

Sectorplan Post en Koeriers

Doorlooptijd: 2 juni 2014 - 1 juni 2016

Versie: 13 januari 2015

Missie

Sectorale ambitie

Richtinggevende doelen

SMART doelen

Operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid

Op zoek naar (ver)binding in de sector Post en Koeriers

Thema 1: Instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt	Thema 2: Scholing en duurzame inzetbaarheid						Thema 3: Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid					
Maatregel C1: 50 werknemers krijgen voldoende combibanen, bestaande uit twee parttime banen. Maatregel C2: 1.100 personen met wajong-indicatie zijn ten minste 8 uur per week aan het werk.	Maatregel E1: 400 werknemers zijn op vrijwillige basis omgeschoold met het doel hun employability te verbeteren.	Maatregel E2A: 3.810 werknemers zijn bijgeschoold en beheersen de nieuwe ontwikkelingen op hun vakgebied.	Maatregel E2B: 2.360 werknemers zijn omgeschoold m.b.t. o.a. rijvaardigheid en logistieke (productie) infrastructuur.	Maatregel E2C: 50 werknemers zijn geschoold op het gebied van lezen en schrijven.	Maatregel E2D: 1.865 werknemers zijn bijgeschoold en kunnen daardoor instrumenten of hun werk behouden.	Maatregel E2E: 20 medewerkers hebben een verkort BBL-traject gevolgd.	Maatregel E2F: 1.385 werknemers met een verhoogd ziekteverzuim / hoge verzuim-frequentie zijn gericht getraind.	Maatregel F1: 2 onderzoeken zijn verricht die inzicht geven in de factoren die binding van werknemers in kleine banen belemmeren.	Maatregel F2: 1 project is gestart dat inzicht geeft in de factoren die bijdragen aan het gezond en fit in je baan blijven.	Maatregel F3: 800 werknemers op bedreigde functies zijn op vrijwillige basis begeleid, opgeleid of omgeschoold.	Maatregel F4: 1 project waardoor de werkwijze van het Mobiliteitscentrum PostNL is verspreid onder 20 bedrijven.	
Maatregel C1: Creëren combibanen Vijf combibanen, bestaande uit twee verschillende parttime banen, met goede arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden worden met behulp van een pilot gereïscaleerd. Combinanen kunnen een bijdrage leveren aan het behoud van zittende werknemers in kleine banen voor het bedrijf en de sector, met name omdat de inkomenspositie wordt verbeterd. Met deze maatregel wordt tevens beoogd personeel langer aan het bedrijf te binden. Samenwerking met andere bedrijven en sectoren is voor deze specifieke groep noodzakelijk. Uitvoering: vakorganisaties, deelnemende bedrijven, extern bureau, O&O fonds.	Maatregel E1: Nieuwe functie. Verwacht wordt dat 400 medewerkers vrijtijd opleidingen willen volgen vanwege verschillende arbeidsmarkt-knelpunten. Wie een reorganisatie en daarmee de status van (mogelijk) overcompliceert, niet wil afwachten kan zich laten omscholen. Daarmee neemt het perspectief van deze medewerkers op ander werk toe. Uitvoering: deelnemende bedrijven.	Maatregel E2A: Aantuning productieprocessen 3.810 werknemers - met name leidinggevenden - zijn bijgeschoold en beheersen nieuwe ontwikkelingen op het gebied van leiderschapsrollen. Zij kunnen daardoor veranderende productieprocessen en veranderende logistieke infrastructuur efficiënter aanpakken en kunnen zo hun baan in de toekomst behouden. Uitvoering: deelnemende bedrijven.	Maatregel E2B: Productie en logistiek Middels deze maatregel worden 2.360 werknemers bij- en omgeschoold op het gebied van wagenparkbeheer, rijvaardigheid, moderne logistieke infrastructuur en het sturen op bedrijfsprocessen. Na het volgen van de opleiding beheersen de werknemers de nieuwe ontwikkelingen op dat gebied waardoor zij hun baan ook in de toekomst kunnen behouden. Hieronder is mede begrepen dat in het Koerierssegment moet worden ingezet op behoud van vakbekwaamheid. Op korte termijn moeten 600 chauffeurs worden op- of bijgeschoold dan wel omgeschoold naar andere chauffeursberoepen. Uitvoering: deelnemende bedrijven.	Maatregel E2C: Laaggeletterdheid In het werk in de laagste loonochalen komt laaggeletterdheid relatief vaak voor. Om het werk goed uit te kunnen voeren is een goede beheersing van de Nederlandse taal echter van groot belang. Deze maatregel betreft de ontwikkeling van een pilot om samen met een ROC te zoeken naar de meest effectieve aanpak en de meest geschikte opleiding voor laaggeletterden. Middels deze maatregel wordt voor 50 laaggeletterden een speciaal opleidingstraject gestart. Uitvoering: deelnemende bedrijven, ROC.	Maatregel E2D: Financiële dienstverlening, mailorders en IT Aan veel werknemers worden qua vaardigheden en kennis andere eisen gesteld dan waarvoor zij bij indiensttreding beschikten. Om te voorkomen dat zij in de huidige snel veranderende omgeving uitvallen dan wel niet instrumenten, worden zij (extra) geschoold, zodat zij de nieuwe ontwikkelingen aankunnen en hun baan kunnen behouden dan wel kunnen instrumenten. Onder de maatregel vallen vakopleidingen, IT-opleidingen en opleidingen om de servicekaders te kunnen uitbreiden. Uitvoering: deelnemende bedrijven.	Maatregel E2E: BBL, logistieke functies Middels deze maatregel nemen 20 medewerkers met een laag opleidingsniveau deel aan een Beroepsbegeleidend Leerweg (BBL)-traject dat leidt tot een volwaardig MBO diploma. Uitvoering: deelnemende bedrijven.	Maatregel E2F: Gezond ouder worden De toenemende werkdruk en de opschuivende ADW leeftijd doen een steeds groter beroep op de weerbaarheid en de gezondheid van zittend personeel. Deze maatregel legt de focus op gezond ouder worden. Soms kan blijven dat verandering van beroep verstandig is. De doelgroep van deze maatregel zijn medewerkers met een verhoogd ziekteverzuim en/of hoge verzuim-frequentie. Deze medewerkers worden begeleid en geïnstrueerd over hoe zij op een verstandige manier nog lang aan het werk kunnen blijven. Dit gebeurt middels een individueel Gezondheids- en Vitaliteitsprogramma en gerichte training. Uitvoering: deelnemende bedrijven, O&O fonds.	Maatregel F1: Boeien en Binden van personeel, Onderzoek Middels deze maatregel wordt onderzocht waarom het niet lukt parttimers in kleine banen in de laagste loonochalen te binden, en hoe dit kan worden verbeterd. Daarnaast wordt de beleving van medewerkers onderzocht. Het programma wordt door deskundigen begeleid en verricht. Uitvoering: deelnemende bedrijven, O&O fonds, extern bureau.	Maatregel F2: Kosten en Binden, Gezond en Fit Met deze maatregel wordt inzicht verkregen in de factoren die bijdragen aan het uitvoeren van werkzaamheden terwijl men gezond en fit is en blijft. Werknemers met kleine banen krijgen tijdens hun werk de beschikking over een 'gezondheids-app' en kunnen deelnemen aan een special begeleidingsprogramma dat hen in staat stelt gezond en fit aan het werk te blijven. Uitvoering: deelnemende bedrijven, O&O fonds.	Maatregel F3: Bevoordelen van mobiliteit Om werknemers maximaal te faciliteren naar ander werk wordt een mobiliteitscentrum ingezet. Dit centrum begeleidt mogelijk overcompliceerd personeel naar andere banen, geeft voorlichting, verzorgt sollicitatietraining en profileert zich actief richting personeel. Groepsgevoel wordt o.a. gewekt aan sollicitatieverplichtingen. Individueel wordt gewerkt aan het licht krijgen op de eigen competenties, het stimuleren van het zoeken naar werk en het begeleiden naar werk bij andere bedrijven. Uitvoering: deelnemende bedrijven, O&O fonds, extern bureau, mobiliteitscentrum.	Maatregel F4: Disseminatie Deze maatregel heeft tot doel de werkwijze van het Mobiliteitscentrum PostNL breed te verspreiden onder 20 bedrijven in andere sectoren (o.a. detailhandel en kevermeestersindustrie), die net als de sector Post en Koeriers worden gekenmerkt door een groot aantal kleine banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Aan de uitbouw van deze functionele contacten en de disseminatie van best practices geeft het sectorplan een nieuwe impuls. De intersectorale contacten kunnen ook worden ingezet om nieuwe concepten te ontwikkelen die ertoe leiden dat parttime banen, ook in de laagste loonochalen, aantrekkelijker worden. Uitvoering: bedrijven binnen en buiten de sector, O&O fonds, mobiliteitscentrum.	

