



VIL-project

De Chauffeur 4.0

De transportsector kampt met een acuut tekort aan vrachtwagenchauffeurs. Met “De Chauffeur 4.0” willen VIL en partner U Hasselt meer instroom en hogere retentie bekomen. Een betere matching tussen chauffeursverwachtingen en competentieprofielen moet de aantrekkelijkheid van het beroep verhogen. Tijdens het project zullen een methodologie en toolkit uitgewerkt en uitgebreid getest worden bij transportbedrijven, zodat de sector er nadien zelf mee aan de slag kan.

Inleiding

Eén van de belangrijkste uitdagingen waarmee de transportsector te kampen heeft is een acuut tekort aan chauffeurs. In Vlaanderen is het beroep van vrachtwagenchauffeur al enkel jaren prominent aanwezig in de lijst met knelpuntenberoepen van de VDAB en dit tekort wordt gedefinieerd als een structureel probleem dat nog meerdere jaren zal aanhouden.

Oorzaken voor dit tekort zijn het negatieve imago van het beroep en de arbeidsomstandigheden die de instroom van nieuwe jongere (en/of vrouwelijke) chauffeurs afschrikken. Daarnaast ondergaat de sector een vergrijzing en wordt ze gekenmerkt door een hoge uitstroom door pensionering. De gemiddelde leeftijd van een vrachtwagenchauffeur is 50 jaar en er wordt verwacht dat 32% van de vrachtwagenbestuurders de komende 15 jaar zullen uitstromen omwille van pensioen. Tot slot wordt de sector gekenmerkt door een hoog verloop van vrachtwagenchauffeurs. Omwille van al deze oorzaken wordt verwacht dat het chauffeurstekort de komende jaren zal toenemen. Het niet aanpakken van het structurele chauffeurstekort op termijn leiden tot een ontwrichte economie, hogere consumentenpreizen en het verstoren van de continue aanlevering van goederen.

Doelstelling

Met dit project willen VIL en zijn partner U Hasselt meer instroom en hogere retentie bekomen in de transportsector door de inburgering van HRM op het niveau van de chauffeur d.m.v.:

- het ontwikkelen van een methodologie en toolkit (set van maatregelen) om op basis van betere matching tussen chauffeursverwachtingen en competentieprofielen de aantrekkelijkheid van het beroep te verhogen;
- het identificeren en toepassen van technologie die hiertoe bijdraagt;
- het creëren van een vernieuwende kijk op het beroep.

Het aanpakken van het chauffeurstekort zal ook een positieve impact hebben op het imago van de transportsector. De inburgering van HRM in de transportsector zal ook bijdragen aan het verzekeren van een kwaliteitsvolle en professionele dienstverlening. De klanten van de transportbedrijven zullen deze professionaliteit opmerken en waarderen.

Doelgroep

Dit project richt zich in grote mate tot de transportbedrijven die binnenlands vervoer verrichten voor rekening van derden. Daarnaast maken ook andere hieronder opgelijste type bedrijven deel uit van de doelgroep:

- Constructeurs (die de chauffeur als een ambassadeur zien);
- Opleidingscentra;
- Verzekeringsmaatschappijen;
- Andere stakeholders.

Opportunities

- Lager personeelsverloop en meer instroom;
- Opkrikken imago transportsector;
- Kwaliteitsverbetering: hoogwaardigere dienstverlening aan klant/opdrachtgever;
- Verhoging jobtevredenheid werknemers;
- Hogere productiviteit;
- Kostenbesparing verzekeringspolissen;
- Chauffeur als ambassadeur voor transportbedrijf/constructeur;
- Verbetering duurzaamheidsaspect transportbedrijven (veiligheid, milieu).

Concrete activiteiten en werkzaamheden

Stap 1:

- In kaart brengen van de **verschillende categorieën van chauffeurs** (naar type activiteit);
- Identificeren van **de verwachtingen van (potentiële) chauffeurs**;
- Vastleggen van de noodzakelijke **competentieprofielen** voor de verschillende chauffeursprofielen vanuit het oogpunt van de bedrijven (focusgroepen/survey);
- Oplijsten van **goede en slechte praktijken** om de aantrekkelijkheid van het beroep te verhogen;
- Nagaan welke **technologische toepassingen** kunnen helpen om het chauffeurstekort aan te pakken;
- Faciliteren van ervaringsuitwisseling onder de deelnemende bedrijven;

Stap 2:

- Aanwenden van de resultaten uit projectstap 1 om betere inhoudelijke skills matching te realiseren, het beroep aantrekkelijker te maken voor nieuwe chauffeurs en de loyaliteit van de huidige chauffeurs te versterken;
- Definiëren van **2 pilotprojecten** bij bedrijven actief in de transport- en logistieke sector;
- Uitwerken van een **toolkit** (= set van maatregelen) voor elk pilotproject om de retentie en instroom van chauffeurs te verhogen. Deze toolkit kan bv. betrekking hebben op volgende aspecten: multifunctioneel inzetten van chauffeur, chauffeur inzetten om als onderdeel van CRM, optimalisatie interne workflow, gedragsgebaseerde performance-evaluatie, het structureel opvolgen van competenties (code 95, functioneren, eco-driving, ...), piloot voor het verhogen van de veiligheid bij de chauffeur, enz.

Stap 3 (pilotprojecten)

- Tot uitvoering brengen van de geselecteerde pilotprojecten. Elk pilotproject zal een looptijd van 6 maanden tot een 1 jaar hebben;
- **Monitoren** van het gedrag en de tevredenheid van de chauffeurs en de deelnemende bedrijven teneinde de effecten van de toolkit te **evalueren** en indien nodig bij te sturen;

Planning

Geplande kick-off van het project: sept 2020

Einde van het project: februari 2022

Financiële bijdrage voor projectdeelnemers

Kleine transportbedrijven (<100 werknemers):	2.000 euro
Middelgrote transportbedrijven (101-250 werknemers):	4.000 euro
Grote transportbedrijven (>250 werknemers):	5.000 euro
Overige deelnemers:	5.000 euro

De bijdrage in hoofde van de deelnemers wordt gespreid over 2 boekjaren: 1/2^{de} wordt gefactureerd bij aanvang van het project en 1/2^{de} in mei 2021.

Meer info:

Steve.Sel@vil.be

