



IK WERK IN DE LOGISTIEK EN PRODUCTIETECHNIEK

FUNCTIECREATIE BIJ GROEPSDETACHERING IN DE LOGISTIEK EN PRODUCTIETECHNIEK



Robin Schoenmaker aan de slag bij Sligro via IBN

© Locus, 2015

Tekst: Ton van der Bruggen, Yolanda van Empel

Opmaak: Multicopy Sliedrecht

Fotografie: Phil Hemmis (Kuehne+Nagel), Tjitske Sluis (Sligro)

Foto omslag: Medewerkers van IBN aan de slag in een groepsdetachering bij Kuehne+Nagel.

www.locusnetwerk.nl

INHOUD

INLEIDING	<u>4</u>
1 DE PILOT IN HET KORT	<u>6</u>
2 ARBEIDSTEKORT	<u>7</u>
3 FUNCTIECREATIE	<u>8</u>
4 'OPSCHOLEN'	<u>10</u>
5 FUNCTIECREATIE BIJ GROEPSDETACHERING	<u>11</u>
WERK MET DIPLOMA	<u>12</u>
6 BELANGEN VAN HET REGULIERE BEDRIJF	<u>14</u>
7 BELANGEN VAN DE DETACHEERDER	<u>15</u>

INLEIDING

Hoe kan functiecreatie in de logistiek en productietechniek kansen bieden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt? En hoe kan daarmee een (toekomstig) tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten in de logistiek en productietechniek teruggedrongen worden?

Om dat te onderzoeken, startten Philips, Vetipak, Sligro, Kuehne+Nagel samen met IBN en ROC De Leijgraaf eind 2012 de pilot 'Werken in de logistiek en productietechniek'. De bedrijven deden dat vanuit de stichting Food & Feed (zie kader). Locus Netwerk initieerde en ondersteunde deze pilot. Doel van de pilot: het ontwikkelen van een assistent functie in de logistiek en productietechniek.

Directe aanleiding voor de pilot is het zoeken naar mogelijkheden om een - toekomstig - gebrek aan arbeidskrachten in de voedingsmiddelen- en diervoedersector terug te dringen. Want er is/ dreigt een tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten op het gebied van logistiek en productietechniek (zie Hoofdstuk 2).

FUNCTIECREATIE

Onderzocht werd hoe functiecreatie bij groepsdetachering kansen biedt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de sector. Het gaat dan vooral om mensen die een indicatie hebben voor werken in een beschermde omgeving.

Met de komst van de Participatiewet en de banenafpraak in het sociaal akkoord heeft het maken van werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt prioriteit. Streven is om zoveel mogelijk mensen die onder de Participatiewet vallen, te plaatsen bij reguliere werkgevers.

STICHTING FOOD & FEED

Binnen de regio Noordoost-Brabant hebben zo'n 25 bedrijven in de voedingsmiddelen- en diervoedersector zich verenigd in de stichting Food & Feed Noordoost-Brabant. Zorgen voor voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten in de regio, dat is een van de doelen van stichting Food & Feed. Sommige van deze bedrijven richten zich geheel op de productie van (dier)voeding. Bij andere bedrijven ligt het zwaartepunt op opslag van goederen (warehousing) en order picking. Vaak zijn er dwarsverbanden tussen en binnen deze bedrijven. Kijk op www.food-feed.nl voor meer informatie.

OVER DEZE HANDREIKING

Deze Locus Handreiking is gebaseerd op ervaringen opgedaan tijdens het pilotproject 'Werken in de logistiek en productietechniek'. Doel van de handreiking is om andere bedrijven, gemeenten en sw-bedrijven te inspireren een (sector)aanpak te ontwikkelen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij geven praktische tips bij het ontwikkelen en uitvoeren van zo'n aanpak – gericht op het toepassen van functiecreatie bij groepsdetachering.

