

Bachelorproef: beroepsproduct

Optimalisatie personeelskost Services In Safety



Abdel Achahbar

Professionele bachelor in het bedrijfsmanagement allround

Academiejaar 2022 – 2023

Promotor hogeschool PXL: Hanne Pollaris

Projectmentor SIS: Roeland De Vulder

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Belang van het beheersen van personeelskosten	4
3	Vergelijking gepresteerde uren tussen vaste werknemers en uitzendkrachten.....	5
3.1	2020.....	5
3.1.1	SIS (Vaste en Tijdelijke Medewerkers):	6
3.1.2	Uitzendkrachten:	6
3.2	2021.....	6
3.2.1	SIS (Vaste en Tijdelijke Medewerkers):	7
3.2.2	Uitzendkrachten:	7
3.3	2022.....	7
3.3.1	SIS (Vaste en Tijdelijke Medewerkers):	8
3.3.2	Uitzendkrachten:	8
3.4	Samenvatting.....	8
4	Effectieve personeelskost	9
4.1	Identificatie van relevante variabelen en indicatoren	9
4.2	Uurloon brand- en veiligheidswachten	9
4.3	Analyse van huidige personeelskosten	11
4.3.1	Vast/tijdelijk personeel binnen SIS:.....	11
4.3.2	Uitzendkrachten	12
4.3.3	Tarieven Brand-Veiligheidswachten.....	12
4.3.4	Coëfficiënten per Contracttype	13
4.3.5	Vaste Indienstname en Uitzonderingen	14
4.3.6	Selectie-fee	14
4.3.7	Opleidingskosten	14
4.4	Kostenvergelijking tussen Uitzendpartner 1 en Uitzendpartner 2.....	15
4.5	Kostenvergelijking van uitzendpartners in functie van opleidingen	16
4.5.1	Opleidingskosten	17
4.6	Samenvatting.....	18
5	Discussie en conclusie	19

5.1	Opleiding door SIS – vergelijking tussen vast/tijdelijk en uitzendkrachten	19
5.1.1	Scenario-analyse.....	19
5.1.2	Conclusie en reflectie	21
5.2	Geattesteerde Sollicitanten - Type 1.....	22
5.2.1	Uitzendpartner 1	22
5.2.2	Uitzendpartner 2	22
5.2.3	Vergelijking tussen SIS medewerkers en uitzendkrachten scenario 95% - Type 1	23
5.2.4	Vergelijking tussen uitzendpartners.....	23
5.2.5	Slaagkansen competentietest en analyse	24
5.2.6	Conclusie en reflectie	25
5.3	Potentiële Kostenbesparingen van Geattesteerde Kandidaten – Type 4	26
5.3.1	Vergelijking SIS medewerkers – uitzendkrachten – type 4	26
5.3.2	Vergelijking uitzendkrachten Type 4 – Type 2.....	26
5.3.3	Conclusie en reflectie	27
5.4	Verbetering van Interne Werving en Screening.....	28
5.4.1	Optimalisatie van het sollicitatieproces	28
5.4.2	Efficiëntie van het eerste gesprek	28
5.5	Naar een Duurzamer Personeelsbeheer	28
6	Advies en reflectie.....	29

1 Inleiding

Het onderzoek heeft als doel het analyseren en verbeteren van de personeelskosten in het bedrijf SIS, met een specifieke focus gericht op de kosten van uitzendarbeid. Het doel van het onderzoek is om knelpunten te identificeren en mogelijke verbeteringen te formuleren. Deze verbeteringen kunnen gericht zijn op het reduceren van de kosten, het verbeteren van de arbeidsomstandigheden of het optimaliseren van de interne processen. Door deze analyse uit te voeren, wordt inzicht verkregen in de kosteneffectiviteit van personeelsbeheer en worden er aanbevelingen gedaan voor verbetering.

2 Belang van het beheersen van personeelskosten

Het beheersen van personeelskosten is cruciaal voor de winstgevendheid en duurzaamheid van een organisatie, inclusief Services In Safety. Dit komt doordat personeelskosten een belangrijk onderdeel zijn van de totale operationele kosten van een organisatie. Door deze kosten te beheersen, kan de organisatie haar financiële prestaties verbeteren en zich beter positioneren ten opzichte van haar concurrenten. Het verkrijgen van inzicht in de kosten van SIS-medewerkers versus uitzendkrachten is van cruciaal belang voor Services In Safety. Dit inzicht stelt de organisatie in staat om de personeelskosten effectief te beheren en te optimaliseren. Door deze kosten te beheersen, kan Services In Safety haar winstgevendheid, duurzaamheid en concurrentiepositie verbeteren.

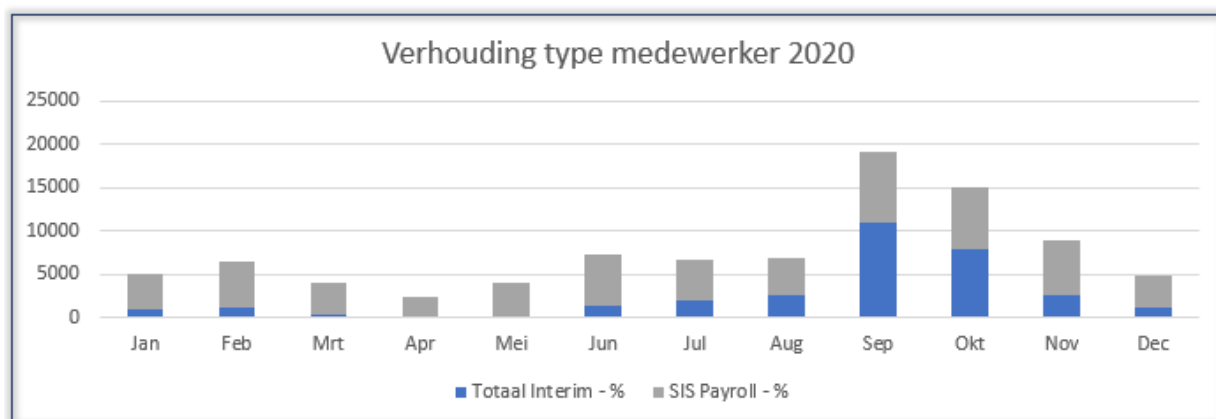
Om een nauwkeurige vergelijking te maken tussen de kosten van SIS-medewerkers en uitzendkrachten, moeten verschillende variabelen en indicatoren worden geanalyseerd. Door deze kostenfactoren in kaart te brengen, kan Services In Safety een overzicht krijgen van de totale kosten en mogelijke besparingsmogelijkheden identificeren. Het analyseren van de kosten van SIS-medewerkers ten opzichte van uitzendkrachten stelt Services In Safety in staat om strategische beslissingen te nemen met betrekking tot het personeelsbeleid. Door de kosten van beide categorieën werknemers te vergelijken, kan de organisatie de kosteneffectiviteit en efficiëntie van haar personeelsbestand beoordelen.

