

Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarkttrapportage 2022

Een leven lang ontwikkelen

Januari 2023

Inhoud

Bronnen	VIII
Onderzoek uitgevoerd en of begeleid door STL	VIII
Onderzoek, analyses en registraties door derden	X
Tabellen Een leven lang ontwikkelen	1
Leer- en opleidingsmogelijkheden	1
Behoefte aan ontwikkeling	6
Leergedrag	12
Loopbaan	18

Index van figuren

Tabellen Een leven lang ontwikkelen

Leer- en opleidingsmogelijkheden

Opleidingsbudget en -plannen	1
Opleidingsbudget en -plannen, 2016-2022	1
Opleidingsbudget en -plannen. Naar bedrijfsomvang	2
Stelling werknemer: Mijn werkgever biedt mij voldoende opleidingsmogelijkheden voor mijn huidige werk. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	2
Stelling werknemer: Mijn werkgever biedt mij voldoende opleidingsmogelijkheden voor mijn huidige werk. Naar functie, leeftijd en geslacht	3
Leermogelijkheden volgens werknemers. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	3
Leermogelijkheden volgens werknemers. Naar functie, leeftijd en geslacht	4
Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden. 2020 t/m 2022	4
Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden. Naar aard dienstverband	5
Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden. Naar leeftijd	5

Behoefte aan ontwikkeling

Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? 2018 en 2021	6
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar bedrijfsomvang	6
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar leeftijd	7
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar functie	7
Werknemers: Hoelang werk je in je huidige functie? Sector en naar functie (aantal jaren)	8
Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie, 2020 t/m 2022	8
Werknemers: Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij wat nodig is voor mijn functie. Naar aard dienstverband	8

Werkgevers: Hoe tevreden bent u over uw werknemers voor wat betreft de mate van aansluiten van kennis en vaardigheden?	9
Werkgevers: Welke vaardigheden heeft uw personeel de komende 5 jaar nodig om goed te kunnen functioneren?	9
Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar?	9
Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar? Naar branche	10
Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar? Naar leeftijd	10
Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar? Naar functie	11
Werknemers: Welke vaardigheden zijn de belangrijkste voor jouw functie voor de komende 5 jaar? Naar aard dienstverband	11

Leergedrag

Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding	12
Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding, 2018 t/m 2022	12
Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding, Naar leeftijd	13
Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding, Naar aard dienstverband	13
Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding, 2020 t/m 2022	14
Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding, Naar branche	14
Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren	15
Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren, 2019 t/m 2022	15
Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren, Naar leeftijd	15
Werknemers: In mijn werk krijg ik taken waarvan ik veel kan leren, Naar aard dienstverband	16
Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren?	16
Hoe tevreden bent u over uw werknemers wat betreft de mate van bereidheid om nieuwe dingen te leren? Naar bedrijfsomvang	16

Stellingen werknemers informeel leren.....	17
Werknemers: Werknemers in mijn bedrijf delen relevante informatie met elkaar. Naar bedrijfsomvang.....	17
Werknemers: Werknemers in mijn bedrijf delen relevante informatie met elkaar. Naar leeftijd.....	18

Loopbaan

Werknemers: Geen ander beroep gehad voor huidig beroep.....	18
Werknemers: Is er in de afgelopen 10 jaar nieuwe technologie toegepast in jouw functie die het werken heeft veranderd?	19
Werknemers: Is er in de afgelopen 10 jaar nieuwe technologie toegepast in jouw functie die het werken heeft veranderd? Naar functie.....	19
Mogelijke gevolgen van nieuwe technologie volgens werknemers	20
Werknemers: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	20
Werknemers: Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling. Naar functie, leeftijd en geslacht.....	21
Werknemers: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende mogelijkheden voor ander werk in mijn huidige bedrijf.....	21
Werknemers: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende mogelijkheden voor ander werk in mijn huidige bedrijf. Naar leeftijd.....	22
Werknemers: Als ik het wil, zijn er voor mij voldoende mogelijkheden voor ander werk in mijn huidige bedrijf. Naar aard dienstverband	22
Werknemers: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar	23
Werknemers: Als ik mijn baan kwijt zou raken vermoed ik binnen 1 jaar een nieuwe baan te vinden. Naar functie, leeftijd en geslacht.....	23
Werknemers: Als ik mijn baan kwijt zou raken heb ik hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan, % ja. Sector en naar jaar	24
Soort hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan 2014 – 2021	24
Soort hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan 2014 – 2021. Naar leeftijd	25

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 uitgangspunt zijn genomen. Om goed zicht te krijgen op logistieke dienstverlening zijn daarnaast ook bedrijven uit de logistiek top 100 benaderd. Uitkomsten van de bedrijfsenquête zijn representatief voor bedrijven in de sector; na weging is de verdeling naar 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.

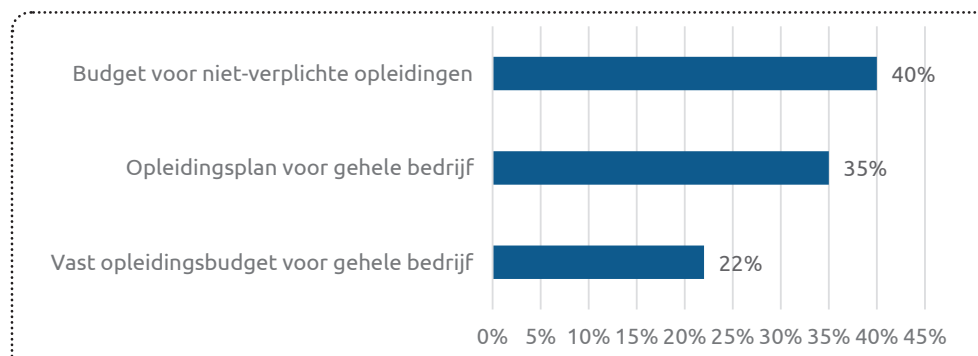
- *UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen)* draagt zorg voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen zoals de WW, WIA en Ziektewet en biedt daarnaast uitgebreide arbeidsmarktinformatie (dashboards). Relevant is de informatie over het aantal openstaande vacatures en arbeidsmarktkrapte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

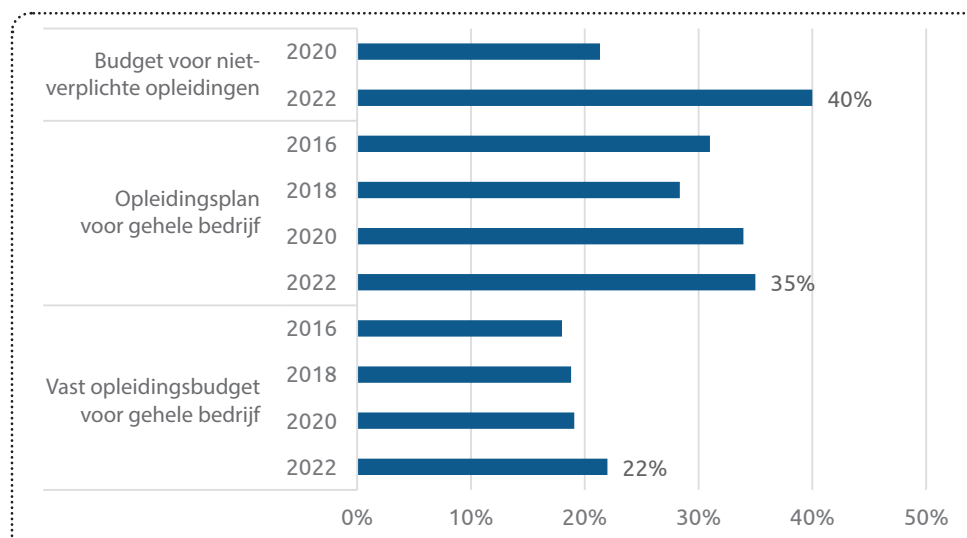
LEER- EN OPLEIDINGSMOGELIJKHEDEN

Opleidingsbudget en -plannen



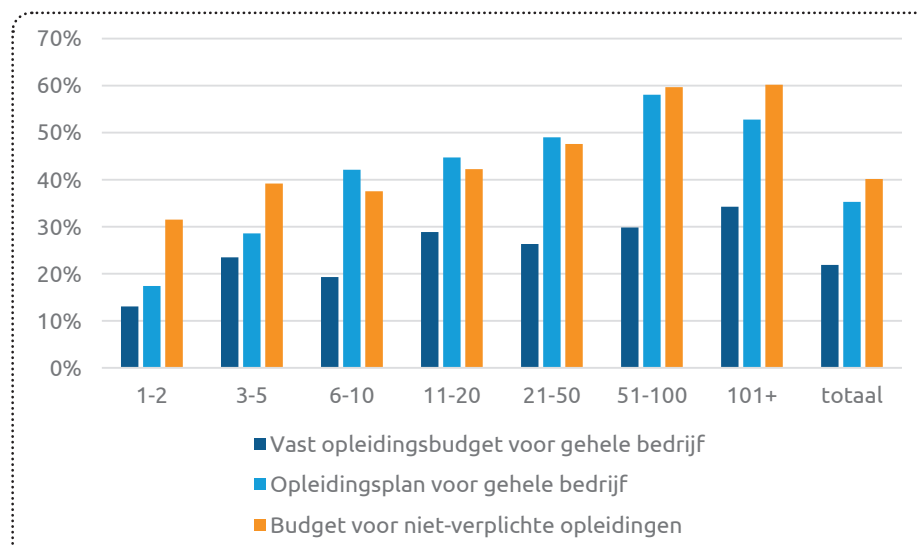
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Opleidingsbudget en -plannen, 2016-2022



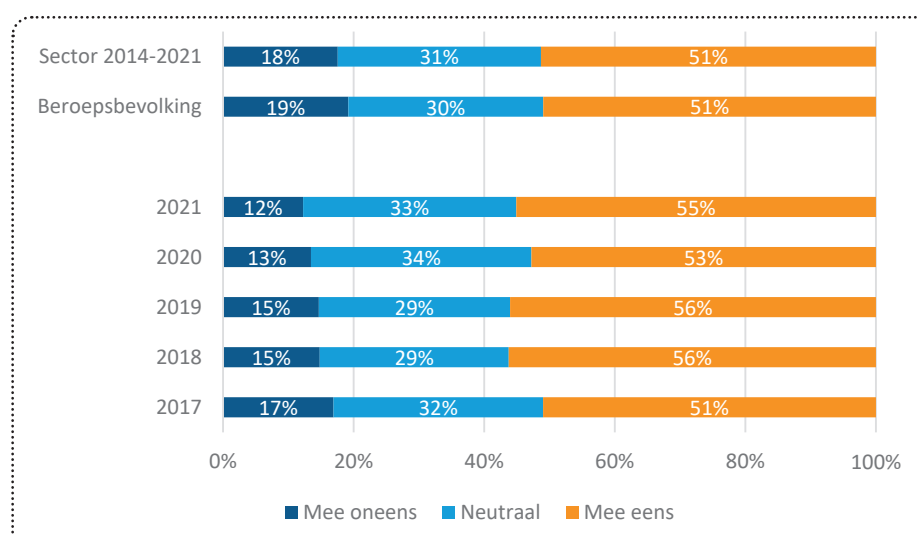
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2016 - 2022

