



ZORGVERVOER EN TAXI

UPDATE SECTORANALYSE

AUGUSTUS 2023



INLEIDING

Deze update is een aanvulling op de sectoranalyse Zorgvervoer en Taxi 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 de sectoranalyse van december 2021 zijn versterkt, urgenter zijn geworden of zich sinds korte periode manifesteren. 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 het Zorgvervoer en taxi 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 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 Zorgvervoer en taxi zijn ongeveer 680 Nederlandse vervoerondernemingen (met personeel) die beroepsmatig personen vervoeren met een voertuig met acht of minder zitplaatsen. Bij deze ondernemingen werken ongeveer 22.000 medewerkers. De ondernemingen hebben als activiteiten doelgroepenvervoer (denk aan leerlingenvervoer, WMO-vervoer, ziekenvervoer, regiotaxi of Valysvervoer) of consumentenvervoer (denk aan straattaxi's, vervoer via taxicentrale of zakelijk vervoer).

Soms hebben ondernemingen nevenactiviteiten, die al dan niet in aparte juridische eenheden zijn ondergebracht, zoals touringcarvervoer of onderhoud en reparatie voor derden. De dominante functie in de sector is chauffeur. Daarnaast kent de sector de functies centralist/planner, administratief medewerker, monteur, personeelsfunctionaris en administratief medewerker.

De SBI-code van Zorgvervoer en Taxi is 493(2).



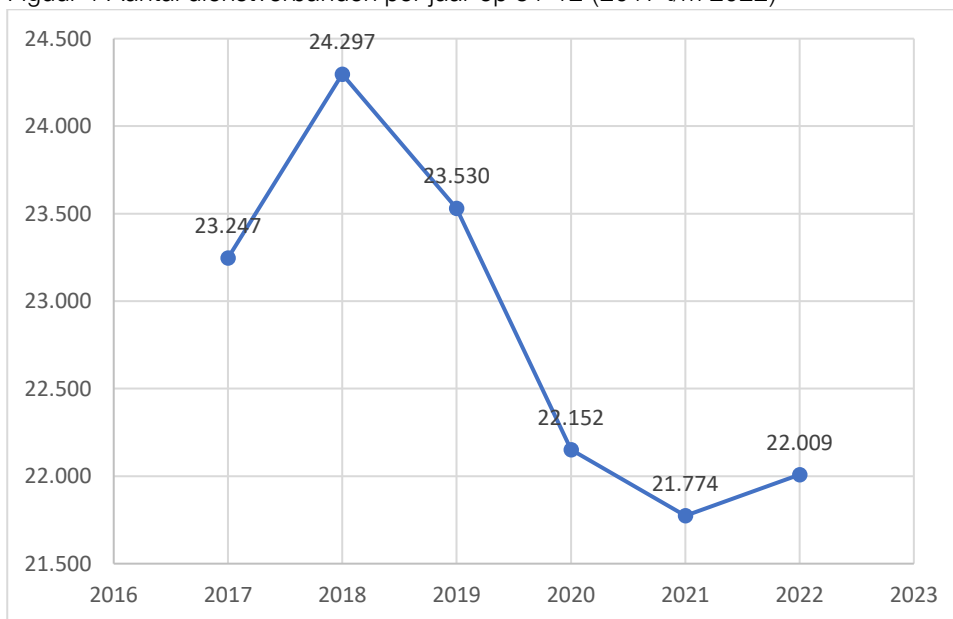
1. Arbeidsmarktanalyse

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, was er al een flink chauffeurstekort waardoor het aantal werknemers moeilijk op peil te houden was. Door de coronacrisis is dit versterkt. Veel chauffeurs hebben de sector (noodgedwongen) verlaten. Eind 2020 werkten er bijna 1.400 personen minder in de sector dan eind 2019. Het dieptepunt was in 2021. Het aantal medewerkers is in december 2022 licht gestegen (figuur 1). Dit ondanks het volledig herstel van de zorgvervoer- en taximarkt.