Dit kan op de lange termijn bijdragen aan de duurzaamheid van de organisatie. Bovendien hebben personeelskosten een impact op de concurrentiepositie van Services In Safety. Als de personeelskosten hoger zijn dan die van haar concurrenten, kan dit leiden tot hogere prijzen voor de diensten die de organisatie aanbiedt. Dit kan klanten ertoe brengen om over te stappen naar concurrenten die lagere prijzen bieden.

3 Vergelijking gepresteerde uren tussen vaste werknemers en uitzendkrachten

In deze vergelijking zullen de gegevens van de jaren 2020, 2021 en 2022 onderzocht worden om trends en mogelijke verbeterpunten te identificeren met betrekking tot de kosten van uitzendkrachten en SIS Payroll. We zullen ons met name richten op het optimaliseren van de kosten tijdens het najaar, een periode die kenmerkend is voor aanzienlijke uitgaven.

3.1 2020



Figuur 1 - Gepresteerde uren 2020

	Totaal Interim - %		SIS Payroll - %		Alg. totaal
Jan	912	18,28%	4076,8	81,72%	4988,8
Feb	1108,8	17,28%	5308,1	82,72%	6416,9
Mrt	300	7,54%	3680,7	92,46%	3980,7
Apr	0	0,00%	2332,3	100,00%	2332,3
Mei	78,2	1,97%	3898,6	98,03%	3976,8
Jun	1453,6	19,94%	5837,5	80,06%	7291,1
Jul	2020,1	29,80%	4758,3	70,20%	6778,4
Aug	2689,45	38,71%	4257,4	61,29%	6946,85
Sep	11042,56	57,68%	8101,6	42,32%	19144,16
Okt	7876,5	52,55%	7112,9	47,45%	14989,4
Nov	2704,5	30,58%	6140	69,42%	8844,5
Dec	1105,3	22,86%	3730,8	77,14%	4836,1

Figuur 2 - Overzicht 2020

In 2020 zien we dat de kosten van uitzendkrachten in september een piek bereiken, waarbij ze 57,68% uitmaken van de totale gepresteerde uren voor dat jaar. Dit wordt gevolgd door oktober met 52,55% en november met 30,58%. Dit duidt erop dat het najaar een periode is waarin er aanzienlijke uitgaven worden gedaan aan uitzendkrachten.

Het aantal ingezette vaste medewerkers was 60, met 1 ontslag, 15 tijdelijke contracten tijdens piekperiodes waarvan 7 zijn overgegaan in contracten voor onbepaalde duur. Er waren 4 beëindigingen in onderling akkoord. In totaal werd er 90525 uren gepresteerd, waarvan 31291 uren door uitzendkrachten. Dit resulteerde in een totale interimkost van €1.185.280.

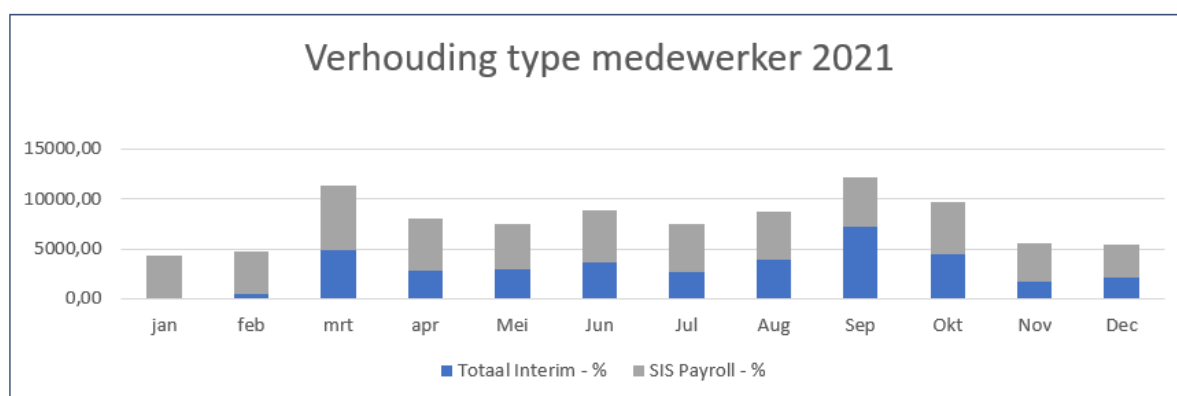
3.1.1 SIS (Vaste en Tijdelijke Medewerkers):

In 2020 presteerden SIS-medewerkers 4.076,8 uren in januari, 5.308,1 uren in februari en 3.680,7 uren in maart. Er was een duidelijke toename in juni met 5.837,5 uren. September registreerde 8.101,6 uren, gevolgd door oktober met 7.112,9 uren en november met 6.140 uren.

3.1.2 Uitzendkrachten:

In 2020 werden in januari 912 uren gepresteerd door uitzendkrachten, terwijl in februari en maart respectievelijk 1.108,8 en 300 uren werden geregistreerd. Een opvallende piek was te zien in september, met maar liefst 11.042,56 uren, gevolgd door oktober met 7.876,5 uren en november met 2.704,5 uren.

