

METROPOOL REGIO EINDHOVEN

Stand van zaken Human Capital agenda Logistiek

Tijdens het regionaal platform van 17 februari jl. is afgesproken dat er een Human Capital Agenda (HCA) Logistiek zou worden uitgewerkt door de Metropoolregio Eindhoven. Met als gewenste opleverdatum 22 mei 2016, de voorgenomen dag van de Logistiek op het GDC Acht (zie www.dagvandelogistiekeindhoven.nl). Die dag is zowel bedoeld voor toekomstige leerlingen, werkzoekenden en werkenden. Tot nu toe al ruim 25 grote vervoerders aan deel deze dag. Deelnemers aan het regionaal platform zijn ook van harte welkom.

De Human Capital agenda zal uit 6 onderwerpen bestaan:

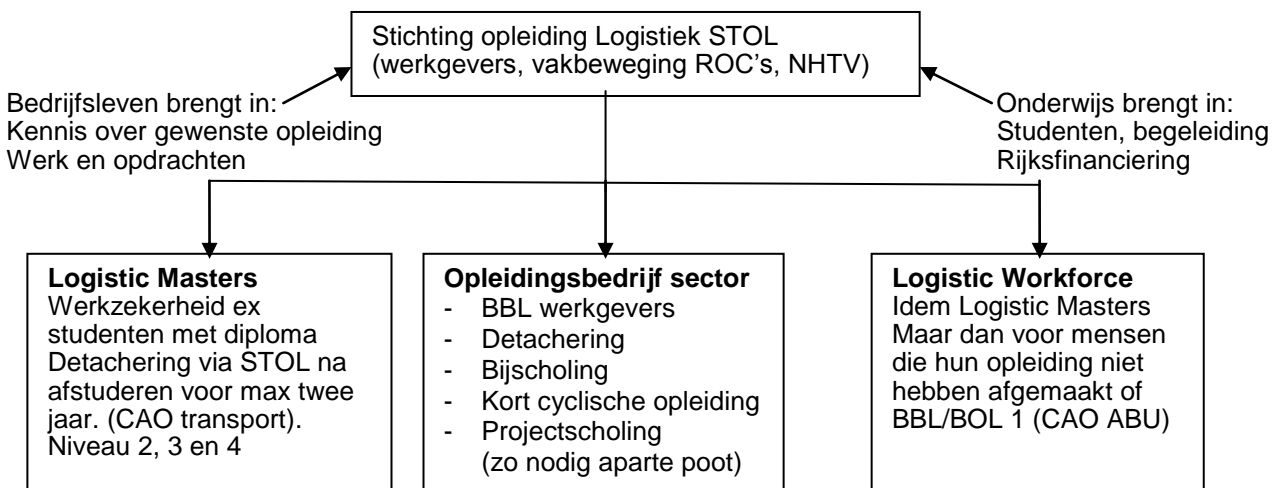
1. Meer instroom in het MBO minstens 150 leerlingen per jaar.
2. Werk voor de onderkant van de arbeidsmarkt, minstens 200 á 300 mensen per jaar.
3. Behoud en scholing van zittend personeel. Geen WW maar van werk naar werk. Ook 200 á 300 man.
4. Gezamenlijk vijftig toptalenten vinden voor de sector.
5. Een arrangement voor werkzekerheid van uitzendkrachten. Een pool van zeker 100 medewerkers.
6. Afspraken over governance en infrastructuur (o.a. Logistiek platform en het Huis van de Logistiek).

De Metropoolregio ondersteunt de bestuurlijke trekkers en de betrokken partijen bij het uitwerken van de agenda op hoofdlijnen, alsmede de oprichting van een Logistiek Platform Zuidoost-Brabant. Binnen het laatste orgaan zal overleg over de operationalisering plaatsvinden. De Metropoolregio heeft hierbij geen taak meer en zal haar werkzaamheden in dit kader rond 1 juli afronden.

1. Opleidingsbedrijf Logistiek

Grotere instroom MBO Werktitel **STOL** Stichting Opleiding Logistiek.

Er is de afgelopen jaren een dramatische daling in het aantal BBL plaatsen door de crisis geweest, zeker bij kleinere MKB'ers. Afgesproken is om uit te zoeken of een opleidingsbedrijf van de sector een oplossing is. De bedrijven leveren opdrachten, machines en infrastructuur aan dit gezamenlijke bedrijf, dat de BBL werkgever is voor de leerlingen. Voor afgestudeerden die niet onmiddellijk een vaste baan vinden, wordt ook gekeken of hen via deze constructie "werkzekerheid" kan worden geboden. Schematisch ziet het er als volgt uit:



Onze inschatting is dat het bij het opleidingsbedrijf jaarlijks om 200 leerlingen gaat. Bij Logistic Masters en Logistic Workforce om respectievelijk 40 en 20 mensen.

