



Onderzoek arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid touringcar- en zorgvervoer- en taxibranche (1-meting)

Eindrapport

Uitgebracht in opdracht van
Stichting FSO en Sociaal Fonds Mobiliteit
Amersfoort, 3 december 2021

Bureau Bartels B.V.
Postbus 318
3800 AH Amersfoort
Stationsplein 69
3818 LE Amersfoort
T 033 – 479 20 20
info@brtls.nl
www.bureaubartels.nl



Inhoud

1.	Inleiding	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	Aanpak en respons 1-meting en monitoring	2
1.3	Kenmerken respondenten	3
1.4	Leeswijzer	7
2.	Arbeidsmarkt	9
2.1	Inleiding	9
2.2	Kenmerken bedrijvigheid en werkgelegenheid	9
2.3	Kenmerken medewerkers	12
2.4	Aanvullende arbeidsmarktgegevens	14
3.	Vacatures, instroom en uitstroom	16
3.1	Inleiding	16
3.2	Vraag naar nieuw personeel	16
3.3	Instroom	18
3.4	Uitstroom	19
4.	Gezondheid en vitaliteit	24
4.1	Inleiding	24
4.2	Werkvermogen	24
4.3	Stimuleren gezondheid en vitaliteit	27
4.4	Beoordeling Sterk aan het Stuur-activiteiten	31
5.	Combinatie werk en privé	39
5.1	Inleiding	39
5.2	Roostering	39
5.3	Verbeteringen doorgevoerd bij roosters/werktijden	44
5.4	Beoordeling Sterk aan het Stuur-activiteiten	46
6.	Loopbaan en ontwikkeling	48
6.1	Inleiding	48
6.2	Geschiktheid voor huidige werk	48
6.3	Ontwikkeling en loopbaan	48
6.4	Dialogo werkgevers/medewerkers	50
6.5	Beoordeling Sterk aan het Stuur-activiteiten	54

7.	Financiële situatie medewerkers	56
7.1	Inleiding	56
7.2	Inzicht in financiële situatie	56
7.3	Hulp bij financieel rondkomen	58
7.4	Beoordeling Sterk aan het Stuur activiteit	60
8.	Monitoring Sterk aan het Stuur	61
8.1	Inleiding	61
8.2	Registratiegegevens	61
8.3	Kennis en behoeften van Sterk aan het Stuur	61
9.	Samenvattende conclusies	65
9.1	Inleiding	65
9.2	Kenmerken arbeidsmarkt	65
9.3	1-meting	66

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

De sociale fondsen voor de touringcar- en zorgvervoer- en taxibranche – Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer (Stichting FSO) en Sociaal Fonds Mobiliteit (SFM) – hebben medio 2019 het programma 'Sterk aan het Stuur' gelanceerd. In het vervolg van dit rapport wordt **zorgvervoer- en taxibranche afgekort tot 'taxibranche'**, dit om de vergelijking met de o-meting, waar ook 'taxibranche' is gebruikt, helder te houden. Het doel van dit programma is om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen de touringcar- en taxibranche te bevorderen. Dit programma kent een looptijd van twee en een half jaar en wordt ondersteund vanuit de ESF-regeling Duurzame Inzetbaarheid regio's en sectoren.

Dit ESF-project telt een vijftal samenhangende onderdelen:

1. Communicatie/bewustwording: communicatiecampagne rondom belang van duurzame inzetbaarheid, digitaal platform voor werkgevers en medewerkers en communicatieplan.
2. Kwartiermaken: bedrijfsbezoeken en events voor medewerkers.
3. Goed werkgeverschap: quick scans voor bedrijven en interventies/activiteiten op gebied van coaching werkgever/leidinggevenden.
4. Goed medewerkerschap: 1.500 interventies/activiteiten voor medewerkers op gebied van duurzame inzetbaarheid.
5. Arbeidsmarktonderzoek: o-meting en 1-meting en tevens trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de touringcar- en taxibranche in kaart te brengen, het ESF-programma Sterk aan het Stuur te monitoren en te evalueren en een basis te leggen voor een toekomstplan voor bevordering van duurzame inzetbaarheid na afloop van het programma.

Dit laatstgenoemde onderdeel – arbeidsmarktonderzoek – vormt de focus van deze rapportage.

1-meting en monitoring

Het arbeidsmarktonderzoek bestaat uit twee meetmomenten, waarbij de eerste meting (o-meting) eind 2019/begin 2020 heeft plaatsgevonden.¹ De eindmeting (1-meting) is uitgevoerd aan het eind van de programmaperiode in 2021. Dit rapport zet de resultaten van deze eindmeting af tegen de o-meting om (mogelijke) effecten van interventies vast te stellen. Tussen de o-meting en 1-meting hebben beperkende coronamaatregelen ervoor gezorgd dat niet alle Sterk aan het Stuur-activiteiten hebben kunnen plaatsvinden. Daarnaast hebben deze maatregelen ook grote invloed gehad op het werkveld en inzetbaarheid van medewerkers. Deze invloeden hebben de resultaten van de 1-meting vertekend, maar ook inzichten opgeleverd, zoals in dit rapport wordt weergegeven.

Daarnaast wordt in dit rapport ook de monitoringgegevens gepresenteerd die gedurende de uitvoering van het ESF-project zijn verzameld. De opdrachtgever heeft zelf een eigen registratiesysteem opgesteld waarin deelname aan verschillende programmaonderdelen is bijgehouden. Daarnaast heeft een raadpleging plaatsgevonden onder deze deelnemers, waarvan de resultaten ook in dit rapport zijn meegenomen.

¹ Bureau Bartels, Onderzoek arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid touringcar- en taxibranche (o-meting), 2020.

1.2 Aanpak en respons 1-meting en monitoring

De aanpak van de 1-meting bestaat in principe uit dezelfde activiteiten als de o-meting en heeft uit een aantal stappen bestaan. Hieronder laten we deze stappen kort de revue passeren. Ook de aanpak van de monitoring wordt hieronder weergegeven.

Om goed zicht te krijgen op de meest actuele arbeidsmarktgegevens voor de 1-meting en de geregistreerde gegevens ten behoeve van de deelnemersraadpleging is eerst deskresearch verricht. Daarna zijn vragenlijsten ontwikkeld voor het veldwerk onder werkgevers en medewerkers in beide branches en deelnemers van de Sterk aan het Stuur-activiteiten.

Vervolgens zijn tijdens het veldwerk werkgevers, medewerkers en deelnemers aan de Sterk aan het Stuur-activiteiten geraadpleegd. Voor deze respondenten is, zoals ook bij de o-meting heeft plaatsgevonden, een driedeling aangehouden, namelijk:

- werkgevers in de touringcarbranche;
- werkgevers in de taxibranche;
- werkgevers die zowel in de touringcar- als taxibranche actief zijn (hierna aangeduid met 'combinatiebedrijven').

De werkgevers in de touringcar- en taxibranche die aan de o-meting hebben deelgenomen zijn opnieuw benaderd voor deelname aan de 1-meting. Een aankondiging vanuit de opdrachtgever is verstuurd, waarna kort daarop de werkgevers zijn benaderd met het verzoek om opnieuw deel te nemen aan het onderzoek via een telefonisch interview.

In tabel 1.1 is de respons voor werkgevers in elk van de drie branches weergegeven. In totaal zijn 116 werkgevers gesproken, verdeeld over de drie branches. Bedrijven die na meerdere pogingen niet zijn bereikt, zijn buiten beschouwing van de netto steekproef gelaten. Van de netto steekproef heeft slechts 15% niet opnieuw willen of kunnen meewerken aan het onderzoek. Zij geven aan geen behoefte, interesse of tijd te hebben voor deelname.

Tabel 1.1 Omvang steekproeven en respons onder werkgevers, per segment en totaal

Respons	Touringcar	Taxi	Combinatie	Totaal
Bruto steekproef	61	47	45	153
▪ Na herhaaldelijke pogingen niet bereikt	5	8	3	16
Netto steekproef	56	39	42	137
Niet (tijdig) mee kunnen/willen doen	8	5	8	21
Respons (absoluut)	48	34	34	116
Respons (relatief)	86%	87%	81%	85%

Naast de werkgevers zijn wederom ook medewerkers geraadpleegd voor de 1-meting van dit onderzoek. Zij vormen immers de doelgroep van het programma Sterk aan het Stuur. Hierbij is gekozen voor een getrapte aanpak, omdat vanuit privacy-oogpunt namen en contactgegevens van medewerkers niet beschikbaar konden worden gesteld. Aan de geraadpleegde werkgevers is gevraagd een digitale vragenlijst te verspreiden onder (een deel van) hun medewerkers. In totaal waren 82 werkgevers hiertoe bereid. We benoemen hierbij dat de resultaten van de werknemersraadpleging dus afhankelijk zijn geweest van de werkgevers die ten eerste ervoor gekozen hebben om deel te nemen aan de 1-meting, en ten tweede om de vragenlijst uit te zetten onder (een deel van) hun medewerkers.

Uiteindelijk heeft de getrapte aanpak geleid tot een digitale respons van 543 medewerkers (zie tabel 1.2). Tabel 1.2 geeft de respons onder medewerkers naar branche weer.

Tabel 1.2 Aantal respondenten onder medewerkers, per branche en totaal

Branche	Respons
Touringcar	95
Taxi	349
Combinatie	75
Totaal	519*

* Voor 24 medewerkers kon er geen specifieke branche worden aangewezen. Zij tellen in het onderzoek wel mee voor de totale groep medewerkers (sector), maar niet voor een specifieke branche.

Tot slot zijn deelnemers aan de Sterk aan het Stuur-activiteiten geraadpleegd ten behoeve van de monitoring van het programma. Deze deelnemers zijn zowel werkgevers als werknemers binnen de sector en hebben deelgenomen aan (minstens) één van de 13 activiteiten ter bevordering van goed werkgeverschap of goed werknemerschap. Voor deze (in totaal ten tijde van raadpleging 810) deelnemers is een digitale enquête opgesteld waarin zij hun ervaringen met, en mening over, de activiteiten konden delen. In totaal hebben 190 deelnemers deze enquête ingevuld. In tabel 1.3 is de respons onder medewerkers naar branche weergegeven. Twee respondenten geven aan vanwege de coronasituatie ten tijde van raadpleging niet in één van de sectoren te werken, maar in het OV.

Tabel 1.3 Aantal respondenten onder deelnemers, per branche en totaal

Branche	Respons
Touringcar	71
Taxi	107
Combinatie	10
Anders	2
Totaal	190

De uitkomsten van de raadpleging van werkgevers, medewerkers en deelnemers, alsmede van bestaande arbeidsmarktgegevens² en registratiegegevens, zijn geanalyseerd. De bevindingen daarvan zijn in dit rapport vastgelegd.

1.3 Kenmerken respondenten

In deze paragraaf staan enkele achtergrondkenmerken van de geraadpleegde respondentgroepen centraal.

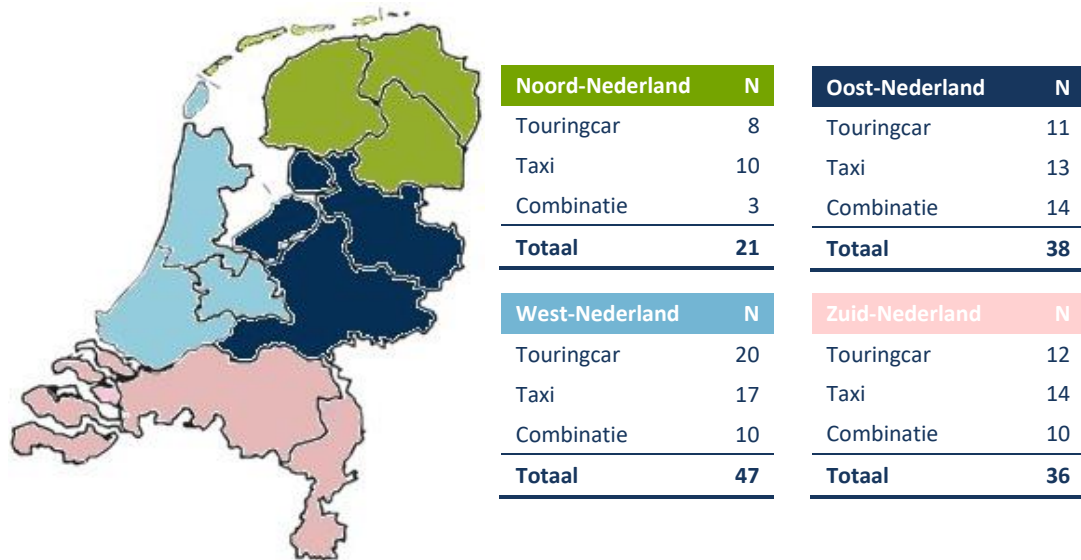
Werkgevers

Wat betreft de geografische spreiding valt op dat de meeste werkgevers die geraadpleegd zijn in West-Nederland werkzaam zijn (figuur 1.1). Zij vertegenwoordigen 33% van de geraadpleegde werkgevers. Alleen in Noord-Nederland zijn beduidend minder geraadpleegde werkgevers werkzaam. Dit komt goed overeen met de geografische spreiding van de totale werkgelegenheid in Nederland. Ook daarvoor geldt dat de meeste bedrijven in de sector actief zijn in West-

² Dit betreffen arbeidsmarktgegevens vanuit Arbeidsmarkt cijfers zorgvervoer en taxi, Kerncijfers 2020 van het Nederlandse touringcarvervoer (jaren 2015-2020).

Nederland, en de minste in Noord-Nederland (zie verderop figuur 2.4). De steekproef lijkt daarmee een betrouwbare afspiegeling van de doelgroep.

Figuur 1.1 Geografische spreiding geraadpleegde werkgevers



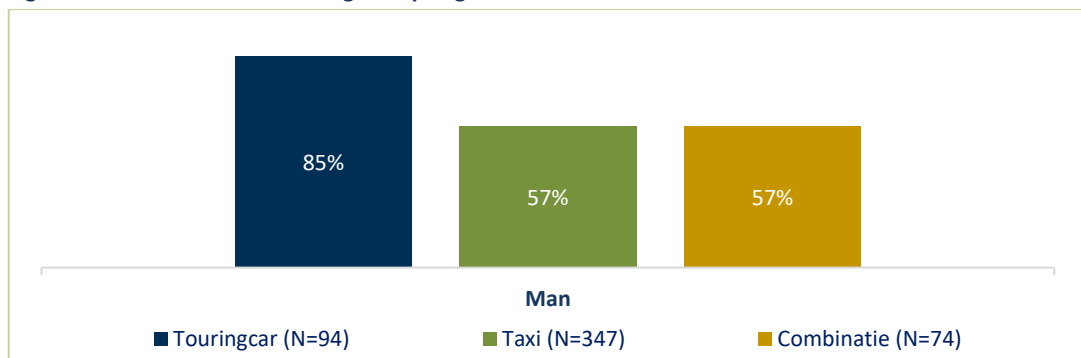
Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Medewerkers

Voor de geraadpleegde medewerkers zijn kenmerken in kaart gebracht op het gebied van geslacht, leeftijd, branche, functie en type/omvang aanstelling.

Van de responderende medewerkers is het overgrote deel man. Het valt hierbij wel op (zie figuur 1.2) dat de branches deels verschillen in de mate waarin mannen vertegenwoordigd zijn. Zo is het aandeel mannen bij de touringcarbranche veruit het grootst met maar liefst 85%. Bij de taxi- en combinatiebranche ligt dit lager met 57%.

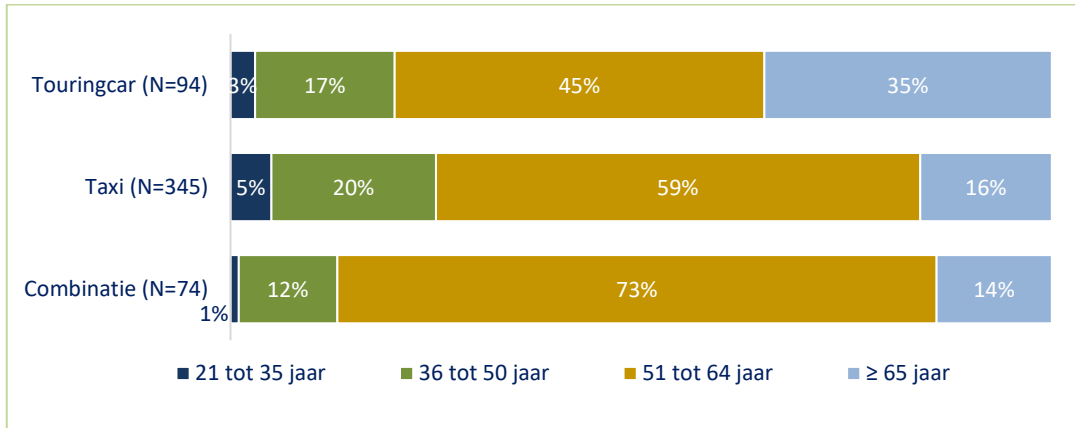
Figuur 1.2 Aandeel man onder geraadpleegde medewerkers



Bron: *Medewerkersraadpleging 1-meting*

Wat betreft de leeftijd van de geraadpleegde medewerkers is zichtbaar dat een meerderheid – circa 80% – 51 jaar of ouder is (figuur 1.3). Bij de touringcarbedrijven is een relatief groot deel hiervan (35%) 65 jaar of ouder. Bij de beide andere branches ligt dit aandeel (wat) lager. Dat de gemiddelde leeftijd van de respondenten hoger dan 50 ligt, is – zoals verderop bij paragraaf 2.3 'kenmerken medewerkers' ter sprake komt – representatief voor het veld.

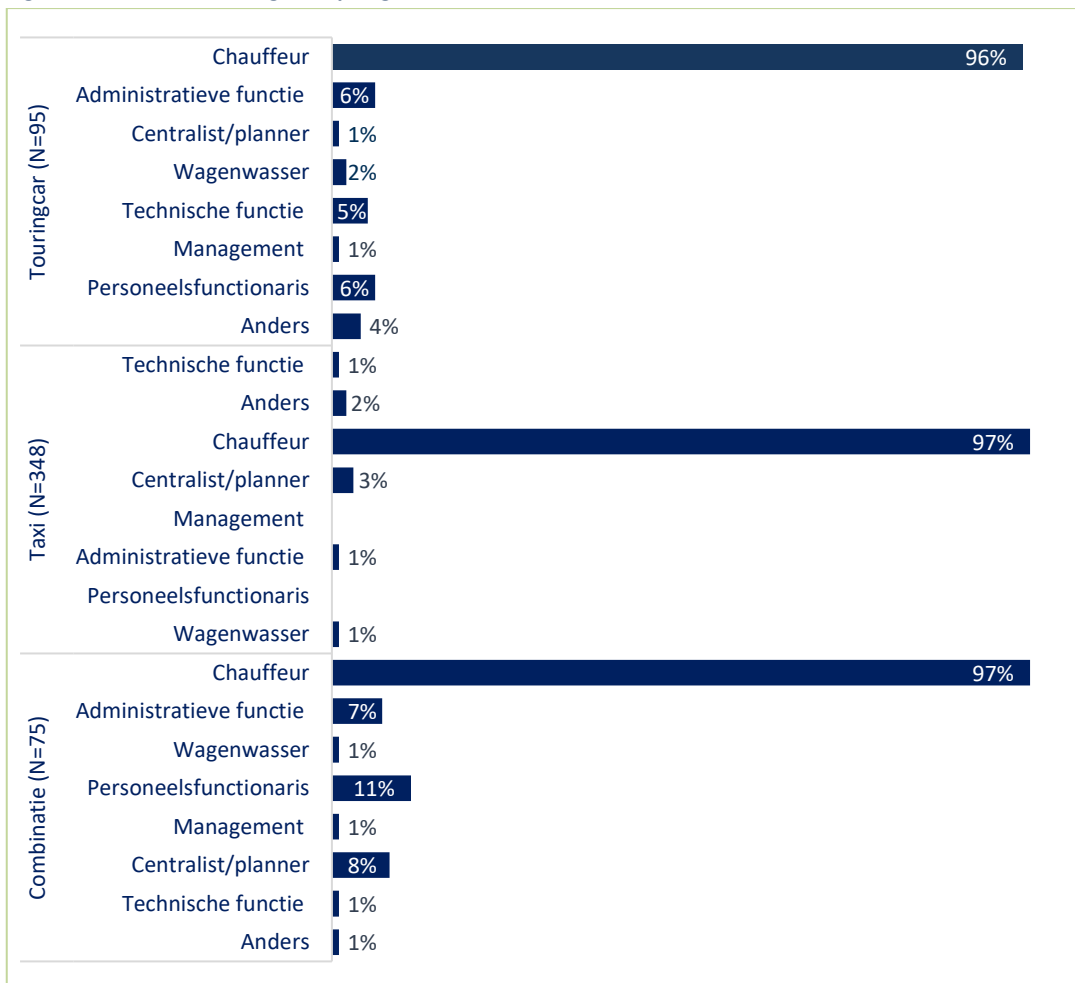
Figuur 1.3 Spreiding leeftijd medewerkers



Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

Als we inzoomen op het type functie van de respondenten, blijkt het leeuwendeel van circa 97% chauffeur te zijn (figuur 1.4). Dit is voor de drie branches nagenoeg gelijk. In beperkte mate zijn personeelsfunctionarissen (11% combinatie, 6% touringcar) en administratieve functies (7% combinatie, 6% touringcar) vertegenwoordigd in de steekproef

Figuur 1.4 Functies van geraadpleegde medewerkers

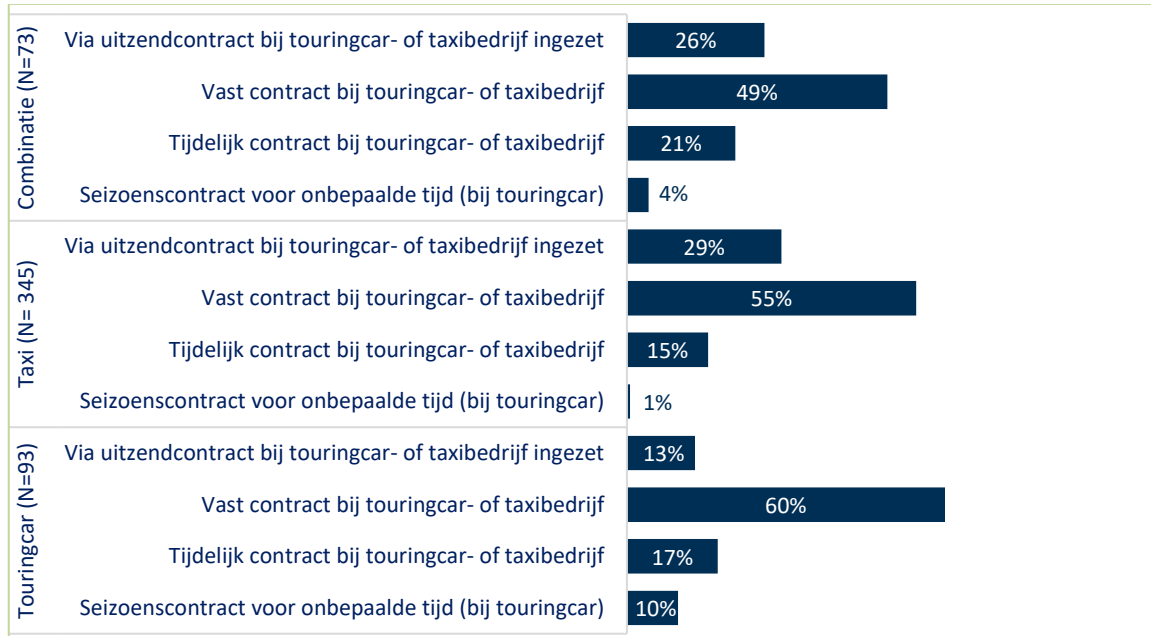


Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

* Respondenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor percentages tot meer dan 100% kunnen optellen.

Tot slot is ook het type aanstelling en de omvang in uren voor de verschillende respondenten in kaart gebracht. In figuur 1.5 is zichtbaar dat een meerderheid van de geraadpleegde medewerkers een vaste aanstelling heeft. Verhoudingsgewijs is hier bij touringcarmedewerkers het vaakst sprake van (60%) en bij de combinatiebedrijven het minst (49%).

Figuur 1.5 Type aanstelling geraadpleegde medewerkers

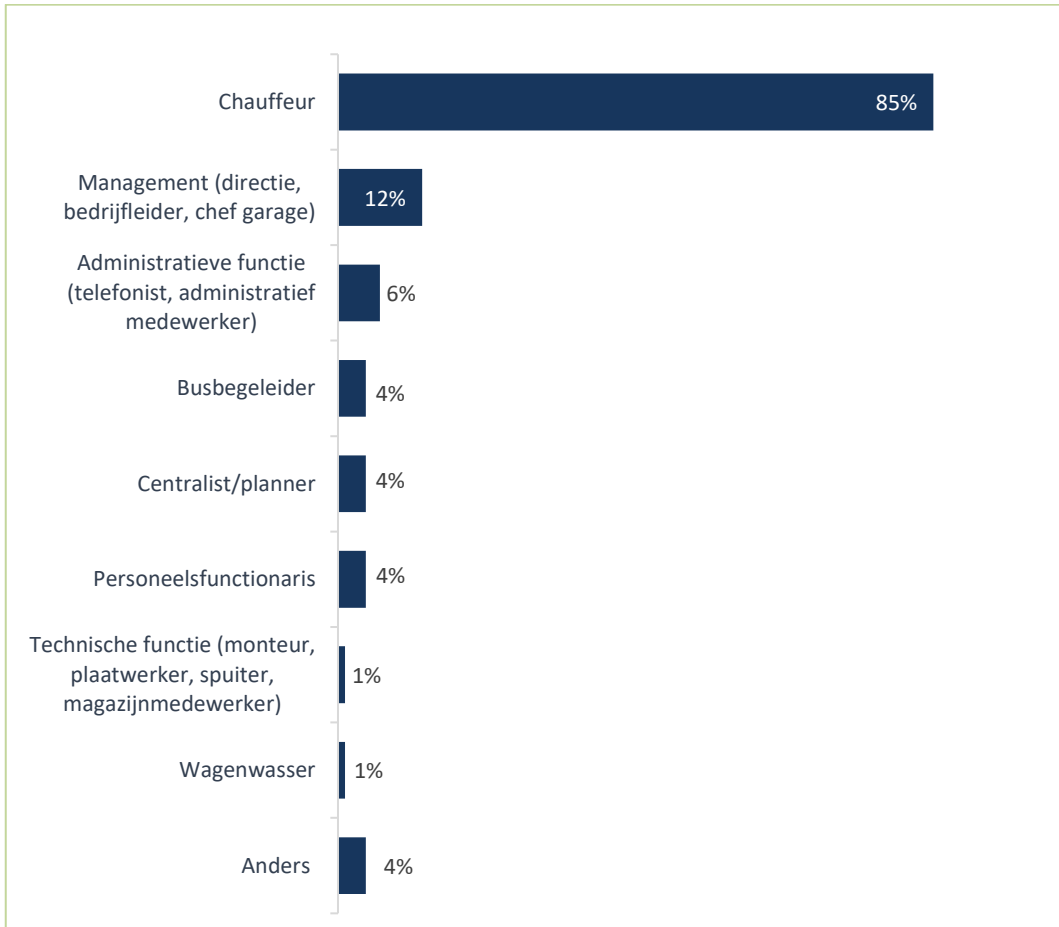


Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

Deelnemers

Voor de geraadpleegde deelnemers aan de Sterk aan het Stuur-activiteiten is in kaart gebracht in welke functie(s) zij werkzaam zijn. Zoals in figuur 1.6 is weergegeven is het merendeel van de geraadpleegde deelnemers, overeenstemmend met de doelgroep van de meeste aangeboden activiteiten, werkzaam als chauffeur (85%). Daarnaast zijn deelnemers die (ook) werkzaam zijn in een managementfunctie (12%) of als personeelsfunctionaris (4%) betrokken in de deelnemersraadpleging. In beperkte mate zijn administratieve functies (6%), busbegeleiders, centralisten/planners (beide 4%), technische functies en wagenwassers (beide 1%) vertegenwoordigd.

Figuur 1.6 Type functies waarin respondenten deelnemersraadpleging werkzaam zijn (N=190)



Bron: *Deelnemersraadpleging*

* Respondenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor percentages tot meer dan 100% kunnen optellen.

1.4 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken presenteren we de uitkomsten van het arbeidsmarktonderzoek. In figuur 1.7 staat de opbouw hiervan weergegeven.

Figuur 1.7 Opbouw rapport

Hoofdstuk 1	Inleiding
Hoofdstuk 2	Arbeidsmarkt
Hoofdstuk 3	Vacatures, instroom en uitstroom
Hoofdstuk 4	Gezondheid en vitaliteit
Hoofdstuk 5	Combinatie werk en privé
Hoofdstuk 6	Loopbaan en ontwikkeling
Hoofdstuk 7	Financiële situatie medewerkers
Hoofdstuk 8	Monitoring Sterk aan het Stuur
Hoofdstuk 9	Samenvattende conclusies

Bij bovenstaande opbouw merken we op dat hoofdstukken 2 en 3 de arbeidsmarkt beschrijven. Hierbij baseren we ons op verschillende typen bronnen. Cijfers over kenmerken van de populatie (zowel op bedrijfs- als medewerkersniveau) zijn afkomstig uit 'Arbeidsmarkt cijfers zorgvervoer taxi - Cijfers en trends 2020 (jaren 2015-2020)' en 'Kerncijfers 2020 van het Nederlandse touringcarvervoer (jaren 2015-2020)'. Daarnaast is, voor enkele aspecten waar geen populatiecijfers voor bestonden, met het veldwerk verdiepend inzicht gekregen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het ziekteverzuim per branche.

De hoofdstukken 4 tot en met 7 beschrijven de resultaten van de 1-meting en zetten deze af tegen de resultaten van de 0-meting. Elk van deze hoofdstukken correspondeert met een thema waarop Sterk aan het Stuur informatie en instrumenten aanbiedt. De ervaringen en meningen van deelnemers aan deze instrumenten die vanuit de deelnemersraadpleging zijn opgehaald worden ook in deze hoofdstukken besproken.

Bij het veldwerk en de verwerking van de uitkomsten in het rapport, plaatsen we nog een korte toelichting. Allereerst is de indeling van respondenten in de groepen touringcar, taxi en/of combinatie voor werkgevers en medewerkers anders aangevlogen. Werkgevers zijn op basis van de organisatievorm van hun bedrijf in een branche ingedeeld. Bij medewerkers was het cao (of de cao's in het geval van zowel taxi als touringcar) waar de medewerker onder viel, leidend voor toewijzing aan een branche.

Daarnaast merken we op dat niet alle respondenten de vragenlijsten volledig hebben ingevuld of beantwoord. Dit kan ook te maken hebben met een routing die in de vragenlijst is opgenomen. Hierdoor kan het aantal respondenten per vraag variëren.

2. Arbeidsmarkt

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staan de gegevens over de arbeidsmarkt van de touringcar- en taxibranche centraal. Navolgende uitkomsten zijn deels gebaseerd op gegevens uit bestaande bronnen en deels op uitkomsten van het veldwerk tijdens de 0- en 1-meting. De coronacrisis en beperkende maatregelen hebben in 2020 en 2021 grote gevolgen gehad voor de sector. De volgende gepresenteerde arbeidsmarktgegevens dienen dan ook in het licht van deze situatie gelezen te worden.

2.2 Kenmerken bedrijvigheid en werkgelegenheid

Het ESF-project richt zich op alle medewerkers die onder de cao van touringcar- en taxibranche vallen. In deze paragraaf is inzichtelijk gemaakt bij hoeveel bedrijven deze medewerkers werken en worden enkele achtergrondkenmerken van deze medewerkers weergegeven. Waar mogelijk is op verschillende plekken ter verdieping de ontwikkeling over de afgelopen jaren geschetst.

Omvang bedrijvigheid

Voor de periode 2015-2020 is in figuur 2.1 het aantal bedrijven dat onder de cao valt van taxi of touringcar weergegeven.³ De vaststelling van het aantal bedrijven is gebaseerd op het peilmoment aan het eind van het kalenderjaar.

