

# Jaarverslag 2021



Stichting Opleidings-  
en Ontwikkelingsfonds  
Beroepsgoederenvervoer

## VOORWOORD

Beste lezer,

Het is mij een genoegen om u namens het bestuur van SOOB het jaarverslag over 2021 aan te bieden. We kijken terug op wederom een bijzonder jaar.

Ook dit jaar had het coronavirus ons in de greep. Fysieke events, waaronder de zij-instroomavonden, waren niet mogelijk. Er is zoveel mogelijk gezocht naar digitale alternatieven om de activiteiten toch door te kunnen laten gaan. De vorig jaar getroffen voorzieningen op het gebied van subsidievoorwaarden die betrekking hadden op fysieke bijeenkomsten zijn gecontinueerd. Ook met andere subsidievoorwaarden is coulant omgegaan als dit door de pandemie noodzakelijk bleek. Voor de leerbedrijven en hun leerlingen is soepel omgegaan met de gewerkte uren als dat nodig was.

Het visierapport Slimmer Werk(en) kwam begin 2020 beschikbaar. Volgens planning zou in 2021 een verdere invulling aan de actielijnen worden gegeven. Er heeft één fysieke sessie plaatsgevonden. Door de coronamaatregelen, die het fysiek bijeen komen vervolgens niet mogelijk maakten, zijn er schriftelijk en via digitale bijeenkomsten stappen gezet om in 2022 tot een volledig (meerjaren)plan te komen. Reeds lopende actielijnen zijn gecontinueerd.

Eind 2021 zijn de nodige voorbereidingen getroffen in het kader van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU). Het actieplan Duurzame Inzetbaarheid zal van groot belang zijn voor de sector in zijn algemeenheid maar eveneens in aanvulling op de door sociale partners overeengekomen zwaarwerkregeling.

Hoe het komende jaar zal verlopen is onzeker. Bij het schrijven van dit voorwoord is Oekraïne in oorlog. Wat de specifieke effecten voor de sector zullen zijn en welke oplossingen SOOB hiervoor kan bieden, is nu nog moeilijk in te schatten. Voor ons is het zeker dat we allemaal in meer of mindere mate te maken zullen krijgen met de oplopende inflatie en de energiecrisis.

Behoud, instroom en duurzame inzetbaarheid van vakbekwaam personeel blijft een belangrijke doelstelling die door SOOB ondersteund wordt. Hoe we dit het afgelopen jaar hebben gedaan vindt u terug in het bestuursverslag.

Namens het bestuur wens ik u veel leesplezier!

*Pieter Kievit,*

*Voorzitter SOOB*

## Inhoud

	<b>Bestuursverslag</b>	<b>6</b>
1.	<b>Statutaire gegevens</b>	<b>6</b>
2.	<b>Algemeen</b>	<b>8</b>
	2.1 Doel	8
	2.2 SOOB-cao	9
	2.3 Statuten en reglement	9
3.	<b>Organisatie en Activiteiten 2021</b>	<b>11</b>
	3.1 Bestuur en commissies	11
	3.2 Jaarverslag 2020	11
	3.3 Begrotingen 2021 en 2022	11
	3.4 Uitvoering	11
	3.5 Arbeidsmarktinformatie	11
	3.6 SOOB-activiteiten door het Sectorinstituut Transport en Logistiek	12
	3.7 Naleving arbeidsvoorwaarden	20
	3.8 Risicoparagraaf	20
	3.9 Controle SOOB	21
4.	<b>Ontwikkelingen</b>	<b>22</b>
	4.1 Duurzame Inzetbaarheid (ESF REACT en MDIEU)	22
	4.2 Stichting RVU	22
	4.3 Onderzoek Visierapport 2025	22
	4.4 Governance	22
	4.5 Coronavirus	22
	4.6 Oekraïne-Rusland	22
5.	<b>Financiële gegevens</b>	<b>23</b>
	5.1 SOOB-bijdrage gelijk gebleven	23
	5.2 Vermogenspositie	23
	5.3 Faillissementsaanvragen en schuldsanering	23
	5.4 Bijdragen en opbrengsten	23
	5.5 Verantwoording subsidiegelden	23
6.	<b>Tot slot</b>	<b>25</b>
7.	<b>Jaarrekening</b>	<b>27</b>
	7.1 Balans (na resultaatverdeling)	28
	7.2 Staat van baten en lasten	29
	7.3 Kasstroomoverzicht	30
	7.4 Waarderingsgrondslagen en resultaatbepaling	31
	7.5 Toelichting op de balans per 31 december 2021	34
	7.6 Niet in de balans opgenomen regelingen	37
	7.7 Toelichting op de staat van baten en lasten over het boekjaar 2021	38
	7.8 Verstrekte subsidies naar doelstelling	41
	<b>Overige gegevens</b>	<b>43</b>

# 1 Statutaire gegevens

Het bestuur van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (hierna 'SOOB') is paritair samengesteld met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. Het bestuur bestaat uit:

## ALGEMEEN BESTUUR

### Werkgeversleden

P.W. Kievit, voorzitter  
E. van Aggele  
vacature  
F.W.M. Visser  
L.G.A.M. Verhagen, penningmeester

### Werknemersleden

J.W. Dijkhuizen, plv. voorzitter  
F. Veltink, secretaris  
vacature  
L.R. Slagter, plv. secretaris en plv. penningmeester  
R.M.P. Jongen

### Aangewezen door

Transport en Logistiek Nederland  
Transport en Logistiek Nederland  
Transport en Logistiek Nederland  
Transport en Logistiek Nederland  
Vereniging Verticaal Transport

### Aangewezen door

FNV Transport en Logistiek  
FNV Transport en Logistiek  
FNV Transport en Logistiek  
CNV Vakmensen  
CNV Vakmensen

- De heer Kievit vervult per 1 januari 2022, vanwege het jaarlijks wisselend voorzitterschap, de rol van voorzitter.
- Mevrouw Hidding heeft per 26 april 2021 het bestuur namens FNV Transport en Logistiek verlaten en is per die datum opgevolgd door de heer Veltink.
- De heer Orië heeft per 1 februari 2021 het bestuur namens CNV Vakmensen verlaten en is per 16 november 2021 opgevolgd door de heer Jongen.
- De heer Van Rijssel heeft per 31 augustus 2021 het bestuur namens CNV Vakmensen verlaten en is per die datum opgevolgd door mevrouw Slagter.
- De heer De Mooij heeft per 22 maart 2022 het bestuur namens Transport en Logistiek Nederland verlaten en opvolging is nog niet ingevuld door TLN.
- De heer Boks heeft per 19 april 2022 het bestuur namens FNV Transport en Logistiek verlaten en opvolging is nog niet ingevuld door FNV.

## SUBSIDIECOMMISSIE

### Werkgeverslid

P.W. Kievit

### Plaatsvervanger

vacature

### Werknemerslid

J.W. Dijkhuizen

### Plaatsvervanger

F. Veltink

## OVERLEGRAAD

### In de Overlegraad nemen de volgende partijen deel:

Transport en Logistiek Nederland  
FNV Transport en Logistiek

Vereniging Verticaal Transport  
CNV Vakmensen

## Vestigingsplaats

SOOB is statutair gevestigd te Amsterdam. KvK-nummer 41149245.

## Website

Op [www.soorb-wegvervoer.nl](http://www.soorb-wegvervoer.nl) staan, naast veel algemene (achtergrond)informatie, ook de SOOB-cao, de reglementen en statuten, de brochures en formulieren en het jaarverslag. Via de website zijn het werkgeversportaal en het SOOB SubsidiePunt te vinden.

## Onafhankelijke accountant

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

## SOOB Bestuursbureau

Het bestuur wordt bij haar werkzaamheden ondersteund door het Bestuursbureau van SOOB, dat bij TKP Pensioen is ondergebracht.  
Mw. J. Haan  
Bezoekadres: Europaweg 27, 9723 AS Groningen  
Postadres: Postbus 586, 9700 AN Groningen

## Uitvoeringsorganisaties

De uitvoering van de administratie en de subsidieverstrekking zijn onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur ondergebracht bij respectievelijk TKP Pensioen BV en Sectorinstituut Transport en Logistiek.

## Administrateur

TKP Pensioen B.V.  
Bezoekadres: Europaweg 27, 9723 AS Groningen  
Postadres: Postbus 586, 9700 AN Groningen

## Subsidieverstrekking

Sectorinstituut Transport en Logistiek  
Bezoekadres: Kampenringweg 43, 2803 PE Gouda  
Postadres: Postbus 308, 2800 AH Gouda

## Adressen werkgevers- en werknemersorganisaties

### TLN

Bezoekadres: Boris Pasternaklaan 22,  
2719 DA Zoetermeer  
Postadres: Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer

### VVT

Bezoek- en postadres: Blokdrukweg 8,  
4104 BD Culemborg

### FNV Transport en Logistiek

Bezoekadres: Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht  
Postadres: Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

### CNV Vakmensen

Bezoekadres: Tiberdreef 4, 3561 GG Utrecht  
Postadres: Postbus 2525, 3500 GM Utrecht

### De Unie

Bezoekadres: Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg  
Postadres: Postbus 400, 4100 AK Culemborg



## 2 Algemeen

### 2.1 DOEL

SOOB zet zich in voor iedereen in de sector Transport en Logistiek. De bijdragen van werkgevers en werknemers worden benut voor het financieren van diverse projecten op het gebied van onder andere scholing, gezond werken en arbeidsvoorwaarden. Hierbij staat het collectieve belang voorop. De doelstellingen van SOOB vanuit de SOOB-cao zijn:

- Zorgen voor kwalitatieve instroom van nieuwe medewerkers;
- streven naar een gezonde arbeidsmarkt;
- stimuleren van gezond en veilig werken;
- zorgdragen voor naleving van arbeidsvoorwaarden en
- correcte functiewaardering.

#### Voor wie geldt de SOOB-cao?

De SOOB-cao is van toepassing op:

- Alle werkgevers en werknemers van in Nederland gevestigde ondernemingen die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet wegvervoer goederen (hierna Wwg), zoals deze laatstelijk is gepubliceerd op 14 september 2017 (staatsblad 37326), verrichten, en/of
- Ondernemingen die tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer verrichten anders dan van personen, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.
- Werkgevers en werknemers in het kraanverhuurbedrijf, waaronder wordt verstaan alle in Nederland werkzame ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het verhuren van mobiele kranen.

#### Voor wie geldt de SOOB-cao niet?

De SOOB-cao is niet van toepassing op:

- Ondernemingen die een eigen cao dienen toe te passen, ofwel
  - een eigen bedrijfstak-cao dienen toe te passen, ofwel
  - over een eigen vastgelegd arbeidsvoorwaardenpakket beschikken.

Daarbij worden de volgende voorwaarden gesteld:

- het niveau van voorvermelde regelingen dient ten minste gelijkwaardig te zijn aan het niveau van de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de Verhuur van Mobiele Kranen en;
- de hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen.

- Ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit van de onderneming een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen, wanneer in de regel niet meer dan 20% van de omzet met voornoemde activiteiten wordt gerealiseerd. Maatgevend daarbij is de juridische eenheid waarvoor een vergunning beroepsgoederenvervoer is aangevraagd of toegekend, danwel waarbinnen de verhuur van mobiele kranen plaatsvindt.
- Ondernemingen, die in hoofdzaak gemeten naar de loonsom van het bedrijf bouwwerkzaamheden uitvoeren en tevens mobiele kranen exploiteren.

#### Bestedingsdoelen van premie SOOB

De gelden die voor SOOB worden geheven, worden besteed aan:

- De kosten voor:
  1. voorlichting en promotie over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, relevante sociale zekerheid en arbeidsmarktontwikkelingen;
  2. voorlichting, vorming, scholing en opleiding, onderwijs en ontwikkeling over wet- en regelgeving en relevante ontwikkelingen op het gebied van:
    - arbeidsvoorwaarden;
    - arbeidsverhoudingen;
    - sociale zekerheid;
    - aan arbeid gerelateerde bedrijfsvoering en functieontwikkeling, en
    - employability.
  3. onderzoek en publicaties op het gebied van arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden;
  4. het vergroten van de participatie op de arbeidsmarkt en het beter laten functioneren van de arbeidsmarkt van de sector;
  5. behandelen door sociale partners van dispensatieverzoeken en/of vragen over de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de bedrijfstak vigeren;
  6. bevorderen van de naleving van de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de bedrijfstak vigeren.
- Activiteiten van het Sectorinstituut Transport en Logistiek bestaande uit:
  1. voorlichting geven over het functiewaarderingssysteem en de toepassing ervan;
  2. ontwikkelen en beheren van referentiefuncties;
  3. uitvoeren van bedrijfsbezoeken, functie-onderzoeken, functiebeschrijvingen en graderingen.

