

HET PERSONEELSTEKORT
TE LIJF MET DE
FLEX-BEDRIJFSSCHOOL

HLS
PERSONEELSDIENSTEN

HET PERSONEELSTEKORT TE LIJF MET DE FLEX-BEDRIJFSSCHOOL

HLS
PERSONEELSDIENSTEN

HLS Personeelsdiensten
Meent 93 A 3011 JG Rotterdam
tel 010 414 02 82
fax 010 414 21 80
info@hls-groep.nl
www.hls.nl

Voorwoord

Het economisch klimaat is in hoog tempo aan het veranderen. In de twintig jaar dat HLS Personeelsdiensten bestaat, hebben wij uiteenlopende marktontwikkelingen gesignaleerd. Maar wij lijken nu getuige te zijn van een hele nieuwe trend. De komende jaren dreigen in economisch opzicht moeizaam te gaan verlopen, wat gepaard gaat met een tekort aan goedopgeleide mensen en een gebrek aan financiële ruimte voor hogere salarissen.

Nieuwe uitdagingen vragen om nieuwe oplossingen. Vanuit onze visie op scholing en arbeidsbemiddeling heeft HLS Personeelsdiensten een innovatief concept ontwikkeld: de Flex-Bedrijfsschool.

De Flex-Bedrijfsschool is een middel om op een praktische manier om te gaan met de veranderende marktomstandigheden. Het is weliswaar een nieuwe aanpak van de problemen, maar het draait uiteindelijk om een concept dat al zo oud is als de mensheid zelf: samenwerking.

De Flex-Bedrijfsschool staat of valt met de samenwerking tussen opleiders, bedrijven en bemiddelaars. Als arbeidsbemiddelingsbureau willen wij dit proces graag op gang brengen. Dit boekwerkje is hiertoe de eerste aanzet.

De eerste reacties op dit initiatief zijn positief. Deltalinqs en de gemeente Rotterdam, bij monde van DAAD, hebben na de eerste besprekingen aangegeven belangstelling te hebben voor dit innovatieve concept.

Hans Houweling
Directeur HLS Personeelsdiensten

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
De toekomst van de maakindustrie	4
Nieuw flexconcept als oplossing	5
De Flex-Bedrijfsschool	6
Welke kandidaten komen in aanmerking?	6
Selectie	7
Arbeidsmarktcommunicatie	7
Scholingsonafhankelijk	7
Financiering van de Flex-Bedrijfsschool	8
Verschillende varianten	8
Dekking van de kosten	9
Extra subsidiemogelijkheden	9
Leerbanen uitzendbranche nieuwe stijl	10
De voordelen voor de procesindustrie	11



De toekomst van de maakindustrie

De maakindustrie is én blijft een belangrijke factor in Nederland en zal ook in de toekomst een vitale bijdrage leveren aan de nationale economie, daar zijn wij van overtuigd. In onze analyse is het uiterst onwaarschijnlijk dat industriële processen in de toekomst en masse plaatsvinden in lagelonenlanden. Bovendien is de Nederlandse maakindustrie slagvaardig genoeg om de problemen die nu dreigen, het hoofd te bieden.

HLS Personeelsdiensten werft al jaren specifiek voor de procesindustrie personeel. Wij constateren dat er de laatste jaren in deze sector sprake is van een schaarste aan arbeidskrachten. In onze visie zijn de voornaamste oorzaken van de personeelsproblemen:

- Weinig jongeren kiezen voor de techniek. Van dat beperkte aantal komt vervolgens slechts een gering percentage terecht in de maakindustrie.
- Veel jongeren haken af tijdens de beroepsopleiding.
- De mogelijkheden om werklozen om te scholen voor een technisch vak zijn beperkt.
- De procesindustrie ziet zich geconfronteerd met een toenemende vergrijzing.

