

# Sectorplan Transport en Logistiek

Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer

### **Voorbehoud**

In dit document zijn de maatregelen genoemd die het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds van de sector Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (SOOB) wil nemen ter bestrijding van de effecten van de crisis.

De activiteiten van SOOB worden gefinancierd door premieheffing onder werkgevers en werknemers, vastgelegd in een cao, die expireert op 30 juni 2014.

De periode waarop de maatregelen in dit plan betrekking hebben loopt van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015. Voor de periode vanaf 1 juli 2014 kan het bestuur SOOB slechts onder voorbehoud besluiten tot financiering van deze maatregelen.

Het is de intentie van sociale partners om een cao af te sluiten voor de periode na 30 juni die financiering van de maatregelen in dit plan mogelijk maakt.

### **Intentieverklaring**

Als onverhoopt zou blijken dat de maatregelen in dit crisisplan niet leiden tot de beoogde resultaten zullen partijen bij de cao voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen met elkaar in overleg zullen treden over stimuleringsmaatregelen die moeten worden genomen om alsnog resultaten te bereiken.

## Inhoud

1.	Samenvatting en doelstellingen.....	4
2.	De sector .....	6
3.	Trends op korte en middellange termijn .....	8
4.	Algemene maatregelen .....	14
4.1.	Voorlichting over het sectorplan .....	14
4.2.	Voorlichtingscampagnes over het werken in de sector.....	15
4.3.	Modernisering van de arbeidsverhoudingen .....	17
5.	Maatregelen ten behoeve van voorkomen van werkloosheid en zo mogelijk behoud van vakkrachten voor de sector .....	19
5.1.	Uitbreiding Mobiliteitscentrum (VTL): doelgroep en diensten.....	19
5.2.	Onderhoud employability werkloze ex-werknemers.....	21
6.	Maatregelen gericht op het voorzien in de wervingsbehoefte vanaf 2015.....	23
6.1.	Instroom van leerlingen: opleidingssubsidies .....	23
6.2.	Instroom van leerlingen: extra werving, selectie en begeleiding.....	26
6.3.	Instroom van leerlingen: loonkostensubsidie voor leerlingen.....	27
6.4.	Instroom: training van praktijkopleiders.....	28
6.5.	Instroom via zij-instroom .....	29
6.6.	Instroom: loonkostensubsidie voor extra banen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.....	30
7.	Maatregelen gericht op het mogelijk maken van langer doorwerken in de sector. 32	
7.1.	Duurzame inzetbaarheid: bevorderen goed werknemersschap .....	32
7.2.	Duurzame inzetbaarheid: bevorderen goed werkgeverschap.....	34
7.3.	Duurzame inzetbaarheid: opleidingsadvies/vouchers werkenden .....	35
8.	Samenvatting behoud en instroom .....	37
9.	Samenvatting duurzame inzetbaarheid .....	38

## 1. SAMENVATTING EN DOELSTELLINGEN

Ontwikkelingen in de sector:

- De sector biedt werk aan ongeveer 130.000 werknemers.
- In de sector is vanaf medio 2012 de uitstroom hoger dan de instroom.
- Het aantal werknemers is sinds medio 2011 afgenomen met ca. 5500 werknemers. Vooral in het laatste kwartaal 2012 en het eerste kwartaal 2013 is die daling in een stroomversnelling geraakt.
- In de sector werken hoofdzakelijk chauffeurs (ruim 90.000).
- Het aantal chauffeurs daalt al vanaf het laatste kwartaal van 2011 (met 6000 chauffeurs).
- Ook in kwartalen waarin de sector krimpt is er nog een behoorlijke instroom<sup>1</sup> van 3000-4000 werknemers per kwartaal in de sector.
- In de sector is sprake van vergrijzing (verdubbeling aandeel 60-plussers) en ontgroening.
- Het aantal leerlingen in een BBL-traject onder de 24 is nog stabiel, maar het aantal leerbedrijven is dalende.
- Bij het UWV staan 16.500 mensen geregistreerd met een C-rijbewijs (waarschijnlijk zonder vakbekwaamheidsdiploma).
- De verwachting is dat de wervingsbehoefte ondanks de krimp in de sector door de hoge uitstroom in 2013 op ca. 6.000 werknemers zal liggen en zal toenemen tot ruim 9.000 werknemers per jaar als de sector niet langer krimpt.
- De vergrijzing van de sector zal zonder aanvullend beleid leiden tot een fors hoger ziekteverzuim.

Als gevolg van die ontwikkelingen ziet de sector zich geplaagd voor een aantal uitdagingen:

- Voor de periode vanaf medio 2013 tot medio 2015 heeft in de sector Transport en Logistiek de hoogste prioriteit om oplossingen te vinden voor de werknemers die hun baan verliezen als gevolg van de crisis.
  - o **Opdracht 1: voorkomen van werkloosheid:**
- De sector moet – gezien de tijd die gemoeid is met werven en opleiden van nieuwe instroom - tegelijkertijd maatregelen nemen om te voorkomen dat in de toekomst problemen ontstaan met de werving van nieuw personeel:
  - o **Opdracht 2: zorgen voor voldoende goede instroom en verjonging in de sector**
- De sector moet trachten te voorkomen dat werknemers die op afzienbare tijd weer nodig zijn nu als gevolg van de crisis uitstromen uit de sector. Zoveel als mogelijk behoud van personeel is een belangrijke uitdaging.

---

<sup>1</sup> Van instroom is hier sprake als de werknemer gedurende een jaar niet bij een werkgever in de sector in dienst is geweest.

- **Opdracht 3: behoud van vakkrachten**
- De sector moet maatregelen nemen die mogelijk maken dat werknemers duurzaam inzetbaar zijn in de sector, zodat het verzuim en op termijn de uitstroom worden gereduceerd.
  - **Opdracht 4: bevordering van duurzame inzetbaarheid**
- De sector moet maatregelen nemen om werken in transport en logistiek meer toegankelijk te maken voor werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt en deze mensen door scholing in staat te stellen hun inzetbaarheid te vergroten.
  - **Opdracht 5: zorgen voor instroombanen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt**

## 2. DE SECTOR

### Definitie

De sector transport en logistiek bestaat in dit plan uit alle bedrijven die goederen opslaan en vervoeren voor derden tegen betaling en de bedrijven die mobiele kranen verhuren (verticaal transport). Deze ondernemingen vallen onder de verplichtstelling van de cao en het pensioenfonds.

Onder de definitie van de sector vallen ook logistieke ondernemingen die zelf geen vervoer verrichten maar vrijwillig zijn aangesloten bij de cao en/of het pensioenfonds. Ook deze ondernemingen worden gerekend tot de sector transport en logistiek. De sector Transport en Logistiek heeft dus betrekking op alle vervoer voor derden over de weg, hijswerkzaamheden en een deel van de logistieke activiteiten in Nederland. Niet tot de sector zoals hier gedefinieerd behoren transport en opslag van eigen goederen, zoals in de groothandel en het eigen vervoer.

De sector zoals hier gedefinieerd dekt dus niet alle transport (geen eigen vervoer) en zeker niet alle logistieke ondernemingen. In die beperkte definitie van de sector gaat het om op dit moment ca. 130.000 werknemers in ca. 6.000 ondernemingen (exclusief zzp-ers). Voor de sector Transport en Logistiek zoals boven gedefinieerd worden hier de maatregelen gepresenteerd om een antwoord te vinden op de problemen op de arbeidsmarkt.

### Sociale infrastructuur

Werkgevers in deze sector zijn georganiseerd bij Transport & Logistiek Nederland (TLN) en de Vereniging Verticaal transport (VVT). Zij sluiten een CAO met de vakorganisaties FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen. Er is een aparte CAO voor het Opleidings- en ontwikkelingsfonds SOOB. Uit premieheffing onder werkgevers en werknemers (0,86%, waarvan 0,245% voor werknemers) financiert de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer (SOOB) voorlichtings- en nalevingsactiviteiten van werkgevers- en werknemersorganisaties en activiteiten van drie sectorinstituten: de Vakopleiding Transport en Logistiek (VTL; het arbeidsmarktinstituut van de sector), Gezond Transport (verantwoordelijk voor veilig en gezond werken in de sector en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid) en de stichting Functiewaardering. Dit verzoek wordt ingediend namens sociale partners door de Stichting SOOB en is samen met de met de sectorinstituten op gesteld.

### Omvang vervoer<sup>2</sup>

Van een belangrijk deel van de sector (vervoer over de weg voor derden) is de ontwikkeling erg transparant.

De sector groeit sterker dan de economie, maar reageert ook heftiger op conjuncturele ontwikkelingen. Vervoer over de weg wint terrein op andere vormen van goederenvervoer (spoor, binnenvaart, luchtvervoer). Het binnenlands vervoer kende daarom een sterke stijging sinds 1990 van bijna 250 mln. tonkilometers naar meer dan 360 mln. tonkilometers op de top in 2008. Daarna daalt het naar 320 mln. tonkilometers.

---

<sup>2</sup> Bron: TLN Transport in Cijfers 2013.

De stijging is er in het grensoverschrijdend vervoer niet meer sinds 2004. Van 1990 tot 2004 nam het vervoer nog toe van ca. 65 mln. tonkilometers naar bijna 100 mln., maar vanaf die tijd daalt het internationale vervoer naar 85 mln. tonkilometers in 2011. Het marktaandeel van het Nederlandse kenteken in het internationale vervoer neemt af ten opzichte van dat van Oost-Europese maar ook van Duitse kentekens.

### **Structuur sector<sup>3</sup>**

Van de ca. 6.000 ondernemingen behoort het grootste deel tot het midden- en kleinbedrijf. Bijna 3900 bedrijven beschikt slechts over één vergunning<sup>4</sup>. Ook de andere bedrijven zijn vaak klein in omvang. Slechts 350 ondernemingen beschikken medio 2012 over meer dan 50 vergunningen. Logistieke dienstverleners zijn in de regel wel vaak grotere ondernemingen.

### **Werkgelegenheid<sup>5</sup>**

De werkgelegenheid in de sector is vanaf 2000 sterk gestegen van 130.000 naar op het voorlopig hoogtepunt 145.000 in 2007. Vanaf 2007 daalt het personeelsbestand naar 134.000 2010. Vanaf 2010 is het personeelsbestand stabiel, maar eind 2012 en begin 2013 daalt het personeelsbestand verder naar 130.000.

Van het personeelsbestand is ca. 2/3<sup>e</sup> chauffeur<sup>6</sup>. Andere grote groepen zijn logistieke medewerkers (13%, waarvan 5% operationeel en 8% administratief).

Veel bedrijven maken gebruik van uitzend- en oproepkrachten (meer dan de helft van de vervoerders en bijna 30% van de logistieke ondernemingen).

Van de in totaal ruim 90.000 chauffeurs zitten er eind 2012 ca. 77.000 in het pensioenfonds. Dat is 6.000 minder dan een jaar daarvoor (derde kwartaal 2011). Het aantal is daarmee weer terug op het niveau van eind 2009.

De krimp in de sector gaat dus vooral ten koste van het aantal chauffeurs in vaste dienst. In het eerste kwartaal van 2013 verlaten 1400 werknemers de sector van wie 1250 chauffeurs. Het is goed om op te merken dat voorafgaand aan inkrimping van het vaste personeelsbestand werkgevers eerst afscheid nemen van flex-krachten en vervolgens overwerk reduceren.

