

BESLOTEN BUSVERVOER

SECTORANALYSE





INLEIDING

In het pensioenakkoord (2019) tussen kabinet en sociale partners is afgesproken dat zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken door te investeren in duurzame inzetbaarheid. Deze slag moet plaatsvinden op de werkvloer en in de bedrijfscultuur zelf. Kabinet en sociale partners hebben hiervoor een pakket maatregelen afgesproken. Eén van de maatregelen betreft de tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU).

Het doel van deze regeling is 'het door middel van het verlenen van subsidie faciliteren van sectorale maatwerkafspraken betreffende duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden'. Na afloop van de regeling zou duurzame inzetbaarheid een belangrijk en vanzelfsprekend onderdeel moeten zijn van de manier waarop Nederland werkt.

Met de MDIEU kunnen sectoren subsidie krijgen als ze investeren in duurzame inzetbaarheid. Werkgevers kunnen ook subsidie krijgen voor uitkeringen aan werknemers die het niet volhouden tot de AOW-leeftijd en eerder willen stoppen, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk. Sociale partners van het Besloten Busvervoer (touringcarsector) hebben er voor gekozen geen gebruik te maken van subsidie om eerder uittreden van werknemers te bevorderen. Dit hangt samen met de leeftijdsopbouw van de sector in combinatie met de aard van de werkzaamheden en het oplopende chauffeurstekort.

Maatregelen waar wel gebruik van gemaakt wil worden liggen op het vlak van:

- a. het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken;
- b. het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap;
- c. het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden;
- d. het bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan.

Om in aanmerking te komen voor de regeling is een sectoranalyse nodig. Met de regeling is een model voor het opstellen van een sectoranalyse meegegeven. Dit model is een hulpmiddel en daarin richtinggevend, maar het is niet verplicht om deze te benutten. Wel is het zo dat op onderstaande elementen uit het model wordt getoetst bij het indienen van een aanvraag voor een activiteitenplan.

Het gaat in de kern om:

- A. de belangrijkste ontwikkelingen qua werkgelegenheid in de komende 5 jaar,
- B. de omvang en samenstelling van de werkenden,
- C. het aandeel kleine ondernemingen en aantal werknemers bij die kleine ondernemingen,
- D. beschrijving van de problematiek rondom duurzame inzetbaarheid en vervroegd uittreden; wat al aan duurzame inzetbaarheid en vervroegd uittreden wordt gedaan; oplossingen voor problematiek.



ALGEMENE INFORMATIE OVER DE SECTOR

Binnen de sector Besloten Busvervoer zijn ongeveer 260 Nederlandse vervoerondernemingen (met personeel) die beroepsmatig personen vervoeren met een voertuig ingericht voor meer dan 8 personen. De meeste ondernemingen voeren touringcarvervoer als hoofdactiviteit uit. Binnen het besloten busvervoer worden nog verschillende vormen van vervoer onderscheiden bijvoorbeeld meerdaagse reizen, dagtochten, pendelvervoer en groepsvervoer van werknemers of leerlingen. Het verschil met het openbaar vervoer is dat het meestal niet via een vast rooster of schema verloopt en dat het niet openbaar toegankelijk is, maar voor een bepaalde groep.

Een deel van de ondernemingen heeft naast het touringcarvervoer nog één of meer nevenactiviteiten die al dan niet in aparte juridische eenheden zijn ondergebracht zoals taxivervoer, onderhoud en reparatie voor derden. De dominante functie in de sector is touringcarchauffeur. Daarnaast kent de sector de functies planner, administratief medewerker, monteur, personeelsfunctionaris en commercieel medewerker.

De SBI-code van Besloten Busvervoer/touringcarsector is 493(9).



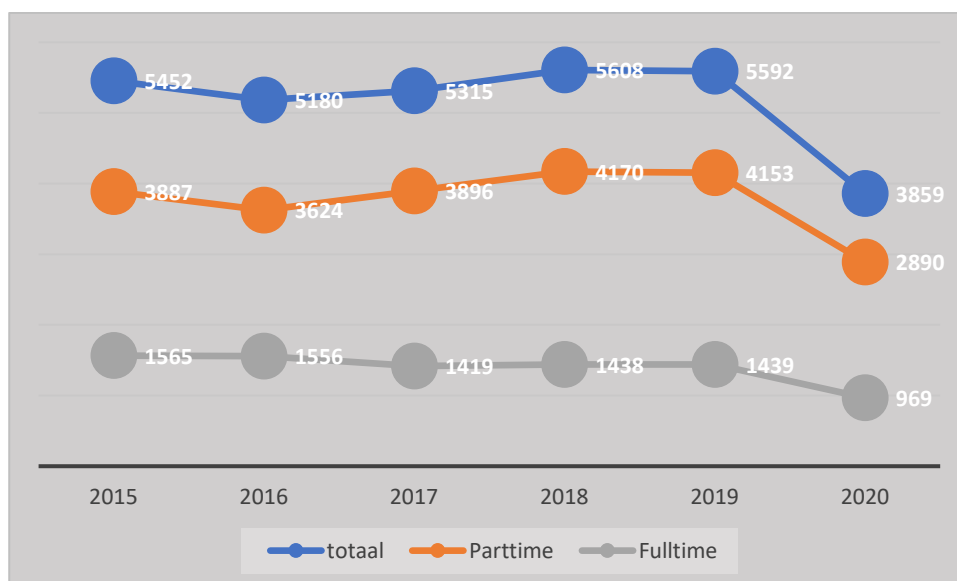
1. Arbeidsmarktanalyse

A. Ontwikkelingen in de sector met betrekking tot de werkenden en de werkgelegenheid, met doorkijk naar de toekomst over ten minste 5 jaren

B. Onderbouwing van de omvang en samenstelling van het aantal werkenden

Voor de coronacrisis, in 2019 en begin 2020, was er een flink chauffeurstekort. Door de coronacrisis hebben veel chauffeurs de sector (noodgedwongen) verlaten (figuur 1). Het touringcarvervoer heeft meer dan anderhalf jaar nagenoeg stil gelegen.