Opleidingsbudget en -plannen. Naar bedrijfsomvang



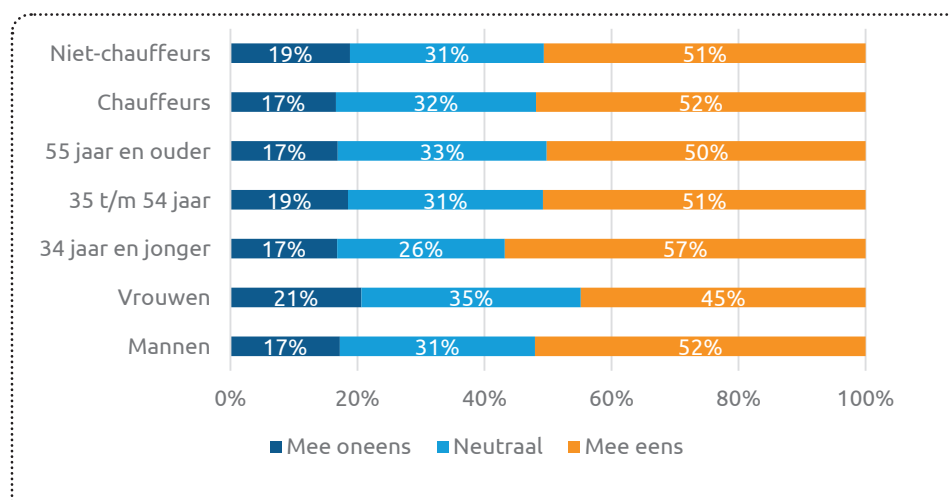
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

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



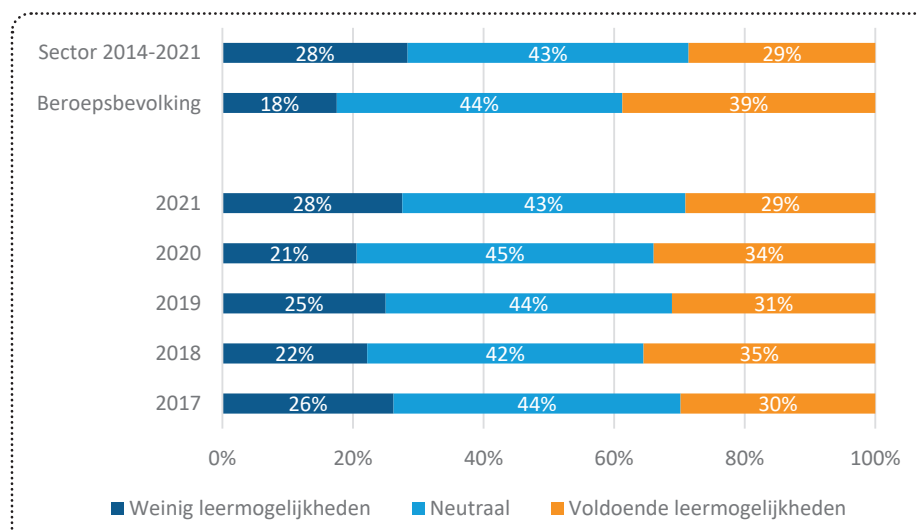
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

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



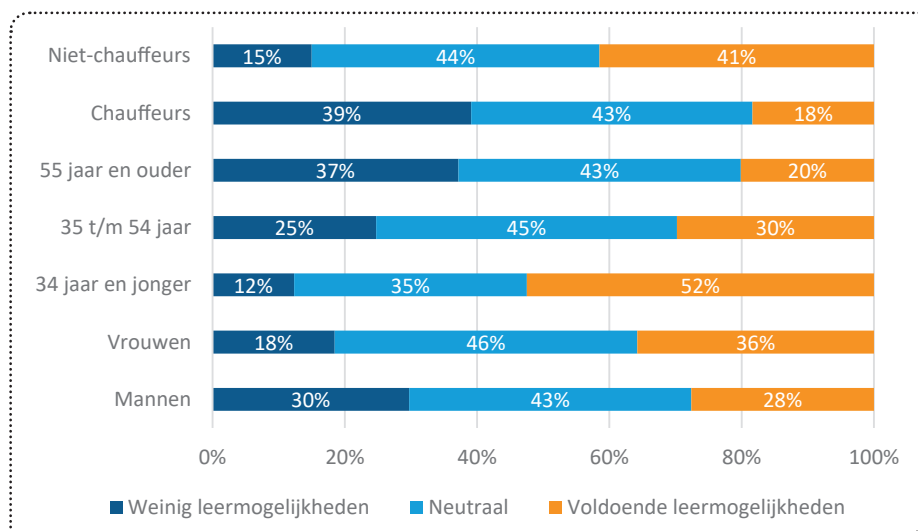
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 -2021

Leermogelijkheden volgens werknemers. Sector versus beroepsbevolking en naar jaar



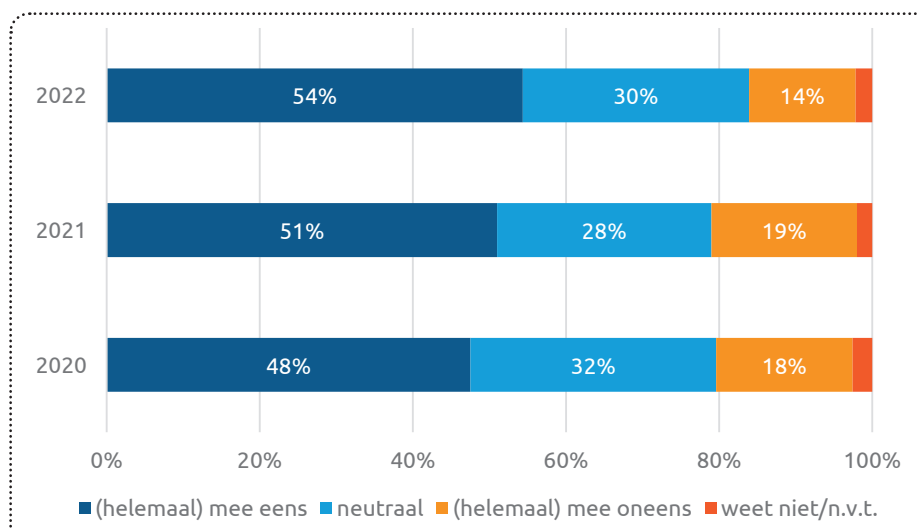
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

Leermogelijkheden volgens werknemers. Naar functie, leeftijd en geslacht



Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 -2021

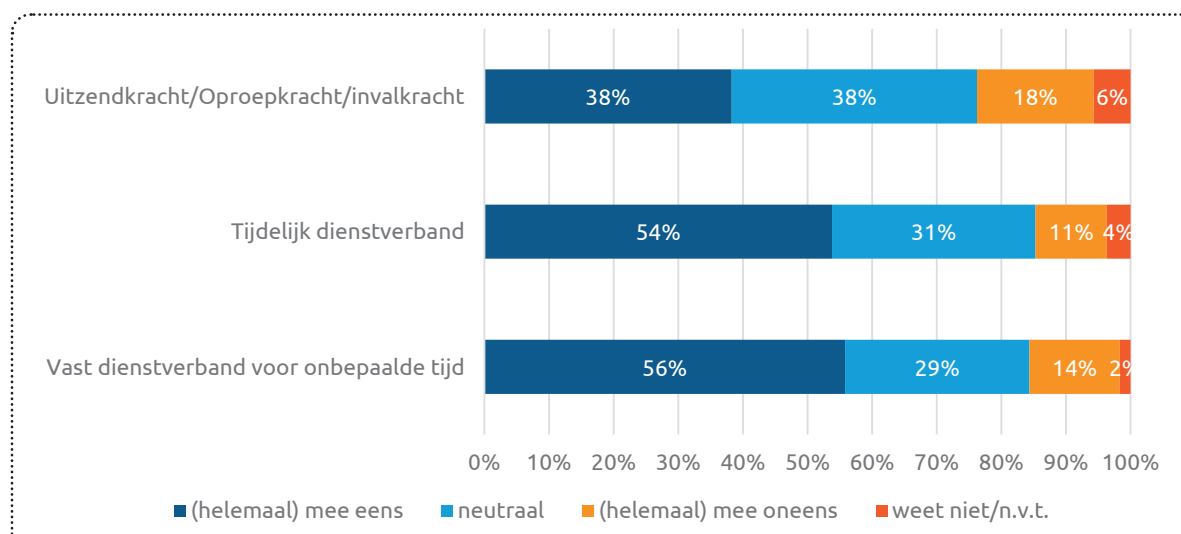
Werknemers: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden.* 2020 t/m 2022



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

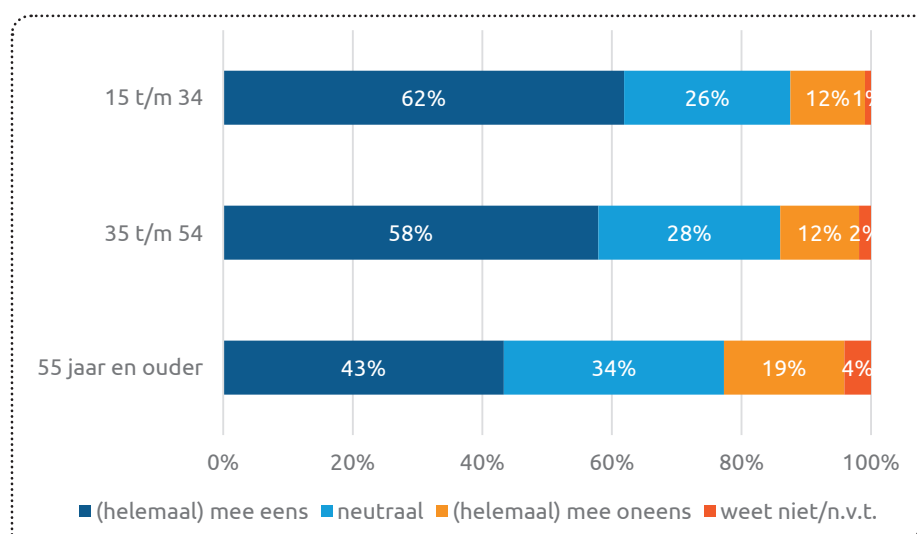
Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2022

