

FACTSHEET STAND VAN ZAKEN DUURZAME INZETBAARHEID



ACTIVITEITEN STERK AAN HET STUUR

- INZETBAARHEIDSSCAN
- FIT OP DE RIT
- HEALTHCHECKS
- NIGHT FIT



- STOPPEN MET ROKEN
- WERKPLEKSCAN
- OVERGEWICHT- EN LEEFSTIJLCOACHING
- VOEDINGSADVIEZEN

WERKVERMOGEN

Het aandeel werknemers dat zeker denkt het werk over twee jaar nog aan te kunnen, is groter bij combinatie- (68%) en taxibedrijven (62%) dan bij touringcarbedrijven (52%).

Werknemers bij de touringcarbedrijven zijn minder stellig in hun zekerheid, maar verwachten het werk waarschijnlijk wel tegen die tijd nog aan te kunnen.

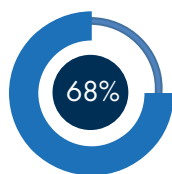
Gemiddeld 2% van de werknemers geeft aan dat (waarschijnlijk) over twee jaar zij niet meer kunnen voldoen aan de mentale of fysieke eisen die het werk aan hen stelt.



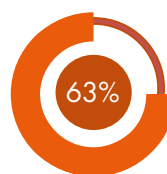
	Zeker	Misschien	Zeker niet	Waarschijnlijk wel	Waarschijnlijk niet
Touringcar	52%	6%	1%	41%	0%
Taxi	62%	8%	1%	28%	2%
Combinatie	68%	3%	3%	24%	3%

STIMULEREN GEZONDHEID EN VITALITEIT

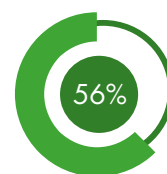
Ongeveer 6 van de 10 werknemers zet zelf stappen om hun eigen gezondheid en vitaliteit te bevorderen



Touringcar



Taxi



Combinatie

TOP 3 ondernomen stappen door werkgever



2.
Gezonder eten
en/of minder
alcohol drinken

1.
Meer bewegen
en/of sporten

3.
Meer rust en
ontspanning

Bij het ondernemen van deze stappen, voelt slechts **15%** stimulans vanuit de werkgever

ACTIVITEITEN STERK AAN HET STUUR

- STRESSMANAGEMENT
- ERGONOMISCH PLANNEN
- BUDGETCOACHING



WERK EN PRIVÉ

Naast gezondheid en vitaliteit speelt een goede balans tussen werk en privé een grote rol in duurzame inzetbaarheid. Een belangrijk onderdeel daarvan zijn arbeidstijden en roostering.

Sectorbreed lukt het 8% van de werkgevers (vaak) niet om tegemoet te komen aan de behoeften van medewerkers. Voor de touringcarbranche lukt het zelfs ruim 10% van de werkgevers (vaak) niet om de roosters af te stemmen met de voorkeuren van medewerkers.

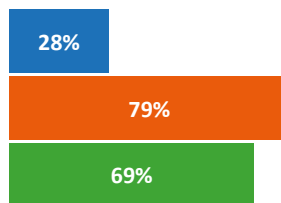
De meeste medewerkers in de touringcarbranche weten een maand van te voren ook nog niet welke dagen zij ingeroosterd zijn, terwijl dat voor de taxi- en combinatiebedrijven vaker wel het geval is.

Lukt het werkgevers om roosters aan te laten sluiten bij de behoeften van hun medewerkers?

	Altijd	Meestal wel	Vaak niet	Nooit	Weet niet
Touringcar	39%	49%	6%	4%	2%
Taxi	43%	50%	2%	5%	0%
Combinatie	56%	41%	3%	0%	0%
Totaal	45%	47%	3%	2%	2%

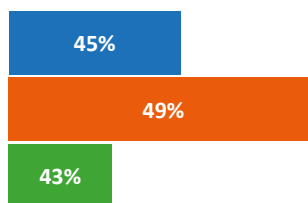
Rapportcijfer aansluiting roosters | werktijden bij behoefte

7,3 Touringcar



“Een maand van tevoren weet ik welke dagen ik ingeroosterd ben”

8,3 Taxi



“Minimaal 4 dagen van tevoren weet ik hoe laat ik moet beginnen”

8,4 Combinatie

FINANCIËLE SITUATIE

Door financiële problemen bij medewerkers krijgen werkgevers te maken met een afname in arbeidsproductiviteit, toename van ziekteverzuim en verloren tijd aan het verwerken van een loonbeslag.

