



ZORGVERVOER EN TAXI

SECTORANALYSE



INLEIDING

In het pensioenakkoord (2019) tussen kabinet en sociale partners is afgesproken dat zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken door te investeren in duurzame inzetbaarheid. Deze slag moet plaatsvinden op de werkvloer en in de bedrijfscultuur zelf. Kabinet en sociale partners hebben hiervoor een pakket maatregelen afgesproken. Eén van de maatregelen betreft de tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU).

Het doel van deze regeling is 'het door middel van het verlenen van subsidie faciliteren van sectorale maatwerkafspraken betreffende duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden'. Na afloop van de regeling zou duurzame inzetbaarheid een belangrijk en vanzelfsprekend onderdeel moeten zijn van de manier waarop Nederland werkt.

Met de MDIEU kunnen sectoren subsidie krijgen als ze investeren in duurzame inzetbaarheid. Werkgevers kunnen ook subsidie krijgen voor uitkeringen aan werknemers die het niet volhouden tot de AOW-leeftijd en eerder willen stoppen, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk. Sociale partners van het Zorgvervoer en taxi hebben er voor gekozen geen gebruik te maken van subsidie om eerder uittreden van werknemers te bevorderen. Dit hangt samen met de leeftijdsopbouw van de sector in combinatie met de aard van de werkzaamheden en het oplopende chauffeurstekort.

Maatregelen waar wel gebruik van gemaakt wil worden liggen op het vlak van:

- a. het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken;
- b. het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap;
- c. het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden;
- d. het bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan.

Om in aanmerking te komen voor de regeling is een sectoranalyse nodig. Met de regeling is een model voor het opstellen van een sectoranalyse meegegeven. Dit model is een hulpmiddel en daarin richtinggevend, maar het is niet verplicht om deze te benutten. Wel is het zo dat op onderstaande elementen uit het model wordt getoetst bij het indienen van een aanvraag voor een activiteitenplan.

Het gaat in de kern om:

- A. de belangrijkste ontwikkelingen qua werkgelegenheid in de komende 5 jaar,
- B. de omvang en samenstelling van de werkenden,
- C. het aandeel kleine ondernemingen en aantal werknemers bij die kleine ondernemingen,
- D. beschrijving van de problematiek rondom duurzame inzetbaarheid en vervroegd uittreden; wat al aan duurzame inzetbaarheid en vervroegd uittreden wordt gedaan; oplossingen voor problematiek.



ALGEMENE INFORMATIE OVER DE SECTOR

Binnen de sector Zorgvervoer en taxi zijn ongeveer 760 Nederlandse vervoerondernemingen (met personeel) die beroepsmatig personen vervoeren met een voertuig met acht of minder zitplaatsen. De ondernemingen hebben als activiteiten doelgroepenvervoer (denk aan leerlingenvervoer, WMO-vervoer of Valysvervoer) of consumentenvervoer (denk aan straattaxi's, vervoer via taxicentrale of zakelijk vervoer).

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

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



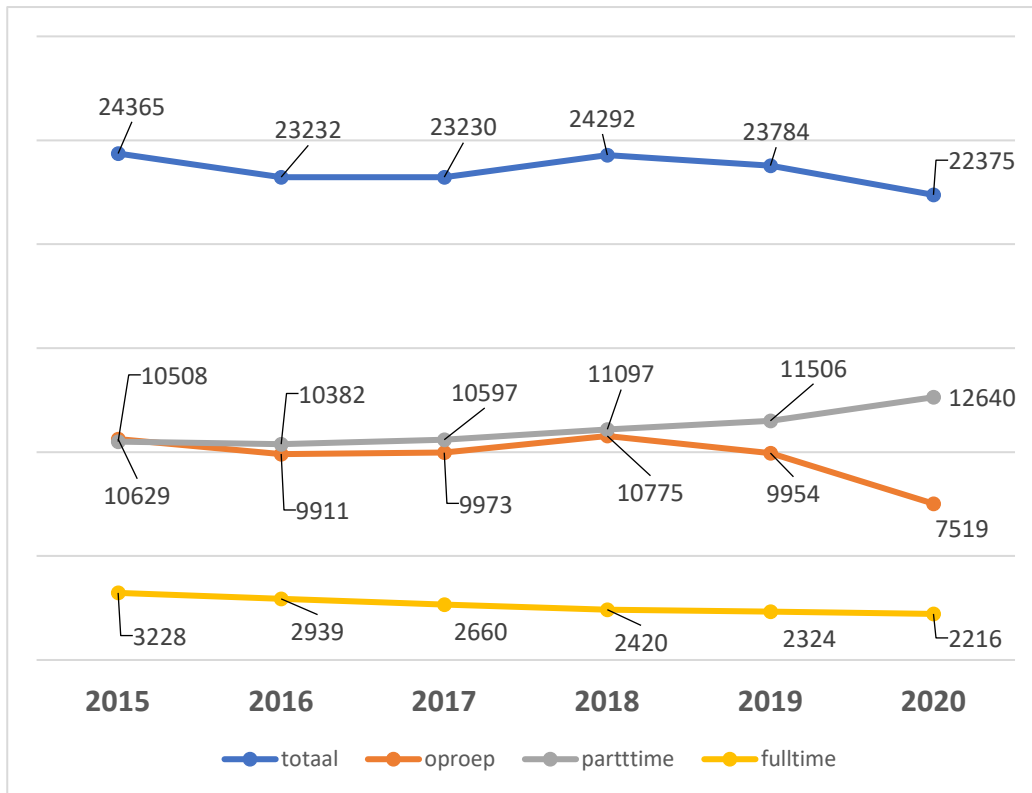
1. Arbeidsmarktanalyse

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

B. Onderbouwing van de omvang en samenstelling van het aantal werkenden

Voor de coronacrisis, in 2019 en begin 2020, was er al een flink chauffeurstekort. Door de coronacrisis hebben chauffeurs de sector (noodgedwongen) verlaten (figuur 1). Het zorgvervoer/doelgroepenvervoer heeft alleen in de beginperiode van de coronacrisis (voorjaar 2020) volledig stil gelegen. Hierna is deze vervoersmarkt weer aangetrokken. Straattaxi en zakelijk vervoer ondervinden tot op de dag van vandaag nog minder vraag door de crisis. Eind 2020 werkten er 1400 personen minder in de sector.

