



Duurzame, veilige en vitale besloten bus sector

Maart 2015
In opdracht van Stichting FSO
Ontwikkeld samen met Stichting FSO door Linxx

Dit project is mede mogelijk gemaakt met subsidie uit het Europees Sociaal Fonds.

Het Europees Sociaal Fonds investeert in jouw toekomst

Producten 2013ESFN59

1.	Analyse stand van zaken binnen de sector	3
2.	Verslag pilots	10
2.1.	Sectoraanpak employability op code 95.....	10
2.2.	Vitaliteit & perspectief: starten bij instroom	11
2.3.	Kenniscentrum Veiligheid	14
3.	Verslag van voorlichtingsactiviteiten en/of communicatieactiviteiten	17
3.1.	Startbijeenkomst pilots	18
3.2.	Slotbijeenkomst pilots Vitaliteit, Employability en Veiligheid	20
4.	Verslag van sectoraal beleidsplan	22
4.1.	Aanleiding.....	22
4.2.	Employability-abonnementen in lijn met code 95	22
4.3.	Stichting FSO ondersteunt (zij)instroom door het bieden van perspectief.....	23
4.4.	Stichting FSO is het Kenniscentrum voor Veiligheid	24
4.5.	Stichting FSO en verankeren	24



1. Analyse stand van zaken binnen de sector

De sector besloten busvervoer is een omvangrijke en complexe sector. Onder besloten busvervoer valt het beroepsmatig vervoeren van personen, in voertuigen met meer dan acht zitplaatsen voor passagiers (Wet Personenvervoer). In tegenstelling tot het openbaar vervoer vindt het beroepsmatig vervoeren van personen niet plaats onder een vaste dienstregelingen en kenmerkt de sector zich door tijdelijke overeenkomsten tussen vervoerder en opdrachtgever waarbij geen standaard vastgestelde ritprijzen gehanteerd worden.

Per 31 december 2013 zijn er 513 Nederlandse vervoerondernemingen die touringcars exploiteren. Totaal hebben deze bedrijven naar schatting ruim 4.300 voertuigen, waarmee zij gemiddeld vergunningen hebben voor ongeveer 8 touringcars. Touringcarbedrijven kunnen worden gedefinieerd als bedrijven die beschikken over vergunningen voor communautair vervoer voor het exploiteren van touringcars. De meeste ondernemingen voeren het touringcarvervoer uit als hoofdactiviteit. Een groot deel van deze ondernemingen heeft daarnaast een of meer nevenactiviteiten die al dan niet in aparte juridische eenheden zijn ondergebracht, zoals taxivervoer, onderhoud en reparatie voor derden, wasstraat etc.

De sector bestaat uit enkele grote bedrijven (21 bussen of meer), middelgrote bedrijven (5 tot 20 bussen) en kleine ondernemingen (1 tot 5 bussen). Er zijn veel gemengde bedrijven, dat zijn bedrijven die onder verschillende cao's vallen, bijvoorbeeld ook de taxi of multimodaal cao.

Het aantal touringcarbedrijven wordt jaarlijks geïventariseerd door STO.

	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2013
Aantal touringcar ondernemingen	-	-	521	544	552	521	513
Aantal touringcars	± 4.500	5.020	5.035	5.139	4.830	4.667	4.313

Het werk in besloten busvervoer betreft voornamelijk groepsvervoer (zoals schoolvervoer), pendeldiensten (frequente pendelbussen tussen twee locaties) en touringcarvervoer (dagtochten en meerdaagse reizen) voor zowel binnen- als buitenland. De Nederlandse ondernemingen verschaffen werk aan ruim 6.800 personeelsleden, over het algemeen betreft dit touringcarchauffeurs.

De gemiddelde leeftijd van het chauffeur korps in besloten bus sector is 57 jaar of ouder. Bijna de helft van de chauffeurs werkzaam in de sector is pensioengerechtigd (MUP). In de sector zijn (peildatum augustus 2014) 6.883 chauffeurs werkzaam. Hiervan heeft 27% een vast dienstverband. De komende jaren zal er een aanzienlijke vervangingsvraag ontstaan.

In onderstaande tabel het aantal chauffeurs naar type dienstverband, incl. totale loonsom¹.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Fulltime onbepaalde tijd	1.854	1.722	1.687	1.560	1.433	1.344
Fulltime bepaalde tijd	790	759	737	693	655	635
Parttime onbepaalde tijd	831	748	635	594	545	502
Parttime bepaalde tijd	676	642	589	484	446	386
Oproepkrachten	3.288	3.413	3.497	3.460	3.558	3.447
Eigenaar	352	357	347	331	316	297
ZZP-er	37	37	22	15	11	7
Uitzendkracht	171	126	231	287	234	234
Totaal	7.999	7.804	7.745	7.424	7.198	6.852
Loonsom (x € miljoen)	136,7	128,8	133,8	130,2	130,9	

¹ Bron STO

Veel organisaties weten geen invulling te geven aan het thema duurzame inzetbaarheid. Grofweg weten de meeste werkgevers en werknemers dat hiermee gekeken wordt hoe op de korte en de langere termijn het werk goed, gezond en met plezier gedaan kan blijven worden en waarbij werk en privé goed in balans is. Wiens verantwoordelijkheid dat is en wat dat precies betekent, daar is geen eenduidig beeld van. Een praktische vertaalslag blijft hierdoor uit. Om meer gevoel te geven aan wat wordt verstaan onder duurzame inzetbaarheid is gekozen drie elementen te benoemen die centraal staan voor dit onderzoek en de verdere uitwerking van de pilots. In de onderzoeksfase is onderzocht hoe de sector kijkt naar vitaliteit, employability en veiligheid.

- Onder vitaliteit wordt het werken met energie, in goede gezondheid en met veerkracht verstaan.
- Het vermogen van een werknemer om nu en in de toekomst te kunnen blijven werken, dat wordt met employability aangeduid. Hierbij wordt het werk in de breedste zin van het woord bedoeld, dat kan dus ook andere werkzaamheden, andere functie of bij een ander bedrijf betekenen.
- Veiligheid in het verkeer is altijd en overal belangrijk. In de sector besloten busvervoer wordt onderscheidt gemaakt in veiligheid voor de passagier, veiligheid voor de touringcarchauffeur en veiligheid van het voertuig. Op alle drie de niveaus is het van belang dat daar aandacht voor is om het werk te (blijven) doen.

Met deze drie begrippen en toelichtingen zijn werkgevers en werknemers geïnterviewd. Alle werkgevers met meer dan 4 touringcarlicenties zijn benaderd via een brief en telefonisch met de vraag mee te doen aan het onderzoek.² Uiteindelijk zijn er 22 enthousiaste werkgevers geïnterviewd. Daarnaast zijn er ook 30 werknemers met verschillende dienstverbanden en van verschillende werkgevers geïnterviewd. Centraal in dit onderzoek stonden drie vragen:

- Wat willen werkgevers op het gebied van vitaliteit, employability en veiligheid?
- Wat willen werknemers op het gebied van vitaliteit, employability en veiligheid?
- Wat kan FSO hierin betekenen?

Dit willen de werkgevers op het gebied van vitaliteit, employability en veiligheid

Werkgevers willen graag het imago en de kwaliteit van de sector verbeteren. Het idee dat een touringcarchauffeur een saai beroep heeft en dik is, dat klopt niet. Ook komt de sector alleen maar in het nieuws als er een negatieve aanleiding voor is, zoals een verkeersongeluk met/door een touringcar. Maar dat is niet zoals de werkgevers zelf de sector zien. Zij zien wel degelijk dat er veel gezonde touringcarchauffeurs zijn die enorm veel plezier in hun werk hebben en hier ook echt heel goed in zijn.

Trends die werkgevers zien in de sector:

1. Op de markt is een redelijk stabiele vraag, de vraag komt alleen op nieuwe manieren binnen. Door de crisis zijn alle bedrijven op dit moment aan het overleven. Er is geen geld om te investeren en als dat er al is, dan wordt geïnvesteerd in vernieuwing van het wagenpark.
2. Het verschil tussen de seizoenen piek en -dal wordt vergroot door een terugtrekkende overheid en de crisis. Groepsvervoer en dagtochten nemen af. Hierdoor hebben bedrijven een grote fluctuatie in werkaanbod tussen zomer en winter. Het is onduidelijk wat de openstelling voor internationale lijndiensten gaat opleveren, werkgevers zien het als een kans.
3. Nieuwe medewerkers worden niet meer aangenomen met een contract voor onbepaalde tijd.
4. Het vak van touringcarchauffeur is vaak een jongensdroom. Het is een mooi, vrij beroep. Het uitoefenen van het vak vraagt om een flinke investering van de medewerker (rijbewijs en licenties). Aan intrinsieke motivatie is dan ook geen gebrek. Momenteel zijn er zij-instromers, die met veel enthousiasme het beroep kiezen. Dit is wellicht een belangrijke groep voor het zoeken naar passende, flexibele contractvormen.

Als het over vitaliteit gaat, praten werkgevers snel over de behoefte aan nieuwe aanwas in de sector. Veel werknemers hebben een contract met uitgestelde prestatieplicht (MUP) en hun inzetbaarheid stopt binnen korte tijd. Daarnaast laten werkgevers weten dat jonge werknemers (begin twintig) vaak snel de sector uitgaan omdat het werk niet meer te combineren is met het gezinsleven. Wanneer de kinderen groot zijn en de werknemer medio veertig / begin vijftig is, komt een deel graag weer terug in de sector. Het werk met veel plezier uithouden, is dus niet mogelijk in deze sector volgens werkgevers. Om het personeelsbestand vitaal te houden, is er behoefte aan (zij-)instroom.

² Er is gekozen om ondernemingen met vier touringcarlicenties of minder niet actief te benaderen, gezien dit voornamelijk eenmanszakken betreft of verenigingen die niet het beroepsmatig beroepsvervoer als hoofdactiviteit uitoefenen.



Een deel van de werkgevers zegt dat zij investeren in employability, omdat zij hun werknemers de door de EU verplichte scholing laten volgen, genaamd code 95. Andere werkgevers geven aan dat ze niets structureels doen op het gebied van employability. Een eenduidig beeld is er niet. Als sector moet dat wel verbeterd worden. De manier waarop is echter lastig, want het werkgevers opleggen gaat niet werken. De mogelijkheid om employability structureel op de kaart te zetten door het te koppelen aan de verplichte scholing code 95, biedt een goede kapstok die verder onderzocht zou moeten worden.

Ideeën en voorbeelden van initiatieven op het gebied van veiligheid zijn er in overvloed in deze sector. Echter, samenwerking tussen werkgevers vindt nauwelijks plaats in de sector, ook niet op het gebied van veiligheid. Werkgevers hebben het idee dat ze allemaal zelf het wiel moeten uitvinden en hebben behoefte aan een verbinding op dit thema.

