

# Sectorplan transport en logistiek 2016-2017

18-6-2015

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



## **Voorbehoud**

In dit document zijn de maatregelen genoemd die het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds van de sector Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (SOOB) wil nemen ter bestrijding van de effecten van de crisis en een mogelijk herstel van de economie. De activiteiten van SOOB worden gefinancierd door premieheffing onder werkgevers en werknemers, vastgelegd in een cao, die expireert op 1 juli 2017. De periode waarop de maatregelen in dit plan betrekking hebben loopt van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017. Voor de periode vanaf 1 juli 2017 kan het bestuur SOOB slechts onder voorbehoud besluiten tot financiering van deze maatregelen.

Het is de intentie van sociale partners om een cao af te sluiten voor de periode na 30 juni 2017 die volledige financiering van dit plan mogelijk maakt.

## **Intentieverklaring**

Als onverhoopt zou blijken dat de maatregelen in dit plan niet leiden tot de beoogde resultaten zullen partijen bij de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen met elkaar in overleg treden over maatregelen die moeten worden genomen om alsnog resultaten te bereiken.

## Inhoud

1.	Maatregelen van werk naar werk .....	5
	Maatregel 1. Directe bemiddeling van werkenden met werkloosheid bedreigd naar dezelfde functie bij een andere werkgever .....	5
	Maatregel 2. Experiment indirecte bemiddeling van chauffeurs met werkloosheid bedreigd naar dezelfde functie bij een andere werkgever .....	6
2.	Maatregelen van uitkering naar werk .....	9
	Maatregel 3. Bemiddeling van niet-werkenden naar werk in dezelfde functie .....	9
	Maatregel 4. Bemiddelen van herstelde chauffeurs-vangnetters naar werk (experiment) .....	10
	Maatregel 5. Bemiddelen van werkloze chauffeurs/kraanmachinisten naar werk in een andere functie, eventueel buiten de sector (experiment) .....	12
3.	Maatregelen gericht op het voorzien in de wervingsbehoefte vanaf 2016 .....	14
	Maatregel 6. Instroom via zij-instroom .....	14
	Bijlage 1. Ontwikkeling sector: arbeidsbehoefte en arbeidsaanbod (werkelijk en verwacht) .....	16



## 1. MAATREGELEN VAN WERK NAAR WERK

<b>Maatregel 1. Directe bemiddeling van werkenden met werkloosheid bedreigd naar dezelfde functie bij een andere werkgever</b>	
Probleem	In 2014 gingen er ca. 250 bedrijven in de sector failliet. Het aantal medewerkers dat daardoor met werkloosheid bedreigd raakte, bedroeg ca. 3.000. Velen lukt het om – mede door de aantrekkende bedrijvigheid - zelf tijdig een nieuwe baan te vinden. Voor anderen blijkt dat om verschillende redenen lastiger te zijn, bijvoorbeeld vanwege beperkte communicatieve vaardigheden en/of sollicitatieskills of beperkte vakkennis. Het MCT kan deze groep ondersteunen bij het vinden van een nieuwe baan door het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Met gebruikmaking van een webportal en een team van adviseurs worden ingeschreven kandidaten actief gematcht op de geregistreerde vacatures voor diverse functies in transport en logistiek.
Doelstelling	Het voorkomen van werkloosheid door actieve bemiddeling van werk naar werk voor werknemers die hun baan bij ondernemingen in transport en logistiek en verhuur van mobiele kranen dreigen kwijt te raken. Tevens het behouden van ervaren vakkrachten en hun werkervaring voor de sector.
Toelichting	<p>In SOOB sectorplan 2014-2015 is o.a. ingezet op het uitbreiden van de functies waarin het MCT bemiddelt; van uitsluitend chauffeurs/kraanmachinisten naar ook planners en logistieke functies. De huidige dienstverlening van het MCT is gericht op werkzoekenden ingeschreven bij het UWV. In SOOB sectorplan 2016-2017 zal het MCT ook gaan bemiddelen voor met werkloosheid bedreigde werknemers. Het betreft hier bemiddeling van werk naar werk in dezelfde functie bij een andere werkgever. Hiertoe zijn de volgende maatregelen noodzakelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitbreiding van dienstverlening en capaciteit van het MCT</li> <li>• Investering in ICT tbv uitbreiding van het MCT-webportal</li> <li>• Aanbieden van kortlopende trainingen gericht op het verhogen van de kans op bemiddeling van werk naar werk, zoals vaardigheidstrainingen of uitbreiding vakkennis.</li> <li>• Voorlichting</li> </ul> <p>Hier is sprake van een directe relatie met maatregel 4.1.: het bemiddelen van niet-werkenden naar werk. Beide maatregelen fungeren als communicerende vaten met in totaal 1400 kandidaten. Het voorkomen van werkloosheid verdient de voorkeur.</p>
Doelgroep	Deze maatregel is bestemd voor werkenden in de functie van: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chauffeur</li> <li>• Machinist mobiele kraan</li> <li>• Planner</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logistiek medewerker</li> <li>• Leidinggevende functies in de logistiek</li> </ul>
Resultaat	200 met werkloosheid bedreigde medewerkers uit de sector worden bemiddeld van werk naar werk in dezelfde functie
Activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werven en registreren van vacatures</li> <li>• Adviseren en bemiddelen van kandidaten</li> <li>• Exploitatie MCT</li> <li>• Adviseren over scholingsmogelijkheden binnen deze maatregel</li> <li>• Aanpassen ICT webportal tbv werkenden</li> <li>• Voorlichting verstrekken aan werkenden met werkloosheid bedreigd over wat het MCT voor deze nieuwe doelgroep kan betekenen.</li> <li>• Aanbieden van scholing</li> </ul>
Voorwaarden	Alleen voor werkenden bij SOOB-bedrijven neemt SOOB de volledige de co-financiering voor zijn rekening. Anderen zullen dat zelf moeten financieren tegen kostprijs. Bemiddeling zal uitsluitend voor de hierboven genoemde functies plaatsvinden en is gericht op een nieuwe baan, in dezelfde functie bij een andere werkgever. Kandidaten dienen zich op eigen initiatief aan te melden en in te schrijven. Aanvullende scholing is gericht op het verhogen van de kans op een baan.
Voortzetting na 2017	Zie Bijlage Omschrijving structurele financiering

