

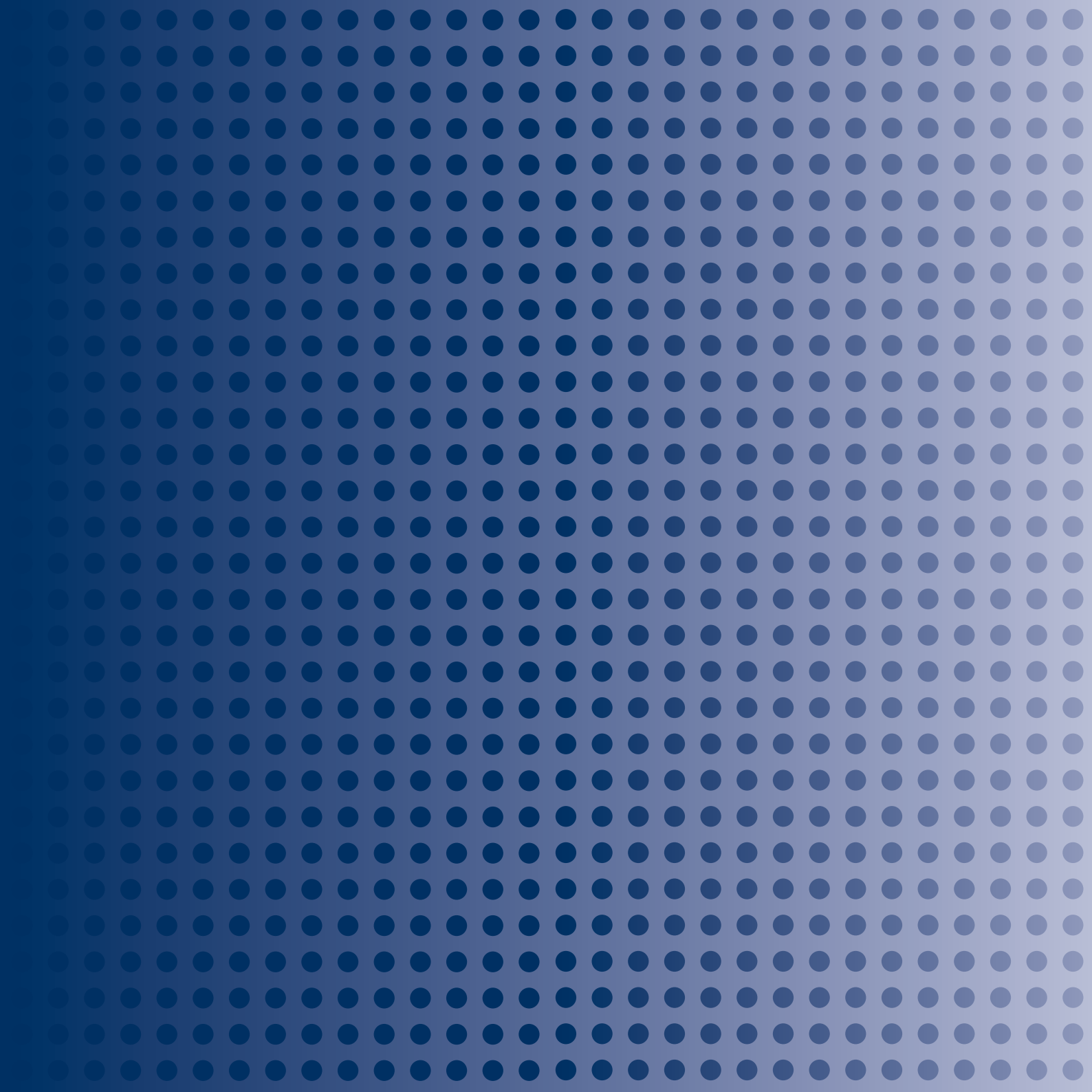


## JAARVERSLAG 2021



**SOCIAAL  
FONDS  
MOBILITEIT**





## INHOUD JAARVERSLAG SOCIAAL FONDS MOBILITEIT

<b>VOORWOORD</b>	<b>5</b>
<b>1. SOCIAAL FONDS MOBILITEIT</b>	<b>9</b>
1.1 Sociaal Fonds Mobiliteit	9
1.2 SFM-premie	11
1.3 Werkingssfeer	12
1.4 Wat doet Sociaal Fonds Mobiliteit	13
<b>2. ACTIVITEITEN 2021</b>	<b>15</b>
2.1 Afdeling Cao-controle	15
2.2 Regeling Overgang Personeel bij Overgang Vervoerscontracten	17
2.3 Bezwaarcommissie	20
2.4 Afdeling Arbo en Veiligheid, Opleidingen, Duurzame inzetbaarheid en Arbeidsmarkt	21
2.5 Afdeling Communicatie	26
2.6 AVG	29
<b>3. VOORUITBLIK OP 2022</b>	<b>33</b>





# VOORWOORD

Voor u ligt het jaarverslag 2021 van Sociaal Fonds Mobiliteit (SFM). Het was een turbulent jaar vanwege de coronacrisis die vanaf maart 2020 Nederland in zijn greep hield en verstrekkende consequenties voor het zorgvervoer had.

De vraaguitval was substantieel. Het zakelijk vervoer kwam stil te liggen evenals het schoolvervoer in die perioden dat de scholen gesloten waren. Het sociaal recreatief vervoer (WMO/regiotaxi) werd gedeceimeerd, het vervoer naar dagbestedingslocaties liep sterk terug en alleen het ziekenvervoer bleef enigszins in stand. In 2021 trad er weliswaar enige verbetering op maar afhankelijk van de mate van de coronabesmettingen nam de vraag naar vervoer toe of af.

De gevolgen in termen van faillissementen bleven echter beperkt vanwege de steunmaatregelen van de overheid en bijdragen vanuit de opdrachtgevers.