Kijk voor meer informatie over de Participatiewet en het sociaal akkoord op www.locusnetwerk.nl/wetgeving

Locus maakte het filmpje 'Ik werk in de logistiek en productietechniek'. Bekijk het filmpje over de pilot op www.locusnetwerk.nl/videos



N20
HP

1 DE PILOT IN HET KORT

Een mbo-diploma AK1 tot assistent logistiek medewerker. Acht medewerkers van IBN Arbeidsintegratie die meededen aan de Locus-pilot 'Werken in de logistiek en productietechniek' hebben dit in één jaar gehaald.



“Toen ik binnenkwam bij Vetipak was alles nieuw voor mij. Ik had weinig kansen op de arbeidsmarkt. Een dag in de week volgde ik bij ROC De Leijgraaf de opleiding tot assistent logistiek medewerker. Ik had jaren niet in de schoolbanken gezeten, en heb veel geleerd.”

Darryl Rimon, deelnemer aan de pilot 'Werken in de logistiek en productietechniek'

Vier van hen haalden zelfs binnen een jaar nog een tweede diploma: AK1 assistent procestechniek. Naast de opleiding werkten de kandidaten bij de betrokken bedrijven zoals Sligro, Kuehne+Nagel, Vetipak en Philips.

De twaalf kandidaten volgden een jaar lang een dag per week de opleiding tot assistent logistiek medewerker (niveau 1) bij ROC De Leijgraaf in Veghel. De rest van de week werden ze gedetacheerd bij de bedrijven via IBN.

De betrokken bedrijven weekten logistieke secundaire taken los uit de reguliere functie van vaktechnisch procesoperator en bundelden deze taken in een (nieuwe) functie. ROC De Leijgraaf leidde de medewerkers gericht voor deze taken op.

EEN WIN-WINSITUATIE

Door hun kennis van zowel logistiek als productietechniek zijn de medewerkers inzetbaar bij verschillende bedrijven in de voedingsmiddelen- en diervoedersector. Daardoor kunnen de hoger gekwalificeerde technici - die regulier in dienst zijn bij deze bedrijven - zich meer richten op hun kerntaken.

De medewerkers van IBN die deelnamen aan de pilot verrichten op hun beurt productief werk bij deze bedrijven. Zij zijn bovendien dusdanig opgeleid dat zij ook kunnen functioneren vanuit een regionale arbeidspool.

2 ARBEIDSTEKORT

Tegen de economische trend in is het arbeidsmarktperspectief in de logistiek en productietechniek positief. Er is zelfs sprake van groei van het aantal banen vanaf mbo-niveau.

