



JAARVERSLAG 2021

STL WERKT. VOOR JOU!

Instroom en duurzame inzetbaarheid



Inhoudsopgave

Bestuursverslag	5
Geconsolideerde Jaarrekening	36
Geconsolideerde Balans per 31 december 2021	36
Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten over 2021	38
Geconsolideerd Kasstroomoverzicht over 2021	39
Toelichting op de Geconsolideerde Balans en Staat van Baten en Lasten	40
Toelichting op de Geconsolideerde Balans	44
Niet in de Geconsolideerde Balans opgenomen Rechten en Verplichtingen	52
Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten	53
Overige Gegevens	59
Gebeurtenissen na balansdatum	59
Controleverklaring	59



Bestuursverslag

Voorwoord directie

Beste lezer,

STL is actief op de arbeidsmarkt in de sector transport en logistiek. We zetten ons elke dag weer in voor méér instroom en minder uitstroom van vakbekwame medewerkers in deze sector. We doen dit in opdracht van TLN, VVT, FNV Transport & Logistiek en CNV Vakmensen en worden gefinancierd door SOOB (de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen).

2021 stond wederom voor een groot deel in het teken van Corona en de daarbij behorende uitdagingen en onzekerheden. In deze periode is nog duidelijker geworden dat de sector transport en logistiek er echt toe doet in Nederland. Zo werden er steeds meer pakketten thuis bezorgd; werd er voor de horeca minder gereden maar voor supermarkten des te meer. Mensen gingen meer klussen dus de bouwmarkten moesten extra bevoorrad worden. Elk aspect van iemands leven is doorspekt met transport en logistiek.

Voor de sector transport en logistiek worden de effecten zichtbaar van steeds minder jongeren, steeds meer ouderen en steeds meer mensen die parttime willen werken. Vakbekwame mensen krijgen en behouden is voor veel sectoren een uitdaging, ook voor de onze. En niet alleen voor vrachtwagenchauffeurs.

Daarom zetten wij een stapje extra met een gezamenlijke aanpak om de sector transport en logistiek zo goed mogelijk te ondersteunen bij de werving van nieuwe collega's. Dit doen we onder andere door het aanbieden van subsidie regelingen, het organiseren van landelijke en regionale evenementen, het ondersteunen van bedrijven bij hun eigen werving

en het interesseren en begeleiden van jongeren in en voor onze sector.

Na de zomer, toen het weer kon, zijn we zij-instroomevents gestart in voetbalstadions, zodat we mensen kunnen informeren over werken in de sector, de verschillende soorten transport en de opleidingsmogelijkheden. Ook mensen die al in de sector werken stimuleren we om door te stromen. Diversiteit is een blijvend thema in onze sector: ook in 2021 was er aandacht voor statushouders en vrouwen.

De krapte op de arbeidsmarkt is geen tijdelijke uitdaging. Naast het stimuleren van de instroom van mensen is het minstens zo belangrijk om te voorkomen dat werknemers onze sector verlaten. De duurzame inzetbaarheid van werknemers in onze sector is niet meer weg te denken van de agenda: veilig, gezond en met plezier blijven werken. De adviseurs van het Sectorinstituut ondersteunen bedrijven en de medewerkers hierbij. De medewerkers worden bijvoorbeeld ondersteund door het opleidingsloket Pitstop waardoor zij aan hun eigen inzetbaarheid kunnen werken.

Voor 2022 blijven wij ons met passie en professionaliteit inzetten voor bedrijven en medewerkers in de sector transport en logistiek. Ik ben er trots op dat ik hier sinds september aan mee mag bouwen.

Lisette van Herk

Directeur Sectorinstituut Transport en Logistiek

Gouda, 23 mei 2022

1

Doelstelling

Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek (hierna: STL) is als uitvoeringsorganisatie opgericht door Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (hierna: SOOB).

De stichting heeft de volgende statutaire doelstellingen:

- a. het functioneren als instituut op het gebied van werk, opleiding en gezondheid voor en ten behoeve van werkgevers en werknemers in de sector transport en logistiek, in het bijzonder gericht op het beroepsgoederenvervoer over de weg, logistiek en de verhuur van mobiele kranen ("de sector");
- b. het functioneren als het kennis-, advies- en innovatiecentrum voor de sector;
- c. het helpen realiseren van goede arbeidsomstandigheden in de sector en het bevorderen van de gezondheid van medewerkers in de sector;
- d. het op weg helpen van werknemers en bedrijven met advies, informatie, preventie en verzuimbegeleiding, teneinde de inzetbaarheid van medewerkers te verhogen;
- e. het in stand houden en beheren van het functiewaarderingssysteem in de sector;
- f. het bevorderen van de employability, arbeidsmobiliteit en -participatie, waaronder begrepen de in- en doorstroom van werknemers, waaronder (arbeidsgehandicapte) jongeren en (jong) volwassenen in de sector;
- g. het beperken van de uitstroom uit de sector
- h. het bevorderen van de opleiding alsmede het bevorderen van de verhoging van de vakbekwaamheid van toekomstig en reeds werkzaam personeel in de sector;
- i. het werven, selecteren en begeleiden van jongeren in de vorm van detachering in de sector;
- j. het adviseren van organisaties op het gebied van arbeidsomstandigheden, functiewaardering, scholing, arbeidsmarktbeleid en andere aanverwante en relevante onderwerpen;
- k. het adviseren van werknemers op het gebied van werk, functiewaardering, arbeidsomstandigheden, gezond werken, scholing, employability en andere aanverwante en relevante onderwerpen;
- l. het vormgeven en (doen) uitvoeren van een beroepsprocedure op het gebied van functie- en loonschaal indeling als bedoeld in de voort het beroepsgoederenvervoer geldende collectieve arbeidsovereenkomst;
- m. het uitvoeren van sociale zekerheid en het adviseren en voorlichten over sociale zekerheid, in het bijzonder werkloosheidsvoorzieningen,
- n. al hetgeen met het vorenstaand verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord.

2

Missie en visie

Onze missie

- › Wij zijn een uitvoeringsorganisatie die in opdracht van sociale partners voorziet in de collectieve behoefte van de sector Transport & Logistiek.
- › Wij verbeteren mobiliteit door het organiseren van de instroom van medewerkers en het versterken van duurzame inzetbaarheid in de sector.
- › Wij helpen werknemers en werkgevers met elkaar in beweging te komen en te blijven.

Onze visie

- › Wij staan voor een vitale sector met de beste werknemers die met plezier aan het werk zijn en blijven.
- › Wij zorgen voor kwalitatieve instroom van medewerkers.
- › Met onze kennis zijn wij de logische partner voor vragen over arbeidsmobiliteit.



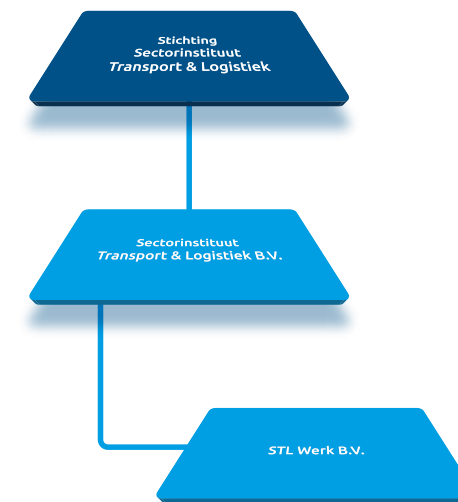
3 Relatie STL en SOOB

Voor het (strategisch) inhoudelijke beleidsoverleg en besluitvorming daarover ligt de verantwoordelijkheid bij het bestuur van SOOB.

Aan dit overleg neemt de directie van het Sectorinstituut deel. Op initiatief van het bestuur van SOOB is een Overlegraad ingesteld, waarin sociale partners participeren, alsmede de directie en management van STL. Deze Overlegraad is eveneens beschikbaar voor overleg over de beleidsinhoudelijke zaken betreffende de uitvoering van de statutaire doelstellingen van STL.

4 Juridische structuur

Organigram van de juridische structuur



Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek is de enig aandeelhouder van Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V.

Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. is de enig aandeelhouder van STL Werk B.V.

Gezien de juridische samenhang van de juridische entiteiten is een geconsolideerde jaarrekening op het niveau van Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek verplicht.

Activiteiten van de juridische entiteiten

5.1 Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek

De Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek is de moederentiteit (holding) van Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. De stichting vervult vanuit SOOB een toezicht-houdende rol op het functioneren van Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. en de dochter-entiteit van die besloten vennootschap, STL Werk B.V. Ook richt Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek zich op het behoud van personeel voor de sector met dienstverlening op het gebied van duurzame inzetbaarheid, veilig en gezond werken, verzuim begeleiding en functiewaardering. In dit kader worden ook opleidingen (onder andere ten behoeve van doorstroom) en trainingen aangeboden en voorlichting gegeven. Dit deels met SOOB-subsidie.

5.2 Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V.

Binnen het Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. worden vakopleidingen, trainingen en cursussen verzorgd en georganiseerd.

Tevens is het gehele personeel van de uitvoeringsorganisatie in dienst van deze besloten vennootschap.

5.3 STL Werk B.V.

STL Werk B.V. is de dochter-entiteit van Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. STL Werk B.V. richt zich met name op de instroom in de sector transport en logistiek. Binnen STL Werk B.V. worden BBL-leerlingen, zij-instroom werknemers bemiddeld en begeleid naar werk en opgeleid tot gekwalificeerde mensen binnen deze bedrijfstak. Dit geschiedt door middel van detachering en verloning.

Voorts worden (beroeps)opleidingen verzorgd en is het een opleidingsbedrijf, gericht op bedrijfstak transport en logistiek. Deze opleidingen zijn SOOB gesubsidieerd.

Governance

6.1 Raad van Toezicht

Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek kent een Raad van Toezicht. De raad kent vier zetels. De Raad van Toezicht is tevens toezicht-houder van Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. en daarmee ook van STL Werk B.V. De leden van de Raad van Toezicht worden paritair, uit het bestuur van SOOB, benoemd door het bestuur van SOOB. De zittingsperiode van de bestuursleden is vier jaar, met een eenmalige mogelijkheid tot herbenoeming voor de duur van vier jaar.

6.2 Directie

Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek kent een eenhoofdige Directie welke eindverantwoordelijk is voor de dagelijkse gang van zaken ter zake de Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek en haar juridische dochter entiteiten. De directeur wordt benoemd door de Raad van Toezicht (na akkoord van SOOB).

Per 1 september 2021 heeft W.A. de Vries afscheid genomen als directeur/bestuurder van het Sectorinstituut vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Hij is per die datum als directeur/bestuurder opgevolgd door mevr. E.J.M. van Herk

6.3 Managementteam

Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek kent een managementteam dat leiding krijgt van de directie. Het managementteam is tevens het managementteam voor de juridische dochter entiteiten. Het managementteam wordt benoemd door de directie en kent vijf leden.

Het managementteam bestond in 2021 uit:

Samenstelling managementteam

Naam	Functie	Periode
Mevrouw G. Delhaas	manager instroom en mobiliteit	2021
De heer J.A.J. Konings	directiesecretaris	2021
Mevrouw K. Schoneveld	manager marketing en innovatie	2021
De heer D. van Soest	manager bedrijfsvoering	2021
De heer J. Tielemans	manager relatie en advies	2021

Verslag Raad van Toezicht in 2021

7.1 Algemeen

Omdat vanuit SOOB statutair is bepaald dat het Sectorinstituut bepaalde uitvoeringstaken heeft geldt dat de Raad van Toezicht van STL primair een rol als werkgever van de directie van STL vervult.