Figuur 1 Aantal dienstverbanden per contractvorm per jaar op 31-12 (2015-2020)



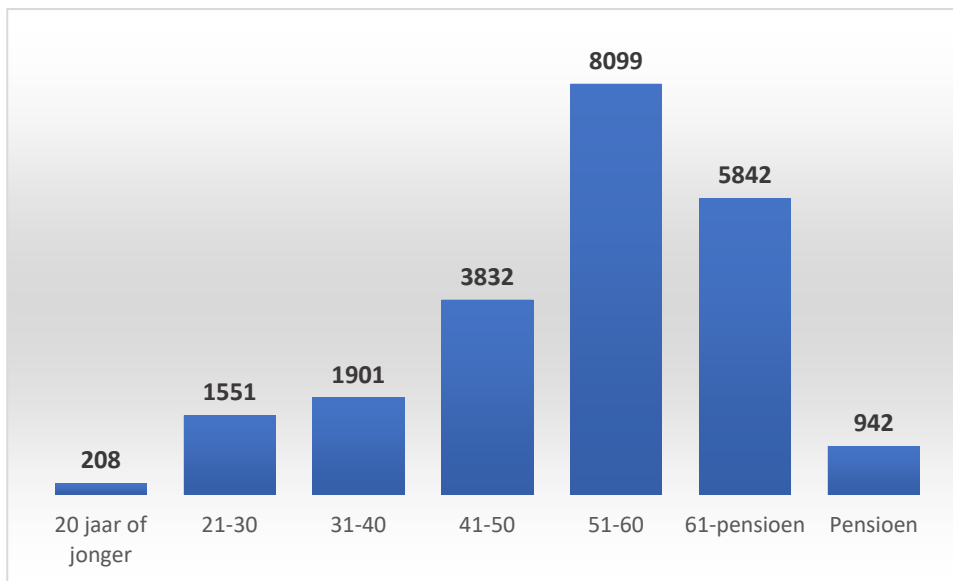
Bron: TKP pensioenuitvoerder, Dashboard arbeidsmarktcijfers Taxibranch, cijfers & trends 2015-2020, 2021

Vooraf de oudere oproepkrachten, veelal reeds gepensioneerd, hebben de sector (noodgedwongen) verlaten. Eind 2020 werkten er ruim 2.400 oproepkrachten minder in de sector. Het aantal fulltimers is licht afgenomen. Het aantal parttimers is gestegen. Medewerkers hebben soms gekozen voor een kleiner contract om de coronacrisis te overbruggen.

Vanaf de zomer van vorig jaar (2020) is het zorgvervoer ongeveer weer op het niveau van het jaar daarvoor. Bedrijven voelden gelijk een tekort aan medewerkers. In september 2021 kunnen bedrijven niet meer aan voldoende chauffeurs komen en werken chauffeurs structureel over. Dit chauffeurstekort wordt veroorzaakt door de uitstroom vanwege de coronacrisis maar ook door het vergrijsde personeelsbestand in de sector en de concurrentie op de arbeidsmarkt.

In de vervoerssector is bij alle sectoren een tekort aan chauffeurs. Denk hierbij aan beroepsgoederenvervoer over de weg, pakketdiensten, openbaar vervoer en touringcarvervoer. Van de 22.375 medewerkers zijn eind 2020 in de sector 14.883 personen 51 jaar of ouder (67%) (figuur 2). 6.784 medewerkers zijn zelfs 61 jaar of ouder (30%). Deze laatste groep medewerkers zullen de sector binnen nu en 6 jaar verlaten of, vanuit liefde voor het vak of noodzaak bij de werkgever, een fulltimecontract verruilen voor een parttimecontract. Binnen 10 jaar zal iets minder dan de helft van de medewerkers de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

Figuur 2 Samenstelling medewerkers in loondienst (flexwerkers vallen ook onder de werkingssfeer) naar leeftijdsgroepen op 31-12-2020



Bron: TKP pensioenuitvoerder, Dashboard arbeidsmarkt cijfers Taxibranche, cijfers & trends 2015-2020, 2021

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

Er zijn in de sector maar beperkte mogelijkheden voor een fulltime contract (zie figuur 1). In de piekuren zijn veel chauffeurs nodig. De piekuren zijn door de weeks tussen 8.00 en 10.00 uur 's ochtend en 's middags tussen 15.00 en 17.00 uur. In het weekend en tussen de piekuren in zijn beduidend minder chauffeurs nodig. Concurrerende sectoren pakketdiensten en andere bezorgdiensten bieden jongeren vaak wel fulltime contracten. Weinig medewerkers in de sector zijn dan ook hoofdkostwinner. Dit verklaart ook het lage aantal medewerkers in het leeftijdscohort 31 tot en met 40 jarigen (figuur 2).

Veel mensen in de sector hebben naast hun baan als chauffeur een uitkering. Dit kan zijn bijstandsuitkering, WW, AOW/pensioen of een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. De sector leent zich voor re-integratie. Wat inhoudt dat uitkeringsgerechtigden via de sector weer een weg vinden naar betaald werk en zich weer op de arbeidsmarkt begeven.

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

Als de markt in de sector weer herstelt tot het niveau van voor de coronacrisis zal het tekort in de sector de komende 5 à 6 jaar oplopen van 1.500 medewerkers naar 6.700 medewerkers.

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

Via zij-instroomtrajecten kunnen de veertigers en vijftigers de sector instromen. Met interventies op verschillende facetten van duurzame inzetbaarheid wil de sector haar medewerkers gezond, vitaal, gemotiveerd en met plezier zo lang mogelijk laten werken in de sector. Dit geldt voor de huidige medewerkers en de nieuw te werven medewerkers, voor alle leeftijdsgroepen en alle contractvormen.

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

In de zorgvervoer- en taxisector zijn 757 bedrijven met personeel actief per 31 december 2020. Meestal is het personeel in loondienst en enkele bedrijven kiezen voor een uitzend- of detacheerconstructie. Ook deze laatste groep medewerkers vallen onder de werkingssfeer van de cao Taxi.

Figuur 3 Werknemers werkzaam bij bedrijven per **bedrijfsgrootte** (boven) en **Bedrijven naar grootte van aantal dienstverbanden** (onder)



Bron: SFM, Arbeidsmarkt cijfers Zorgvervoer en Taxi cijfers en trends 2020, 2021

De sector is een MKB sector. In 2020 werkte 6.887 van 22.375 medewerkers bij bedrijven met 50 of minder werknemers (is 30%). 2.864 medewerkers werken bij een bedrijf met 20 of minder personeelsleden (figuur 3, boven). Deze 2.865 medewerkers werken bij 532 bedrijven (figuur 3, onder). Dit wil zeggen dat 13% van de medewerkers werkt bij maar liefst 70% van de bedrijven.

Volgens de MDIEU regeling is een kleine onderneming een onderneming waarin minder dan 25 personen werkzaam zijn en waarvan de jaaromzet of het jaarlijkse balanstotaal € 5 miljoen niet overschrijdt, berekend over het laatst afgesloten boekjaar voorafgaand aan de subsidieaanvraag.

Alleen bedrijven met meer dan 50 werkzame personen hebben een jaarbalans die 5 miljoen euro overschrijdt (tabel 1). Dit zijn in de sector op zijn hoogst 109 bedrijven.