Figuur 1 Aantal dienstverbanden per contractvorm per jaar op 31-12 (2015-2020)



Bron: TKP pensioenuitvoerder, Dashboard arbeidsmarktcijfers besloten busvervoer, cijfers & trends 2015-2020, 2021

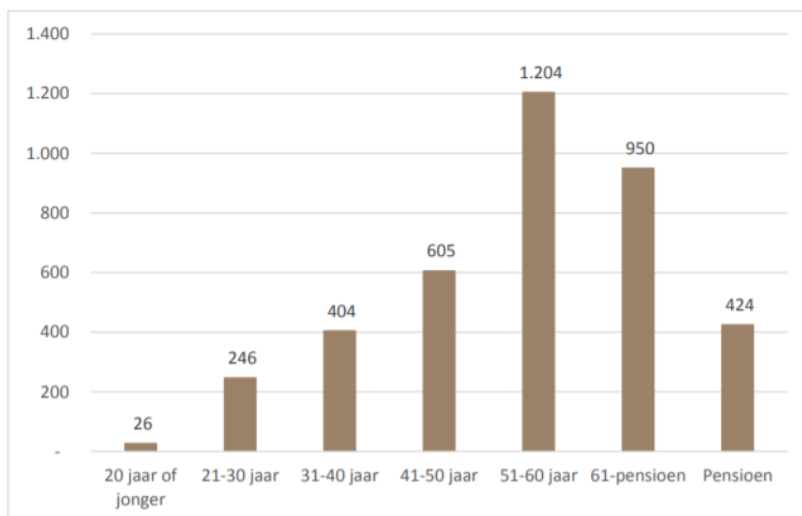
Chaufeurs hebben veelal banen gevonden in het openbaar vervoer of in de sector transport en logistiek of zijn (vervroegd) met pensioen gegaan. Bijna 2.000 medewerkers zijn binnen een jaar uitgestroomd. Eind 2019 werken er 5.592 medewerkers in de sector, eind 2020 zijn dit er nog maar 3.859 (figuur 1). In september 2021 zijn al 2.500 medewerkers uitgestroomd.

De uitstroom betreft zowel parttime als fulltime banen en zowel oudere als jongere medewerkers, daar bij ontslag om bedrijfseconomische redenen het zogenoemde afspiegelingsbeginsel de volgorde van het ontslag bepaalt. Dit betekent dat de leeftijdsopbouw binnen functies voor en na het ontslag ongeveer gelijk blijft.

Vanaf september dit jaar (2021) trekt het touringcarvervoer weer enigszins aan. Nu al voorzien bedrijven een tekort aan medewerkers op de korte én op de lange termijn. Dit wordt niet alleen veroorzaakt door de grote uitstroom door de coronacrisis maar ook door het vergrijsde personeelsbestand in de sector. Van de 3.859 medewerkers zijn eind 2020 in de sector 2.578 personen 51 jaar of ouder (66%). 1.374 medewerkers zijn zelfs 61 jaar of ouder (36%).

Deze laatste groep medewerkers zullen de sector binnen nu en 6 jaar verlaten en, vanuit liefde voor het vak of uit noodzaak bij de werkgever, een fulltimecontract vervullen voor een parttimecontract. Binnen 10 jaar zal meer dan de helft van de medewerkers de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

Figuur 2 Samenstelling medewerkers in loondienst (flexwerkers vallen ook onder de werkingssfeer) naar leeftijdsgroepen op 31-12-2020



Bron: Panteia, *Kerncijfers 2020 van het Nederlandse touringcarvervoer, 2021*

Voor de touringcarbranche is het werven van jongeren voor de functie chauffeur lastig. Ten eerste omdat het rijbewijs pas op 18-jarige leeftijd behaald kan worden. Een studiekeuze is dan vaak al gemaakt. Derhalve is er ook geen reguliere mbo opleiding voor het beroep touringcarchauffeur. Ten tweede mogen chauffeurs tussen de 18 en 21 jaar niet verder dan 50 kilometer rondom hun standplaats rijden. En dit terwijl verre bestemmingen het werk juist interessant maken voor deze groep.

Door de aard van het werk, men is vaak voor langere tijd van huis, het werk kent onregelmatige werktijden en er moet in het weekend gewerkt worden, is het voor de sector moeilijk om medewerkers te vinden en vast te houden tussen de 30 en de 40 jaar. Chauffeurs met een gezin kiezen niet snel voor een baan als touringcarchauffeur of verlaten de sector in verband met piekbelastingen in de vakantieperiodes en het langdurig van huis zijn. Ook het werken op weekenddagen en avonden wordt niet altijd als aantrekkelijk ervaren door deze groep.

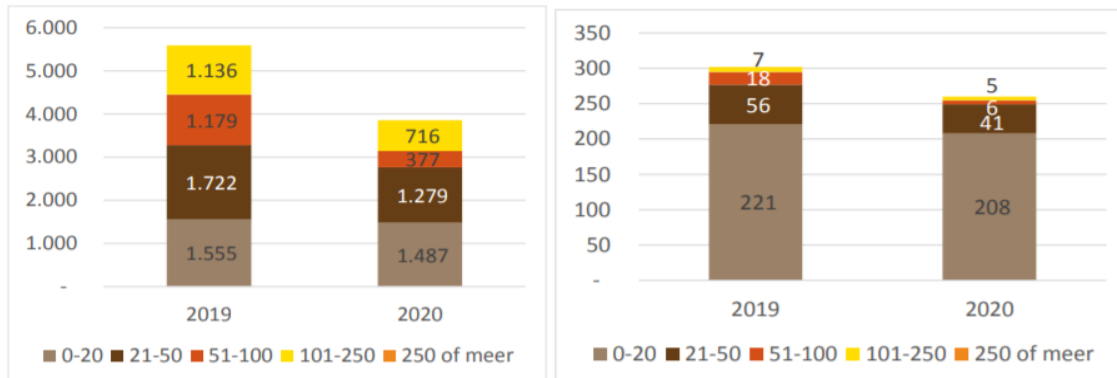
Als de markt voor touringcarvervoer weer herstelt tot het niveau van voor de coronacrisis zal het tekort in de sector de komende 5 à 6 jaar oplopen van 2.000 medewerkers naar 3.500 medewerkers.

De sector wil dan ook niet inzetten op eerder uittreden, maar wel op meer bekendheid geven aan en eerlijke voorlichting geven over het beroep touringcarchauffeur onder jongeren en dertigers, veertigers en vijftigers. Nieuwe instroom zorgt voor minder werkdruk bij het bestaande personeel.

Via zij-instroomtrajecten kan deze laatste doelgroep de sector instromen. Met interventies op verschillende facetten van duurzame inzetbaarheid wil de sector haar medewerkers gezond, vitaal, gemotiveerd en met plezier, zo lang mogelijk laten werken in de sector. Dit geldt voor de huidige medewerkers en de nieuw te werven medewerkers, voor alle leeftijdsgroepen en alle contractvormen.

C. Het aandeel kleine ondernemingen en aantal werknemers bij die kleine ondernemingen

Figuur 3 Werknemers werkzaam bij bedrijven per bedrijfsgrootte (links) en Bedrijven naar grootte van aantal dienstverbanden (rechts)



Bron: Panteia, *Kerncijfers 2020 van het Nederlandse touringcarvervoer, 2021*

De touringcarsector zijn 260 bedrijven met personeel actief. Meestal is het personeel in loondienst, enkele bedrijven kiezen voor een uitzend- of detacheerconstructie. Ook deze laatste groep medewerkers valt onder de werkingssfeer van de cao voor het besloten busvervoer/touringcarsector.

De sector is een echte MKB sector. In 2020 werkte 2.766 van 3.859 medewerkers bij bedrijven met 50 of minder werknemers. Zelfs 1.487 medewerkers werken bij een bedrijf met 20 of minder personeelsleden (figuur 3, links). Deze 1.487 medewerkers werken bij 208 bedrijven (figuur 3, rechts).

