

# HET BELANG VAN KWALITEIT IN RE-INTEGRATIETRAJECTEN



Een groeiend aantal bedrijven en organisaties biedt re-integratietrajecten voor het zogeheten tweede spoor aan. Helaas voor opdrachtgevers en hun werknemers gaat deze toename van spelers op de markt niet altijd gepaard met een hogere kwaliteit van de dienstverlening.

In de visie van HLS Personeelsdiensten is de kwaliteit van de dienstverlening essentieel voor een goede invulling van het tweede spoor. Wij zien een duidelijk verband tussen een succesvolle re-integratie enerzijds, en de expertise, ervaring en werkwijze van de intermediaire partij anderzijds.

**Plaatsingspercentage: 80**

HLS Personeelsdiensten denkt mee met haar klanten en wil voor alle partijen de perfecte

match realiseren. Ook bij re-integratie begint de perfecte match met een gedegen kennis van de markt en de arbeidsbemiddeling. HLS Personeelsdiensten kan bogen op een ruime ervaring, een groot vacatureaanbod en een uitstekend, landelijk dekkend netwerk. Dit netwerk is ontstaan gedurende de ruim twintig jaar dat wij actief zijn als arbeidsbemiddelaar.

De laatste tien jaar verzorgt HLS Personeelsdiensten ook tweede spoor- en outplacementtrajecten voor onze opdrachtgevers. Met deze activiteit boeken wij goede resultaten: bijna 80 procent van de kandidaten wordt naar een passende nieuwe baan begeleid.

Dit hoge plaatsingspercentage is een rechtstreeks gevolg van onze werkwijze. In deze leaflet

zetten wij in het kort de systematiek achter onze re-integratie-aanpak uiteen.

### **Individuele begeleiding**

In de samenwerking met andere partijen streeft HLS Personeelsdiensten naar duurzaamheid en continuïteit. Bij re-integratietrajecten hanteren wij een vaste systematiek, die het raamwerk vormt van onze aanpak. Maar er is meer nodig dan een goed doordachte methodiek. Re-integratie is maatwerk, omdat elke persoon en elke vacature uniek zijn. Persoonlijke begeleiding en individuele aandacht zijn daarbij de sleutelwoorden.

Alle re-integratietrajecten bij HLS starten daarom met een vrijblijvend gesprek tussen de werkzoekende kandidaat en de consultant. Op basis van deze intake stelt onze consultant een individueel begeleidingsprogramma en een plan van aanpak op.

Als de opdrachtgever en/of de kandidaat het oneens zijn met het programma of de aanpak, staat het hun volledig vrij om af te zien van de diensten van HLS. Pas nadat werkgever en werknemer akkoord zijn gegaan met het begeleidingsprogramma en het plan van aanpak, gaan wij op zoek naar een passende baan.

### **Methodiek en rapportage**

Tijdens het re-integratietraject rapporteren wij maandelijks aan de opdrachtgever over de voortgang. In deze verslaglegging staat onder meer vermeld bij welke bedrijven de kandidaat is voorgesteld en wat diens houding en gedrag is.

Uiteraard wordt daarbij systematisch bijgehouden wat de vooruitgang is met betrekking tot het plan van aanpak. Onze rapportage is conform alle regels van het UWV. De werkgever voldoet op die manier dus aan alle eisen die deze instantie stelt aan de re-integratie tweede spoor.

### **Het re-integratietraject**

Het re-integratietraject van HLS bestaat uit drie fasen. Twee van die fasen vallen uiteen in verschillende onderdelen. Onze systematiek bestaat in totaal uit tien onderdelen:

#### Verwerkingsfase van de kandidaat

- Onderdeel 1: Verwerking van verlies oude baan en acceptatie nieuwe baan

#### Onderzoeksfase

- Onderdeel 2: Onderzoek Noodzaak Scholing
- Onderdeel 3: PPA-test
- Onderdeel 4: iScreen-test
- Onderdeel 5: Onderzoek naar

subsidiemogelijkheden werkgever

#### De eigenlijke zoekfase

- Onderdeel 6: Banenzoektocht door HLS Personeelsdiensten
- Onderdeel 7: Inschakelen van het netwerk van HLS Personeelsdiensten
- Onderdeel 8: Werving via internet
- Onderdeel 9: Activeren van het netwerk van de kandidaat
- Onderdeel 10: Sollicitatietraining en -begeleiding

Gedurende het hele zoekproces maken wij gebruik van een uitgebreid automatiseringspakket en eigen vacaturebanken. Onze jobhunters brengen daarbij hun jarenlange ervaring in en schakelen hun netwerk in. Indien gewenst worden zij ondersteund door de afdeling telemarketing. Zo nodig versturen wij voor individuele kandidaten mailingen op maat.

#### **Extra optie: detachering vanuit de huidige werkgever**

Een goede aanvulling voor het re-integratietraject is detachering. Een werkgever leent daarbij zijn werknemer uit aan een derde partij. In deze constructie is de kandidaat in eerste instantie nog in dienst bij zijn werkgever, maar kan bij wijze van proefplaatsing bij een ander bedrijf ondergebracht worden.