Dit willen de werknemers op het gebied van vitaliteit, employability en veiligheid

Er zijn veel positieve geluiden uit de sector vanuit werknemers. Zij vinden dat zij het mooiste beroep hebben! Het is een vrij beroep, waarbij je veel met mensen werkt en geen dag hetzelfde is. Dat is het mooiste aan het werk. Aan intrinsieke motivatie is geen gebrek bij werknemers. Wel vinden ze het beroep fysiek en metaal zwaar, omdat:

- Het gewicht van de bagage steeds verder toeneemt en dat erg zwaar is voor het lichaam.
- Fit en gezond blijven moeilijk blijkt te zijn als je een zittend beroep hebt. Een touringcarchauffeurs voeding en lichaamsbeweging spelen daarin een belangrijke rol.
- Klanten mondiger en veeleisender worden/zijn. Dat vraagt nieuwe sociale vaardigheden van chauffeurs en geeft soms meer of andere stress dan men gewend is.
- De touringcarchauffeur moeilijk druk kan uitoefenen op passagiers als het gaat om hun veiligheid. Bijvoorbeeld het omdoen van een gordel is moeilijk te controleren tijdens het rijden, maar is voor de veiligheid van de passagier wel heel belangrijk. Hoe de touringcarchauffeur daar mee om gaat, vraagt aandacht.

Als het om duurzame inzetbaarheid gaat, is het belangrijk de verantwoordelijkheden van de werkgever en de werknemer helder te hebben. Beiden hebben hun eigen verantwoordelijkheden, maar als je daar over met elkaar in gesprek wil, moet je wel weten wat de verdeling is.

Stichting FSO als aanjager en informatieplatform

Om duurzame inzetbaarheid in de sector naar een hoger niveau te tillen moeten er meer verbindingen gelegd worden. Stichting FSO heeft de ideale positie om de aanzet te geven naar het leggen van verbindingen en het delen van informatie. Werkgevers en werknemers moeten zelf verantwoordelijk zijn en blijven voor het onderhouden van de relatie. Hen op weg helpen door een centraal en bekend punt te zijn waar iedereen elkaar op inhoud kan vinden is een rol die is weggelegd voor Stichting FSO.

Input uit interviews omzetten naar pilots

Stichting FSO wil met dit project de sector actief betrekken bij de ontwikkeling en uitvoering van de pilots. Naar aanleiding van de interviews zijn er twaalf thema's naar voren gekomen waar verschillende mogelijkheden voor pilots uit voort kunnen komen. Tijdens twee aparte werkconferenties met 18 werkgevers en 30 medewerkers is de volgende stap richting het vormgeven van de pilots gezet. Werkgevers en werknemers mochten namelijk zelf bepalen welke thema's zij verder uitgewerkt willen hebben in pilots. Tijdens de werknemersconferentie is er een dertiende thema voorgedragen om ook mee te nemen als optie, namelijk de ondersteuning van de medezeggenschap in ondernemingen. Om alle ideeën in een pilot te vormen is echter niet haalbaar. Tijdens de conferenties mochten alle aanwezige werkgevers en werknemers scores geven aan de onderwerpen die het meest belangrijk of toepasselijk zijn voor hen. Hieronder staan de thema's en hun score.

Thema	Score	Score
	werkgevers	werknemers
1. Regionale/lokale samenwerking tot jaar-rond banen	2 punten	0 punten
2. Regionale/lokale samenwerking tot uitleen en uitwisseling touringcarchauffeurs	1 punt	1 punt
3. Zij-instroom 40+, samen aan instroom werken	5 punten	0 punten
4. Instroom jongeren vergemakkelijken, samen aan route	12 punten	3 punten

voor instroom werken		
5. Code 95 als basis voor goed mbo traject	0 punten	6 punten
6. Code 95 als zinvolle tijdsbesteding, kwaliteitsborging	7 punten	14 punten
7. Traject wat draag ik bij en wat kan ik?	0 punten	2 punten
8. Modernisering arbeidsvoorwaarden in praktijk	7 punten	17 punten
9. Functiedifferentiatie versus multi-inzetbaar, strategische personeelsplanning	1 punt	3 punten
10. Planning en roostering platform	1 punt	19 punten
11. Veiligheidscentrum invullen	8 punten	5 punten
12. Vraagbaak vitaliteit	6 punten	3 punten
13. Ondersteuning PvT/OR		11 punten

De vier thema's met de hoogste scores zijn verv

volgens door de werkgevers en werknemers verder uitgediept (aangegeven in het groen in bovenstaande tabel) en uitgewerkt tot pilotvoorstellen. De pilotvoorstellen die de werkgevers en de werknemers hebben gemaakt tijdens deze bijeenkomsten zijn hieronder kort toegelicht.

Instroom vergemakkelijken, samen aan route voor instroom werken	
Wat?	"Routekaart" voor jongeren, zij-instromers en werkgevers, met vaste plannen en afspraken om jongeren tussen de 16 en 21 jaar en zij-instromers te binden aan de sector.
Waarom?	Er is momenteel een tekort aan jongeren / instroom in de sector. Veel kennis en ervaring loopt de sector uit, maar er is niemand om het te leren. Het imago van de touringcarchauffeur aantrekkelijker en bekender te maken, om meer mensen te trekken.
Hoe?	Stichting FSO moet voorlichten, of initiëren en aanjagen. Pool met meerdere bedrijven maken, die samen de jongere opleidt. Op die manier kan er bij verschillende bedrijven ervaring worden opgedaan en weten ze beter waar ze willen werken. Dit kan in de vorm van een BBL/BOL opleiding.
Resultaat	Betere mogelijkheden tot opleiden en hogere instroom van jongeren → 200-300 jongeren per jaar die instromen. Imago verbeterd: verwachtingen en het beeld van het beroep touringcarchauffeur. Dit trekt meer touringcarchauffeurs, waardoor kennis en ervaring in de sector overgedragen kan worden.

Code 95 als zinvolle tijdsbesteding, kwaliteitsborging	
Wat?	Kwaliteit en toegevoegde waarde opleiden/cursus code 95 betrouwbaar maken. Toegevoegde waarde duidelijk zichtbaar door het te koppelen aan het thema employability. Uniformiteit in de opleidingen.
Waarom?	De cursussen zijn een verplicht nummertje voor iedereen in de sector. De thema's die terugkomen in de cursussen hebben te maken met employability en veiligheid. Afhankelijk van de behoefte van de werkgever/werknemer kan meer aandacht besteed worden aan een thema door code 95 als kapstok te gebruiken voor employability. Verhouding prijs – kwaliteit momenteel niet juist.
Hoe?	FSO moet initiëren en informeren. Databank omtrent opleiden/cursussen, kwalificering van de opleiders. Regionale mogelijkheden / onmogelijkheden. Meer richtingen op een thema dan op de cursussen, het breder trekken dan de scholing.
Resultaat	Kwaliteit gaat omhoog, doordat de toepasbaarheid wordt vergroot in dagelijks werk. Het verhoogt de vakbekwaamheid van de touringcarchauffeur en geeft de gehele sector een boost om te praten over employability. Verzorgen code 95 voor MUP.
Rol FSO	FSO moet bekostigen, voorlichten, controleren van een employability agenda door middel van code 95.

Modernisering van de arbeidsvoorwaarden in de praktijk

Wat?	<p>Meer vrijheid in arbeidsovereenkomst, totaal aantal uur mits akkoord door werken.</p> <p>Spaaruren en jaaruren zijn complex.</p> <p>Europese rijtijden is leidend.</p> <p>cao = sluitstuk voor cao-partijen.</p> <p>Vereenvoudigen cao/toeslag.</p> <p>Minder complex qua uren & toeslagen.</p> <p>Functiewaardering / evt. differentiatie tegen vaste vergoeding.</p> <p>Hoger salaris rijdend personeel.</p>
Waarom?	<p>Meer te rijden.</p> <p>Seizoensarbeid vast of afroep.</p> <p>Heel veel werk, is ingewikkeld en kost tijd.</p> <p>Niet zo veel discussie op het eind.</p> <p>Simpele en begrijpelijke cao.</p> <p>Concurrentie op arbeidsvoorwaarden een halt toe roepen.</p>
Hoe?	<p>Cao onderhandelingen.</p> <p>Openheid over inzet flex. Knelpunten bespreekbaar maken en oplossingsgericht werken.</p> <p>Vaker bij elkaar komen.</p> <p>Waarom is er onderscheid / geen onderscheid per bedrijf.</p> <p>Verantwoordelijkheid bij chauffeur?</p> <p>Klankbord werkgevers en werknemers</p>
Resultaat	<p>Dit thema is interessant, maar heeft ook veel raakvlak met de cao-tafel.</p> <p>Resultaat een goede en heldere cao.</p> <p>Chauffeur die zich prettig voelt.</p> <p>Gezondere sector en chauffeurs en bedrijven.</p> <p>Begrijpelijke cao leidt tot betere naleving</p>
Rol FSO	<p>De rol van FSO is het initiëren van overleggen, zodat men sneller met elkaar in gesprek komt.</p> <p>Cao-partijen advies geven.</p> <p>Naleven cao.</p>

Planning en roostering platform

Wat?	<p>Planners zijn een belangrijk onderdeel als het gaat om het werk van de touringcarchauffeur. Er zijn echter veel klachten over planners: ze luisteren niet, zijn niet competent genoeg, houden geen rekening met de touringcarchauffeur, etc.</p> <p>De regel is: minimaal 28 dagen van te voren rooster bekend en 4 dagen tevoren de werkzaamheden.</p>
Waarom?	<p>Planner kent de regels en de capaciteit van de touringcarchauffeur niet, wat wel belangrijk is om betere kwaliteit te leveren.</p> <p>Sociale vaardigheden van de planner verbeteren.</p> <p>Betere planning levert kostenbesparing op, neemt stress weg, verhoogt kwaliteit reisvoorbereiding en een betere balans werk-privé.</p>
Hoe?	<p>Cursus of toets.</p> <p>Meenemen met cao nalevingsactiviteiten, controle op roosters.</p> <p>Goede communicatie met werknemers.</p>
Resultaat	<p>Meer rust voor werknemers en een betere balans.</p> <p>Werknemer wordt flexibeler als er beter naar hem geluisterd wordt in de planning.</p> <p>Klant wordt/blijft goed bediend.</p> <p>Betere relatie tussen touringcarchauffeur en planner.</p>
Rol FSO	<p>Samenwerking werkgevers en werknemers om roosteren te promoten.</p> <p>Stichting FSO moet zorgen voor computersystemen voor planning.</p> <p>Onderzoek.</p> <p>Opleiding.</p>

Veiligheidscentrum invullen

Wat?	Vervoer van personen is heel belangrijk. Kijk ook naar andere sectoren hoe die hier mee omgaan. Beroepsgoederenvervoer. Bovenwettelijke dingen neerzetten / code 95 neerzetten: <ul style="list-style-type: none"> • Bijvoorbeeld een gordelcheck / praktische gordel piep (?) • Contourmarketing → reflex en afstand • Pionnetjes → bij bagage, en veiligheidshesje aan bij uitladen.
Waarom?	Vervoer van mensen! Kijk naar vervoer van gevaarlijke stoffen Chauffeur benadrukken, bewustwording.
Hoe?	(Groene)boek met best practices. Voorlichting chauffeurs → gastheer bedrijf. I.s.m. opdrachtgevers en bus bouwers. Thematische verkeersstoets, periodiek.
Resultaat	Veiligheidsbewustzijn bij chauffeur en werkgever, klanten en leverancier. Bewustwording wat een touringcar doet. In code 95 meenemen! Stichting FSO – digitaal blad / mail (zijn wij ook al veilig?)

