

# BESLOTEN BUSVERVOER

UPDATE SECTORANALYSE





## INLEIDING

Deze update is een aanvulling op de sectoranalyse Besloten Busvervoer van december 2021. Voor de sectoranalyse is subsidie aangevraagd en toegekend onder projectnummer 2021MDIEU20299. Voor de update van de analyse wordt geen subsidie aangevraagd. Inmiddels zijn er een aantal omstandigheden veranderd, waardoor knelpunten uit sectoranalyse van december 2021 zijn versterkt, zijn urgenter geworden of hebben zich sinds korte periode juist meer gemanifesteerd. In deze update de huidige stand van zaken omtrent de situatie in de sector en een beschrijving van de meest urgente knelpunten op dit moment.

Sociale partners van Besloten Bus hebben het voornemen om een nieuwe subsidieaanvraag voor MDIEU te doen voor een activiteitenplan. Het huidige activiteitenplan loopt af per 31 december 2023. Derhalve zal beschreven worden welke extra investeringen in duurzame inzetbaarheid zullen bijdragen aan oplossingen voor de beschreven knelpunten in de oorspronkelijke sectoranalyse en in deze update van de sectoranalyse.

Wederom kiezen sociale partners ervoor om 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 grote chauffeurstekort.

Maatregelen waar de sector wel gebruik van wil maken, liggen op het vlak van duurzame inzetbaarheid:

- 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.



## ALGEMENE INFORMATIE OVER DE SECTOR

Binnen de sector Besloten Busvervoer zijn ongeveer 245 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

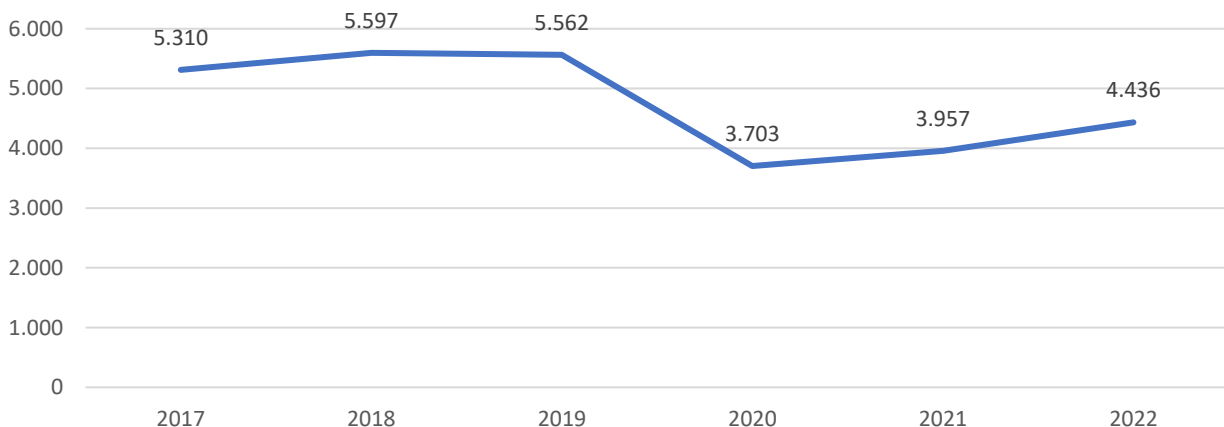
**A. Ontwikkelingen in de sector met betrekking tot de werkenden en de werkgelegenheid, met doorkijk naar de toekomst over ten minste 5 jaren**

**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.

Eind 2020 werkten er ongeveer 1.860 personen minder in de sector dan eind 2019 (figuur 1). Een daling van het aantal medewerkers met meer dan een derde. Vanaf haverwege 2021 stijgt het aantal medewerkers weer in de sector tot ruim 4.400 medewerkers eind 2022. Het personeelsbestand zit nog altijd wel onder het niveau van voor de coronacrisis.