- Activiteiten op het gebied van bedrijfsgezondheidszorg in de bedrijfstak door het Sectorinstituut Transport en Logistiek of andere stichtingen die op dit gebied werkzaam zijn:

1. bevorderen van een goed arbo- en verzuimbeleid, risico-inventarisatie, arbo-check kleinere bedrijven, werkplekonderzoek, re-integratie, rugprojecten, traumabegeleiding, overleg met ondernemingsraden, keuringen, sociaal maatschappelijk teamoverleg en spreekuren;
2. onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten, waarbij de resultaten worden gepubliceerd;
3. voorlichting over preventieve arbozorg en verzuimbeleid.

- Activiteiten op het gebied van opleiding en ontwikkeling door het Sectorinstituut Transport en Logistiek of andere stichtingen die op dit terrein werkzaam zijn:

1. bevorderen en/of verzorgen van vakopleidingen van bestaand en nieuw personeel in de bedrijfstak;
2. bevorderen van de verhoging van vakbekwaamheid van bestaand en nieuw personeel in de bedrijfstak;
3. bevorderen van het behalen van de benodigde rijbewijzen door leerlingen in het beroepsgoederenvervoer door kredieten te geven;
4. bemiddelen bij het verwerven van leerarbeidsplaatsen en stageplaatsen in de beroepsbegeleidende leerweg voor opleidingen voor vol- en deeltijd middelbaar onderwijs;
5. oprichten en in stand houden van één of meer studiecentra voor de bedrijfstak;
6. bevorderen en in stand houden van praktijkopleidingen;
7. (laten) afnemen van examens en het uitreiken van vakdiploma's, getuigschriften en certificaten;
8. onderzoeken en publicaties op het terrein van de arbeidsmarkt van de sector.

- De werkzaamheden die nodig zijn voor het doen naleven van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden binnen de bedrijfstak:

1. toezien op de naleving van de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de bedrijfstak vigeren;
2. tegengaan van handelen in strijd met de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de bedrijfstak vigeren;
3. opstellen van gedragsregels.

- Door de werkgevers die onder de SOOB-cao vallen, met goedkeuring van het bestuur, voor te dragen

onvoorziene, of specifiek afgebakende projecten die voortvloeien uit nieuwe wet- en regelgeving en ontwikkelingen op het gebied van:

- arbeidsvoorwaarden;
- arbeidsverhoudingen;
- sociale zekerheid;
- aan arbeid gerelateerde bedrijfsvoering en functieontwikkeling; en
- employability.
- verzorgen van arbeidsmarkttoeleidingsprojecten voor de sector gericht op (langdurig) werklozen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten, jongeren, minderheden en branchewisselaars.

### 2.2 SOOB-CAO

De SOOB-cao is op 14 september 2017 door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid algemeen verbindend verklaard en heeft een looptijd tot 1 juli 2022. Eind 2021 zijn cao-onderhandelingen gestart die hebben geleid tot voortzetting van de SOOB-cao vanaf 1 juli 2022 tot 30 juni 2027. Door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is de cao algemeen verbindend verklaard op 18 mei 2022.

### 2.3 STATUTEN EN REGLEMENT

De statuten van SOOB zijn in 2021 niet gewijzigd. Begin 2022 is wel een aantal aanpassingen gedaan. Naast enkele tekstuele verbeteringen hebben de wijzigingen betrekking op:

- Toevoeging van artikel 5 lid 5 inzake het besturen van de stichting door de overblijvende bestuursleden bij verhindering of ontbreken van minder dan vijf bestuursleden.
- Aanpassing van artikel 6 lid 3 waarin is toegevoegd dat het bestuur is belast met het beheer van het vermogen van de stichting.
- Toevoeging van artikel 8 lid 6 waarin is opgenomen dat besluitvorming buiten de vergadering kan plaatsvinden mits dit schriftelijk of door middel van de elektronische weg toegezonden leesbare of reproduceerbare berichten geschiedt en alle stemgerechtigde bestuursleden zich ten gunste van het desbetreffende voorstel uitspreken. De bescheiden waaruit het nemen van een zodanig besluit blijkt, worden bij het notulenregister bewaard.

- Toevoeging van artikel 8 lid 7 waarin staat dat bij de vervulling van hun taak de bestuursleden zich richten naar het belang van de stichting en de met haar verbonden organisatie. Een bestuurslid neemt niet deel aan de beraadslaging en besluitvorming indien hij daarbij een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat tegenstrijdig is met het belang bedoeld in de vorige zin. Wanneer hierdoor geen bestuursbesluit kan worden genomen, wordt het besluit toch genomen door het bestuur onder schriftelijke vastlegging van de overwegingen die aan het besluit ten grondslag liggen.

- Aanpassing van artikel 10 lid 1 waarin is toegevoegd dat de opgestelde balans, rekening van baten en lasten en verslag over de financiële toestand van de Stichting een getrouw beeld geven van de grootte en de samenstelling van het vermogen van het fonds en de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar.
- Daar waar nieuwe leden aan artikelen zijn toegevoegd is de vernumming aangepast.

Het reglement van SOOB is in 2021 niet gewijzigd.

De subsidiereglementen worden jaarlijks geüpdatet en vastgesteld evenals het opleidingsoverzicht en bijbehorende subsidiebijdragen vanuit SOOB.

## 3. Organisatie en Activiteiten 2021

### 3.1 BESTUUR EN COMMISSIES

SOOB heeft een Algemeen Bestuur en een Subsidiecommissie. Ook faciliteert SOOB de Overlegraad waarin, naast een vertegenwoordiging uit het SOOB-bestuur, sociale partners zitting hebben. In 2021 hebben zes reguliere en één extra bestuursvergaderingen c.q. heisessie plaatsgevonden. Deze heisessie stond in het teken van de verdere uitwerking van de actielijnen die voort zijn gekomen vanuit het visieonderzoek.

De Subsidiecommissie heeft vijf keer vergaderd. Deze commissie heeft een mandaat om verzoeken en bezwaren van werkgevers over subsidies voor opleidingen van werknemers af te handelen. Ook adviseert zij het bestuur over het beleid met betrekking tot scholingssubsidies.

De Overlegraad heeft acht keer vergaderd. Zij houdt zich bezig met de uitvoering van arbeidsmarktbeleid en adviseert het bestuur over allerlei zaken op dit gebied.

Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste onderwerpen die door het bestuur in 2021 besproken zijn.

### 3.2 JAARVERSLAG 2020

Op 7 juni 2021 heeft het bestuur het jaarverslag 2020 vastgesteld. Bij het verslag is een goedkeurende verklaring door de onafhankelijke accountant afgegeven. Dit jaarverslag kan worden gedownload via de website: [www.sooob-wegvervoer.nl](http://www.sooob-wegvervoer.nl).

### 3.3 BEGROTINGEN 2021 EN 2022

Het bestuur heeft de begroting voor 2021 vastgesteld in de bestuursvergadering van 9 december 2020. De begroting voor 2022 is vastgesteld in de bestuursvergadering van 9 december 2021.

Deze vaststelling is zorgvuldig tot stand gekomen, op basis van de verwachte premie-inkomsten, de ingediende (jaar)plannen en de reguliere kosten. Hierbij is rekening gehouden met de (vaste) procentuele verdeling over de bestedingsdoelen (zie artikel 4 van het reglement). Net als in voorgaande jaren zijn de subsidieontvangende partijen schriftelijk geïnformeerd over de hoogte van de subsidietoekenning.

### 3.4 UITVOERING

In de SOOB-administratie zijn diverse zaken opgenomen om de uitvoering, zonder externe gegevens, te laten plaatsvinden. Hierdoor zijn ook onderwerpen als representativiteit snel en accuraat vast te stellen waardoor het algemeen verbindend verklaren van een nieuwe cao op dit vlak geen vertraging oploopt. Daarnaast is het aantal werknemers vanuit de eigen SOOB-administratie beschikbaar.

Naast een uitbestedingsovereenkomst stelt SOOB jaarlijks een Service Level Agreement (SLA) vast met de administrateur TKP Pensioen. Deze SLA wordt jaarlijks geëvalueerd. Aan de hand van de afspraken in de SLA rapporteert de administrateur per kwartaal over de naleving van de SLA-afspraken.

Het SOOB-bestuur laat zich ondersteunen door het door haar aangestelde Bestuursbureau. In 2018 is de overeenkomst met het Bestuursbureau, conform de looptijd van de cao, verlengd tot juli 2022.

### 3.5 ARBEIDSMARKTINFORMATIE

SOOB laat voortdurend de arbeidsmarkt verkennen, onderzoeken en monitoren. Het doel is om de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt op het gebied van vraag en aanbod in kaart te brengen. De resultaten van dit onderzoek worden per kwartaal gepubliceerd in de vorm van de arbeidsmarktmonitor. Voor het bestuur zijn de laatste inzichten van de arbeidsmarkt van essentieel belang voor de bepaling van het beleid en de beoordeling van uitgevoerde activiteiten. In maart 2022 kwam de uitgebreide 'Arbeidsmarktrapportage beroepsgoederenvervoer en logistiek 2021, instroom en inzetbaarheid' beschikbaar.

In de jaarlijkse 'Arbeidsmarktrapportage' worden arbeidsmarktontwikkelingen in de sector beschreven op basis van diverse recente bronnen, afkomstig van eigen onderzoek en van derden. Met deze onderzoeken worden de belangrijkste ontwikkelingen in de sector transport en logistiek geanalyseerd. Het vormt de basis voor het in te zetten beleid op de diverse thema's.

Zoals in het jaarverslag van 2020 reeds is toegelicht, heeft de uitbraak van het coronavirus ertoe geleid

dat vanuit verschillende invalshoeken de mogelijke consequenties voor de arbeidsmarkt Transport en Logistiek worden geanalyseerd. De zogenoemde arbeidsmarkt-analyse is ontleend aan enkele scenario's van het Centraal Planbureau (CPB). Deze scenario's hanteerden verschillende uitgangspunten voor de duur van de contactbeperkingen en de diepte van de economische doorwerking.

De arbeidsmarktanalyse bevat de analyse van de sector Transport en Logistiek met betrekking tot de toenmalige en toekomstige arbeidsmarktsituatie ten tijde van corona. Deze analyse heeft gefungeerd als basis voor beleid en maatregelen om de crisis het hoofd te kunnen bieden: het Arbeidsmarktplan of het corona-ondersteuningsplan (Overbruggingsplan).

### 3.6 SOOB-ACTIVITEITEN DOOR HET SECTOR-INSTITUUT TRANSPORT EN LOGISTIEK

#### 3.6.1 SOOB - Sectorinstituut

In opdracht van SOOB verricht het Sectorinstituut Transport en Logistiek activiteiten vooral op het gebied van in- en doorstroom van personeel en duurzame inzetbaarheid. Ook verzorgt het Sectorinstituut Transport en Logistiek de subsidies voor opleidingen. De Raad van Toezicht van het Sectorinstituut Transport en Logistiek is paritair ingevuld met vier leden die benoemd zijn uit het SOOB-bestuur.

#### 3.6.2 Instroom

##### 3.6.2.1 Instroom van leerlingen via BBL-trajecten

Met het oog op de toenemende behoefte aan (jonge) instroom is het van vitaal belang dat jongeren enthousiast worden gemaakt voor een baan in de sector. SOOB stimuleert de instroom van leerlingen door financieel bij te dragen aan voorlichtingsactiviteiten, detachering van BBL-leerlingen in bedrijven uit de sector en scholingssubsidies voor de (rij)opleidingen van BBL-leerlingen.

Bedrijven met BBL-leerlingen worden gefaciliteerd bij het aanvragen van subsidies in het kader van de Subsidieregeling Praktijkleren. In 2021 is er voor een recordaantal van 491 bedrijven een subsidieaanvraag ingediend, waarmee na het recordjaar 2019 ook het recordjaar 2020 weer wordt overtroffen. In totaal is aan

deze bedrijven € 3,32 miljoen subsidie verleend vanuit de Rijksoverheid.

