal toenemen. Naar branche	23
Klachten laatste verzuim, sector en landelijk	24
Klachten laatste verzuim, 2020 t/m 2022	25
Klachten laatste verzuim. Naar leeftijd	25
Klachten laatste verzuim. Naar functie	26
Verzuimklachten gevolg van werk? Sector versus landelijk	26
Verzuimklachten gevolg van werk? Naar functie	27
Schatting aandeel werkgerelateerd verzuim, volgens werkgevers	27
Schatting aandeel werkgerelateerd verzuim. Werkgevers. Naar bedrijfsomvang	28
Oorzaken werkgerelateerd verzuim, 2020 t/m 2022	28
Stelling werkgevers: Werkgevers kunnen zélf het ziekteverzuim beperken. Naar bedrijfsomvang	29
Volgens werkgevers uitgevoerde activiteiten om verzuim te voorkomen	29

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 bedrijfsomvang 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/35arbeitsmarktregios.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 beroepsgoedervervoerders. 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 beroepsgoedervervoer 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.

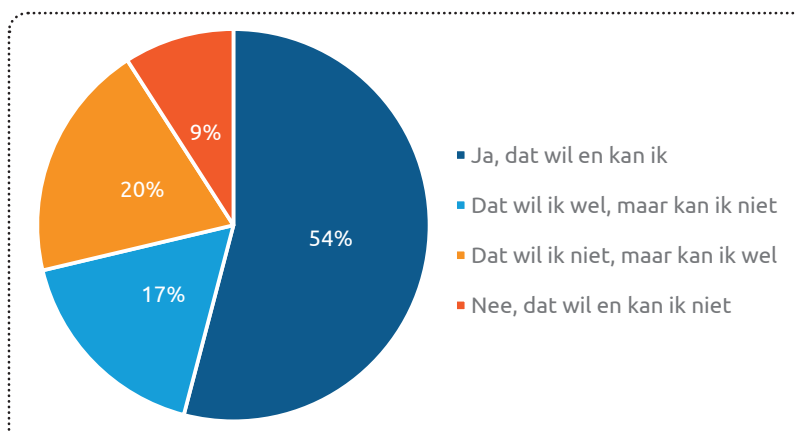
- *UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen)* draagt zorg voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen zoals de WW, WIA en Ziektewet en biedt daarnaast uitgebreide arbeidsmarktinformatie (dashboards). Relevant is de informatie over het aantal openstaande vacatures en arbeidsmarktkrapte (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 Vitaliteit

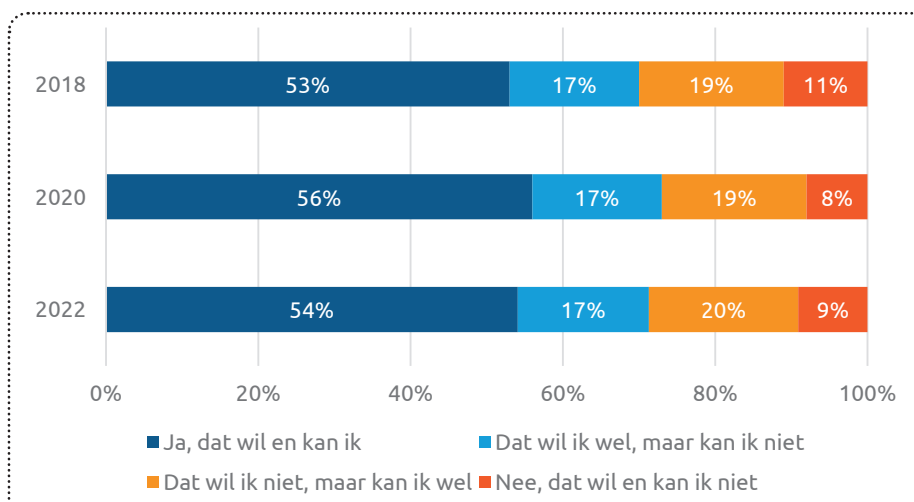
WERKEN TOT HET PENSIOEN

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



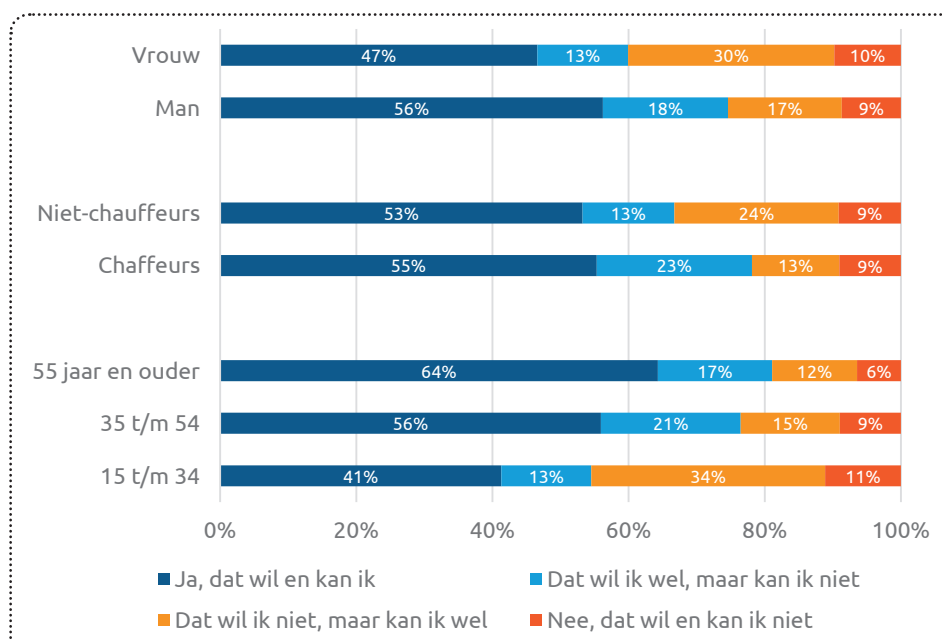
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



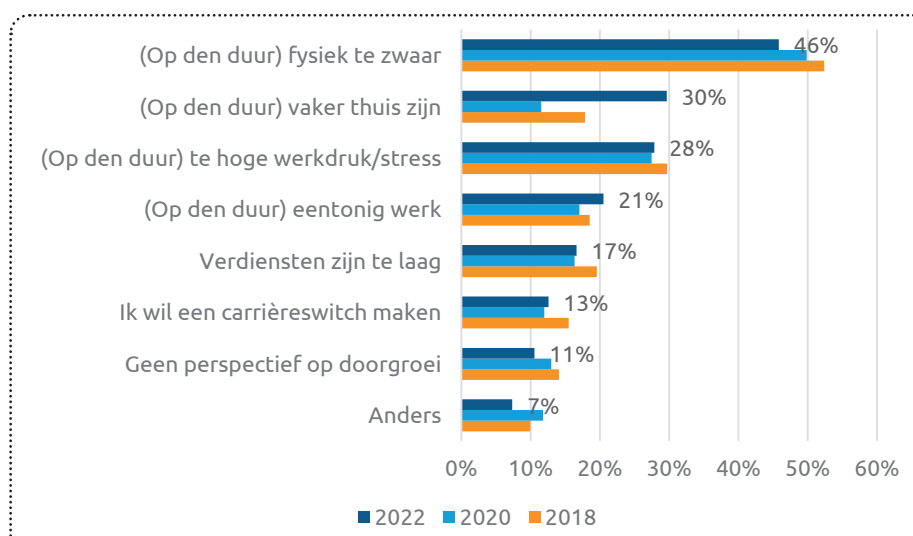
Bron: Werknemersenquête STL, 2018 t/m 2022

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

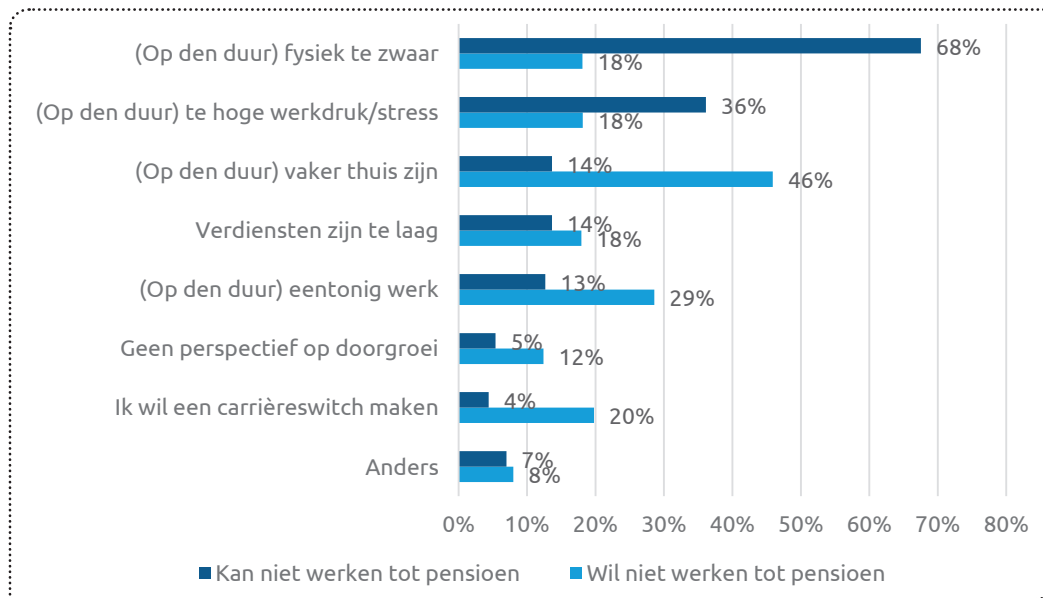
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen*, 2018 t/m 2022



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2022, 2020 & 2018

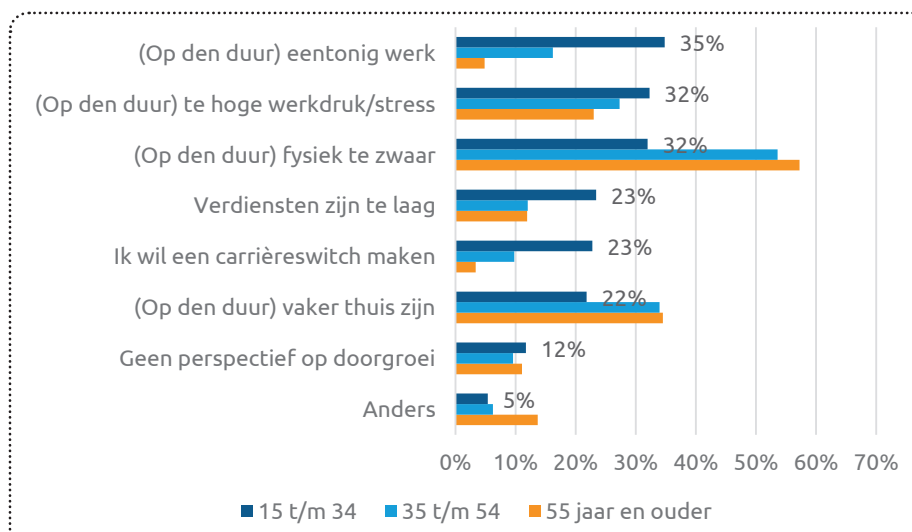
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen. Niet willen versus niet kunnen*