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

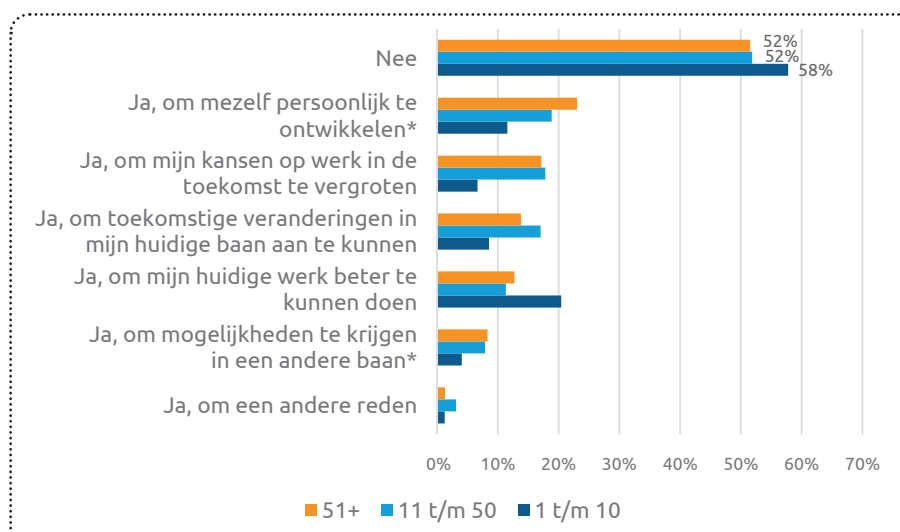
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? 2018 en 2021



* Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

Bron: Werknemersenquête STL, 2018 en 2021

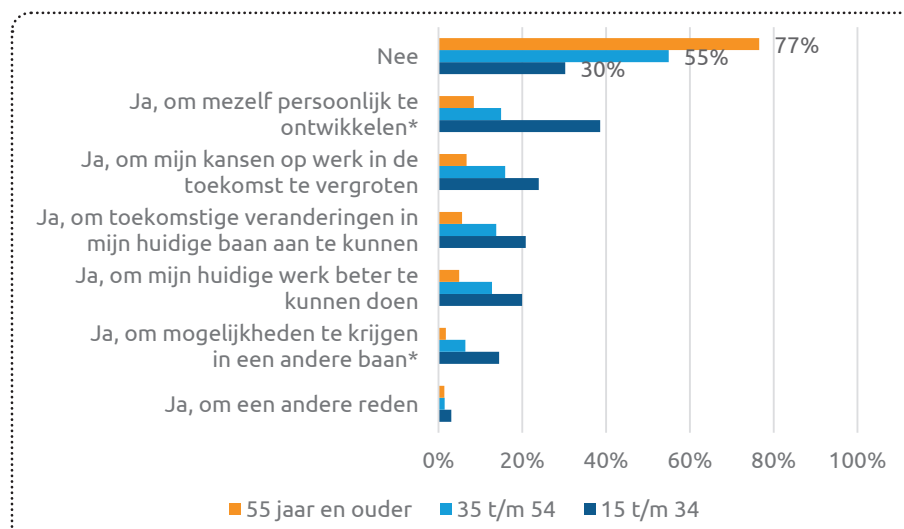
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar bedrijfsomvang



* Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

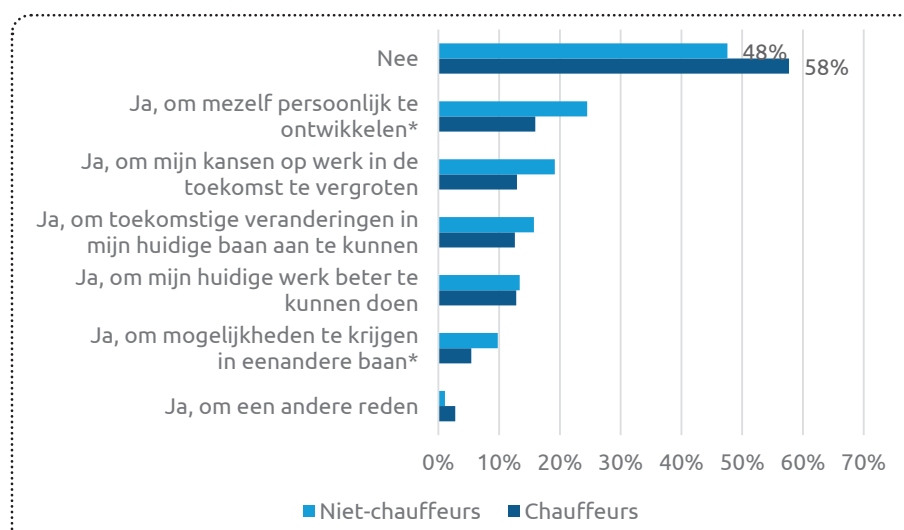
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar leeftijd



* Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

Bron: Werknemersenquête STL, 2021

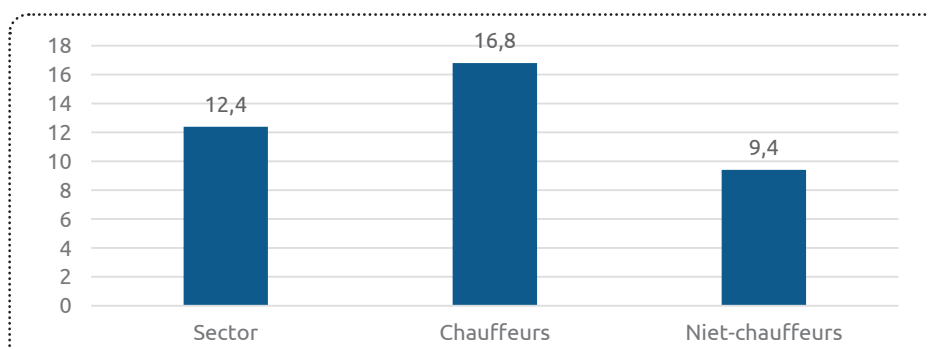
Werknemers: Momenteel behoefte aan een opleiding of cursus? Naar functie



* Antwoordoptie in 2021 toegevoegd

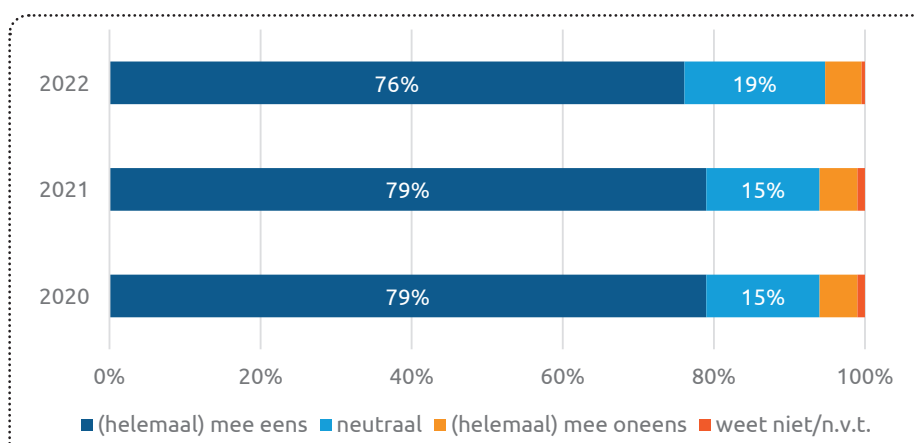
Bron: Werknemersenquête STL, 2021

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



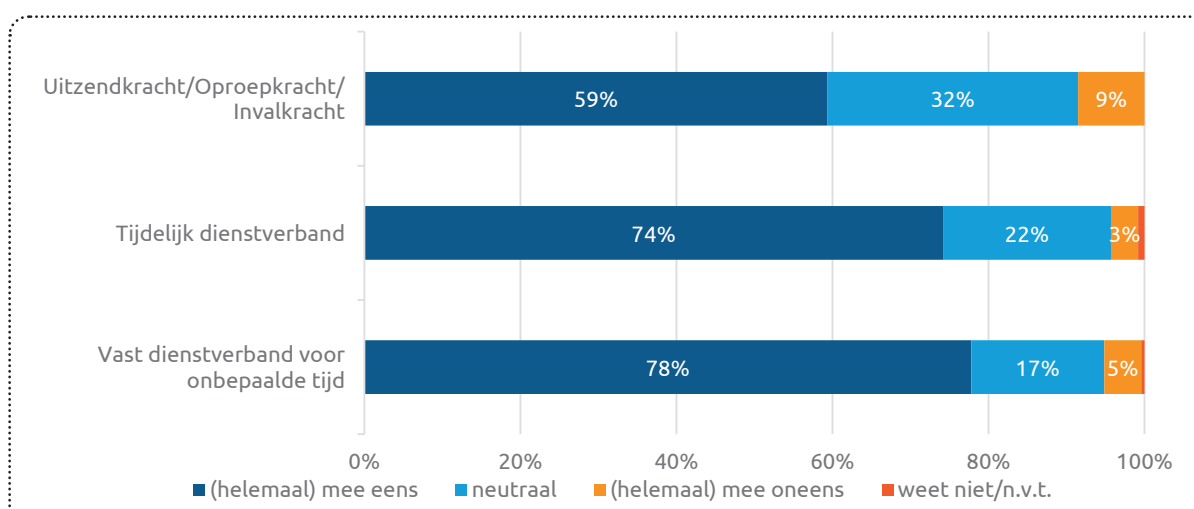
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



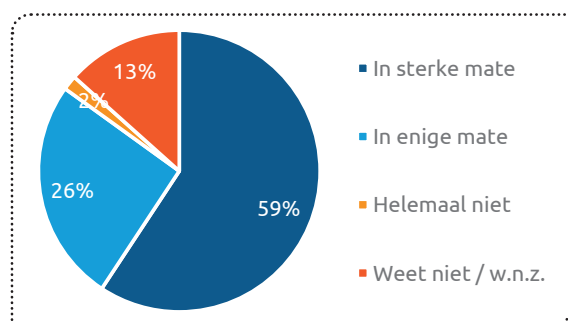
Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2022