Hoewel de werkgelegenheid vanaf 2009 tot eind 2012 niet veel veranderde is er ook in die jaren wel veel beweging in de sector: er stromen jaarlijks ca. 15.000 mensen uit en er stromen er jaarlijks iets meer in. Eind 2012 neemt vooral de uitstroom toe; alleen in het 4<sup>e</sup> kwartaal al 6.000. Maar ook in dat kwartaal stromen er nog ca. 4.000 werknemers in (dat wil zeggen, na een afwezigheid van minimaal een jaar uit de sector). Daarnaast veranderen nog eens jaarlijks zo'n 10.000 werknemers van werkgever.

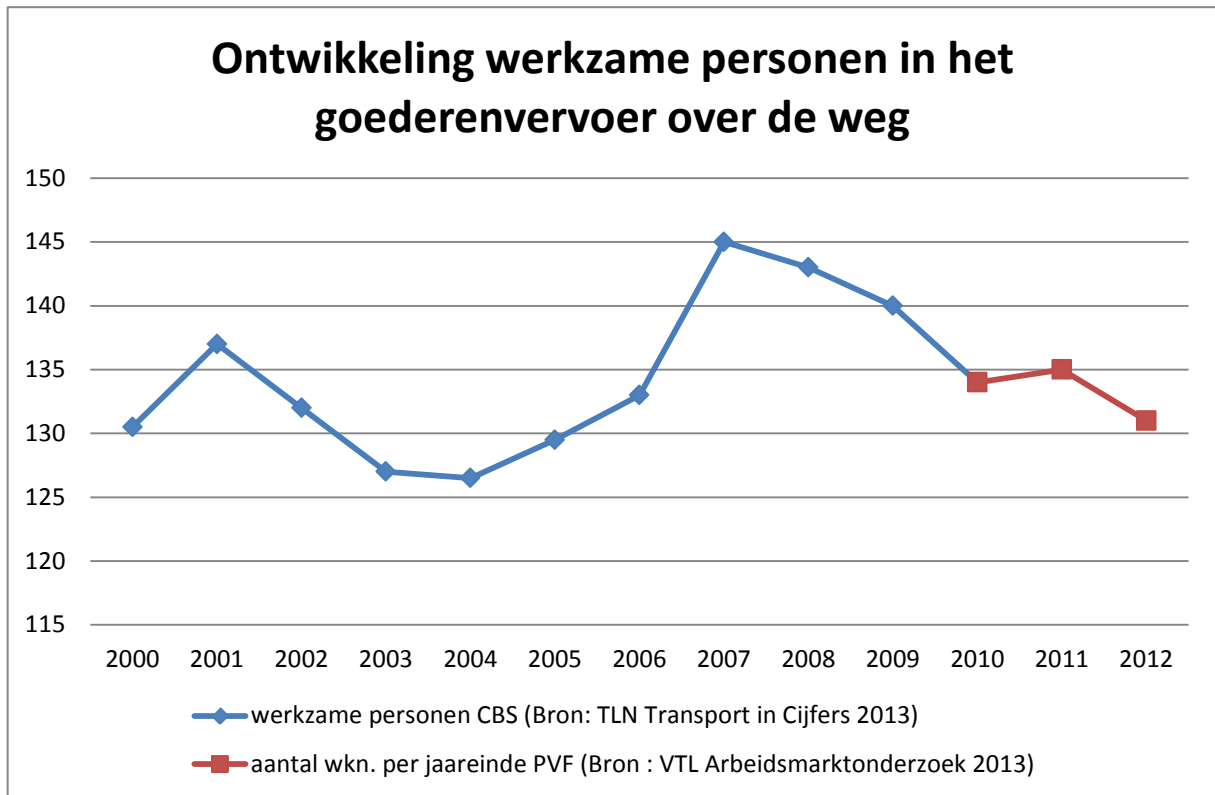
<sup>3</sup> Bron: TLN Transport in Cijfers 2013

<sup>4</sup> Bron: TLN Transport in Cijfers 2013; Voor iedere vrachtwagen is een vergunning nodig.

<sup>5</sup> Bron: "Uitdagingen voor de arbeidsmarkt van morgen", VTL Arbeidsmarktonderzoek 2013.

<sup>6</sup> Chauffeurs van mobiele kranen worden in de verticaal transport sector 'machinisten' genoemd. Waar gesproken wordt over 'chauffeurs' worden hieronder ook deze 'machinisten' inbegrepen.

### 3. TRENDS OP KORTE EN MIDDELLANGE TERMIJN



**Grafiek 1: Ontwikkeling werkzame personen in het goederenvervoer over de weg**

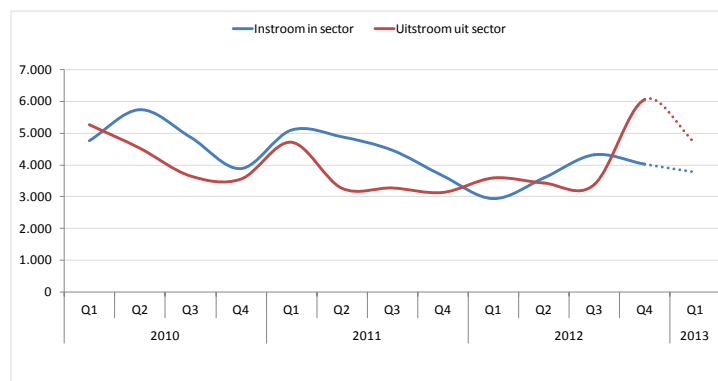
De bovenstaande grafiek laat zien dat de werkgelegenheid in de jaren 2004-2008 sterk toenam tot de bankencrisis van 2008 en de economische crisis die daarop volgde.

#### In- en uitstroom

Na een licht herstel in 2011 zet de daling in 2012 zich voort.

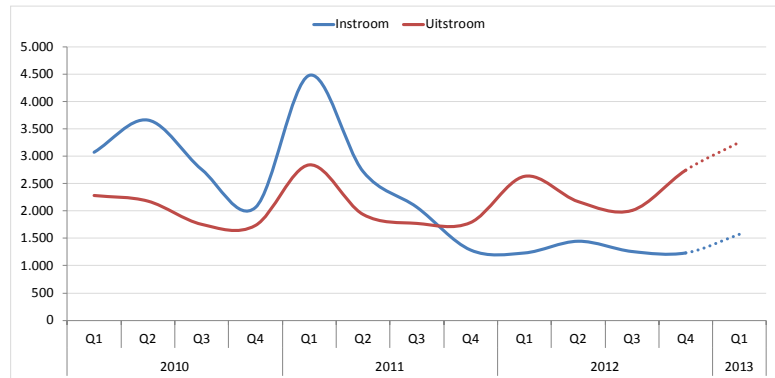
Vanaf het 4<sup>e</sup> kwartaal in 2012 daalt de werkgelegenheid in de sector hard. Er stromen ca.

2000 mensen meer uit dan er instromen (zie grafiek). In het eerste kwartaal van 2013 daalt het personeelsbestand verder met 1500 werknemers.





Tot dan toe kwam de daling van werkgelegenheid in de sector in 2012 vooral voor rekening van chauffeurs (90%). Voor chauffeurs geldt dat hun aantal al vanaf eind 2011 ieder kwartaal gemiddeld met 1000 man afnam. Zie figuur 3.



De vooruitzichten voor de sector

Transport en Logistiek op de korte termijn zijn nog somber.

Uit de grafiek (figuur 3) blijkt dat de instroom van vooral chauffeurs erg conjunctuurgevoelig is en daardoor sterk kan fluctueren (zie de jaren 2010 en 2011 in de grafiek). In het eerste kwartaal 2011 stroomden nog 4500 chauffeurs in, in het laatste kwartaal 2012 nog niet een derde daarvan. Het bestand aan chauffeurs is vanaf de bankencrisis in 2008 aanzienlijk gedaald.

Dat was voor de bankencrisis nog anders. In een onderzoek uitgevoerd door STZ en PRC in opdracht van sociale partners werd in 2008 nog voorspeld dat jaarlijks 7500 chauffeurs nodig zouden zijn ter vervanging van chauffeurs die uittreden en in mindere mate ten behoeve van groei van de sector.

Deze voorspelde krapte op de arbeidsmarkt heeft zich nog niet voorgedaan. De crisis en de verslechterende concurrentiepositie van het Nederlandse kenteken veroorzaakten een daling van de personeelsbehoefte.

Anderzijds is de vervangingsvraag als gevolg van het langer doorwerken van oudere werknemers en reorganisaties en faillissementen kleiner geweest dan voorspeld. Werkgevers hebben geen tekort aan werknemers maar



zelfs na afbouw van de flexibele schil en vermindering van overwerk vaak mensen te veel. Het risico is daardoor groot dat op de korte termijn nog veel mensen de sector moeten verlaten, terwijl die op afzienbare tijd weer hard nodig zullen zijn.

Voor de periode vanaf medio 2013 tot medio 2015 moet de sector Transport en Logistiek maatregelen nemen om oplossingen te vinden voor werknemers die hun baan verliezen als gevolg van de effecten van de economische crisis op de sector.

De **instroom** van nieuwe **chauffeurs** is zoals gezegd de laatste 6 kwartalen ca. 50% lager dan daarvoor (1.500 i.p.v. 3.000 per kwartaal). De **uitstroom** is redelijk constant, maar zou zonder uitgestelde pensionering ongeveer 200 tot 350 personen per kwartaal hoger zijn geweest. Het effect van uitstel van pensionering is onder deze groep al duidelijk zichtbaar.

De **instroom** van **niet-rijdend personeel (waaronder logistiek)** is de laatste 2 jaar zelfs vrijwel steeds hoger geweest dan de uitstroom, zodat het personeelsbestand van niet-rijdend personeel groeit (gemiddeld 2.400 instroom vs. 1.600 uitstroom per kwartaal).

De **uitstroom** daalde gedurende een lange periode totdat er eind 2012 ook in deze groep een grote piek in de uitstroom ontstond. Het effect van uitgestelde pensionering is minder sterk zichtbaar dan bij de chauffeurs.

### **Arbeidsongeschiktheid**

De uitstroom wordt deels veroorzaakt doordat mensen uit de sector ziek uit dienst gaan of na hun dienstverband ziek worden. Zij komen dan in de ziektewet terecht. In 2012 ging het om circa 2.000 mensen in deze sector. Circa tweederde van hen herstelt of wordt arbeidsgeschikt verklaard<sup>7</sup>. Deze groep mensen komt relatief weinig weer aan de slag<sup>8</sup>. Momenteel is dat extra moeilijk door de crisis. Hier gaat dus een grote groep werknemers voor de sector verloren. Deze groep is een kansrijk potentieel voor instroom. Zij hoeven immers niet opgeleid te worden.

### **Verwachting voor de middellange termijn**

Groei van de vraag naar vervoer vertaalt zich automatisch in werkgelegenheid voor Nederlandse chauffeurs; de sector is namelijk – als ontduiking van regelgeving effectief wordt tegengegaan (activiteiten werkgroep aanpak schijnconstructies) - een relatief gesloten sector:

- ondernemingen dienen te beschikken over een vergunning voor het verrichten van goederenvervoer over de weg,
- de sector bestaat voor ca. 80% uit nationaal vervoer (bijv. bevoorrading detailhandel en supermarkten),
- buitenlandse ondernemingen kunnen in het binnenlands vervoer slechts in beperkte mate concurreren door de zg. cabotagebeperingen in de Europese Unie, en
- chauffeurs moeten voldoen aan de eis van dienstbetrekking.

Als de economie groeit, groeit (de werkgelegenheid in) transport en logistiek harder: wegvervoer groeit ten opzichte van andere modaliteiten door meer flexibiliteit. De trend naar deelladingen in plaats van bulkkladingen en van fijnmaziger distributie (internetwinkelen) geven extra groei van wegvervoer en logistieke activiteiten.