Volgens de MDIEU regeling is een kleine onderneming een onderneming waarin minder dan 25 personen werkzaam zijn en waarvan de jaaromzet of het jaarlijkse balanstotaal € 5 miljoen niet overschrijdt, berekend over het laatst afgesloten boekjaar voorafgaand aan de subsidieaanvraag.

Alleen bedrijven met meer dan 50 werkzame personen hebben een jaarbalans die 5 miljoen euro overschrijdt (tabel 1). Dit zijn in de sector op zijn hoogst 13 bedrijven.

Daar komt bij dat “afgelopen boekjaar” in het kader van deze sectoranalyse het jaar 2020 betreft; een jaar met zeer scherpe omzetterugval en met veel uitstroom van werkenden.

Tabel 1 Aantal bedrijven naar aantal werkzame personen en aantal bedrijven naar jaaromzet < of > 5 miljoen

Aantal werkzame personen (31-12-2020)	Aantal bedrijven in sector (31-12-2020)
0-20	208
21-50	41
51-100	6
101-250	5
Jaaromzet 2020	Aantal bedrijven in sector (31-12-2021)
< 5 miljoen	247
> 5 miljoen	13

Bron: Panteia, Kerncijfers 2020 van het Nederlandse touringcarvervoer, 2021



2. Knelpunten duurzame inzetbaarheid en oplossingsrichtingen

- D. *Beschrijving van de problematiek rondom duurzame inzetbaarheid en vervroegd uittreden; wat al aan duurzame inzetbaarheid en vervroegd uittreden wordt gedaan; oplossingen voor problematiek.*

Aard van het werk

Seizoenspiek

Bedrijven en medewerkers hebben te maken met een hevige seizoenspiek, grofweg tussen maart en oktober, die erg veel energie van ze vraagt. Dit vergt veel van de vitaliteit en flexibiliteit van medewerkers en brengt een risico voor uitval met zich mee. Dit geldt voor chauffeurs maar ook voor kantoorpersoneel.

Dit manifesteert zich in een toenemend ziekteverzuim na het drukke seizoen en een algemeen ervaren gevoel van vermoeidheid. Daarnaast verstoort het de werk-privé balans, waardoor stress op de loer ligt.

Onregelmatig werk en nachtwerk

Touringcarchauffeurs hebben vaak onregelmatige diensten en geregeld nachtwerk. Op korte termijn heeft dit gevolgen in relatie tot gezondheid en zijn er gezondheidsrisico's op langere termijn door een verstoord bioritme. Er zijn heel directe fysieke gevolgen merkbaar: bij een vroege start of bij nachtwerk kun je last hebben van bijvoorbeeld vermoeidheid, een verminderde alertheid, verminderde eetlust, spijsverteringsklachten, hoofdpijn, en gevoelens van spanning. De gezondheidsrisico's op langere termijn zijn voor medewerkers vaak moeilijk zelf te beoordelen. Op langere termijn kunnen verstoorde slaap-, leef- en eetpatronen tot gezondheidsrisico's leiden. Werknemers die onregelmatig werken ontwikkelen vaker overgewicht, diabetes (suikerziekte), een hogere bloeddruk en daarmee samenhangend ziekten van hart- en bloedvaten. Niet alleen zien we dat hierdoor de kwaliteit van leven afneemt, maar ook dat de levensverwachting als gevolg van onregelmatigheid wordt verkort (Syntro 2018, Arbeidstijdenmanagement en ergonomische planning en inzet in het Besloten busvervoer). Het belang van ergonomisch plannen in de sector en het belang van goede (nacht)rust wordt nog niet door alle werkgevers en door alle medewerkers onderkend.

Naast de directe gezondheidsrisico's van onregelmatige diensten en nachtwerk heeft het ook invloed op het bewegings- en eetpatroon van chauffeurs. Door onregelmatige diensten is het vaak niet mogelijk om op een vast tijdstip te sporten en zo een bewegingsroutine op te bouwen. En juist is in beweging zijn goed om in balans te blijven: zowel lichamelijk als geestelijk.

Werken op onregelmatige tijden heeft invloed op het eetpatroon omdat mensen die onregelmatig werken hun maaltijden anders over de dag verdelen. Er wordt vaker een maaltijd overgeslagen en 's nachts gegeten. Daarnaast worden er vaker kleine tussendoortjes gegeten in plaats van voedzame maaltijden. Daarbij komt dat het aanbod aan voeding onderweg bij tankstations of wegrestaurants niet altijd even gezond is. Of in ieder geval liggen de gezonde dingen niet als eerste in het zicht en zijn deze meestal duurder.

Zittend werk

De werkzaamheden van de functies in de sector bestaan grotendeels uit zittend werk (fysieke onderbelasting). Dit werkt vitaliteits- en gezondheidsproblemen in de hand ("zitten is het nieuwe roken!"). Vooral ook in combinatie met bovenstaande aspecten van het werk: seizoenspieken en onregelmatig werk en nachtwerk.

Fysieke overbelasting

Fysieke overbelasting komt voor bij het duwen en tillen van zware bagage in een verkeerde houding (bukkend in het bagageruim). Vooral bij oudere chauffeurs die dit al jaren doen trekt dit een sterke wissel op het bewegingsapparaat.

Betrokkenheid

Medewerkers in de sector zijn moeilijk direct te bereiken door hun werkgever. Enerzijds door hun solistische functie en doordat ze niet alle dagen tijdens kantooruren op het bedrijf zijn. Anderzijds omdat de meeste bedrijven in de sectoren kleine bedrijven zijn en geen aparte P&O-afdeling of zelfs geen personeelsadviseur hebben. Werkgevers zijn veelal te druk met het van dag-tot-dag runnen van het bedrijf. Zeker nu door de coronacrisis ook gesneden is in het kantoorpersoneel. Bedrijven zien mede 'dankzij' de coronacrisis nu wel het belang van goedwerkgeverschap, het binden van medewerkers aan het bedrijf en het vitaal en gezond houden van medewerkers, steeds meer in.

Problemen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid

Om de problemen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid binnen de sector in beeld te brengen worden hieronder de belangrijkste resultaten weergegeven van een arbeidsmarktonderzoek inclusief een 1-meting en een managementrapportage van een inzetbaarheidsscan die is ingevuld door medewerkers in de sector.

Arbeidsmarktonderzoek en 1-meting Sterk aan het stuur

De sector besloten busvervoer wil dat duurzame inzetbaarheid een vast agendapunt wordt van de sector en dat het onderwerp ingebed is in het beleid en de uitvoering van alle touringcarbedrijven. De sector wil uiteindelijk dat alle medewerkers bereikt worden en dat investeren in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers de gewoonste zaak van de wereld is. Hier werken sociale partners en het O&O fonds stichting FSO (mede) in verschillende ESF DI-projecten naar toe. In een eerder ESF project, Sterk aan het stuur, is de duurzame inzetbaarheid in de touringcarbranche door Bureau Bartels eind 2019 onderzocht aan het begin van het project (0-meting) en aan het einde van het project (1-meting; Onderzoek arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid touringcar- en taxibranche, november 2021). Naast een analyse van de arbeidsmarkt en de mate van duurzame inzetbaarheid is ook het activiteitenaanbod geëvalueerd onder gebruikers. Dit betreft zowel werkgevers als werknemers.

