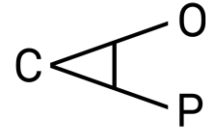


RAPPORT

Sectoranalyse Duurzame Inzetbaarheid Post & Koeriers

Ons kenmerk: B6230



Stichting Opleidings- en Ontwikkefonds Post & Koeriers
T.a.v. de heer Mike Pennock
Postbus 30250
2500 GG Den Haag

CAOP

Etienne van Nuland
Postbus 556, 2501 CN Den Haag
Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag
KVK-nummer 41158878

06-53705740
e.vannuland@caop.nl

2 bijlage(n)
Ons kenmerk B6230

Den Haag, 5 mei 2021

Onderwerp
Sectoranalyse Post & Koeriers

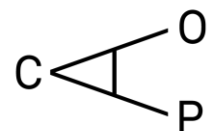
Geachte heer Pennock, beste Mike,

Bijgaand ontvang je het aangepaste rapport van de sectoranalyse in het kader van de tijdelijke regeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden, naar aanleiding van de feedback van de bestuursleden van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Post en Koeriers tijdens het overleg 30 april 2021.

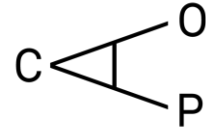
Ook namens mijn collega's Simon Cornel en Edwin Bouwers.

Met vriendelijke groet,

CAOP
Etienne van Nuland
Onderzoeksadviseur



Aanleiding	3
Aanpak	3
Samenvatting van belangrijkste uitkomsten en mogelijke vervolgacties	4
Algemene informatie over de sector	5
De sector	5
Omvang en samenstelling werkenden	5
Omvang werkenden	5
Samenstelling werkenden	5
Prognose komende 5 jaar	6
Aandeel kleine ondernemingen	7
Duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden	8
Huidige problematiek	8
Bestaande maatregelen	9
Extra investeringen in duurzame inzetbaarheid	10
Bijlage 1 Standaard Bedrijfsindeling	12
Bijlage 2 Interviews	13



Aanleiding

Het kabinet heeft met de sociale partners een akkoord bereikt over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Het akkoord bevat verschillende maatregelen, waaronder een subsidieregeling voor het ondersteunen van sectorale maatwerkafspraken rondom duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en tijdelijk eerder stoppen met werken. Het kabinet wil met de tijdelijke Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU) bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van werkenden, zodat zij ook in de toekomst zoveel mogelijk gezond, competent en met plezier werkend hun pensioen bereiken.

Het bestuur van het O&O-fonds Post en Koeriers heeft een subsidieaanvraag voor een sectoranalyse bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) ingediend. Deze subsidie is toegekend. Het bestuur heeft het CAOP gevraagd de sectoranalyse uit te voeren. Dit rapport beschrijft de aanpak en uitkomsten van deze analyse.

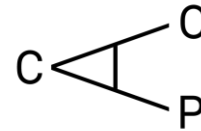
Doel

De sectoranalyse heeft als doel inzicht te bieden in de meerjarige opgave van duurzame inzetbaarheid en langer doorwerken. De analyse geeft handvatten voor gericht beleid op verschillende groepen werkenden en vormt de basis voor een activiteitenplan, de volgende stap in de regeling.

Aanpak

Om knelpunten ten aanzien van duurzame inzetbaarheid en langer doorwerken in de sector te identificeren, zijn drie methoden ingezet. Enerzijds is relevant cijfermateriaal van Statline¹ bijeengebracht en geanalyseerd. Anderzijds zijn er gesprekken gevoerd met diverse personen uit de sector die zich bezighouden met duurzame inzetbaarheid, als werkgever, hr-manager of als adviseur die zich bezighoudt met het uitvoeren van maatregelen rondom duurzame inzetbaarheid op de werkvloer. Tot slot zijn verschillende relevante stukken – deels naar aanleiding van interviews verstrekt – opgenomen in de sectoranalyse.

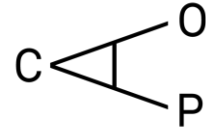
¹ Van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)



Samenvatting van belangrijkste uitkomsten en mogelijke vervolgacties

De belangrijkste uitkomsten uit het rapport en eventuele maatregelen die daarop aansluiten, zijn in het onderstaand overzicht samengevat.