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

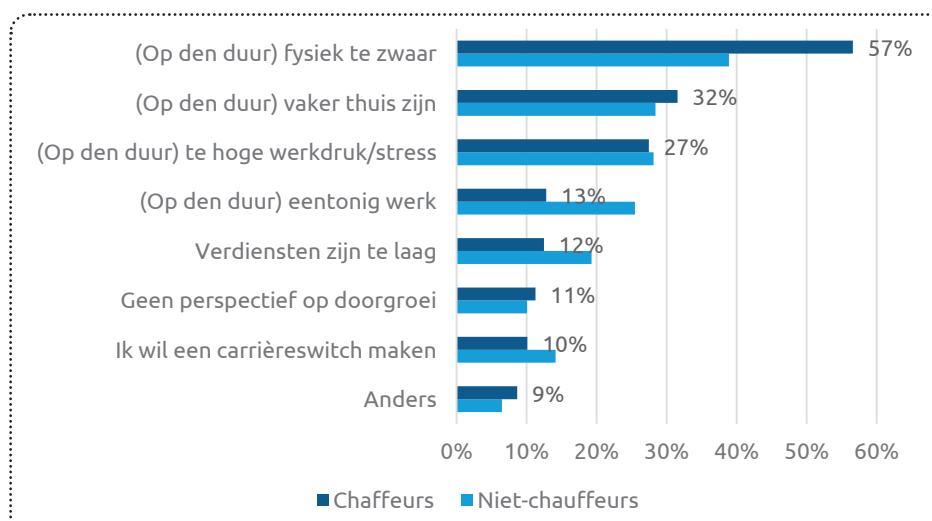
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen.* Naar leeftijd



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

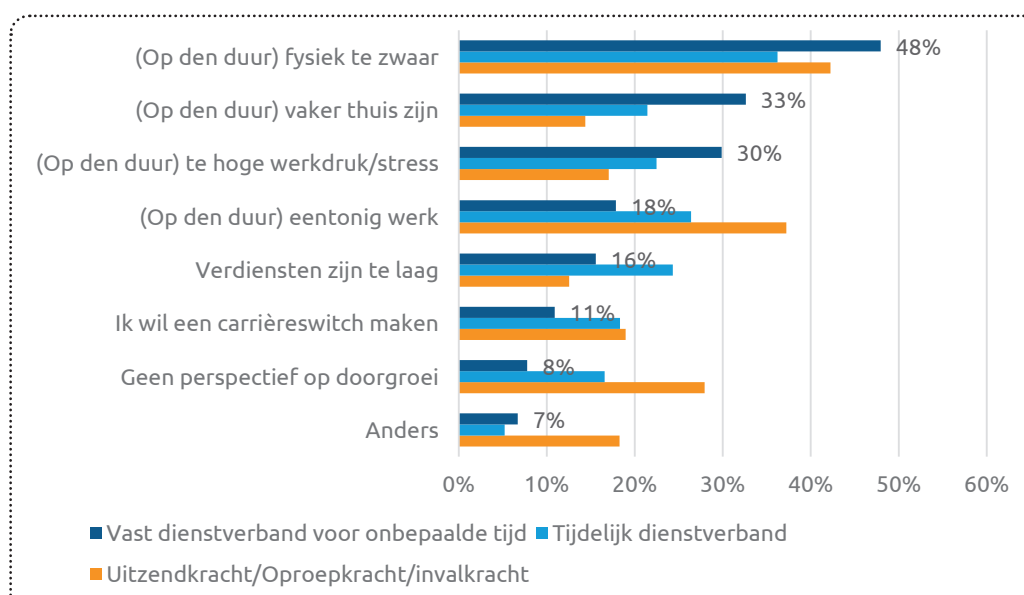
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen.* Naar functie



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

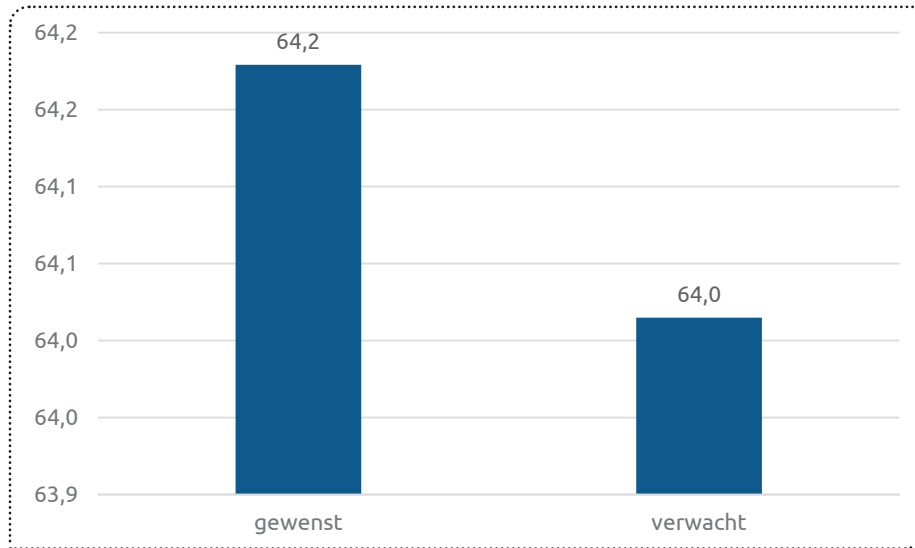
Redenen waarom werknemers werk niet tot aan pensioen willen of kunnen blijven doen.* Naar aard dienstverband



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

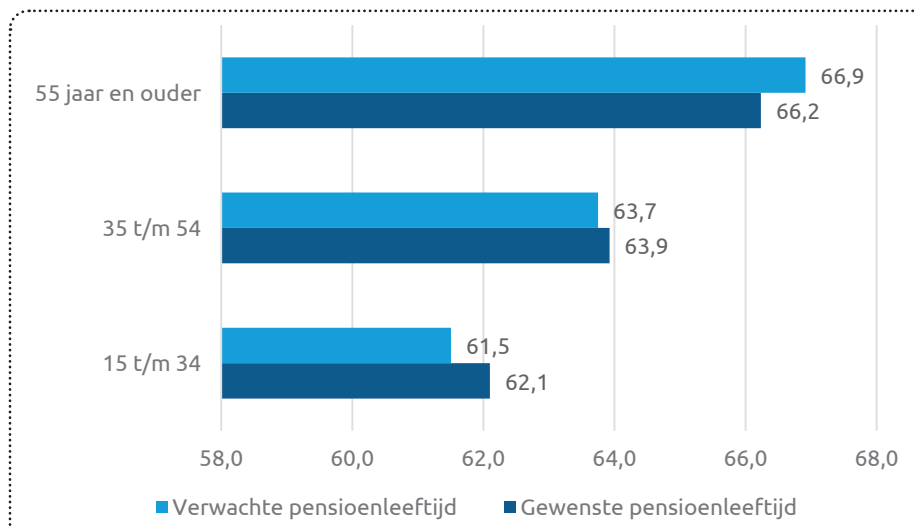
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers



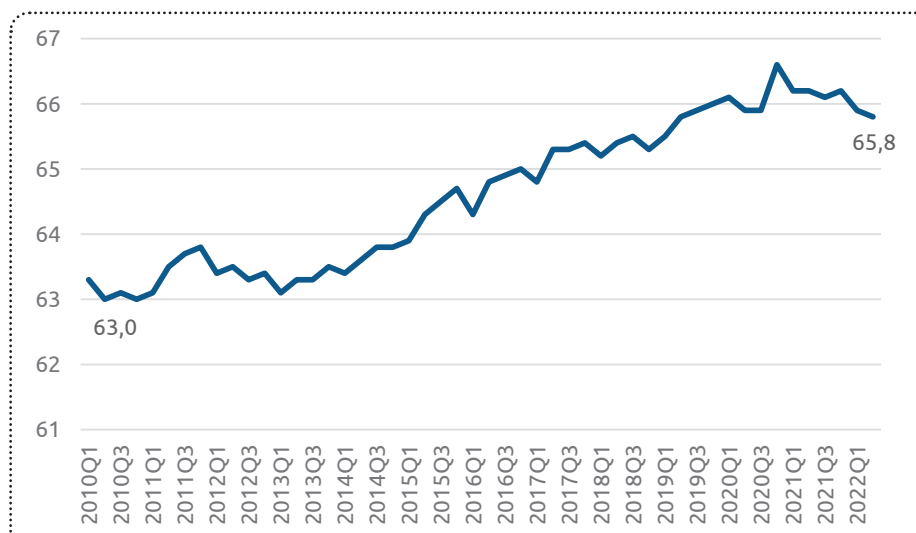
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Gewenste en verwachte pensioenleeftijd volgens werknemers. Naar leeftijd



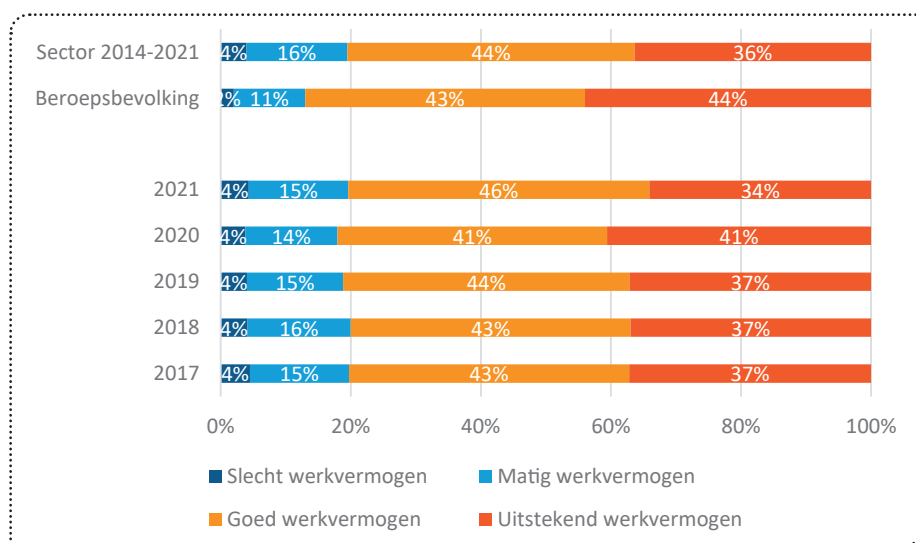
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Werknemers: Gemiddelde pensioenleeftijd sector transport en logistiek (SOOB)



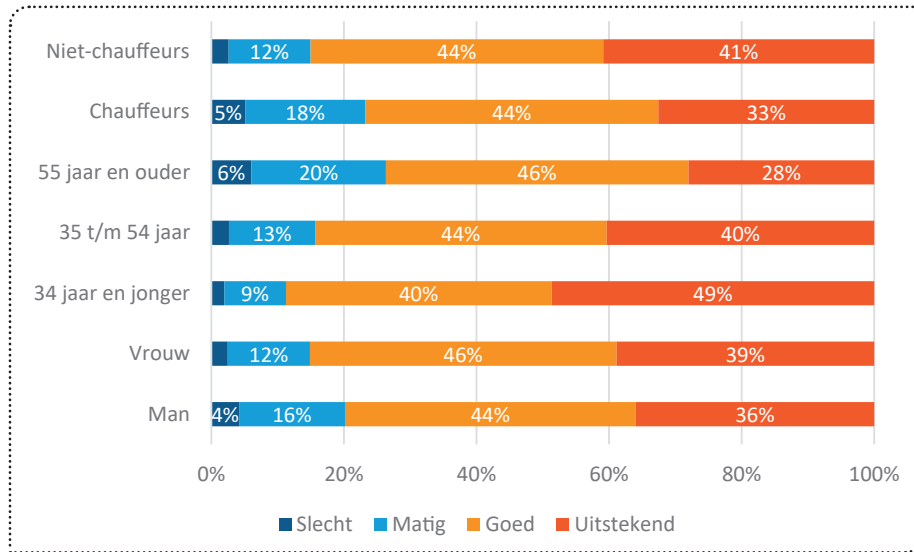
Bron: Pensioenfonds Vervoer, bewerking STL 2022