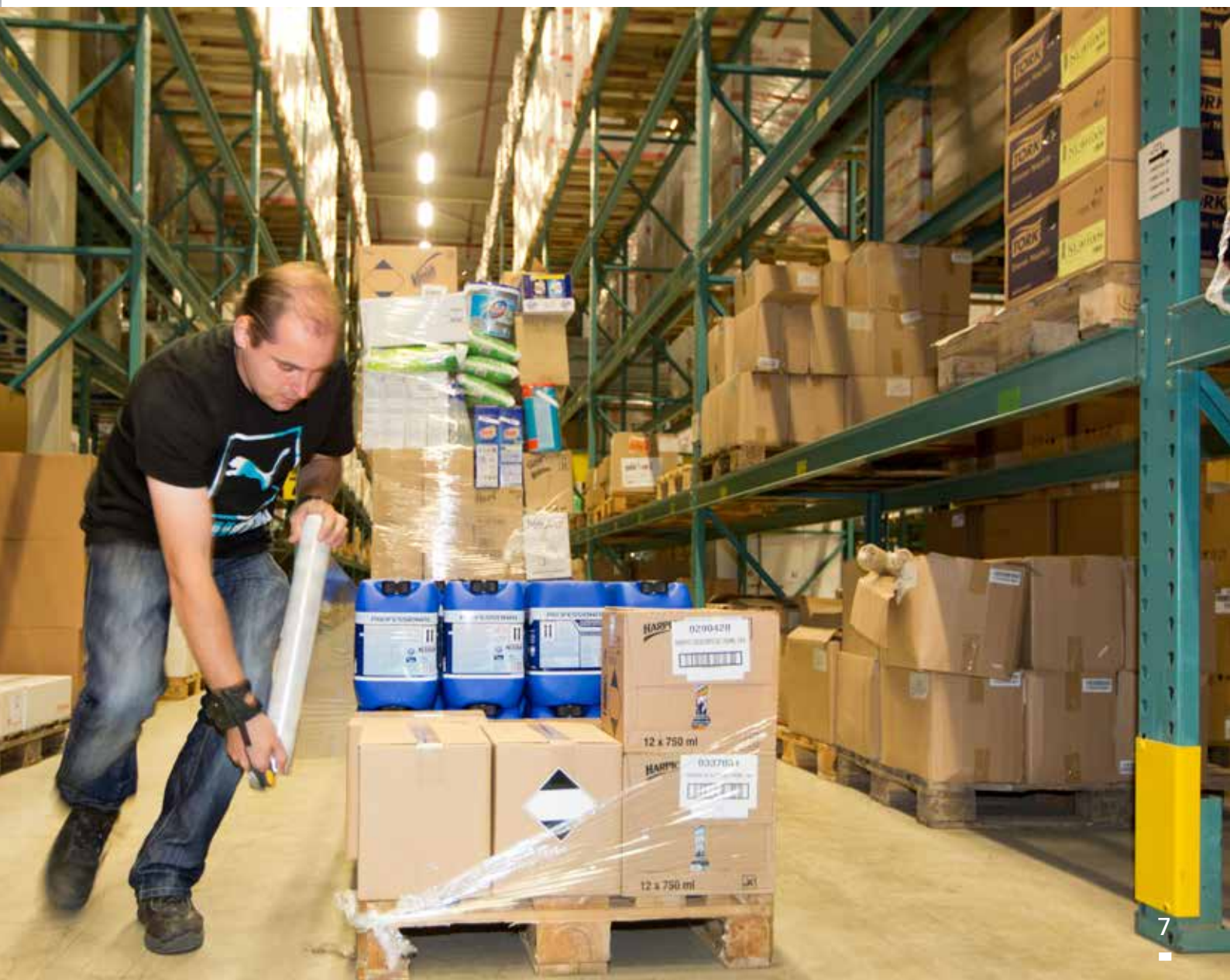
ARBEIDSMARKTPERSPECTIEF

De prognoses voor verschillende sectoren op de arbeidsmarkt zijn op dit moment niet gunstig. Dit komt mede door de economische situatie en de verhoging van de pensioenleeftijd.

Maar dit geldt niet voor de logistiek en productietechniek. Het arbeidsmarktperspectief in deze sectoren laat een groei zien van het aantal banen op mbo-niveau. Overigens is dit deels het gevolg van een aannamebeleid dat al jaren terughoudend is.

De sectoren zijn dan ook genoodzaakt om nieuwe wegen te bewandelen om voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten te krijgen en te houden. Te denken valt aan zijinstroom, 'opscholing' van eigen medewerkers (zie Hoofdstuk 4) en functiecreatie of jobcarving (zie Hoofdstuk 3 en 5).

In de pilot 'Werken in de logistiek en productietechniek' werd in dit verband functiecreatie toegepast samen met groepsdetachering.



3 FUNCTIECREATIE

Door functiecreatie ontstaan mogelijkheden om het tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten in de logistiek en productietechniek terug te dringen. Hoe werkt dat?

In de pilot ‘Werken in de logistiek en productietechniek’ is onderzocht hoe functiecreatie kansen biedt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de logistiek en productietechniek.

Functiecreatie verlicht het werk van reguliere medewerkers door elementaire taken uit hun takenpakket te halen. Deze relatief eenvoudige taken worden vervolgens gebundeld in een nieuwe functie - functiecreatie dus.

Maar welke eenvoudigere taken van hoger opgeleide (vak)operators en medewerkers in de logistiek en productietechniek komen daarvoor in aanmerking? Ofwel: welke functie(delen) kunnen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uitvoeren?