De afnemende loonsom bij bedrijven leidde tot lagere inkomsten voor SFM. Tevens waren de looncontroles die SFM in opdracht van het Pensioenfonds Vervoer uitvoerde in 2020 gestopt. Dit leidde tot een negatieve exploitatie. Daarnaast werden al veel projecten, waaronder het Aanbestedingsinstituut Mobiliteit gefinancierd vanuit de reserves. Om de begroting de komende jaren sluitend te krijgen en tegelijkertijd de ambities van sociale partners waar te kunnen maken is een premieverhoging doorgevoerd per 1 januari 2022 van 0,35 zodat uitgaven en inkomsten in evenwicht zijn.

Hoewel de directe noodzaak voor een reorganisatie niet meer aanwezig was, heeft de directie besloten een externe analyse van de organisatie in 2022 uit te laten voeren op basis waarvan besloten kan worden of, en zo ja, welke maatregelen nodig zijn om de organisatie niet alleen financieel, maar ook organisatorisch toekomstbestendig te maken.

Als gevolg van de coronacrisis zijn in 2021 de cao-controles, afhankelijk van de aangekondigde maatregelen, afwisselend digitaal en fysiek uitgevoerd. Ook de overige dienstverlening van Sociaal Fonds Mobiliteit werd in 2021 voornamelijk online uitgevoerd. De werknemers van Sociaal Fonds Mobiliteit hebben ondanks de soms lastige omstandigheden vanuit thuis de werkzaamheden goed kunnen voortzetten.

In de loop van 2021 manifesteerde zich een personeelstekort in de sector dat een ongekende omvang zou krijgen. Als reactie daarop heeft SFM in 2021 een nationale vacaturewebsite ontwikkeld en gelanceerd. In 2022 wordt een extra impuls hieraan gegeven door een online wervingscampagne.

Het project 'Sterk aan het stuur' dat zich richt op het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van mensen door het aanbieden van diverse producten en diensten voor werkgevers en werknemers heeft in 2021 een grote vlucht genomen. Veel bedrijven en werknemers hebben gebruik gemaakt van het aanbod op het gebied van verbetering van de vitaliteit, budgetcoaching, stoppen met roken, omgaan met stress, goed werkgeverschap, etc. Het succes van dit project dat eindigde in december 2021 heeft het bestuur doen besluiten om het project in 2022 voort te zetten met gebruikmaking van een andere nationale subsidieregeling zodat alle activiteiten nog steeds kosteloos kunnen worden aangeboden.

Het bestuur is van mening dat Sociaal Fonds Mobiliteit in 2021 wederom heeft laten zien dat zij haar kerntaken en vele extra taken ten behoeve van de sector adequaat heeft uitgevoerd.

Wij wensen u veel plezier met het lezen van het jaarverslag 2021.

### **Namens het bestuur**



*Lucien Brouwers*  
*Voorzitter*



*Meindert Gorter*  
*Vice voorzitter*

### **Namens Sociaal Fonds Mobiliteit**



*Henk van Gelderen*  
*Directeur*







# SOCIAAL FONDS MOBILITEIT

## 1.1 SOCIAAL FONDS MOBILITEIT

### Wie is Sociaal Fonds Mobiliteit

Sociaal Fonds Mobiliteit is opgericht door KNV Zorgvervoer en Taxi, FNV Taxi en CNV Vakmensen en werkt zowel voor werknemers als voor werkgevers. Sociaal Fonds Mobiliteit zet zich in voor:

- Goede arbeidsverhoudingen tussen werknemers en werkgevers in de taxibranche;
- Vergroting van de vakbekwaamheid;
- Goede arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid;
- Eerlijke concurrentieverhoudingen in de bedrijfstak.

### Missie

Sociaal Fonds Mobiliteit vervult binnen de bedrijfstak taxi de rol van toezichthouder voor de cao Zorgvervoer en Taxi en kenniscentrum op het gebied van opleidingen, arbo, veiligheid en de cao Zorgvervoer en Taxi. Ondernemers en werknemers mogen rekenen op een betrouwbaar en deskundig advies en een correcte uitvoering van de controlewerkzaamheden.

Sociaal Fonds Mobiliteit profileert zich als onafhankelijke en betrouwbare gesprekspartner voor allerlei partijen in het speelveld van de taxibranche. Met haar activiteiten bevordert ze de goede arbeidsverhoudingen in de bedrijfstak taxi ten gunste van werkgevers en werknemers. De medewerkers van Sociaal Fonds Mobiliteit mogen rekenen op een inspirerende en veilige werkomgeving. Maar evenzeer doet Sociaal Fonds Mobiliteit een beroep op hun persoonlijke verantwoordelijkheid.

## **Visie**

Sociaal Fonds Mobiliteit streeft ernaar om binnen de bedrijfstak taxi een sterke positie te verwerven als toonaangevend, onafhankelijk expertisecentrum, gesprekspartner en toezichthouder. De activiteiten van Sociaal Fonds Mobiliteit dragen bij aan de verdere professionalisering van de taxibranche.

## **Kernwaarden**

Sociaal Fonds Mobiliteit opereert vanuit vijf kernwaarden:

### **Deskundig**

Wij handelen servicegericht, dienstverlenend en adviserend vanuit de gedachte dat we een schat aan kennis en ervaring in huis hebben die we graag met partijen in het speelveld van de taxibranche delen. Op basis van deze kennis en ervaring zijn we bovendien in staat relevante producten en diensten te initiëren en te ontwikkelen, die structureel kunnen bijdragen aan een hogere kwaliteit van de taxibranche. We weten daarvoor ook - waar nodig - de juiste partijen bij elkaar te brengen, vanuit ons zorgvuldig opgebouwde en onderhouden netwerk binnen de branche.

### **Transparant**

Wij werken aan een toegankelijke en laagdrempelige organisatie met een transparante en heldere structuur. We stralen vriendelijkheid uit en delen als professionele collega's kennis en ervaring met elkaar. Wij communiceren actief en reiken onze doelgroepen de hand.