---

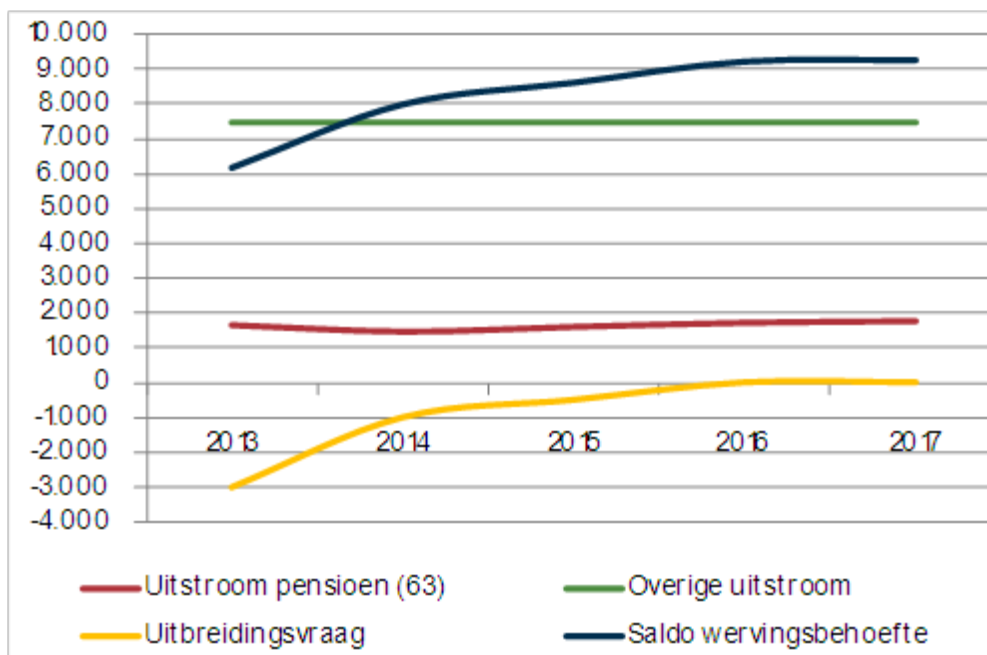
<sup>7</sup> Analyse vangnetters door Gezond Transport, 2013

<sup>8</sup> Literatuuronderzoek vangnetters, Gezond Transport, 2013

Door de crisis is de werkgelegenheid afgenomen en bovendien werken mensen langer door. Niettemin is nog steeds de verwachting dat zodra de economie aantrekt werving van logistiek medewerkers en chauffeurs weer een groot probleem kan worden.

Omdat de opleiding van leerlingen tot chauffeur tijd vergt zijn nu al maatregelen nodig om vanaf dat moment te voorzien in meer instroom om aan de vraag naar personeel – door economische groei en voor vervanging van uitstroom – te voldoen.

Voor de groei van de sector vanaf 2014 en voor vervanging van uitstroom (waarvan 15-20% door pensionering) zullen in de jaren vanaf 2015 grote aantallen chauffeurs en overige werknemers nodig zijn.



Bron: Arbeidsmarkttrapportage VTL 2013.

De sector moet in verband met de duur van de opleiding van leerlingen nu al maatregelen nemen om te zorgen voor instroom van jongeren vanaf 2015.

Omdat instroom van leerlingen alleen niet voldoende is om de instroombehoefte van de sector bij een aantrekkende economie te dekken, moet naar verwachting in de loop van 2014 opgeleid gaan worden voor instroom uit andere sectoren.

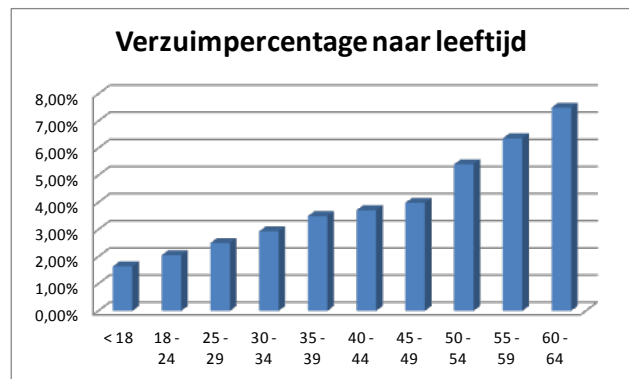
De sector moet tot die tijd trachten te voorkomen dat werknemers buiten de sector terecht komen die zodra de economie aantrekt niet gemist kunnen worden. Zoveel als mogelijk behoud van personeel is een belangrijke opdracht voor de sector.

## Vergrijzing

Het opschuiven van de pensioenleeftijd heeft (in combinatie met minder instroom) invloed op de leeftijdsopbouw in de sector. De vergrijzing van de sector wordt erdoor versterkt.

Het aandeel werknemers in de categorie 50+ is in drie jaar gestegen van ca. 28% naar 34%. Deze stijging komt vrijwel geheel voor rekening van de 60-plussers. De trend zal voorlopig doorzetten, zodat in 2016 het percentage 50-plussers naar verwachting zal zijn toegenomen tot 40%. Het aandeel van werknemers boven de 50 is in deze sector al groter dan het landelijk gemiddelde en dat verschil zal groter worden.

Langer doorwerken verlaagt de uitstroom en kan helpen om toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt te verkleinen. Tegelijkertijd vraagt de stijging van de gemiddelde leeftijd om maatregelen die het mogelijk maken dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven. Cijfers van het Re-integratie Centrum Wegvervoer, onderdeel van Gezond Transport en de grootste arbodienst in de sector, laten zien dat het verzuim sterk toeneemt op oudere leeftijd.



Op dit moment is bijvoorbeeld het verzuimpercentage van werknemers beneden 50 jaar (3,2%) aanzienlijk lager dan dat van werknemers boven de 50 jaar hoger (6,0%). Het gemiddelde over alle leeftijden ligt in de sector op 4,1%.

Zonder aanvullende maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid zullen alleen al de kosten van het ziekteverzuim in 2016 met 0,21% van de loonsom toenemen (€ 11,4 mln.).

De sector moet maatregelen nemen om mogelijk te maken dat werknemers in de sector duurzaam inzetbaar blijven.

## Verdringing

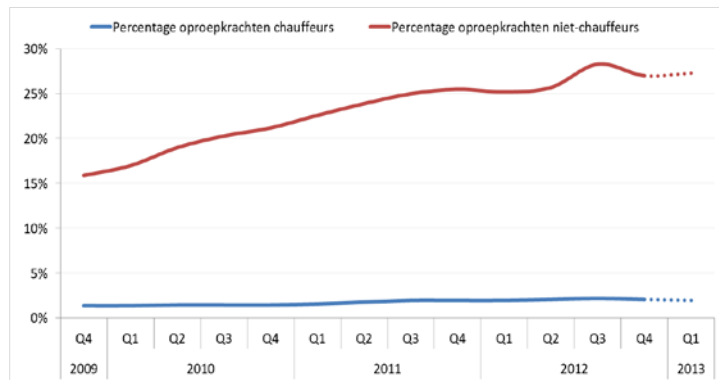
De beschreven ontwikkelingen op de arbeidsmarkt geven inzicht in de kwantitatieve ontwikkeling: de ontwikkeling in aantal arbeidsplaatsen. Het is nodig dat flankerend beleid tot stand komt om te waarborgen dat de beschikbare banen worden vervuld door werknemers onder Nederlandse arbeidsvoorwaarden. Verdringing van banen waarop Nederlandse arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn door banen voor werknemers uit lage lonenlanden die - ongeoorloofd - werken onder andere condities moet worden voorkomen. In het sectorplan is aangenomen dat daarover in de aparte werkgroep

Illegale constructies afspraken worden gemaakt. Plannen voor bevordering van instroom en mobiliteit kunnen pas succesvol zijn als tegen oneerlijke concurrentie een effectieve dam is opgeworpen.

### Flexibilisering

Een andere belangrijke ontwikkeling is de toename van flexibel werken in de logistiek: het percentage oproepkrachten onder niet-chauffeurs is vanaf eind 2009 tot eind 2012 gestegen van 16% naar 27%.

In de logistiek wordt voor opvang van piek en ziek veel gebruik gemaakt van ongeschoolde werknemers, vaak migranten, zonder behoorlijke opleiding. De vluchtigheid van de relatie tussen deze werknemers en bedrijven in deze sector (ze kunnen morgen weer tijdelijk in een andere sector werken of tijdelijk werkoos zijn) maakt de beschikbaarheid van goede werknemers voor bedrijven onzeker en voorkomt dat werknemers zich blijven ontwikkelen.



De sector moet maatregelen nemen om werken in logistieke bedrijven meer toegankelijk te maken voor werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt en deze mensen door scholing in staat te stellen hun inzetbaarheid te vergroten

Voor een uitgebreide beschrijving van de relevante ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor het beroepsgoederenvervoer over de weg (incl. verhuur van mobiele kranen) verwijzen we naar de jaarrapportage over de arbeidsmarkt van het arbeidsmarktinstituut VTL.

#### 4. ALGEMENE MAATREGELLEN

De sector Transport en logistiek investeert via zijn opleidings- en ontwikkelingsfonds SOOB jaarlijks € 35 mln. (0,86% van de loonsom) aan arbeidsmarktmaatregelen. Deze maatregelen zijn gericht op instroom, behoud en doorstroom (duurzame inzetbaarheid) en uitstroom van werknemers. Een groot aantal activiteiten is gericht op voorlichting over

- het werken in de sector,
- opleiding en ontwikkeling, en
- veilige en gezonde arbeidsomstandigheden.

Daarnaast maken modernisering van de sector en verbetering van het imago van de sector een belangrijk onderdeel uit van de activiteiten. In het kader van het sectorplan zal op een aantal activiteiten extra worden ingezet.

##### Voorlichting over het sectorplan

Onderstaande plannen worden alleen succesvol als zij onder werkgevers en werknemers grote bekendheid krijgen. Werkgevers moeten maatregelen implementeren, werknemers kunnen via ondernemingsraden in hun ondernemingen bijdragen aan de totstandkoming van initiatieven in het kader van dit sectorplan.

<b>4.1. Voorlichting over het sectorplan</b>	
Probleem	De maatregelen ter bestrijding van werkloosheid en bevordering van duurzaam werken door optimalisatie van mobiliteitscentrum, instroominitiatieven en projecten voor duurzame inzetbaarheid zijn door sociale partners in samenspraak met SZW ontwikkeld, maar moeten eigen gemaakt worden door de partijen die de maatregelen in de praktijk moeten invullen.
Doelstelling	Informatieverstrekking aan werkgevers en werknemers over de maatregelen en financiering van die maatregelen voor bestrijding werkloosheid, onderhoud inzetbaarheid, toekomstige instroom, en duurzaam werken.
Bestaande activiteit	Er is op dit moment nog geen informatieverstrekking over de per definitie nieuwe initiatieven in het sectorplan, voor overige voorlichting zie 4.2.
Nieuwe activiteit	SOOB wil in het najaar van 2013 6 regionale bijeenkomsten organiseren voor 150 vertegenwoordigers van werkgevers en ondernemingsraadsleden en vakbondskaderleden om informatie te verstrekken over en met vertegenwoordigers uit het veld invulling te geven aan de maatregelen in het sectorplan.
Doelgroep	Werkgevers, ondernemingsraadsleden en vakbondskaderleden
Resultaat	Het resultaat is brede verspreiding van de extra mogelijkheden die er liggen voor ondernemingen om invulling te geven aan de

	inzet om werkloosheid te bestrijden, inzetbaarheid op peil te houden, toekomstige instroom te waarborgen en te werken aan duurzame inzetbaarheid.	
Kosten	Totaal 2014	€ 148.000,-
Gevraagde bijdrage SZW	Geen	
Voortzetting na 2015	De informatiebijeenkomsten en overige informatieverstrekking zijn gerelateerd aan het sectorplan 2014-2015.	

