

# De Taxikrant



SOCIAAL FONDS TAXI

## Inhoudsopgave

'Chauffeurs gevraagd' (vervolg pag 1)	2
Eerste docentenbeoordeling door SFT in Cadier en Keer	2/3
Mijn Taxi	3
Even voorstellen	3
Op weg naar een nieuwe CAO	4/5
De dag van... Sandra van Hulten	6
VOG middelpunt van discussie	6/7
Pilot examen optische en geluidsignalen voor huisartschauffeurs	7
Kort taxi nieuws	8
Pauze puzzel	8
Column Bill Mensema	8
Colofon	8

## “Chauffeurs gevraagd”

Half februari was het dan zo ver. Volgens het CBS was toen de arbeidsmarkt officieel “gespannen”. Dat betekent dat vacatures moeilijk te vervullen zijn. Bedrijven hebben problemen om aan voldoende mensen te komen en luiden de alarmbel. Als het zo doorgaat dan gaat het ten koste van de bedrijfsomzet. Dan moet er een keer nee worden verkocht aan een klant. Geldt dit ook voor de taximarkt? Is er inderdaad een tekort aan taxichauffeurs? En hoe gaan ondernemers daarmee om? Een rondje langs de velden.

“Het zal best wel zo zijn dat de economische crisis voorbij is, wij merken daar nog niet echt veel van. Misschien komt dat omdat wij vooral met contractvervoer werken.” Dat zegt John Geerets, directeur van het Limburgse Geerets-De Leeuw B.V. uit Weert. Hij vervolgt: “Wel signaleren wij aan de personele kant dat mensen in deze branche steeds meer mogelijkheden krijgen om hun loopbaan in een andere sector voort te zetten.”

Hoe ziet het personeelsbeleid bij Geerets-De Leeuw B.V. eruit? “Wij hanteren twee contractvormen. Als eerste de schoolvervoer-

contracten waarbij de mensen 1 uur per dag op contract krijgen en in de maand erna een aanvulling krijgen op de werkelijk gewerkte uren. Verder hebben wij 20 uur contracten voor allround chauffeurs, waarbij zij flexibel 20-40 uur worden ingezet. Wij hanteren de grenzen van de cao met betrekking tot de inzetmogelijkheden van het personeel om kosten-efficiënt te kunnen werken. Daarnaast denken wij goed na over enerzijds goed personeel te behouden en anderzijds goed nieuw personeel te werven. Bij goed functioneren stromen

mensen na twee contracten door naar een vaste aanstelling. Verder hebben we jaarlijks een barbecue in juli, een leuke attentie rond Kerst en een borrel rondom de jaarwisseling. Nieuw personeel werven wij door bestickering op 50 procent van het wagenpark. Verder besteden we maandelijks een Google budget voor werving en selectie en adverteren we periodiek op social media en in de gedrukte media. Bovendien onderhouden wij nauwe contacten met SROI medewerkers en UWV en wonen

we werkgeversbijeenkomsten in de regio bij.” Hoe ziet hij de toekomst? “Ik verwacht dat de krapte zal aanhouden en dat deze bepalend zal zijn voor het behouden van de contracten. Verder verkennen wij de mogelijkheden om personeel aan ons te kunnen binden in de vorm van een omgekeerde transitievergoeding middels een bonus-spaarsysteem.”

Vervolg op pagina 2



### Bent u al dementievriendelijk?

Doe de gratis training en word ook dementievriendelijk!

[www.sociaalfondstaxi.nl/sdv](http://www.sociaalfondstaxi.nl/sdv)

## Wat is er veranderd in de pensioenregeling vanaf 1 januari 2018?

Op 1 januari wijzigde de pensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer. Hieronder zetten we de belangrijkste veranderingen op een rij.

### U heeft nu één pensioen dat is berekend alsof het ingaat op uw 68e

Het pensioen dat u bij Pensioenfonds Vervoer vanaf 1 januari 2018 opbouwt, heeft een richtleeftijd van 68 jaar. Laat u het pensioen eerder ingaan (wat gewoon kan), dan zal het lager zijn dan het bedrag dat u op uw Uniform Pensioenoverzicht ziet staan. Het pensioen dat u al heeft opgebouwd (behalve het prepensioen), is omgerekend naar pensioen met de richtleeftijd van 68 jaar.

### Let op: richtleeftijd is geen AOW-leeftijd

De richtleeftijd staat los van de AOW-leeftijd. De AOW-leeftijd kruipt langzaam omhoog naar 67 jaar en 3 maanden. Mogelijk stijgt de AOW-leeftijd in de toekomst nog verder.

### Het prepensioen wordt ook omgerekend, tenzij u dat niet wilt

Misschien heeft u prepensioen opgebouwd. Het prepensioen is nog niet omgerekend naar 68 jaar. Het prepensioen gaat in het personenvervoer standaard in op uw 62e en keert uit tot u 65 jaar wordt. Omdat dit niet meer aansluit bij de rest van het pensioen, is ervoor gekozen ook het prepensioen in 2018 om te zetten in een 'gewoon' pensioen met de richtleeftijd 68 jaar, tenzij u bezwaar maakt. Het wordt dus een pensioen dat u levenslang ontvangt vanaf het moment dat u het in laat gaan, in plaats van tijdelijk.

### Wat betekent dit voor u?

Allereerst: u raakt geen pensioen kwijt door het omrekenen. En ten tweede: u kunt nog steeds zelf kiezen wanneer u uw pensioen

laat ingaan. Omdat veel mensen hun pensioen tegelijk in willen laten gaan met hun AOW, stuurt het pensioenfonds u 6 maanden voordat u voor het eerst AOW ontvangt een bericht. Zo weet u dat u uw pensioen al zou kunnen aanvragen. Uw pensioen nog eerder laten ingaan dan op uw AOW-leeftijd kan ook. Als u dat wilt, moet u zelf het formulier *Vervroegd pensioen aanvragen* downloaden van de website ([www.pfvervoer.nl](http://www.pfvervoer.nl)) en opsturen naar het pensioenfonds.

Dit voorjaar krijgt u van Pensioenfonds Vervoer een overzicht van uw pensioen (en eventueel uw prepensioen) vóór en na het omrekenen. Wilt u niet dat uw prepensioen wordt omgerekend? In de brief die u bij het overzicht krijgt, leest u hoe u bezwaar maakt

### De pensioenregeling vanaf 1 januari 2018



tegen de omrekening. Als u bezwaar maakt, wordt uw prepensioen niet omgerekend.

### Ga naar [pfvervoer.nl/68](http://pfvervoer.nl/68) voor meer informatie

Meer weten over de veranderingen in de pensioenregeling? Ga naar de speciale website: [pfvervoer.nl/68](http://pfvervoer.nl/68). Hier vindt u handige rekenvoorbeelden en het antwoord op veel gestelde vragen.

(Bron: Pensioenfonds Vervoer)

**Pensioenfonds Vervoer**



# “Chauffeurs gevraagd”

Vervolg van pagina 1

Directeur Joke Brouwer met haar man.



## Brouwer: tarieven onder druk

Met 75 wagens en 40 touringcars is de Noordwijkse Brouwer Company één van de grotere vervoerders in de regio. “De economische crisis mag dan wellicht cijfermatig voorbij zijn, de taxibranche heeft het nog knap lastig.” Aan het woord is algemeen directeur Joke Brouwer. “Grote spelers bepalen nog steeds te veel de tarieven. Zij zouden beter naar de marges moeten kijken, anders lopen op den duur zwakkeren die zorg nodig hebben deze mis. En met de huidige marges is het ook voor ons spitsroeden lopen.”

## Liever vast contract

“Met 325 medewerkers moeten wij sowieso alle zeilen bijzetten om niet alleen goed personeel te behouden, maar tevens gekwalificeerde chauffeurs aan te trekken”, aldus Brouwer. “Sinds een jaar belonen wij goed functionerende medewerkers liever met een vast contract in plaats van weer een verlenging voor bepaalde tijd. Nieuw personeel werven we vooral via social media. Daarnaast geven we een bonus aan medewerkers die een nieuwe chauffeur aandragen. Bovendien rijden veel van onze auto’s met wervende stickers met daarop de tekst: wil je ook iets van de wereld zien?”