Tabel 1 Aantal bedrijven naar aantal werkzame personen en aantal bedrijven naar jaaronzet < of > 5 miljoen

Aantal werkzame personen (31-12-2020)	Aantal bedrijven in sector (31-12-2020)
0-20	532
21-50	116
51-100	66
101-250	32
250 of meer	11
Jaaronzet 2020	Aantal bedrijven in sector (31-12-2021)
< 5 miljoen	648
> 5 miljoen	109

Bron: SFM, Arbeidsmarktcijfers Zorgvervoer en Taxi cijfers en trends 2020, 2021



2. Knelpunten duurzame inzetbaarheid en oplossingsrichtingen

D. Beschrijving van de problematiek rondom duurzame inzetbaarheid en vervroegd uittreden; wat al aan duurzame inzetbaarheid en vervroegd uittreden wordt gedaan; oplossingen voor problematiek.

Aard van het werk

Werkpieken

Bedrijven en medewerkers hebben te maken met werkpieken, die vallen van maandag tot en met vrijdag in de ochtend en aan het einde van de middag. Dit vergt veel flexibiliteit van medewerkers en er is door de weinige uren die per dag gemaakt kunnen worden meestal geen fulltime baan als chauffeur beschikbaar. Echter door het huidige chauffeurstekort worden mensen met parttime contracten ingezet boven hun contracturen. Dit geeft stress bij medewerkers.

Onregelmatig werk en nachtwerk

In de taxibranche heeft een aanzienlijk deel van de chauffeurs vaak onregelmatige diensten en nachtwerk. Op korte termijn heeft dit gevolgen in relatie tot gezondheid en zijn er gezondheidsrisico's op langere termijn door een verstoord bioritme.

Er zijn heel directe fysieke gevolgen merkbaar: bij een vroege start of bij nachtwerk kun je last hebben van bijvoorbeeld vermoeidheid, een verminderde alertheid, verminderde eetlust, spijsverteringsklachten, hoofdpijn, en gevoelens van spanning. De gezondheidsrisico's op langere termijn zijn voor medewerkers vaak moeilijk zelf te beoordelen.

Op langere termijn kunnen verstoorde slaap-, leef- en eetpatronen tot gezondheidsrisico's leiden. Werknemers die onregelmatig werken ontwikkelen vaker overgewicht, diabetes (suikerziekte), een hogere bloeddruk en daarmee samenhangend ziekten van hart- en bloedvaten. Niet alleen zien we dat hierdoor de kwaliteit van leven afneemt, maar ook dat de levensverwachting als gevolg van onregelmatigheid wordt verkort (Syntro 2018, Arbeidstijdenmanagement en ergonomische planning en inzet in het Besloten busvervoer). Het belang van ergonomisch plannen in een sector en het belang van goede (nacht)rust wordt nog niet door alle werkgevers en door alle medewerkers onderkend.

Naast de directe gezondheidsrisico's van onregelmatige diensten en nachtwerk heeft het ook invloed op het bewegings- en eetpatroon van chauffeurs. Door onregelmatige diensten is het vaak niet mogelijk om op een vast tijdstip te sporten en zo een bewegingsroutine op te bouwen. En juist is in beweging zijn goed om in balans te blijven: zowel lichamelijk als geestelijk.

Werken op onregelmatige tijden heeft invloed op het eetpatroon omdat mensen die onregelmatig werken hun maaltijden anders over de dag verdelen. Er wordt vaker een maaltijd overgeslagen en 's nachts gegeten. Daarnaast worden er vaker kleine tussendoortjes gegeten in plaats van voedzame maaltijden. Daarbij komt dat het aanbod aan voeding onderweg bij tankstations of wegrestaurants niet altijd even gezond is. Of in ieder geval liggen de gezonde dingen niet als eerste in het zicht en zijn meestal duurder. Ook zijn weinig chauffeurs bewust van of bekend met gezonde eetgewoonten.

Zittend werk

De werkzaamheden van de functies (zowel rijdend als niet-rijdend) in de sector bestaan grotendeels uit zittende werk (fysieke onderbelasting). Dit werkt vitaliteits- en gezondheidsproblemen in de hand ("zitten is het nieuwe roken!"). Vooral ook in combinatie met bovenstaande aspecten van het werk: werkpieken, onregelmatig werk en nachtwerk.

Fysieke overbelasting

Fysieke overbelasting komt voor bij het tillen van zware bagage en bij het ondersteunen en helpen van hulpbehoevende passagiers. Ook komt voor het werken in ongunstige houdingen (gedraaid en gebukt) en het (soms explosief) duwen en trekken in het rolstoelvervoer. Vooral bij oudere chauffeurs die dit al jaren doen trekt dit een sterke wissel op het bewegingsapparaat.

Betrokkenheid

Medewerkers in de sector zijn moeilijk direct te bereiken door hun werkgever. Enerzijds door hun solistische functie en doordat chauffeurs niet alle dagen tijdens kantooruren op het bedrijf zijn. Zij starten vanaf huis of beginnen op tijdstippen dat het kantoor gesloten is. Anderzijds omdat de meeste bedrijven in de sectoren kleine bedrijven zijn en geen aparte P&O-afdeling of zelfs geen personeelsadviseur hebben. Werkgevers zijn veelal te druk met het van dag-tot-dag runnen van het bedrijf. Zeker nu door de coronacrisis ook gesneden is in het bestand kantoorpersoneel. Bedrijven zien mede 'dankzij' de coronacrisis nu wel het belang van goedwerkgeverschap, het binden van medewerkers aan het bedrijf en het vitaal en gezond houden van medewerkers steeds meer in.

Problemen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid

Om de problemen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid binnen de sector in beeld te brengen worden hieronder de belangrijkste resultaten weergegeven van een arbeidsmarktonderzoek inclusief een 1-meting en een managementrapportage van een inzetbaarheidsscan die is ingevuld door medewerkers in de sector.

Arbeidsmarktonderzoek en 1-meting Sterk aan het stuur

De zorgvervoer- en taxisector wil dat duurzame inzetbaarheid een vast agendapunt wordt van de sector en dat het onderwerp ingebed is in het beleid en de uitvoering van alle taxibedrijven. De sector wil uiteindelijk dat alle medewerkers bereikt worden en dat investeren in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers de gewoonste zaak van de wereld is. Hier werken sociale partners en het O&O fonds SFM (mede) in verschillende ESF DI-projecten naar toe. In een eerder ESF project, Sterk aan het stuur, is de duurzame inzetbaarheid in de zorgvervoer- en taxisector door Bureau Bartels eind 2019 onderzocht aan het begin van het project (0-meting) en aan het einde van het project (1-meting; Onderzoek arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid touringcar- en taxibranche, november 2021).

