



Havenleerwerkbaan: talentbenutting voor de Havens

Interactieve Haven HR sessie 2022

24 maart 2022

Henk Bakker, PROOF Adviseurs

Aanleiding en doel

- Rotterdamse aanpak jeugdwerkgelegenheid: onderzoek naar meer leerwerkbedrijven:
 - kansen voor jongeren
 - personeelsvoorziening voor werkgevers
 - aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt,
- Focus in eerste instantie op de Havens
- Gezamenlijke verkenning 2021: Deltalinqs, STC, TCR, Gemeente (de drie O's)
- Gesproken met werkgevers(vertegenwoordigers), stakeholders en intermediairs



Draagvlak?

We hebben het gevraagd: gesprekken en sessies met **werkgevers** en **jongeren**. Werkgevers:

- **Verkenning:** ZHD, Steinweg, SPIE, Vopak, Engie, maintenancebedrijven (PMR), STL, Deltalinqs, MKB RR
- **Planvorming:** Equans, Engie, Neele vat, Port of Rotterdam, Hutchinson Ports Delta, Rhenus Logistics, Steinweg, SPIE, Vopak

Conclusie: **natuurlijk** moeten we dit samen neerzetten!

- *'We kunnen het ons niet veroorloven om het niet te doen'*
- *'We hebben als havenwerkgevers, met alle verschillen, een gezamenlijk belang'*



Het idee: Havenleerwerkbaan

- Havenleerwerkbedrijf **van en voor havenwerkgevers**: samen aantrekkelijk voor jongeren
- PPS: **publiekprivate** samenwerking, met gemeente en onderwijs
- Vinden en benutten van **jong talent**. Bieden van een mooie werkende toekomst in het HIC
- **Aanvullend** op de goede basisinfrastructuur die er al is (bijv BBL, 'koninklijke route').
- Een toegevoegde waarde voor het **wervingskanaal** (interesseren) en als **voorportaal** (bewust kiezen en de basis leggen) voor het werken in de haven
- Voorlopige werktitel: **Havenleerwerkbaan**



Welke jongeren hebben we op het oog?

- **Starters op de arbeidsmarkt** die:
 - Na school niet meteen vinden wat ze zoeken of;
 - Vinden dat het werk dat ze doen toch niet aansluit bij hen;
 - Nog geen werk hebben gevonden of;
 - Alleen tijdelijk werk hebben (bijv fietskoerier) en toe aan 'een echte baan'
- **Mogelijk later verbreden**, als extra wervings- en toeleidingskanaal voor zij-instromers
 - Eerst tijdens een pilot ervaring opdoen: zij-instromers zijn anders dan jongvolwassenen
- **Eisen** aan de doelgroep. Werkgevers aan het woord:
 - Ruim kijken. Mag best iets aan de hand zijn, maar niet te complex ('klein rugzakje moet geen probleem zijn')
 - Houding, motivatie en (leerbare) werknemersvaardigheden.
 - Geen problematische alcohol- of drugsproblemen
 - Tenminste 18 jaar
 - In aanmerking komen voor een VOG



2. Wat: inhoud programma

Havenleerwerkbedrijf als **breed voorportaal** voor startfuncties in de havens. '**Niet te technisch en waar geen gerichte vakkennis voor nodig is**'. En waar vraag naar is. Daarna doorontwikkelen.

- 1. Bootcamp Experience:** een of twee dagen. Kort, inspirerend en realistisch ervaren. een goede fit is voor de volgende fase en voor een functie in de haven. Ook worden onjuiste beelden bij jongeren t.a.v. werken in de havens bijgesteld door het geven van goede informatie.
- 2. Het programma (hoofdpijnen):** ca. 4 maanden, met baanperspectief (als werkgevers waarmaken):
 - ✓ Fase 1 (na werving en intake): algemene- en werknemersvaardigheden. Bijv. veiligheidsbewustzijn creëren, kennis opdoen over wet- en regelgeving in de haven en sector relevante trainingen. Ook behalen heftruck certificaat of VCA/VCH.
 - ✓ Fase 2: ervaren op de werkvloer, denk aan bij verschillende bedrijven kennis maken met de soorten beroepen en bedrijven die er zijn binnen de haven.
- 3. Indienstreding bij een individueel havenbedrijf:** na het programma neemt een betrokken werkgever, waar de jongere voor kiest, de jongeren in dienst. Daarna doorontwikkelen binnen het bedrijf (al dan niet via bbl). Ook na indienstreding nog nazorg-begeleiding



Overige randvoorwaarden

- Brede, creatieve **werving**. Multichannel, ook via social media en op belangrijke vindplaatsen
- In het programma **oog voor vraagstukken bij jongeren**. Reiskosten. En ook niet onderschatten dat veel jongeren intensievere begeleiding tijdens het programma nodig hebben
- Jongeren direct een **inkomen** (met relevantie t.o.v. een uitkering en in plaats van flexbaantjes)
- **Commitment van bedrijven**. Gevoeld eigenaarschap en investeren:
 - Baanperspectief waarmaken;
 - In kind (ontvangen op de werkvloer, inzet mensen en materieel);
 - En ook in de kosten van het gezamenlijke Havenleerwerkbedrijf
- **Werkgevers:**
 - *‘Niet meer dan redelijk’*
 - Sommigen wel vrees voor freeridersgedrag. Anderen: *‘Niet bang voor zijn. Zelf aantrekkelijk zijn.’*
- Ook **overheid en onderwijs** hebben een belang: ook bijdragen (in kind en euro's: bijvoorbeeld loonkostensubsidie en inkoopmiddelen door gemeente en inzet expertise onderwijs)



Groot denken, klein beginnen: pilot

- In eerste instantie (pilotgroep): **40 deelnemers**
- Komende tijd in de steigers zetten (**kwartiermaker**): April – augustus 2022. Start najaar 2022
- Pilotfinanciering per jongere € 11.650
- Structureel verwachte financiering per jongere € 10.000
- **Cofinanciering** pilot:
 - Overheid: regionale middelen Jeugdwerkgelegenheid en vouchers Scholingsfonds
 - Onderwijs: expertise en gemaximeerde garantstelling
 - Startgroep havenbedrijven: tenminste 20 à € 10.000
- **Mogelijk maken, evalueren, doorontwikkelen.** Op zijn Rotterdams: aan de slag!



Vragen

1. Vragen, opmerkingen en suggesties naar aanleiding van de presentatie?
2. Spreekt het aan?
3. Doet u mee (naast bedrijven die al ja hebben gezegd)?