Onderwerp	Uitkomst	Maatregel
A. Gezond, veilig en vitaal werken bevorderen	Gezond, veilig en vitaal werken is met name voor pakketbezorgers een belangrijk thema. Er is veel aandacht voor, maar het onderwerp kan nog meer bevorderd worden onder deze doelgroep. Voor jonge, nieuwe pakketbezorgers geldt dat ze maatregelen om gezond en vitaal te werken niet altijd inzetten omdat het tijd kost en ze het belang ervan onvoldoende inzien.	Maatregelen om het bewustzijn van het belang van gezond, veilig en vitaal werken te bevorderen - bijvoorbeeld door workshops te ontwikkelen - kunnen worden uitgebreid met behulp van de MDIEU-regeling.
B. Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen	Een deel van de pakketbezorgers verlaat de sector relatief snel. Over bijvoorbeeld het gewicht van pakketten zijn tussen opdrachtnemer en opdrachtgever al gesprekken. Met het oog op duurzame inzetbaarheid is het van belang om het gesprek over bijvoorbeeld het werktempo met de opdrachtgever aan te blijven gaan. Door de groei van het volume aan pakketten is het tempo toegenomen.	Inzetten op goed werkgeverschap kan behoud bevorderen en daarmee tijd en geld dat gemoeid gaat met het inwerken en trainen van nieuwe medewerkers besparen. Opdrachtnemers en opdrachtgevers weten elkaar al te vinden om het gesprek over duurzame inzetbaarheid aan te gaan. Met subsidie uit de MDIEU-regeling kunnen eventueel instrumenten worden ontwikkeld om dit verder te bevorderen en te ondersteunen. Dat kan bijvoorbeeld een 'praatplaat' zijn om het inhoudelijke gesprek te ondersteunen, zoals genoemd in de Menukaart van de MDIEU-regeling.
C. Een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit stimuleren	Er is krimp bij post en groei bij pakketten. Dit maakt op- en omscholing van belang.	Bestaande maatregelen in de sector kunnen mogelijk via de MDIEU-regeling versterkt worden.
D. Bewustwording voor duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden bevorderen	Een aanzienlijke groep postbezorgers heeft al een groot aantal dienstjaren gewerkt. Voor hen kan - mede met het oog op krimp - vervroegde uittreding een passende optie zijn.	Met de tijdelijke subsidieregeling kan het aantal postbezorgers dat vervroegd uittreedt, mogelijk worden verhoogd. Maatregelen om bekendheid van deze mogelijkheid te vergroten, zoals gesprekken met werknemers, kunnen eventueel met behulp van de MDIEU-regeling worden uitgebreid.



Algemene informatie over de sector

De sector

Voor de afbakening van de sector Post & Koeriers is de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS gehanteerd. Eén categorie binnen de indeling – met code 53 – betreft de sector ‘post en koeriers’. Deze categorie is onderdeel van de bedrijfstak ‘vervoer en opslag’. Deze bedrijfstak bestaat naast ‘post en koeriers’ uit bedrijven met ‘vervoer over land’, ‘vervoer over water’, ‘luchtvaart’ en ‘opslag en dienstverlening voor vervoer’ als hoofdactiviteit. De categorie ‘post en koeriers’ is verder onderverdeeld in subklassen, zie de figuur in bijlage I. Door qua afbakening aan te sluiten bij de indeling die het CBS gebruikt, is het mogelijk om gebruik te maken van statistieken die het CBS publiceert, bijvoorbeeld over de werkgelegenheid in de sector.

Het O&O-fonds staat open voor bedrijven die werkzaam zijn in de ‘post en koeriers’ en niet voor dezelfde activiteiten al meedoen bij andere sectorfondsen.² Een deel van de bedrijven in de sector valt onder de werkingssfeer van de O&O-cao van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds van het Beroepsgoederenvervoer, SOOB. Hoewel de cao algemeen verbindend is verklaard, zijn er uitzonderingen in de werkingssfeer van de cao.³ Ondernemingen die onder de cao van PostNL of TNT Express vallen, zijn uitgezonderd van het besluit tot algemeen verbindend verklaring. Daarnaast kunnen bedrijven om dispensatie vragen aan cao-partijen. In hoeverre bedrijven uit de sector ‘al meedoen bij andere sectorfondsen’ is daardoor niet direct vast te stellen.