Ondersteuning medezeggenschap

Wat?	Richtlijnenstelsel voor personeelsvertegenwoordiging (pvt) en OR en werkgever. Daarnaast moet de pvt krachtiger gemaakt worden, zodat het op hetzelfde niveau komt als een OR.
Waarom?	Medezeggenschap moet serieuzer genomen worden in de sector. De kennis van een OR-lid moet door werkgevers als waardevol en nuttig gezien worden en OR-leden moeten ook gaan uitdragen dat ze toegang hebben tot deze waardevolle informatie.
Hoe?	Handvatten voor samenwerking en/of over het bespreekbaar maken van bepaalde thema's met betrekking tot verandering. Brochures met informatie over rechten, plichten, toegevoegde waarde en gevolgen van medezeggenschap. Een brochure voor zowel werkgevers als werknemers. Op aanvraag langsgaan bij bedrijven.
Resultaat	Meer eenheid tussen touringcarchauffeurs en het overige personeel door gezamenlijk op te treden in de medezeggenschap. Meer communicatie en verbeterde manieren van communiceren. Meer wederzijds begrip.
Rol FSO	FSO als vraagbaak waar werkgevers en werknemers terecht kunnen. FSO als facilitator of voorlichter van over de WOR aan werkgevers en over manier van samenwerkingen. FSO als voorlichter voor werknemers over de toegevoegde waarde van medezeggenschap.

De werkgevers en werknemers kregen alle ruimte om mee te denken. De pilotvoorstellen zijn vervolgens voorgelegd aan het bestuur van Stichting FSO. Stichting FSO besluit zelf aan welke thema's zij zich wil committeren en welke pilots verder uitgewerkt worden binnen dit project en onder welke voorwaarden. Ondanks dat sommige ideeën met enthousiasme werden ontvangen door het bestuur, kan niet alles ook daadwerkelijke uitgevoerd worden door de stichting. Uiteindelijk is de keuze gevallen voor de volgende drie thema's voor drie verschillende pilots:

- Sectoraanpak employability op Code 95
- Vitaliteit & perspectief: starten bij instroom
- Kenniscentrum veiligheid

Deze thema's zijn aan de hand van de door het bestuur gestelde kaders verder uitgewerkt tot pilots, die in het volgende hoofdstuk verder worden uitgelegd.

2. Verslag pilots

Om duurzame inzetbaarheid in de sector besloten busvervoer te introduceren, zijn er drie pilots uitgevoerd waarbij in iedere pilot één thema op de voorgrond stond. Ieder pilot is opgezet, uitgevoerd en geëvalueerd met en door werkgevers en werknemers uit de sector.

2.1. Sectoraanpak employability op code 95

De pilot 'Sectoraanpak employability op Code 95' richt zich op het verbeteren van de leercultuur binnen de bedrijven en als rode draad wordt daarbij Code 95 gebruikt om in de sector het gesprek aan te gaan rondom vitaliteit, employability en veiligheid. Code 95 is een verplichte code op het rijbewijs van beroepschauffeurs en geeft aan dat de beroepschauffeur de wettelijke verplichte minimale nascholing gevolgd heeft. Bij deze wettelijke verplichting wordt geen onderscheid gemaakt tussen beroepsgoederenvervoer en het personenvervoer.

Alle werkgevers en alle werknemers in de sector zijn bekend met code 95. Deze verplichte scholing wordt door sommige werkgevers gezien als investering in de inzetbaarheid van werknemers. "Ik zorg dat mijn medewerkers deze scholing volgen, dus dan doe ik al goed aan employability toch?" Natuurlijk is scholing ook een vorm van aandacht voor ontwikkeling en inzetbaarheid, maar zonder een echte visie is dit niet de employability die goed is voor de sector. Ondanks dat dit niet de gewenste vorm van employability is, kan deze verplichting mogelijk wel dienen als kapstok voor werkgevers om binnen het bedrijf te praten over duurzame inzetbaarheid in een bredere zin.

Wat is er gedaan in deze pilot?

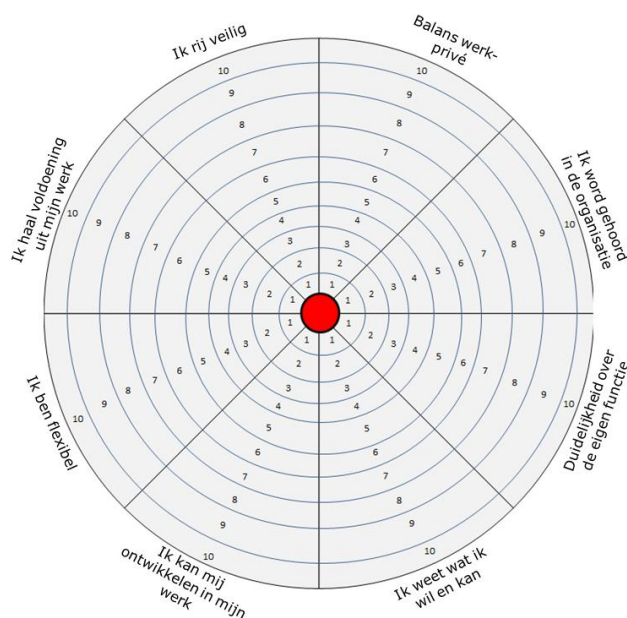
Scholing is een eerste stap naar duurzame inzetbaarheid. Echter, als sector moet het verder gaan dan scholing. De kernvraag was hoe werkgevers en werknemers met elkaar in gesprek komen over hoe de werknemer het huidige en toekomstige werk in goede gezondheid en passend aan de competenties en capaciteiten van de werknemer. Code 95 wordt dan ingezet om werkgevers en werknemers bewust te maken van het belang van ontwikkeling en het gesprek met elkaar aan te gaan.

De eerste stap was om met de pilotgroep te kijken hoe moeilijk of makkelijk het was om over je eigen employability te praten. Aan de hand van een quickscan werden werkgevers en medewerkers uitgedaagd zelf, aan de hand van de gepresenteerde handvatten zoals hiernaast gepresenteerd 'werkwielt', hun employability in kaart te brengen. Dat bleek nog niet eens zo eenvoudig. De vraag hoe de gehele sector dit dan frequent zou moeten doen, was de volgende vraag.

Het antwoord bleek uiteindelijk te liggen bij een soort abonnement dat vanuit Stichting FSO geïnitieerd wordt. Code 95 betekent dat de touringcarchauffeur een bepaald aantal uren moet besteden aan scholing. Waarom wordt er dan niet ieder jaar, voor vijf jaar lang, een week georganiseerd waarin employability en code 95 centraal staan? Tijdens deze week organiseert Stichting FSO verschillende mogelijkheden voor werknemers om een code 95 cursus te volgen en tegelijkertijd wordt er vanuit Stichting FSO diverse activiteiten uitgezet om employability onder de aandacht te krijgen bij werkgevers en werknemers.

Thema's waar de werkgroep belangrijk extra aandacht voor wilt, zijn:

- EHBO & Reanimatie gericht op ongevallen in de bus is een actueel thema dat enerzijds belangrijk is voor de veiligheid van de passagiers. Tevens geven touringcarchauffeurs zelf aan dat dergelijke kennis hen zelfverzekerder maakt als ze op pad zijn.



- Omgaan met agressie & sociale vaardigheden is een steeds terugkomend thema. Werkgevers en werknemers geven aan dat de passagiers steeds mondiger worden en dat dit ook steeds vaker omslaat naar agressie. Hoe een touringcarchauffeur hier mee om moet gaan, dat moet meer aandacht krijgen. Men gaat er te veel van uit, dat dit een vaardigheid betreft die een touringcarchauffeur al bezit. Dat is onterecht volgens de werkgroep. Ditzelfde geldt voor andere sociale vaardigheden van een touringcarchauffeur. Zowel werkgevers als werknemers vinden het goed omgaan met mensen de belangrijkste eis aan een goede touringcarchauffeur. Dit is een competentie die getraind kan en moet worden. Extra aandacht voor deze 'vergeten' vaardigheden is daarom van belang.
- Wintervoorbereiding en veilig rijden/remmen in de winter is een apart aandachtgebied als het gaat om vaardigheden van een touringcarchauffeur. In winterse omstandigheden gebeuren snel en vaker ongelukken.
- Manoeuvree training voor de vaardigheden van de touringcarchauffeur. Voor de veiligheid van de touringcarchauffeur, de passagier en de medeweggebruikers is het herkennen van gevaren, praktische vaardigheden en schade berekenen van belang. Dit is dan ook een belangrijk thema.
- Meer kennis op het gebied van diagnose en techniek bij pech stelt een touringcarchauffeur beter in staat de kern van het probleem door te geven. Hierdoor kan er gericht hulp gegeven/ingezet worden.
- Gezonde leefstijl gericht op werk is en blijft een punt van discussie. De verantwoordelijkheid en betrokkenheid van de werkgever is hierin onduidelijk. Doordat de touringcarchauffeur weinig lichaamsbeweging krijgt en vele ongezonde keuzes wat betreft eten heeft, hebben veel touringcarchauffeurs last van overgewicht en rugklachten.
- Tunnelveiligheid is een nieuw onderwerp. Er wordt momenteel geen speciale aandacht aan dit onderwerp gegeven. Goede voorbereiding over wat te doen bij ongevallen in een tunnel kunnen het verschil maken tussen leven en dood.