Figuur 2.1 Ontwikkeling aantal bedrijven touringcar en taxi, 2015-2020



Bron: *Arbeidsmarkt cijfers zorgvervoer taxi. Cijfers en trends 2020 (jaren 2015-2020), Kerncijfers 2020 van het Nederlandse touringcarvervoer (jaren 2015-2020)*

De omvang van het aantal bedrijven dat onder de cao's van de bedrijfstakken touringcar en/of taxi valt, nam in de afgelopen jaren af. Er is met name een daling waargenomen van het aantal taxibedrijven. Sinds 2015 nam het aantal bedrijven gestaag af met circa 25 taxibedrijven per jaar. In 2020 nam het aantal taxibedrijven zelfs af met 94 bedrijven. Voor een deel is deze afname gelegen in het feit dat verschillende taxibedrijven zijn overgenomen door grote(re) taxibedrijven, maar de gevolgen van de coronacrisis zullen hier in het laatste jaar voornamelijk debet aan zijn. Daarmee

³ Bij de touringcarbranche gaat het om aantal ondernemingen dat beschikt over vergunningen voor communautair vervoer voor het exploiteren van touringcars. Dit hoeven niet per se bedrijven met personeel zijn.

komt het aantal taxibedrijven in 2020 procentueel gezien ruim 21% lager te liggen dan in 2015 het geval was. Het totaal aantal bedrijven in 2020 komt uit op 757.

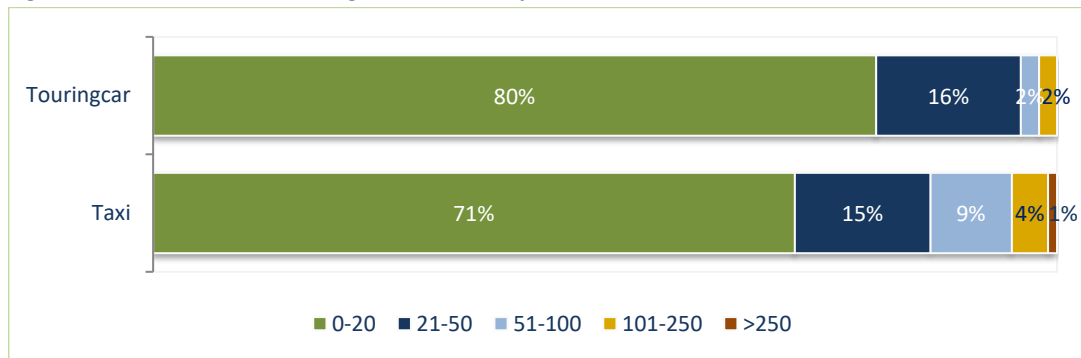
Ook in de touringcarsector is een afname van het aantal bedrijven in 2020 merkbaar. Hoewel het aantal touringcarbedrijven sinds 2015 een redelijk stabiele trend laat zien, is in 2020 een daling van 42 bedrijven zichtbaar. Het totaal aantal touringcarbedrijven komt in 2020 uit op 260, over de gehele periode van 2015-2020 is dus een procentuele afname waarneembaar van 16%.

Verdeling over grootteklassen

Ook is inzicht verkregen in de omvang (grootteklasse) van de touringcar- en taxibranchebedrijven. Bij uitstek zijn touringcar- en taxibedrijven een mkb-sector. Van de touringcarbedrijven had 98% aan het einde van 2020 minder dan 100 medewerkers in dienst. De taxibranche laat een vergelijkbaar beeld zien met 95% bedrijven tot 100 medewerkers. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met een jaar eerder.

Zoomen we nog wat verder in op de omvang van deze bedrijven, dan is zichtbaar dat het zwaartepunt ligt bij het aantal bedrijven met minder dan 20 medewerkers. Bij de touringcarbranche maken deze bedrijven 80% van het totaal uit. Voor de taxibranche ligt dit aandeel op ruim 70%. Ook in 2019 was dit het geval.

Figuur 2.2 Grootteklasse touringcar- en taxibedrijven, 2020

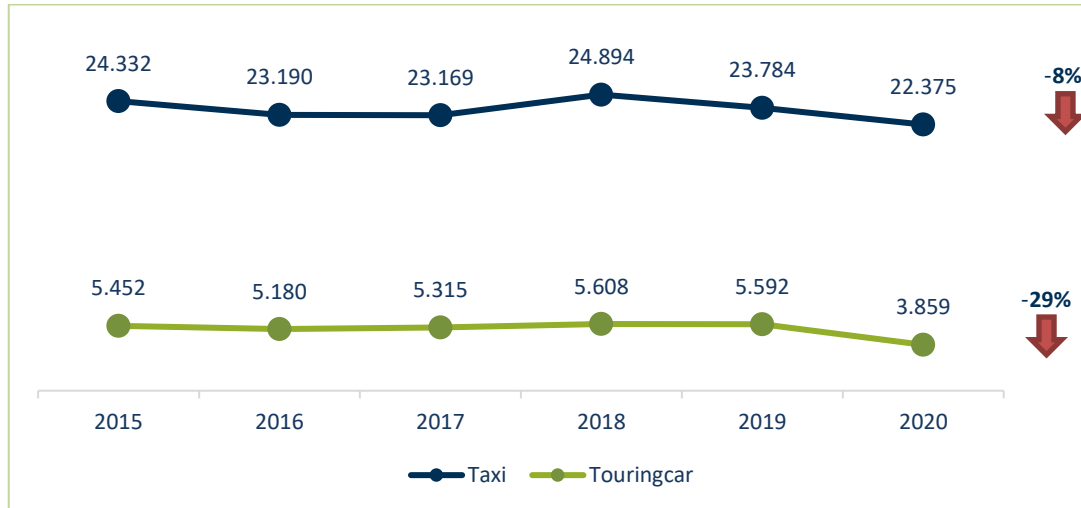


Bron: *Arbeidsmarktgegevens zorgvervoer taxi. Cijfers en trends 2020 (jaren 2015-2020), Kerncijfers 2020 van het Nederlandse touringcarvervoer (jaren 2015-2020)*

Omvang werkgelegenheid

Voor de afgelopen vijf jaar is ook de omvang van de werkgelegenheid in beeld gebracht (figuur 2.3). Bij de werkenden in de touringcarbranche gaat het uitsluitend om chauffeurs in loondienst. Dit betekent dat (rijdende) eigenaren, zzp-ers en uitzendkrachten buiten beschouwing zijn gelaten. Bij de taxibranche merken we op dat het om aantal dienstverbanden aan het eind van de genoemde jaren gaat.

Figuur 2.3 Ontwikkeling omvang werkgelegenheid touringcar en taxi, 2015-2020



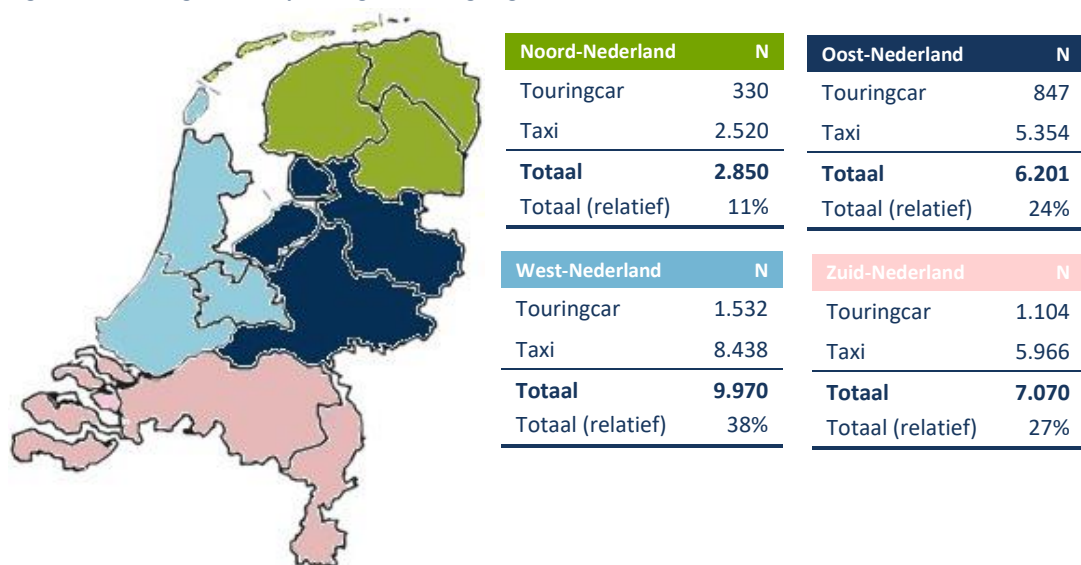
Bron: *Arbeidsmarkt cijfers zorgvervoer taxi. Cijfers en trends 2020 (jaren 2015-2020), Kerncijfers 2020 van het Nederlandse touringcarvervoer (jaren 2015-2020)*

De totale werkgelegenheid liep bij beide branches na wat schommelingen in de voorgaande jaren vooral in 2020 terug. Zeker bij de touringcarbranche is deze terugloop zichtbaar, wederom zijn de geldende maatregelen tijdens de coronacrisis hier voornamelijk debet aan. De totale werkgelegenheid ligt in 2020, vergeleken met 2015, 29% lager. Voor de taxibranche is dit verschil 8%.

Geografische spreiding werkgelegenheid

Ter verdieping is voor het jaar 2020 inzichtelijk gemaakt hoe de werkgelegenheid verspreid is over het land (zie figuur 2.4). De meeste werkgelegenheid is voor beide branches in West-Nederland geconcentreerd. In totaal vertegenwoordigt deze regio bijna 40% van de totale werkgelegenheid voor de touringcar- en taxibranche. De minste werkgelegenheid is – met circa 10% – in het noorden van het land gesitueerd.

Figuur 2.4 Geografische spreiding van werkgelegenheid



Bron: *Arbeidsmarkt cijfers zorgvervoer taxi. Cijfers en trends 2020 (jaren 2015-2020), Kerncijfers 2020 van het Nederlandse touringcarvervoer (jaren 2015-2020)*

2.3 Kenmerken medewerkers

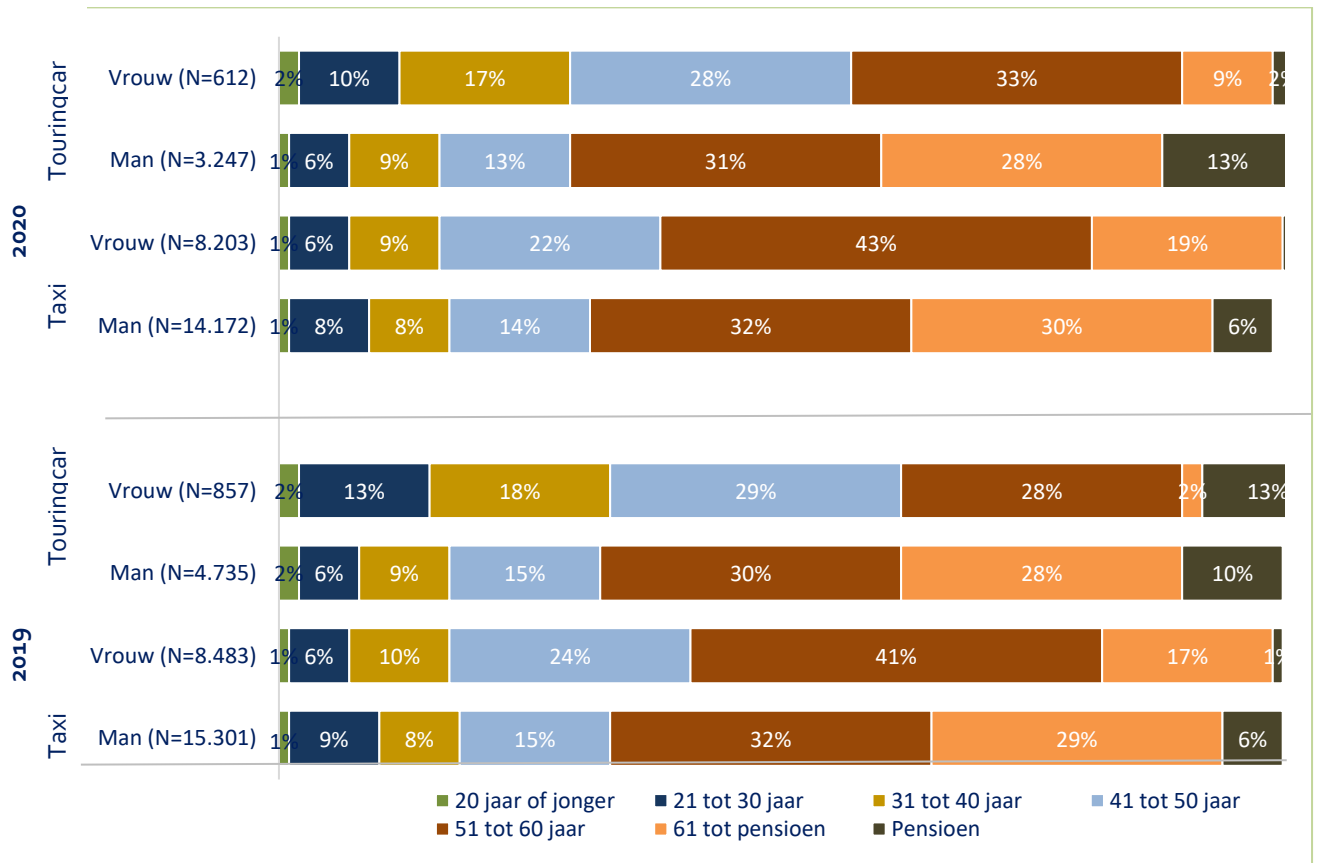
In deze paragraaf brengen we een aantal achtergrondkenmerken in beeld van medewerkers die in de touringcar-/taxibranche werkzaam zijn. Daarnaast wordt de omvang van arbeidscontracten in beide sectoren in beeld gebracht.

Leeftijdsopbouw

Allereerst is in figuur 2.5 de spreiding van leeftijden van medewerkers in de touringcar-en taxibranche weergegeven voor zowel 2019 en 2020.

In beide branches zijn oudere medewerkers sterk vertegenwoordigd. Bij de taximedewerkers is in 2020 circa 65% van de medewerkers namelijk 51 jaar of ouder. Binnen deze groep is bij mannelijke medewerkers meer dan de helft zelfs 61 jaar of ouder. Voor enkel vrouwelijke medewerkers geldt dat circa 60% ouder is dan 51 jaar, en binnen deze groep is een derde 61 jaar of ouder. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met een jaar eerder.

Figuur 2.5 Leeftijdsopbouw medewerkers touringcar en taxi, 2019-2020



Bron: Arbeidsmarkt cijfers zorgvervoer taxi. Cijfers en trends 2020 (jaren 2015-2020), Kerncijfers 2020 van het Nederlandse touringcarvervoer (jaren 2015-2020)

Bij de touringcarbranche tekent zich een vergelijkbaar patroon af. In 2020 is de grootste groep medewerkers – circa 68% – namelijk 51 jaar of ouder. Op dit punt doen zich wel verschillen voor tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers. Onder de mannelijke medewerkers ligt dit aandeel 51-plussers met 72% namelijk nog wat hoger. Voor de vrouwelijke medewerkers daarentegen geldt dat 44% van hen 51 jaar of ouder is.

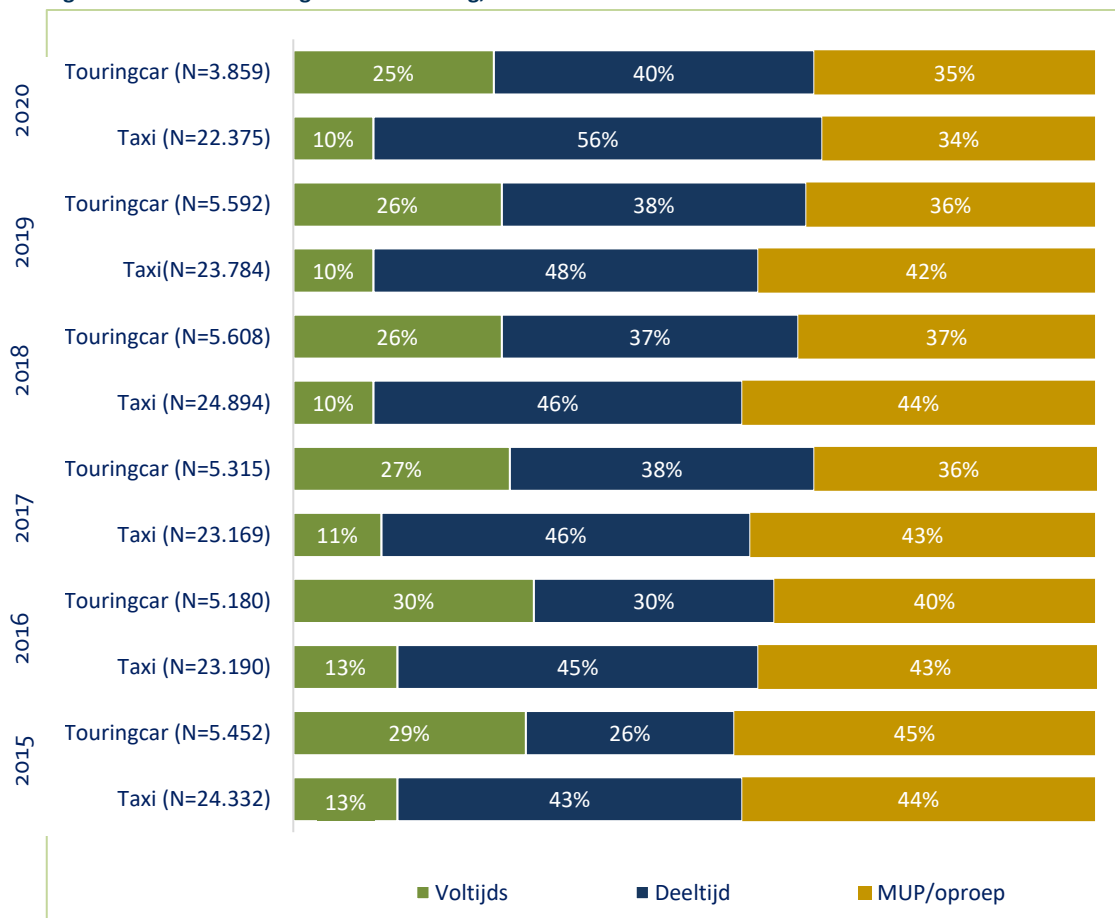
Het beeld van de totale leeftijdsopbouw is bovendien stabiel als we kijken naar het achterliggende jaar van 2019.

Omvang contract

Ook is voor de medewerkers inzichtelijk gemaakt wat de (uren) contractomvang is in de periode 2015-2020. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in drie typen contracten, namelijk voltijd, deeltijd en oproep/MUP-arbeidsovereenkomsten. De uitkomsten staan in figuur 2.6 getoond.

Voor beide branches voeren deeltijd- en MUP/oproepcontracten duidelijk de boventoon. Van alle taximedewerkers in 2020 heeft 9 op de 10 maar liefst een dergelijke aanstelling. Bij de touringcar geldt dit voor driekwart van de medewerkers. Hieruit volgt dat het aandeel voltijdsaanstellingen beperkt is in de branches.

Figuur 2.6 Ontwikkeling contractomvang, 2015-2020



Bezien we de ontwikkelingen vanaf 2015, dan valt bij de touringcarbranche de verschuiving van oproep- naar deeltijdcontracten op. Hoewel dit beeld deels schommelt in de voorliggende jaren, is het totale aandeel oproepcontracten 22% gedaald. In 2020 lag dit aandeel op 35% waar dit in 2015 nog 45% betrof. Daar staat tegenover dat deeltijdcontracten een grotere rol zijn gaan spelen. In 2020 betrof dit 40% van alle contracten, terwijl dit in 2015 26% was.

Voor de taxibranche is in diezelfde periode (ook) een stijging van deeltijdcontracten gesignaleerd. Sinds 2015 nam dit type contract met 13-procentpunt toe naar 56%. Zeker in het laatste jaar is een stijging merkbaar geweest. In de voorgaande jaren is in deze branche de verschuiving naar deeltijdcontracten verklaard vanuit (beperkte) afname van voltijdscontracten. In het afgelopen jaar

is deze stijging juist verklaarbaar door een afname aan oproepcontracten, zoals ook bij de touringcarbranche zichtbaar is.

2.4 Aanvullende arbeidsmarktgegevens

In aanvulling op bovenstaande uitkomsten zijn voor de 1-meting via het veldwerk ook gegevens over de arbeidsmarkt van de touringcar- en taxibranche verzameld. Vergeleken met de gegevens van de 0-meting kan de impact van de coronacrisis verder in beeld worden gebracht. Aan de werkgevers zijn enkele vragen over hun personeelsbestand gesteld. Als peildatum is hierbij steeds 1 januari 2021 gehanteerd, ten opzichte van 1 juni 2019 zoals dat in de 0-meting is gehanteerd.

Verhouding rijdend-niet rijdend personeel

Allereerst is nagegaan welk deel van het totale personeelsbestand uit rijdend c.q. niet-rijdend personeel bestaat. Hierbij gaat het om medewerkers die op de peildatum op de loonlijst van het bedrijf stonden. Deze uitkomsten zijn weergegeven voor drie typen branches, namelijk de touringcar-, taxi- en combinatiebranche. In tabel 2.1 is het gewogen gemiddelde voor de functies rijdend- en niet-rijdend personeel getoond. Te zien is dat het leeuwendeel van deze functies rijdend is, waarbij dit aandeel voor de touringcarbedrijven iets lager ligt. Het aandeel rijdend personeel is in 2020 voor alle branches iets afgenomen, van 88% medio 2019 tot 85% op 1 januari 2021.

Tabel 2.1 Verhouding rijdend/niet-rijdend personeel medio 2019 en eind 2020, naar segment en totaal

Branche	2019		2020	
	Rijdend	Niet-rijdend	Rijdend	Niet-rijdend
Touringcar (N=47 en N=36)	83%	15%	81%	19%
Taxi (N=44 en N=32)	91%	9%	90%	10%
Combinatie (N=31 en N=28)	90%	8%	85%	15%
Totaal (N=122 en N=96)	88%	11%	85%	15%

Bron: *Werkgeversraadpleging 0-meting, peildatum 1 juni 2019 en 1-meting, peildatum 1 januari 2021*

Verhouding vast-tijdelijk

Ook is gevraagd welk deel van de medewerkers een vast- of tijdelijk contract heeft. De uitkomsten op basis van het gewogen gemiddelde staan in tabel 2.2 weergegeven.

Allereerst is op hoofdlijnen zichtbaar dat ongeveer 6 op de 10 medewerkers een vaste aanstelling heeft. Op dit punt doen zich wel verschillen voor tussen de drie branches. Het hoogste aandeel vaste aanstellingen is bij de combinatiebedrijven gezien, daar ligt dit aandeel rond de 70%. Bij de taxibranche komt dit aandeel lager uit, zo rond de 57%. Ook voor de touringcarbranche geldt dat dit aandeel in 2019 lager uitkwam (59%). In 2020 is dit aandeel echter gestegen naar 68%. Over de gehele sector is te zien dat het aantal vaste contracten is gestegen van 60% naar 65%.

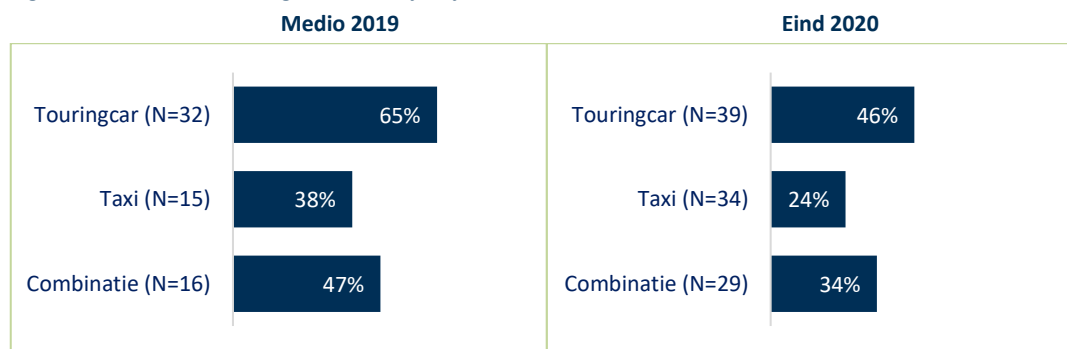
Tabel 2.2 Verhouding vaste en tijdelijke aanstellingen medio 2019 en eind 2020, naar segment en totaal

Branche	2019		2020	
	Vast	Tijdelijk	Vast	Tijdelijk
Touringcar (N=46 en N=36)	59%	36%	68%	29%
Taxi (N=42 en N=32)	55%	43%	59%	38%
Combinatie (N=30 en N=28)	70%	30%	69%	31%
Totaal (N=118 en N=96)	60%	37%	65%	33%

Bron: *Werkgeversraadpleging 0-meting, peildatum 1 juni 2019 en 1-meting, peildatum 1 januari 2021*

Daarnaast is ter verdieping gekeken of tijdelijke krachten deel uitmaken van het personeelsbestand (figuur 2.7). Binnen alle drie de branches is in meer of mindere mate zichtbaar dat tijdelijke krachten (in de vorm van uitzendkrachten en/of zelfstandigen) worden ingezet. Bij touringcarbedrijven is deze inzet veruit het vaakst geconstateerd, volgend door combinatiebedrijven en in mindere mate ook bij de taxibedrijven. Het aandeel tijdelijke krachten is in 2020 voor alle branches afgenomen, gemiddeld met ongeveer 30%.

Figuur 2.7 Aandeel werkgevers met tijdelijke krachten



Bron: *Werkgeversraadpleging 0-meting, peildatum 1 juni 2019 en 1-meting, peildatum 1 januari 2021*

Ziekteverzuim

Tot slot is inzicht verkregen in het ziekteverzuim bij de geraadpleegde touringcar-, taxi- en combinatiebedrijven. Daartoe hebben we bij de werkgevers het aantal geregistreeerde ziektedagen opgevraagd. Deze ziektedagen zijn – conform de CBS-methode voor het berekenen van het ziekteverzuimpercentage – afgezet tegen het aantal werkdagen. De formule voor de berekening van het ziekteverzuimpercentage zag er dus als volgt uit:

$$\text{Ziekteverzuimpercentage} = \frac{\text{aantal verzuimdagen}}{(\text{aantal fte} \times 215 \text{ werkdagen})} \times 100\%$$

De uitkomsten van deze berekening staan in tabel 2.3 weergegeven. Het gemiddelde ziekteverzuim voor de drie branches kwam in 2019 uit op 3,6%. Tussen de branches deden zich op dit punt echter wel grote verschillen voor. Bij touringcarbedrijven lag het verzuim gemiddeld flink hoger met 5,4%. Dit terwijl de combinatiebedrijven juist een (zeer) laag verzuim rapporteren van 1,9%. Voor de taxibedrijven ligt het verzuim er met 3,3% tussenin.

Ook in 2020 zijn deze verschillen merkbaar, waarbij touringcar met 6,3% flink boven het gemiddelde van 4,9% ligt, en combinatiebedrijven met 2,3% een stuk lager. Opvallend is natuurlijk de stijging van het ziekteverzuim, totaal over de hele sector gezien met 36%, in het algemeen. Deze stijging kan verklaard worden door de coronapandemie.

Tabel 2.3 Ziekteverzuimpercentages 2019 en 2020, naar segment en totaal

Branche	0-meting	1-meting
Touringcar (N=32 en N=33)	5,4%	6,3%
Taxi (N=33 en N=24)	3,3%	5,1%
Combinatie (N=14 en N=21)	1,9%	2,3%
Totaal (N=79 en N=78)	3,6%	4,9%

Bron: *Werkgeversraadpleging 0-meting en 1-meting*

3. Vacatures, instroom en uitstroom

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk schetsen we de in- en uitstroom van medewerkers in 2020. De resultaten baseren we op het veldwerk onder verschillende respondentgroepen en leggen we naast de resultaten van de 0-meting in 2019. Ook in deze vergelijking zal de coronasituatie de boventoon voeren.

In paragraaf 3.2 staat de vraag naar nieuw personeel centraal. We beschrijven het gemiddeld aantal vacatures per branche, uitgesplitst naar type functie en verwachte ontwikkeling in de vraag naar nieuwe arbeidskrachten. De focus bij paragraaf 3.3 ligt op de instroom. Hierbij gaan we na via welke kanalen werkgevers nieuwe medewerkers zoeken en hoe medewerkers hun baan op het spoor zijn gekomen. Tot slot beschrijven we de uitstroom van medewerkers uit de sector in de laatste paragraaf (3.4).

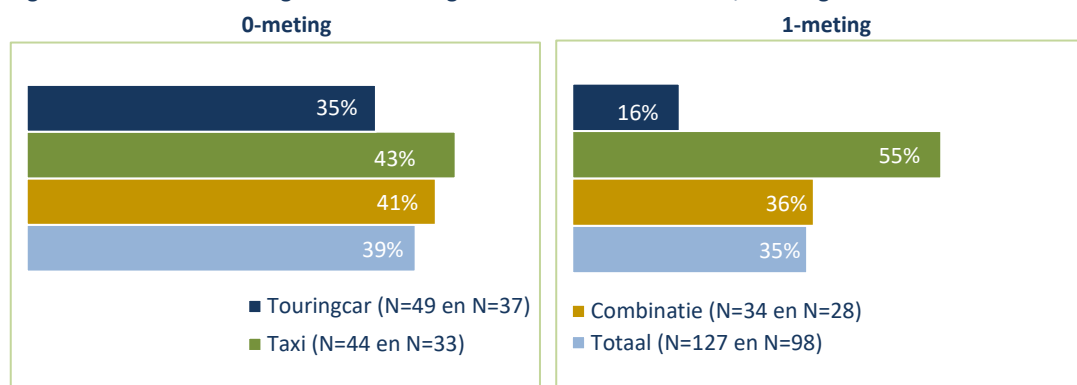
3.2 Vraag naar nieuw personeel

Kenmerken vacatures

Om een beeld te vormen over het werven van medewerkers en eventuele knelpunten die zich daarbij voordoen, is bij werkgevers in kaart gebracht in hoeverre zij nieuw personeel zochten via openstaande vacatures (zie figuur 3.1). In totaal kreeg bijna 4 op de 10 werkgevers in 2019 te maken met vacatures. Bij de taxibranche lag dit met 43% een fractie hoger, terwijl de touringcarbedrijven verhoudingsgewijs iets minder vacatures hadden (35%).

Tijdens de 1-meting medio 2021 valt op dat vooral werkgevers in de taxibranche op zoek zijn naar nieuw personeel. Zij hebben gemerkt dat tijdens de beperkende coronamaatregelen medewerkers elders werk zijn gaan zoeken, of gestopt zijn met werken, waardoor zij nu een tekort aan personeel hebben. Voor de touringcarbranche is juist een flinke afname merkbaar in de mate waarin nieuw personeel wordt gezocht. De vraag naar ritten binnen deze branche is nog niet op het niveau van voor de coronacrisis, waar dat voor de taxibranche meer het geval is.

Figuur 3.1 Aandeel werkgevers met huidig tekort aan arbeidskrachten, naar segment en totaal

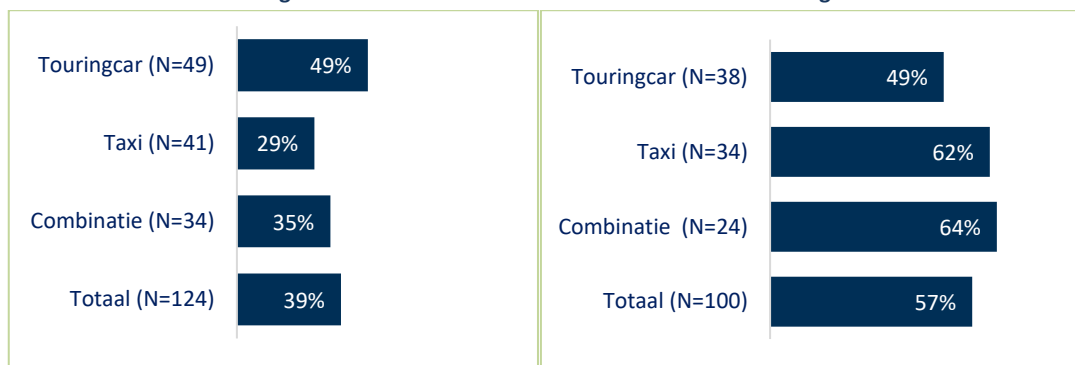


Bron: *Werkgeversraadpleging 0-meting en 1-meting*

Werkgevers hebben ook aangegeven of zij verwachtten het komende jaar (nog meer) vacatures uit te moeten zetten. Zoals in figuur 3.2 te zien is, voorzagen vooral werkgevers in de touringcarbranche tijdens de 0-meting een toename in het aantal vacatures. Bijna de helft van de werkgevers uit deze branche noemde dit. Voor de taxi- en combinatiebedrijven gold dit voor ongeveer 3 op de 10 werkgevers.