Een aanzienlijk deel van de medewerkers in de sector kampt met financiële problemen. Dit geldt vooral voor medewerkers van de combinatie-bedrijven. In deze branche hebben medewerkers ook het vaakst een bijbaan om financieel rond te komen.



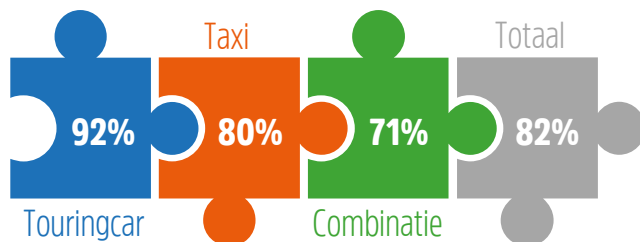
Moeite met financieel rondkomen



Bijbaan om rond te komen

HULP BIJ FINANCIËLE PROBLEMEN

Een overtuigende meerderheid van **werkgevers** in de sector biedt hulp aan medewerkers wanneer zij financiële problemen hebben.



ACTIVITEITEN STERK AAN HET STUUR

- QUICKSCAN VOOR BEDRIJVEN EN HUN MEDEWERKERS
- COACHEND LEIDINGGEVEN (WERKEN AAN STERK WERKGEVERSCHAP)
- LOOPBAANCOACHING
- WORKSHOP APK CHECK VOOR MEDEWERKERS

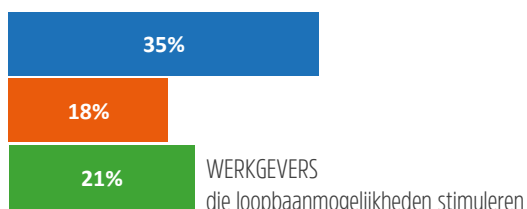


LOOPBAAN EN ONTWIKKELING

Is er in de branche genoeg oog voor de ontwikkeling en loopbaan van medewerkers?

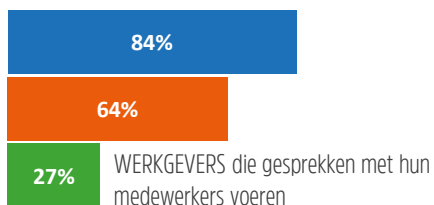
Slechts een kwart van de **werkgevers** stimuleert loopbaanmogelijkheden.

Ook slechts een kwart van de **medewerkers** onderneemt zelf stappen voor hun loopbaan. De aandacht voor loopbaanontwikkeling is het grootst in de touringcar-branche, en in mindere mate bij de combinatie- en taxibedrijven.



EEN GOED GESPREK

In de branche gaat gemiddeld 72% van de werkgevers met hun medewerkers in gesprek. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om functioneringsgesprekken. Medewerkers herkennen deze gezamenlijke gesprekken minder. Van hen gaat gemiddeld 61% naar eigen zeggen in gesprek met hun werkgevers.



Gezamenlijke gesprekken tussen werkgevers en medewerkers kunnen positief bijdragen aan de ontwikkeling en loopbaan van medewerkers

VOLGENS WERKGEVERS

- Sterke punten en verbeterpunten
- Ambities van medewerkers
- Te zetten stappen om functioneren te verbeteren

Besproken onderwerpen tussen werkgevers en medewerkers



VOLGENS MEDEWERKERS

- Sterke punten en verbeterpunten
- Ambities van medewerkers
- Te zetten stappen om functioneren te verbeteren