3.2 2021



Figuur 3 - gepresteerde uren 2021

	Totaal Interim - %	SIS Payroll - %	Alg. totaal
jan	89,50	2,09%	4276,50
feb	455,25	9,53%	4776,00
mrt	4898,25	43,07%	11371,84
apr	2854,30	35,37%	8070,05
Mei	2978,00	40,15%	7416,50
Jun	3604,29	41,00%	8791,04
Jul	2737,08	36,84%	7429,41
Aug	3938,50	44,95%	8762,00
Sep	7253,30	59,93%	12101,97
Okt	4499,00	46,45%	9686,50
Nov	1763,00	31,49%	5598,75
Dec	2059,50	38,09%	5406,50

Figuur 4 - Overzicht 2021

2021 vertoont een vergelijkbare trend als 2020, met de hoogste kosten van uitzendkrachten in september (59,93%). Oktober en november volgen met respectievelijk 46,45% en 31,49%. Het najaar blijft dus een periode van aanzienlijke kosten.

Wat betreft vaste/tijdelijke medewerkers, werden er 52 vaste medewerkers ingezet, 2 ontslagen, en 12 tijdelijke contracten getekend tijdens piekperiodes, waarvan 8 overgingen naar contracten voor onbepaalde duur. Er waren 6 beëindigingen in onderling akkoord. In totaal werden 93687 uren gepresteerd, waarvan 37131 uren door uitzendkrachten. De totale interimkost was €1.348.400.

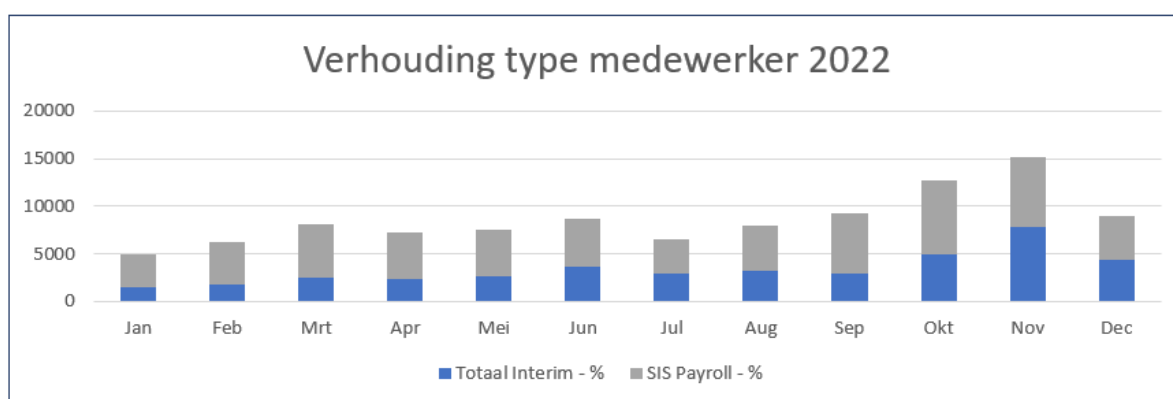
3.2.1 SIS (Vaste en Tijdelijke Medewerkers):

In 2021 zagen we vergelijkbare trends, waarbij januari begon met 4.187 uren en maart een hoogtepunt bereikte met 6.473,59 uren. September toonde opnieuw de hoogste hoeveelheid met 4.848,67 uren, terwijl december een daling liet zien met 3.347 uren.

3.2.2 Uitzendkrachten:

In 2021 namen de gepresteerde uren van uitzendkrachten in januari af tot 89,50 uren, maar namen vervolgens toe in februari (455,25 uren) en maart (4.898,25 uren). Opnieuw zagen we een piek in september met 7.253,30 uren, gevolgd door oktober met 4.499 uren en november met 1.763 uren.

3.3 2022



Figuur 5 - Gepresteerde uren 2022

	Totaal Interim - %		SIS Payroll - %		Alg. totaal
Jan	1516	30,37%	3476,25	69,63%	4992,25
Feb	1740,5	28,28%	4413	71,72%	6153,5
Mrt	2448,75	30,01%	5710,5	69,99%	8159,25
Apr	2281,92	31,73%	4909	68,27%	7190,92
Mei	2633	35,27%	4831,75	64,73%	7464,75
Jun	3638,2	41,65%	5097,5	58,35%	8735,7
Jul	2903,57	44,21%	3664,79	55,79%	6568,36
Aug	3209,08	40,22%	4768,98	59,78%	7978,06
Sep	2887,17	31,30%	6338,25	68,70%	9225,42
Okt	4975,26	39,39%	7656,42	60,61%	12631,68
Nov	7761,27	51,39%	7341,25	48,61%	15102,52
Dec	4395,41	48,70%	4630,25	51,30%	9025,66

Figuur 6 - Overzicht 2022

2022 toont een daling in de kosten van uitzendkrachten in de typische najaar piek, september (31,30%), gevolgd door november (51,39%) en oktober (39,39%). Ondanks de daling in vergelijking met voorgaande jaren, blijft het najaar een periode van aanzienlijke uitgaven aan uitzendkrachten. Het aantal ingezette vaste medewerkers steeg naar 63, met 1 ontslag, 22 tijdelijke contracten tijdens piekperiodes (waarvan 8 overgingen naar contracten voor onbepaalde duur), 4 beëindigingen in onderling akkoord en 3 pensioneringen. In totaal werden 103228 uren gepresteerd, waarvan 40390 uren door uitzendkrachten. De totale interimkost was €1.556.600.

Hierbij is het belangrijk om te benadrukken dat uitzendkrachten vaak een kostenefficiënte optie kunnen zijn tijdens piekperiodes, maar dat ze op de lange termijn mogelijk duurder kunnen uitvallen dan vaste medewerkers, zoals we in de eerdere analyse hebben gezien.

Ten slotte, gezien het feit dat 8 van de 22 tijdelijke contracten tijdens de piekperiodes zijn overgegaan in contracten voor onbepaalde duur, lijkt het erop dat er ook een mogelijkheid is om meer gebruik te maken van tijdelijke contracten. Dit kan een flexibele manier zijn om aan de arbeidsbehoeften te voldoen tijdens piekperiodes, terwijl tegelijkertijd mogelijkheid wordt geboden om sterke kandidaten in vaste rollen op te nemen en biedt dit een goedkopere oplossing.

3.3.1 SIS (Vaste en Tijdelijke Medewerkers):

In 2022 begon het jaar met 3.476,25 uren in januari en piekte in maart met 5.710,5 uren. September toonde opnieuw een piek met 6.338,25 uren, terwijl november een aanzienlijke stijging liet zien met 7.341,25 uren.