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



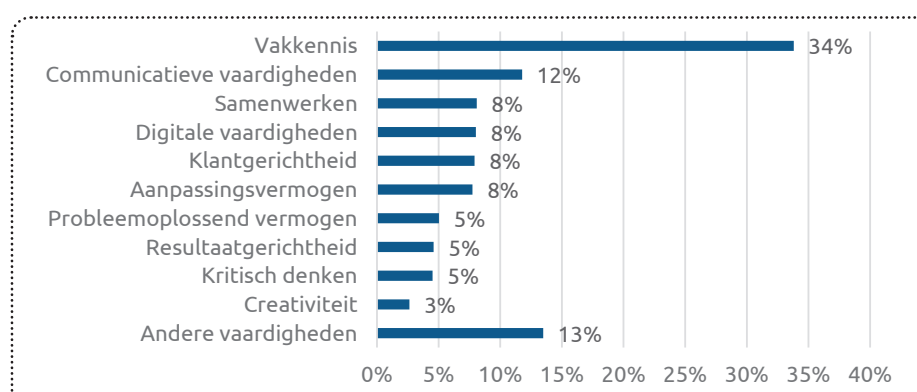
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

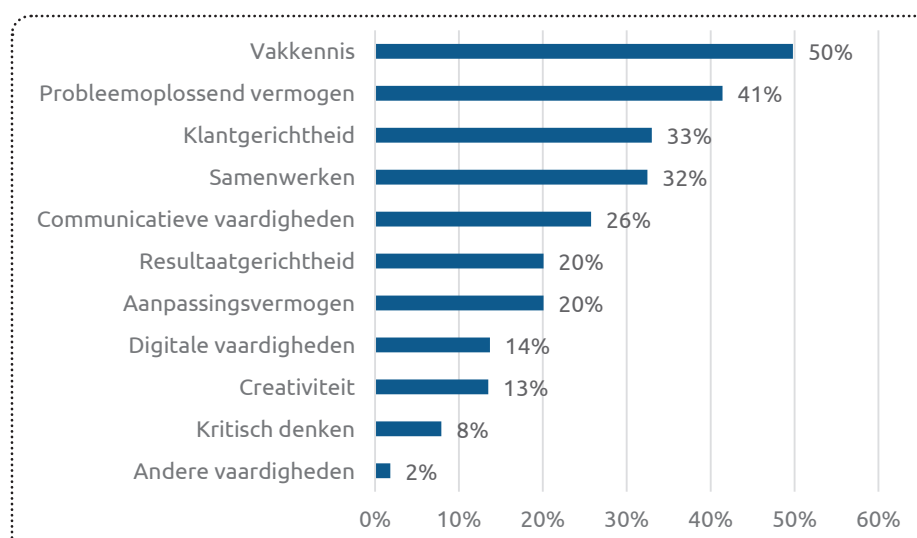
Werkgevers: Welke vaardigheden heeft uw personeel de komende 5 jaar nodig om goed te kunnen functioneren?*



*Meerdere antwoorden mogelijk

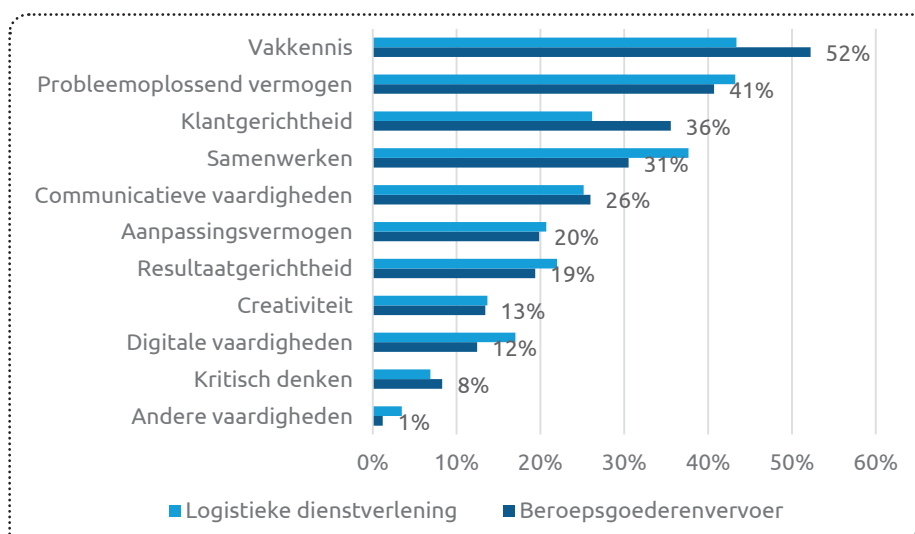
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

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



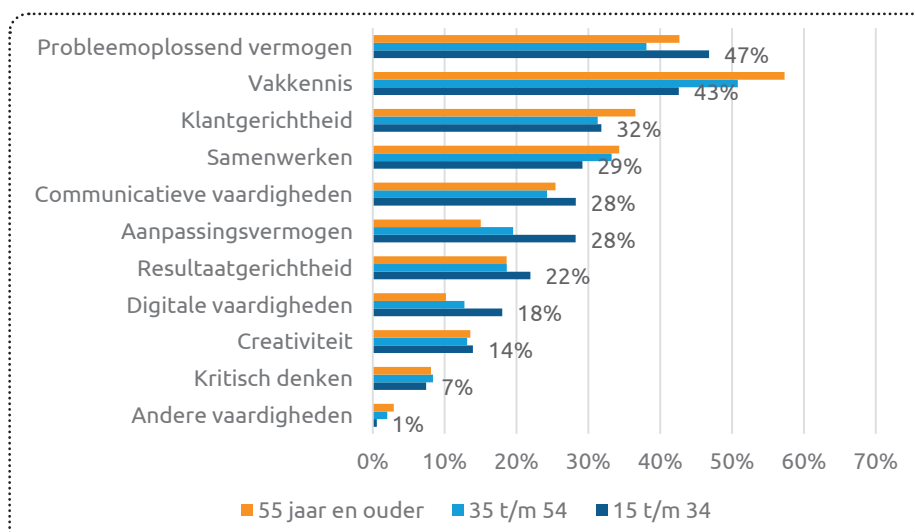
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



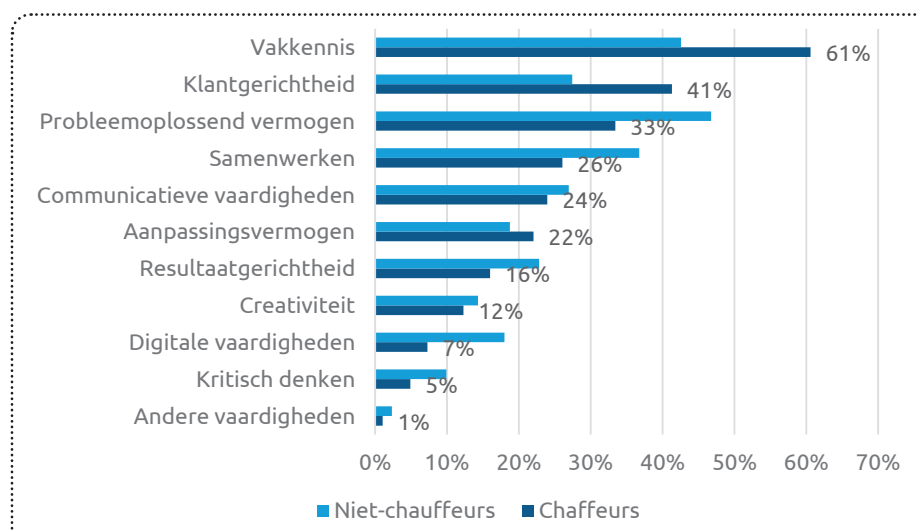
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



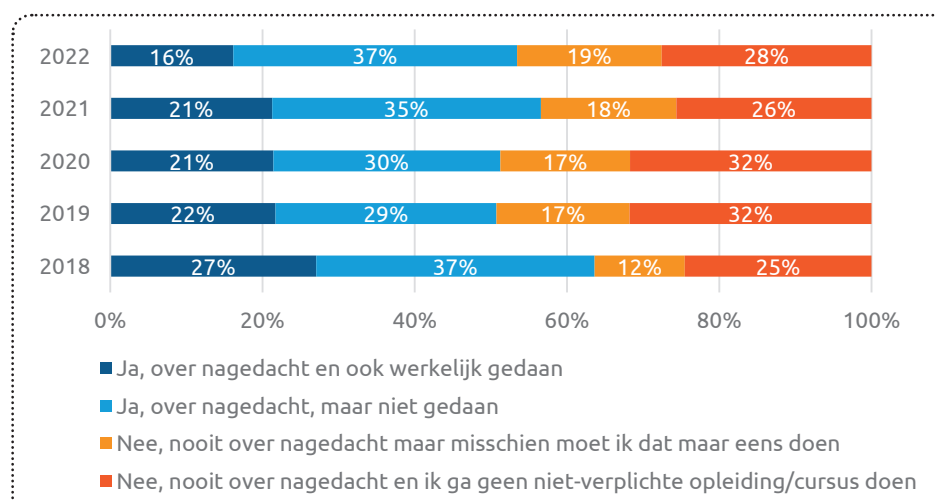
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Nagedacht over en het volgen van niet-verplichte opleiding



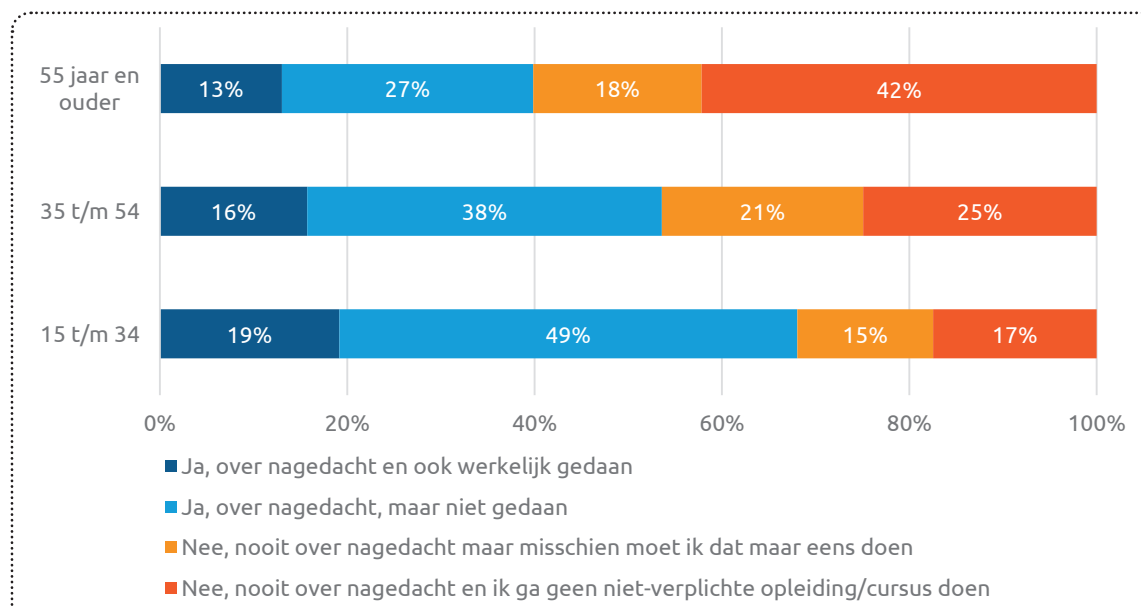
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