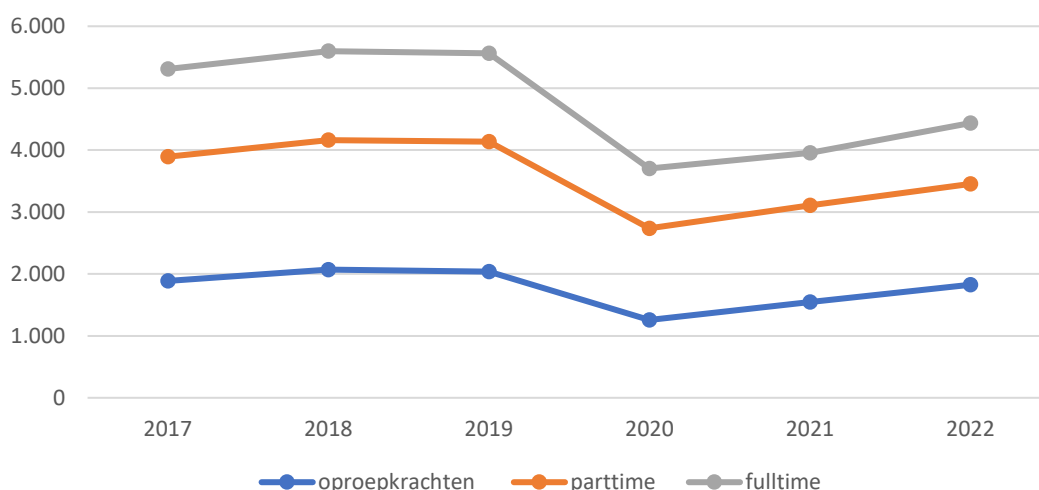
**Figuur 1 Aantal dienstverbanden per contractvorm per jaar op 31-12 (2017-2022)**



*Bron: TKP pensioenuitvoerder, Dashboard arbeidsmarkt cijfers besloten busvervoer, cijfers & trends 2017-2022*

Dat het aantal medewerkers in de sector op dit moment nog niet op het peil is van voor de coronacrisis komt vooral door een chauffeurstekort. Enerzijds door de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt en met name de vraag naar chauffeurs in andere sectoren. Anderzijds door de leeftijdsopbouw van de medewerkers in de sector. De sector is sterk vergrijsd.

**Figuur 2 Aantal dienstverbanden naar contractvorm op 31-12 (2017 t/m 2022)**



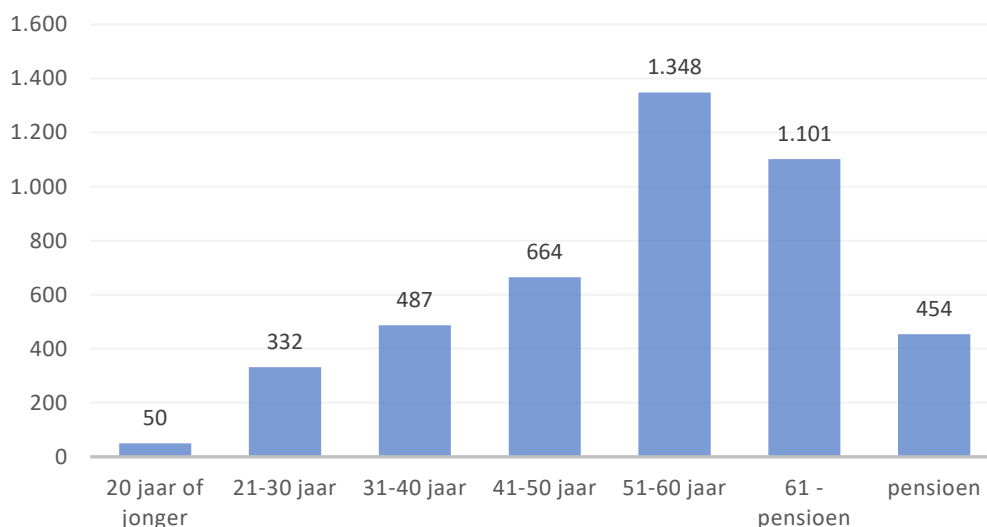
Bron: TKP pensioenuitvoerder, Dashboard arbeidsmarkt cijfers besloten busvervoer, cijfers & trends 2017-2022

Chauffeurs die uitstroomde in 2019 hebben veelal banen gevonden in het openbaar vervoer of in de sector transport en logistiek of zijn (vervroegd) met pensioen gegaan.

De uitstroom betreft zowel oproepkrachten als parttime en 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.

Na de coronacrisis kunnen bedrijven moeilijk hun personeelbestand op peil krijgen. Veel chauffeurs zijn uitgestroomd naar andere sectoren en keren niet meer terug naar de sector. Ook het vergrijpsde personeelsbestand speelt de sector parten. De vergrijzing zet zich de komende 10 jaar nog zeker door (zie hiervoor ook figuur 3). Hetzelfde geldt voor de concurrentie op de arbeidsmarkt.