3.3.2 Uitzendkrachten:

In 2022 begon het jaar met 1.516 uren in januari, gevolgd door een geleidelijke stijging in februari (1.740,5 uren) en maart (2.448,75 uren). September liet opnieuw een piek zien met 2.887,17 uren, terwijl oktober en november respectievelijk 4.975,26 en 7.761,27 uren registreerden.

3.4 Samenvatting

De gegevens van 2020 tot 2022 tonen aan dat de gepresteerde uren door uitzendkrachten en vaste werknemers beide stijgen tijdens de najaarspiek, met name in de maanden september, oktober en november. De kosten voor uitzendkrachten bereiken ook hun hoogtepunt in deze periode. In 2020 en 2021 vormen uitzendkrachten in september zelfs meer dan de helft van de totale gepresteerde uren. Ondanks een daling in 2022, blijft het najaar de periode met de meeste uitgaven aan uitzendkrachten.

Het aantal vaste werknemers bleef relatief stabiel gedurende deze drie jaar, met een lichte toename in 2022. Daarentegen toonden de uren gepresteerd door uitzendkrachten een toenemende trend, met name in 2022.

Een aanzienlijk aantal tijdelijke contracten tijdens de piekperiodes is overgegaan in contracten voor onbepaalde duur, wat duidt op de mogelijkheid om meer gebruik te maken van tijdelijke contracten als een flexibele en kosteneffectieve manier om piekperiodes te beheersen.

Desondanks zijn de totale kosten voor uitzendkrachten elk jaar gestegen, wat suggereert dat het gebruik van uitzendkrachten tijdens piekperiodes op lange termijn duurder kan zijn dan het in dienst hebben van meer vaste medewerkers.

Concluderend, hoewel uitzendkrachten essentieel zijn om aan de operationele behoeften tijdens piekperiodes te voldoen, duiden de stijgende kosten op de noodzaak om de balans tussen vaste en tijdelijke werknemers te optimaliseren. Meer flexibele tijdelijke contracten en het in dienst nemen van meer vaste werknemers kan een potentiële oplossing zijn om de kosten te beheersen, zonder de operationele capaciteit tijdens piekperiodes in gevaar te brengen.

4 Effectieve personeelskost

4.1 Identificatie van relevante variabelen en indicatoren

Bij het onderzoeken van personeelskosten worden verschillende variabelen en indicatoren in beschouwing genomen om een uitgebreide analyse mogelijk te maken:

- **Salaris en Loonkosten:** Deze categorie is doorgaans de primaire factor van personeelskosten en omvat componenten zoals basisloon, betaling voor overuren, bonussen, commissies en andere directe monetaire beloningen voor werknemers.
- **Type Werknemer:** De classificatie van een werknemer als vaste/tijdelijke medewerker of uitzendkracht kan een aanzienlijke invloed hebben op de totale kosten.
- **Wervingskosten:** Dit zijn de kosten die gepaard gaan met het werven van nieuwe werknemers. Ze kunnen uitgaven voor advertenties, wervingsbureaus, en de tijd die wordt besteed aan het interviewen en selecteren van kandidaten omvatten.
- **Opleidings- en Ontwikkelingskosten:** Deze kosten zijn gerelateerd aan het trainen en ontwikkelen van werknemers, inclusief formele trainingen en informele naar aanleiding van inzet bij klanten
- **Aantal Ingezette Medewerkers:** Dit is het totaal aantal medewerkers (vast/tijdelijk en uitzendkrachten) dat in een bepaald jaar wordt ingezet. Dit is een belangrijke indicator voor de totale personeelsbehoefte.

4.2 Uurloon brand- en veiligheidswachten

Figuur 7 toont de uurloon schalen voor bewakingsdiensten onder het Paritair Comité 317.00 in België, geldig vanaf 1 januari 2023. In deze loonschalen wordt er een verschil gemaakt tussen het loon dat iemand ontvangt tijdens de eerste drie maanden en het 'normale' loon dat iemand ontvangt na deze periode. Het 'normale' loon wordt ook wel het 100% loon genoemd.

Gedurende de eerste drie maanden van tewerkstelling ontvangen werknemers 95% van dit normale loon. Deze periode kan worden gezien als een soort proefperiode, waarin de medewerker zich nog moet bewijzen. Het is een gangbare praktijk in vele sectoren en bedrijven.

Na deze periode van drie maanden wordt, op voorwaarde dat de medewerker voldoet aan de vereisten van de functie, het loon verhoogd naar het 'normale' loon, oftewel 100%. Dit is het volledige loon waarop de medewerker recht heeft volgens zijn functie en ervaring.

Binnen SIS, wordt dit principe strikt toegepast. Een voorbeeld hiervan kan de statische agent zijn, ook wel brand- en veiligheidswacht genoemd. In de eerste drie maanden van tewerkstelling ontvangt een statische agent (basiscategorie, SB) een loon van €16,4007 per uur. Na de proefperiode van drie maanden, als de agent heeft aangetoond dat hij aan de vereisten van de functie voldoet, wordt dit loon verhoogd naar €17,2639 per uur.

Dit schema laat ook zien dat er verschillende loonschalen zijn, afhankelijk van de functie en verantwoordelijkheden. Elk van deze categorieën heeft een specifieke loonschaal, met een specifieke loon voor de eerste drie maanden en het 'normale' loon.

Het is belangrijk op te merken dat dit schema enkel de minimale lonen weergeeft. Afhankelijk van de prestaties, ervaring en vaardigheden van de medewerker, kan het werkelijke loon hoger zijn.

PC 317.00 Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

Inwerkingtreding: 1 januari 2023

Index 2 % zowel voor de schaallonen als voor de reële lonen.