Ook in 2021 is het onderzoek van nieuwe trajecten en nieuwe doelgroepen voor de BBL-detacheerformule voortgezet. Een belangrijke doelstelling is het behoud en extra instroom van student-werknemers voor de sector. De coronamaatregelen hebben ook in het verslagjaar nog impact gehad op de wervingsinspanningen. Er zijn nauwelijks live events geweest waar leerlingen in contact konden komen met scholen. Gevolg is geweest dat studenten hun keuze uitstelden. Dat blijkt ook uit het feit dat het bezoek aan de website met 56% is gestegen zonder dat daar meer inschrijvingen uit zijn voortgekomen. De activatiecampagne is om die reden geïntensiveerd en heeft langer doorgelopen dan in voorgaande jaren. Ook waren extra marktbeperkingsinspanningen nodig om eenzelfde resultaat te behalen.

In 2021 zijn er 926 nieuwe studenten bij een bedrijf geplaatst.

##### 3.6.2.2 Instroom via doorstroom en zijinstroom

Voor het oplossen van het toekomstig chauffeurstekort, is een toename van vakbekwame medewerkers in de sector ook voor de komende jaren belangrijk.

In 2021 zijn 1.838 (695 zijinstroom, 1.130 doorstroom en 13 kraanmachinisten in opleiding) personen geplaatst. De verhoging van het subsidiepercentage in 2018 van 35% naar 65% is na 2019 en 2020 ook in 2021 gehandhaafd. SOOB vindt het belangrijk om werknemers voor de sector te behouden en waar mogelijk bij te staan in loopbaanontwikkeling.

##### Vakbekwame bemiddeling (Mobiliteitscentrum transport)

Kern binnen het Mobiliteitscentrum STL vormt een internet-applicatie waarmee vacatures en kandidaten worden geregistreerd. Medewerkers van het Mobiliteitscentrum verzorgen met telefonische ondersteuning de matching tussen vacatures en kandidaten. In totaal zijn 231 plaatsingen gerealiseerd. Dit op basis van 1.721 unieke vacatures en ca. 5.000 directe- of indirecte sollicitaties.

De vraagkant in de markt (het aantal vacatures) is enorm gegroeid, het aanbod (het aantal kandidaten) is echter beperkt met als gevolg dat de concurrentie tussen



bedrijven onderling erg groot is. Het contact met werknemers in de sector gaat verder dan alleen het voorstellen van kandidaten bij bedrijven. Het bestaat veelal uit sollicitatieadvies, hulp bij opstellen van een cv/motivatie, delen van netwerk werkgevers, etc.

Het Mobiliteitscentrum is niet alleen actief voor chauffeurs. Ook voor kraanmachinisten, personeel in de verhuis(deel)sector, planners en voor het logistiek middenkader is de dienstverlening aangeboden.

Daarnaast heeft het Mobiliteitscentrum mogelijkheden voor werknemers die in dienst zijn van een bedrijf dat in een faillissement terecht komt. Dit kan door bemiddeling voor een andere baan en/of door de werknemers zelf in dienst te nemen. Evenals voorgaande jaren (2018, 2019 en 2020) heeft het Mobiliteitscentrum in 2021 geen medewerkers in faillissement-situaties bijgestaan, aangezien er geen bedrijven zijn geweest die hiervoor in aanmerking kwamen.

##### Voortzetting activiteiten vanuit Sectorplan 2016-2017

In 2020 is, net als in 2019, gemonitord of de ingestroomde chauffeurs ook na afloop van de baangarantie in de sector werkzaam bleven. Peilmoment was 1 januari 2020, voor het verstrijken van de baangarantie voor de zij-instromers

van 2016-2017 (doelgroep Sectorplan). Na het verstrijken van de baangarantie was 75% werkzaam in transport en logistiek.

In het najaar 2021 zijn de gegevens beschikbaar gekomen voor de groep die gestart is in 2018. Peildatum voor het verstrijken van de baangarantie voor de zij-instromers van 2018-2019 is 1 januari 2021. Na het verstrijken van de baangarantie was 78% werkzaam in transport en logistiek, waarvan 68% via SOOB. SOOB gaat de arbeidsmarktpositie (na baangarantie) van zij-instromers jaarlijks monitoren.

#### 3.6.3 Inzetbaarheid

##### 3.6.3.1 Bijscholing

SOOB heeft ervoor gekozen om branchekwalificerende scholing te subsidiëren. Het gaat daarbij om branchespecifieke opleidingen die worden afgesloten met een onafhankelijk examen. Door het subsidiëren van deze vorm van scholing draagt SOOB bij aan de kwaliteit en professionalisering van de sector.

De sociale partners zetten daarnaast in op themagericht subsidiebeleid. Hiermee kunnen specifieke en voor de sector belangrijke ontwikkelingen worden gestimuleerd.

### 3.6.3.2 Duurzame inzetbaarheid

De branche heeft verschillende activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid uitgevoerd, zowel gericht op werknemers als werkgevers.

Om werknemers te stimuleren, te faciliteren en invulling te geven aan de eigen verantwoordelijkheid om zonder langdurige uitval de opschuivende pensioenleeftijd te halen, worden veel voorlichtingsactiviteiten georganiseerd. Dat vindt onder andere plaats met het bewustwordingsprogramma DRIVE.

Ook hebben werknemers de mogelijkheid om een 'Inzetbaarheidscheck' te doen. Met de Inzetbaarheidscheck wordt beoogd werknemers in de sector te helpen hun vitaliteit, gezondheid en werkplezier te behouden en/of te verbeteren. Na het invullen van een vragenlijst, krijgt de werknemer een rapport met een persoonlijk advies en handvatten om de inzetbaarheid te verhogen.

Werkgevers worden geholpen om een visie en strategie voor inzetbaarheid te ontwikkelen en van daaruit maatregelen te nemen. Verminderde inzetbaarheid en langdurige uitval kunnen grote (financiële) consequenties voor de werkgever hebben.

Sectoradviseurs van het Sectorinstituut informeren bedrijven over nut en noodzaak van investeren in duurzame inzetbaarheid en ondersteunen de werkgevers bij het uitwerken van een plan van aanpak om de inzetbaarheid van werknemers te borgen en/of te vergroten. Het traject naar verdere professionalisering is in het verslagjaar voortgezet.

In toenemende mate blijken de sectoradviseurs in staat de integraliteit in de klantbediening te realiseren. De adviseurs duurzame inzetbaarheid stuwen de duurzame inzetbaarheidstrajecten bij werkgevers voort en houden regie op interventies gericht op samen met werkgevers en werknemers te werken aan HR-oplossingen van vandaag en morgen.

### 3.6.3.3 Veilig en gezond werken

#### DRIVE

Als middel om het bewustzijn onder werknemers en werkgevers te verhogen over het belang van veilig en gezond werken wordt een introductieprogramma en workshops onder de naam DRIVE aangeboden.

Het bewustwordingsprogramma beoogt op een creatieve en laagdrempelige manier werknemers en leidinggevendenden voor het eerst te laten kennismaken met het belang van veilig en gezond werken. Er zijn workshops voor werknemers en leidinggevendenden aangeboden. In 2021 hebben in totaal 95 werknemers via 7 workshops en evenementen het programma van DRIVE gevolgd. Corona heeft wel een dempende werking gehad op de verdere uitrol van het programma.

#### Regie op veilig werken

Het project 'Regie op veilig werken' liep tot medio 2019. SOOB heeft na de evaluatie in 2019 in 2020 akkoord gegeven om de pilot 'Regie op veilig werken' om te zetten naar reguliere dienstverlening. Na een evaluatie in 2019 met een aantal deelnemende bedrijven heeft deze dienstverlening een definitieve vorm gekregen. Het traject bestaat uit twee onderdelen: een intakegesprek en coaching.

De zogenoemde veiligheidsladder is geïntroduceerd. Hiermee kan worden aangegeven waar bedrijven staan als het gaat om het werken aan veiligheid. Dit wordt getoetst aan criteria zoals compliance, standaarden, veiligheidscultuur en leiderschap.

Begin 2020 is de ambitie uitgesproken dat vijftig bedrijven gebruik zouden maken van deze dienstverlening. De uitbraak van het coronavirus heeft deze ambitie echter gedwarsboomd, ook in 2021. In 2022 wordt dit programma weer opgepakt als onderdeel van de zogenoemde MDIEU-activiteiten (zie paragraaf 3.6.7).

#### Synergy-project

Het Synergy-project is gericht op duurzame inzetbaarheid en de risicocultuur binnen een bedrijf en de wijze waarop werkgever en werknemers daar samen mee omgaan. In mei 2018 is het project van start gegaan. In 2019 is besloten om het Synergy-programma structureel op te nemen als reguliere dienstverlening. Daarnaast is besloten om niet langer subsidie te verstrekken voor deze dienstverlening, waarmee de kosten voor rekening van de werkgever komen.

Voor de doorontwikkeling van het programma wordt nu gezocht naar een andere samenwerkingspartner. Het belang van duurzame inzetbaarheid is groot. Het

programma van Synergy was één van de activiteiten die in dit domein worden uitgevoerd. Activiteiten rondom duurzame inzetbaarheid zijn de rode draad in het MDIEU-programma dat in 2022 wordt uitgerold.

#### Vitaal aan het werk

Het in 2018 ontwikkelde programma 'Vitaal aan het werk' is ondergebracht in Pitstop (zie paragraaf 3.6.5.5). Dit programma richt zich op de leefstijl, de mentale en fysieke conditie van de werknemer in de sector.

Eind 2021 zien we een blijvende toename van vragen over 'vitaal aan het werk'. Met name de vraag naar de zogenoemde werkkraftprogramma's en de vraag naar inzetbaarheidschecks neemt toe. Momenteel volgen meer dan 70 bedrijven een werkkraftprogramma. Dat programma heeft op ongeveer 1.000 medewerkers en er lopen aanvragen voor ruim 10.000 inzetbaarheidschecks. De vraag naar overige interventies blijft vooralsnog beperkt.

#### Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

De branche beschikt al geruime tijd over een branche RI&E. In 2021 zijn er 765 bedrijven aan de slag gegaan met hun RI&E; 482 bedrijven (evenals in 2020) hebben hun RI&E in deze periode afgerond.

In december 2018 is de nieuwe Arbocatalogus door de Inspectie goedgekeurd. In 2019 zijn stappen gezet om het beheer van de Arbocatalogus te professionaliseren en integraal onderdeel uit te laten maken van een complete aanpak op veilig werken. Vanwege corona konden geplande overleggen om verdere invulling te geven op deze aanpak niet doorgaan.

#### Veilig en gezond werken in het magazijn:

##### Magazijnmeesters

De eerste Magazijnmeestersdag is op 7 december 2019 uitgevoerd. De ervaringen en wensen van werknemers en werkgevers in de pilot zijn tevens gebruikt om de inhoud van de nog te ontwikkelen opleiding Veiligheidsbewustzijn te bepalen. Met instemming van de Commissie Veilig en gezond werken is het programma gedurende de coronacrisis stopgezet. Dit is nog steeds de actuele status. Als onderdeel van het MDIEU-programma wordt deze activiteit in de loop van 2022 weer opgestart.

### 3.6.4 Activiteiten met betrekking tot functiewaardering (FUWA)

SOOB bevordert dat functies conform de cao voor het Beroepsgoederenvervoer worden gewogen en ingedeeld. Bedrijven en werknemers kunnen advies en informatie inwinnen op het gebied van functiewaardering en beloningsvraagstukken.

Wanneer er een blijvend meningsverschil is tussen werknemer en werkgever over de indeling van een functie kan de werknemer overwegen om gebruik te maken van de beroepsprocedure bij de Beroepscommissie. Deze Beroepscommissie doet een bindende uitspraak.

In 2021 zijn door alle beperkingen met betrekking tot corona veel bedrijfsbezoeken uitgesteld of verplaatst naar de tweede helft van dat jaar. Dit heeft uiteindelijk toch nog geresulteerd in een viertal functieonderzoeken waarvan 1 beroepszaak. Daarnaast zijn er 8 bedrijfsbezoeken afgelegd. Veel bedrijven gaven in 2021 de voorkeur om geen buitenstaanders te ontvangen en de adviezen veelal telefonisch of per mail in te winnen. In de tweede helft van dat jaar is weer voorzichtig gestart met het geven van 3 workshops. Door corona en alle bijhorende beperkingen zijn de informatieve en adviesgerichte gesprekken via e-mail of telefonisch toegenomen. In 2021 zijn met ruim 320 werkgevers advies- en informatiegesprekken gevoerd, een kleine 300 advies- en informatiegesprekken met werknemers en 80 advies- en informatiegesprekken met derden, variërend van salarisadministratiekantoren, uitzendbureaus tot aan juristen.