### **Maatregel 2. Experiment indirecte bemiddeling van chauffeurs met werkloosheid bedreigd naar dezelfde functie bij een andere werkgever**

Probleem	<p>In 2013 is getracht om middels een experiment een vorm van dienstverlening te ontwikkelen waarbij met ontslag bedreigde chauffeurs de mogelijkheid wordt geboden in dienst te treden bij het Sectorinstituut op basis van een MUP-contract. Het doel hiervan was om via tijdelijke detachering de kans te vergroten op het vinden van een reguliere baan bij een nieuwe werkgever; de zogenaamde MC+ dienstverlening. Om kostendekkend te kunnen zijn was het onontkoombaar om een deel van de kosten voor rekening van de scheidende werkgever te laten komen. Dit is een belangrijk struikelblok gebleken: in 2 jaar tijd is slechts 1 kandidaat bemiddeld.</p> <p>Het Sectorinstituut heeft de ambitie om zich verder te ontwikkelen als arbeidsmarktinstituut en wil door middel van een nieuw experiment met een andere invalshoek opnieuw proberen of het tijdelijk in dienst nemen van ontslagen chauffeurs kan leiden tot nieuwe kansen op de arbeidsmarkt. Het experimentele karakter van deze maatregel betreft de aanpak en niet de doelgroep.</p>
Doelstelling	Het voorkomen van werkloosheid en het bemiddelen van werk naar werk naar werk van chauffeurs via een tijdelijk