Hieronder eerst wat de werkgevers aangaven op het gebied van duurzame inzetbaarheid in de 1-meting en vervolgens wat medewerkers zelf aangaven op dit gebied. De belangrijkste bevindingen zijn opgesplitst in 4 clusters van duurzame inzetbaarheid.

Wat geven werkgevers aan

1. Gezondheid en vitaliteit

Werkgevers die verwachten dat medewerkers in de komende twee jaar door gezondheidsredenen (fysiek of mentaal) gaan uitvallen geven daarbij aan dat het, gemiddeld, om 3 medewerkers gaat. Voor bedrijven met 50 of meer medewerkers is het gemiddelde 3,4 medewerkers, bedrijven met 20 tot 50 medewerkers is dit 3 medewerkers en voor bedrijven met minder dan 20 medewerkers is het gemiddelde 1,3 medewerkers.

Bijna de helft van de werkgevers stimuleert naar eigen zeggen de gezondheid van hun medewerkers. Het stimuleren om meer te bewegen voert de boventoon. Ook stimuleren ze dat medewerkers gezonder gaan eten.

2. Combinatie werk en privé

Van de werkgevers geeft 76% aan dat medewerkers hun werk altijd of meestal kunnen combineren met hun privéleven. Mochten medewerkers problemen ervaren in het combineren van werk en privé, dan kunnen zij dit altijd zelf ter sprake brengen. Tegelijkertijd geven werkgevers aan dat onregelmatige werktijden en seizoensdrukke inherent is aan het werken in de sector.

3. Loopbaan en ontwikkeling

In de touringcarbranche gaf 86% van de werkgevers aan dat hun medewerkers over het algemeen over de juiste kennis en ervaring beschikken voor een goede uitoefening van het werk. Slecht 31% van de werkgevers stimuleert het nadenken over loopbaanmogelijkheden bij medewerkers, 46% zet in op de ontwikkeling van medewerkers. Bij dit laatste percentage moet wel de kanttekening staan dat door de coronacrisis minder aandacht besteed is aan scholing. Dit was vaak niet mogelijk of er waren andere prioriteiten.

4. Financiële situatie medewerkers

In het jaar voorafgaand aan de 1-meting heeft 37% van de werkgevers te maken gehad met minstens één medewerker met loonbeslag. Alhoewel werkgevers het vaak moeilijk vinden om de financiële situatie van medewerkers bespreekbaar te maken geeft 69% van de touringcarbedrijven aan medewerkers met problemen te helpen door hen een coach aan te bieden of door te verwijzen naar schuldhulpverlening.



Wat geven medewerkers zelf aan

1. Gezondheid en vitaliteit

Van de medewerkers verwacht 2% over 2 jaar niet meer aan de mentale of fysieke eisen van het werk te kunnen voldoen.

In de eerste helft van 2021 heeft 66% van de medewerkers stappen ondernomen op het vlak van de eigen gezondheid. De top drie van de meest genomen stappen is meer bewegen, gezonder eten en het nemen van meer rust en ontspanning.

2. Combinatie werk en privé

Een groot deel van de medewerkers – circa 45% – geeft aan minder dan vier dagen van te voren te weten hoe laat te moeten beginnen. Medewerkers weten veelal niet een maand van te voren op welke dagen ze zijn ingepland. ‘Slechts’ 28% van de touringcardmedewerkers weet de werkdagen een maand van te voren (cijfers 0-meting, begin 2020).

3. Loopbaan en ontwikkeling

Slechts een vijfde van de medewerkers in de sector zet stappen voor verbetering van hun loopbaan. Dit deden zij vooral door zich te oriënteren op een baan bij een andere werkgever, het volgen van een opleiding of cursus om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken.

Waar meer dan de helft van de werkgevers aangeeft gesprekken te voeren met hun medewerkers zegt slechts een derde van de werknemers dat zij gesprekken voeren over ontwikkeling en loopbaan met hun leidinggevende.

4. Financiële situatie medewerkers

De grootste groep medewerkers heeft tijdens de coronacrisis zelf onderzocht hoe zij er financieel voorstaan. Velen zagen namelijk hun inkomen dalen doordat er minder gereden werd en toeslagen wegvielen. 24% heeft ook daadwerkelijk stappen gezet om de financiële situatie te verbeteren.

Managementrapportage inzetbaarheidsscan FSO & SFM

Tijdens de looptijd van het laatste ESF-project Sterk aan het stuur was een van de interventies een scan die medewerkers zelf konden doen om te kijken hoe het met hun duurzame inzetbaarheid stond. Daarna kregen zij een rapportage en verwijzing naar interventies die voor hen van belang waren. De scan is door medewerkers ingevuld in de periode tussen januari 2020 en eind oktober 2021. In deze periode hebben 961 medewerkers uit de sectoren Zorgvervoer en Taxi en Touringcar de scan ingevuld. Voor deze sectoren is een sectorrapportage opgesteld op basis van de gegeven antwoorden. Deze is waar dat statistisch mogelijk was uitgesplitst naar de subsectoren taxi en tour. Deze benchmark bestaat uit de gegevens uit de scans afkomstig van een grote groep Nederlandse medewerkers uit verschillende beroepsgroepen (N= 93.000). Het rapport is begin december 2021 door Adaptics opgeleverd.

Hieronder een samenvatting van de meest in het oog springende resultaten van het rapport voor de touringcarbranche. Volgens Adaptics geven de resultaten uit sectorale managementrapportages wel altijd een iets te positief beeld van een sector omdat de scan over het algemeen ingevuld wordt door personen die al meer intrinsiek gemotiveerd zijn om aan hun duurzame inzetbaarheid te werken of werken er zelfs al aan.

Algemene ervaren gezondheid

De vraag 'Hoe beoordeelt u uw gezondheid' wordt als volgt beantwoord:

Beoordeling eigen gezondheid (%)	n	Uitstekend	Zeer goed	Goed	Matig	Slecht
Taxi	822	1,5	12,2	56,3	18,0	12,0
Tour	92	1,1	9,8	48,9	27,2	13,0
Benchmark	-	7,1	20,5	61,5	10,2	0,7

Het percentage medewerkers van de touringcarbranche dat hun eigen gezondheid beoordeelt met matig of slecht is 50,2%. Dit is een stuk hoger dan de benchmark.

Fysieke gezondheid

Van de 961 medewerkers die de scan hebben ingevuld hebben 258 medewerkers van de twee sectoren ingevuld dat ze de afgelopen 4 weken 'enkele dagen' tot 'dagelijks' door pijn gehinderd waren in hun normale werk. In de tabel staat waar de fysieke klachten zich bevinden. Ook wordt gevraagd of de pijn veroorzaakt is door het werk of wordt verergerd door het werk. Bijna een kwart geeft aan dat het veroorzaakt wordt door het werk en 33,6% geeft aan dat het verergerd wordt door het werk.