### **Bevoegd**

We zijn een kenniscentrum, maar hebben ook een controlerende taak. We zien erop toe dat gemaakte afspraken binnen de branche over de cao Zorgvervoer en Taxi daadwerkelijk worden nageleefd, om oneerlijke concurrentie te voorkomen. Daarom nemen we ook de verantwoordelijkheid om als autoriteit, zakelijk, daadkrachtig en controlerend op te treden. Hiertoe hebben we de bevoegdheid gekregen.

### **Onafhankelijk**

Wij handelen onafhankelijk vanuit de gedachte dat we er zijn voor werkgevers én werknemers, zonder stelling te nemen. Ons doel is om gezamenlijk te komen tot een betere branche. Daarom ontwikkelen en leveren we producten en diensten die werkgevers en werknemers helpen zelf verder te professionaliseren en de eigen omstandigheden te verbeteren. Onze voorlichting en adviezen over arbo-zaken, opleidingen, veiligheid en de cao Zorgvervoer en Taxi zijn dan ook betrouwbaar en onafhankelijk.

### **Met kwaliteit**

Wij waarborgen de kwaliteit binnen de taxibranche. Onze blik is gericht op de toekomst: we werken mee aan of initiëren nieuwe, innovatieve projecten door alert in te spelen op vragen uit de markt. Wij hanteren de regels zoals ze zijn afgesproken en fungeren als middelpunt van de branche op het gebied van kennis en ervaring. Een goede interne organisatie en professionele communicatie zijn daarvoor een belangrijke basis.

## **1.2 SFM-PREMIE**

Met de inkomsten van de inning van de SFM-premie worden de activiteiten gefinancierd die passen binnen de statuten van Sociaal Fonds Mobiliteit. Deze activiteiten worden uitgevoerd door Sociaal Fonds Mobiliteit te Culemborg, KNV Zorgvervoer en Taxi, FNV Taxi inclusief consultants, CNV vakmensen inclusief consultants en het cao-secretariaat. Daarnaast worden ook andere projecten gefinancierd die passen binnen de statuten.

De premie inkomsten in 2021 bedroegen 2,4 miljoen bij een loonsom van 391,1 miljoen. De coronacrisis is aanleiding tot de daling van de loonsom, in 2020 bedroeg deze nog 403 miljoen. De premie inkomsten t.o.v. 2020 waren wel hoger, omdat de coronamaatregel waarbij in 2020 in twee kwartalen geen premie werd geïnd (ten bedrage van 1,1 miljoen), in 2021 niet meer van kracht was.

Het percentage dat niet geïncasseerd kon worden, inclusief de faillissementen is minder dan 1%.

### 1.3 WERKINGSSFEER

Sociaal Fonds Mobiliteit onderzoekt welke taxibedrijven, of ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen, onder de werkingssfeer vallen. Als een bedrijf onder de werkingssfeer valt, is het premieplichtig, vindt er cao-controle plaats en kan het bedrijf gebruik maken van de dienstverlening van Sociaal Fonds Mobiliteit. Dat betekent dat duidelijk moet zijn of er sprake is van een taxibedrijf dat vervoer van personen tegen betaling verricht en personeel in loondienst heeft dan wel personeel inhuurt. Vrijwilligersorganisaties en ZZP'ers vallen dus niet onder de werkingssfeer van Sociaal Fonds Mobiliteit. Om nieuwe bedrijven in kaart te brengen en te bepalen of bestaande bedrijven personeel in loondienst hebben, is er periodieke informatie-uitwisseling met het Pensioenfonds Vervoer en met de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT).



## 1.4 WAT DOET SOCIAAL FONDS MOBILITEIT

### **Controle op naleving van de cao Zorgvervoer en Taxi**

In de cao staan de arbeidsvoorwaarden waar alle bedrijven met personeel in loondienst zich aan dienen te houden. Als een bedrijf de arbeidsvoorwaarden ontduikt, kan het tegen lagere prijzen werken dan bonafide ondernemers. Dat levert oneerlijke concurrentie op en het beschadigt het imago van de branche. Sociaal Fonds Mobiliteit controleert daarom taxibedrijven op het naleven van de cao Zorgvervoer en Taxi. De controleurs bezoeken alle taxibedrijven met personeel in loondienst in Nederland. Sociaal Fonds Mobiliteit ziet daarmee actief toe op een correcte naleving van de cao Zorgvervoer en Taxi, waaronder de regeling voor de overgang van personeel bij de overgang van vervoerscontracten.

### **Voorlichting en advies over opleiding en arbo-zaken**

Voor vragen over vakopleidingen kunnen (aankomende) chauffeurs en werkgevers terecht bij Sociaal Fonds Mobiliteit. Sociaal Fonds Mobiliteit zet zich in voor de ontwikkeling en kwaliteitsbewaking van opleidingen en examens. Daarnaast zijn de medewerkers betrokken bij diverse opleiding gerelateerde projecten, zoals de ontwikkeling van de internetcursus 'Dementie in de Taxi'. Sociaal Fonds Mobiliteit ontwikkelt diverse diensten en producten en voert diverse activiteiten uit om het ziekteverzuim in de taxibranche terug te dringen. Sociaal Fonds Mobiliteit speelt bij de ontwikkeling van nieuwe diensten en producten zoveel mogelijk in op de actuele thema's die spelen in de branche. Informatie hierover krijgt de afdeling arbo, opleidingen en veiligheid onder andere door persoonlijk contact met betrokken partijen en het uitzetten van vragenlijsten.



# ACTIVITEITEN 2021

## 2.1 AFDELING CAO-CONTROLE

De handhaving op de naleving van de cao Zorgvervoer en Taxi is één van de belangrijkste taken van Sociaal Fonds Mobiliteit. Elk taxibedrijf met personeel in loondienst en bedrijven die beroepsmatig personeel ter beschikking stellen voor het vervoeren van personen tegen betaling, die niet onder de werkingssfeer van de ABU- of NBBU-cao vallen, worden gecontroleerd.