	<p>arbeidscontract met een aan het Sectorinstituut gelieerde juridische entiteit als tussenstop op weg naar een duurzame baan. Nevendoelstelling is het verhogen van de kans op werk door middel van loopbaanbegeleiding en scholing om ervaren vakkrachten en hun werkervaring voor de sector te kunnen behouden.</p>
Toelichting	<p>In de vorm van een experiment neemt het Sectorinstituut met werkloosheid bedreigende chauffeurs voor maximaal een jaar op contract en detacheert ze vervolgens tijdelijk bij bedrijven als tussenstop naar een nieuwe meer duurzame baan. Vanuit het MCt wordt de planning, coördinatie en (in)directe bemiddeling verzorgd. Er zal gebruik worden gemaakt van de diensten van een beperkt aantal uitzendbureaus. Het Sectorinstituut ambieert geen commerciële rol maar is juist gericht op een zo spoedig mogelijke overname van de kandidaat door een nieuwe werkgever. Marktverstoring wordt voorkomen door een offerteprocedure onder uitzendbureaus uit te voeren. Tegelijk wordt ingezet op het verhogen van de kans op structureel werk door uitvoering van persoonspecifieke scholingstrajecten. Hiertoe zijn de volgende maatregelen noodzakelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzetten en onderhouden van benodigde infrastructuur</li> <li>• Uitbreiding van de dienstverlening en capaciteit van het MCt</li> <li>• Aanpassing IT-systemen t.b.v. planning, bemiddeling en verloning</li> <li>• Voorlichting</li> <li>• Loopbaanbegeleiding en scholing met opleidingssubsidies</li> </ul>
Doelgroep	<p>Chauffeurs in vaste dienst bij SOOB-bedrijven, die met werkloosheid bedreigd worden. Deze doelgroep is identiek aan de doelgroep van maatregel 3.1.</p>
Resultaat	<p>Jaar 1: 100 chauffeurs zijn vanuit een tijdelijk contract met het Sectorinstituut bemiddeld naar werk bij een nieuwe werkgever. Als jaar 1 succesvol verloopt, dan zal het experiment worden voortgezet. Jaar 2: 200 chauffeurs zijn vanuit een tijdelijk contract met het Sectorinstituut bemiddeld naar werk bij een nieuwe werkgever.</p>
Activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzetten en onderhouden infrastructuur tbv van werven en registreren van vacatures</li> <li>• Adviseren en bemiddelen van kandidaten naar een nieuwe baan</li> <li>• Loopbaanbegeleiding</li> <li>• Exploitatie MCt (planning en coördinatie)</li> <li>• Verlonen</li> <li>• Opstellen van persoonlijke opleidingsplannen</li> <li>• Aanbieden van assessment en scholingstrajecten</li> <li>• Ontwikkelen voorlichtingsmateriaal over de mogelijkheden van deze pilot</li> <li>• Inkopen van arbeidsjuridische dienstverlening</li> </ul>

<p>Voorwaarden</p>	<p>Een overeenkomst of sociaal plan tussen de oude werkgever en werknemersorganisaties ligt ten grondslag aan de inschrijving van kandidaten;          Het eerste jaar kunnen maximaal 100 kandidaten deelnemen; het tweede jaar maximaal 200;          Kandidaten doorlopen een zorgvuldig selectieproces;          Verloning en pensioenafdracht vinden plaats door het Sectorinstituut conform CAO-BGV;          De looptijd van het tijdelijk contract bij het Sectorinstituut is maximaal 1 jaar met een proeftijd van 2 maanden.</p> <p>Alleen voor werkenden bij SOOB-bedrijven neemt SOOB de volledige de co-financiering voor haar rekening.</p>
<p>Voortzetting na 2017</p>	<p>Zie Bijlage Omschrijving structurele financiering</p>



## 2. MAATREGELEN VAN UITKERING NAAR WERK

<b>Maatregel 3. Bemiddeling van niet-werkenden naar werk in dezelfde functie</b>	
Probleem	Het aantal werkloze chauffeurs is nog aanzienlijk. De regionale verschillen zijn groot. Voor de logistiek geldt dat vraag en aanbod elkaar niet makkelijk vinden. Deze categorie medewerkers – waaronder ook de hoger geschoolden - is lastig te identificeren en te benaderen. Tegelijkertijd loopt het aantal moeilijk vervulbare vacatures in de logistiek op. Het MCT beschikt nog niet over het netwerk en de infrastructuur om hier op adequate wijze in te bemiddelen.
Doelstelling	Het bemiddelen van werkloze chauffeurs, machinisten mobiele kraan, planners en logistiek geschoolden naar werk.
Toelichting	<p>In SOOB sectorplan 2014-2015 is ingezet op het uitbreiden van het MCT wat betreft functies en doelgroepen. Dat is succesvol gebleken. Er zijn in 2014 ruim 500 chauffeurs bemiddeld naar een baan, waarvan er ca. 50 ouder waren dan 55 jaar. De derde tranche biedt de mogelijkheid om dit succes te continueren en verder uit te bouwen, met name voor wat betreft de logistieke functies. Hiertoe zijn de volgende maatregelen noodzakelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitbreiding dienstverlening en capaciteit bij het MCT</li> <li>• Aanpassing van de huidige webportal</li> <li>• Aanbieden van kortlopende trainingen gericht op het verhogen van de kans op werk, zoals vaardigheidstrainingen of uitbreiding vakkennis.</li> <li>• Voorlichting</li> </ul> <p>Hier is sprake van een directe relatie met maatregel 3.1: het bemiddelen van niet-werkenden naar werk. Beide maatregelen fungeren als communicerende vaten met in totaal 1.400 kandidaten. Het voorkomen van werkloosheid verdient de voorkeur.</p>
Doelgroep	<p>Deze maatregel is bestemd voor werklozen die geschoold zijn in de functie van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chauffeur</li> <li>• Machinist mobiele kraan</li> <li>• Planner</li> <li>• Logistiek medewerker</li> <li>• Hogere en leidinggevende functies in de logistiek</li> </ul>
Resultaat	1.200 werkloze medewerkers uit de sector worden bemiddeld naar werk in dezelfde functie

Activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werven en registreren van vacatures</li> <li>• Uitbreiding dienstverlening en capaciteit Mct tbv van adviseren en bemiddelen van kandidaten</li> <li>• Exploitatie Mct</li> <li>• Adviseren over scholingsmogelijkheden binnen deze maatregel</li> <li>• Aanpassen ICT Mct-webportal op logistieke functies</li> <li>• Ontwikkelen infrastructuur tbv logistieke bemiddeling</li> <li>• Aanbieden van scholing</li> </ul>
Voortzetting na 2017	Zie Bijlage Omschrijving structurele financiering

<b>Maatregel 4. Bemiddelen van herstelde chauffeurs-vangnetters naar werk (experiment)</b>	
Probleem	De gemiddelde leeftijd van herstelde chauffeurs-vangnetters is relatief hoog en stijgt nog steeds. Het percentage 50-plussers bedraagt 40%. Het gemiddeld verblijf in de ziektewet is 10 maanden. Deze categorie van chauffeurs heeft een aanzienlijke afstand tot de arbeidsmarkt. Eenmaal hersteld is het vaak lastig om weer als chauffeur aan het werk te komen.
Doelstelling	Het bemiddelen van werkloze herstelde chauffeurs- vangnetters naar werk in dezelfde functie binnen de sector en het verhogen van hun kans op werk door het aanbieden van kortlopende scholingstrajecten.
Toelichting	<p>Hiertoe zijn de volgende maatregelen noodzakelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitbreiding van de dienstverlening en capaciteit van het Mct</li> <li>• Aanbieden van kortlopende trainingen gericht op het verhogen van de kans op werk, zoals vaardigheidstrainingen of uitbreiding vakkennis.</li> <li>• Voorlichting</li> <li>• Aanpassing IT-systeem</li> </ul>

Doelgroep	Werkloze chauffeurs/kraanmachinisten die eerder zijn ingestroomd in de ziektewet en weer hersteld zijn.
Resultaat	100 voormalige vangnetters zijn bemiddeld naar werk.
Activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werven en registreren van vacatures</li> <li>• Uitbreiding MCT tbv adviseren en bemiddelen van kandidaten</li> <li>• Adviseren over scholingsmogelijkheden binnen deze maatregel</li> <li>• Aanbieden van scholing</li> <li>• Aanpassen IT systeem MCT-webportal</li> <li>• Ontwikkelen voorlichtingsmaterialen over de aanwezigheid en de mogelijkheden van deze maatregel</li> </ul>
Voorwaarden	Herstelde vangnetters melden zichzelf aan bij het MCT. Alleen voor personen die werkzaam zijn geweest bij SOOB-bedrijven neemt SOOB de volledige de co-financiering voor haar rekening.
Voortzetting na 2017	Zie Bijlage Omschrijving structurele financiering

