



**Panteia**

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



## **Personeelsbehoefte in de zorgvervoer- en taxisector**

Sander van der Meulen

Zoetermeer, 2 maart 2021

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1	Aanleiding	5
1.2	Vraagstelling	5
1.3	Afbakening	5
1.4	Leeswijzer	5
<b>2</b>	<b>Aanpak en verantwoording</b>	<b>6</b>
2.1	Online enquête	6
2.2	Diepte-interviews	7
2.3	Andere bronnen	7
<b>3</b>	<b>Resultaten enquête en diepte-interviews</b>	<b>8</b>
3.1	Kenmerken bedrijven actief in de zorgvervoer- en taxisector	8
3.2	Gevolgen van de coronacrisis voor de omzet	9
3.3	Gebruik van regelingen en de continuïteitsbijdrage	12
3.4	Werkgelegenheid	15
3.5	Oplossingsrichtingen	23
<b>4</b>	<b>Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>26</b>
Bijlage 1	Vragenlijst online enquête	30
Bijlage 2	Resultaten online enquête	36
Bijlage 3	Vragenlijst diepte-interviews	46





# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

De coronacrisis heeft grote impact op de vervoersvolumes in de zorgvervoer- en taxisector. De omvang en duur van de crisis zijn ongewis en zorgen voor onzekerheid bij werkgevers en werknemers. De sociale partners in het zorg- en taxivervoer voelen zich hiervoor verantwoordelijk. Het streven van sociale partners is om werknemers in de sector zoveel mogelijk werkzekerheid en inkomenszekerheid te bieden, doordat de verwachting is dat het grootste deel van de werknemers na de coronacrisis weer hard nodig zal zijn om het werk te kunnen verrichten.

De sociale partners in het zorg- en taxivervoer hebben dan ook afgesproken zich in te spannen om werknemers zoveel als mogelijk voor de sector te behouden en indien noodzakelijk van werk naar werk te begeleiden. Om duiding te geven aan de te verrichten inspanningen is er een onafhankelijk onderzoek nodig naar de behoeften van werkgevers en werknemers en ontwikkelingen binnen de sector aangaande de personeelsbehoefte in 2021. Vandaar dat Sociaal Fonds Mobiliteit aan Panteia als onafhankelijk onderzoeksbureau opdracht heeft verleend om deze personeelsbehoefte in 2021 en verder in kaart te brengen.

## 1.2 Vraagstelling

Uit het onderzoek moet helder worden voor hoeveel werknemers en voor welke duur oplossingen voor behoud van de werkgelegenheid in het zorg- en taxivervoer moeten worden gerealiseerd. Er wordt vanuit gegaan dat er van een aantal werknemers afscheid genomen zal moeten worden, maar als de volumes straks weer aantrekken de werknemers weer hard nodig zullen zijn. Er is dus een tussenfase en die zal moeten worden overbrugd. Hiervoor zijn oplossingsrichtingen te bedenken, zoals deeltijd ww, van werk naar werk trajecten of een mobiliteitscentrum. Van deze oplossingsrichtingen zal op basis van de analyse een kostenindicatie worden gemaakt, die als input dient voor de financieringsvraag die de zorgvervoer- en taxisector aan de overheid stelt.

## 1.3 Afbakening

Het onderzoek richt zich op zorg- en taxivervoer met personeel in loondienst in de taxisector.

## 1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de aanpak beschreven. In hoofdstuk 3 zijn de resultaten opgenomen en in hoofdstuk 4 staan de conclusies en aanbevelingen. Bijlage 1 bevat de vragenlijst voor de online enquête, in bijlage 2 zijn de enquêteresultaten (in de vorm van tabellen en/of grafieken bij elke vraag) opgenomen en in bijlage 3 de vragenlijst voor diepte-interviews.



## 2 Aanpak en verantwoording

In het onderzoek is, om de consequenties van corona op de werkgelegenheid in kaart te brengen en de personeelsbehoefte in de komende jaren te inventariseren, een online enquête uitgevoerd. Tevens zijn de resultaten uit de online enquête via diepte-interviews met 10 ondernemers getoetst en verder aangevuld. De verkregen informatie is aangevuld met data uit andere bronnen, zoals economische studies van het CPB, ING en de Rabobank en cijfers van het UWV. In paragraaf 2.1 wordt de enquête toegelicht, en in paragraaf 2.2 de diepte-interviews. Het onderzoek is uitgevoerd van december 2020 tot en met februari 2021.

### 2.1 Online enquête

Er is een vragenlijst voor bedrijven die actief zijn in de zorgvervoer- en taxisector ontwikkeld, bestaande uit 22 vragen (soms met deelvragen, afhankelijk van de gegeven antwoorden). Dit zijn grotendeels meerkeuzevragen en voor de rest open vragen of vragen waar om een getal of percentage wordt gevraagd. Bij sommige vragen wordt ook om een toelichting gevraagd. Over de volgende onderwerpen zijn vragen gesteld:

- Algemene informatie over het bedrijf (type vervoer, aantal voertuigen, impact corona op de omzet)
- Gebruik van regelingen en betalingen
- Werkgelegenheid (voor en tijdens de coronacrisis, en verwachtingen voor de toekomst)
- Bereidheid voor deelname aan mogelijke oplossingsrichtingen om personeel voor sector te behouden
- Afsluitend onderdeel (vrees voor voortbestaan bedrijf en kwaliteit en overige opmerkingen)

De volledige vragenlijst is te vinden in Bijlage 1.

De vragenlijst is geprogrammeerd als online enquête en via een mailingbestand van Sociaal Fonds Mobiliteit verstuurd aan 613 bedrijven die zorgvervoer en taxivervoer rijden met personeel in loondienst. De enquête heeft van 22 december 2020 tot en met 11 januari 2021 online gestaan, en er is op dinsdag 5 januari een reminder gestuurd aan de bedrijven die de enquête nog niet ingevuld hadden.

In december is het aantal coronabesmettingen weer opgelopen en zijn er strenge lockdownmaatregelen van kracht. De mensen die de enquête hebben ingevuld, hebben dat gedaan met de kennis en ervaring van dat moment. Het zou kunnen dat als de vooruitzichten weer wat beter worden, ze de enquête op een andere manier invullen. Onze verwachting is echter wel dat dat voor de meeste vragen geen heel andere uitkomst zal opleveren, omdat de antwoorden uit de enquête nauwelijks verschilden van de antwoorden uit de diepte-interviews, die werden gehouden toen duidelijk werd dat het leerlingenvervoer weer zou worden opgestart vanaf 8 februari.

De enquête is volledig ingevuld door 92 bedrijven die actief zijn in de zorgvervoer- en taxisector, waarbij 1 enquête onrealistische resultaten liet zien en dus niet is meegenomen in het onderzoek. Er is dus een respons van 15% behaald. Het aantal medewerkers dat de bedrijven, die de enquête hebben ingevuld, hadden voor de coronacrisis bedraagt ongeveer 6.400, terwijl het totaal aantal medewerkers in de taxibranche per januari 2021 op 25.911 lag: als gekeken wordt naar het aantal medewerkers is de respons dus ongeveer 25%. Dit betekent ook dat de resultaten als



representatief kunnen worden gezien voor de volledige groep van bedrijven die actief is in het zorg- en taxivervoer.

De antwoorden op de enquêtes zijn geanalyseerd met behulp van SPSS en Excel. De resultaten van alle vragen staan als grafieken of tabellen in bijlage 2. In hoofdstuk 3 zijn de belangrijkste resultaten opgenomen.

## **2.2 Diepte-interviews**

Panteia heeft 10 diepte-interviews uitgevoerd met ondernemers in de zorgvervoer- en taxisector. De bedrijven zijn in samenspraak met KNV, FNV, CNV en SFM geselecteerd op basis van spreiding naar omvang en regio.

Tijdens de diepte-interviews zijn onder andere vragen gesteld over het bedrijf (type ritten, combinaties), werkgelegenheid (huidig en voor de coronacrisis), personeelsbehoefte, bereidheid om deel te nemen aan mogelijke oplossingsrichtingen om medewerkers voor de sector te behouden en de financiële situatie. Deze vragen overlappen deels met de vragen die gesteld zijn in de enquête. Deze diepte-interviews hadden enerzijds als doel om de enquêteresultaten te toetsen en anderzijds kwalitatief aan te vullen. Zo boden de diepte-interviews de mogelijkheid om door te vragen en konden de bedrijven voorbeelden geven. Op die manier geven de bedrijfsbezoeken 'kleur' aan de online enquêtes. De bevindingen uit de diepte-interviews zijn verwerkt in hoofdstuk 3 (de resultaten) en hoofdstuk 4 (de conclusie).

## **2.3 Andere bronnen**

In het onderzoek zijn de economische voorspellingen van het Centraal Plan Bureau en de economische bureaus van ING en de Rabobank opgenomen om een vergelijking te maken tussen de verwachtingen voor de economie – en specifiek de mobiliteitssector – in 2021 van economen en die van taxiondernemers. Ook zijn in deze rapportage de ww-aanvragen van het UWV opgenomen.

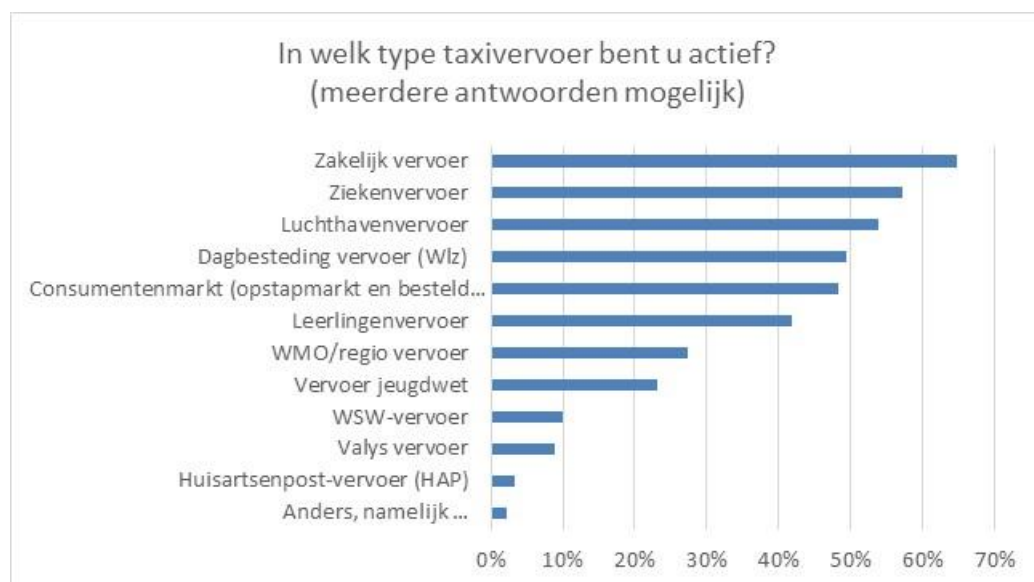


## 3 Resultaten enquête en diepte-interviews

### 3.1 Kenmerken bedrijven actief in de zorgvervoer- en taxisector

De online enquête is door 91 bedrijven die actief zijn in het zorg- en taxivervoer volledig ingevuld. In figuur 1 is te zien welk type vervoer de bedrijven uitvoeren. Ongeveer twee derde van de bedrijven, 65%, voert zakelijk vervoer uit. Meer dan de helft van de bedrijven voert ziekenvervoer en luchthavenvervoer uit. Dit is opvallend omdat het zakelijk vervoer verantwoordelijk is voor slechts 3% van de totale omzet in de taxisector, het ziekenvervoer is goed voor 7% en het luchthavenvervoer voor 4% van de omzet<sup>1</sup>. De veel grotere vervoersmarkten, gerekend in omzet, zoals WMO/regio vervoer (31% van de omzet) en leerlingenvervoer (24% van de omzet) worden ook veel genoemd. Ook vervoer voor dagbesteding, vervoer op de consumentenmarkt en jeugdvervoer zorgwet worden regelmatig gedaan. Verder zijn er nog enkele bedrijven actief in WSW-vervoer, Bovenregionaal WMO-vervoer (Valys) en HAP. Als laatste is door twee bedrijven een ander type vervoer aangeven.

figuur 1 Type vervoer dat uitgevoerd wordt door de bedrijven actief in het zorg- en taxivervoer



Van de 91 bedrijven actief in het zorg- en taxivervoer heeft 4% één voertuig. De meeste bedrijven hebben 2 tot 5 voertuigen. Ruim driekwart (78%) heeft minder dan 26 voertuigen. Slechts 7% heeft 100 of meer voertuigen.

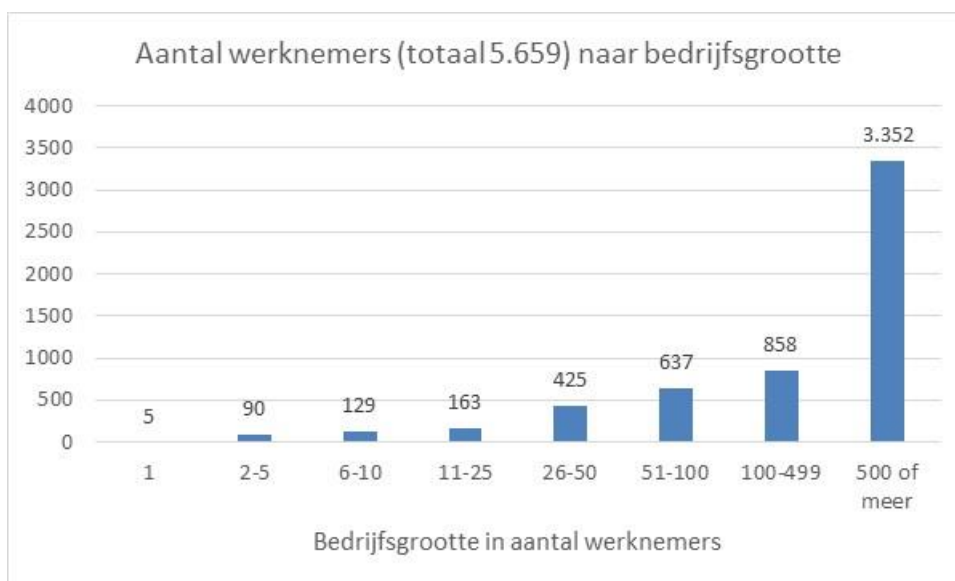
Er zijn dus veel meer kleine dan grote bedrijven. Dat blijkt ook uit figuur 2 waarin het aantal werknemers naar bedrijfsgrootte is opgenomen. Bedrijven tot en met 25 werknemers hebben een aandeel van 7% in het totaal aantal werknemers. Bedrijven met 26 tot 100 werknemers hebben een totaal van 19% aandeel. Bedrijven met 100 tot 500 werknemers hebben 15% van het totale aantal werknemers in dienst en 59% van de werknemers in het zorg- en taxivervoer zijn werkzaam bij bedrijven met 500 of meer medewerkers.

<sup>1</sup> Op basis van Kerncijfers zorgvervoer 2017, een onderzoek dat Panteia in 2018 in opdracht van SFM heeft uitgevoerd.





figuur 2 Aantal werknemers naar bedrijfsgrootte, per januari 2021



## 3.2 Gevolgen van de coronacrisis voor de omzet

### Weggefallen omzet in 2020

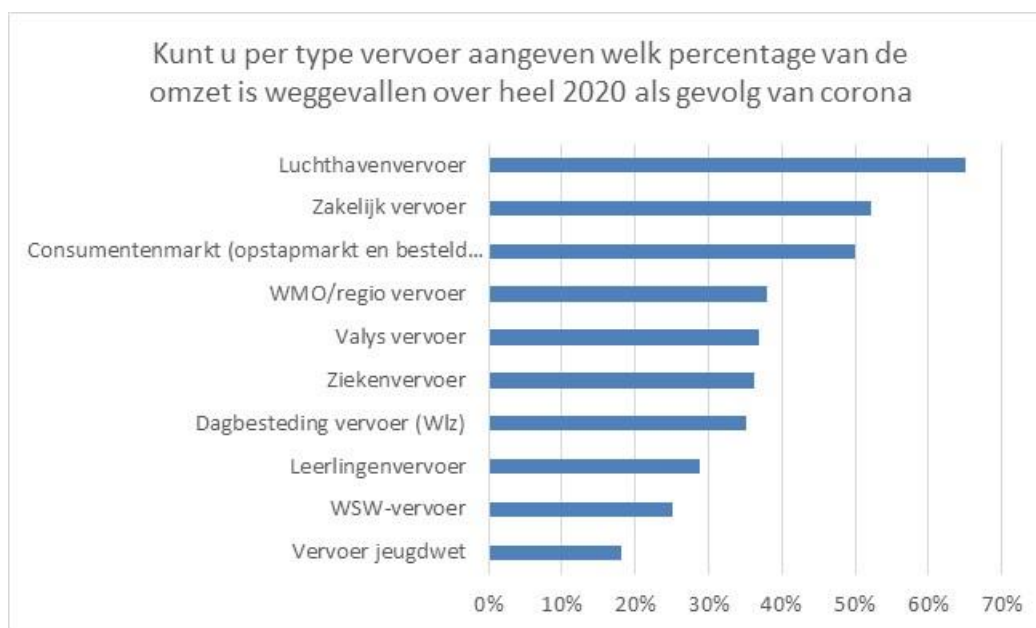
Bedrijven actief in het luchthavenvervoer (-65%), het zakelijk vervoer (-52%) en de consumentenmarkt (-50%) hebben in 2020 ten opzichte van 2019 de hoogste omzetsdalingen (zonder eventuele continuïteitsbijdragen<sup>2</sup>) gezien en zijn dus door de coronacrisis het hardst geraakt. Wel hebben bedrijven in deze deelmarkten andere steunmaatregelen ontvangen zoals NOW, TVL en uitstel van belastingen. Het zorgvervoer, waaronder WMO/regio (-38%), Valys (-37%) ziekenvervoer (-36%), vervoer voor dagbesteding (-35%), leerlingenvervoer (-29%), WSW-vervoer (-25%) en vervoer jeugdwet (-18%) kent ook aanzienlijke omzetsdalingen ten opzichte van 2019, maar op een lager niveau dan het zakelijke vervoer<sup>3</sup> en de consumentenmarkt (zie figuur 3).