Omvang en samenstelling werkenden

Omvang werkenden

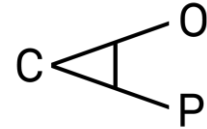
Het aantal werkenden in de sector is tussen 2010 en 2019 afgenomen van 69 duizend tot 61 duizend (zie Figuur 1). In dezelfde periode is het aantal werkenden in loondienst ook afgenomen, van 64 duizend in 2010 tot 55 duizend in 2019. De lijn van het aantal werkenden in loondienst loopt vrijwel gelijk aan de lijn van het aantal werken. Dit betekent dat de verhouding tussen het aantal werkenden in loondienst en het aantal zelfstandigen vrij stabiel is gebleven. Het aantal banen is net als het aantal werkenden gedaald tussen 2010 en 2019. Daarentegen is het aantal openstaande vacatures in deze periode wel toegenomen. Omdat de afname van het aantal banen groter is dan de toename van het aantal openstaande vacatures, betekent dit dat de werkgelegenheid is gedaald.

Samenstelling werkenden

Binnen de groep werkenden in de sector zijn drie grote functiegroepen te onderscheiden: postbezorgers (inclusief de groep postbodes), pakketsorteerders en pakketbezorgers. De leeftijdsverdeling in deze sector is niet precies bekend doordat het CBS hier geen cijfers over publiceert en er ook geen andere bronnen voorhanden zijn waaruit dit is op te maken. Uit de interviews komt naar voren dat de groep postbodes en pakketsorteerders voor een aanzienlijk deel uit oudere werknemers bestaat. Zij zijn vaak al lang in dienst. De groep pakketbezorgers bestaat juist voor een groot deel uit jonge werknemers, al lopen de leeftijden binnen deze functiegroep uiteen. Van de nieuwe aanwas aan jonge pakketbezorgers vertrekt een groot deel

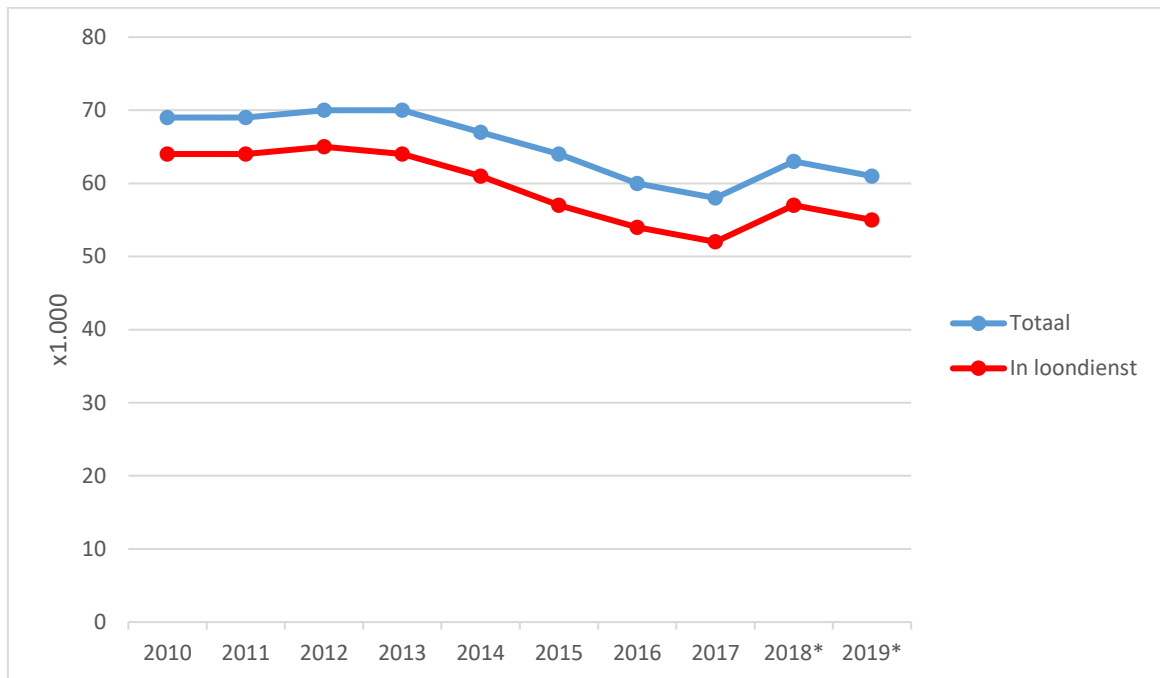
² Zie <http://postenkoeriersfonds.nl/governance.php>, geraadpleegd op 20 april 2021