TAAKANALYSES

Daarvoor is in de pilot ‘Werken in de logistiek en productietechniek’ een taakanalyse per deelnemend bedrijf gemaakt. De taakanalyses tonen aan dat ieder productiebedrijf veel met logistiek te maken heeft. Denk aan aanvoer van grond- en hulpstoffen, afvoer van restproductafval en van producten die gereed zijn. Daarbij worden deels ook mechanische hulpmiddelen gebruikt. Ieder logistiek bedrijf doet bovendien wel ‘iets’ aan productie, zoals order picking en ver- her- en ompakken. Het gaat om een combinatie van taken op het gebied van logistiek en productie.

ELEMENTAIRE TAKEN SAMENVOEGEN

In de taakanalyses is dus gekeken welke elementaire taken uit het werkpakket van geschoolde eigen medewerkers geleidelijk door medewerkers van IBN kunnen worden uitgevoerd. Door deze taken samen te voegen, ontstaat er een nieuwe functie aan de onderkant van een functiegebouw.

Dat is twee vliegen in één klap. Het bedrijf kan de hoger gekwalificeerde eigen medewerkers beter en efficiënter inzetten. Zij kunnen zich immers meer richten op hun kerntaken, doordat zij secundaire taken niet meer uitvoeren. De medewerkers van IBN voeren deze eenvoudigere werkzaamheden uit. Het gaat om taken die moeten gebeuren. Zo zijn de medewerkers van IBN productief aan de slag bij de betrokken bedrijven.

Op basis van de werkplek- en taakanalyses leidde ROC De Leijgraaf de deelnemers aan de pilot een dag per week gericht op. Tegelijkertijd deden de deelnemers werkervaring op bij de betrokken bedrijven in een groepsdetachering (zie Hoofdstuk 5).

Ik heb een taakanalyse gemaakt bij de bedrijven die meededen aan de pilot. Wat gebeurt er op de werkvloer? En welke taken zijn geschikt voor de medewerkers van IBN Arbeidsintegratie? Daarop zijn we ze gaan scholen – het werd een combinatie van logistiek en productietechniek.

Paul Bekkers,
docent bij ROC
De Leijgraaf



Medewerkers van IBN aan de slag in een groensdetachering bij Kuehne+Nagel

ASSISTENT LOGISTIEK EN PRODUCTIETECHNIEK

LOGISTIEK

- Assisteren bij de ontvangst en de opslag van goederen.
- Assisteren bij de uitvoering van handelingen op producten.
- Assisteren bij het controleren van ontvangen goederen.
- Assisteren bij het verzamelen en verzendklaar maken van goederen.

PRODUCTIE

- Voorbereiden van werkzaamheden voor aan- en afvoer van grond- en hulpstoffen.
- Bedienen en bewaken van apparatuur.
- Uitvoeren van kwaliteitscontroles aan proces en/of product.
- Onderhouden van apparatuur.

OVERLAPPING

- Beheren van de kwaliteit van de werkplek (orde, netheid, veiligheid).
- Starten en afronden van werkzaamheden.
- Producthandelingen.
- Controleren op kwaliteit.

4 'OPSCHOLEN'

ROC De Leijgraaf stelde een opleiding samen, toegespitst op de elementaire taken uit de functies van hoger gekwalificeerde medewerkers van Vetipak, Kuehne+Nagel, Sligro en Philips. Vervolgens leidde dit ROC de deelnemers aan de pilot hier gericht voor op.

Goed vind ik het om een dag in de week naar school te gaan, naast mijn werk via IBN bij Kuehne+Nagel. Ik word er slimmer van en het breekt de week. Zo krijg ik meer inzicht in de logistieke processen op de werkvloer. Maar we krijgen ook vakken als Nederlands. Daarnaast gaan we bij elkaar op de werkvloer kijken, om te zien hoe het er bij andere bedrijven aan toe gaat.