Fysieke klachten (n=258)	%
<i>Waar bevindt zich die fysieke pijn?</i>	
- Nek en/of schouder	34,5
- Rug	42,2
- Benen en/of voeten	38,4
- Armen, handen en/of vingers	24,4
- Hoofdpijn	13,6
- Maag- of darmklachten	10,5
- Hartklachten	1,6
- Klachten aan luchtwegen	11,2
<i>Wordt deze pijn volgens u veroorzaakt door uw werk?</i>	
Ja	24,3
Nee	75,7
<i>Wordt deze pijn volgens u verergerd door uw werk?</i>	
Ja	33,6
Nee	66,4

Mentale gezondheid

Iets meer dan 14,5% van de medewerkers in de taxi- en touringcarbranches heeft zich de afgelopen 4 weken minder kunnen bereiken door depressieve of angstige gevoelens. 11% heeft zijn bezigheden of zijn werk niet zo zorgvuldig kunnen doen als anders.

Mentale gezondheid (%)	Totaal Taxi & Tour	BM
<i>Bent u de afgelopen 4 weken bij een van de volgende problemen, bij uw werk beperkt door emotionele problemen, zoals depressieve of angstige gevoelens?</i>		
<i>1. U heeft minder bereikt dan u zou willen?</i>		
Nooit	85,3	85,2
Ja, enkele dagen	11,9	12,3
Ja, de meeste dagen	1,9	1,5
Ja, dagelijks	0,9	1,0
<i>2. U deed uw werk of andere bezigheden niet zo zorgvuldig als gewoonlijk</i>		
Nooit	88,8	83,6
Ja, enkele dagen	9,2	14,1
Ja, de meeste dagen	1,1	1,2
Ja, dagelijks	0,9	1,1

Bewegen

Aan medewerkers is gevraagd hoe vaak zij intensief bewegen. Dit is afgezet tegen de zogenaamde fitnorm. Deze norm geeft aan of volwassenen voldoende bewegen om de conditie van hart- en vaatstelsel te verbeteren door spier- en botversterkende activiteiten te verrichten. Hierbij zijn 3 groepen te onderscheiden:

Fitnorm	Interpretatie
Norm-fit	Bewegen minimaal 3 dagen per week langer dan 20 minuten intensief
Semi-fit	Bewegen 1 of 2 keer per week langer dan 20 minuten intensief
Niet-fit	Bewegen vrijwel nooit intensief

Van de medewerkers in de touringcarbranche voldoet ruim 34% niet aan deze fitnorm. In de benchmark voldoet bijna 28% niet aan deze norm.

Fitnorm (%)	n	Norm-fit	Semi-fit	Niet-fit
Taxi	816	19,1	38,1	42,8
Tour	90	25,6	40,0	34,4
Benchmark	-	26,6	45,6	27,8

Roken

Roken (%)	n	Nee	Ja, af en toe	Ja, dagelijks
Taxi	817	71,8	8,7	19,5
Tour	91	75,8	7,7	16,5

Van de touringcarmedewerkers rookt 24,2%. In vergelijking; in 2019 rookte 22,4% van de Nederlandse bevolking van 18 jaar of ouder (CBS/RIVM, 2019).

Voeding

Medewerkers uit de twee subsectoren is gevraagd: ‘Vindt u dat u gezond eet?’. 90,8% van de medewerkers heeft deze vraag met “ja” beantwoord.

Groentenorm	Interpretatie
Voldoet	1400 gram per week
Goed op weg	1000-1399 gram per week
Beneden norm	600-999 gram per week
Ver beneden norm	0-599 gram per week

Groente (%)	n	Voldoet	Goed op weg	Beneden norm	Ver beneden norm
Taxi	805	17,3	27,1	34,7	21,0
Tour	91	19,8	30,8	34,1	15,4
Benchmark	-	13,9	24,6	40,3	21,3

Echter als gekeken wordt naar groente- en fruitnorm van de Gezondheidsraad (2015), voldoet van de touringcarmedewerkers slechts 19,8% aan de groentenorm en 14,3% aan de fruitnorm. Meer dan 39% voldoet zelfs ver beneden de fruitnorm.

Fruitnorm	Interpretatie
Voldoet	14 stuks per week
Net beneden norm	10,5-13,5 stuks per week
Te weinig	6-10 stuks per week
Veel te weinig	0-5,5 stuks per week

Fruit (%)	n	Voldoet	Net beneden norm	Te weinig	Veel te weinig
Taxi	803	20,0	11,8	25,9	42,2
Tour	91	14,3	13,2	33,0	39,6
Benchmark	-	19,1	16,7	27,6	36,6

Slapen

Aan de medewerkers in de sector is gevraagd of zij last hebben van slapeloosheid. Uitgelegd werd dat onder slapeloosheid wordt verstaan: het moeilijk in slaap kunnen vallen, tijdens het slapen vaak wakker worden of te vroeg wakker worden.

Slapeloosheid	n	Ja (%)
Taxi	805	27,3
Tour	91	25,3

Meer dan een kwart gaf aan daar regelmatig last van te hebben. Zij gaven daarbij overwegend aan de stress en piekeren de reden was van de slapeloosheid.

Relatie leidinggevende en collega's

Een goede relatie met de leidinggevende kan leiden tot een grotere betrokkenheid met de organisatie. Dit kan zorgen voor een verhoogde motivatie en arbeidsplezier bij medewerkers. Daarnaast kan een goede relatie met de leidinggevende vertrouwen creëren, waardoor medewerkers zich mogelijk meer op hun gemak voelen om te dingen te bespreken.

Verhouding leidinggevende (%)	n	Hoog	Gemiddeld	Laag
Taxi	769	1,0	59,0	39,9
Tour	84	1,2	67,9	31,0
Benchmark	-	20,8	54,1	25,1

31% van de medewerkers geeft aan dat de verhouding met de leidinggevende laag is. Dit wil niet altijd zeggen dat de verhouding slecht is. Het kan ook zijn dat er weinig contact is met de leidinggevende door hun vaak solistische functie.

Verhouding collega's (%)	n	Hoog	Gemiddeld	Laag
Taxi	770	27,4	42,6	30,0
Tour	84	16,7	51,2	32,1
Benchmark	-	27,9	51,3	20,7

Ook de verhouding met collega's geeft 32% van de medewerkers aan dat de verhouding 'laag' is. In de benchmark is dit percentage 20,7%.

Agressie en geweld

Lichamelijke agressie betekent in dit verband situaties waarin medewerkers aangeven dat men lichamelijk agressief tegen ze was, ongeacht of er daarbij verwondingen opgelopen zijn. Het gaat er om of medewerkers zijn geslagen, bespuugd, geschopt, vastgegrepen, met voorwerpen bekogeld, gebeten, gekrabbd, geduwd, gestoken of gestompt. Ook gaat het hier om ongewenste seksuele handtastelijkheden.