³ Zie Staatscourant 2017, 37326



relatief snel, binnen vijf jaar. Het beeld dat uit de gesprekken naar voren komt, is dat het deel wat na vijf jaar nog werkzaam is als pakketbezorger, vervolgens veelal voor langere tijd in dienst blijft.

Figuur 1 - Aantal werkenden in de sector Post en Koeriers



Bron: CBS Statline, bewerking door de auteurs

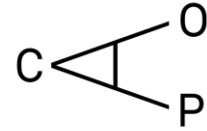
Prognose komende 5 jaar

Uit de interviews blijkt dat er voor de post al jaren sprake is van een krimpende markt. Daarmee is ook sprake van een daling van het aantal werkenden in de postmarkt. Daartegenover staat een groei in het volume pakketten de afgelopen jaren, met name vanaf maart 2020. Uit onderzoek blijkt dat de groei van de pakketmarkt in 2019 compenseerde voor de krimp van de postmarkt.⁴ De verwachting is dat de ontwikkelingen binnen de postmarkt de komende vijf jaar zullen doorzetten. Vanwege de invloed van de coronapandemie op het volume pakketten, onduidelijkheid over het aanhouden van de pandemie en hoe het volume pakketten zich in een post-pandemische situatie uitzielt, is het niet duidelijk hoe de pakketmarkt zich de komende jaren precies zal ontwikkelen. Echter, aangezien het volume aan pakketvervoer en de omzet in de periode 2015-2019 elk jaar sterk is toegenomen, is het aannemelijk dat de groei ook de komende vijf jaar door zal zetten.⁵

De groei van de pakketmarkt en krimp van de postmarkt betekent dat de samenstelling van de werkgelegenheid verandert. Ook technologische ontwikkelingen (verdere automatisering) kunnen zorgen voor verandering in de gevraagde vaardigheden. Het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en

⁴ Autoriteit Consument en Markt, *Post- en Pakkettenmonitor 2019*, <https://www.acm.nl/nl/publicaties/post-en-pakkettenmonitor-2019>

⁵ Ibid.