Richard van Riemsdijk, deelnemer aan de pilot 'Werken in de logistiek en productietechniek'

Wanneer de taken in beeld zijn die medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt zouden kunnen uitvoeren in de logistiek en productietechniek, rijst de vraag: hoe stellen we de juiste opleiding samen?

Bij het samenstellen van de opleiding toegespitst op logistiek en productietechniek maakte ROC De Leijgraaf een mix van de bestaande opleidingen assistent logistiek medewerker en assistent productietechniek. Dat deed het ROC in overleg met de deelnemende bedrijven.

Deze twee opleidingen hebben elk een eigen kwalificatiedossier. Er bestaat echter een ruime overlap tussen beide beroepsopleidingen, zo bleek uit onderzoek tijdens de pilot (zie ook kader op pagina 9).

Vooral de productiehandeling (voorbereiden, produceren en afronden) en controle op de kwaliteit ervan vertonen overlap. In zowel de logistiek als de productietechniek is dat voor een assistent ook de hoofdmoot van zijn werkzaamheden.

WIE IS GESCHIKT?

Welke medewerkers van IBN kunnen met succes een opleiding volgen om deze taken uit te voeren? Wie bezitten de juiste competenties of kunnen deze verwerven? Dat waren de volgende vragen die zich opdroegen.

De elementaire werkzaamheden op het gebied van logistiek en productietechniek hebben vaak een repeterend karakter. Voor veel van die taken zijn bepaalde vaardigheden en competenties echter wel noodzakelijk.

IBN selecteerde medewerkers die geacht werden bijvoorbeeld onverwachte wisselingen in het werkaanbod aan te kunnen. Evenals medewerkers die naar verwachting moeilijkere werkzaamheden op assistentenniveau beter of efficiënter kunnen (leren) uitvoeren.

SELECTIE

Samen met de betrokken bedrijven selecteerde IBN vervolgens twaalf medewerkers met een indicatie voor werken in een beschermde omgeving. Op basis van eerdere ervaringen en een assessment (mentaal en intellectueel) achtte IBN hen geschikt om een opleiding tot logistiek medewerker op assistent niveau 1 te volgen.

Deze medewerkers van IBN kregen een intakegesprek en deden een entreetoets bij ROC De Leijgraaf. Zij volgden twaalf tot achttien maanden een vaste dag in de week een opleiding tot assistent logistiek medewerker en productietechniek op niveau 1. Daarnaast werk(t)en zij op basis van groepsdetachering bij een van de betrokken bedrijven.

Tijdens de pilot leerden de medewerkers van IBN om onder begeleiding processen uit te voeren volgens de zogenaamde Standaard Operatie Procedures (SOP's). Ook werden zij opgeleid om de productiemachines volgens voorschriften te bedienen, evenals om zowel in teamverband als individueel de werkplanning te halen.

De bedoeling is dat de kandidaten door deelname aan de pilot 'Werken in de logistiek en productietechniek' breder inzetbaar zijn, en meer kansen hebben op de arbeidsmarkt.

Renate Brinkman, supervisor groepsdetacheringen bij IBN

5 FUNCTIECREATIE BIJ GROEPSDETACHERING

In de pilot 'Werken in de logistiek en productietechniek' werd functiecreatie toegepast bij groepsdetachering.

Groepsdetachering is een methodiek om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt structureel en duurzaam aan werk te helpen. Bij een groepsdetachering werken drie of meer medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt gedurende een korte of langere periode bij een reguliere werkgever. Soms gebeurt dat met wisselende aantallen en frequentie.

Een regionale detacheerder – in dit geval IBN – begeleidt de groep kandidaten bij het uitvoeren van (deel)taken bij het bedrijf. Zo wordt het plaatsen van kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bij reguliere bedrijven een mogelijkheid.

FUNCTIECREATIE BIJ GROEPSDETACHERING

Ook binnen een uitbesteed en afgebakend pakket van elementaire werkzaamheden kan functiecreatie worden toegepast. Taken waarbij sprake is van meer wisselingen in het werkaanbod en waarvoor zekere competenties nodig zijn, kunnen worden afgesplitst van de repeterende taken.