<sup>2</sup> In het zorgvervoer worden vervoerders door (sommige) opdrachtgevers gecompenseerd voor de weggefallen omzet. Dat wordt de continuïteitsbijdrage genoemd. Bij de weggefallen omzet kijken we dus naar het omzetverlies bij de vervoerders zonder deze eventuele continuïteitsbijdrages om de echte problemen in kaart te brengen.

<sup>3</sup> Met het zakelijke vervoer wordt vanaf nu ook luchthavenvervoer bedoeld, tenzij expliciet aangegeven.



figuur 3 Verwachte omzetzdalingen (zonder eventuele continuïteitsbijdrage) in 2020 ten opzichte van 2019



Dit is een opvallend verschil ten opzichte van de enquêteresultaten uit het onderzoek "Impact corona op werkgelegenheid en continuïteit zorgvervoer" dat Panteia in juni 2020 heeft uitgevoerd. Ten tijde van de lockdown van 16 maart tot 8 juni 2020 werd juist het zorgvervoer het hardst geraakt. Dat kwam doordat scholen dichtgingen, instellingen gingen op slot en ook Valys stopte. Maar na deze lockdown is de zorg weer opgestart en zelfs bij de nieuwe lockdown in december 2020 lag het leerlingenvervoer niet volledig stil (zo'n 30 tot 40% van de kwetsbare kinderen gingen toch naar school) en zodoende is het zorgvervoer sneller opgekrabbeld (maar nog lang niet op het pre-coronaniveau) dan het zakelijke vervoer en de consumentenmarkt. Het zakelijke vervoer en de consumentenmarkt hebben de gehele periode last gehad van minder reisbewegingen als gevolg van het advies om zoveel mogelijk thuis te blijven, het aantal reisbewegingen te beperken en de horeca al vanaf oktober weer te sluiten.

Wat verder opvalt, is dat de omzet (zonder eventuele continuïteitsbijdrage) van het ziekenvervoer volgens de enquête met gemiddeld 36% is afgenomen, terwijl de ondernemers die zijn geïnterviewd, aangeven dat het ziekenvervoer met 5% tot maximaal 10% is gedaald in 2020 ten opzichte van 2019. Bij nadere analyse van de enquêteresultaten blijkt dat enkele kleine bedrijven hoge percentages hebben doorgegeven. Waarschijnlijk rijden zij als onderaannemer van andere bedrijven en vangen zij de grootste klappen op. De overige omzetzdalingen per deelmarkt uit de enquêteresultaten komen goed overeen met de informatie uit de diepte-interviews. Overigens geldt in alle deelmarkten dat onderaannemers de grootste klappen opvangen in deze crisis. Zij worden als eerste niet meer ingeschakeld als de volumes wegvalen.

#### Verwachte omzetzdalingen in 2021<sup>4</sup>

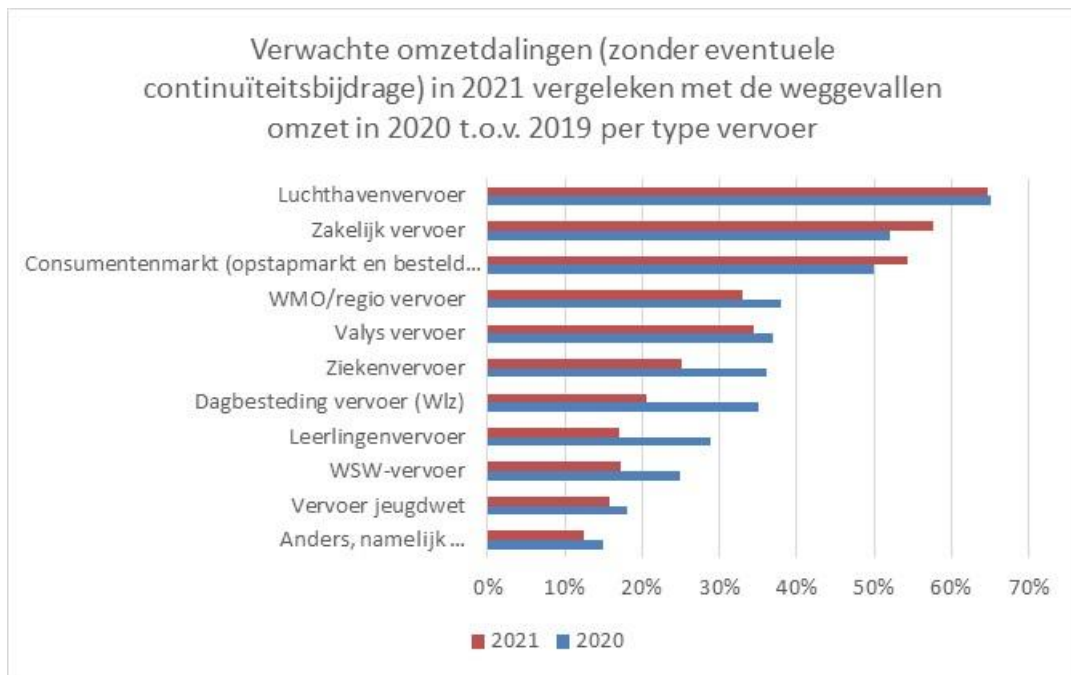
De meeste bedrijven verwachten dat de problemen door corona in 2021 nog niet zijn opgelost en voorzien omzetzdalingen (zonder eventuele continuïteitsbijdrage) ten opzichte van de situatie van voor corona. Wederom geldt dat bedrijven actief in de

<sup>4</sup> Alle omzetzdalingen van 2021 worden gespiegeld aan de omzet van 2019, dus de periode van voor corona. Dit met de kanttekening dat hierbij rekening is gehouden met gewonnen dan wel verloren contracten.



zakelijke/consumentenmarkt hogere omzetzakeringen verwachten dan bedrijven actief in het zorgvervoer. Wat opvallend is, is dat bedrijven actief in het zorgvervoer lagere omzetzakeringen verwachten in 2021 dan de weggevallen omzet in 2020 ten opzichte van 2019. Zij voorzien dus enigszins herstel van de omzet, al is de omzet nog altijd een stuk lager dan in 2019. Bedrijven actief in de zakelijke/consumentenmarkt verwachten in 2021 juist nog hogere omzetzakeringen dan de weggevallen omzet in 2020 ten opzichte van 2019, zie figuur 4.

figuur 4 Verwachte omzetzakeringen (zonder eventuele continuïteitsbijdrage) in 2021 vergeleken met de weggevallen omzet in 2020 per type vervoer



Het Centraal Plan Bureau gaat er in haar laatste raming (november 2020) vanuit dat de Nederlandse economie zich in 2021 herstelt, mits het coronavirus onder controle is<sup>5</sup>. Het CPB voorspelt een groei van de economie met bijna 3%. Dit zegt echter nog niet zoveel over de taxisector. De Rabobank voorspelt een toename van het vervoer over land ten opzichte van 2021 met 8%<sup>6</sup> en ABN voorspelt voor 2021 een groei van 2% voor het wegvervoer<sup>7</sup>. Dit is positief, maar ook hier geldt dat dit nog niet alles zegt over de taxisector, omdat de taxisector een relatief klein deel uitmaakt van het vervoer over land of van het wegvervoer. Wanneer weer verder wordt ingezoomd voorziet het economisch bureau van ING voor 2021 een groei van het personenvervoer over land (waaronder het OV) met 17% ten opzichte van 2020<sup>8</sup>.

#### Verwachting omzet weer op pre-coronaniveau

De meeste geïnterviewde ondernemers denken dat de volumes en dus de omzet van pre-corona niet meer gehaald gaan worden of pas op z'n vroegst vanaf 2025. Een groot verschil zit hier tussen zorgvervoer en zakelijk vervoer/luchthavenvervoer. De verwachtingen voor het zakelijk vervoer/luchthavenvervoer zijn ronduit slecht, van het zorgvervoer wordt meer verwacht. Als corona geen rol meer speelt, zal het

<sup>5</sup> <https://www.cpb.nl/raming-november-2020-voorzicht-2021>

<sup>6</sup> Rabobank sector omzetprognoses – december 2020

<sup>7</sup> ABN sectorprognoses Transport en Logistiek – augustus 2020

<sup>8</sup> <https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/uw-sector/outlook/transport-en-logistiek.html>



leerlingenvervoer direct weer op het pre-coronaniveau zijn en het ziekenvervoer zal ook weer snel op het oude niveau terug zijn. Dagbesteding/WLZ zal de komende jaren misschien met bezuinigingen bij gemeentes te maken krijgen, maar die markt groeit jaarlijks en zal naar verwachting binnen drie jaar weer op pre-coronaniveau zijn. Voor WMO/regio vervoer en Valys zal het nog wel tot 2025 duren voordat pre-corona weer wordt gehaald. Dat heeft ook te maken met de bezuinigingen die verwacht worden bij gemeentes en Rijk. Echter door de jaarlijkse groei van het vervoer door vergrijzing zullen de volumes uiteindelijk wel weer gehaald worden. Het zakelijke vervoer en het luchthavenvervoer zullen niet meer terugkeren op pre-coronaniveau. Men verwacht een afname van zeker 10% ten opzichte van pre-corona. De consumentenmarkt kan relatief snel terugkeren naar pre-coronaniveau als er geen beperkingen meer gelden.

### 3.3 Gebruik van regelingen en de continuïteitsbijdrage

Alle geïnterviewde partijen geven aan dat ze zonder de steunmaatregelen of faillissement zouden hebben aangevraagd voor (een deel van) het bedrijf of massaontslag onvermijdelijk zou zijn geweest. Hieruit blijkt het grote belang van de steunmaatregelen. Wel vinden onderaannemers, dus die rijden in opdracht van andere vervoerders, dat de continuïteitsbijdrage niet altijd op de goede plek komt of soms te laat. Doordat nog niet bekend is hoeveel continuïteitsbijdrage onderaannemers krijgen, is het voor hen onmogelijk om de eindafrekening voor de NOW op te maken. Immers als een onderaannemer nog een continuïteitsbijdrage krijgen, hebben ze minder recht op NOW en omgekeerd.

#### De NOW-regelingen

Ongeveer 75% van de bedrijven actief in het zorg- en taxivervoer heeft gebruik gemaakt van NOW-1. Het gebruik van NOW-2 en NOW-3 ligt met respectievelijk 62% en 60% iets lager. Ongeveer 16% van de bedrijven heeft helemaal geen gebruik gemaakt van NOW, zie figuur 5.

figuur 5 Gebruik van de verschillende NOW-regelingen



Alle geïnterviewde ondernemers geven aan NOW-1 te hebben aangevraagd en waren enthousiast over de snelheid waarmee ze het voorschot van de NOW op hun rekening hebben gekregen. Wel moeten de meeste van de geïnterviewde bedrijven de NOW-1

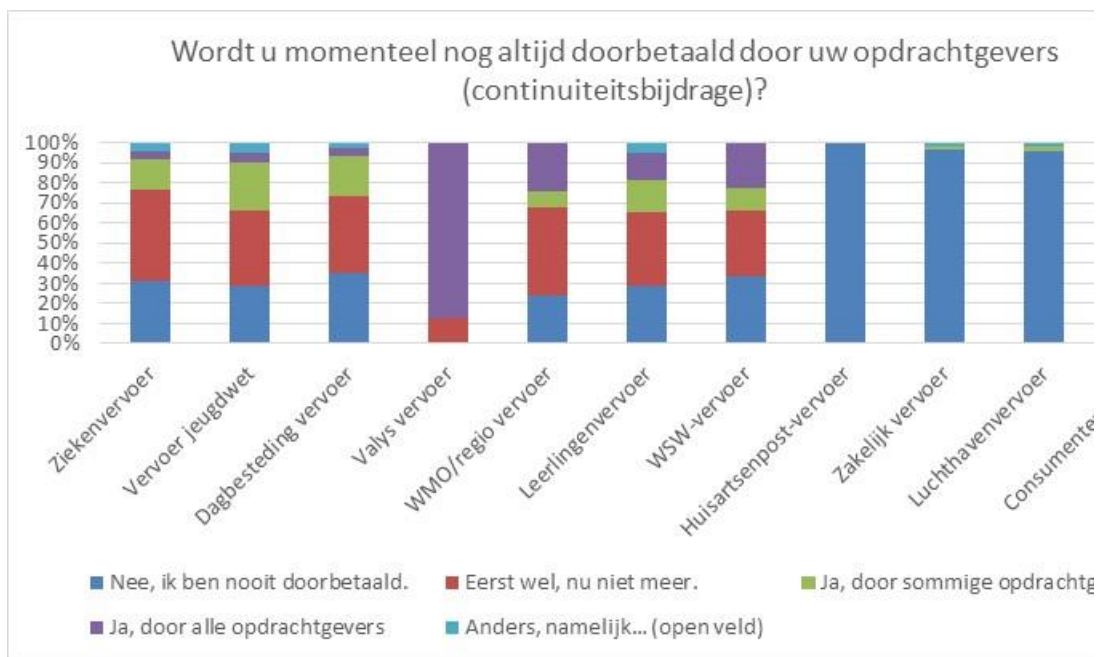


(deels) terugbetalen. Met dit terugbetalen hebben de meeste rekening gehouden, doordat ze het geld apart op een rekening hebben gezet.

#### De continuïteitsbijdrage

Bedrijven actief in het zakelijke vervoer, huisartsenpostvervoer en de consumentenmarkt ontvangen zelden een continuïteitsbijdrage. In het Valys-vervoer ontvangen nagenoeg alle bedrijven juist wel een continuïteitsbijdrage. In het overige zorgvervoer zijn er opdrachtgevers die doorbetalen en opdrachtgevers die geen continuïteitsbijdrage betalen. Een grote groep bedrijven actief in het zorgvervoer geeft aan dat ze eerst wel, maar nu niet meer wordt doorbetaald, zie figuur 6.

figuur 6 Continuïteitsbijdrage per type vervoer

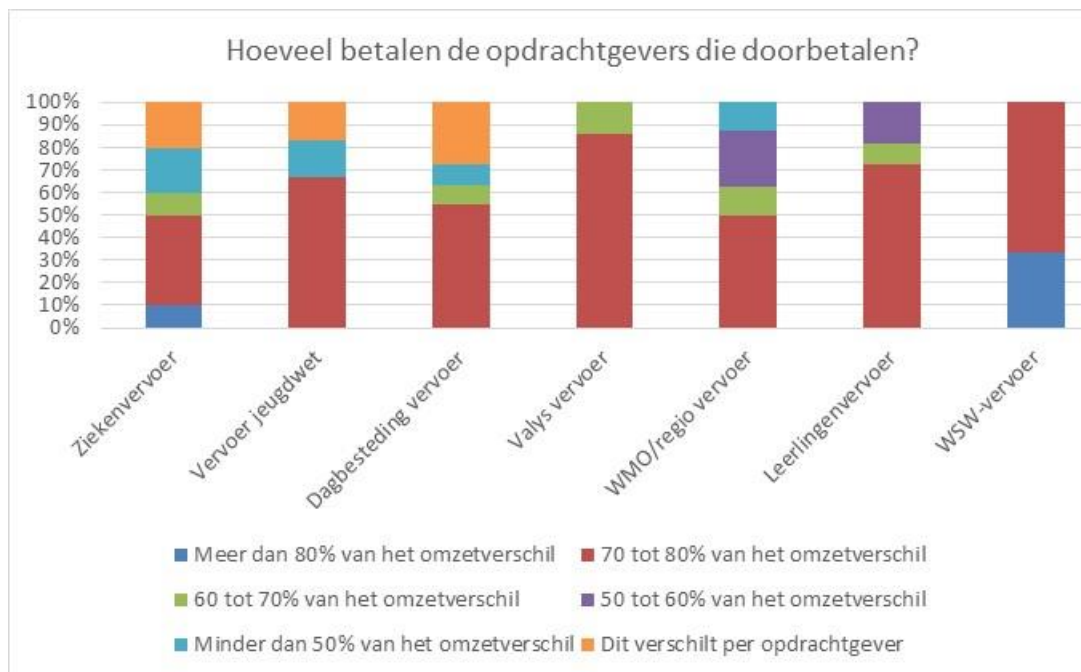


Drieëndertig bedrijven actief in dagbesteding vervoer, ziekenvervoer, leerlingenvervoer, vervoer jeugdwet en WMO/regio vervoer geven aan dat sommige opdrachtgevers doorbetalen. Bij de bedrijven die aangeven dat sommige opdrachtgevers doorbetalen, gaat het gemiddeld om iets meer dan de helft van de opdrachtgevers die doorbetalen. Zij betalen gemiddeld tussen de 60% en 80% van het omzetverlies door.