Met de 1-meting is inzichtelijk geworden dat een flink groter aandeel werkgevers binnen de gehele sector een toename aan vacatures verwachten. Enkel voor werkgevers in de touringcarbranche is dit aandeel gelijk gebleven, maar voor werkgevers in de taxibranche en bij combinatiebedrijven is dit aandeel van respectievelijk 29% en 35% naar 62% en 64% gestegen. Al deze werkgevers verwachten dat zij rijdend personeel moeten gaan aantrekken. Slechts twee respondenten geven daarbij aan ook te verwachten vacatures uit te moeten zetten voor niet-rijdend personeel.

Figuur 3.2 Aandeel werkgevers dat een toename van vacatures verwacht voor (niet-)rijdend personeel



Bron: *Werkgeversraadpleging 0-meting en 1-meting*

Tijdens de 0-meting, voor de coronacrisis, zag ruim de helft van deze werkgevers die een toename aan vacatures verwachtten hier aanleiding toe omdat hun bedrijf groeide (55% bij N=51). Het betrof dus vooral een uitbereidingsvraag. Pensionering (26%) en uitstroom van medewerkers (10% bij N=51), ofwel een vervangingsvraag, speelde destijds voor werkgevers (ook) een (beperkte) rol.

In figuur 3.3 is te zien dat ook tijdens de 1-meting werkgevers aangaven dat zij een toename verwachten van het aantal vacatures dat zij moeten uitzetten omdat hun bedrijf groeit (49%) of omdat zij te maken hebben met een vervangingsvraag door pensionering (23%) of uitstroom van medewerkers (15% bij N=55). De mate waarin deze aanleidingen worden aangegeven, zijn grotendeels gelijk gebleven. Wel is naast deze aanleidingen door bijna de helft van de werkgevers (ook) aangehaald dat zij een stijging in het aantal vacatures verwachten dankzij de versoepelingen in de maatregelen rondom de coronacrisis (categorie 'anders', 49%). Dit betreft enerzijds een uitbereidingsvraag (er mogen meer ritten georganiseerd worden), anderzijds een vervangingsvraag (tijdens de coronamaatregelen zijn medewerkers gepensioneerd/vertrokken naar andere sectoren of werkgevers).

Figuur 3.3 Aanleidingen voor toename vacatures volgens werkgevers, 1-meting (N=55)



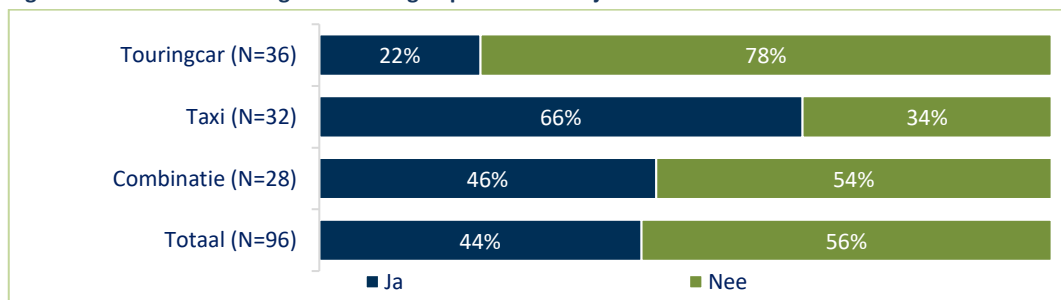
Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

3.3 Instroom

Wanneer we kijken naar de invulling van vacatures in de branche zien we dat 44% van de werkgevers erin slaagde in de periode tussen januari 2020 en medio 2021 nieuwe medewerkers aan te trekken (zie figuur 3.4). Dit geldt vooral voor werkgevers in de taxibranche, twee derde van hen heeft nieuwe medewerkers aangetrokken. Dit in tegenstelling tot werkgevers in de touringcarbranche, waar slecht 22% nieuwe medewerkers heeft aangetrokken. Ook dit verschil is te verklaren doordat de vraag naar ritten binnen deze touringcarbranche nog niet op het niveau van voor de coronacrisis is, waar dat voor de taxibranche meer het geval is.

Vergeleken met de o-meting is een flinke daling te zien in het aantal werkgevers dat nieuwe medewerkers aantrok. Op dat meetmoment, medio 2019, was 79% van de werkgevers erin geslaagd nieuwe medewerkers aan te trekken. Voor werkgevers in de touringcarbranche gold zelfs dat het aandeel aangetrokken medewerkers iets hoger lag dan voor de taxibranche (respectievelijk 84% en 73%).

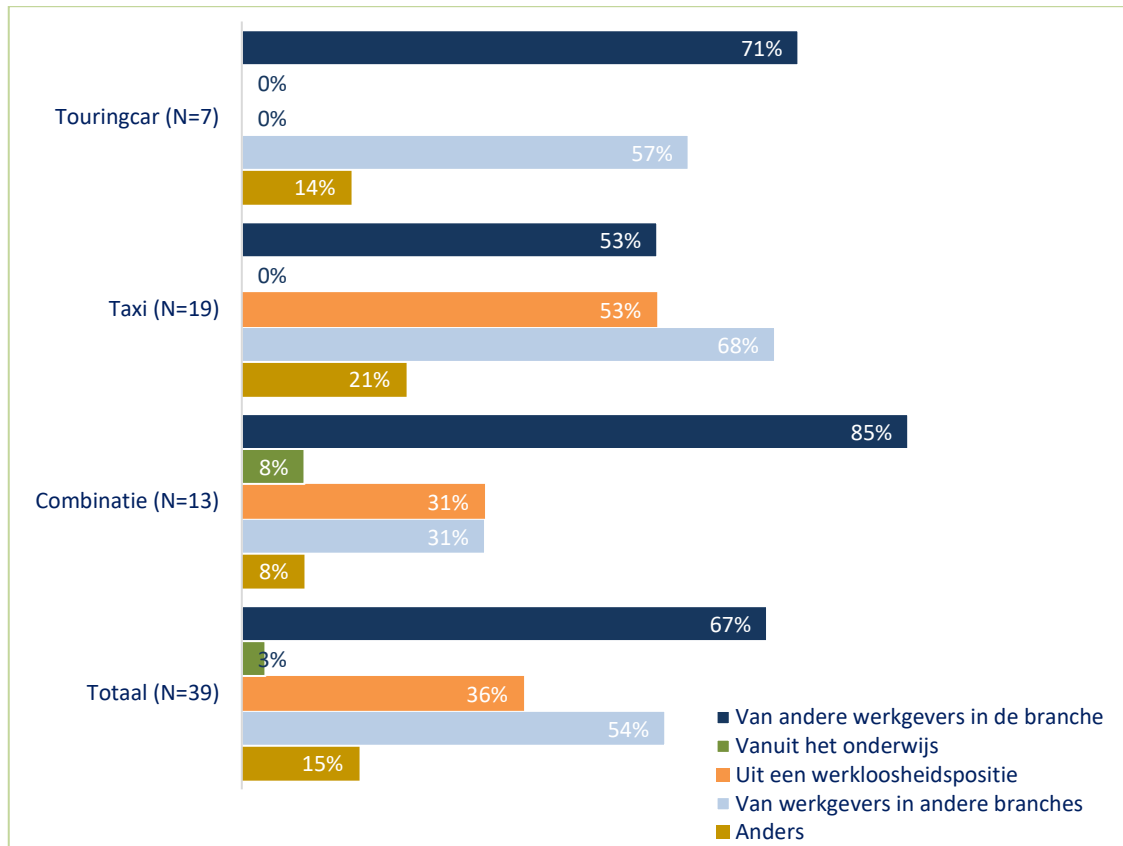
Figuur 3.4 Aandeel werkgevers dat afgelopen anderhalf jaar nieuwe medewerkers aantrok



Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Het merendeel van deze nieuwe medewerkers komt van een werkgever uit dezelfde branche, zoals is weergegeven in figuur 3.5. Enkel voor werkgevers in de taxibranche geldt dat instroom vaker plaatsvindt vanuit werkgevers in andere branches. Werkgevers hebben daarbij aangegeven dat hierbij gedacht kan worden aan branches waar tijdens de coronacrisis het werk grotendeels stillag, zoals de horeca. Onderstaande verdeling van instroombronnen is vergelijkbaar met de verdeling tijdens de 0-meting, met uitzondering van de categorie 'anders' die van 5% naar 15% is gestegen. Werkgevers in de 1-meting geven aan dat zij ook instroom hebben gemerkt van oud-medewerkers die terugkeren, zowel vanuit pensioen als vanuit andere werkgevers, binnen en buiten de branche.

Figuur 3.5 Instroombronnen nieuwe medewerkers afgelopen jaar



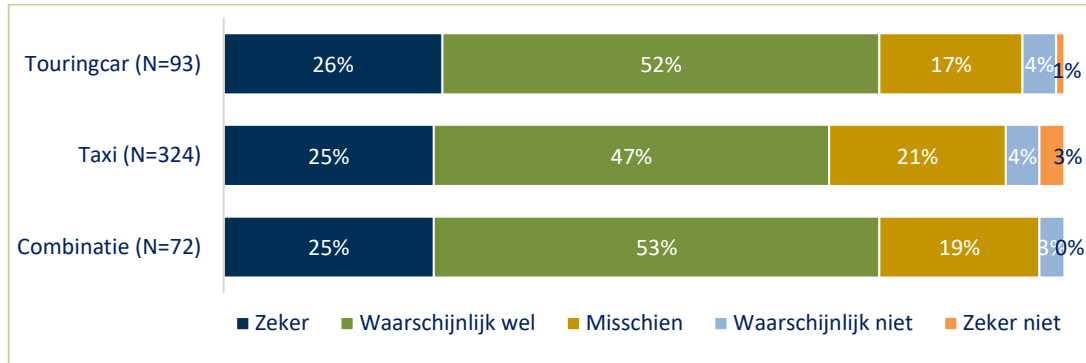
Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

3.4 Uitstroom

Voor dit onderzoek is ook de uitstroom van medewerkers in kaart gebracht. Eerst is daarom nagegaan of medewerkers verwachten over twee jaar ook nog in de branche te werken. Zoals in figuur 3.6 is weergegeven verwachten ongeveer drie op de vier medewerkers (waarschijnlijk) dat zij de komende twee jaar nog werken in de taxi- of touringcarbranche. Slechts een klein deel, gemiddeld 5%, geeft aan (waarschijnlijk) niet meer in de taxi- of touringcarbranche te werken.

Waar tijdens de 0-meting gemiddeld 12% van de medewerkers aangaf over twee jaar misschien nog in de branche te werken is deze onzekerheid bij de 1-meting groter geworden, inmiddels geeft bijna 20% van de medewerkers dit aan.

Figuur 3.6 Mate waarin medewerkers verwachten over twee jaar in huidige branche te werken

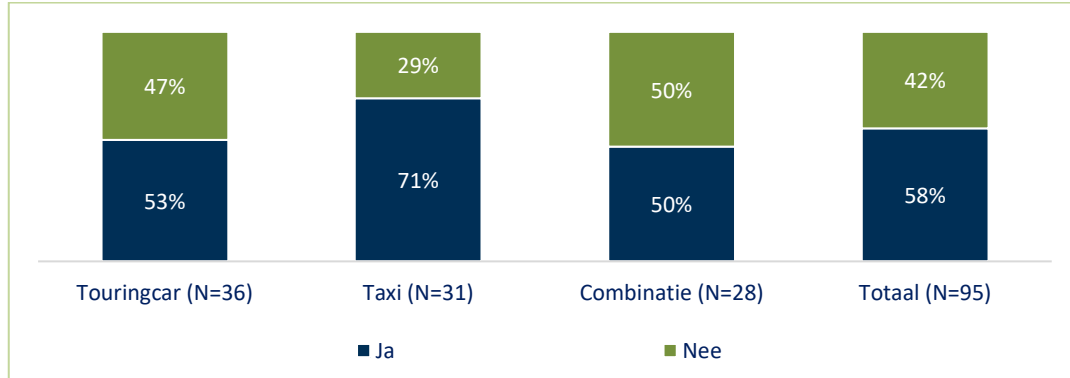


Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

Vervolgens is bij werkgevers nagegaan op welke wijze medewerkers het afgelopen jaar uitstroomden. In figuur 3.7 is weergegeven in hoeverre medewerkers op eigen initiatief zijn vertrokken, uitgesplitst naar branche. Gemiddeld heeft iets meer dan de helft van de werkgevers in de sector het afgelopen jaar te maken gehad met uitstromende medewerkers. Vooral werkgevers in de taxibranche hebben hiermee te maken gehad (71%).

Tijdens de o-meting is duidelijk geworden dat een vergelijkbaar aandeel werkgevers in de gehele sector te maken had met uitstroom. Destijds hadden werkgevers in de touringcarbranche echter meer te maken met uitstroom (namelijk 63% tegenover 53% tijdens de 1-meting), en taxibedrijven juist aanzienlijk minder (55% tegenover 71% tijdens de 1-meting).

Figuur 3.7 Aandeel werkgevers waarbij medewerkers afgelopen jaar op eigen initiatief vertrokken



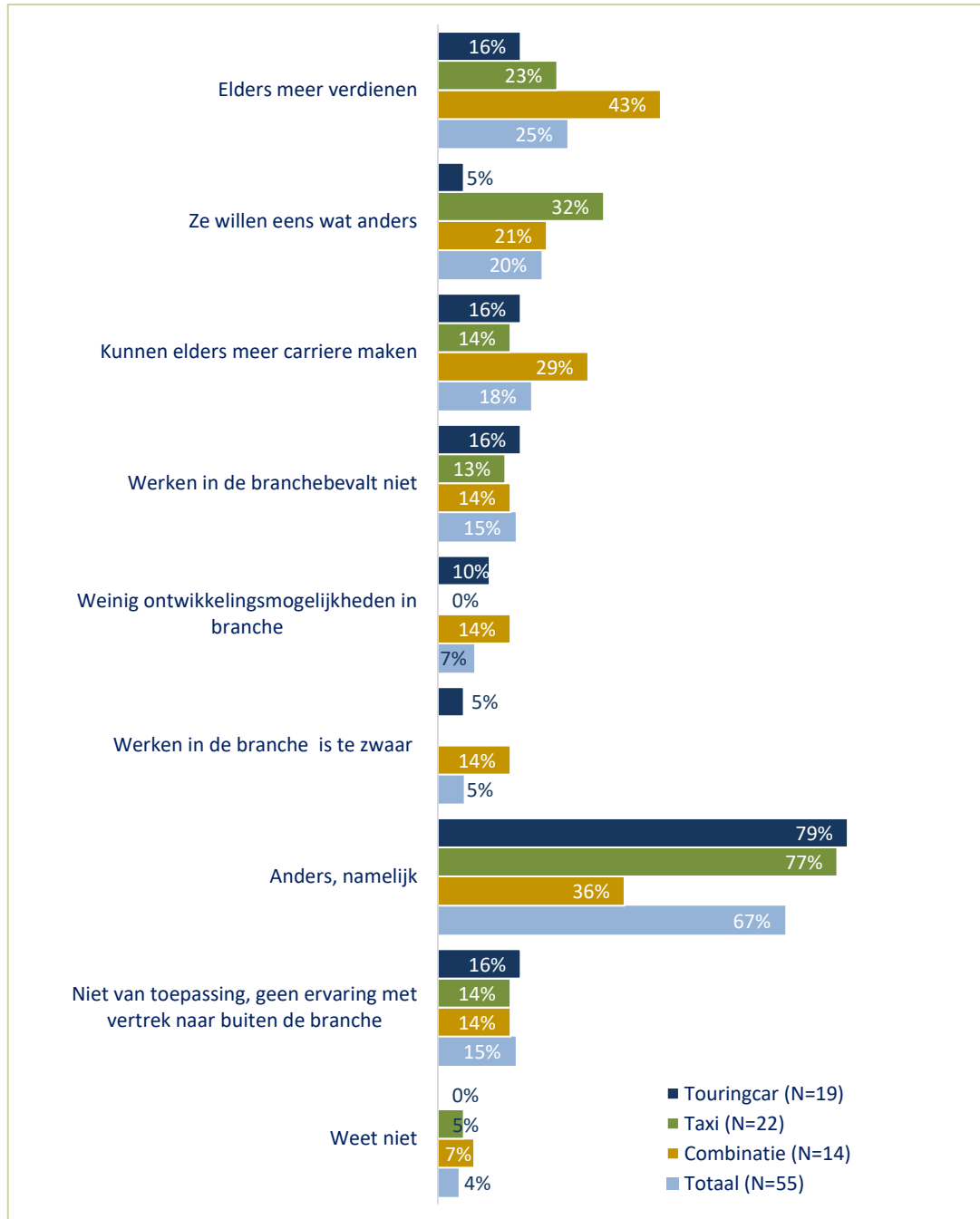
Bron: Werkgeversraadpleging 1-meting

Bij vertrek van medewerkers is het voor veel werkgevers gebruikelijk een exitgesprek te voeren. Van de 54 werkgevers die met vertrekkende medewerkers te maken had, voerde bijna 9 op de 10 een exitgesprek met deze medewerkers (89% bij N=54).

In deze exitgesprekken zijn onder andere redenen om werk buiten de branche te zoeken besproken. In figuur 3.8 is weergegeven wat werkgevers in de verschillende branches als vertrekredenen van hun medewerkers noteren. Waar tijdens de o-meting onregelmatige werktijden, het niet bevallen van werken in de branche (touringcarbedrijven) en de salarismogelijkheden elders (combinatie- en taxibedrijven) de grootste vertrekredenen waren volgens werkgevers, voert tijdens de 1-meting de categorie 'anders' de boventoon. Bij de navraag naar vertrekredenen bij werkgevers is duidelijk geworden dat de coronasituatie ook daar een grote rol in heeft gespeeld. Volgens ruim twee derde van de werkgevers zijn medewerkers vertrokken omdat het werk door de coronasituatie groten-

deels stil heeft gelegen. Medewerkers zijn vertrokken om in een andere branche meer uren te maken en niet te hoeven stilzitten. Daarnaast is ook tijdens de 1-meting zichtbaar dat de salaris-mogelijkheden in andere branches, volgens een kwart van de werkgevers, een vertrekreden is.

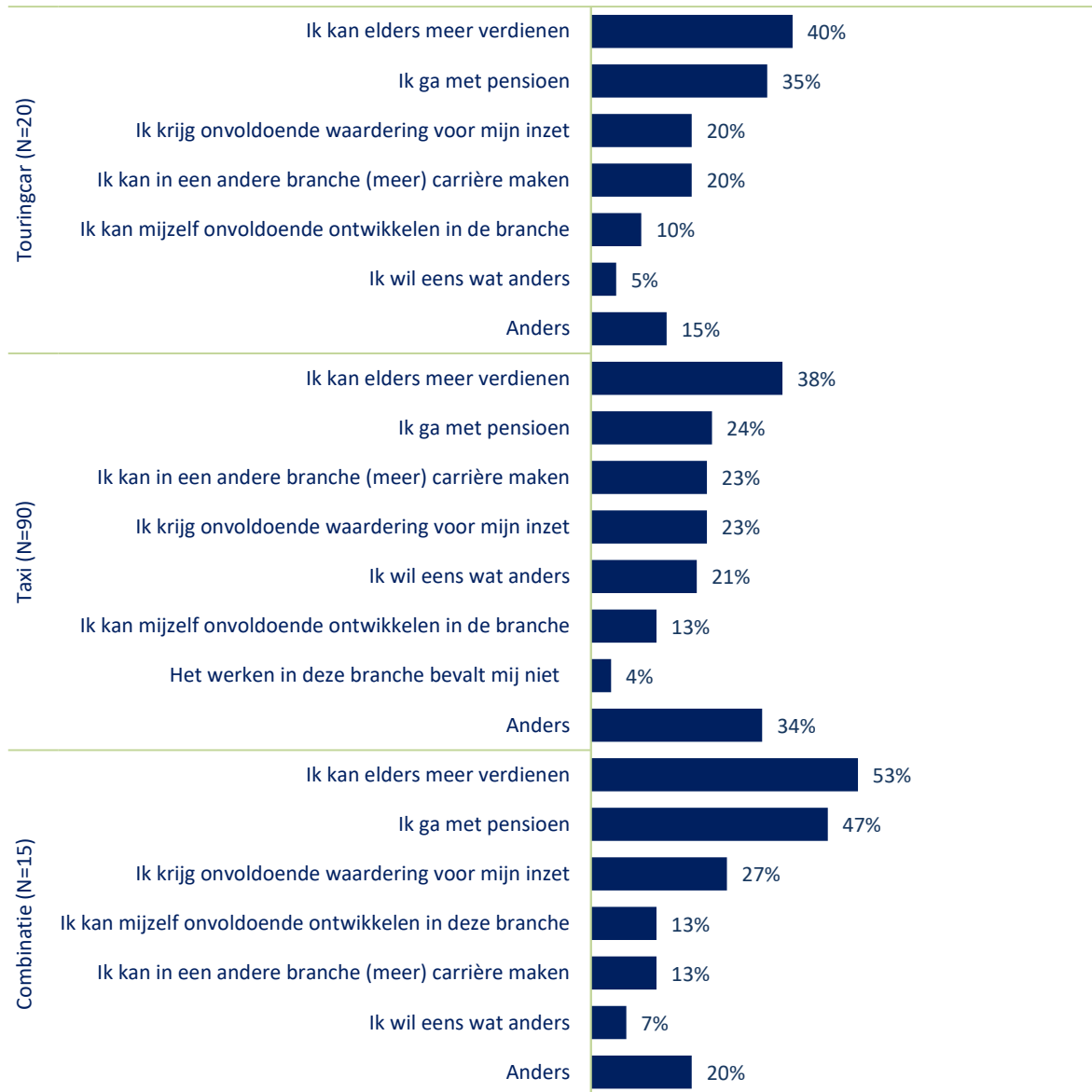
Figuur 3.8 Vertrekredenen medewerkers aldus werkgevers



Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Als toets is ook bij medewerkers zelf nagegaan wat voor hen eventuele vertrekredenen zouden zijn, mochten zij overwegen hun branche te verlaten. Figuur 3.9 geeft een overzicht van de aangedragen vertrekredenen door medewerkers.

Figuur 3.9 Vertrekredenen medewerkers die overwegen branche te verlaten

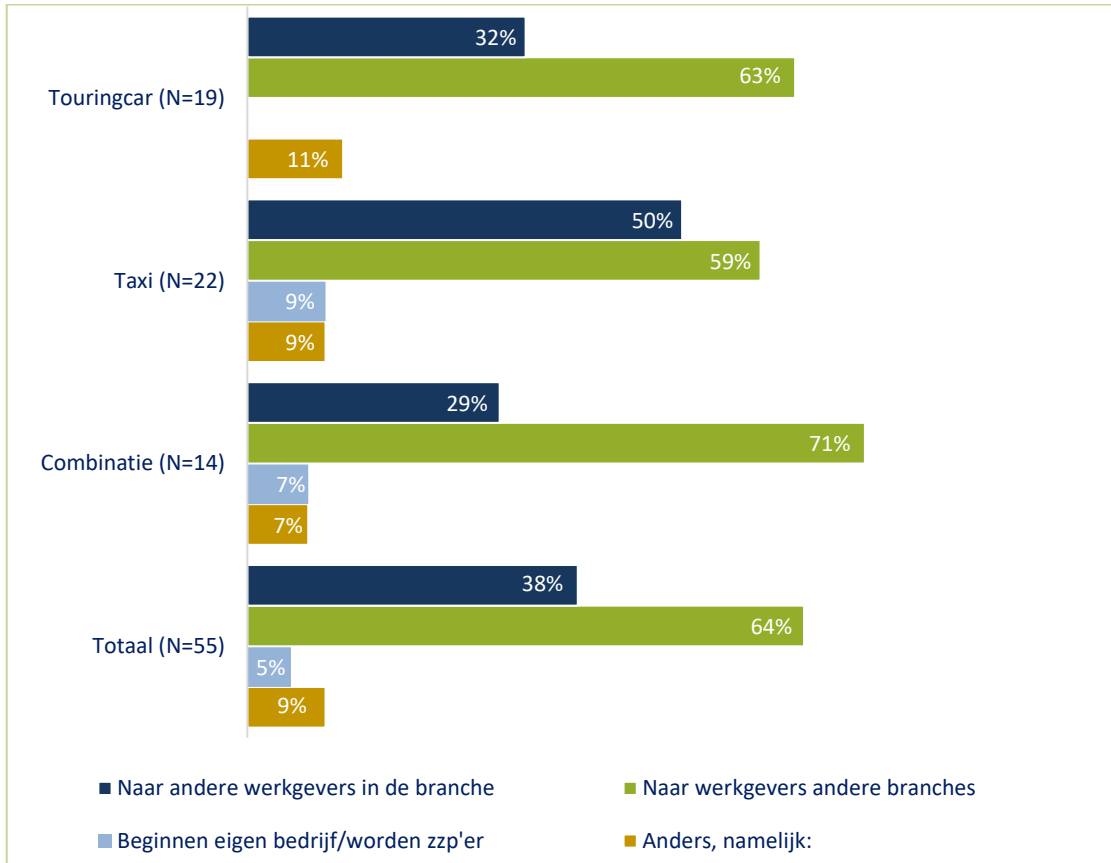


Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

Een aantal redenen springt hierbij in het oog. Allereerst zijn de mogelijkheden voor een beter salaris in andere branches een grote potentiële vertrekreden. Een tweede veel genoemde reden is de verwachting binnen afzienbare tijd met pensioen te gaan. Daarnaast is het krijgen van onvoldoende waardering voor de inzet voor medewerkers een rede om de branche te verlaten. Deze redenen zijn ook tijdens de o-meting als meest genoemd.

Tot slot is aan werkgevers gevraagd waar medewerkers, bij vertrek, naartoe gaan. In lijn met de bovengenoemde uitstroomredenen heeft bijna twee derde van de geraadpleegde werkgevers te maken met uitstroom van medewerkers naar andere branches. Tijdens de o-meting gold dit nog voor ongeveer de helft van de werkgevers. Toch heeft ruim een derde van de werkgevers (ook) te maken met werknemers die uitstromen, maar binnen de branche blijven werken. Binnen de taxibedrijven is dit zelfs 50%. Maar weinig medewerkers vertrekken om een eigen bedrijf te beginnen, of zzp-er te worden. Deze laatste twee bevindingen zijn vergelijkbaar met de o-meting.

Figuur 3.10 Uitstroomkanalen medewerkers afgelopen jaar



Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

4. Gezondheid en vitaliteit

4.1 Inleiding

Vanaf dit hoofdstuk start de feitelijke 1-meting. Met de 0-meting is voor een aantal aspecten de stand van zaken vóór aanvang van interventies vanuit Sterk aan het Stuur vastgesteld. Uitkomsten van de 0-meting dienen nu als referentiewaarden, waar met de 1-meting inzicht in (positieve) uitkomsten en effectiviteit van interventies vast wordt gesteld. Ook hier merken we op dat de coronasituatie invloed heeft gehad op zowel de (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers in de branche, als mogelijkheden om de Sterk aan het Stuur-interventies uit te voeren.

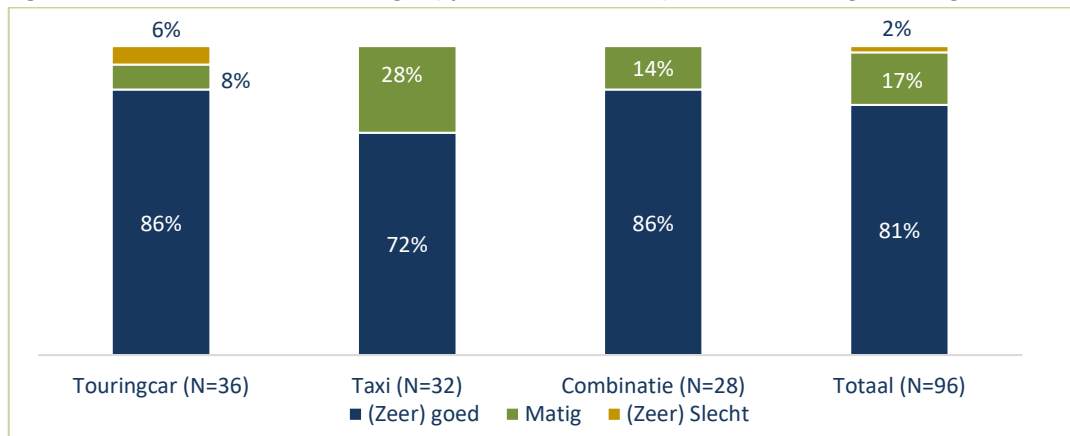
Door vergrijzing van het personeelsbestand en de beperkte nieuwe instroom, is het noodzaak medewerkers duurzaam voor de sector te behouden. Een belangrijke voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid vormt de gezondheid van de medewerker. In dit hoofdstuk komen verschillende aspecten van gezondheid en vitaliteit van medewerkers aan bod. Het werkvermogen vormt de focus in paragraaf 4.2. Hierbij staat centraal in hoeverre medewerkers zich nu en over twee jaar fysiek en mentaal opgewassen voelen voor het werk. In paragraaf 4.3 ligt de focus op bevordering van gezondheid en vitaliteit van medewerkers. De rol van zowel werkgevers als ook die van medewerkers is hierbij tegen het licht gehouden. De afsluitende paragraaf (4.4) geeft de beoordeling van deelnemers aan de Sterk aan het Stuur-activiteiten rondom de thema's gezondheid en vitaliteit weer.

4.2 Werkvermogen

Allereerst is onder werkgevers getoetst hoe zij het huidige werkvermogen van hun medewerkers beoordelen. Bij het werkvermogen draait het om het kunnen voldoen aan de fysieke en mentale eisen die het werk aan de medewerker stelt. In figuur 4.1 zijn de uitkomsten gepresenteerd.

Op hoofdlijnen is zichtbaar dat het leeuwendeel van de werkgevers positief oordeelt over dit werkvermogen van medewerkers. Circa 80% beschouwt het werkvermogen namelijk als (zeer) goed. Bij werkgevers uit de touringcar en combinatiebedrijven ligt dit aandeel zelfs nog iets hoger, terwijl bij de taxibedrijven dit een stuk minder is. Gemiddeld oordeelt slechts 2% van de werkgevers dit werkvermogen (zeer) slecht.

Figuur 4.1 Oordeel over werkvermogen (fysieke/mentale eisen) medewerkers volgens werkgevers

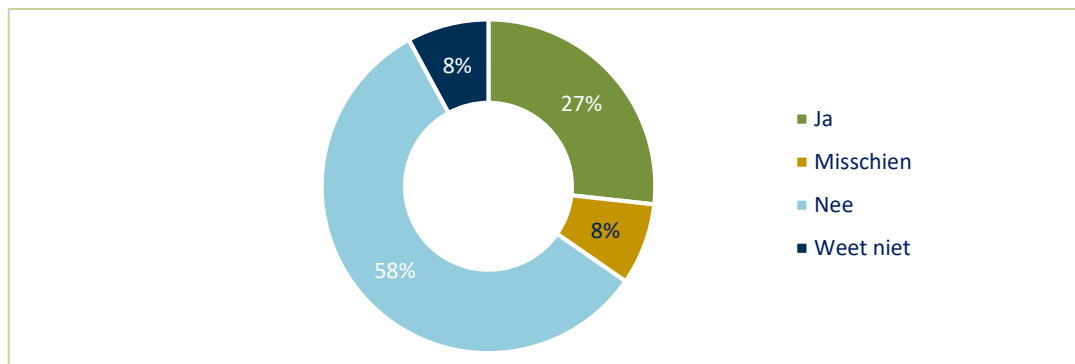


Bron: Werkgeversraadpleging 1-meting

Dit oordeel over het werkvermogen van medewerkers door werkgevers is gedaald sinds de o-meting. Destijds beoordeelde 95% van de werkgevers (zeer) goed over dit werkvermogen. Zeker in de taxibranche is een daling van deze beoordeling merkbaar; van 95% tijdens de o-meting tot 72% tijdens de 1-meting.

