



JAARVERSLAG 2022

STL WERKT. VOOR JOU!
Instroom en duurzame inzetbaarheid

 **Sectorinstituut**
Transport en Logistiek



Inhoudsopgave

Bestuursverslag	5
Geconsolideerde Jaarrekening:	
Geconsolideerde Balans per 31 december 2022	32
Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten over 2022	34
Geconsolideerd Kasstroomoverzicht over 2022	35
Toelichting op de Geconsolideerde Balans en Staat van Baten en Lasten	36
Toelichting op de Geconsolideerde Balans	40
Niet in de Geconsolideerde Balans opgenomen Rechten en Verplichtingen	48
Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten	49
Gebeurtenissen na Balansdatum	54
Overige Gegevens	55
Controleverklaring	55



Bestuursverslag

Voorwoord van de directie

Beste lezer,

STL is actief op de arbeidsmarkt in de sector transport en logistiek. We zetten ons elke dag weer in voor meer 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).

Wat een jaar was 2022! Net bekomen van COVID en de volgende crises dienen zich alweer aan. Naast de humanitaire ramp in de Oekraïne en de klimaatcrisis die zich voltrekt zijn ook in Nederland voor iedereen de effecten voelbaar: inflatie, rentestijging, bouwstop, huizen crisis, stikstof...

Zijn er ook lichtpuntjes? Ja, zeker wel. Een crisis dwingt mensen om buiten hun comfortzone te treden. Een mooi voorbeeld is de actie van die twee Brabantse mannen, die, belangeloos, met hun frietkraam naar de Oekraïne afreizen om friet en biefstuk te bakken voor de vluchtelingen.

Tijdens een crisis zie je ook dat creativiteit en innovatie een vlucht nemen. We worden gedwongen om de crisis het hoofd te bieden en er beter uit te komen. Denk aan de snelheid waarmee fossiele brandstof wordt afgebouwd en er geïnvesteerd wordt in alternatieve energiebronnen, zoals waterstof en synthetische brandstof. Crises zijn van alle tijden en worden overwonnen. Churchill zei niet voor niets: "Never waste a good crisis".

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.

Terugkijkend is er sprake van een periode die in macro-economisch opzicht wordt gekenmerkt door forse inhaalgroei. De Nederlandse economie is sterk hersteld van de coronacrisis. De inhaalgroei na de coronacrisis heeft wel gezorgd voor een snelle toename in de vraag naar werkenden. Mede door een verminderde dynamiek op de arbeidsmarkt tijdens de coronacrisis heeft het arbeidsaanbod die groei van de vraag naar arbeid onvoldoende kunnen bijhouden. De krapte is hierdoor in vrijwel alle sectoren sterk opgelopen, ook in de sector transport en logistiek. Voor chauffeurs, planners en logistiek medewerkers zijn veel openstaande vacatures.

De krapte op de arbeidsmarkt is een continuüm. 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.

Ook in 2023 blijven wij ons met grote betrokkenheid en professionaliteit inzetten voor bedrijven en medewerkers in de sector transport en logistiek.

Chris van Bokkum
directeur Sectorinstituut Transport en Logistiek a.i.

Gouda, 16 mei 2023

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, 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.





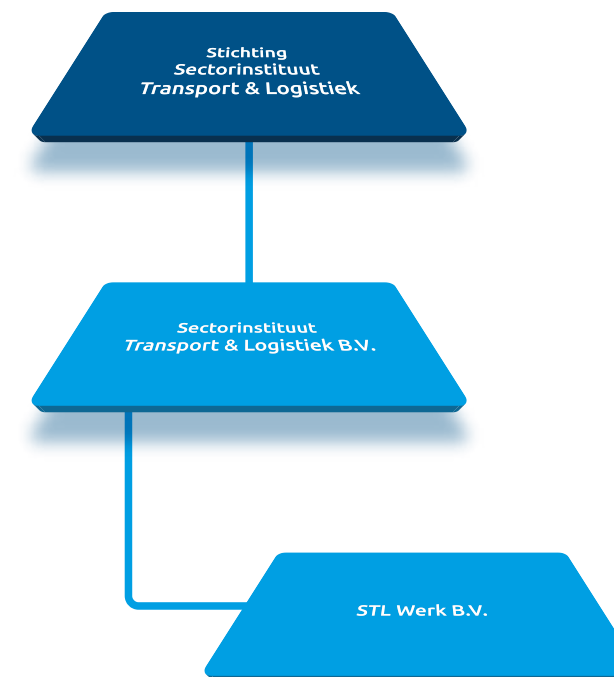
3 Relatie STL en SOOB

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 toezichthoudende 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 27 juli 2022 heeft mevr. E.J.M. van Herk afscheid genomen als directeur/bestuurder van het Sectorinstituut. Per die datum zijn D. van Soest en J.A.J. Konings als bestuurder a.i. aangesteld. Per 5 december 2022 is C.J. van Bokkum als directeur-bestuurder a.i. benoemd.

De totale vergoeding voor de bestuurders bedroeg in 2022 € 325.980

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 2022 uit:

Samenstelling managementteam

Naam	Functie	Periode
Mevrouw G. Delhaas	manager instroom en mobiliteit	2022
De heer J.A.J. Konings	directiesecretaris	2022
Mevrouw K. Schoneveld	manager marketing en innovatie	2022
De heer D. van Soest	manager bedrijfsvoering	2022
De heer J. Tielemans <i>[wegens ziekte vanaf half maart tot half december vervangen door interim-manager]</i>	manager relatie en advies	2022

Verslag Raad van Toezicht in 2022

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.

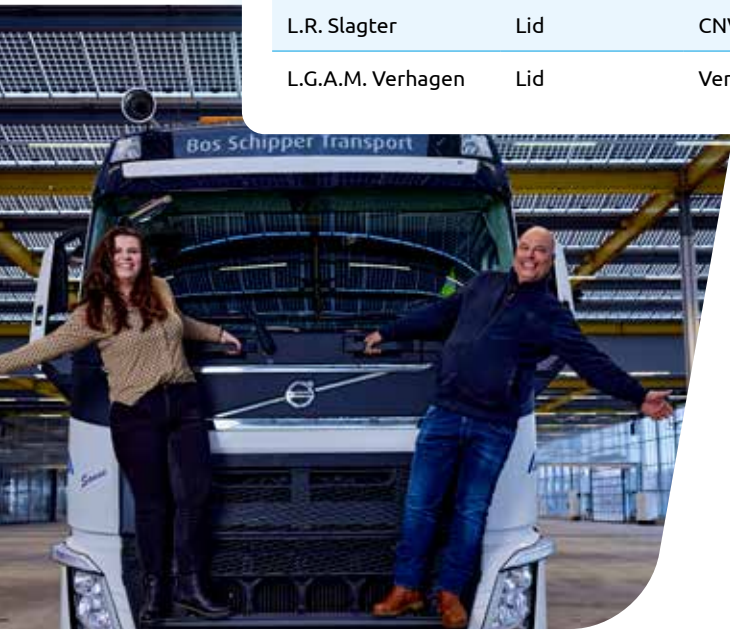
De Raad van Toezicht heeft in 2022 vier reguliere vergaderingen gehad en twee extra ingelaste vergaderingen. Deze laatste naar aanleiding van ontwikkelingen rondom de verzuimdienstverlening.