## Zelf opleiden

“Het is vooral moeilijk om jongeren te interesseren om chauffeur op de touringcar te worden. Dat betekent meer onregelmatige diensten dan op de taxi. Wij proberen dat op te vangen door onze eigen mensen op te leiden in de Brouwer Academy.” Toch wil Brouwer niet in mineur eindigen. “We hebben een mooi bedrijf en zijn actief in het zorgvervoer, leerlingenvervoer, met straattaxi’s en zakelijke ritten. De sfeer bij

Brouwer is uitermate goed. De jaarlijkse kerstborrel, de zomerse barbecue, de actieve personeelsvereniging en het jaarlijkse volleybaltoernooi onderstrepen dit.”

## Munckhof: de crisis is voorbij

Munckhof Groep (hoofdkantoor in Horst, Brabant) vervoert 20.000 mensen per dag en heeft 1500 werknemers (verspreid over 24 vestigingen). Het bedrijf maakt gebruik van 100 eigen voertuigen, huurt er dagelijks 1400 in en boekt 140.000 vliegtickets per jaar. Uiteraard hebben ze een heldere visie op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Hoofd P&O Wilma Peeters: “de crisis is voorbij: we groeien. En wij niet alleen, in alle sectoren in Nederland. Daardoor ontstaat er een steeds grotere krapte op de arbeidsmarkt. Een krapte die zal groeien. Als werkgever moet je investeren in je medewerkers, zoals wij nu doen door bijvoorbeeld het grote aanbod aan digitale trainingen voor al onze medewerkers. Of het nu om een training Excel of Word gaat of om een training budgetteren. Daarnaast zal de behoefte aan flexibiliteit van werkend Nederland alleen maar groter worden. Een goede balans werk-privé zal zeker ook de nodige aandacht behoeven.”

## De mens staat centraal

Hoe omschrijft Peeters het huidige personeelsbeleid van Munckhof? Peeters: “Ook al zijn we groot, ambitieus en innovatief, de mens staat bij ons altijd centraal – overal in onze dienstverlening. Of het nu de reizigers betreft die we vervoeren, de opdrachtgevers aan wie we rapporteren of de medewerkers die dagelijks namens Munckhof aan het werk zijn. Deze focus komt tot uiting in een uitgebreid opleidings- en gezondheidsbeleid voor het personeel, maar is bijvoorbeeld ook

duidelijk zichtbaar in de maatschappelijke samenwerkingsverbanden met onze relaties. Wij hebben veel concrete aandacht voor onze medewerkers. Zo bieden wij meer dan honderd digitale opleidingen om mensen een leven lang te ontwikkelen. Verder verzorgen wij bedrijfskleding voor al onze chauffeurs. Ons gezondheidsbeleid is concreet gericht op ‘Vitaliteit’ – compleet met wandel- en runningteams. De Venloop in Venlo is het eerstkomende wandel- en hardloopevenement waaraan Munckhof medewerkers zullen deelnemen. Om goed personeel te behouden, willen wij een goede werkgever zijn. Daar horen uiteraard goede arbeidsvoorwaarden bij maar ook voldoende groeimogelijkheden.” En nieuw personeel? Peeters: “Dankzij onze goede naam, ontvangen wij nog steeds open sollicitaties en hebben wij contacten met gemeenten en het UWV. En ja, net zoals bij Brouwer en Geerets-De Leeuw zijn wij ook actief op social media en hebben wij ook auto’s rondrijden met wervende teksten.”



Werving bij Taxi Geerets-de Leeuw B.V.

## Eerste docentenbeoordeling door SFT in Cadier en Keer

# Zo gaat de kwaliteit van de taxiopleidingen nog verder omhoog

Ze noemt zichzelf manuje-van-alles, Kim Defauwes. En wel bij Taxi Nelissen in Cadier en Keer. Dan weer zit ze op de centrale, dan weer doet ze de administratie, en dan weer rijdt ze taxi. Maar vandaag is ze leraar. En gaat auditor Michiel van Breda van Sociaal Fonds Taxi (SFT) de jaarlijkse TX-keurmerkopleiding bij haar bedrijf bekijken.



Michiel van Breda, Kim Defauwes, Paul Slenter.

Per 1 februari beoordeelt SFT in opdracht van TX-Keur de taxiopleidingen bij keurmerkbedrijven. De audits zijn gericht op zowel de administratieve kant als de inhoud van de opleidingen. Doel: de kwaliteit ervan verhogen. Of zoals begeleider Michiel van Breda zegt: “Als we eisen stellen aan de chauffeurs en aan de voertuigen, is het niet gek als we dat ook doen aan de opleidingen en, in het verlengde daarvan, de docenten.”

## Tips voor de docent

80% van de audits zal onaangekondigd uitgevoerd worden, 20% aangekondigd. Dat is ook in Cadier en Keer het geval. Taxi Nelissen heeft de primeur, weet ook bedrijfsleider Paul Slenter. Hij wil iets meer weten over de beoordeling van zijn interne opleider: “Kan die ook negatief uitpakken? En wat zijn dan de consequenties?” Van Breda stelt hem gerust: “Nee, er zijn geen gevolgen. Althans, geen ongewens-

te. Mijn insteek is om de docenten te helpen, ze van tips te voorzien zodat ze nog beter worden. We doen de audits nadrukkelijk niet omdat we signalen krijgen dat de kwaliteit van de opleidingen zou teruglopen.” Taxi Nelissen heeft 150 medewerkers. Die worden in groepen van vijftien een keer per jaar bijgepraat over de jongste ontwikkelingen in de sector. De laatste tijd ging het bijvoorbeeld veel over het rolstoelvervoer. Daarnaast zijn de opleidingen bedoeld als opfrisbeurt. Om die reden zijn de groepen ook heterogeen samengesteld, zegt Kim Defauwes: “Jonge chauffeurs leren van hun ervaren collega’s maar, andersom, zetten die met hun frisse blik ook weer aan het denken.” Zo wordt vastroesten voorkomen.

## Het schadeformulier

De onderwerpen die deze middag aan de orde komen, zijn onder meer de eisen die TX aan keurmerkbedrijven stelt, de fysieke en mentale

gezondheid van chauffeurs, arbo-kwesties, wat te doen bij storing onderweg, klachtenregelingen en het invullen van het schadeformulier. Is dat laatste dan nodig? Paul Slenter: “Sommige chauffeurs maken daar nog steeds fouten in, ook het afgelopen jaar weer. Daarom vragen we er nu meer aandacht voor.” Om diezelfde reden zal Kim ook wat langer stilstaan bij het bedienen van de BCT.

Feitelijk is daardoor geen les hetzelfde. Ook deze keer is anders dan anders. Omnibuzz, de belangrijkste opdrachtgever van Taxi Nelissen, krijgt ruimte voor een presentatie over het Wmo-vervoer in Limburg en wat dat voor de chauffeurs betekent. Geen probleem, dan kort Kim een ander onderdeel in. Zolang het opleidingsplan er maar niet onder lijdt.

## Afwisseling en aandacht

Dan is daar de prangende vraag:



# Lekker in de luxe Lancia

Voor deze editie van Mijn Taxi reizen we af naar het midden van het land. Naar Driebergen om precies te zijn. Daar ontmoeten we Daan Rutgers (25). Daan is een blinde jongen die met drie andere visueel gehandicapten zelfstandig woont in een woning van de Bartiméus stichting (zie kader). Hij werkt bij het UWV en maakt daarvoor drie dagen per week met veel genoeg gebruik van Taxicentrale Zeist. Zijn vaste chauffeur is Adnan Adli (48).



Daan Rutgers en chauffeur Adnan Adli.