De meeste opdrachtgevers (59%) die doorbetalen, betalen een continuïteitsbijdrage van 70% tot 80% van het omzetverlies. In het Valys en WSW-vervoer vinden de hoogste doorbetalingen plaats (zie figuur 7). De enquêteresultaten van de continuïteitsbijdrage zijn bevestigd tijdens de diepte-interviews.



figuur 7 Hoogte van de continuïteitsbijdrage

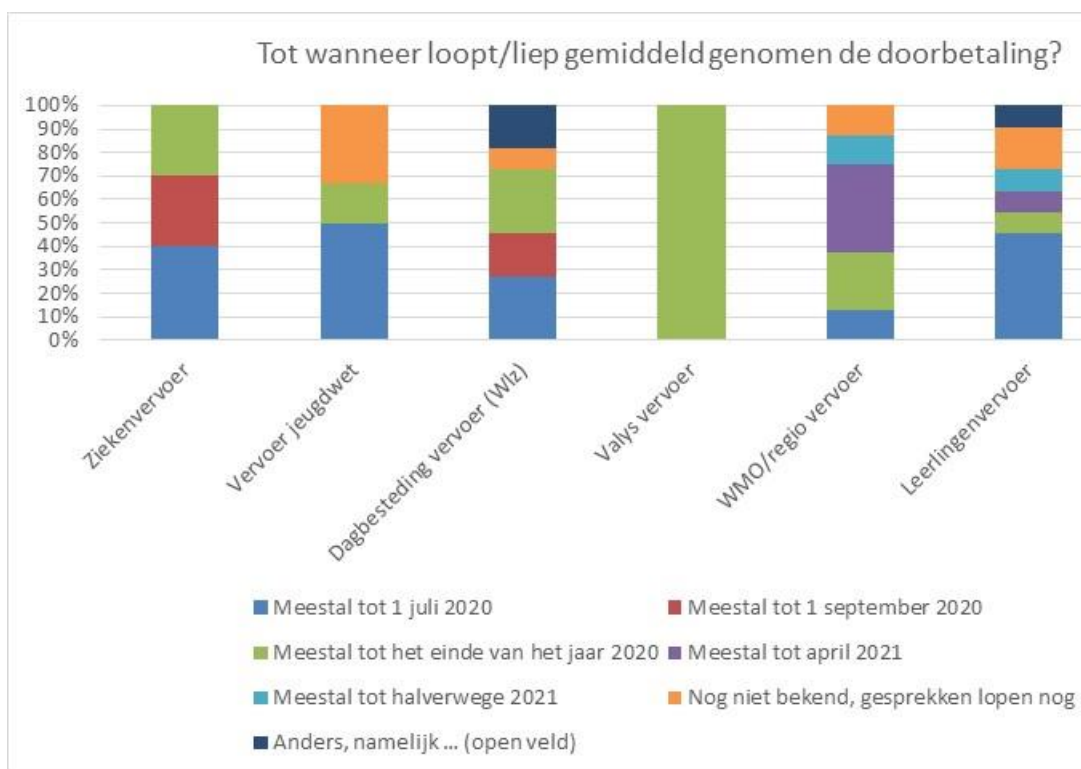


In het WMO/regio vervoer lopen de doorbetalingen van de continuïteitsbijdrage het langst door. In het Valys-vervoer, ziekenvervoer, vervoer jeugdwet en dagbesteding vervoer zijn ten tijde van de looptijd van de enquête geen afspraken over 2021 gemaakt (zie figuur 8). Uit de diepte-interviews blijkt dat de afspraken ten tijde van de eerste lockdown heel duidelijk waren (oproep was betaal 80% door) en er ook vanuit KNV, de vakbonden en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) werd opgeroepen om een continuïteitsbijdrage te betalen. Vanaf juli 2020 is de oproep: kom met maatwerk vanuit de gedachte van het 'nieuwe normaal'<sup>9</sup>. Bedrijven zijn momenteel nog met de meeste van hun opdrachtgevers in gesprek over de continuïteitsbijdrage.

<sup>9</sup> Als gevolg van corona zijn de volumes in het zorgvervoer (blijvend) veranderd.



figuur 8 Tijdsduur van de doorbetalingen



#### Overige regelingen en maatregelen

Alle geïnterviewde partijen hadden naast NOW en continuïteitsbijdrage ook gebruik gemaakt van de mogelijkheid om belasting uit te stellen. Inmiddels hebben de meeste van deze geïnterviewde bedrijven de belasting alweer voldaan. Vanuit de sector zijn echter ook andere geluiden te horen dat vooral onderaannemers de uitgestelde belasting nodig hebben gehad om te voldoen aan andere kostenverplichtingen en dat als ze de belasting uiteindelijk toch moeten voldoen dit heel lastig zal worden.

Ook hebben ondernemers kosten bespaard op de verzekering door afspraken te maken met hun verzekeringsmaatschappij of door voertuigen te schorsen. Sommige bedrijven hebben kosten bespaard door afspraken te maken met de leasemaatschappijen of door voertuigen vroegtijdig te verkopen.

### 3.4 Werkgelegenheid

#### Totale werkgelegenheid naar contractvorm

In tabel 1 staat een overzicht van het totaal aantal medewerkers voor de coronacrisis en nu (situatie begin januari 2021) bij de 91 bedrijven actief in het zorg- en taxivervoer. Voor de coronacrisis waren er bij deze 91 bedrijven in totaal 6.406 medewerkers aan het werk (dus inclusief uitzend- en inleenkrachten, maar zonder zzp/freelance). Nu is dat 5.636, een daling van 12,0%. Ter vergelijking in juni 2020 was de daling nog 8,5%. Met andere woorden tussen juni en december is de daling verder opgelopen.

Bij de 91 bedrijven zijn in totaal 770 mensen minder in dienst en hebben dus hun baan verloren (of worden niet meer ingehuurd door de bedrijven). De grootste absolute daling is bij uitzendkrachten/gedetacheerd personeel (-303), Mup-contracten (-228), fulltime contracten bepaalde tijd (-134) en bij fulltime contracten onbepaalde tijd (-111). Uit de



diepte-interviews blijkt dat er maar weinig gedwongen ontslagen zijn geweest. De meeste mensen met een contract van onbepaalde tijd die zijn vertrokken hebben dat uit eigen beweging gedaan omdat ze of zijn verhuisd, ergens een andere baan zijn gestart of met (vroegtijdig) pensioen zijn gegaan. De procentuele afname van contracten (zowel fulltime als parttime) voor bepaalde tijd is ook aanzienlijk. Uit de diepte-interviews is gebleken dat bedrijven de volumedaling opvangen door allereerst het stoppen van de inzet van uitzendkrachten en Muppers en als dat nog niet voldoende is, contracten van bepaalde tijd niet verlengen. Alleen parttime contracten voor onbepaalde tijd laten groei zien. Dit is te verklaren doordat bedrijven na drie contracten voor bepaalde tijd een werknemer een contract voor onbepaalde tijd moeten aanbieden. In de diepte-interviews geven enkele bedrijven aan toch contracten voor onbepaalde tijd aan te bieden aan die werknemers, over wie men zeer tevreden is en die al drie contracten van bepaalde tijd hebben gehad, alleen dan wel voor minder uren (gemiddeld 10% minder) dan ze in hun contract voor bepaalde tijd hadden.

tabel 1 Totaal aantal medewerkers voor de coronacrisis en nu

	<i>Voor</i>	<i>Nu</i>	<i>Vershil absoluut</i>	<i>Vershil %</i>
Contracten fulltime onbepaalde tijd	1.591	1.480	-111	-7%
Contracten fulltime bepaalde tijd	352	218	-134	-38%
Contracten parttime onbepaalde tijd	2.247	2.361	114	5%
Contracten parttime bepaalde tijd	526	418	-108	-21%
MUP-contracten (0-uren contracten)	776	548	-228	-29%
Uitzendkracht/gedetacheerd	914	611	-303	-33%
<b>Totaal</b>	<b>6.406</b>	<b>5.636</b>	<b>-770</b>	<b>-12,0%</b>

In tabel 2 en 3 is het totaal aantal medewerkers opgedeeld naar rijdend en niet-rijdend personeel. Grofweg ligt de verdeling tussen het rijdend en niet-rijdend personeel op 90%-10%. Het rijdend personeel laat een daling van 11,8% zien, terwijl het niet-rijdend personeel met 13,6% afnam.

tabel 2 Aantal rijdend personeel voor de coronacrisis en nu

	<i>Voor</i>	<i>Nu</i>	<i>Vershil absoluut</i>	<i>Vershil %</i>
Contracten fulltime onbepaalde tijd	1.325	1.230	-95	-7%
Contracten fulltime bepaalde tijd	329	196	-133	-40%
Contracten parttime onbepaalde tijd	2.014	2.137	123	6%
Contracten parttime bepaalde tijd	457	375	-82	-18%
MUP-contracten (0-uren contracten)	745	535	-210	-28%
Uitzendkracht/gedetacheerd	872	589	-283	-32%
<b>Totaal</b>	<b>5.742</b>	<b>5.062</b>	<b>-680</b>	<b>-11,8%</b>

Bij het niet rijdend-personeel is de grootste daling in absolute aantallen bij parttime contracten van bepaalde tijd (-26), uitzendkrachten/gedetacheerd (-20), MUP-contracten (-18) en fulltime contracten voor onbepaalde tijd (-16). In relatieve zin is de daling het grootst bij MUP (-58%) en uitzendkracht/gedetacheerd (-48%).





tabel 3 Aantal niet-rijdend personeel voor de coronacrisis en nu

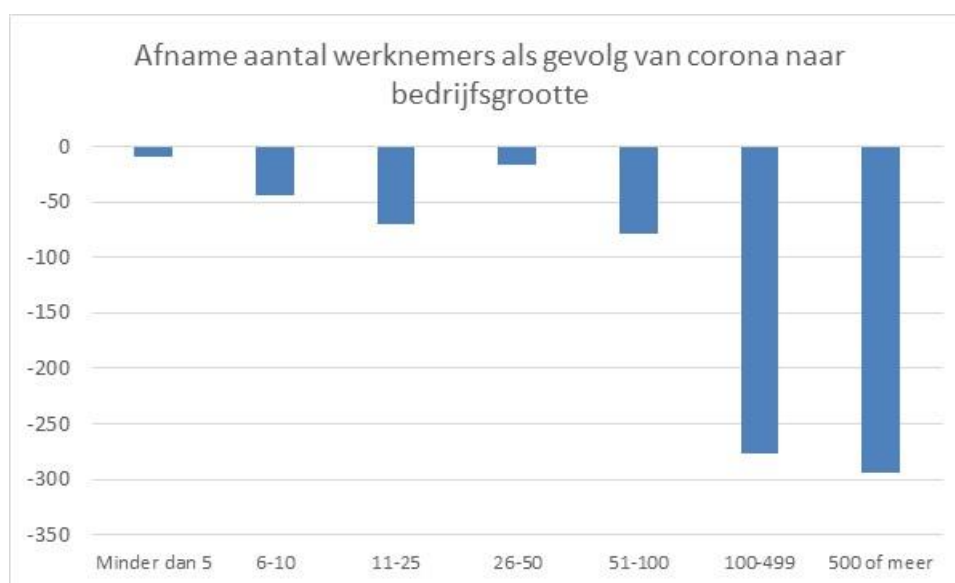
	Voor	Nu	Verskil absoluut	Verskil %
Contracten fulltime onbepaalde tijd	266	250	-16	-6%
Contracten fulltime bepaalde tijd	23	22	-1	-4%
Contracten parttime onbepaalde tijd	233	224	-9	-4%
Contracten parttime bepaalde tijd	69	43	-26	-38%
MUP-contracten (0-uren contracten)	31	13	-18	-58%
Uitzendkracht/gedetacheerd	42	22	-20	-48%
<b>Totaal</b>	<b>664</b>	<b>574</b>	<b>-90</b>	<b>-13,6%</b>

Het UWV gaat uit van een toename van de WW-aanvragen in de sector vervoer & logistiek van 15.498 in december 2019 naar 16.709 een jaar later (+8%). Vooral in april 2020 piekte het aantal nieuwe WW-aanvragen.

### Afname aantal werknemers naar soort bedrijf

Onderzocht is wat de bedrijfsgrootte van de ondernemingen is die afscheid hebben moeten nemen van werknemers. Vooral grote bedrijven hebben afscheid van veel werknemers moeten nemen, namelijk bedrijven met 100 of meer werknemers zijn verantwoordelijk voor 72% van de werknemers van wie afscheid is genomen (zie figuur 9). Niet onlogisch want bij deze bedrijven werken ook de meeste werknemers.

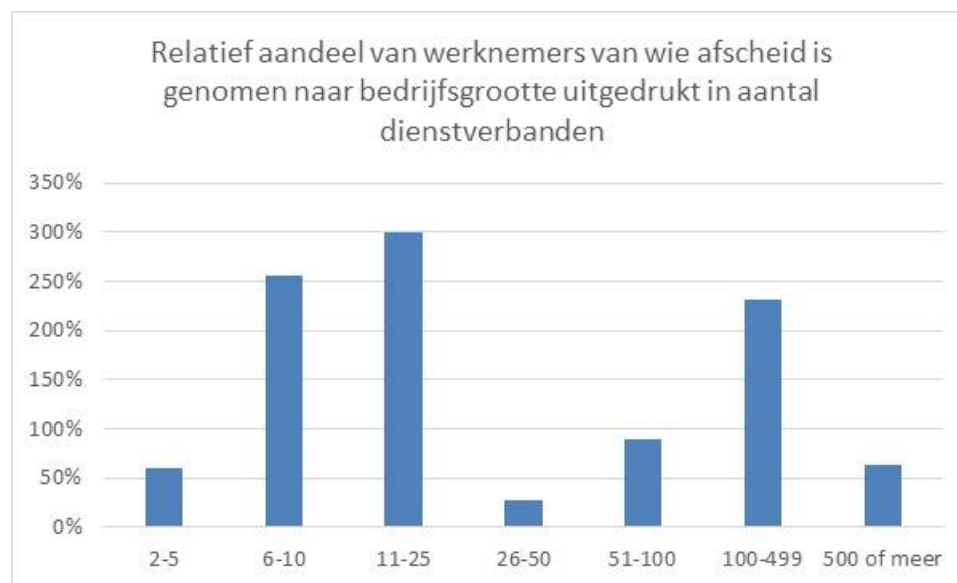
figuur 9 Afname aantal werknemers als gevolg van corona naar bedrijfsgrootte



Om meer te zeggen over de bedrijfsgrootte van bedrijven waar relatief gezien het meeste aantal werknemers afscheid heeft genomen, is het aantal werknemers van wie afscheid is genomen afgezet naar de bedrijfsomvang van de bedrijven uitgedrukt in aantal dienstverbanden. Bij een score van 100% zijn er evenveel werknemers afgevoerd als op basis van de omvang van die groep was te verwachten. Vooral in de bedrijven van 6 t/m 10 en 11 t/m 25 en 100 tot 500 zijn relatief veel mensen uitgestroomd (zie figuur 10).



figuur 10 Relatief aandeel van werknemers van wie afscheid is genomen afgezet naar de bedrijfsomvang van de bedrijven uitgedrukt in aantal dienstverbanden



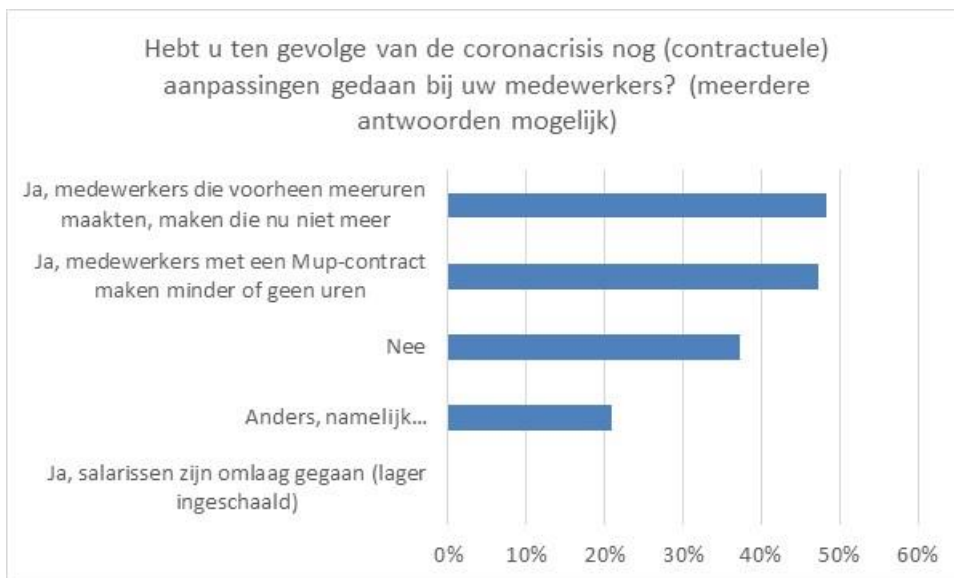
### Contractuele aanpassingen

Op de vraag of er nog (contractuele) aanpassingen zijn gedaan bij medewerkers, antwoordt 37% van de bedrijven ontkennend (zie figuur 11). Ter vergelijking in juni 2020 betrof dit nog de helft. Dit betekent dat door het voortduren van de coronacrisis nu meer bedrijven contractuele aanpassingen zijn gaan doorvoeren dan grofweg een half jaar geleden.