7.2 Samenstelling Raad van Toezicht

In 2022 kende de Raad van Toezicht de volgende leden:

Samenstelling Raad van Toezicht

Naam	Functie	Vertegenwoordiging	Periode
W. Dijkhuizen	Vicevoorzitter	FNV Transport en Logistiek	2022
P.W. Kievit	Voorzitter	TLN	2022
L.R. Slagter	Lid	CNV Vakmensen	2022
L.G.A.M. Verhagen	Lid	Vereniging Verticaal Transport	2022



7.3 Nevenfuncties leden Raad van Toezicht

In 2022 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
	Lid gebruikersraad CBR
P.W. Kievit	Lid bestuur Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van mobiele kranen
	Lid bestuur SOOB
	Lid Raad van Toezicht TON Magazine
	Manager Bureau CAO, en hoofdonderhandelaar TLN
L.R. Slagter	Lid bestuur Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van mobiele kranen
	Lid bestuur SOOB
	Lid sectorraad NIWO
	Vakbondsbestuurder CNV Vakmensen
	Lid Raad van bestuur TON Magazine
	Lid Codekamer verhuizen (code verantwoord marktgedrag)
L.G.A.M. Verhagen	Lid gebruikersraad CBR
	Lid LTP Raad kamer weg
	Lid BKS (branchekwalificatiestructuur)
	Lid bestuur Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van mobiele kranen
	Lid bestuur SOOB
	Lid bestuur ESTA
	Lid dagelijks bestuur SSVV (Stichting Samenwerken Voor Veiligheid)
	Lid TCVT Centraal College van Deskundigen
	Lid van de ECOL expert board (and chairman of the ECOL Appeals Committee)
	Lid college van deskundigen XY Masterclass
	Lid Raad van Toezicht TON magazine
	Voorzitter College van onafhankelijkheid en onpartijdigheid Aboma Certificering
	Directeur Stichting Educatie Vertikaaltransportbranche (SEVT)
	Lid bestuur GemeenteBelangen
	Lid bestuur Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van mobiele kranen

7.4 Bezoldiging leden Raad van Toezicht

Voor 2022 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 2022

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 2021 vastgesteld, en de jaarrekening 2021, de begroting 2023, de investeringsbegroting 2023, het jaarplan 2023 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.

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. Naar aanleiding daarvan heeft de raad in 2022 akkoord gegeven op aanpassing van de statuten van Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek. De akte van statutenwijziging is 19 januari 2023 gepasseerd.

Vanuit toezicht perspectief 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 raad is akkoord gegaan met het afstoten van de activiteiten rondom de verzuimdienstverlening van STL [zie hierna].

In de raadsvergadering van december 2022 heeft de Raad de benoeming van de nieuwe directeur/bestuurder a.i. per 5 december bevestigd.

7.5.2 Fraude

De raad heeft wat betreft 2022 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 2022 geleverde prestaties.

Aandachtsgebieden directie 2022

Per 5 december 2022 is C.J. van Bokkum als directeur-bestuurder a.i. benoemd.

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.

Ook in 2022 vroeg de ontwikkeling van de Verzuimbegeleiding extra aandacht van de directie. De schaal waarop STL invulling geeft [kan geven] aan deze dienstverlening blijkt minder efficiënt en effectief te realiseren. De raad heeft ingestemd met het zoeken naar een professionele verzuimpartner die de continuïteit en kwaliteit van deze dienstverlening voor de klanten beter kan waarborgen, een toekomstbestendige organisatie waar de betrokken medewerkers zich kunnen richten op hun vakgebied met méér kansen, middelen en mogelijkheden. Dit heeft ertoe geleid dat eind december 2022 de koopovereenkomst is getekend, waarmee de verzuimdienstverlening over gaat met inachtneming van de Wet Overgang van Onderneming [overdrachtsdatum 1 mei 2023].

8.1 Managementteam

Een van de MT-leden is wegens ziekte voor een periode van ruim negen maanden tijdelijk vervangen.

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 2022 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. Voorlichtingsactiviteiten stimuleren de instroom van leerlingen. De detachering van BBL-leerlingen in bedrijven uit de sector en scholingssubsidies voor de [rij]opleidingen van BBL-leerlingen dragen daaraan bij. In 2022 zijn er 835 nieuwe leerlingen geplaatst en zijn 68 leerlingen doorgestroomd naar een andere opleiding binnen transport en logistiek.

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 2022 is er voor 506 bedrijven een subsidieaanvraag ingediend. Er is voor 1.381 leerlingen subsidie aangevraagd. In totaal is aan deze bedrijven ruim € 3,37 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 2022 zijn 2.837 (1.168 zijinstroom, 1.654 doorstroom en 15 kraanmachinist opleiding) personen geplaatst. De subsidiepercentages zijn in 2022 ongewijzigd gebleven, namelijk 60% voor zijinstroom en 75% voor doorstroom.

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.

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 de daarop volgende jaren is gemonitord of de ingestoomde chauffeurs ook na afloop van de baangarantie in de sector werkzaam blijven.

De arbeidsmarktpositie zijinstromers (2018-2021) is ook in 2022 in kaart gebracht. Peildatum voor het verstrijken van de baangarantie voor de zijinstromers van 2018-2020 is eind december 2021. Na het verstrijken van de baangarantie was 73% werkzaam in transport en logistiek, waarvan 70% via SOOB. SOOB blijft de arbeidsmarktpositie (na baangarantie) van zijinstromers 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.

SOOB SubsidiePunt

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

SOOB SubsidiePunt	2022	2021	2020	2019
Totaal subsidiebedrag	€ 4,3 mln.	€ 5,5 mln.	€ 3,7 mln.	€ 4,4 mln.
Aantal aanvragen	38.125	47.888	34.871	31.262

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 2022 waren 239 opleiders gecertificeerd.

Voor branchekwalificerende opleidingen geldt dat deze moeten worden afgerond met een examen bij een SOOB-gecertificeerde exameninstelling. Eind 2022 waren 27 examen-instellingen gecertificeerd.