Daan ontvangt ons bij hem thuis, in Driebergen. In een gewoon, typisch Hollands rijtjeshuis. Niets aan de buitenkant of de binnenkant wijst erop dat hier vier visueel gehandicapte mensen wonen. De kamer is stijlvol, modern ingericht en een grote televisie prijkt prominent op een houten wandmeubel. "Ik kijk niet veel televisie – maar luister wel veel naar de radio" begint Daan. "Dat heb ik al van kinds af aan. Ik mag dan niets kunnen zien, mijn gehoor is buitengewoon goed ontwikkeld. Waar ik graag naar luister? Momenteel vind ik de muziek van de jaren 80 en 90 erg leuk, met Toto als topfavoriet. Verder luister ik ook veel cabaret. Om Jochem Myer en Dolf Jansen, moet ik vaak hard

lachen. En de mede blinde Vincent Bijlo is ook erg grappig. In de taxi luister ik met Adnan naar het nieuws. Dat bespreken we dan in de 20 minuten durende rit naar Utrecht Centrum en terug. Deze week stond vooral het ijskoude weer centraal. Maar in de luxe Lancia van Adnan heb ik daar geen last van. Het is echt een feestje om in die auto te mogen plaatsnemen. De wegligging, de afwerking, de stoelen en de geur. Aan alles merk je dat dit een klasse auto is. Heel anders dan het autootje van mijn moeder", grapt hij met gevoel voor ironie.

## Zonnetje

Daan is werkzaam bij het UWV als

administratief medewerker. Hij kan zich prima redden met zijn (lees)hulpmiddelen, een brailleleesregel en spraaksoftware. "Ik notuleer bij vergaderingen en heb telefonisch contact met klanten. Zo nodig ik ze bijvoorbeeld uit voor banenmarkten en verstuur ik de toestemmingsbrief voor de start- of onderzoeksperiode. Ik heb het erg naar mijn zin, ook al omdat ik leuke collega's heb met wie ik het goed kan vinden. Maar het is altijd weer fijn om bij Adnan in de auto te kruipen." Als we vragen of hij nog iets wil toevoegen aan het gezellige interview antwoordt hij: "vergeet vooral niet heel Taxi Zeist in het zonnetje te zetten. Ze zijn vriendelijk, professioneel en altijd stipt op tijd." Bij dezen!

**Bartiméus is in 1915 in Utrecht opgericht als 'Vereeniging tot bevordering van christelijke opvoeding en onderwijs voor blinde kinderen en jongelieden'. In 100 jaar tijd is Bartiméus uitgegroeid tot een expertise-organisatie die mensen met een visuele beperking ondersteunt om het leven te leven zoals zij dat willen. Bartiméus heeft de kennis en ervaring in het ondersteunen van mensen met een visuele en bijkomende beperking.**



Kim Defauwes voor de klas.

waar gaat Michiel van Breda namens SFT op letten? Of de opleiders wel precies naar de eindtermen van TX-Keur toewerken? Dat is niet de bedoeling. De auditor: "Ik kijk of er afwisseling in inhoud en presentatie is. Hoe de sfeer in de groep is. Of iedereen meedoet. Of de twee meest knikkende deelnemers niet alle aandacht krijgen. Of er in het lesgeven geen gewoontes zijn ingeslopen die voor de docent vanzelfsprekend zijn maar voor de groep juist storend. En of het niet té gezellig is want dat gaat ten

koste van de inhoud. Na afloop bespreken we dan wat goed ging en wat nog verbeterd kan worden. Daar is de baas in principe niet bij tenzij de docent er geen bezwaar tegen heeft."

## Verloning

In de periode na de bijscholing gaat SFT bij de desbetreffende taxiondernemer ook na of de verloning van de deelnemers conform de afspraken is. Als daar - ernstige- fouten in gemaakt worden, kan dat eventueel wel tot sancties leiden. Tot en met het

intrekken van het keurmerk aan toe.

Kwart voor drie, de chauffeurs schuifelen binnen. Ze passen net in het cursuslokaal. "Dat is jammer," fluistert Michiel van Breda, "daardoor heeft Kim wat minder ruimte voor interactie met individuele deelnemers." Gelukkig weten we inmiddels dat Taxi Nelissen gaat uitbreiden, de plannen voor de nieuwbouw hangen aan de muur. Dan treedt Kim naar voren: "Welkom allemaal...!"

## Even voorstellen

Op 1 maart jl. verwelkomde Sociaal Fonds Taxi Annemarie Ebbendorf als nieuwe medewerkster. Wie is zij?



**Naam:** Annemarie Ebbendorf

**Leeftijd:** 41 jaar

**Woonplaats:** Noordeloos

**Opleiding:** "Ik heb sociale geografie/planografie gestudeerd in Utrecht. In mijn loopbaan heb ik al eerder voor sociaal fondsen gewerkt zoals het sociaal fonds recreatie en voor het sociaal fonds HISWA. Mijn laatste werkgever hiervoor was het Participatiefonds en het Vervangingsfonds voor het primair onderwijs."

**Functie:** Beleidsmedewerker arbeidsmarkt en opleidingen

**Met welke thema's ga je je met name bezighouden? :** "Met onderwerpen op het snijvlak van arbeidsmarkt en opleidingen. Dit wil zeggen de arbeidsmarktsituatie in de gaten houden en ervoor zorgen dat er voldoende kwalitatief goede chauffeurs zijn en blijven en stimuleren dat zij periodiek opgeleid worden. Praktisch gezien doe ik dit door samen te werken met het TX-keurmerk en het CBR (op gebied van examineren), taxileraren te faciliteren met (bij)scholing (o.a. train-de-trainers) en instructiemateriaal te ontwikkelen en de kwaliteit van opleidingen te bewaken voor de verschillende soorten doelgroepen binnen de taxibranche."

**Hobby's:** "In mijn vrije tijd lees ik graag een boek, doe ik graag aan sport, hardlopen en spinning, en probeer ik zoveel mogelijk buiten te zijn."



# Op weg naar een nieuwe cao



**Op 1 januari 2019 moet er een nieuwe cao op tafel liggen. Sociale partners zijn inmiddels gestart met de besprekingen. Waar zetten de partijen op in?**

## Werkgevers

"KNV heeft voorstellen gedaan die rekening houden met het feit dat het in Nederland economisch gelukkig weer beter gaat, maar daarvan is jammer genoeg nog weinig te merken in de sector", aldus Hubert Andela van werkgeversorganisatie KNV. Hij vervolgt: "Vooral in het zorgvervoer, het contractvervoer voor gemeenten, zorginstellingen en zorgverzekeraars en de rijksoverheid, zijn de marges nog altijd flinterdun, als ze er al zijn. Verder hangt de sector een btw-verhoging en het afschaffen van de BPM-vrijstelling boven het hoofd. Het moeten betalen van BPM op met name leerlingenvoer- en rolstoelbussen kan de vervoerder tot wel 14 procent van de totale kostprijs schelen.

Dat neemt niet weg dat de KNV-werkgevers het belang inzien van een cao die enigszins in de pas blijft lopen met wat er in andere, vergelijkbare sectoren met de arbeidsvoorwaarden gebeurt. KNV hoopt daarom dat de gesprekken met FNV en CNV uitkomen op een goed cao-akkoord voor de jaren 2019 en 2020."

## Werknemers - CNV

Agostino di Giacomo Russo vertegenwoordigt CNV bij de aanstaande zomerse besprekingen. Di Giacomo Russo: "Wij hebben – naast een hoop goede aanbevelingen – vier speerpunten: loon, scholing en ontwikkeling, roosters en OPOV-regeling. Wat het loon betreft; wij vragen een nette loonsverhoging. Dit omdat het om verantwoordelijk werk gaat en de verdiensten niet hoog liggen." Over scholing en ontwikkeling zegt hij: "de arbeidsmarkt verandert, mensen werken niet meer hun hele leven bij dezelfde werkgever. Het is daarom

belangrijk dat medewerkers de kans krijgen om zich te oriënteren op hun loopbaan en mogelijkheden krijgen om zich te scholen."