***HLS Personeelsdiensten is actief op landelijk niveau. Wij hebben een strategische samenwerking met een landelijk opererend franchisenetwerk van de uitzendorganisatie Selectiepunt.***

***Binnen dit samenwerkingsverband werkt iedere franchisenemer volgens de methodiek van HLS, onder kwaliteitscontrole van HLS. De computersystemen zijn onderling gekoppeld, waardoor een goede uitwisseling van informatie over de vacaturemarkt gegarandeerd is. Deze factoren, gecombineerd met de expertise van een lokale, zelfstandige arbeidsdeskundige, geven naar ons inzicht het hoogst mogelijke kwaliteitsniveau.***



## Succesfactoren in de HLS-aanpak:

- maandelijkse rapportage, conform de eisen van het UWV
- persoonlijke begeleiding
- effectieve re-integratiemethodiek
- plaatsingspercentage van 80 procent (cijfers Blik op Werk 2011)
- actueel vacaturebestand van minimaal 500 openstaande functies
- bijna twintig jaar ervaring op de bemiddelingsmarkt
- landelijke dekking met meer dan 20 kantoren
- *no cure, less pay*-offerte

De insteek bij de proefplaatsing is dat de werknemer na verloop van tijd in dienst treedt van de nieuwe werkgever. Tijdens de proefplaatsing kunnen beide partijen bekijken of het klikt. Deze benadering blijkt in praktijk goed te werken.

Het detacheren vanuit de huidige werkgever brengt een aantal voordelen met zich mee:

- het kan geld besparen;
- het levert een bijdrage aan het behoud van specifieke vakkennis en vaardigheden;
- het stimuleert medewerkers in hun eigen ontwikkeling;
- het sluit aan bij maatschappelijk, sociaal verantwoord en innovatief ondernemen;
- het kan de drempel verlagen voor een nieuwe werkgever; de praktijk wijst uit dat veel mensen worden aangenomen op een tijdelijk contract;
- een werknemer kan gemakkelijker wennen aan de nieuwe werkomgeving.

### **No cure, less pay**

Onze re-integratieaanpak heeft zijn waarde bewezen. Het plaatsingspercentage is bijna 80, zo blijkt uit de cijfers over 2011

van het kwaliteitsinstituut Blik op Werk. Dat schept (*zelf-*) maken, zowel bij de werkgevers en werknemers, als binnen onze eigen onderneming.

Daarom durven wij het aan voor onze klanten te werken onder het motto: *no cure, less pay*.

Het honorarium dat aan de opdrachtgever in rekening wordt gebracht, bedraagt 4.500 euro, exclusief btw. Een vast deel van de prijsstelling is 2.500 euro. Dit bedrag brengen wij in rekening bij het aangaan van de overeenkomst.

Het resterende deel van het honorarium wordt in rekening gebracht bij de succesvolle arbeidsre-integratie van een werkzoekende. Wij beschouwen een plaatsing als succesvol wanneer de kandidaat bij de nieuwe werkgever door zijn proeftijd heen is.

Wilt u meer weten over ons aanbod en de manier waarop wij de tweede spoor re-integratie verzorgen? Neem dan contact op met Jorunn Fischer: 010 - 41 40 282.



Jorunn Fisser, Senior re-integratieconsultant - specialisme tweede spoor: "Onze kracht op het gebied van re-integratie? Een jarenlange ervaring in de arbeidsbemiddeling en een doordachte re-integratieaanpak. Ons bureau beschikt over tal van vacatures die goed ingevuld kunnen worden, wat de kans op snelle plaatsing vergroot. Daarnaast hebben we een uitgebreide expertise op het gebied van de Wet Verbetering Poortwachter. En dankzij onze landelijke dekking hebben we voor werkgevers en werknemers in het hele land vrijwel altijd een passend aanbod, zowel in de diepte als in de breedte. Het hoge plaatsingspercentage van meer dan 80 procent bewijst de effectiviteit van onze aanpak."

**Centraal nummer:**

**010 - 41 40 282**

**Onze vestigingen en hun specialisme(n):**

- Almere: zorg
- Amsterdam: administratief en productiepersoneel
- Annen: zorg
- Apeldoorn: sales en management, bank en verzekeringen, administratief en technisch personeel
- Brunssum: zorg
- Duiven: administratief en productiepersoneel
- Den Haag: ICT, administratief personeel, zorg en techniek
- Eemland: zorg
- Heerde: zorg, administratief en productiepersoneel
- Hengelo: administratief en productiepersoneel
- Huissen: sales en management, ICT, finance en office support, zorg
- Leudal: productiepersoneel
- Malden: detailhandel, administratief en productiepersoneel
- Meppel: zorg
- Nieuwolda: midden- en hoger kader
- Rotterdam: procesindustrie, techniek, laboratoriumfuncties
- Twisk: zorg, finance en office support
- Utrecht: zorg
- Veendam: administratief en productiepersoneel
- Zoetermeer: ICT
- Zutphen: administratief en productiepersoneel



**INFORMATIE EN CONTACT**

HLS Groep  
Meent 93a  
3011 JG Rotterdam  
T 010 - 414 02 82  
F 010 - 414 21 80  
[www.hls.nl](http://www.hls.nl)



**HLS Personeelsdiensten heeft een nieuwe website: [www.hls.nl](http://www.hls.nl). U vindt daar nog meer informatie over de manier waarop wij werkgevers en werkzoekenden van dienst kunnen zijn!**