Het tekort aan personeel doet zich in de Nederlandse industrie over de gehele linie voor, constateren wij, maar niet in gelijke mate. Het gebrek laat zich het sterkst voelen bij de invulling van middelbare en hogere technische functies. De prognose is dat deze problemen nog wel even zullen aanhouden, mede door de verwachte vervangingsvraag.

Tegelijkertijd worden aan de opleidingen van het personeel steeds hogere eisen gesteld. Dat houdt verband met de voortschrijdende technologische ontwikkelingen en de toenemende globalisering. Door deze factoren dreigt een oplopend personeelstekort, dat een belemmering kan vormen voor de industriële ontwikkeling. Het is dan ook van groot belang om, in gezamenlijkheid, tijdig te anticiperen op de verwachte personeels-schaarste.

Nieuw flexconcept als oplossing

In onze visie is de instroom van kandidaten de belangrijkste oorzaak van het personeelstekort in de procesindustrie. Het lukt in onvoldoende mate om de juiste gemotiveerde mensen voor bedrijfsopleidingen aan te trekken. Ook het regulier onderwijs zal er de komende jaren niet in slagen dit gat te dichten.

De uitdaging is dat wij als branche ervoor zorgen dat een groot aantal mensen op een praktische en effectieve manier tot vakman of vakvrouw wordt opgeleid. Voor deze groep zijn de arbeidsmarktperspectieven in de procesindustrie goed tot zeer goed te noemen.

De meeste startfuncties in de procesindustrie zijn flexfuncties en ook de opleiding van junior operators zou eigenlijk op afroep moeten kunnen plaatsvinden. Wij denken daarom dat een nieuw flexconcept de personeelsproblemen in ieder geval ten dele kan oplossen: de Flex-Bedrijfsschool.

De uitgangspunten van de Flex-Bedrijfsschool zijn:

- De instroom van kwalitatief goede kandidaten, verzorgd door het bemiddelingsbureau, dat tevens de administratieve afhandeling voor zijn rekening neemt.
- De leerling-operators hebben de eerste twee jaar een flexcontract.
- Het opzetten van een bedrijfsschool die flexibel inpasbaar is in de huidige structuur.
- De opleider verzorgt voor de onderneming in de procesindustrie de bedrijfsspecifieke opleiding van de leerling-operator.
- Het bedrijf bepaalt welke opleider het wil inschakelen, passend binnen de opleidingsstructuur van de onderneming.

Toegegeven, dit zijn geen revolutionaire gedachten, maar dat is ook helemaal niet onze bedoeling. Onze intentie is om een flexibel en praktisch middel te bieden waarmee de huidige bedreigingen voor de industrie het hoofd geboden kunnen worden. De Flex-Bedrijfsschool kan alleen een succes worden wanneer opleiders, bemiddelaars en bedrijven in de procesindustrie gezamenlijk een inspanning leveren.

Binnen deze samenwerking doet elke partij waar zij goed in is. Dat komt de kwaliteit en de efficiency van de Flex-Bedrijfsschool ten goede. Bovendien zijn dan meteen vanaf het begin de rollen en verantwoordelijkheden duidelijk:

- De opleidingsinstituten verzorgen de bedrijfsspecifieke opleiding.
- De bedrijven in de procesindustrie zijn verantwoordelijk voor het praktijkgedeelte en het leerproces van de aankomend operator op de werkvloer.
- Wij als bemiddelingsbureau houden ons bezig met het werven en selecteren van kandidaten. Geschikte kandidaten stellen wij op een flexbasis beschikbaar aan de bedrijven.