Dan de roosters: "om de combinatie van werk en privé en een eventuele tweede baan makkelijker te maken, doen wij voorstellen om de roosters 28 dagen vooraf beschikbaar te maken, en om de arbeidstijden vier dagen vooraf beschikbaar te maken." Tot slot de OPOV-regeling: "de huidige regeling is onduidelijk, wij zetten in op een duidelijke en gedegen OPOV-regeling, zodat de medewerkers weten waar ze aan toe zijn."

## FNV

Ook FNV-bestuurder Minke Jansma is al volop bezig met de voorbereidingen op de besprekingen. Jansma: "FNV Taxi wil meer loon, meer zekerheid en betere controle. De arbeidsmarkt trekt aan en dat begin je in de sector ook te merken, chauffeurs zijn

bijvoorbeeld lastiger te krijgen. Als we de sector aantrekkelijk willen maken voor werknemers, dan zullen we perspectief moeten bieden, fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden creëren en zekerheid moeten bieden. De voorstellen van FNV Taxi zijn erop gericht om de sector gezonder en eerlijker te maken. De nadruk van onze voorstellen ligt op het invoeren van de nieuwe OPOV-regeling, zoals afgesproken in de vorige cao. Dit blijft voor ons echt één van de cruciale punten die snel geregeld moet worden; werknemers en uitzendkrachten op basis van hun arbeidsovereenkomst mee over naar de nieuwe vervoerder zonder uitzonderingen." Jansma vervolgt: "een ander thema uit de vorige onderhandelingen dat nog steeds van belang is; het inkrimpen van het loongebouw. De race naar beneden en de enorme doorstroom in de sector zorgen ervoor dat mensen in de laagste treden van het loongebouw blijven hangen.

## Loonstijging

Met ingang van 1 januari 2018 gaan de cao-lonen met 3% omhoog, voor zowel het rijdend als het niet-rijdend personeel. Op de rechterpagina ziet u de loontabellen voor 2018. Voor niet-rijdend personeel geldt de zogenaamde garantieregeling. Dat betekent dat een werknemer met een loon hoger dan de hoogste loontrede minimaal recht heeft op 3% over de hoogste loontrede van zijn functieschaal. Raadpleeg de looncalculator op de website van Sociaal Fonds Taxi voor een persoonlijke loonberekening.

Een voorbeeld:

De maximale loontrede van een centralist is trede 12. In 2017 bedroeg het bijbehorende uurloon € 14,87. Hij ontvangt echter € 16,-. Minimaal heeft hij per 1 januari 2018 recht op een verhoging van 3% over € 14,87 = € 0,45, waarmee zijn loon per 1 januari 2018 uitkomt op minimaal € 16,45.

## Loondoorbetaling AOW-gerechtigden bij ziekte

Voor AOW-gerechtigden geldt met ingang van 1 januari 2018 een afwijkende regeling bij ziekte. Zij hebben recht op maximaal 13 weken loondoorbetaling bij ziekte (dit was 104 weken). De omvang van het loon wordt ook anders, namelijk 70% van het laatstverdiende loon (dit was 100% met de 1e 8 weken 90%).

## Inschaling nieuwe werknemers

Met ingang van 1 januari 2018 zijn de ervaringsjaren voor nieuwe werknemers vervallen. Met een nieuwe werknemer wordt de werknemer bedoeld die er zelf voor heeft gekozen van werkgever te wisselen. In dit geval kunnen werkgever en werknemer zelf een loontrede afspreken.

Anders is het als je middels de regeling Overgang Personeel bij Overgang Vervoerscontracten (OPOV) bij een

nieuwe werkgever start. In dat geval heb je bij je nieuwe werkgever minimaal recht op het loon wat je bij je vorige werkgever had. Ook het aantal vakantiedagen die je bij je oude werkgever had, gaan mee over.

Daarnaast kan sprake zijn van opvolgend werkgeverschap. De werknemer was bijvoorbeeld eerst werkzaam via een uitzendbureau en komt op een gegeven moment rechtstreeks in dienst bij het taxibedrijf. Of de tijdelijke arbeidsovereenkomst van een werknemer wordt niet verlengd, maar binnen zes maanden gaat deze werknemer toch weer voor dezelfde werkgever werken. In de cao taxivervoer is een *Inschalingsformulier* opgenomen wat bij indiensttreding ingevuld moet worden. Als sprake is van één van de beschreven situaties, dan is sprake van opvolgend werkgeverschap in de zin van de cao taxivervoer en dient rekening gehouden te worden met de

eerder opgebouwde ervaringsjaren. Het aantal vakantiedagen die je bij je oude werkgever had, gaan mee over.

Voldoet de situatie niet aan één van de punten van het *Inschalingsformulier* en is geen sprake van OPOV, dan spreken we dus van een nieuwe werknemer.

## Vakantiedagen nieuwe werknemers

Nieuwe werknemers hebben met ingang van 1 januari 2018 nog maar recht op 23 vakantiedagen. Een nieuwe werknemer is de werknemer, waarbij het *Inschalingsformulier* niet van toepassing is en waarbij ook geen sprake is van OPOV.

# Loontabellen per 1 januari 2018

## Rijgend personeel

2018	Fulltime / parttime			Jaarurenregeling / mupkracht (incl. vakantiedagen)*				categorie chauffeurs	
	leeftijd	loontrede	maandloon	uurloon	overuur	23 vkd	25 vkd		26 vkd
18-jarige		1.334,59	7,70	9,24	9,24	8,45	8,52	8,56	8,59
19-jarige		1.429,92	8,25	9,90	9,90	9,05	9,13	9,17	9,21
20-jarige		1.525,24	8,80	10,56	10,56	9,65	9,74	9,78	9,82
21-jarige		1.620,57	9,35	11,22	11,22	10,26	10,34	10,39	10,43
22-jarige		1.715,90	9,90	11,88	11,88	10,86	10,95	11,00	11,05
	2	1.906,56	11,00	13,20	13,20	12,07	12,17	12,22	12,27
	3	1.949,61	11,25	13,50	13,50	12,34	12,45	12,50	12,55
	4	1.992,66	11,50	13,80	13,80	12,62	12,72	12,78	12,83
	5	2.035,70	11,75	14,10	14,10	12,89	13,00	13,06	13,11
	6	2.078,76	12,00	14,40	14,40	13,16	13,28	13,33	13,39
	7	2.121,81	12,24	14,69	14,69	13,43	13,54	13,60	13,66
	8	2.164,86	12,49	14,99	14,99	13,70	13,82	13,88	13,94
	9	2.207,91	12,74	15,29	15,29	13,98	14,09	14,16	14,22
	10	2.250,96	12,99	15,59	15,59	14,25	14,37	14,43	14,49
	11	2.294,02	13,24	15,89	15,89	14,52	14,65	14,71	14,77
	12	2.337,07	13,49	16,19	16,19	14,80	14,92	14,99	15,05