Deze taken kunnen dan worden uitgevoerd door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen een groepsdetachering. Bij groepsdetachering in de logistiek en productietechniek gaat het meestal om elementaire, repeterende werkzaamheden.

VOOR ALLE PARTIJEN EEN GUNSTIGE OPTIE

Groepsdetachering kan voor alle betrokken partijen een gunstige optie zijn. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben de zekerheid van de vertrouwde detacheerder op de achtergrond, maar werken bij een reguliere werkgever.

Werkgevers kunnen (delen van) een productieproces uit handen geven. Daarbij worden ze ontzorgd door de detacheerder. Vaak sluiten de detacheerder en het reguliere bedrijf een prestatiecontract af.

VERLONING

De verloning bij een groepsdetachering vindt plaats vanuit een tussen werkgever en detacheerder afgesproken inschaling op basis van overeengekomen loonwaarde.

LEIDINGGEVENDE VAN DE DETACHEERDER

Een leidinggevende van de detacheerder stuurt de uitvoering van de werkzaamheden aan op de werkvloer. Deze leidinggevende heeft een sturende bemiddelende rol tussen de werkgever en de detacheerder.

De specifieke 'kwaliteit' van deze leidinggevende en vertrouwenspersoon is van cruciaal belang. Dit geldt voor zowel de detacheerder als de reguliere werkgever voor wie het model bedrijfseconomisch interessant moet zijn en blijven.

“Een dag in de week gingen de medewerkers van IBN naar school. Door het jaar heen zijn ze steeds meer taken gaan overnemen van onze eigen mensen. Op deze manier zijn ze ons steeds meer gaan ontlasten.”

Johan Verbruggen, Operationeel directeur Vetipak

“Een groot pluspunt is dat het werk dat de medewerkers van IBN doen ook economisch waarde toevoegt. Meer dan voordat ze aan hun opleiding bij ROC De Leijgraaf begonnen. Het is een win-win-situatie voor de bedrijven en de medewerkers.”

Johan Verbruggen, Operationeel directeur Vetipak

Lees ook de publicatie 'Groepsdetachering: begeleid werken bij een regulier bedrijf' van Locus. Deze is te vinden op www.locusnetwerk.nl/publicaties

Werk met diploma

Pascal Lourenssen aan de slag bij
Kuehne+Nagel via IBN

Om half acht beginnen Richard van Riemsdijk (46) en Pascal Lourenssen (38) bij Kuehne+Nagel in Veghel. Ze worden er gedetacheerd via IBN Arbeidsintegratie, net als hun ruim twintig collega's. IBN beheert een aantal productielijnen van Kuehne+Nagel. Een dag in de week volgden Richard en Pascal een opleiding in de logistiek en productietechniek bij ROC De Leijgraaf. Dit in het kader van de pilot 'Werken in de logistiek en productietechniek'.



‘Stickers, deksels op verpakkingen draaien, dozen inpakken – de medewerkers van IBN werken volwaardig mee’, aldus Hans van Dijk, operationeel manager bij Kuehne+Nagel. ‘En mocht er te weinig werk zijn op de ‘IBN-lijnen’, dan werken ze mee met de reguliere medewerkers van Kuehne+Nagel.’

Op de werkvloer heeft de IBN-ploeg een eigen aanspreekpunt. Martin Wolfs, groepsleider bij IBN, begint om zeven uur. ‘De productielijnen worden in samenwerking met Kuehne+Nagel voorbereid. Als wij de componenten binnen hebben, zorg ik ervoor dat de medewerkers van IBN de juiste instructie krijgen om het werk te kunnen uitvoeren’, aldus Martin. ‘Deze lading hier met chocola van een bekende fabrikant gaat naar Amerika, daar moeten andere etiketten op. Die etiketten leg ik dan klaar bij de productielijn met een voorbeeld hoe en waar het etiket geplakt moet worden.’