Hoe vaak hebt u de afgelopen 12 maanden tijdens uw werk een situatie meegemaakt waarin lichamelijke agressie tegen u werd gebruikt? (n=907)	n	(%)	BM
Laatste 12 maanden geconfronteerd met lichamelijke agressie	77	8,5	4,0

In de taxi- en touringcarbranche heeft 8,5% de afgelopen 12 maanden tijdens het werk een of meerdere situaties meegemaakt waarin lichamelijke agressie tegen de werknemer werd gebruikt. Uit de antwoorden bleek dat de daders van lichamelijke agressie voornamelijk klanten zijn. Bijna 21% van de medewerkers heeft de afgelopen 12 maanden een of meerdere keren te maken gehad met lastig gedrag. Ook hierbij voor namelijk door klanten.

Kunt u aangeven hoe vaak u de afgelopen 12 maanden tijdens uw werk te maken heeft gehad met lastig gedrag?	n	(%)	BM
Laatste 12 maanden geconfronteerd met lastig gedrag	188	20,9	12,2

Mobiliteit

Bijna 24% van de touringcarmedewerkers geeft aan hulp nodig te hebben bij het vinden van een nieuwe baan als zij hun baan zouden kwijtraken. Dit is lager dan in de benchmark. Slechts 6% geeft aan van plan te zijn komend jaar van baan te veranderen. Het benchmarkgemiddelde is 9,1%.

Mobiliteit (%)	n	Ja	Nee
Als ik mijn baan kwijt zou raken heb ik hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan			
Taxi	770	43,6	56,4
Tour	84	23,8	76,2
Benchmark	-	36,3	63,7

Financiële gezondheid

Aan medewerkers in de taxi- en touringcarbranche is gevraagd in hoeverre hun huidige inkomen voldoende is voor hun leefstijl. Van deze medewerkers geeft 43,7% aan niet te kunnen sparen, 8,2% hiervan geeft aan niet rond te komen met hun huidige inkomen.

Financiële gezondheid (%)	Totaal Taxi & Tour (n=890)
<i>In hoeverre is uw huidige inkomen voldoende voor uw levensstijl?</i>	
Altijd te weinig, ik kom maandelijks geld tekort (of houdt een stuk maand over)	8,2
Voldoende, ik houd nog wat geld over	48,5
Net voldoende, ik houd niets over	35,5
Ruim voldoende, ik kan flink sparen	7,8

Veranderbereidheid

Tenslotte is gevraagd naar de veranderbereidheid van de medewerkers in de twee sectoren. In onderstaand tabel wordt per antwoordoptie het percentage weergegeven van medewerkers die “ja” hebben geantwoord (ruim 83%). Medewerkers kunnen meerdere antwoorden geven, daardoor telt het totaal niet op tot 100%.

Veranderbereidheid	Ja (%)
Staat u open voor verbetering van uw vitaliteit en inzetbaarheid? (n=894)	83,3
<i>Zou je aan één (of meerdere) van onderstaande thema's willen werken? (n=894)</i>	
Pijnklachten	46,2
Werk en privé balans	38,0
Stress	36,1
Ontwikkeling loopbaan	50,0
Leefstijl	54,7
<i>Zo ja, aan welke onderdelen van leefstijl zou u willen werken? (n=489)</i>	
- Meer bewegen	74,0
- Afvallen	63,6
- Gezonder eten	30,5
- Stoppen met roken	21,1
- Verbeteren van slaap	32,9
- Matigen van alcoholgebruik	6,3

D. Wat wordt al gedaan aan duurzame inzetbaarheid; op welke wijze wordt hier aandacht aan besteed door werkenden en werkgevers? Wat wordt al gedaan aan ontziemaatregelen of zwaarwerkregelingen in uw sector?

Duurzame inzetbaarheid

Sociale partners hebben in 2018 besloten deel te nemen aan een ESF project Duurzame inzetbaarheid en in 2019 aan het project Eerlijk, Gezond en Veilig werken. In het kader van deze twee projecten is voorlichting gegeven en zijn interventies ontwikkeld op gebied van duurzame inzetbaarheid. Hierbij gaat het om de thema's fysieke belasting, veilig werken, gezondheid en vitaliteit, mobiliteitsvraagstukken en goed werkgeverschap. Zo konden medewerkers gebruik maken van een sectoraal aanbod van onder andere: werkplekscans (kantoor en voertuigen), overgewicht- en leefstijltrajecten, voedingsadvies, budgetcoaching, stressmanagement, loopbaanadvies. Werkgevers konden hun bedrijf door laten lichten om te kijken hoe het er voor staat met duurzame inzetbaarheid en vervolgens advies krijgen hoe het te verbeteren en ze konden een training coachend leidinggeven volgen.

Ontziemaatregelen en/of zwaarwerkregelingen

In de sector zijn in het (recente) verleden al ontziemaatregelen / zwaarwerkregelingen opgenomen in de cao besloten Busvervoer. Hieronder staat opgesomd welke regelingen in de cao opgenomen zijn.

Extra rust bij lange pendels (artikel 17)

Bij pendelvervoer en internationale lijndiensten waarbij de heenreis langer gaat duren of geduurd heeft dan 18 uur is in de cao een afspraak gemaakt die uitgaat boven de minimale rusttijd uit de wet (Arbeidstijdenbesluit Vervoer):

- de tussenliggende rusttijd op de plaats van bestemming dient minimaal 11 uur te bedragen;
- de voorafgaande dagelijkse rusttijd dient minimaal 12 uur te bedragen;
- na afloop van de pendel dient een rust van 24 uur te worden genoten.

Extra vakantiedagen bij jongere en oudere werknemers (artikel 26)

De extra aanspraken op vakantiedagen die aan jongere en oudere werknemers worden toegekend hangen samen met een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Vanwege de fysieke belasting, samenhangende met de aard van de werkzaamheden, zoals onregelmatigheid en nachtarbeid binnen de sector maken het noodzakelijk dat jongere (onder de 21 jaar) en oudere werknemers (boven de 49 jaar) extra ontzien worden.

Vrijstelling van bepaalde werkzaamheden (artikel 45)

De werknemer die zich beroept op een medische dan wel sociaal maatschappelijke indicatie zal worden vrijgesteld van pendelvervoer en/of werkzaamheden in het nachtvenster tussen 02:00 uur en 06:00 uur.

D. Op welke manier kunnen extra investeringen in duurzame inzetbaarheid bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek?

Wat betekent bovenstaande analyse voor het beoogde beleid voor de komende jaren? Hieronder worden de belangrijkste speerpunten benoemd. Deze speerpunten worden komende maand nader uitgewerkt in een activiteitenplan voor de MDIEU-regeling. Stichting FSO zal dit plan voorleggen aan haar bestuur met de verwachting dat het in januari 2022 kan worden ingediend bij het Ministerie van SZW.

1. Focus op de medewerker

FSO wil zich sterk richten op het versterken en bestendigen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de sector door activiteiten te bieden en te ontwikkelen die de medewerkers direct of indirect raken. Daarop aansluitend biedt FSO allerlei activiteiten aan die passen binnen MDIEU en waarnaar op basis van eerdere projecten behoefte aan gebleken is. Deze activiteiten zullen op basis van de evaluaties verrijkt worden zodat ze (nog) meer effect hebben. Ook zullen we inzetten op het bereiken van medewerkers die we in het verleden nog niet hebben kunnen bereiken.