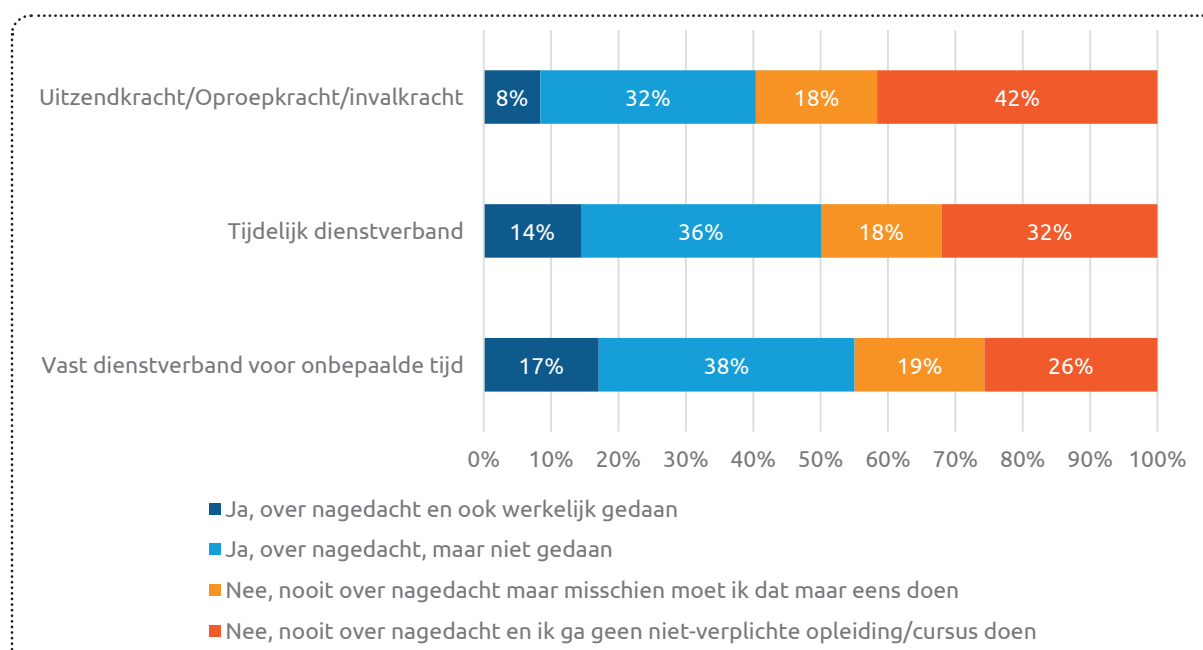
Bron: Werknemersenquête STL, 2018 t/m 2022

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



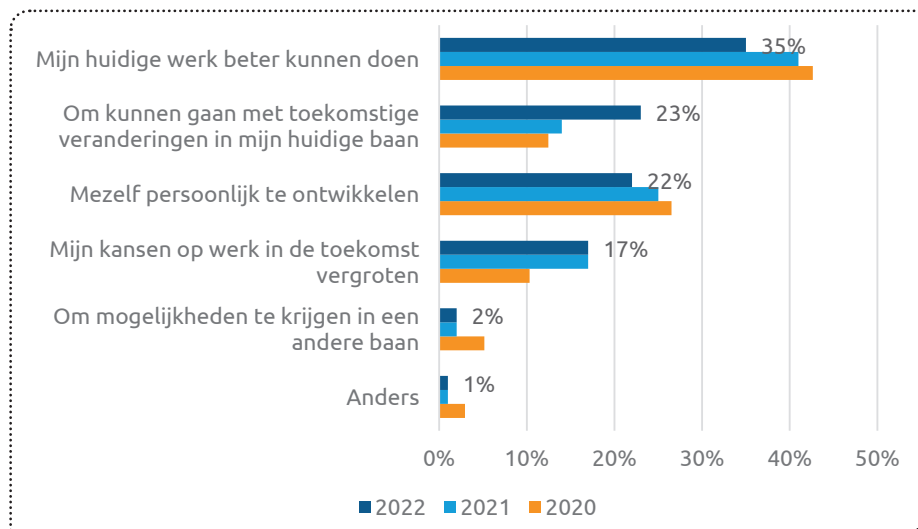
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

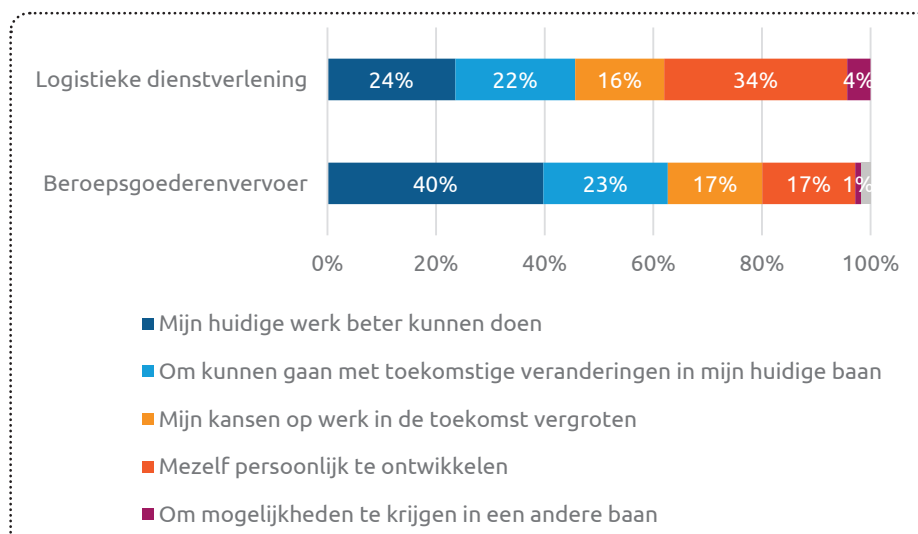
Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding.* 2020 t/m 2022



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

Bron: Werknemersenquête STL, 2020 t/m 2022

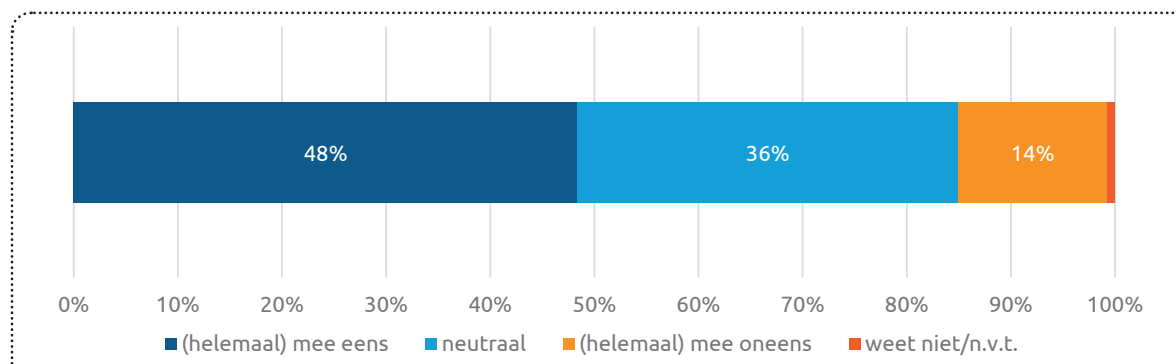
Belangrijkste doel volgen niet-verplichte opleiding.* Naar branche



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

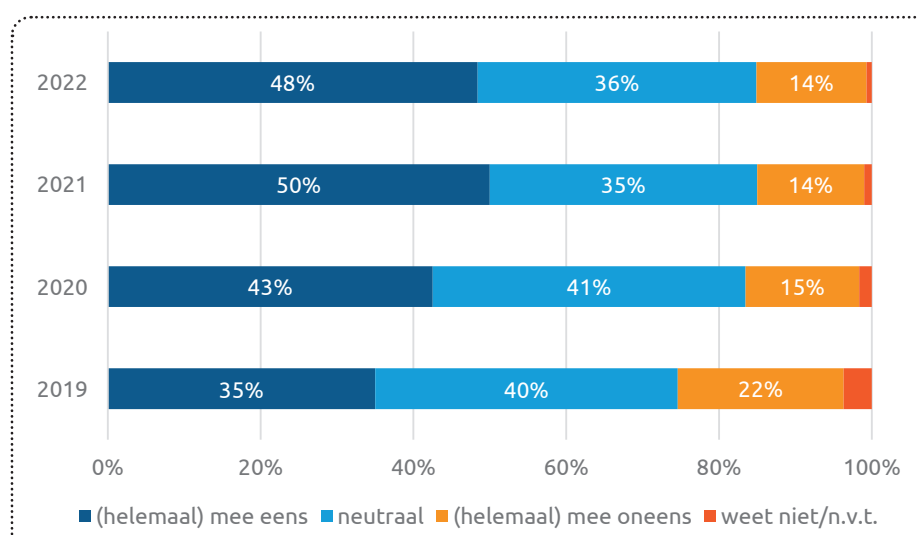
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



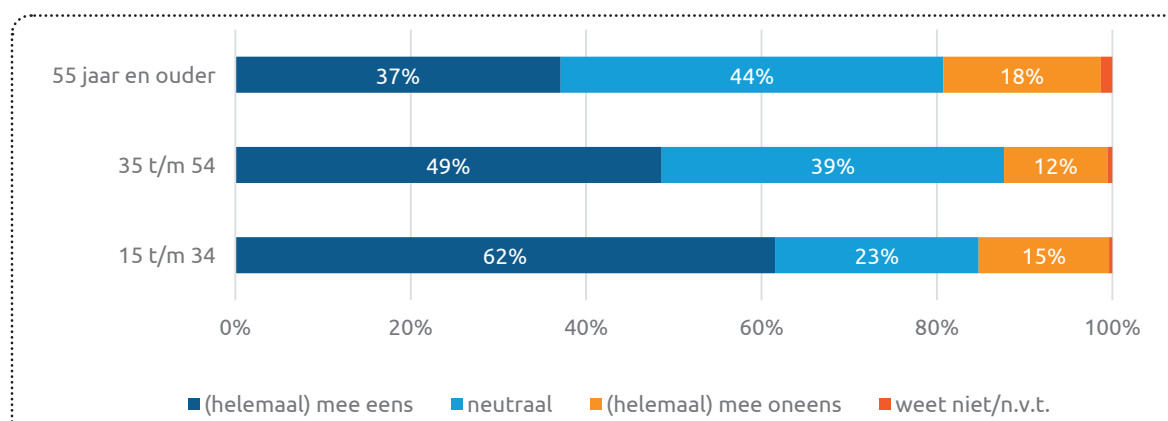
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