Schaallonen - Arbeiders

37 u/week

		Eerste 3 maanden 95%	Normaal loon 100%
Klasse	Omschrijving		
SB	Statische agent (basiscategorie)	16,4007	17,2639
SQ	Statische agent (gekwaliceerd)	16,5980	17,4716
SE	Statische agent (expert)	16,7954	17,6794
SEL	Statische agent (expert talen)	16,9924	17,8867
M1	Mobiele agent (patrouilleur)	16,7954	17,6794
M2	Mobiele agent (interventie na alarm, vervoer VIP)	16,9924	17,8867
TR	Waardevervoerder	19,6104	20,6425
PRVA	Medewerker vault/processing	17,8007	18,7376
BI	Brigadier, instructeur	17,7881	18,7243
SBG	Statische agent (bodyguard)	17,4393	18,3572
TM	Vervoerder van munitie	19,8702	20,9160
G	Bewakingsagent vakman (*)	16,4007	17,2639

(*) Het loon van de bewakingsagent-"vakman" G is echter afhankelijk van de loonschaal die is vastgesteld door het P.C. waaronder de ondernemingen ressorteren die deze vaklui tewerkstellen, zonder echter lager te zijn dan het minimumloon van een functie SB.

Figuur 7 - Uurlonen brand- en veiligheidswacht (ACLVB, 2023)

4.3 Analyse van huidige personeelskosten

4.3.1 Vast/tijdelijk personeel binnen SIS:

In lijn met het advies van onze Human Resources-afdeling, hebben we een gedetailleerde analyse uitgevoerd om de loonstructuur van onze fulltime werknemers bij SIS in kaart te brengen. Dit is essentieel om niet alleen de huidige personeelskosten beter te begrijpen, maar ook om een basis te leggen voor toekomstige planning en budgettering. In dit onderzoek hebben we ons specifiek gericht op de berekening gebaseerd op een vijfdaagse werkweek met een dagelijkse arbeidsduur van acht uur om enige mogelijke verwarring te vermijden.

Hieronder wordt in figuur 8 gedetailleerde gegevens weergegeven die inzicht geven in de maandelijkse en jaarlijkse kosten van een fulltime werknemer (37 uur/week) bij SIS. De werknemer ontvangt een uurloon van €17,2639, wat resulteert in een maandelijks salaris van €2.769,47, inclusief premies en een variabel loon en bijkomende voordelen zoals kledingvergoeding en sociaal abonnement worden ook meegenomen in de totale kosten. Deze berekening is specifiek gebaseerd op een brandwacht die vijf dagen per week en acht uur per dag werkt. Uit de berekening blijkt dat de totale maandelijkse kosten voor een SIS-medewerker €5.372,61 bedragen daarnaast is de opleidingskost berekend op 134.58€ op maandbasis dan komen we op jaarbasis komen deze kosten neer op €66.086,33.

Om een gedetailleerder beeld te krijgen van de loonstructuur en een vergelijking te kunnen maken met de kosten van uitzendkrachten, hebben we ook de dagelijkse kosten berekend. Door het maandelijkse bedrag te delen door het aantal werkdagen in een maand (gemiddeld 20 werkdagen), komen we op een dagelijkse kost voor de werkgever van **€275.36 per dag**.

Het uurtarief, premies, variabel loon, het sociaal abonnement, vakantiegeld, de eindejaarspremie, de patronale bijdrage, de totale maandelijkse en jaarlijkse kosten, en de opleidingskosten zijn allemaal in deze analyse opgenomen om een volledig en nauwkeurig beeld te krijgen van de totale kosten van het in dienst hebben van een fulltime werknemer bij SIS.

Uurloon - SB	17,2639	€ 2.769,47
		€ 2.769,47
Premies + var loon voltijds - 37u/week		€ 300,00
Sociaal abonnement(gemiddelde kilometervergoeding)		€ 315,00
MC(Wg bijdrage)		
Hosp verzekering		
Overl dekking		
Kledij		
	Kost werkgever op jaarbasis	
VG		€ 7.364,53
EP		€ 3.990,32
Patronaal	volges Blox (1dossier	€ 1.350,00
Totale kost (per maand - met VG en EP)		€ 5.372,61
Opleidingskosten verdeeld over 3 jaar (geldigheid attesten)		€ 134,58
Totale kost (per jaar - met VG en EP)		€ 66.086,33
Totale kost (per dag - met VG en EP)		€ 275,36

Figuur 8 - berekening vast/tijdelijke medewerker

4.3.2 Uitzendkrachten

Zoals eerder aangegeven in het verantwoordingsverslag over het wervingsproces, hebben we benadrukt hoe essentieel het is dat we samenwerken met twee bepaalde partners. Door deze partnerschappen kunnen we snel en doeltreffend reageren op de veranderende behoeften van de markt en de vraag naar onze diensten. Ons doel is om altijd bereid te zijn om aan de eisen van onze klanten te voldoen en deze samenwerkingsverbanden zijn cruciaal om dit te realiseren.

Wat betreft de verloning van de uitzendkrachten, hanteren we een weloverwogen loonstructuur. We beginnen met het vaststellen van het basisloon, namelijk het uurloon van de medewerker. Vervolgens wordt dit uurloon vermenigvuldigd met een van tevoren bepaalde coëfficiënt, die de kosten vertegenwoordigt die we betalen aan onze uitzendpartner. Daarnaast laten we ons leiden door de voorschriften van het Paritair Comité 317 bij het bepalen van de lonen van onze uitzendkrachten. Dit Comité stelt richtlijnen op met betrekking tot de minimale looncomponenten die moeten worden uitbetaald, evenals de wettelijk verplichte elementen van het loon. Door deze richtlijnen te volgen, verzekeren we ons ervan dat we een correcte en eerlijke vergoeding bieden aan onze werknemers.

4.3.3 Tarieven Brand-Veiligheidswachten

Het onderstaande schema biedt een inzicht in de coëfficiënten en tarieven die betrekking hebben op verschillende aspecten van onze arbeidskosten, specifiek gericht op onze uitzendkrachten die als brand- en veiligheidswachten fungeren. Deze gegevens zijn afkomstig van twee van onze huidige uitzendpartners. Om het overzichtelijker te maken, heb ik de toegepaste coëfficiënten gecategoriseerd in vier types, genummerd van 1 tot 4.