Diverse thema's zijn terug te vinden in cursussen die vallen onder code 95. Stichting FSO kan een belangrijke rol hebben op zowel inhoud als organisatorisch vlak als het gaat om het op de kaart zetten van deze thema's. De pilotfase werd dan ook gebruikt om een keer te oefenen. Aan de hand van een intensieve campagne werd bekend gemaakt aan de hele sector dat Stichting FSO een dergelijke week zou organiseren. De respons was positief. Uiteindelijk waren er 40 bedrijven geïnteresseerd om actief deel te nemen. Het bleek iets lastiger dan verwacht om alles in één week te stoppen. In plaats van binnen één week, zijn er binnen drie weken 73 dagen (verdeeld over 13 workshops) georganiseerd. Een groot succes en Stichting FSO heeft zich hierdoor op de kaart gezet.

Naast het succes voor FSO heeft het experiment grote uitwerking op de sector gehad. Door employability en code 95 op de agenda te zetten, zijn veel bedrijven en werknemers op zoek gegaan naar welke achterstand zij nog moeten inhalen. Dat bleek vaak fors te zijn. Zij hebben met de opzet van de week van de employability in de hand, zelf een ontwikkelprogramma opgezet en elders ingekocht.

De pilotfase was een enorm leerzame periode. Stichting FSO heeft zich sterk weten te positioneren in de sector door het organiseren van deze pilot. De gehele sector is bereikt met de campagne en de reacties waren aangenaam positief. Wel bleek achteraf dat het organisatorisch meer vroeg dan vooraf voorspeld was. Daardoor zijn niet alle doelstellingen behaald. Het is uiteindelijk niet gelukt om alles in één week te organiseren.

2.2. Vitaliteit & perspectief: starten bij instroom

Uit de analyse stand van zaken binnen de sector blijkt:

1. Het chauffeurskorps is sterk vergrijsd: de helft van de chauffeurs is 57 jaar of ouder en zal de komende jaren uitstromen.
2. Er zijn veel werknemers als MUP werkzaam in de sector, waarvan de inzetbaarheid niet voor de lange termijn is.
3. De sector kent overcapaciteit in touringcarchauffeurs, maar zal de komende jaren een aanzienlijke vervangingsvraag krijgen. Het is van belang dan voldoende opgeleide krachten te hebben die perspectief hebben binnen de branche.

Wat is er gedaan in deze pilot?

De pilot 'Vitaliteit & perspectief: starten bij instroom' focust zich op ontwikkelen van een methode om het werven, opleiden en behouden van (zij-)instromers middels arbeidsmobiliteit te realiseren en deze methode in de praktijk te testen.

Werkgevers en vakbonden in de sector besloten busvervoer geven aan dat zij gecoördineerde branche investeringen willen doen, met als doel de nieuwe aanwas van personeel te sturen.

De werkgroep is bijeen gekomen op dinsdag 21 oktober 2014. Dit resulteerde in een voorstel voor een helder en kort opleidingstraject voor zij-instromers. In dit traject werd duidelijk dat de sector vooral wil focussen op zij-instromers uit andere sectoren. Onder het mom van 'de een zijn uitstroom is de ander zijn instroom', wil de sector toewerken naar het aanboren van nieuwe kanalen om mensen de sector in te krijgen.

Kwaliteit staat voorop en tegelijkertijd laten werkgevers en werknemers weten dat Stichting FSO veel ambitieuzer mag zijn als het gaat om het begeleiden van zij-instromers. Met enkele tientallen zij-instromers per jaar gaat het toekomstige tekort aan touringcarchauffeurs niet gedicht worden. Stichting FSO heeft daarom samen met werkgevers en werknemers in deze pilot een lange termijn doelstelling bepaald om deze ambitie de komende jaren verder vorm te geven.

De werkgroep heeft samen met Stichting FSO een methode ontwikkeld in deze pilot waarin (zij)instroom sectoraal wordt opgezet.

Het doel is dat Stichting FSO samen met de sector de jaarlijkse instroom van touringcarchauffeurs sterk verhoogd.

1. Stichting FSO investeert in en organiseert jaarlijks van-werk/werkloosheid-naar-werk-klassen. Dit doet zij samen met werkgevers die investeren in nieuwe krachten en met stakeholders die werkzoekenden kunnen aanbevelen/begeleiden naar deze klassen.
2. Stichting FSO organiseert een pool van nieuwe opgeleide touringcarchauffeurs die bij verschillende werkgevers ervaring kunnen opdoen en daarna doorstromen naar een werkgever die hen een tijdelijk contract van 2 jaar³ aanbiedt.

Stichting FSO heeft op basis van gesprekken met werkgevers de volgende ambitie:

- 2015: pool van 50-150 instromers
- 2016: pool van 75-250 instromers
- 2017: pool van 100-600 instromers

Stichting FSO werkt vraaggericht. De ambitie is om in 2015 zorgvuldig te beginnen op basis van de vraag en het commitment van werkgevers. Alle werkgevers in de sector besloten busvervoer die premie aan Stichting FSO betalen zijn in de mogelijkheid zich aan te melden voor deelname.

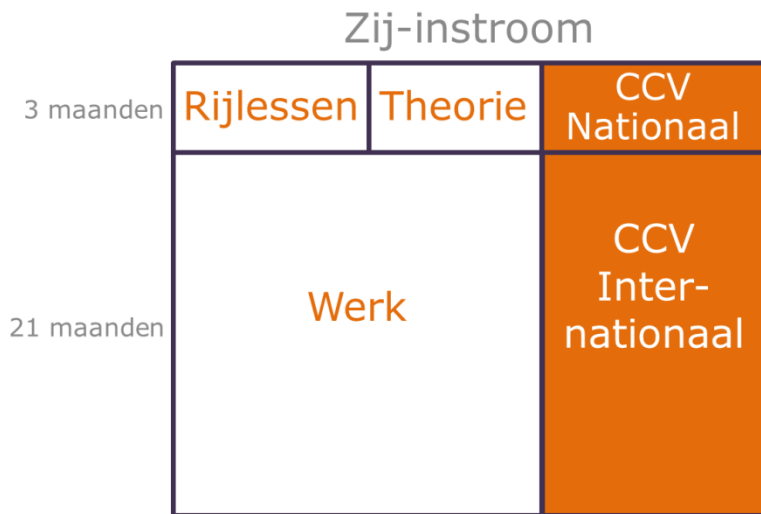
Een goede touringcarchauffeur:

- *Is communicatief sterk*
- *Heeft gastheerschap bij iedere doelgroep hoog in het vaandel staan*
- *Is sociaal*
- *Is in bezit van rijbewijs B*
- *Kan goed tegen onregelmatige werktijden*
- *Is zelfstandig*
- *Is graag onderweg*
- *Kan zich goed inleven in de leefwereld van zijn passagiers*
- *Heeft plezier in het voorbereiden van de te rijden ritten*
 - *Weet zijn passagiers meer te geven dan zij verwachten en kan zichzelf hiermee onderscheiden*

onderhandeling vastgesteld worden.

Globale proces zij-instroom

Het hele jaar door wordt met arbeidsmarktpartijen aandacht gevraagd voor de mogelijkheid tot zij-instroom in de branche besloten busvervoer. Ook de vakbonden brengen deze mogelijkheid onder de aandacht bij reorganisaties elders.



In oktober wordt deelnemende werkgevers gevraagd om aan te geven hoeveel werknemers zij per 1 januari willen laten deelnemen om ze 1 april aan te nemen voor twee jaar. Stichting FSO heeft commitment nodig van de werkgever, een soort contract tussen de werkgever en Stichting FSO. De sterkste vorm is direct een contract. Een andere mogelijkheid is een duidelijk commitment afspreken tussen Stichting FSO en de werkgever.



In november wordt een intake dag georganiseerd waarbij werkgevers potentiële werknemers ontmoeten en waarbij werknemer en werkgever een match kunnen maken. Dit is niet noodzakelijk. Indien een werkgever of werknemer nog niet toe is aan een directe match, maar het potentieel wel duidelijk zichtbaar is, kunnen beide partijen onder voorbehoud een commitment aangaan.



Als er een match is, wordt een contract afgesloten met Stichting FSO voor de scholingsperiode en voor een periode van twee jaar met de werkgever. Als er geen match blijkt te zijn wordt eerst door Stichting FSO bemiddeld en anders gekeken of de match elders kan ontstaan (zonder garanties van Stichting FSO).

Tijdens de opleidingsperiode in dienst van Stichting FSO wordt de potentiële medewerker tot topper opgeleid door een brede scholing en praktijkopleiding. Daarnaast werkt de potentiële werknemer bij verschillende werkgevers in de branche. In een half jaar krijgt de potentiële medewerker:

- De rijopleiding
- Cursussen t.b.v. volledig behalen code 95
- Werkervaring bij verschillende deelnemende bedrijven
- Intensieve kennismaking bij het bedrijf waar het contract mee gesloten is

De pilot heeft geresulteerd in een methode om zij-instroom op een succesvolle manier met commitment van werkgevers en vakbonden tot een succes te maken. Het beoogde doel om de methode ook te testen is helaas niet gelukt. Dit heeft twee redenen te weten het realiseren van draagvlak heeft meer tijd in beslag genomen dan de looptijd van het project en het samenwerken tussen werkgevers binnen de sector is nieuw en daarmee onbekend. Er is veel extra werk gestoken in het vinden van een theoretisch werkbaar aanpak en het proces van sociale partners om te komen tot een praktisch vervolg. Inmiddels is er een sectorplan besloten busvervoer opgesteld in de periode april-mei 2015 en ingediend om in een periode van 2 jaar werk te maken van werk naar werktraject om daarmee de toekomstige tekorten tegen te gaan.

2.3. Kenniscentrum Veiligheid

De pilot 'Kenniscentrum Veiligheid' heeft als doel het opzetten van een verzamelpunt van kennis en ervaring als het gaat om verbeteringen op het gebied van veiligheid van de chauffeur, de passagier en de bus. In dit platform wordt de link gelegd tussen veiligheid, vitaliteit en employability. Kennis delen maakt de sector sterker. Door te investeren in veiligheid, wordt er direct geïnvesteerd in de chauffeur en zijn of haar werkomgeving.

Wat is er gedaan in deze pilot?

Voor de sector besloten busvervoer is samenwerken niet vanzelfsprekend. Het idee heerst dat iedereen het wiel zelf opnieuw moet uitvinden. Onnodig in deze tijd, waarin moderne en snelle manieren in te zetten zijn om kennis te delen. Stichting FSO wil met deze pilot een aanjager zijn voor kennisdeling in de sector. Door kleinschalig te starten en het door de sector te laten vullen met praktijkvoorbeelden zal een platform ontstaan waar over veiligheid informatie gevonden en gedeeld kan worden. Het ontwikkelen van het digitale platform valt buiten dit project. In deze pilot is een eerste aanjager voor de start van het platform neergezet.