9.2.2 Veilig en Gezond werken

9.2.2.1 Duurzame Inzetbaarheid

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 werk-

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

9.2.2.2 Regie op veilig werken

Het project 'Regie op veilig werken' maakt sinds 2020 onderdeel uit van de reguliere dienstverlening. Het traject bestaat uit twee onderdelen: een intakegesprek en coaching.

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

In 2022 is dit programma opgepakt als onderdeel van de zogenoemde MDIEU-activiteiten.

9.2.2.3 Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

De branche beschikt al geruime tijd over een branche RIE. In 2022 zijn er 897 bedrijven aan de slag gegaan met hun RI&E; 513 bedrijven hebben hun RI&E in deze periode afgerond.

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.

Het intern hybride werken heeft meer vorm gekregen waarbij extern de afspraken weer veelal fysiek zijn geworden, waarbij 12 bedrijfsbezoeken afgelegd zijn. Voor TLN hebben wij 5 workshops in het land verzorgd, deze workshops worden enthousiast ontvangen en zijn altijd ruim van tevoren al volgeboekt. Door de huidige benadering (zoek de vraag achter de vraag en het meer inzetten op kennisdeling/advies) zijn er slechts 2 formele functie-onderzoeken uitgevoerd en konden andere complexe vragen per mail en telefoon worden afgehandeld.

In 2022 zijn met 308 werkgevers advies- en informatiesprekken gevoerd; 250 advies- en informatiesprekken met werknemers en circa 100 advies- en informatiesprekken met derden (variërend van salarisadministratie-kantoren, overheidsinstanties, uitzendbureaus en juristen).

9.4 Innovatie

9.4.1 Aanpak laaggeletterdheid

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

& Schrijven, Expertisepunt Basisvaardigheden, Oefenen.nl en Bureau Taal.

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

In 2022 zijn de Woordkaarten Logistiek ontwikkeld. De Woordkaarten Logistiek zijn tot stand gekomen middels een samenwerkingsverband tussen Stichting Lezen en Schrijven en STL. STL heeft de Woordkaarten Logistiek ter beschikking gesteld aan werkgevers in de Transport en Logistiek sector. In de week van Lezen en Schrijven zijn de ontvangers van de Woordkaarten Logistiek uitgenodigd om een Workshop Woordkaarten te volgen bij STL. In totaal hebben 31 werkgevers een set Woordkaarten Logistiek ontvangen en hebben 19 personen deelgenomen aan de workshops. Op de website van STL is een voorleesfunctie (Readspeaker) beschikbaar gemaakt. Op deze manier is de site zo toegankelijk mogelijk gemaakt, ook voor personen die moeite hebben met lezen. STL heeft input geleverd voor de film "Taal op de werkvloer" van de Gemeente Rotterdam. In de tweede helft van 2022 is er een Adviseur Laaggeletterdheid gestart bij STL. Vanaf tweede helft 2022 geeft STL advies aan werkgevers over de verbetering van de basisvaardigheden van de werknemers. Ook zijn er activiteiten op de sociale media geweest op het gebied van taal en rekenen op de werkvloer en het aanvragen van subsidies voor taaltrainingen.

9.4.2 Branche kwalificatiestructuur (BKS) en beroepscompetentieprofielen (BCP's)

Onder een branche kwalificatiestructuur 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.

9.4.3 Dag van de vrachtwagenchauffeur

In december 2022 is de derde 'De dag van de vrachtwagenchauffeur' georganiseerd met, wederom, een enorm bereik. Er is veel positieve aandacht besteed aan het beroep van chauffeur.

Hoofddoel van dit initiatief is oprechte aandacht en waardering voor de chauffeur van de werkgever en de maatschappij. Hierbij wordt daarnaast bijgedragen aan:

- › bewustwording bij de omgeving van de chauffeur over de rol en betekenis van de chauffeur
- › het beroep op positieve manier in de aandacht
- › aanzet voor waardering op de 364 andere dagen van het jaar
- › laten zien dat SOOB / Sociale partners / STL er zijn voor de chauffeur.

9.4.4 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.

De Functieverkenner is omgezet naar reguliere dienstverlening. In 2022 is er 'gewoon' gebruik gemaakt van de functionaliteiten.

9.4.5 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.

In 2022 zijn er verschillende workshops over de impact van de sociale en technologische innovatie in relatie tot het chauffeursvak georganiseerd. De workshops vonden plaats bij onderwijsinstellingen, bedrijfsbijeenkomsten en online. Daarbij werd doorverwezen naar de website 'chauffeur van de toekomst' en de functieverkenner transport & logistiek. Uit gesprekken die zijn gevoerd met chauffeurs bleek dat deze workshops hebben bijgedragen aan de bewustwording over de impact van deze toekomstige veranderingen op hun werk. Enkele chauffeurs hebben ook contact opgenomen met de loopbaanadviseurs van STL, wat weer resulteerde in ontwikkeltrajecten. Deze ervaringen heeft STL in de workshops in het onderwijs ook gedeeld met docenten. Dit leidde ertoe dat men meer het besef heeft gekregen dat een leven lang ontwikkelingen in een innovatieve sector zoals T&L noodzakelijk is.

9.4.6 MKB route in het hbo

In veel vacatures van het mkb wordt een steeds hoger opleidingsniveau gevraagd. De complexere klantvraag, technologische ontwikkelingen en maatschappelijke vraagstukken vragen om op- en omscholing van (nieuwe) medewerkers.

De doorstroom van mbo4 naar associate degree [AD] – programma en hbo is niet hoog en dat wil de bedrijfstak graag stimuleren.

In 2021 is een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheden om samen met één of meerdere hbo-onderwijsinstellingen logistieke opleidingen op associate degree en hbo-niveau vorm te geven. Dit heeft in 2022 geleid tot een samenwerkingsovereenkomst, waarbij NHL Stenden Hogeschool, TLN, STL en het regionale bedrijfsleven zijn betrokken. 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.

De ambities voor de komende jaren zijn als volgt geformuleerd:

- › Opscholing-kans voor werkenden in de logistiek; meer werkenden in de logistiek de kans geven zich door te ontwikkelen/ MBK werkenden (en bedrijf!) mee laten ontwikkelen in de veranderende eisen uit de omgeving;
- › Tekorten aan gekwalificeerd personeel in de logistieke sector opvangen; nieuwe collega's vanuit andere achtergrond trekken maar ook de schoolverlaters mbo4 direct verder door laten ontwikkelen EN werken in de MKB-bedrijven;
- › Bedrijven uit de regio de mogelijkheid bieden om werknemers op korte reisafstand een scholingstraject aan te bieden;
- › Door ontwikkelen van het programma in samenwerking met de sector zodat het de opleiding voortdurend tegemoetkomt aan de veranderingen in de logistieke sector;
- › Borgen van een doorlopende leerlijn voor studenten met een Mbo-opleiding.