TYPE		Coefficient Uitzendpartner 1	Coefficient Uitzendpartner 2
1	Brand- en veiligheidswacht (geattesteerd) Kandidaat beschikt bij aanvang over de certificaten VCA-B, IS- 081, IS-007 en AV-011 en werd aangebracht via uitzendkantoor	1,99	1,82
2	Brand en veiligheidswacht (in opleiding via uitzendkantoor) Kandidaat wordt gescreend door uitzendkantoor en inlener en uitzendkantoor betaalt de basisopleidingen voor deze functie	2,06	1,82
3	Brand en veiligheidswacht (in opleiding via SIS) Kandidaat wordt gescreend door uitzendkantoor en inlener en SIS betaalt de basisopleidingen voor deze functie	1,92	1,74
4	Brand- en veiligheidswacht (payroll) Kandidaat wordt door inlener aangebracht en beschikt over de nodige certificaten (VCA-B, IS-0081, IS-007 en AV-011) of na het verlopen van de bepaalde RSZ-periode	1,8	1,74
	Aantal RSZ dagen	115	100
	Tarief Dimona-aangifte	0,3500 per gepresteerd uur	0,39/uur
	Tarief Maaltijdcheques/ecocheques	1,7	1,69 (enkel op werkgeversbijdrage)
	Tarief Verplaatsingsvergoeding woon-werkverkeer	1,2	1,1
	Tarief Medische keuring	inclusief	inclusief
	Tarief Kledijvergoeding	1,2	1,1

Figuur 9 – Coëfficiënten overzichtstabel

4.3.4 Coëfficiënten per Contracttype

4.3.4.1 *Geattesteerde Brand- en Veiligheidswachten – Type 1*

Voor geattesteerde brand- en veiligheidswachten die beschikken over de nodige certificaten en aangebracht zijn via een uitzendkantoor, hanteren onze partners de coëfficiënten 1,99 en 1,82.

4.3.4.2 *Brand- en Veiligheidswachten in Opleiding via Uitzendkantoor – Type 2*

Wanneer de kandidaat gescreend wordt door het uitzendkantoor en de inlener, en het uitzendkantoor de basisopleidingen betaalt, stijgen de coëfficiënten naar 2,06 en 1,82.

4.3.4.3 *Brand- en Veiligheidswachten in Opleiding via SIS – Type 3*

Interessant is dat wanneer de opleiding in eigen beheer wordt genomen door SIS, de coëfficiënten dalen naar 1,92 en 1,74. Dit biedt een potentieel kostenbesparingskanaal waar we later dieper op zullen ingaan.

4.3.4.4 *Payroll Brand- en Veiligheidswachten – Type 4*

Tot slot hebben we de categorie payroll brand- en veiligheidswachten. Hierin vallen kandidaten die niet alleen beschikken over de vereiste certificaten (VCA-B, IS-0081, IS-007 en AV-011), maar die ook effectief zijn aangebracht door de inlener, in ons geval SIS. Dit scenario kan zich voordoen na het verstrijken van de bepaalde RSZ-periode. In dit geval hebben we de laagste coëfficiënten waargenomen van 1,8 en 1,74. Dit suggereert aanzienlijke kostenbesparingen bij het intern aanbrengen en opleiden van kandidaten in vergelijking met het traditionele model.

4.3.4.5 *RSZ*

RSZ-dagen, oftewel de dagen waarop een werknemer een bijdrage levert aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), zijn cruciaal in de uitzendsector. Deze dagen weerspiegelen de tijd dat een uitzendkracht daadwerkelijk aan het werk is geweest en bijgedragen heeft aan de sociale zekerheid.

Als we het hebben over de overname van een uitzendkracht vóór het bereiken van het minimale aantal RSZ-dagen, wordt er een selectievergoeding in rekening gebracht. De hoogte van deze vergoeding hangt af van het aantal niet-gewerkte dagen in verhouding tot het aantal al gewerkte RSZ-dagen.

4.3.4.6 *Dimona*

Een DIMONA is het elektronische bericht waarmee het uitzendkantoor ieder begin en einde van een opdracht aangeeft bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Het interimkantoor is verplicht voor je bij de gebruiker aan

Het is een verplichting voor het uitzendbureau om een DIMONA-aangifte in te dienen over je tewerkstelling als uitzendkracht voordat ze daadwerkelijk aan de slag gaan.

Sinds de implementatie van de DIMONA-regelgeving is het uitzendbureau verplicht om elke tewerkstelling bij de RSZ aan te geven voordat de werkzaamheden aanvangen. Zonder deze melding kunnen de uitgevoerde taken niet als uitzendarbeid worden beschouwd. De DIMONA-regeling is onder andere van toepassing bij het starten van een nieuwe opdracht, verlenging van een contract, vervanging van een uitzendkracht, wanneer een uitzendkracht niet komt opdagen, beëindiging van de opdracht tijdens de proefperiode en annulering van de opdracht voor deze begint.

4.3.4.7 *Kledijvergoeding:*

Onze uitzendpartners passen de coëfficiënten toe op basis van deze gedefinieerde vergoedingen, conform Paritair Comité 317 en houden rekening met periodieke aanpassingen.

4.3.4.8 Kilometervergoeding:

Deze vergoeding wordt verstrekt om de kosten te dekken die werknemers maken voor het reizen tussen hun huis en hun werkplek. Onze uitzendpartners berekenen hun tarieven mede op basis van deze vergoeding conform Paritair Comité 317.

Het is cruciaal te benadrukken dat de exacte waarden van deze vergoedingen kunnen variëren en regelmatig worden aangepast in lijn met de inflatie en andere economische factoren. Daarom passen onze uitzendpartners hun coëfficiënten periodiek aan op basis van de meest recente richtlijnen van het Paritair Comité 317.

4.3.5 Vaste Indienstname en Uitzonderingen

Na een afgesproken periode van het aantal RSZ-dagen is het mogelijk om uitzendkrachten vast in dienst te nemen in de vorm van bepaalde of onbepaalde duur formule. Dit geldt als de normale procedure voor het overgaan van een uitzendkracht naar een vaste aanstelling. Dit is geen plicht, echter indien de persoon geen contract krijgt aangeboden kan men nog steeds via uitzendkantoor tewerkgesteld worden maar dan geldt het tarief van “payroll” type 4. Het is belangrijk op te merken dat er een uitzondering kan zijn voor startende kandidaten brand- en veiligheidswachten die door SIS zijn aangeleverd tegen een verlaagd coëfficiënt via payroll. Voor deze gevallen dient ook de minimale RSZ-periode te worden gehanteerd. Als er kosten zijn gemaakt voor herhalingsopleidingen door de uitzendpartner, begint de RSZ-periode opnieuw.