### Voorlichting over (het werken in) de sector

Het afnemend aantal leerlingen en de afnemende belangstelling voor uitvoerende beroepen versterken het belang van promotie van de sector. De sector heeft vooruitlopend op het sectorplan in 2012 en 2013 al extra geïnvesteerd in voorlichting met als doel o.a. werving van medewerkers. Andere doelstellingen zijn:

- een beter beeld van activiteiten in de topsector Transport & logistiek;
- een beter beeld van functies (op alle niveaus) in de sector;
- meer instroom van nieuwe leerlingen en studenten in logistieke studies/opleidingen ((v)mbo, hbo en wo);
- meer instroom van nieuwe werknemers in de sector.

<b>4.2. Voorlichtingscampagnes over het werken in de sector</b>	
Probleem	Belang van de sector wordt onvoldoende onderkend, onbekendheid met (het werk) in de sector en daardoor onvoldoende aantrekkingskracht op leerlingen, jongeren, vrouwen, doelgroepen, en middelbaar en hoger opgeleiden.
Doelstelling	Voorlichting over het werken in de sector ten behoeve van een positiever imago van de sector bij leerlingen en nieuwe doelgroepen, waaronder groepen die ondervertegenwoordigd zijn in de beroepsgroep chauffeur (vrouwen, allochtonen) en groepen die zich niet in eerste instantie aangetrokken voelen tot de sector: middelbaar en hoger opgeleiden.
Bestaande activiteit	Er wordt geïnvesteerd in imago van de sector en in voorlichting over het werken in de sector. Uit de reguliere begroting van SOOB wordt jaarlijks ca. € 1 mln. geïnvesteerd in voorlichting, waarvan ca. € 0,6 mln. gericht op leerlingen, € 0,2 mln. gericht op zij-instroom en doorstroom en ca. € 0,2 mln. gericht op voorlichting over opleidingen voor werkenden. <sup>9</sup>
Nieuwe activiteit	SOOB wil ook in de jaren 2014 en 2015 bovenop de reguliere voorlichtingswerkzaamheden extra campagnes voeren om de

<sup>9</sup> In 2012 en 2013 is- vooruitlopend op het sectorplan – al meer geïnvesteerd. In 2012 is in totaal ca. € 0,5 mln. meer geïnvesteerd (campagne Gaan voor die Superbaan voor leerlingen), in 2013 zelfs ca. € 1,6 mln. om te verbreden naar middelbaar en hoger opgeleiden in de campagne Hollands Goud.

	ambities in het sectorplan te ondersteunen. De campagnes zullen zijn gericht op leerlingen en op logistiek talent in middelbare en hogere functies.	
Doelgroep	Jongeren (leerlingen), nieuwe doelgroepen (zie modernisering) en middelbaar en hoger opgeleiden.	
Resultaat	Het resultaat is een positiever imago bij jongeren, nieuwe doelgroepen en middelbaar en hoger opgeleiden ten aanzien van de sector en het werken in de sector.	
Kosten	Totaal	€ 946.392,-
Gevraagde bijdrage SZW	Geen	
Voortzetting na 2015	Voorlichting over de arbeidsmarkt blijft een belangrijk onderdeel van de activiteiten van de SOOB. Afhankelijk van (specifieke) knelpunten op de arbeidsmarkt zal – zo mogelijk - extra geïnvesteerd worden in campagnes. Structureel blijft een budget beschikbaar (onder voorbehoud van vermogenspositie SOOB) van ca. € 600.000 voor voorlichting leerlingen, € 200.000 voor voorlichting gericht op door- en zij-instroom en € 200.000 voor scholing werkenden.	

### Modernisering van de sector

In de sector zijn arbeidsverhoudingen gegroeid in een periode dat het marktaandeel van het Nederlands wegvervoer in het internationale vervoer aanzienlijk groter was dan tegenwoordig. Onder meer de lange werkweken van chauffeurs zijn hier van afkomstig, maar ook de min of meer vaste koppeling tussen vrachtwagen en chauffeur die nog vaak bepalend is voor de organisatie van de sector.

De veranderingen in de sector maken sociale innovatie kansrijk. Vervoer over kortere afstanden betekent dat de thuisbasis frequenter wordt bezocht en dat andere organisatieprincipes niet alleen mogelijk maar zelfs wenselijk worden. Het vak van chauffeur wordt in theorie toegankelijk voor andere doelgroepen.

Organisatie van het werk volgens moderne uitgangspunten met meer gebruikelijke arbeidstijden komen binnen bereik. Uitdaging voor de sector is te voorkomen dat de daling van het aantal overuren als gevolg van de crisis teniet wordt gedaan als de economie herstelt. Als dat lukt, liggen er kansen voor doelgroepen waaronder de werkloosheid nu hoog is opgelopen.

Om dat te bereiken wil de sector onderzoeken laten doen naar mogelijkheden om de veranderingen in de sector te vertalen in sociale innovatie en verbetering van de kwaliteit van arbeidsverhoudingen. De sociale partners willen van het momentum gebruik maken om na de crisis een verbeterde arbeidsvoorwaarden cao tot stand te brengen (bijv. met meer aandacht voor binnenlands vervoer en betere mogelijkheden voor nieuwe



doelgroepen om chauffeur te worden). De sector ziet deze modernisering niet enkel als een wens, maar tevens als een noodzaak om op termijn voldoende instroom aan nieuwe chauffeurs in de sector te verzekeren.

Naast het mogelijk maken dat nieuwe doelgroepen als chauffeur kunnen instromen (voorzien in wervingsbehoefte vanaf 2015), is de cao modernisering ook gericht op het mogelijk maken van langer doorwerken in de sector. Duurzame inzetbaarheid is zowel belangrijk voor de vergrijzende populatie aan chauffeurs als voor medewerkers in de logistiek. Voor deze laatste zal de modernisering ook een antwoord moeten bieden op de behoefte aan doorstroom (ondersteuning van de sector in het behalen van startkwalificaties van niet-geschoolde medewerkers, mogelijkheden om door te groeien naar andere functies binnen de logistiek en het wegvervoer).

Een noodzakelijke randvoorwaarde voor het succesvol moderniseren van de cao is het verkrijgen van draagvlak in de sector. De sociale partners willen daarom veel middelen en tijd investeren in het uitbreiden en vernieuwen van de achterban van de bonden, en in het vormen van een visie op modernisering van de arbeidsvoorwaarden.

De cao-modernisering vult de andere maatregelen aan in het sectorplan die gericht zijn op het voorzien in de wervingsbehoefte vanaf 2015, op het mogelijk maken van langer doorwerken in de sector en op duurzame inzetbaarheid.

<b>4.3. Modernisering van de arbeidsverhoudingen</b>	
Doelstelling	Het project heeft de volgende doelstellingen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• uitbreiden en vernieuwen van de groep potentiële werknemers</li> <li>• visievorming ten aanzien van modernisering</li> <li>• bereiken van een gemoderniseerde arbeidsvoorwaarden cao per 1-1-2015</li> </ul>
Bestaande activiteit	In de sector wordt na de fusie van de werkgeversorganisaties Koninklijk Nederlands Vervoer en Transport en Logistiek Nederland gewerkt aan een integratie van beide sector-cao's.
Nieuwe activiteit	De wens bestaat om de arbeidsvoorwaarden cao's niet alleen te integreren maar tegelijk grondig te moderniseren waardoor kansen voor nieuwe doelgroepen worden geboden en medewerkers duurzamer in de sector kunnen blijven werken. Hiertoe is onderzoek nodig en dient geïnvesteerd te worden in het vinden van een breed draagvlak onder werkgevers en werknemers. De volgende activiteiten vinden plaats: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sessies op de werkvloer binnen bedrijven voor bereiken van een groot aantal werknemers in de sector gericht op breed draagvlak voor vernieuwing van de cao</li> <li>• Inrichten werkgroepen van werknemers voor onderzoek en visievorming voor ondermeer de volgende cao-onderwerpen: duurzame inzetbaarheid, arbeidstijden, functiewaardering,</li> </ul>

	loongebouw, pensioenen en veiligheid. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regionale sessies met werkgevers over hetzelfde onderwerp</li> <li>• Gezamenlijke visievorming bonden en werkgevers.</li> </ul>	
Doelgroep	Werkgevers en werknemers in de sector	
Resultaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per onderwerp een document met daarin een gedeelde visie op modernisering</li> <li>• Verslaglegging van de discussie tussen bonden en werkgevers per onderwerp: welke feiten worden gedeeld, waar zit overlap en waar zitten verschillen in de visie ten aanzien van de richting van de modernisering</li> <li>• Per 1-1-2015 is er een nieuwe gemoderniseerde cao die meer kansen biedt aan duurzame inzetbaarheid, behoud van medewerkers en instroom van nieuwe doelgroepen in de sector</li> </ul>	
Kosten	Totaal	€ 600.000,-
Gevraagde bijdrage SZW	Geen	
Voortzetting na 2015	Eenmalig wordt een grote slag gemaakt die o.m. vertaald wordt in aanpassing van de regeling van arbeidsverhoudingen per 1-1-2015 en aanbevelingen voor vervolgtrajecten. De activiteiten in 2014 en vervolgtrajecten worden vanuit de reguliere begroting van de SOOB gefinancierd.	

### Overige plannen

Op de agenda van de sector staat verder een aantal activiteiten, die kunnen worden onderverdeeld naar activiteiten die oplossingen bieden voor:

- de problemen op de **korte termijn** (krimp in de sector, boventaligheid van medewerkers, plaatsbaarheid van medewerkers en bevordering van intersectorale mobiliteit voor werknemers die niet langer binnen de sector kunnen of willen blijven werken).
- problemen op **middellange termijn** (vanaf 2015): voldoende instroom van (oudere) jongeren, van 'vangnetters', van groepen met grotere afstand tot de arbeidsmarkt, het behoud van gekwalificeerde werknemers door investering in duurzame inzetbaarheid.

In de volgende hoofdstukken stelt de sector voor om op een aantal terreinen de komende jaren een extra inspanning te doen die de sector zelf niet alleen kan financieren. Per activiteit zal worden aangegeven welke extra bijdrage de sector levert en welke extra bijdrage gevraagd wordt van het ministerie van SZW om kansen die er zijn optimaal te benutten.