Bijna de helft van de bedrijven geeft aan dat medewerkers die voorheen meeruren maakten, die nu niet meer maken. Tevens geeft 47% van de bedrijven aan dat medewerkers met een MUP-contract minder of geen uren meer maken. Het geen of minder beroep doen op de Muppers wordt ook in de diepte-interviews aangegeven. Geen enkel bedrijf heeft gekort op de salarissen door mensen lager in te schalen. Tijdens de diepte-interviews gaven de bedrijven aan dat geprobeerd wordt om alle werknemers hun contracturen te laten werken. Het werk wat er is, wordt zoveel als mogelijk gelijkmatig over de werknemers verdeeld. Aangezien het werk gemiddeld genomen lager is dan de som van de contracturen, wordt er momenteel inefficiënt gewerkt en is er leegloop. Uit de diepte-interviews blijkt dat werknemers circa 25% leegloopuren hebben. Ook zitten bij de bedrijven actief in het leerlingenvervoer de chauffeurs die dit leerlingenvervoer rijden thuis. Toen de scholen weer opstartten sinds 8 februari zijn zij weer aan het werk gegaan.



figuur 11 Contractuele aanpassingen bij medewerkers als gevolg van coronacrisis



Ongeveer 35% van de bedrijven gaat op de langere termijn niets veranderen aan het personeelsbeleid. Ongeveer 33% van de bedrijven geeft aan minder snel contracten voor onbepaalde tijd af te sluiten en 21% geeft aan te gaan werken met een grotere flexibele schil (zie figuur 12).

figuur 12 Aanpassingen aan personeelsbeleid op langere termijn



### Toekomstverwachtingen

Bijna 19% van de bedrijven verwacht dat de werkgelegenheid in 2021 weer aantrekt. Ongeveer 37% van de bedrijven verwacht vanaf begin 2022 weer groei van de werkgelegenheid en 21% verwacht dat vanaf medio 2022. Bijna 7% verwacht pas groei van de werkgelegenheid in 2023. Een aantal ondernemers (16%) verwacht helemaal geen groei meer van de werkgelegenheid, zie figuur 13.



figuur 13 Verwachting groei van de werkgelegenheid per periode



Ondanks deze groeiverwachting, denken de meeste geïnterviewde ondernemers dat de werkgelegenheid van pre-corona niet meer gehaald gaat worden of pas op z'n vroegst vanaf 2025.

Ook is gekeken naar de groeiverwachting van bedrijven waar werknemers hun baan zijn verloren (zie figuur 14). Ruim 33% van de werknemers, van wie afscheid is genomen, werkte bij een bedrijf dat alweer in 2021 groei van de werkgelegenheid verwacht en nog eens 32% van de werknemers werkte bij een bedrijf dat in de eerste helft van 2022 groei van de werkgelegenheid voorspelt. Daar komt nog eens 31% van de werknemers, van wie afscheid is genomen, bij die werkte bij een bedrijf dat groei verwacht in de tweede helft van 2022. Dat betekent dat 96% van de werknemers, van wie afscheid is genomen, werkte bij een bedrijf dat binnen maximaal twee jaar weer mensen nodig heeft.

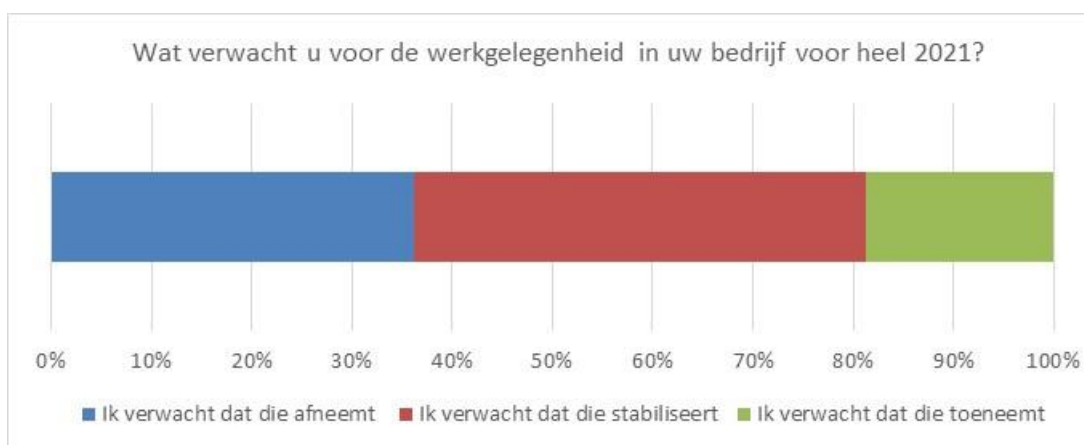


figuur 14 Verwachting groei van de werkgelegenheid per periode bij bedrijven naar aantal werknemers die hun baan verloren zijn



Uit figuur 13 bleek al dat ongeveer 19% van de bedrijven in 2021 groei van de werkgelegenheid verwacht. Daar staat tegenover dat ongeveer 36% van de ondernemers een afname van de werkgelegenheid in 2021 verwacht en de overige 45% verwacht stabilisatie, zie figuur 15. Deze verwachtingen per januari 2021 zijn vergelijkbaar met de verwachtingen anno juni 2020. Toen gaf 37% van de ondernemers aan een afname van de werkgelegenheid in de nabije toekomst te verwachten en 21% een toename.

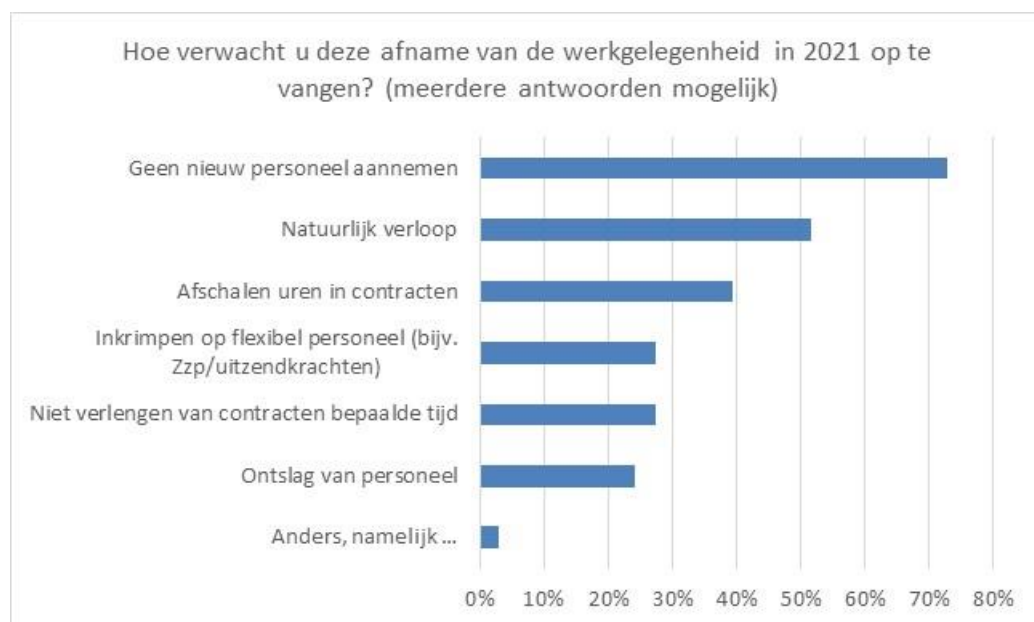
figuur 15 Verwachtingen ten aanzien van werkgelegenheid in 2021



Hoe vangen de ondernemers die aangegeven hebben een afname van de werkgelegenheid in 2021 te verwachten, deze afname op? Uit figuur 16 blijkt dat ze dat doen door geen nieuw personeel aan te nemen (73%), door natuurlijk verloop (52%), door afschalen uren in contracten (39%), door inkrimpen op flexibel personeel (27%), door niet verlengen van contracten bepaalde tijd (27%) en door ontslag van personeel (24%). Deze zelfde resultaten bleken ook uit de diepte-interviews.



figuur 16 Verwachtingen hoe afname van werkgelegenheid op te vangen (n = 33)

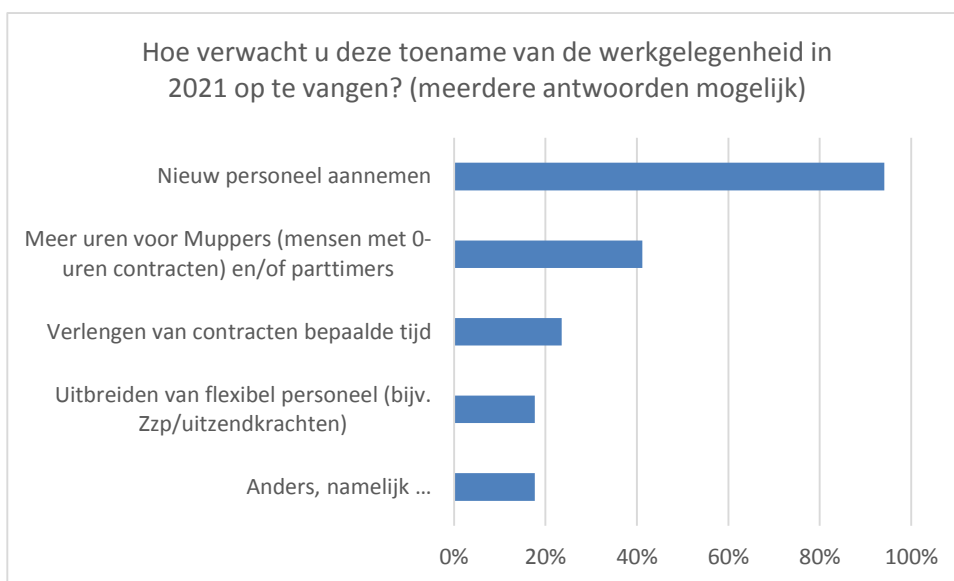


Sectorbreed gaat het om 216 contracten waarbij uren worden afgeschaald met een gemiddelde afschaling van 19 uur per contract, totaal dus 4.104 uur. Verder gaat het om 148 flexibele personeelsleden op wie wordt ingekrompen, 96 contracten van bepaalde tijd die niet verlengd worden en 36 medewerkers die ontslagen zullen worden in 2021. In totaal treft dit dus 496 werknemers.

Hoe vangen de ondernemers die aangegeven hebben een toename van de werkgelegenheid in 2021 te verwachten, deze toename op? Uit figuur 17 blijkt dat ze dit voornamelijk doen door nieuw personeel aan te nemen (94%). Ook worden meer uren voor Muppers en/of parttimers (41%), verlengen van contracten bepaalde tijd (24%) en uitbreiden van flexibel personeel (18%) genoemd.



figuur 17 Verwachtingen hoe toename van de werkgelegenheid in 2021 op te vangen



Sectorbreed gaat het om 536 nieuwe medewerkers die naar verwachting zullen worden aangenomen, 192 Muppers en/of parttimers van wie het urencontract wordt verhoogd met een gemiddelde toename van ongeveer 17 uur per contract (totaal 3.264 uur), 140 contracten van bepaalde tijd die verlengd zullen worden en het aannemen van 36 flexibele personeelsleden. In totaal gaat het dus om 904 werknemers.

### Nieuwe contracten

Uit de diepte-interviews blijkt dat in nieuwe aanbestedingen het risico van corona volledig bij de opdrachtnemer wordt gelegd. In de inschrijving moet corona dus 'berekend' worden. Hiermee pleiten opdrachtgevers zich dus vrij van het betalen van een continuïteitsbijdrage. Het bewezen instrument om personeel in dienst te houden, lijkt hiermee te vervallen en dus neemt het risico toe dat dit samen met de te verwachte overheidsbezuinigingen in de nabije toekomst zal leiden tot meer mensen van wie afscheid genomen zal moeten worden.

## 3.5 Oplossingsrichtingen

Uit de enquête is gebleken dat 41% van de bedrijven als gevolg van de coronacrisis boventallig geworden personeel heeft. Gezien de tweede lockdown waarmee de taxisector anno januari 2021 te maken heeft, lijkt dit cijfer aan de lage kant. Vandaar dat in de diepte-interviews hierover is doorgevraagd. Wat blijkt, is dat alle geïnterviewde partijen in 2020 hebben afgeschaald in personeel (en ook in andere kosten). Het aantal personeelsleden ligt in lijn met de hoeveelheid werk dat er tot de tweede lockdown van 15 december 2020 was. Dat betekent dat de bedrijven geen boventallig personeel hadden tot aan de tweede lockdown. Echter bij doorvraag blijkt dat het leerlingenvervoer momenteel weer stilstaat (overigens rijdt nu ongeveer 30% tot 40% wel in tegenstelling tot de eerste lockdown, toen het nagenoeg volledig was stilgevallen) en dat chauffeurs die leerlingenvervoer rijden, thuis zitten. Echter deze mensen worden niet als boventallig gezien, omdat er geen afscheid van hen genomen kan worden, omdat ze weer hard nodig zijn als straks<sup>10</sup> de (basis)scholen weer open

<sup>10</sup> Ten tijde van de enquête en diepte-interviews was het nog niet zeker dat de scholen weer open zouden gaan. Nu is bekend dat sinds 8 februari de basisscholen weer open zijn.



gaan. In andere deelmarkten is iets soortgelijks aan de hand, alleen iets minder duidelijk. Daarbij komt ook nog eens dat er een nieuw protocol in werking is getreden, waarin staat dat minder mensen tegelijkertijd per taxi vervoerd mogen worden. Dit heeft tot gevolg dat er ondanks het weggevallen volume toch weer meer ritten en chauffeurs nodig zijn. Het werk wordt dus minder efficiënt uitgevoerd. Als gevolg van het feit dat het personeel dus direct weer nodig is als het werk aantrekt en het huidige werk gelijkmatig verdeeld wordt over alle personeelsleden hebben veel bedrijven in de enquête aangegeven geen boventallig personeel te hebben, maar in werkelijkheid hebben de meeste bedrijven wel boventallig personeel. Ze ervaren het dus anders. Nog een andere reden dat relatief weinig bedrijven aangeven boventallig personeel te hebben, heeft met de continuïteitsbijdrage en NOW-regelingen te maken, zoals uit de diepte-interviews is gebleken. Het personeel heeft misschien wel te weinig werk (en is dus in die zin boventallig) maar de bedrijven worden hiervoor gecompenseerd. Dat is ook de hele gedachte achter deze regelingen om personeel in dienst te houden voor het moment dat het werk weer aantrekt. Vandaar dat sommige bedrijven die personeelsleden niet als boventallig zien.

Bijna driekwart van de bedrijven met boventallig personeel geeft aan dat ze afscheid moeten nemen van dit personeel, want anders komt de continuïteit in gevaar. Slechts 5% denkt niet dat de continuïteit van het bedrijf in gevaar komt als het boventallig personeel wordt behouden (zie figuur 18).

Ondanks dat bedrijven aangeven afscheid te moeten nemen van boventallig personeel, is 65% bereid het boventallig personeel in dienst te houden zolang ze door opdrachtgevers worden doorbetaald en 57% is bereid het personeel te behouden zolang de NOW-regeling bestaat. Daarentegen is slechts 16% van de bedrijven bereid boventallig personeel in dienst te houden op eigen kosten (zie figuur 18).

Ongeveer 84% van de bedrijven met boventallig personeel geeft aan graag gebruik te maken van de regeling voor deeltijd-WW voor (een deel van) de werknemers met leegloop. Niemand is het hier 'zeer mee oneens' en slechts 5% is het hier 'mee oneens'. Bij deeltijd-WW blijft de werknemer volledig in dienst, terwijl het werk van de werknemer tot maximaal de helft van het aantal uren wordt teruggebracht. Voor de niet-gewerkte uren krijgt de werknemer een WW-uitkering (zie figuur 18).

Ook over het onderbrengen van boventallig personeel bij een ander bedrijf via collegiale uitleen zijn veel bedrijven positief. Bijna 76% van de bedrijven is hiertoe bereid. Bij collegiale uitleen worden werknemers tijdelijk uitgeleend aan een andere werkgever zonder winstoogmerk (maximaal tegen loonkosten en een kleine opslag) (zie figuur 18).

Minder dan de helft van de bedrijven (49%) is positief over het idee om samen met collega's een arbeidspool op te bouwen en te onderhouden. Bijna 22% is hier zelfs negatief over. Een arbeidspool is arbeidspotentieel waarmee men de wisselingen in de personeelsbehoefte van bedrijven kan opvangen binnen de sector (zie figuur 18). De belangrijkste reden tegen een arbeidspool die uit de diepte-interviews blijkt, is mogelijke weerstand bij personeel om van werkgever te wisselen.