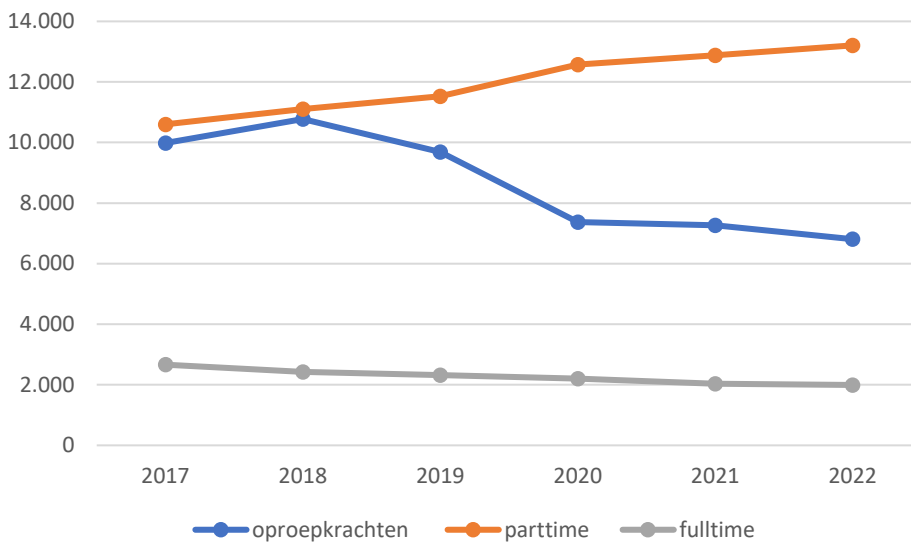
Figuur 1 Aantal dienstverbanden per jaar op 31-12 (2017 t/m 2022)



Bron: TKP pensioenuitvoerder, Dashboard arbeidsmarktgegevens Taxibranch, cijfers & trends 2017-2022

De langzame stijging van het aantal medewerkers in de sector komt op dit moment 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 31-12-2023 (2017 t/m 2022)



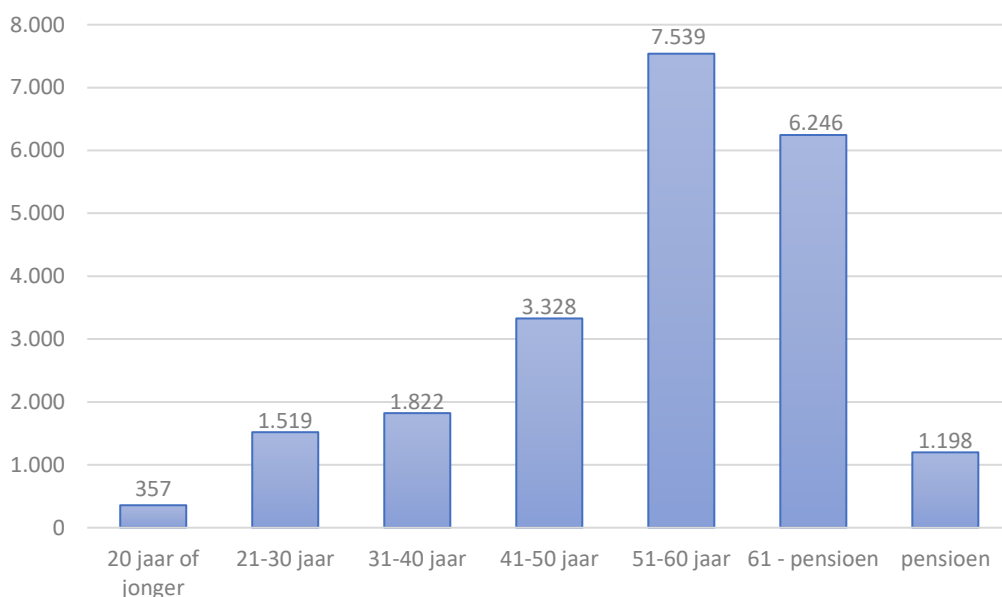
Bron: TKP pensioenuitvoerder, Dashboard arbeidsmarkt cijfers Taxibranch, cijfers & trends 2017-2022

