

Bedrijven merken dat chauffeurstekort groeit

Zij-instromers aannemen of niet?

De komende jaren neemt de krapte aan chauffeurs verder toe. Daarom zijn vervoerders blij met de zij-instromers die via het Sectorplan Transport en Logistiek hun chauffeursdiploma halen. Hoe gaat dat in de praktijk?

DOOR ANITA HESTENS

Wel of geen zij-instromers aannemen die uit een baan in een andere sector of uit een uitkering komen? Er zijn bedrijven die het liefst chauffeurs met ervaring aannemen, omdat zij in een specifiek soort vervoer werken en gewend zijn aan het chauffeursleven. Maar als ervaren chauffeurs bijna niet meer voorhanden zijn, is een gemotiveerde zij-instromer uit het project van het Sectorinstituut Transport en Logistiek een goed alternatief. Maar wél nadat vervoerders opnieuw goed hebben gekeken of de zij-instromer goed gemotiveerd is én past binnen het bedrijf. Dat zijn tenminste de ervaringen bij transportondernemers die inmiddels werken met zij-instromers. Bij Simon Loos zijn er al bijna veertig zij-instromers aan de slag, die

via het Sectorplan met subsidie hun chauffeursdiploma halen en daar een baangarantie van een jaar krijgen. Het bedrijf was vanaf het eerste begin enthousiast over het zij-instroomproject van het Sectorinstituut Transport en Logistiek. HR-manager Eric Stam: 'Dit initiatief moet je als transportbedrijf omarmen, anders staan er straks wagens stil. Het is goed voor de bedrijven en voor de maatschappij. Laten we deze mensen een kans geven.'

Motivatie belangrijkste

Ook Int. Transportbedrijf Van der Kaa in Moordrecht en Rotterdam heeft een geslaagd traject met zij-instromers achter de rug. Personeelsfunctionaris Liesbeth Kaan vertelt: 'Het is moeilijk om goede chauffeurs te krijgen. Daarom kozen we ervoor

om, naast het gewone sollicitatietraject, een zij-instroomtraject op te starten. De relatief lage kosten en de zekerheid van goed gemotiveerd personeel trokken ons over de streep. Als je vacatures bij het Sectorinstituut meldt, kun je aangeven wat de wensen zijn, waarna het Sectorinstituut kandidaten gaat zoeken. De screening kan echter nog beter. Ik krijg de indruk dat het Sectorinstituut er vooral naar kijkt of iemand geschikt is om chauffeur te worden en de rijvaardigheid zich eigen kan maken. Maar de motivatie van iemand om in dit traject te stappen vinden wij minstens zo belangrijk. De contacten met het Sectorinstituut zijn heel positief. De medewerkers denken heel goed mee en zijn zeer actief. Er zijn veertig kandidaten aan ons voorgesteld, die allemaal een telefonische intake hebben

gekregen. Van hen zijn er vijftien uitgenodigd voor een persoonlijke kennismaking. Bij ons containertransportbedrijf hebben wij een grote diversiteit aan personeel. Het is belangrijk dat een nieuwe collega daarbinnen zijn plekje gaat vinden. Belangrijk vinden wij ook dat zij gemotiveerd zijn om chauffeur te worden en zich flexibel opstellen. Ervaring komt vanzelf. Enkele kandidaten hebben wij een dagje laten meerijden met een chauffeur. Drie kandidaten, die uit een andere baan kwamen, zijn in juni bij ons in dienst getreden. Eind juli, begin augustus zaten ze zelf op de auto, na het behalen van hun vakbekwaamheid, rijopleiding C en E. Alles werd in één keer gehaald. Omdat de chauffeurs bij ons allemaal, op één springer na, in een 'eigen' vrachtauto rijden, ging dat ook zo met de zij-instromers na hun opleiding. Dat wij in het vervolg nog meer zij-instromers aannemen, sluit ik niet uit. Dit hangt er vanaf of er nog wisselingen binnen ons personeelsbestand zullen plaatsvinden en van de motivatie van de kandidaten binnen de reguliere sollicitatieprocedure.'