Hoofdaanvrager

Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds PostNL
Postbus 99600
9700 NB Groningen

Dhr. B.H. Kiep
bas.kiep@postnl.nl

Samenwerkingspartners

PostNL, TNT bedrijven,
Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds PostNL,
Avakabo FNV.

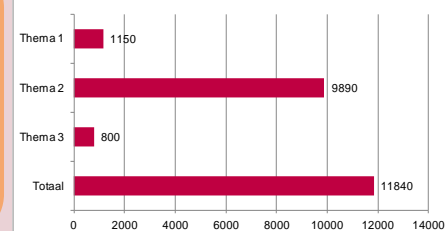
Marktcijfers

De gehele sector Vervoer en Opslag biedt werk aan ruim 400.000 personen. De deelsector Post en Koeriers biedt werk aan circa 80.000 personen, met name in de lagere loonochalen. Sinds 2005 daalt de werkgelegenheid in de sector Vervoer en Opslag, terwijl andere sectoren gemiddeld een bescheiden groei vertonen.

De deelsector Post en Koeriers telt circa 15% van het totaal aantal werkzame personen in de sector en circa 7% van de omzet in de gehele sector. De deelsector is derhalve erg arbeidsintensief.

Het aantal werknemers bij de lokale post en koeriers is - in tegenstelling tot de zeer sterke groei van het aantal ZZP'ers - tussen 2005 en 2012 gekrompen met bijna 3%. Die krimp komt volledig voor rekening van mannen (-6%); het aandeel vrouwelijke werknemers is juist gegroeid (+8%) tot ca. 37%.

Aantal deelnemers per thema



Subsidiale kosten:
€ 7.559.098
Subsidiebedrag:
€ 3.638.429
Eigen bijdrage:
€ 3.920.669

Productie:
Adviestalent in opdracht van het ministerie van SZW
www.adviestalent.nl
Contactpersoon:
Marcel E. van der Spij
e.g.vanadviestalent.nl