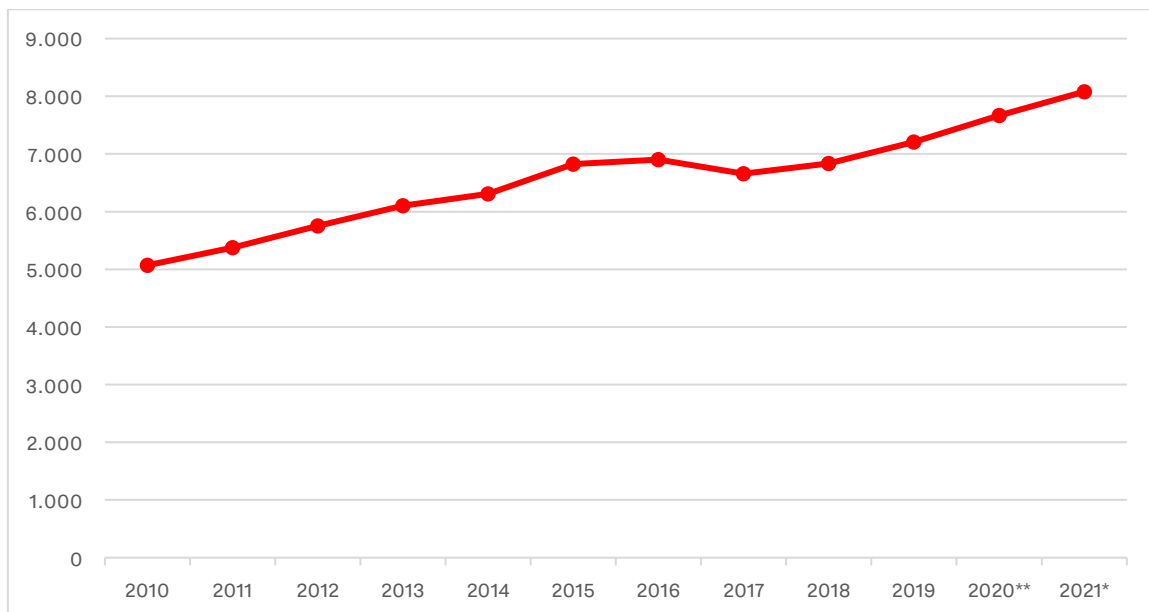


aandacht voor mobiliteit om duurzame inzetbaarheid te bevorderen, zijn vanuit deze ontwikkelingen bezien van belang.

Aandeel kleine ondernemingen

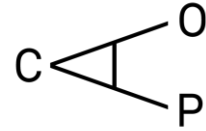
Het aantal bedrijven in de sector is de afgelopen jaren flink toegenomen (zie Figuur 2). In het eerste kwartaal van 2010 waren er nog 5.070 bedrijven, terwijl dit er volgens de voorlopige cijfers al 8.080 zijn in het eerste kwartaal van 2021. Van de 8.080 bedrijven in de sector is 7.985 een klein bedrijf met 20 of minder werknemers. Het aandeel kleine bedrijven komt hiermee op bijna 99 procent.

Figuur 2 - Aantal bedrijven in de sector Post en Koeriers



Bron: CBS Statline, bewerking door de auteurs

Ondanks het grote aandeel kleine bedrijven, en daarmee het kleine aandeel grote bedrijven, is het overgrote deel van de werkenden werkzaam bij een groot bedrijf. Volgens het CBS zijn er per december 2019 binnen de sector post en koeriers 60,1 duizend banen (CBS Statline, voorlopige cijfers), waarvan 48,4 duizend bij bedrijven met 500 of meer werkzame personen. Dit betekent dat grote bedrijven goed zijn voor ruim 80 procent van alle banen.



Duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden

Huidige problematiek

Deze paragraaf geeft een beschrijving van de problematiek rondom duurzame inzetbaarheid en zwaar werk in de sector Post en Koeriers. Daarbij wordt zoveel mogelijk onderscheid gemaakt naar de drie bovengenoemde groepen: postbezorgers, pakketsorteerders en pakketbezorgers. Daarnaast is in de beschrijving aandacht voor chauffeurs van vrachtwagens en trailers.

Algemeen geldt dat binnen de post sprake is van krimp en bij pakketten is juist sprake van forse groei. Dit – samen met verdergaande automatisering – maakt interne omscholing en bijscholing van belang. Binnen de ‘menukaart’ van de MDIEU-regeling betreft dit onderdeel C – ‘Een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren’.

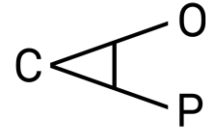
Er is binnen de sector geen overzicht of lijst van zware beroepen. In hoeverre een functie zwaar is, is lastig te bepalen. Het hangt ook af van het individu hoe de zwaarte van het beroep wordt ervaren. Bij het inzetten van maatregelen is het mogelijk maken van individueel maatwerk daarom van belang. Hieronder gaat de beschrijving specifiek in op de groep pakketsorteerders, postbezorgers, pakketbezorgers en chauffeurs. Echter, de omschreven problematiek en maatregelen kunnen ook gelden voor andere functiegroepen binnen de sector.