\*) lonen EXCL 8% vakantietoelage

## Niet-rijgend personeel

2018	Leeftijd	Loontrede	Overige		Telefonist (e)		Administr. Medew.		Centralist/planner	
			maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
	15 jaar		554,43	3,20	554,43	3,20	570,32	3,29	605,96	3,50
	16 jaar		637,60	3,68	637,60	3,68	655,81	3,78	696,88	4,02
	17 jaar		729,97	4,21	729,97	4,21	750,90	4,33	797,85	4,60
	18 jaar		840,86	4,85	840,86	4,85	864,96	4,99	919,04	5,30
	19 jaar		970,22	5,60	970,22	5,60	998,02	5,76	1.060,44	6,12
	20 jaar		1.136,57	6,56	1.136,57	6,56	1.169,14	6,75	1.242,22	7,17
	21 jaar		1.370,52	7,91	1.370,52	7,91	1.378,24	7,95	1.464,42	8,45
	22 jaar		1.612,36	9,30	1.612,36	9,30	1.615,87	9,32	1.716,90	9,91
	0/3 mnd	0	1.791,65	10,34	1.791,65	10,34	1.842,87	10,63	1.958,08	11,30
	4/12 mnd	0	1.848,07	10,66	1.848,07	10,66	1.901,02	10,97	2.019,87	11,66
		1	1.866,88	10,77	1.887,84	10,89	1.940,65	11,20	2.072,73	11,96
		2	1.903,81	10,99	1.927,44	11,12	1.980,28	11,43	2.125,54	12,27
		3	1.960,22	11,31	1.964,44	11,34	2.019,87	11,66	2.178,36	12,57
		4	2.003,87	11,56	2.006,69	11,58	2.059,51	11,88	2.231,18	12,87
		5	2.044,84	11,80	2.046,30	11,81	2.099,16	12,11	2.284,01	13,18
		6			2.085,94	12,04	2.138,76	12,34	2.336,83	13,48
		7			2.125,54	12,27	2.178,36	12,57	2.389,65	13,79
		8			2.165,18	12,49	2.217,99	12,80	2.442,48	14,09
		9			2.204,78	12,72	2.257,61	13,03	2.495,33	14,40
		10			2.244,39	12,95	2.297,21	13,26	2.548,13	14,70
		11					2.336,83	13,48	2.600,96	15,01
		12							2.653,76	15,31

Daarom willen wij het loongebouw inkrimpen; de bovenste vijf treden blijven dan in stand. Daarnaast is de schijnzelfstandigheid in de sector een steeds groter wordend probleem, om mee te kunnen in de race naar beneden worden er steeds creatievere constructies bedacht.

FNV Taxi wil duidelijke afspraken over waar een echte zelfstandige aan moet voldoen, tegen een eerlijke prijs, rijdend op een eigen vergunning en gecontroleerd door Sociaal Fonds Taxi. Daarnaast is arbeidstijd (oftewel welke uren krijg je betaald) nog steeds een zeer vooraanstaand thema. De afspraken zoals deze nu in de cao staan zijn te onduidelijk en daardoor oncontroleerbaar. Uren worden gestreept en de werknemer krijgt niet waar hij of zij recht op heeft. FNV Taxi wil duidelijke en goed controleerbare afspraken over wat betaalde tijd is." Ook meer zekerheid voor uitzendkrachten en inzet op vaste contracten zijn belangrijke thema's in de voorstellen van FNV Taxi. Jansma: "De hoeveelheid flex in deze sector is schrikbarend, flex zou voor piek en ziek moeten zijn en niet meer dan dat. Meer echte banen en meer zekerheid, dát is wat wij willen.

Naast deze punten gaan wij uiteraard voor een fatsoenlijke loonsverhoging van 3,5 procent. Nogmaals – de economie trekt aan, de arbeidsmarkt is krap en de lonen in de taxibranche te laag. Willen we in de toekomst nog mensen enthousiasmeren voor de taxi sector, dan zullen we moeten gaan voor een betere beloning."

## Berekenen meeruren per kalenderkwartaal

Vanaf 1 januari 2018 mogen meeruren per kalenderkwartaal verrekenend worden. Hieraan zijn wel een aantal voorwaarden verbonden:

- 1) De werknemer krijgt elke betalingsperiode minimaal zijn contractloon (aantal uren in de arbeidsovereenkomst vermenigvuldigd met het uurloon).
- 2) De werknemer krijgt minimaal 75% van de gewerkte uren in de daaropvolgende betalingsperiode uitbetaald. Het deel dat boven het contractloon wordt uitbetaald, wordt gezien als voorschot. Voorbeeld: u heeft een arbeidsovereenkomst voor 40 uur per maand en u werkt in januari 80 uur. 75% van 80 uur is 60 uur. In januari ontvangt u minimaal 40 uur (contracturen) en in februari naast uw contracturen van 40 uur de extra uren van januari. 75% van de gewerkte

uren is 60 uur. 40 uur heeft u al als contracturen in januari ontvangen. In februari ontvangt u nog 20 uur (als voorschot).

- 3) Indien het aantal gewerkte uren in een kalenderkwartaal minder is dan het aantal uitbetaalde uren, mag het voorschot met het contractloon in de betalingsperiode na afloop van het kalenderkwartaal verrekenend worden. Let op: maximaal mag tot 25% van de contracturen verrekenend worden. Voorbeeld: de werknemer in het hiervoor genoemde voorbeeld werkt in februari 40 uur (contracturen) en werkt in maart maar 5 uur. In maart moeten dus wel de 40 contracturen uitbetaald worden. Over het gehele kalenderkwartaal heeft de werknemer maar 125 uur gewerkt, waarbij 140 uur is uitbetaald (20 uur als voorschot in februari vanwege de 80 gewerkte uren in januari). De werkgever mag het voorschot dus

verrekenen, maar met maximaal 25% van de contracturen (25% van 40 uur is 10 uur). In april mag op de contracturen van 40 uur dus nog 10 uur in mindering worden gebracht. Per saldo hoeft er in april dus maar 30 uur uitbetaald te worden.

- 4) Indien het aantal gewerkte uren in een kalenderkwartaal meer is dan het aantal uitbetaalde uren, krijgt de werknemer deze meeruren vergoed in de betalingsperiode direct aansluitend op het kalenderkwartaal. De werknemer bepaalt of hij deze meeruren in tijd of in geld vergoed wil hebben.
- 5) Verlof en vakantietoelage is alleen verschuldigd over de uiteindelijk uitbetaalde uren over een kalenderkwartaal.

Let op: alle gewerkte uren - met een minimum van de contracturen - zijn per betalingsperiode pensioengevend. In

bovengenoemd voorbeeld is 160 uur pensioengevend. Dit kan na afloop van het kalenderkwartaal niet verrekenend worden.

De werknemer dient per betalingsperiode een overzicht te ontvangen van:

- 1) de gewerkte uren,
- 2) de gemaakte meeruren,
- 3) het aantal vergoede meeruren,
- 4) de over de gemaakte meeruren opgebouwde vakantietoelage en vakantiedagen.

## Overige aanpassingen

Bij een bevalling heeft de werknemer ook recht op 2 dagen verlof als hij ongehuwd samenwoont of het kind erkent.

De werknemer van 57,5 jaar en ouder hoeft niet meer vrijgesteld te worden van nachtarbeid en/of zware arbeid.



# De dag van... Sandra van Hulten

Dat ze ooit bus- of taxichauffeur zou worden? Nee, dat had Sandra van Hulten nooit verwacht.. Jarenlang werkte ze in de cosmetica. Als vertegenwoordigster, schoonheidsspecialiste, trainster. Maar daar is 'op het eiland' (Goeree-Overflakkee) weinig emplot voor. Zeker niet voor 'overkanters' (als je niet van het eiland komt). Maar wat moet je dan als je samen met je twee kinderen voor een geweldadige man bent gevlucht? Haar nieuwe partner én de door Connexxion gewonnen concessie Hoeksche Waard en Goeree-Overflakkee brachten de oplossing...



07.45 uur



15.55 uur



16.15 uur



20.15 uur

## 07.45 uur

"Is er nog melk?", vraagt stiefzoon Jotunn met het pak Cornflakes in de hand. Sandra heeft het al uit de koelkast gepakt. Altijd even stressen, in de vroege ochtend, wanneer haar eigen twee kinderen en de twee van haar vriend Colin allemaal naar school moeten. Maar Sandra maakt er niet om. Het leven lacht haar weer toe. Ze zit sinds 2017 in de schuldsanering, werkt voor TCR – onderaannemer van Connexxion – en heeft leuke collega's en allemaal nieuwe mensen leren kennen. "Ik werk 28 uur per week", zegt ze. "Dat is vier uur te weinig om voor schuldhulp in aanmerking te komen. Maar het lukt me altijd wel om er wat uurtjes bij te krijgen. Dan gaat er weer een collega op vakantie – we vormen met zeven chauffeurs een team –, en dan kan ik weer een extra ritje naar Zierikzee maken."