Voor de oudere oproepkrachten, veelal reeds gepensioneerd, hebben de sector verlaten. Of wel noodgedwongen door de coronacrisis en/of door hun bereikte hoge leeftijd. Eind 2022 werkten er ruim 4.200 oproepkrachten minder in de sector dan in 2018 (Figuur 2). Het aantal fulltimers is licht afgenomen. Het aantal parttimers stijgt vanaf 2018 tot eind 2022 met 2.000.

Na de coronacrisis kunnen bedrijven moeilijk hun personeelbestand op peil krijgen en is er een groot personeelstekort in de sector. Dit chauffeurstekort wordt veroorzaakt door de uitstroom vanwege de coronacrisis (naar andere sectoren) maar ook door het vergrijzde personeelsbestand in de sector en de concurrentie op de arbeidsmarkt. De vergrijzing zet zich de komende 10 jaar nog zeker door (zie hiervoor ook figuur 3). Hetzelfde geldt voor de concurrentie op de arbeidsmarkt.

In de vervoerssector is bij alle sectoren een tekort aan chauffeurs. Denk hierbij aan beroepsgoederenvervoer over de weg, pakketdiensten, openbaar vervoer en touringcarvervoer. Van de 22.009 medewerkers in het zorgvervoer en de taxisector zijn eind 2022 14.983 personen 51 jaar of ouder (dit is 68%, in vergelijking met 2020 67%). Ruim 7.400 medewerkers zijn zelfs 61 jaar of ouder (dit is 34%, in vergelijking met 2020 30%). 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.

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



Bron: Bron: TKP pensioenuitvoerder, Dashbord arbeidsmarkt cijfers Taxibranch, cijfers en trends 2017-2022

Voor de Zorgvervoer en taxisector is het werven van jongeren voor de functie chauffeur lastig. Studenten willen nog weleens als bijbaan chauffeur bij een taxibedrijf zijn. Na hun studie verlaten zij echter meestal de sector. Er is geen reguliere mbo opleiding voor het beroep taxichauffeur, althans in de praktijk wordt deze niet aangeboden. Jongeren komen hierdoor bij hun beroepskeuze niet in aanraking met de sector. De kwalificatie die je als taxichauffeur nodig hebt is de taxipas. Deze is te behalen door een examen af te leggen bij het CBR.

Er zijn in de sector maar beperkte mogelijkheden voor een fulltime contract (zie figuur 2). In de piekuren zijn veel chauffeurs nodig. De piekuren zijn door de week tussen 8.00 en 10.00 uur 's ochtend en 's middags tussen 15.00 en 17.00 uur. In het weekend en tussen de piekuren zijn beduidend minder chauffeurs nodig. Concurrerende sectoren pakketdiensten en andere bezorgdiensten bieden jongeren vaak wel fulltime contracten. Weinig medewerkers in de sector zijn dan ook hoofdkostwinner. Dit verklaart ook het lage aantal medewerkers in het leeftijdscohort 31 tot en met 40 jarigen (figuur 3). Naast deze baan hebben veel mensen in de sector vaak (mantel)zorgtaken.

Veel mensen in de sector hebben naast hun baan als chauffeur een uitkering. Dit kan zijn bijstandsuitkering, WW, AOW/pensioen of een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. De sector leent zich voor re-integratie. Wat inhoudt dat uitkeringsgerechtigden via de sector weer een weg vinden naar betaald werk en zich weer op de arbeidsmarkt begeven. Door de krapte op de arbeidsmarkt in Nederland, neemt voor de sector het potentieel te re-integreren arbeidskrachten sterk af. De afstand tot de arbeidsmarkt is bij de re-integratiekandidaten die aangedragen worden door UWV en/of gemeenten de laatste twee jaar velen malen groter geworden.