Vervolgens is nagegaan of werkgevers verwachten dat medewerkers binnen twee jaar uitvallen door gezondheidsproblemen. Figuur 4.2 toont de uitkomsten hierop. Waar minder werkgevers het huidige werkvermogen als (zeer) goed beschouwen, verwacht - evenals tijdens de o-meting - circa 35% (misschien) uitval van medewerkers door gezondheidsproblemen. Er is weinig verschil merkbaar tussen de verschillende branches in de mate waarin werkgevers verwachten dat medewerkers de komende twee jaar door gezondheid uitvallen.

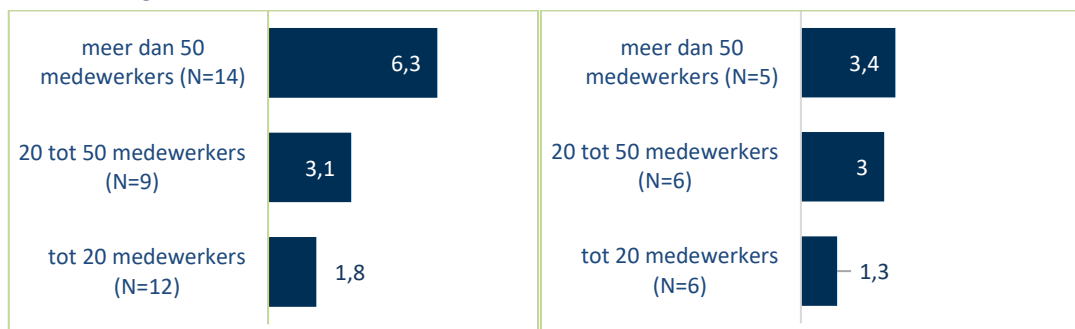
Figuur 4.2 Mate waarin werkgevers verwachten dat medewerkers de komende twee jaar door gezondheid uitvallen (N=98)



Bron: Werkgeversraadpleging 1-meting

Werkgevers die verwachten dat medewerkers in de komende twee jaar door gezondheid gaan uitvallen geven daarbij aan dat het, gemiddeld, om drie medewerkers gaat. Tijdens de o-meting was dit nog gemiddeld vier medewerkers. Ter verdieping zijn deze cijfers per grootteklasse van bedrijven tegen het licht gehouden (figuur 4.3). Voor de kleinere bedrijven is het aantal verwachte uitvallende medewerkers stabiel gebleven vergeleken met de o-meting. Voor de bedrijven met meer dan 50 medewerkers is dit verwachte aantal echter bijna gehalveerd. Tijdens de o-meting verwachtte werkgevers in deze grootteklasse nog een uitval van gemiddeld 6,3 medewerkers. Inmiddels is dat gemiddeld 3,4 medewerkers.

Figuur 4.3 Gemiddeld aantal medewerkers dat naar verwachting de komende twee jaar uitvalt naar grootteklasse



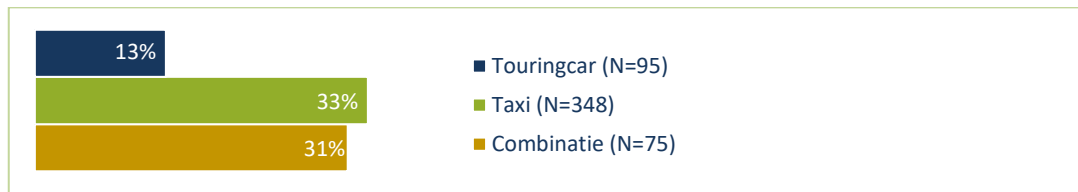
Bron: Werkgeversraadpleging 0-meting

Bron: Werkgeversraadpleging 1-meting

Als een 'toets' voor het werkvermogen zijn hierover ook vragen voorgelegd aan medewerkers zelf. Een mogelijke aanwijzing voor niet volledig opgewassen zijn tegen de eisen van het werk, is uitval door ziekte. Daarom is in eerste instantie gepeild of medewerkers in 2020 verzuimden door ziekte. De uitkomsten hiervan staat in figuur 4.4 weergegeven

Ongeveer drie van de tien medewerkers heeft zich in 2020 ziekgemeld.⁴ Wel zijn daarin verschillen geconstateerd tussen de medewerkers van de drie branches. Onder touringcarmedewerkers ligt het aandeel dat zich in 2020 ziekmeldde – met 13% – namelijk lager. Voor de beide afzonderlijke andere branches kwam het aandeel medewerkers dat zich ziekmeldde uit op 33% (taxi) en 31% (combinatie).

Figuur 4.4 Aandeel medewerkers dat zich het afgelopen jaar ziekmeldde

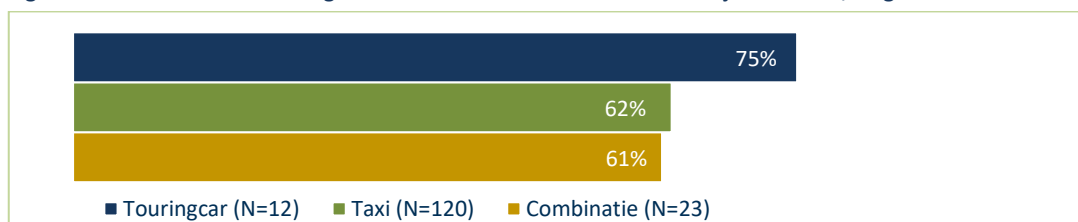


Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

Het aandeel medewerkers dat zich in 2020 ziek heeft gemeld ligt lager dan dit aandeel tijdens de o-meting in 2019. Voor touringcarmedewerkers lag dit aandeel op 26%, voor taximedewerkers op 38% en bij combinatiebedrijven op 36%. Gemiddeld is het aandeel totale medewerkers dat zich heeft ziekgemeld gedaald van 33% naar 29%.

Daarnaast is gevraagd of de werkgever aandacht voor de medewerker had, toen deze ziek was. In figuur 4.5 staan de uitkomsten opgesomd. Het merendeel van de medewerkers – ruim zes op de tien – ervaart tijdens ziekte aandacht van de werkgever (of leidinggevende). Het aandeel van touringcarbedrijven steken hier met driekwart medewerkers nog iets bovenuit. Gemiddeld is dit aandeel in het totaal iets gedaald van 68% (o-meting) naar 63% (1-meting).

Figuur 4.5 Mate waarin werkgever aandacht had voor medewerker tijdens ziekte, volgens medewerkers

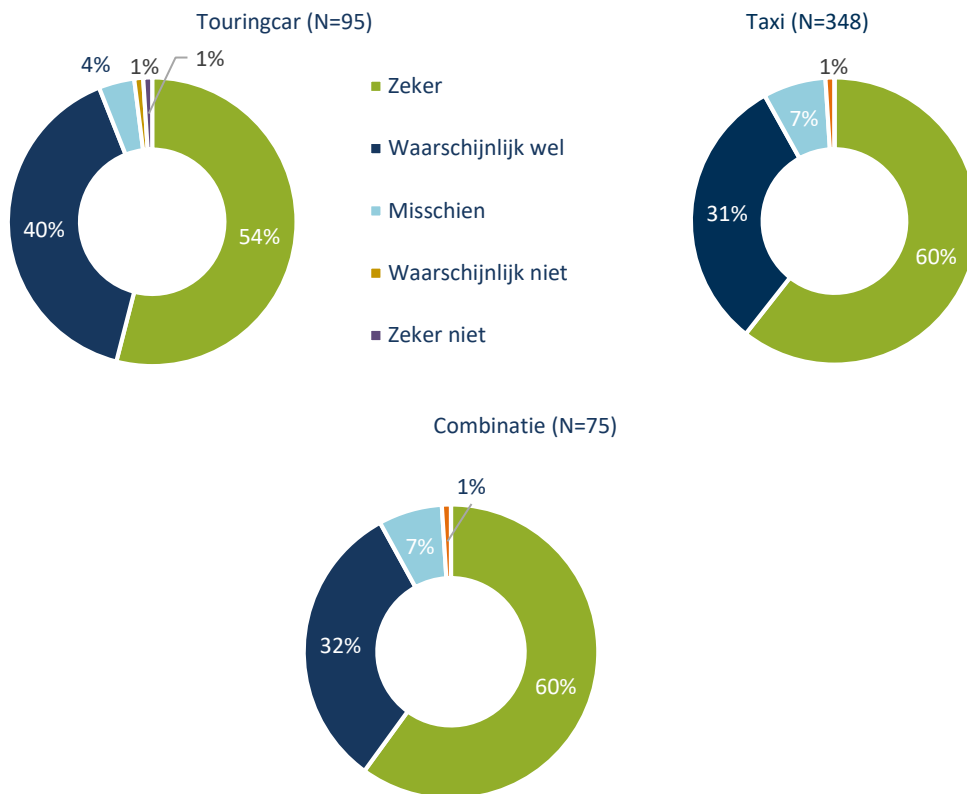


Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

Tot slot is aan medewerkers als 'spiegel' voor de werkgevers dezelfde vraag over het toekomstig werkvermogen gesteld (zie figuur 4.6). Nagenoeg alle medewerkers verwachten over twee jaar (waarschijnlijk) ook nog opgewassen te zijn tegen het werk. Slechts 2% denkt (waarschijnlijk) tegen die tijd niet meer aan de mentale of fysieke eisen van het werk te kunnen voldoen. Op dit punt doen zich nauwelijks verschillen voor tussen de branches. Ook zijn deze cijfers vergelijkbaar met wat medewerkers tijdens de o-meting hebben aangegeven.

⁴ Er is nagegaan in welke mate een coronabesmetting en/of quarantaineplicht een rol heeft gespeeld in het ziekmelden. Voor 34% van de medewerkers die aangeven zich ziek te hebben gemeld, heeft dit een rol gespeeld in (een deel van) het ziekmelden.

Figuur 4.6 Mate waarin medewerkers verwachten over twee jaar het werk nog aan te kunnen



Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

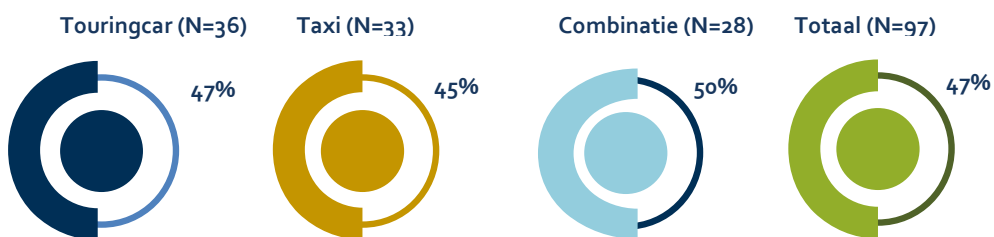
4.3 Stimuleren gezondheid en vitaliteit

Stimulering van de gezondheid van medewerkers vormt het thema van deze paragraaf. We brengen in kaart of – en zo ja, welke – stappen werkgevers en medewerkers zetten als het gaat om het stimuleren van de gezondheid en vitaliteit van medewerkers.

Rol werkgevers bij gezondheid

Eerst volgt het perspectief van werkgevers omtrent het bevorderen van de gezondheid van medewerkers. Uit figuur 4.7 blijkt dat bijna de helft van de werkgevers naar eigen zeggen de gezondheid van medewerkers stimuleert. Dit aandeel is vergelijkbaar met de o-meting. Werkgevers die hier niet op inzetten geven aan dat zij door de coronasituatie andere prioriteiten hadden, en dat zij weinig contactmomenten hadden met hun medewerkers om dit bespreekbaar te maken.

Figuur 4.7 Aandeel werkgevers dat gezondheid van medewerkers actief bevorderde



Bron: Werkgeversraadpleging 1-meting

Vervolgens is aan de 43 werkgevers die actief inzetten op de gezondheid van medewerkers gevraagd op welke manier zij dit doen. De maatregelen die werkgevers in dit kader treffen zijn in figuur 4.8 getoond. Evenals tijdens de o-meting voert het stimuleren dat medewerkers meer gaan bewegen de boventoon, 56% van de werkgevers die actief inzetten op gezondheidsbevordering geeft dit aan (ten opzichte van 42% tijdens de o-meting). Ook het stimuleren dat medewerkers gezonder gaan eten wordt door een groot aandeel aangehaald in zowel de o-meting (39%) als 1-meting (33%).

Daarnaast is te zien dat een aantal maatregelen door meer werkgevers wordt ingezet vergeleken met de o-meting. Zo is het aandeel werkgevers dat medewerkers bevordert om te stoppen met roken gestegen (van 10% naar 35%), net als het aandeel dat aandacht heeft voor gezondheid in individuele gesprekken (van 18% naar 28%) en tijdens werkoverleg (van 10% naar 23%) en het aandeel dat testen/scans aanbiedt aan medewerkers (van 2% naar 19%).

Figuur 4.8 Maatregelen die werkgevers treffen om gezondheid te bevorderen onder medewerkers (N=43)



Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Een derde van de geraadpleegde werkgevers geeft aan (ook) andere dan bovenstaande maatregelen te treffen om gezondheid en vitaliteit van medewerkers te bevorderen. Zij benoemen daarbij onder andere dat zij gebruik maken van het Sterk aan het Stuur-aanbod.

Bij alle werkgevers die maatregelen hebben getroffen om de gezondheid en vitaliteit van hun medewerkers te bevorderen is nagegaan of, en van welk, Sterk aan het Stuur-aanbod zij gebruik hebben gemaakt. Voor meer dan de helft van deze werkgevers is dit aanbod van pas geweest. Voornamelijk de Stoppen met roken-cursus en het Fit for Life programma zijn door hen ingezet (35%). Voor ruim 4 op de 10 van deze werkgevers geldt dat zij geen gebruik hebben gemaakt van het Sterk aan het Stuur-aanbod. Voor 14% van de werkgevers komt dat omdat zij niet bekend zijn met de activiteiten van Sterk aan het Stuur. Bijna een kwart kent het aanbod wel, maar is niet van plan het in te zetten, 5% is het in de toekomst wel van plan.

Figuur 4.9 Aandeel werkgevers dat gebruik heeft gemaakt van het Sterk aan het Stuur-aanbod om de gezondheid van medewerkers te stimuleren (N=43)



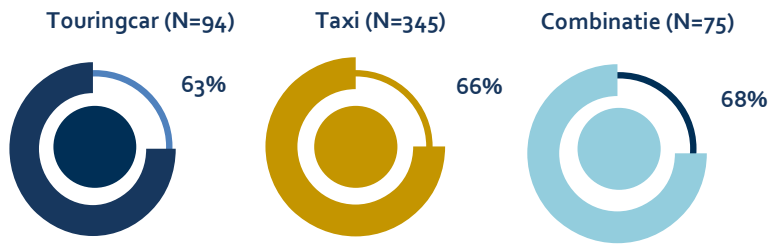
Vervolgens is gevraagd of deze werkgevers ook knelpunten ondervinden bij het bevorderen van de gezondheid van hun medewerkers. Een aanzienlijk deel – namelijk, ruim 43% – bemerkt hierbij moeilijkheden (N=46), waar dat tijdens de o-meting 41% was (N=61). Wanneer dieper wordt ingegaan op de typen moeilijkheden die werkgevers ervaren bij het stimuleren van de gezondheid wordt het vaakst genoemd dat werkgevers zich niet willen of kunnen inmengen met gezondheids-gewoonten van medewerkers. Dit wordt gezien als privédomein (en ook eigen verantwoordelijkheid) van medewerkers. Zij vinden het soms lastig om de balans te vinden tussen de verantwoordelijkheid van de werkgever en de eigen keuze van de werknemer. Daarbij speelt ook mee dat medewerkers niet altijd ‘open’ staan voor gezondheidsadviezen.

Rol medewerkers bij eigen gezondheid

Aan medewerkers is voorgelegd in hoeverre zij zelf stappen nemen omtrent bevordering van hun gezondheid en – zo ja, – of zij hierbij steun ervaren van hun werkgever.

In figuur 4.10 is weergegeven hoeveel medewerkers het afgelopen half jaar stappen ondernamen op het vlak van de eigen gezondheid. In totaal heeft 66% van de medewerkers dergelijke stappen gezet. Tijdens de o-meting was dit nog 63%. Vooral voor medewerkers in de combinatiebedrijven is deze stijging zichtbaar. Ten tijde van de o-meting ondernam 56% stappen om de eigen gezondheid en vitaliteit te verbeteren, tijdens de 1-meting is dit 68%.

Figuur 4.10 Aandeel medewerkers dat afgelopen half jaar stappen ondernam op vlak van gezondheid



Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

Vervolgens is ingegaan op het type stappen dat medewerkers ondernamen op het vlak van hun gezondheid. De uitkomsten hiervan staan in figuur 4.11 weergegeven. Allereerst valt op dat medewerkers veelal meerdere stappen op meerdere gebieden hebben gezet. Hierdoor tellen de percentages voor de totalen op tot (ver) boven de 100%.

De top drie van meest genomen stappen is vergelijkbaar met de uitkomsten van de o-meting. Het meest is wederom door alle medewerkers ingezet op meer bewegen en/of gaan sporten; twee op de drie medewerkers heeft op dit vlak stappen ondernomen. Op plaats twee volgt gezonder eten en als derde stap wordt het nemen van meer rust en ontspanning genoemd. Ook tijdens de o-meting was dit zo.

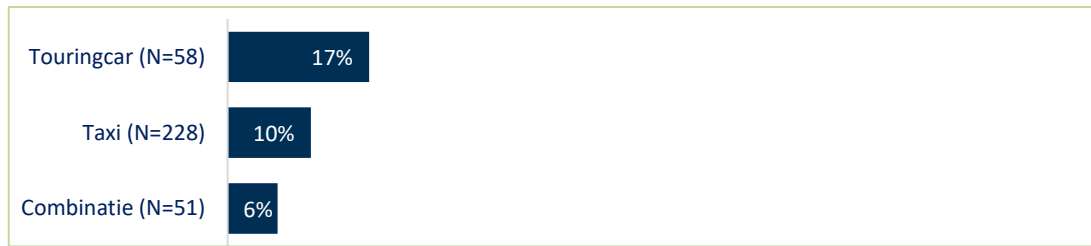
Figuur 4.11 Maatregelen die medewerkers troffen om gezondheid te bevorderen (N=335)



Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

Aan medewerkers die stappen ondernamen op het vlak van hun gezondheid is gevraagd of zij zich hierbij gestimuleerd voelden door hun werkgever (figuur 4.12). Hiermee 'spiegelen' we het eerdere antwoord van de werkgevers. Waar eerder de helft van de werkgevers aangaf medewerkers op dit vlak te stimuleren, wordt dit beeld niet herkend vanuit de medewerkers. Slechts ongeveer 11% van de medewerkers ervaart namelijk stimulans vanuit de werkgever. Dit aandeel is gedaald ten opzichte van de o-meting, waar 15% aangaf stimulans vanuit de werkgever te ervaren.

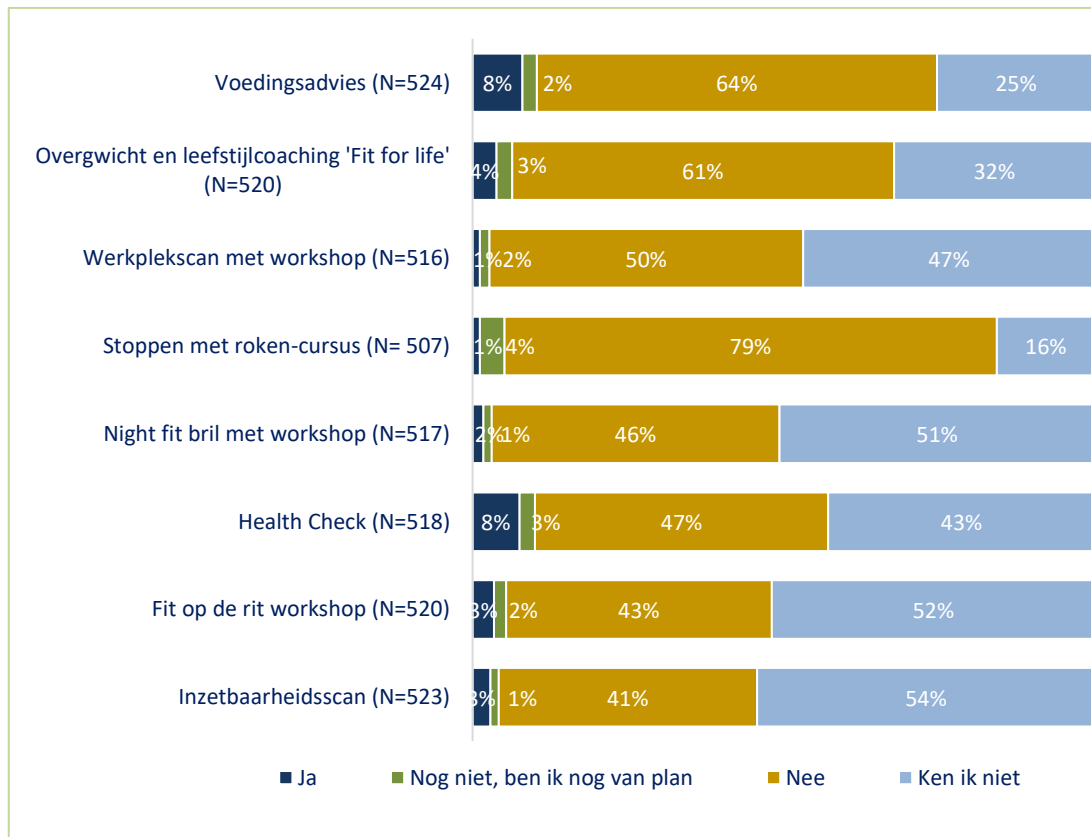
Figuur 4.12 Aandeel medewerkers dat zich bij genomen stappen op vlak van gezondheid gestimuleerd voelt door werkgever



Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

Tot slot is aan de medewerkers die stappen hebben ondernomen op het vlak van hun gezondheid nagegaan of zij daarbij gebruik hebben gemaakt van de Sterk aan het Stuur-activiteiten. Zoals in figuur 4.13 zichtbaar is, zijn de voedingsadviezen en Health Check het meest gebruikt door deze medewerkers (beide 8%). Daarnaast is zichtbaar geworden dat voornamelijk de inzetbaarheidsscan, Fit op de rit workshop en Night Fit bril niet zo bekend zijn onder deze medewerkers. Voor alle drie deze activiteiten geldt dat meer dan de helft deze activiteiten niet kent.

Figuur 4.13 Gebruik gemaakt van Sterk aan het Stuur-activiteiten



Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

4.4 Beoordeling Sterk aan het Stuur activiteiten

Deze paragraaf geeft de beoordeling weer van deelnemers aan verschillende Sterk aan het Stuur-activiteiten die zich hebben gericht op het bevorderen van de gezondheid en vitaliteit van medewerkers in de sector.

Night Fit bril en workshop/webinar

Eén van de initiatieven die vanuit Sterk aan het Stuur is uitgevoerd, is de Night Fit bril en bijbehorende workshop. In deze interactieve workshop worden verschillende strategieën toegelicht die helpen om de kwaliteit van de slaap en rust te verhogen. Elke deelnemer heeft een Somnoblue blauw licht filter bril ontvangen voor eigen gebruik. Ook zijn coronaproof Night Fit webinars georganiseerd.

Met de deelnemersraadpleging zijn de ervaringen en meningen van 23 deelnemers aan de Night Fit bril workshop/webinar meegenomen. Daarnaast zijn ook de ervaringen en meningen van 21 respondenten meegenomen die enkel de Night Fit bril hebben aangevraagd, maar niet hebben deelgenomen aan de workshop of webinar.

Van deze 44 respondenten, geeft acht op de tien aan dat zij de informatie over de bril en/of workshop vooraf duidelijk vonden (figuur 4.14). Circa 20% van de deelnemers vond deze informatie vooraf niet duidelijk (9%), of kan dit niet goed beoordelen (11%). Van de respondenten die hebben aangegeven dat zij de informatie niet duidelijk vonden, hebben er drie aangegeven dat zij de bril niet hebben ontvangen, ook al hebben zij deze aangevraagd.

Figuur 4.14 Aandeel deelnemers dat aangeeft dat de aangereikte informatie duidelijk is (N=44)



Bron: *Deelnemersraadpleging 1-meting*

De deelnemende respondenten waarden de Night Fit bril en eventueel aansluitende workshop of webinar gemiddeld met een 7,3 (N=44). Zoals in figuur 4.15 is weergegeven waardeert ruim driekwart van de deelnemers de aangereikte informatie tijdens de workshop of bij de ontvangst van de Night Fit bril (zeer) goed. Slechts 7% staat hier (zeer) slecht tegenover.

Figuur 4.15 Aandeel deelnemers dat de aangereikte informatie goed vond (N=43)

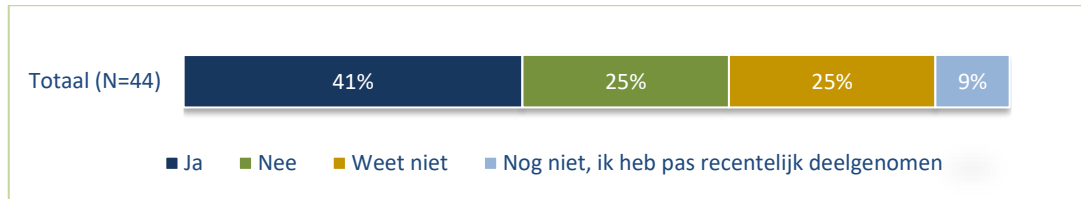


Bron: *Deelnemersraadpleging 1-meting*

Ook is nagegaan of de deelnemers de Night Fit bril en het advies vanuit de workshop al heeft kunnen toepassen in zijn of haar eigen werksituatie. Zoals in figuur 4.16 te zien is, is dit voor ruim 4 op de 10 respondenten het geval. Een kwart heeft de bril en bijbehorend advies niet kunnen toepassen. Vier respondenten geven aan dat zij de bril niet hebben ontvangen. Twee andere respondenten hebben

het advies nog niet kunnen toepassen omdat zij door geldende coronamaatregelen minder of geen werk hebben.

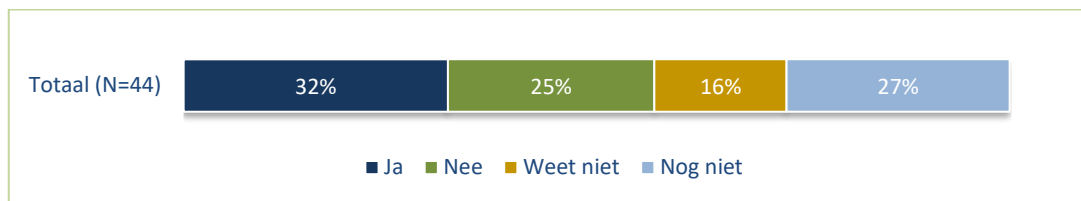
Figuur 4.16 Aandeel deelnemers dat het aangereikte advies heeft kunnen toepassen in de eigen werksituatie (N=44)



Bron: *Deelnemersraadpleging 1-meting*

Voor bijna een derde van de deelnemers heeft de Night Fit bril en bijbehorend advies ook al daadwerkelijk bijgedragen aan een betere nachtrust (figuur 4.17), 27% geeft aan dat de bril met bijbehorend advies op het moment van raadpleging nog niet heeft bijgedragen aan een betere nachtrust. Voor 25% van de deelnemers geldt dat de bril en workshop in ieder geval niet bijdraagt aan een betere nachtrust.

Figuur 4.17 Aandeel deelnemers dat aangeeft dat de aangereikte informatie heeft bijgedragen aan een betere nachtrust (N=44)



Bron: *Deelnemersraadpleging 1-meting*

Uiteindelijk zou de helft van de deelnemers de Night Fit bril en de workshop (zeer) waarschijnlijk aanbevelen aan hun collega's (50%). Slechts 5% vindt het onwaarschijnlijk dat zij dit zouden doen, en de overige 45% staat neutraal tegenover de aanbeveling aan collega's (N=44).

Tot slot heeft een ruime meerderheid van 86% geen verbeterpunten ten opzichte van het aanbod van de Night Fit bril met bijbehorende workshop of webinar. De zeven deelnemers die wel verbeter suggesties hebben gegeven voornamelijk aan dat communicatie verbeterd kan worden. Meerdere respondenten hebben de bril aanvraagd maar deze niet ontvangen.

Health check

Met de health check krijg je inzicht in je lichamelijke gezondheid. De health check duurt ongeveer 20 minuten en bestaat onder andere uit een test op de Tanita weegschaal. Deze meet de verhouding tussen spieren, vet, vocht en botten. Zo krijg je te horen wat je metabolische (= 'echte') leeftijd is. De metabolische leeftijd zegt iets over de leeftijd van je fysieke lichaam. Je krijgt een toelichting/advies op de uitslag.

Tijdens de deelnemersraadpleging hebben 61 deelnemers aan de health check de vragenlijst ingevuld. Van de deelnemers die gebruik hebben gemaakt van de health check geeft 90% aan de informatie vooraf over de health check duidelijk te vinden (figuur 4.18).

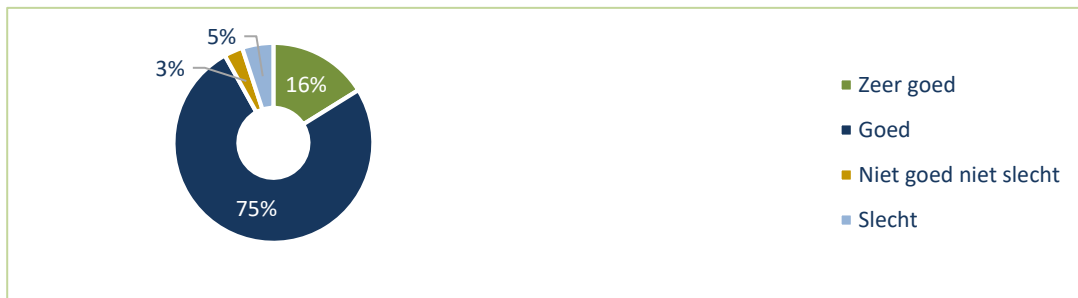
Figuur 4.18 Aandeel deelnemers dat de aangereikte informatie duidelijk vond (N=62)



Bron: *Deelnemersraadpleging 1-meting*

Ook de informatie die deelnemers tijdens de health check hebben gekregen wordt positief beoordeeld. Ruim 9 op de 10 deelnemers vond deze informatie goed of zelfs zeer goed (figuur 4.19). Gemiddeld beoordelen de respondenten de health check met een 7,8 (N=61).

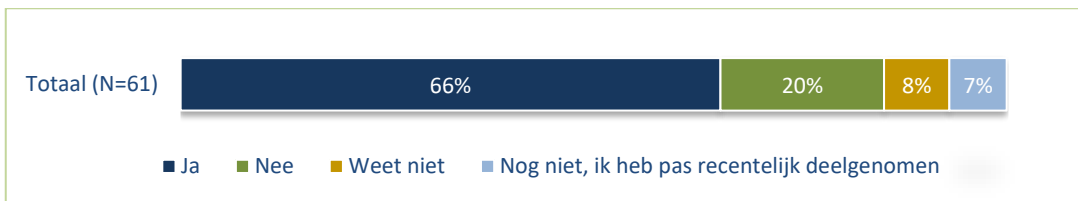
Figuur 4.19 Aandeel deelnemers dat de aangereikte informatie goed vond (N=61)



Bron: *Deelnemersraadpleging 1-meting*

Daarnaast is nagegaan of de deelnemers aan de health check de aangereikte informatie hebben kunnen toepassen in hun eigen werksituatie. In figuur 4.20 is te zien dat voor twee derde van de deelnemers dit het geval is geweest. Eén op de vijf deelnemers geeft aan dat dit niet gelukt is. Zodoende geldt voor driekwart van de deelnemers aan de health check dat deelname hieraan al heeft bijgedragen tot een gezondere leefstijl.