Tevens wil FSO de eigen regie op gezondheid/vitaliteit en loopbaan van medewerkers versterken. Zodat zij zelf kunnen beslissen aan welke activiteiten zij deelnemen, zonder inmenging van de werkgever. Dit omdat de binding met het bedrijf (nog) niet altijd even sterk is en het soms lastig is privé situaties te bespreken met de werkgever. Werkgevers die actief de activiteiten van het ESF-project Sterk aan het stuur hebben gestimuleerd bij hun medewerkers geven aan dat een deel van de medewerkers verrassend enthousiast was. Bij een ander deel van de medewerkers is het aanbod moeilijk over het voetlicht te brengen of er zijn voor medewerkers toch nog drempels om deel te nemen (Onderzoek arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid touringcar- en taxibranche, 1-meting, november 2021).

FSO werkt voor wat betreft eigen regie conform de inzichten van de werkkamer Eigen Regie van de samenwerkende O&O fondsen. Daarin zijn de leerervaringen van 20 O&O fondsen in samenwerking met onder andere Hogeschool Windesheim en de HAN verzameld. Vanuit een werkmodel Eigen Regie staat 'de wil' en de 'mogelijkheid' om eigen regie te nemen op verbetering van de inzetbaarheid centraal. FSO wil deze nadrukkelijker verwerken in haar aanpak komende jaren.

2. Focus op goed werkgeverschap en cultuuromslag

Cultuuromslag vraagt om een blijvende focus op goed werkgeverschap richting touringcarbedrijven. Dit wil FSO bereiken door het voortzetten van de activiteiten vanuit de eerdere projecten gericht op de Duurzame Inzetbaarheid. Dat past volledig in Thema B. 'Goed Werkgeverschap van de MDIEU'.

FSO wil dit doen door doorlopend de mogelijkheid te bieden aan bedrijven om deel te nemen aan interventies op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Als bedrijven zien dat andere bedrijven succes boeken door het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers wordt stapje voor stapje de drempel om deel te nemen verlaagd. En zien zij door goede praktijkvoorbeelden van interventies dat duurzame inzetbaarheid loont en dat daar binnen de hectiek van alledag en moordende concurrentie, zowel op de vervoersmarkt als op de arbeidsmarkt, aandacht aan besteed moet worden. Organisaties die al eerder aan de slag zijn gegaan bouwen verder voort op de geleerde lessen uit de ESF projecten. Hierbij horen ook maatwerkprojecten voor bedrijven en hun medewerkers.

FSO zet sterk in op de bedrijven die nog geen gebruik gemaakt hebben van interventies in voorgaande projecten. 61% van de werkgevers is in september 2021 (deels) bekend het ESF-project Sterk aan het stuur en de activiteiten binnen het project (Onderzoek arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid touringcar- en taxibranche, 1-meting, november 2021). Twee op de drie werkgevers is (heel) positief over het programma en het aanbod van het project.

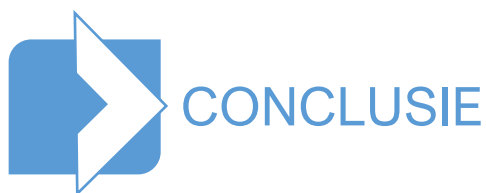
3. Focus op verbeteren en verdiepen van het aanbod dat bij de sector past

Goede oplossingen op duurzame inzetbaarheid volgen ook een proces van 'trial and error' blijkt uit de duurzame inzetbaarheidsprojecten die FSO de laatste jaren heeft geïnitieerd. Er is geen uniform antwoord, maar maatwerk dat recht doet aan de specifieke behoefte van de verschillende bedrijven en hun individuele medewerkers. In dat verband heeft FSO geleerd dat een modulair en flexibel aanbod van oplossingen op duurzame inzetbaarheid goed werkt en wil deze interventies continue verbeteren en verrijken. Het aanbod moet daarbij veelzijdig zijn zodat aan de diversiteit van behoeften voldaan kan worden en het aanbod flexibel aan te passen is aan de behoeften van werkgevers en werknemers. FSO wil tegelijkertijd meer individuele medewerkers en touringcarbedrijven (alsnog) bereiken. Om dit te kunnen realiseren zal ook ingezet moeten worden op het 'digitaliseren' van vooral (wat oudere) chauffeurs.

4. Focus op verminderen van werkdruk en stress

Verwacht wordt dat de komende jaren het tekort aan chauffeurs en andere medewerkers groot is, waardoor de werkdruk en -stress aanzienlijk zal zijn bij medewerkers in de sector. FSO wil daardoor focussen op de bewustwording en signalering van werkdruk en -stress bij werkgevers. Zij moeten in gesprek gaan met hun medewerkers over deze thema's en werkdruk bespreekbaar houden, zodat de huidige medewerkers aan boord blijven. Daarnaast wil FSO de bedrijven en de individuele medewerkers interventies bieden die stress kan reduceren; hen handvatten bieden om te gaan met deze stressfactor.

Ook wil FSO actief nieuwe medewerkers enthousiasmeren door eerlijke voorlichting te geven over de beroepen in de sector. Hiermee wil FSO de bron van de werkdruk en -stress aanpakken door nieuwe instroom te genereren. In de zomer van 2021 geeft 16% van de werkgevers aan een tekort te hebben aan medewerkers. Maar liefst 49% verwacht het komende jaar (nog meer) vacatures te hebben (Onderzoek arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid touringcar- en taxibranche, 1-meting, november 2021).



Hieronder staat schematisch weergegeven volgens het stramien van de menukaart van MDIEU wat de knelpunten op gebied van duurzame inzetbaarheid zijn voor de sector, wat het huidige sector aanbod is, wat de uitdagingen voor de komende 5 à 10 jaar zijn en welke activiteiten kunnen helpen om de knelpunten op te lossen.

Zoals al aangegeven zet de sector niet in op de maatregel vervroegd uittreden.