Naast een analyse van de arbeidsmarkt en de mate van duurzame inzetbaarheid is ook het activiteitenaanbod geëvalueerd onder gebruikers. Dit betreft zowel werkgevers als werknemers. Hieronder eerst wat de werkgevers aangaven op het gebied van duurzame inzetbaarheid in de 1-meting en vervolgens wat medewerkers zelf aangaven op dit gebied. De belangrijkste bevindingen zijn opgesplitst in 4 clusters van duurzame inzetbaarheid.



Wat geven werkgevers aan

1. Gezondheid en vitaliteit

Werkgevers die verwachten dat medewerkers in de komende twee jaar door gezondheidsredenen (fysiek of mentaal) gaan uitvallen geven daarbij aan dat het, gemiddeld om 3 medewerkers gaat. Voor bedrijven met 50 of meer medewerkers is het gemiddelde 3,4 medewerkers, bedrijven met 20 tot 50 medewerkers is dit 3 medewerkers en voor bedrijven met minder dan 20 medewerkers is het gemiddelde 1,3 medewerkers.

Bijna de helft van de werkgevers stimuleert naar eigen zeggen de gezondheid van hun medewerkers. Het stimuleren om meer te bewegen voert de boventoon. Ook stimuleren ze dat medewerkers gezonder gaan eten.

2. Combinatie werk en privé

Van de werkgevers geeft 76% aan dat medewerkers hun werk altijd of meestal kunnen combineren met hun privéleven. Mochten medewerkers problemen ervaren in het combineren van werk en privé, dan kunnen zij dit altijd zelf ter sprake brengen. Tegelijkertijd geven werkgevers aan dat onregelmatige werktijden en piekuren inherent is aan het werken in de sector.

3. Loopbaan en ontwikkeling

In de zorgvervoer- en taxisector gaf 86% van de werkgevers aan dat hun medewerkers over het algemeen wel beschikken over de juiste kennis en ervaring voor een goede uitoefening van het werk. Slecht 25% van de werkgevers stimuleert het nadenken over loopbaanmogelijkheden bij medewerkers, 52% zet in op de ontwikkeling van medewerkers. Bij dit laatste percentage moet wel de kanttekening gezet worden dat door de coronacrisis minder aandacht besteed is aan scholing. Dit was vaak niet mogelijk of er waren andere prioriteiten.

4. Financiële situatie medewerkers

In het jaar voorafgaand aan de 1-meting heeft 37% van de werkgevers te maken gehad met minstens één medewerker met loonbeslag. Alhoewel werkgevers het vaak moeilijk vinden om de financiële situatie van medewerkers bespreekbaar te maken geeft 62% van de bedrijven aan medewerkers met problemen te helpen door hen een coach aan te bieden of door te verwijzen naar schuldhulpverlening.



Wat geven medewerkers zelf aan

1. Gezondheid en vitaliteit

2% van de medewerkers verwacht over 2 jaar niet meer aan de mentale of fysieke eisen van het werk te kunnen voldoen.

In de eerste helft van 2021 heeft 66% van de medewerkers stappen ondernomen op het vlak van de eigen gezondheid. De top drie van de meest genomen stappen is meer bewegen, gezonder eten en het nemen van meer rust en ontspanning.

2. Combinatie werk en privé

Een groot deel van de medewerkers – circa 45% – geeft aan minder dan vier dagen van te voren te weten hoe laat te moeten beginnen. ‘Slechts’ 69% van de taximedewerkers weet de werkdagen een maand van te voren.

3. Loopbaan en ontwikkeling

Slechts 14% van de medewerkers in de sector zet stappen voor verbetering van hun loopbaan. Dit deden zij vooral door zich te oriënteren op een baan bij een andere werkgever, het volgen van een opleiding of cursus om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken.

Waar meer dan de helft van de werkgevers aangeeft gesprekken te voeren met hun medewerkers zegt slechts een derde van de werknemers dat zij gesprekken voeren over ontwikkeling en loopbaan met hun leidinggevende.

4. Financiële situatie medewerkers

De grootste groep medewerkers heeft tijdens de coronacrisis zelf onderzocht hoe zij er financieel voorstaan. Velen zagen namelijk hun inkomen dalen doordat er minder gereden werd en toeslagen wegvielen. 24% heeft ook daadwerkelijk stappen gezet om de financiële situatie te verbeteren.

Managementrapportage inzetbaarheidsscan FSO & SFM

Tijdens de looptijd van het laatste ESF-project Sterk aan het stuur was een van de interventies een scan die medewerkers zelf konden doen om te kijken hoe het met hun duurzame inzetbaarheid stond. Daarna kregen zij een rapportage en verwijzing naar interventies die voor hen van belang waren. De scan is door medewerkers ingevuld in de periode tussen januari 2020 en eind oktober 2021. In deze periode hebben 961 medewerkers uit de sectoren zorgvervoer en taxi en touringcar de scan ingevuld. Voor deze sectoren is een sectorrapportage opgesteld op basis van de gegeven antwoorden. Deze is waar dat statistisch mogelijk was uitgesplitst naar de subsectoren taxi en tour. In de rapportage worden de sectoren vergeleken met een benchmark. Deze benchmark bestaat uit de gegevens uit de scans afkomstig van een grote groep Nederlandse medewerkers uit verschillende beroepsgroepen (N= 93.000). Het rapport is begin december 2021 door Adaptics opgeleverd.

Hieronder een samenvatting van de meest in het oog springende resultaten van het rapport voor de sector zorgvervoer en taxi. Volgens Adaptics geven de resultaten uit sectorale managementrapportages wel altijd een iets te positief beeld van een sector omdat de scan over het algemeen ingevuld wordt door personen die al meer intrinsiek gemotiveerd zijn om aan hun duurzame inzetbaarheid te werken of werken er zelfs al aan.

Algemene ervaren gezondheid

De vraag 'Hoe beoordeelt u uw gezondheid' wordt als volgt beantwoord:

Beoordeling eigen gezondheid (%)	n	Uitstekend	Zeer goed	Goed	Matig	Slecht
Taxi	822	1,5	12,2	56,3	18,0	12,0
Tour	92	1,1	9,8	48,9	27,2	13,0
Benchmark	-	7,1	20,5	61,5	10,2	0,7

Het percentage medewerkers van de taxibranche dat hun eigen gezondheid beoordeelt met matig of slecht is 30%. Dit is een stuk hoger dan de benchmark.

Fysieke gezondheid

Van de 961 medewerkers die de scan hebben ingevuld hebben 258 medewerkers van de twee sectoren ingevuld dat ze 'enkele dagen' tot 'dagelijks' door pijn gehinderd waren in hun normale werk. In de tabel staat waar de fysieke klachten zich bevinden. Ook wordt gevraagd of de pijn veroorzaakt is door het werk of wordt verergerd door het werk. Bijna een kwart geeft aan dat het veroorzaakt wordt door het werk en 33,6% geeft aan dat het verergerd wordt door het werk.