**Figuur 3 Samenstelling medewerkers in loondienst (flexwerkers vallen ook onder de werkingsfeer) naar leeftijdsgroepen op 31-12-2022**



Bron: TKP pensioenuitvoerder, Dashboard arbeidsmarkt cijfers besloten busvervoer, cijfers & trends 2017-2022

Van de 4.436 medewerkers in de touringcarsector zijn eind 2022 2.903 personen 51 jaar of ouder (dit is 65%). Ruim 1.555 medewerkers zijn zelfs 61 jaar of ouder (dit is 35%).

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

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 wordt er ook geen reguliere mbo opleiding voor het beroep touringcarchauffeur verzorgd door mbo's. Ten tweede mogen chauffeurs tussen de 18 en 21 jaar niet verder dan 50 kilometer rondom hun standplaats rijden (regelgeving personenvervoer). En dit terwijl verre bestemmingen het werk juist interessant maken voor deze groep.

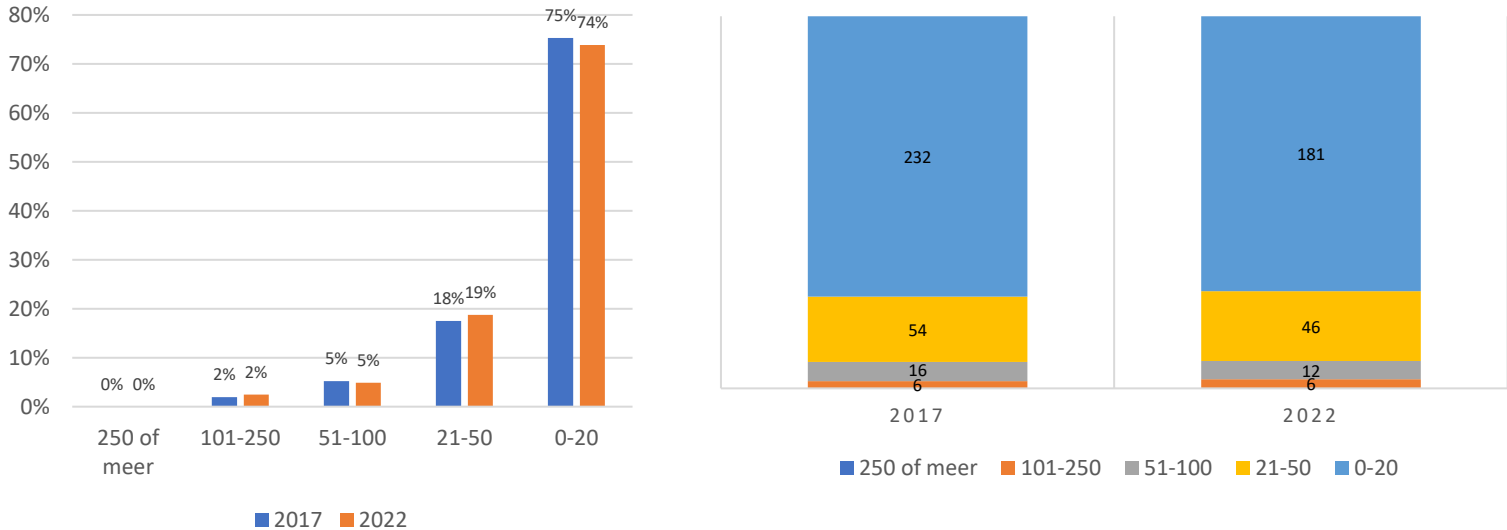
Door de aard van het werk, men is vaak voor langere tijd van huis, het werk kent onregelmatige werktijden en er moet in het weekend gewerkt worden, is het voor de sector moeilijk om medewerkers te vinden en vast te houden tussen de 30 en de 40 jaar. Chauffeurs met een gezin kiezen niet snel voor een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

Als gevolg van de vergrijzing van de sector in combinatie met het moeite hebben om (jongere) medewerkers aan te trekken en medewerkers te behouden voor de sector zal de vervangingsvraag de komende 10 jaar zo'n 4.000 medewerkers zijn. 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.

Via zij-instroomtrajecten van FSO kunnen nieuwe medewerkers instromen in de sector. En 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 4** Percentage werknemers werkzaam bij bedrijven per bedrijfsgrootte (links) en aantal bedrijven naar grootte van aantal dienstverbanden (rechts)



Bron: TKP pensioenuitvoerder, Dashboard arbeidsmarkt cijfers besloten busvervoer, cijfers & trends 2017-2022

De touringcarsector zijn 245 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 werkings sfeer van de cao voor het besloten busvervoer/touringcarsector.