## 5. MAATREGELEN TEN BEHOEVE VAN VOORKOMEN VAN WERKLOOSHEID EN ZO MOGELIJK BEHOUD VAN VAKKRACHTEN VOOR DE SECTOR

5.1. Uitbreiding Mobiliteitscentrum (VTL): doelgroep en diensten	
Probleem	<p>Vanaf 2011 is uitstroom chauffeurs hoger dan instroom, vanaf eind 2012 geldt dat ook voor niet-rijdend personeel. De middelen om die werknemers voor de sector te behouden zijn in het huidige mobiliteitscentrum beperkt.</p> <p>Gevolgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oudere chauffeurs die hun baan verliezen worden in de huidige omstandigheden veelal werkloos en raken steeds verder van de arbeidsmarkt verwijderd. Er worden onvoldoende banen aangeboden en zij hebben hun leeftijd tegen. De sector dreigt ervaren chauffeurs te verliezen.</li> <li>• De sector is ontoegankelijk voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Zij komen op eigen kracht niet aan het werk in de sector omdat er geen vraag is naar werknemers en omdat begeleiding nodig.</li> </ul>
Doelstelling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorkomen van werkloosheid onder werknemers die door de economische crisis hun baan bij ondernemingen in transport en logistiek en verhuur van mobiele kranen zijn kwijtgeraakt naar ander werk en daardoor zoveel mogelijk behoud van ervaren vakkrachten en hun werkervaring in de sector</li> <li>• Betere bemiddeling door uitbreiding van de scope van het MCT: chauffeurs herplaatsen in andere functies</li> <li>• Meer banen binnen MCT Plus voor chauffeurs die naar verschillende werkgevers gedetacheerd worden.</li> <li>• Plaatsing van 100 mensen met afstand tot de arbeidsmarkt door inzet van bemiddelaars (in combinatie met loonkostensubsidie (zie ook 6.6.).</li> </ul>
Bestaande activiteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2012 is begonnen met het matchen van vraag en aanbod van <b>chauffeurs</b> door actieve bemiddeling. Dat gebeurt door een team van adviseurs met gebruikmaking van een webportal voor de registratie van vacatures en kandidaten. Het team bemiddelt alleen chauffeurs naar chauffeursfuncties.</li> <li>• Er zijn veel meer kandidaten dan begroot en minder vacatures. Toch zijn er in 2012 345 chauffeurs via het MCT geplaatst. Het MCT voorziet in een behoefte, maar beschikt over onvoldoende mogelijkheden. Omdat alleen bemiddeld wordt naar chauffeursfuncties bij vervoerders verdwijnen nog steeds veel chauffeurs (meer kandidaten dan vacatures) en andere werknemers uit de sector.</li> <li>• Voor plaatsing van wajongers is in 2012 is een pilot gestart met als doelstelling: plaatsing van 25 wajongers. In de praktijk is dat niet haalbaar gebleken.</li> </ul>

<p>Nieuwe activiteit</p>	<p>Door een aantal maatregelen kan het mobiliteitscentrum bijdragen aan behoud van werknemers voor de sector of – indien dat niet lukt - voorkomen van werkloosheid en aan plaatsing van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uitbreiding van de rol van het MCT naar medewerkers en functies in logistiek. Chauffeurs kunnen behouden blijven in andere functies (bijv. logistiek, waar een grote flexibele schil bestaat) totdat de vraag naar chauffeurs weer toeneemt. Logistieke medewerkers kunnen behouden blijven. Juist logistieke medewerkers hebben minder binding met de sector (laaggekwalificeerd werk, veelal tijdelijke contracten).</li> <li>2. MCT Plus: De pilot Mobiliteitscentrum Plus is dit jaar gelanceerd maar in de huidige vorm niet succesvol gebleken. Dat komt door de hoge kosten die een werkgever moet maken om zijn boventallige chauffeur onder te brengen in het MCT+. De chauffeur krijgt een contract met het MCT Plus en wordt gedetacheerd naar transportbedrijven. Door de detachering kan werkloosheid worden voorkomen onder chauffeurs die hun baan verliezen.</li> <li>3. Als inspanningen voor behoud van werknemers voor de sector niet leiden tot succes kan door de uitbreiding van het werkterrein naar andere sectoren met vergelijkbare functies werkloosheid worden voorkomen.</li> <li>4. Door de uitbreiding van de scope, werkterrein en capaciteit op het MCT (Plus) en de toename van contacten met bedrijven in de sector kan ook invulling gegeven worden aan de wens om wajongers en anderen met afstand tot de arbeidsmarkt (ouderen, langdurig werklozen) aan banen te helpen.</li> </ol> <p>Maatregelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Extra bemensing op het MCT: 3 fte</li> <li>2. Webportal uitbreiden naar andere functies dan chauffeurs</li> <li>3. Webportal aanbieden voor bedrijven buiten de sector (intersectoraal)</li> <li>4. Uitbreiding van digitale dienstverlening met tools voor werkzoekenden: employability check, self assessments, sollicitatietips, CV-bouwen, E-portfolio, EVC.</li> <li>5. Verspreiding up-to-date branche-informatie</li> </ol>
<p>Doelgroep</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. (aankomend) werkloze chauffeurs</li> <li>2. (aankomend) werkloze werknemers in andere functies, waaronder logistieke functies</li> <li>3. (MCT Plus): Oudere, ervaren chauffeurs</li> <li>4. Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt: wajongers, 'vangnetters', langdurig werklozen</li> </ol>

Resultaat	<p>Resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimale bemiddeling voor meer doelgroepen door een bredere scope voor het MCT en een lagere drempel voor MCT Plus.</li> <li>- een multifunctionele webportal voor alle werknemers in de sector en voor bedrijven binnen en buiten de sector.</li> <li>- Jaarlijks meer dan 500 matches van kandidaten met vacatures in het MCT</li> <li>- 100 plaatsingen per jaar van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt</li> <li>- 50 mensen met een contract met MCT plus</li> <li>- Totaal 650 plaatsingen</li> </ul>	
Kosten	Totaal	€ 745.774,-
Gevraagde bijdrage SZW	Totaal	€372.887,-
Voortzetting na 2015	De structurele uitgaven worden (afhankelijk van evaluatie en mogelijkheden fonds) in principe gecontinueerd vanuit de reguliere begroting SOOB.	

## 5.2. Onderhoud employability werkloze ex-werknemers

Probleem	<p>Werknemers die werkloos worden hebben geen werkgever meer die zorgt voor het onderhoud van hun vakkwalificatie en onvoldoende middelen om daarin zelf te voorzien.</p> <p>In het laatste kwartaal 2012 stroomden vanuit de sector 1500 mensen in in de WW. Daarnaast zullen op jaarbasis ca. 1200 mensen instromen in het vangnet ZW.</p> <p>Omdat verwacht wordt dat het overschot op de arbeidsmarkt in de sector tijdelijk is, is het in het belang van sector en werknemers dat werknemers hun kwalificatie behouden. Herinstroom van vakkrachten is voor de sector aantrekkelijker dan dure (zij-) instroomtrajecten. Werknemers blijven inzetbaar in hun vak en houden betere kansen op werk (al dan niet in de sector).</p> <p>Mogelijkheden voor ander werk zijn er voor werkloze vakkrachten niet alleen in het vervoer. Vergelijkbare functies met vergelijkbare functie-eisen zijn er ook in sectoren als groothandel, het zg. eigen vervoer en bijv. de bouw. Vanuit het MCT zal de verbinding met sectoren met vergelijkbare functies worden gelegd (zie 5.1.).</p>
Doelstelling	<p>Bevordering van (intersectorale) mobiliteit van werkloze werknemers en het geschikt houden van tijdelijk werklozen voor (toekomstig) werk door onderhoud van hun kwalificatie (behoud van rijbewijzen en certificaten voor werkloze chauffeurs, kraanmachinisten en logistieke werknemers).</p>

Bestaande activiteit	Er is nog geen bestaande activiteit voor onderhoud van inzetbaarheid van deze doelgroep.	
Nieuwe activiteit	<p>De doelgroep kan zich inschrijven bij het Mobiliteitscentrum. Het MCT stelt de geregistreerde werknemers in staat om tijdens hun werkloosheid opleidingen te volgen die hun vakbekwaamheid onderhouden (Code 95 punten voor chauffeurs, heftruckcertificaten voor logistiek medewerkers, TCVT certificaat voor kraanmachinisten).</p> <p>Voor zover noodzakelijk wordt hiervoor de lijst van voor subsidie in aanmerking komende opleidingen en trainingen van SOOB Subsidiepunt aangevuld.</p> <p>Het is van belang dat er geen drempels voor de (aankomend) werkloze wordt opgeworpen om van deze mogelijkheid gebruik te maken. Alleen dan zal sprake zijn van optimale benutting. Het vragen van een eigen bijdrage aan een werkloze zou een drempel creëren.</p>	
Doelgroep	<p>Werkloze chauffeurs, machinisten en logistiek medewerkers zie zijn ingestroomd in de WW sinds 1 januari 2013, en van wie de laatste werkgever premie afdroeg aan de SOOB; daaronder zijn inbegrepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zieke werklozen ingestroomd in de Ziektewet sinds 1 januari 2013 in verband met het aflopen van de tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst tijdens ziekte ("vangnetter") met een werkgever die premie afdroeg aan de SOOB,</li> <li>- Werknemers van een SOOB-premie afdragend bedrijf, aan wie in verband met reorganisatie of dreigend faillissement formeel door de werkgever ontslag is aangezegd.</li> </ul>	
Resultaat	<p>De maatregel moet er toe leiden dat van de doelgroep een substantiële groep (ca. 1000 mensen) gebruik maken van de mogelijkheid om de vakbekwaamheid te onderhouden.</p> <p>Aangenomen is:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ca. 80% (max. 800 mensen) moeten hun vakbekwaamheid chauffeur en kraanmachinist onderhouden (kosten per jaar € 1250, - voor 5 dagen)</li> <li>• Ca. 20% (max. 200 mensen) blijven voldoen aan de vereisten voor een vorkheftruckcertificaat (kosten per jaar € 375, -)</li> </ul>	
Kosten	Totaal	€ 2.411.392,-
Gevraagde bijdrage SZW		€ 1.205.696,-
Continuering na 2015	De maatregel is een crisismaatregel die mogelijk na 2015 niet meer wordt aangeboden als werkloosheid minder vaak voorkomt of van korte duur is, en kwalificaties veelal vanuit dienstverband kunnen worden onderhouden.	

## 6. MAATREGELEN GERICHT OP HET VOORZIEN IN DE WERVINGSBEHOEFTE VANAF 2015.

### Algemeen

#### Doelstellingen:

- Voldoen aan de wervingsbehoefte van ondernemingen in transport en logistiek.
- Tijdig beginnen met extra opleiden omdat in de nabije toekomst door uitbreiding en hoge uitstroom in verband met vergrijzing grote aantallen werknemers nodig zijn (de opleiding van een leerling duurt 2 jaar).
- Tegengaan van vergrijzing van het personeelsbestand in de sector door meer jonge aanwas van werknemers

#### Bestaande activiteit:

Via VTL wordt nu al jaarlijks veel geïnvesteerd in de werving en selectie van leerlingen die met behulp van subsidie van de SOOB worden opgeleid tot chauffeur.

De sector moet daarin veel investeren want de sector staat op grote achterstand ten opzichte van andere sectoren: een jongere kan niet direct rijopleidingen volgen, hij kan pas vanaf zijn 18<sup>e</sup> daadwerkelijk als chauffeur worden ingezet en de kosten voor de opleiding om zover te komen zijn veel hoger dan voor andere opleidingen waar de leerling bijna niets aan bijdraagt.

SOOB draagt er zorg voor dat VTL over de middelen beschikt om leerlingen een dienstverband te bieden van waaruit zij worden gedetacheerd (tegen kostprijs van de leerling) naar transportbedrijven. Werkgevers worden ontzorgd en leerlingen krijgen een financieringsregeling. Een bijdrage van SOOB (en ESF) aan de leerling maakt de opleiding voor leerlingen beter betaalbaar.