Fysieke klachten (n=258)		%
<i>Waar bevindt zich die fysieke pijn?</i>		
- Nek en/of schouder		34,5
- Rug		42,2
- Benen en/of voeten		38,4
- Armen, handen en/of vingers		24,4
- Hoofdpijn		13,6
- Maag- of darmklachten		10,5
- Hartklachten		1,6
- Klachten aan luchtwegen		11,2
<i>Wordt deze pijn volgens u veroorzaakt door uw werk?</i>		
Ja		24,3
Nee		75,7
<i>Wordt deze pijn volgens u verergerd door uw werk?</i>		
Ja		33,6
Nee		66,4

Mentale gezondheid

Iets meer dan 14,5% van de medewerkers in de taxi- en touringcarbranches heeft zich de afgelopen 4 weken minder kunnen bereiken door depressieve of angstige gevoelens. 11% heeft zijn bezigheden of zijn werk niet zo zorgvuldig kunnen doen als anders.

Mentale gezondheid (%)	Totaal Taxi & Tour	BM
<i>Bent u de afgelopen 4 weken bij, een van de volgende problemen, bij uw werk beperkt door emotionele problemen, zoals depressieve of angstige gevoelens?</i>		
<i>1. U heeft minder bereikt dan u zou willen?</i>		
Nooit	85,3	85,2
Ja, enkele dagen	11,9	12,3
Ja, de meeste dagen	1,9	1,5
Ja, dagelijks	0,9	1,0
<i>2. U deed uw werk of andere bezigheden niet zo zorgvuldig als gewoonlijk</i>		
Nooit	88,8	83,6
Ja, enkele dagen	9,2	14,1
Ja, de meeste dagen	1,1	1,2
Ja, dagelijks	0,9	1,1

Bewegen

Aan medewerkers is gevraagd hoe vaak zij intensief bewegen. Dit is afgezet tegen de zogenaamde fitnorm. Deze norm geeft aan of volwassenen voldoende bewegen om de conditie van hart- en vaatstelsel te verbeteren door spier- en botversterkende activiteiten te verrichten. Hierbij zijn 3 groepen te onderscheiden:

Fitnorm	Interpretatie
Norm-fit	Bewegen minimaal 3 dagen per week langer dan 20 minuten intensief
Semi-fit	Bewegen 1 of 2 keer per week langer dan 20 minuten intensief
Niet-fit	Bewegen vrijwel nooit intensief

Van de medewerkers in de taxibranche voldoet bijna 43% niet aan deze fitnorm. In de benchmark voldoet bijna 28% niet aan deze norm.

Fitnorm (%)	n	Norm-fit	Semi-fit	Niet-fit
Taxi	816	19,1	38,1	42,8
Tour	90	25,6	40,0	34,4
Benchmark	-	26,6	45,6	27,8

Roken

Van de taximedewerkers rookt 28%. In vergelijking; in 2019 rookte 22,4% van de Nederlandse bevolking van 18 jaar of ouder (CBS/RIVM, 2019).

Roken (%)	n	Nee	Ja, af en toe	Ja, dagelijks
Taxi	817	71,8	8,7	19,5
Tour	91	75,8	7,7	16,5

Voeding

Medewerkers uit de twee subsectoren is gevraagd: 'Vindt u dat u gezond eet?'. 90,8% van de medewerkers heeft deze vraag met ja beantwoord.

Groentenorm	Interpretatie
Voldoet	1400 gram per week
Goed op weg	1000-1399 gram per week
Beneden norm	600-999 gram per week
Ver beneden norm	0-599 gram per week

Groente (%)	n	Voldoet	Goed op weg	Beneden norm	Ver beneden norm
Taxi	805	17,3	27,1	34,7	21,0
Tour	91	19,8	30,8	34,1	15,4
Benchmark	-	13,9	24,6	40,3	21,3

Echter als gekeken wordt naar groente- en fruitnorm van de Gezondheidsraad (2015), voldoet van de taximedewerkers slechts 17,3% aan de groentenorm en 20% aan de fruitnorm. Meer dan 42% voldoet zelfs ver beneden de fruitnorm.

Fruitnorm	Interpretatie
Voldoet	14 stuks per week
Net beneden norm	10,5-13,5 stuks per week
Te weinig	6-10 stuks per week
Veel te weinig	0-5,5 stuks per week

Fruit (%)	n	Voldoet	Net beneden norm	Te weinig	Veel te weinig
Taxi	803	20,0	11,8	25,9	42,2
Tour	91	14,3	13,2	33,0	39,6
Benchmark	-	19,1	16,7	27,6	36,6

Slapen

Aan de medewerkers in de sector is gevraagd of zij last hebben van slapeloosheid. Uitgelegd werd dat onder slapeloosheid wordt verstaan: het moeilijk in slaap kunnen vallen, tijdens het slapen vaak wakker worden of te vroeg wakker worden.

Slapeloosheid	n	Ja (%)
Taxi	805	27,3
Tour	91	25,3

Meer dan 27% gaf aan daar regelmatig last van te hebben. Zij gaven daarbij overwegend aan de stress en piekeren de reden was van de slapeloosheid.

Relatie leidinggevende en collega's

Een goede relatie met de leidinggevende kan leiden tot een grotere betrokkenheid met de organisatie. Dit kan zorgen voor een verhoogde motivatie en arbeidsplezier bij medewerkers. Daarnaast kan een goede relatie met de leidinggevende vertrouwen creëren, waardoor medewerkers zich mogelijk meer op hun gemak voelen om te dingen te bespreken.

Verhouding leidinggevende (%)	n	Hoog	Gemiddeld	Laag
Taxi	769	1,0	59,0	39,9
Tour	84	1,2	67,9	31,0
Benchmark	-	20,8	54,1	25,1

Bijna 40% van de medewerkers geeft aan dat de verhouding met de leidinggevende laag is. Dit wil niet altijd zeggen dat de verhouding slecht is. Het kan ook zijn dat er weinig contact is met de leidinggevende door hun solistische functie.

Ook de verhouding met collega's geeft 30% van de medewerkers aan dat de verhouding 'laag' is. In de benchmark is dit percentage 20,7%.

Verhouding collega's (%)	n	Hoog	Gemiddeld	Laag
Taxi	770	27,4	42,6	30,0
Tour	84	16,7	51,2	32,1
Benchmark	-	27,9	51,3	20,7

Agressie en geweld

Lichamelijke agressie betekent in dit verband situaties waarin medewerkers aangeven dat men lichamelijk agressief tegen ze was, ongeacht of er daarbij verwondingen opgelopen zijn. Het gaat er om of medewerkers zijn geslagen, bespuugd, geschopt, vastgegrepen, met voorwerpen bekogeld, gebeten, gekrabd, geduwd, gestoken of gestompt. Ook gaat het hier om ongewenste seksuele handtastelijkheden.