Figuur 4.20 Aandeel deelnemers dat het aangereikte advies goed heeft kunnen toepassen in de eigen werksituatie (N=61)



Aandeel deelnemers dat aangeeft dat de health check heeft bijgedragen aan een gezondere leefstijl (N=61)



Bron: *Deelnemersraadpleging 1-meting*

Ruim 8 op de 10 deelnemers zou de health check (zeer) waarschijnlijk aanbevelen bij hun collega's (84%). Slechts 7% geeft aan dat (zeer) waarschijnlijk niet te doen (N=61). Tot slot heeft een ruime meerderheid van 90% geen verbeterpunten ten opzichte van de health check. De zes deelnemers die wel verbeterpunten hebben, geven aan dat zij graag nog dieper op de besproken

onderwerpen tijdens de health checks zouden zijn ingegaan en dat zij meer tijd voor de lessen zouden waarderen.

Fit op de rit workshop

Met de Fit op de rit workshop wordt ingegaan op de invloed van bewegen, roken, alcohol, voeding en ontspanning (BRAVO) op je gezondheid. In de interactieve workshop van ongeveer 2 uur wordt de invloed van je leefstijl op je gezondheid behandeld.

Negen respondenten van de deelnemersraadpleging hebben deelgenomen aan de Fit op de rit workshop. Gemiddeld waarderen zij deze workshop met een 7 en bijna 80% geeft aan de aangereikte informatie tijdens de workshop (zeer) goed te vinden. Toch hebben vier deelnemers de aangereikte informatie niet toe kunnen passen in hun eigen (werk) situatie, zij merken dat het in de praktijk erg moeilijk is om gezondere gewoonten aan te leren. Voor hen heeft de Fit op de rit workshop dan ook nog niet bijgedragen aan een daadwerkelijk gezondere leefstijl.

Vier deelnemers aan de Fit op de rit workshop kunnen verbeterpunten noemen. Deze verbeterpunten hebben betrekking op het format van de workshop. Zij noemen bijvoorbeeld dat meer begeleiding prettig zou zijn, evenals een betere vertaling van de informatie uit de lessen naar de praktijk. Daarnaast geven zij aan dat ook meer tijd uitgetrokken kan worden voor de lessen.

Overgewicht en leefstijl coaching (Fit for Life programma)

Het 16 weken durende Fit for Life programma biedt een stap in de goede richting om flink overgewicht of ondergewicht aan te pakken. Het programma kan gevolgd worden in een vestiging van Personal Fitness Nederland, waarbij elke week een zogenaamde 'Small Group Training' wordt gevolgd. Om de week krijg je een persoonlijk consult met de personal coach. Ook krijg je 16 weken lang persoonlijk voedingsadvies.

In totaal hebben 108 respondenten deelgenomen aan het Fit for Life programma. Ruim 9 op de 10 deelnemers vond de informatievoorziening vooraf over het programma duidelijk, zoals is weergegeven in figuur 4.21.

Figuur 4.21 Aandeel deelnemers dat de aangereikte informatie van Fit for Life duidelijk vond (N=108)



Bron: *Deelnemersraadpleging 1-meting*

De geraadpleegde deelnemers aan het Fit for Life programma waarderen dit gemiddeld met een 8,2 (N=108). Niet alleen de informatie vooraf aan het programma wordt door deelnemers gewaardeerd, ook de informatie die tijdens het programma wordt aangereikt. Van de deelnemers geeft 88% aan dat zij de aangereikte informatie (zeer) goed vinden (figuur 4.22).

Figuur 4.22 Beoordeling aangereikte informatie overgewicht en leefstijl coaching (N=108)



Bron: Deelnemersraadpleging 1-meting

Een groot deel van de deelnemers aan het Fit for Life programma merkt al dat zij het aangereikte advies kunnen toepassen in hun eigen situatie. Twee derde van de deelnemers geeft dit aan. Daarnaast geeft 19% aan dat zij de ontvangen informatie nog niet hebben kunnen toepassen omdat zij pas recentelijk hebben deelgenomen aan het programma (figuur 4.23).

Figuur 4.23 Aandeel deelnemers dat aangeeft het advies te hebben toegepast in de eigen situatie (N=108)



Bron: Deelnemersraadpleging 1-meting

Daarnaast geeft een ruime meerderheid van 85% aan dat deelname aan het Fit for Life programma en het advies dat zij hebben gekregen al heeft bijgedragen aan een gezondere levensstijl (N=106). Aan deze 92 deelnemers is ook gevraagd of hun levensstijl dankzij het Fit for Life programma ook blijvend is veranderd. Twee derde van hen geeft aan dat zij nu blijvend een gezondere levensstijl hebben, het overige deel (33%) geeft aan dat nog niet te weten.

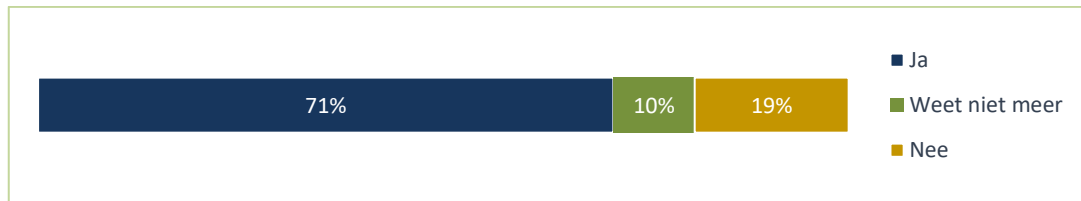
Tot slot zou 88% van de deelnemers aan het Fit for Life programma dan ook dit programma (zeer) waarschijnlijk aanraden aan hun collega's (N=108). Daarbij geeft ongeveer een kwart van de deelnemers aan wel nog verbeterpunten te kunnen noemen (23% bij N=104). Deze verbeterpunten hebben vooral betrekking op de communicatie, de inhoud van de coaching en de duur van het traject. Betreft de communicatie zouden respondenten bijvoorbeeld betere bereikbaarheid en duidelijkere afspraken en uitleg over het traject kunnen waarderen. Verder vinden meerdere respondenten het traject te kort. Een aantal respondenten geeft ook aan dat zij meer contactmomenten zouden willen, volgens hen zou dit bijdragen aan het fitter worden en veranderen van de levensstijl.

Voedingsadvies

Met een zittend beroep ligt overgewicht op de loer. Met een gericht individueel voedingsadviestraject word je gecoacht naar een gezond voedingspatroon. Het voedingsadviestraject bestaat uit een o-meting, tussenmeting en eindmeting, telefonisch contact met persoonlijk advies en coachingsgesprekken.

Dit voedingsadviestraject is door 31 respondenten aan de deelnemersraadpleging doorlopen. Het merendeel van hen geeft aan de informatie vooraf aan het traject duidelijk te vinden (figuur 4.24).

Figuur 4.24 Aandeel deelnemers dat de aangereikte informatie duidelijk vond (N=31)

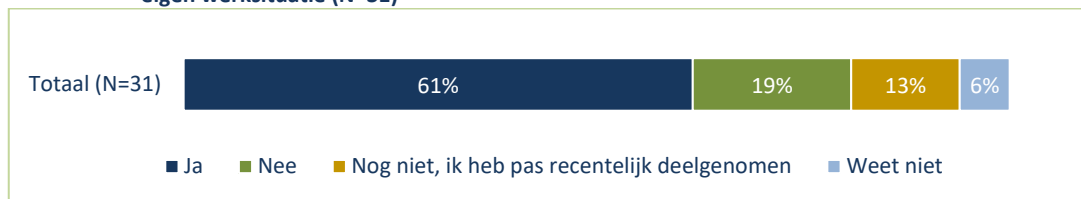


Bron: *Deelnemersraadpleging 1-meting*

Gemiddeld waarderen deze deelnemers aan het voedingstraject dit traject met een 7,5. Bijna twee derde van hen geeft daarnaast ook aan de aangereikte informatie tijdens het voedingstraject als (zeer) goed te beoordelen (63%). Een vijfde geeft aan deze informatie niet goed, maar ook niet slecht te vinden (20%) en slechts 7% beoordeelt deze informatie als slecht (N=30).

De aangereikte informatie en adviezen is door 61% ook al toegepast in de eigen (werk)situatie. Voor 13% is dat nog niet het geval omdat zij pas recentelijk hebben deelgenomen aan het traject. Bijna een vijfde heeft de aangereikte informatie en adviezen niet in de praktijk kunnen toepassen (figuur 4.25).

Figuur 4.25 Aandeel deelnemers dat het aangereikte voedingsadvies goed heeft kunnen toepassen in de eigen werksituatie (N=31)



Bron: *Deelnemersraadpleging 1-meting*

Vervolgens geeft bijna driekwart van de deelnemers aan de voedingstrajecten aan dat het voedingsadvies dat zij hebben gekregen ook daadwerkelijk bijdraagt aan het creëren van een gezonder voedingspatroon (figuur 4.26). Slechts 13% geeft aan dat hun deelname aan het voedingstraject niet heeft bijgedragen aan een gezonder voedingspatroon.

Figuur 4.26 Aandeel deelnemers dat aangeeft dat het voedingsadvies bijdraagt aan het creëren van een gezonder voedingspatroon (N=30)



Bron: *Deelnemersraadpleging 1-meting*

Aan deze 22 deelnemers die merken dat ze een gezonder voedingspatroon hebben gecreëerd is ook gevraagd of dit voedingspatroon voor hen blijvend is veranderd. Ook hier geeft bijna driekwart aan dat dit het geval is (figuur 4.27). Bijna een kwart kan (nog) geen antwoord geven op deze vraag en slechts 5% geeft aan dat dit niet het geval is.

Figuur 4.27 Aandeel deelnemers dat aangeeft dat het voedingspatroon blijvend is veranderd (N=22)



Bron: *Deelnemersraadpleging 1-meting*

Tot slot is aan de deelnemers aan deze voedingstrajecten gevraagd of zij dit traject zouden aanbevelen bij een collega. 73% van hen geeft aan dat zij dit (zeer) waarschijnlijk zouden doen en slechts 10% zij dit (zeer) onwaarschijnlijk vinden. De overige 17% staat hier neutraal tegenover (N=30). Daarbij kunnen zeven respondenten nog verbeterpunten noemen. Zo noemen zij bijvoorbeeld dat het traject wat langer kan duren, dat het voedsel wat hen geadviseerd wordt (te) onbekend is en dat het advies misschien beter toegespitst kan worden op het onregelmatige leven van een chauffeur die veel onderweg moet eten.

Stoppen met roken

Door het volgen van een 4 uur durende training worden deelnemers gestimuleerd om definitief te stoppen met roken. Na de workshop rookt iedereen zijn laatste sigaret en ontvangen zij het telefoonnummer van de trainer. De nazorg bestaat uit de onbeperkte telefonische counseling van de trainer tijdens werkdagen en tot twee jaar na de cursus om de gemiddeld vier maanden een e-mail met daarin informatie over hoe de ex-roker zich nu voelt en welk risico's bij deze fase horen.

Slechts vier van de 190 respondenten uit de deelnemersraadpleging hebben deelgenomen aan de Stoppen met roken cursus. Dit aantal is te weinig om uitspraken te doen over een algemene beoordeling van de activiteit. Wel beoordelen zij de cursus gemiddeld met een 7,6. Drie respondenten hebben de aangereikte handvatten uit de cursus ook al toegepast in de eigen werksituatie. Voor twee van hen heeft de informatie bijgedragen aan het stoppen met roken - zij geven aan ook blijvend te zijn gestopt met roken - voor één nog niet.

Werkplekscan

Vaak zijn werkplekken onvoldoende ergonomisch ingericht. Dit geldt voor beeldscherm-werkplekken, maar ook voor de chauffeurswerkplek achter het stuur. Om te helpen inzicht te krijgen in de werkomstandigheden binnen het bedrijf heeft Sterk aan het Stuur een werkplekscan en een workshop zitinstruatie ontwikkeld. Zowel de scan als de workshop is voor chauffeurs en kantoormedewerkers te volgen.

Acht respondenten uit de deelnemersraadpleging hebben deelgenomen aan de werkplekscan en de workshop. Ook dit aantal is te weinig om uitspraken te doen over een algemene beoordeling van de activiteit. Wel beoordelen deze respondenten de scan en de workshop gemiddeld met een 8,8. Alle respondenten hebben de aangereikte handvatten uit de workshop ook al toegepast in de eigen werksituatie. Voor zes van hen heeft de scan en workshop ook bijgedragen aan het voorkomen van gezondheidsklachten.

5. Combinatie werk en privé

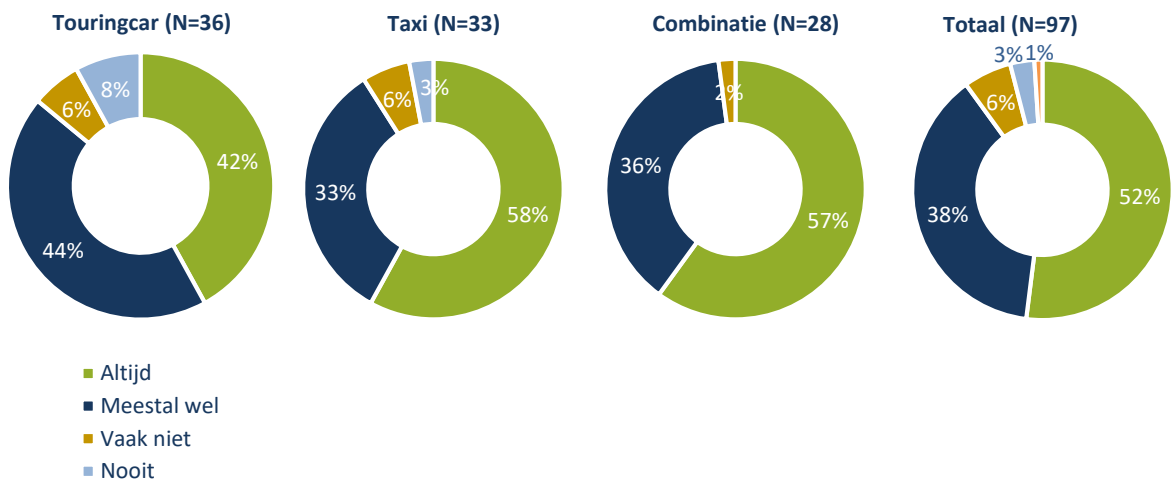
5.1 Inleiding

In het kader van duurzame inzetbaarheid speelt, naast gezondheid en vitaliteit, ook een goede balans tussen werk en privé een grote rol. Een belangrijk onderdeel daarvan zijn arbeidstijden en roostering. In dit hoofdstuk maken we in paragraaf 5.2 inzichtelijk hoe roostering bijdraagt of afbreuk doet aan een juiste werk-privébalans in de verschillende branches. Daarna inventariseren we onder zowel werkgevers als medewerkers welke stappen zij ondernemen om het roosterproces en arbeidstijden te verbeteren (paragraaf 5.3). In de laatste paragraaf (5.4) geven we weer hoe deelnemers aan Sterk aan het Stuur-interventies die inzetten op een goede verhouding tussen werk en privé deze interventies waarderen.

5.2 Roostering

In kaart is gebracht hoe roostering de werk-privébalans van medewerkers beïnvloedt. Daartoe is eerst bij werkgevers nagegaan of het hen lukt om werktijden en roosters aan te laten sluiten bij behoeften van hun medewerkers (figuur 5.1). Sectorbreed is 52% van de werkgevers van mening dat roosters altijd tegemoetkomen in de behoeften van medewerkers. Tijdens de o-meting was dit aandeel nog 45%. Dit is mede verklaarbaar door de coronacrisis, waardoor minder ritten zijn gereden en minder druk op roosters is komen staan. Opvallend is – evenals tijdens de o-meting – de touringcarbranche, daar lukt het volgens 14% van de werkgevers vaak niet of nooit om roosters af te stemmen op de individuele voorkeuren van medewerkers. Dit heeft te maken met de aard van de werkzaamheden in de touringcarbranche, waarbij onder andere langere meerdaagse tochten onderdeel zijn van de werkzaamheden.

Figuur 5.1 Mate waarin het werkgevers lukt met roosters aan te sluiten bij behoeften van medewerkers



Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Onder medewerkers zelf is ook nagegaan in hoeverre zij vinden dat werktijden en roosters aansluiten bij hun behoeften. In figuur 5.2 is te zien dat medewerkers in de sector hier zeer positief over zijn, zij beoordelen deze aansluiting gemiddeld met een 8. Voor medewerkers in de touringcarbranche is dit cijfer aardig gestegen vergeleken met de o-meting. Destijds waardeerden zij deze aansluiting met een 7,3. Medewerkers in de taxibranche en bij combinatiebedrijven zijn licht

gedaald in hun oordeel ten opzichte van de o-meting. Zij waardeerden de aansluiting van de roosters met hun behoeften eerder met respectievelijk een 8,3 en 8,4.

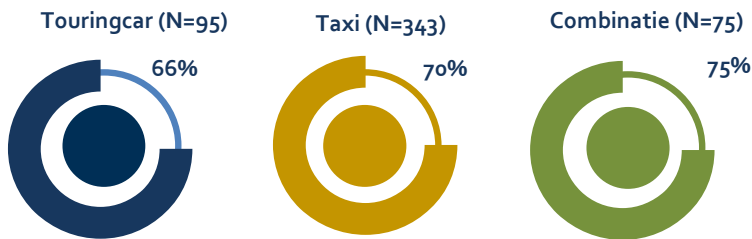
Figuur 5.2 Oordeel medewerkers over hoe goed werktijden en roosters aansluiten op behoeften



Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

Aan medewerkers is vervolgens ook gevraagd of zij voldoende invloed hebben op de mate waarin hun werktijden bepaald worden en roosters tot stand komen. Het overgrote deel van 71% medewerkers sectorbreed ervaart dit, waarbij dit aandeel voor medewerkers bij combinatiebedrijven wat hoger ligt (75%) en voor medewerkers bij touringcarbedrijven juist wat lager (66%), zoals is weergegeven in figuur 5.3. Voor alle branches is dit aandeel gedaald ten opzichte van de o-meting. Destijds gaf 80% van de medewerkers aan dat zij voldoende invloed ervaren op de mate waarin hun werktijden bepaald worden.

Figuur 5.3 Aandeel medewerkers dat voldoende invloed ervaart op werktijden en roosters

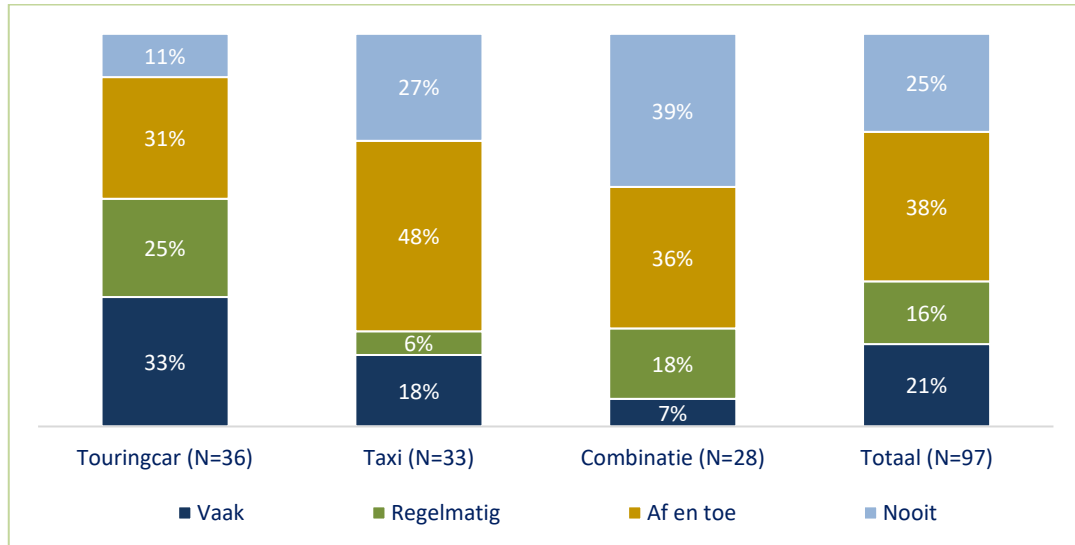


Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

Naleving werk- en roostertijden

Naast de totstandkoming van roosters is nagegaan of het voor werkgevers ook lukt deze roosters na te leven. Uit de gesprekken met werkgevers blijkt dat bij het overgrote deel van de werkgevers roosters twee dagen van tevoren nog kunnen wijzigen (zoals weergegeven in figuur 5.4). Dit komt het meeste, en het meest regelmatig, voor in de touringcarbranche (voor 89% komt dit voor, voor 33% zelfs vaak). Werkgevers geven aan dat het vaak voorkomt dat ritten ad-hoc aangevraagd worden door klanten, waardoor dit in het rooster van hun medewerkers niet altijd te voorzien en in te plannen valt. Voor werkgevers in de touringcarbranche zijn deze cijfers vergelijkbaar met de o-meting. Voor werkgevers in de taxibranche en bij combinatiebedrijven is het aandeel dat roosters (soms) nog twee dagen van tevoren wijzigt echter afgenomen, respectievelijk van 92% naar 73% en van 85% naar 61%.

Figuur 5.4 Aandeel werkgevers dat (soms) roosters twee dagen van tevoren wijzigt

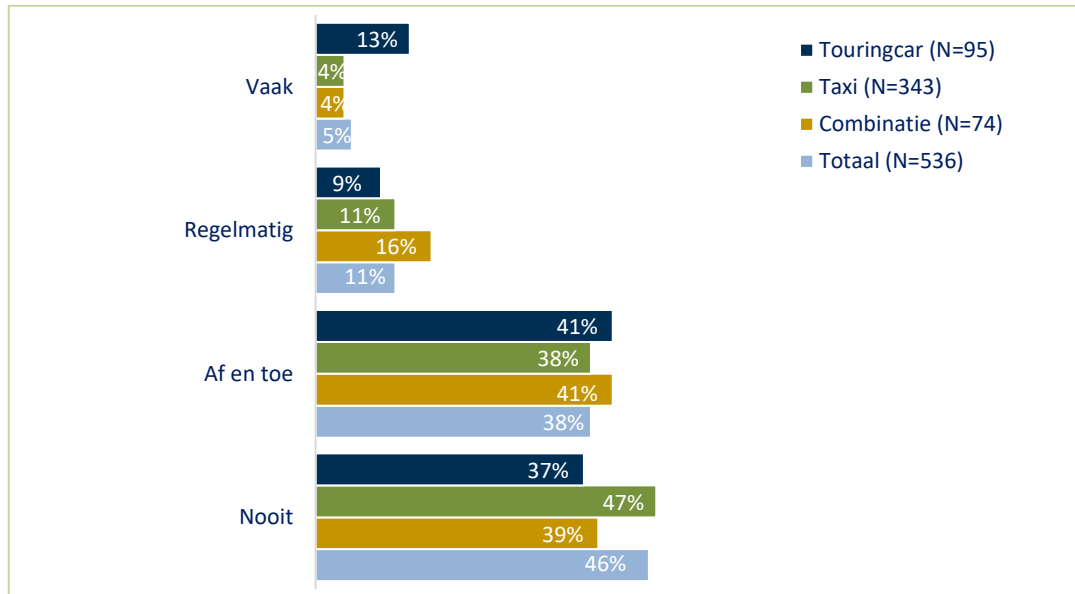


Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Ook bij medewerkers zelf is getoetst of in de praktijk roosters tot één à twee dagen van tevoren nog gewijzigd worden. Zoals te zien in figuur 5.5 geeft een groot deel van de medewerkers in (vooral de taxi) branche aan dat hun roosters nooit kortdag gewijzigd worden. Wel is ook hier te zien dat voor medewerkers in de touringcarbranche het meest regelmatig voorkomt dat hun roosters één à twee dagen van tevoren nog gewijzigd worden; 63% van medewerkers in deze branche geven aan dat dit voorkomt.

Toch is ook bij deze meting een daling merkbaar van het aandeel respondenten dat aangeeft dat het voorkomt dat roosters (soms) nog twee dagen van tevoren wijzigt. Tijdens de o-meting gold dit nog voor 59%, tijdens de 1-meting voor 54%. Zeker in de touringcarbranche is deze daling merkbaar. Dit aandeel is gedaald van 82% naar 63%.

Figuur 5.5 Mate waarin roosters tot één a twee dagen van tevoren wijzigen, volgens medewerkers

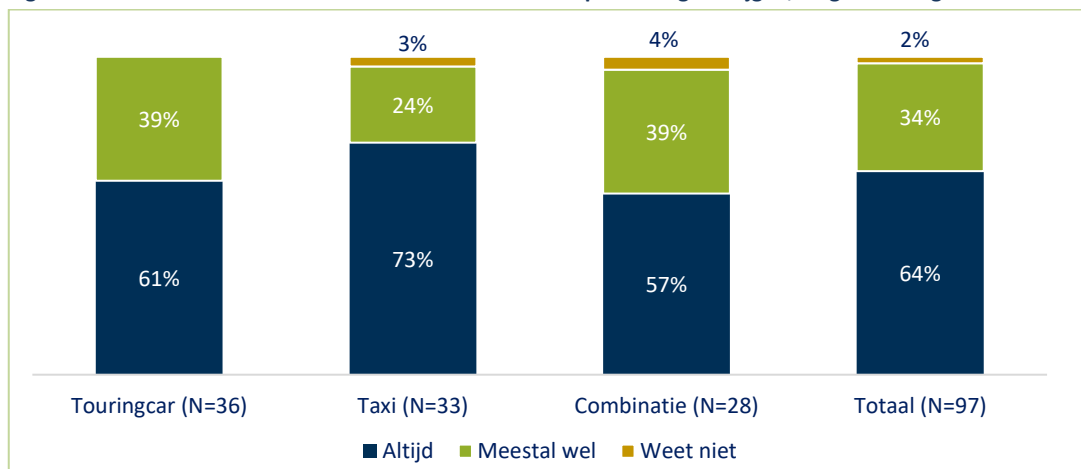


Bron: *Medewerkersraadpleging 1-meting*

Aan werkgevers is ook gevraagd in hoeverre zij ervoor (kunnen) zorgen dat medewerkers op werkdagen voldoende rust krijgen om hun werk goed te kunnen doen. Zoals in figuur 5.6 is te zien, geldt voor alle branches dat – in de ogen van werkgevers – hun medewerkers altijd, of meestal wel, voldoende rust krijgen op werkdagen. Geen enkele werkgever geeft aan dat dat vaak niet of nooit gebeurt. De rust- en rijtijdenwet wordt vaak aangehaald door deze werkgevers. Zij willen en moeten zich hier strikt aan houden, en geven dan ook aan deze niet te overschrijden.

Vergeleken met de o-meting is het aandeel werkgevers dat aangeeft dat hun medewerkers meestal wel voldoende rust krijgen op werkdagen gegroeid, waar het aandeel dat aangeeft dat dat altijd zo is iets is gedaald. In totaal gaf tijdens de o-meting 72% van de werkgevers aan dat medewerkers altijd voldoende rust krijgen. Tijdens de 1-meting is dat 64%. De categorie meestal wel is gegroeid van 25% tijdens de o-meting, tot 34% tijdens de 1-meting.

Figuur 5.6 Mate waarin medewerkers voldoende rust op werkdagen krijgen, volgens werkgevers



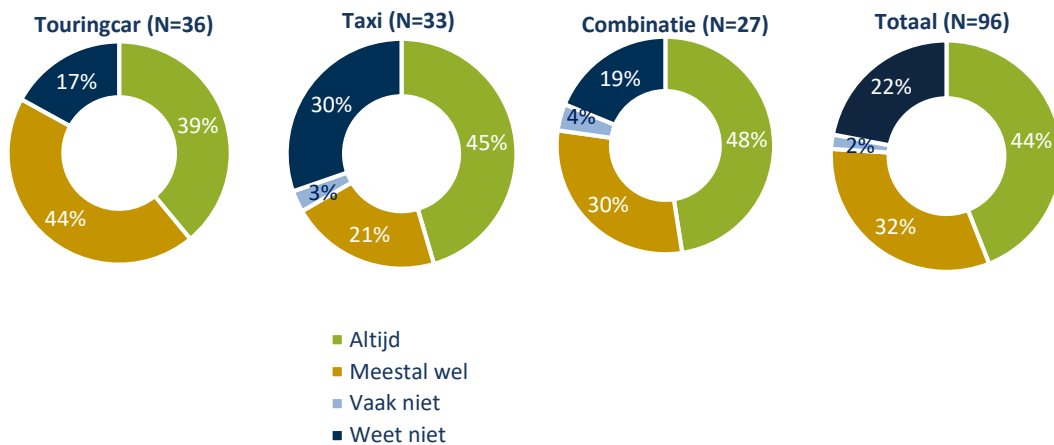
Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Werk-privébalans

Gevraagd naar de werk-privébalans van medewerkers geven een aantal werkgevers aan dat zij het lastig vinden om dit te beoordelen. In totaal kan 22% van de werkgevers zich hier geen beeld bij vormen (zie figuur 5.7). Voor zover werkgevers dit naar eigen zeggen wel kunnen beoordelen, beschikken hun medewerkers over een goede werk-privébalans. 76% van de werkgevers geeft aan dat medewerkers altijd of meestal hun werk goed kunnen combineren met hun privéleven. Tijdens de o-meting was dit aandeel iet hoger, namelijk 80%.

De resultaten verschillen nauwelijks tussen de branches, waarbij in de touringcarbranche een iets groter aandeel 'meestal wel' beantwoord in plaats van 'altijd' op de vraag of medewerkers werk en privé goed kunnen combineren. Werkgevers geven aan dat het opstellen van roosters vaak in overleg kan. Mochten medewerkers problemen ervaren in het combineren van werk en privé, dan kunnen zij dit altijd zelf ter sprake brengen. Toch geven werkgevers ook aan dat onregelmatige werktijden en seizoensdrukke deels inherent is aan het werken in de branche.