De sector is een MKB sector. In 2022 werkten 3.357 van 4.436 medewerkers bij bedrijven met 50 of minder medewerkers (is 76%). 1.203 medewerkers werken bij een bedrijf met 20 of minder medewerkers. Deze 1.203 medewerkers werken bij 181 bedrijven (figuur 4, rechts). Dit wil zeggen dat 27% van alle medewerkers in de sector werkt bij 74% van de bedrijven.

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 2022 in de sector op zijn hoogst 18 bedrijven. In 2017 waren dat er 22. Procentueel gezien blijft het aantal bedrijven met een jaarbalans van 5 miljoen in 2022 gelijk ten opzichte van 2017 (7%). Het percentage werkenden in bij deze bedrijven is wel gestegen van 36% naar 41%. In absolute zin is dit aantal wel gedaald, van 1.953 naar 1.818 medewerkers.

**Tabel 1 Aantal bedrijven naar aantal werkzame personen en aantal bedrijven naar jaaromzet < of > 5 miljoen (2017 en 2022)**

Bedrijfsgrootte naar aantal werkzame personen	Aantal werkzame personen in de sector	Aantal werkzame personen in de sector (%)		Aantal werkzame personen in de sector	Aantal werkzame personen in de sector (%)
	<b>31-12-2017</b>	<b>31-12-2017</b>		<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2022</b>
	<b>Aantal</b>	<b>%</b>		<b>Aantal</b>	<b>%</b>
<b>0-20</b>	1.630	31%		1.203	27%
<b>21-50</b>	1.727	33%		1.415	32%
<b>51-100</b>	1.157	21%		762	17%
<b>101-250</b>	796	15%		1.056	24%
<b>250 of meer</b>	0	0%		0	0%

Jaaromzet	Aantal bedrijven in sector	% bedrijven		Aantal bedrijven in sector	% bedrijven
	<b>31-12-2017</b>	<b>31-12-2017</b>		<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2022</b>
<b>&lt; 5 miljoen</b>	286	93%		227	93%
<b>&gt; 5 miljoen</b>	22	7%		18	7%

Bron: TKP pensioenuitvoerder, Dashboard arbeidsmarkt cijfers besloten busvervoer, cijfers & trends 2017-2022





## 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.*

### Problematiek rondom duurzame inzetbaarheid

De knelpunten die geanalyseerd zijn in de sectoranalyse Besloten Busvervoer geven nog steeds de problematiek weer voor bedrijven en hun medewerkers in de sector op gebied van duurzame inzetbaarheid. Voor een volledig overzicht van deze knelpunten en de aanvullingen uit deze update, zie samenvatting knelpunten.

De belangrijkste knelpunten op hoofdlijnen op dit moment staan hieronder opgesomd. De knelpunten zijn geanalyseerd op basis van gesprekken van medewerkers van FSO met werkgevers, P&O-ers en medewerkers uit de sector afgelopen anderhalf jaar.

Knelpunten bij bedrijven:

- A. Personeelstekorten door krappe arbeidsmarkt en vergrijzing medewerkersbestand
- B. Hoog verzuim
- C. Moeilijk medewerkers te behouden
- D. Snelle krimp van organisatie door coronacrisis. Na crisis snelle groei van het aantal medewerkers waardoor focus op medewerkers moeilijk is
- E. Platte organisatiestructuur; weinig contact mogelijkheden door zelfstandigheid van chauffeurs
- F. Financiële (bestaans)onzekerheid;

→ waardoor bedrijven geen tijd hebben om lange termijn plannen maken en maatregelen te ontwikkelen.

Knelpunten bij medewerkers:

- G. Hoge gemiddelde leeftijd; waardoor relatief vaker klachten bewegingsapparaat voorkomen en langdurig uitval door ernstige ziekten, maar ook uitval door life events zoals bijvoorbeeld rouw, mantelzorg, overgang
- H. Veel medewerkers zitten aan de onderkant van de arbeidsmarkt (of komen uit uitkerings situatie); waardoor relatief vaker sociaaleconomische problemen voorkomen (schulden, gezondheidsproblemen, overmatig middelengebruik, overgewicht)
- I. Veel zittend werk en/of juist overbelasting door piek belasting (duwen en trekken)
- J. Onregelmatige werktijden
- K. Seizoenspieken in het werk
- L. Weinig loopbaanperspectief

Juist door de combinatie van bovenstaande knelpunten kan de vitaliteit en gezondheid in de knel komen. Waardoor de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers in het gedrang komt.