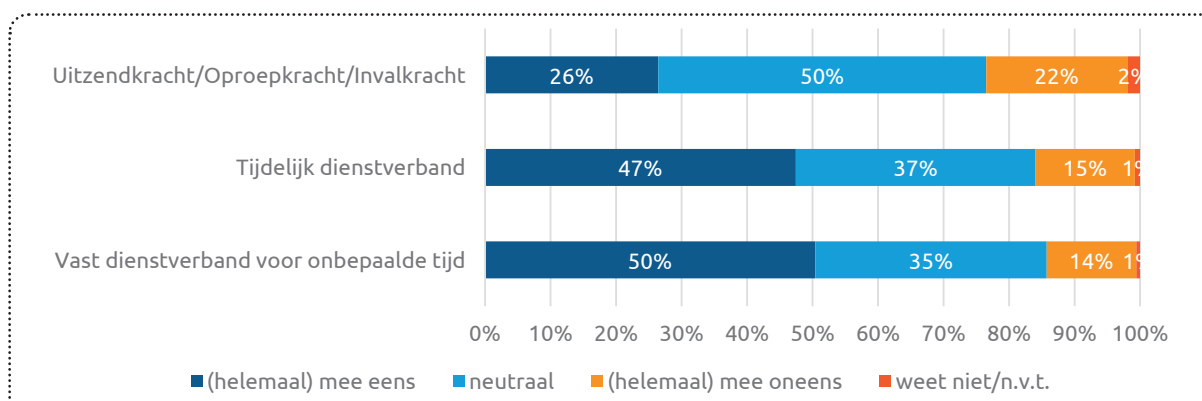
Bron: Werknemersenquête STL, 2019 t/m 2022

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



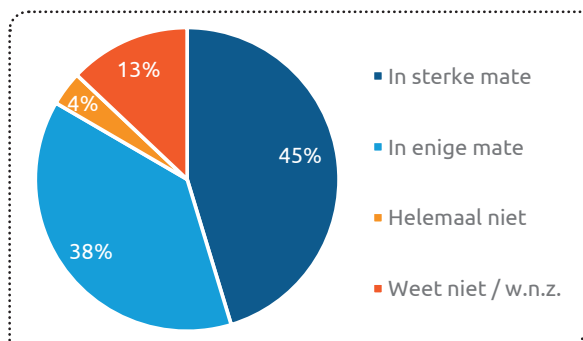
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



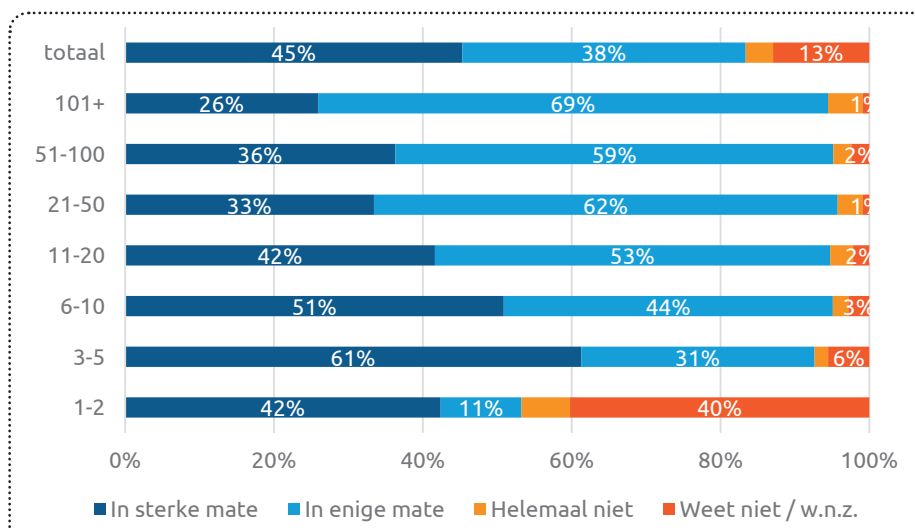
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



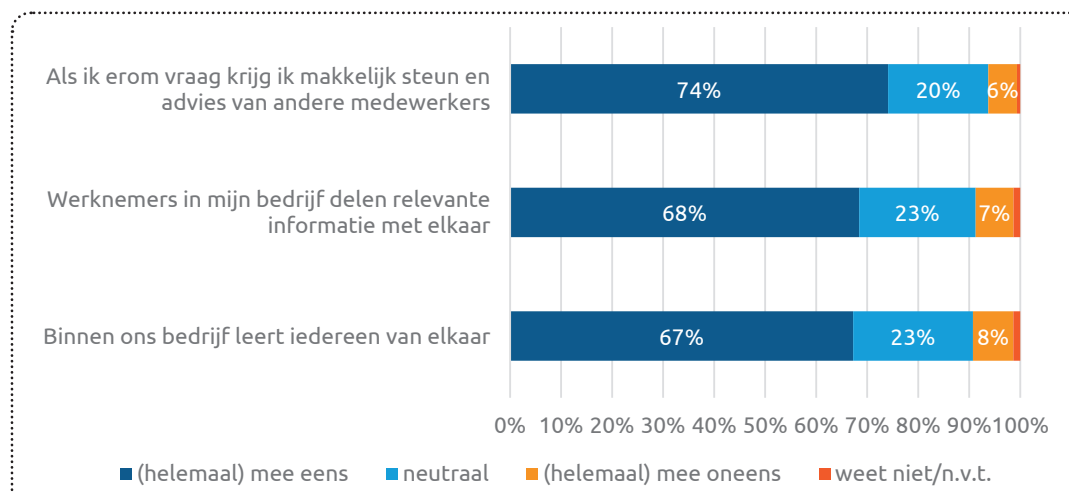
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

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



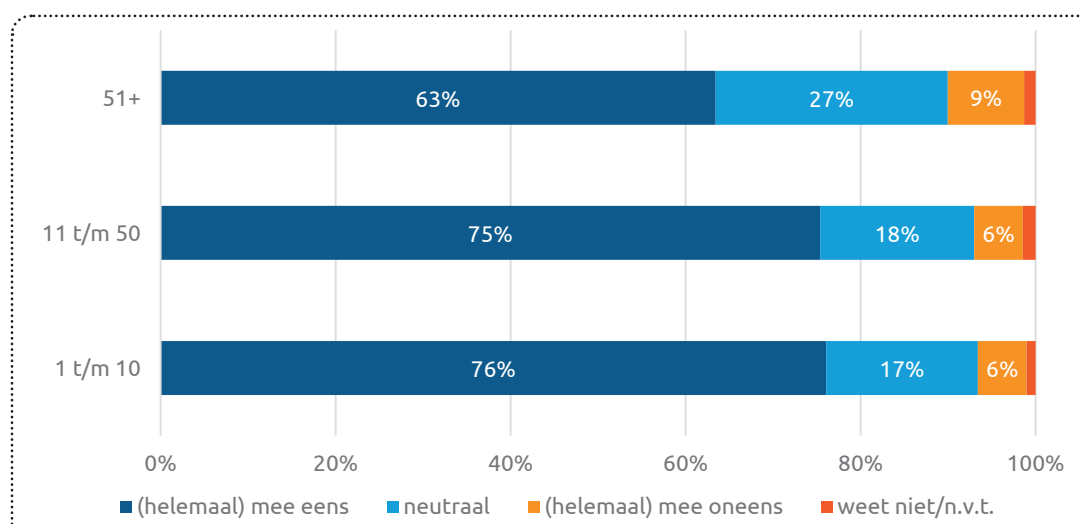
Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Stellingen werknemers informeel leren



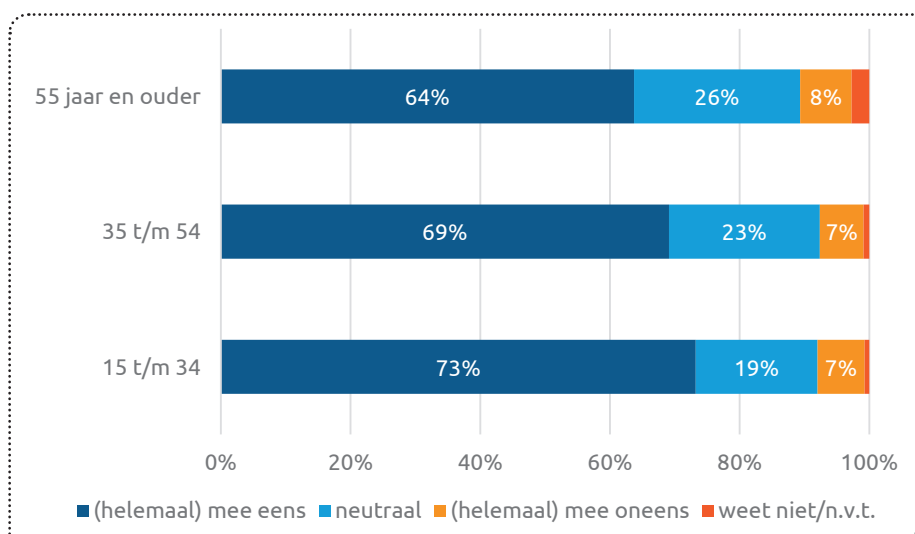
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

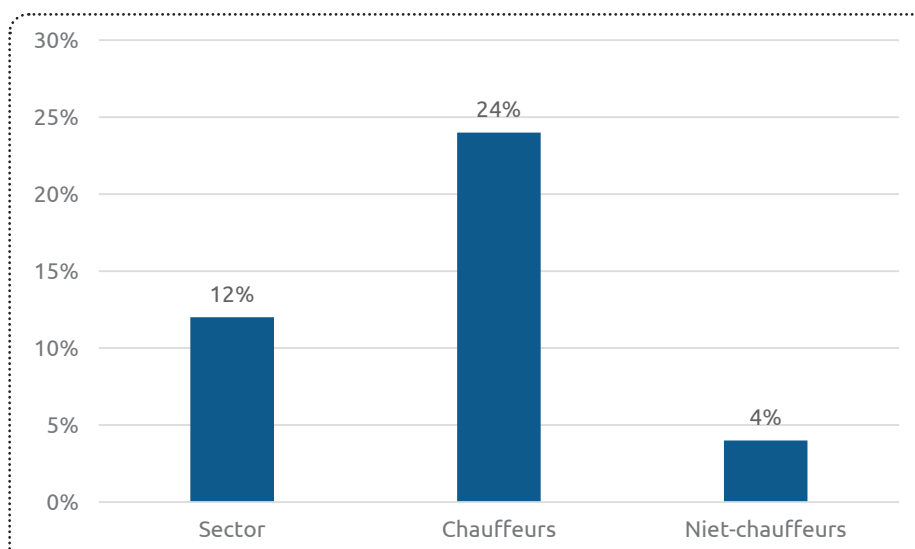
Werknemers: Werknemers in mijn bedrijf delen relevante informatie met elkaar. Naar leeftijd