Ook als er onrust is, spreekt Martin zijn mensen aan. ‘Soms komt het voor dat iemand zijn dag niet heeft en dat kan het werkproces verstoren. Dan haal ik hem meestal even uit de groep. Want het werk moet immers wel op tijd af. Daar zijn we bij onze ‘eigen lijnen’ verantwoordelijk voor.’

STRUCTUUR

‘Wel binnen de lijnen op de vloer blijven, hè’, waarschuwt Hans. Trots: ‘Ja, alles is hier gestructureerd. Sinds een tijd werken we helemaal lean’. Martin: ‘Kijk, daar tussen die witte lijnen staan de pallets; we laten hier niets aan het toeval over. Duidelijkheid en structuur, daar vaart iedereen wel bij.’

Van de ploeg gingen alleen Pascal en Richard op woensdag naar school, om de hoek bij ROC De Leijgraaf. Ze volgden er een opleiding tot assistent logistiek medewerker die door ROC De Leijgraaf werd ontwikkeld voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De opleiding volgden ze samen met tien andere kandidaten. Die werken ook via IBN bij werkgevers in de logistiek, zoals bij Sligro, Vetipak en Philips.

Op dit moment voeren Pascal en Richard al meer en andere taken uit binnen Kuehne+Nagel dan hun collega’s van IBN. Zo verzorgen zij enkele administratieve handelingen of hebben de leiding over een productielijn bij Kuehne+Nagel. Renate Brinkman, Supervisor Groepsdetacheringen bij IBN: ‘Nu Pascal en Richard het diploma assistent logistiek medewerker hebben, kunnen zij nog meer taken overnemen.’

6 BELANGEN VAN HET REGULIERE BEDRIJF

Bedrijven in de voedingsmiddelen- en diervoedersector willen graag de zekerheid dat zij voldoende werknemers op mbo-niveau kunnen werven. Daarnaast willen veel van deze bedrijven flexwerkers kunnen inzetten. Dit met het oog op de conjunctuurgevoeligheid van de sector.

Groepsdetachering – een vorm van flexwerk – is voor veel bedrijven aantrekkelijk vanuit economisch oogpunt. Ook is groepsdetachering een betrouwbare optie voor bedrijven. Er is geen sprake van ongewenst verloop; de detacheerder zorgt ervoor dat er geschikte arbeidskracht is om de taken te verrichten.

Door te werken met groepsdetachering en prestatiecontracten heeft het bedrijf bovendien de zekerheid dat elementaire werkzaamheden binnen hun bedrijf betrouwbaar en goed worden uitgevoerd. Het bedrijf kan bedrijfseconomisch verantwoord werken: ‘je betaalt voor wat je krijgt’.

Daarnaast past werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij maatschappelijk verantwoord ondernemen. Bedrijven kunnen steeds vaker bij aanbestedingsprocedures van de overheid (gemeenten) hun samenwerkingsverbanden met detacheerders bij offertes inbrengen.

HOGERE ARBEIDSPRODUCTIVITEIT

Door ‘opscholing’ van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt stijgt bovendien de gemiddelde kwaliteit van de medewerkers binnen de groepsdetachering (zie Hoofdstuk 4). Daardoor zijn minder medewerkers nodig om dezelfde werkzaamheden te verrichten.

Immers, de bij de functiecreatie en groepsdetachering betrokken medewerkers kunnen gemakkelijker op wisselende taken worden ingezet. Zij hebben voor de uitvoering van het werkproces belangrijke competenties verworven op de werkvloer en tijdens hun opleiding bij ROC De Leijgraaf in de pilot ‘Werken in de logistiek en productietechniek’.

Met andere woorden: de gemiddeld te verrekenen loonwaarde stijgt voor de werkgever. Tegelijk daalt het aantal te detacheren medewerkers, waardoor de totale loonsom niet stijgt. Dat is een belangrijke uitkomst van de pilot ‘Werken in de logistiek en productietechniek’.