De Flex-Bedrijfsschool

De doelstelling van de Flex-Bedrijfsschool is helder:

- Het opkweken van een nieuwe lichting aankomend procesoperators
- Het bieden van een flexopleiding voor het Vapro A- en B-diploma

De rol van HLS binnen de Flex-Bedrijfsschool is als volgt:

- 1) HLS verzorgt de instroom van kandidaten. We zoeken gemotiveerde mensen die belangstelling hebben om er in de industrie wat van te maken.
- 2) Wij spreken iedere potentiële kandidaat en toetsen die op werknemersvaardigheden, kennisniveau en motivatie.
- 3) HLS biedt een verkorte en praktijkgerichte Vapro A en B aan, in deeltijd naast het werk. Het totale traject duurt twee jaar. Na een succesvol afgelegd examen ontvangen de kandidaten het internationaal erkende Vapro diploma.
- 4) De kandidaat is gedurende het traject in loondienst van HLS.
- 5) HLS verzorgt de administratieve afhandeling.

Welke kandidaten komen in aanmerking?

De doelgroep bestaat uit personen die:

- niet ouder zijn dan 35 jaar
- affiniteit met techniek hebben
- minimaal in het bezit zijn van een Its-diploma

Wie niet voldoet aan deze drie minimeisen, kan niet deelnemen aan de Flex-Bedrijfsschool.



Studenten aan de Flex-Bedrijfsschool kunnen schoolverlaters zijn of personen die reeds werken, maar van baan willen veranderen. Daarnaast kunnen mensen van gemeentelijke werkgelegenheidsprojecten of UWV-projecten deelnemen aan de opleiding.

Selectie

HLS Personeelsdiensten bepaalt welke studenten in aanmerking komen voor de opleiding. Daartoe beoordeelt een selectiecommissie de binnengekomen sollicitatiebrieven. Wij voeren een sollicitatiegesprek om te bepalen wat de motivatie en de capaciteiten van de student zijn.

Ook kijken we of de kandidaat beschikt over de houding en de communicatieve vaardigheden die noodzakelijk zijn om als operator goed te kunnen functioneren. Vervolgens nemen we een kennistoets af, zodat duidelijk wordt of de kandidaat geschikt is voor Vapro A of Vapro B. Het gaat hier om een standaardtoelatingstest, specifiek voor het vak van operator.

Arbeidsmarktcommunicatie

HLS Personeelsdiensten is binnen het samenwerkingsverband de partij die de arbeidsmarktcommunicatie op zich neemt. Doordat wij al jaren werkzaam zijn als personeelsbemiddelaar, hebben we de nodige ervaring met deze specifieke vorm van communiceren. Voorts hebben we expertise opgebouwd doordat we in het verleden een aantal opleidingsprojecten voor Vapro B-kandidaten hebben georganiseerd en uitgevoerd.

De werving van kandidaten voor de Flex-Bedrijfsschool verloopt op een centraal niveau via internet: www.procesoperator.nl en www.procesoperatorvacatures.nl.

Deze sites trekken, in combinatie met die van HLS Personeelsdiensten, gemiddeld circa duizend bezoekers per dag.

Daarnaast gaan we potentiële kandidaten uit ons bestand van 30 duizend werkzoekenden actief benaderen. Ook zullen we het initiatief ter sprake brengen bij de partijen uit de markt waar we regelmatig contact mee hebben.

Scholingsonafhankelijk

Wij hebben gekozen om te werken met een scholingsmodel op basis van de financiering. Daarmee kiezen we dus uitdrukkelijk niet voor een vaste opleidingsorganisatie. Dit sluit aan bij een trend die we in de markt zien: voor de scholing van hun personeel maken bedrijven gebruik van verschillende opleiders. Ook wordt het steeds gebruikelijker dat werknemers zelf mogen beslissen bij wie ze een opleiding volgen.

We zijn dus scholingsonafhankelijk, wat naar onze mening de kans vergroot dat de Flex-Bedrijfsschool een succes wordt.