Bron: Werknemersenquête STL, 2022

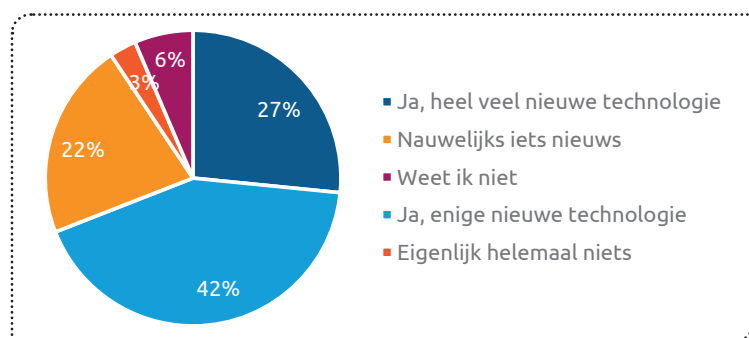
LOOPBAAN

Werknemers: Geen ander beroep gehad voor huidig beroep



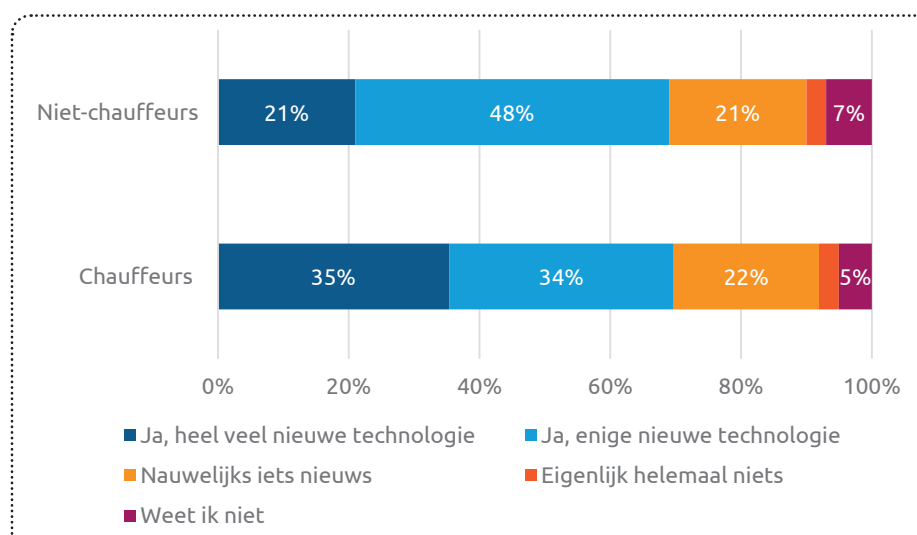
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



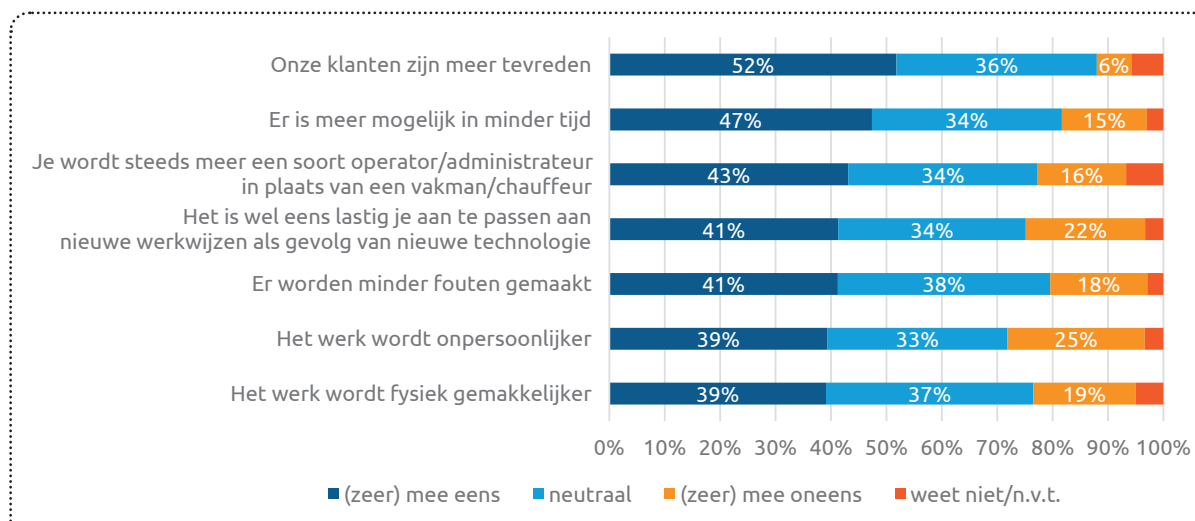
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



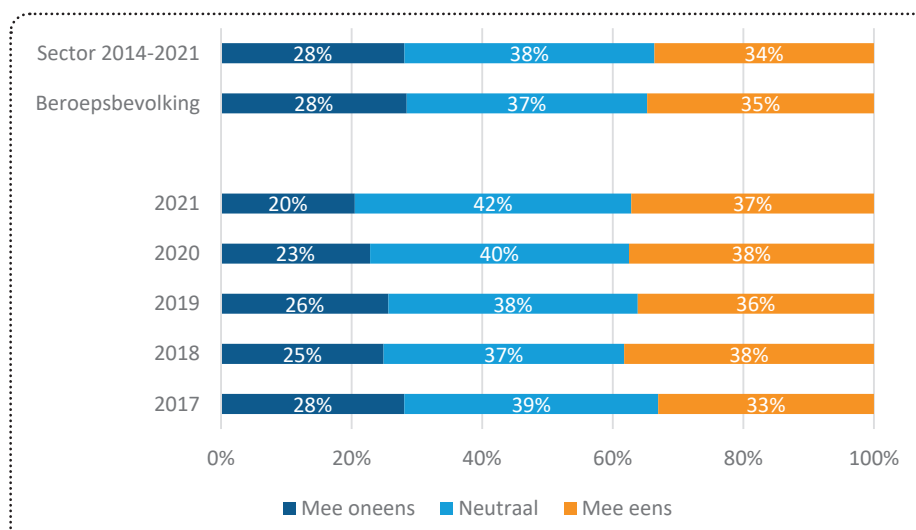
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

Mogelijke gevolgen van nieuwe technologie volgens werknemers



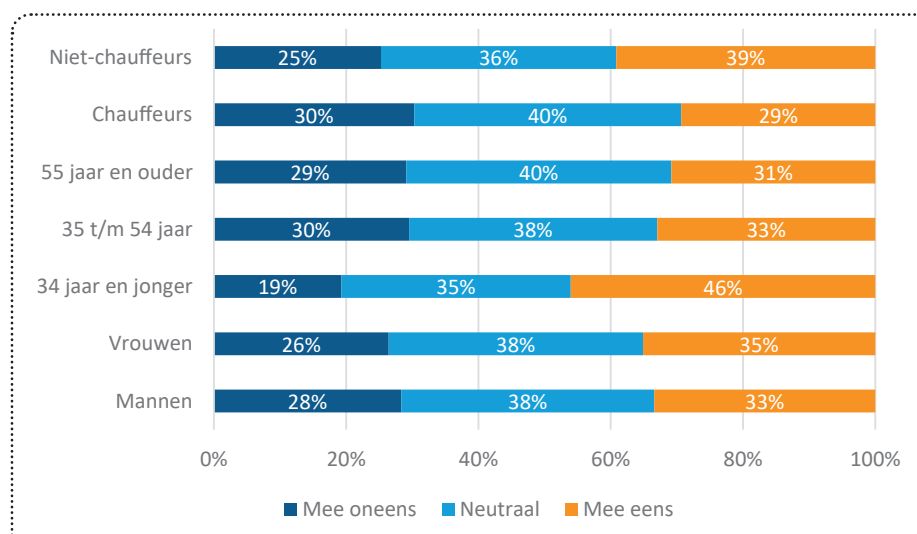
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



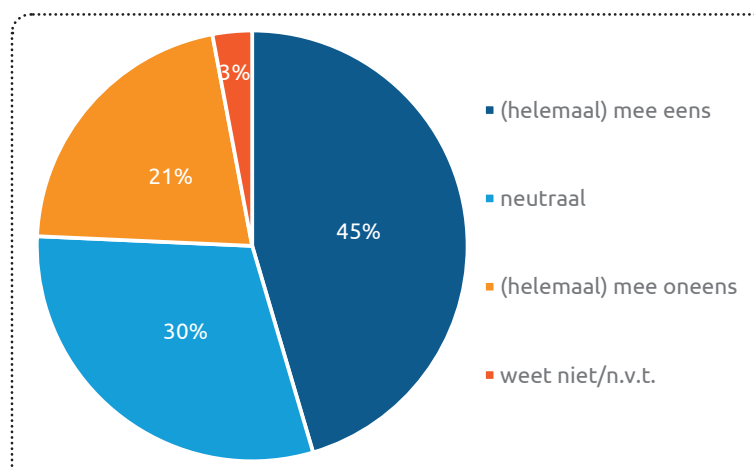
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

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



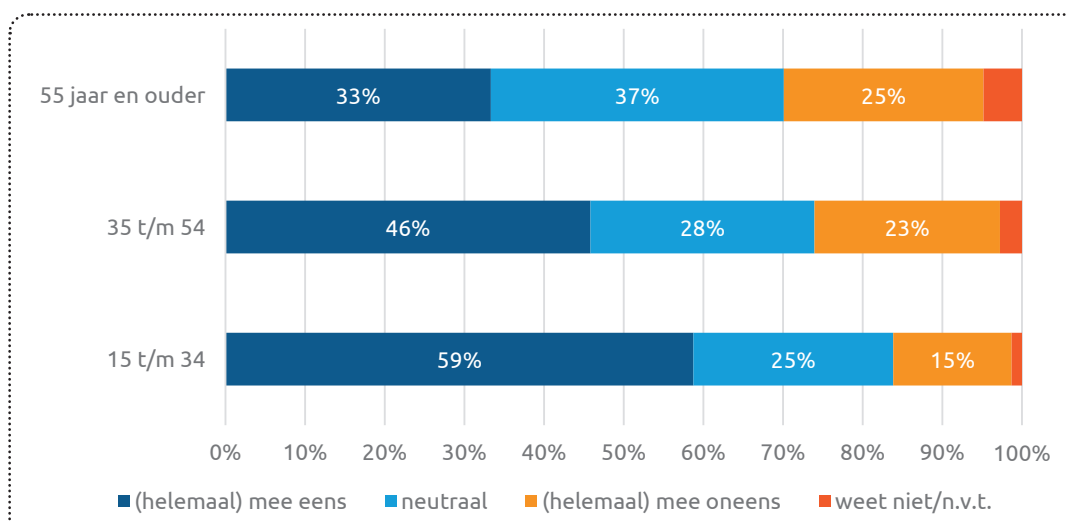
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