De controle richt zich op in het bijzonder op de kernbepalingen. Dit zijn op geld waardeerbare cao-bepalingen zoals functieloon, toeslagen, vakantiegeld en vakantiedagen, pensioenafdracht, etc. Het doel van de controles is het voorkomen van (oneerlijke) concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Indien tijdens een controle wordt geconstateerd dat de cao niet of slechts gedeeltelijk wordt nageleefd, wordt het bedrijf in de gelegenheid gesteld de zaken op orde te brengen middels nabetalingen.

Indien hier geen gehoor aan wordt gegeven, wordt een forfaitaire schadevergoeding aangezegd. Indien het bedrijf niet meewerkt wordt de schadevergoeding en de naleving van de cao middels een gerechtelijke procedure opgevoerd.

Bedrijven met het bedrijfsoordeel 'Goed' worden na 3 jaar weer gecontroleerd, bedrijven met het bedrijfsoordeel 'Voldoende' worden na 2 jaar gecontroleerd. En bedrijven met het bedrijfsoordeel 'Slecht' of 'Onvoldoende' worden na 1 jaar weer gecontroleerd. Achterliggende gedachte is om bonafide bedrijven te 'belonen' en om meer tijd en aandacht aan de minder goede bedrijven te besteden.

Alle bedrijven met het bedrijfsoordeel 'Voldoende' worden op de website vermeld. Als een bedrijf niet is vermeld, kan het zijn dat het laatst afgegeven oordeel een 'Onvoldoende' was, maar ook dat het een nieuw bedrijf is, dat nog niet eerder is gecontroleerd. Het bedrijfsoordeel is geldig tot aan afgifte van een nieuw bedrijfsoordeel.

Indien een bedrijf bij een volgende cao-controle op eenzelfde overtreding wederom een ernstige overtreding scoort (recidive), leidt dat direct tot een zeer ernstige overtreding wat vervolgens leidt tot het bedrijfsoordeel 'Onvoldoende'. Bedrijven die een bedrijfsoordeel 'Voldoende' hadden, maar door recidive een 'Onvoldoende' scoren, draaien direct op voor de kosten van de cao-controle en moeten ook gaan betalen voor de eerstvolgende controle. De kosten van een controle zijn afhankelijk van de omvang van de onderneming. In 2021 hebben slechts 8 bedrijven een bedrijfsoordeel 'Onvoldoende' gekregen vanwege recidive. In slechts 1 geval daarvan was sprake van recidive ten aanzien van de maximale inleen van 15%. In 2021 is hiervoor ook een boete opgelegd ter grootte van 10% van de overschrijding van de maximale inleen. Sociaal Fonds Mobiliteit is dan ook van mening dat de recidive maatregel heeft geleid tot een betere naleving van de cao.

In 2021 zijn in totaal 315 cao-controles uitgevoerd, waarvan 261 resulteerden in een bedrijfsoordeel 'Voldoende'. In 2021 zijn 8 nieuwe rechtszaken gevoerd, waarvan in 5 gevallen in 2021 een uitspraak is gedaan. 4 daarvan zijn in het voordeel van Sociaal Fonds Mobiliteit beslecht en 1 in het nadeel van Sociaal Fonds Mobiliteit.



## 2.2 REGELING OVERGANG PERSONEEL BIJ OVERGANG VERVOERSCONTRACTEN

### Overgang Vervoerscontracten

Door aanbestedingen kunnen vervoerscontracten overgaan naar een andere vervoerder maar ook tijdens de looptijd kunnen vervoerscontracten in handen komen van een andere vervoerder. Bijvoorbeeld op het moment dat een opdrachtgever of contracthouder de samenwerking met een vervoerder tussentijds, gedurende de looptijd van een aanbesteed vervoerscontract, beëindigt. Naast een overgang naar aanleiding van een aanbesteding of tussentijdse beëindiging kunnen vervoerscontracten ook overgaan naar een andere vervoerder als gevolg van het faillissement van de huidige vervoerder.

Om werknemers binnen de taxibranche meer werkzekerheid te bieden, kwaliteit en deskundigheid te behouden hebben de werkgeversorganisatie KNV Zorgvervoer en Taxi en werknemersorganisaties FNV Taxi en CNV Vakmensen besloten om drie overgangsregelingen in de cao Zorgvervoer en Taxi op te nemen; Overgang Personeel bij Overgang Vervoerscontracten (OPOV), Overgang Personeel Bij Contractwisseling (OPBC) en de Regeling Bij Faillissementen (RBF). Doel van deze regelingen is dat zoveel mogelijk personeel de mogelijkheid krijgt om het vervoerscontract waarvoor men werkt, te volgen. Het personeel “verhuist” mee met het vervoerscontract als dat na een aanbesteding, contract beëindiging of faillissement overgaat naar een andere vervoerder.

## Wat houden de overgangsregelingen OPOV, OBBC en RBF in?

De regelingen OPOV, OPBC en RBF zijn van toepassing op openbaar gepubliceerde aanbestede vervoerscontracten, waarbij OPOV van kracht is gedurende een aanbestedingsprocedure, OPBC bij tussentijdse wisseling van een vervoerder gedurende de looptijd van een vervoerscontract (waarop OPOV van toepassing was) en RBF bij een faillissementssituatie van een van de betrokken partijen verbonden aan een vervoerscontract.

Overgang van een vervoerscontract per 1 januari 2020		
Overgang gedurende de looptijd		Aanbesteding
<b>FAILLISEMENT</b> Contracthouder/ onderaannemer	<b>BEËINDIGING</b> Vervoerscontract/ onderaanneming	Openbaar en gepubliceerd?
Regeling Bij Faillissementen (RBF)	Overgang Personeel Bij Contractwisseling (OPBC)	Overgang Personeel Bij Overgang Vervoerscontract (OPOV)

De regeling bij faillissementen is van toepassing op vervoerscontracten waarop OPOV van toepassing is geweest welke als gevolg van een faillissementssituatie van contractpartij of vervoerder geheel of gedeeltelijk overgaat naar een andere vervoerder.