De Raad van Toezicht heeft in 2021 vier reguliere vergaderingen gehad.

7.2 Samenstelling Raad van Toezicht

In 2021 kende de Raad van Toezicht de volgende leden:

Samenstelling Raad van Toezicht

Naam	Functie	Vertegenwoordiging	Periode
W. Dijkhuizen	Voorzitter	FNV Transport en Logistiek	2021
P.W. Kievit	Vicevoorzitter	TLN	2021
T .J. van Rijssel	Lid	CNV Vakmensen	2021 tot 1 september
L.R. Slagter	Lid	CNV Vakmensen	2021 vanaf 1 september
L.G.A.M. Verhagen	Lid	Vereniging Verticaal Transport	2021



7.3 Nevenfuncties leden Raad van Toezicht

In 2021 bekleedden de leden van de Raad van Toezicht de volgende nevenfuncties:

Nevenfuncties Leden Raad van Toezicht

Naam	Nevenfunctie
W. Dijkhuizen	Lid bestuur SOOB
	Lid Raad van Toezicht TON Magazine
	CAO onderhandelaar Transport en Logistiek
	Lid sectorraad NIWO
	Lid Sectorkamer SBB
P.W. Kievit	Lid bestuur SOOB
	Lid Raad van Toezicht TON Magazine
	Manager Bureau CAO, en hoofdonderhandelaar TLN
T .J. van Rijssel [tot 1 september]	Lid bestuur SOOB
	Lid sectorraad NIWO
	Vakbondsbestuurder CNV Vakmensen
	Lid Raad van bestuur TON Magazine
	Lid Codekamer verhuizen (code verantwoord marktgedrag)
L.R. Slagter [vanaf 1 september]	Lid bestuur ESTA
	Lid bestuur SOOB
	Lid sectorraad NIWO
	Vakbondsbestuurder CNV Vakmensen
	Lid Raad van bestuur TON Magazine
	Lid Codekamer verhuizen (code verantwoord marktgedrag)
	Lid gebruikersraad CBR
	Lid LTP Raad kamer weg
	Lid BKS (branchekwalificatiestructuur)
L.G.A.M. Verhagen	Lid bestuur SOOB
	Lid bestuur ESTA
	Lid bestuur SSVV (Stichting Samenwerken Voor Veiligheid)
	Lid TCVT Centraal College van Deskundigen
	Lid van de ECOL expert board (as chairman of the ECOL Appeals Committee)
	Lid college van deskundigen XY Masterclass
	Lid Raad van Toezicht TON magazine
	Voorzitter College van Deskundigen Aboma Certificering
	Secretaris Stichting Certificatie Kraanverhuurbedrijf (SCK)
	Directeur Stichting Educatie Vertikaaltransportbranche (SEVT)

7.4 Bezoldiging leden Raad van Toezicht

Voor 2021 is de volgende vergoedingsregeling gehanteerd voor de leden van de Raad van Toezicht.

Vacatiegeld: € 410,00 per vergadering
Reiskosten: € 0,28 per kilometer

7.5 Werkzaamheden Raad van Toezicht in 2021

7.5.1 Algemeen

Via de kwartaalrapportages van de directie wordt de Raad van Toezicht periodiek op de hoogte gebracht van de diverse activiteiten en ontwikkelingen binnen STL. Daarnaast wordt de raad door middel van diverse andere rapportages op de hoogte gebracht van de tussentijdse prestaties en resultaten op het vlak van instroom en behoud van personeel in en voor de sector.

Verder heeft de raad het jaarverslag 2020 vastgesteld, en de jaarrekening 2020, de begroting 2022, de investeringsbegroting 2022, het jaarplan 2022 en het treasury statuut goedgekeurd.

Tevens was er aandacht voor fraudebeheer. Het betrof dan zowel aandacht voor het voorkomen van fraude binnen STL als wel fraude met subsidies door aanvragers. Er is geconstateerd dat het toezicht op dit onderwerp voldoet aan de eisen.

Evenals in het vorige jaar 2020 is COVID-19 aanleiding geweest voor de Raad om extra maatregelen te nemen gericht op het behoud van de BBL-leerlingen. De Raad is akkoord gegaan met het voorstel om de minderuren van de BBL-leerlingen niet door te berekenen naar de leerbedrijven.

De Raad heeft zich in 2021 laten informeren over de consequenties van de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen [WBTR] die 1 juli 2021 in werk is getreden. Van belang is of en in welke mate, meer specifiek de tegenstrijdig-belang regeling, de statuten en/of werkwijze van STL gewijzigd dienen te worden. De huisadvocaat is hierbij betrokken; in het voorjaar van 2022 wordt definitief een besluit genomen.

Vanuit toezichtsperspectief is er vanuit de raad aandacht voor de gevolgen van een mogelijke afname van de economische groei voor STL. STL kan al naar gelang de economische ontwikkeling intern de organisatie op- of afschalen.

De verzuimdienstverlening is meerdere malen geagendeerd voor de raad. De aanleiding was de instabiele financiële situatie en het capaciteitsprobleem wat betreft bedrijfsartsen.

In de raadsvergadering van maart is de Raad geïnformeerd over de consequenties van de WAB [Wet Arbeidsmarkt in Balans], de toepassing WW-premie differentiatie bij BBL. Hierover is een brief verzonden naar de minister van Sociale Zaken. Dit obstakel is nog niet opgelost.

In de raadsvergadering van september 2021 heeft de Raad de benoeming van de nieuwe directeur/bestuurder per 1 september herbevestigd.

7.5.2 Fraude

De raad heeft wat betreft 2021 geen constatering gedaan van interne fraude en andere malversaties binnen STL.

7.5.3 Tot slot

De raad bedankt de directie, managementteam en medewerkers van STL voor hun inzet en de in 2021 geleverde prestaties.

Aandachtsgebieden directie 2021

De heer W.A. de Vries voerde in 2021 tot 1 september de eenhoofdige directie. Vanaf 1 september is het overgenomen door mevrouw E.J.M. van Herk.

De directie heeft als aandachtsgebieden:

- › Aansturing van het managementteam;
- › Leiding geven aan het planning & control proces;
- › Leiding geven aan de uitvoering van het jaarplan;
- › Relatiemanagement, bestaande uit het aangaan en onderhouden van contacten met werknemers en werkgevers in de sector;
- › Leiding geven aan de uitvoering van de corporate communicatie.

In 2021 was daarnaast speciale aandacht voor ontwikkeling van de Verzuimbegeleiding en de doorontwikkeling van het programma duurzame inzetbaarheid, waaraan gekoppeld de subsidieregeling van het ministerie van SZW MDIEU.

8.1 Managementteam

Geen bijzonderheden

8.2 Relatiemanagement

De directie vindt het onderhouden van externe contacten van groot belang.

Het betreft hierbij zowel contacten met werknemers als met werkgevers. Zowel in georganiseerd verband via de organisaties van de sociale partners, maar ook in individuele contacten. De uitbraak van het corona virus heeft het onderhouden van externe contacten bemoeilijkt, maar niet onmogelijk gemaakt. Op digitale wijze is zoveel als mogelijk de moeilijkheid van traditionele contactlegging gecompenseerd.

De directie acht de informatie die hieruit wordt verkregen van groot belang voor de nadere concretisering van de dienstverlening van het Sectorinstituut en de aansturing van de eigen organisatie.

8.3 Integrale klant bediening

De vastgestelde koers van een collectieve benadering naar een individuele benadering, van transactiegericht naar relatiegericht en van aanbod gedreven naar waarde gedreven heeft impact voor de interne organisatie op alle fronten. In 2021 is het traject om uit te groeien tot autoriteit op het gebied van mens en werk voortgezet. Dit is gebeurd door met werkgevers en hun werknemers samen te werken aan hr-oplossingen van vandaag en morgen.

Resultaatgebieden STL

9.1 Instroom

9.1.1 Instroom van leerlingen via BBL-trajecten

Met het oog op aanhoudende behoefte aan instroom van met name chauffeurs, is het van vitaal belang dat jongeren enthousiast gemaakt worden 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.

Belangrijk aandachtspunt is dat ook evaluatiegesprekken worden gehouden met de student-werknemers en de leerbedrijven. Een belangrijke doelstelling is immers het behoud van de student-werknemers voor de sector.

In 2021 is het onderzoek van nieuwe trajecten en nieuwe doelgroepen voor de BBL-detacheerformule voortgezet. Een belangrijke doelstelling is het behoud van de student-werknemers voor de sector. De corona-maatregelen 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 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 marktwerkingsinspanningen nodig om eenzelfde resultaat te behalen. In 2021 zijn 926 nieuwe studenten bij een bedrijf geplaatst.

9.1.2 Subsidieregeling Praktijkleren

Het Sectorinstituut faciliteert ook bedrijven met BBL-leerlingen bij het aanvragen van subsidies in het kader van de Subsidieregeling

Praktijkleren. In 2021 is er voor een record-aantal van 491 bedrijven een subsidieaanvraag ingediend, waarmee het recordjaar 2020 weer wordt overtroffen. In totaal is aan deze bedrijven ruim € 3,32 miljoen subsidie verleend vanuit de Rijksoverheid.

9.1.3 Instroom via doorstroom en zijinstroom

Voor het oplossen van het aanhoudende chauffeurstekort, is ook een toename van (jong) volwassenen in de sector voor de komende jaren belangrijk. Sinds een aantal jaren verricht het Mobiliteitscentrum (MC) van het Sectorinstituut werkzaamheden ten behoeve van de instroom van personeel in de sector

In 2021 zijn 1.838 (695 zijinstroom, 1.130 doorstroom en 13 kraanmachinist opleiding) personen geplaatst. Voor 2021 is het subsidiepercentage voor doorstroom gehandhaafd op 65%.

9.1.4 Vakbekwame bemiddeling via het Mobiliteitscentrum

Kern binnen het MC vormt een internetapplicatie waarmee vacatures en kandidaten worden geregistreerd. Medewerkers van het MC verzorgen met telefonische ondersteuning de matching tussen vacatures en kandidaten.

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

Evenals in 2020 heeft het MC ook in 2021 geen medewerkers faillissement-situaties bijgestaan. Er zijn in 2021 geen medewerkers in dit kader in dienst gekomen bij STL.

9.1.5 Sectorplan 2016-2017

In 2015 is bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ministerie van SZW) het Sectorplan Transport en Logistiek 2016-2017 (Sectorplan 2) goedgekeurd.

Met de uitvoering van het Sectorplan 2 is het beoogde doel (2.000 nieuwe chauffeurs) in het eerste kwartaal van 2018 met 2.619 ruimschoots behaald. In 2018 en in 2019 is gemonitord of de ingestoomde chauffeurs ook na afloop van de baangarantie in de sector werkzaam blijven. Peilmoment was 1 januari 2019, het verstrijken van de baangarantie voor de zij-instromers van 2016: na het verstrijken van de baangarantietermijn is 74% werkzaam in transport en logistiek.

In 2020 kwamen de gegevens beschikbaar voor de groep gestart in 2017. 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 is 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 maximaal 78% werkzaam in transport en logistiek, waarvan 68% SOOB. Deze groep valt overigens wel onder een andere regeling. SOOB gaat de arbeidsmarktpositie (na baangarantie) van zij-instromers jaarlijks monitoren.