In de pilotfase is Stichting FSO actief op zoek gegaan naar best practices en goede ideeën om iedere maand nieuwe informatie online te zetten, want daar borrelt het van in de sector! Door met werkgevers en werknemers in de sector te praten over veiligheid, wordt de input vormgegeven en de database gevoed. Het uiteindelijke doel is een platform dat vanuit de sector zelf aangevuld wordt. Daarvoor moet er eerst wel genoeg bekendheid zijn van het platform. De actieve rol van Stichting FSO was dan ook noodzakelijk. Stichting FSO wordt een verzamelplaats van allerlei informatie op het gebied van veiligheid. Zij verzamelen en publiceren de informatie. Het platform is online te vinden met de volgende url:

<https://aeno.stichtingfso.nl/nl/kenniscentrum-veiligheid/>

Tijdens de werkgroep bijeenkomst op 8 december 2014 waren twee werkgevers en vijf werknemers aanwezig. De eerste best practices en goede ideeën zijn sinds de bijeenkomst van 7 juli 2014 verzameld en verder uitgewerkt. Het platform Kenniscentrum Veiligheid heeft als doel deze voorbeelden een plek te geven op de website van Stichting FSO waar iedereen dit eenvoudig kan nalezen. Stichting FSO wordt hierin een verzamelplaats van allerlei informatie. In het eerste jaar gaat Stichting FSO actief op zoek naar best practices en goede ideeën om iedere maand nieuwe informatie online te zetten. Het uiteindelijke doel is een platform dat vanuit de sector zelf aangevuld wordt.

Het platform moest ook een interactief karakter krijgen. Dit is gedaan in de vorm van een waarderingssysteem. De lezer kan een idee of voorbeeld waarderen. Één ster geef je het onderwerp dat je niet interessant of nuttig vindt, vijf sterren zijn voor de zeer interessante voorbeelden. Na twee maanden worden de laagst gewaardeerde items in een online archief geplaatst op de website, zodat de meest gewaardeerde items meer ruimte krijgen.



Home > Kenniscentrum Veiligheid

Het Kenniscentrum Veiligheid streeft ernaar om een zo groot mogelijk aantal items te verzamelen die iedereen in de sector besloten bus aangaan.

De items zullen in de meest ruime zin met veiligheid te maken hebben. Te denken valt aan wetten die het wel en wee van de medewerkers in de branche beïnvloeden maar ook aan gewijzigde verkeersregels in binnen- en buitenland.

Uw bijdrage

Deze site kan niet succesvol worden zonder u en uw bijdrage als professional in de touringcarbranche. FSO vraagt u om ons te tippen wanneer u een goed idee heeft op het gebied van veiligheid. U kunt reageren middels ons [contactformulier](#).

Werkwijze

Op deze site zal een aantal uitgewerkte items staan die regelmatig vernieuwd zullen worden. Iedereen kan nieuwe items aandragen door te reageren via [onze contactpagina](#). De uitgewerkte items kunnen ook via deze pagina beoordeeld worden. Hierdoor kan iedereen mede bepalen welke items het belangrijkst zijn. Aan de hand van de beoordelingen zal er een vijftal items op deze site blijven staan.

Items die minder actueel zijn zullen naar het [archief](#) verplaatst worden en daar ook nog steeds te vinden zijn. Dat kan dus ook betekenen dat een item, bijvoorbeeld over verkeersregels, een terugkerend karakter kan krijgen als de actualiteit hierom vraagt. Nieuw aangedragen items zullen worden uitgewerkt en dan worden geplaatst. Per periode zullen er 2 items toegevoegd worden en dus ook 2 naar het archief verplaatst worden.



Home > Kenniscentrum Veiligheid > Plannersdag

Plannersdag ***

Een goede planning kan veel problemen voorkomen. Een professionele planner is, net als een chauffeur, goed op de hoogte van de geldende rij- en rusttijden. Dit geldt ook voor het verkoopsteam bij een touringcarbedrijf. Een opfrisdag met alle ins en outs vormt voor een planner een goede voorbereiding op zijn werkzaamheden. Tevens kan hij op zo'n dag ervaringen met collega's delen en kennis uitwisselen.

Een vakbekwame planner zorgt voor minder overtredingen en stress, dus voor tevreden werknemers en ook klanten. Dat wil toch iedere werkgever? Tijdens deze cursusdag zullen er essentiële zaken aan de orde komen en wordt behandeld hoe hiermee moet worden omgegaan. Dit zal dan uiteindelijk moeten leiden tot een planning waarbij zowel de planner zelf als de chauffeur weten dat de rit conform de geldende regels en wetten uitgevoerd kan worden. Dit is een veilig gevoel.

Zo'n plannersdag zal door FSO georganiseerd kunnen worden.

Veiliger omdat...

Een goede verantwoordelijke planning zal meer rust in de organisatie brengen. Dit niet alleen per dag of dienst, maar op de lange duur ook voor de gehele organisatie. De chauffeur en de klanten weten dat er aan de wettelijke eisen is gedacht en dat daar ook aan wordt voldaan...

[terug naar overzicht](#)

[beoordeel dit item](#)

Wat hebben we al?

Wat is er al verzameld voor op de website? Zijn dit interessante voorbeelden? Wat missen we nog? Met deze vragen werd de werkgroep gevraagd mee te denken met de ontwikkeling van het platform. Er zijn momenteel elf onderwerpen die gepubliceerd worden op de website. De genoemde voorbeelden die de veiligheid in de touringcarbranche kunnen vergroten worden breed verspreid zodat de branche daarvan kennis kan nemen. Nieuwe ideeën kunnen worden aangedragen via de website, maar daarnaast gaat Stichting FSO zoals eerder vermeld ook zelf de sector in om dit op te halen. De website wordt op deze manier regelmatig voorzien van nieuwe ideeën, ongeveer twee nieuwe ideeën per maand.

De gemiddelde gegeven sterren en de op-/aanmerken lees je hieronder.

Driver Detection System ★★★

Hierbij wordt opgemerkt dat het systeem populairder zal worden naarmate de prijs aantrekkelijker wordt. Denk wel aan de privacy van de chauffeur die het systeem mogelijk schendt: een melding bij het bedrijf en de collega die in de slaapcabine ligt wordt overbodig geacht.

Bijspijkeren van kennis over ATB en rijtijden ★★★

De regels met betrekking tot de rijtijden en ATB zouden in Jip en Janneketaal op een website uitgelegd moeten worden. Hierbij kan een link worden toegevoegd naar sites of documenten waar de officiële teksten terug te vinden zijn.

Boetes voorkomen ★★★

Professionaliseren van de sector besloten busvervoer door betere kennis van de risico's en financiële gevolgen van overtredingen.

Storingsregistratiesysteem ★★★

Een systeem dat gemelde storingen registreert en doorgeeft aan de technische dienst, zodat de chauffeur weet dat een storing gemeld is en de aandacht krijgt die nodig is. Als het systeem goed werkt zal dat vooral voordeel opleveren in die gevallen waarbij de chauffeur dagelijks van voertuig wisselt.

Tunnelveiligheid ★

Informatie over het ontwerp van tunnels en wat te doen bij gevaar is te weinig stof voor een hele nascholingscursus. Voorlichting over dit onderwerp kan wel zorgen voor bewustwording bij de chauffeurs van de risico's bij calamiteiten.

Reflecterende strip ★★

Reflecterende strip op de touringcar zorgen voor een betere zichtbaarheid in het donker.

Lifehammer in chauffeurscabine ★★

Waar sommige touringcars vol hangen met lifehammers voor de passagiers wordt de zitplaats van de chauffeurs meestal overgeslagen. De chauffeur is toch degene die de leiding zal nemen bij het ontruimen van de touringcar en moet zeker een lifehammer onder handbereik hebben.

Plannersdag ★★★

Een goede planning kan veel problemen onderweg voorkomen. Een professionele planner moet, net als een chauffeur, goed op de hoogte zijn van de geldende rij- en rustregels. Hetzelfde geldt ook voor het verkoopteam.

Telma/retarder automatisch koppelen aan achterlichten ★

Het gebruik van een Telmarem of retarder kan een behoorlijke remvertraging opleveren die koppeling aan de remlichten rechtvaardigt. Echter, bij gebruik in een lange afdaling kan men geen verschil zien tussen 'bijremmen' en een noodstop maken als de remlichten al branden. De lichten zouden daarom pas moeten gaan branden als de hoogste stand van de Telma/retarder wordt gebruikt.

Navraag bij RDW leert dat het aansluiten van de Telma/retarder op de remlichten niet verplicht is – red.

Spiegelafstelplaats ★

Een spiegelafstelplaats vergemakkelijkt het juist afstellen van de spiegels waardoor de veiligheid wordt verbeterd. Vooral belangrijk voor chauffeurs die vaak van bus wisselen.

Afwijkende Europese regels ★★

In Europa kunnen de verkeersregels per land verschillen. Een overzicht van de diverse regels op een website kan de touringcarchauffeur veel tijd besparen en beter geïnformeerd op weg sturen.

Dit is een goed begin voor het platform. De werkgroep had nog nieuwe ideeën voor het kenniscentrum veiligheid:

- achteruitrij- en zijzichtcamera's,
- het belang van goede winterbanden,
- wat is het beste moment om kettingen te leggen,
- knipperlichten aansluiten op omtrekverlichting,
- veiligheid verbeteren tijdens koffers laden en
- instappen tijdens duisternis.

Toekomst

Wat is er al verzameld voor op de website? Zijn dit interessante voorbeelden? Wat missen we nog? Met deze vragen worden de leden van deze werkgroep eenmaal per jaar uitgenodigd om de bestaande ideeën te evalueren en nieuwe ideeën te beoordelen en aan te dragen. Deze bijeenkomst wordt gepland in de periode november-maart van ieder jaar en Stichting FSO nodigt de mensen uit om daarmee veiligheid en veiligheidsbewustzijn voor nu en in de toekomst actueel op de agenda van werkgevers en werknemers te hebben zijn.



3. Verslag van voorlichtingsactiviteiten en/of communicatieactiviteiten

Het doel van Stichting FSO is om samen met werkgevers en werknemers uit de sector toe te werken naar een beleidsaanpak voor de stichting voor de komende jaren. Het eindresultaat van dit project is een sectoraal beleidsplan voor vitaliteit, employability en veiligheid waarin medewerkers helderheid krijgen over het perspectief dat zij hebben in de sector en de bedrijven, groot en klein, een praktische toolbox wordt aangeboden om efficiënt en effectief te investeren in vitaliteit en employability en veiligheid. Om dit doel te bereiken is er veel energie en actie gezet in het communiceren en activeren van de sector.