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



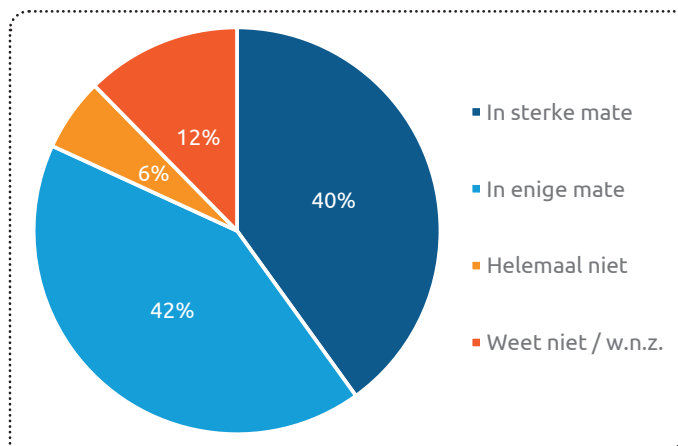
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021; Blik op Werk, 2019

Werknemers: Werkvermogen. Naar functie, leeftijd en geslacht



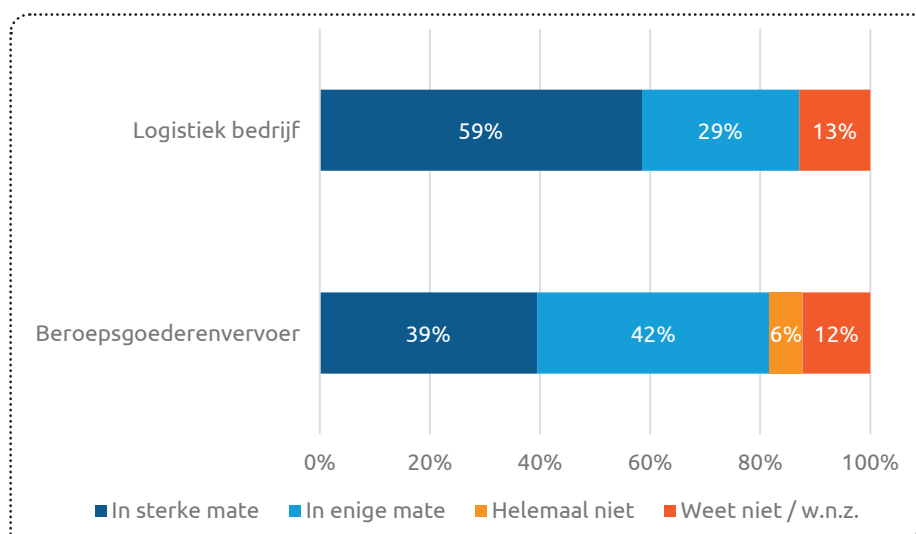
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

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



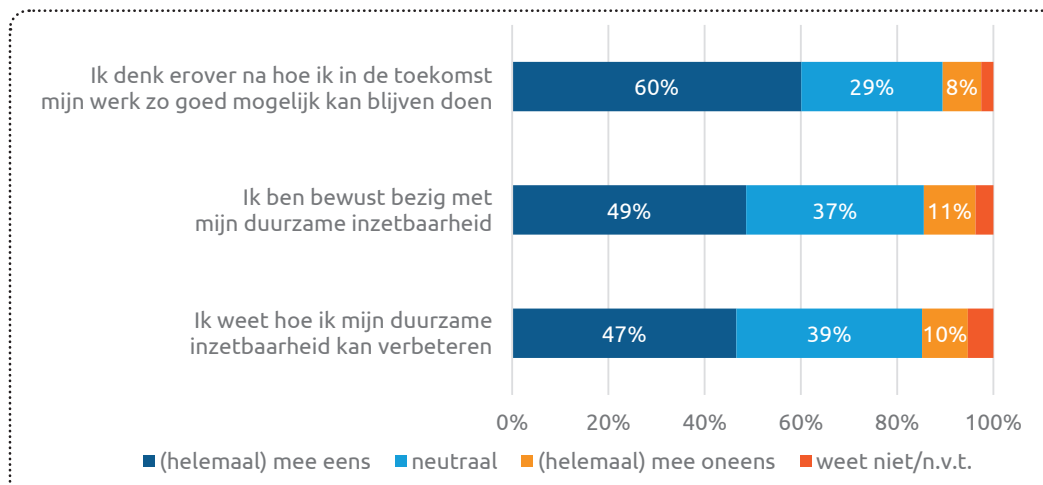
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Aanbod maatregelen volgens werknemers, 2020 t/m 2022



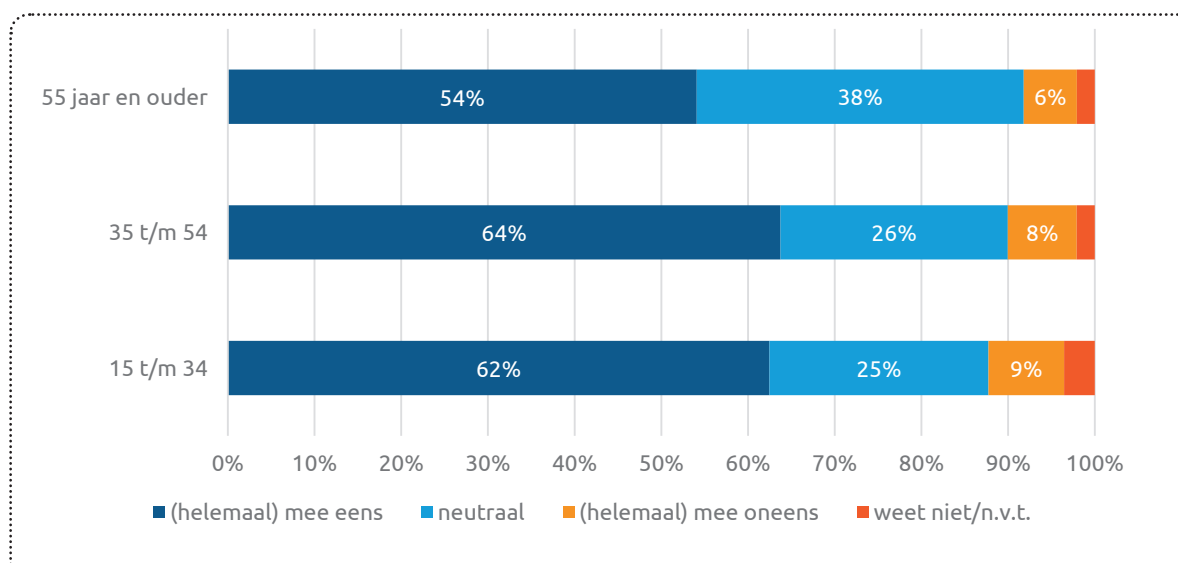
Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2022

Werknemers. Stellingen duurzame inzetbaarheid



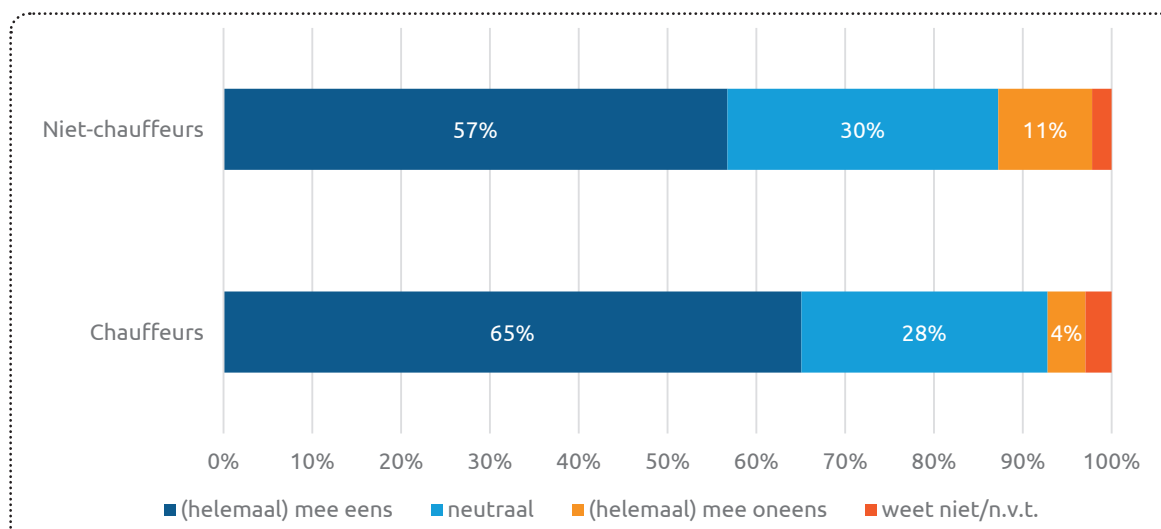
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



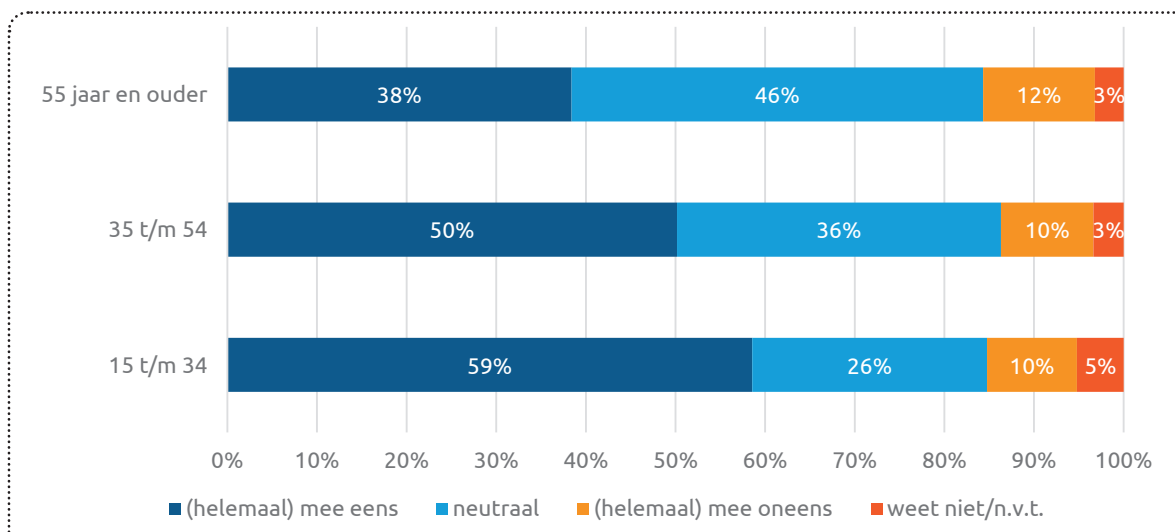
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



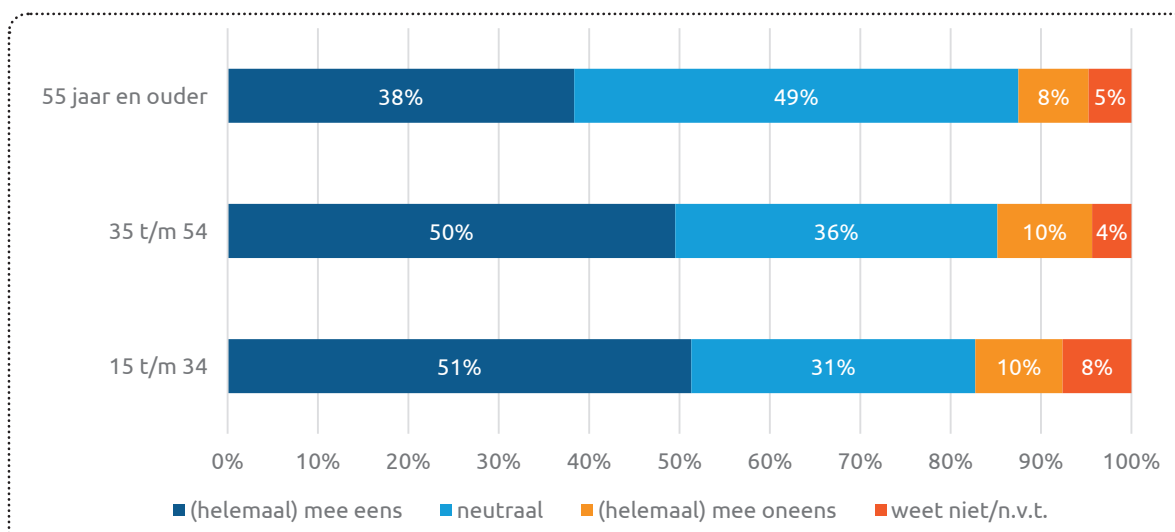
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