## 15.55 uur

Sandra rijdt ons in de kleine bus van Oude-Tonge naar Herkingen haven. Lijn

138. Fijne lijn, vindt Sandra. Met vaste klanten. "De meneer die nu instapt, werkt in Rotterdam op de tram. Zijn werkdag zit erop. Aardige man. Ook veel scholieren en studenten nemen de bus. Ik praat graag met ze over hun opleiding, geef tips. Leuk als ze me dan later foto's van hun stageplaatsen laten zien." Maar nu willen we toch weleens weten wat Sandra hier gebracht heeft. "Mijn partner vertelde me over dat pooltje van zeven chauffeurs dat ze aan het maken waren. Eén chauffeur viel uiteindelijk af. Haar plaats heb ik ingenomen. Inmiddels heb ik ook mijn D-rijbewijs gehaald. Heeft mijn vriend betaald, ben ik hem ook zo dankbaar voor. Nu is het afwachten wanneer ik op de grote bus kan."

## 16.15 uur

In Herkingen aangekomen, genieten we van het uitzicht op de haven en het water. Sandra vertelt over de rust op het eiland. De positieve en negatieve kanten ervan.

Want de dorpen lopen leeg, voor een supermarkt moet je naar de stad. Sandra: "Voor veel oudere mensen betekent zo'n busrit hun enige contactmogelijkheid op een dag. Die zijn dolblij met een praatje. Als chauffeur ben je dan echt een steunpunt. Mensen zijn ook altijd heel open tegen me. Vertellen alles over hun kinderen, een scheiding, andere zorgen." Zulke gesprekken voer je op de taxi natuurlijk ook. Zou ze dat ook niet willen? "Zeker, maar het valt niet te combineren met de busplanning. Ik heb er bovendien niet de papieren voor." Wat zou Sandra dan werkelijk in de toekomst willen? "Colin en ik zijn beiden dol op de bossen. Wat dat betreft trekt het Oosten van het land ons. Wie weet komt zo'n verhuizing er nog eens van."

## 19.30 uur

Voorlopig woont Sandra met haar samengestelde gezin nog in Oude-Tonge. Twee uur geleden kwam de zuurkool op

tafel. Natuurlijk met spekjes en worst. Dan is het tijd voor de open vrouwencirkel. De open vrouwencirkel? Sandra lacht. "Eens in de zoveel tijd komen we met een aantal vrouwen bij elkaar om te drummen. Op sjamanendrums, weet je wel. Dat staat voor zingeving, tot jezelf komen. We hebben allemaal wel wat tikken opgelopen en zoeken de gezelligheid bij elkaar op. Goed om ook eens niét over je problemen te praten maar vooral plezier te maken. In de zomer drummen we buiten, soms rond een kampvuur, in de winter gaan we de schuur in, lekker tussen de strobalen in."

## 20.15 uur

Uit de schuur klinkt het ritmische geluid van verschillende drums tegelijk. Hoge en lage klanken vloeien in elkaar over. Het heeft iets magisch, hypnotiserends. Iets veilig ook. Sandra voelt zich er in elk geval heel goed bij. Een mooie afsluiting van de dag. Zonder zorgen voor morgen.

## VOG middelpunt van discussie

Onlangs maakte de kersverse staatssecretaris van Veldhoven (D66) bekend dat zij de verplichting wil afschaffen dat taxichauffeurs elke vijf jaar hun Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) moeten vernieuwen, omdat dit eigenlijk een overbodige regel is. Hierdoor staat de VOG weer volop in de belangstelling. Maar dit is niet de enige reden. In de praktijk doet zich een veel groter en reëler probleem voor omtrent de VOG, namelijk de relatie tot het personenregister kinderopvang.

Wat is er aan de hand? De wet schrijft voor dat per 1 maart 2018 iedereen die woont of werkt op een plek waar kinderen worden opgevangen, zich moet inschrijven in het personenregister kinderopvang. Een VOG, die specifiek is gericht op werken in de kinderopvang is vereist. Dit is een andere VOG dan de VOG waar een taxichauffeur over moet beschikken. Met name ontbreken de speciaal voor kinderopvang bedoelde functieprofielen 84 en

86 op de VOG van een taxichauffeur. In sommige gevallen eisen organisaties in de kinderopvang van taxibedrijven dat taxichauffeurs worden ingeschreven in dit register, en dus moeten beschikken over zo'n VOG die gericht is op kinderopvang. Dit levert discussies op, omdat taxiondernemingen menen dat de bestaande VOG, mede gezien de constante screening, voldoende zou moeten zijn. DUO, de uitvoeringsinstantie die het register beheert, commu-

niceert echter dat taxichauffeurs inderdaad over zo'n uitgebreidere VOG moeten beschikken. Omdat er steeds meer vragen kwamen vanuit het hele land zetten we graag uiteen hoe er met dit vraagstuk moet worden omgegaan.

### Is het nodig dat een taxichauffeur een VOG Kinderopvang moet aanvragen?

Als een taxibedrijf een overeenkomst heeft met de houder van

een kinderopvangorganisatie om de kinderen van, naar of tijdens de opvang te vervoeren, is, op grond van de Wet kinderopvang, de taxichauffeur VOG-plichtig. Dit betekent dat hij een VOG specifiek voor de kinderopvang nodig heeft. NB: Bovenstaande staat overigens los van de invoering van het personenregister per 1 maart jl. Ook daarvoor gold al dat personen die werkzaam zijn voor de houder van een kinderopvangorganisatie in bezit moesten zijn van een VOG

Kinderopvang. Indien een taxibedrijf met een gemeente een overeenkomst heeft (bijv. leerlingenvoer) en sommige kinderen moeten van of naar een kinderopvang gebracht worden, dan geldt voorgaande VOG plicht niet. Anders wordt het wanneer het taxibedrijf in opdracht van de kinderopvangorganisatie zorg draagt voor het vervoer tijdens opvangtijd, bijvoorbeeld t.b.v. een sportactiviteit. Het kind valt dan onder verantwoordelijkheid van de



# ‘De winst zit bij een spoedrit niet in de snelheid maar in het doorrijden’

De vrijwillige rijexamens voor de huisartsenchauffeurs (HAP-chauffeurs) zijn van het CBR naar IBKI gegaan. Een nieuw onderdeel daarin is het rijden met optische en geluidssignalen (OGS). Op 22 februari deed IBKI er in een pilot de eerste ervaringen mee op. Niet alle kandidaten slaagden, maar er is alle aanleiding om op deze voet door te gaan.

We praten met IBKI-examinatoren Rob Sauvé en Marcel Disselkötter, en Ruud de Haan, tot voor kort werkzaam bij Sociaal Fonds Taxi. Nadat de wetgever HAP-chauffeurs toestond met OGS te rijden, trad hij met werkgevers in overleg over het oefenen en examineren op de openbare weg. Ook Marcel Disselkötter onderkent het belang daarvan: “In tegenstelling tot politiemensen of ambulancechauffeurs, maken huisartsenchauffeurs niet elke dag een spoedrit. Maar ze hebben wel dezelfde rechten. Dan moet je dus serieus kunnen trainen en toetsen.” Ruud de Haan vult aan: “In die zin is de taxibranche een voorbeeld voor de vrijwillige brandweer, Sanquin en Rijkswaterstaat.”

### Geen breekijzer

Waar letten de examinatoren bij de OGS-examinering op? “De chauffeurs moeten aan hun medeweggebruikers duidelijk laten zien

welk keuze ze maken”, legt Marcel uit, “maar zonder de ander van de weg te drukken. Want je mag geen breekijzer zijn.” “Dat betekent ook dat je niet te snel op een kruispunt in mag rijden”, vult Rob aan. “En je moet ruimte voor jezelf creëren door voldoende afstand tot je voorganger te houden. Dan is er altijd een vluchtweg mogelijk.”