Iets meer dan de helft van de bedrijven (57%) is bereid werk naar werk trajecten aan te bieden. Niemand is het hier 'zeer mee oneens'. Een grote groep (32%) staat hier neutraal in (zie figuur 18). Uit de diepte-interviews blijkt dat veel bedrijven hier ervaring mee hebben, zij het andersom. Via werk naar werk trajecten krijgen bedrijven namelijk

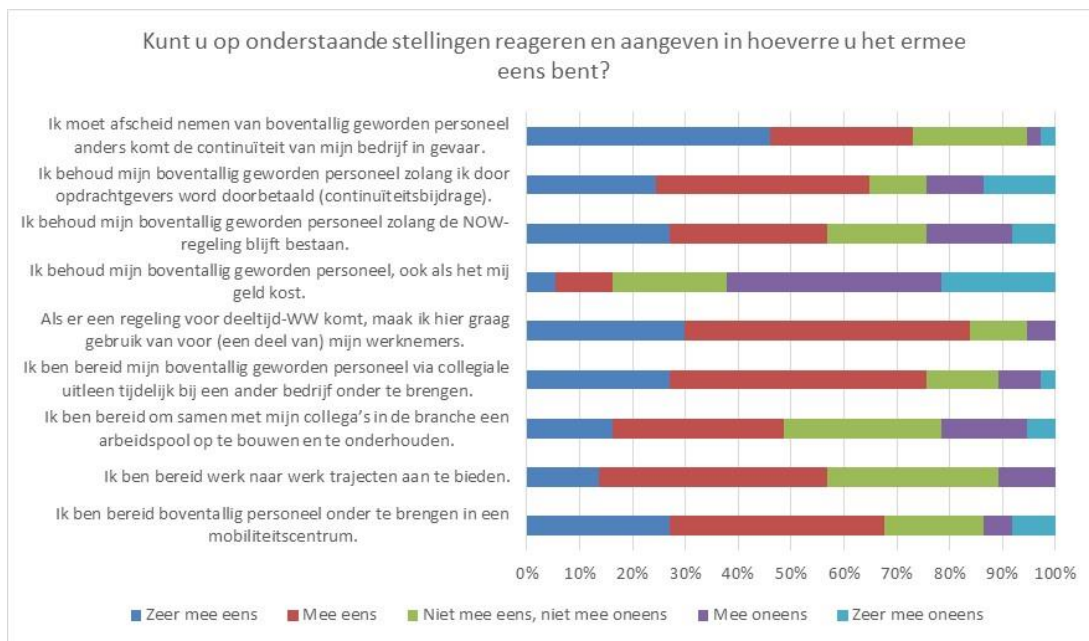




ook personeelsleden vanuit andere sectoren aangeboden en ze zijn hierover (gematigd) positief.

Twee derde van de bedrijven is bereid om boventallig personeel onder te brengen in een door Sociaal Fonds Mobiliteit opgericht mobiliteitscentrum om zo voor dit personeel een andere werkgever te vinden. Ongeveer 14% van de bedrijven is hier niet toe bereid. Een mobiliteitscentrum brengt werkzoekenden en werkgevers bij elkaar in de sector en zorgt voor instroom en duurzame inzetbaarheid van vakbekwaam personeel (zie figuur 18). De rol die men voor Sociaal Fonds Mobiliteit ziet, is om hierin de regie te nemen. Dit zou in eerste instantie eenvoudig en snel moeten worden opgezet, bijvoorbeeld met een goede website ondersteund met een back-office.

figuur 18 Bereidheid tot deelname aan inspanningen om personeel voor de sector te behouden.



### Kostenindicatie

Voor de deeltijd-ww is voor de 500 werknemers een kosteninschatting gemaakt uitgaande van 50% ww (en dus 50% nog in dienst). Een chauffeur werkt gemiddeld 1924 uur per jaar en het SV-loon is dan €41.500 per jaar. Aangezien er twee jaar zijn te overbruggen is het percentage waarop de werknemer recht heeft 70,4% van het SV-loon. In totaal kost deze regeling dus grofweg  $(500 * 41.500 * 50\% * 70,4 =)$  €7,3 miljoen.

De kosten voor het opzetten van een mobiliteitscentrum is sterk afhankelijk van de wensen.



## 4 Conclusies en aanbevelingen

### 4.1.1 Conclusies

De belangrijkste vraag in dit onderzoek is: *voor hoeveel werknemers en voor welke duur moeten oplossingen voor behoud van de werkgelegenheid in het zorg- en taxivervoer worden gerealiseerd?*

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat de werkgelegenheid als gevolg van corona met 12,0% is gedaald. Ter vergelijking in juni 2020 was de daling nog 8,5%. Vertaald naar de gehele sector uitgaande van 25.911 werknemers, die voor de coronacrisis werkzaam waren, betekent dit een absolute daling van 3.109 werknemers die in 2020 uit de sector zijn gestroomd. Dit betekent dat er nu al dit aantal werknemers de sector heeft verlaten en dat als de volumes weer aantrekken tot pre-coronaniveau, naar verwachting rond 2025, dit aantal mensen weer zal moeten worden geworven met alle kosten die daarbij horen. Daarbij is de zorgvervoer- en taxisector een vergrijsde sector, waardoor in de komende jaren sowieso veel werknemers (ongeveer 4.000 tot 2025<sup>11</sup>) vanwege pensionering zullen uitstromen.

Verrekend naar de hele sector verliezen naar verwachting in 2021 nog eens 496 werknemers hun baan. Dit betekent dat bijna 500 werknemers extra de sector zullen uitstromen indien er geen oplossingen komen om ze voor de sector te behouden. **Oplossingen voor behoud van de werkgelegenheid in de zorgvervoer- en taxisector moeten dus snel komen.** Naar verwachting zullen in 2021 ruim 900 extra werknemers nodig zijn in de zorgvervoer- en taxisector.

**In totaal gaat het dus om ongeveer 3,5 duizend werknemers in de zorgvervoer- en taxisector, waarvoor oplossingen nodig zijn om ze voor de sector te behouden.** Naast dat het belangrijk is voor deze mensen om met oplossingen voor personeelsbehoud te komen, is het ook cruciaal voor de sector, omdat er pre-corona namelijk al een tekort aan werknemers was en vanwege pensionering tot 2025 4.000 zullen uitstromen.

Zonder de NOW-regeling en de continuïteitsbijdrage zou het aantal werknemers dat hun baan zou hebben verloren veel hoger liggen. Waar nu vooral werknemers met contracten van bepaalde tijd hun baan hebben verloren doordat het contract niet werd verlengd, zouden anders collectieve ontslagrondes hebben plaatsgevonden. Naar verwachting zou de inkrimping van het personeel zonder deze regelingen op het niveau van de volumedalingen (gemiddeld 37% in 2020) hebben gelegen. Vertaald naar aantal werknemers zou dit om ruim 9,5 duizend gaan, oftewel bijna 6,5 duizend werknemers meer van wie afscheid zou zijn genomen, dan nu het geval is. Deze regelingen doen dan ook goed hun werk om werknemers voor de sector te behouden en om bedrijven door de crisis te helpen. **Echter in 2021 zullen de continuïteitsbijdrage en de NOW-betalingen niet op het zelfde niveau liggen als in 2020. De verwachting is dan ook dat de problemen nog groter zullen worden.**

Vanaf dit jaar wordt alweer een positieve balans in de behoefte aan personeel verwacht. Oplossingen om de 3,5 duizend personeelsleden voor de sector te behouden zullen

---

<sup>11</sup> In 2019 was bijna 25% van de werknemers in de sector 61 jaar of ouder. Naar verwachting stromen er jaarlijks 1.000 werknemers vanwege pensionering de sector uit. Tot 2025 gaat het dus om ongeveer 4.000 werknemers.



ongeveer twee jaar hoeven duren, omdat 96% van de bedrijven verwacht binnen twee jaar weer groei van de werkgelegenheid te verwachten.

Ook is gekeken naar het soort bedrijven waarvoor oplossingen in het behoud van de werkgelegenheid nodig zijn. Vooral grote bedrijven hebben afscheid van werknemers moeten nemen. In alle type zorg- en taxivervoer is afscheid van werknemers genomen. De meesten zijn bij bedrijven actief in dagbesteding, leerlingenvervoer, WMO/regio vervoer, ziekenvervoer, zakelijk vervoer, vervoer jeugdwet en luchthavenvervoer uitgestroomd. Onderaannemers worden harder geraakt dan bedrijven actief in het zorg- en taxivervoer die zelf de contracten met opdrachtgevers hebben.

tabel 4 Samenvattende tabel ontwikkeling werkgelegenheid

	<i>Aantal</i>	<i>Percentage t.o.v. pre-corona</i>
Verwachte afname werkgelegenheid indien geen steunmaatregelen	-9.587	-40,0%
Afname werkgelegenheid in 2020 als gevolg van corona	-3.109	-12,0%
Verwachte afname werkgelegenheid in 2021 als gevolg van corona	-496	-1,9%
Verwachte toename werkgelegenheid in 2021	+904	+3,5%
Uitstroom sector als gevolg van vergrijzing tot 2025	-4.000	-24,5%

Tevens blijken uit dit onderzoek de volgende conclusies:

- Uit een enquête onder bedrijven actief in het zorg- en taxivervoer (n=91) blijkt dat bedrijven actief in het luchthavenvervoer (-65%), het zakelijk vervoer (-52%) en de consumentenmarkt (-50%) in 2020 de hoogste omzetsdalingen hebben gehad en dus door de coronacrisis het hardst zijn geraakt. Het zorgvervoer kent ook aanzienlijke omzetsdalingen, maar op een lager niveau dan de zakelijke/consumentenmarkt.
- Ten tijde van de lockdown van 16 maart tot 8 juni 2020 werd juist het zorgvervoer het hardst geraakt.
- De meeste bedrijven verwachten dat de problemen door corona in 2021 nog niet zijn opgelost en voorzien omzetsdalingen ten opzichte van 2019. Bedrijven actief in het zorgvervoer verwachten lagere omzetsdalingen in 2021 dan de weggevallen omzet in 2020. Zij voorzien dus enigszins herstel van de omzet. Bedrijven actief in de zakelijke/consumentenmarkt verwachten in 2021 juist nog hogere omzetsdalingen dan de weggevallen omzet in 2020.
- Alle geïnterviewde partijen geven aan dat ze zonder de steunmaatregelen of faillissement zouden hebben aangevraagd voor (een deel van) het bedrijf of massaontslag onvermijdelijk zou zijn geweest. Hieruit blijkt het grote belang van de steunmaatregelen.
- Het gebruik van de verschillende NOW-regelingen neemt langzaam af.
- De zakelijke/consumentenmarkt ontvangt geen continuïteitsbijdrage, veel bedrijven actief in het zorgvervoer wel. De meeste opdrachtgevers die doorbetalen, betalen een continuïteitsbijdrage van 70% tot 80%. In de meeste vervoersmarkten zijn nog geen afspraken over een continuïteitsbijdrage voor 2021. Alleen in het regio/WMO en leerlingenvervoer geven sommige bedrijven aan dat de continuïteitsbijdrage ook (voor een deel van het jaar) in 2021 doorloopt.
- Zonder steunmaatregelen zouden bedrijven faillissement hebben aangevraagd voor (een deel van) het bedrijf of zou massaontslag onvermijdelijk zijn geweest. Hieruit blijkt het grote belang van de steunmaatregelen. Wel vinden



onderaannemers, dus die rijden in opdracht van andere vervoerders, dat de continuïteitsbijdrage niet altijd op de goede plek komt of soms te laat. Doordat nog niet bekend is hoeveel continuïteitsbijdrage onderaannemers krijgen, is het voor hen onmogelijk om de eindafrekening voor de NOW op te maken.

- Door het voortduren van de coronacrisis zijn nu meer bedrijven contractuele aanpassingen gaan doorvoeren dan grofweg een half jaar geleden. Bijna de helft van de bedrijven geeft aan dat medewerkers die voorheen meeruren maakten, die nu niet meer maken en dat medewerkers met een MUP-contract minder of geen uren meer maken.
- Aangezien het werk gemiddeld genomen lager is dan de som van de contracturen, wordt er momenteel inefficiënt gewerkt en is er leegloop. Uit de diepte-interviews blijkt dat werknemers circa 25% leegloopuren hebben.
- De afname van de werkgelegenheid is relatief iets groter bij niet-rijdend personeel dan bij rijdend-personeel.
- Vooral kleine bedrijven zijn negatief over de groeiverwachting van de werkgelegenheid in de komende jaren.
- Een afname van de werkgelegenheid wordt opgevangen door geen nieuw personeel aan te nemen (73%), natuurlijk verloop (52%), afschalen uren in contracten (39%), niet verlengen van contracten bepaalde tijd (27%), inkrimpen op flexibel personeel (27%) en door ontslag van personeel (24%).
- In nieuwe aanbestedingen wordt het risico van corona volledig bij de opdrachtnemer gelegd. In de inschrijving moet corona dus 'berekend' worden. Hiermee pleiten opdrachtgevers zich dus vrij van het betalen van een continuïteitsbijdrage. Het bewezen instrument om personeel in dienst te houden, lijkt hiermee te vervallen en dus neemt het risico toe dat dit samen met de te verwachte overheidsbezuinigingen in de nabije toekomst zal leiden tot meer mensen van wie afscheid genomen zal moeten worden.
- Ruim 41% van de bedrijven geeft aan als gevolg van de coronacrisis boventallig personeel te hebben. Het werkelijke percentage ligt hoger, doordat bedrijven een continuïteitsbijdrage en NOW ontvangen en daarmee gecompenseerd worden voor hun boventallig personeel. Bijna driekwart van de bedrijven met boventallig personeel geeft aan dat ze afscheid moeten nemen van dit personeel, want anders komt de continuïteit in gevaar. Slechts 5% denkt niet dat de continuïteit van het bedrijf in gevaar komt als het boventallig personeel wordt behouden.
- Ondanks dat bedrijven aangeven afscheid te moeten nemen van boventallig personeel, is 65% bereid het boventallig personeel in dienst te houden zolang ze door opdrachtgevers worden doorbetaald en 57% is bereid het personeel te behouden zolang de NOW-regeling bestaat. Daarentegen is slechts 16% van de bedrijven bereid boventallig personeel in dienst te houden op eigen kosten.
- De meeste bedrijven (84%) zijn bereid gebruik te maken van een regeling voor deeltijd-WW. 76% is bereid personeel via collegiale uitleen elders onder te brengen. 68% van de bedrijven is bereid om personeel onder te brengen in een mobiliteitscentrum en 57% om werk naar werk trajecten aan te bieden. Het samen met collega's opbouwen en onderhouden van een arbeidspool is met 49% het minst populair.



tabel 5 Samenvattende tabel draagvlak voor oplossingen

<i>Soort oplossingen</i>	<i>Percentage draagvlak</i>
Deeltijd-ww	84%
Collegiale uitleen	76%
Mobiliteitscentrum	68%
Werk-naar werk trajecten	57%
Arbeidspool opzetten met collega's	49%

#### 4.1.2 Aanbevelingen

- **Alles op alles moet worden gezet om de ruim drieduizend werknemers die al zijn afgevloeid aan de sector te blijven binden en de ongeveer vijfhonderd werknemers die in de komende periode hun baan dreigen te verliezen, voor de sector te behouden.** In dit kader is het boven-sectoraal conventant "werkperspectief" waar Sociaal Fonds Mobiliteit samen met Sectorfonds Luchtvaart, Stichting DOORZAAM (uitzendbranche), Stichting Zorg & Welzijn met de 14 zorgregio's en Wij Techniek (samen goed voor 950 duizend werknemers) het initiatief genomen heeft om samen te werken aan werkperspectief voor Nederland, ook erg lovenswaardig.
- Maar niet alleen boven-sectoraal moeten de problemen worden aangepakt. Bedrijven zijn positief over een mobiliteitscentrum die bedrijven bij elkaar brengt voor collegiale uitleentrajecten. Dit zal dan wel 'quick and dirty' moeten worden opgezet. Ook zou een mobiliteitscentrum in de toekomst ervoor kunnen zorgen dat voldoende werknemers worden opgeleid en via zij-instroom de sector binnenkomen om in te spelen op de groei van de werkgelegenheid na corona (t.o.v. de huidige situatie) en de uitstroom door pensionering op te vangen. Zo'n mobiliteitscentrum zou dan onder regie van Sociaal Fonds Mobiliteit kunnen functioneren.
- De noodzaak tot behoud van de continuïteitsbijdrage lijkt bij opdrachtgevers weg te ebben. KNV en de vakbonden zouden hier een sterke lobby op moeten blijven voeren.
- Nadenken over de voorwaarden van een voor werknemers en werkgevers gunstige deeltijd-ww regeling.
- Nadenken over de wenselijkheid om (tijdelijk) in de cao te regelen dat aan werknemers meer dan drie contracten van bepaalde tijd kunnen worden aangeboden of de pauze tussen contracten van bepaalde tijd worden verkort.