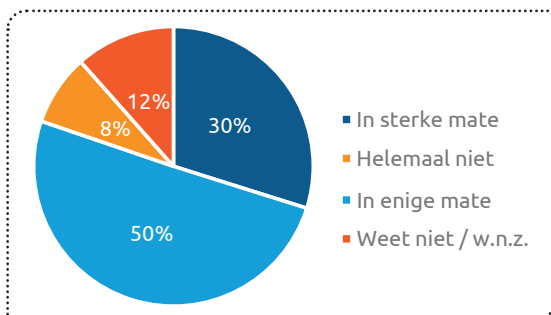
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



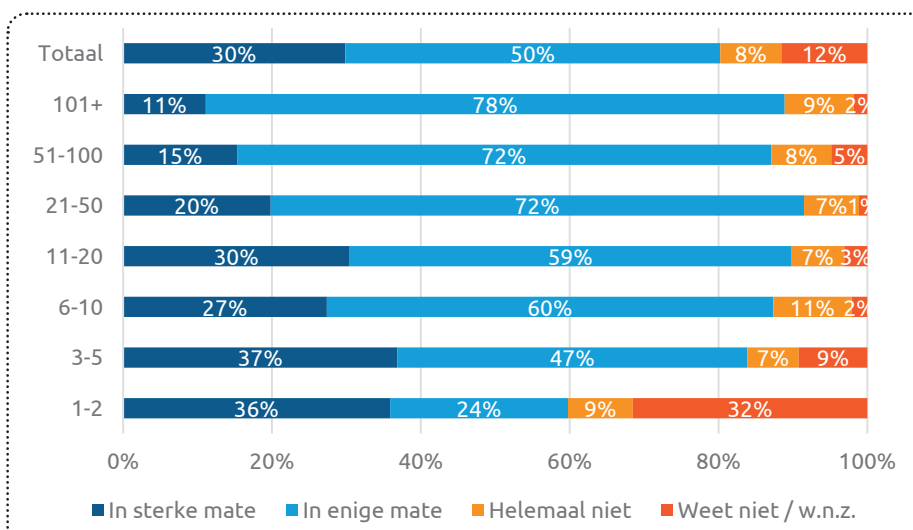
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Stelling werkgevers: Onze werknemers zijn bewust bezig met hun inzetbaarheid



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

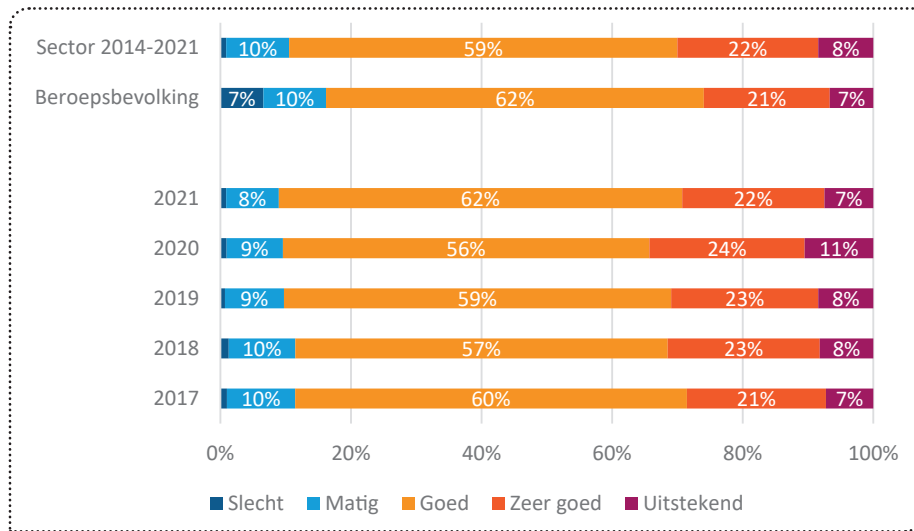
Stelling werkgever: Onze werknemers zijn bewust bezig met hun inzetbaarheid. Naar bedrijfsomvang



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

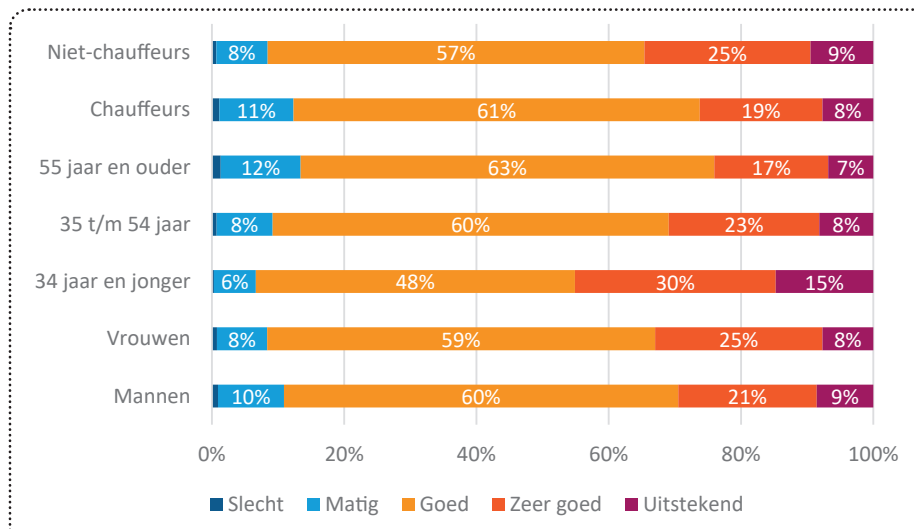
GEZONDHEID EN LEEFSTIJL

Beoordeling gezondheid. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



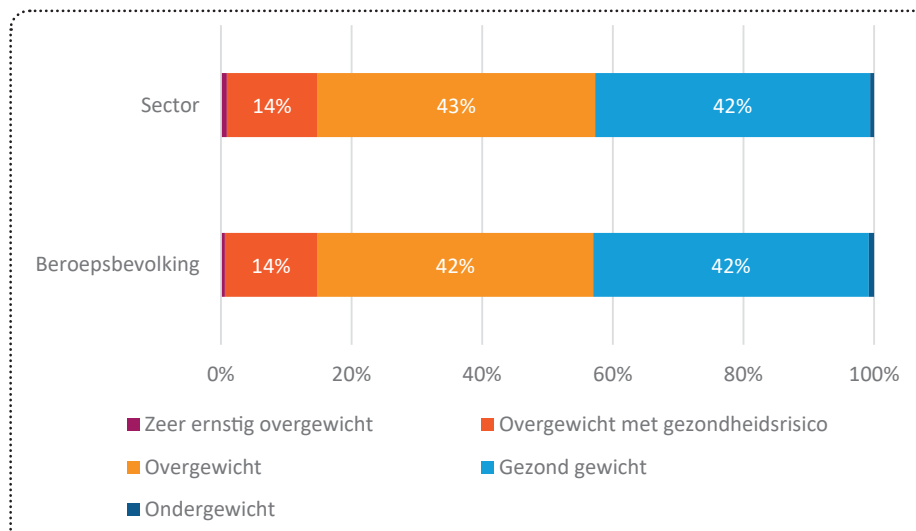
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

Beoordeling gezondheid. Naar functie, leeftijd en geslacht



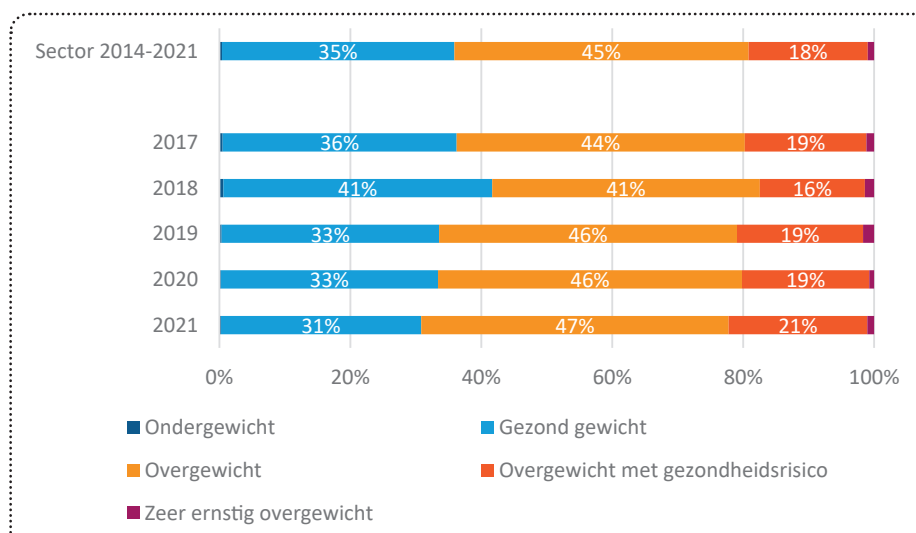
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

Gemeten BMI. Sector versus beroepsbevolking



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

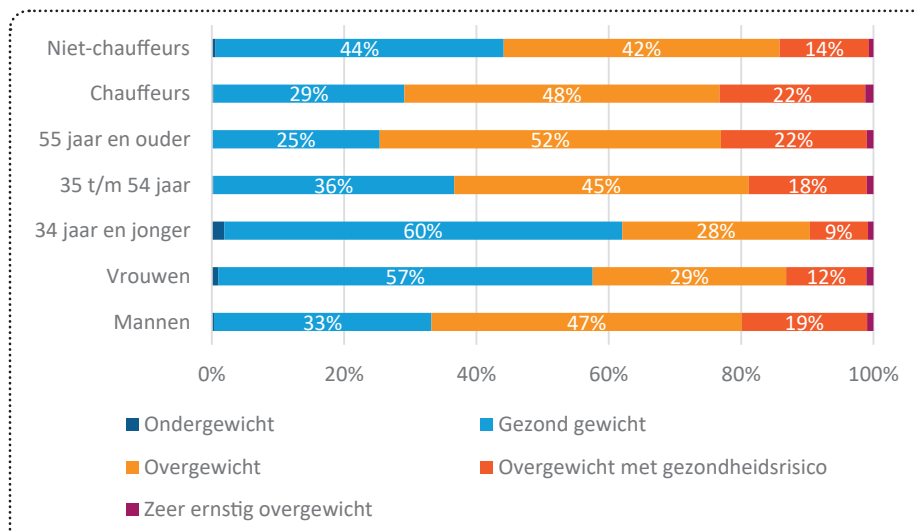
Zelf gerapporteerd BMI. Sector en naar jaar*



* Geen gegevens beroepsbevolking beschikbaar

Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Zelf gerapporteerd BMI. Naar functie, leeftijd en geslacht