De sector bevindt zich aan de 'onderkant' van de arbeidsmarkt. Dit brengt met zich mee dat het opleidingsniveau van de medewerkers gemiddeld laag is. Het spreekt voor zich dat dit problemen oplevert op de werkvloer. Laaggeletterdheid en het niet kunnen meekomen in de maatschappij door snelle digitalisering leiden tot misvattingen op het werk en sociaaleconomische problemen in de privésfeer van medewerkers.

Als gevolg van de vergrijzing van de sector in combinatie met het moeite hebben om (jongere) medewerkers aan te trekken in de sector zal de vervangingsvraag de komende 10 jaar ongeveer de helft zijn van het huidige personeelsbestand, zo'n 12.000 medewerkers.

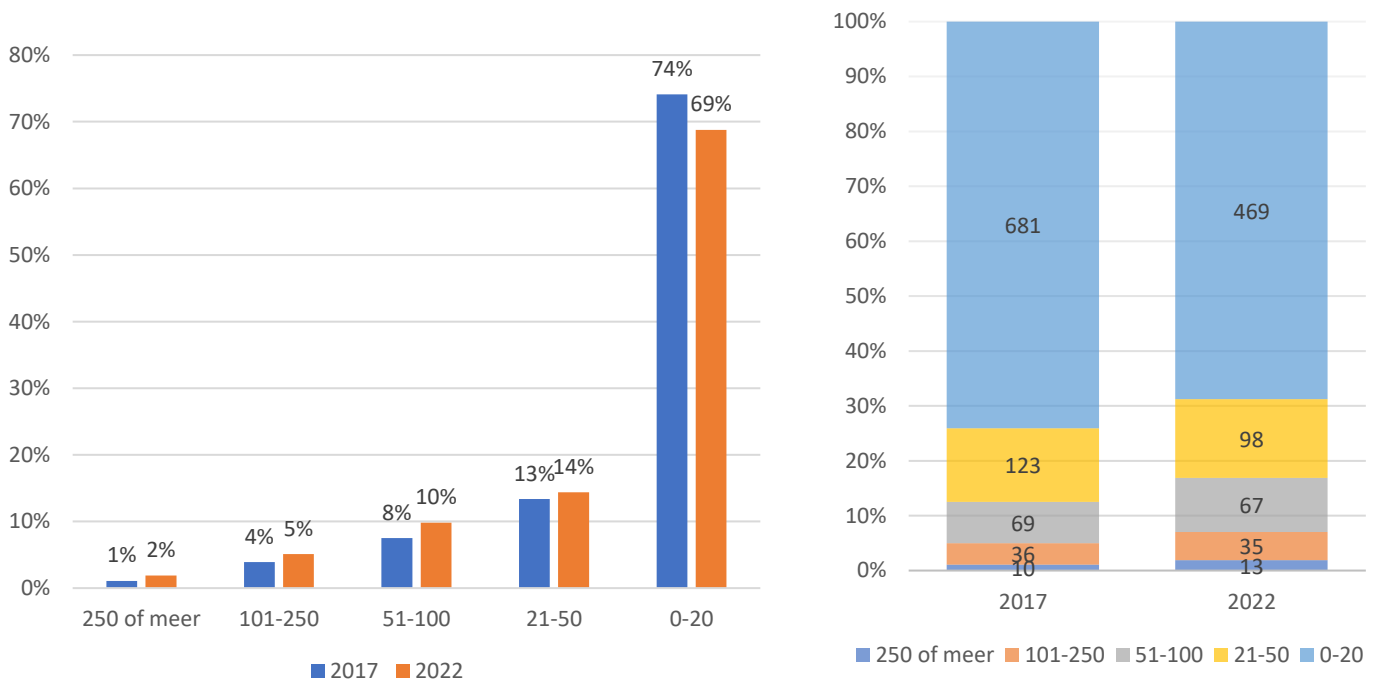
De sector wil dan ook niet inzetten op eerder uittreden, maar wel op meer bekendheid geven aan en eerlijke voorlichting geven over het beroep chauffeur onder jongeren, veertigers en vijftigers. Nieuwe instroom zorgt voor minder werkdruk bij het bestaande personeel.