Voor met name pakketsorteerders waarbij sprake is van nacht- en onregelmatige diensten, maar ook voor andere functies met roulerende diensten, is vitaliteit een belangrijk thema. Uit onderzoek van TNO blijkt dat er samenhang is tussen nachtwerk en een algemene gezondheid en werk-privé balans, die als slechter worden ervaren.⁶ Bij postbezorgers gaat het voor een groot deel om oudere werknemers met veel dienstjaren, zodat aandacht voor duurzame inzetbaarheid extra van belang is. Heel specifieke problematiek is voor deze functiegroep niet in de gesprekken naar voren gekomen. Mede met het oog op krimp kan vervroegde uittreding voor deze groep een passende optie zijn.

Voor pakketbezorgers geldt dat het een fysiek veeleisend beroep is. Het aantal pakketten dat dagelijks bezorgd wordt, neemt gemiddeld genomen toe. Het vele in- en uitstappen, het werktempo en het gewicht van pakketten maakt dat aandacht voor veilig, gezond en vitaal werken voor deze groep van belang is. Jonge werknemers zien niet altijd het belang hiervan in. Fysieke hulpmiddelen worden niet altijd toegepast omdat dit tijd kost. Het tijdig nemen van rust is soms problematisch, omdat werknemers zichzelf door het hoge werktempo onvoldoende pauze gunnen. Om een pakketbezorger waar nodig – bijvoorbeeld bij rugklachten – tijdelijk te ontzien door taakrotatie of een deel van de route bij een andere bezorger te beleggen, is ruimte nodig die er soms in onvoldoende mate is. Het toepassen van ontziemaatregelen brengt kosten met zich mee, wat lastig kan zijn in een concurrerende markt. Het fysieke karakter van het beroep is deels, maar nooit volledig met maatregelen te ondervangen.

Voor een deel van de pakketbezorgers geldt dat ze het werk slechts voor een aantal jaar doen en vervolgens uitstromen. Ze hebben niet de intentie om het voor langere tijd te doen of de werkgever wil hen niet in vaste dienst nemen. Dat kan investeringen in maatregelen voor duurzame inzetbaarheid in de weg staan. De verwachte return on investment bij een training van werknemers is in zo'n geval laag. Anderzijds

⁶ Van den Bergh, Van de Ven, Hulsegge, Van der Torre, *Inzicht in het duurzame-inzetbaarheidsprofiel van nachtarbeiders*, TNO:z.j.



maakt het relatief hoge verloop onder pakketbezorgers dat inzetten op behoud en duurzame inzetbaarheid belangrijk is. Het inwerken en trainen van nieuwe medewerkers vergt immers tijd en geld.

Chauffeurs van vrachtwagens en trailers binnen de sector zijn over het algemeen wat ouder, komt uit de gesprekken naar voren.

Bestaande maatregelen

Deze paragraaf beschrijft welke maatregelen er binnen de sector al bestaan op het gebied van duurzame inzetbaarheid, ontzienaatregelen en zwaar werkmaatregelen.

Opleiden, mobiliteit en eigen regie

Bij de grotere bedrijven in de sector bestaat opleidings- en mobiliteitsbeleid. Met medewerkers wordt het gesprek aangegaan over leven lang ontwikkelen en doorgroei naar andere functies. Binnen een van de grote bedrijven in de sector gebruiken leidinggevenden een vragenlijst om het gesprek met pakketbezorgers en -sorteerders aan te gaan. Aan de hand van de uitkomsten van deze gesprekken is een heel palet aan maatregelen ontwikkeld. De medewerker krijgt via het gesprek meer regie op de eigen loopbaan, want ook de optie om nieuwe stappen in de loopbaan te zetten, komen in de gesprekken aan bod.

Er is datzelfde bedrijf een herscholingstraject om een tekort aan IT-professionals en een overschot aan logistiek medewerkers te adresseren, ingegeven door voortschrijdende automatisering en digitalisering. Op de werkvloer in de sorteercentra is het animo voor dergelijke trajecten groot. Het traject is toegankelijk voor veel medewerkers, ook een aantal postbezorgers en een aantal oudere werknemers heeft het traject doorlopen. In sorteercentra kunnen medewerkers doorgroeien, via praktijkgerichte opleidingen. Zo is het mogelijk om de stap van logistiek medewerker naar logistiek teamleider of supervisor te maken.