Stichting FSO heeft dit project aangepakt om zichzelf beter in de sector te positioneren. Daarom is gekozen de gehele sector te willen bereiken met dit project. Bij aanvang van het project zijn alle werkgevers persoonlijk gebeld en met een brief geïnformeerd over het project. Daarnaast zijn zij uitgenodigd deel te nemen aan het onderzoek en/of een of meerdere pilots. De communicatie was helder en breed verspreid, zoals bijvoorbeeld in de FSO Krant.



FSO voert op dit moment een drietal pilotprojecten uit om de optimale inzetbaarheid van het personeel, de vitaliteit van de bedrijfstak en de veiligheid te verbeteren.

DE PILOTS VAN FSO

De drie pilotprojecten richten zich op de instroom van nieuwe chauffeurs, de scholing van chauffeurs en het verbeteren van de veiligheid.

Code 95
De pilot **Sectoraanpak employability op Code 95** richt zich op het verbeteren van de leercultuur binnen de bedrijven en als toevoeging wordt daarbij Code 95 gebruikt om in de sector het gesprek aan te gaan rondom vitaliteit, employability en veiligheid.

Code 95 wordt hiermee ingezet als hulpmiddel om het gesprek binnen bedrijven aan te gaan over de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Duurzame inzetbaar zijn werknemers die nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief kunnen functioneren. Momenteel is Stichting FSO bezig de vraag naar nascholingscursussen binnen de sector te inventariseren. Dit heeft tot op heden resulterend

in bijna driehonderd nascholingscursussen die FSO mogelijk voor de sector zal gaan organiseren.

Instroom
De pilot **Vitaliteit & perspectief: starten bij instroom** focust zich op het werven, opleiden en behouden van (zij-)instromers. De werkgroep

is bijeen gekomen op dinsdag 21 oktober 2014. Dit resulteerde in een voorstel voor een helder en kort opleidingstraject voor zij-instromers. In dit traject werd duidelijk dat de sector vooral wil focussen op zij-instromers en minder op jongeren. Kwaliteit staat voorop, maar tegelijkertijd mag Stichting FSO veel ambitieuzer



Zijn als het gaat om het begeleiden van instromers. Met enkele tientallen nieuwe werknemers per jaar gaat het gat van het verwachte chauffeursstekort niet gedicht worden. Stichting FSO gaat daarom een lange termijn doelstelling bepalen om deze ambibie de komende jaren vorm te geven.

Veiligheid
FSO heeft de eerste best practices op het gebied van veiligheid uit de branche opgehaald.

Het platform Kenniscentrum Veiligheid heeft als doel deze voorbeelden te waarderen en een plek te geven op de website van Stichting FSO. Daar kan iedereen ze eenvoudig nalezen en Stichting FSO wordt hiermee een verzamelaarsplaats van allerlei informatie.

Stichting FSO blijft actief op zoek naar best practices en goede ideeën om regelmatig nieuwe informatie online te kunnen zetten.

“Stichting FSO is bezig de vraag naar nascholingscursussen binnen de sector te inventariseren”.

Naast de vergoedingen en verstrekkingen uit de CAO kunnen werknemers uiteraard nog meer zaken vergoed, verstrekt of ter beschikking gesteld krijgen van de werkgever.

WERKKOSTENREGELING

Vanaf 1 januari 2015 dient de werkkostenregeling door alle werkgevers verplicht te worden toegepast. Tot een maximum van 1,2% van de fiscale loonsom van een onderneming kunnen vergoedingen en verstrekkingen aan de werknemers onbelast gegeven worden. Dit wordt de vrije ruimte genoemd. Hetgeen daar boven uit gaat wordt als loon gezien waarover loonbelasting (inheffing 80%) verschuldigd is.

Bepaalde zaken blijven echter onbelast indien er gebruik wordt gemaakt van de zogenoemde gerichte vrijstellingen of van nihilwaarderingen. Ook de vergoeding aan intermediaire kosten - dit zijn kosten die de werknemer voor zijn werkgever heeft betaald - wordt niet gezien als loon. Op de website van de belastingdienst staat een uitgebreid overzicht van de werkkostenregeling.

DE CAO BESLOTEN BUSVERVOER EN DE WERKKOSTENREGELING

De CAO Besloten Busvervoer (2015-2016) kent een aantal bepalingen waarin voor de werknemer een vergoeding of verstrekking geregeld is. Hoe zit het nu met de fiscale behandeling daarvan? Dit laat zich als volgt samenvatten:

- Maaltijdvergoedingen (ARTIKEL 32 LID 2 EN 3)
- Vergoeding zakelijke kosten (ARTIKEL 32 LID 4)
- Opleidingskosten code 95 (ARTIKEL 33)
- Reiskostenvergoedingen, max. € 0,19 p/km (ARTIKEL 34)
- Kosten bestuurderskaart (ARTIKEL 43)
- Vakbondscontributie (ARTIKEL 46)
- Medische keuring (ARTIKEL 47)

- gerichte vrijstelling
- gerichte vrijstelling
- gerichte vrijstelling
- ligt nog voor ter beoordeling
- belast loon, evt. vrije ruimte
- belast loon*, evt. vrije ruimte

*tenzij aangemerkt als onderdeel van Arboplan en onderdeel van RISE (dan nihilwaardering)

Naast deze vergoedingen en verstrekkingen uit de CAO kunnen werknemers uiteraard nog meer zaken vergoed, verstrekt of ter beschikking gesteld krijgen van de werkgever. Gedacht kan worden aan een kerstpakket of een personeelsfeest buiten het bedrijf. Tenzij er een gerichte vrijstelling of een nihilwaardering van toepassing

is wordt dit gezien als loon waarover loonbelasting verschuldigd is. Indien er nog ruimte is in de 'vrije ruimte' kan er een onbelaste vergoeding, verstrekking of ter beschikking stelling plaatsvinden. Voor het meerdere geldt echter onverbiddeijk het hierboven genoemde inheffingsstarief.



3.1. Startbijeenkomst pilots

Het borrelt van de ideeën en vernieuwende inzichten in de sector van Besloten Bus. Dat is duidelijk naar voren gekomen tijdens de werkgevers- en werknemersconferenties in maart 2015 over Vitaliteit, Employability en Veiligheid. De interesse bij werkgevers en werknemers zat vooral op de thema's code 95, zij-instroom vergemakkelijken en veiligheid. Op deze thema's is tijdens deze bijeenkomst verder gebouwd.

Tijdens de bijeenkomst hebben werkgevers en werknemers aangegeven of en bij welke pilot zij voor verdere vormgeving betrokken willen blijven. Hierdoor zijn er voor de drie pilots ook drie werkgroepen samengesteld van werkgevers en werknemers uit de sector. Zij werden actief benaderd om mee te denken en vorm te geven aan de pilots en de uitwerking daarvan. Onderdeel van deelname aan de werkgroep was ook aanwezig zijn tijdens één van de werkgroep bijeenkomsten.



Werkvorm: World Café

De werkvorm World Café is gebruikt om diverse thema's uit te diepen. World café is een werkvorm waarbij de onderwerpen kort (max. 10 min) worden ingeleid door een deskundige. De deelnemers gaan vervolgens in groepen (8-10 mensen) een levendige gezamenlijke dialoog opzetten rondom de kernvragen. De host van de tafel (de deskundige of een deelnemer die veel affiniteit heeft met het onderwerp) blijft zitten, de rest van de groep wisselt per ronde van tafel (kruisbestuiving). Deelnemers worden aangemoedigd om elkaars bijdragen te erkennen en erop voort te bouwen waarbij ideeën op de papieren tafelkleden visueel vorm gegeven kunnen worden (mindmap). Doordat de hosts tijdens een plenaire terugkoppeling de inzichten van de ene tafel met die van andere tafels verbinden, wordt iets dat je collectieve kennis kan noemen zichtbaar. Hierdoor ontstaan op natuurlijke wijze innovatieve mogelijkheden om in actie te komen.

Kenniscentrum Veiligheid

Stichting FSO wil kennisdrager worden op het gebied van veiligheid en daarmee initiatieven op het gebied van veiligheid binnen de sector zoveel mogelijk stimuleren. Het kenniscentrum zal geen regels aan de branche opleggen die nageleefd *moeten* worden. Door middel van het kenniscentrum zal het wel makkelijker moeten worden om goede ideeën en kennis daarvan te kunnen verspreiden binnen de sector. FSO krijgt hier de rol van aanjager en kennisdeler.

In deze sessie hebben de deelnemers 'best practices' en goede ideeën uitgewisseld en beschreven. Een best practice is een bewezen en positieve ervaring die het waard is om te delen zodat anderen daar hun voordeel mee kunnen doen. Een goed idee is een nieuw, nog niet bestaand idee voor het verbeteren van de veiligheid.

Het resultaat van deze bijeenkomst is een aantal best practices en goede ideeën op het gebied van Veiligheid voor de sector. Deze goede ideeën en voorbeelden krijgen een plek op de nieuwe website van FSO. Stichting FSO haalt voortaan de best practices en nieuwe ideeën binnen de sector op en publiceert deze op de website.

Voor deze pilot hebben 11 deelnemers zich ingeschreven om hier in een werkgroep nadere uitwerking aan te geven. Deze werkgroep is in december 2104 bij elkaar komen. Daar zijn de beste practices en nieuwe ideeën vanuit de sector besproken en is een database van best practices ontwikkeld.

Vitaliteit & perspectief: starten bij instroom

Het imago van de sector en van het vak touringcarchauffeur kan beter. Het is van belang de sector aantrekkelijk te maken en nieuwe chauffeurs te (blijven) zoeken.

Er is momenteel weinig instroom van jongeren en zij-instromers in de sector. FSO wil het vergemakkelijken van de zij-instroom aanjagen en begeleiden. In deze werkgroep discussieerden we over welke problemen er zijn en welke mogelijkheden en kansen er liggen om die op te lossen.

Jongeren weten het beroep van touringcarchauffeur niet altijd te vinden. Zij weten vaak niet wat het werk inhoudt en hebben er vaak ook een heel verkeerd beeld bij. De eerste jaren draait het om het vervoeren van personen, maar een groot deel van het vak is het gastheerschap en het contact met mensen. Dit wordt met de ervaringsjaren vaak ook belangrijker voor de medewerkers.

De sector is voor jongeren vaak niet zo aantrekkelijk

- Er is in de winter (bijna) geen werk. De sector verliest het doorgaans op arbeidsvoorwaarden van de sectoren transport & logistiek en openbaar vervoer.
 - o De wens is uitgesproken om meer samenwerking te zoeken met die sectoren
- Onbekendheid over het vak
 - o Het vak touringcarchauffeur omhelst meer dan alleen personenvervoer, aansluiting zoeken bij Toerisme-opleidingen (mtro) lijkt wellicht logisch.