9.2 Behoud van personeel

9.2.1 Inzetbaarheid

9.2.1.1 Bijscholing

SOOB kent een themagericht subsidiebeleid en heeft er daarbij voor gekozen om branchekwalificerende scholing te subsidiëren. Het gaat daarbij om branche specifieke 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.

9.2.2 Veilig en Gezond werken

9.2.2.1 Duurzame Inzetbaarheid

In vervolg op het Sectorplan 2014-2015 heeft de branche nu op eigen kracht verschillende activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid uitgevoerd, die zijn gericht op zowel werknemers als ook werkgevers.

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

Tevens biedt het Sectorinstituut werknemers de mogelijkheid om een Inzetbaarheidscheck te doen. Met de Inzetbaarheidscheck beoogt het Sectorinstituut om werknemers in de sector te helpen hun vitaliteit, gezondheid en werkplezier te verbeteren. Na het invullen van een vragenlijst, krijgt de werknemer een rapport met een persoonlijk advies en handvatten om hun inzetbaarheid te verbeteren.

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 daarom over nut en noodzaak van investeren in duurzame inzetbaarheid en ondersteunen hen bij het uitwerken van een plan van aanpak om de inzetbaarheid van medewerkers te borgen en of te vergroten. Het traject naar verdere professionalisering is ook in 2020 voortgezet. In toenemende mate blijken de sectoradviseurs in staat de integraliteit in de klantbediening te realiseren. De adviseurs duurzame inzetbaarheid stuwden 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.

STL heeft zich ten doel gesteld het diverse aanbod van diensten rondom duurzame inzetbaarheid te integreren om synergie tussen deze diensten voor de werknemers en werkgevers in de sector te bewerkstelligen.

9.2.2.2 DRIVE

Als middel om het bewustzijn onder werknemers en werkgevers te verhogen over het belang van veilig en gezond werken, biedt het

Sectorinstituut een introductieprogramma en workshops onder de naam DRIVE aan.

Het bewustwordingsprogramma dient om, op een creatieve en laagdrempelige manier, werknemers en leidinggevenden voor het eerst te laten kennismaken met het belang van veilig en gezond werken. Als vervolg hierop zijn workshops voor werknemers en leidinggevenden aangeboden. In totaal hebben 95 werknemers in 2021 het programma van Drive via 7 workshops en evenementen gevolgd.

9.2.2.3 Code 95check

Het Sectorinstituut verricht ook voorlichtingsactiviteiten in het kader van de Richtlijn Vakbekwaamheid, de verplichte nascholing voor chauffeurs (Code 95). Tevens kan zij een adviesrol vervullen naar werkgevers die branchegewijs met elkaar samenwerken. Om werkgevers te faciliteren bij het tijdig starten van opleidingsactiviteiten in het kader van Code 95 is de website www.code95check.nl beschikbaar. Gezien het feit dat dit ook op andere wijze wordt gefaciliteerd is het waarschijnlijk dat deze website in de loop van 2022 ophoudt te bestaan.

9.2.2.4 Regie op veilig werken

Het project 'Regie op veilig werken' liep tot medio 2019. SOOB heeft 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 zijn definitieve vorm gekregen. Het traject bestaat uit twee onderdelen: intakegesprek en coaching.

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

Begin 2020 is de ambitie uitgesproken dat een vijftigtal bedrijven gebruik zouden maken van deze dienstverlening. Bedrijven zouden ook actief benaderd worden. De uitbraak van het corona virus heeft deze ambitie echter

gedwarsboemd, ook in 2021. In 2022 wordt dit programma weer opgepakt als onderdeel van de zogenoemde MDIEU activiteiten.

9.2.2.5 Synergy-project

Duurzame inzetbaarheid binnen bedrijven vraagt om visie, beleid en het nemen van verantwoordelijkheid, zowel door de werkgever als de werknemer. 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 toen besloten om niet langer subsidie te verstrekken op deze dienstverlening, waarmee de kosten voor rekening van de werkgever komen.

Een gering aantal bedrijven, zeven, heeft de stap gezet of willen zetten naar het tweede en derde jaar van dit programma. Er bleken echter serieuze aandachtspunten te zijn geconstateerd in de doorontwikkeling van het programma. Deelnemende bedrijven hebben aangegeven dat de toegevoegde waarde van het eerste jaar, met name voor de medewerkers, groter is dan die van het tweede en het derde jaar. Ook zijn er twijfels geuit over de betrouwbaarheid van de rapportages.

Dit is aanleiding geweest om te zien naar een andere samenwerkingspartner. Het belang van duurzame inzetbaarheid is er vanzelfsprekend niet minder om geworden. Het programma van Synergy was één van de activiteiten die door STL in dit domein wordt uitgevoerd. Activiteiten rondom duurzame inzetbaarheid zijn de rode draad in het MDIEU programma dat in 2022 wordt uitgerold.

9.2.2.6 Vitaal aan het werk

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

Eind 2021 zien we een blijvende toename van klantvragen naar vitaal aan het werk. Met name de vraag naar de zogenoemde werkkraacht programma's en de vraag naar inzetbaarheidschecks neemt toe. Momenteel volgen meer dan 70 bedrijven een werkkraachtprogramma met impact op ongeveer

1000 medewerkers en lopen er aanvragen voor ruim 10.000 inzetbaarheidschecks. Vraag naar overige interventies blijft nog beperkt.

9.2.2.7 Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

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

9.2.2.8 Arbocatalogus

In december 2018 is de nieuwe catalogus 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.

In 2020 is hierop voortgeborduurd. De projectkaders zijn het actueel en toegankelijk houden van de Arbocatalogus; zowel qua inhoud als qua gebruiksgemak de Arbocatalogus moderniseren; het beheer ervan professionaliseren en integraal onderdeel uit te laten maken van een complete aanpak op veilig werken. Dit betekent een eenduidige hoofdstukstructuur conform Arbowetgeving en de RI&E zodat het actualiseren – als er wetgeving verandert of een artikel bijkomt – makkelijker wordt. In 2021 was een kennis-sessie voorzien, maar deze is als gevolg van COVID-19 verplaatst naar 2022.

9.2.2.9 Verzuim

In 2020 is de nieuwe Verzuim propositie in de markt gezet, zijn de bijbehorende processen geïmplementeerd, is het systeem (door) ontwikkeld en hebben de medewerkers Verzuim zich de nieuwe werkwijze eigen gemaakt behorend bij deze propositie en met name het werken in taakdelegatie.

De interne performance biedt nog ruimte voor verbeteringen. Hierbij moet vooral gedacht worden aan het verder optimaliseren van het proces in de eerste 6 weken. Dit lukt nog niet altijd conform wat bedacht is. Dit heeft een drukkend effect op de effectiviteit van de inzet van met name de praktijkondersteuner bedrijfsarts [POB'er]. Ook biedt de verhouding POB/BA werkzaamheden ruimte voor verdere verbetering.

In 2021 hebben we de lijn van 2020 door weten te trekken, resulterend in een verbetering van de omzet en optimalisatie van de kosten. Het jaar wordt afgesloten met een licht verlies.

We sluiten het jaar af met ruim 700 klanten en een kleine 20.500 medewerkers. De uitstroom van klanten is helaas nog groter dan de instroom van nieuwe klanten. De salesfunnel heeft nog niet het verwachte resultaat opgeleverd. Er zit nog wel een aantal leads in de pijplijn.

Er heeft een audit plaatsgevonden op onze processen. Dit heeft geleid tot een ISO 9001 certificering van de dienstverlening.

9.3 Functiewaardering

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 doet een bindende uitspraak.

In 2021 zijn door alle beperkingen met betrekking tot Covid-19 veel bedrijfsbezoeken uitgesteld of verplaatst naar de tweede helft van dat jaar. Dit heeft uiteindelijk toch nog geresulteerd in een 4-tal 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 er ook weer voorzichtig gestart met het geven van 3 workshops.

Door Covid-19 en alle bijhorende beperkingen zijn de informatieve en advies gerichte gespreken per mail of telefonisch toegenomen. In 2021 zijn met ruim 320 werkgevers advies- en informatiesprekken gevoerd, een kleine 300 advies- en informatiesprekken met werknemers en 80 advies- en informatiesprekken met derden, variërend van salarisadministratiekantoren, uitzendbureaus tot aan juristen.

9.4 Innovatie

9.4.1 Toolboxen

Op verzoek van werkgevers is in 2016 gestart met de ontwikkeling van 39 branche specifieke toolboxen die online geraadpleegd kunnen worden. In deze toolboxen worden zowel algemene als meer specifieke onderwerpen toegelicht, zoals valgevaar, pesten, agressie, lading zekeren en aanrijdgevaar in de bouw. Elke toolbox wordt afgesloten met een aantal

toets-vragen. Het aantal bedrijven dat een inlog heeft aangevraagd voor het gebruik van de toolboxen neemt toe: er hebben zich in 2021 240 bedrijven aangemeld; 1.650 werknemers hebben toegang.

9.4.2 Mobiliteitsplatform 'Pitstop'

Met Pitstop wordt gefocust op omgaan met geld, gezond werken, groei en ontwikkeling, werk en privé in relatie tot werk en functies. Hieraan is ook het 'Opleidingsloket' gekoppeld. De ontwikkeling van Pitstop is deels gefinancierd via een ESF-subsidie.

9.4.3 Opleidingsloket

Via het 'Opleidingsloket' kunnen werknemers van de SOOB-aangesloten bedrijven op autonome wijze subsidie krijgen voor opleidingen die hun arbeidsmobiliteit vergroten. Werkgevers krijgen voor de tijd dat de werknemers door het volgen van de opleiding geen werkzaamheden kan verrichten compensatie van de loonkosten. Hiermee wordt een eventueel bezwaar van werkgevers zijde weggenomen. Per ultimo 2021 zijn er 974 aanvragen geweest.

9.4.4 Aanpak laaggeletterdheid

Sinds medio 2018 is het Sectorinstituut aan de slag met laaggeletterdheid. Bij deze aanpak wordt aangesloten bij bestaande initiatieven en kiezen we voor een bedrijfsgerichte aanpak in plaats van individuele benadering.

Deze doelgroepen zijn: werkgevers, werknemers, rijscholen en stakeholders. De uitgangspunten zijn als volgt geformuleerd: aansluiten bij bestaande initiatieven, keuze voor een bedrijfsgerichte aanpak i.p.v. individuele benadering en nauwe samenwerking met experts, zoals Stichting Lezen & Schrijven, Expertisepunt Basisvaardigheden, Oefenen.nl en Bureau Taal.

Dit 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 informatie rol vervuld.

In 2021 is er voor de werkgevers een HR-sessie georganiseerd, voor de rijschoolhouders 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 socials, berichten op de website en artikelen.

9.4.5 Branchekwalificatiestructuur (BKS) en beroepscompetentieprofielen (BCP's)

Onder een branchekwalificatiestructuur 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.

Branchestandaarden: Op verzoek van sociale partners heeft het Sectorinstituut in 2021 de mogelijkheden verkend voor het ontwikkelen van een opleiding voor pakketbezorgers met SOOB-subsidie. In gesprek met VKE-bestuur en vertegenwoordiging van werknemers via FNV is er een basis gelegd voor het uitwerken van een branchestandaard. Deze branchestandaard beschrijft een set voor de sector Transport en Logistiek geldende afspraken over het minimaal vereiste vakbekwaamheidsniveau voor bestelautokoeriers in deze sector. De branchestandaard dient als basis voor een toetsmatrijs om examens en opleidingen voor bestelautokoeriers vorm te geven.