Voor pakketbezorgers in kleinere bedrijven zijn de doorgroeimogelijkheden over het algemeen beperkter. Wel stroomt een deel door naar een functie als meewerkend voorman of chauffeur met een groot rijbewijs.

Voor pakketsorteerders is het veelal mogelijk om afwisseling in werkzaamheden door functieroulatie te organiseren indien dat voor de vitaliteit van een werknemer nodig is. Doordat technologie steeds belangrijker wordt, is het zaak om vaardigheden van met name oudere werknemers op peil te houden.

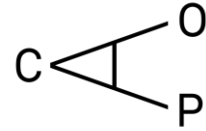
Ontzienaatregelen en eerder uittreden

Is de sector bestaan maatregelen rondom het ontzien van werknemers (bijvoorbeeld lichtere routes of werkzaamheden), pensioengesprekken, regelingen om minder te werken met behoud van een deel van het salaris en regelingen omtrent eerder uittreden. Deze maatregelen zijn logischerwijs specifiek gericht op oudere werknemers.

Zwaar werkmaatregelen

Voor pakketbezorgers zijn er allerlei middelen om het werk fysiek minder zwaar te maken. Te denken valt aan hulpmiddelen zoals een steekwagen, geveerde stoelen ter voorkoming van rugklachten, hulpmiddelen bij het laden en het in- en uitstappen (treeplank).

Ook is er aandacht voor het gewicht van pakketten. Werkgevers gaan het gesprek aan met opdrachtgevers om te bekijken hoe het aanbieden van hele zware pakketten voorkomen of verminderd kan worden. Het



beladen van auto's wordt deels gebruik gemaakt van lopende banden en rolkarren om het werk te verlichten.

Om bezorgdritten aan te laten sluiten bij de duur van een dienst worden routes waar nodig opgesplitst of verkleind. Ook zijn er maatregelen om de bewustwording rondom het belang van tijdig pauzeren te vergroten.

Tot slot is er aandacht voor innovatie op het gebied van exoskeletten, al worden deze in de praktijk nog niet toegepast.

Extra investeringen in duurzame inzetbaarheid

In de interviews zijn er een aantal mogelijke maatregelen naar voren gekomen om met extra investeringen vanuit de MDIEU-regeling de problematiek rond duurzame inzetbaarheid te adresseren. Deels gaat het om het uitbreiden van bestaande maatregelen, zodat een grotere en bredere groep medewerkers bereikt kan worden. Daarnaast zien werkgevers ook mogelijkheden voor nieuwe maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

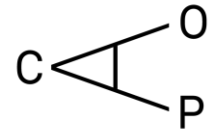
Leven lang leren en ontwikkelen is van belang voor duurzame inzetbaarheid. Het op grotere schaal aanbieden van trainingen en opleidingen kan een rol spelen in het inzetbaar houden van werknemers. Subsidie vanuit de MDIEU-regeling helpt bij het verder opschalen van al bestaande maatregelen op dit vlak. Voorbeelden van trainingen en opleidingen zijn taalcursussen Nederlands, praktijkleren voor mbo-studenten en cursussen voor oudere werknemers voor het behalen van een groot rijbewijs. In het verleden zijn postbodes opgeleid via MBO-3 of MBO-4 trajecten voor nieuwe functies bij andere organisaties.

Gezondheid en vitaliteit is een ander belangrijk aspect van duurzame inzetbaarheid. Een van de onderzochte bedrijven heeft gezondheidschecks gedaan bij een deel van de medewerkers. Een subsidie maakt het mogelijk om dit bij een groter deel van de medewerkers te doen.

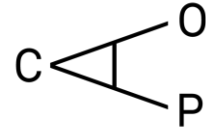
Daarnaast zien werkgevers mogelijkheden voor nieuwe maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Zo zal het mogelijk maken van stages om te kijken naar mogelijkheden buiten het bedrijf een positief effect hebben op mobiliteit. Hierdoor kunnen mensen doorgroeien naar andere functies buiten het bedrijf of de sector. Het opzetten van een mobiliteitscentrum vanuit de overheid kan hierbij helpen. Een mobiliteitscentrum kan een rol hebben in uitstroom naar andere sectoren, maar ook bij nieuwe instroom vanuit andere sectoren.