4.3.6 Selectie-fee

Het is duidelijk dat het overnemen van een uitzendkracht vóór de afgesproken minimale RSZ-dagen gepaard gaat met een selectie-fee. Deze fee varieert afhankelijk van het aantal niet-gepresteerde dagen in relatie tot het aantal reeds gewerkte RSZ-dagen. Voor Uitzendpartner 1 bedragen deze dagen 115 en voor Uitzendpartner 2 zijn dit 100 dagen. Na deze periodes kunnen de werknemers kosteloos worden overgenomen door SIS.

Voorbeeld: Overname na 60 dagen

Als SIS een uitzendkracht na 60 dagen wil overnemen, worden de kosten als volgt berekend:

Voor Uitzendpartner 1:

Het aantal resterende dagen is $115 - 60 = 55$ dagen. De selectieftee wordt pro-rata berekend, dus de kosten zouden neerkomen op $(55 / 115) * €4000 = €1,913.04$.

Voor Uitzendpartner 2:

Het aantal resterende dagen is $100 - 60 = 40$ dagen. De selectieftee wordt ook hier pro-rata berekend, dus de kosten zouden neerkomen op $(40 / 100) * €4000 = €1,600$.

4.3.7 Opleidingskosten

Afhankelijk van de gekozen formule zijn de kosten voor de initiële opleiding anders verdeeld tussen de inlener en het uitzendkantoor. Voor herhalingsopleidingen die specifiek zijn gerelateerd aan de functie van brand- en veiligheidswacht, worden de kosten exclusief uren en verplaatsingen gedragen door het uitzendkantoor. Na het voltooien van de herhalingsopleidingen begint er een nieuwe periode in functie van de selectie-fee.

4.4 Kostenvergelijking tussen Uitzendpartner 1 en Uitzendpartner 2

In de figuur 10 worden de uitzendkrachtkosten tussen twee uitzendbureaus - Uitzendpartner 1 en Uitzendpartner 2 voor de functie brand- en veiligheidswacht vergeleken. De analyse houdt rekening met de coëfficiënt van Type 2, omdat dit het meest voorkomende scenario is.

Beide uitzendpartners worden betaald op basis van hetzelfde uurtarief, dat is €17,2639, maar ze hebben verschillende coëfficiënten; Uitzendpartner 1 heeft een coëfficiënt van 2,06 terwijl Uitzendpartner 2 een coëfficiënt van 1,82 heeft. Dit verschil resulteert in hogere totale kosten voor de gepresteerde uren/dag bij Uitzendpartner 1 (€284,51) in vergelijking met Uitzendpartner 2 (€251,36).

Vergelijking SIS medewerkers - Uitzendkrachten TYPE 2							
UITZENDPARTNER 1				UITZENDPARTNER 2			
		Uurloon	17,2639			Uurloon	17,2639
		Coëfficiënt	2,06			Coëfficiënt	1,82
Gepresteerde uren	8	35,5636	284,509072	Gepresteerde uren	8	31,4203	251,362384
verplaatsingsvergoeding	1	15,7500	15,7500	verplaatsingsvergoeding	1	15,7500	15,75
netto mc	1	5,2700	5,27	netto mc	1	5,2390	5,239
dimona kost	8	0,3700	2,96	dimona kost	8	0,3900	3,12
pensioenpremie	8	0,1494	1,1952	pensioenpremie	8	0,1320	1,056
		Kost uitzendkracht	309,68			Kost uitzendkracht	276,53
		Kost payroll SIS	275,36			Kost payroll SIS	275,36
		DELTA	12,47%			DELTA	0,42%

Figuur 10 - Vergelijking SIS - uitzendkracht Type 2

De partners hebben dezelfde vergoedingen voor reiskosten en bijna identieke bedragen voor netto maaltijdcheques. Echter, de kosten voor de Dimona aangifte liggen iets hoger bij Uitzendpartner 2 (€3,12) dan bij Uitzendpartner 1 (€2,96). Verder ligt de kost van de pensioenpremie bij Uitzendpartner 1 iets hoger (€1,1952) dan Uitzendpartner 2 (€1,056). Uit deze berekeningen blijkt dat het kostenplaatje bij het inschakelen van een uitzendkracht bij Uitzendpartner 1 het hoogste is, namelijk **€309,68 per dag**. Bij Uitzendpartner 2 is dat daarentegen iets lager, namelijk **€276,53 per dag**. In beide gevallen is het echter zo dat deze kosten hoger uitvallen dan wanneer er gekozen wordt om een SIS payroll-medewerker in te zetten, waarbij de kosten €268,63 bedragen.

Om de precieze verschillen te bepalen, kunnen we het percentageverschil, ook wel delta genoemd, berekenen. Het percentageverschil tussen het inhuren van een uitzendkracht van Uitzendpartner 1 en een SIS payroll-medewerker is **12,47%**. Dit betekent dat het inhuren van een uitzendkracht van **Uitzendpartner 1** ongeveer 12,47% duurder is dan het inhuren van een SIS payroll-medewerker.

Het verschil tussen **Uitzendpartner 2** en SIS is iets kleiner, namelijk **0,42%**. Dit houdt in dat het inhuren van een uitzendkracht van Uitzendpartner 2 ongeveer 0,42% duurder is dan het inzetten van een SIS payroll-medewerker.

Gegeven deze resultaten kunnen we concluderen dat het inhuren van een SIS payroll-medewerker de meest kostenefficiënte optie is in vergelijking met het inhuren van een uitzendkracht van zowel Uitzendpartner 1 als Uitzendpartner 2. Echter, het is ook belangrijk om te vermelden dat het percentageverschil bij Uitzendpartner 1 aanzienlijk hoger is dan bij Uitzendpartner 2.