Deze branchestandaard is gebaseerd op het keuzedeel 'Koerier bestelauto'. Het keuzedeel is een onderdeel van de mbo opleiding Logistiek medewerker en vastgesteld door minister OCW na positief advies van bedrijfsleven en onderwijs [Sectorkamer SBB].

De beide opleidingswegen [via mbo of via cursus] leiden op op basis van dezelfde eisen, gebaseerd op de branchestandaard. De opleiding en examinering voldoen aan subsidiebeleid SOOB. In 2021 zijn geen beroepscompetentieprofielen ontwikkeld.

9.4.6 Veilig en gezond werken in het magazijn: Magazijn meesters

De eerste Magazijnmeester dag is al weer drie jaar geleden uitgevoerd. Het programma is

middels een pilot bij een tiental bedrijven aangescherpt om de inhoud van de nog te ontwikkelen opleiding Veiligheidsbewustzijn te bepalen.

Gedurende de coronacrisis is het programma stopgezet. Als onderdeel van het MDIEU programma zal deze activiteit in de loop van 2022 weer worden opgestart.

9.4.7 Instroom en behoud van vrouwen voor de sector

Sociale partners hebben aangegeven maatregelen te willen nemen gericht op zowel de instroom als het behoud van vrouwen in de sector, wat bekrachtigd is met de ondertekening van het diversiteitscharter.

In beginsel richt 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.

Vanwege de coronamaatregelen lag ook in 2021 de focus op de pijlers behoud en verandering. Het Sectorinstituut ondersteunt HR en directie om vrouwen te behouden voor de sector. Hiertoe wordt geadviseerd over onboarding en mobiliteit. Tevens wordt getoond aan de sector transport en logistiek (HR, directie & werknemers) dat vrouwen dit werk wel kunnen. Vooroordelen worden weggenomen. Voor beide pijlers wordt geadviseerd over aanpassingen in beleid en cultuur en worden ambassadeurs ingezet als goede voorbeelden. Vanaf Q4 2021 is er ook weer meer focus op werving 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 zijinstroom 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 rijkschool E&R Opleidingen. Daarnaast is Vrouwen in de sector, een apart hoofdstuk in het jaarlijkse arbeidsmarktonderzoek STL.

9.4.8 **Dag van de vrachtwagenchauffeur**

Evenals in december 2019 heeft De dag van de vrachtwagenchauffeur in 2021 een enorm bereik gerealiseerd. 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 deze Dag van de Vrachtwagenchauffeur overigens in 2020 niet georganiseerd worden.

9.4.9 **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 er van invloed zijn op welke activiteiten.

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. In die situatie zal hij verder worden 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.

9.4.10 **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 uitgeschreven 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 de 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 zal deze in een interactieve video worden omgezet waarbij de kijker zelf kan bepalen welke content hij wil zien.

Eind 2021 heeft er een feestelijke lancering plaatsgevonden van de website Chauffeur van de toekomst voor pers en genodigden. Vanaf dat moment tot eind februari 2022 hebben een kleine 5500 mensen de site bezocht, met 9436 views op de video's. Bij een eerste online sessie waren 8 deelnemers aanwezig. Gesproken is over vervolgactiviteiten.

In 2021 is ingezet op het genereren van publiciteit via de eigen communicatiekanalen van de leden van de werkgroep 'Chauffeur van

de toekomst', naast advertenties en korte filmpjes op social media kanalen en advertenties in vakbladen.

9.4.11 **MKB route in het hbo**

In 2021 is een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheden om samen met een 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. In 2021 zal worden ingezet op het genereren van publiciteit via de eigen communicatiekanalen van de leden van de werkgroep Chauffeur van de toekomst, naast advertenties en korte filmpjes op social media kanalen en advertenties in vakbladen.

9.4.12 **Loopbaan adviezen**

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 als middel om in gesprek te gaan met werknemers van de sector om te bepalen waar/ wat een volgende passende stap kan zijn. Daarnaast is gestart met een 'awareness campagne' via social media om werknemers meer bekend te maken met dit onderwerp en mee te laten nadenken over de invulling van een loopbaan traject.

9.4.13 **Scholing kwetsbare werkenden in T en L [2021EUSF202107]**

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.

9.5 **SOOB Subsidiepunt**

SOOB Subsidiepunt is de website waarlangs subsidieaanvragen aanvragen voor alle door SOOB gesubsidieerde opleidingen door de aangesloten SOOB-bedrijven worden ingediend en afgehandeld.

SOOB Subsidiepunt	2021	2020	2019
Totaal subsidiebedrag	€ 5,5 mln.	€ 3,7 mln.	€ 4,5 mln.
Aantal aanvragen	47,888	34.871	33.613
Benutting	84%	63%	95%

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.





10 Eigen organisatie

10.1 HRM

De afdeling HRM heeft zich in 2021 naast haar reguliere taken gericht op de volgende projecten:

10.1.1 Corona en hybride werken

Medewerkers zijn optimaal gefaciliteerd in het op een verantwoorde wijze vanuit huis kunnen werken. Naast de nodige IT faciliteiten wordt een vergoeding geboden voor de inrichting van een thuiswerkplek en wordt er gewerkt met een thuiswerkovereenkomst. De werkgroep hybride werken heeft onder leiding van HRM de eerste aanzet gegeven tot een beleid hybride werken en het MT geadviseerd over de te maken (werk)afspraken en de communicatie richting medewerkers. Tussentijdse evaluaties over de ervaringen met hybride werken zijn gehouden onder medewerkers en het management en het zal ook in 2022 de nodige aandacht krijgen.

10.1.2 DI programma en PMO

In het kader van 'practice what we preach' is er ten behoeve van de interne organisatie een vergelijkbaar programma gestart op het gebied van duurzame inzetbaarheid dat we ook aanbieden aan onze klanten. Het mes snijdt daarmee aan twee kanten: enerzijds doen we hiermee zelf ervaring op met deze dienstverlening en anderzijds geeft het de organisatie handvatten om de duurzame inzetbaarheid van onze eigen medewerkers te verbeteren. Dit traject wordt breed in de organisatie gedragen door werkgroepen en door een Adviseur DI en HRM begeleid.

In november en december 2021 is in het verlengde hiervan een PMO vragenlijst uitgezet onder de medewerkers. Door coronamaatregelen is het fysieke onderzoek uitgesteld naar 2022. De uitkomsten van de vragenlijst worden

begin 2022 gepresenteerd en meegenomen in het actieplan van het DI programma.

10.1.3 Gesprekscyclus en generiek functiehuis

Met de wijzigingen in de gesprekscyclus per januari 2020 en de invoering van het generiek functiehuis per 1 januari 2021, is het belang om blijvend aandacht te geven aan de wijze waarop dit wordt ingevuld groot. Met name de duurzame inzetbaarheid heeft een prominente plaats gekregen in de gesprekscyclus en de rol van de leidinggevende vraagt om meer coachende en faciliterende competenties. Daarom heeft er in juni 2021 een kickoff plaatsgevonden van het trainingsprogramma voor leidinggevendenden, dat ondersteunt in de belangrijkste competenties bij het voeren van het goede gesprek. Doordat het de voorkeur heeft om de training fysiek te laten plaatsvinden en we in het najaar geconfronteerd werden met nieuwe coronamaatregelen, hebben er nog maar twee bijeenkomsten plaatsgevonden. In 2022 staan de nieuwe bijeenkomsten gepland.

10.1.4 MDIEU voorbereidingen

Eind 2021 zijn vanuit HRM de eerste voorbereidingen getroffen voor de subsidieregeling Maatwerk duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU). Het voorstel om uitvoering te geven aan het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid in de sector heeft direct effect op de personele bezetting van de organisatie. De benodigde inzet op activiteiten zijn vertaald naar functies die uitvoering gaan geven aan deze activiteiten en doelstellingen. Dit resulteert in nieuwe functies, die beschreven en gewogen worden, maar ook in uitbreiding van bestaande functies. Het biedt kansen voor interne doorgroei, met daarbij aandachtspunten in het kader van de tijdelijkheid van de subsidie. Door HRM is dit proces incl. de arbeidsvoorwaardelijke consequenties opgesteld.

10.1.5 HRM in cijfers

In 2021 is het aantal werknemers en fte's in dienst van Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. licht toegenomen. Het hoge aantal vertrokken medewerkers hangt samen met een reorganisatie eind 2020, die tot het vertrek van een 9-tal collega's leidde begin 2021. Ook zijn er nog 3 collega's met pensioen

gegaan. Het ziekteverzuim is ten opzichte van voorgaande jaren nagenoeg gelijk. Het aantal BBL-leerlingen en zij-instromers, dat via STL werk B.V. bij bedrijven in de sector wordt gedetacheerd, is licht gedaald. De verklaring is dat een groter deel van de zij-instromers direct in dienst zijn gegaan bij de werkgever waar ze de opleiding volgen.

	2021	2020	2019	2018
Aantal medewerkers in dienst op 1 januari	146	155	144	148
Aantal medewerkers vertrokken	20	21	2	18
Aantal medewerkers in dienst gekomen	15	15	4	14
Aantal medewerkers in dienst per 31 december	151	149	155	144
Aantal FTE in dienst per 31 december	126,2	125,0	134,3	122,6
Aantal medewerkers gedetacheerd op 1 januari	1.460	1.564	1.743	1.798
Aantal medewerkers gedetacheerd op 31 december	1.493	1.541	1.564	1.743
Totaal aantal medewerkers op 1 januari	1.607	1.719	1.887	1.946
Totaal aantal medewerkers op 31 december	1.643	1.690	1.719	1.887
Gemiddeld aantal medewerkers	1.625	1.705	1.803	1.917
Ziekteverzuim	3,8%	3,7%	5,0%	7,4%

10.2 Medezeggenschap

Medezeggenschap van medewerkers is van nature binnen STL. In georganiseerd verband bestaat er een goede samenwerking tussen OR en bestuurder.

Voor de OR is het afgelopen jaar, 2021 vrij rustig gebleven met slechts 1 aanvraag. Natuurlijk zijn de geplande overleggen gewoon doorgedaan al was het maar om met name het thuiswerken met alles wat daar zowel positief als negatief bij kwam kijken te bespreken en een vinger aan de pols te houden.

Instemmingsaanvraag:

- › Instemmingsaanvraag uitvoer PMO

Adviesaanvraag:

- › Geen

Periodieke onderwerpen:

- › De input vanuit de verschillende commissies
- › Organisatieontwikkelingen/systemen
- › Verschillende beleidsstukken/onderwerpen

Verder is er een aantal punten besproken dat meteen zekere regelmaat terugkomen op de agenda zoals:

- › Verschillende evaluaties
- › Ziekteverzuim
- › RI&E in combinatie met het gezondheidsbeleid

Wat wordt de focus voor 2022?

- › Ook dit jaar zijn er weer OR verkiezingen door het vertrek van een lid. Bij voldoende kandidaten worden er verkiezingen gehouden.
- › 2022 is de start van de MDIEU (Maatregel duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden). Dit zal de nodige impact hebben voor de interne organisatie.
- › Verder gaat natuurlijk het hybride werken vorm krijgen.

10.3 Maatschappelijk verantwoord ondernemen [MVO]

In het verslagjaar heeft STL stappen gezet op het pad van maatschappelijk verantwoord ondernemen. MVO wordt geïnterpreteerd als een vorm van ondernemen gericht op

economische prestaties (profit) met respect voor de sociale kant (people) binnen de ecologische randvoorwaarden (planet). STL helpt de medewerkers hiervoor in beweging te komen en te blijven, onder het motto van: "Tijden veranderen. En jij?"