Figuur 5.7 Mate waarin medewerkers werk-privé kunnen combineren, volgens werkgevers



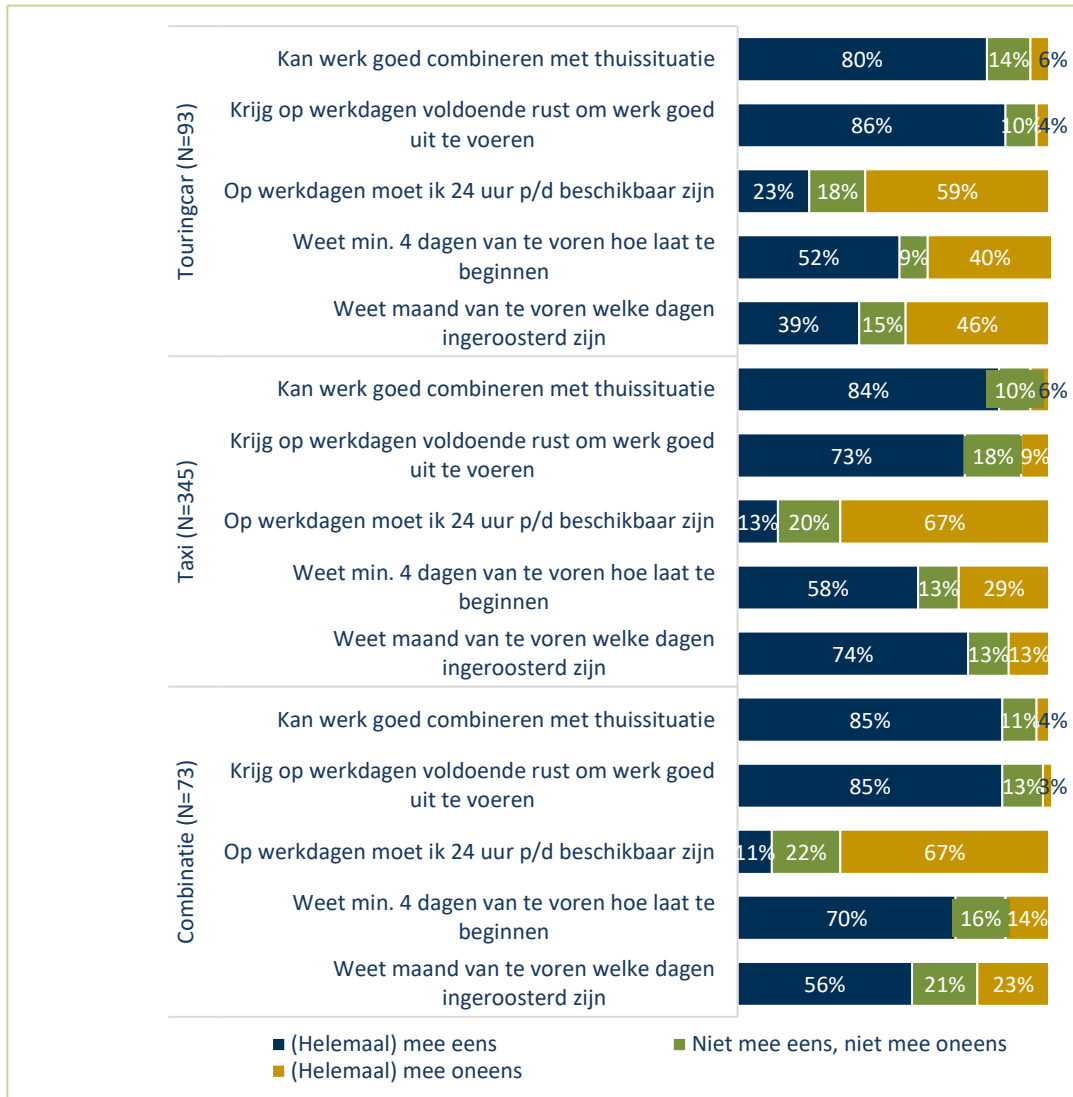
Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Aan medewerkers zijn enkele stellingen voorgelegd over de arbeidstijden en werk-privébalans (figuur 5.8). Wanneer we deze vergelijken met de o-meting valt op dat het aandeel medewerkers dat aangeeft hun werk goed te kunnen combineren met hun thuissituatie ten tijde van de 1-meting is gestegen (+14 procentpunt voor touringcar, +1 voor taxi en +5 voor combinatie). Hetzelfde geldt voor het aandeel medewerkers in de touringcarbranche en bij combinatiebedrijven dat aangeeft voldoende rust te krijgen om hun werk goed te kunnen doen, namelijk +10 procentpunt (touringcar) en +2 procentpunt (combinatie). Voor werknemers in de taxibranche is dit aandeel met 3 procentpunt afgenomen.

Daarnaast geven in de touringcar en bij combinatiebedrijven meer werknemers aan dat zij het oneens zijn met de stelling dat zij op werkdagen 24 uur per dag beschikbaar moeten zijn (respectievelijk +16 procentpunt en +20 procentpunt). Voor medewerkers in de taxibedrijven is dit aandeel iets gedaald met 3 procentpunt.

Ook wanneer het gaat om roostering en tijden zijn werknemers positiever dan tijdens de o-meting. Meer werknemers geven aan minimaal 4 dagen van tevoren te weten hoe laat te beginnen (+7 procentpunt touringcar, +9 taxi en +27 combinatie). Daarnaast weet een groter aandeel medewerkers in de touringcarbranche een maand van tevoren welke dagen zij zijn ingeroosterd (+11 procentpunt). Dit aandeel is voor de taxi- en combinatiebedrijven-medewerkers echter afgenomen (respectievelijk -5 procentpunt en -13 procentpunt).

Figuur 5.8 Stellingen beantwoord door medewerkers over roosters en arbeidstijden



Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

5.3 Verbeteringen doorgevoerd bij roosters/werktijden

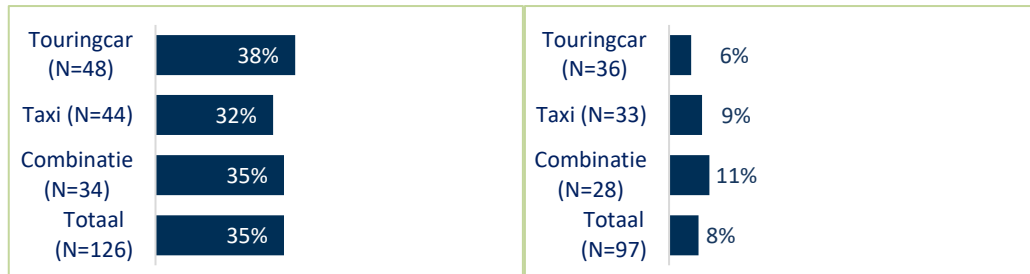
Tijdens de meting is ook nagegaan in welke mate veranderingen of verbeteringen zijn doorgevoerd rondom roostering en werktijden. Zowel werkgevers als medewerkers zijn hierover bevestigd. Zoals in figuur 5.9 is te zien, is het aandeel werkgevers dat dit soort veranderingen doorvoerde flink gedaald. Waar tijdens de o-meting nog ruim een derde van de werkgevers in de sector hierop inzetten, is dit tijdens de 1-meting nog slechts 8%.

Werkgevers geven aan dat roostering ten tijde van beperkende coronamaatregelen een lange tijd heeft stilgelegen waardoor veranderingen doorvoeren ook niet mogelijk was. Daarnaast geven werkgevers aan dat in veel gevallen het roosteren goed loopt zoals het loopt, en er geen aanleidingen zijn om aanpassingen door te voeren. Veelal gebeurt roostering in overleg met medewerkers en werkt dit nog goed.

De acht werkgevers die verbeteringen hebben doorgevoerd hebben voornamelijk ingezet op een nieuw plannings-/roosteringsysteem (4 van de 8). Ook tijdens de o-meting was dit de meest

doorgevoerde verbetering. Twee van deze werkgevers hebben daarbij gebruik gemaakt van de Sterk aan het Stuur-training ergonomisch plannen. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met medewerkers en meer mensen aangetrokken om zo verbeteringen in de roosters en werktijden door te voeren (beide 3 van de 8).

Figuur 5.9 Aandeel werkgevers dat afgelopen jaar verbeteringen rond roosters/werktijden doorvoerde



Bron: *Werkgeversraadpleging 0-meting*

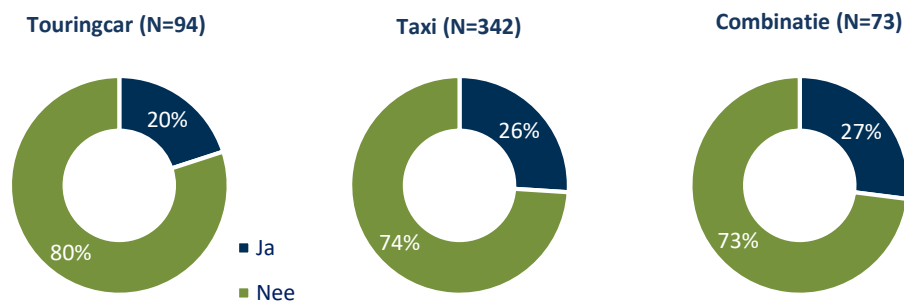
Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Aan deze werkgevers is ook gevraagd of er zich eventueel knelpunten voordoen bij het doorvoeren van deze verbeteringen bij werktijden en roostering. Twee werkgevers geven aan dat zij knelpunten ervaren, namelijk een tekort aan personeel en last-minute wijzigingen en annuleringen van opdrachtgevers. Deze respondenten zien dit echter als inherent aan het werk in deze sector.

Medewerkers

Ook bij medewerkers zelf is nagegaan in hoeverre zij, sinds begin 2020, stappen hebben ondernomen om hun werktijden of rooster te verbeteren. Zoals in figuur 5.10 is weergegeven heeft ruim een kwart van de geraadpleegde medewerkers in de taxibranche en bij combinatiebedrijven het afgelopen anderhalf jaar zelf stappen ondernomen om werktijden of roosters te verbeteren. Voor medewerkers bij de touringcar ligt dit percentage wat lager. Daar heeft 20% van de geraadpleegde medewerkers zelf stappen ondernomen op dit gebied. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met de o-meting.

Figuur 5.10 Aandeel medewerkers dat afgelopen anderhalf jaar (januari 2020) stappen zette om rooster te verbeteren

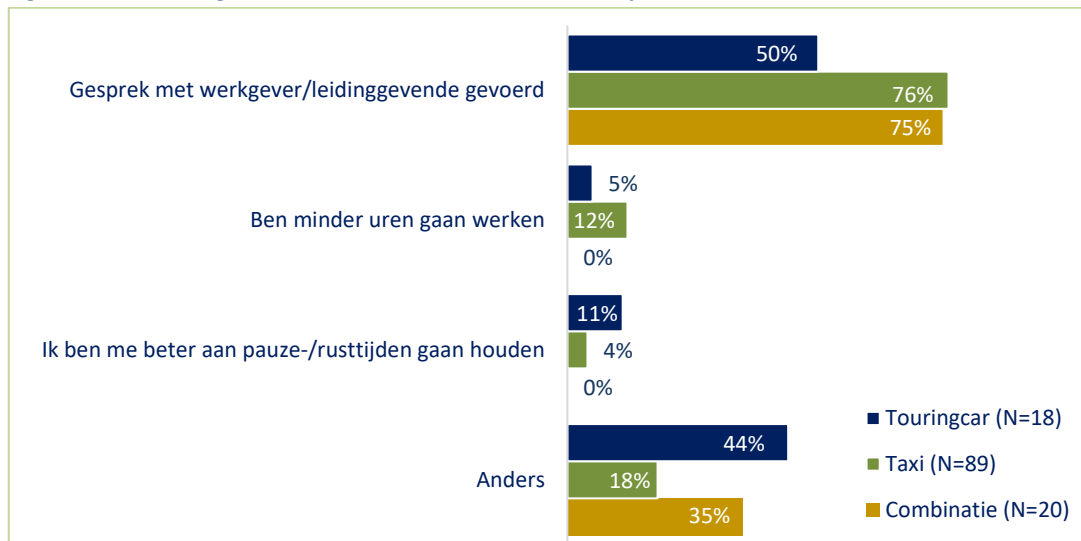


Bron: *Medewerkersraadpleging 1-meting*

Gevraagd naar de stappen die deze medewerkers dan hebben ondernomen, geven veruit de meeste medewerkers aan dat zij in gesprek zijn gegaan met hun werkgever of leidinggevende om hun werktijden en rooster te bespreken. Ook tijdens de o-meting was dit de meeste genomen stap door werknemers. Vergeleken met de o-meting zijn er echter minder medewerkers die aangeven (ook) minder uren te zijn gaan werken. In de vorige meting gaf een kwart van de medewerkers in de taxibranche en bij de combinatiebedrijven dit nog aan. Andere maatregelen die genoemd zijn, zijn

bijvoorbeeld het inregelen van een vaste vrije dag, of afspraken maken met collega's over het ruilen van vaste dagen (figuur 5.11).

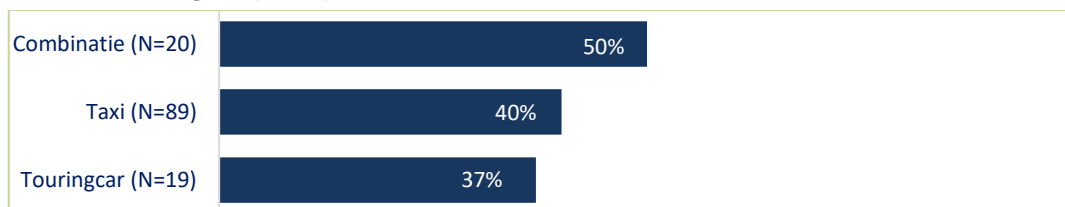
Figuur 5.11 Maatregelen die medewerkers troffen om werktijden/rooster te verbeteren



Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

Aan deze medewerkers die stappen hebben ondernomen om hun werktijden en/of rooster te verbeteren is tot slot nog gevraagd in hoeverre zij zich geholpen voelden door hun werkgever of leidinggevende bij het verbeteren van deze werktijden en roosters. Voor deze medewerkers bij de combinatiebedrijven geldt dat de helft aangeeft zich geholpen voelde. Voor de touringcar- en taxibedrijven ligt dat percentage respectievelijk op 37% en 40% (figuur 5.12). Deze cijfers zijn vergelijkbaar met de o-meting.

Figuur 5.12 Aandeel medewerkers dat zich bij genomen stappen rond werktijden geholpen voelt door werkgever (N=130)



Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

Hulp van werkgevers in de richting van medewerkers bestaat vooral in de vorm van overleg over inroostering. Van belang is voor medewerkers dat zij de gelegenheid krijgen om wensen ten aanzien van werktijden en roostering kenbaar te maken bij hun leidinggevende of planner, en dat daar naar geluisterd wordt.

5.4 Beoordeling activiteiten Sterk aan het Stuur

Deze paragraaf geeft de beoordeling weer van deelnemers aan verschillende Sterk aan het Stuur-activiteiten die zich hebben gericht op het bevorderen van een goede verhouding tussen werk en privé.

Trainingsroute werken aan sterk werkgeverschap

In de trainingsroute Werken aan sterk werkgeverschap voor werkgevers en leidinggevenden wordt aandacht besteed aan het aan boord houden van de mensen binnen je bedrijf, op een gezonde en gemotiveerde manier. De training bestaat uit vier etappes (in totaal acht dagdelen).

Zes respondenten aan de deelnemersraadpleging hebben deelgenomen aan deze trainingsroute. Deze respondenten zijn allen erg positief over hun deelname aan de training. Zo geven zij allemaal aan de informatie die zij vooraf over de trainingsroute kregen duidelijk te vinden, beoordelen zij allen de informatie tijdens de trainingsroute als (zeer) goed en geven zij allen aan dat hun deelname aan de trainingsroute heeft bijgedragen aan een versterking van hun leiderschap. Gemiddeld waarderen zij de trainingsroute dan ook met een 8,2 en zullen zij deze (zeer) waarschijnlijk aanraden aan een collega. Eén respondent kon nog een verbeterpunt noemen, namelijk dat het waardevol zou zijn als de trainingen meer branchegericht konden worden ingestoken.

Stressmanagementtraining en stress coachingstraject

Stressmanagement helpt mensen en organisaties om productiever te worden, beter te focussen en vitaal te worden en te blijven. Stressmanagement vergroot de eigen regie van medewerkers en faciliteert organisaties en leidinggevenden bij het ontwikkelen van een cultuur, waarin medewerkers optimaal kunnen presteren. Stressmanagement wordt aangeboden als een training of als individueel coachingstraject voor medewerkers.

Vier werknemers die dit individuele coachingstraject hebben doorlopen, hebben deelgenomen aan de deelnemersraadpleging. Dit aantal is te weinig om uitspraken te doen over een algemene beoordeling van de activiteit. Wel hebben deze vier respondenten aangegeven dat zij de aangereikte informatie voorafgaand en tijdens het coachingstraject duidelijk en goed vonden. Zij beoordelen het traject dan ook gemiddeld met een 8. Drie van hen zouden het coachingstraject (zeer) waarschijnlijk aanraden aan hun collega's. Verder hebben de deelnemers geen verbeterpunten voor het stress coachingstraject.

6. Loopbaan en ontwikkeling

6.1 Inleiding

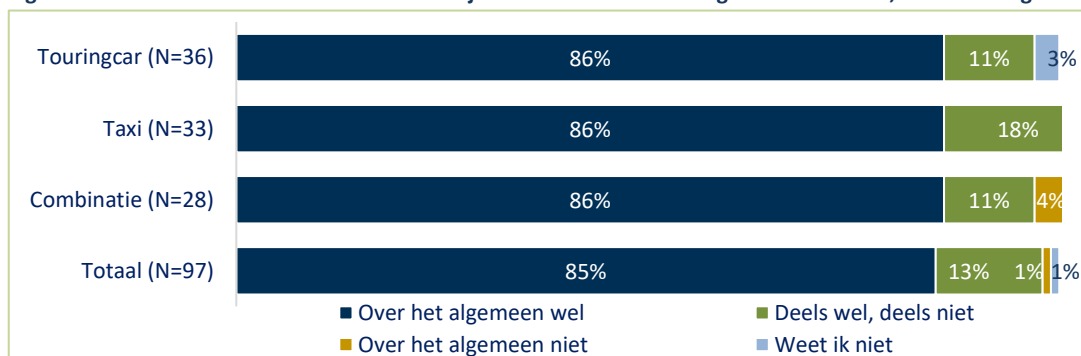
Verschillende interventies vanuit Sterk aan het Stuur zetten in op ontwikkeling van medewerkers. In dit hoofdstuk is geïnventariseerd in hoeverre er oog is voor ontwikkeling en loopbaan van medewerkers. Paragraaf 6.2 beschrijft of medewerkers, volgens werkgevers, op dit moment goed toegerust zijn voor hun werk. Vervolgens komen in paragraaf 6.3 verschillende aspecten van ontwikkeling en loopbaan van medewerkers aan bod. Ten slotte vormen gesprekken tussen werkgevers en medewerkers het thema van paragraaf 6.4. Via dergelijke gesprekken is het mogelijk de ontwikkeling en/of loopbaanmogelijkheden voor medewerkers te faciliteren. De laatste paragraaf gaat in op de Sterk aan het Stuur-activiteiten die inzetten op deze thema's.

6.2 Geschiktheid voor huidige werk

In deze paragraaf wordt beschreven in hoeverre medewerkers – in de ogen van werkgevers – op dit moment over de juiste kennis en vaardigheden beschikken voor hun werk.

Het werkveld van de taxi- en touringcarbranche is voortdurend in ontwikkeling. Een belangrijke vraag is dan ook of medewerkers deze ontwikkelingen bijbenen en op dit moment over de juiste kennis en ervaring beschikken voor goede uitoefening van het werk. In figuur 6.1 zijn de uitkomsten op deze vraag weergegeven. Het leeuwendeel van de werkgevers – namelijk 85% – oordeelt hier positief over. Zij stellen dat hun medewerkers up-to-date zijn wat betreft kennis (bijvoorbeeld over wetgeving) en er de benodigde ervaring is voor het werk. Op dit punt ontlopen de drie branches elkaar weinig. Er is echter wel een daling in dit aandeel merkbaar, tijdens de o-meting was dit aandeel namelijk nog 94%. Meer werkgevers geven aan dat hun medewerkers deels wel, maar ook deels niet over de juiste kennis en ervaring beschikken.

Figuur 6.1 Medewerkers beschikken over juiste kennis en ervaring voor het werk, aldus werkgevers



Bron: Werkgeversraadpleging 1-meting

6.3 Ontwikkeling en loopbaan

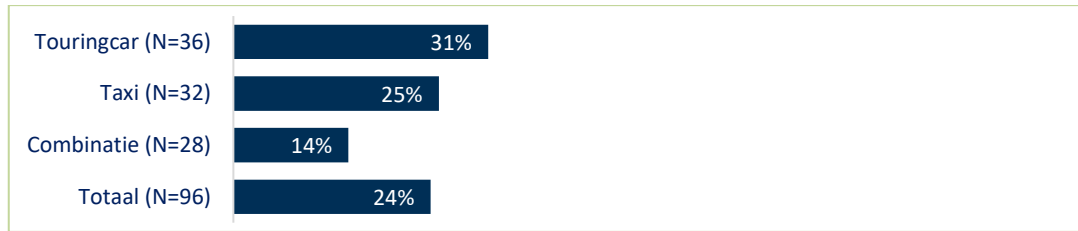
In deze paragraaf komen verschillende aspecten van loopbaanontwikkeling aan bod. Hierbij is de rol van zowel werkgevers als medewerkers toegelicht.

Rol werkgevers

Met de meting is geïnventariseerd of werkgevers loopbaan- en/of ontwikkelingsmogelijkheden bij medewerkers stimuleren. Zoals in figuur 6.2 is weergegeven is in de eerste plaats zichtbaar dat gemiddeld een kwart van de werkgevers loopbaanmogelijkheden stimuleert bij medewerkers,

waarbij het aandeel werkgevers in de touringcarbranche daar iets boven zit (31%), en het aandeel werkgevers bij combinatiebedrijven iets minder (14%). Deze cijfers zijn vergelijkbaar met de resultaten uit de o-meting.

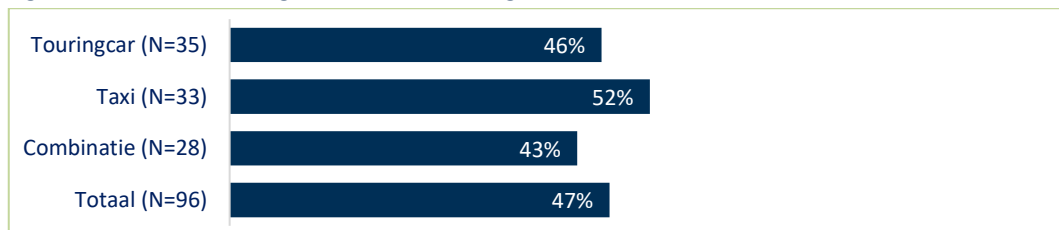
Figuur 6.2 Aandeel werkgevers dat loopbaanmogelijkheden stimuleerde voorafgaand aan 1-meting (N=96)



Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

In de tweede plaats is ook nagegaan of werkgevers in bredere zin aandacht schenken aan de ontwikkeling van medewerkers. Ongeveer de helft van de werkgevers stimuleert de ontwikkeling van medewerkers (zie figuur 6.3). Dit aandeel ligt daarmee aanzienlijk hoger dan eerder beschreven bij de loopbaanmogelijkheden, maar aanzienlijk lager dan tijdens de o-meting. Destijds gaf 71% van de werkgevers aan de ontwikkeling van medewerkers te stimuleren. Zeker in de touringcarbranche werd ingezet op deze ontwikkeling, door 78% van de werkgevers. Tijdens de 1-meting is dit 46%. Werkgevers geven daarbij aan dat in de coronaperiode de aandacht hiervoor even heeft stilgelegen.

Figuur 6.3 Aandeel werkgevers dat ontwikkeling medewerkers stimuleert



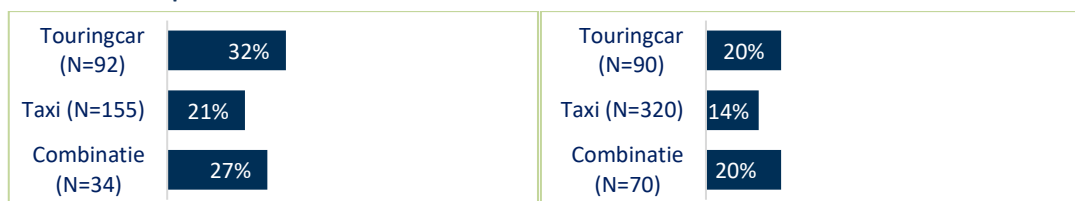
Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Rol medewerkers

Ook aan de medewerkers zelf zijn er vragen gesteld over stappen die zij (met de werkgever) ondernamen op vlak van hun loopbaan en/of ontwikkeling.

In figuur 6.4 is weergegeven welk deel van de medewerkers stappen ondernamen voor hun loopbaan voorafgaand aan de o-meting en 1-meting. Er is op dit punt een verschil merkbaar tussen de twee metingen. Waar tijdens de o-meting ruim een kwart van de werknemers stappen had gezet om te groeien in hun loopbaan is dat tijdens de 1-meting circa 15%. De verminderde aandacht voor ontwikkeling van medewerkers vanwege de coronacrisis, zoals bij werkgevers, verklaart ook dit dalende aandeel van medewerkers dat zelf stappen zette in hun loopbaan.

Figuur 6.4 Aandeel medewerkers dat afgelopen anderhalf jaar stappen zette om verder te groeien in loopbaan

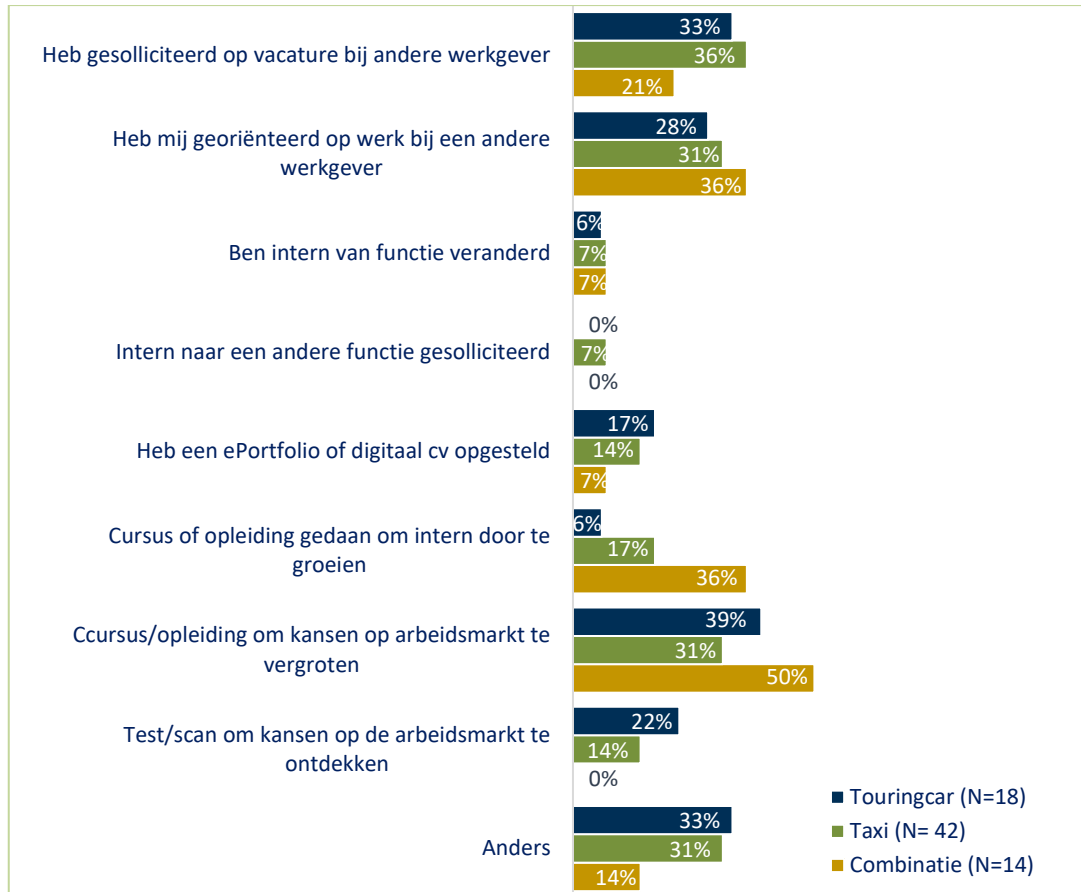


Bron: *Medewerkersraadpleging 0-meting*

Bron: *Medewerkersraadpleging 1-meting*

Tijdens de 0-meting zette werknemers vooral stappen in hun loopbaan door te oriënteren op werk bij een andere werkgever, het volgen van een opleiding of cursus om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, of om juist intern door te groeien. Ook tijdens de 1-meting zijn deze stappen het meest genomen door werknemers die wilden groeien in hun loopbaan (figuur 6.5).

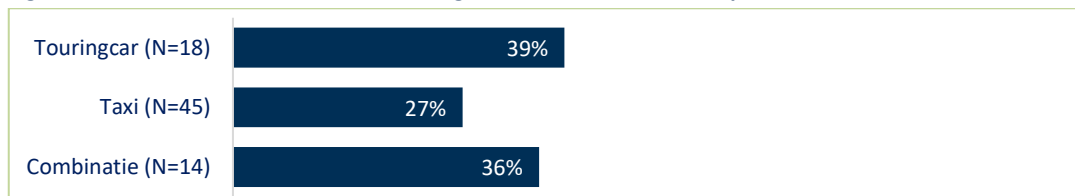
Figuur 6.5 Genomen stappen door medewerkers om verder te groeien in hun loopbaan



Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

Aan deze medewerkers is ook gevraagd of zij zich bij hun loopbaankeuzes gestimuleerd voelden door hun werkgever (of leidinggevende). De uitkomsten hiervan toont figuur 6.6. Waar dit aandeel bij de 0-meting 20% was is dit tijdens de 1-meting gestegen naar 30% over de gehele sector. Vooral medewerkers in de touringcarbranche voelen zich gestimuleerd door hun werkgever in de stappen die zij zetten in hun loopbaan (39%).

Figuur 6.6 Aandeel medewerkers dat zich gestimuleerd voelt rond loopbaankeuzes



Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

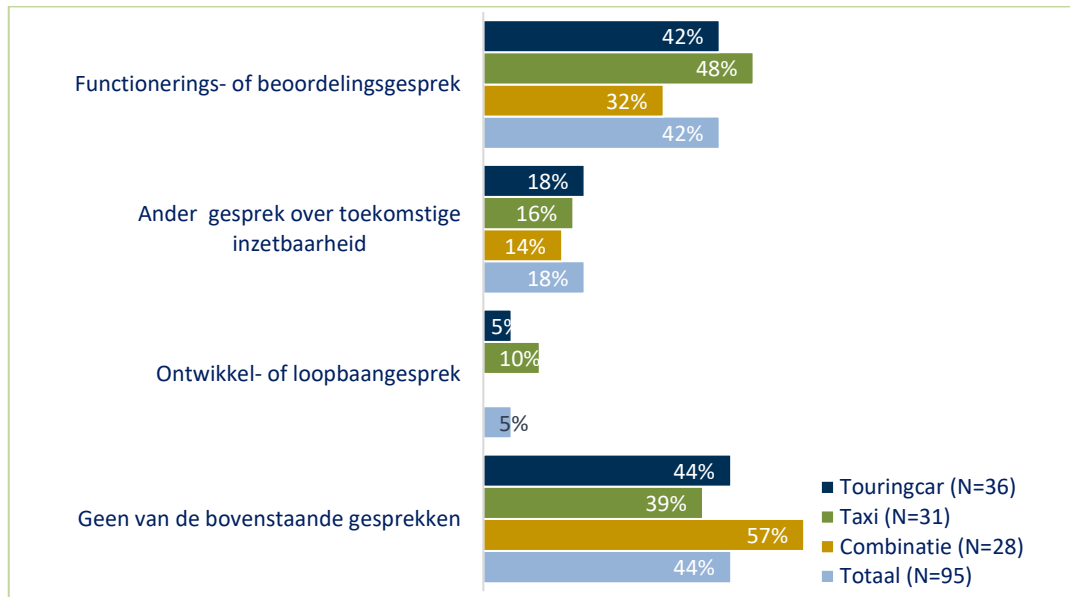
6.4 Dialoog werkgevers/medewerkers

Gezamenlijke gesprekken tussen werkgevers en medewerkers kunnen positief bijdragen aan de ontwikkeling en loopbaan van medewerkers. Onder alle werkgevers is daarom ook getoetst in

hoeverre zij gesprekken (bijvoorbeeld functioneringsgesprekken) met medewerkers voeren (zie figuur 6.7). Ruim de helft (56%) organiseert naar eigen zeggen dergelijke gesprekken. Dit aandeel is wel gedaald ten opzichte van de o-meting. Toen voerde 72% nog dit soort gesprekken. Werkgevers geven aan dat vanwege de coronasituatie minder gespreksmomenten mogelijk waren. Ook geven veel werkgevers aan dat zij veel informeel contact met hun medewerkers hebben en daardoor geen functionerings-, beoordelings- of ontwikkelgesprekken voeren.

De meest voorkomende vormen van gesprekken zijn het functionerings-/beoordelingsgesprek (circa 40%). In mindere mate is ook sprake van ontwikkel- of loopbaangesprekken (5%) en andere typen gesprekken over toekomstige inzetbaarheid (18%). Ook tijdens de o-meting werd het functionerings-/beoordelingsgesprek veruit het meest toegepast.