9.4.7 Loopbaan adviezen

In 2022 hebben ruim 216 werknemers uit de sector transport en logistiek het loopbaanadviestraject doorlopen.

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.

9.4.8 Scholing kwetsbare werkenden in T en L [2021EUSF202107]

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

Met REACT-EU wordt aanvullend budget beschikbaar gesteld aan de belangrijkste fondsen onder het cohesiebeleid; het Europees Sociaal Fonds (ESF) en het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO).

SOOB heeft de subsidie aangevraagd om in te zetten met name gericht op:

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

De doelgroep kwetsbare werkenden is breed gedefinieerd en omvat werknemers in loon-dienst, ZZP'ers en overige werkenden in opdracht van een opdrachtgever.

Het Sectorinstituut is aan de slag met het aantrekken van statushouders voor onze sector door:

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

Uitgangspunten zijn:

- › aansluiten bij bestaande initiatieven;
- › nauw samenwerken met NLTraining, vluchtelingenorganisaties, opleidingsinstituten.

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. Per einde 2022 waren er 13 statushouders geplaatst.

9.4.9 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 samenwerking 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 van de subsidieaanvraag heeft plaatsgevonden conform planning op 10 januari 2022.

Op 11 april 2022 is de beschikking ontvangen waarin bevestiging van subsidieverlening voor het uitvoeren van het activiteitenplan zoals in de subsidieaanvraag is beschreven. De projectperiode loopt van 11 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

Het activiteitenplan bevat een vijftiental maatregelen ondergebracht onder vier thema's:

A. Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken met in het bijzonder:

1. Onderzoek terugdringen fysieke belasting bij gebruik rolcontainers door chauffeurs.
2. Pitstop dienstverlening - intensiveren interventies gericht op gezondheid, veiligheid en vitaliteit van werkenden.
3. DI-scan - intensiveren gebruik inzetbaarheidscheck.
4. Basisinfrastructuur t.b.v. online marktplaats interventies met app gericht op zelfregie

B. Het bevorderen van goed werkgeverschap en arbeidsmobiliteit van werkenden, te weten:

1. Onderzoek DI – benchmark middels Data Delivery Platform.
2. Regie op veilig werken magazijnmeesters – Intensivering coaching preventiemedewerkers.
3. Onderzoek planningsmethodiek voor terugdringen werkdruk.
4. Intensiveren DI-adviestrajecten.

C. Het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden, waarbij wordt ingezet op:

1. Versterken basisvaardigheden met sectorspecifiek aanbod (instrumentarium).
2. Advies onboarding en ontwikkeling nieuwe werknemers.
3. Functieverkenner T&L t.b.v. talentontwikkeling binnen bedrijven en branchewaardering en leerroutes VVT.
4. Ontwikkeling specifieke leerroutes voor doelgroepen STL scholarship en traineeship.

D. Het bevorderen van bewustwording van eigen regie van werkenden op hun loopbaan, dat wil zeggen:

1. DI-brede intake werknemers; verkennen recruitment marketing.
2. Chauffeur & Planner van de toekomst.
3. DI-themacampagnes en event voor werkgevers en werknemers gericht op toeleiding naar dienstverlening.



10 Eigen organisatie

10.1 HRM

De afdeling HRM heeft zich in 2022 naast haar reguliere taken gericht op de volgende projecten:

10.1.1 Hybride werken

Medewerkers worden 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. Onder leiding van de werkgroep hybride werken is de richtlijn hybride werken geëvalueerd in het tweede kwartaal van 2022. Als input is er onder alle medewerkers een survey uitgezet waar 82 respondenten aan hebben deelgenomen. De aanbevelingen zijn gepresenteerd in het MT en een aantal acties zijn verder ingezet. In 2023 start een stagiair die dit thema als afstudeerstage gaat oppakken in de organisatie. Hij gaat zich met name richten op de doorvertaling van de visie hybride werken op de manier van (samen)werken en leidinggeven. Ook zal gekeken worden welke aanpassingen er in het pand nodig zijn om het hybride werken goed in te richten.

10.1.2 DI programma en PMO

Eind 2021 is er ten behoeve van de interne organisatie een programma gestart op het gebied van duurzame inzetbaarheid en een PMO vragenlijst uitgezet. Dit traject wordt breed in de organisatie gedragen door een werkgroep, begeleid door HRM en geadviseerd vanuit een Adviseur DI.

De uitkomsten van de PMO vragenlijst onder de medewerkers heeft een actieplan opgeleverd voor 2022, waarmee we aan de slag zijn gegaan. Zo is onder andere het middenkader getraind in het voeren van het goede gesprek

met hun medewerkers, is er meer aandacht gekomen voor loopbaan en ontwikkeling van medewerkers, zijn er diverse workshops georganiseerd op het gebied van vitaliteit (waaronder beter slapen en stressverlaging d.m.v. ademhaling) en is de onboarding van nieuwe medewerkers verbeterd. Ook is er een Vitaliteitsmenu opgesteld waar medewerkers van diverse interventies (preventief) gebruik kunnen maken voor hun persoonlijke ontwikkeling, vitaliteit, gezondheid of het verbeteren van de werk-privé balans.

10.1.3 Arbeidsinspectie

Op dinsdag 20 september 2022 heeft er een aangekondigd bezoek van de arbeidsinspectie plaatsgevonden. Deze inspectie vond plaats in het kader van Intern ongewenst gedrag en was gericht op het thema psychosociale arbeidsbelasting (PSA) als gevolg van discriminatie, pesten en (seksuele) intimidatie op de werkvloer.

Het doel van de inspectie was om na te gaan in hoeverre er maatregelen zijn getroffen om het risico van blootstelling aan psychosociale arbeidsbelasting als gevolg van intern ongewenst gedrag op de werkvloer voor de werknemers zoveel mogelijk te voorkomen dan wel de gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken. De uitkomst van de inspectie was overwegend zeer positief, met daarbij 2 aandachtspunten:

- › Nog betere voorlichting van werknemers over met name de risico's ten gevolge van psychosociale arbeidsbelasting alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn die belasting te voorkomen of te beperken.
- › Voorlichting van leidinggevendenden over de aanpak van ongewenste omgangsvormen zoals discriminatie, pesten en (seksuele) intimidatie en hun rol daarbij.

Op basis hiervan is het beleidsdocument aangepast, zijn alle medewerkers geïnformeerd over de risico's van en maatregelen bij PSA en hebben alle leidinggevenden een training doorlopen (digitaal en fysiek) over dit onderwerp.