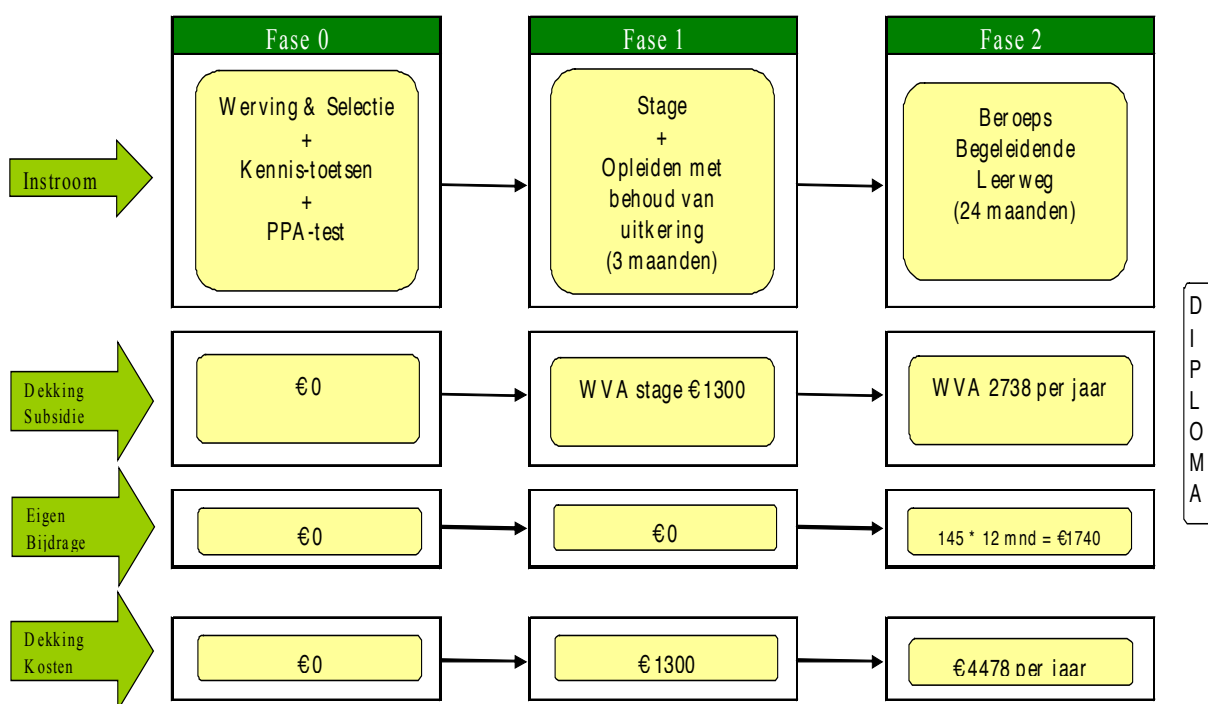
Financiering van de Flex-Bedrijfsschool

Wij kunnen de opleiding aanbieden zonder dat bedrijven in de procesindustrie voor de scholing hoeven te betalen. Deze kosten worden namelijk gedekt door de diverse subsidies en de eigen bijdrage die de aankomend operator moet betalen.

Bij de toekenning van de subsidiegelden hanteert HLS Personeelsdiensten een ijzeren principe: alle financiën die bestemd zijn voor de opleiding van personeel moeten ten goede komen aan de erkende leerbedrijven.

In het onderstaande model – ontwikkeld door HLS in samenwerking met opleidingscentrum PCN (Proces Centrum Nederland) – staan de verschillende fases en de financiering schematisch geordend:

Model Flexibele School



Verschillende varianten

Kandidaten met verschillende achtergronden kunnen de Flex-Bedrijfsschool doorlopen. Dat brengt ook verschillende financieringswijzen met zich mee:

- Werknemers die de BPV volgen van een BBL-opleiding (max. WVA € 2738 per jaar)
- Voormalig werklozen op startniveau 1 of 2 brengen (max. WVA € 3286 per jaar)
- Leerlingen VMBO (derde- of vierdejaars) in BBL (max. WVA € 1315 per jaar)
- Stagiaires MBO (niveau 1 of 2), BOL (max. WVA € 1315 per jaar)



Dekking van de kosten

€ 1300 + € 4478 /jaar (Dekking subsidie + Eigen bijdrage)

De eigen bijdrage van de leerling-operator is 145 euro per maand. Die wordt gedeeltelijk betaald via HLS (1,02 procent van het brutoloon) en gedeeltelijk rechtstreeks door de werknemer.