### 3.6.5 Innovatie

#### 3.6.5.1 Aanpak laaggeletterdheid

Sinds medio 2018 is de sector aan de slag met het bewust maken van diverse doelgroepen over laaggeletterdheid. Bij deze aanpak wordt aangesloten bij bestaande initiatieven en is gekozen voor een bedrijfsgerichte aanpak in plaats van individuele benadering. De doelgroepen zijn: werkgevers, werknemers, rijsscholen en stakeholders. De uitgangspunten zijn als volgt geformuleerd: aansluiten bij bestaande initiatieven, keuze voor een bedrijfsgerichte aanpak in plaats van een individuele benadering en nauwe samenwerking met experts, zoals Stichting Lezen & Schrijven, Expertisepunt Basisvaardigheden, Oefenen.nl en Bureau Taal.



Bovenstaande aanpak wordt ingevuld door structurele communicatie richting werkgevers en werknemers, de inzet van taalambassadeurs, toegankelijk maken van informatie via de website, het organiseren van bijeenkomsten of geven van presentaties bij door andere partijen georganiseerde bijeenkomsten. Meer in algemene zin wordt voor de sector de gids- en informatierol vervuld.

In 2021 is er voor de werkgevers een HR-sessie georganiseerd, voor de rijkschoolhouders een drietal online workshops en negen workshops voor de adviseurs van het Sectorinstituut, waarin bewustwording en handvatten voor het aangaan van het gesprek met werkgever en werknemer centraal stonden; dit naast de activiteiten via social media, berichten op de website en artikelen.

### 3.6.5.2 Instroom en behoud van vrouwen voor de sector

De ondertekening van het diversiteitscharter heeft er mede toe geleid maatregelen te nemen gericht op zowel de instroom als het behoud van vrouwen in de sector.

In 2020 richtte het project zich op een drietal pijlers: bewustwording bij werkgevers over het aannemen van vrouwelijke chauffeurs, bewustwording bij vrouwen over de mogelijkheid om vrachtwagenchauffeur te worden en ondersteuning van werkgevers bij een werkwijze om vrouwen te behouden. Echter, door de coronamaatregelen is in 2020 gefocust op pijler 1 'verandering' en pijler 2 'behoud'. Pijler 1 'verandering' is erop gericht verandering te brengen in de gedachte van de sector dat vrouwen dit werk niet kunnen uitvoeren. Pijler 2 is erop gericht om werkgevers bewust te maken dat ze vrouwen kunnen behouden door het aanpassen van hun beleid en cultuur.

Vanwege de coronamaatregelen lag ook in 2021 de focus op de pijlers 'verandering' en de pijler 'behoud'. Het Sectorinstituut ondersteunt HR en directie om vrouwen te behouden voor de sector, onder andere met advies over onboarding en mobiliteit.

Ook wordt aan de sector transport en logistiek (HR, directie & werknemers) getoond dat vrouwen dit werk wel kunnen uitvoeren. Vooroordelen worden weggenomen. Voor beide pijlers wordt geadviseerd over aanpassingen

in beleid en cultuur en worden ambassadeurs ingezet. Vanaf Q4 2021 is er ook weer meer focus op werving van vrouwelijke chauffeurs omdat de vraag naar chauffeurs sterk toeneemt. Het aantal vrouwelijke chauffeurs, zij- en doorstromers en het aantal vrouwelijke BBL-leerlingen laten een gestage groei zien. Het aandeel vrouwelijke chauffeurs bij de zij-instroom en eigen werving is van 11,8% in 2019 gegroeid naar 16,0% in 2021. Bij de BBL is eveneens een groei te zien: van 6,5% naar 9,3%.

In 2021 is er een speciale vrouweneditie uitgegeven van het STL-magazine. De samenwerking met tv-programma's als 'Meiden die rijden' is voortgezet. Koningin Máxima heeft een werkbezoek gebracht aan de sector. Daarnaast is vrouwen in de sector een apart hoofdstuk in het jaarlijkse arbeidsmarktonderzoek van het Sectorinstituut.

### 3.6.5.3 Dag van de Vrachtwagenchauffeur

Evenals in december 2019 had 'Dag van de Vrachtwagenchauffeur' in 2021 een enorm bereik. Er is veel positieve aandacht besteed aan het beroep van chauffeur. De 'Dag van de Vrachtwagenchauffeur' is gelanceerd om waardering en aandacht voor het beroep te vergroten. Vanwege de coronacrisis kon in 2020 de 'Dag van de Vrachtwagenchauffeur' overigens niet georganiseerd worden.

### 3.6.5.4 Toolboxes

Op verzoek van werkgevers is in 2016 gestart met de ontwikkeling van 39 branchespecifieke toolboxes die online geraadpleegd kunnen worden. In deze toolboxes worden zowel algemene als meer specifieke onderwerpen toegelicht met als doel de kennis op het gebied van veiligheid (in de meest brede zin) up to date te houden. Elke toolbox wordt afgesloten met een aantal toetsvragen. De invoering van de toolboxes heeft vanaf het tweede kwartaal 2018 gefaseerd plaatsgevonden. Het aantal bedrijven dat een inlog heeft aangevraagd voor het gebruik van de toolboxes neemt toe: in 2021 hebben 240 (2020: 231) bedrijven zich aangemeld; 1.650 werknemers (2020: 1.537) hebben toegang.

### 3.6.5.5 Mobiliteitsplatform 'Pitstop'

Pitstop is een digitaal platform voor de werknemer om aan loopbaanontwikkeling te werken. In 2018 en begin 2019 zijn de benodigde voorbereidingen gedaan,

vanaf 1 april 2019 is Pitstop operationeel voor iedere werknemer in de sector. Met Pitstop wordt gefocust op gezond werken, groei en ontwikkeling, werk en privé in relatie tot werk en functies in de sector. Hier is ook het 'Opleidingsloket' aan gekoppeld. De ontwikkeling van Pitstop is, naast financiering vanuit SOOB, deels gefinancierd vanuit ESF-subsidie via het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

### Vaststellingsbeschikking inzake project 'Mobiliteitsplatform Transport en Logistiek'

Op 12 mei 2021 heeft SOOB de vaststellingsbeschikking inzake ESF 2016EUSF20192 ten behoeve van het project 'Mobiliteitsplatform Transport en Logistiek' ontvangen. De kosten voor dit project zijn gemaakt in 2018 en de subsidievergoeding is ontvangen in 2019. Het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid laat in de brief weten dat het bedrag dat als voorschot is uitbetaald overeenkomt met het vastgestelde subsidiebedrag. Dit betekent dat er op dit moment geen openstaande bedragen te verrekenen zijn. Daarmee is het project afgehandeld en heeft het geen financiële invloed meer op het jaarverslag 2021.

### 3.6.5.6 Opleidingsloket werknemers

Via het Opleidingsloket in Pitstop kunnen werknemers van de bij SOOB aangesloten bedrijven op autonome wijze subsidie krijgen voor opleidingen die hun arbeidsmobiliteit vergroten. Sinds 2019 is dit opleidingsloket operationeel. In 2020 is de status van het Opleidingsloket Pitstop omgezet van een pilot naar reguliere dienstverlening. Eind 2021 zijn er 974 aanvragen voor het Opleidingsloket goedgekeurd.

### 3.6.5.7 Branchekwalificatiestructuur (BKS) en beroepscompetentieprofielen (BCP's)

Onder een branchekwalificatiestructuur (BKS) wordt verstaan een methode om kennis, kunde en vaardigheden van (een) beroep(en) binnen de eventuele relevante wettelijke kaders inzichtelijk, beoordeelbaar (valideerbaar) en aantoonbaar te maken.

In 2021 zijn geen beroepscompetentieprofielen ontwikkeld.



### 3.6.5.8 SkillsKompas/Functieverkenner

Het project SkillsKompas, in 2021 omgedoopt naar Functieverkenner, geeft op een eenvoudige en laagdrempelige wijze weer welke functies en loopbaanmogelijkheden er zijn. Niet alleen voor huidige werknemers in onze sector maar ook potentiële zij-instromers worden zo geënthousiasmeerd om na te denken over loopbaankansen in onze sector. De werknemer kan op functieniveau zien welke innovaties van invloed zijn op welke activiteiten. Een werknemer werkt al jaren in de sector of is net begonnen. De Functieverkenner geeft de werknemer inzicht in zijn of haar mogelijkheden. Er zijn uiteindelijk tientallen functies en opleidingen te vinden. Het geeft inzicht in hoe 'bij te blijven', gezien de technologische veranderingen. Een werknemer wordt vervolgens verder begeleid door de Pitstop-adviseurs van het Sectorinstituut. De site wordt in 2022 eerst low profile uitgezet bij een kleine groep en daarna breder uitgerold.

### 3.6.5.9 Chauffeur van de toekomst

De werkgroep 'Chauffeur van de toekomst' richt zich op diverse thema's die relevant zijn voor de ontwikkeling van het beroep. De werkgroep heeft een visie op het beroep van de chauffeur in 2030 uitgewerkt. Doel van de visie is het schetsen van een perspectief om zittend personeel mee te kunnen nemen in veranderingen en bewust te maken van de noodzaak tot persoonlijke ontwikkeling. Om de uitgeschreven tekst van de visie voor een breed publiek toegankelijk te maken is deze in een interactieve video omgezet waarbij de kijker zelf kan bepalen welke content hij of zij wil zien.

Eind 2021 is de website 'Chauffeur van de toekomst' gelanceerd. Inmiddels wordt gekeken hoe invulling aan vervolgvacatures kan worden gegeven. In 2021 is, naast advertenties en korte filmpjes op social mediakanalen en advertenties in vakbladen, ingezet op het genereren van publiciteit via de eigen communicatiekanalen van de leden van de werkgroep 'Chauffeur van de toekomst'.

### 3.6.5.10 MKB route in het hbo

In 2021 is een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheden om samen met één of meerdere hbo-onderwijsinstellingen logistieke opleidingen op associate degree en hbo-niveau vorm te geven. Dit past binnen de plannen van MKB-Nederland om samen met het

ministerie van EZK en het ministerie van OCW een duale leerweg gericht op het MKB in het hbo op te zetten. Met NHL Stenden Hogeschool in Emmen zijn eerste afspraken gemaakt.

### 3.6.5.11 STAP-regeling

Werkenden en werkzoekenden kunnen vanaf 1 januari 2022 een persoonlijk STAP-budget van maximaal € 1.000 euro aanvragen voor scholing en ontwikkeling. Aanvragers kunnen deze subsidie gebruiken voor een sterkere positie op de arbeidsmarkt. De subsidie heet STAP. Dit staat voor Stimulans Arbeidsmarkt Positie. Met het STAP-budget wil de overheid mensen helpen om zich te ontwikkelen tijdens hun loopbaan. Werknemers en werkzoekenden hebben zo meer kansen om hun baan te houden, of om een nieuwe baan te vinden. Het STAP-budget vervangt de fiscale aftrek van scholingskosten.

De uitvoering van de opleidingen dient plaats te vinden door opleiders die zijn gecertificeerd of erkend. Voor de sector transport en logistiek betreft het de opleiders die namens SOOB door het Sectorinstituut middels de daarvoor geldende richtlijnen zijn erkend. In het verslagjaar zijn deze opleiders betrokken om de eerste stappen te zetten naar de inrichting van de infrastructuur die nodig is om de STAP-regeling te doen slagen.

### 3.6.5.12 Loopbaanadviezen

In 2021 hebben ruim 90 werknemers uit de sector transport en logistiek het loopbaanadviestraject doorlopen. Deze trajecten kennen per sessie een gemiddelde duur van 1,5 uur. Het aantal benodigde sessies varieert tussen 3 en 6, afhankelijk van de leervraag. Loopbaanbegeleiding is niet een doel op zich, maar een middel om in gesprek te gaan met werknemers van de sector om te bepalen wat een volgende passende stap kan zijn. Daarnaast is gestart met een 'awareness campagne' via social media om werknemers meer bekend te maken met duurzame inzetbaarheid en mee te laten nadenken over de invulling van een loopbaantraject.

