



# Personeelskrapte in Zorgvervoer en Taxi

## Welke oplossingen zijn er?

De sector Zorgvervoer en Taxi worstelt al enkele jaren met een tekort aan personeel. In deze flyer een overzicht van de activiteiten en instrumenten die de sector en de bedrijven zelf inzetten om zoveel mogelijk medewerkers te behouden en om nieuwe medewerkers aan te trekken.

### 1. Werving

#### Landelijke vacaturesite Sociaal Fonds Mobiliteit (SFM)

Op de vacaturewebsite van SFM, [www.werkenindetaxibranche.nl](http://www.werkenindetaxibranche.nl) die sinds september 2021 actief is, vind je verschillende vacatures van taxibedrijven zoals chauffeur zorgvervoer, chauffeur leerlingenvervoer, straattaxichauffeur, huisartsenpostchauffeur en directiechauffeur. Maar ook voor ondersteunende functies bij bedrijven, zoals administrateur, centralist, P&O-er of monteur ben je hier op het juiste adres. Taxibedrijven kunnen gratis hun vacatures op de site zetten. Potentiële nieuwe chauffeurs kunnen online solliciteren door online hun motivatie door te geven en hun cv te uploaden. Om sollicitaties laagdrempelig te houden kunnen geïnteresseerden ervoor kiezen op de vacature te reageren door een WhatsApp bericht te sturen via de vacaturewebsite of te vragen of de werkgever belt.

#### Wervingsacties van SFM, Stuur met je hart!

Ter ondersteuning van de vacaturewebsite voert SFM al ruim 1,5 jaar een online wervingscampagne. Wanneer een persoon binnen de doelgroep van potentiële medewerker valt krijgt hij op websites google banner advertenties te zien en in de tijdlijnen van Facebook/Instagram een promofilm en banner met de mogelijkheid om door te klikken naar de vacaturewebsite. Daarnaast is er een koppeling met de vacaturebank Indeed en google for jobs. Het promofilmje is te zien via: [Deze link](#)

#### Beschikbaar stellen van wervingsmateriaal voor werkgevers

Voor werkgevers is er een toolbox met alle campagnematerialen die ze kunnen downloaden om hun eigen wervingscampagnes kracht bij te zetten. In de toolbox zitten films, afbeeldingen (bewegende banners) en het campagne logo. Periodiek kunnen werkgevers of P&O-ers een online training volgen waarin uitgelegd wordt hoe je vacatures opstelt zodat ze maximaal onder de aandacht gebracht worden bij potentiële kandidaten. En hoe je ze schrijft in eenvoudig te lezen taal.



## 2. Behoud en duurzame inzetbaarheid

### Goed werkgeverschap

Behoud van medewerkers begint bij goed werkgeverschap. SFM heeft drie trainingen die hier direct op inspelen:

- **Werken aan sterk werkgeverschap; coachend leidinggeven**

Bedrijven bestaan uit mensen, zij vormen het grootste kapitaal binnen het bedrijf. Voor leidinggevers heeft SFM een gratis 4-daagse training Werken aan sterk werkgeverschap; coachend leidinggeven.

- **Werken aan sterk mentorschap**

Mentoren of chauffeur coaches zijn belangrijk bij het inwerken van een nieuwe chauffeur, maar zij zijn ook het eerste aanspreekpunt voor chauffeurs met al meer ervaring. SFM organiseert voor deze groep gratis trainingen.

- **Ergonomisch plannen**

SFM heeft voor medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de werktijden van medewerkers gratis trainingen en coaching on-the-job. Onregelmatige en lange werktijden verhogen immers de kans op vermoeidheid en ongelukken. Planners wordt geleerd niet alleen aan de inzetbaarheid van voertuigen te denken maar ook aan de individuele behoeften van chauffeurs en het bioritme van de mens.

### Interventies voor medewerkers t.b.v. hun duurzame inzetbaarheid

Onder de noemer 'Sterk aan het stuur' heeft SFM samen met de touringcarbranche een programma om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen het zorgvervoer en de taxibranche te bevorderen. Het programma biedt werknemers en werkgevers een breed scala aan gratis activiteiten ter bevordering van hun gezondheid, veiligheid en vitaliteit. Activiteiten waar alle medewerkers gratis aan kunnen deelnemen zijn:

- Inzetbaarheidsscan
- Overgewicht & leefstijlcoaching
- Loopbaancoaching & Ontwikkelgesprek
- Cursus Stoppen met roken
- Workshop fit op de rit
- Health check
- Voedingsadvies
- Werkplekscan/zitinstructie
- Stressmanagement
- Budgetcoaching
- Night fit workshop: 'Work hard, sleep hard'

- Diverse webinars: bijvoorbeeld over mantelzorg (hoe combineer ik werk en privé), signaleren van laaggeletterdheid, overgang, preventie alcohol-, drugs- en medicijngebruik



### Opleiden

Opleiden 'loont'. Het geven en aanbieden van opleidingen leidt tot hogere vitaliteit, werkvermogen en employability. Medewerkers die opleidingen volgen stromen minder vaak uit, zij verzuimen minder en zijn meer betrokken.

### Gratis e-learning

SFM biedt gratis online trainingen aan voor chauffeurs die te maken hebben met de inhoudelijke aspecten, gezondheidsaspecten of handvatten om om te gaan met verschillende doelgroepen binnen het zorgvervoer en taxivervoer. Deze bestaan uit filmpjes van praktijksituaties, gesproken uitleg en een toets.