<b>Maatregel 5. Bemiddelen van werkloze chauffeurs/kraanmachinisten naar werk in een andere functie, eventueel buiten de sector (experiment)</b>	
Probleem	Ongeveer 20% van het aantal chauffeurs dat ingeschreven is bij het MCT, is om verschillende redenen feitelijk niet meer bemiddelbaar in de functie van chauffeur maar is mogelijk wel geschikt voor werk in een andere functie. Om deze mogelijkheden te verkennen is een verandering in mindset van de kandidaat noodzakelijk die lastig te bewerkstelligen is.
Doelstelling	Bevordering van (intersectorale) mobiliteit van werkloze chauffeurs/kraanmachinisten naar werk in een andere functie binnen of buiten de sector.
Toelichting	<p>Het Sectorinstituut heeft de ambitie om ook deze doelgroep aan een baan te helpen. In de vorm van een experiment willen we uitproberen of er perspectief zit in het bemiddelen van chauffeurs naar andere functies binnen of buiten de sector. Op persoonlijk niveau is hierbij maatwerk geboden. We verwachten dat er kansen liggen bij gelieerde sectoren als openbaar vervoer, beveiliging en personenvervoer, maar sluiten op voorhand geen beroepen uit die verder af staan van het chauffeursberoep.</p> <p>Hiertoe zijn de volgende maatregelen noodzakelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Loopbaanbegeleiding, bemiddeling en jobhunting</li> <li>• Omscholing</li> </ul>
Doelgroep	Werkloze chauffeurs/kraanmachinisten die niet of nauwelijks bemiddelbaar zijn in hun oorspronkelijke beroep.
Resultaat	50 chauffeurs/kraanmachinisten zijn opgeleid en bemiddeld naar werk in een andere functie, eventueel buiten de sector.
Activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelen infrastructuur tbv intersectorale bemiddeling</li> <li>• Exploitatie MCT</li> <li>• Inkopen loopbaanbegeleiding, bemiddeling en jobhunting</li> <li>• Aanbieden van omscholingstrajecten</li> <li>• Coördineren en plannen van het totale traject</li> </ul>
Brug-ww	Bij deze maatregel kan het toepassen van brug-ww relevant zijn in verband met het feit dat de opleiding plaats vindt voorafgaande aan het dienstverband. Dit zal op individueel niveau bekeken worden.
Voorwaarden	Deelnemers staan langere tijd ingeschreven bij het MCT. De nieuwe werkgever is bereid tot het afgeven van een baangarantie van 1 jaar met een proefperiode. Alleen voor personen werkzaam bij SOOB-bedrijven neemt SOOB de volledige de co-financiering voor zijn rekening.

Voortzetting na 2017	Zie Bijlage Omschrijving structurele financiering
-------------------------	---

### 3. MAATREGELEN GERICHT OP HET VOORZIEN IN DE WERVINGSBEHOEFTE VANAF 2016

<b>Maatregel 6. Instroom via zij-instroom</b>	
Probleem	Er is sprake van een overgangssituatie op de arbeidsmarkt in Transport en Logistiek. Aan de ene kant zijn de gevolgen van de crisis nog duidelijk merkbaar in het aantal werklozen. Aan de andere kant neemt het aantal vacatures toe door de aantrekkende bedrijvigheid. Bovendien stijgt de uitstroom vanwege pensionering van chauffeurs vanaf 2016 sterk. Er ontstaan grote regionale verschillen in de vraag en aanbod. De verwachting is dat binnen afzienbare termijn de arbeidsbehoefte naar chauffeurs in sommige regio's groter is dan het beschikbare aanbod. Zie arbeidsmarktanalyse.
Doelstelling	Het tijdig kunnen invullen van een toenemende vraag naar chauffeurs
Toelichting	<p>In de eerste tranche van het sectorplan werd de toenemende vraag naar chauffeurs vanaf 2014 verwacht. De daarin opgenomen maatregel voor zij-instroom is vanwege de minder snel aantrekkende economie ingetrokken. Op dit moment wordt opnieuw een tekort aan chauffeurs verwacht. Het aantal vacatures bij het MCT is stijgende. Met behulp van zij-instroom kan snel aan de vraag worden voldaan. De sector heeft daar ervaring in opgedaan in de jaren 2007-2008</p> <p>Met opleidingstrajecten kunnen al in de loop van 2016 chauffeurs worden opgeleid die vanaf eind 2016 kunnen instromen.</p> <p>Daartoe zijn de volgende maatregelen noodzakelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorlichting en speeddating</li> <li>• Selectieprocedure</li> <li>• Uitbreiding dienstverlening en bemiddeling MCT</li> <li>• Opleidingstraject</li> <li>• Baangarantie door nieuwe werkgever (via MCT)</li> </ul>
Doelgroep	<p>Iedereen, werkend of niet-werkend, van binnen of buiten de sector.</p> <p>Daarbij gaan we uit van onderstaande verdeling wat betreft doelgroepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkend: 60 %</li> <li>• Werkloos (WW): 20%</li> <li>• Werkzoekend (geen WW) : 20%</li> </ul>