Het team MVO stelt zich ten doel om bewustwording ten aanzien van MVO bij collega's te creëren zodat zij daadwerkelijk in actie komen. Bewustwording wilt STL aanmoedigen door het geven van inzicht in huidige gedrag, voorbeelden laten zien en tips geven van gewenst gedrag en het resultaat hiervan.

Daarnaast wil STL maatschappelijke verantwoordelijk ondernemen door haar kernactiviteiten uit te voeren met oog voor het milieu; er wordt immers gewerkt in een milieu-intensieve sector. STL toont haar maatschappelijke/sociale betrokkenheid door iets terug te geven aan de samenleving. STL richt zich niet op de economische prestaties (profit).

10.4 Externe stakeholders

Met name de directie en de MT-leden onderhouden contacten met externe stakeholders.

Daarnaast hebben onze medewerkers op inhoudelijke wijze contact met onze stakeholders op de diverse specifieke aandachtsgebieden waarbinnen zijn werkzaam zijn.

Met name met de stakeholders binnen SOOB, te weten FNV Transport en Logistiek, CNV Vakmensen, TLN, OEV en VVT; de gecontracteerde verkeersscholen, de examen-instituten, MBO-onderwijsorganisaties, de ministeries van OC&W, EZ en SZ&W onderhouden wij duurzame en goede relaties.



11 Compliance

11.1 Algemeen

Binnen STL is voortdurende aandacht voor de ontwikkelingen op het gebied van op STL van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

11.2 Persoonsgegevens

Op 25 mei 2018 is de AVG van toepassing geworden. In 2019 is in aanloop naar de inwerkingtreding van de AVG gewerkt aan het AVG-proof maken van de organisatie.

In 2021 is het eerder opgestelde plan van aanpak gericht op het verder AVG-proof maken van de STL organisatie opgepakt daar waar privacy en informatiebeveiliging elkaar raken. Bij nieuwe projecten zijn mogelijke AVG consequenties opgenomen op de checklist.

Voorgenomen bewustwordingstrajecten voor de medewerkers zijn aangehouden vanwege corona.



12 Financiële resultaten

STL heeft in 2021 een positief resultaat behaald. Het geconsolideerde resultaat na belasting is uitgekomen op 903k, een stijging met 731k ten opzichte van 2020.

2021 was opnieuw een jaar vol financiële onzekerheden. In tegenstelling tot 2020 was de organisatie goed voorbereid, en was in de begroting ruimte opgenomen om eventuele nieuwe lockdowns als gevolg van het Coronavirus financieel beter op te vangen. Ook was in de begroting rekening gehouden met de impact van de huidige uitwerking van de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Ten aanzien van de eisen rondom de administratieve bewijslast is er nog steeds overleg met het ministerie van SZW.

De geconsolideerde omzet bestaat uit inkomsten voor detachering, verzuimbegeleiding, preventieve dienstverlening, opleidingen en ontwikkelingen, en uit een bijdrage van het O&O fonds SOOB. De totale omzet bedroeg in 2021 € 66,9 mln., een stijging van € 5,7 mln. ten opzichte van 2020.

De omzet voor detacheren van BBL-leerlingen nam in 2021 toe met € 2,3 mln. Als gevolg van de coronacrisis hebben veel BBL-leerlingen

vertraging opgelopen met hun studie. Belangrijkste oorzaak van de vertraging was het stopzetten van de rijopleidingen gedurende de lockdowns. Door deze vertraging zijn er echter meer leerlingen gedurende het jaar in dienst bij STL geweest, en zijn er meer uren gewerkt. Tijdens lockdowns heeft STL, net als in 2020, alleen de gewerkte uren in rekening gebracht bij de bedrijven. Hierdoor hebben nagenoeg alle leerlingen hun opleiding bij de bedrijven voort kunnen zetten. Het verschil tussen contracturen en gewerkte uren werd gesubsidieerd door het O&O fonds SOOB.

De omzet voor verzuimbegeleiding kwam uit op € 2,4 mln., €0,2 mln. hoger dan vorig jaar. In 2020 is STL van start gegaan met haar nieuwe verzuimpropositie. Deze heeft gezorgd voor stijgende omzet, dalende lasten en met name een verbetering van haar dienstverlening voor de sector. Dit heeft opnieuw geleid tot een verbetering van het resultaat.

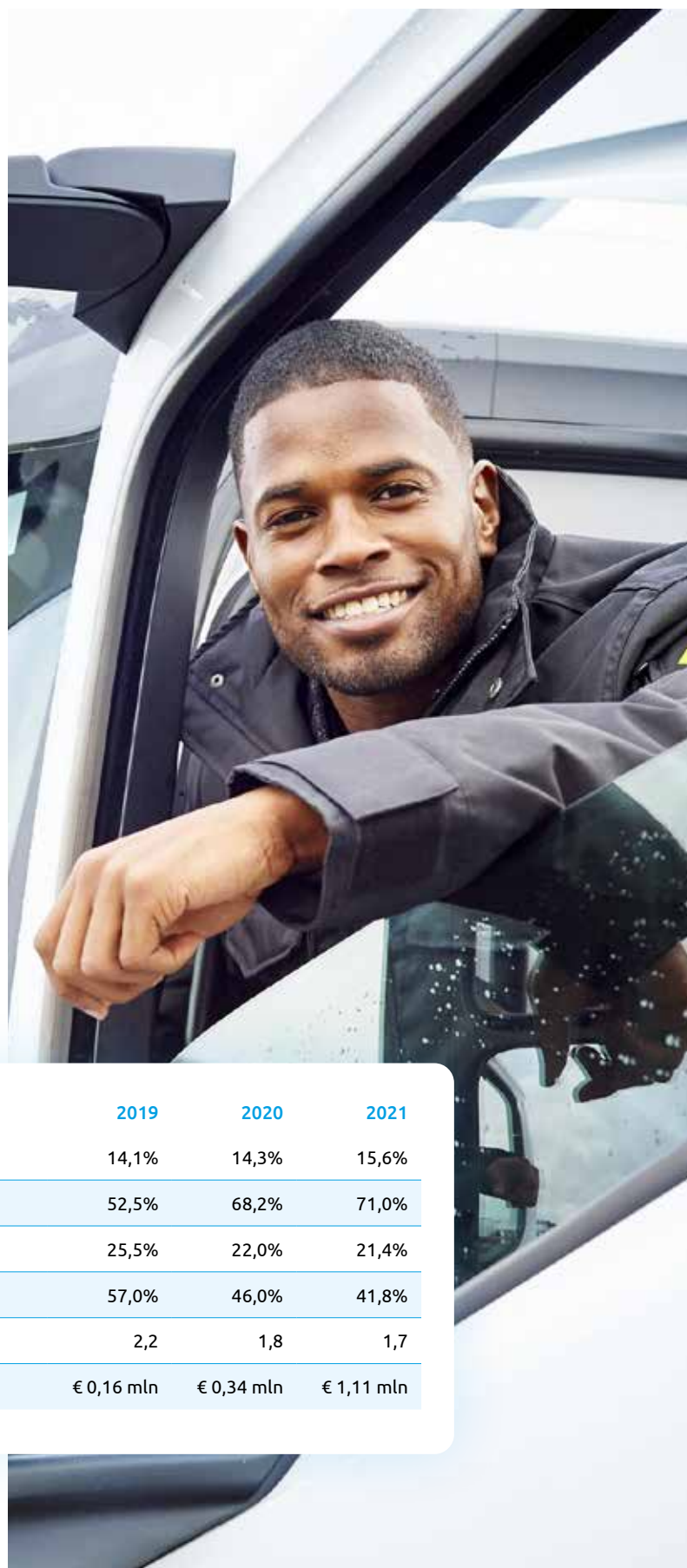
De omzet voor Opleidingen en Ontwikkelingen steeg met € 0,4 mln naar € 4,4 mln. De hoogte van de omzet wordt bepaald door enerzijds het aantal gedetacheerde BBL-ers, en anderzijds door de prijs van het soort rijopleidingen die gevolgd moeten worden. Als gevolg van de lockdowns door de coronacrisis en de lockdowns zijn veel opleidingen in 2020 (tijdelijk) stopgezet, en doorgeschoven. Dit speelde in mindere mate in 2021. Hierdoor nam de omzet weer toe, maar deze ligt nog niet op het pre-corona niveau.

De bijdrage van het O&O fonds SOOB nam met € 2,7 mln toe. af. Met name de subsidies die SOOB verstrekt voor het volgen van opleidingen zijn hoger uitgekomen. Net als bij de BBL-leerlingen gold dat veel opleidingen weer gevolgd konden worden (inhaaleffect).

De algemene beheerkosten namen met € 0,18 mln. af. De belangrijkste oorzaak betreft de daling van de personeelskosten. De reorganisatiekosten voor de aanpassing bij de afdeling M&I veroorzaakten in 2020 een stijging van de personeelskosten, deze kosten zijn in 2021 niet gemaakt.

In onderstaande tabel staan de belangrijkste financiële kengetallen.

	2019	2020	2021
Bruto Marge Detachering	14,1%	14,3%	15,6%
Bruto Marge Verzuimbegeleiding	52,5%	68,2%	71,0%
Bruto Marge Opleiding en Ontwikkeling	25,5%	22,0%	21,4%
Solvabiliteit	57,0%	46,0%	41,8%
Liquiditeit (current ratio)	2,2	1,8	1,7
Resultaat voor belastingen	€ 0,16 mln	€ 0,34 mln	€ 1,11 mln



13 Risico's

13.1 SOOB cao en CAO Beroepsgoederenvervoer

STL is conform artikel 5 van de SOOB CAO één van de uitvoeringsorganisaties van SOOB. Er is daarom een afhankelijkheid van STL van deze cao, die algemeen verbindend is verklaard en op 30 juni 2022 afloopt. Dit gegeven beïnvloedt de beleidshorizon van STL.

13.1 SOOB cao en CAO Beroepsgoederenvervoer

STL is conform artikel 5 van de SOOB CAO één van de uitvoeringsorganisaties van SOOB. Er is daarom een afhankelijkheid van STL van deze cao, die algemeen verbindend is verklaard en op 30 juni 2022 afloopt. Inmiddels is duidelijk dat de SOOB CAO voor een periode van vijf jaar wordt verlengd, waarmee ook de beleids-horizon van STL is verruimd.

13.2 Mededinging

Ten aanzien van het voldoen aan wet- en regelgeving wat betreft mededinging heeft STL voortdurende aandacht. Temeer, daar STL in het verleden geconfronteerd is geweest met enkele klachten. Daarbij heeft de ACM telkens aangegeven dat er geen inbreuk op het mededingingsrecht was. Dit sterkt ons in het feit dat wij hier sterk op sturen.

13.3 ICT

STL gebruikt meerdere platforms en systemen om de werkgevers en werknemers te bedienen.

Hierbij dienen we oog te houden op schaalbaarheid en toekomstbestendigheid en tevens op de samenhang en de integraliteit. In vervolg op voorgaande jaren is dit in 2021 verder geoptimaliseerd.

13.4 HRM

De arbeidsmarkt blijft gespannen voor specialisten en daardoor blijft de werving van personeel moeilijk.

In 2021 hebben we, zoals in 2020, mede ingegeven door de corona crisis, aanmerkelijk meer gebruik gemaakt van sociale media.

13.5 Treasury

STL kent een treasury statuut. Jaarlijks wordt daarnaast een treasury plan opgesteld en ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht voorgelegd.