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 resulteerde in nieuwe functies, die beschreven en gewogen zijn, maar ook in uitbreiding van bestaande functies. In 2022 heeft de organisatie naast de reguliere vacatures 18 MDIEU vacatures ingevuld. Dit heeft ook geleid tot kansen voor

interne doorgroei, wat tezamen met de reguliere doorstroom heeft geresulteerd in 14 medewerkers die zijn doorgegroeid.

10.1.5 HRM in cijfers

In 2022 is het aantal werknemers en fte's in dienst van Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. toegenomen. Als we kijken naar het personeelsverloop ligt dit met 11,8% onder het gemiddeld verloop percentage van bedrijven in Nederland. Afgelopen jaar is er een trend zichtbaar dat er meer mensen van baan wisselen door de huidige arbeidsmarkt. Er wordt zelfs gesproken van een record aantal mensen wat van baan is gewisseld. Bij STL was de instroom, mede door de MDIEU vacatures, hoger dan de uitstroom. Het ziekteverzuim is ten opzichte van voorgaande jaren fors hoger. Dat is enerzijds te verklaren door corona en griepgolven. Anderzijds is er een groter aantal medewerkers langdurig ziek geweest. Daar zijn adequate interventies geboden, waardoor we verwachten dat het verzuimcijfer in 2023 weer zal dalen.

	2022	2021	2020	2019	2018
Aantal medewerkers in dienst op 1 januari	151	146	155	144	148
Aantal medewerkers vertrokken	21	20	21	2	18
Aantal medewerkers in dienst gekomen	42	15	15	4	14
Aantal medewerkers in dienst per 31 december	172	151	146	155	144
Aantal FTE in dienst per 31 december	143,5	126,2	125,0	134,3	122,6
Aantal medewerkers gedetacheerd op 1 januari	1.467	1.460	1.564	1.743	1.798
Aantal medewerkers gedetacheerd op 31 december	1.502	1.493	1.541	1.564	1.743
Ziekteverzuim	6,8%	3,8%	3,7%	5,0%	7,4%

10.2 Medezeggenschap

Dit jaar is de OR weer begonnen met het fysiek overleggen. Ondanks de uitstekende thuiswerk-mogelijkheden is het elkaar zien toch wel weer waardevol. Na een rustig 2021 was het nu wel weer als vanouds. OR-werk is werken, maar het blijft moeilijk als er aanvragen komen, zoals het afstoten van verzuim. Je hebt het dan, naast de bedrijfsvoering van STL die door moet gaan, ook over eigen collega's waarbij de onzekerheid over de toekomst geen fijn gevoel is.

Verder is de OR bezig geweest met de volgende aanvragen:

Instemmingsaanvraag:

- › Wijziging aansturing bij Instroom & Mobiliteit
- › Afstoten bedrijfs onderdeel Verzuim
- › Wijziging aansturing bij Relatie & Advies

Adviesaanvraag:

- › Uitbesteden operationeel beheer IT
- › Benoeming ad interim bestuurder

Periodieke onderwerpen:

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

Dit jaar is begonnen met het bespreken van een aantal belangrijke HR-kengetallen, denk aan zaken als verzuim, eigen in-, door-, en uitstroom en salaris aspecten.

Naast de 3 reguleren overleggen met de bestuurder, 3 agenda overleggen en de 3 voorbereidende overleggen heeft de OR onder andere in het kader van de aanvragen nog de volgende overleggen gehad:

- › 1 formeel overleg met de bestuurder
- › 3 overleggen met de commissies
- › 5 online korte bijeenkomsten om de tussentijdse stand van zaken te bespreken en eventuele nieuwe signalen
- › 11 overleggen (mix van fysiek, online en achterban raadpleging) met betrekking tot de inhoud van de aanvragen en nog een paar overleggen voor presentaties/briefings en het komende verkiezingstraject.

10.3 Maatschappelijk verantwoord ondernemen [MVO]

Het team MVO stelt zich ten doel om bewustwording ten aanzien van MVO bij collega's te bewerkstelligen zodat zij daadwerkelijk in actie komen. Bewustwording aanmoedigen door het geven van inzicht in huidig 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).

In 2022 is concreet invulling gegeven aan de duurzaamheidsweek:

- › Bekend maakt Bemind waarbij kennis is gemaakt met een vluchteling uit Jordanië
- › Proeverij verzorgd door Brownies & Downies waar 60 collega's aan hebben deelgenomen
- › Colour Your Mind, waarbij op 3 locaties tassen met tekenspullen zijn uitgedeeld aan kinderen die gevlucht zijn uit o.a. Oekraïne
- › Bambooks uitgedeeld aan collega's waarmee we papier besparen

Daarnaast is onderzoek gedaan naar een mogelijke vrijdagdagsluiting van het pand in het kader van energie besparen.

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 2023 zal er een interne audit plaatsvinden om vast te stellen of de organisatie nog steeds haar bedrijfsvoering op orde heeft.

12 Financiële resultaten

STL heeft in 2022 een positief resultaat behaald. Het geconsolideerde resultaat voor belasting is uitgekomen op 743k.

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 2022 € 75,5 mln., een stijging van € 8,6 mln. ten opzichte van 2021.

De omzet voor detacheren van BBL-leerlingen bedroeg in 2022 € 29,2 mln. Dit is € 1,1 mln. lager dan in 2021. De reden is dat het aantal gewerkte uren door de leerlingen lager lag dan vorig jaar. STL is vanaf september een vergoeding gaan uitkeren aan BBL-ers voor schooldagen. Deze vergoeding heeft voor een lagere marge van 850k gezorgd. Deze marge kwam nu uit op € 3,9 mln.

De omzet voor verzuimbegeleiding kwam met € 2,5 mln. iets hoger uit 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. Ondanks de verbetering van de resultaten heeft STL besloten om deze dienstverlening per mei 2023 te beëindigen.

De omzet voor Opleidingen en Ontwikkelingen steeg met € 1,5 mln. naar € 6,0 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 tijdens de coronacrisis zijn veel opleidingen in 2020 en 2021 (tijdelijk) stopgezet. Deze opleidingen zijn allemaal doorgeschoven en in 2022 grotendeels ingehaald.

De bijdrage van het O&O fonds SOOB kwam uit op € 37,7 mln., dat is € 8,0 mln. hoger dan in 2021. De belangrijkste oorzaken zijn de start van de vele MDIEU projecten in 2022, en een toename van de scholingssubsidies. Ook voor de subsidies geldt dat er sprake was van een inhaaleffect van de tijdens Coronatijd tijdelijk stopgezette opleidingen.