De overnemende vervoerder biedt aan nieuwe werknemers die aan het werk zullen gaan voor het betreffende vervoerscontract, een MUP-contract aan. Indien de betreffende werknemer kan aantonen bij de failliete onderneming in dienst geweest te zijn (direct voorafgaand aan het faillissement), past de overnemende partij na 3 maanden de arbeidsovereenkomst automatisch aan en wel zodanig dat voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

1. De omvang van het arbeidsovereenkomst is gelijk aan het gemiddeld aantal gewerkte uren (inclusief betaald verlof en ziekte) berekend over referentieperiode van 3 kalendermaanden die werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt
2. Het type arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd) dat werknemer had bij de failliete vervoerder/contractpartij.

## Hoe worden de overgangsregelingen uitgevoerd?

De verantwoordelijkheid voor de correcte naleving van de overgangsregelingen ligt bij de vervoerders. Sociaal Fonds Mobiliteit ziet er op toe dat de regelingen volgens de afspraken in de cao Zorgvervoer en Taxi worden uitgevoerd, coördineert de opgaven van de betrokken personeelslijsten en informeert betrokken werknemers.

<b>Totaal aantal overgang vervoerscontracten 2021</b>	<b>AANTAL</b>
Aantal OPOV-dossiers	62
Aantal OPBC-dossiers	3
Aantal RBF-dossiers	0
<b>Totaal aantal overgang vervoerscontracten dossiers</b>	<b>65</b>

<b>Uitkomsten afgeronde dossiers 2021</b>	<b>AANTAL</b>
Aantal werknemers baanaanbod ontvangen	639
Aantal werknemers overgenomen door verkrijgende partij	355
Percentage baanaanbod ontvangen – daadwerkelijk overgegaan	56%

## Trends en ontwikkelingen

### Krapte op de arbeidsmarkt

Ondanks de coronacrisis kende 2021 in tegenstelling tot 2020 een ‘normaal’ aantal aanbestedingen. Waar in 2020 aanbestedingen nog werden uitgesteld, kwam in 2021 een deel van deze uitgestelde aanbestedingen alsnog op de markt. De verwachting is dat deze inhaalslag zich in 2022 voortzet, een aanzienlijk deel van de in 2020 uitgestelde aanbestedingen waren voor 1 of 2 jaar verlengd.

Mede dankzij de coronasteunmaatregelen kende 2021 geen faillissementen van bedrijven welke betrokken zijn bij vervoerscontracten waarop de OPOV-regeling van kracht is. Dit heeft tot gevolg dat er in 2021 geen RBF-dossiers in behandeling zijn genomen. Met het oog op het afbouwen van de steunmaatregelen is de verwachting dat in 2022 het aantal RBF-dossiers weer zal toenemen.

De vraag naar personeel blijft onverminderd groot en lijkt door de coronacrisis, tegen eerdere verwachtingen in, alleen maar toe te nemen. De verwachting voor 2022 is dat de vraag naar personeel groot zal blijven.

## 2.3 BEZWAARCOMMISSIE

Sociaal Fonds Mobiliteit kent een onafhankelijke bezwaarcommissie die uit drie leden bestaat. Werkgevers en vakbonden dragen ieder één lid voor die geen directe bemoeienis heeft met de branche. De voorzitter is onafhankelijk. De bezwaarcommissie behandelt bezwaren m.b.t. de volgende onderwerpen:



- Bedrijfsoordeel in het kader van de cao-controle;
- OPOV geschillen;
- Dispensatieverzoeken m.b.t. de cao Zorgvervoer en Taxi.

### **Behandelde bezwaren 2021**

In 2021 zijn 3 bezwaren ingediend bij de Bezwaarcommissie. 2 bezwaren naar aanleiding van een afgewezen dispensatieverzoek door cao partijen en 1 bezwaar in het kader van de OPOV-regeling. Eén bezwaar m.b.t. dispensatie van de cao is gedeeltelijk toegewezen door de bezwaarcommissie. Het andere bezwaar m.b.t. de dispensatie van de cao is ongegrond verklaard maar in tweede aanleg door de rechtbank toegewezen. Het bezwaar in het kader van de OPOV-regeling is ongegrond verklaard.

## **2.4 AFDELING ARBO EN VEILIGHEID, OPLEIDINGEN, DUURZAME INZETBAARHEID EN ARBEIDSMARKT**

Ook in 2021 heeft deze afdeling, ondanks alle beperkingen vanwege corona, op diverse en soms creatieve manieren voorlichting, advies en ondersteuning gegeven rond de thema's arbo en veiligheid, opleidingen, duurzame inzetbaarheid en arbeidsmarkt. Werknemers en werkgevers weten ook de helpdesk te vinden voor al hun vragen hierover. Naast de reguliere arbo-en opleidingsactiviteiten is in 2020 veel geïnvesteerd in het ESF-subsidie-project Duurzame Inzetbaarheid.

## Arbo en Veiligheid

In 2021 zijn 7 bedrijven (online) bezocht en is advies en ondersteuning op maat gegeven. De meeste bezoeken waren in 2021 in het kader van het ESF-project Duurzame Inzetbaarheid. Omdat Duurzame Inzetbaarheid veel raakvlakken heeft met de reguliere arbo- en opleidingsthema's waren dit vaak gecombineerde gesprekken.

De implementatie van de Code VVR is afgelopen jaar afgerond. De overgangstermijn die om verschillende redenen en mede vanwege corona, enkele keren is verlengd, is per 1 januari 2022 beëindigd. Heikel punt was steeds hoe om te gaan met de complexe, aangepaste rolstoelen die niet crashgetest kunnen worden. Omdat voor de eerdere 'oplossing' het 'solo vervoeren' te weinig draagvlak was, is binnen het stakeholdersoverleg nog gepoogd om in samenwerking met ILenT te komen tot een beleidsregel over hoe om te gaan met deze doelgroep. Dit is echter niet doorgezet.