Resultaat	2.000 zij-instromers opgeleid aan het werk als vakbekwaam chauffeur
Activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelen van wervingsmiddelen</li> <li>• Organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten met speeddating</li> <li>• Testen en selecteren van kandidaten</li> <li>• Werven en registreren van vacatures</li> <li>• Adviseren en bemiddelen van kandidaten</li> <li>• Exploitatie MCt</li> <li>• Aanbieden van rijopleiding</li> <li>• Aanpassen van IT-systemen</li> <li>• Inkopen van arbeidsjuridische dienstverlening</li> </ul>
Brug-ww	Bij deze maatregel kan het toepassen van brug-ww relevant zijn in verband met het feit dat de opleiding plaats vindt voorafgaande aan het dienstverband. Dit zal op individueel niveau bekeken worden.
Voorwaarden	<p>De opleidingskosten worden als volgt verdeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kandidaat 10%</li> <li>• Werkgever 10%</li> <li>• SOOB 30%</li> <li>• SZW 50%</li> </ul> <p>Alleen voor SOOB-bedrijven neemt SOOB de 30% co - financiering voor haar rekening. SOOB stelt als voorwaarde dat er een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden van tenminste een jaar, met een proeftijd van 2 maanden.</p>
Voortzetting na 2017	Zie Bijlage Omschrijving structurele financiering

**BIJLAGE 1. ONTWIKKELING SECTOR: ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSAANBOD (WERKELIJK EN VERWACHT)**

<b>Ontwikkeling</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Arbeidsbehoefte (chauffeurs)</b>										
<b>Uitstroom wegens pensioen</b>	Zeer laag	Laag	Laag	Licht stijgend	Stijgend	Stijgend	Stijgend	Stijgend	Hoog	Hoog
<b>Overige uitstroom (o.a. werkloosheid)</b>	Stijgend	Zeer hoog	Hoog	Licht dalend	Licht dalend	Dalend	Stabiel	Stabiel	Beperkt	Beperkt
<b>Uitbreidingvraag (dor groei sector)</b>	Hoog	Sterk dalend	Zeer laag	Laag	Stijgend	Stijgend	Licht stijgend	Licht stijgend	Hoog	Hoog
<b>Vacatures</b>	Hoog	Laag	Zeer laag	Zeer laag	Laag	Stijgend	Stijgend	Hoog	Hoog	Zeer Hoog
<b>Leeftijdsopbouw (aandeel 50+'ers)</b>	Stabiel	Licht stijgend	Sterk stijgend	Licht stijgend	Stijgend	Stijgend	Hoog	Hoog	Hoog	Hoog
<b>Arbeidsaanbod (chauffeurs)</b>										
<b>Met werkloosheid bedreigden (door faillissementen)</b>	Hoog	Zeer hoog	Hoog	Hoog	Dalend	Dalend	Laag	Laag	Laag	Laag
<b>Ziek uit dienst (vangnetters)</b>	Stabiel	Stabiel	Stabiel	Stabiel	Licht dalend	Licht dalend	Licht dalend	Stabiel	Stabiel	Stabiel
<b>Aantal BBL-leerlingen in chauffeursopleiding</b>	Stijgend	Dalend	Dalend	Stijgend	Stijgend	Stabiel	Stabiel	Stabiel	Stabiel	Stabiel
<b>Subsidiekader/ beleid</b>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2017	2018	2019



<b>Bereidheid van werkgevers voor leerbedrijven dan wel cofinanciering voor BBL</b>	Redelijk	Laag	Zeer laag	Zeer laag	Stijgend	Hoog	Zeer hoog	Zeer hoog	Zeer hoog	Weer hoog
<b>Noodzaak van instroom i.v.m. contra cyclisch karakter</b>	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Beperkt aanwezig	Aanwezig	Urgent	Urgent	Urgent	Urgent	Urgent	Urgent
<b>Noodzaak voor collectieve promotie, gefinancierd door SOOB</b>	Laag	Laag	Stijgend	Hoog	Hoog	Hoog	Hoog	Hoog	Hoog	Hoog
<b>Beschikbaarheid van ESF</b>	Ja	Vanaf 1-8 afwezig.	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Niet aanwezig	Niet aanwezig
<b>Additionele subsidies vanuit SOOB voor BBL</b>	N.v.t.	Vanaf 1-8	Gehele jaar	Aanwezig	Aanwezig	Optioneel	Pm	Pm	Pm	Pm
<b>Wegvallen WVA</b>	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	Actueel	Actueel	Actueel	Actueel	Actueel	Actueel	Actueel
<b>Subsidieregeling Praktijkleren</b>	N.v.t.	n.v.t.	N.v.t.,	Aanwezig	Aanwezig	Aanwezig	Aanwezig	Aanwezig	Pm	Pm