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 nieuwe medewerkers, voor alle leeftijdsgroepen en alle contractvormen.

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

In de zorgvervoer- en taxisector zijn 682 bedrijven met personeel actief op 31 december 2022. Meestal is het personeel in loondienst en enkele bedrijven kiezen voor een uitzend- of detacheerconstructie. Ook deze laatste groepen medewerkers vallen onder de werkingssfeer van de cao Zorgvervoer en Taxi.

Figuur 4 Percentage werknemers werkzaam bij bedrijven per bedrijfsgrootte (links) en aantal bedrijven naar grootte van aantal dienstverbanden (rechts)



Bron: SFM, Arbeidsmarkt cijfers Zorgvervoer en Taxi cijfers en trends 2017-2022

De sector is een MKB sector. In 2022 werkten 5.582 van 22.009 medewerkers bij bedrijven met 50 of minder medewerkers (is 25%). 2.637 medewerkers werken bij een bedrijf met 20 of minder medewerkers. Deze 2.637 medewerkers werken bij 469 bedrijven (figuur 4, rechts). Dit wil zeggen dat 12% van alle medewerkers in de sector werkt bij 69% van de bedrijven.

De laatste jaren is er wel sprake van schaalvergroting in de sector. In figuur 4, (links) is te zien dat er in 2017 nog 74% van de bedrijven minder dan 21 medewerkers had. In 2022 had 69% van de bedrijven minder dan 21 medewerkers. Een belangrijke oorzaak hiervan is vaak dat het lastig is voor kleine bedrijven te concurreren met grote bedrijven bij aanbestedingen door overheden en zorginstelling. De schaalvergroting komt tot stand door overnames, fusies en faillissementen.

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 115 bedrijven evenals in 2017. In percentage is in onderstaande tabel de schaalvergroting die gaande is in de sector te zien in het percentage werkzame personen per bedrijfscategorie. Procentueel gezien stijgt het aantal bedrijven met een jaarbalans van 5 miljoen ten opzichte van 2017 van 13% naar 17% in 2022.

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

Bedrijfscategorieën naar aantal werkzame personen	Aantal werkzame personen per bedrijfscategorie	% werkzame personen per bedrijfscategorie		Aantal werkzame personen per bedrijfscategorie	% werkzame personen per bedrijfscategorie
	31-12-2017	31-12-2017		31-12-2022	31-12-2022
0-20	3.544	15%		2.637	12%
21-50	4.046	17%		3.215	15%
51-100	4.863	21%		4.454	20%
101-250	5.006	22%		5.168	23%
250 of meer	5.764	25%		6.535	30%

Jaaromzet	Aantal bedrijven in sector	% bedrijven		Aantal bedrijven in sector	% bedrijven
	31-12-2017	31-12-2017		31-12-2022	31-12-2022
< 5 miljoen	804	87%		567	83%
> 5 miljoen	115	13%		115	17%

Bron: SFM, Arbeidsmarkt cijfers Zorgvervoer en Taxi cijfers en trends 2017-2022



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 Zorgvervoer en Taxi 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 SFM 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 schaalvergroting bij bedrijven, snelle groei waardoor focus op medewerkers ondergeschikt raakt
- 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 geen ontzietmaatregelen / zwaarwerkregelingen opgenomen in de cao Zorgvervoer en Taxi. De sector kent wel een branche RI&E.