2. Onderkant Arbeidsmarkt

De verkenning met de werkbedrijven levert als hypothese een 2/3 Zuidoost-Brabant - 1/3 Helmond/ De Peel als verdeling van de taakstelling op. Uitgaande van ten minste 200 plaatsingen is dat 135 Zuidoost-Brabant en 65

METROPOOL

REGIO

EINDHOVEN

voor Helmond/De Peel op. Als het gaat om het type functie lijken de volgende werkzaamheden het meest in aanmerking te komen:

- Laden en lossen/ Verpakken en inpakken
- Handeling bagage en catering Airport Eindhoven
- Heftruckschauffeur.
- Ondersteuning magazijn, administratie en expeditie.
- Koerier., Assemblage- / productiemedewerkers.

Vanuit werkgevers is aangegeven dat men over een aantal zaken vooraf duidelijkheid wenst te hebben:

- Betere voorselectie op basis van competenties (slechte ervaring bij levering kandidaten).
- Transparantie over loondispensatie en no risk polis (zie bij onderdeel 4).
- Overleg over flexibele vormen van te werkstelling (groepsdetachering, pool). De vraag is uitdrukkelijk of werkbedrijf of SW bedrijven hierbij als werkgever en opleider van dienst kunnen zijn.

Na aanleiding van overleg met Helmond en Eindhoven komen wij tot de volgende aanpak.

1. Bestandanalyse. Wij gaan er van uit dat je uit een voorselectie van 300 kandidaten jaarlijks een goede groep kandidaten kunt distilleren. Voor een bestandanalyse die leidt tot een bruikbare inschatting van de competenties zijn diverse kostenindicaties afgegeven.
2. Samenstelling doelgroep. Om op korte termijn succes te boeken lijkt het wijs om niet volledig met de moeilijkst plaatsbare te beginnen. Afhankelijk van de uitkomsten van de bestandsanalyse lijkt ons haalbaar:
 - a) VSO PrO 40 jongeren. MBO 1 opleiding zijn nodig en in de regio Eindhoven loonkostensubsidie.
 - b) 80 Moeilijk plaatsbare kandidaten uit de WBB en SW doelgroep, hiervoor is vaak een voortraject nodig via een aanpak type "Werkacademie" gevolgd door een beroeps opleiding MBO.
 - c) De overige 80 kandidaten worden in de overige doelgroepen gezocht. Het gaat om mensen die ten minste 6 maanden werkloos zijn, dan wel jonger dan 27 of ouder dan 50. Voor hen is een voorlopige begroting conform de bovengenoemde zes producten opgenomen.
3. Transfercentrum: Voor de begeleiding van kandidaten en werkgevers

3. Behoud en scholing van zettend personeel Model Eindhoven, sociale partners willen afspraken maken, over vier elementen

a. Werk naar werk. Werkgevers (GDC Acht en nog aantal andere industrieterreinen)

De nadruk bij de werkgevers ligt op snelle bemiddeling van werk naar werk via de eigen infrastructuur. Daar kan scholing bij aan de orde komen, maar de nadruk ligt op zo snel mogelijk bemiddelen. Hiervoor wil men de eigen infrastructuur gebruiken met een aantal wensen:

- Ook **intersectoraal** inzetten, zowel om mensen kwijt te kunnen als te kunnen aantrekken
- Versterken digitale dienstverlening (e-portfolio, zelf assessment, kandidatenzoeker enz.)
- Activiteiten op niveau van begeleiding en zo nodig scholing.

Uitgaande van een verdeling 150 mensen van werk naar werk in de Regio Eindhoven en 50 in Helmond de Peel, wordt er aan twee instrumenten gedacht. In Helmond is dat binnen het werkplein als grotendeel operationeel.

1. Digitaal werkplein Industrierreinen Eindhoven (online platform)
 2. Transfercentrum betreft vaak alleen kort cyclische scholing. Ook gekeken wordt naar de landelijke WW experimenten regeling.
- b. WW-adviescentrum, werknemers servicepunt.**
Inzet bonden, zoals ik hen begrijp een infrastructuur (natuurlijk in principe geschikt voor alle sectoren) met kennis (beroependatabase, vacatures, stages, tools) en adviseurs om mensen voorafgaand aan ontslag te helpen snel zelf werk te zoeken. Ben nog in gesprek om te begrijpen wat ze exact willen. Is overigens onderdeel van een algemene FNV aanpak nav het SER advies en de aankomende wijziging WW. Men wil dit in samenspraak met Summa en Fontys doen.

METROPOOL

REGIO

EINDHOVEN

c. Transitiebedrijf

Een visie vanuit de hoe je “een brug over de ww” bouwt. Een (brancheverbonden) bedrijf dat onder voorwaarden mensen in dienst neemt die boventallig dreigen te worden. Zo blijft de binding met de branche bestaan. Ze worden tijdens een maximale periode (6 tot 12 maanden) bijgeschoold en gedetacheerd. Is nog een tekentafelmodel en behelst de toekomstambitie.

Ik verwacht dat onderdelen a en b moeten worden verwerkt in een subsidieaanvraag richting Stichting van de Arbeid en de Provincie.

d. Sectorpool vakmensen en Toptalent. Is nog in ontwikkeling

In de Arbeidsmarktregio Helmond worden deze activiteiten binnen het Werkbedrijf georganiseerd.