### 3.6.5.13 Scholing kwetsbare werkenden in T en L [2021EUSF202107]

In reactie op de coronapandemie heeft de Europese Commissie een omvangrijk herstelpakket ter beschikking gesteld waaronder het instrument REACT-EU.

Met REACT-EU wordt aanvullend budget beschikbaar gesteld aan de belangrijkste fondsen onder het cohesiebeleid; het Europees Sociaal Fonds (ESF) en het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO). SOOB heeft de subsidie aangevraagd om in te zetten met name gericht op:

- de ondersteuning van kwetsbare werkenden en werkzoekenden,
- bij- en omscholing van werk naar werk voor kwetsbare werkenden en werkenden die willen overstappen naar werk in een krapteteroep al dan niet in een andere sector.

De doelgroep kwetsbare werkenden is breed gedefinieerd en omvat werknemers in loondienst, ZZP'ers en overige werkenden in opdracht van een opdrachtgever. STL is aan de slag met het aantrekken van statushouders voor onze sector door:

- bedrijven bewust te maken van de kansen in relatie tot de instroom van statushouders
- Gemeenten/UWV te informeren over onze ESF-subsidiemogelijkheden
- Informatiebijeenkomsten te organiseren voor bedrijven, gemeenten/UWV
- informatie op de STL-website te vermelden
- bijeenkomsten te organiseren of aan te sluiten bij bestaande bijeenkomsten (zij-instroom)
- gids- en informatie rol te vervullen.

Uitgangspunten zijn:

- aansluiten bij bestaande initiatieven
- nauw samenwerken met NLTraining, vluchtelingenorganisaties, opleidingsinstellingen.

Deze subsidie wordt verleend voor de begeleiding van 50 statushouders in de sector transport en logistiek gedurende hun opleidingstraject. Het betreft scholing van basisvaardigheden en beroepsvaardigheden. Het project loopt van 15 november 2021 t/m 31 december 2022. De einddeclaratie dient uiterlijk 1 april 2023 te zijn ingediend.

### 3.6.6 SOOB SubsidiePunt

Via de website van SOOB SubsidiePunt worden subsidieaanvragen voor alle door SOOB gesubsidieerde opleidingen door de aangesloten bedrijven bij SOOB ingediend en afgehandeld.

SOOB SubsidiePunt	2021	2020	2019
Totaal subsidiebedrag	€ 5,5 mln.	€ 3,7 mln.	€ 4,4 mln.
Aantal aanvragen	47.888	34.871	31.262

In januari en februari waren coronamaatregelen van kracht waardoor scholing niet mogelijk was. Een duidelijk herstel is zichtbaar in de maanden daarna.

De door SOOB verstrekte scholingssubsidie is alleen mogelijk als er wordt opgeleid via een SOOB-gecertificeerde opleider. SOOB vindt de kwaliteit en de prijsstelling van de opleider belangrijk en houdt middels deze certificering, die in samenwerking met KIWA wordt uitgevoerd, de regie. Eind 2021 waren 237 opleiders gecertificeerd.

Voor branchekwalificerende opleidingen geldt dat deze moeten worden afgerond met een examen bij een SOOB-gecertificeerde exameninstelling. Eind 2021 waren 23 examen-instellingen gecertificeerd.

### 3.6.7 Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden - MDIEU

Het kabinet heeft op 5 juni 2019 een akkoord bereikt met sociale partners over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Het pensioenakkoord bevat afspraken over duurzame inzetbaarheid die eraan moeten bijdragen dat mensen hun pensioen gezond werkend kunnen bereiken. Daarom is het kabinet met sociale partners overeengekomen om in de periode van 2021 tot en met 2025 1 miljard euro beschikbaar te stellen voor een sectorale maatwerkregeling die zich richt op duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.

Deze regeling voorziet in subsidies voor sectorale samenwerkingsverbanden van werkgevers en werknemers voor activiteiten op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Daarnaast krijgen sectoren de mogelijkheid om met behulp van subsidie werknemers met zwaar werk die dat willen in goede samenspraak vervoegd te laten uittreden.

Eind 2021 is de definitieve versie van de aanvraag opgesteld. Deze bestaat uit drie onderdelen: de aanvraag voor de RVU, de aanvraag voor Duurzame Inzetbaarheid (D.I.) en de Sectoranalyse. Deze laatste is opgesteld door SPDI in nauwe samenwerking met het Sectorinstituut.

Indiening van de subsidieaanvraag heeft plaatsgevonden conform planning op 10 januari 2022. In afwachting van de beschikking is gestart met de voorbereidingen voor het inrichten van de subsidie-administratie en functieprofielen van de diverse nieuwe functies in het plan, zodat bij groen licht vanuit het ministerie van SZW gelijk kan worden gestart met de uitvoering.

### 3.7 NALEVING ARBEIDSVORWAARDEN

SOOB bevordert de naleving van de in de bedrijfstak geldende arbeidsvoorwaarden. Door werkgevers- en werknemersorganisaties worden hiertoe diverse activiteiten ondernomen.

Zo ziet de Stichting VNB in het bijzonder toe op de naleving en de handhaving van de afspraken uit de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en op de naleving van de relevante wet- en regelgeving. Hiertoe verstrekt VNB informatie en advies over de in de sector geldende wet- en regelgeving, ontplooit zij juridisch-procedurele activiteiten op basis van de cao en biedt zij voorlichting en dienstverlening op het gebied van nationale en internationale vakbondsrechtshulp én straf- en verkeerszaken.

### 3.8 RISICOPARAGRAAF

#### 3.8.1 Financiële en niet-financiële risico's

SOOB kan te maken krijgen met verschillende financiële en niet-financiële risico's. Voor SOOB is een aantal risico's te onderscheiden, de belangrijkste zijn:

- Kredietrisico
- Liquiditeitsrisico
- Operationeel risico
- Continuïteitsrisico

#### Kredietrisico

Kredietrisico is het risico dat een tegenpartij contractuele of andere overeengekomen verplichtingen niet nakomt. Voor SOOB hebben deze verplichtingen betrekking op vorderingen inzake premies, verstrekte subsidies en het banktegoed.

SOOB heeft geen significante concentraties van kredietrisico. Het debiteurenbeheer voor de inning van de premies is uitbesteed aan Vesting Finance.

Per kwartaal wordt een voorziening bepaald over het nog openstaand premiesaldo. De betaaltermijn van werkgevers is 28 dagen waarbij het gemiddelde inningspercentage over 2021 99,8% (2020: 99,8%) bedraagt.

Verder loopt SOOB een beperkt risico over het bedrag aan terug te ontvangen subsidiebijdragen door subsidie ontvangende partijen waarbij een deel van ontvangen subsidie niet is verantwoord. Dit risico wordt beheerst doordat de financiële positie van de subsidie ontvangende partijen wordt gevolgd én er in sommige gevallen een mogelijkheid is de openstaande bedragen te verrekenen met toekomstige subsidietoekenningen.

#### Liquiditeitsrisico

Het liquiditeitsrisico is het risico dat SOOB op korte termijn onvoldoende liquide middelen heeft om betalingen te verrichten. Voor SOOB geldt dat het liquiditeitsrisico nihil is. De algemene reserve van SOOB wordt aangehouden als banktegoeden die onmiddellijk opeisbaar en er is geen sprake van kredietfaciliteiten.

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal een A-rating hebben. Het risico dat deze partij niet in staat is om het tegoed uit te betalen lijkt daarmee minimaal.

#### Operationeel risico

SOOB heeft een groot deel van haar operationele activiteiten uitbesteed. Aan deze uitbestedingen, bij partijen met een goede reputatie, liggen uitbestedingsovereenkomsten met SLA-afspraken ten grondslag. Over deze uitbesteding wordt periodiek verantwoording afgelegd op basis waarvan de betrouwbaarheid van de uitvoering wordt gemonitord.

#### Continuïteitsrisico

SOOB is in sterke mate afhankelijk van de instroom van middelen vanuit de sector en de beschikbaarheid van subsidieprogramma's. De instroom van middelen om de activiteiten te kunnen financieren is afhankelijk van cao-afspraken die door de sociale partners worden gemaakt. Ter beheersing van dit risico wordt een bedrag aan reserves aangehouden dat groot genoeg is voor de financiering van alle activiteiten gedurende een jaar. In samenhang daarmee gaat SOOB geen verplichtingen aan met een langdurig karakter, tenzij daarvan op voorhand zeker is dat financiering eveneens op langere termijn is geborgd.

### 3.8.2 Sturen op informatie en verantwoording

Omdat SOOB een uitbestedingsovereenkomst heeft met TKP Pensioen, heeft het bestuur diverse beheersmaatregelen getroffen om de te kunnen toezien op de risico's van uitbestede werkzaamheden. Hierbij valt onderscheid te maken in de uitbestede fondsadministratie en het uitbestede proces van verstrekken van subsidies en andere bijdragen aan (en eventueel via) derden. Voor beide geldt dat over het overgrote deel van de reguliere werkzaamheden periodiek (op maand- of kwartaalbasis) wordt gerapporteerd door de uitvoerders aan het bestuur. Het bestuur beoordeelt deze rapportages. Concreet gaat het om de volgende rapportages en verantwoordingsdocumenten:

#### In control statement

Elk kwartaal stelt TKP Pensioen een In control statement op. Hierin laat TKP Pensioen zien, dat op basis van afgesproken prestatie-indicatoren, hoe het staat met de interne beheersing. Het In control statement is gebaseerd op het framework van risicomanagement voor pensioenfondsen.

De In Control Statement wordt door het SOOB-bestuur behandeld en er wordt bij afwijkingen om een nadere toelichting op onderdelen gevraagd.

#### Maand- en kwartaalrapportages

TKP Pensioen stelt maandelijks de liquiditeitsprognose op waarbij het bestuur op de hoogte wordt gesteld van de liquiditeitspositie. Daarnaast legt TKP Pensioen middels de kwartaalrapportage (Service level agreement rapportages) verantwoording af over de in de uitvoerings-overeenkomst gemaakte SLA-afspraken.

In de SLA-rapportage wordt ook verantwoording afgelegd over de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). In 2018 zijn SOOB en TKP Pensioen vanuit het kader van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) de verwerkersovereenkomst overeengekomen en hebben deze ondertekend. De verwerkersovereenkomst is in 2021 niet geactualiseerd. TKP Pensioen registreert de AVG-melding, stelt het bestuur hierbij op de hoogte. In de SLA-rapportage wordt de melding toegelicht en wordt er beschreven hoe dit in de toekomst wordt voorkomen. Dezelfde werkwijze geldt ook voor het melden van incidenten.

In de SLA-rapportages staat ook een paragraaf waar de ontwikkeling van de openstaande premie debiteuren

wordt toegelicht. Per kwartaal wordt van Vesting Finance een rapportage ontvangen waarin de openstaande premie debiteuren wordt toegelicht, wat de hoogte van het inningspercentage is en hoe de voorziening dubieuze debiteuren is opgebouwd.

Het bestuur neemt kennis van deze rapportages en kan op basis van deze informatie sturen op de ontwikkelingen binnen SOOB.

Daarnaast maakt SOOB gebruik van verantwoordingsdocumenten middels accountantscontroles.

#### ISAE 3402 type II

Een onafhankelijke externe accountant geeft jaarlijks een verklaring af bij de werking van de beheersmaatregelen in de uitbestede processen bij TKP Pensioen (ISAE 3402 type II) die door het bestuur wordt beoordeeld. In 2021 is deze rapportage voorzien van een goedkeurende verklaring. Deze rapportage wordt door het bestuur gebruikt als input voor Governance en het voorkomen van fraude.

Tevens steunt de onafhankelijke accountant van SOOB in haar controle van de jaarrekening op de uitgevoerde werkzaamheden door deze externe accountant.

#### Subsidies

Over de verstrekte subsidies en bijdragen wordt jaarlijks verantwoording afgelegd door de verschillende betrokken partijen. Deze subsidie-ontvangende partijen dienen jaarlijks middels een accountantsverklaring de bestede subsidiegelden te verantwoorden aan SOOB. De onafhankelijke accountant van SOOB stelt vervolgens aanvullend vast dat alle subsidiegelden juist en volledig tot uiting komen in de jaarrekening van SOOB.

### 3.9 CONTROLE SOOB

De verantwoording van SOOB valt onder het toezicht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en vindt onder andere plaats door middel van het indienen van het jaarverslag en de controleverklaringen van de subsidieontvangende partijen. Deze partijen dienen jaarlijks middels een accountantsverklaring de bestede subsidiegelden te verantwoorden aan SOOB. De onafhankelijke accountant van SOOB stelt vervolgens aanvullend vast dat alle subsidiegelden juist en volledig tot uiting komen in de jaarrekening van SOOB.