## Bijlage 1 **Vragenlijst online enquête**

### Onderdeel A: Algemeen

#### **Vraag 1**

In welke type **zorg- en taxivervoer** (andere vervoersvormen, zoals touringcarvervoer, moeten buiten beschouwing van deze vragenlijst blijven) bent u actief? (meerdere antwoorden mogelijk.)

- Ziekenvervoer
- Vervoer jeugdwet
- Dagbesteding vervoer (Wlz)
- Valys vervoer
- WMO/regio vervoer
- Leerlingenvervoer
- WSW-vervoer
- Huisartsenpost-vervoer (HAP)
- Zakelijk vervoer
- Luchthavenvervoer
- Consumentenmarkt (opstapmarkt en besteld vervoer)
- Anders, namelijk ...

*Wij willen alleen informatie van uw taxi-activiteiten. Als u ook andere voertuigen (zoals touringcars) inzet moet u die bij het beantwoorden van alle volgende vragen buiten beschouwing laten.*

#### **Vraag 2 (per aangevinkt vervoerstype van vraag 1)**

- a) Kunt u per type vervoer aangeven welk percentage van de omzet (zonder eventuele continuïteitsbijdragen) is weggevallen over heel 2020 als gevolg van corona (ten opzichte van de situatie van vóór corona)?
- b) Kunt u per type vervoer aangeven welk percentage van de omzet (zonder eventuele continuïteitsbijdragen) u verwacht dat gaat wegvallen in 2021 (ten opzichte van de situatie van vóór corona)?

#### **Vraag 3**

Hoeveel taxivoertuigen heeft u?

- 1
- 2-5
- 6-10
- 11-25
- 26-50
- 51-100
- 100 of meer



## Onderdeel B: Regelingen en betalingen

### **Vraag 4**

Maakt u of heeft u gebruik gemaakt van de NOW-regeling? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Ja, van NOW-1 (looptijd tot 1 juni 2020)
- Ja, van NOW-2 (looptijd tot 1 oktober 2020)
- Ja, van NOW-3 (looptijd tot 1 juli 2021)
- Nee, maar dat ben ik wel van plan
- Nee

### **Vraag 5**

Wordt u momenteel nog altijd doorbetaald door uw opdrachtgevers (continuïteitsbijdrage) voor de verschillende typen vervoer?

- Nee, ik ben nooit doorbetaald.
- Eerst wel, nu niet meer.
- Ja, door sommige opdrachtgevers
- Ja, door alle opdrachtgevers
- Anders, namelijk...

### **Vraag 5a (per aangevinkt vervoerstype van vraag 1 & 'ja, door sommige' bij vraag 5)**

U heeft aangegeven dat voor sommige typen vervoer een deel van de opdrachtgevers doorbetaalt. Welk percentage van de opdrachtgevers betaalt door?

### **Vraag 5b (per aangevinkt vervoerstype van vraag 1 & Ja bij vraag 5)**

Hoeveel betalen de opdrachtgevers die doorbetalen?

- Meer dan 80% van het omzetverschil
- 70 tot 80% van het omzetverschil
- 60 tot 70% van het omzetverschil
- 50 tot 60% van het omzetverschil
- Minder dan 50% van het omzetverschil
- Dit verschilt per opdrachtgever

### **Vraag 6 (alleen als ja bij vraag 5)**

Tot wanneer loopt/liep gemiddeld genomen de doorbetaling ongeveer?

- Meestal tot 1 juli 2020
- Meestal tot 1 september 2020
- Meestal tot het einde van het jaar 2020
- Meestal tot april 2021
- Meestal tot halverwege 2021
- Nog niet bekend, gesprekken lopen nog
- Anders, namelijk...



## Onderdeel C: Werkgelegenheid

### **Vraag 7**

Hieronder volgen een aantal vragen over uw medewerkers vóór de coronacrisis en nu. Per contractvorm vragen we u in de tabel het volgende in te vullen:

- Hoeveel medewerkers (uitgesplitst naar rijdend en niet-rijdend) had u **vóór** de coronacrisis in dienst of maakte u gebruik van?
- Hoeveel medewerkers (uitgesplitst naar rijdend en niet-rijdend) heeft u **nu** in dienst of maakt u gebruik van?

	Rijdend personeel	Niet-rijdend personeel
Contracten fulltime onbepaalde tijd		
Contracten fulltime bepaalde tijd		
Contracten parttime (incl. JUR) onbepaalde tijd		
Contracten parttime (incl. JUR) bepaalde tijd		
Mup-contracten (0-uren contracten)		
Zzp/freelance		

### **Vraag 8**

Hebt u ten gevolge van de coronacrisis nog (contractuele) aanpassingen gedaan bij uw medewerkers? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Nee
- Ja, medewerkers met een Mup-contract maken minder of geen uren
- Ja, medewerkers die voorheen meeruren maakten, maken die nu niet meer
- Ja, salarissen zijn omlaag gegaan (lager ingeschaald)
- Anders, namelijk...

### **Vraag 9**

Wat is het percentage ziekteverzuim in 2020?

Wat was het percentage ziekteverzuim in 2019?

### **Vraag 10**

Wat verwacht u voor de werkgelegenheid in uw bedrijf voor heel 2021?

- Ik verwacht dat die afneemt
- Ik verwacht dat die stabiliseert
- Ik verwacht dat die toeneemt

### **Vraag 11 (alleen als Vraag 10 = afname)**

Hoe verwacht u deze afname van de werkgelegenheid in 2021 op te vangen? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Natuurlijk verloop
- Geen nieuw personeel aannemen
- Niet verlengen van contracten bepaalde tijd
- Inkrimpen op flexibel personeel (bijv. Zzp/uitzendkrachten)
- Afschalen uren in contracten
- Ontslag van personeel
- Anders, namelijk...





**Vraag 12 (alleen als Vraag 11 = Niet verlengen van contracten bepaalde tijd, inkrimpen op flexibel personeel, afschalen uren in contracten OF ontslag van personeel)**

- 12a) Hoeveel contracten zult u dan naar verwachting niet verlengen in 2021?
- 12b) Hoeveel flexibel personeel gaat u dan naar verwachting op inkrimpen in 2021?
- 12c) Hoeveel contracten gaat u dan naar verwachting afschalen in uren in 2021?
- 12ci) Hoeveel uren per contract gaat u dan naar verwachting afschalen in 2021?
- 12d) Hoeveel medewerkers zult u dan naar verwachting ontslaan in 2021?

**Vraag 13 (alleen als Vraag 10 = toename)**

Hoe verwacht u deze toename van de werkgelegenheid in 2021 op te vangen? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Nieuw personeel aannemen
- Verlengen van contracten bepaalde tijd
- Uitbreiden van flexibel personeel (bijv. Zzp/uitzendkrachten)
- Meer uren voor Muppers (mensen met 0-uren contracten) en/of parttimers
- Anders, namelijk...

**Vraag 14 (alleen als Vraag 13 = Nieuw personeel aannemen, Verlengen van contracten bepaalde tijd, uitbreiden van flexibel personeel OF Meer uren voor Muppers en parttimers)**

- 14a) Hoeveel medewerkers zult u dan naar verwachting aannemen in 2021?
- 14b) Hoeveel contracten van bepaalde tijd gaat u dan naar verwachting verlengen in 2021?
- 14c) Hoeveel flexibel personeel gaat u dan naar verwachting aannemen in 2021?
- 14d) Hoeveel Muppers en/of parttimers gaat u dan naar verwachting het urencontract verhogen?
- 14di) Hoeveel uren per Mupper/parttimer gaat u dan naar verwachting verhogen in 2021?

**Vraag 15 (alleen als Vraag 10 = afname OF stabilisatie)**

U gaf aan dat de werkgelegenheid in 2021 afneemt of stabiliseert (afhankelijk maken van vraag 6). Vanaf wanneer verwacht u weer groei van de werkgelegenheid voor uw bedrijf?

- Vanaf begin 2022
- Vanaf medio 2022
- Vanaf 2023
- Vanaf 2024
- Vanaf 2025 of later
- Ik verwacht helemaal geen groei meer

**Vraag 16**

Zijn er nog zaken die u, nu u de coronacrisis meemaakt, gaat veranderen in uw personeelsbeleid op de langere termijn? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Grotere flexibele schil
- Minder snel contracten voor onbepaalde tijd afsluiten
- Meer contracten voor onbepaalde tijd afsluiten
- Verjonging van het personeel
- Ik ga niets veranderen
- Anders, namelijk...



## Onderdeel D: Mogelijke oplossingsrichtingen

### **Vraag 17**

Heeft u als gevolg van de coronacrisis boventallig geworden personeel?

- Ja
- Nee

### **Vraag 18 (alleen als bij vraag 17 "ja" is ingevuld)**

Kunt u op onderstaande stellingen reageren en aangeven in hoeverre u het ermee eens bent? (score 1-5: zeer mee eens – mee eens – niet mee eens, niet mee oneens – mee oneens – zeer mee oneens)

- Ik moet afscheid nemen van boventallig geworden personeel anders komt de continuïteit van mijn bedrijf in gevaar.
- Ik behoud mijn boventallig geworden personeel zolang ik door opdrachtgevers word doorbetaald (continuïteitsbijdrage).
- Ik behoud mijn boventallig geworden personeel zolang de NOW-regeling blijft bestaan.
- Ik behoud mijn boventallig geworden personeel, ook als het mij geld kost.
- Als er een regeling voor deeltijd-WW (*Bij deeltijd-WW blijft de werknemer volledig in dienst, terwijl het werk van de werknemer tot maximaal de helft van het aantal uren wordt teruggebracht. Voor de niet-gewerkte uren krijgt de werknemer een WW-uitkering*) komt, maak ik hier graag gebruik van voor (een deel van) mijn werknemers.
- Als het mogelijk is en mijn werknemers willen dit ook, dan ben ik bereid mijn boventallig geworden personeel via collegiale uitleen *Bij collegiale uitleen worden werknemers tijdelijk uitgeleend aan een andere werkgever zonder winstoogmerk (maximaal tegen loonkosten en een kleine opslag).*) tijdelijk bij een ander bedrijf onder te brengen.
- Ik ben bereid om samen met mijn collega's in de branche een arbeidspool (*Een arbeidspool is arbeidspotentieel waarmee men de wisselingen in de personeelsbehoefte van bedrijven kan opvangen binnen de sector*) op te bouwen en te onderhouden.
- Ik ben bereid werk naar werk trajecten aan te bieden.
- Ik ben bereid boventallig personeel onder te brengen in een door Sociaal Fonds Mobiliteit opgericht mobiliteitscentrum (*Een mobiliteitscentrum brengt werkzoekenden en werkgevers bij elkaar in de sector.*), om zo voor dit personeel een andere werkgever te vinden.

### **Vraag 19**

Wat voor alternatieven ziet u om uw boventallig geworden personeel toch **in dienst te houden**?

### **Vraag 20**

Wat voor mogelijkheden ziet u om boventallig geworden personeel **voor de sector** te behouden?



## Onderdeel E: Afsluiting

### **Vraag 21**

Kunt u op onderstaande stellingen reageren en aangeven in hoeverre u het ermee eens bent? (score 1-5: zeer mee eens – mee eens – niet mee eens, niet mee oneens – mee oneens – zeer mee oneens)

- Ik ben bang voor het voortbestaan van mijn bedrijf
- Als gevolg van het inkrimpen van het personeelsbestand denk ik dat ik cliënten/passagiers niet altijd de zorg en kwaliteit kan bieden die ze nodig hebben, wanneer de coronacrisis over is en de vraag naar vervoer weer toeneemt.

### **Vraag 22**

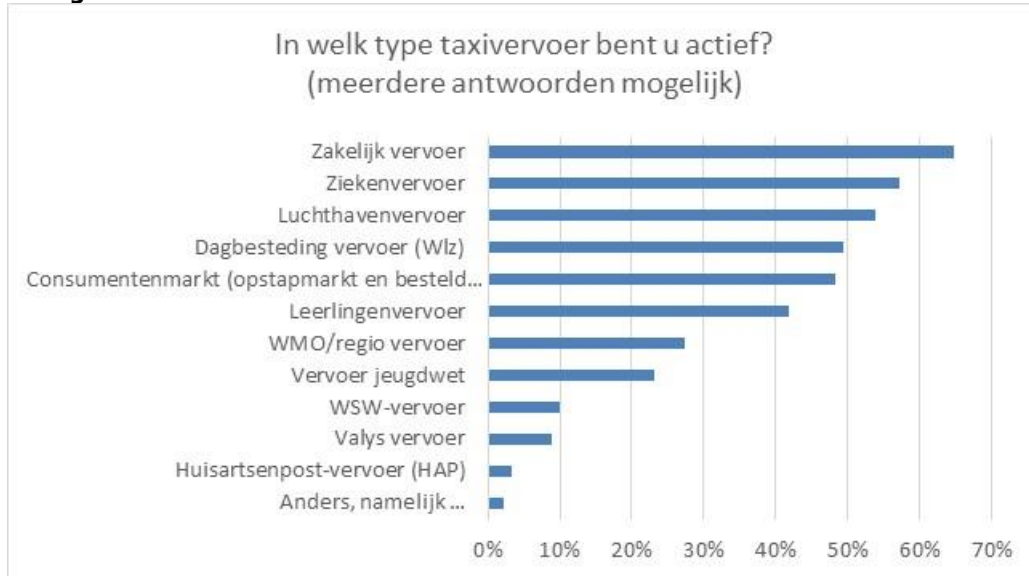
Mist u nog wat in deze vragenlijst of hebt u andere opmerkingen?



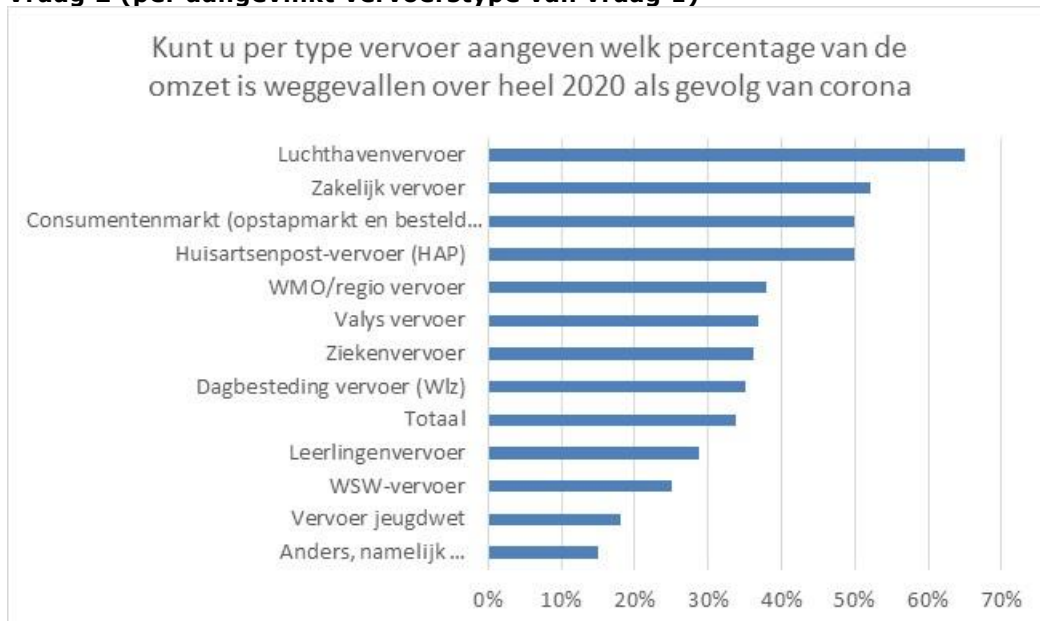
## Bijlage 2 Resultaten online enquête

### Onderdeel A: Algemeen

#### Vraag 1



#### Vraag 2 (per aangevinkt vervoerstype van vraag 1)



Gemiddelde over alle vervoerstypen: 34%

Mediaan over alle vervoerstypen: 20%

Standaarddeviatie over alle vervoerstypen: 34%



### Vraag 2a (per aangevinkt vervoerstype van vraag 1)

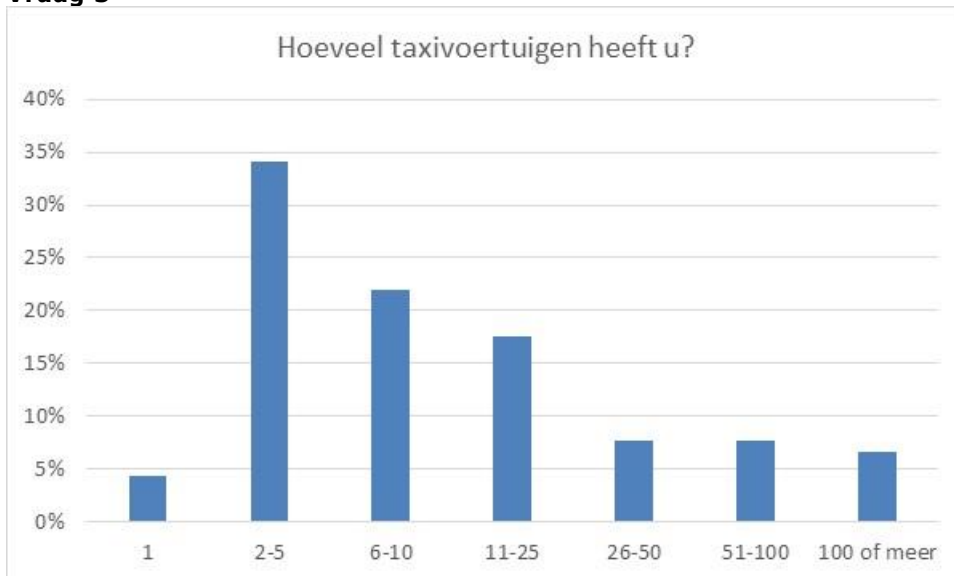


Gemiddelde over alle vervoerstypen: 38%

Mediaan over alle vervoerstypen: 30%

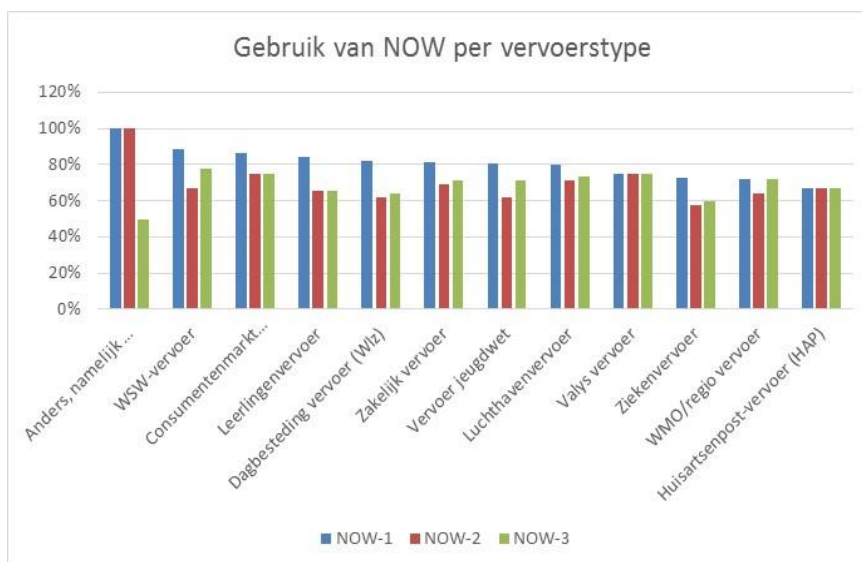
Standaarddeviatie over alle vervoerstypen: 30%