Voor de sector is de groep ervaren werkzoekenden uit andere sectoren interessant. Zij hebben de ervaring en geestelijke en sociale bagage om meerdaagse groepsreizen te begeleiden. De sector is voor ervaren werkzoekenden niet aantrekkelijk door:

- Hoge kosten van opleiding
 - o Kan FSO hier een bijdrage aan leveren?
- Weinig perspectief, geen vaste contracten, veel flex-werk



Tijdens de bijeenkomsten werden al meerdere oplossingsrichtingen aangedragen en besproken.

Resultaat van de werkgroep: 12 werkgevers en 3 werknemers schreven zich in om dit onderwerp de komende tijd verder te concretiseren in de ontwikkeling van een methode om zij-instroom (arbeidsmobiliteit) te realiseren en actief betrokken te worden bij het aantrekken van nieuwe zij-instroom. Er is een methode ontwikkeld en een plan van aanpak gemaakt om te komen tot nieuwe instroom voor nu en op de lange termijn. De werkgroep is hiervoor in oktober 2014 bij elkaar komen. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in een aanvraag voor de derde tranche van de regeling cofinanciering sectorplannen. Dit plan valt buiten dit project maar is wel een uitkomst van de ontwikkelde methode en het commitment wat in de pilot is gerealiseerd.

Sectoraanpak employability op Code 95

De Code 95 cursussen zijn nu te vaak een verplicht nummer voor touringcarchauffeur en cursusgever. Werkgevers zien dit niet als onderdeel van goed werkgeverschap en employability, maar als verplichting. Dat kan anders. Er is een groot aantal bedrijven zowel telefonisch als schriftelijk benaderd met de vraag hoe de ervaringen zijn met de nascholingscursussen in het kader van Code 95 en wat er op dit moment gebeurt op het gebied van employability en welke kansen zij zien op dit gebied om de leercultuur binnen de sector te versterken.

De volgende lijnen komen naar voren:

Voor bedrijven is het volgen van scholing synoniem aan het volgen van code 95 cursussen

Bedrijven hebben geen plan om de leercultuur te versterken, een groot deel heeft ook geen plan om code 95 cursussen zo in te richten dat het bedrijf er baat bij heeft, omdat:

- Cursussen te weinig opleveren, enkele cursussen worden gewaardeerd
- Er geen handvatten voor een leercultuur en employability gevonden worden (FSO wordt hier niet herkend als partner)
- Door het contact met FSO is men wel benieuwd naar wat FSO kan bieden.



Op basis van de resultaten van de telefonische interviews en werkgroep bijeenkomsten is geïnvesteerd in een eerste week van de employability. Samen met sociale partners is een actieve communicatiecampagne opgezet.

3.2. Slotbijeenkomst pilots Vitaliteit, Employability en Veiligheid

Gedurende de looptijd van het project is er hard gewerkt aan de thema's Vitaliteit, Employability en Veiligheid. Drie werkgroepen, bestaande uit werkgevers en werknemers uit de sector, zijn aan de slag gegaan met deze thema's. Er was veel actieve betrokkenheid en samen is er veel succes geboekt. Pieter Hofstra, voorzitter van het bestuur van Stichting FSO, opende de slotbijeenkomst door een korte toespraak over sector. Thema's als vergrijzing, de toenemende vraag naar nieuwe touringcarchauffeurs en de kwaliteit van de sector kwamen aan bod.

Een mooi bruggetje naar het project Vitaliteit, Employability en Veiligheid waar Stichting FSO de afgelopen periode flink aan gewerkt heeft. Aan de hand van drie pilots is er gezamenlijk gekeken naar mogelijkheden om deze thema's voor de lange termijn te verankeren in het beleid van Stichting FSO. De pilotfases zijn afgerond en Stichting FSO was benieuwd naar de reactie van de aanwezigen op de resultaten en plannen. Alle deelnemers is gevraagd te reageren op de presentaties en tips te geven.



Werkvorm: Debat & Dialoog sessies

Gekozen is voor de werkvorm waarin gezamenlijk de resultaten en nieuwe doelen verhelderd worden. De resultaten van de pilots worden gepresenteerd door Stichting FSO. De deelnemers stellen zich actief op en er komt een uitwisseling van vragen en antwoorden op gang op basis van waarderend onderzoek. Om de richting van Stichting FSO voor de toekomst te concretiseren, moeten iedereen vrij zijn vragen te stellen. Waarderend onderzoek (appreciative inquiry) is gericht op de aspecten waar de behaalde successen aan te danken zijn. De vragen vormen samen de aandachtspunten om een helder beeld over de inrichting en positionering van het nieuwe beleid van Stichting FSO op deze drie punten, dat voor iedereen duidelijk is. Door een scherpe analyse van de successen komen de succesfactoren en aandachtspunten naar voren.

De pilots

De pilot 'Sectoraanpak employability op Code 95' heeft de proefperiode met succes doorstaan. Het doel van deze proefperiode was het wakker schudden van de sector en te kijken naar de mogelijkheden om Stichting FSO als partner voor opleiden & ontwikkelen voor de sector neer te zetten. Na een periode van intensieve campagne (brieven, posters, reclame, telefonische benadering) zijn alle werkgevers en alle touringcarchauffeurs in de sector geïnformeerd. Uiteindelijk waren er 40 bedrijven en zeker tien individuele chauffeurs geïnteresseerd om te werken aan hun duurzame inzetbaarheid door te investeren in hun ontwikkeling.

Het 'Kenniscentrum Veiligheid' heeft als doel het opzetten van een verzamelpunt van kennis en ervaring als het gaat om verbeteringen op het gebied van veiligheid van de chauffeur, de passagier en de bus. In dit platform wordt de link gelegd tussen veiligheid, vitaliteit en employability. Kennis delen maakt de sector sterker, wat iedereen beaamt. Door te investeren in veiligheid, wordt er (in)direct geïnvesteerd in de chauffeur en zijn of haar werkomgeving. Alle ideeën van werkgevers en werknemers die bijdragen aan de veiligheid wordt door Stichting FSO verzameld. Momenteel staat de website online waar de eerste tien ideeën op gepubliceerd zijn. Deze ideeën kunnen gewaardeerd worden door bezoekers en Stichting FSO verzorgt de maandelijkse aanvoer van nieuwe ideeën.

De deelnemers zijn blij met dit platform vol informatie. Eenvoudig in gebruik en up-to-date. De website krijgt nog een meer prominente plek op de website, zodat iedereen het makkelijk kan vinden. Daarnaast moet hij nog sector breed gelanceerd worden om iedereen in de sector te laten weten waar ze naar toe kunnen. Samenwerken met andere initiatieven zoals de Facebook pagina 'touringcarchauffeur' en Busstick worden door Stichting FSO nog verder onderzocht.

De pilot 'Vitaliteit & perspectief: starten bij instroom' focust zich op het ontwikkelen van een methode om het werven, opleiden en behouden van (zij-)instromers te realiseren. De toenemende vraag naar nieuwe touringcarchauffeurs is een grote kans voor de gehele sector om kwaliteit en employability te combineren en op die manier de sector naar een hoger niveau te tillen. Een goed initiatief, blijkt ook weer uit het enthousiasme van de deelnemers.

Stichting FSO verhoogt samen met de sector sterk de jaarlijkse zij-instroom van touringcarchauffeurs met een solide methode bestaande uit vier onderdelen, namelijk de werving en matching van kandidaten, de opleiding & ontwikkeling, praktijkervaring en het perspectief na het behalen van het diploma voor zowel werkgever als werknemer.

1. Stichting FSO investeert in en organiseert jaarlijks van-werk/werkloosheid-naar-werk-klassen. Dit doet zij samen met werkgevers die investeren in nieuwe krachten en met arbeidsmarktpartijen die werkzoekenden kunnen aanbevelen/begeleiden naar deze klassen.
2. Stichting FSO organiseert een pool van nieuwe opgeleide touringcarchauffeurs die bij verschillende werkgevers ervaring kunnen opdoen en daarna doorstromen naar een werkgever die hen een tijdelijk contract van 2 jaar aanbiedt.

De ambitie is om in 2015 zorgvuldig te beginnen op basis van de vraag en het commitment van werkgevers met een groep van 50 instromers. Alle werkgevers in de sector besloten busvervoer die premie aan Stichting FSO betalen zijn in de mogelijkheid zich aan te melden.

Het scholingstraject duurt voor zij-instromers ongeveer zes maanden en heeft als doel de toppers van de sector op te leiden. Gedurende deze opleidingsperiode behaalt de zij-instromer de benodigde certificaten, het rijbewijs en doet hij/zij werkervaring op bij minimaal twee verschillende bedrijven. Na het succesvol afronden van de opleiding komt de nieuwe touringcarchauffeur in dienst van de gematchte werkgever, of komt het in de loopbaanpool van Stichting FSO terecht.

Het feit dat er met deze pilot echt samengewerkt moet worden, wordt positief ontvangen. Dat is zo belangrijk, maar krijgt momenteel weinig aandacht. Daarnaast moet er ook gedacht worden aan het samenwerken met andere sectoren, zowel met betrekking tot het werven van zij-instromers als voor het bieden van werkzekerheid voor de touringcarchauffeur.

Werkgevers benadrukken tevens het belang van een goede intake voor dit (zij-)instroomtraject. Ondanks dat het tijd kost, moeten verwachtingen van zowel de (zij-)instromer als de werkgever goed afgestemd worden. Daarnaast werd het idee aangedragen om een proefplaatsing onderdeel te maken van de intake. Een goed idee dat Stichting FSO mee neemt.



De toekomst

De pilots waren één voor één het vliegwiel voor het beleid van Stichting FSO voor de toekomst. Stichting FSO gaat door met het investeren in deze thema's en de uitkomsten van de pilots. Maar daarvoor blijft de betrokkenheid van de sector belangrijk. Schroom daarom niet en blijf alert op Stichting FSO, want het is zeker dat de werkgevers, werknemers en de stichting veel blijven samenwerken!

4. Verslag van sectoraal beleidsplan

4.1. Aanleiding

Stichting FSO neemt vanuit haar eigen kennis en kunde een belangrijke rol in het ontwikkelen van vitaliteit, employability en veiligheid in de sector besloten busvervoer. Kwaliteit staat centraal en daarom wordt efficiënt en effectief geïnvesteerd in deze drie thema's. Stichting FSO heeft samen met werkgevers en werknemers uit de sector besproken wat de wensen, kansen en mogelijkheden zijn met betrekking tot deze thema's. Dit heeft geresulteerd in drie pilots, de basis voor dit sectorale beleidsplan voor de sector besloten busvervoer. Dit beleidsplan is tegelijk de afronden van het project vitaliteit, employability en veiligheid dat mede tot stand is gekomen door subsidie uit het Europees Sociaal Fonds. Vanaf nu worden deze thema's verankerd in het werk van Stichting FSO.