## 4 Ontwikkelingen

Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen voor SOOB in 2021.

### 4.1 DUURZAME INZETBAARHEID (ESF REACT EN MDIEU)

In 2021 heeft het bestuur in samenwerking met het Sectorinstituut en sociale partners veel aandacht geschonken aan duurzame inzetbaarheid. Het ondersteunen en stimuleren van werknemers in de sector om gezond aan het werk te blijven is hierbij een belangrijk onderdeel (zie paragraaf 3.6.). Ten behoeve van de uitvoering van meerdere activiteiten zijn bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid subsidieaanvragen, ESF REACT en MDIEU, ingediend.

### 4.2 STICHTING RVU

Door de sociale partners van de sector beroepsgoederenvervoer is in 2021 gestart met de oprichting van de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen ten behoeve van de uitvoering van de zwaarwerkregeling voor deze sector. Met de mogelijkheid om eerder uittreden onder voorwaarden mogelijk te maken, is er ook meer subsidiabele ruimte voor projecten in het kader van duurzame inzetbaarheid.

### 4.3 ONDERZOEK VISIERAPPORT 2025

Begin 2021 is het visierapport 'Slimmer werk(en)', dat het doel heeft input te leveren voor de strategie en het beleid van SOOB voor de komende jaren, door SOOB uitgegeven in zowel het Nederlands als het Engels. Het bestuur heeft in 2021 samen met de twee onderzoekspartijen enkele actielijnen, die zijn voortgekomen vanuit het rapport, opgepakt zodat er opvolging wordt gegeven aan de uitvoering van de actielijnen. In 2022 wordt dit verder voortgezet.

### 4.4 GOVERNANCE

In 2019 zijn, waar nodig, aanvullende maatregelen vastgesteld in het kader van Governance. Het bestuur heeft net als in 2020 ook in 2021 aandacht besteed aan de onderwerpen die hieruit voortkomen. Jaarlijks wordt er aandacht besteedt aan de (fraude)risico's en zelfevaluatie van het bestuur.

### 4.5 CORONAVIRUS

Ook in 2021 had corona Nederland in haar greep. Zo ook onze sector. Net als in het voorgaande jaar zijn mogelijke

consequenties regelmatig beoordeeld en is er in een specifiek geval naar een goede oplossing gezocht. Elders in dit jaarverslag treft u, indien van toepassing, per onderwerp de effecten van de corona(maatregelen) aan. Er is momenteel geen enkel risico op discontinuïteit. Er is voldoende geld en de mogelijkheid is beschikbaar om activiteiten te temporiseren of af te schalen. Indien in het theoretische geval SOOB zou liquideren is er voldoende aan middelen beschikbaar om deze liquidatie en lopende verplichtingen financieel af te handelen. Er is geen activa die afgewaardeerd moeten worden, want die zijn er, behoudens liquide middelen en vorderingen, niet. Ook zijn er nauwelijks langlopende verplichtingen.

In het geval er op enig moment in 2022 geen premie meer wordt ontvangen, kunnen de huidige activiteiten voor ruim een jaar worden voortgezet. Gezien de goede liquiditeitspositie en het feit dat vervoer over de weg tijdens en na de crisis door zal gaan, zal het continuïteitsrisico nihil zijn.

### 4.6 OEKRAÏNE-RUSLAND

In februari 2022 zijn Russische troepen Oekraïne binnengevallen. In reactie daarop is wereldwijd een groot aantal sanctiemaatregelen met onmiddellijke werking van kracht geworden.

In samenhang daarmee is door TKP Pensioen nagegaan of medewerkers, klanten of leveranciers op de sanctielijst zijn gekomen. Dit is niet het geval. Daarnaast is onderzocht of relaties die vanwege een bankrekening in Oekraïne, Rusland of Belarus geraakt worden door beperkingen in het internationale betalingsverkeer. Ook hiervan bleek geen sprake. Ook zijn er geen directe of indirecte afhankelijkheden van leveranciers, dienstverleners of uitbestedingspartijen in een van deze landen.

De crisis heeft geen directe gevolgen voor onze financiële positie. Er zijn geen directe relaties in een van de betrokken landen. Ook de indirecte gevolgen zijn beperkt. De crisis heeft geleid tot grote onrust in de financiële markten. Met sterke fluctuaties in prijzen van grondstoffen, aandelen en interestniveaus. Maar gegeven het karakter van SOOB hebben deze nauwelijks tot geen effect. We blijven de ontwikkelingen volgen.

## 5 Financiële gegevens

### 5.1 SOOB-BIJDRAGE GELIJK GEBLEVEN

De aangesloten werkgevers waren in 2021 een bijdrage verschuldigd van 0,86% van de brutoloon som Sociale Verzekeringen over het lopende kalenderjaar, met als maximum het tot een jaarloon herleide maximum premiedagloon van de WW (zonder franchise). Het maximum SV-loon is voor 2021 vastgesteld op € 58.311,- per werknemer.

Voor 2022 is de hoogte van de bijdrage gelijk gebleven, namelijk 0,86% van de bruto loonsom Sociale Verzekeringen. Het maximum SV-loon is voor 2022 vastgesteld op € 59.706,- per werknemer. Van de bijdrage mag de werkgever 0,245% inhouden op het loon van de werknemer.

### 5.2 VERMOGENSPOSITIE

Eind 2021 beschikt de stichting over bijna € 50 miljoen aan reserves. Doelstelling van het bestuur is om een zodanig niveau van reserves aan te houden dat aan alle aangegane verplichtingen kan worden voldaan. In de praktijk betekent dit dat het bestuur streeft naar een reserve die ongeveer de jaarlijkse lasten plus toekenningen bedraagt.

SOOB heeft besloten de beschikbare reserves niet te beleggen, maar op een bankrekening aan te houden. Het mogelijk te behalen rendement op de liquiditeit heeft de continue aandacht van het bestuur.

### 5.3 FAILLISEMENTSAAVVRAGEN EN SCHULDSANERING

Het beleid inzake faillissementen is in het verslagjaar niet gewijzigd.

Hetzelfde geldt voor kwijtscheldingsverzoeken. Met verzoeken tot uitstel van betaling van de premie is coulant omgegaan of is een betalingsregeling getroffen.

Verder werkt het bestuur in principe altijd mee aan steunvorderingen op verzoek van derden. Aangezien andere partijen eveneens coulant om zijn gegaan met het aanvragen van faillissementen, was het aantal steunvorderingen in het begin van het verslagjaar aanzienlijk minder dan in voorgaande jaren.

### 5.4 BIJDRAGEN EN OPBRENGSTEN

De bijdragen en overige opbrengsten bedroegen in 2021 € 46.947 duizend. Er is daarvan € 40.794 duizend uitgekeerd aan de verschillende organisaties en/of doelen. Daarnaast bedragen de algemene kosten € 2.514 duizend waardoor er een positief resultaat is behaald over 2021 van € 3.639 duizend. Dit bedrag is toegevoegd aan de algemene reserves.

### 5.5 VERANTWOORDING SUBSIDIEGELDEN

Over het verslagjaar dienen de subsidie-ontvangende instellingen voor 1 april 2022 een controleverklaring aan SOOB te overleggen die is afgegeven door een registeraccountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid. De subsidieverantwoording moet gebaseerd zijn op een eerder overlegde begroting. Op deze manier dient aan de vormvereisten te worden voldaan waaraan cao-fondsen moeten voldoen. Alle gewaarmerkte subsidieverantwoordingen zijn ontvangen van de subsidieontvangende instellingen.

De volledige financiële gegevens over de verslagperiode zijn opgenomen in de bijgevoegde jaarrekening. Verder is bij de jaarrekening een controleverklaring van de onafhankelijke accountant van SOOB opgenomen.



## 6 Tot slot

Het bestuur bedankt iedereen die, in welke functie dan ook, in de verslagperiode voor de stichting werkzaam is geweest.

Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen

*Namens het bestuur:*

*P. W. Kievit, voorzitter*

*F. Veltink, secretaris*

*Amsterdam, 8 juni 2022*





# 7 Jaarrekening

**7.1 BALANS (NA RESULTAATVERDELING)**

(bedragen x € 1.000)

ACTIVA	31 december 2021	31 december 2020
<b>Viottende activa [1]</b>		
Te vorderen premiebijdragen werkgevers	4.318	2.864
Terug te vorderen subsidiebijdragen	11.024	4.370
Overige vorderingen	3	2
Liquide middelen	<u>41.137</u>	<u>45.689</u>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b><u>56.482</u></b>	<b><u>52.925</u></b>
<b>PASSIVA</b>		
<b>Stichtingskapitaal en reserves [2]</b>		
Algemene reserve	<u>49.676</u>	<u>46.037</u>
	49.676	46.037
<b>Vorzieningen [3]</b>		
Voorziening subsidies	2.574	2.435
Voorziening ambtshalve nota's	<u>1.045</u>	<u>659</u>
	3.619	3.094
<b>Kortlopende schulden [4]</b>		
Overige schulden	2.247	3.495
Terug te betalen bijdragen	<u>940</u>	<u>299</u>
	3.187	3.794
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b><u>56.482</u></b>	<b><u>52.925</u></b>

[.] De bij de posten vermelde nummers verwijzen naar de toelichting op de balans vanaf pagina 38.

**7.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN**

(bedragen x € 1.000)

BATEN	2021	2020
Premiebijdragen werkgevers [5]	46.878	45.324
Overige baten [6]	69	27
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b><u>46.947</u></b>	<b><u>45.351</u></b>
<b>LASTEN</b>		
Verstreckte subsidies [7]	40.794	37.028
Administratiekosten [8]	2.507	2.373
Overige lasten [9]	7	-
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b><u>43.308</u></b>	<b><u>39.401</u></b>
<b>SALDO VAN BATEN EN LASTEN</b>	<b><u>3.639</u></b>	<b><u>5.950</u></b>

[.] De bij de posten vermelde nummers verwijzen naar de toelichting op de staat van baten en lasten vanaf pagina 44.

Het saldo van baten en lasten is toegevoegd aan de algemene reserve.

### 7.3 KASSTROOMOVERZICHT

(bedragen x € 1.000)

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de directe methode.

ACTIVA	2021	2020
Ontvangen premiebijdragen werkgevers	44.562	47.733
Ontvangen subsidies ESF	441	0
Overige baten	67	33
Betaalde subsidies	-47.309	-41.813
Betaalde administratiekosten	-2.306	-2.349
Overige lasten	-7	-
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>-4.552</b>	<b>3.604</b>
<b>Totaal netto kasstroom</b>	<b>-4.552</b>	<b>3.604</b>
Stand liquide middelen per 1 januari	45.689	42.085
Totaal netto kasstroom	-4.552	3.604
<b>Stand liquide middelen per 31 december</b>	<b>41.137</b>	<b>45.689</b>

### 7.4 WAARDERINGSGRONDSLAGEN EN RESULTAATBEPALING

#### Algemeen

Alle bedragen in de jaarrekening zijn vermeld in Euro's x 1.000, mits anders is aangegeven.

#### Activiteiten

De activiteiten van Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (hierna: SOOB) betreffen voornamelijk activiteiten ten behoeve van werknemers en werkgevers, werkzaam in de branches beroepsgoederenvervoer over de weg en kraanverhuurbedrijf, één en ander te realiseren in het kader van ideële doelstellingen van de stichting.

#### Bepalingen wet- en regelgeving

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met RJ 640 'Organisaties zonder winststreven' van de Nederlandse Raad voor de Jaarverslaggeving. De jaarrekening is opgesteld met inachtneming van de continuïteitsveronderstelling.

#### Schattingen en veronderstellingen

De opstelling van de jaarrekening in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW vereist dat het bestuur oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten.

De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien, en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

#### Stelselwijzigingen

Er zijn in de jaarrekening, ten opzichte van voorgaand verslagjaar, geen wijzigingen doorgevoerd.

#### Grondslagen voor balanswaardering

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven zijn door de Raad voor de jaarverslaggeving.

De waarderingsgrondslagen zijn gebaseerd op historische kosten en kostprijzen. Activa en passiva, met uitzondering van het eigen vermogen, worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, vervaardigingsprijs of actuele waarde, tenzij een andere waarderingsgrondslag is vermeld.