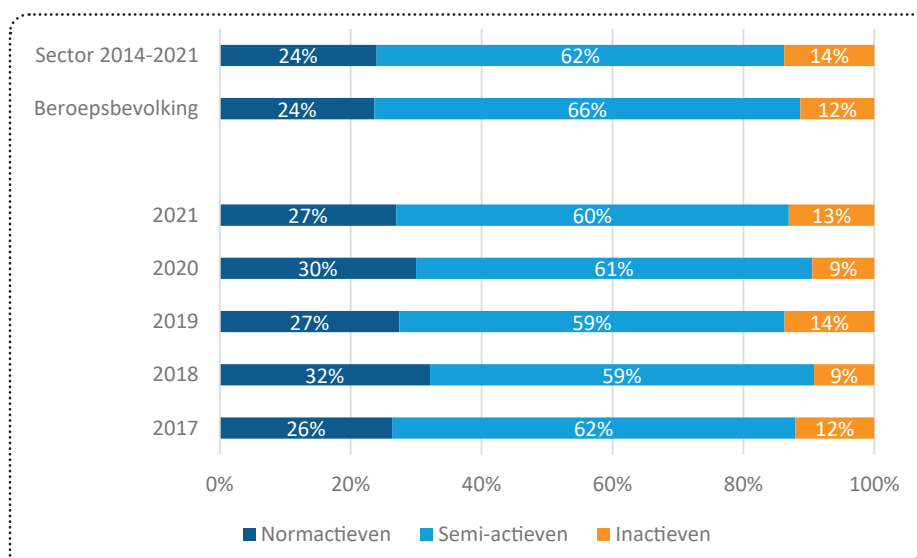


Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Bewegnorm

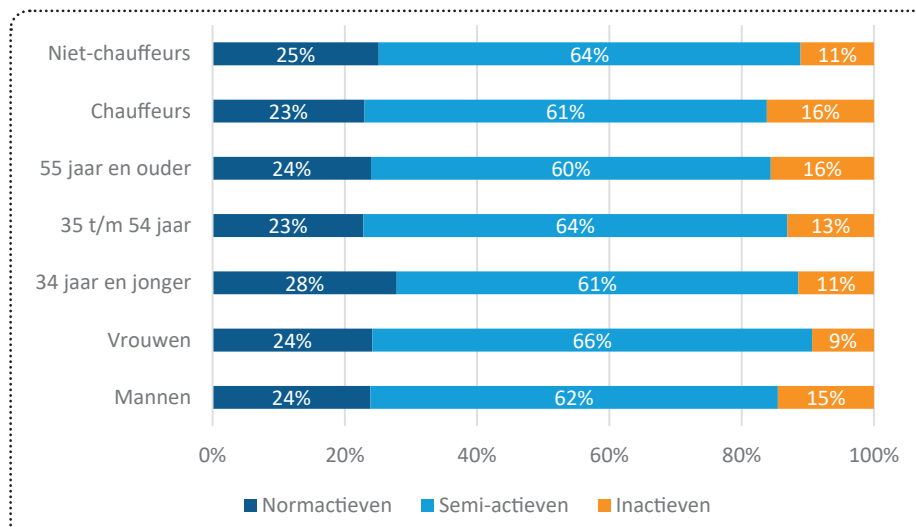
NNGB	Interpretatie
Normactieven	Bewegen minimaal 5 dagen per week langer dan 30 minuten matig intensief
Semi-actieven	Bewegen 1 tot 4 dagen per week langer dan 30 minuten matig intensief
Inactieven	Bewegen vrijwel nooit

Bewegnorm. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



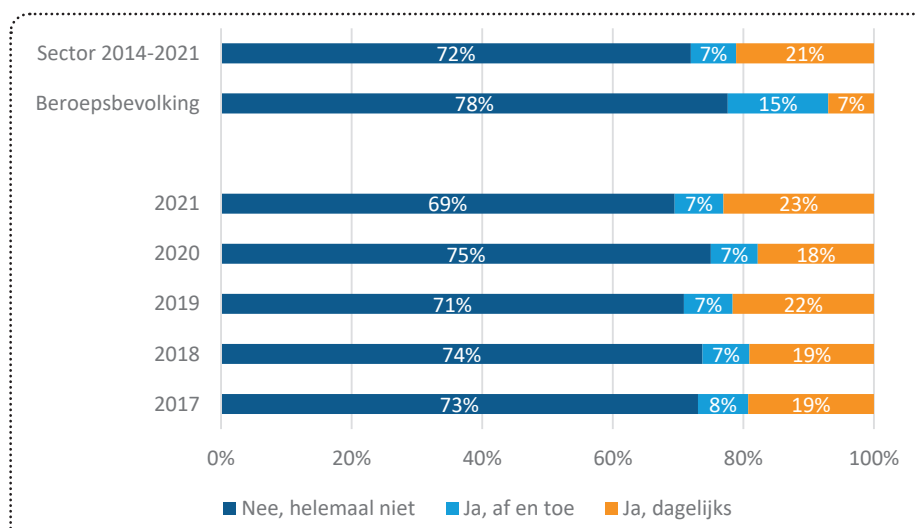
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Beweegnorm. Naar functie, leeftijd en geslacht



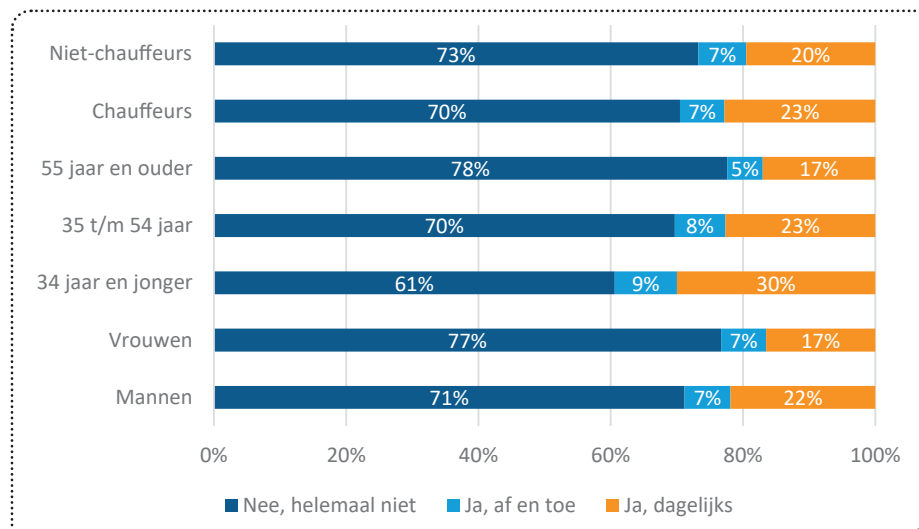
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

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



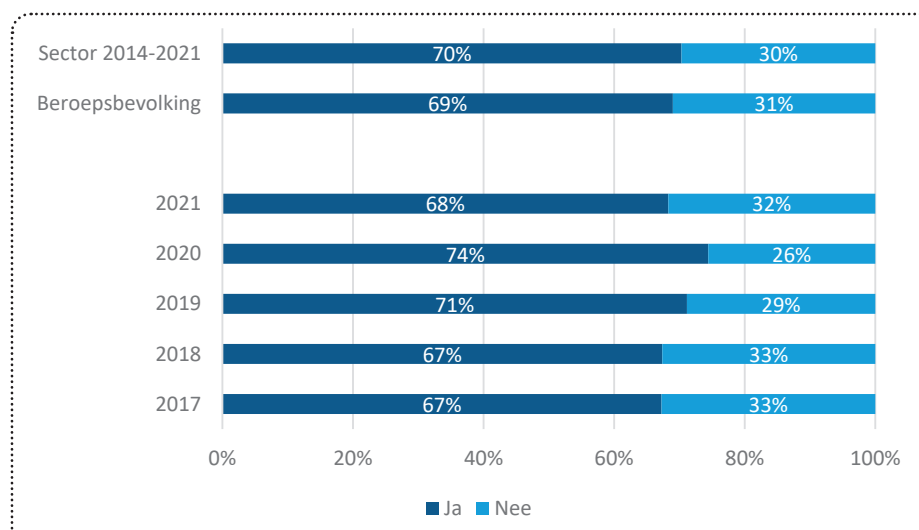
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014-t/m 2021

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



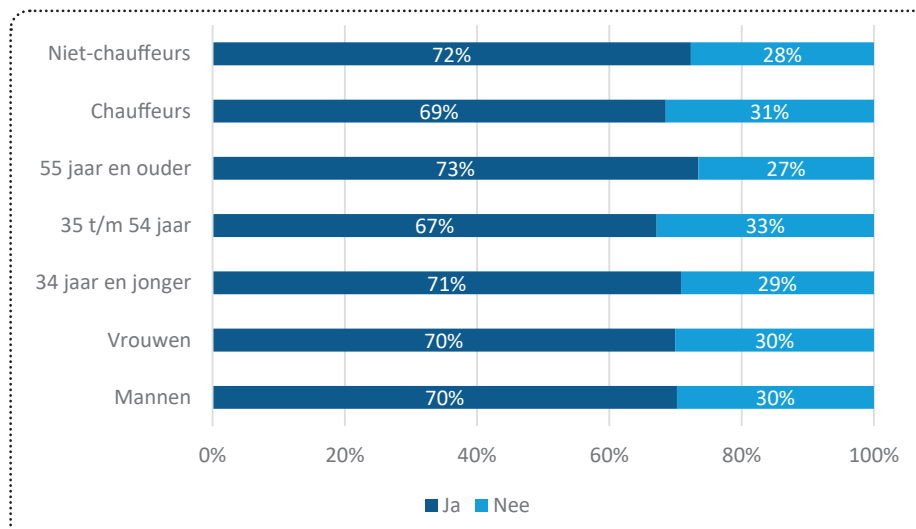
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

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



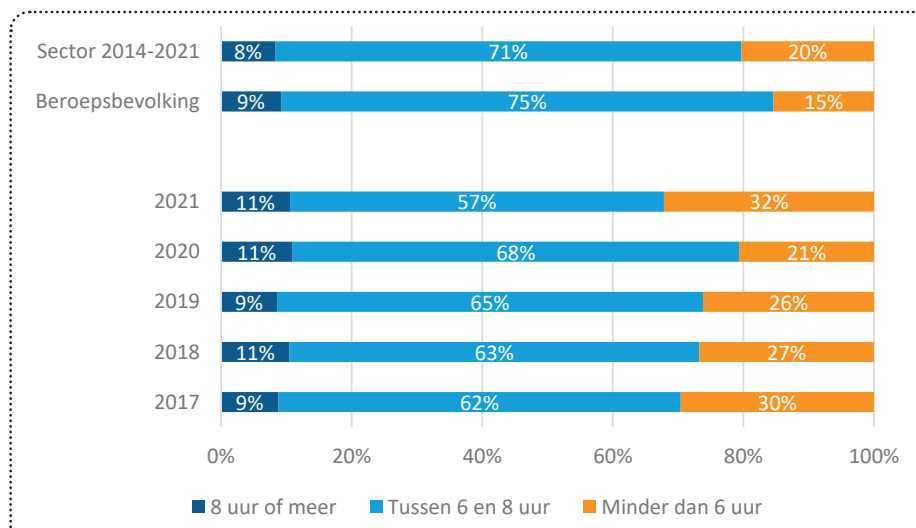
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 – 2021

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



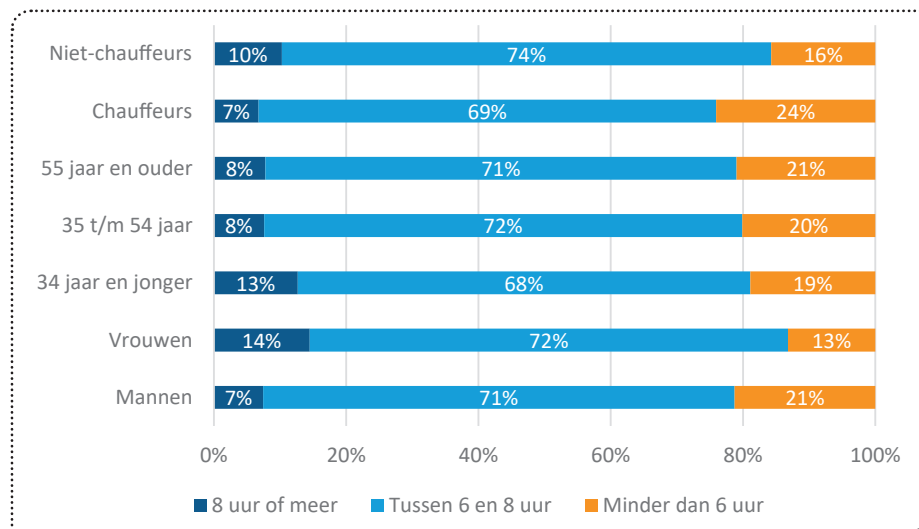
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Aantal uren slaap. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