Figuur 6.7 Aandeel werkgevers dat gesprekken met hun medewerkers voert



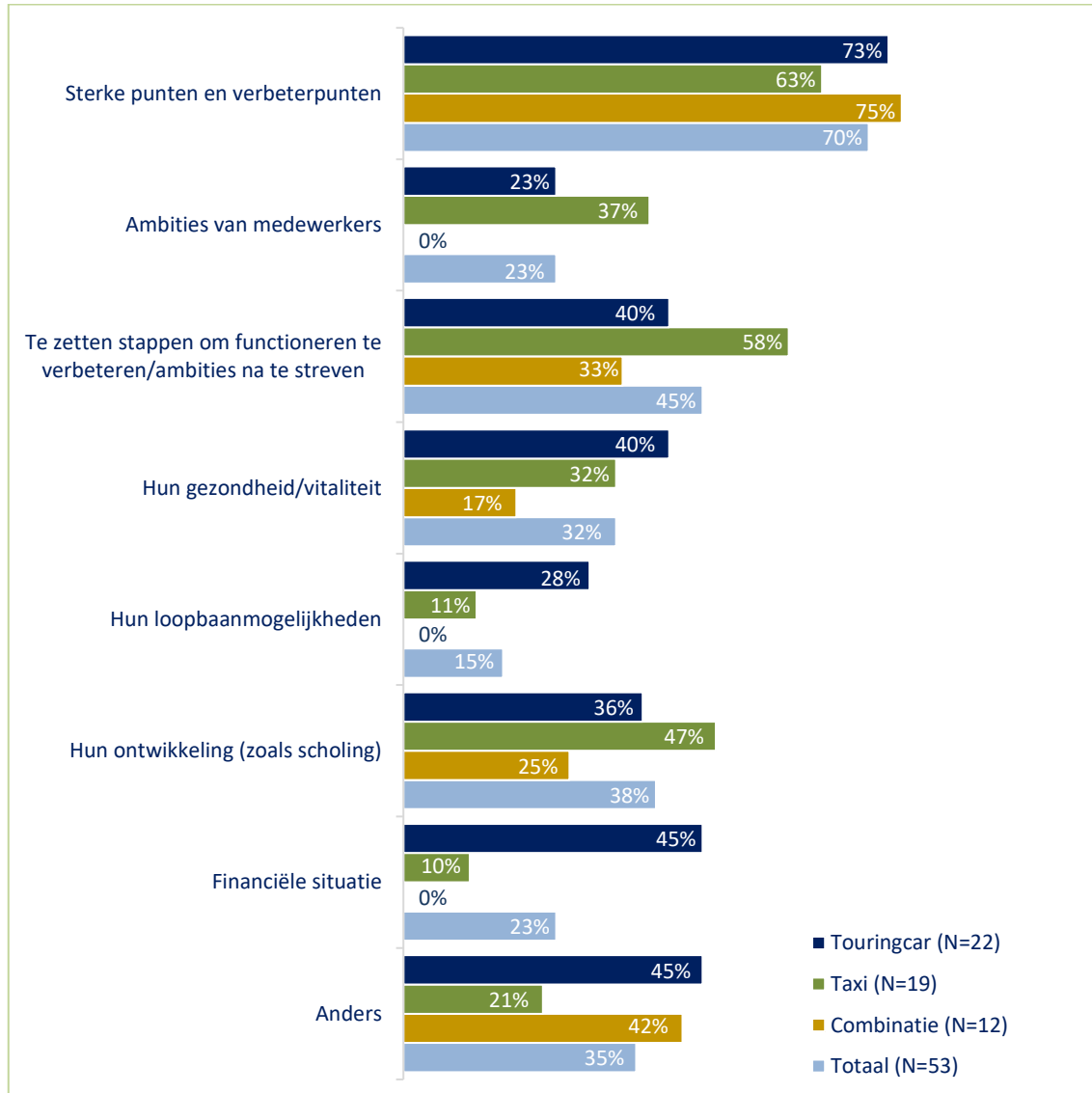
Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Werkgevers die gesprekken voeren met hun medewerkers zijn gevraagd welke onderwerpen zij daarbij aan de orde stellen (zie hierna figuur 6.8). Een thema dat in de meeste gesprekken aan bod komt, vormen de sterke- en verbeterpunten van de medewerker. Ook tijdens de o-meting kwam dit het vaakst aan bod.

Onderwerpen die daarna in mindere mate genoemd zijn, betreffen stappen om het functioneren te verbeteren en de ontwikkeling (zoals scholing) van medewerkers. Gemiddeld kaart respectievelijk 45% en 38% van de werkgevers deze aspecten aan, waar dat tijdens de o-meting nog 37% en 27% was. Daarnaast is ook een flinke toename te zien in het aandeel werkgevers dat de financiële situatie van werknemers tijdens deze gesprekken bespreekt. Tijdens de o-meting was dit gemiddeld 3%, tijdens de 1-meting is dit aandeel gestegen naar 23%.

Tot slot is aan de werkgevers gevraagd of zij moeilijkheden ervaren rond deze gesprekken met hun medewerkers. Dit aandeel is voor de o-meting en 1-meting vergelijkbaar en ligt op (slechts) iets meer dan één op de tien werkgevers. Wat voornamelijk een rol speelt is dat werknemers niet altijd open staan voor een gesprek, en/of uiteindelijk niet goed weten hoe zij met de besproken (verbeter)punten om moeten gaan in hun werk.

Figuur 6.8 Onderwerpen van gesprek tussen werkgevers en medewerkers, aldus werkgevers

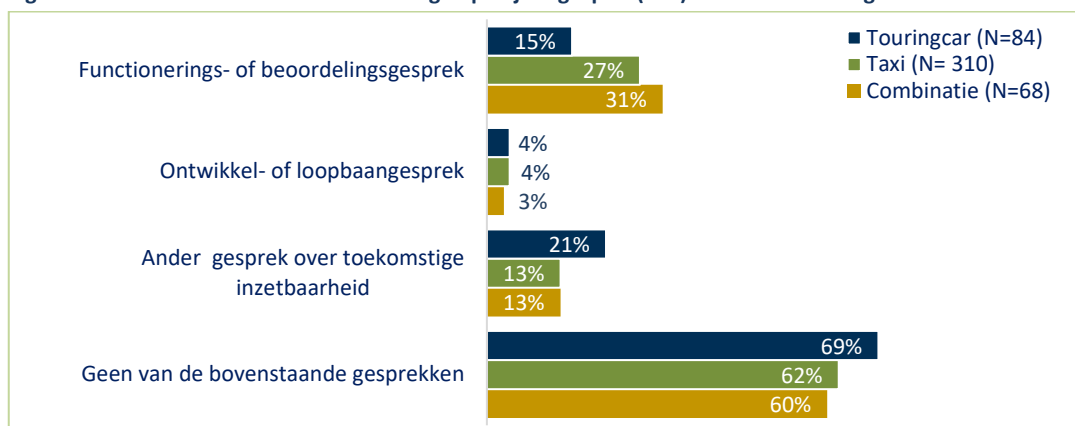


Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Medewerkers

Ook aan medewerkers is gevraagd of zij gesprekken voeren met hun werkgever. De antwoorden van de medewerkers staan in figuur 6.9 weergegeven. Waar meer dan de helft van de werkgevers aangeeft gesprekken te voeren met hun medewerkers zegt slechts ongeveer een derde van de werknemers dat zij dit soort gesprekken voeren. Ook voor medewerkers lag dit aantal tijdens de o-meting hoger, namelijk ongeveer 66%. Wel beamen werknemers dat het functionerings-/beoordelingsgesprek het vaker plaatsvindt dan ontwikkel-/loopbaangesprekken of andere type gesprekken.

Figuur 6.9 Aandeel medewerkers dat afgelopen jaar gesprek(ken) voerde met werkgever



Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

Voor de meting is vanuit medewerkers inzichtelijk gemaakt welke onderwerpen ter sprake komen in gesprekken met hun werkgever (of leidinggevende). Deze uitkomsten staan in tabel 6.1 vervat, waarbij het verschil in procentpunt met de o-meting is weergegeven. Voor alle branches geldt dat het startniveau ('waar sta ik nu'), het meest besproken onderwerp is. Verder is zichtbaar dat ten opzichte van de o-meting de loopbaan van medewerkers aanzienlijk meer wordt besproken, in alle branches. Ook is duidelijk geworden dat werkgevers bij de combinatiebedrijven overige onderwerpen minder bespreken dan voorheen, waar dat voor werkgevers in de taxibranche juist niet zo is.

Tabel 6.1 Onderwerpen gesprekken met leidinggevenden volgens medewerkers, naar groep

Onderwerpen	Resultaten 1-meting (verschil in procentpunt met 0-meting)		
	Touringcar (N=26)	Taxi (N=111)	Combinatie (N=24)
Waar sta ik nu?	38% (+3)	63% (+12)	54% (+19)
Waar wil ik naar toe?	31% (+7)	29% (+8)	17% (-8)
Hoe kom ik daar?	15% (+8)	13% (+8)	13% (-2)
Gezondheid/vitaliteit	19% (-13)	36% (+3)	25% (-5)
Ontwikkeling	23% (-23)	23% (+12)	21% (-4)
Financiële situatie	8% (-1)	9% (-)	8% (-2)
Loopbaan	35% (+15)	26% (+11)	25% (+15)
Anders, nl: privésituatie, klachten/knelpunten collega's	27% (+12)	14% (+2)	17% (-8)

Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

Aan de medewerkers is gevraagd hoe goed zij de gesprekken met hun werkgever vinden. Hiertoe konden de werkgevers een rapportcijfer geven op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor 'zeer slecht' en 10 voor 'uitmuntend'. In figuur 6.10 (zie hierna) staan de gemiddelde (beoordelings)cijfers.

Medewerkers zijn positief over de gesprekken die zij met hun werkgever voeren. Medewerkers van touringcarbedrijven waarderen deze gesprekken met een 8.4, waar dat tijdens de o-meting nog een 7.2 was. De waardering van medewerkers van combinatie- en taxibedrijven is gedaald van respectievelijk een 8.4 en een 8.1 naar een 7.8 voor beide branches.

Ter verdieping is nagegaan of werkgevers tijdens de gesprekken ook goede adviezen meegeven. Bijvoorbeeld over stappen die de medewerker zelf kan zetten voor diens ontwikkeling. Een ruime meerderheid van bijna 60% van de medewerkers krijgt dergelijke adviezen. Tijdens de o-meting was dit echter nog bijna 70%.

Figuur 6.10 Gemiddeld rapportcijfer over hoe medewerkers hun gesprekken met werkgevers beoordelen



Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

■ Touringcar (N=25) ■ Taxi (N=114) ■ Combinatie (N=25)

Uit de verschillende uitkomsten concluderen we dat, als beide partijen met elkaar in gesprek gaan, medewerkers overwegend positief zijn over de invulling van het gesprek.

6.5 Beoordeling Sterk aan het Stuur-activiteiten

Loopbaan coaching/weer op de rit gesprek

Met loopbaan coaching of een 'Weer op de rit-gesprek' word je ondersteund bij je loopbaanvragen. Medewerkers maken concrete stappen in hun ontwikkeling. Denk aan scholing en/of nieuw ontdekken wat je echt leuk vindt aan je werk of je ontwikkelen in je vak. Het traject omvat 1 tot 5 sessies.

Zeven respondenten bij de deelnemersraadpleging hebben gebruik gemaakt van deze loopbaan coaching. Gemiddeld beoordelen zij deze loopbaan coaching met een 6,6. De ervaringen van deze zeven respondenten zijn wisselend enthousiast. Vijf respondenten waarderen de aangereikte informatie als (zeer) goed, één als zeer slecht en één als niet goed en niet slecht. Daarnaast hebben pas twee deelnemers de aangereikte informatie kunnen gebruiken om een nieuwe stap te maken in hun loopbaan. Vier respondenten geven aan dat zij dat nog niet hebben kunnen doen. Wel heeft de coaching hen de tijd gegeven om na te denken wat zij werkelijk willen in hun loopbaan en heeft de informatie bij hen bijgedragen aan een scherpere focus op hun eigen doelen.

Quickscan

In een compact traject (de quickscan) worden bedrijven en hun medewerkers ondersteund om een concrete stap te zetten op het gebied van duurzame inzetbaarheid die past bij het bedrijf. Voor bedrijven en werkgevers bestaat het traject uit een intake met een medewerkersvragenlijst, interviews met directie, P&O en een delegatie medewerkers, compacte rapportage met analyse en praktische adviezen, vervolgstappen en een nazorggesprek.

Acht werkgevers uit de deelnemersraadpleging hebben gebruik gemaakt van deze quickscan. Gemiddeld waarderen zij deze quickscan met een 7,6. Geen van deze acht respondenten geeft aan de informatie vooraf onduidelijk of de aangereikte informatie tijdens de quickscan slecht te vinden. Zes van deze acht respondenten hebben de aangereikte informatie ook al kunnen toepassen in hun bedrijfsvoering.

Inzetbaarheidsscan

Met de inzetbaarheidsscan worden medewerkers ondersteund om stappen te zetten op het gebied van duurzame inzetbaarheid. De inzetbaarheidsscan is een online vragenlijst over gezondheid en werkomstandigheden. De inzetbaarheidsscan brengt direct in beeld hoe je inzetbaarheid er voor staat, van gezondheid tot werkplezier. Na het invullen van je persoonlijke inzetbaarheidsscan kun je starten met gerichte activiteiten ter bevordering van je gezondheid en inzetbaarheid.

Vijf respondenten uit de deelnemersraadpleging hebben gebruik gemaakt van deze inzetbaarheidsscan. Gemiddeld waarden zij deze interventie met een 6,6. Een groot deel van hen, namelijk vier van de vijf, heeft de aangereikte informatie niet kunnen toepassen op hun eigen werksituatie. Zij merken daarbij op dat de informatie die zij hebben ontvangen na afronding van de scan, nogal summier was en dat zij er inhoudelijk niets mee konden. Als verbeterpunt noemt één respondent dat het nut van de inzetbaarheidsscan duidelijker gemaakt zou moeten worden.

7. Financiële situatie medewerkers

7.1 Inleiding

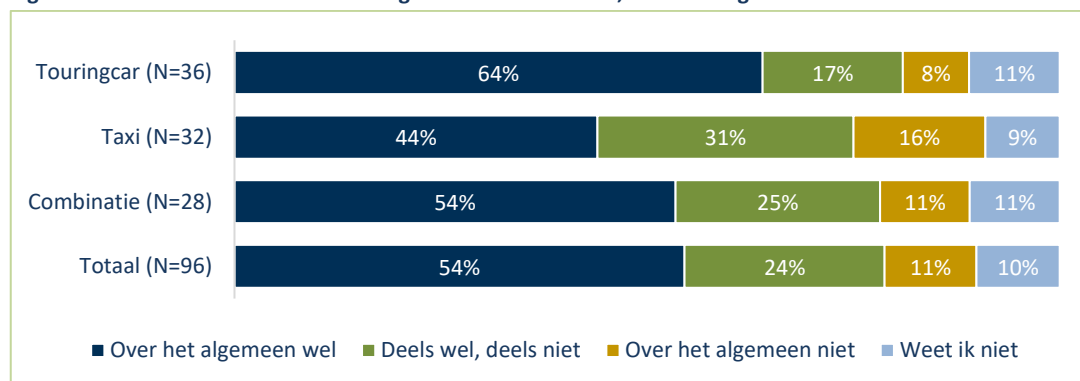
Financiële problemen zijn dikwijls ook een kostenpost voor de werkgever, die een afname ziet in arbeidsproductiviteit en toename van ziekteverzuim van de betreffende medewerker, en tijd kwijt is aan het verwerken van een loonbeslag.

In dit hoofdstuk staat de financiële situatie van medewerkers centraal. In paragraaf 7.2 komt het inzicht van medewerkers in hun financiële situatie aan de orde. In paragraaf 7.3 is uiteengezet op welke manieren werkgevers omgaan met financiële problemen bij hun medewerkers. In aanvulling daarop is ook vanuit medewerkers beschreven welke stappen zijzelf zetten om inzicht te vergoten rond de financiële situatie. Tot slot wordt in de laatste paragraaf 7.4 de ervaringen van deelnemers aan de Sterk aan het Stuur-activiteit die inzet op het versterken van de financiële situatie van werknemers meegenomen.

7.2 Inzicht in financiële situatie

Eerst is onder de werkgevers nagegaan in hoeverre medewerkers inzicht in hun financiële situatie hebben (figuur 7.1). Specifiek is ook nagegaan in hoeverre zij inzicht hebben in de financiële gevolgen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid (figuur 7.2). Uit de antwoorden van werkgevers komt naar voren dat 78% veronderstelt dat hun medewerkers deels tot goed inzicht hebben in de eigen financiële situatie. Tijdens de 0-meting was dit aandeel 72%. Waar echter tijdens de 0-meting nog een fractie van 4% denkt dat het hun medewerkers op dit punt over het algemeen aan inzicht ontbreekt is, dat tijdens de 1-meting gestegen naar 11%. Op deze voorgenoemde punten ontlopen de verschillende branches elkaar niet veel.

Figuur 7.1 Inzicht medewerkers in eigen financiële situatie, aldus werkgevers



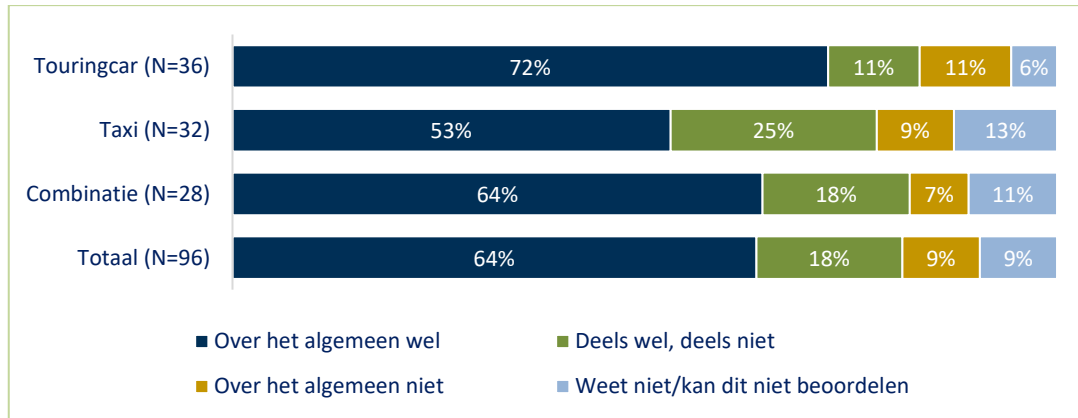
Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Ook als het gaat om het inzicht in de financiële gevolgen bij ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid denkt de meerderheid van de werkgevers dat hun medewerkers dit deels tot goed hebben. Gemiddeld denkt 82% van de werkgevers in de sector dat dit inzicht deels tot goed aanwezig is. Tijdens de 0-meting was dit aandeel nog 67%.

Een ander opvallend verschil tussen deze cijfers met de 0-meting en 1-meting is het aandeel werkgevers dat geen antwoord kon geven op deze vragen. Gemiddeld kon tijdens de 0-meting 24% geen antwoord geven op de vraag of medewerkers inzicht in hun eigen financiële situatie hebben.

Tijdens de 1-meting is dit nog maar 10%. Ook als het gaat om het inzicht in de financiële gevolgen bij ziekte en werkloosheid is dit aandeel gedaald. Namelijk van 19% tijdens de 0-meting naar 9% tijdens de 1-meting.

Figuur 7.2 Inzicht medewerkers in financiële gevolgen bij (o.a.) ziekte en werkloosheid, aldus werkgevers

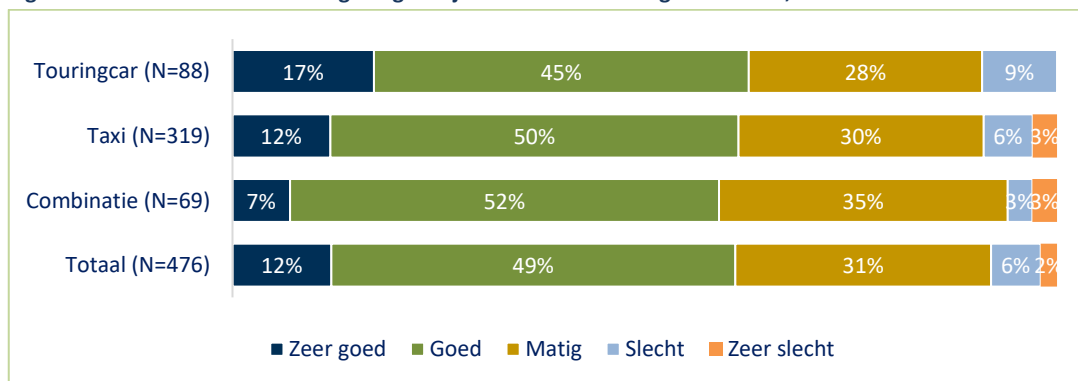


Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Als spiegel zijn aan de medewerkers zelf ook enkele vragen gesteld over het inzicht in hun financiële situatie. Allereerst is aan hen gevraagd om hun inzicht in de eigen financiële situatie een rapportcijfer te geven. Waar dit tijdens de 0-meting nog gemiddeld op een 8,2 uitkwam is dit tijdens de 1-meting vergelijkbaar met gemiddeld een 8,1 (N=480).

Tijdens de 1-meting is daarnaast ook nagegaan bij medewerkers zelf in hoeverre zij inzicht hebben in de financiële gevolgen wanneer zij ziek of arbeidsongeschikt worden. Zoals in figuur 7.3 is weergegeven, geeft 61% van de werknemers aan goed tot zeer goed zicht te hebben op deze gevolgen. Ruim 30% heeft naar eigen zeggen matig zicht op deze gevolgen en slechts 8% slecht tot zeer slecht zicht.

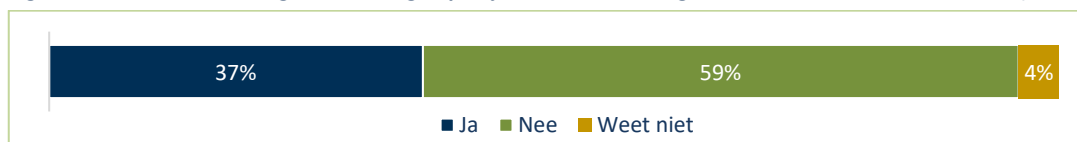
Figuur 7.3 Inzicht in financiële gevolgen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, aldus medewerkers



Bron: *Medewerkersraadpleging 1-meting*

Tot slot is aan werkgevers gevraagd naar de mate waarin loonbeslagen binnen hun bedrijf voorkomen. In figuur 7.4 staan de antwoorden gepresenteerd. Waar tijdens de 0-meting nog 43% van de werkgevers te maken had met ten minste één medewerker met loonbeslag, is dit tijdens de 1-meting gedaald naar 37%.

Figuur 7.4 Aandeel werkgevers dat afgelopen jaar met loonbeslag van medewerkers te maken had (N=95)



Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

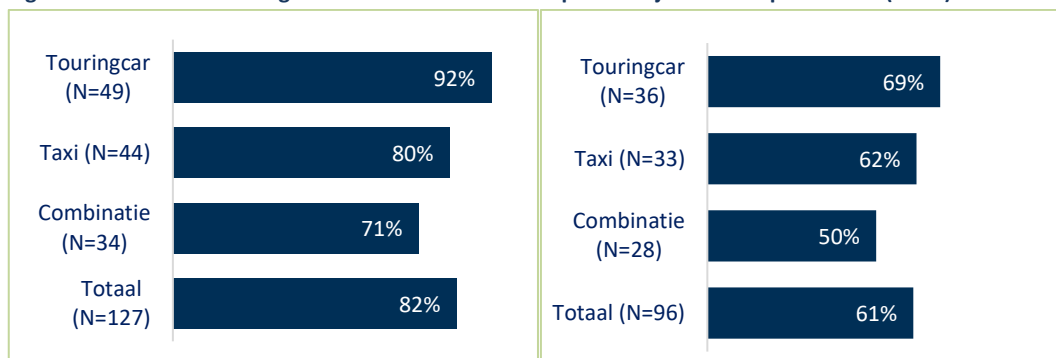
7.3 Hulp bij financieel rondkomen

Manieren waarop werkgevers hun medewerkers hulp bieden bij financiële problemen is de focus van deze paragraaf. In aanvulling hierop is ook belicht welke stappen medewerkers zelf zetten om meer inzicht in en grip op de eigen financiële situatie te krijgen.

Typen hulp

Eerst is onder werkgevers gepeild of zij hulp bieden aan medewerkers bij diens financiële problemen. In figuur 7.5 staan de resultaten hiervan. Een meerderheid van 61% biedt in deze gevallen hulp aan hun medewerkers. Er is een aanzienlijk verschil merkbaar in dit aandeel vergeleken met de o-meting. Destijds bood 82% van de werkgevers in de sector hulp bij medewerkers met financiële problemen. Dit aandeel is voor de touringcarbranche zelfs gedaald van 92% naar 69%.

Figuur 7.5 Aandeel werkgevers dat medewerkers hulp biedt bij financiële problemen (N=96)



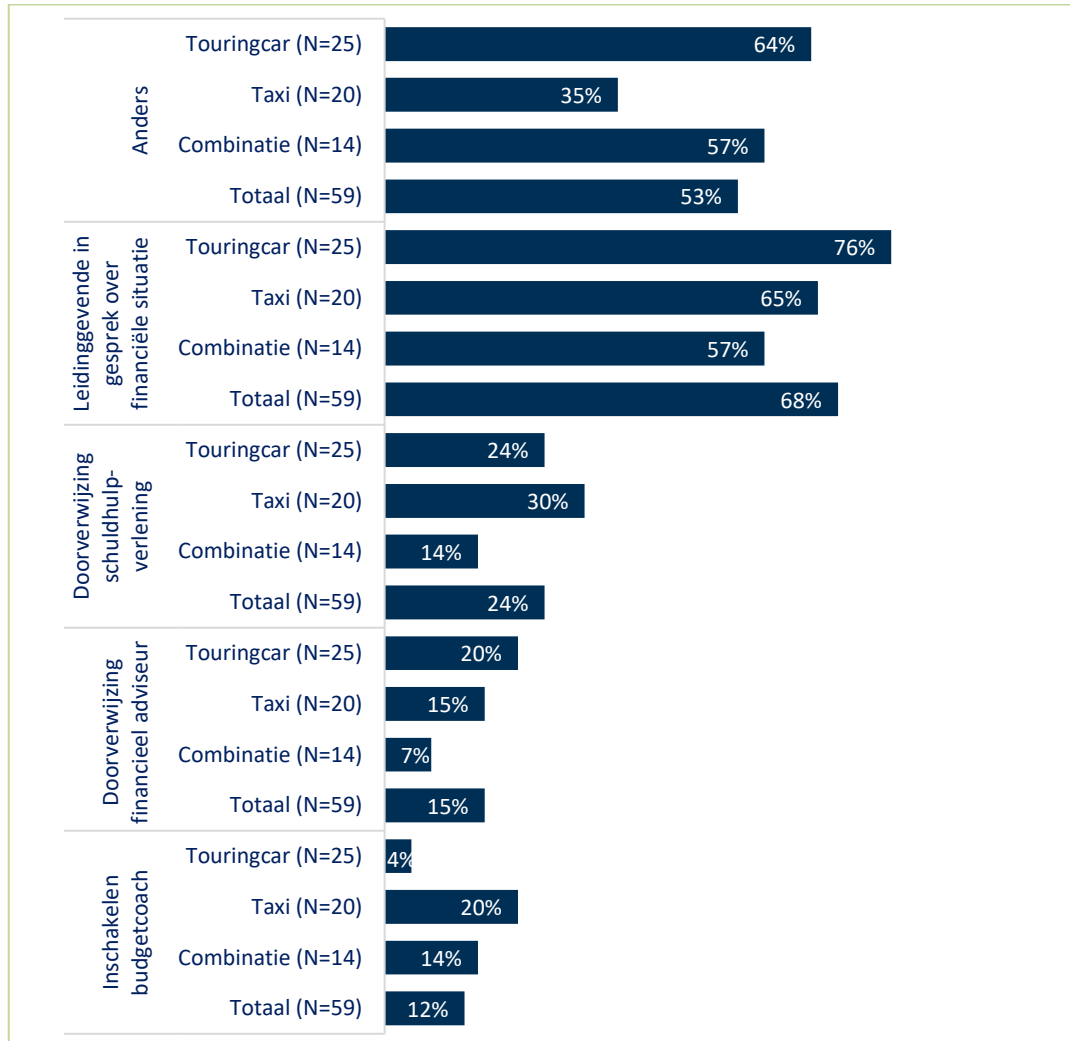
Bron: *Werkgeversraadpleging 0-meting*

Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Ter verdieping is ook inzichtelijk gemaakt wat voor type ondersteuning werkgevers in deze gevallen bieden (zie figuur 7.6). In de meeste gevallen (68%) is de eerste aanzet tot hulp een gesprek tussen leidinggevende en medewerker waarin de financiële situatie ter sprake komt. Ook tijdens de o-meting was dit de meest genoemde vorm van ondersteuning. Een kleiner aandeel van de werkgevers verwijst medewerkers in financiële problemen door naar de schuldhulpverlening (24%, waar dit met de o-meting nog 14% was), een financieel adviseur (15%, bij o-meting nog 13%) of een budgetcoach (12%, bij o-meting nog 7%).

Daarnaast is door werkgevers ook nog andere typen van hulp geboden. Bijvoorbeeld door een voorschot te geven of te helpen met de financiële administratie van medewerkers. Daarnaast bieden werkgevers ook in deze gevallen weleens meer uren aan wanneer dat voor deze medewerkers een oplossing kan zijn voor hun financiële problemen.

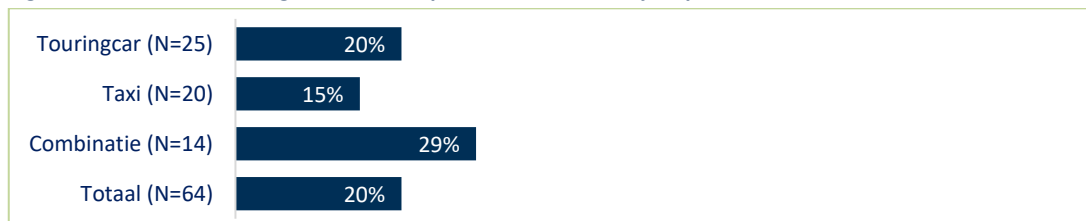
Figuur 7.6 Overzicht van manieren waarop werkgevers hulp bieden aan hun medewerkers



Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Tot slot is nagegaan of werkgevers moeilijkheden ondervinden bij het bieden van hulp bij de financiële situatie van medewerkers. Uit figuur 7.7 volgt dat werkgevers op dit punt af en toe knelpunten ondervinden. Gemiddeld rapporteert 20% van de werkgevers dit. Dit aandeel was tijdens de 0-meting nog 23%.

Figuur 7.7 Aandeel werkgevers dat knelpunten ondervindt bij hulp rond financiële situatie



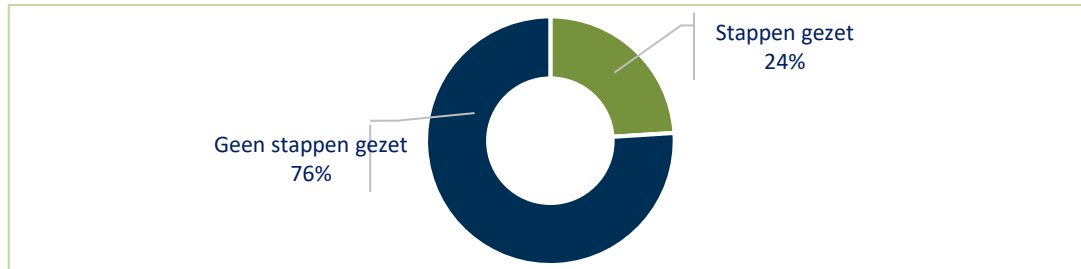
Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Werkgevers geven hierbij aan dat zij niet altijd (tijdig) zicht hebben op de financiële problemen van hun medewerkers en dat medewerkers niet graag praten over financiële problemen. Vaak heerst er schaamte over het onderwerp, of ontkennen medewerkers dat deze problemen er zijn.

Stappen van medewerkers

In aanvulling op de rol van de werkgever is ook bij medewerkers nagegaan welke stappen zij nemen om inzicht in hun financiële situatie te verbeteren (figuur 7.8). Een aanzienlijk deel, bijna een kwart, medewerkers heeft in het afgelopen half jaar dergelijke stappen gezet. Tijdens de o-meting was dit aandeel vergelijkbaar groot.