Uiteindelijk is, mede vanwege het feit dat de vervoerder te allen tijde aansprakelijk is, de crashtest eis (ISO 7176-19) als verplichting komen te vervallen en omgezet in een dringende aanbeveling. Consequentie is dat de branche meer accent zal moeten leggen op praktische instructie aan chauffeurs. Zowel de code als de bijbehorende instructiekaarten zijn naar aanleiding hiervan geactualiseerd. Tevens is de e-learning (freelearning) Code VVR, die nog in ontwikkeling was, hierop aangepast (zie ook onder kopje EGVW hieronder). Alle belanghebbenden binnen en buiten de branche zijn over de laatste beleidswijziging geïnformeerd via gerichte mailings.

In 2019 is een project gehonoreerd in het kader van de subsidieregeling Eerlijk, Gezond en Veilig Werk (EGVW). Dit project bestaat, naast het gedeelte cao-voorlichting, uit de ontwikkeling van een opleidingsprogramma rond veilig rolstoelvervoer (Code VVR). In het programma worden

voorlichtingsfilmpjes en een e-learning gemaakt. Daarnaast wordt een training voor opleiders (trainde-trainer) en in het verlengde daarvan, een training voor chauffeurs ontwikkeld. Het project is medio 2021 afgerond. De genoemde opleidingselementen zijn via een internetcursus en voorlichtingsanimaties beschikbaar voor de branche.

In het verlengde van de actualisatie van de branche RI&E in 2020, is afgelopen jaar ook een start gemaakt met de voorbereidingen voor een eventuele actualisatie van de arbocatalogus. Er is sinds 2019 landelijk een nieuw, strenger toetsingskader voor arbocatalogi in gang gezet door I-SZW (nu Nederlandse Arbeidsinspectie). Voorheen was de toetsing van de arbocatalogus globaal en meer op randvoorwaarden, nu is dat veel meer inhoudelijk waarbij in voldoende mate moet worden voldaan aan de invulling van doelvoorschriften.

### **Opleidingen en bijeenkomsten**

Er werden in 2021, weinig bijeenkomsten of klassikale trainingen georganiseerd. Zo ging de traditionele Preventiedag, de informatieve themabijeenkomst voor Preventiemedewerkers, P&O'ers, OR-leden, etc. helaas niet door. Er zijn wel drie trainingen Preventiemedewerker gegeven met het accent op de praktische uitvoering van de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E). En er is een trainingsprogramma, bestaande uit vier dagdelen, verzorgd voor een startende Ondernemingsraad.

Via de website van Sociaal Fonds Mobiliteit waren gelukkig wel diverse internetcursussen te volgen over praktijkthema's waar men in het werk mee te maken kan krijgen. Deze cursussen namen in 2021 wederom gretig aftrek omdat er in sommige perioden minder werk was door de coronamaatregelen. Chauffeurs hadden in die perioden tijd om de online cursussen te volgen. Ook waren door de maatregelen de fysieke trainingen op bedrijven beperkt.

Een klassikale training die wel doorgang vond was de opleiding 'Keurmeester rolstoellift'. Deze opleiding, die in 2019 in samenwerking met ROVC Ede is ontwikkeld, geniet nog steeds populariteit. Naast de opleiding zelf is er ook een kennistest om na te gaan of een deelnemer voldoende technische kennis heeft om de opleiding goed te doorlopen. Voor de twijfelgevallen kan eerst nog een voorschakeltraining gedaan worden. In 2021 zijn 3 trainingen gegeven waarin 22 deelnemers opgeleid zijn tot 'Keurmeester rolstoellift'. Dit certificaat is 3 jaar geldig.

Sociaal Fonds Mobiliteit zit in het 'College van Deskundigen Taxi' van het CCV. Het college is in het kalenderjaar 5 maal bij elkaar geweest. In die bijeenkomsten komen exameneisen van de verschillende taxi-examens aan de orde, worden slagingspercentages gedeeld en worden nieuwe examenvragen beoordeeld en oude vragen aangepast.

In 2021 is in samenwerking met TX-Keur de Taxilerarendag georganiseerd. Het thema was: 'Sneak preview train-de-trainer materiaal'. Deze waren gepland in Raamsdonksveer (13 oktober) en één in Lelystad (11 november). De deelnemers kregen 3 previews aangeboden van nieuwe train-de-trainer



trainingen, te weten 'Veilig Rolstoelvervoer (Code VVR)' & 'Gezond werken in de taxi', 'Leerlingenvervoer' en 'Samen Dementie Vriendelijk'. Afgesloten werden de dagen met een workshop 'Omgaan met weerstand'.

### **Duurzame inzetbaarheid**

In 2019 is het subsidieverzoek gehonoreerd dat het Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer (Stichting FSO) en Sociaal Fonds Mobiliteit samen hadden ingediend bij het Europees Sociaal Fonds voor het project 'Duurzame inzetbaarheid 2018-2021'. Het programma is in 2020 en 2021 verder uitgerold onder de noemer 'Sterk aan het stuur'. Op 11 december 2021 eindigde het project. Werknemers die gedurende hun hele carrière vitaal en gezond kunnen blijven doorwerken, dat is waar duurzame inzetbaarheid in essentie om draait. Het houdt medewerkers langer productief, gezond, gemotiveerd en betrokken.

Het project bestaat uit een bewustwordingscampagne en gratis activiteiten voor bedrijven en individuele medewerkers en werkgevers, zoals budgetcoaching, stoppen met roken, ergonomisch plannen, coachend leidinggeven, stressmanagement, loopbaanbegeleiding, allerlei soorten adviesgesprekken en een Overgewicht en Leefstijltraject. Een 0-meting en 1-meting om te kijken of de activiteiten effect hebben gehad maken ook onderdeel uit van het project.