Met deze instrumenten beogen wij tevens de financiële risico's ten aanzien van onze aangehouden liquide middelen te beheersen. STL hanteert daarbij een behoudend beleid.

Prognose 2022

14.1 Dienstverlening

De arbeidsmarkt verandert in hoog tempo. Vergrijzing, ontgroening, het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd, technologische ontwikkelingen, flexibilisering. Onze uitdaging: zorgen dat mensen in onze sector willen werken en op een goede en gezonde manier aan het werk zijn en blijven. Kortom: verbeteren van instroom en duurzame inzetbaarheid.

De huidige krapte op de arbeidsmarkt onderstreept de noodzaak tot continuering van onze activiteiten op het gebied van instroom, doorstroom en behoud. In 2022 ligt de focus op instroom en het realiseren van een extra impuls op onze reguliere D.I. activiteiten met het MDIEU programma.

Daarom richten we ons in 2022, in samenspraak met SOOB, vooral op:

- › het werven, selecteren en matchen van nieuwe werknemers en BBL-leerlingen
- › het adviseren van werkgevers over personeelsbeleid en organisatiecultuur (behoud)
- › het bevorderen van veilig en gezond werken (behoud)
- › het stimuleren van een inclusieve arbeidsmarkt door het aanspreken van nieuwe doelgroepen met op maat leertrajecten: 'elk talent telt'

Daarnaast blijft het van belang dat werkgevers en werknemers zich blijven ontwikkelen zodat zij weerbaar en wendbaar zijn.

14.2 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 op enigerlei wijze zijn gecertificeerd of erkend. Voor de sector transport en logistiek betreft het de opleiders die namens SOOB door het Sectorinstituut 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.

14.3 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 vervroegd 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 heeft plaatsgevonden conform planning op 10 januari 2022. In afwachting van de beschikking is gestart met de voorbereidingen voor het inrichten van de subsidieadministratie en functieprofielen van de diverse nieuwe functies in het plan, zodat bij groen licht vanuit het ministerie van SZW gelijk van start gegaan kan worden.

14.4 Financiële verwachting

In onderstaande tabel is de geconsolideerde begroting van 2022 weergegeven.

Bedragen x € mln	
Omzet (baten)	82,2
Kosten (lasten)	81,9
Saldo baten en lasten	0,3
Financiële baten en lasten	-0,1
Resultaat voor belastingen	0,1

In de begroting is rekening gehouden met het verkrijgen van de beschikking voor de uitvoering van de MDIEU plannen. Deze bepalen een groot deel van de omzet en kosten. Er is geen onzekerheid over de continuïteit van STL in 2021.





Geconsolideerde Jaarrekening

Geconsolideerde Jaarrekening

Geconsolideerde Balans per 31 december 2021

(voor resultaatbestemming)

(bedragen x € 1.000)

ACTIVA	31 december 2021	31 december 2020
Immateriële Vaste Activa (1)		
Software	398	620
	398	620
Materiële Vaste Activa (2)		
Inventaris en Apparatuur	432	447
	432	447
Financiële Vaste Activa (3)	157	237
Vlottende Activa (4)		
Debiteuren	4.037	3.810
Belastingen en Sociale Premies	364	301
Overige Vorderingen	251	367
Overlopende Activa	1.985	1.658
	6.637	6.136
Liquide Middelen (5)	29.119	23.950
	36.743	31.390

Geconsolideerde Jaarrekening

Geconsolideerde Balans per 31 december 2021

(voor resultaatbestemming)

(bedragen x € 1.000)

PASSIVA	31 december 2021	31 december 2020
Groepsvermogen (6)		
Algemene Reserve	14.129	13.951
Bestemmingsfonds Haven	323	329
Onverdeeld Resultaat	903	172
	15.355	14.452
Voorzieningen (7)	26	237
Kortlopende Schulden (8)		
Crediteuren	2.162	1.410
Verbonden Partijen	10.258	3.701
Studieplan	1.556	1.560
Belastingen en Sociale Premies	1.627	2.291
Overige Schulden	2.652	5.806
Overlopende Passiva	3.108	1.933
	21.362	16.701
	36.743	31.390

Geconsolideerde Jaarrekening

Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten 2021

(voor resultaatbestemming)

(bedragen x € 1.000)

	2021		2020	
Omzet en Kostprijs Omzet (9)				
Omzet	37.250		34.256	
Kostprijs Omzet	29.856-		-27.864	
Brutomarge Omzet		7.394		6.391
Overige Opbrengsten en Kostprijs Overige Opbrengsten (10)				
Overige Opbrengsten	29.659		26.926	
Kostprijs Overige Opbrengsten	20.263-		-17.205	
Dekkingsbijdrage Overige Opbrengsten		9.395		9.721
Brutomarge / Dekkingsbijdrage Totaal		16.790		16.112
Algemene Beheerskosten (11)				
Personeelskosten	11.136		11.468	
Sociale Lasten	1.118		1.255	
Afschrijvingskosten	446		579	
Overige en Algemene Kosten	2.854		2.422	
Bijzondere Baten en Lasten	-		6	
		15.554		15.730
Saldo Baten en Lasten		1.236		382
Financiële Baten en Lasten (12)		125-		-42
Resultaat voor Belastingen		1.111		340
Belastingen (13)		208-		-168
Resultaat na Belastingen		903		172

Geconsolideerde Jaarrekening

Geconsolideerd Kasstroomoverzicht over 2021

(bedragen x € 1.000)

	2021		2020	
Kasstroom uit Operationele Activiteiten				
Bedrijfsresultaat		1.236		382
<i>Aanpassingen</i>				
Afschrijvingen IVA	360		706	
Afschrijvingen MVA	230		177	
<i>Mutaties Werkkapitaal</i>				
Vorderingen	501-		888	
Kortlopende Schulden	4.661		5.931	
Saldo Aanpassingen		4.750		7.702
Voorzieningen		211		237
Ontvangen interest		125-		-42
Vennootschapsbelasting		128-		-91
		5.522		8.187
Kasstroom uit Investerings Activiteiten				
(Des)investeringen Immateriële Vaste Activa	138-		-304	
(Des)investeringen Materiële Vaste Activa	215-		-342	
		353-		-646
Mutatie Liquide Middelen		5.169		7.541
Beginstand Liquide Middelen		23.950		16.409
Eindstand Liquide Middelen		29.119		23.950

Toelichting op de Geconsolideerde Balans en Staat van Baten en Lasten

Grondslagen voor Waardering van Activa en Passiva

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, in het bijzonder Richtlijn 640 "organisaties zonder winststreven."

De jaarrekening is opgesteld in duizenden euro's, tenzij anders vermeld. Activa en passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, tenzij een andere waarderingsgrondslag is vermeld. In de balans en staat van baten en lasten zijn referenties opgenomen waarmee wordt verwezen naar de toelichting.

Groepsverhoudingen

Stichting Sectorinstituut Transport & Logistiek heeft een 100% kapitaalsbelang in Sectorinstituut Transport & Logistiek B.V., beide gevestigd te Gouda.

Sectorinstituut Transport & Logistiek B.V. heeft een 100% kapitaal belang in STL Werk B.V., eveneens gevestigd te Gouda.

De cijfers van Sectorinstituut Transport & Logistiek B.V. maken onderdeel uit van de jaarcijfers (consolidatie) van Stichting Sectorinstituut Transport & Logistiek als gevolg van het feit dat Stichting Sectorinstituut Transport & Logistiek invloed kan uitoefenen op het operationele- en financiële beleid van Sectorinstituut Transport & Logistiek B.V.

Vergelijking met Voorgaand Jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar. De vergelijkende cijfers zijn waar nodig aangepast aan de huidige presentatie. Dit heeft geen gevolgen voor het vermogen en resultaat.

Schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van STL zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2.362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Immateriële Vaste Activa

De immateriële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Afschrijving vindt plaats van het moment van ingebruikname.

Binnen STL is zowel sprake van bij derden aangekochte software als intern ontwikkelde software (zgn. regielaag). De kosten die samenhangen met bij derden aangekochte software omvat de inkoopprijs inclusief alle direct toe te rekenen uitgaven om het actief geschikt te maken voor het voorgenomen gebruik. Deze kosten worden geactiveerd. Met betrekking tot de intern ontwikkelde software wordt in beginsel een onderscheid aangebracht tussen onderzoeks en ontwikkelingskosten. Onderzoekskosten komen direct ten laste van het resultaat gezien de onzekerheid omtrent de realisatie van toekomstige economische voordelen.

Ontwikkelingskosten komen alleen voor activering in aanmerking indien aan alle voorwaarden van RJ 210.224 is voldaan. Intern ontwikkelde software en van derden aangekochte software worden verantwoord als activa en worden lineair afgeschreven over hun gebruiksduur variërend van 3 tot 5 jaar. Voor ontwikkelingskosten die samenhangen met intern ontwikkelde software wordt een wettelijke reserve gevormd. De wettelijke reserve wordt gevormd ten laste van de overige reserves.

Materiële Vaste Activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming.

Financiële Vaste Activa

Onder de financiële vaste activa is een actieve belastinglatentie opgenomen, indien en voor zover het waarschijnlijk is dat realisatie van de belastingclaim te zijner tijd zal kunnen plaatsvinden. Deze actieve latentie is gewaardeerd tegen de nominale waarde en heeft overwegend een langlopend karakter. De deelneming in Sectorinstituut Transport & Logistiek B.V. wordt gewaardeerd tegen de nettovermogenswaarde.

Grondslagen voor Waardering van Activa en Passiva

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen voor oninbaarheid en zijn allen kortlopend.

Liquide Middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden.

Voorzieningen Algemeen

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 contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij de tijdswaarde van geld niet materieel is. Als de periode waarover de uitgaven contant worden gemaakt maximaal een jaar is, wordt de voorziening tegen nominale waarde gewaardeerd.

Voorziening Herstructurering

Deze voorziening heeft betrekking op kosten in verband met de reorganisatie van activiteiten en wordt gevormd indien voor de rechtspersoon een feitelijke of juridische verplichting is ontstaan.

Voorziening jubileum

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. In de berekening van de contante waarde is rekening gehouden met de loon- en prijsontwikkelingen, recente sterftetafels en inschatting van het dienstverband. Bij het contant maken is de marktrente van hoogwaardige ondernemingsobligaties ad 0% als disconteringsvoet gehanteerd.

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 resultaten op transacties worden verantwoord in het jaar waarin zij zijn gerealiseerd. Verliezen zodra zij voorzienbaar zijn. Subsidies worden in het resultaat verantwoord zodra het waarschijnlijk is dat de desbetreffende subsidies zullen worden ontvangen.

Omzet en Kostprijs Omzet

Onder omzet wordt verstaan de aan derden in rekening gebrachte c.q. te brengen bedragen voor de geleverde goederen en diensten onder aftrek van kortingen en exclusief omzetbelasting. De kostprijs omzet wordt bepaald op historische basis en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Overige Opbrengsten en Kostprijs Overige Opbrengsten

De overige opbrengsten hebben betrekking op ontvangen subsidies en bedrijfstakbijdragen over het boekjaar. De kostprijs overige opbrengsten heeft betrekking op externe kosten die aan projecten in opdracht van de subsidieverstrekker worden uitgevoerd. De interne kosten die betrekking hebben op deze projecten worden in de bedrijfskosten verwerkt.