### 6.1. Instroom van leerlingen: opleidingssubsidies

Probleem	<p>De sector vergrijst en 'ontgroent'. Instroom van leerlingen is belangrijk voor een evenwichtige leeftijdsopbouw. Leerlingen kiezen niet snel voor een functie als chauffeur in transport en logistiek. Daar zijn twee redenen voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het is pas mogelijk om vanaf 18 jaar als chauffeur te werken en</li> <li>- de kosten van de rijopleiding zijn voor leerlingen erg hoog (zonder bijdrage uit de sector ca. € 7.500 voor het behalen van de voor beroepschauffeurs vereiste code 95 kwalificatie).</li> </ul> <p>Het wordt steeds moeilijker om de instroom van leerlingen op peil te houden.</p> <p>Leerlingen die nu beginnen komen van hun opleiding vanaf het najaar van 2015, als de vraag naar chauffeurs weer hoger ligt dan op dit moment. 'Anticyclisch' opleiden is nodig om te voorkomen dat</p>
----------	---

	steeds minder leerlingen beschikbaar komen als de vraag naar chauffeurs aantrekt.
Doelstelling	Verhoging van het aantal leerlingen door verlaging van de kostendrempel voor jongeren die een beroepspraktijk als chauffeur overwegen.
Bestaande activiteit	<p>SOOB financiert 35% van de opleidingssubsidies. Tot en met lichte 2012 was de subsidie 70% dankzij een ESF bijdrage. Daarnaast krijgen leerlingen van SOOB een gratis opleiding voor het vorkheftruckcertificaat en een ARBO-training (kosten per leerling € 680, -).</p> <p>Vanaf 2013 is de ESF subsidie niet meer van toepassing, zodat nieuwe leerlingen in plaats van 30% zelfs ca. 65% van hun opleidingskosten zelf zouden moeten dragen (de kosten van een volledige code 95 rijopleiding bedragen op dit moment ca. €7.500 en voor een diploma voor laadkranen/mobiele kranen nog eens €800-€4.000 extra).</p>
Nieuwe activiteit	<p>De sector wil extra bijdragen aan de kosten van rijopleidingen voor leerlingen en in het aanbieden van basistrainingen ARBO en VHT.</p> <p>Vooruitlopend op het sectorplan heeft de sector al besloten om eenmalig een extra subsidie te verstrekken uit de (beperkte) middelen van het fonds). Die extra subsidie komt bovenop de reguliere bijdrage van ca. 35% en is gelijk aan de subsidie die tot 2013 uit de ESF-bijdrage kon worden verstrekt (35%).</p> <p>Dat is gebeurd na verontrustende signalen van VTL (die nieuwe leerlingen moet werven); deze werden op open dagen op ROC's geconfronteerd met potentiële leerlingen (en ouders, veelal uit gezinnen met lagere inkomens) voor wie de hoogte van de kosten van de opleiding een belangrijk obstakel leek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- leerlingen hebben zelf weinig te besteden</li> <li>- er is minder bereidheid om grote investeringen te doen in crisistijd</li> <li>- zeker niet voor een beroep in een sector die voor iedereen zichtbaar zwaar in de problemen zit</li> <li>- waar de beeldvorming is dat Oostblokchauffeurs het werk gaan doen</li> <li>- en terwijl er alternatieven zijn waar de kansen op werk groter lijken en de opleiding veel goedkoper is dan die voor chauffeur</li> </ul> <p>Hoewel het aantal leerlingen in 2013 wel iets is afgenomen, is de daling in 2013 door de verlenging van de extra subsidie beperkt gebleven en zijn ca. 900 leerlingen geworven. Het is niet denkbeeldig dat de aanwas van leerlingen sterk zou zijn gedaald naar ca. 450 zonder de eenmalige hersteloperatie gefinancierd door SOOB (zie ook bijlage 4).</p> <p>De sector wil meer leerlingen in plaats van minder en dus in deze crisistijd anticyclisch opleiden.</p>



	<p>Dankzij de extra subsidie voor lichting 2013 is er geen daling geweest van het aantal leerlingen (winst ca. 450 leerlingen) In 2014 moet het aantal zelfs omhoog naar 1250 (winst ca. 800 leerlingen).</p> <p>SOOB realiseert dat door de subsidie van de rijopleiding van leerlingen op 70% te houden (in plaats van de reguliere 35%), in te zetten op extra werving en selectie (en begeleiding) en uitbreiding van het aantal leerwerkplekken (zie 6.1. en 6.2.).</p> <p>Zodoende kan worden bereikt dat de goede kansen op werk voor jongeren die er naar verwachting vanaf 2015 liggen in de sector ook daadwerkelijk gegrepen gaan worden, terwijl jongeren die nu laten liggen vanwege de hoge kosten die hij of zij voor de opleiding moet maken.</p>	
Doelgroep	Leerlingen vanuit het vmbo en andere personen die nog niet beschikken over een startkwalificatie op MBO-niveau 2.	
Resultaat	De maatregelen hebben geleid tot behoud van het aantal van 900 nieuwe leerlingen in 2013 (winst 450 leerlingen) en moeten leiden tot een stijging van het aantal nieuwe leerlingen naar 1250 (winst 800 leerlingen) in 2014.	
Kosten	Totaal	€6.386.900,-
bijdrage SZW	<p>Totaal</p> <p>In de praktijk zal de bijdrage van SZW lager zijn omdat in deze kosten cofinanciering van kosten na 31-12-2015 (lichting 2013) en na 31-08-2016 (lichting 2014) is meegenomen.</p>	€ 1.640.500,-
Continuering na 2015	Het subsidiebeleid wordt voortgezet, de hoogte van de subsidie is afhankelijk van verwachte instroombehoefte, resultaten (subsidiegevoeligheid aantal inschrijvingen) en omvang middelen fonds. SOOB zal ook vanaf lichting 2015 naar vermogen middelen beschikbaar stellen om instroom van leerlingen op het gewenste niveau te realiseren. De afgelopen jaren geeft SOOB jaarlijks ruim € 8 mln. uit aan leerlingen (waarvan ca. 50% opleidingssubsidies).	

<b>6.2. Instroom van leerlingen: extra werving, selectie en begeleiding</b>		
Probleem	De sector heeft behoefte aan meer instroom van jongeren om te voorzien in de behoefte over twee jaar en om vergrijzing en ontgroening tegen te gaan. (zie projecten 6.1. en 6.3.) Dat betekent dat van het sectorinstituut VTL meer wordt gevraagd op het gebied van werving, selectie, en begeleiding van leerlingen).	
Doelstelling	Uitbreiding van de capaciteit van VTL om leerlingen te werven, selecteren en te begeleiden (in de werkgeversrol voor leerlingen die een dienstverband hebben met VTL en gedetacheerd worden bij leerbedrijven).	
Bestaande activiteit	Als de voorlichtingscampagne leads oplevert, moet daar door VTL een vervolg op gegeven worden. Met leads moet een intake plaatsvinden, en bij gebleken geschiktheid moeten leerlingen worden aangenomen en moeten leerwerkplekken gevonden worden bij bedrijven. Dat gebeurt door de opleidingsadviseurs en backoffice van VTL. Leerlingen komen in dienst bij VTL en worden gedetacheerd bij vervoerders. De opleidingsadviseurs begeleiden de leerlingen gedurende hun traject namens de werkgever VTL. Werving, selectie en begeleiding van leerlingen, toepassing studieplanfinanciering en ontwikkeling dienstverlening voor ROC's zijn alle bestaande activiteiten binnen de pijler 1 (opleiding leerlingen) van VTL.	
Nieuwe activiteit	Door de grotere aantallen neemt de vereiste capaciteit voor werving, selectie en begeleiding toe. Uitbreiding van het aantal leerlingen in een omgeving waar leerlingen en leerwerkplekken moeilijker te vinden zijn en de uitval onder leerlingen toeneemt, vraagt om meer fte in dienst bij VTL. Voor de groei vanaf 2013 (van 900 nieuwe leerlingen naar 1250 nieuwe leerlingen) is een extra inzet nodig van 3 fte opleidingsadviseur in 2014.	
Doelgroep	Leerlingen	
Resultaat	Uitbreiding van de capaciteit van VTL draagt bij aan de realisatie van de doelstelling voor het aantal nieuwe leerlingen in de komende jaren: Verwachting 2013 bij ongewijzigd beleid: 450 Idem na overname ESF subsidie door SOOB: 900 leerlingen Doelstelling 2014: 1250 nieuwe leerlingen	
Kosten	Totaal	€ 439.176,-
Gevraagde bijdrage SZW	Totaal	€219.588,-
Continuering na 2015	De benodigde capaciteit aan opleidingsadviseurs bij VTL zal uit de reguliere begroting van SOOB worden gefinancierd in overeenstemming met leerlingenaantallen	

<b>6.3. Instroom van leerlingen: loonkostensubsidie voor leerlingen</b>	
Probleem	<p>VTL neemt namens SOOB leerlingen in dienst om ze te detacheren naar leerwerkbedrijven.</p> <p>Projecten 4.1. (voorlichting) en 6.1. (opleidingssubsidies) werken aan de aanbodkant: ze zorgen dat meer leerlingen geïnteresseerd worden in het volgen van een opleiding tot chauffeur goederenvervoer.</p> <p>In crisistijd is er in toenemende mate een probleem aan de vraagkant: het is steeds moeilijker ondernemingen te interesseren in het aanbieden van voldoende leerwerkplekken.</p> <p>Als ondernemingen krimpen in plaats van groeien is de 'ballast' van een leerwerkplek onaantrekkelijk. Er moeten praktijkopleiders worden vrijgemaakt, leerlingen zijn minder productief.</p>
Doelstelling	Vergroting van het aantal leerwerkplekken door een financiële prikkel.
Bestaande activiteit	<p>SOOB tracht leerwerkplekken aantrekkelijk te maken door het 'ontzorgen' van werkgevers: VTL is werkgever voor de leerlingen (gefinancierd door SOOB) en detacheert deze tegen de kale kostprijs (excl. organisatiekosten VTL) bij werkgevers.</p> <p>Door collectief werkgeverschap en detachering van leerlingen kan VTL bovendien WVA-korting doorgeven aan de leerbedrijven.</p>
Nieuwe activiteit	<p>Per september was het aantal beschikbare leerwerkplekken ca. 600. Met de afnemende bereidheid van leerbedrijven om te investeren in leerlingen, en meer onzekerheid over recht op en omvang van de bijdrage OC&amp;W aan leerbedrijven (opvolger van de WVA-subsidie) acht de sector het noodzakelijk om de kosten voor het leerbedrijf te verlagen.</p> <p>Loonkostensubsidies voor leerlingen moeten helpen om in 2013 900 leerwerkplekken te blijven realiseren (winst 300 leerwerkplekken t.o.v. norm 600).</p> <p>In 2014 moeten 800 extra leerlingen (zie 6.1.) aan een leerwerkplek worden geholpen (1250 i.p.v. 450).</p> <p>De loonkostensubsidie zal worden verstrekt aan de werkgever VTL en rechtstreeks worden doorgegeven aan de bedrijven die leerwerkplekken aanbieden. De loonkostensubsidie bedraagt 20% van het uurloon van de leerling met als maximum 20% van het minimumloon.</p> <p>Het gemiddeld uurloon bedraagt op basis van een verwachte verdeling over leeftijdscategorieën en 32% werkgeverslasten € 6,07.</p> <p>Dat betekent een loonkostensubsidie van gemiddeld € 1,21 per uur. Leerlingen werken 4 dagen per week. Bij een dienstverband van 80% van 2088 uur per jaar zijn de kosten van loonkostensuppletie van één leerling € 2.027,- per jaar.</p>

Doelgroep	Jongeren	
Resultaat	Door de stimuleringsmaatregel blijft het aantal leerwerkplekken in de pas met het aantal leerlingen (zie 6.1).	
Kosten	Totaal lichte Totaal beheer	€ 8.116.000,- € 246.392,-
Gevraagde bijdrage SZW		€4.322.498,-
Continuering na 2015	De maatregel is een crisismaatregel ter bestrijding van werkloosheid onder jeugd en jongvolwassenen, en ter bevordering van toekomstige instroom. Het ondersteunt de inzet op 'anticyclisch opleiden' van leerlingen. De maatregel wordt in principe niet voortgezet na 2015.	