Voordat we het gesprek beginnen, hebben er al vier proefkandidaten gereden. Drie ervan zijn gezakt. Omdat ze zichzelf min of meer klemgereden hadden. Of omdat ze de vrije busbaan over het hoofd hadden gezien waarop ze tijdens spoedritten altijd terecht kunnen. Ruud: “En dan zijn dit ervaren huisartsenchauffeurs, die hun papieren al lang geleden hebben gehaald. Straks in de



Na afloop van het examen.

praktijk gaan we aankomende chauffeurs examineren. Die zullen nog meer moeite met OGS hebben.”

### Wake-up call voor opleiders

Maar is het examen dan niet te moeilijk? Dat denkt geen van de heren. Ruud: “Het is vooral een wake-up call voor de opleiders. Ze moeten extra veel aandacht aan dit deel van de rijtraining geven. In het belang van de weggebruikers maar ook van die van de huisartsen: die moeten erop kunnen vertrouwen dat ze ook in nood veilig op hun bestemming aankomen.”

In de verte nadert een huisartsenpostauto. Ook het vijfde examen zit erop. En? “Geslaagd”, antwoordt kandidaat Marten Wijers. Hij vervolgt: “Klein foutje bij die busbaan (Rob, Marcel en Ruud kijken elkaar veelbetekenend aan). Die nam ik wel toen ik met OGS reed, maar zodra er ruimte was, koos ik weer voor de gewone weg. Hoeft helemaal niet. En op een 80 km/u-weg is het moeilijk. Je mag niet te dwingend rijden,

moet echt wachten op een signaal van je tegenligger dat hij je begrijpt.”

Martens opleider John Streef zegt: “Verder was het een nette rit.” En examinator Oosten van der Vegt beaamt: “Bij een spoedrit zit de winst niet in een hoge snelheid maar in het doorrijden.”

### In april ‘live’

De pilot zit erop. Naar verwachting gaat het nieuwe examen met OGS-onderdeel in april of mei ‘live’. Dan is het zaak de vinger aan de pols te houden en te kijken wat er gebeurt.

Het nieuwe examen is op vrijwillige basis en zal door een groot deel van de nieuwe HAP-chauffeurs worden afgelegd. Daarnaast volgen bijna alle HAP-chauffeurs nog meer opleidingen op het gebied van EHBO, medisch assiterend handelen, sociale vaardigheden, etc. In de onderhandelingen over een nieuwe cao per 1 januari 2019 zal worden bepaald of bepaalde opleidingen al dan niet verplicht worden.



Rob Sauvé, Marcel Disselkötter en Ruud de Haan evalueren de pilot OGS.

kinderopvang. De chauffeur zal dan wel een VOG Kinderopvang moeten hebben.

### Een taxichauffeur heeft al een VOG voor zijn chauffeurskaart moeten overleggen en wordt al continu gescreend, waarom is een VOG Kinderopvang dan nodig?

Dat komt omdat de zogenaamde screeningsprofielen niet geheel overeenkomen. Voor een taxichauffeur geldt het screeningsprofiel 65, voor kinderopvang gelden de profielen 84 en 86.

### Moet een chauffeur die voor meerdere opvangorganisaties rijdt, voor elke organisatie apart een VOG Kinderopvang aanvragen?

Nee, dat hoeft niet. Als een chauffeur eenmaal een VOG heeft gekregen en zich registreert, start de continue screening direct en zijn ook meerdere kinderopvang organisaties aan deze chauffeur te koppelen.

Bovenstaande is de formele lijn. Uit de contacten tot nu toe met de verschillende instanties heeft werkgeversorganisatie KNV niet de indruk dat hier voor taxichauffeurs wellicht een uitzondering op mogelijk is. Integendeel. Wel heeft KNV van leden begrepen dat er in het veld soms wel wat wisselend met de nieuwe regeling wordt omgegaan. Daarom adviseren zij bedrijven vooral het contact op te zoeken met de kinderopvang organisatie(s). Om van hen te

horen hoe zij een en ander precies zien dan wel ingevuld willen hebben. En of er rondom de extra kosten van de VOG en registratie nadere afspraken zijn te maken.

KNV zoekt nog wel naar een oplossing dat voor nieuwe chauffeurs, waar nog een VOG voor aangevraagd moet worden via KIWA, direct de nummers voor screening op de Kinderopvang profielen aangekruist kunnen worden. “Van Justis hebben we begrepen dat dit namelijk momenteel niet kan of mag. En dus zullen voor zo’n chauffeur nu twee VOG’s apart aangevraagd moeten worden. Een lastige kwestie waarvoor niet direct een oplossing voorhanden lijkt.”

### VOG in de praktijk

Ondernemingen die de VOG problematiek aan den lijve hebben ondervonden zijn TVB en Niemantsverdriet uit Spijkenisse. Directeur Martijn van Ballegooijen: “Vanuit het niets werden wij geconfronteerd met het feit dat onze chauffeurs een extra VOG nodig hebben, indien zij kinderen vervoeren in opdracht voor kinderdagverblijven. Op zich is het natuurlijk heel goed dat ook bij kinderdagverblijven gescreend wordt. Voorkomen van incidenten is hier zeker beter dan achteraf maatregelen moeten nemen. Maar de, tot op heden, starre houding van DUO is wel vreemd. In de beschrijving van de doelgroep voor het register wordt gesproken over personen die werken of wonen op een opvanglocatie. Daar is bij een chauffeur natuurlijk geen sprake van. En voor dat deel van de opvang waar de chauffeur wél bij betrokken is, namelijk het vervoer, worden onze chauffeurs al gescreend. Je mag aannemen dat daar ook het aspect omgaan met kinderen is meegenomen. Kosten mogen in de bescherming van kwetsbare doelgroepen, zoals kinderen, nooit een beperking vormen, maar dubbele kosten en dubbel werk wel. Wij vervoeren precies dezelfde kinderen ook voor andere opdrachtgevers en daar voldoet de “VOG taxichauffeur” gewoon. Het kan toch niet zijn dat een andere opdrachtgever voor hetzelfde werk een andere toetsing vraagt?”





Column Bill Mensema

Alles wordt tegenwoordig met pasjes digitaal afgerekend, maar ik weet nog goed dat ik met een naarmate de dag verstreek steeds zwaardere portemonnee moest rondlopen. Vooral in het WMO vervoer kostte een rit vaak onder de drie euro en dat werd dan cash betaald. Geregeld kwam daar ook een fooi bij, waarvan je je niet al teveel moest voorstellen. Mensen die weinig te besteden hebben, zullen niet zo gauw de grote meneer uithangen. Voor het soort klanten dat meer in de slappe was zit kun je beter straattaxi rijden.

De meesten van ons maken nooit een punt van een geringe fooi. We verwachten dat ook niet van onze klanten die we geregeld vervoeren op dagen die niet tot de beste van hun leven mogen worden gerekend. Soms zijn ze onderweg naar de nierdialyse, soms zijn ze net klaar met een bestraling in het ziekenhuis, soms zijn ze diep in zichzelf gekeerd vanwege een andere nare gebeurtenis in het leven. En soms hebben ze nauwelijks een cent te makken. Zo had ik eens een Surinaams omaatje dat me vertelde dat ze, nadat ze al haar vaste lasten van haar AOW had betaald, vaak niet meer dan honderdvijftig euro overhad om van te leven voor de hele maand. 'Ik kan nauwelijks cadeautjes kopen voor mijn kleinkinderen,' zei ze met een snik in de stem.