Subsidies

Subsidies worden verantwoord in het verslagjaar waarin deze zijn gerealiseerd. De kosten, betrekking hebbende op de subsidieactiviteiten worden toegerekend aan het juiste verslagjaar.

Afschrijvingen

Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode op basis van de geschatte economische levensduur.

Belastingen

De belastingen over de resultaten omvatten zowel de op korte termijn te verrekenen belastingen als de latente belastingen, rekening houdend met fiscale faciliteiten en niet-aftrekbare kosten. Op winsten worden

geen belastingen in mindering gebracht indien en voor zover compensatie van deze winsten met een in voorgaand jaar geleden verlies mogelijk is. Op verliezen worden belastingen in mindering gebracht, indien compensatie met in voorgaande jaren behaalde winsten mogelijk is en dit leidt tot belastingrestitutie. Tevens worden belastingen in mindering gebracht indien waarschijnlijk mag worden aangenomen dat compensatie van verliezen met toekomstige winsten mogelijk is.

Verbonden Partijen

Stichting Sectorinstituut Transport & Logistiek heeft als verbonden partij Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V.

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. In dit kader wordt O&O Fonds SOOB aangemerkt als een verbonden partij.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Voor zover voor het vereiste inzicht noodzakelijk wordt geacht worden de verbonden partijen afzonderlijk opgenomen en toegelicht.

Grondslagen voor het opstellen van het Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

Winstbelastingen en ontvangen interest worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

1. IMMATERIËLE VASTE ACTIVA	Software	Totaal
Stand per 1 januari 2021		
Aanschafwaarde	4.560	4.560
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	3.940-	3.940-
Boekwaarden	620	620
Mutaties 2021		
Investeringen	138	138
Desinvesteringen	-	-
Afschrijvingen	360-	360-
Herrubricering	-	-
Saldo Mutaties	222-	222-
Stand per 31 december 2021		
Aanschafwaarde	4.698	4.698
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	4.300-	4.300-
Boekwaarden	398	398
<i>Afschrijvingspercentage</i>	33%	

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

2. MATERIËLE VASTE ACTIVA	Inventaris & Apparatuur	Activa in Uitvoering	Totaal
Stand per 1 januari 2021			
Aanschafwaarde	2.070	71	2.141
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	1.694-	-	1.694-
Boekwaarden	376	71	447
Mutaties 2021			
Investeringen	215	-	215
Desinvesteringen	-	-	-
Afschrijvingen	230-	-	230-
Herrubricering	71	71-	-
Saldo Mutaties	56	71-	15-
Stand per 31 december 2021			
Aanschafwaarde	2.356	-	2.356
Aanschafwaarde desinvesteringen	50-	-	50-
Cumulatieve afschrijvingen	1.924-	-	1.924-
Cumulatieve afschrijvingen desinvesteringen	50	-	50
Boekwaarden	432	-	432
<i>Afschrijvingspercentages</i>	33%		

De desinvesteringen betreffen buiten gebruik gestelde activa.

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

3. FINANCIËLE VASTE ACTIVA	Stand per 01-01-2021	Mutaties 2021	Stand per 31-12-2021
Actieve Belastinglatentie (vpb)	237	80-	157
	<u>237</u>	<u>80-</u>	<u>157</u>

De actieve belastinglatentie heeft betrekking op Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. en is gevormd voor tijdelijke verschillen tussen bedrijfseconomische en fiscale afschrijvingen.

Er is in Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek geen belastinglatentie opgenomen inzake verrekenbare verliezen en voorvoegingsverliezen (€ 682.000) van voormalig Stichting Reïntegratie Centrum Wegvervoer. De resultaten voor de komende jaren worden ingeschat op nihil.

Er is een fiscale winst van € 167.000 behaald in 2021. Het totale verrekenbare verlies wordt hiermee teruggebracht tot € 2.334.000. De verwachting is dat er komende jaren geen fiscale winsten worden behaald zodat verrekening met dit verlies (toepassing voorwaartse verliesverrekening) niet mogelijk is. Dit betekent dat er per jaareinde 2021 geen actieve belastinglatentie is opgenomen (waardering nihil).

4. VORDERINGEN	31 december 2021		31 december 2020	
Debiteuren	4.120		3.874	
Voorziening Debiteuren	83-		63-	
	<u>4.037</u>		<u>3.810</u>	

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

4. VORDERINGEN (VERVOLG)	31 december 2021		31 december 2020	
Belastingen en Sociale Premies				
Vennootschapsbelasting	364		301	
De vennootschapsbelasting is opgebouwd uit een tweetal posten. Een vordering van € 115.000 van Stichting Sectorinstituut T&L en een vordering van € 249.000 van Sectorinstituut T&L B.V.		<u>364</u>		<u>301</u>
Overige Vorderingen				
LIV	216		216	
Nog te ontvangen bedragen	-		138	
Overig	35		13	
	<u>251</u>		<u>367</u>	
Overlopende Activa				
Vooruitbetaalde Kosten	606		582	
Nog te factureren Omzet	1.373		1.025	
Overige	6		51	
	<u>1.985</u>		<u>1.658</u>	

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

5. LIQUIDE MIDDELEN	31 december 2021		31 december 2020	
Rabobank RC	1.161		5.408	
Rabobank Spaar	21.347		14.522	
Rabobank Studieplan	2.113		1.509	
ABN AMRO RC	3		5	
ABN AMRO Spaar	2.000		-	
ING Bank RC	3		1	
ING Bank Spaarrekening	2.492		2.505	
		29.119		23.950
Alle bovengenoemde saldi zijn vrij beschikbaar.				
De rentekosten bedragen 0,5%.				

6. GROEPSVERMOGEN	Stand per 01-01-2021	Mutaties 2021	Stand per 31-12-2021
Algemene Reserve	13.951	178	14.129
Bestemmingsfonds Haven	329	6-	323
Onverdeeld Resultaat	172	731	903
	14.452	903	15.355
Besluit resultaatbestemming 2020			
In de algemene vergadering is besloten het resultaat over 2020 ad. € 172.000 als volgt te verdelen: € 178.000 toevoegen aan de Algemene Reserve € 6.000 in mindering brengen op het Bestemmingsfonds Haven			
Voorstel resultaatbestemming 2021			
In de algemene vergadering is besloten het resultaat over 2021 ad. € 903.000 toe te voegen aan de algemene reserve.			
Dit voorstel is niet in de jaarrekening verwerkt.			

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

7. VOORZIENINGEN	Stand per 01-01-2021	Dotatie 2021	Onttrekkingen 2021	Vrijval 2021	Stand per 31-12-2021
Herstructurering	214	-	201	13	-
Uitgestelde Beloningen	23	5	2	-	26
	237	5	203	13	26
Looptijd voorzieningen				< 1 jaar	2
				1 - 5 jaar	5
				> 5 jaar	19
					26
De voorziening herstructurering heeft betrekking op personeelslasten waarbij de vaststellingsovereenkomst in 2021 was vastgesteld. Deze lasten hebben allen een kortlopend karakter.					
De voorziening uitgestelde beloningen betreft toekomstige jubileumuitkeringen.					

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

8. KORTLOPENDE SCHULDEN	31 december 2021		31 december 2020	
Crediteuren	2.162		1.410	
		2.162		1.410
Verbonden Partijen				
SOOB	10.258		3.701	
		10.258		3.701
De verrekening op SOOB kan als volgt worden onderverdeeld:				
- KPI Projecten			6.165	
- Scholingssubsidies SOOB			4.093	
			10.258	
De schuld aan SOOB zal direct na vaststelling van de jaarrekening worden vereffend.				
Studieplan	1.556		1.560	
Een Studieplan kan een looptijd hebben van 2 jaar.		1.556		1.560

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

8. KORTLOPENDE SCHULDEN (VERVOLG)	31 december 2021		31 december 2020	
Belastingen en Sociale Premies				
Loonbelasting	1.090		1.657	
Omzetbelasting	537		634	
		1.627		2.291
Zowel de loonbelasting als de omzetbelasting zijn in januari 2022 aan de Belastingdienst betaald.				
Overige Schulden				
NOW regeling	-		2.989	
Reservering Vakantiedagen	1.063		1.252	
Reservering Vakantiegeld	963		954	
Pensioenpremies	267		509	
SZW	-		-	
Overige	359		102	
		2.652		5.806
Er is in 2020 geen aanspraak gemaakt op de NOW regeling. De ontvangen voorschotten zijn in 2021 volledig terugbetaald.				
Overlopende Passiva				
Uit te betalen Salarissen	1.327		754	
Nog te betalen Kosten	1.221		1.007	
Vooruitgefactureerde Omzet	161		156	
Overige	399		16	
		3.108		1.933

Niet in de Geconsolideerde Balans opgenomen Rechten en Verplichtingen

Leaseverplichting

Met de leasemaatschappij is een mantelovereenkomst ten behoeve van de lease van personenauto's opgesteld. Deze is voor onbepaalde tijd. De gemiddelde leasetermijn bedraagt 48 maanden. De hieruit voortvloeiende verplichting voor 2022 bedraagt € 390.000.

Huurverplichtingen

Het jaarlijks bedrag aan huurverplichtingen aangaand onroerend goed bedraagt € 233.000. Het betreft de huur van Kampenringweg 43 te Gouda.

Administratieve diensten

Er zijn 2 contracten van materiële omvang afgesloten voor de levering van administratieve diensten. 1 betreft de overeenkomst met My Solution en heeft een looptijd tot en met 31 december 2022. Met deze levering is een bedrag gemoeid van circa € 250.000 per jaar.

De andere betreft de overeenkomst op basis van variabele vergoedingen met Gilde BT heeft een looptijd tot en met 31 december 2023. De afgelopen jaren heeft dit geleid tot gemiddelde kosten ad € 900.000

Fiscale eenheid

De rechtspersoon Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek is zelfstandig belastingplichtig voor de vennootschapsbelasting en omzetbelasting. De groepsmaatschappijen Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. en STL Werk B.V. maken wel deel uit van een fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting en omzetbelasting en zijn uit dien hoofde hoofdelijk aansprakelijk voor de belastingschuld van de fiscale eenheid als geheel.

Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten

9. OMZET EN KOSTPRIJS	2021		2020	
Omzet Opleiding & Ontwikkeling	4.471		4.028	
Kostprijs Opleiding & Ontwikkeling	3.513-		3.140-	
Brutomarge Opleiding & Ontwikkeling		957		888
Omzet Detacheren	30.290		27.944	
Kostprijs Detacheren	25.567-		23.945-	
Brutomarge Detacheren		4.723		3.999
De Kostprijs Detacheren kan als volgt worden gespecificeerd:				
Lonen en salarissen	21.128		20.307	
Sociale Lasten	4.382		4.205	
Pensioenlasten	-		31	
Overige Personeelskosten	617		429	
Loonsubsidie vanuit Overbruggingsplan	344-		800-	
LIV	216-		227-	
	25.567		23.945	

De loonsubsidie vanuit het overbruggingsplan betreft een eenmalige bate van €344.000 die is toegekend door het SOOB fonds. Door de coronacrisis zijn bedrijven gecompenseerd voor niet gewerkte contracturen. Deze uren zijn niet in rekening gebracht.

Onder de Kostprijs Detacheren is een bate opgenomen van €216.000 voor lage-inkomensvoordeel (LIV) ten aanzien van de wet tegemoetkomingen loondomein.

Aantal gedetacheerde medewerkers Gedurende 2020 waren er gemiddeld 1.562 gedetacheerde medewerkers in dienst van STL Werk B.V. (2019: 1.654). Zij hebben gemiddeld 32 uur per week gewerkt.