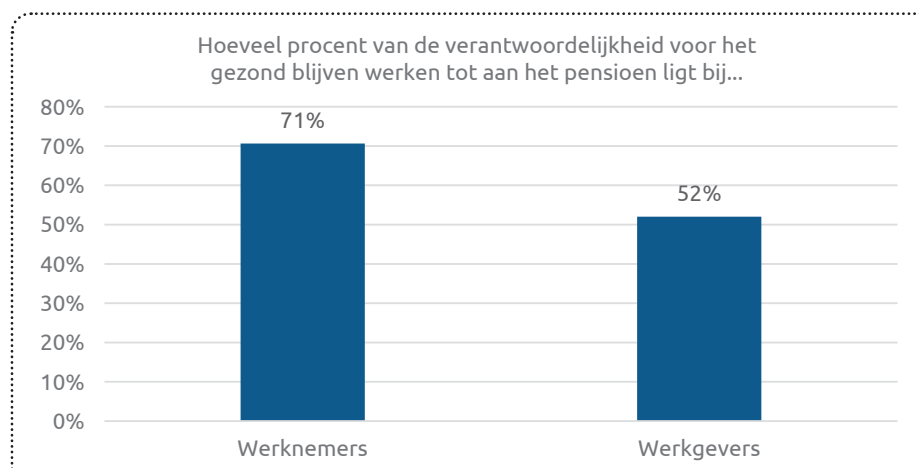
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014-t/m 2021

Aantal uren slaap. Naar functie, leeftijd en geslacht



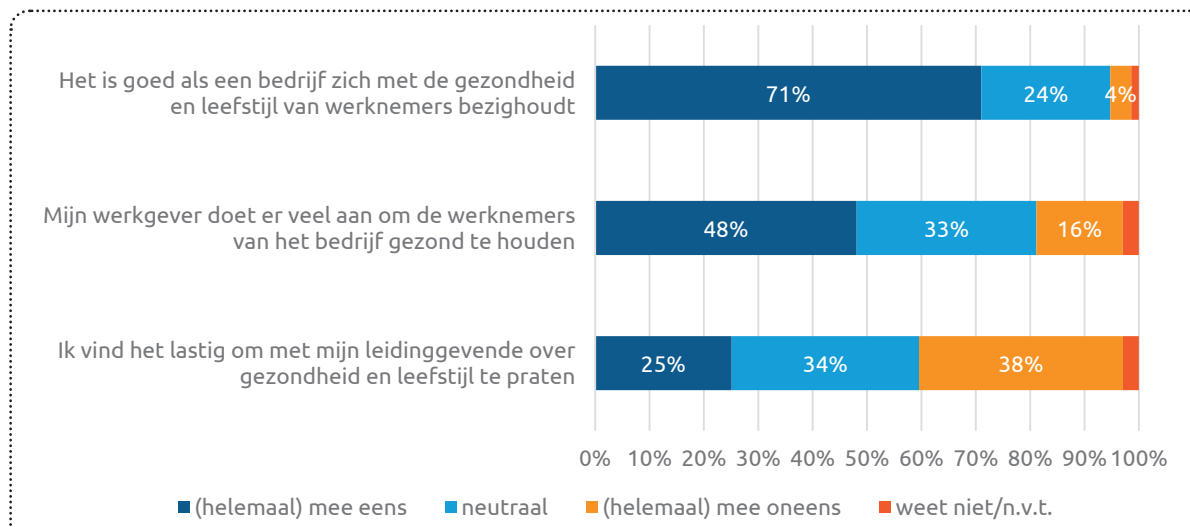
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014-t/m 2021

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



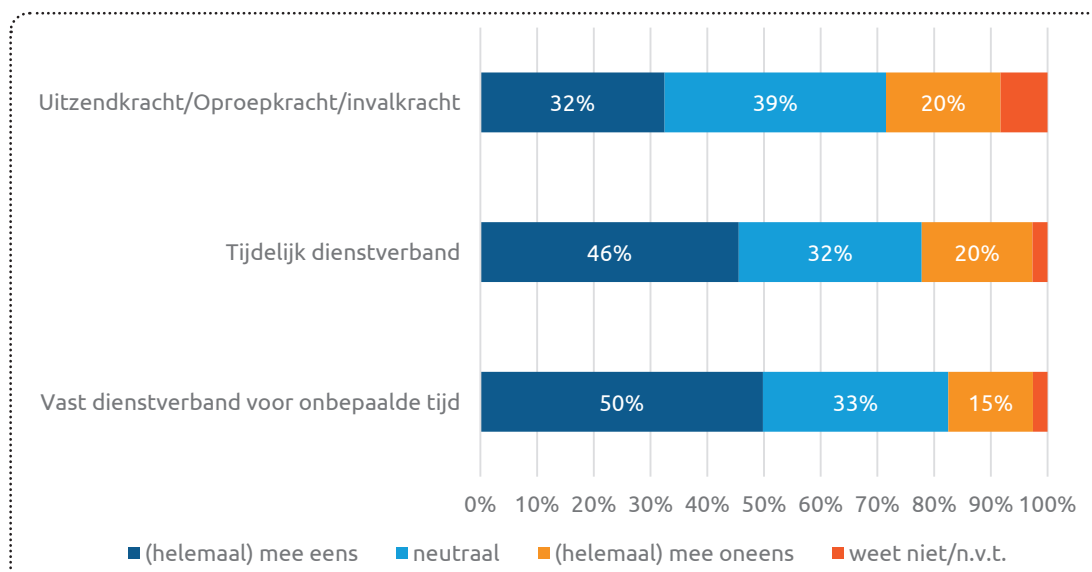
Bron: Werknemersenquête STL, 2021; Bedrijfsenquête STL, 2021

Stellingen leefstijl. Werknemers



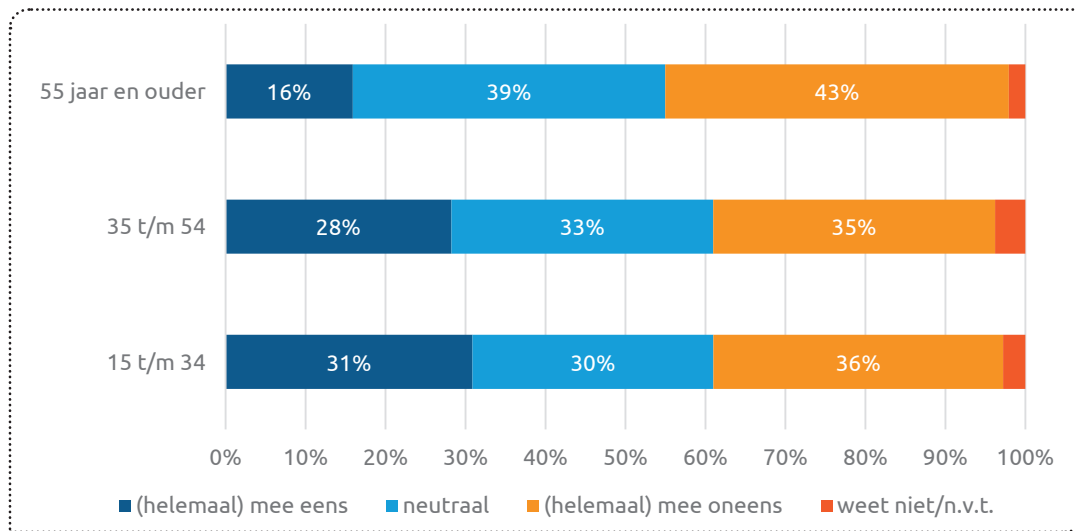
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



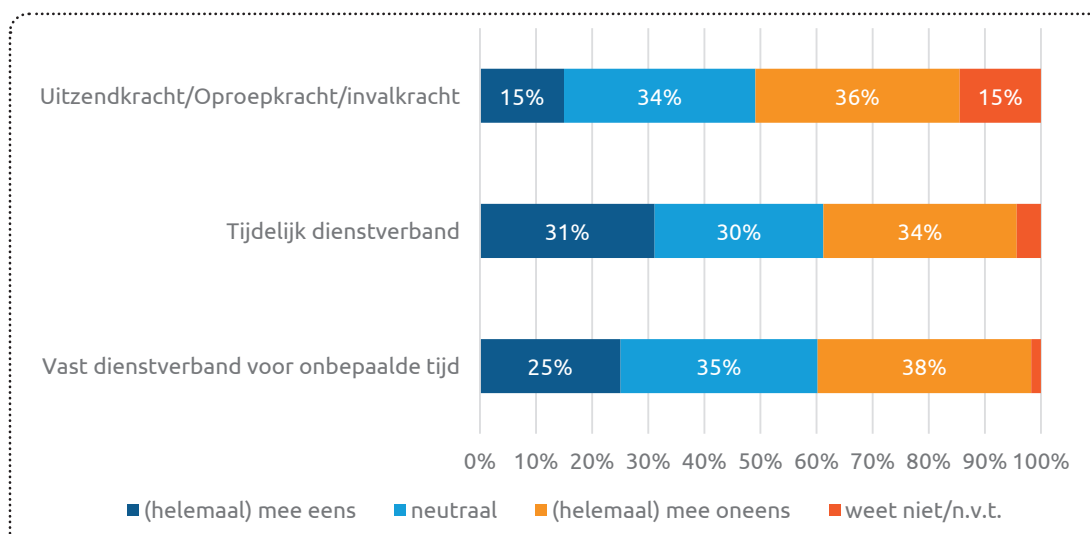
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

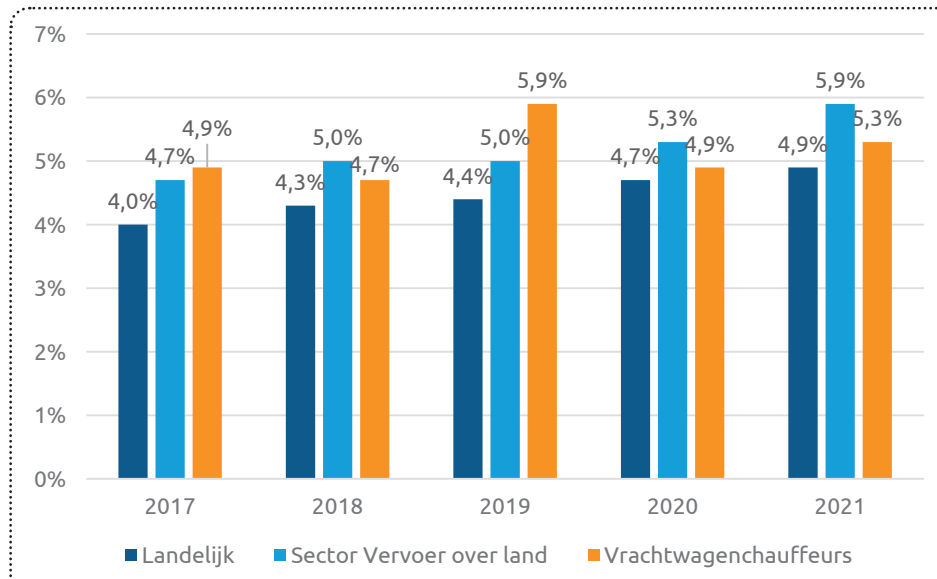
Stelling werknemer: Ik vind het lastig om met mijn leidinggevende over gezondheid en leefstijl te praten. Naar aard dienstverband