In de balans en de staat van baten en lasten zijn referenties opgenomen. Deze referenties verwijzen naar de toelichting.

#### Vestigingsplaats

De statutaire vestigingsplaats van SOOB is Amsterdam. De stichting staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 41149245 en is feitelijk gevestigd op Europaweg 27 te Groningen.

#### Overeenstemmingsverklaring

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen zoals deze zijn opgenomen in Titel 9 Boek 2 BW en met inachtneming van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, in het bijzonder RJ 640 'Organisaties zonder winststreven'. Het bestuur heeft op 8 juni 2022 de jaarrekening opgemaakt.

#### Opname van een actief of een verplichting

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de stichting zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

#### Verantwoording van baten en lasten

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.



Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Indien een transactie ertoe leidt dat nagenoeg alle of alle toekomstige economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot een actief of een verplichting aan een derde zijn overgedragen, wordt het actief of de verplichting niet langer in de balans opgenomen. Verder worden activa en verplichtingen niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip waarop niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

#### **Flottende activa**

Vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking gewaardeerd op reële waarde. Na eerste verwerking worden vorderingen gewaardeerd op geamortiseerde kostprijs (gelijk aan de verkrijgingswaarde indien geen sprake is van transactiekosten) onder aftrek van eventuele bijzondere waardeverminderingen, indien sprake is van oninbaarheid.

De liquide middelen worden tegen nominale waarde gewaardeerd. Onder de liquide middelen zijn opgenomen die banktegoeden die onmiddellijk opeisbaar zijn dan wel een looptijd korter dan twaalf maanden hebben.

#### **Stichtingskapitaal en reserves**

Stichtingskapitaal en reserves worden bepaald door het bedrag dat resteert nadat alle actiefposten en posten van het vreemd vermogen, volgens de van toepassing zijnde waarderingsgrondslagen in de balans zijn opgenomen.

#### **Voorzieningen**

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

#### **Kortlopende schulden**

Schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd op reële waarde. Na eerste verwerking worden schulden gewaardeerd op geamortiseerde kostprijs (gelijk aan de verkrijgingswaarde indien geen sprake is van transactiekosten).

Kortlopende schulden hebben een looptijd van korter dan één jaar.

### **GRONDSLAGEN VOOR BEPALING VAN HET RESULTAAT**

#### **Algemeen**

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de opbrengstwaarde van de geleverde prestaties en de kosten en andere lasten over het jaar. De opbrengsten op transacties worden verantwoord in het jaar waarin zij zijn gerealiseerd.

#### **Overheidsbijdragen**

Overheidsbijdragen worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd tekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen.

#### **Premiebijdragen werkgevers**

Onder premiebijdragen van werkgevers wordt verstaan de aan aangesloten werkgevers in rekening gebrachte c.q. te brengen bedragen. Premies zijn toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben.

#### **Overige baten en lasten**

Overige baten en lasten zijn toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben.

#### **Verstreckte subsidies**

De verstreckte subsidies betreffen de uitgekeerde subsidies. De subsidies zijn toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

#### **Administratiekosten**

De administratiekosten zijn toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben.

#### **Grondslagen voor het kasstroomoverzicht**

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de directe methode. Alle ontvangsten en uitgaven worden hierbij als zodanig gepresenteerd. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.



## 7.5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2021

(bedragen x € 1.000)

## ACTIVA

1.VLOTTENDE ACTIVA	31 december 2021	31 december 2020
<b>Te vorderen premiebijdragen werkgevers</b>		
Nog te factureren premie	3.075	2.139
Openstaande premie debiteuren	1.393	837
Voorziening voor oninbaarheid	-150	-112
	<u>4.318</u>	<u>2.864</u>

In het eerste deel van 2022 zijn (voorlopige) premie-afrekeningen voor de werkgevers opgesteld. Als gevolg van de coronacrisis is in de eindafrekening dit jaar sprake van zowel positieve als negatieve bedragen. De post 'nog te factureren' heeft betrekking op de werkgevers die als gevolg van de premie-afrekening moeten bijbetalen. Onder de kortlopende schulden zijn de bedragen opgenomen die in de premie-afrekening aan werkgevers gerestitueerd moeten worden.

Ultimo 2021 staat er € 1.393 duizend open als vordering op premie debiteuren. Het te restitueren saldo staat onder de kortlopende schulden.

Terug te vorderen subsidiebijdragen	31 december 2021	31 december 2020
Terug te vorderen subsidiebijdragen	<u>11.024</u>	<u>4.370</u>
	<u>11.024</u>	<u>4.370</u>

Subsidie ontvangende partijen dienen middels een subsidieverklaring te verantwoorden dat de subsidie (rechtmatig) is besteed. Niet alle toegekende subsidies zijn daadwerkelijk besteed. De terug te vorderen subsidiebijdragen ultimo 2021 bedragen € 11.024 duizend vanuit drie subsidie ontvangende partijen, namelijk Sectorinstituut Transport en Logistiek, TLN en VNB. De in 2020 opgenomen vorderingen terug te betalen subsidiebijdragen zijn in 2021 ontvangen.

Overige vorderingen	31 december 2021	31 december 2020
	<u>3</u>	<u>2</u>

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd van korter dan één jaar.

Liquide middelen	31 december 2021	31 december 2020
Liquide middelen	<u>41.137</u>	<u>45.689</u>

Dit betreft direct opeisbare tegoeden. Er is geen sprake van kredietfaciliteiten.

## PASSIVA

2.STICHTINGSKAPITAAL EN RESERVES	Stichtings-kapitaal	Algemene reserve	Totaal
Stand per 1 januari 2020	-	40.087	40.087
Uit bestemming saldo van baten en lasten	-	5.950	5.950
Stand per 1 januari 2021	-	46.037	46.037
Uit bestemming saldo van baten en lasten	-	3.639	3.639
<b>Stand per 31 december 2021</b>	<u>-</u>	<u>49.676</u>	<u>49.676</u>

Het stichtingskapitaal bedraagt € 45,38.

De algemene reserve is vrij besteedbaar. Het saldo van de staat van baten en lasten is volledig toegevoegd aan de algemene reserve.

3. VOORZIENINGEN	31 december 2018	31 december 2017
Voorziening subsidies	2.574	2.435
Voorziening ambtshalve nota's	1.199	659
	<u>3.773</u>	<u>3.094</u>

## Verloopoverzicht voorziening subsidies

In verband met door derden aangevraagde, maar nog niet definitief toegekende/afgerekende scholingssubsidies is een voorziening getroffen voor toegezegde uitkeringen, die door SOOB pas worden betaald als door de subsidieaanvrager een compleet dossier wordt overlegd. Uiteindelijk zijn alle eind vorig jaar toegezegde subsidies afgewikkeld. De voorziening heeft een kortlopend karakter (korter dan een jaar).

	2021	2020
Stand per 1 januari	2.435	2.729
Onttrekking	-2.329	-2.729
Dotatie	2.468	2.435
<b>Stand per 31 december</b>	<u>2.574</u>	<u>2.435</u>

**Verloopoverzicht voorziening ambtshalve nota's**

Vanwege ambtshalve nota's die gedurende het boekjaar en in voorgaande boekjaren zijn opgelegd is een voorziening getroffen voor het deel van de ambtshalve nota's waarvan de kans aanwezig is dat, nadat de werkgevers de juiste gegevens aanleveren, deze dienen te worden terugbetaald.

De voorziening wordt berekend over een periode van 5 jaar, waarbij ultimo boekjaar is uitgegaan van de periode 2017 tot en met 2021. Vanuit de beginstand van de voorziening is jaarlaag 2016 vrijgefallen voor een bedrag van € 83 duizend. In 2021 is ten opzichte van 2020 een hoger bedrag aan de voorziening gedoteerd. De discipline van werkgevers om tijdig gegevens aan te leveren en om ambtshalve nota's te voldoen, was afgelopen jaren wat minder. In het eerste kwartaal van 2022 heeft SOOB acties uitgezet om de werkgevers alsnog hun gegevens te laten aanleveren.

	2021	2020
<b>Stand per 1 januari</b>	659	526
Vrijval oude jaren	-83	-148
Onttrekking	-307	-197
Dotatie huidig boekjaar	776	478
<b>Stand per 31 december</b>	<b>1.045</b>	<b>659</b>

Jaarlaag 2017, dat bestaat uit een bedrag van € 30 duizend, is als kortlopend aan te merken, omdat dit bedrag vrijvalt in 2022. De resterende jaarlagen (€ 1.015 duizend) hebben een langlopend karakter.

4. KORTLOPENDE SCHULDEN	31 december 2021	31 december 2020
<b>Restitutie premie debiteuren</b>	<b>481</b>	<b>304</b>
<b>Premie-afrekeningen</b>	<b>1.766</b>	<b>3.191</b>
	<b>2.247</b>	<b>3.495</b>

Ultimo 2021 moet er vanuit de premieafrekeningen nog € 481 duizend worden gerestitueerd aan de werkgevers.

Als gevolg van de coronacrisis heeft een aantal werkgevers lagere personeelskosten dan waarmee aanvankelijk rekening is gehouden. Onder de post 'premie-afrekening' is de facturatie van de (voorlopige) premie-afrekeningen begin 2022 opgenomen. Een deel van de werkgevers heeft recht op een restitutie van de betaalde premie over 2021.

Overige schulden	31 december 2021	31 december 2020
<b>Administratiekosten</b>		
- Accountants- en adviseurskosten	31	30
- Crediteuren	251	41
- Overig	217	228
	<b>499</b>	<b>299</b>
<b>Nog te betalen subsidiebijdragen</b>	<b>441</b>	<b>-</b>
	<b>441</b>	
	<b>940</b>	<b>299</b>

De crediteuren bestaan vooral uit declaraties voor projecten ad € 176 duizend en nog te betalen administratiekosten € 46 duizend.

De nog te betalen subsidiebijdragen bestaat uit een vooruitontvangen aanbetaling voor een ESF- subsidie. Omdat er in 2021 nog geen werkzaamheden zijn opgestart is de ontvangst niet in 2021 als bate verantwoord.

Alle kortlopende schulden hebben een resterende looptijd van korter dan één jaar.

**7.6 NIET IN DE BALANS OPGENOMEN REGELINGEN****Uitbestedingsovereenkomst**

De administratie is uitbesteed aan TKP Pensioen B.V. Deze uitbestedingsovereenkomst is in lijn met de looptijd van de SOOB-cao, en loopt daarmee tot en met 30 juni 2022. De jaarlijkse kosten variëren en zijn afhankelijk van de hoeveelheid werkzaamheden. In 2021 bedragen deze € 669 duizend inclusief BTW. Eind 2021 zijn cao-onderhandelingen gestart die hebben geleid tot voortzetting van de SOOB-cao vanaf 1 juli 2022 tot 30 juni 2027. De cao is onlangs algemeen verbindend verklaard. De uitbestedingsovereenkomst is daarmee in eerste instantie verlengd tot 31 december 2022. Op termijn zal dit naar alle waarschijnlijkheid worden verlengd tot en met de einddatum van de cao.

Het SOOB-bestuur laat zich ondersteunen door het door haar aangestelde Bestuursbureau. De overeenkomst met het Bestuursbureau is, in lijn met de looptijd van de SOOB-cao, en loopt daarmee tot en met 30 juni 2022. De jaarlijkse kosten bedragen € 273 duizend inclusief BTW. Het bestuur beraadt zich over de verdere invulling van de Bestuursondersteuning, dat ondergebracht is bij het Bestuursbureau, aangezien dit door TKP Pensioen B.V. per 1 oktober 2022 is opgezegd.

**ESF Subsidieafrekening**

Vanuit voorgaande jaren heeft SOOB recht op een ESF subsidieafrekening van € 1.239 duizend voor het verschil tussen de gedeclareerde subsidie in de einddeclaraties en de (verwachte) vaststelling van Agentschap SZW. Omdat de ESF-regelgeving sterk aan veranderingen onderhevig is geweest, is het allerm minst zeker dat deze afrekening ook daadwerkelijk zal worden ontvangen. Om die reden is deze vordering volledig voorzien, zodat deze post niet is opgenomen in de balans. Er is geen rekening gehouden met

inkomsten die kunnen resulteren uit eventuele bezwaar- en beroepsprocedures.