De algemene beheerkosten namen met € 0,8 mln. toe. De belangrijkste oorzaak van deze stijging betreft de stijging van de personeelskosten als gevolg de vele extra medewerkers die we in 2022 hebben aangenomen voor het uitvoeren van de MDIEU projecten.

In onderstaande tabel staan de belangrijkste financiële kengetallen.

	2020	2021	2022
Bruto Marge Detachering	14,3%	15,6%	13,3%
Bruto Marge Verzuimbegeleiding	68,2%	71,0%	66,0%
Bruto Marge Opleiding en Ontwikkeling	22,0%	21,4%	21,6%
Solvabiliteit	46,0%	41,7%	48,8%
Liquiditeit (current ratio)	1,8	1,7	1,9
Resultaat voor belastingen	€ 0,34 mln.	€ 1,11 mln.	€ 0,74 mln.



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 afloopt op 1 juli 2027 afloopt.

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 2022 verder geoptimaliseerd. Eind 2022 is ook het besluit genomen om een deel van het systeembeheer onder te brengen bij een derde partij. Gegeven de dynamiek in cybersecurity en databeveiliging hebben we gekozen voor professionele ondersteuning.

13.4 HRM

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

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.

14

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. Zoals in 2022 ligt ook in 2023 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 2023, 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 Financiële verwachting

In onderstaande tabel is de geconsolideerde begroting van 2023 weergegeven.

Bedragen x € 1.000	
Omzet (baten)	88.368
Kosten (lasten)	88.345
Saldo baten en lasten	23
Financiële baten en lasten	25
Resultaat voor belastingen	48

STL heeft ook in 2023 weer de beschikking gekregen over subsidie vanuit SOOB. Er is hierdoor geen onzekerheid over de continuïteit van STL in 2023. De begroting is eind december in de Raad van Toezicht goedgekeurd.

Geconsolideerde Jaarrekening



Geconsolideerde Jaarrekening

Geconsolideerde Balans per 31 december 2022

(voor resultaatbestemming)

(bedragen x € 1.000)

ACTIVA	31 december 2022		31 december 2021	
Immateriële Vaste Activa (1)				
Software	118		398	
		118		398
Materiële Vaste Activa (2)				
Inventaris en Apparatuur	303		432	
		303		432
Financiële Vaste Activa (3)		317		157
Vlottende Activa (4)				
Debiteuren	3.920		4.081	
Belastingen en Sociale Premies	33		364	
Overige Vorderingen	287		251	
Overlopende Activa	1.893		1.985	
		6.132		6.681
Liquide Middelen (5)		26.147		29.119
		33.017		36.786

Geconsolideerde Jaarrekening

Geconsolideerde Balans per 31 december 2022

(voor resultaatbestemming)

(bedragen x € 1.000)

PASSIVA	31 december 2022		31 december 2021	
Groepsvermogen (6)				
Algemene Reserve	15.032		14.129	
Bestemmingsfonds Haven	323		323	
Onverdeeld Resultaat	755		903	
		16.110		15.355
Voorzieningen (7)		29		26
Kortlopende Schulden (8)				
Crediteuren	2.561		2.205	
Verbonden Partijen	6.453		10.258	
Studieplan	1.173		1.556	
Belastingen en Sociale Premies	1.537		1.627	
Overige Schulden	2.433		2.719	
Overlopende Passiva	2.721		3.040	
		16.878		21.405
		33.017		36.786

Geconsolideerde Jaarrekening

Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten 2022

(voor resultaatbestemming)

(bedragen x € 1.000)

	2022		2021	
Omzet en Kostprijs Omzet (9)				
Omzet	37.807		37.250	
Kostprijs Omzet	30.985-		29.856-	
Brutomarge Omzet		6.822		7.394
Overige Opbrengsten en Kostprijs Overige Opbrengsten (10)				
Overige Opbrengsten	37.697		29.659	
Kostprijs Overige Opbrengsten	27.315-		20.263-	
Dekkingsbijdrage Overige Opbrengsten		10.381		9.395
Brutomarge / Dekkingsbijdrage Totaal		17.204		16.790
Algemene Beheerskosten (11)				
PPersoneelskosten	11.877		11.136	
Sociale Lasten	1.325		1.118	
Afschrijvingskosten	410		446	
Overige en Algemene Kosten	2.766		2.854	
		16.378		15.554
Saldo Baten en Lasten		826		1.236
Financiële Baten en Lasten (12)		83-		125-
Resultaat voor Belastingen		743		1.111
Belastingen (13)		12		208-
Resultaat na Belastingen		755		903

Geconsolideerde Jaarrekening

Geconsolideerd Kasstroomoverzicht over 2022

(bedragen x € 1.000)

	2022		2021	
Kasstroom uit Operationele Activiteiten				
Bedrijfsresultaat		826		1.236
<i>Aanpassingen</i>				
Afschrijvingen IVA	246		360	
Afschrijvingen MVA	248		230	
<i>Mutaties Werkkapitaal</i>				
Vorderingen	548		545-	
Kortlopende Schulden	4.527-		4.704	
Saldo Aanpassingen		3.485-		4.750
Voorzieningen		3		211
Ontvangen interest		83-		125-
Vennootschapsbelasting		147-		128-
		2.887-		5.522
Kasstroom uit Investerings Activiteiten				
(Des)investeringen Immateriële Vaste Activa	34		138-	
(Des)investeringen Materiële Vaste Activa	119-		215-	
		85-		353-
Mutatie Liquide Middelen		2.972-		5.169
Beginstand Liquide Middelen		29.119		23.950
Eindstand Liquide Middelen		26.147		29.119

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.

In de consolidatie worden de financiële gegevens opgenomen van Stichting STL samen met haar groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop zij overheersende zeggenschap kan uitoefenen of waarover zij de centrale leiding heeft. Groepsmaatschappijen zijn rechtspersonen waarin Stichting STL direct of indirect overheersende zeggenschap kan uitoefenen doordat zij beschikt over de meerderheid van de stemrechten of op enige andere wijze op de financiële en operationele activiteiten kan beheersen. Hierbij wordt tevens rekening gehouden met potentiële stemrechten die direct kunnen worden uitgeoefend op balansdatum.

Groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop zij een overheersende zeggenschap kan uitoefenen of waarover zij de centrale leiding heeft, worden voor 100% in de consolidatie betrokken.

Intracompany-transacties, intercompany-winsten en onderliggende vorderingen en schulden tussen groepsmaatschappijen en andere in de consolidatie opgenomen rechtspersonen worden geëlimineerd, voor zover de resultaten niet door transacties met derden buiten de groep zijn gerealiseerd.

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.

Grondslagen voor Waardering van Activa en Passiva

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.