Hoe vaak hebt u de afgelopen 12 maanden tijdens uw werk een situatie meegemaakt waarin lichamelijke agressie tegen u werd gebruikt? (n=907)	n	(%)	BM
Laatste 12 maanden geconfronteerd met lichamelijke agressie	77	8,5	4,0

In de taxi- en touringcarbranche heeft 8,5% de afgelopen 12 maanden tijdens het werk een of meerdere situaties meegemaakt waarin lichamelijke agressie tegen de werknemer werd gebruikt. Uit de antwoorden bleek dat de daders van lichamelijke agressie voornamelijk klanten zijn. Bijna 21% van de medewerkers heeft de afgelopen 12 maanden een of meerdere keren te maken gehad met lastig gedrag. Ook hierbij voor namelijk door klanten.

Kunt u aangeven hoe vaak u de afgelopen 12 maanden tijdens uw werk te maken heeft gehad met lastig gedrag?	n	(%)	BM
Laatste 12 maanden geconfronteerd met lastig gedrag	188	20,9	12,2

Mobiliteit

43,6% van de taximedewerkers geeft aan hulp nodig te hebben bij het vinden van een nieuwe baan als zij hun baan zouden kwijtraken. Slechts 4,7% geeft aan van plan te zijn komend jaar van baan te veranderen. Het benchmarkgemiddelde is 9,1%.

Mobiliteit (%)	n	Ja	Nee
Als ik mijn baan kwijt zou raken heb ik hulp nodig bij het vinden van een nieuwe baan			
Taxi	770	43,6	56,4
Tour	84	23,8	76,2
Benchmark	-	36,3	63,7

Financiële gezondheid

Aan medewerkers in de taxi en touringcarbranche is gevraagd in hoeverre hun huidige inkomen voldoende is voor hun leefstijl. Van deze medewerkers geeft 43,7% aan niet te kunnen sparen, 8,2% hiervan geeft aan niet rond te komen met hun huidige inkomen.

Financiële gezondheid (%)	Totaal Taxi & Tour (n=890)
<i>In hoeverre is uw huidige inkomen voldoende voor uw levensstijl?</i>	
Altijd te weinig, ik kom maandelijks geld tekort (of houdt een stuk maand over)	8,2
Voldoende, ik houd nog wat geld over	48,5
Net voldoende, ik houd niets over	35,5
Ruim voldoende, ik kan flink sparen	7,8

Veranderbereidheid

Tenslotte is gevraagd naar de veranderbereidheid van de medewerkers in de twee sectoren. In onderstaand tabel wordt per antwoordoptie het percentage weergegeven van medewerkers die “ja” hebben geantwoord (ruim 83%). Medewerkers kunnen meerdere antwoorden geven, daardoor telt het totaal niet op tot 100%.

Veranderbereidheid	Ja (%)
Staat u open voor verbetering van uw vitaliteit en inzetbaarheid? (n=894)	83,3
<i>Zou je aan één (of meerdere) van onderstaande thema's willen werken?(n=894)</i>	
Pijnklachten	46,2
Werk en privé balans	38,0
Stress	36,1
Ontwikkeling loopbaan	50,0
Leefstijl	54,7
<i>Zo ja, aan welke onderdelen van leefstijl zou u willen werken?(n=489)</i>	
- Meer bewegen	74,0
- Afvallen	63,6
- Gezonder eten	30,5
- Stoppen met roken	21,1
- Verbeteren van slaap	32,9
- Matigen van alcoholgebruik	6,3

D. Wat wordt al gedaan aan duurzame inzetbaarheid; op welke wijze wordt hier aandacht aan besteed door werkenden en werkgevers? Wat wordt al gedaan aan ontziemaatregelen of zwaarwerkregelingen in uw sector?

Duurzame inzetbaarheid

Sociale partners hebben in 2018 besloten deel te nemen aan een ESF-project Duurzame inzetbaarheid en in 2019 aan het project Eerlijk, Gezond en Veilig werken. In het kader van deze twee projecten is voorlichting gegeven en zijn interventies ontwikkeld op gebied van duurzame inzetbaarheid. Hierbij gaat het om de thema's fysieke belasting, veilig werken, gezondheid en vitaliteit, mobiliteitsvraagstukken en goed werkgeverschap. Zo konden medewerkers gebruik maken van een sectoraal aanbod van onder andere: werkplekscans (kantoor en voertuigen), overgewicht- en leefstijltrajecten, voedingsadvies, budgetcoaching, stressmanagement, loopbaanadvies. Werkgevers konden hun bedrijf door laten lichten om te kijken hoe het er voor staat met duurzame inzetbaarheid en vervolgens advies krijgen hoe het te verbeteren en ze konden een training coachend leidinggeven volgen.

Ontziemaatregelen en/of zwaarwerkregelingen

In de sector zijn geen ontziemaatregelen / zwaarwerkregelingen opgenomen in de cao Taxivervoer. De sector kent wel een branche RI&E.

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

Wat betekent bovenstaande analyse voor het beoogde beleid voor de komende jaren? Hieronder worden de belangrijkste speerpunten benoemd. Deze speerpunten worden komende maand nader uitgewerkt in een activiteitenplan voor de MDIEU-regeling. SFM (Sociaal Fonds Mobiliteit) zal dit plan voorleggen aan haar bestuur met de verwachting dat het in januari 2022 kan worden ingediend bij het Ministerie van SZW.

1. Focus op de medewerker

SFM wil zich richten op het versterken en bestendigen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de sector door activiteiten te bieden en te ontwikkelen die de medewerkers direct of indirect raken. Daarop biedt SFM allerlei activiteiten die passen binnen MDIEU en waaraan op basis van eerdere projecten behoefte gebleken is. Deze activiteiten zullen op basis van de evaluaties verrijkt worden zodat ze (nog) meer effect hebben. Ook zullen we inzetten op het bereiken van medewerkers die we in het verleden nog niet hebben kunnen bereiken.

Tevens wil SFM de eigen regie op gezondheid/vitaliteit en loopbaan van medewerkers versterken. Zodat zij zelf kunnen beslissen aan welke activiteiten zij deelnemen, zonder inmenging van de werkgever. Dit omdat de binding met het bedrijf (nog) niet altijd even sterk is en het soms lastig is privé situaties te bespreken met de werkgever.

Werkgevers die actief de activiteiten van het ESF-project Sterk aan het stuur hebben gestimuleerd bij hun medewerkers geven aan dat een deel van de medewerkers verrassend enthousiast was. Bij een ander deel van de medewerkers is het aanbod moeilijk over het voetlicht te brengen of er zijn voor medewerkers toch nog drempels om deel te nemen (Onderzoek arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid touringcar- en taxibranche, 1-meting, november 2021).