<b>6.4. Instroom: training van praktijkopleiders</b>		
Probleem	Uitbreiding van het aantal leerlingen en werving onder 2 <sup>e</sup> kans leerlingen levert een groter risico op voor handhaving van de hoge kwaliteitsstandaard van Nederlandse chauffeurs.	
Doelstelling	Kwaliteitshandhaving of - verbetering van de instroom van jongeren. SOOB wil het aantal leerwerkplekken niet alleen kwantitatief beïnvloeden door kostenverlaging voor werkgever en leerling, SOOB wil ook bedrijven meer faciliteren om leerlingen goed op te leiden en nuttig in te zetten.	
Bestaande activiteit	Praktijkopleiders worden opgeleid met cofinanciering vanuit OC&W.	
Nieuwe activiteit	Goede praktijkbegeleiding is essentieel voor optimale begeleiding en ondersteuning van leerlingen bij de door VTL erkende leerbedrijven. Aan de hand van een tweedaagse opleiding worden praktijkbegeleiders getraind voor hun rol. SOOB is er in het sectorplan vanuit gegaan dat cofinanciering vanuit OC&W van toepassing blijft. Wanneer die mogelijkheid niet meer aanwezig is in 2014 zal de aanvraag voor cofinanciering van SZW. worden meegenomen in het sectorplan.	
Doelgroep	Praktijkopleiders in bedrijven.	
Resultaat	1000 deelnemers aan de tweedaagse trainingen	
Kosten	Totaal	€ 558.000, -
Gevraagde bijdrage SZW		€ 279.000, -
Continuering na 2015	In principe voortgezet	

<b>6.5. Instroom via zij-instroom</b>	
Probleem	<p>De toename van het aantal leerlingen naar 1250 levert een beperkte bijdrage aan de wervingsbehoefte vanaf 2015. Volgens de arbeidsmarktanalyse<sup>10</sup> kan er vanaf 2015 een tekort ontstaan aan chauffeurs.</p> <p>Tot die tijd kan nog in de vraag naar personeel worden voorzien door chauffeurs die in 2012 en 2013 werkloos zijn geworden en gebleven. De aanname daarbij is dat die werknemers nog steeds beschikbaar zijn voor instroom in de sector (zie plannen Mobiliteitscentrum (5.1.).</p> <p>Wanneer de sector niet langer krimpt en uitstroom vanwege (uitgestelde) pensionering vanaf 2015 op gang komt neemt de wervingsbehoefte toe van 6000 mensen in 2013 naar ruim 9000 mensen in 2016.</p>
Doelstelling	Aanvulling op de instroom van leerlingen als chauffeur door instroom vanuit werkloosheid (in samenwerking met UWV), andere sectoren of doorstroom van logistieke medewerkers.
Bestaande activiteit	De afgelopen jaren zijn er nauwelijks activiteiten geweest op het gebied van zij-instroom door het ontbreken van vacatures in de sector.
Nieuwe activiteit	<p>Wanneer de vraag naar nieuwe chauffeurs en andere werknemers toeneemt, kan met behulp van zijinstroom snel aan de vraag worden voldaan. De sector heeft daar ervaring in opgedaan in de jaren 2007-2008 toen de vacaturegraad (aantal vacatures/aantal werknemers) historisch laag was geworden (0,4% in het eerste kwartaal van 2009).</p> <p>In die jaren heeft de sector op een snellere manier instroom kunnen organiseren voor werklozen, personen uit andere sectoren en vanuit andere functies in de bedrijfstak (doorstroom). Mensen die willen werken in transport en logistiek worden in staat gesteld hun vakbekwaamheid te behalen met opleidingen bij externe opleiders.</p> <p>Met verkorte opleidingstrajecten kunnen al in de loop van 2014 logistieke medewerkers en chauffeurs worden opgeleid die vanaf eind 2014 kunnen instromen.</p> <p>Werkzoekenden zullen worden geworven via intersectorale projecten uit andere sectoren waar boventaligheid van geschikte medewerkers meer structureel van aard is (zoals in het verleden TNT (nu Post.nl) en de afbouw van het defensieapparaat).</p> <p>Sociale partners willen in de loop van 2014 (afhankelijk van de economische ontwikkeling) starten met een nieuwe campagne</p>

<sup>10</sup> Bron: Uitdagingen voor de arbeidsmarkt van morgen, Concept VTL Arbeidsmarktonderzoek 2013

	<p>volgens hetzelfde model als in 2007 en 2008. Via het project Extra Chauffeurs werden toen meer dan 6.500 personen opgeleid, met perspectief op een baan van minstens 12 maanden. 90% van de kandidaten die de opleiding met succes afronden, waren na een periode van een jaar nog werkzaam.</p> <p>De campagne is nu bescheidener van opzet: de campagne moet leiden tot instroom van 350 werkzoekenden in een verkort opleidingstraject in 2014 en 650 kandidaten in 2015. In verband met de doorlooptijd van het verkorte opleidingstraject stromen de mensen in reguliere banen in de sector vanaf 2015.</p>	
Doelgroep	Werkzoekenden of toekomstig werkzoekenden in andere sectoren of bedrijven, die structureel te maken hebben met krimp.	
Resultaat	1000 zij-instromers in de periode 2014-2015	
Kosten	Totaal	€ 3.107.784,-
Gevraagde bijdrage SZW		€ 1.553.892,-
Continuering na 2015	Gezien de arbeidsmarktverwachtingen voor de toekomst zal stimulering van zij-instroom in de activiteiten van SOOB een belangrijker plaats in gaan nemen. Zij-instroomactiviteiten zullen ook na 2015 worden voortgezet op een hoger niveau dan het huidige niveau.	

<b>6.6. Instroom: loonkostensubsidie<sup>11</sup> voor extra banen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt</b>		
Probleem	Werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt komen in de huidige situatie in de sector niet in aanmerking voor een reguliere baan. De meeste bedrijven krimpen, herverdelen werk en als er al vacatures zijn is het aanbod van kandidaten groot. Herverdeling van werkzaamheden zodat lager gewaardeerde functies ontstaan, levert weliswaar een kostenvoordeel, maar onvoldoende om de veronderstelde lagere productiviteit van de mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te compenseren.	
Doelstelling	Verlaging van de kosten van instroombanen zodat mogelijkheden ontstaan voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.	
Bestaande activiteit	Geen	
Nieuwe activiteit	Onder 5.2. zijn reeds de plannen beschreven voor bemiddeling van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt door het MCT. Bemiddeling voor reguliere banen is onvoldoende. De sector wil meer mogelijkheden creëren voor intreden van	

<sup>11</sup> Aangenomen is dat loonkostensubsidie niet kan worden voorgedragen voor 50% cofinanciering door SZW en dat in geval van loonkostensubsidie artikel 4.4.1 van de regeling kan worden toegepast, waarbij 20% van de loonkosten per uur met een opslag voor werkgeverslasten kan worden gefinancierd door SZW.

	<p>werknemers met enige afstand tot de arbeidsmarkt. In een tijd dat werkgevers niet geneigd zijn risico's aan te gaan lukt dat alleen als de kosten van die werknemers kunnen worden verlaagd door een loonkostensubsidie.</p> <p>SOOB wil daarom een loonkostensubsidie voor bedrijven die iemand uit de doelgroep in dienst nemen voor minimaal 1 jaar.</p> <p>Voorafgaand aan de plaatsing worden kandidaten uitgenodigd voor een 5 daagse oriëntatiecursus transport en logistiek met o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkhouding in de branche</li> <li>• Order picking en heftruck</li> <li>• Leren leren</li> </ul>	
Doelgroep	<p>Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ouderen boven de 55</li> <li>- Langdurig (&gt; 6 maanden) werklozen</li> </ul>	
Resultaat	<p>2014: 100 instroombanen 2015: 100 instroombanen</p>	
Kosten	Totaal	€ 1.112.000,-
Gevraagde bijdrage SZW		€ 1.012.000,-
Continuering na 2015	<p>De loonkostensubsidie wordt mogelijk voortgezet bij een redelijke succesratio voor plaatsingen.</p>	

## 7. MAATREGELEN GERICHT OP HET MOGELIJK MAKEN VAN LANGER DOORWERKEN IN DE SECTOR.

### Algemeen

Er is in de sector een aantal koploperbedrijven met goede ervaringen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Daarnaast loopt er op dit moment een onderzoek in de sector naar wat oplossingen zijn om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Het lopende onderzoek is erop gericht om te onderzoeken welke factoren in de arbeidsvoorwaarden en organisatie van het werk het meest belastend zijn en welke maatregelen genomen kunnen worden om die belasting hanteerbaar te maken. Eerder is onderzoek gedaan hoe scholing, ontwikkeling en mobiliteit van mensen kan bijdragen aan duurzame inzetbaarheid en hoe aandacht voor preventie, gezondheid en arbeidsomstandigheden daaraan kan bijdragen.

De onderzoeken zijn voornamelijk gefinancierd door het opleidings- en ontwikkelingsfonds en leveren veel kennis op over oorzaken en aanpak daarvan. Met de toenemende noodzaak om het mogelijk te maken dat werknemers langer doorwerken, is nu van belang dat die kennis wordt gedeeld in de sector.

- Met bedrijven: Er zijn ca. 6.000 ondernemingen met personeel in deze door midden- en kleinbedrijf gedomineerde sector. Die bedrijven zijn druk bezig te overleven en niet geneigd om aan problematiek de aandacht te geven die het verdient.
- Met werknemers: er zijn ca. 130.000 werknemers die belang hebben bij hun eigen duurzame inzetbaarheid.

De sector wil de volgende maatregelen nemen om goed werkgeverschap en goed werknemerschap te bevorderen op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

<b>7.1. Duurzame inzetbaarheid: bevorderen goed werknemerschap</b>	
Probleem	Werknemers moeten langer doorwerken. In de sector komen veel zware beroepen voor: chauffeur, logistiek medewerker, planner. Zonder aanvullend beleid leidt dat tot meer verzuim, en meer uitval uit de sector. Behoud van inzetbaarheid van vakkrachten is niet alleen van belang voor de mensen zelf maar ook voor de arbeidsmarktsituatie in de sector in de toekomst.
Doelstelling	Bevorderen dat werknemers acteren op een wijze die hen duurzaam inzetbaar houdt.
Bestaande activiteit	Informatieverspreiding.
Nieuwe activiteit	De sector wil alle werknemers in de sector uitnodigen voor een (digitale) inzetbaarheidscheck. Ervaringscijfers leren dat ca. 10% van de werknemers een dergelijke check daadwerkelijk doet: afgerond 13.000 <sup>12</sup> . Van de respons zal naar verwachting 10% à

<sup>12</sup> Ervaringscijfer campagne Fit op de Rit, BGZ Wegvervoer 2006.