Robin kwam hier binnen om in de praktijk opgeleid te worden. Dat kostte in het begin extra energie. In het begin haalde hij de doelen niet, dus hebben we tussendoelen gesteld. Nu draait hij normale productie. Eerst werd Robin gedetacheerd via IBN, nu heeft hij een contract bij Sligro. De samenwerking met ROC De Leijgraaf, IBN en Sligro hebben tot dit succes geleid.

Henny Zopfi,
Site Manager
Logistiek Sligro
Veghel



7 BELANGEN VAN DE DETACHEERDER

De detacheerder verbetert door toepassing van functiecreatie bij groepsdetachering zijn concurrentiepositie.



Assistent logistiek en productietechniek was mijn eerste diploma. Ik ben trots. Ik denk dat mijn ouders niet dachten dat ik dit kon – ik kan het dus wel.

Robin Schoenmakers, deelnemer aan de pilot 'Werken in de logistiek en productietechniek'



De pilot biedt perspectief om op grotere schaal uit te rollen. Zo kan een tekort aan mensen in de logistiek en productietechniek opgevangen worden. En zo kunnen meer mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt productief aan de slag bij reguliere bedrijven.

Paul Bekkers, docent ROC De Leijgraaf

Ontwikkelen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt brengt maatschappelijke en economische voordelen met zich mee.

Detacheerder IBN ontwikkelde medewerkers met meer (intellectueel) potentieel en motivatie in samenwerking met de betrokken bedrijven en ROC De Leijgraaf. Zij boden deze medewerkers, die gewend waren te werken in een beschermde omgeving, de kans om latente competenties te ontwikkelen.

ARBEIDSPOOL VAN BETER GESCHOOLED MEDEWERKERS

Door toepassing van functiecreatie neemt het aantal medewerkers met een opleiding tot assistent logistiek medewerker toe. Daardoor ontstaat er een arbeidspool van beter geschoolde medewerkers.

Zij zullen weliswaar altijd in een beschermde werkomgeving moeten werken. Maar zij zijn breder inzetbaar, waardoor de detacheerder meer en andere werkopdrachten kan werven. Een goed lopende groepsdetachering kan bovendien een entree zijn voor andere samenwerkingsverbanden tussen het de detacheerder en de werkgever.

VERLIES VAN TE DETACHEREN MEDEWERKERS

Tijdens de uitvoering van de pilot 'Werken in de logistiek en productietechniek' had IBN tijdelijk te kampen met een capaciteitsverlies. Medewerkers van IBN die aan de pilot deelnamen, verloren werktijd tijdens de wekelijkse scholingsdag.

Dit capaciteitsverlies binnen de groepsdetachering nam in de loop van het scholingstraject geleidelijk weer af. De deelnemers aan de pilot ontwikkelden zich en verwierven meer en andere competenties – met een toename van hun productiviteit als gevolg.

MENSEN MET EEN INDICATIE VOOR WERKEN IN EEN BESCHERMDE OMGEVING

Het is goed mogelijk om mensen met een indicatie voor werken in een beschermde omgeving 'op te scholen'. Dat is een belangrijke opbrengst van de pilot 'Werken in de logistiek en productietechniek'.

In de pilot 'Functiedifferentiatie in de procesindustrie' (het model van sw-bedrijf BREED en NXP Semiconductors Nijmegen) selecteerden de betrokken sw-bedrijven medewerkers met relatief veel competenties. Terwijl in de pilot 'Werken in de logistiek en productietechniek' vooral mensen werden geselecteerd met een indicatie voor werken in een beschermde werkomgeving.

Daaruit blijkt dat functiecreatie bij groepsdetachering (ook) loont bij mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. En dat is goed nieuws voor zowel bedrijven, detacheerders en – niet in de laatste plaats – de mensen zelf.



Pascal Lourenssen aan de slag
bij Kuehne+Nagel via IBN

MEER INFORMATIE?

Kijk op www.locusnetwerk.nl of mail naar vragen@locusnetwerk.nl.

Meer informatie over scholing en het (laten) uitvoeren van taakanalyses?
Neem dan contact op met Paul Bekkers, ROC De Leijgraaf in Veghel,
paul.bekkers@leijgraaf.nl