### Vraag 3

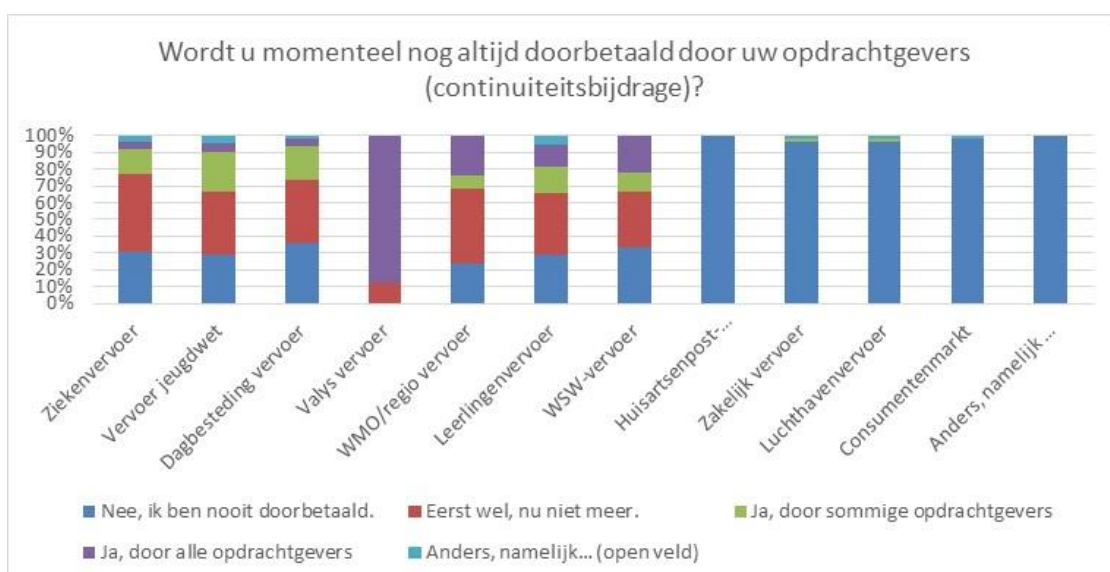


Onderdeel B: Regelingen en betalingen

Vraag 4



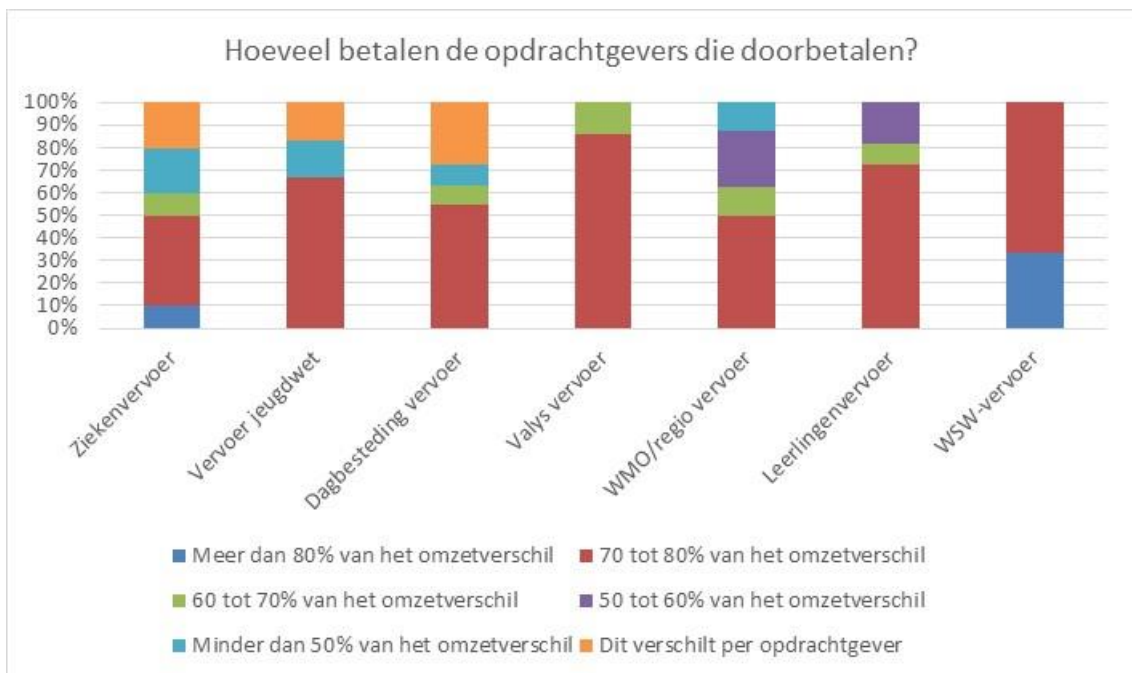
Vraag 5 (per aangevinkt vervoerstype van vraag 1)



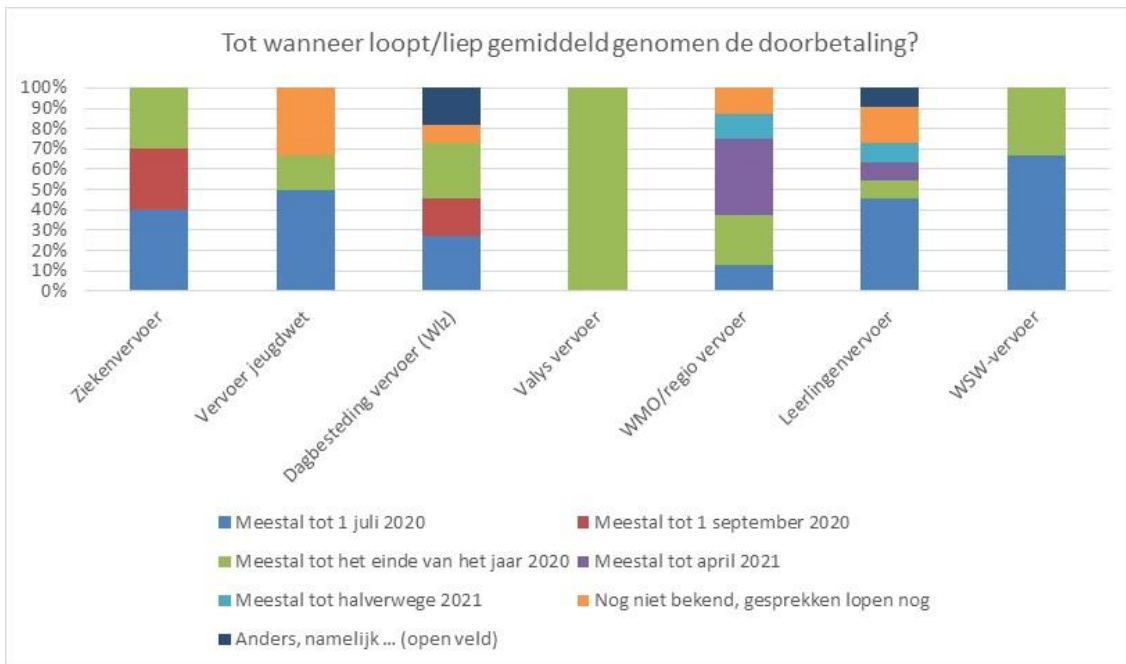
**Vraag 5a (per aangevinkt vervoerstype van vraag 1 & 'Ja, door sommige' bij vraag 5)**



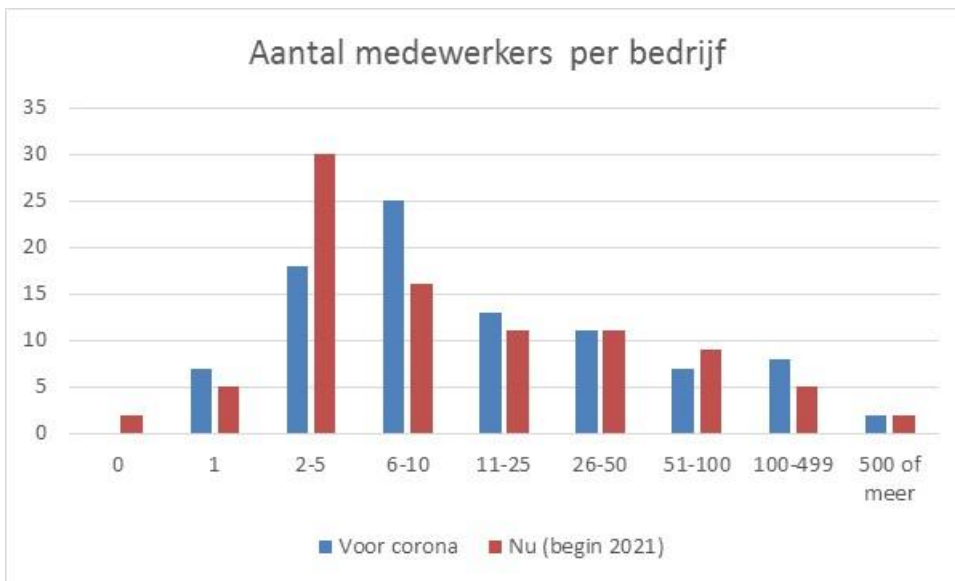
**Vraag 5b (per aangevinkt vervoerstype van vraag 1 & Ja bij vraag 5)**



**Vraag 6 (per aangevinkt vervoerstype van vraag 1 & Ja bij vraag 5)**



**Vraag 7**

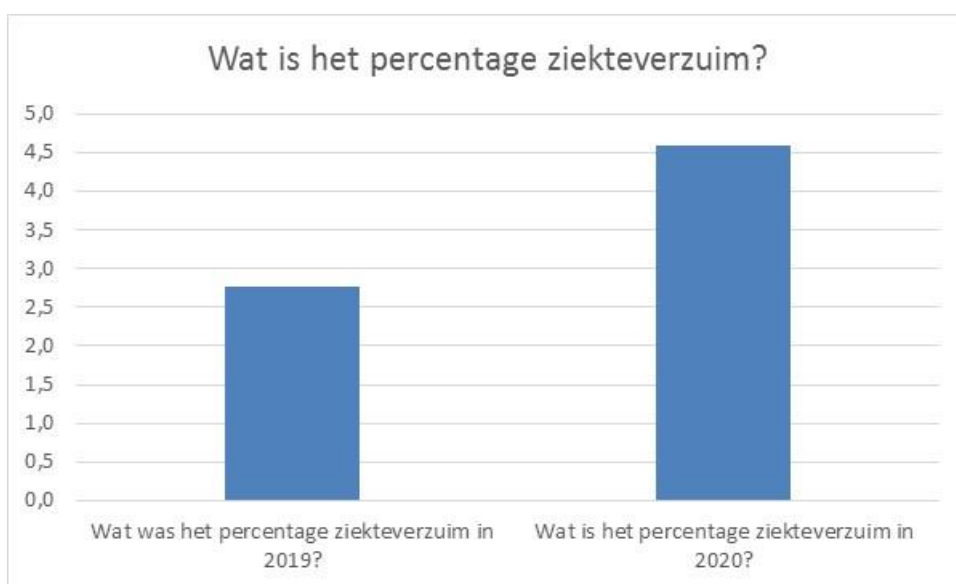




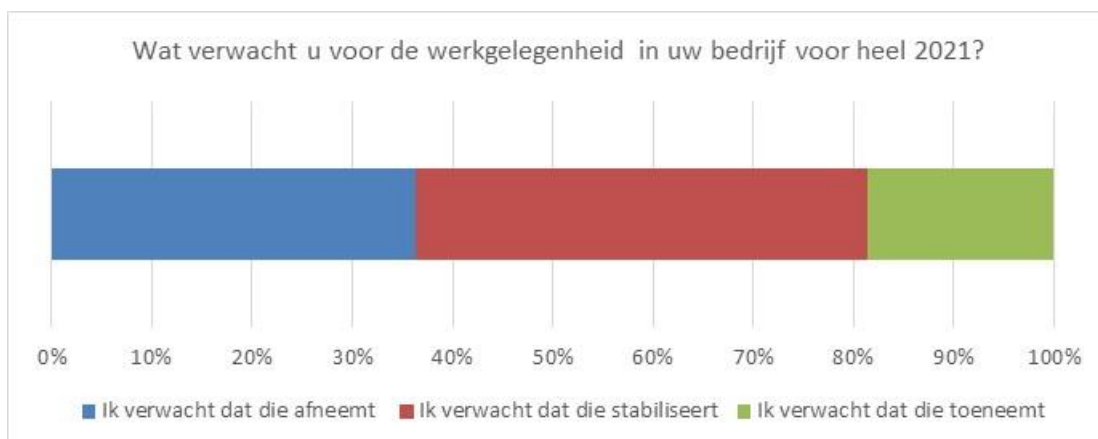
### Vraag 8



### Vraag 9



### Vraag 10



**Vraag 11 (alleen als vraag 10 = afname)**

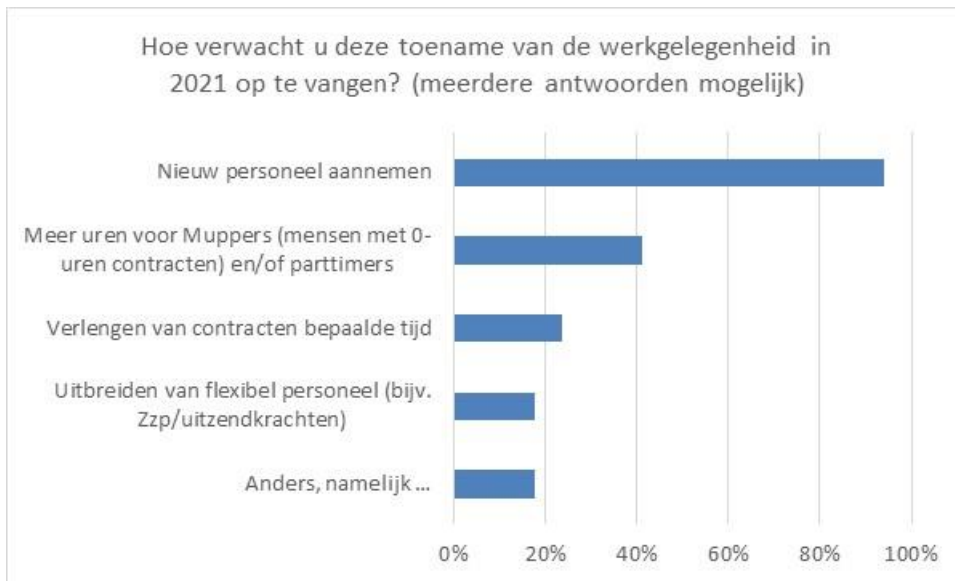


**Vraag 12 (alleen als vraag 11 = Niet verlengen van contracten bepaalde tijd, inkrimpen op flexibel personeel, afschalen uren in contracten of ontslag van personeel)**