De kosten van de werving en selectie van de kandidaten worden gedekt door de inleenperiode van twee jaar. U leent de kandidaten in tegen een payrolltarief.

Extra subsidiemogelijkheden

Niet meegenomen in deze opzet zijn extra subsidiemogelijkheden, zoals re-integratiegelden, Rugzakje Tweede Spoor, O&O fondsen, ESF en dergelijke. Voor de aanwending hiervan geldt hetzelfde principe als bij de WVA.

Leerbanen uitzendbranche nieuwe stijl

Het plan voor de Flex-Bedrijfsschool sluit volledig aan op de onlangs ingeslagen politieke koers. De staatssecretaris van Financiën heeft namelijk besloten de voorwaarden te versoepelen voor de toekenning van de afdrachtvermindering onderwijs bij de inschakeling van een intermediaire werkgever. Uitgangspunt is dat deze gelden moeten worden ingezet voor het doel waarvoor ze bestemd zijn.

In onze visie op de Flex-Bedrijfsschool betekent dit dat de afdrachtvermindering ten goede moet komen aan het erkende leerbedrijf. Dat geldt ook voor eventuele andere subsidies, of ze nu afkomstig zijn van de EU, UWV, gemeente of een ander instantie. Transparante besteding staat daarbij voorop.



De voordelen voor de procesindustrie

Tot slot geven we hier nog een korte opsomming van de voordelen die de procesindustrie kan hebben van de Flex-Bedrijfsschool:

- **Zekerheid van goed opgeleid en gemotiveerd personeel**
De kandidaten hebben een aantal selectiefasen doorlopen zoals de psychologische testen en het zware studieprogramma. Ook niet onbelangrijk is dat zij meebetalen aan de opleiding.
Ze zijn dus voldoende gemotiveerd én capabel én u leert ze stap voor stap kennen.
- **Flexibiliteit**
De kandidaten staan bij HLS op de loonlijst gedurende de opleiding. Maar mocht u kandidaten direct een dienstverband willen aanbieden, dan kan dat. U moet dan wel rekening houden met de inbaarheid van de subsidies.
- **Mogelijkheid tot opleiding op maat**
U kunt uw eigen bedrijfsschool hebben, als u dat wilt. Wij zijn in staat om de kandidaten een aangepaste opleiding aan te bieden, gericht op uw wensen.
- **Optimaal gebruik van diverse subsidies**
HLS is van mening dat alle subsidies ten goede moeten komen aan het opleidings-traject en de uiteindelijke klant. HLS draagt zorg voor een transparante kostenstructuur voor alle partijen.



Full service

HLS Personeelsdiensten is een full service bureau.

Wij verzorgen de volgende activiteiten:

- bemiddeling van flex personeel (uitzending en detachering)
- bemiddeling van vaste functies (werving en selectie)
- verzorgen van scholingstrajecten met name gericht op de industrie
- verzorgen van psychologische testen en persoonlijkheidstesten
- interim personeels-advies voor ziekte verzuim trajecten.
- re-integratie diensten

Onze visie

De arbeidsmarkt is er een die aan constante wisselingen onderhevig is. HLS denkt mee met haar klanten, anticipeert op ontwikkelingen en wil voor alle partijen de perfecte match zijn.

HLS Personeelsdiensten
Meent 93 A 3011 JG Rotterdam
tel 010 414 02 82
fax 010 414 21 80
info@hls-groep.nl
www.hls.nl