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

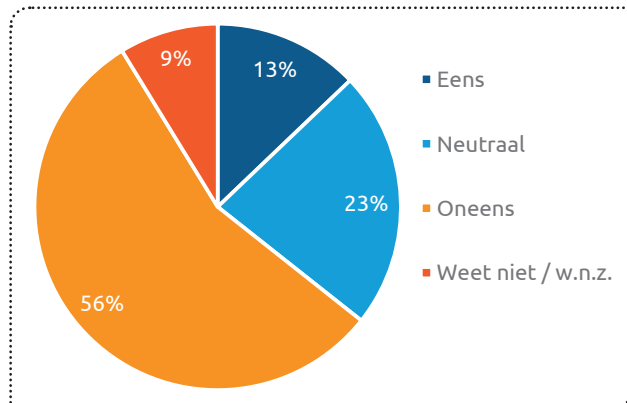
VERZUIM

Verzuimpercentages sector Vervoer over land, landelijk en beroep vrachtwagenchauffeur



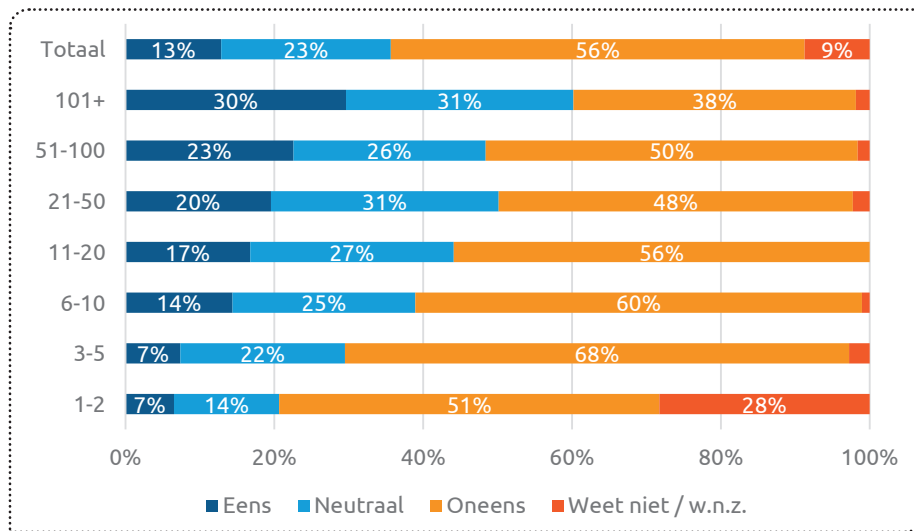
Bron: CBS, 2022

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



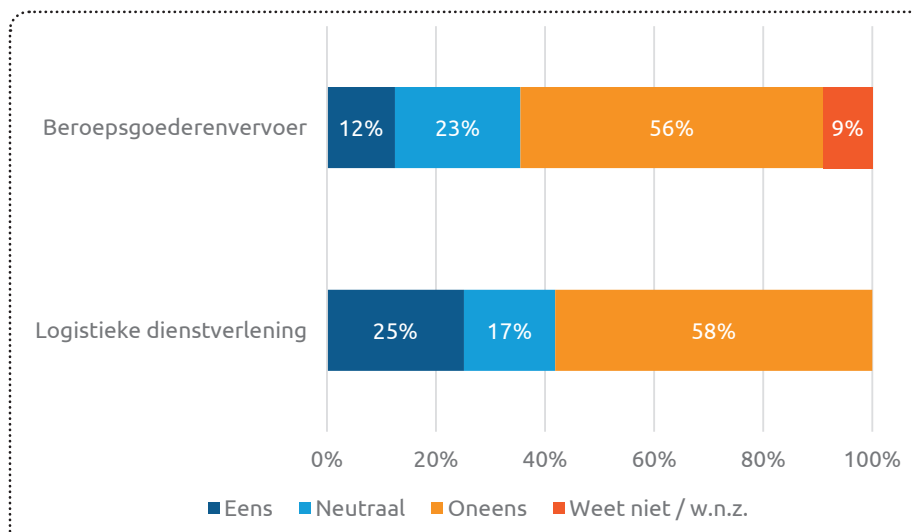
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

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



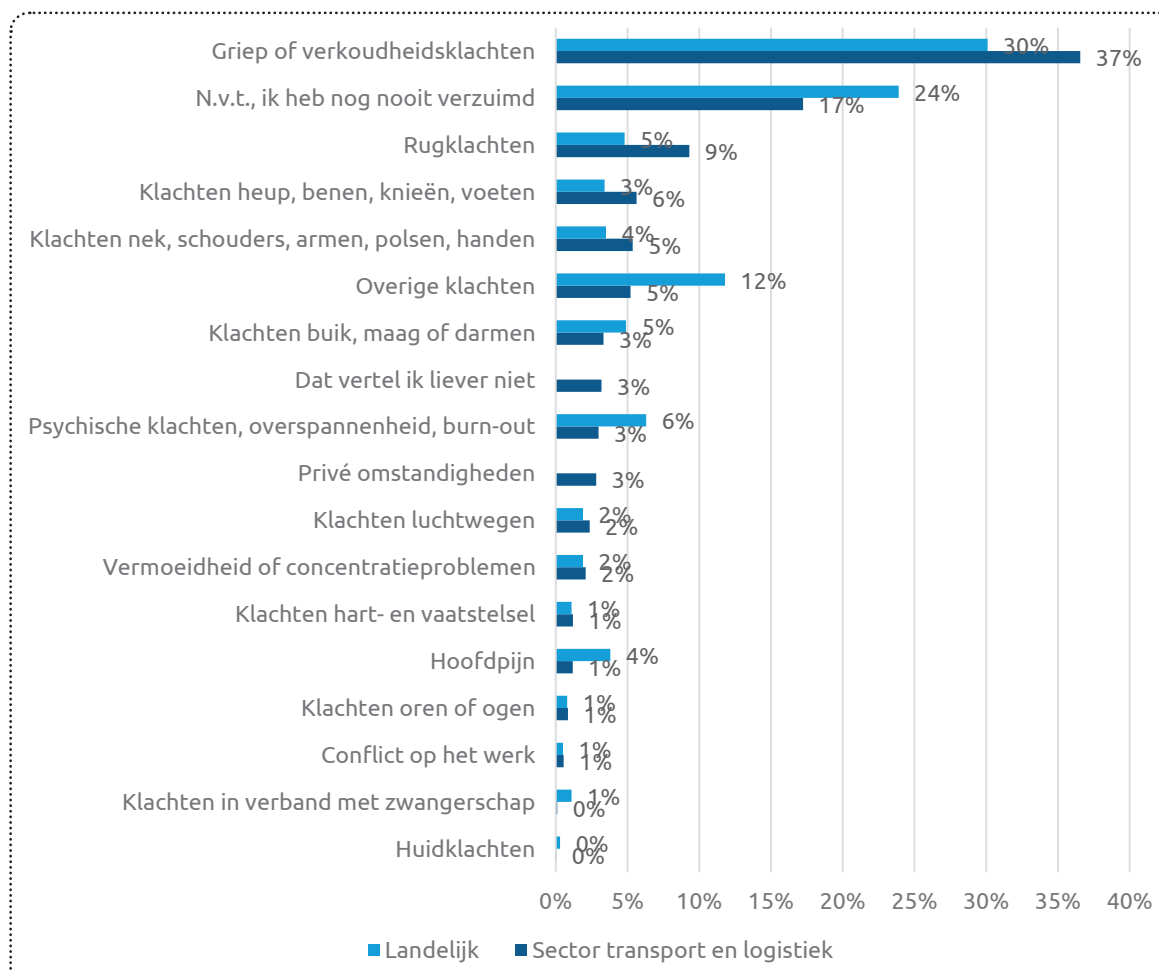
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

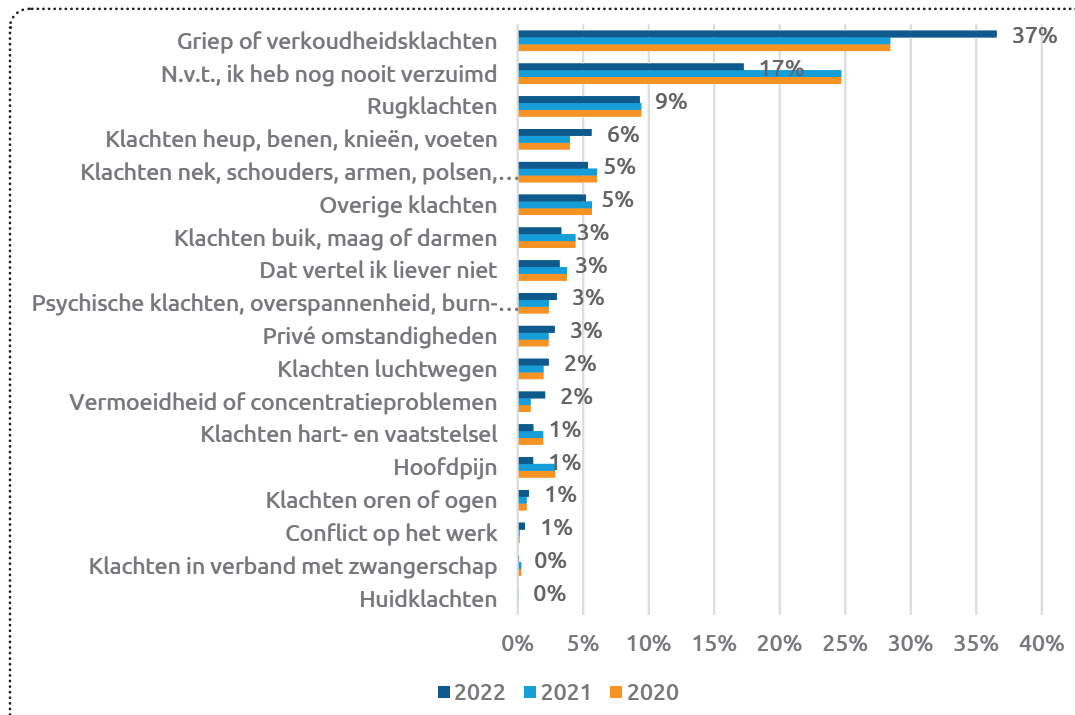
Klachten laatste verzuim, sector en landelijk*



* Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2022; NEA, 2021

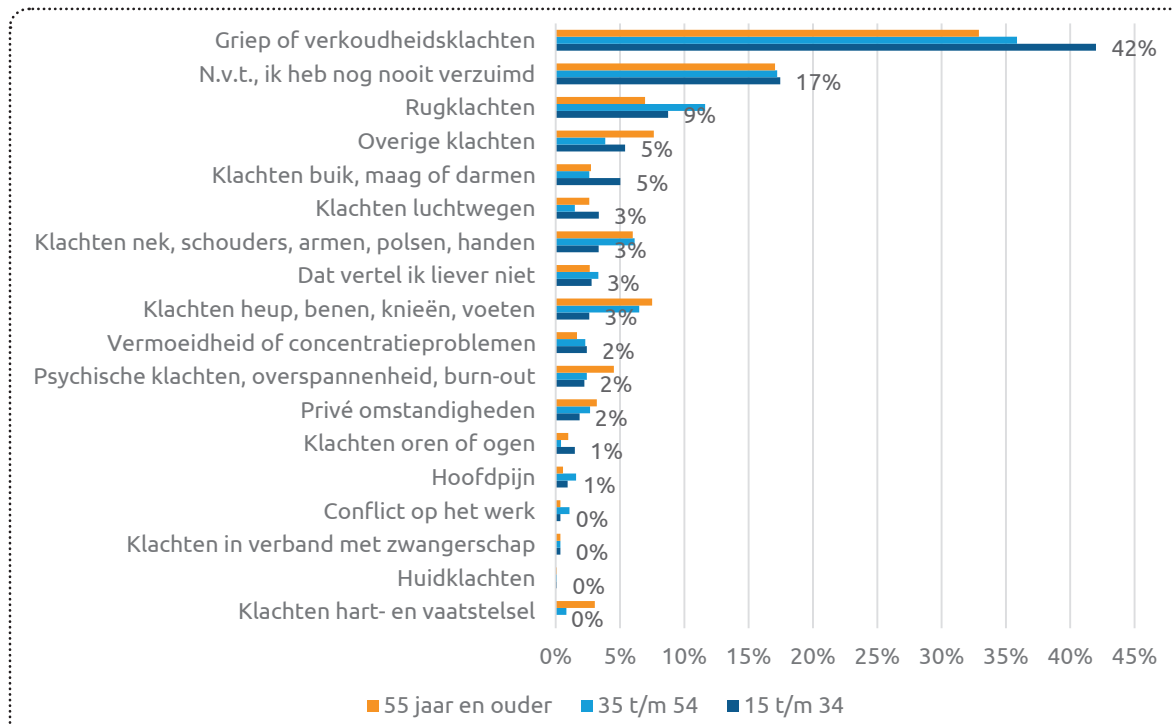
Klachten laatste verzuim, 2020 t/m 2022



* Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

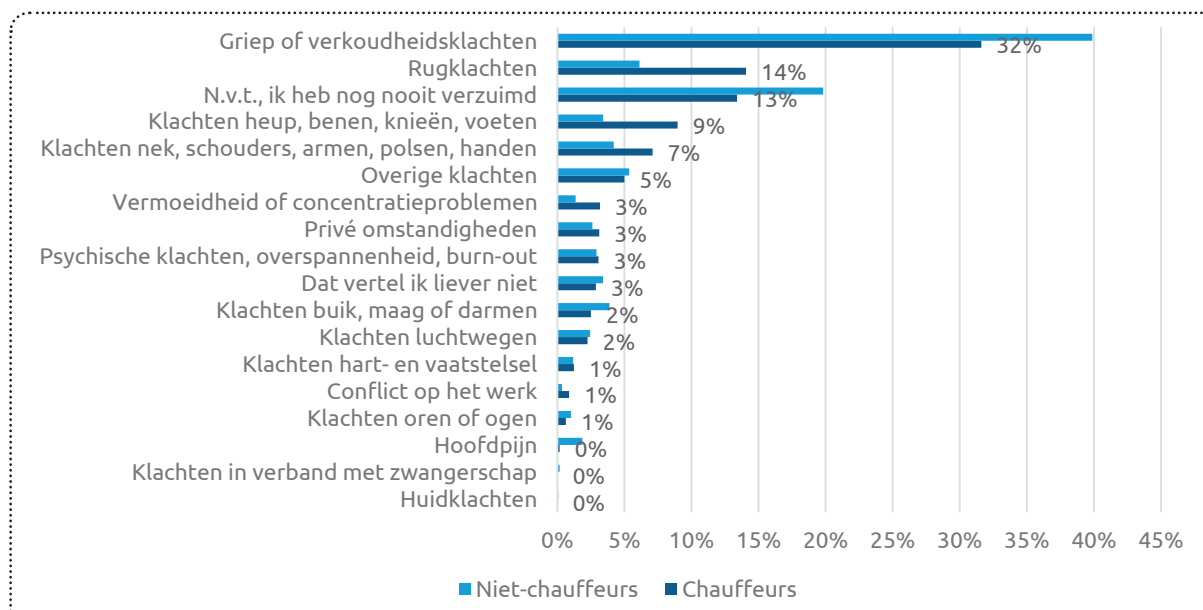
Klachten laatste verzuim. Naar leeftijd



* Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

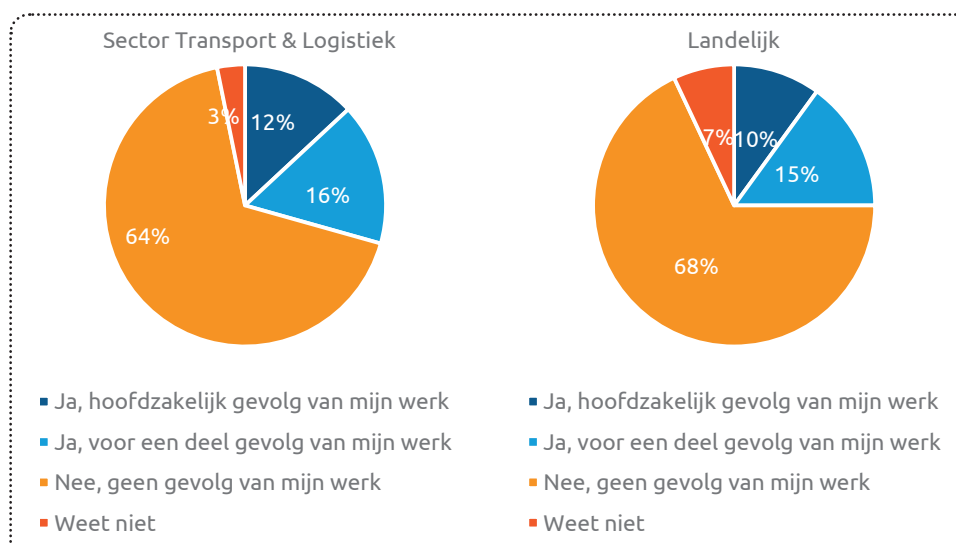
Klachten laatste verzuim. Naar functie



* Alleen de belangrijkste klacht

Bron: Werknemersenquête STL, 2022

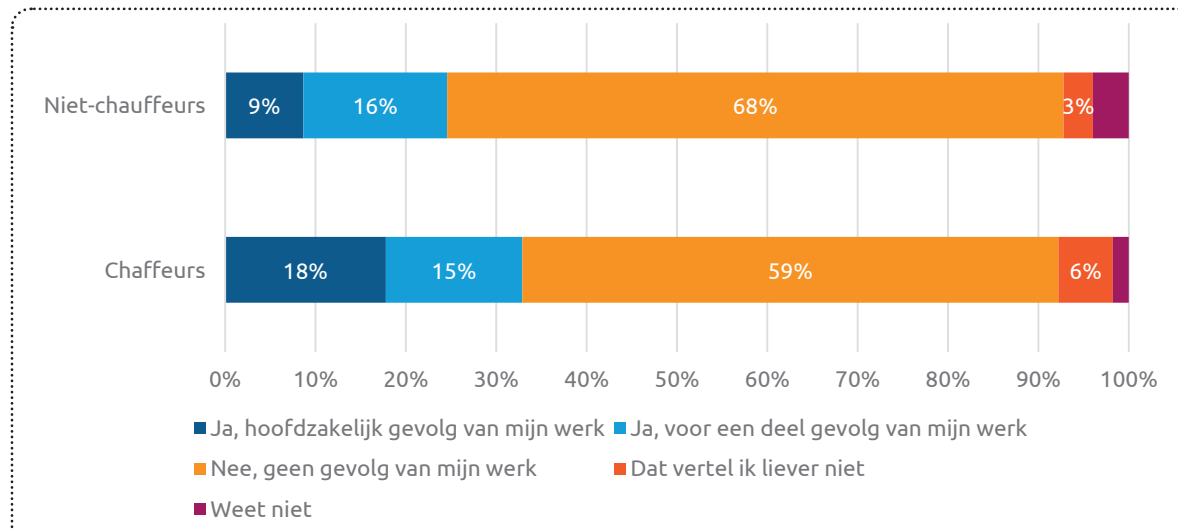
Verzuimklachten gevolg van werk?* Sector versus landelijk



* Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd

Bron: Werknemersenquête STL, 2022; NEA, 2021

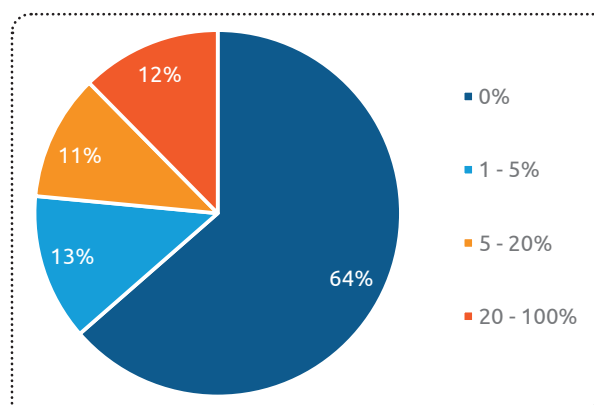
Verzuimklachten gevolg van werk?* Naar functie



* Alleen gevraagd aan werknemers die wel eens hebben verzuimd?

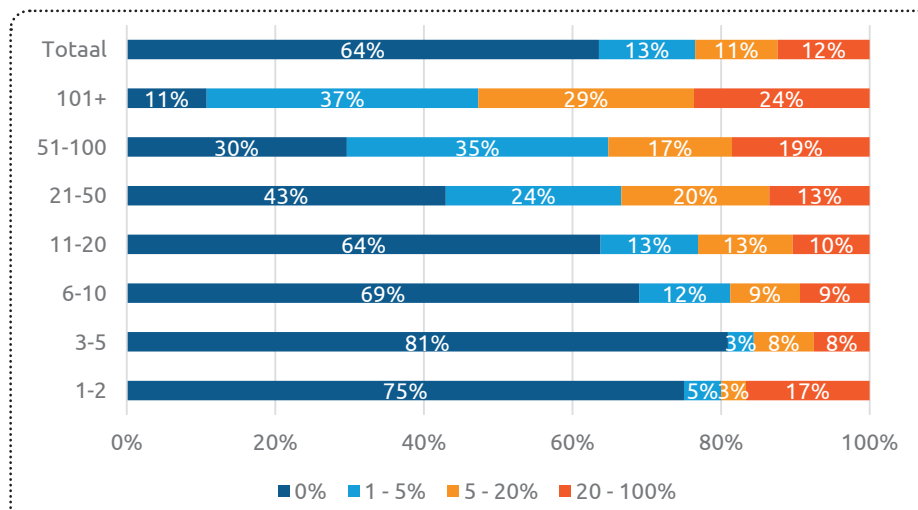
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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

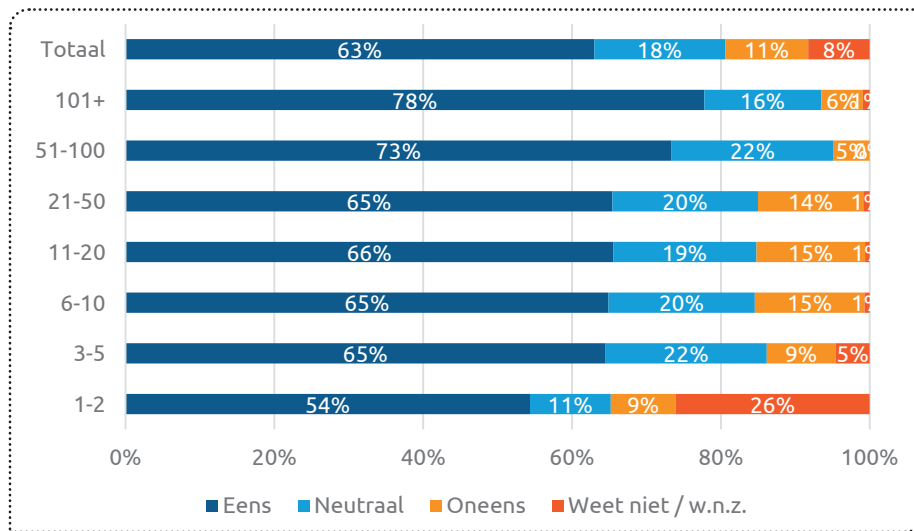
Oorzaken werkgerelateerd verzuim, * 2020 t/m 2022



* 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

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