Vraag 12	Aantal
12a) Hoeveel contracten zult u dan naar verwachting niet verlengen in 2021?	24
12b) Hoeveel flexibel personeel gaat u dan naar verwachting op inkrimpen in 2021?	37
12c) Hoeveel contracten gaat u dan naar verwachting afschalen in uren in 2021?	54
12ci) Hoeveel uren per contract gaat u dan naar verwachting afschalen in 2021?	19
12d) Hoeveel medewerkers zult u dan naar verwachting ontslaan in 2021?	9



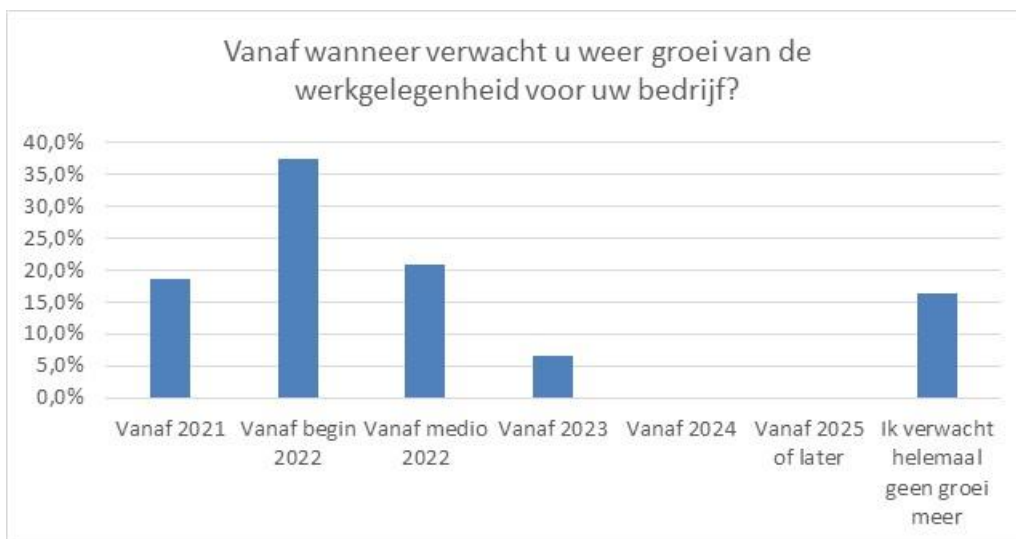
**Vraag 13 (alleen als vraag 10 = toename)**



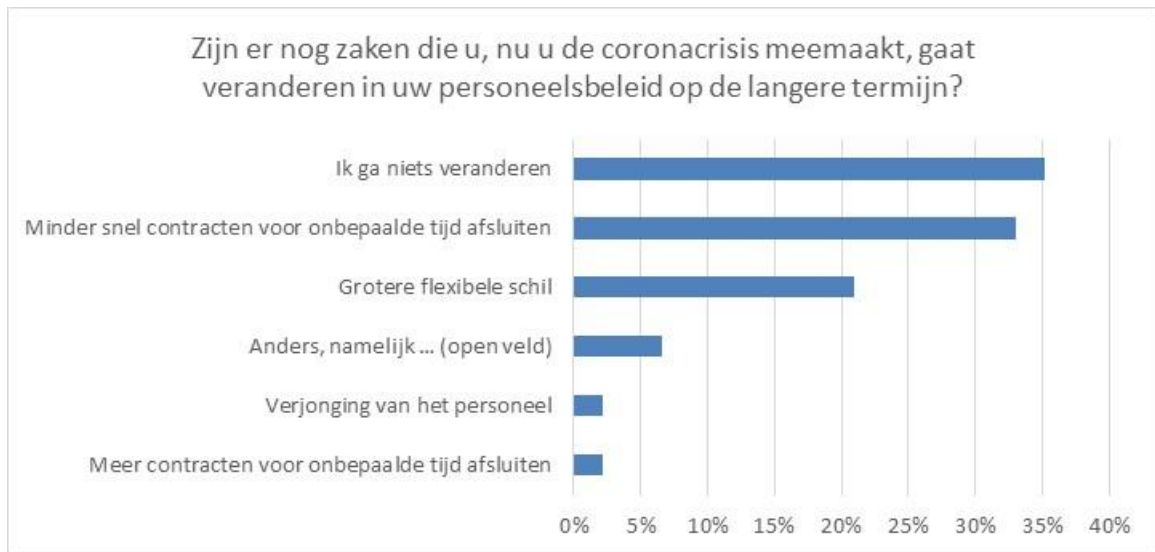
**Vraag 14 (alleen als vraag 13 = Nieuw personeel aannemen, verlengen van contracten bepaalde tijd, uitbreiden van flexibel personeel of meer uren voor Muppers en parttimers)**

Vraag 12	Aantal
12a) Hoeveel contracten zult u dan naar verwachting niet verlengen in 2021?	24
12b) Hoeveel flexibel personeel gaat u dan naar verwachting op inkrimpen in 2021?	37
12c) Hoeveel contracten gaat u dan naar verwachting afschalen in uren in 2021?	54
12ci) Hoeveel uren per contract gaat u dan naar verwachting afschalen in 2021?	19
12d) Hoeveel medewerkers zult u dan naar verwachting ontslaan in 2021?	9

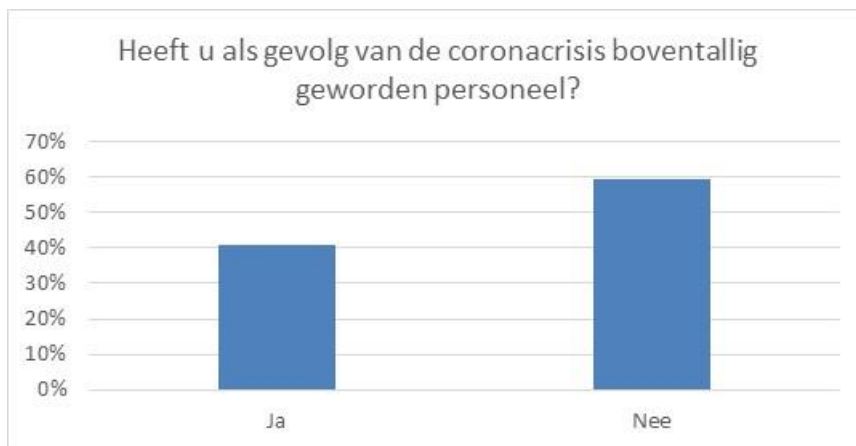
**Vraag 15 (alleen als vraag 10 = afname of stabilisatie)**



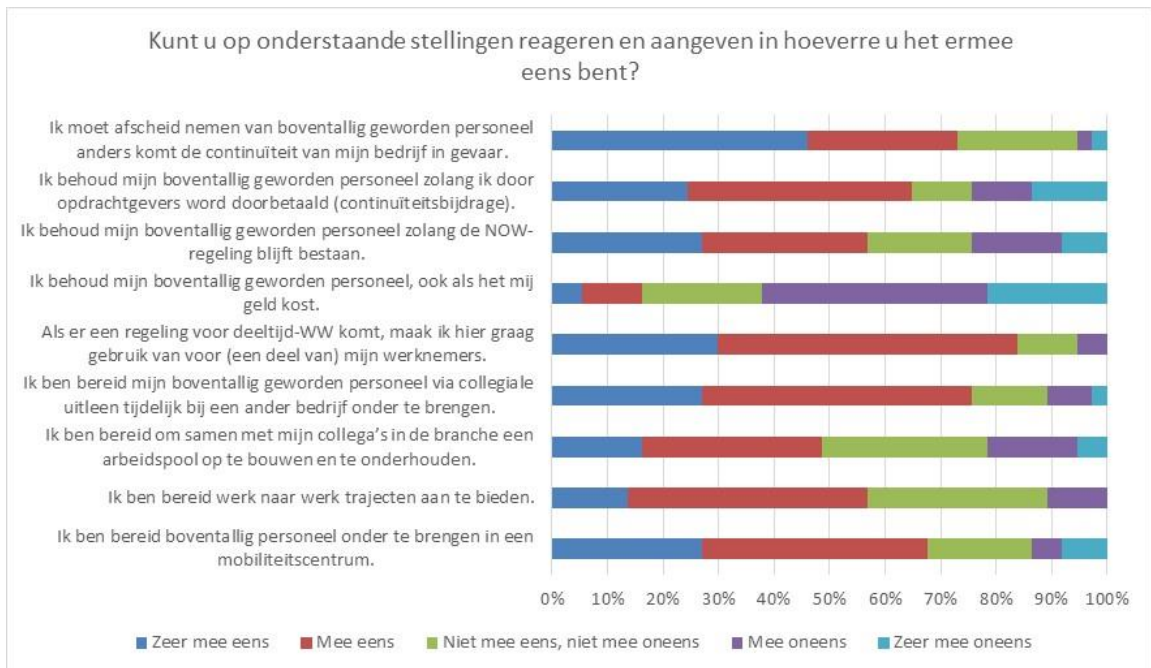
### Vraag 16



### Vraag 17



**Vraag 18 (alleen als bij vraag 17 Ja is ingevuld)**



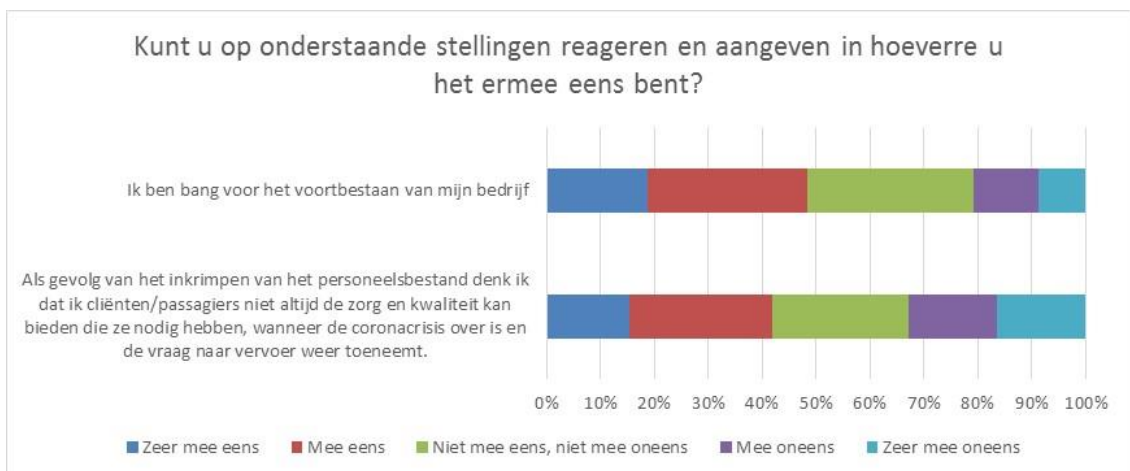
**Vraag 19**

Wat voor alternatieven ziet u om uw boventallig personeel toch in dienst te houden? (open veld)

**Vraag 20**

Wat voor mogelijkheden ziet u om boventallig personeel voor de sector te behouden? (open veld)

**Vraag 21**



**Vraag 22**

Mist u nog wat in deze vragenlijst of hebt u andere opmerkingen? (open veld)



## Bijlage 3 **Vragenlijst diepte-interviews**

### **Bedrijfskenmerken**

1. In welke (deel)markt(en) bent u actief en hoe is de omzetverdeling per markt?
2. Wat is de grootte van de organisatie (in personeel/voertuigen) pre-corona en nu?
  - Wat is hierbij onderverdeling naar type contracten/uren?
  - Wat is de verhouding vast, flex en uitzend pre-corona en nu?

### **Enquête**

3. Heeft u de enquête ingevuld?

### **Impact corona**

4. Met welke volumedalingen heeft u in 2020 per deelmarkt te maken gehad?
5. Met welke omzetzalingen (met en zonder steunmaatregelen) heeft u in 2020 per deelmarkt te maken gehad?
6. Wat zijn de te verwachte volumeontwikkelingen voor 2021?
7. Wat zijn de te verwachte volumeontwikkelingen voor 2022?
8. Als omzetzaling niet gelijk is aan de volumedaling, welke andere inkomsten heeft u dan?
  - Maakt u gebruik van NOW 1, 2 en 3?
    - Zo ja, welk deel van het omzetverlies wordt hiermee gecompenseerd?
  - Wordt u doorbetaald door uw opdrachtgevers (per deelmarkt)?
    - Zo ja, door wie en voor hoeveel?
  - Heeft u nog andere compensatie?
    - Welke?
    - Welke omvang
  - Welke andere kostenbesparingen (zoals schorsen voertuigen, uitstel belastingen etc.) neemt u (of heeft u genomen)?
    - Hoeveel kosten (percentage) blijven over waar geen compensatie voor is?
9. Wanneer verwacht u weer groei van de volumes/omzet ten opzichte van 2020?
10. Verwacht u dat de volumes ooit weer terugkomen op pre-corona niveau?
  - Zo ja, wanneer?
  - Zo nee, hoeveel % gaat er verloren?
    - Wat betekent dit voor de werkgelegenheid tov pre-corona?
    - Voert u hier al gesprekken over met opdrachtgevers omdat aanpassing van contracten nodig is?
    - En wat is oorzaak dat er wat verloren gaat (corona, of marktontwikkelingen)?

### **Werkgelegenheid**

11. Heeft u nu boventallig (personeel dat u wel betaalt voor hun urencontracten, maar dat die uren niet werken)?
  - Zo nee, waarom niet?
  - Zo ja, hoeveel?
  - Zo ja, hoe lang al (of sinds wanneer)?
  - Zo ja, wanneer denkt u afscheid te moeten nemen van personeel waar u nu geen of onvoldoende werk voor heeft?
    - Onderscheid naar vast, flex, uitzend



12. Verwacht u in 2021 en 2022 boventallig personeel te hebben?
13. Wat is ten opzichte van pre-corona de ontwikkeling van het personeelsbestand?
14. Hoeveel leegloopuren t.o.v. pre-corona
  - Hoeveel mensen hebben nu geen werk?
  - Of werken minder uren dan voorheen?
15. Uit enquêteresultaten is gebleken dat gemiddeld 12,2% van de medewerkers uit de sector is gestroomd. Herkent u dit beeld?
  - In welke groepen (flex, vast, uitzend) heeft een verandering plaatsgevonden,
16. Wat heeft u gedaan om de volume/omzetzakkingen op te vangen?
  - Wat heeft u gedaan op het gebied van werkgelegenheid?
    - Zijn er bij u mensen uitgestroomd/ afscheid van genomen?
    - Heeft u mensen:
      - Een aangepast contract aangeboden
      - Minder uren opgeroepen
      - Roosters aangepast
      - Deeltijd ontslag
      - VSO (vaststellingsovereenkomst) afgesloten
      - UWV ontslag aangevraagd
17. Wat is binnen uw bedrijf het effect van de steunmaatregelen?
  - Kunt u duiden wat zonder de steunmaatregelen de situatie was geweest?
18. Stel dat de regelingen geleidelijk worden afgebouwd, terwijl de volumes nog niet terug zijn op het pre-coronaniveau, leidt dit dan nog tot aanpassingen in het personeelsbeleid?
  - Zo ja, welke aanpassingen?
  - Zo ja, van hoeveel mensen / uren zou u dan afscheid nemen?
19. Heeft u er ook in financiële zin rekening mee gehouden dat de NOW deels terugbetaald moet worden?
  - Stel dat u de NOW moet terugbetalen, wat heeft dit dan voor effecten voor uw bedrijf?
20. Heeft u er rekening mee gehouden dat u doorbetalingen van opdrachtgevers moet terugbetalen als u de afspraken hierover niet kunt nakomen?
21. Hoe ziet u de situatie als de steunmaatregelen mbt kostenbesparingen (o.a. belasting) over zijn en er (terug)betaald moet worden?
22. Wanneer verwacht u weer groei van de werkgelegenheid ten opzichte van het huidige niveau en het pre-coronaniveau?
  - En voor hoeveel uren/mensen/soort contracten (flex, vast, uitzend)?
  - Wanneer denkt u dat u personeelsbestand weer op het maximaal haalbare niveau zit?

### **Oplossingen**

23. Vindt u het van belang om werknemers zoveel als mogelijk te behouden voor de sector?
  - Zo ja, wat is volgens u het belang van behoud van de werknemers voor de sector?
  - Zo nee, hoe denkt u de behoefte aan werknemers na de coronacrisis in te vullen?
24. Wat zou uw bijdrage kunnen zijn om de werknemers te behouden?
25. Als het werk weer aantrekt, op welke wijze gaat u dan nieuw personeel werven?



26. Welke oplossingen ziet u om personeel voor de sector te behouden?
27. Zou u voor uw boventallige werknemers gebruik maken van:
  - Deeltijd-ww
  - Collegiale uitleen
  - Arbeidspool
  - Werk naar werk trajecten
  - Mobiliteitscentrum
28. Welke rol zou SFM in het mobiliteitscentrum moeten hebben?
29. Staat u open voor afspraken om de ervaren werknemers die in de crisis zijn afgevoerd met voorrang weer aan te nemen als het werk aantrekt?
30. Welke mogelijkheden heeft u zelf om personeel te behouden?
31. Welke financiële middelen heeft u nodig om het behoud daadwerkelijk te realiseren?