Voor de goede orde wordt opgemerkt dat controle van de ESF-projecten – en daarmee van de vastgestelde ESF-subsidie – door de Europese instanties, zoals de Europese Commissie en de Europese rekenkamer, tot 2024 mogelijk zal geschieden

**Gebeurtenissen na balansdatum**

In februari 2022 zijn Russische troepen Oekraïne binnengevallen. In reactie daarop is wereldwijd een groot aantal sanctiemaatregelen met onmiddellijke werking van kracht geworden.

In samenhang daarmee is nagegaan of medewerkers, klanten of leveranciers op de sanctielijst zijn gekomen. Dit is niet het geval. Daarnaast is onderzocht of relaties die vanwege een bankrekening in Oekraïne, Rusland of Belarus geraakt worden door beperkingen in het internationale betalingsverkeer. Ook hiervan bleek geen sprake. Ook zijn er geen directe of indirecte afhankelijkheden van leveranciers, dienstverleners of uitbestedingspartijen in een van deze landen. Ook voor onze klanten hebben wij deze analyse uitgevoerd met betrekking tot deelnemers en aangesloten werkgevers.

De crisis heeft geen directe gevolgen voor onze financiële positie. Er zijn geen directe relaties in een van de betrokken landen. Ook de indirecte gevolgen zijn beperkt. De crisis heeft geleid tot grote onrust in de financiële markten. Met sterke fluctuaties in prijzen van grondstoffen, aandelen en interestniveaus. Maar gegeven het karakter van onze organisatie hebben deze nauwelijks tot geen effect.

Er is verder geen sprake van gebeurtenissen na balansdatum die meer informatie geven over de positie ultimo boekjaar.

**7.7 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER HET BOEKJAAR 2021**

(bedragen x € 1.000)

**BATEN**

5. PREMIEBIJDRAGEN WERKGEVERS	2021	2020
Vastgestelde en nog vast te stellen premiebijdragen werkgevers	44.517	47.693
Nadere vaststelling over voorgaande jaren	1.309	-1.052
Afschrijving vorderingen premiebijdragen	1.052	-1.317
	<u>46.878</u>	<u>45.324</u>

6. OVERIGE BATEN	2021	2020
Overige baten	<u>69</u>	<u>27</u>

De overige baten bestaan grotendeels uit een ontvangst schadevergoeding ikv coa naleving VNB ad € 61 duizend. Daarnaast is er € 8 duizend ontvangen van het CNV inzake een schadevergoeding op basis van art. 78 van de cao.

**LASTEN**

7. VERSTREKTE SUBSIDIES	2021	2020
<b>Op voorschotbasis verstrekte subsidies</b>		
CNV	1.247	1.214
De Unie	79	79
STL	29.809	26.644
VNB	2.171	2.067
TLN	3.833	4.202
FNV	2.626	2.550
VVT	114	66
<b>Subtotaal *</b>	<u>39.879</u>	<u>36.821</u>
<b>Achteraf verstrekte subsidies</b>		
Subsidie op factuurbasis TLN	575	17
Subsidie op factuurbasis VVT	-	32
Subsidie op factuurbasis CNV	115	-
Subsidie op factuurbasis FNV	192	56
OEV/Erkende verhuizers	33	102
<b>Subtotaal</b>	<u>915</u>	<u>207</u>
	<u>40.794</u>	<u>37.028</u>

\* een nadere specificatie naar doelstelling is opgenomen onder 7.8

De verstrekte subsidies zijn in 2021 € 3.766 duizend hoger dan over 2020, maar wel lager dan in 2019. Dit is het gevolg van de coronacrisis. Ook in 2021 heeft een deel van de activiteiten niet plaats kunnen vinden. Zoals in het bestuursverslag al is omschreven heeft ook in 2021 een aantal bijeenkomsten en opleidingstrajecten, als gevolg van de lockdowns geen doorgang kunnen vinden. Daarom vielen de toekenning in sommige gevallen lager uit dan vooraf was begroot.

8. ADMINISTRATIEKOSTEN	2021	2020
Administratiekosten TKP Pensioen	689	669
Accountantskosten	51	50
Advieskosten	78	169
Ton magazine	909	884
Kosten Bestuursbureau	273	273
Bestuurskosten	87	87
Communicatiekosten	24	28
Bankkosten	12	10
Interestkosten	230	195
Projectkosten RVU	151	-
Overige kosten	3	8
	<u>2.507</u>	<u>2.373</u>

## ACCOUNTANTSKOSTEN

In 2021 zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria ten laste van het resultaat gebracht:

Accountantskosten	2021	2020
Controle van de jaarrekening	51	50
Andere controlewerkzaamheden	-	-
Fiscale advisering	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-
	51	50

Het totale honorarium heeft betrekking op de controle van het verslagjaar 2021.

### Advieskosten

Het grootste deel van de advieskosten in 2021 hebben betrekking op het onderzoek Visie 2025. Dit onderzoek heeft grotendeels in 2019 en 2020 plaatsgevonden waardoor de advieskosten in de 2021 lager zijn. De kosten voor het afronden en het uitrollen van het Visierapport 2025 bedraagt € 49 duizend. De overige advieskosten bestaan vooral uit een sectoranalyse op het beroepsgoederenvervoer (€ 24 duizend).

### Interestkosten

De interestkosten zijn ultimo 2021 gestegen naar € 230 duizend (2020: € 195 duizend). De stijging is het gevolg van een rentewijziging bij de Rabobank in 2020. Hier heeft SOOB twee bankrekeningen en vanaf het tweede kwartaal in 2020 moet er net als bij de ING Bank een negatieve rente worden betaald over het positieve banksaldo.

### Bezoldiging bestuurders

- De vacatievergoeding aan bestuurders, verantwoord onder de bestuurskosten, bedraagt € 87 duizend (2020: € 87 duizend) en is gerelateerd aan de vergaderfrequentie.
- SOOB heeft geen personeel in dienst.

### Projectkosten RVU

Door de sociale partners van de sector beroepsgoederenvervoer is in 2021 gestart met de oprichting van de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen ten behoeve van de uitvoering van de Zwaarwerkregeling voor deze sector. Met de mogelijkheid om eerder uittreden onder voorwaarden mogelijk te maken, is er ook meer subsidiabele ruimte voor projecten in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. Voor het opstarten hiervoor zijn er in 2021 kosten gemaakt die door SOOB zijn betaald. In zijn totaliteit ging het om € 151 duizend.

9. Overige lasten	2021	2020
Overige baten	7	0

Onder overige lasten is een doorbelaste factuur van TLN opgenomen voor het vertalen van het visierapport 2025 van het Nederlands naar het Engels.

## 7.8 VERSTREKTE SUBSIDIES NAAR DOELSTELLING

(bedragen x € 1.000)

Doelstellingen volgens artikel 3A van de statuten	Begroting 2021	Verstrekte subsidies in 2021
<b>1. De stichting tracht haar doel te bereiken door de op basis van artikel 4 van de SOOB-cao in rekening te brengen bijdragen te innen bij ondernemingen in de bedrijfstak en deze met andere baten van de Stichting op basis van artikel 4 lid 1 aan te wenden ter financiering, dan wel subsidiering van:</b>		
<b>a. de kosten terzake van:</b>		
1. het verzorgen van voorlichting en promotie met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, relevante sociale zekerheid en arbeidsmarktontwikkelingen;	897	239
2. voorlichting, vorming, scholing en opleiding, onderwijs en ontwikkeling met betrekking tot wet- en regelgeving en relevante ontwikkelingen op het gebied van: arbeidsvoorwaarden; arbeidsverhoudingen; sociale zekerheid; aan arbeid gerelateerde bedrijfsvoering en functieontwikkeling; en employability;	4225	3.271
3. het (doen) verrichten van onderzoek en publicatie op het gebied van arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden;	120	62
4. het verrichten van werkzaamheden om een vergroting van de participatie op de arbeidsmarkt en een beter functioneren van de arbeidsmarkt van de sector te bewerkstelligen;	229	114
5. het behandelen door sociale partners van dispensatieverzoeken en/of vragen over de in de bedrijfstak vigerende collectieve arbeidsovereenkomsten;	40	10
6. het bevorderen van de naleving van de in de bedrijfstak vigerende collectieve arbeidsovereenkomsten.	2.262	2.841
<b>b. activiteiten van de Stichting Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de Verhuur van Mobiele Kranen, bestaande uit:</b>		
1. het geven van voorlichting inzake het functiewaarderingssysteem en de toepassing ervan;	-	-
2. het ontwikkelen en beheren van referentiefuncties;	-	-
3. het uitvoeren van bedrijfsbezoeken, functie-onderzoeken, functiebeschrijvingen en graderingen.	203	108
<b>c. activiteiten op het gebied van bedrijfsgezondheidszorg in de bedrijfstak door de Stichting Bedrijfsgezondheidszorg Beroepsgoederenvervoer over de Weg en andere stichtingen die op dit gebied werkzaam zijn, bestaande uit:</b>		
1. het bevorderen van een goed arbo- en verzuimbeleid, risico-inventarisatie, arbocheck kleinere bedrijven, werkplekonderzoek, reïntegratie, rugprojecten, traumabegeleiding, overleg met ondernemingsraden, keuringen, sociaal maatschappelijk team overleg en spreekuren;	800	790
2. onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten, waarbij de resultaten zullen worden gepubliceerd;	11	-
3. voorlichting over preventieve arbozorg en verzuimbeleid.	2.362	1.693

Doelstellingen volgens artikel 3A van de statuten	Begroting 2021	Verstreekte subsidies in 2021
<b>d. activiteiten op het gebied van opleiding en ontwikkeling door de Stichting VTL of andere stichtingen die op dit terrein werkzaam zijn, bestaande uit:</b>		
1. het bevorderen en/of verzorgen van vakopleidingen van toekomstig en reeds werkzaam personeel in de bedrijfstak;	4.952	6.630
2. het bevorderen van de verhoging van vakbekwaamheid van toekomstig en reeds werkzaam personeel in de bedrijfstak;	2.759	1.773
3. het bevorderen van het behalen van de benodigde rijbewijzen door leerlingen in het beroepsgoedervervoer door het geven van kredieten;	12.126	12.046
4. het bemiddelen bij het verwerven van leerarbeidsplaatsen en stageplaatsen in de beroepsbegeleidende leerweg ten behoeve van opleidingen voor vol- en deeltijd middelbaar onderwijs;	6.439	6.361
5. het oprichten en instandhouden van één of meer studiecetra voor de bedrijfstak;	-	-
6. het bevorderen en instandhouden van praktijkopleidingen;	60	19
7. het (doen) afnemen van examens en het uitreiken van vakdiploma's, getuigschriften en certificaten;	-	-
8. het onderzoeken en publiceren op het terrein van de arbeidsmarkt van de sector.	265	220
<b>e. de werkzaamheden benodigd voor het doen naleven van de voor de bedrijfstak overeengekomen arbeidsvoorwaarden, bestaande uit:</b>		
1. het toezien op de naleving van de in de bedrijfstak vigerende collectieve arbeidsovereenkomsten;	4.219	3.533
2. het tegengaan van handelen in strijd met de in de bedrijfstak vigerende collectieve arbeidsovereenkomsten;	-	-
3. het opstellen van gedragsregels.	-	-
<b>f. door de werkgevers vallende onder de SOOB-cao, met goedkeuring van het bestuur, voor te dragen onvoorziene, dan wel specifiek afgebakende projecten voortvloeiend uit nieuwe wet- en regelgeving en ontwikkelingen op het gebied van: arbeidsvoorwaarden; arbeidsverhoudingen; sociale zekerheid; aan arbeid gerelateerde bedrijfsvoering en functieontwikkeling; en, employability.</b>	-	-
<b>g. het verzorgen van arbeidsmarkt toeleiding projecten voor de sector gericht op (langdurig) werklozen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten, jongeren, minderheden en branchewisselaars.</b>	-	-
<b>Overige extra toekenningen die niet aan een lid kunnen worden toegerekend.</b>	50	31
<b>Totale begroting en uitgaven over het jaar 2021</b>	<b>42.019</b>	<b>39.741</b>

Namens het bestuur:

P.W. Kievit, voorzitter

F. Veltink, secretaris

Amsterdam, 8 juni 2022

## Overige gegevens

### Statutaire regeling omtrent bestemming van het saldo van baten en lasten

Er zijn geen statutaire bepalingen betreffende de bestemming van het resultaat. Derhalve wordt het saldo van baten en lasten toegevoegd of onttrokken aan de algemene reserve.