**Onlinetrainingen** zijn er op gebied van:

- Zittend ziekenvervoer
- Leerlingenvervoer
- Lastige situaties in de taxi
- Agressie in de taxi
- Dementie in de taxi
- Gezond werken in de taxi
- Rolstoel ABC
- Code Veilig Vervoer rolstoelinzittenden

### Train-de trainers

In het zorgvervoer en de taxibranche heeft iedere medewerker in een tijdsbestek van 5 dienstjaren recht op 5 opleidingsdagen (in de Cao zorgvervoer en taxi zo afgesproken). Om trainers, taxileraren, handvatten te geven voor een goede klassikale training stelt SFM **Train-de-trainers** ter beschikking. Om de kennis en didactische vaardigheden van taxileraren op peil te houden organiseert SFM jaarlijks een taxilerarendag.



## Arbo en veiligheid

Aandacht voor arbeidsomstandigheden en veiligheid op het werk is belangrijk om mensen in staat te stellen gezond, veilig en in een sociaal veilige omgeving te kunnen werken.

### Branche RI&E

SFM heeft een digitale branche RI&E (=Risico-Inventarisatie en -Evaluatie) die gratis is voor alle bedrijven. Door risico's te inventariseren, krijgt de werkgever inzicht in de situatie binnen het bedrijf en worden verbeteringen aangebracht. Hierdoor daalt het ziekteverzuim, aantal ongevallen en onveilig (aanvoelende) situaties. SFM geeft een gratis cursus waarin mogelijke oplossingen voor risico's (die o.a. beschreven staan in de **arbocatalogus**) besproken worden en geholpen wordt het digitale instrument goed in te vullen.

### Betrekken medewerkers bij arbobeleid en uitvoering van de RI&E

SFM vindt het heel belangrijk dat bedrijven medewerkers betrekken bij arbobeleid en het opstellen van de RI&E. Vooral wat betreft psychosociale arbeidsbelasting (PSA). PSA is werkstress die ontstaat als werkomstandigheden, zoals de psychische druk en de omgang met anderen, niet goed zijn. Hoe een werknemer zich voelt op de werkvloer, heeft niet alleen invloed op zijn functioneren, maar ook op zijn gezondheid. PSA heeft grote invloed op de inzetbaarheid van medewerkers en is soms moeilijk te bespreken op de werkvloer. SFM biedt ondersteuning via verschillende instrumenten, denk aan de verschillende webinars, en stressmanagement cursussen en coachingstrajecten. Voor het signaleren van arbeidsrisico's heeft SFM een **handleiding** opgesteld.

## 3. Samenwerken met andere partijen

### UWV

Ieder half jaar hebben KNV Zorgvervoer en Taxi en SFM overleg met de landelijk adviseur van UWV personenvervoer. De landelijk adviseur werkbedrijf van UWV voor onze sector deelt alle beroepsinformatie (regelingen, welke competenties belangrijk zijn en welke (na) scholingsmogelijkheden er zijn) die we hebben met de werkgeversloketten en adviseurs bij werk.nl in heel Nederland. Daarnaast stelt UWV opleidingsvouchers beschikbaar (als er sprake is van baangarantie) als een toekomstig chauffeur nog een taxipas/-kaart moet halen alvorens als taxichauffeur aan de slag te mogen gaan.

### Gezamenlijke O&O fondsen – Convenant Werkperspectief

Om in de toekomst minder afhankelijk te zijn van de grillen van de arbeidsmarkt en eerder te kunnen inspelen op krimp en groei op de arbeidsmarkt heeft SFM zich aangesloten bij het Convenant Werkperspectief. Binnen het convenant zijn ruim 30 O&O-fondsen verenigd. Doel van het convenant is *“een bijdrage leveren die laagdrempelige transitie van werk naar werk tussen sectoren stimuleert met een oplossing die zoveel mogelijk aansluit op lopende initiatieven”* die kunnen worden uitgevoerd op landelijk, regionaal en bedrijfsniveau.

Huidige instrumenten van O&O-fondsen uit het convenant worden voor intermediairs die mensen begeleiden naar werk inzichtelijk gemaakt via **[www.platformnaarwerk.nl](http://www.platformnaarwerk.nl)**

***Een bijdrage leveren die laagdrempelige transitie van werk naar werk tussen sectoren stimuleert met een oplossing die zoveel mogelijk aansluit op lopende initiatieven.***

## 4. Wat doen bedrijven zelf?

### Werving

Verder ondernemen bedrijven zelf natuurlijk ook van alles:

- De afgelopen paar jaar heel veel extra inzet en kosten t.b.v. de werving van nieuw personeel dan voorheen;
- Zoeken in de regio contact met UWV en de arbeidsmarktregio en gemeenten en nemen deel aan hun regionaal georganiseerde wervingsdagen;
- Werven (meer) via social media Facebook en LinkedIn;
- Organiseren wervingscampagnes, wervings- en opendagen en geven bonussen.

### Opleiden

Ook op het vlak van opleiden, bieden werkgevers personeel het een en ander (extra) aan, denk aan:

- De kosten betalen voor het behalen van een taxipas als sollicitanten deze nog niet bezitten;
- Een inwerktraject met coaching door een mentor of inwerkchauffeur. Afgelopen anderhalf jaar hebben 110 mentoren/inwerkchauffeurs de training Werken aan Sterk mentorschap van SFM gevolgd.