Figuur 7.8 Aandeel medewerkers dat stappen zet voor beter inzicht in financiële situatie (N=483)



Bron: Medewerkersraadpleging 1-meting

De grootste groep medewerkers heeft zelf onderzocht hoe zij er financieel voorstaan en wat de financiële gevolgen van veranderingen zijn. 68% van de werknemers die stappen heeft gezet op het gebied van beter inzicht in hun financiële situatie, geeft dit aan. Tijdens de o-meting was dit aandeel nog ongeveer 5 op de 10. Ook geeft 20% aan dat zij een financieel adviseur hebben ingeschakeld. Tijdens de o-meting was dit aandeel 10%.

7.4 Beoordeling Sterk aan het Stuur-activiteit

Als laatste Sterk aan het Stuur-activiteit wordt in deze meting de mening en ervaring meegenomen van de deelnemers aan de budgetcoaching. Met een budgetcoach krijg je overzicht in de thuisadministratie en breng je de inkomsten en uitgaven beter in balans. Budgetteren is het aanleren van eenvoudige administratieve vaardigheden, maar ook anders omgaan met geld. De ondersteuning van een budgetcoach is vaak een welkome oplossing om je financiële situatie goed vooruit te plannen.

Vijf respondenten vanuit de deelnemersraadpleging hebben gebruik gemaakt van deze budgetcoaching. Deze deelnemers zijn erg positief over deze interventie en waarderen deze dan ook gemiddeld met een 8,2. Zij geven allen aan dat zij de informatie vooraf over de budgetcoach duidelijk vonden. Ook geven vier van de vijf respondenten aan dat zij de informatie die zij aangereikt hebben gekregen tijdens de coaching (zeer)goed vonden. Eén respondent geeft aan dat het niet gelukt is om een andere gewoonte aan te leren. Alle vijf respondenten konden geen verbeterpunten noemen.

8. Monitoring Sterk aan het Stuur

8.1 Inleiding

In dit hoofdstuk presenteren we de aanvullende gegevens vanuit de monitoring van de Sterk aan het Stuur-activiteiten en raadpleging onder werkgevers. Allereerst wordt in paragraaf 8.2 de registratiegegevens vanuit de monitor weergegeven. In paragraaf 8.3 wordt de kennis van werkgevers met Sterk aan het Stuur besproken, evenals eventuele behoeften die zij nog hebben waar het Sterk aan het Stuur-programma op kan inspelen.

8.2 Registratiegegevens

In de voorgaande hoofdstukken zijn de ervaringen en meningen van deelnemers aan de Sterk aan het Stuur-activiteiten besproken. In onderstaande tabel 8.1 presenteren we de totale aantallen deelnemers sinds de start van het Sterk aan het Stuur-programma. Ook zijn deze aantallen onderscheiden naar de drie verschillende branches.

Tabel 8.1 Deelnemersaantallen Sterk aan het Stuur-activiteiten naar branche en totaal⁵

Respons	Totaal	Taxi	Touringcar
Night Fit bril en workshop	425	220	205
Overgewicht en leefstijl coaching	340	238	102
Health check	188	167	23
Fit op de rit workshop	159	159	0
Stress coaching	108	102	6
Stoppen met roken	90	73	17
Loopbaan coaching	76	51	25
Werkplekscan	72	54	18
Inzetbaarheidscan	52	22	30
Werken aan sterk werkgeverschap	42	23	19
Voedingsadvies	27	21	6
Budgetcoaching	25	21	4
Quickscan voor bedrijven	21	16	4
Ergonomisch plannen	6	0	5

Bron: Registratie Sterk aan het Stuur 22 november 2021

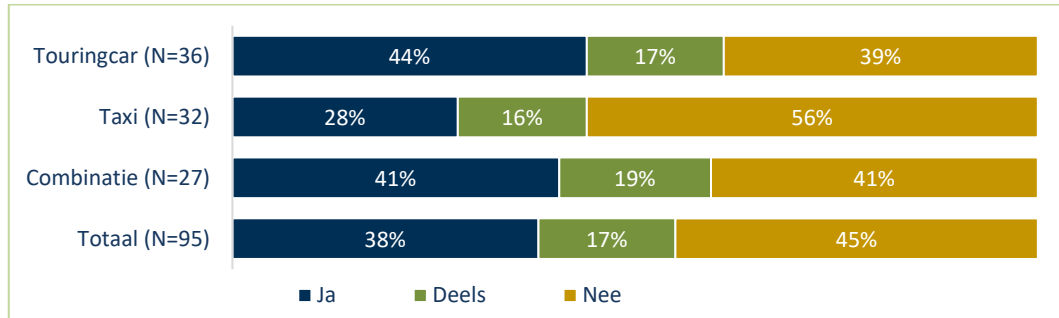
De bovenstaande gepresenteerde deelnemersaantallen aan Sterk aan het Stuur-activiteiten komen in totaal uit op 1.631 uitgevoerde interventies. Dit aantal komt ruim uit boven de 1.500 interventies voor medewerkers waar aan de start van Sterk aan het Stuur op ingezet werd.

8.3 Kennis en behoeften van Sterk aan het Stuur

Aan de geraadpleegde werkgevers tijdens de 1-meting is nagegaan in hoeverre zij bekend zijn met het Sterk aan het Stuur-programma en de activiteiten die worden aangeboden voor werkgevers en werknemers in de branche. Zoals in figuur 8.1 is weergegeven is iets meer dan de helft van de werkgevers in de sector bekend met Sterk aan het Stuur. Voor werkgevers in de taxibranche ligt dat aandeel iets lager op 44% en in de touringcarbranche zijn de meeste werkgevers ermee bekend.

⁵ De cijfers zijn enkel geregistreerd naar taxi- en touringcarbranche. Deelnemers aan Sterk aan het Stuur-activiteiten vanuit combinatiebedrijven zijn onderverdeeld naar een van deze twee branches gebaseerd op het grootste aandeel taxi-, dan wel touringcarritten wat betreffende combinatiebedrijf aanbiedt.

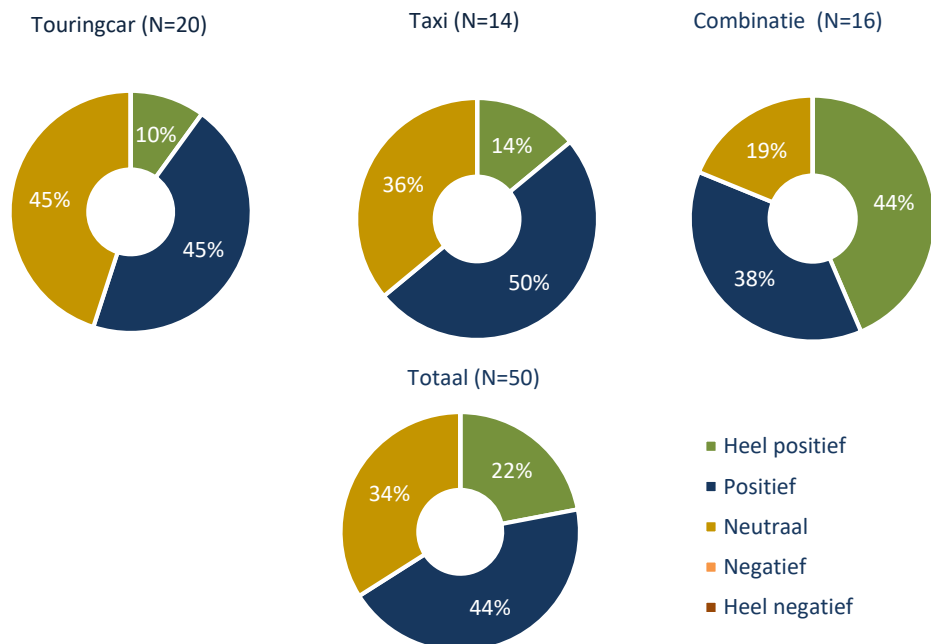
Figuur 8.1 Aandeel werkgevers dat bekend is met het Sterk aan het Stuur-programma



Bron: *Werkgeversraadpleging 1-meting*

Aan de werkgevers die bekend zijn met het Sterk aan het Stuur-programma is nagegaan hoe zij dit programma en de activiteiten die worden aangeboden waarderen. Zoals is weergegeven in figuur 8.2 is twee op de drie werkgevers in de sector (heel) positief over het programma en het aanbod van Sterk aan het Stuur. Voornamelijk werkgevers bij de combinatiebedrijven zijn heel positief. Het overige deel staat neutraal tegenover het aanbod. Zij geven veelal aan het programma wel te kennen, maar er geen gebruik van te hebben gemaakt. Dat komt bijvoorbeeld door corona waardoor de timing niet goed was, of omdat zij zien dat de keuze om een handreiking aan te pakken uiteindelijk bij de werknemer zelf ligt en deze zelf moet beslissen om van het aanbod gebruik te maken.

Figuur 8.2 Beoordeling Sterk aan het Stuur programma en activiteiten



Bron: *Deelnemersraadpleging 1-meting*

De werkgevers die positief oordelen over Sterk aan het Stuur geven aan dat goede en waardevolle initiatieven worden aangeboden. Zij geven daarbij aan al relevante informatie te hebben verkregen door deelname aan activiteiten en merken dat hun medewerkers (verrassend) enthousiast zijn over de activiteiten. Toch geven enkele werkgevers ook aan dat niet alle medewerkers bewust zijn van het aanbod, en dat voor hen toch ook drempels bestaan om deel te nemen aan het aanbod van Sterk aan het Stuur. Individueel kunnen medewerkers wel overtuigd worden, maar de motivatie bij medewerkers om uit zichzelf gebruik te maken van het aanbod ontbreekt soms nog.

Behoeften

Aan werkgevers die bekend zijn met het Sterk aan het Stuur-programma is gevraagd of zij eventueel nog zaken in het aanbod, voor werkgevers of medewerkers, binnen het programma missen. Vijf van hen gaven aan specifieke zaken te missen (10% bij N=52). Deze zaken zijn weergegeven in figuur 8.3.

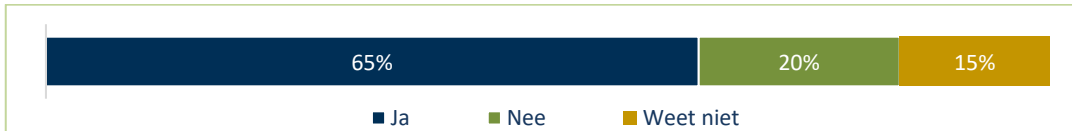
Figuur 8.3 Zaken die werkgevers in het Sterk aan het Stuur-aanbod missen



Daarnaast is aan werkgevers gevraagd of zij verwachten in de toekomst nog behoefte te hebben aan initiatieven of ondersteuning als het gaat om het stimuleren van duurzame inzetbaarheid van hun werknemers. Ruim de helft van de werkgevers die bekend zijn met het Sterk aan het Stuur-aanbod denkt van wel (56% bij N=52). Zij geven aan dat zij het huidige aanbod waarderen en daar in de toekomst (meer/wederom) gebruik van gaan maken. Daarbij hebben zij wel behoefte aan een directe communicatie naar en laagdrempelige motivatie van medewerkers in de branche vanuit Sterk aan het Stuur. Zij ervaren dat zij als werkgever initiatieven kunnen aanbieden, maar dat zij niet volledig verantwoordelijk (kunnen) zijn voor de motivatie van medewerkers. Daarnaast geven zij aan te verwachten ondersteuning te kunnen gebruiken bij het werven van chauffeurs in de periode na de coronacrisis, wanneer vraag naar ritten weer groeit. Zij zien dat een nieuwe generatie chauffeurs nodig is in de sector.

Over dit laatste onderdeel, een eventueel chauffeurstekort na de coronacrisis, is gesproken met de geraadpleegde werkgevers die verwachten in het komende jaar vacatures te moeten uitzetten. Voor de coronacrisis was al een personeelstekort merkbaar, de vergrijzing in de sector heeft zich voortgezet en niet alle chauffeurs zullen na de coronacrisis terugkeren in hun functie van voor de crisis. In hoofdstuk 3 is duidelijk geworden dat werkgevers ook dit laatste aanhalen als reden waarom zij een toename aan het aantal vacatures dat zij moeten uitzetten verwachten. FSO en SFM hebben daarom het voornemen om een vacaturebank te ontwikkelen waar bedrijven zelf gemakkelijk hun vacatures kunnen plaatsen en waar kandidaten eenvoudig op vacatures kunnen reageren. Bij de werkgevers die verwachten nieuw personeel te moeten aantrekken, is gevraagd hoe zij aankijken tegen zo'n vacaturebank.

Figuur 8.4 Aandeel werkgevers dat behoefte heeft aan een vacaturebank (N=54)



Zoals te zien is in figuur 8.4 geeft bijna twee derde van de werkgevers aan dat zij behoefte hebben aan een vacaturebank zoals FSO en SFM voornemens zijn om te ontwikkelen. Een vijfde heeft hier geen behoefte aan, en 15% kan (nog) geen antwoord geven op deze vraag.

Tot slot is bij deze werkgevers nagegaan of zij eventueel nog behoefte hebben aan andere vormen van ondersteuning bij het werven van nieuwe medewerkers. 15 van hen geven aan dat zij ondersteuning kunnen gebruiken bij het sneller en makkelijker werven en selecteren van chauffeurs. Enerzijds kan deze behoefte ingevuld worden middels een vacaturebank, anderzijds is er behoefte aan het maken van een juiste selectie aan kandidaten waar het inhuren van een recruitmentbureau te duur is. Een aantal werkgevers geven aan dat de (eisen aan de) taxi-pas daarbij een doorn in het oog is. Werkgevers hebben niet altijd de financiële middelen om de, naar hun mening, te omvangrijke opleiding te bekostigen. Voor potentiële nieuwe medewerkers is de bekostiging van, en eisen aan, deze opleiding een extra drempel om in de sector te gaan werken. Werkgevers geven aan dat zij in het wervingsproces dus eigenlijk op zoek zijn naar nieuwe medewerkers die al in het bezit zijn van een taxi-pas, en dat deze schaars zijn.

9. Samenvattende conclusies

9.1 Inleiding

In dit laatste hoofdstuk volgt de terugblik op de belangrijkste inzichten die met het arbeidsmarkt-onderzoek zijn verkregen. Eerst bespreken we in samenvattende zin de kenmerken van de arbeidsmarkt van de touringcar- en taxibranche. Daarna volgen de resultaten van de 1-meting.

Zoals in het rapport al een aantal keer is benoemd, heeft de coronacrisis een grote invloed gehad op de sector en de arbeidsmarkt en daardoor ook op dit onderzoek. Tussen de 0-meting (eind 2019/begin 2020) en 1-meting (2021) hebben beperkende coronamaatregelen ervoor gezorgd dat niet alle Sterk aan het Stuur-activiteiten hebben kunnen plaatsvinden. Daarnaast hebben deze ook grote invloed gehad op het werkveld en inzetbaarheid van medewerkers. Deze invloeden hebben de resultaten van de 1-meting vertekend, maar ook inzichten op geleverd in welke mate de gevolgen van de coronacrisis zich in de sector manifesteren.

9.2 Kenmerken arbeidsmarkt

Kenmerken arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt van bedrijven onder de cao's van touringcar en taxi hebben in 2020 een flinke krimp meegemaakt. Waar in de jaren 2015-2019 schommelingen merkbaar waren in het aantal bedrijven en aantal werkenden in de sector, is in het laatste jaar een grote daling merkbaar. Het aantal bedrijven nam in de taxibranche af met 21%, in de touringcarbranche met 16%, ten opzichte van 2015. Het aantal werkenden in de sector nam voor de taxibranche met 8% af ten opzichte van 2015 en voor de touringcarbranche zelfs met 29%.

Verder is de werkgelegenheid in de taxi- en touringcarbranche vooral geconcentreerd bij kleine bedrijven. Daarmee is dit bij uitstek een branche van midden- en kleinbedrijven. De touringcarbranche telde maar liefst 96% van de bedrijven minder dan 100 medewerkers. Voor de taxibranche is dit goed vergelijkbaar met 95% van de bedrijven met een omvang tot 100 medewerkers. We merken hierbij op dat dit aandeel tijdens de 0-meting vergelijkbaar was. De afname van bedrijvigheid lijkt zich dus over de gehele sector te manifesteren.

Tot slot is, als we kijken naar de geografische spreiding, de meeste werkgelegenheid voor beide branches in West-Nederland gesitueerd. Voor de taxi- en touringcarbranche samen vertegenwoordigt deze regio 38%. De minste werkgelegenheid, daarentegen, is in Noord-Nederland teruggezien. Hier zijn 11% van alle werkenden in de sector actief.

Kenmerken medewerkers

Gekeken naar de kenmerken van de medewerkers in de branche is bijna 65% van de werkenden in de branches 51 jaar of ouder. Bovendien is een aanzienlijk deel (circa 30%) 61 jaar of ouder. Op dit punt verschillen beide branches nagenoeg niet. In zowel de taxi- als touringcarbranche zijn oudere medewerkers sterk vertegenwoordigd. Ook zijn deze cijfers vergelijkbaar met de situatie in 2019.

Verder komen voltijds contracten steeds minder voor in de branches. Het leeuwendeel van de werkenden heeft namelijk een deeltijd- of oproepcontract. In de taxibranche is dit 9 op de 10 werkenden en in de touringcarbranche driekwart. Sinds 2015 nam het aandeel van deze contracten iets verder toe ten koste van de voltijdsaanstellingen. Wanneer gekeken wordt naar dat aandeel deeltijd- en oproepcontracten is merkbaar dat in 2020 het aandeel oproepcontracten is afgenomen,

en het aandeel deeltijdcontracten is toegenomen. Daarnaast is in het veldwerk ook duidelijk geworden dat het aandeel tijdelijke krachten, in de vorm van uitzendkrachten en/of zelfstandigen, in 2020 met ongeveer 30% is afgenomen ten opzichte van 2019.

Werving en instroom

Uit het veldwerk is gebleken dat ongeveer een derde van de werkgevers in de sector tijdens de 1-meting op zoek is naar personeel. Dit aandeel is iets minder dan tijdens de 0-meting in 2019. Opvallend is dat vooral werkgevers in de taxibranche momenteel op zoek zijn naar nieuw personeel. Zij hebben gemerkt dat tijdens de beperkende coronamaatregelen medewerkers elders werk zijn gaan zoeken, of gestopt zijn met werken, waardoor zij nu een tekort aan personeel hebben. Voor de touringcarbranche is juist een flinke afname merkbaar in de mate waarin nieuw personeel wordt gezocht. De vraag naar ritten binnen deze branche is nog niet op het niveau van voor de coronacrisis, waar dat voor de taxibranche meer het geval is.

Met de 1-meting is inzichtelijk geworden dat een flink groter aandeel werkgevers binnen de gehele sector een toename aan vacatures voor rijdend personeel verwachten. Zij verwachten deze toename omdat zij te maken hebben met een uitbereiding van hun bedrijf, of omdat zij pensionerend en uitstromend personeel moeten vervangen. Ten opzichte van de 0-meting geeft een groot deel van de werkgevers nu ook aan dat zij een stijging in het aantal vacatures verwachten dankzij de versoepelingen in de maatregelen rondom de coronacrisis. Dit betreft enerzijds een uitbereidingsvraag (er mogen meer ritten georganiseerd worden), anderzijds een vervangingsvraag (tijdens de coronamaatregelen zijn medewerkers gepensioneerd/vertrokken naar andere sectoren of werkgevers).

9.3 1-meting

Met deze 1-meting is voor een aantal thema's waar Sterk aan het Stuur zich op richt de stand van zaken weergegeven. Deze uitkomsten zijn vergeleken met de stand van zaken tijdens de 0-meting in 2019. Door de coronasituatie is niet concreet vast te stellen of de verschillende Sterk aan het Stuur interventies een (positief) effect hebben gehad. Daarom zijn ook de ervaringen en meningen van deelnemers aan deze interventies meegenomen in dit onderzoek, evenals de kennis en beoordeling van werkgevers over het Sterk aan het Stuur programma.

Gezondheid en vitaliteit

Voor het thema gezondheid en vitaliteit zijn enkele aspecten getoetst vanuit zowel werkgevers als medewerkers. Allereerst komt naar voren dat nagenoeg alle werkgevers (80%) hun medewerkers goed opgewassen vinden tegen de fysieke en mentale eisen van het werk. Tijdens de 0-meting lag dit aandeel echter nog op 95%. De daling in deze beoordeling is voornamelijk in de taxibranche merkbaar.

Wel verwacht, evenals tijdens de 0-meting, een aanzienlijke groep (35%) werkgevers dat binnen twee jaar een deel van hun medewerkers (mogelijk) uitvallen door gezondheidsproblemen. Gemiddeld voorzien werkgevers problemen voor drie medewerkers op dit punt. Met de 0-meting was dit echter nog vier medewerkers. Deze daling komt voornamelijk omdat bedrijven met meer dan 50 medewerkers een minder hoge mate van uitval van hun personeel verwachten. Het perspectief van de medewerkers is op dit punt positiever gebleken. Vrijwel alle medewerkers verwachten namelijk over twee jaar (waarschijnlijk) nog het werk aan te kunnen, evenals tijdens de 0-meting.

In de meting is ook zicht gekregen op het aandeel werkgevers dat de gezondheid van hun medewerkers stimuleert. Ongeveer de helft van de werkgevers bracht naar voren zich het afgelopen jaar actief in te hebben gezet voor de gezondheid van medewerkers. Dit aandeel is vergelijkbaar met de o-meting. De werkgevers die hier niet op inzetten geven aan dat zij door de coronasituatie andere prioriteiten hadden, en dat zij weinig contactmomenten hadden met hun medewerkers om het stimuleren van een betere gezondheid bespreekbaar te maken.

Net zoals tijdens de o-meting voeren het stimuleren van meer bewegen en gezondere eetgewoonten de boventoon. Het aandeel werkgevers dat stoppen met roken bevordert bij hun medewerkers is echter aanzienlijk gestegen ten opzichte van de o-meting (van 10% naar 35%), net als het aandeel dat aandacht heeft voor gezondheid in individuele gesprekken (van 18% naar 28%) en tijdens werkoverleg (van 10% naar 23%) en het aandeel dat testen/scans aanbiedt aan medewerkers (van 2% naar 19%). Onder meer dan de helft van deze werkgevers is het Sterk aan het Stuur aanbod hierbij van pas geweest. Vooral de Stoppen met roken cursus en het Fit for Life programma zijn door hen ingezet.

Vanuit de medewerkers is dit beeld echter in veel beperktere mate herkend. 'Slechts' 11% van de medewerkers – die zelf al stappen op dit terrein ondernam – voelde zich hierbij gestimuleerd door werkgevers. Ten tijde van de o-meting was dit nog 15%.

Combinatie werk/privé

Voor een duurzame inzet van medewerkers is balans tussen werk en privé een belangrijk aspect. Hier is met het onderzoek ook verdiepend inzicht in verkregen.

Roosters spelen hierbij een cruciale rol. Ruim de helft van de werkgevers geeft aan tegemoet te komen aan de eisen van medewerkers op dit punt, dit aandeel is vergeleken met de o-meting zelfs met 7 procentpunt toegenomen. Wel blijken roosters geregeld op het laatst nog te kunnen wijzigen. Dit is door zowel werkgevers als medewerkers onderkend. Binnen touringcarbedrijven is dit verhoudingsgewijs het vaakst teruggezien. Voor werkgevers in de touringcarbranche zijn deze cijfers vergelijkbaar met de o-meting. Voor werkgevers in de taxibranche en bij combinatiebedrijven is het aandeel dat roosters (soms) nog twee dagen van tevoren wijzigt echter afgenomen, respectievelijk van 92% naar 73% en van 85% naar 61%.

Medewerkers, op hun beurt, zijn ook (erg) tevreden over hun werktijden en roosters. Rapportcijfers die dit oordeel uitdrukken, komen voor medewerkers van touringcarbedrijven uit op een 8 en voor taxi- en combinatiebedrijven op een 7,9 en 8,1. Ten tijde van de o-meting was dit respectievelijk een 7,3, 8,3 en 8,4. Het overgrote deel van de medewerkers, namelijk 71%, ervaart ook invloed op hun roosters en werktijden. Dit aandeel is wel afgenomen vergeleken met de o-meting, waar dat nog 80% was.

Medewerkers zijn over het algemeen positiever geworden over hun werk-privébalans ten opzichte van de o-meting. Het aandeel medewerkers dat aangeeft hun werk goed te kunnen combineren met hun thuissituatie ten tijde van de 1-meting is gestegen voor alle branches. Hetzelfde geldt voor het aandeel medewerkers in de touringcarbranche en bij combinatiebedrijven dat aangeeft voldoende rust te krijgen om hun werk goed te kunnen doen. Daarnaast geven in de touringcar en bij combinatiebedrijven meer werknemers aan dat zij het oneens zijn met de stelling dat zij op werkdagen 24 uur per dag beschikbaar moeten zijn. Ook meer medewerkers in alle drie de branches geven aan minimaal 4 dagen van tevoren te weten hoe laat te beginnen.

Afgelopen jaar voerde naar eigen zeggen slechts 8% van de werkgevers verbeteringen door rond roosters en werktijden. Dit aandeel is flink gedaald ten opzichte van de o-meting, waar 35% van de werkgevers aangaf dit te doen. Werkgevers geven aan dat roostering ten tijde van beperkende coronamaatregelen een lange tijd heeft stilgelegen waardoor veranderingen doorvoeren ook niet mogelijk was. Daarnaast geven werkgevers aan dat in veel gevallen het roosteren goed loopt zoals het loopt, en er geen aanleidingen zijn om aanpassingen door te voeren. Veelal gebeurt roostering in overleg met medewerkers en werkt dit nog goed.

Loopbaan en ontwikkeling

Met de metingen is gepeild of loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden van medewerkers gestimuleerd worden door werkgevers. Werkgevers schenken met name aandacht aan de ontwikkeling van hun medewerkers. Bijna de helft van de werkgevers stimuleert deze ontwikkeling van medewerkers. Dit aandeel is veel gedaald ten opzichte van de o-meting. Destijds gaf 71% van de werkgevers aan de ontwikkeling van medewerkers te stimuleren. Werkgevers geven daarbij aan dat in de coronaperiode de aandacht hiervoor even heeft stilgelegen.

Ook het aandeel medewerkers dat zelf het afgelopen jaar stappen heeft gezet om verder te groeien in de loopbaan, is gedaald van 27% tijdens de o-meting naar 20% tijdens de 1-meting. De meest gezette stappen zijn oriënteren op werk bij een andere werkgever en/of een cursus/opleiding te volgen. Hiermee zijn kansen binnen het bedrijf of juist daarbuiten vergroot. Bij dergelijke activiteiten voelde 30% zich gestimuleerd door hun werkgever. Tijdens de o-meting was dit aandeel nog maar 20%.

Loopbaan en ontwikkeling kan via gesprekken tussen werkgever en werknemer bevorderd worden. Daarom is ook onderzocht in hoeverre deze dialogen plaatsvinden in de praktijk. Van de werkgevers voert 56% dergelijke gesprekken. Dit aandeel is wel gedaald ten opzichte van de o-meting. Toen voerde 72% nog dit soort gesprekken. Werkgevers geven aan dat vanwege de coronasituatie minder gespreksmomenten mogelijk waren. Als er gesprekken plaatsvinden, heeft dit volgens werkgevers het vaakst de vorm van een functionerings- of beoordelingsgesprek. De top drie van gespreksonderwerpen die de revue passeren, zijn de sterke-/verbeterpunten, stappen om het functioneren van medewerker te verbeteren en de ontwikkeling van medewerkers. Daarnaast is ook een flinke toename te zien in het aandeel werkgevers dat de financiële situatie van werknemers tijdens deze gesprekken bespreekt. Tijdens de o-meting was dit gemiddeld 3%, tijdens de 1-meting is dit aandeel gestegen naar 23%.

Financiële situatie

Ook zijn verschillende aspecten van de financiële situatie van medewerkers in kaart gebracht. In de eerste plaats viel op dat werkgevers een beter zicht hebben gekregen op de financiële situatie van hun medewerkers. Gemiddeld kon tijdens de o-meting 24% geen antwoord geven op de vraag of medewerkers inzicht in hun eigen financiële situatie hebben. Tijdens de 1-meting is dit nog maar 10%. Ook als het gaat om het inzicht in de financiële gevolgen bij ziekte en werkloosheid is dit aandeel gedaald. Namelijk van 19% tijdens de o-meting naar 9% tijdens de 1-meting.

Daarnaast komt naar voren dat 78% van de werkgevers veronderstelt dat hun medewerkers deels tot goed inzicht hebben in de eigen financiële situatie. Tijdens de o-meting was dit aandeel 72%. Ook als het gaat om het inzicht in de financiële gevolgen bij ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid denkt de meerderheid van de werkgevers dat hun medewerkers dit deels tot

goed hebben. Gemiddeld denkt 82% van de werkgevers in de sector dat dit inzicht deels tot goed aanwezig is. Tijdens de o-meting was dit aandeel nog 67%.

Het leeuwendeel van de werkgevers tracht hulp te bieden bij financiële problemen. Een meerderheid van 61% biedt in deze gevallen hulp aan hun medewerkers. Er is een aanzienlijk verschil merkbaar in dit aandeel vergeleken met de o-meting. Destijds bood 82% van de werkgevers in de sector hulp bij medewerkers met financiële problemen. Dit aandeel is voor de touringcarbranche zelfs gedaald van 92% naar 69%. Meestal wordt hulp geboden door in gesprek te gaan met de medewerkers of een voorschot aan te bieden op het loon of vakantiegeld, zoals ook tijdens de o-meting werd aangegeven. Ten opzichte van de o-meting verwijzen echter meer werkgevers medewerkers in financiële problemen door naar de schuldhulpverlening (24%, t.o.v. 14%), een financieel adviseur (15% t.o.v. 13%) of een budgetcoach (12% t.o.v. 7%).

Sterk aan het Stuur

In de voorgaande hoofdstukken zijn de verschillende Sterk aan het Stuur interventies besproken, en de ervaringen en meningen van deelnemers aan deze interventies weergegeven. In het algemeen kan gesteld worden dat deelnemers tevreden zijn over hun deelname aan de interventies. Gegeven rapportcijfers lopen uiteen van een 6,6 tot een 8,8 en voor veel interventies geldt dat meer dan de helft van de geraadpleegde deelnemers positieve effecten hebben ervaren dankzij hun deelname.

Daarnaast kan gesteld worden dat iets meer dan de helft van de werkgevers in de sector bekend is met Sterk aan het Stuur. Voor werkgevers in de taxibranche ligt dat aandeel iets lager op 44%. In de touringcarbranche zijn de meeste werkgevers bekend met Sterk aan het Stuur. Van de werkgevers die bekend zijn met het programma is twee op de drie (heel) positief over het programma en het aanbod van Sterk aan het Stuur. Het overige deel staat neutraal tegenover het aanbod. Zij geven veelal aan het programma wel te kennen, maar er geen gebruik van te hebben gemaakt. Dat komt bijvoorbeeld door corona waardoor de timing niet goed was, of omdat zij zien dat de keuze om een handreiking aan te pakken uiteindelijk bij de werknemer zelf ligt en zelf moet beslissen om van het aanbod gebruik te maken.

De werkgevers die positief oordelen over Sterk aan het Stuur geven aan dat goede en waardevolle initiatieven worden aangeboden. Ruim de helft van de werkgevers die bekend zijn met het Sterk aan het Stuur aanbod denkt in de toekomst ook nog behoefte te hebben aan initiatieven of ondersteuning als het gaat om het stimuleren van duurzame inzetbaarheid van hun werknemers. Toch geven enkele werkgevers ook aan dat niet alle medewerkers bewust zijn van het aanbod, en dat er voor hen toch ook drempels bestaan om deel te nemen aan het aanbod van Sterk aan het Stuur. Individueel kunnen medewerkers wel overtuigd worden, maar de motivatie bij medewerkers om uit zichzelf gebruik te maken van het aanbod ontbreekt soms nog. Werkgevers hebben behoefte aan een directe communicatie naar en laagdrempelige motivatie van medewerkers in de branche vanuit Sterk aan het Stuur.

Daarnaast geven werkgevers aan te verwachten dat zij ondersteuning te kunnen gebruiken bij het werven van chauffeurs in de periode na de coronacrisis, wanneer de vraag naar ritten weer groeit. Zij zien dat een nieuwe generatie chauffeurs nodig is in de sector. Een vacaturebank vanuit FSO en SFM zou volgens een groot deel van hen daarbij kunnen helpen.