Pensioenregeling De pensioenregeling van STL Werk B.V. is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds Stichting Pensioenfonds Vervoer. Het pensioenfonds hanteert het middelloonstelsel. STL Werk B.V. is als werkgever de pensioenpremie verschuldigd aan het pensioenfonds. De pensioenpremie bedraagt een percentage van de premiegrondslag. Het pensioenfonds stelt de jaarlijkse premie vast op grond van het premiebeleid. De dekkingsgraad van het pensioenfonds bedraagt 103,5% per 31 december 2020. Er is sprake van een dekkingstekort (minder dan 105%).

Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten

9. OMZET EN KOSTPRIJS (VERVOLG)	2021		2020	
Omzet Verzuimbegeleiding	2.393		2.191	
Kostprijs Verzuimbegeleiding	694-		696--	
Brutomarge Verzuimbegeleiding		1.699		1.495
Omzet Preventieve Dienstverlening	96		93	
Kostprijs Preventieve Dienstverlening	81-		84-	
Brutomarge Preventieve Dienstverlening		15		9
Brutomarge Omzet		7.394		6.391

De loonsubsidie vanuit het overbruggingsplan betreft een eenmalige bate van €344.000 die is toegekend door het SOOB Fonds. Door de coronacrisis zijn bedrijven gecompenseerd voor niet gewerkte contracturen. Deze uren zijn niet in rekening gebracht.

Onder de Kostprijs Detacheren is een bate opgenomen van €216.000 voor lage-inkomensvoordeel (LIV) ten aanzien van de wet tegemoetkomingen loondomein.

Aantal gedetacheerde medewerkers
Gedurende 2021 waren er gemiddeld 1.474 gedetacheerde medewerkers in dienst van STL Werk B.V. (2020: 1.562). Zij hebben gemiddeld 32 uur per week gewerkt.

Pensioenregeling
De pensioenregeling van STL Werk B.V. is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds Stichting Pensioenfonds Vervoer. Het pensioenfonds hanteert het middelloonstelsel. STL Werk B.V. is als werkgever de pensioenpremie verschuldigd aan het pensioenfonds. De pensioenpremie bedraagt een percentage van de premiegrondslag. Het pensioenfonds stelt de jaarlijkse premie vast op grond van het premiebeleid.
De dekkingsgraad van het pensioenfonds bedraagt 107,3% (gemiddelde over de afgelopen 12 maanden). Er is sprake van een dekkingsoverschot (meer dan 105%).

Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten

10. OVERIGE OPBRENGSTEN EN KOSTPRIJS OVERIGE OPBRENGSTEN	2021		2020	
Bijdrage Projecten SOOB	18.397		17.354	
Projectkosten SOOB	9.002-		7.633-	
Dekkingsbijdrage Projecten SOOB		9.395		9.721
Bijdrage Scholingssubsidies SOOB	11.262		9.537	
Scholingssubsidies SOOB	11.262-		9.537-	
Dekkingsbijdrage Scholingssubsidies SOOB		-		-
Overige Baten	-		35	
Overige Lasten	-		35-	
Dekkingsbijdrage Overige		-		-
Dekkingsbijdrage Overige Opbrengsten		9.395		9.721

De uitgevoerde activiteiten van de bijdrage projecten SOOB zijn met name gericht op de instroom en het behoud van werknemers in de sector Transport en Logistiek.

De dekkingsbijdrage Projecten SOOB is het resultante van de bijdrage projecten minus de projectkosten. In de projectkosten zijn enkel de kosten van externe leveranciers opgenomen. De kosten die Sectorinstituut T&L zelf maakt zijn onder de algemene beheerskosten verantwoord.

Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten

11. ALGEMENE BEHEERSKOSTEN	2020		2019	
Personeelskosten en Sociale Lasten				
Lonen en Salarissen	7.513		7.744	
Sociale Lasten	1.118		1.255	
Pensioenlasten	1.296		1.257	
Inleen Derden	1.086		860	
Overige Personeelskosten	1.241		1.607	
		12.254		12.724

Aantal personeelsleden (vaste formatie)

Gedurende het verslagjaar waren, berekend op full time equivalent, gemiddeld 125 personeelsleden in dienst bij Sectorinstituut T&L B.V. (2020: 128 fte).

Pensioenregeling (vaste formatie)

De pensioenregeling van Sectorinstituut T&L is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds Stichting Pensioenfonds ABP. Het pensioenfonds hanteert het middelloonstelsel. Sectorinstituut T&L is als werkgever de pensioenpremie verschuldigd aan het pensioenfonds. De pensioenpremie bedraagt een percentage van de premiegrondslag. Het pensioenfonds stelt de jaarlijkse premie vast op grond van het premiebeleid. De financiële positie van het pensioenfonds leidt niet tot een verplichting van het pensioenfonds tot het terugstorten van premie of tot het betalen van een bedrag aan de aangesloten werkgever wegens een vermogenoverschot. Een tekort in de vermogenspositie in enig kalenderjaar leidt niet tot een verplichting voor de aangesloten werkgever tot het betalen van een aanvullende premie of bedrag op de voor dat jaar vastgestelde premie. Als sprake is van een vermogenstekort dan kan het pensioenfonds besluiten een herstellpremie in rekening te brengen in aanvulling op de premie. De dekkingsgraad van het pensioenfonds bedraagt 106,5% (gemiddelde over de afgelopen 12 maanden). Er is sprake van een dekkingoverschot (meer dan 105%).

Bezoldiging van bestuur en toezichhoudend orgaan

De bezoldiging van bestuurders van de rechtspersoon betrof in 2021 één persoon waardoor op grond van artikel 2:383 lid1 een vrijstelling geldt voor vermelding.

Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten

11. ALGEMENE BEHEERSKOSTEN (VERVOLG)	2021		2020	
Afschrijvingskosten				
Inventaris & Apparatuur	230		177	
Software	217		402	
Een gedeelte van de afschrijvingskosten is verantwoord onder de projectkosten SOOB.		446		579
Overige & Algemene Kosten				
Huisvestingskosten	475		534	
Promotie	297		252	
Facilitaire Kosten	256		238	
Advieskosten	110		109	
Accountantskosten	109		142	
Automatiseringskosten	1.196		766	
Overige Lasten	411		382	
		2.854		2.422
De toename van de automatiseringskosten is met name toe te rekenen aan de veranderingen aan het IT landschap als gevolg van de overgang naar het hybride werken, alsmede de ontwikkeling van de nieuwe website.				
Bijzondere Lasten				
Uitgaven Bestemmingsfonds Haven	-		6	
		-		6

12. FINANCIËLE BATEN & LASTEN	2021		2020	
Rentebaten	-		6	
Rentelasten	125-		48-	
		125-		42-

Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten

13. BELASTINGEN	Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek	Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V.
	2021	2021
Fiscaal Resultaat 2021	167	626
Percentage Vennootschapsbelasting:		
Eerste € 245.000	15,0%	37
Excess	25,0%	95
Verschuldigde Vennootschapsbelasting over 2021	-	132
Verschuldigde Vennootschapsbelasting over 2020	-	4-
Actieve Belastinglatentie	-	80
Vennootschapsbelasting	-	208
Verschuldigde Vennootschapsbelasting Sectorinstituut T&L B.V.		208
Verschuldigde Vennootschapsbelasting Stichting Sectorinstituut T&L		-
Vennootschapsbelasting		208

De effectieve belastingdruk in 2021 bedraagt 18,7% (2020: 49,4%)

Er is geen sprake van een fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting tussen Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek en Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V.

Gebeurtenissen na Balansdatum

De Raad van Toezicht van STL heeft in april 2022 besloten om de Verzuimdienstverlening te beëindigen. Diverse scenario's worden momenteel uitgewerkt. De reële verwachting is dat per ultimo 2022 de dienstverlening volledig beëindigd is.

Controleverklaring

De controleverklaring is opgenomen op de volgende pagina van het jaarverslag.

Gouda, 23 mei 2022

E.J.M. van Herk
Algemeen Directeur

M. Dijkhuizen
Voorzitter Raad van Toezicht

Stichting Sectorinstituut Transport & Logistiek
Kampenringweg 43
2803 PE Gouda
KvK nummer: 61017620

Sectorinstituut Transport & Logistiek B.V.
Kampenringweg 43
2803 PE Gouda
KvK nummer: 28084785

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur en de raad van toezicht van
Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek.

A. Verklaring over de in het geconsolideerde jaarverslag opgenomen geconsolideerde jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de geconsolideerde jaarrekening 2021 die deel uitmaakt van de jaarrekening van Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek te Alphen aan den Rijn gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit geconsolideerde jaarverslag opgenomen geconsolideerde jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek per 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven.

De geconsolideerde jaarrekening bestaat uit:

1. de geconsolideerde balans per 31 december 2021;
2. de geconsolideerde staat van baten en lasten over 2021; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de geconsolideerde jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Oranje Nassaulaan 1
1075 AH Amsterdam
Postbus 53028
1007 RA Amsterdam

Telefoon 020 571 23 45
E-mail info@dubois.nl
www.dubois.nl
KvK nummer 34374865

Dubois & Co. Registeraccountants is een maatschap van praktijkvennootschappen. Op alle opdrachten die aan ons kantoor worden verstrekt zijn onze algemene voorwaarden van toepassing. Deze voorwaarden, waarvan de tekst is opgenomen op de website www.dubois.nl, bevatten een aansprakelijkheidsbeperking.

Geconsolideerde jaarrekening als onderdeel van de (volledige) jaarrekening

De geconsolideerde jaarrekening die is opgenomen in dit rapport maakt onderdeel uit van de jaarrekening van de stichting. De jaarrekening bestaat uit de geconsolideerde jaarrekening en de enkelvoudige jaarrekening. De enkelvoudige jaarrekening is opgenomen in een afzonderlijk rapport. Voor een goed inzicht in het vermogen en resultaat dient deze geconsolideerde jaarrekening in samenhang te worden gezien met de enkelvoudige jaarrekening.

Bij de enkelvoudige jaarrekening hebben wij op 24 mei 2022 een afzonderlijke controleverklaring afgegeven.

B. Verklaring over de in het geconsolideerde jaarverslag opgenomen andere informatie

Het geconsolideerde jaarverslag omvat andere informatie, naast de geconsolideerde jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie met de geconsolideerde jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de controle of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de geconsolideerde jaarrekening. Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens, in overeenstemming met RJ-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de geconsolideerde jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de geconsolideerde jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de geconsolideerde jaarrekening in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de geconsolideerde jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de geconsolideerde jaarrekening moet het bestuur afwegen of de organisatie in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de organisatie te liquideren of de activiteiten te beëindigen, of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de organisatie haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de geconsolideerde jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de organisatie.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de geconsolideerde jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid, waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken. Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze geconsolideerde jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de geconsolideerde jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de organisatie;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de geconsolideerde jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is, tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de organisatie haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om in onze controleverklaring aandacht te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de geconsolideerde jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze controleverklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de geconsolideerde jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- het evalueren of de geconsolideerde jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Amsterdam, 24 mei 2022

Dubois & Co. Registeraccountants

ValidSigned door J.J.M. Huijbregts RA
op 24-05-2022

J.J.M. Huijbregts RA

ValidSigned door T.C.W. Yau RA
op 24-05-2022

T.C.W. Yau RA

STL WERKT. VOOR JOU!

Instroom en duurzame inzetbaarheid