Verder is het ontwikkelen van nieuwe maatregelen voor de hele branche aan de preventiekant een optie. Hierbij kan worden gedacht aan workshops tillen en het nemen van andere maatregelen om het gebruik van hulpmiddelen te stimuleren. Vitaliteit en het nemen van eigen regie op de loopbaan zijn zaken die daarnaast via nieuwe maatregelen gestimuleerd kan worden. Bij vitaliteit valt te denken aan het inbouwen van voldoende rustmomenten tijdens de werkdag en het besef dat preventie van belang is om het werk nog jaren vol te kunnen houden. Het O&O-fonds kan bijvoorbeeld een rol spelen in de ontwikkeling van trainings- en voorlichtingsmateriaal om de duurzame inzetbaarheid in de sector te bevorderen en te ondersteunen.

Waar het gaat om eerder uittreden is financieel advies over het pensioen van belang. Daarbij gaat het om informatie over wat dit in de praktijk betekent en hoe het financiële plaatje er na het pensioen uitziet. Duidelijkheid hierover geeft rust aan werknemers. De huidige regeling omtrent eerder uittreden kan met



behulp van subsidie uit de MDIEU-regeling worden uitgebreid, zodat een grotere groep werknemers bereikt kan worden.



Bijlage 1 Standaard Bedrijfsindeling

Figuur 3 - Toelichting op categorie 'Post en koeriers' uit de Standaard Bedrijfsindeling

53 Post en koeriers

531 Nationale post met universele dienstverplichting

5310 Nationale post met universele dienstverplichting

Deze klasse omvat:

- activiteiten van posteries met universele dienstverplichting:
 - * verzamelen van post en pakketten via brievenbus of postkantoor, vervoer en bezorgen van post en pakketten (nationaal en internationaal);
 - * postale loketdiensten;
 - * postagentschappen van de nationale postdiensten.

Deze klasse omvat niet:

- lokale postdiensten (53.20.1);
- koeriersdiensten (53.20.2).

532 Post zonder universele dienstverplichting en koeriers

5320 Post zonder universele dienstverplichting en koeriers

53201 Post zonder universele dienstverplichting

Deze klasse omvat:

- activiteiten van posteries zonder universele dienstverplichting:
 - * verzamelen van post en pakketten via brievenbus of postkantoor, vervoer en bezorgen van post en pakketten (nationaal en internationaal);
 - * postale loketdiensten;
- lokale postdiensten.

Deze klasse omvat niet:

- koeriersdiensten (53.20.2);
- nationale post met universele dienstverplichting (53.10).

53202 Koeriers

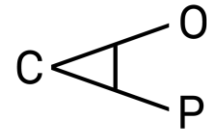
Deze klasse omvat:

- vervoer van informatiedragers, pakketten en andere kleine stukgoederen waarbij het accent ligt op snelheid, leveringsbetrouwbaarheid (persoonlijke begeleiding) en vervoer van deur tot deur.

Deze klasse omvat niet:

- bezorgdiensten van producten voor winkeliers, horecabedrijven e.d. van bloemen, witgoed, pizza's enz. (49.41);
- vrachtovervoer door afhaal- en besteldiensten met een groeperende en distribuerende functie (49.41);
- lokale postdiensten (53.20.1).

Bron: [CBS.nl](https://www.cbs.nl)



Bijlage 2 Interviews

Figuur 4 – Lijst met geïnterviewden

Functie	Bedrijf
Learning & Development Specialist	PostNL
HS-manager	PostNL
Programma manager HR strategy	PostNL
Directeur HR & Sourcing	PostNL
Manager Arbeidszaken	PostNL
Directeur HR	DPD
Lid van Raad van Commissarissen	DPD
Eigenaar	VGL Logistics
Eigenaar	DNM Transport BV
Eigenaar	Roed Koeriersdiensten
Eigenaar	Heuco Logistic Services



CAOP
Postbus 556, 2501 CN Den Haag
Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag

Bel of mail voor info:
06-53705740
e.vannuland@caop.nl