SFM werkt voor wat betreft eigen regie conform de inzichten van de werkkamer Eigen Regie van de samenwerkende O&O fondsen. Daarin zijn de leerervaringen van 20 O&O fondsen in samenwerking met onder andere Hogeschool Windesheim en de HAN verzameld. Vanuit een werkmodel Eigen Regie staat 'de wil' en de 'mogelijkheid' om eigen regie te nemen op verbetering van de inzetbaarheid centraal. SFM wil deze nadrukkelijker verwerken in haar aanpak komende jaren.

2. Focus op goed werkgeverschap en cultuuromslag

Cultuuromslag vraagt om een blijvende focus op goed werkgeverschap richting taxibedrijven. Dit wil SFM bereiken door het voortzetten van de activiteiten vanuit de eerdere projecten gericht op de Duurzame Inzetbaarheid. Dat past volledig in Thema B. 'Goed Werkgeverschap van de MDIEU'.

SFM wil dit doen door doorlopend de mogelijkheid te bieden aan bedrijven om deel te nemen aan interventies op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Als bedrijven zien dat andere bedrijven succes boeken door het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers wordt stapje voor stapje de drempel om deel te nemen verlaagd. En zien zij door goede praktijkvoorbeelden van interventies dat duurzame inzetbaarheid loont en dat daar binnen de hectiek van alledag en moordende concurrentie, zowel op de vervoersmarkt als op de arbeidsmarkt, aandacht aan besteed moet worden.

Organisaties die al eerder aan de slag zijn gegaan bouwen verder voort op de geleerde lessen uit de ESF projecten. Hierbij horen ook maatwerkprojecten voor bedrijven en hun medewerkers. SFM zet sterk in op de bedrijven die nog geen gebruik gemaakt hebben van interventies in voorgaande projecten. 44% van de werkgevers is in september 2021 (deels) bekend met het ESF-project Sterk aan het stuur en de activiteiten binnen het project (Onderzoek arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid touringcar- en taxibranche, 1-meting, november 2021). Twee op de drie werkgevers is (heel) positief over het programma en het aanbod van het project.

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

Goede oplossingen op duurzame inzetbaarheid volgen ook een proces van 'trial and error' blijkt uit de duurzame inzetbaarheidsprojecten die SFM de laatste jaren heeft geïnitieerd. Er is geen uniform antwoord, maar maatwerk dat recht doet aan de specifieke behoefte van de verschillende bedrijven en hun individuele medewerkers. In dat verband heeft SFM geleerd dat een modulair en flexibel aanbod van oplossingen op duurzame inzetbaarheid goed werkt en wil deze interventies continue verbeteren en verrijken. Het aanbod moet daarbij veelzijdig zijn, zodat aan de diversiteit van behoeften voldaan kan worden en het aanbod flexibel aan te passen is aan de behoeften van werkgevers en werknemers. SFM wil tegelijkertijd meer individuele medewerkers en bedrijven (alsnog) bereiken. Om dit te kunnen realiseren zal ook ingezet moeten worden op het 'digitaliseren' van vooral (wat oudere) chauffeurs.

4. Focus op verminderen van werkdruk en stress

Verwacht wordt dat de komende jaren het tekort aan chauffeurs en andere medewerkers groot is, waardoor de werkdruk en -stress aanzienlijk zal zijn bij medewerkers in de sector. SFM wil daardoor focussen op de bewustwording en signalering van werkdruk en werkstress bij werkgevers. Zij moeten in gesprek gaan met hun medewerkers over deze thema's en werkdruk bespreekbaar houden, zodat de huidige medewerkers aan boord blijven. Daarnaast wil SFM de bedrijven en de individuele medewerkers interventies bieden die stress kunnen reduceren; hen handvatten bieden om te gaan met deze stressfactor.

Ook wil SFM actief nieuwe medewerkers enthousiasmeren door eerlijke voorlichting te geven over de beroepen in de sector. Hiermee wil het fonds de bron van de werkdruk en -stress aanpakken door nieuwe instroom te genereren. In de zomer van 2021 geeft 55% van de bedrijven aan een tekort te hebben aan medewerkers. Maar liefst 62% van de bedrijven verwacht het komende jaar (nog meer) vacatures te hebben (Onderzoek arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid touringcar- en taxibranche, 1-meting, november 2021).

CONCLUSIE

Hieronder staat schematisch weergegeven volgens het stramien van de menukaart van MDIEU wat de knelpunten op gebied van duurzame inzetbaarheid zijn voor de sector, wat het huidige sector aanbod is, wat de uitdagingen voor de komende 5 à 10 jaar zijn en welke activiteiten kunnen helpen om de knelpunten op te lossen.

Zoals al aangegeven zet de sector niet in op de maatregel vervroegd uittreden.

A**Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen**

Knelpunten	Huidig sectoraanbod
<ol style="list-style-type: none"> 1. 30% van de werknemers vindt dat hij een matige tot slechte gezondheid heeft 2. Fysieke gezondheid: 27% van de werknemers wordt door pijn gehinderd tijdens het normale werk (enkele dagen tot dagelijks) 3. 17% voldoet aan de groentenorm en 20% aan de fruitnorm 4. Aggressie en geweld en ongewenst gedrag: 8,5% van de medewerkers heeft afgelopen 12 maanden tijdens het werk een of meerdere situaties meegemaakt met lichamelijke agressie 5. 24% rookt 6. 43% voldoet niet aan de fitnorm 7. 27% lijdt aan slapeloosheid 8. 44% van de medewerkers heeft niet genoeg inkomen om rond te komen of houdt niets over; 37% van de bedrijven (taxi en tour) heeft in 2021 te maken gehad met loonbeslagen 9. Beperkte regelruimte en autonomie 10. Door onregelmatige diensten soms verstoord bioritme 11. Veel zittend werk 	<ul style="list-style-type: none"> • Branche RI&E • Health checks voor medewerkers • Werkplekonderzoek
Uitdagingen	Mogelijke activiteiten
<ul style="list-style-type: none"> • Meer aandacht voor voorkomen van veiligheids- en gezondheidsrisico's bij alle werkenden • Fysieke klachten en gezondheidsproblemen voorkomen; • Werkstress verminderen • Werkvermogen verbeteren • Leefstijl verbeteren 	<ul style="list-style-type: none"> • Knelpunten eigen inzetbaarheid inzien; dmv inzetbaarheidsscan • Hulp bij stoppen met roken • Hulp bij kiezen gezonde voeding • Hulp bij financiële zaken • Hulp bij beter slapen • Hulp bij meer bewegen en gezonde leefstijl aanleren • Hulp bij juiste instelling werkplek • Hulp(middelen) en voorlichting (workshops) om fysieke overbelasting te voorkomen • Hulp(middelen) en voorlichting (workshops) tbv voorkomen of reduceren van de gevolgen van agressie en geweld en ongewenst gedrag • Hulp bij stress vermindering • Zorgen voor voldoende taxichauffeurs door eerlijke voorlichting te geven over beroep • Hulp bij goed inrichten werkplek (kantoor en voertuig) • Advies, workshops voor werkgevers, planners en chauffeurs op gebied van ergonomisch plannen