In de thema's wordt iedere keer gewerkt op drie elementen:

1. Het in beweging brengen van werknemers, door medewerkers zelf de regie in handen te geven. Zij werken zelf aan een helder beeld van de inhoud en organisatie van het werk, nu en in de toekomst.
2. Het organiseren en structureren van verantwoordelijkheden van en mogelijkheden voor werkgevers. Werkgevers, groot en klein hebben toegang tot een tool box die ze via Stichting FSO kunnen inschakelen om efficiënt en effectief te investeren in vitaliteit, employability en veiligheid.
3. Het delen van ervaringen en kennis binnen de sector heeft vooral plaatsgevonden in ronde tafel sessies en bijeenkomsten waarin gezocht werd naar passende aanpakken voor de sector.

Toekomstvisie op vitaliteit, employability en veiligheid

Iedere touringcarchauffeur moet veilig, gezond en goed het werk uitoefenen, nu en in de toekomst.

Het project vitaliteit, employability en veiligheid heeft in een jaar tijd zijn uitwerking gehad. Alle werkgevers en vele werknemers in de sector zijn benaderd om in put te geven voor een passende aanpak. Op basis van die input zijn drie pilots ingericht, waarbij de focus voor een belangrijk deel is komen te liggen op het ontzorgen van werkgevers en werknemers.

De resultaten worden positief ervaren op sectorniveau, in de bedrijven en bij medewerkers. Stichting FSO gaat op deze leest verder om de sector te versterken.

Hieronder wordt per pilot kort besproken wat het doel was, wat de resultaten zijn en wat het doel voor 2015 en verder is.

4.2. Employability-abonnementen in lijn met code 95

De pilot 'Sectoraanpak employability op Code 95' richt zich op het verbeteren van de leercultuur binnen de bedrijven en als rode draad wordt daarbij Code 95 gebruikt om in de sector het gesprek aan te gaan rondom vitaliteit, employability en veiligheid.

Pilot

Employability heeft als doel medewerkers doorlopend in hun arbeidsleven over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden te laten beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te blijven functioneren. Door Code 95 te gebruiken om de leercultuur te versterken en medewerkers te informeren en bewust te maken van het belang om zich voortdurend te blijven ontwikkelen en door op maat gemaakte opleidingen voor touringcarchauffeur aan te bieden, wordt de employability van de touringcarchauffeur vergroot.

Stichting FSO werd in drie sessies met werkgevers en werknemers gevraagd om een trekkersrol te nemen in de bewustwording en activering van werkgevers en werknemers. Code 95 opleidingen zijn verplicht en de verwachting was dat een deel van de sector de zaken op orde heeft en een deel nog extra moet investeren.

In totaal is er contact geweest met 400 bedrijven. Bij al die bedrijven is gesproken over een praktische invulling van employability en het verstevigen van de leercultuur in het bedrijf. Die interviews werden vaak adviesgesprekken waarin FSO zich opstelde als partner in employability. Deze rol was nieuw voor FSO en voor de bedrijven, maar beviel goed. Uit de reacties van deelnemers werd duidelijk dat FSO een employabilitybeweging heeft opgezet. FSO schat dat in als een eerste kleine stap die doorgezet moet worden.

Stichting FSO heeft goede ervaring opgedaan met het stimuleren van werkgevers en werknemer met employability aan de slag te gaan. Zowel aan werkgevers- en werknemerszijde is de animo voor het doorzetten van deze activiteiten groot. Stichting FSO wordt gezien als een kwalitatieve partner voor opleiden & ontwikkelen. Dat past in de doelstelling van Stichting FSO.

Toewerken naar een Employability-abonnement

Op basis van de resultaten van de pilot verankert Stichting FSO de doelstellingen op het gebied van code 95 in het normale beleid. Sector brede bewustwording op nut en noodzaak van employability wordt beleid door te investeren in code 95.

- Stichting FSO als kwalitatieve partner voor ontwikkelen, startend met code 95 voor bedrijven en individuele chauffeurs.
- Jaarlijks wordt geïnvesteerd in ontwikkeling van de chauffeur binnen code 95 door werkgever en chauffeur, FSO biedt de prikkels voor een leercultuur door een employability-abonnement.
- Employability wordt behapbaar voor werkgevers en wordt verankerd door te integreren in code 95.

De komende 2 jaar organiseert Stichting FSO twee keer per jaar een 'Week van de Employability'. Tijdens deze week kunnen bedrijven en individuele chauffeurs workshop volgen die voldoen aan code 95 en de employability versterken. Stichting FSO neemt de organisatie hiermee uit handen van de werkgever doordat de werkgever een abonnement voor vijf jaar kan nemen. Na vijf jaar voldoet iedere abonnee aan de eisen voor code 95 en tevens structureel geïnvesteerd in de inzetbaarheid van de touringcarchauffeur.

- ✓ Tussen september 2015 en zomer 2020 staan er jaarlijks twee thema's centraal waaromheen de week wordt georganiseerd.
- ✓ De week wordt in twee weken buiten het hoogseizoen georganiseerd op drie locaties in het land (noord, midden, zuid).
- ✓ Stichting FSO selecteert partners die staan voor kwaliteit en inhoud en een goede prijs.
- ✓ Stichting FSO werft zelf actief werkgevers en touringcarchauffeurs voor het afnemen van het abonnement. Deze benadering is persoonlijk via telefoon of op bezoek bij de werkgever.
- ✓ Doelstelling is meer dan 100 deelnemers per jaar te hebben.

4.3. Stichting FSO ondersteunt (zij)instroom door het bieden van perspectief

De pilot 'Vitaliteit & perspectief: starten bij instroom' focust zich op het werven, opleiden en behouden van (zij-)instromers. De behoefte aan gecoördineerde instroom is groot, werkgevers vragen aan FSO om daar een platform voor te bieden.

De uitwerking van dit platform is nu in volle gang. In oktober wordt gestart met een eerste lichter zij-instromers (50). Werkgevers worden benaderd en FSO is in gesprek met andere sectoren om hier intersectoraal mobiliteitsbeleid van te maken.

Pilot

De meerwaarde van de pilot is op dit moment op 2 niveaus te duiden. Op bedrijfsniveau is het van belang om nieuwe instroom te genereren. Zij-instroom vindt eigenlijk sporadisch plaats, omdat het duur is en op bedrijfsniveau onvoldoende massa te vinden is. Daardoor is de kwaliteit van de zij-instroom onvoldoende.

Door dit sectorinitiatief van FSO wordt dat ondervangen, er kunnen in 2015 50 instromers in een kwalitatief goed traject begeleid worden naar werk in de sector. Dit programma staat voor de komende jaren in de plannen en zal een structureel karakter krijgen dat past bij de sector.

4.4. Stichting FSO is het Kenniscentrum voor Veiligheid

Het 'Kenniscentrum Veiligheid' heeft als doel het opzetten van een verzamelpunt van kennis en ervaring als het gaat om verbeteringen op het gebied van veiligheid van de chauffeur, de passagier en de bus. In dit platform wordt de link gelegd tussen veiligheid, vitaliteit en employability. Kennis delen maakt de sector sterker. Door te investeren in veiligheid, wordt er (in)direct geïnvesteerd in de chauffeur en zijn of haar werkomgeving.

Pilot

Werkgevers en werknemers in de besloten busvervoer hebben veel ideeën en voorbeelden die bijdragen aan de veiligheid. Kennis en ervaringen worden echter niet gedeeld. Stichting FSO wil al deze waardevolle kennis verzamelen en een platform organiseren waarop werkgever en werknemers deze informatie kunnen vinden, waarderen en aanvullen. Het lerend vermogen van de sector wordt hierdoor gestimuleerd.

In verschillende sessies met werknemers en werkgevers zijn ideeën uitgewisseld en uitgewerkt in best practices. Momenteel zijn er 17 best practices.

Wat opvalt is dat het bespreken en delen met elkaar veel waardevolle informatie oplevert. Het ter beschikking stellen van de best practices zou vooral een aanjager voor discussie in de sector moeten zijn. Dat zou goed vanuit de ondernemingsraden kunnen.

Doel

Het Kenniscentrum Veiligheid heeft als doel de voorbeelden een plek te geven op de website van Stichting FSO waar iedereen dit eenvoudig kan nalezen. Stichting FSO is een verzamelplaats van allerlei informatie. In het tweede jaar gaat Stichting FSO actief op zoek naar best practices en goede ideeën om iedere maand nieuwe informatie online te zetten en investeert in de relatie met werkgevers, ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen om veiligheidsbewustzijn in de praktijk te krijgen. Het uiteindelijke doel is een platform dat vanuit de sector zelf aangevuld wordt.

Aanpak 2015

De website Veiligheid wordt maandelijks bijgevoerd en bijgehouden.

- ✓ Twee nieuwe ideeën worden er maandelijks gepubliceerd.
- ✓ Stichting FSO gaat actief op zoek naar best practices en ideeën, met name via ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en werkgevers.
- ✓ Achtergrondinformatie over de publicatie (bijv. de naam van een werkgever) worden niet vermeld op de website, maar beheert Stichting FSO. Hiermee wordt Stichting FSO een kenniscentrum.
- ✓ Input blijft bewaard op de website zodat er een steeds groter online archief ontstaat.
- ✓ Waardering van bezoekers moet eenvoudig toepasbaar zijn en goed zichtbaar.
- ✓ Bezoekers kunnen zich aanmelden voor het ontvangen van een email/trigger wanneer er nieuwe ideeën gepubliceerd zijn.

De website wordt breed gepromoot. Hiervoor worden de communicatiekanalen van de cao-partijen ingezet, alsook de nieuw te ontwikkelen FSO-krant.

- ✓ In de nieuwsbrief van Stichting FSO staat standaard één nieuw idee vermeld.
- ✓ Op de website van Stichting FSO, KNV en de vakbonden staat een banner met een link naar de website.

Enmaals per jaar dan komt de werkgroep Veiligheid weer bij elkaar om de website te evalueren en nieuwe ideeën te beoordelen. Deze bijeenkomst wordt gepland in de periode november-maart en Stichting FSO nodigt de mensen uit.

4.5. Stichting FSO en verankeren

De komende twee jaar zijn van groot belang voor Stichting FSO en met name voor werkgevers en werknemers in de sector om te blijven bouwen aan een goede invulling van het werk op het gebied van arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden en opleiding. Het afgelopen jaar heeft Stichting FSO in drie pilots laten zien dat zij een goede rol kan spelen in het ontzorgen van werkgevers en werknemers op de thema's vitaliteit, employability en veiligheid. Dit heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de

bewustwording en activering van werknemers op deze thema's, de activering, ontzorging van werkgevers en laat ook zien dat er nog kansen liggen in de toekomst. Dat kan en moet in 2015 doorgezet worden.