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



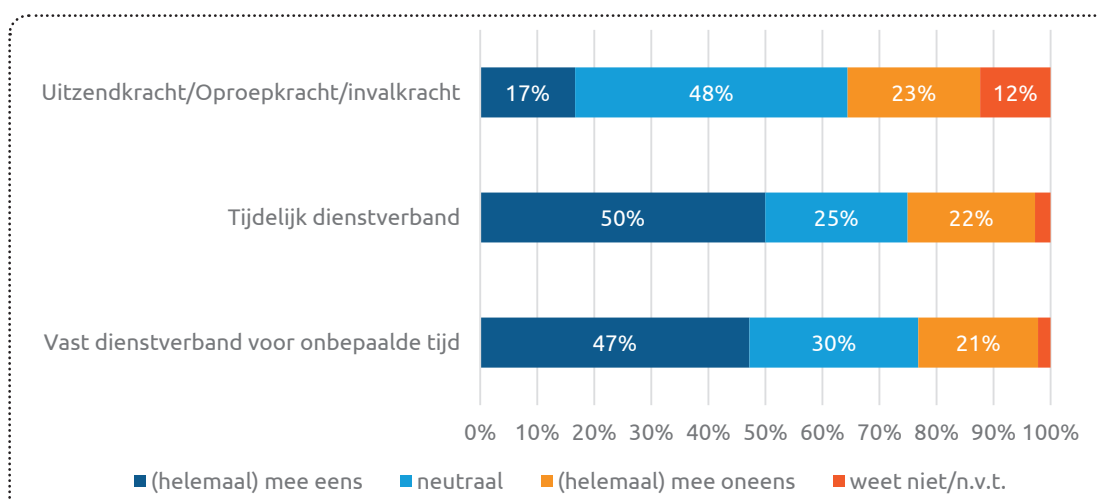
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



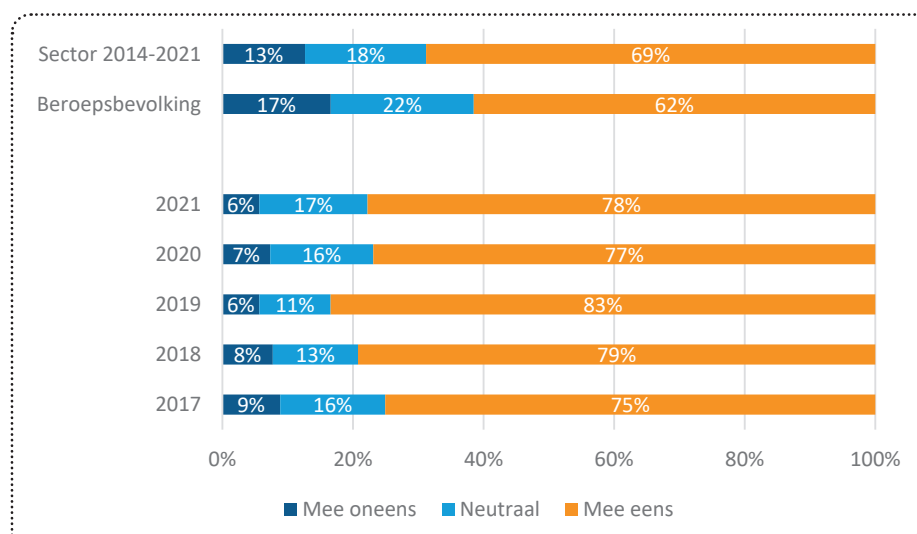
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



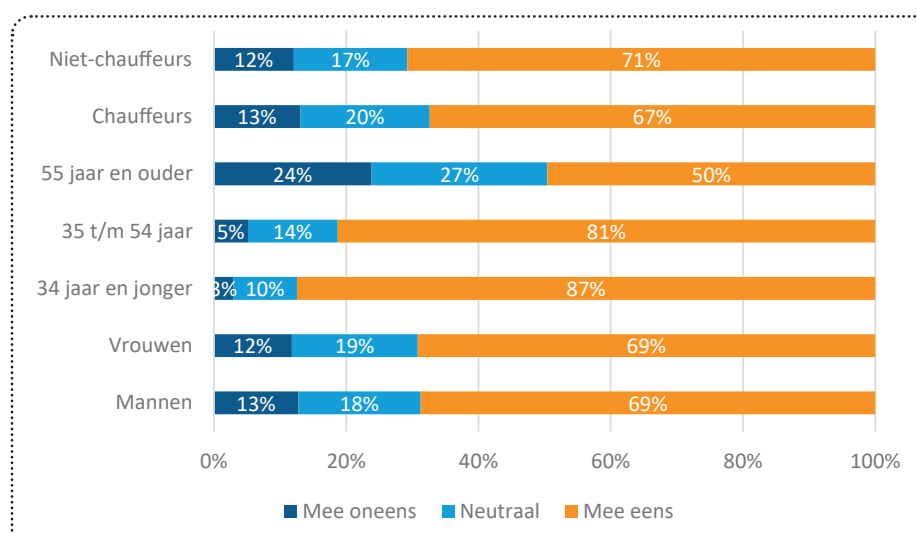
Bron: Werknemersenquête STL, 2022

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



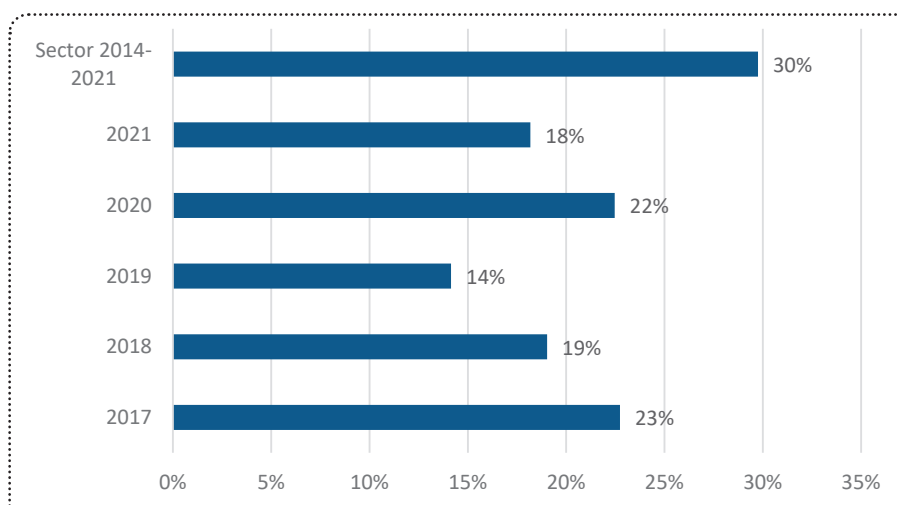
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

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



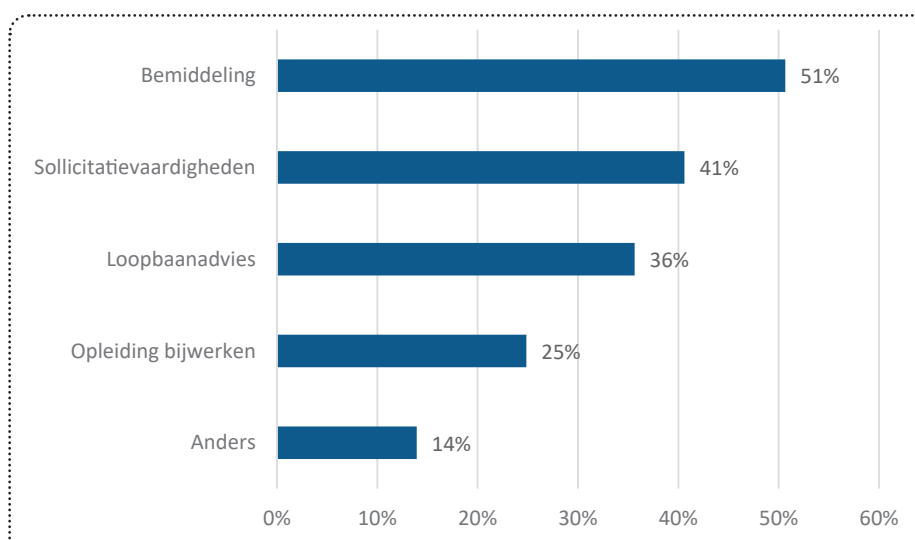
Bron: Inzetbaarheidscheck STL, 2014 - 2021

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*, **

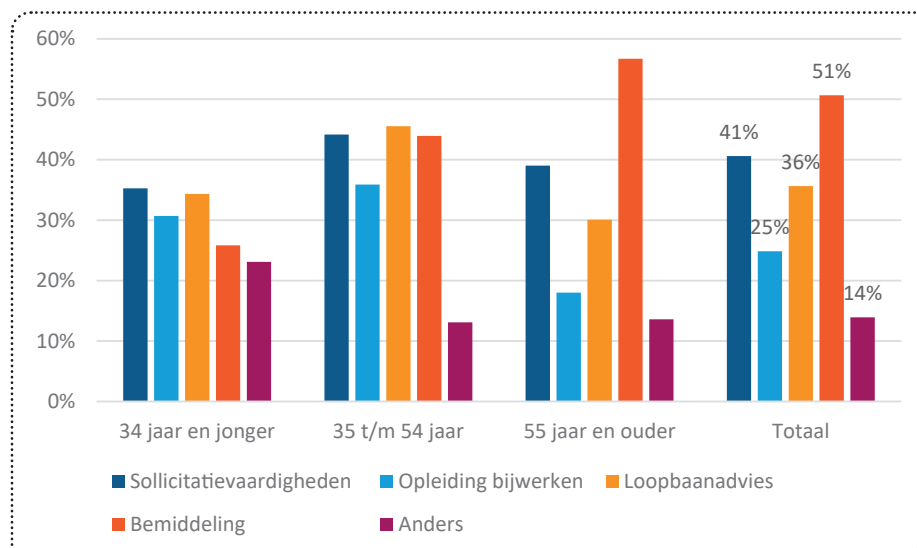


* Alleen gevraagd aan werknemers die denken hulp nodig te hebben

** 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

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