Beste reclame

Bij Van Vliet Transport in IJsselstein is aan het begin van het zij-instroomproject de eerste zij-instromer Guido van Veen geplaatst. 'Hij is de beste reclame die je kunt hebben', zo begint personeelsmanager Marian Roelofs. Zij is positief over het project. 'We hebben geprobeerd om ervaren chauffeurs aan te trekken, maar we merken dat de chauffeurs moeite hebben met de twaalf tot vijftien uur werken per dag in de distributie. Zij willen bijvoorbeeld op woensdag vrij of iedere dag om zes uur thuis zijn. De kandidaten die via het zij-instroomtraject bij ons solliciteren, zijn heel enthousiast. Dat ervaren wij als erg prettig. Op 1 november starten er nog twee kandidaten met de opleiding en wellicht start er nog een derde zij-instromer. Wij zijn nog op zoek naar vier extra zij-instromers. Naar aanleiding van de laatste voorlichtingsbijeenkomst zijn we in gesprek geraakt met twee andere personen, onder wie een vrouw. De achtergronden van de sollicitanten zijn heel divers, van een baan tot uitzendbureau en uitkering.



Chauffeurs in opleiding v.l.n.r. Marek Bakker, Rik Oldenhuis, Rick Jan van der Ploeg, Fabian Smit, Mandy Eggens, Giovanni Hoitzimh (niet op de foto: Patrick van Dijk).

Zij kiezen hier heel bewust voor en volgen tegen lage kosten de opleiding. Anders hoest je niet even 7 à 8.000 euro op. Na hun sollicitatie rijden zij een dagje met Guido mee om kennis te maken met het beroep. Ik kan niet anders zeggen dat onze ervaringen goed zijn.'

Chauffeursschool

Meer bedrijven voelen het groeiend chauffeurstekort, zoals ook Koopman Logistics Group uit Noordhorn. Directeur HR Marjo Trouw licht toe: 'Het chauffeurstekort groeit enorm. Wij merken dat de schaarste aan ervaren chauffeurs enorm is. Daar waar vroeger een chauffeur makkelijk van huis

'Dit initiatief moet je als transportbedrijf omarmen.'

weg ging, zie je nu de privé-werkbalans verschuiven. Een chauffeur wil tegenwoordig vaker thuis zijn en kiest voor een ander vakgebied. Voor onze (pakket)dienst Transmission is het vinden van chauffeurs iets eenvoudiger, zij zijn 's avonds thuis. Wij zijn de afgelopen maand benaderd over het zij-instroomtraject. Wij hebben kennisgemaakt met diverse kandidaten, maar niet alle kandidaten die wij spreken zijn in onze ogen geschikt voor het chauffeursvak. Maar wij zijn nog in gesprek met twee kandidaten. Deze bron laten wij niet onbenut, maar zou beter kunnen. Daarnaast is Koopman een vakschool met zeven studenten van het Noorderpoort

College in Groningen gestart, samen met het Sectorinstituut Transport en Logistiek. Het groot rijbewijs en code 95 worden via het Sectorinstituut en de Oosterpoort Rijkschool behaald tegen een zeer gereduceerde prijs. De reden waarom we voor dit traject hebben gekozen, ligt in het feit dat het Noorderpoort College afgelopen zomer een opleidingsjaar heeft moeten annuleren vanwege een gebrek aan werkgevers. In dezelfde periode heb ik gereageerd als werkgever in Noord-Nederland dat wij een chauffeurstekort hebben en een eigen opleiding wilden gaan starten. Noorderpoortcollege heeft dit bericht vernomen en contact met mij gezocht. En voilà, binnen twee weken was het geregeld. De studenten laten wij kennis maken met alle facetten van het logistieke proces bij Koopman. Het chauffeursvak houdt meer in dan alleen het besturen van een vrachtauto. Het is belangrijk dat de studenten ook weten hoe de planning functioneert, hoe onze werkplaats georganiseerd is en hoe het sorteerproces in zijn werk gaat. Koopman biedt de studenten uitzicht op een baan na het behalen van hun diploma. In Zuid-Nederland heeft Koopman speeddates georganiseerd, in samenwerking met verkeersschool Blom en een aantal gemeenten. Het ziet er naar uit dat drie deelnemers van deze speeddates aan de slag gaan bij de vestigingen van Koopman Cargo in Midden- en Zuid-Nederland.'

Conclusie

Kortom, de bedrijven zijn goed te spreken over het zij-instroomproject. Meer informatie op www.stlwerkt.nl.



Bij Van Vliet Transport is Guido van Veen geplaatst, de eerste zij-instromer van het project.