Knelpunten	Huidig sectoraanbod
<ol style="list-style-type: none"> 1. 50% van de werknemers vindt dat hij een matige tot slechte gezondheid heeft 2. Fysieke gezondheid: 25% van de werknemers wordt door pijn gehinderd tijdens het normale werk (enkele dagen tot dagelijks) 3. 19% voldoet aan de groentenorm en 14% aan de fruitnorm 4. agressie en geweld en ongewenst gedrag: 8,5% van de medewerkers heeft afgelopen 12 maanden tijdens het werk een of meerdere situaties meegemaakt met lichamelijke agressie 5. 24% rookt 6. 34% voldoet niet aan de fitnorm 7. 27% lijdt aan slapeloosheid 8. 44% van de medewerkers heeft niet genoeg inkomen om rond te komen of houdt niets over; 37% van de bedrijven (taxi en tour) heeft in 2021 te maken gehad met loonbeslagen 9. Beperkte regelruimte en autonomie 10. Door onregelmatige diensten soms verstoord bioritme 11. Veel zittend werk 	<ul style="list-style-type: none"> • Branche RI&E • Health checks voor medewerkers • Werkplekonderzoek
Uitdagingen	Mogelijke activiteiten
<ul style="list-style-type: none"> • Meer aandacht voor voorkomen van veiligheids- en gezondheidsrisico's bij alle werkenden • Fysieke klachten en gezondheidsproblemen voorkomen; • Werkstress verminderen • Werkvermogen verbeteren • Leefstijl verbeteren 	<ul style="list-style-type: none"> • Knelpunten eigen inzetbaarheid inzien; dmv inzetbaarheidsscan • Hulp bij stoppen met roken • Hulp bij kiezen gezonde voeding • Hulp bij financiële zaken • Hulp bij beter slapen • Hulp bij meer bewegen en gezonde leefstijl aanleren • Hulp bij juiste instelling werkplek • Hulp(middelen) en voorlichting (workshops) om fysieke overbelasting te voorkomen • Hulp(middelen) en voorlichting (workshops) tbv voorkomen of reduceren van de gevolgen van agressie en geweld en ongewenst gedrag • Hulp bij stress vermindering • Zorgen voor voldoende touringcarchauffeurs door eerlijke voorlichting te geven over beroep • Hulp bij goed inrichten werkplek (kantoor en voertuig) • Advies, workshops voor werkgevers, planners en chauffeurs op gebied van ergonomisch plannen • Organiseren van workshops (open inschrijving) voor werknemers over een of meerdere DI interventies

Knelpunten	Huidig sectoraanbod
12. 80% van de bedrijven heeft 20 of minder medewerkers 13. Masculiene cultuur van bedrijven; niet zeuren, maar poetsen 14. door zelfstandige functie chauffeurs lage betrokkenheid bij de organisatie 15. Weinig bedrijven hebben een personeelsfunctionaris	<ul style="list-style-type: none"> • (online) bedrijfsbezoeken om DI bekendheid te geven. • branchevertrouwenspersoon aangesteld en klachtencommissie ingesteld
Uitdagingen	Mogelijke activiteiten
<ul style="list-style-type: none"> • Het kunnen bereiken van alle werkgevers en werknemers met sectoraanbod • Problematiek kleine bedrijven; beperkt mogelijkheden om tijd en aandacht vrij te maken voor duurzame inzetbaarheid; • Geringe aanspreekcultuur maakt het gesprek over duurzame inzetbaarheid tussen werkgever en werknemer moeilijk. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intensiveren bedrijfsbezoeken • DI bedrijfsscan: vragenlijst onder medewerkers en gesprek met werkgever vooraf en na rapportage van vragenlijst onder deelnemers, verrijken en intensiveren • Maatwerk per bedrijf op basis van DI bedrijfsscan • Bestendigen trainingen coachend leidinggeven voor werkgevers en leidinggevenden • Werkenden bij bedrijven informeren over de aanwezigheid van en de rol van een vertrouwenspersoon en klachtencommissie zodat de drempel voor het aankaarten van problemen, zoals pesten en agressie verlaagd wordt (verminderen PSA).

Knelpunten	Huidig sectoraanbod
16. Onvoldoende toeleiding naar opleidingen 17. Weinig digitale vaardigheden van medewerkers (verdergaande digitalisering van de maatschappij vergt scholing op dit gebied) 18. Weinig carrièreperspectief binnen de sector 19. Groot touringcarchauffeurstekort	<ul style="list-style-type: none"> • Subsidie verstrekken aan functiegerelateerde opleidingen (inclusief code 95, zowel voor bedrijven als voor individuele chauffeurs) • Subsidie verstrekken aan opleidingen om touringcarchauffeur te worden (met baangarantie)
Uitdagingen	Mogelijke activiteiten
<ul style="list-style-type: none"> • Leercultuur versterken en (horizontale) loopbaanpaden inzichtelijk maken • Digitale vaardigheden vergroten • Mobiliteit stimuleren • Beroep touringcarchauffeur meer bekendheid geven 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelpaden voor werkenden inzichtelijk in beeld brengen voor aanpalende beroepen (vervoer en leisure) in samenwerking met andere O&O-fondsen; • Workshops ontwikkelen en verzorgen op gebied van bevorderen (functiegerelateerde: tbv zoeken reisinformatie, vreemde talen programma's en

	<p>verzorgen reisadministratie) digitalisering voor (oudere) medewerkers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aanbieden loopbaanbegeleiding aan huidige medewerkers • Regionale samenwerking tussen touringcarbedrijven bevorderen (ivm chauffeurstekort, seizoenspiek en horizontale diversiteit te verhogen in soorten touringcarvervoer) • Regionale samenwerking met bedrijven uit andere sectoren bevorderen (ivm seizoenspiek en chauffeurstekort) • Eerlijke voorlichting geven over het beroep touringcarchauffeur
--	--



De bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel van DI als van de eigen regie op de loopbaan

Knelpunten	Huidig sectoraanbod
<p>20. Slechts 61% van de touringcarbedrijven is bekend met het ESF-project Sterk aan het stuur en de activiteiten binnen het project;</p> <p>21. Bij een deel van de deelnemers is het aanbod moeilijk over het voetlicht te krijgen of zijn er drempels om deel te nemen aan DI activiteiten</p> <p>22. Hoge werkdruk, in combinatie met beperkte regelruimte</p> <p>23. Financiële zorgen</p> <p>24. Beperkte autonomie</p> <p>25. Door zelfstandige functie chauffeurs lage betrokkenheid bij het bedrijf</p> <p>26. Niet in alle leeftijdsfasen is touringcarchauffeur een aantrekkelijk beroep</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Individuele chauffeurs kunnen subsidie aanvragen om hun functioneren op peil te houden; • (online) Bedrijfsbezoeken om DI bekendheid te geven en beleid op te zetten voor hun medewerkers
Uitdagingen	Mogelijke activiteiten
<ul style="list-style-type: none"> • Werkdruk verminderen en werkplezier vergroten; • Stimuleren van zelfstandigheid en autonomie/regelruimte • Verbeteren betrokkenheid • Verminderen van financiële zorgen 	<ul style="list-style-type: none"> • Communicatiecampagne tbv medewerkers om het belang van DI onder de aandacht te brengen. • Communicatiecampagne tbv werkgevers om het belang van DI onder de aandacht te brengen. • Intensiever aanbieden inzetbaarheidsscan voor medewerkers op individueel niveau • Intensiever aanbieden DI interventies zonder dat de werkgever daar vanaf weet (eigen regie) • Aanbieden loopbaanbegeleiding aan huidige medewerkers • Training coachend leidinggeven voor werkgevers en leidinggevenden intensiveren en bestendigen; • Workshops ontwikkelen en uitvoeren over eigen regie (APK check) op mobiliteit en DI

	<ul style="list-style-type: none"> • Advies aan bedrijven en medewerkers op het gebied van DI om betrokkenheid bij de eigen organisatie te verbeteren • Hulp bij financiële zaken voor medewerkers intensiveren
--	---