4/5. Hoger opgeleiden en flex. Nog geen financiële consequenties benoemd

Het ROC Summa pakt de coördinerend rol naar NHTV en Fontys Logistiek

Flex. Onderdeel 5 het gaat om 3 verschillende vormen.

- ZZP'ers van startende zelfstandige planners tot zelfstandige koeriers. Geen plannen voor actie.
- Een vorm van slim uitwisselen van vakmensen (chauffeurs, planners) tussen ondernemingen, waarbij zowel naar vermarkten van seizoenspatronen als naar omgaan met risico's moet worden gekeken.
- Meer werkzekerheid voor de vaak ongeschoolde ingehuurd flexkrachten. Laden en lossen, verpakken, randwerkzaamheden. Behalve kijken naar seizoenspatroon, gaat het ook om het reduceren van transitiekosten voor bedrijven en meer werkzekerheid van flexkrachten.

6. Huis van de Logistiek/Logistieke Campus:

Ambitie:

Afgesproken met werkgevers en ROC Summa om een haalbaarheidsonderzoek te doen naar het ontwikkelen en exploiteren van een logistiek campus in de regio Zuidoost-Brabant met als doelen:

- Werken en leren bij elkaar brengen.
- Samenwerking tussen de drie O's realiseren c.q. bevorderen c.q. faciliteren.
- Bedrijven bij elkaar brengen t.b.v. opleiden-arbeidsmarkt-innovaties.
- Het clubhuis ontmoetingsplek en loket van de sector willen zijn.
- Kenniscentrum ontwikkelen.
- Logistiek onderwijs in een doorlopende leerlijn ter beschikking stellen van het bedrijfsleven.
- Vraag en aanbod bij elkaar brengen op het gebied van arbeid en onderwijs.
- Kruisbestuiving faciliteren c.q. mogelijk maken.
- Nieuwe logistiek in beeld (ICT).

Op die Campus willen wij onder één dak huisvesten alle vormen van publiek en privaat onderwijs onderbrengen, inclusief de hier onder genoemde opleidingsbedrijf.

De onderzoeksvragen moeten antwoord geven op:

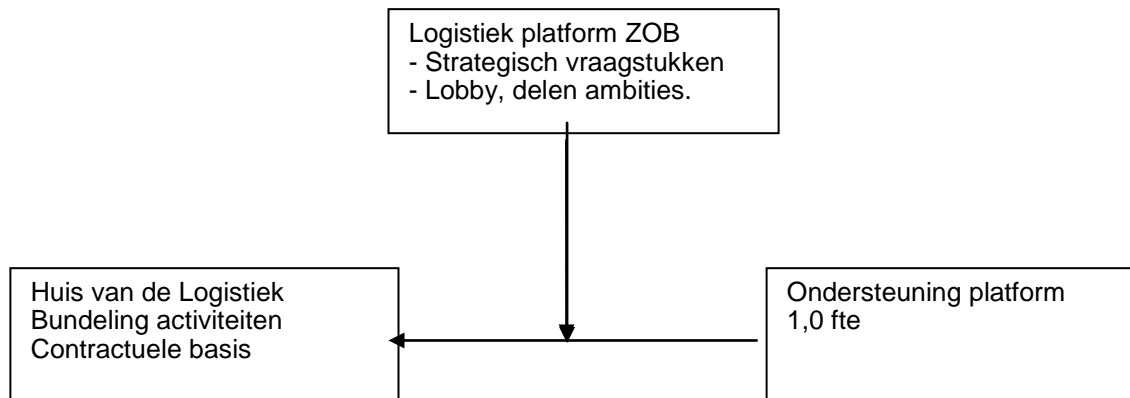
- Locatiekeuze (GDC Acht – Airport – Ekkersrijt – Strijp T)
- Type huisvesting (nieuwbouw – bestaande bouw)
- Mogelijke huurders – gebruikers (circa 5.000 m2). Er is een externe financier nodig.
- Beheermodel en exploitatiemodel
- Financiering/investeerders (geschatte investering tussen de € 12 a en 14 miljoen mio)
- Informeren bij gemeente Eindhoven en Provincie Noord-Brabant in kader investeringsagenda
- Randvoorwaarden (RO toets, verkeersveiligheid)
- Busverbinding- beschermd fietspad – bestemmingsplaneisen –milieucirkels

Governance

Voorgesteld wordt om met de volgende structuur te gaan werken.

Het betreft een separaat platform voor de sector onder verantwoordelijkheid van het bestuur van het Platform.

METROPOOL REGIO EINDHOVEN



Taken Logistiek platform

- Bespreken van strategische vraagstukken.
- Het delen van gezamenlijke vraagstukken; wat speelt er in het veld?
- Het initiëren van een gezamenlijke lobby.
- Het opvangen en delen van signalen en ontwikkelingen.
- Het delen van kennis en het fungeren als denktank.
- Het ondersteunen bij knelpunten die deelnemers bij de thema's ervaren.

Naast de werktafel HRM, zal er ook naar loopvermogen bij andere beleidsterreinen worden gekeken.

Metropoolregio Eindhoven 25 april 2016