	<ul style="list-style-type: none"> • Organiseren van workshops (open inschrijving) voor werknemers over een of meerdere DI interventies • Hulp/ondersteuning voor bedrijven voor opzet beleid 'ongewenst gedrag' inclusief training 'vertrouwenspersoon' (PSA) • Onderzoek laten uitvoeren naar de mate van fysieke belasting in/rond het rolstoelvervoer in relatie tot de belastbaarheid van chauffeurs. • Train-de-trainer voor opleiders ontwikkelen/aanbieden op gebied van veiligheidsaspecten en fysieke belastingsaspecten rond rolstoelvervoer
--	---

B Het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen

Knelpunten	Huidig sectoraanbod
<p>12. 70% van de bedrijven heeft 20 of minder medewerkers</p> <p>13. Masculiene cultuur van bedrijven; niet zeuren, maar poetsen</p> <p>14. door zelfstandige functie chauffeurs lage betrokkenheid bij de organisatie</p> <p>15. Weinig bedrijven hebben een personeelsfunctionaris</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (online) bedrijfsbezoeken om Di bekendheid te geven.
Uitdagingen	Mogelijke activiteiten
<ul style="list-style-type: none"> • Het kunnen bereiken van alle werkgevers en werknemers met sectoraanbod • Problematiek kleine bedrijven; beperkt mogelijkheden om tijd en aandacht vrij te maken voor duurzame inzetbaarheid; • Geringe aanspreekcultuur maakt het gesprek over duurzame inzetbaarheid tussen werkgever en werknemer moeilijk. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intensiveren bedrijfsbezoeken • DI bedrijfsscan: vragenlijst onder medewerkers en gesprek met werkgever vooraf en na rapportage van vragenlijst onder deelnemers, verrijken en intensiveren • Maatwerk per bedrijf op basis van DI bedrijfsscan • Bestendigen trainingen coachend leidinggeven voor werkgevers en leidinggevendenden

C

Een leven lang ontwikkelen
en de arbeidsmobiliteit van
werkenden stimuleren

Knelpunten	Huidig sectoraanbod
<p>16. Onvoldoende toeleiding naar opleidingen</p> <p>17. Gemiddeld laag opleidingsniveau, laaggeletterdheid</p> <p>18. Weinig digitale vaardigheden van medewerkers (verdergaande digitalisering van de maatschappij vergt scholing op dit gebied)</p> <p>19. Weinig carrièreperspectief binnen de sector</p> <p>20. Groot chauffeurstekort</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vrij toegankelijke e-learnings voor chauffeurs (bijv. agressie in de taxi, gezond werken in de taxi, lastige situaties in de taxi) • Train de trainers voor taxileraren • Opleiding Keurmeester taxirolstoellift • Register vakbekwame huisartsenpostchauffeurs • Trainingen voor staf en leiding (zoals casemanagement, beter communiceren, opvang en nazorg bij agressie- en geweldsincidenten)
Uitdagingen	Mogelijke activiteiten
<ul style="list-style-type: none"> • Leercultuur versterken en (horizontale) loopbaanpaden inzichtelijk maken • Digitale vaardigheden vergroten • Taalvaardigheden vergroten • Mobiliteit stimuleren • Beroep taxichauffeur meer bekendheid geven 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelpaden voor werkenden inzichtelijk in beeld brengen voor aanpalende beroepen (vervoer en leisure) in samenwerking met andere O&O-fondsen; • Workshops ontwikkelen en verzorgen op gebied van bevorderen (functiegerelateerde: tbv BCT/dataterminal en zoeken informatie en verzorgen ritadministratie) digitalisering voor (oudere) medewerkers; • workshops aanbieden op gebied van taalbegrip tbv employability van medewerkers in de sector; • Aanbieden loopbaanbegeleiding aan huidige medewerkers • Regionale samenwerking tussen taxibedrijven bevorderen (ivm chauffeurstekort, piekuren en horizontale diversiteit te verhogen in soorten taxivervoer) • Regionale samenwerking met bedrijven uit andere sectoren bevorderen (ivm werkpiek en chauffeurstekort) • Eerlijke voorlichting geven over het beroep taxichauffeur

D

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

Knelpunten	Huidig sectoraanbod
<p>21. Slechts 44% van de bedrijven is bekend met het ESF-project Sterk aan het stuur en de activiteiten binnen het project;</p> <p>22. Bij een deel van de deelnemers is het aanbod moeilijk over het voetlicht te krijgen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Individuele chauffeurs kunnen gratis e-learnings volgen om hun functioneren op peil te houden; • (online) Bedrijfsbezoeken om DI bekendheid te geven en beleid op te zetten voor hun medewerkers

<p>of zijn er drempels om deel te nemen aan DI activiteiten</p> <p>23. Hoge werkdruk, in combinatie met beperkte regelruimte</p> <p>24. Hoge werkdruk, in combinatie met beperkte regelruimte</p> <p>25. Financiële zorgen</p> <p>26. Beperkte autonomie</p> <p>27. Door zelfstandige functie chauffeurs lage betrokkenheid bij het bedrijf</p> <p>28. Niet in alle leeftijdsfasen is taxichauffeur een aantrekkelijk beroep</p>	
<p>Uitdagingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkdruk verminderen en werkplezier vergroten; • Stimuleren van zelfstandigheid en autonomie/regelruimte • Verbeteren betrokkenheid • Verminderen van financiële zorgen 	<p>Mogelijke activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communicatiecampagne tbv medewerkers om het belang van DI onder de aandacht te brengen. • Communicatiecampagne tbv werkgevers om het belang van DI onder de aandacht te brengen. • Intensiever aanbieden inzetbaarheidsscan voor medewerkers op individueel niveau • Intensiever en begrijpelijker aanbieden DI interventies zonder dat de werkgever daar vanaf weet (eigen regie) • Aanbieden loopbaanbegeleiding aan huidige medewerkers • Training coachend leidinggeven voor werkgevers en leidinggevenden intensiveren en bestendigen; • Workshops ontwikkelen en uitvoeren over eigen regie (APK check) op mobiliteit en DI • Advies aan bedrijven en medewerkers op het gebied van DI om betrokkenheid bij de eigen organisatie te verbeteren • Hulp bij financiële zaken voor medewerkers intensiveren