Toch stond ze erop om mij een dubbeltje fooi te geven, over de euro die ze voor de rit naar het ziekenhuis moest betalen. Ik nam het dubbeltje aan en bedankte haar vriendelijk. Je hebt natuurlijk ook de anderen. Mensen die van het WMO-vervoer gebruik mogen maken en dan het onderste uit de kan willen halen. Verschijn je ook maar een minuut te laat op het ophaaladres, zelfs in de middagspits, dan krijg je een preek voor de kiezen alsof je de ergste oorlogsmisdadiger ooit zou zijn, vaak moet je een reçu uitschrijven, ook al kost de rit maar negentig eurocent, en op een fooi – van zeg maar een dubbeltje om het bedrag mooi rond af te maken op één euro – hoeft je natuurlijk al helemaal niet te rekenen. Het zijn niet de leukste klanten, maar ook die horen erbij. En het is natuurlijk ook een beetje zoals dag en nacht, in de zin dat de dag niets betekent als er niet ook een nacht is.

Wat betreft de waarde van de fooi kan je die vanzelfsprekend het makkelijkste in geld uitdrukken, wat je ermee kunt kopen. De echte waarde van de fooi hangt desalniettemin vooral af van de intentie waarmee die is gegeven. En dan wordt een op zich nietszeggend dubbeltje, zoals dat welke ik die ene dag van het Surinaamse omaatje heb gekregen, ineens goud waard.

© Bill Mensema

## pauzepuzzel



Even pauzeren? Los de puzzel op en win een leuk dagje uit. Meedoen is eenvoudig. Zoek de woorden en streep ze weg. De woorden kunnen horizontaal, verticaal en diagonaal staan. Van links naar rechts, maar ook van rechts naar links. Letters kunnen meerdere keren gebruikt worden. De overgebleven letters vormen de uitkomst van de puzzel.

U kunt uw antwoord insturen tot en met 30 juni 2018. Stuur de oplossing naar [info@sociaalfondstaxi.nl](mailto:info@sociaalfondstaxi.nl) onder vermelding van 'pauzepuzzel'. Vergeet niet uw adres te vermelden in de e-mail! Of reageer per post: Sociaal Fonds Taxi, Postbus 154, 4100 AD Culemborg.

### Prijs

Met de zomervakantie in het vooruitzicht verloten we onder de goede inzenders drie keer een Bongo cadeaubon voor een dagje uit. Genoeg reden dus om snel de puzzel op te lossen!



### Winnaars

De oplossing van de vorige pauzepuzzel was: 'driepuntsgordel'. We feliciteren de volgende winnaars met hun Bol.com cadeaubon: de heer P. Vandekar uit Kaatsheuvel, mevrouw S. Lipper-Waanders uit Enschede en de heer P.W. Soeters uit Rotterdam. Zij hebben hun prijs inmiddels ontvangen.



O	N	E	L	L	E	T	S	R	O	O	V	G	R	B	AANBESTEDING	LERAAR
L	N	E	I	T	C	N	U	F	L	N	D	N	E	U	BELEID	NIEUWS
O	R	D	G	A	I	R	C	O	A	E	I	I	S	S	BLIND	PAUZE
O	A	U	E	E	B	E	O	G	A	O	R	D	U	R	COLOFON	RESULTAAT
P	R	L	U	R	L	N	L	N	N	I	E	I	L	U	DIRECTIE	TOETS
B	T	W	O	T	H	D	U	I	B	S	C	E	T	E	GEZOND	VOORSTELLEN
A	S	B	W	O	S	A	M	L	E	N	T	L	A	F	LOOPBAAN	BEGELEIDING
A	I	D	E	U	H	E	N	E	S	E	I	P	A	F	OPLEIDING	BESTUUR
N	O	F	O	L	O	C	B	D	T	P	E	O	T	U	PUZZEL	CHAUFFEUR
V	E	R	V	O	E	R	S	R	E	S	A	S	M	A	TAXI	DAG
R	A	A	R	E	L	I	V	O	D	L	T	U	W	H	VERVOER	GELD
G	E	Z	O	N	D	X	D	O	I	A	I	E	Z	C	WERK	LOON
G	I	L	I	E	V	A	A	E	N	R	R	N	O	E	ARTS	ONDERHANDELING
L	E	Z	Z	U	P	T	G	B	G	K	K	T	G	T	BEOORDELING	PENSIOEN
G	N	I	D	I	E	L	E	G	E	B	L	I	N	D	BUS	SCHOOL
															COLUMN	VEILIG
															FUNCTIE	VROUW

## colofon

De Taxikrant is een uitgave van Sociaal Fonds Taxi en informeert werknemers en werkgevers in de taxibranche over CAO, opleidingen, arbo- en aanverwante zaken.

Concept, ontwerp en realisatie H&N Communicatie

Hoofdredactie R. Bos (Sociaal Fonds Taxi)

Eindredactie P. Smittenaar

Tekst SFT, B. Mensema, P. Smittenaar, F. Wijvekate, Pensioenfonds Vervoer

Fotografie/Illustratie Beeldbank SFT, JN Fotografie, F. Wijvekate, J. Zuiderduin

Drukwerk & distributie Print Consult

Sociaal Fonds Taxi Postbus 154 4100 AD Culemborg (0345) 478473 [Info@sociaalfondstaxi.nl](mailto:Info@sociaalfondstaxi.nl) [www.sociaalfondstaxi.nl](http://www.sociaalfondstaxi.nl) Oplage: 25.200



## Kort taxi nieuws

### Gezondheidsklachten of problemen door de werkplek? Laat een werkplekonderzoek doen!

Veel uitval van werknemers heeft te maken met fysieke klachten. Denk aan rug-, nek- en schouderklachten, maar ook aan heup- en knieklachten. Dit is een toenemend risico omdat werknemers op een steeds hogere leeftijd nog (moeten) doorwerken.

Zijn er bepaalde gezondheidsklachten of problemen die (vermoedelijk) te maken hebben met de individuele werkpleksituatie, dan is een ergonomisch werkplekonderzoek een goede manier om erachter te komen wat de precieze oorzaak is. Bij tijdig

ingrijpen kan hiermee onnodig verzuim/uitval worden voorkomen. Dit geldt voor administratieve werkplekken, meestal met beeldscherm, maar ook voor de chauffeurswerkplek achter het stuur.

Het onderzoek wordt uitgevoerd in overleg met de leidinggevende en/of preventiemedewerker. Bij toestemming bezoekt de arbocoach van Sociaal Fonds Taxi (SFT) de werkplek. Hij stuurt vooraf een vragenlijst en houdt terplekke een kort interview, observeert de zit- en

werkhouding(en) en beoordeelt de werkplek en omgeving. De uitkomsten worden in een verslag met aanbevelingen aan werkgever en werknemer gestuurd. Het onderzoek kan ook worden uitgevoerd voor een afdeling als er bij meerdere werknemers klachten zijn. SFT neemt de kosten voor het werkplekonderzoek voor haar rekening.

Eventuele kosten voor werkplekaanpassingen of andere vervolgtacties zijn voor rekening van het bedrijf.

### Vernieuwde cursus Preventiemedewerker

Per 1 juli 2017 is de Arbowet gewijzigd. Naast de wijzigingen rondom het contract met de Arbo-dienst of bedrijfsarts heeft dit ook betrekking op een uitbreiding van de taak van de preventiemedewerker. Dit is één van de redenen dat SFT de cursus Preventiemedewerker heeft aangepast. De vernieuwde cursus is geschikt voor aankomend preventiemedewerkers, maar zeker ook voor degenen die hun kennis weer op peil willen brengen naar de laatste actuele wetgeving. Verder voor iedereen die een (deel)taak heeft of geïnteresseerd is in Arbo, veiligheid, gezondheid en verzuimpreventie.

Meer informatie vindt u op [www.sociaalfondstaxi.nl](http://www.sociaalfondstaxi.nl), met de zoekterm 'werkplekonderzoek'. Voor vragen kunt u contact opnemen met de arbocoach, Peer Vos op nummer 0345-478 478, of per e-mail [p.vos@sociaalfondstaxi.nl](mailto:p.vos@sociaalfondstaxi.nl).

Kijk op [www.sociaalfondstaxi.nl](http://www.sociaalfondstaxi.nl) waar en wanneer een cursus gepland staat.