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

1. Focus op de medewerker

SFM wil zich 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 biedt SFM allerlei activiteiten die passen binnen MDIEU en waaraan op basis van eerdere projecten behoefte 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 SFM 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.

SFM 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.

2. Focus op goed werkgeverschap en cultuuromslag

Cultuuromslag vraagt om een blijvende focus op goed werkgeverschap richting taxibedrijven. Dit wil SFM 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'.

SFM 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 eerdere projecten. Hierbij horen ook maatwerkprojecten voor bedrijven en hun medewerkers. SFM zet sterk in op de bedrijven die nog geen gebruik gemaakt hebben van interventies in voorgaande projecten en op bedrijven die de afgelopen jaren sterk zijn gegroeid 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 SFM de laatste jaren heeft geïnitieerd. Er is geen uniform antwoord, oplossingen moeten maatwerk zijn die recht doen aan de specifieke behoefte van de verschillende bedrijven en hun individuele medewerkers. In dat verband heeft SFM 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 is aan te passen aan de behoeften van werkgevers en werknemers. SFM wil tegelijkertijd meer individuele en nieuwe medewerkers en bedrijven (alsnog) bereiken.

4. Focus op verminderen van werkdruk en stress

Verwacht wordt dat de komende jaren het tekort aan chauffeurs en andere medewerkers groot blijft, waardoor de werkdruk en -stress aanzienlijk zal zijn bij medewerkers in de sector. SFM wil daarom focussen op de bewustwording en signalering van werkdruk en werkstress 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 SFM de bedrijven en de individuele medewerkers interventies bieden die stress kunnen reduceren; hen handvatten bieden om te gaan met deze stressfactor.

Naast werk gerelateerde stress wil SFM de komende jaren spanningen die voortkomen uit zogenaamde life events bespreekbaar maken op de werkvloer. Dit gaat SFM 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 Zorgvervoer en Taxi en de update, (december 2021 en augustus 2023)

Hieronder staan puntsgewijs de knelpunten voor de komende 10 jaar uit sectoranalyse Zorgvervoer en Taxi 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. 30% van de werknemers vindt dat hij een matige tot slechte gezondheid heeft
 2. Fysieke gezondheid: 27% van de werknemers wordt door pijn gehinderd tijdens het normale werk (enkele dagen tot dagelijks)
 3. 17% voldoet aan de groentenorm en 20% 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. 43% 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. 70% 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 schaalvergroting bij bedrijven, snelle groei waardoor focus op medewerkers ondergeschikt raakt.

C

Een leven lang ontwikkelen
en de arbeidsmobiliteit van
werkenden stimuleren

16. Onvoldoende toeleiding naar opleidingen
17. Gemiddeld laag opleidingsniveau, laaggeletterdheid
18. Weinig digitale vaardigheden van medewerkers
(verdergaande digitalisering van de maatschappij vergt scholing op dit gebied)
19. Weinig carrièreperspectief binnen de sector
20. Groot chauffeurstekort

D

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

21. Slechts 44% van de bedrijven is bekend met het ESF-project Sterk aan het stuur en de activiteiten binnen het project;
22. 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
23. Hoge werkdruk door grote personeelstekorten (door **A**. Personeelstekorten door krappe arbeidsmarkt en vergrijzing medewerkersbestand)
24. Financiële zorgen
25. Beperkte autonomie
26. Door zelfstandige functie chauffeurs lage betrokkenheid bij het bedrijf
27. Niet in alle leeftijdsfasen is taxichauffeur een aantrekkelijk beroep

Ondertekening door de hoofdaanvrager

Sociaal Fonds Mobiliteit, gevestigd te **Culemborg**, zijnde een **O&O-fonds**, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-nummer **41205894**.

Plaats en datum:

21 augustus 2023

Handtekening

Naam vertegenwoordiger:

de heer H. van Gelderen