Aan het project hebben in totaal bijna 1600 individuele medewerkers deelgenomen. 46 bedrijven (waar bijna 13.000 mensen werken) zijn bezocht om uit te leggen wat Duurzame inzetbaarheid is en waar gebruik van gemaakt kan worden binnen het project. 25 bedrijven hebben hun bedrijf laten doorlichten om te kijken hoe het staat met de duurzame inzetbaarheid binnen het bedrijf en hebben zich laten adviseren hoe ze dat kunnen verbeteren in de toekomst.

### **Arbeidsmarkt cijfers**

Sociaal Fonds Mobiliteit heeft in 2021 een overzicht gepubliceerd met arbeidsmarkt cijfers van de taxibranche over de periode 2015 t/m 2020. Het rapport geeft inzicht in de kenmerken van de bedrijfstak, dienstverbanden, instroom en doorstroom. Deze publicatie verschijnt jaarlijks.

Daarnaast is in het kader van het ESF-project een 1-meting uitgevoerd naar de situatie van medewerkers op het gebied van gezondheid en vitaliteit, werk- en privébalans, loopbaan en ontwikkeling en hun financiële situatie. Zowel werkgevers als werknemers in de branche zijn bevroegd. De resultaten zijn vergeleken met de 0-meting die in 2020 plaatsvond.

## **2.5 AFDELING COMMUNICATIE**

De afdeling communicatie van Sociaal Fonds Mobiliteit heeft in 2021 de bedrijven, chauffeurs en opdrachtgevers via mailings, de Taxikrant en de website geïnformeerd over het einde van de overgangstermijn voor rolstoelen die niet aan de crashtest eis (ISO-norm 7176-19) konden voldoen. Deze gold tot 31 december 2021. Omdat met name complexe en aangepaste rolstoelen niet altijd aan de crashtest eis konden voldoen, geldt vanaf 1 januari 2022 de crashtest eis als een dringende aanbeveling.

### **Taxi Expo**

In september 2021 werd er weer een Taxi Expo georganiseerd in Houten. Als thema werd dit jaar de website Werkenindetaxibranche.nl gepromoot. Als blikvanger hadden we hiervoor een kantelende Canta (invalidenwagentje) in de stand.

## Website

Via de website houdt Sociaal Fonds Mobiliteit werkgevers en werknemers op de hoogte van het nieuws uit de taxibranche, de dienstverlening van Sociaal Fonds Mobiliteit en de ontwikkelingen op het gebied van de cao Zorgvervoer en Taxi. In 2021 trok de website 33.516 unieke bezoekers. De meeste bezoeken vonden plaats in januari (6.743) en november (5.786). De meest bekeken pagina's waren naast de homepage (11.712 paginaweergaven), de zoekpagina (11.425 paginaweergaven) en de werknemer landingspagina (8.801 paginaweergaven). Veruit de meeste bezoeken komen via Google op de website (32.852 sessies) tegenover 11.623 sessies direct.

## Taxikrant

De krant verschijnt twee keer per jaar speciaal voor medewerkers in de taxibranche. Het doel van de krant is alle medewerkers in de taxibranche op een laagdrempelige manier te informeren over nieuwtjes uit de branche. De focus van Sociaal Fonds Mobiliteit ligt daarbij met name op de cao Zorgvervoer en Taxi, arbo, opleidingen en veiligheid. Deze artikelen worden afgewisseld met verhalen uit de praktijk.

## Social Media

Sociaal Fonds Mobiliteit onderhoudt een facebookgroep voor personeelsfunctionarissen en preventiemedewerkers. Hier worden berichten over arbo, personeel, preventie en verzuim gedeeld en kunnen de deelnemers ook hun reactie geven. Ook maakt Sociaal Fonds Mobiliteit gebruik van een eigen Twitteraccount (@SFMobiliteit), Facebookpagina (<https://www.facebook.com/sfmobiliteit>) en LinkedIn bedrijfspagina (<https://www.linkedin.com/company/sociaal-fonds-mobiliteit>) om berichten te delen.

## **ESF-project over duurzame inzetbaarheid ‘Sterk aan het Stuur’**

De afdeling Communicatie is betrokken bij de uitvoering van de communicatieactiviteiten van het project ‘Sterk aan het Stuur’. Dit heeft met name betrekking op het onderhouden van de website en de social mediakanalen.

## **‘Taxibranche en arbeidsrecht: weet hoe het werkt’**

Vakbonden FNV Taxi en CNV Vakmensen hebben samen met de werkgeversorganisatie KNV Zorgvervoer en Taxi een update van het boekje ‘Taxibranche en arbeidsrecht: weet hoe het werkt’ gemaakt. Sociaal Fonds Mobiliteit heeft dit proces mede begeleid en de publicatie online geplaatst. In dit boekje komen diverse thema’s aan de orde met betrekking tot de relatie tussen werkgever en werknemer.

## **Project Eerlijk Gezond en Veilig Werk (EGVW)**

Sociaal Fonds Mobiliteit heeft met subsidie uit de regeling Eerlijk, Gezond en Veilig werk van het Ministerie SZW voorlichtingsfilms over de cao gemaakt en via de website en social mediakanalen gepubliceerd. Daarnaast zijn er instructiefilms, een e-learning en trainingen ontwikkeld over veilig en gezond rolstoelvervoer (Code VVR). In 2020 heeft de uitvoering van het project vertraging opgelopen vanwege corona. In augustus 2021 is het project afgerond.

## Vacaturewebsite

Vanwege een groot personeelstekort in het zorgvervoer, is SFM in juli gestart met de ontwikkeling van een vacaturewebsite. Deze is in september gelanceerd met als domeinnaam [www.werkenindetaxibranche.nl](http://www.werkenindetaxibranche.nl). Werkgevers kunnen hun vacatures in de taxibranche zelfstandig op deze website plaatsen. De vacatures worden via Google4jobs ook meegenomen in de Google zoekresultaten voor extra exposure.