	<p>20% slecht of matig scoren v.w.b. werkvermogen (WAI)<sup>13</sup>. Aan die categorie (circa 2.000 mensen) wordt een gesprek met een inzetbaarheidscoach (bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige) aangeboden. Het doel van dat gesprek is dat een plan wordt opgesteld dat bij uitvoering leidt tot verbeterde inzetbaarheid. De target is dat 25% van de risicogevallen (500 mensen) bereid is tot zo'n gesprek. In een dergelijk plan van aanpak kunnen bijvoorbeeld interventies worden opgenomen op het gebied van gezondheid/leefstijl of scholing/ontwikkeling (bijv. met het Mobiliteitscentrum), of het anders inrichten van het werk. Hoewel de werknemer eigenaar is van zijn eigen inzetbaarheid, zal de werkgever er ook bij betrokken moeten worden, zodra de interventies bijvoorbeeld betrekking hebben op de inrichting van het werk, of wanneer een investering noodzakelijk is om de inzetbaarheid op peil te houden. Eind 2015 zullen de mensen die de eerste keer het onderzoek hebben ingevuld weer de gelegenheid krijgen om het onderzoek in te vullen. We gaan ervan uit dat circa 75% dat daadwerkelijk doet (ca. 10.000 mensen). Het project is geslaagd als de gemiddelde WAI-score gestegen is of tenminste gelijk gebleven is.<sup>14</sup></p>	
Doelgroep	Alle werknemers in de sector. De sector wil geen leeftijdsgrenzen hanteren omdat problemen met inzetbaarheid op hoge leeftijd het best kunnen worden voorkomen door ander gedrag vanaf jonge leeftijd.	
Resultaat	Minimaal handhaving van de gemiddelde WAI-score van de risicogroep	
Kosten	Totaal	€ 1.180.000, -
Gevraagde bijdrage SZW		€ 590.000, -
Continuering na 2015	De campagne stopt na de interventies. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid krijgt vorm in andere programma's van SOOB (Gezond Transport en VTL). Duurzame inzetbaarheid blijft regulier onderdeel van het takenpakket van de adviseurs opleidingen en veilig en gezond werken.	

<sup>13</sup> Bron: ervaringscijfers Blik op Werk

<sup>14</sup> Gemiddeld daalt de WAI score bij het stijgen van de leeftijd.

<b>7.2. Duurzame inzetbaarheid: bevorderen goed werkgeverschap</b>	
Probleem	In een sector waar bedrijven druk bezig zijn te overleven krijgen structurele problemen als duurzame inzetbaarheid niet de aandacht die ze verdienen. Bedrijven trekken geen geld uit voor de oplossing van morgen als het probleem van vandaag is dat er geen geld verdiend wordt.
Doelstelling	SOOB wil bedrijven stimuleren en ondersteunen om aan de slag te gaan met inzetbaarheid van hun werknemers.
Bestaande activiteit	Opleidingsadvies en informatieverstrekking
Nieuwe activiteit	<p>Sociale partners willen, in aanvulling op de activiteiten van de beide sectorinstituten, het team van bedrijfsadviseurs versterken zodat meer aandacht kan worden besteed aan het stimuleren en ondersteunen van bedrijven om aan de slag te gaan met de inzetbaarheid van hun werknemers.</p> <p>Het team van bedrijfsadviseurs van VTL (22 opleidingsadviseurs) en Gezond Transport (3 adviseurs Veilig en Gezond werken) wordt daartoe voor een periode van twee jaar versterkt met gemiddeld 4 adviseurs Duurzame Inzetbaarheid.</p> <p>De adviseurs Duurzame Inzetbaarheid verzorgen 1.000 extra bedrijfsbezoeken per jaar (verdeeld over kleine en grote bedrijven).</p> <p>De aanpak en taakstelling van het team wordt als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorlichten over belang van duurzame inzetbaarheid (behoud van mensen door gezondheid, preventie, verzuim).</li> <li>- Adviseren (eerstelijns) over de aanpak daarvan, bijvoorbeeld door samen met werkgever invullen van Bedrijfsscan DI, Besparingscalculator etc.</li> <li>- Stimuleren beleid/maatregelen Duurzame Inzetbaarheid.</li> <li>- Geen inhoudelijk specialist, spreekt ondernemerstaal (vgl. accountmanagers Gezond Transport); bij vervolgvragen doorverwijzen naar specialisten.</li> <li>- In bezit van cijfermatige onderbouwing / business case op bedrijfsniveau.</li> <li>- Per persoon targets (aantal bezoeken, leerbanen, bedrijven dat werkt aan behoud).</li> <li>- Afspraken worden gemaakt door belteam en/of bedrijfsadviseurs zelf (ondersteuning met lijsten en vergroten bekendheid werkgever door campagne). Afspraak met bedrijfsadviseur moet lonend zijn voor werkgever, n.t.b. hoe.</li> </ul>
Doelgroep	Alle bedrijven in de sector (1000 ondernemingen per jaar).

Resultaat	Bij naar verwachting 25% van de ondernemers (500 bedrijven in 2 jaar) is er behoefte aan follow-up met een specialist van Gezond Transport of VTL. Het resultaat is een plan van aanpak (met ondersteuning van Gezond Transport/VTL).	
Kosten	Totaal	€ 1.285.568, -
Gevraagde bijdrage SZW		€ 642.784, -
Continuering na 2015	De campagne voor werknemers is in principe een eenmalige activiteit. De uitbreiding in het team is voor de periode 2014-2015. Duurzame inzetbaarheid blijft regulier onderdeel van het takenpakket van de adviseurs opleidingen en veilig en gezond werken.	

<b>7.3. Duurzame inzetbaarheid: opleidingsadvies/vouchers werkenden</b>	
Probleem	In verschillende deelmarkten, zoals logistieke bedrijven en koeriers werken veel ongeschoolde werknemers zonder startkwalificatie in tijdelijke dienstverbanden. Het gaat dan vaak om migranten zonder adequate opleiding. Voor die categorie werknemers wil de sector een pilot voor 2 jaar mogelijk maken waarin zij rechten krijgen om scholing te volgen, bijv. taalcursussen of cursussen die de werknemers voorzien van een startkwalificatie.
Doelstelling	Bevorderen dat werknemers zich door scholing ontwikkelen zodat hun inzetbaarheid binnen en buiten de sector verbetert.
Bestaande activiteit	Scholing is een belangrijk middel voor realisatie van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Op dit moment reserveert de sector ca. € 4 mln. per jaar voor subsidie op opleidingen. Uitgangspunt is dat de werkgever voor zijn werknemer een opleiding organiseert en als die opleiding voorkomt in de catalogus van VTL kan daarvoor subsidie worden verkregen. In 2012 is ca. 75% van de gereserveerde middelen gebruikt. Werknemers kunnen niet zelf een beroep doen op de subsidiepot. Wettelijk verplichte opleidingen worden niet gesubsidieerd, opleidingen moeten aanvullend zijn op wettelijke opleidingen en worden afgesloten met een erkend examen. In 2012 maakten ruim 1400 bedrijven gebruik van de mogelijkheden en volgden 13.000 werknemers een gesubsidieerde opleiding.
Nieuwe activiteit	De sector wil als pilot in 2014 en 2015 ieder jaar maximaal € 1 mln. beschikbaar stellen om werknemers in staat te stellen hun inzetbaarheid te vergroten. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werknemers kunnen vouchers krijgen. De waarde van een voucher wordt gedurende diensttijd opgebouwd tot een maximum.</li> <li>- De faciliteit wordt zo ingericht dat vooral laaggeschoolde werknemers, waaronder migranten, er gebruik van</li> </ul>

	<p>kunnen maken, bijv. voor het bereiken van een startkwalificatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De enige beperking voor besteding is dat geshopt wordt in een vooraf gedefinieerde etalage van producten</li> <li>- Werknemers kunnen zich laten voorlichten door onafhankelijke loopbaanadviseurs van vakbonden (max. 2 adviesuren per werknemer), met aandacht voor loopbaanpaden binnen de deelmarkt, sector (diploma chauffeur/kraanmachinist) en daarbuiten.</li> <li>- De werknemer investeert in zijn inzetbaarheid in eigen tijd.</li> <li>- Een opleiding vraagt één of meer vouchers.</li> <li>- Een voucher vertegenwoordigt een waarde van afgerond € 1.500, - waarvan € 250, - voor advies (gemiddeld i.v.m. maatwerk).</li> </ul>	
Doelgroep	Werknemers zonder startkwalificatie	
Resultaat	Jaarlijks winnen 600-700 werknemers opleidingsadvies in en volgen een aanbevolen cursus.	
Kosten	Totaal	€ 2.146.335, -
Gevraagde bijdrage SZW		€ 1.073.168, -
Continuering na 2015	De informatiecampagne aan werkgevers is in principe een eenmalige activiteit.	

## 8. SAMENVATTING BEHOUD EN INSTROOM

Uit onderstaande tabel blijkt de bijdrage aan de instroomproblematiek die de intensivering van een aantal instroommaatregelen levert. Zoals gezegd in de beschrijving van de sector (pag. 9) is de verwachting dat vanaf 2015 een situatie ontstaat waarin werven van personeel steeds moeilijker wordt. Omdat de trajecten om mensen te laten instromen pas met vertraging nieuwe medewerkers opleveren acht het SOOB het een verantwoord risico om maatregelen te treffen die een instroom opleveren van 3100 mensen in de jaren 2014 en 2015. De maatregelen hebben ook gevolgen voor de jaren na 2015 (stijging BBL zet door).

MAATREGEL	2013	2014		2015	
	INSTROOM OPLEIDING	INSTROOM OPLEIDING	INSTROOM SECTOR	INSTROOM OPLEIDING	INSTROOM SECTOR
LEERLINGEN BBL REGULIER	450	450	600	1350	612 <sup>15*</sup>
LEERLINGEN BBL EXTRA	450	800			
MCT PLAATSINGEN			500		500
MCT-PLUS CONTRACTEN			50		50
PLAATSINGEN MENSEN MET AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT			100		100
ZIJ-INSTROOM	0	350	0	650	350
TOTAAL			1250		1612
VRAAG NAAR PERSONEEL UITSTROOM			7500		7500
PENSIOEN			1500		1700
GROEI			-1500		-500
TOTAAL			7500		8700

<sup>15</sup> Instroom leerlingen in 2013 is 900, 80% schrijft in voor opleiding chauffeur Goederenvervoer en 15% valt uit:  $900 * 0,8 * 0,85 = 612$ . Van de instroom van 1250 nieuwe leerlingen in 2014 stroomt ca. 850 man in in 2016.

## 9. SAMENVATTING DUURZAME INZETBAARHEID

De activiteiten gericht op langer doorwerken in de sector dragen bij aan het voorkomen van langdurige uitval onder (oudere) werknemers. Het borgen van inzetbaarheid wordt bereikt door op individueel niveau werknemers bewust te maken van nut en noodzaak om te werken aan bijvoorbeeld leefstijl, gezondheid, opleiding, mobiliteit en hen daadwerkelijk te faciliteren als ze daarop actie willen ondernemen.

De sector zal de effecten op het behoud van werknemers monitoren met behulp van de Work Ability Index (WAI). In deelproject 7.1 is een 0-meting van WAI-scores voorzien voor een grote groep werknemers. Ook aan deelnemers aan deelproject 7.3 zal de inzetbaarheidscheck worden voorgelegd. Aan het eind van de projectperiode (tweede helft 2015) zal onder deze totale groep mensen een 1-meting worden uitgevoerd. Zonder ingrijpen daalt de WAI-score gemiddeld genomen bij het stijgen van de leeftijd. De sector streeft ernaar dat de gemiddelde WAI-score van deze groep gelijk blijft of hoger uitvalt dan de 0-meting. Van de 500 werknemers die een persoonlijk gesprek voeren zal de sector overigens op individueel niveau monitoren of zij zonder uitval aan het werk blijven.

MAATREGEL	2014		2015	
	BEREIK PROJECT	FOLLOW-UP	BEREIK PROJECT	FOLLOW-UP
GOED WERKNEMERSCHAP	130.000 WNS	5.000 CHECKS 150 ADV.GESPR.	130.000 WNS	8.000 CHECKS 350 ADV.GESPR.
GOED WERKGEVERSCHAP	6.000 WGS	1.000 BEZOEKEN 250 ADV.TRAJ.	6.000 WGS	1.000 BEZOEKEN 250 ADV.TRAJ.
OPLEIDINGSADVIES/ VOUCHERS WERKENDEN	130.000 WNS	650 VOUCHERS	130.000 WNS	650 VOUCHERS