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 2022		
Aanschafwaarde	4.698	4.698
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	4.300-	4.300-
Boekwaarden	398	398
Mutaties 2022		
Investeringen	-	-
Desinvesteringen	34-	34-
Afschrijvingen	246-	246-
Herrubricering	-	-
Saldo Mutaties	280-	280-
Stand per 31 december 2022		
Aanschafwaarde	4.698	4.698
Aanschafwaarde desinvesteringen	2.261-	2.261-
Cumulatieve afschrijvingen	4.546-	4.546-
Cumulatieve afschrijvingen desinvesteringen	2.227	2.227
Boekwaarden	118	118
<i>Afschrijvingspercentage</i>	33%	

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

2. MATERIËLE VASTE ACTIVA	Inventaris & Apparatuur	Activa in Uitvoering	Totaal
Stand per 1 januari 2022			
Aanschafwaarde	2.305	-	2.305
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	1.873-	-	1.873-
Boekwaarden	432	-	432
Mutaties 2022			
Investeringen	107	12	119
Desinvesteringen	-	-	-
Afschrijvingen	248-	-	248-
Herrubricering	-	-	-
Saldo Mutaties	141-	12	129-
Stand per 31 december 2022			
Aanschafwaarde	2.412	12	2.424
Aanschafwaarde desinvesteringen	330-	-	330-
Cumulatieve afschrijvingen	2.121-	-	2.121-
Cumulatieve afschrijvingen desinvesteringen	330	-	330
Boekwaarden	291	12	303
<i>Afschrijvingspercentages</i>	33%		

De desinvesteringen betreffen buiten gebruik gestelde activa.

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

3. FINANCIËLE VASTE ACTIVA	Stand per 01-01-2022	Mutaties 2022	Stand per 31-12-2022
Actieve Belastinglatentie (vpb)	157	159	317
	<u>157</u>	<u>159</u>	<u>317</u>

De actieve belastinglatentie is tweeledig. € 88.000 heeft betrekking op Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. en is gevormd voor tijdelijke verschillen tussen bedrijfseconomische en fiscale afschrijvingen.

Het tweede gedeelte is toe te wijzen aan Stichting Sectorinstituut T&L. Het fiscale verlies over 2022 is toegevoegd aan de verrekenbare verliezen van voorgaande jaren. Over 2022 is er geen vennootschapsbelasting verschuldigd. Over 2023 wordt een fiscale winst verwacht. Deze winst kan verrekend worden met de verrekenbare verliezen. Hiervoor is er per jaareinde een belastinglatentie van € 228.000 gevormd.

4. VORDERINGEN	31 december 2022		31 december 2021	
Debiteuren	3.990		4.163	
Voorziening Debiteuren	<u>70-</u>		<u>83-</u>	
		<u>3.920</u>		<u>4.081</u>

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

4. VORDERINGEN (VERVOLG)	31 december 2022		31 december 2021	
Belastingen en Sociale Premies				
Vennootschapsbelasting	33		364	
De vennootschapsbelasting is opgebouwd uit een tweetal posten. Een vordering van € 47.000 van Stichting Sectorinstituut T&L en een schuld van € 14.000 van Sectorinstituut T&L B.V.		<u>33</u>		<u>364</u>
Overige Vorderingen				
LIV	270		216	
Overig	<u>16</u>		<u>35</u>	
		<u>287</u>		<u>251</u>
Overlopende Activa				
Vooruitbetaalde Kosten	783		606	
Nog te factureren Omzet	1.104		1.373	
Overige	<u>6</u>		<u>6</u>	
		<u>1.893</u>		<u>1.985</u>

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

5. LIQUIDE MIDDELEN	31 december 2022		31 december 2021	
Rabobank RC	1.317		1.161	
Rabobank Spaar	19.220		21.347	
Rabobank Studieplan	2.119		2.113	
ABN AMRO RC	5		3	
ABN AMRO Spaar	1.000		2.000	
ING Bank RC	3		3	
ING Bank Spaarrekening	2.483		2.492	
		26.147		29.119

Alle bovengenoemde saldi zijn vrij beschikbaar.
De rentekosten bedragen 0,5%. Tegen het einde van 2022 is de rente nihil.

6. GROEPSVERMOGEN	Stand per 01-01-2022	Mutaties 2022	Stand per 31-12-2022
Algemene Reserve	14.129	903	15.032
Bestemmingsfonds Haven	323	-	323
Onverdeeld Resultaat	903	148-	755
	15.355	755	16.110

Besluit resultaatbestemming 2021
In de algemene vergadering is besloten het resultaat over 2021 ad. € 903.000 toe te voegen aan de Algemene Reserve.

Voorstel resultaatbestemming 2022
In de algemene vergadering is besloten het resultaat over 2022 ad. € 755.000 toe te voegen aan de algemene reserve.

Dit voorstel is niet in de jaarrekening verwerkt.

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

7. VOORZIENINGEN	Stand per 01-01-2022	Dotatie 2022	Onttrekkingen 2022	Vrijval 2022	Stand per 31-12-2022
Uitgestelde Beloningen	26	10	7	-	29
	26	10	7	-	29
Looptijd voorzieningen				< 1 jaar	4
				1 - 5 jaar	9
				> 5 jaar	16
					29

De voorziening uitgestelde beloningen betreft toekomstige jubileumuitkeringen.

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

8. KORTLOPENDE SCHULDEN	31 december 2022		31 december 2021	
Crediteuren	2.561		2.205	
		2.561		2.205
Verbonden Partijen				
SOOB	6.453		10.258	
		6.453		10.258
De verrekening op SOOB kan als volgt worden onderverdeeld:				
- KPI Projecten				1.474
- Scholingssubsidies SOOB				5.056
- Nog te verrekenen kosten bestuursbureau				77-
				6.453
De afrekening met SOOB over 2021 heeft in juni 2022 plaatsgevonden. De afrekening over 2022 zal direct na vaststelling van de jaarrekening plaatsvinden.				
Studieplan	1.173		1.556	
Een Studieplan kan een looptijd hebben van 2 jaar.		1.173		1.556

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

8. KORTLOPENDE SCHULDEN (VERVOLG)	31 december 2022		31 december 2021	
Belastingen en Sociale Premies				
Loonbelasting	1.099		1.090	
Omzetbelasting	438		537	
		1.537		1.627
Zowel de loonbelasting als de omzetbelasting zijn in januari 2023 aan de Belastingdienst betaald.				
Overige Schulden				
Reservering Vakantiedagen	1.062		1.063	
Reservering Vakantiegeld	915		963	
Pensioenpremies	342		335	
Overige	113		359	
		2.433		2.719
Overlopende Passiva				
Uit te betalen Salarissen	1.472		1.327	
Nog te betalen Kosten	1.065		1.154	
Vooruitgefactureerde Omzet	170		161	
Overige	14		399	
		2.721		3.040

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 2023 bedraagt € 386.000.