## 2.6 AVG

### Verwerkingsregister

De verwerking van de persoonsgegevens die te maken hebben met het in gebruik nemen van een vacaturewebsite, waarbij vraag en aanbod van werk in de taxisector worden samengebracht, werd toegevoegd aan het verwerkingsregister van SFM, als verwerkingsverantwoordelijke. Vastgelegd werden de doeleinden van de verwerking, de categorieën van betrokkenen en van de persoonsgegevens, de categorieën van ontvangers, de beoogde bewaartermijnen en de hoofdlijnen van de beveiliging van de persoonsgegevens.

### Privacy beleid

Het beleidsdocument werd begin 2021 goedgekeurd door het managementteam. Er werd in 2020 vervolg gegeven aan het verder uitwerken van het privacybeleid van SFM.



## **Pentest**

In het verslagjaar 2020 werd een Pentest uitgevoerd waarbij een aantal maatregelen werd geadviseerd:

- Mensen trainen
- Detectie Maatregelen implementeren
- Vulnerability management implementeren
- Wachtwoordmanager gebruiken
- Disaster recovery backup testen

In 2021 is SFM met deze adviezen aan de slag gegaan.

## **Firewall**

SFM heeft een nieuwe firewall geïnstalleerd. Hiermee werd het volgende bereikt:

- Een actieve 24/7 monitoring door Think4 (systeembeheerder)
- Intrusion detection system. Beveiliging tegen ongewenste toegang tot het netwerk.
- Uitgebreide logging van activiteiten die op het netwerk plaatsvinden.

## **Phishing onderzoek**

In het kader van het bewust maken van het personeel van SFM is een externe organisatie gevraagd om een uitgebreide Phishing campagne uit te voeren. De medewerkers werden door middel van een mail verleid op een link te klikken waarmee een “besmette” website werd bezocht.

## Bezwaren bedrijven

Vanuit bedrijven die verzocht werden om stukken ten behoeve van een cao-controle toe te sturen werden geregeld bezwaren aangevoerd die te maken hadden met aan de AVG wetgeving gerelateerde problematiek. Het betrof met name zaken in relatie tot het aanleveren van gegevens met betrekking tot ingeleend personeel en de BCT gegevens. Deze werden door de functionaris gegevensbescherming in behandeling genomen. Dit heeft niet tot problemen geleid.

## Datalekken

In het rapportagejaar 2021 deed zich éénmaal een incident met betrekking tot persoonsgegevens voor. Door een van de medewerkers van de afdeling cao-controle werd per abuis bij een emailbericht een bijlage, met een zeer beperkt aantal persoonsgegevens, ingesloten die bestemd was voor een ander bedrijf. Gezien de geringe omvang en beperkte impact heeft dit incident niet geleid tot een melding bij de autoriteit.

Van één dienstverlener van SFM werd een melding van een groot datalek ontvangen. Dit was ontstaan door het gebruik van bepaalde software. Voor zover SFM heeft kunnen nagaan is zij niet geraakt door dit incident.



JUAN DAM

T-13

# VOORUITBLIK 2022

Ten tijde dat deze vooruitblik werd geschreven lijkt de coronacrisis als pandemie voorbij. Ondanks dat het schoolvervoer, ziekenvervoer en de dagbesteding weer min of meer op het oude niveau zijn, blijft het sociaal recreatief vervoer nog steeds achter. Daarnaast is het de verwachting dat het zakelijk vervoer structureel op een lager niveau zal blijven als gevolg van het blijvend online vergaderen.

Dankzij diverse steunmaatregelen zijn er tot nu toe nog weinig faillissementen. Maar de verwachting is dat de klap nog moet komen als de steunmaatregelen niet verlengd gaan worden en/of de terugbetalingsregeling van de opgebouwde belastingschuld niet wordt versoepeld. Bedrijven zullen dan in zwaar weer terecht komen.

Nu de vraag naar vervoer weer is toegenomen, heeft de branche te maken met een nijpend personeelstekort. Het bestuur van Sociaal Fonds Mobiliteit overweegt daarom om een online wervingscampagne via social media te starten om zoveel mogelijk potentiële werknemers naar de vacaturebank voor de taxibranche te leiden. Bedrijven kunnen op deze website hun vacatures plaatsen en potentiële werknemers kunnen hier gericht vacatures zoeken en bekijken.





In 2022 zal het duurzame inzetbaarheidsproject Sterk aan het stuur waarschijnlijk gecontinueerd worden voor bedrijven en hun medewerkers in de branche. Want gezonde en gemotiveerde medewerkers zijn essentieel. Hiervoor zal een aanvraag voor cofinanciering ingediend worden ten laste van de Maatregel Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uitreten (MDIEU) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het bestuur van Sociaal Fonds Mobiliteit constateert dat opdrachtgevers in de toekomst verder willen gaan bezuinigen op het zorgvervoer. Om dit tegen te gaan zal een campagne worden gestart vanuit het Aanbestedingsinstituut Mobiliteit (AIM) om de waarde van het zorgvervoer duidelijk voor het voetlicht te brengen bij lokale politieke beslissers. Want zorgvervoer is niet zozeer vervoer, maar meer een essentiële schakel in de zorgketen en een voorwaarde voor zelfstandig en kwalitatief goed leven voor mensen met een beperking.





## Colofon

ONTWERP De Regiekamer, Zaltbommel

REDACTIE Sociaal Fonds Mobiliteit

BEELD beeldbank Sociaal Fonds Mobiliteit



**Sociaal Fonds Mobiliteit**

Boschweg 2, 4105 DL Culemborg

Postbus 154, 4100 AD Culemborg

**T** 0345 - 478 473

**E** [info@sfmobiliteit.nl](mailto:info@sfmobiliteit.nl)

**I** [www.sfmobiliteit.nl](http://www.sfmobiliteit.nl)