### Wat wordt al gedaan aan 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. De duurzame inzetbaarheidsactiviteiten werden en worden in de sector uitgevoerd onder de naam Sterk aan het stuur. Na het eindigen van het ESF project is het project gecontinueerd, geïntensiveerd en met behulp van cofinanciering op basis van een activiteitenplan onder MDIEU (looptijd 11 januari 2022 tot en met 31 december 2023).

In het kader van deze projecten is voorlichting gegeven en zijn interventies ontwikkeld op gebied van duurzame inzetbaarheid. Continu zijn de interventies gemonitord en zijn verbeteringen aangebracht. Bij het project Sterk aan het stuur 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. Ook konden ze een training coachend leidinggeven volgen.

### Ontzietmaatregelen en/of zwaarwerkregelingen

In de sector zijn in het (recente) verleden al ontzietmaatregelen / 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.

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

### 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 is gebleken. 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 privésituaties te bespreken met de werkgever.

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-regeling'.

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 en op bedrijven die de afgelopen jaren door de coronacrisis veel schommelingen in krimp en vervolgens hebben doorgemaakt en extra hulp kunnen gebruiken bij het duurzaam inzetbaar maken/houden van hun personeelsbestand.

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

Goede oplossingen op duurzame inzetbaarheid volgen een proces van 'trial and error' blijkt uit de duurzame inzetbaarheidsprojecten die FSO de laatste jaren heeft geïnitieerd. Er is geen uniform antwoord, maar oplossingen moeten maatwerk zijn die recht doen 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.

#### 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.

Naast werk gerelateerde stress wil FSO de komende jaren spanningen die voortkomen uit zogenaamde life events bespreekbaar maken op de werkvloer. Dit gaat FSO doen door voorlichting te geven over privé gerelateerde stressbronnen aan leidinggevenden en werkgevers. Voor medewerkers worden workshops ontwikkeld op gebied van rouwverwerking, mantelzorg, overgang, overmatig middelengebruik en het goed regelen van financiën. Deelnemers krijgen hierbij ook tips en doorverwijzingen naar instanties die kunnen helpen.



## Samenvatting *Knelpunten uit sectoranalyse Besloten Busvervoer en de update, (december 2021 en augustus 2023)*

Hieronder staan puntsgewijs de knelpunten voor de komende 10 jaar uit sectoranalyse Besloten Busvervoer én de update weergegeven volgens het stramien van de menukaart van MDIEU. De toegevoegde knelpunten uit de update zijn te herkennen aan een letter. Dit zijn alleen de nieuw gesignaleerde knelpunten uit hoofdstuk 3 ten opzichte van de sectoranalyse.

**A**

### Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen

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 groentennorm 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

**H.** Veel medewerkers zitten aan de onderkant van de arbeidsmarkt (of komen uit uitkeringssituatie); waardoor relatief vaker sociaaleconomische problemen voorkomen (schulden, gezondheidsproblemen, overmatig middelengebruik, overgewicht)

**B**

### Het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen

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

**D.** Snelle krimp van organisatie door coronacrisis. Na crisis snelle groei van het aantal medewerkers waardoor focus op medewerkers moeilijk is

**C**

Een leven lang ontwikkelen  
en de arbeidsmobiliteit van  
werkenden stimuleren

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

**D**

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

20. Slechts 61% van de touringcarbedrijven is bekend met het ESF-project Sterk aan het stuur en de activiteiten binnen het project;
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
22. Hoge werkdruk, in combinatie met beperkte regelruimte (door A. Personeelstekorten door krappe arbeidsmarkt en vergrijzing medewerkersbestand)
23. Financiële zorgen
24. Beperkte autonomie
25. Door zelfstandige functie chauffeurs lage betrokkenheid bij het bedrijf
26. Niet in alle leeftijdsfasen is touringcarchauffeur een aantrekkelijk beroep

Ondertekening door de hoofdaanvrager

**Stichting Fonds Scholing en Ordening voor het besloten busvervoer (Stichting FSO)**, gevestigd te **Culemborg**, zijnde een **O&O-fonds**, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-nummer **41149527**.

Plaats en datum:

Culemborg, 23 augustus 2023

Naam vertegenwoordiger:

De heer O. Weterings

Handtekening