Huurverplichtingen

Het jaarlijks bedrag aan huurverplichtingen aangaand onroerend goed bedraagt € 250.000. 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 2023. 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 € 1.400.000

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		2021	
Omzet Opleiding & Ontwikkeling	6.008		4.471	
Kostprijs Opleiding & Ontwikkeling	4.712		3.513	
Brutomarge Opleiding & Ontwikkeling		1.296		957
Omzet Detacheren	29.213		30.290	
Kostprijs Detacheren	25.341-		25.567-	
Brutomarge Detacheren		3.872		4.723
De Kostprijs Detacheren kan als volgt worden gespecificeerd:				
Lonen en salarissen	20.023		21.128	
Sociale Lasten	4.411		4.382	
Overige Personeelskosten	1.177		617	
Loonsubsidie vanuit Overbruggingsplan LIV	- 270-		344- 216-	
	25.341		25.567	
Onder de Kostprijs Detacheren is een bate opgenomen van €270.000 voor lage-inkomensvoordeel (LIV) ten aanzien van de wet tegemoetkomingen loondomein.				
De pensioenlasten en de reiskosten worden niet doorbelast aan de werkgevers. Deze lasten worden vergoed door SOOB. Daarom zijn deze lasten geen onderdeel van de kostprijs detacheren.				
Aantal gedetacheerde medewerkers Gedurende 2022 waren er gemiddeld 1.412 gedetacheerde medewerkers in dienst van STL Werk B.V. (2021: 1.474). 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 110,8% (gemiddelde over de afgelopen 12 maanden). Er is sprake van een dekkingsoverschot (meer dan 105%).				

Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten

9. OMZET EN KOSTPRIJS (VERVOLG)	2022		2021	
Omzet Verzuimbegeleiding	2.492		2.393	
Kostprijs Verzuimbegeleiding	846-		694-	
Brutomarge Verzuimbegeleiding		1.646		1.699
Omzet Preventieve Dienstverlening	94		96	
Kostprijs Preventieve Dienstverlening	86-		81-	
Brutomarge Preventieve Dienstverlening		8		15
Brutomarge Omzet		6.822		7.394

Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten

10. OVERIGE OPBRENGSTEN EN KOSTPRIJS OVERIGE OPBRENGSTEN	2022		2021	
Bijdrage Projecten SOOB	17.148		18.397	
Projectkosten SOOB	7.960-		9.002-	
Dekkingsbijdrage Projecten SOOB		9.188		9.395
Bijdrage Scholingssubsidies SOOB	15.313		11.262	
Scholingssubsidies SOOB	15.313-		11.262-	
Dekkingsbijdrage Scholingssubsidies SOOB		-		-
Bijdrage Projecten MDIEU (SOOB)	5.235		-	
Projectkosten MDIEU (SOOB)	4.042-		-	
Dekkingsbijdrage Projecten MDIEU (SOOB)		1.193		-
Dekkingsbijdrage Overige Opbrengsten		10.381		9.395

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.

De dekkingsbijdrage projecten SOOB betreft een subsidie die jaarlijks op basis van een subsidieaanvraag kan worden toegekend door SOOB. De grondslag voor de toekenning van de subsidie is vastgelegd in de SOOB CAO. De huidige CAO van SOOB heeft een looptijd van 1 juli 2022 tot 1 juli 2027. De subsidie heeft een structureel karakter zolang sprake is van een geldende SOOB CAO.

Verantwoording over de bijdrage projecten SOOB 2022 aan SOOB vindt plaats middels een financiële subsidieverantwoording. De subsidieverantwoording over 2022 is nog niet door SOOB goedgekeurd.

Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten

11. ALGEMENE BEHEERSKOSTEN	2022		2021	
Personeelskosten en Sociale Lasten				
Lonen en Salarissen	8.445		7.513	
Sociale Lasten	1.325		1.118	
Pensioenlasten	1.379		1.296	
Inleen Derden	590		1.086	
Overige Personeelskosten	1.463		1.241	
		13.202		12.254
Aantal personeelsleden (vaste formatie)				
Gedurende het verslagjaar waren, berekend op full time equivalent, gemiddeld 134 personeelsleden in dienst bij Sectorinstituut T&L B.V. (2021: 125 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 vermogensoverschot. 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 111% (gemiddelde over de afgelopen 12 maanden). Er is sprake van een dekkingsoverschot (meer dan 105%).				
Bezoldiging van bestuur en toezichhoudend orgaan				
De bezoldiging van bestuurders van de rechtspersoon betrof in 2022 meerdere personen. Het totaalbedrag van de bezolging kwam uit op € 326.000.				

Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten

11. ALGEMENE BEHEERSKOSTEN (VERVOLG)	2022		2021	
Afschrijvingskosten				
Inventaris & Apparatuur	236		230	
Software	174		217	
Een gedeelte van de afschrijvingskosten is verantwoord onder de projectkosten SOOB.		410		446
Overige & Algemene Kosten				
Huisvestingskosten	502		475	
Promotie	313		297	
Facilitaire Kosten	259		256	
Advieskosten	185		110	
Accountantskosten	140		109	
Automatiseringskosten	1.005		1.196	
Overige Lasten	363		411	
		2.766		2.854
12. FINANCIËLE BATEN & LASTEN				
Rentelasten	83		125	
		83		125

Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten

13. BELASTINGEN		Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek		Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V.	
		2022		2022	
Fiscaal Resultaat 2022		243-		737	
Percentage Vennootschapsbelasting:					
Eerste € 395.000	15,0%	-		59	
Excess	25,8%	-		88	
Verschuldigde Vennootschapsbelasting over 2022		-		147	
Actieve Belastinglatentie		228-		69	
Vennootschapsbelasting		228-		216	
Verschuldigde Vennootschapsbelasting Sectorinstituut T&L B.V.				216	
Verschuldigde Vennootschapsbelasting Stichting Sectorinstituut T&L				228-	
Vennootschapsbelasting				12-	
De effectieve belastingdruk in 2022 bedraagt -0,02% (2021: 18,7%). Oorzaak van het percentage in 2022 is de actieve belastinglatentie die is opgenomen.					
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. Vanaf 1 mei 2023 zullen de activiteiten door een andere partij worden overgenomen.

Controleverklaring

De controleverklaring is door de accountant afgegeven aan de vennootschap.

Gouda, 16 mei 2023

C.J. van Bokkum
Directeur a.i.

P.W. Kievit
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

STL WERKT. VOOR JOU!

Instroom en duurzame inzetbaarheid