Hoewel op het eerste gezicht het inhuren van uitzendkrachten duurder lijkt, kan het op de lange termijn financieel voordelig zijn, dit is heel specifiek de behoeften van het bedrijf. Uitzendkrachten kunnen bijdragen aan een verhoogde flexibiliteit, wat vooral nuttig is in een industrie die onderhevig is aan seizoensgebonden schommelingen in de vraag. Daarnaast kunnen de kosten verbonden aan het inhuren van een uitzendbureau, zoals rekruterings- en administratiekosten, worden gecompenseerd door besparingen op het gebied van opleidingen.

4.5 Kostenvergelijking van uitzendpartners in functie van opleidingen

In de huidige situatie werkt SIS met twee uitzendpartners. Zoals in sectie 4.3.3 besproken variëren de dagtarieven voor deze uitzendkrachten afhankelijk van wie de kandidaat aanbrengt en wie de opleiding verzorgt.

Daarnaast hebben we vastgesteld dat als SIS de opleiding zelf verzorgt, de coëfficiënten voor beide uitzendpartners dalen - van 2.06 naar 1.92 voor Uitzendpartner 1 en van 1.82 naar 1.74 voor Uitzendpartner 2. Dit verandert de dynamiek aanzienlijk en leidt ertoe dat SIS van Type 2 naar Type 3 verschuift.

Bij het organiseren van de opleiding door SIS daalt de coëfficiënt van Uitzendpartner 1 van 2,06 naar 1,92, terwijl de coëfficiënt van Uitzendpartner 2 daalt van 1,82 naar 1,74. Dit resulteert in lagere totale kosten per dag voor een uitzendkracht voor zowel Uitzendpartner 1 (€290,35, omlaag van €309,68) als Uitzendpartner 2 (€265,48, omlaag van €276,53). Deze dalingen weerspiegelen de vermindering van de kosten die gepaard gaan met het inhuren van een uitzendkracht bij deze partners.

Bij het beoordelen van de verschillen tussen de kosten van een **SIS-medewerker (€275,36 per dag)** en een uitzendkracht, vinden we dat de 'delta' - of het procentuele verschil - verkleint met SIS die de opleiding levert. Voor **Uitzendpartner 1** is de delta nu **6,24%**, een daling van de eerdere situatie. Voor **Uitzendpartner 2** is de delta nu **4,00%**, een duidelijke stijging van de eerdere situatie.

Opleiding door SIS (TYPE 3)									
UITZENDPARTNER 1				UITZENDPARTNER 2					
		Uurloon	17,2639			Uurloon		17,2639	
		Coefficient	1,92			Coefficient		1,74	
Gepresteerde uren	8	33,1467	265,173504	Gepresteerde uren	8	30,0392	240,313488		
verplaatsingsvergoeding	1	15,7500	15,7500	verplaatsingsvergoeding	1	15,7500	15,75		
netto mc	1	5,2700	5,27	netto mc	1	5,2390	5,239		
dimona kost	8	0,3700	2,96	dimona kost	8	0,3900	3,12		
pensioenpremie	8	0,1494	1,1952	pensioenpremie	8	0,1320	1,056		
		Kost incl. Opleiding door Partner	309,68			Kost incl. Opleiding door Partner		276,53	
		Kost incl. opleiding door SIS	290,35			Kost incl. opleiding		265,48	
		DELTA	6,24%			DELTA		4,00%	

Figuur 11 - Vergelijking SIS - uitzendkracht Type 3

Op basis van deze analyse lijkt het alsof het overnemen van de opleidingsverantwoordelijkheid door SIS aanzienlijke kostenbesparingen met zich meebrengt in termen van uitzendkrachtkosten. Echter, de implicaties van deze verschuiving moeten grondiger worden onderzocht.

Het is daarom cruciaal om deze factoren in de berekening te integreren om een realistisch beeld te krijgen van de totale kosten van het leveren van de opleiding. Pas dan kan er een weloverwogen beslissing genomen worden over de haalbaarheid en economische voordelen van de verschuiving van Type 2 naar Type 3.

4.5.1 Opleidingskosten

De analyse van opleidingskosten is een kritische component bij het overwegen van een verschuiving van Type 2 naar Type 3. In dit geval hebben we samengewerkt met het opleidingscentrum ECS om accurate en relevante gegevens te verzamelen.

Als SIS ervoor kiest om de training van de modules AV011, IS081 en IS007 uit te besteden aan ECS voor een maximale groepsgrootte van zes deelnemers per sessie, zullen ze geconfronteerd worden met een financiële last van €4845. Deze berekening is gebaseerd op de prijzen vermeld in figuur 9. De prijslijst van opleidingen voor elk van de genoemde trainingen, vermenigvuldigd met het aantal deelnemers:

Voor de Brandwacht AV-011 training: €1.275 x 6 deelnemers = €1.515

Voor de training "Werken met Onafhankelijke (autonome en niet-autonome) Adembescherming (IS-081)": €1.275 x 6 deelnemers = €1.665

Voor de Veiligheidswacht Besloten Ruimte (IS-007) training: €1.275 x 6 deelnemers = €1.665

Het totaalbedrag voor de drie opleidingen komt dan op €4845.

Belangrijk om te benadrukken is dat deze berekening gebaseerd is op historische gegevens die aangeven dat gemiddeld vier van de zes deelnemers de training succesvol afronden. Dit is een significant aspect om in overweging te nemen bij het inschatten van de daadwerkelijke kosten en effectiviteit van de training. Het betekent dat hoewel zes personen per sessie kunnen worden opgeleid, slechts vier personen waarschijnlijk de opleiding succesvol zullen voltooien, waardoor de effectieve kosten per succesvol getrainde deelnemer zullen stijgen.

Daarom is het cruciaal om niet alleen de initiële kosten van de training te bekijken, maar ook het rendement op investering in termen van het aantal succesvol opgeleide werknemers.

Prijslijst Securitas Opleidingen + Examen					
		Extra(per persoon)	Max personen	Aantal	6 deelnemers
Brandwacht AV-011	€ 1.275,00	40	6	6	€ 1.515,00
Werken met Onafhankelijke (autonome en niet-autonome) Adembescherming (IS-081)	€ 1.275,00	65	6	6	€ 1.665,00
Veiligheidswacht Besloten Ruimte (IS-007)	€ 1.275,00	65	8	6	€ 1.665,00
					€ 4.845,00

Figuur 12 - Prijslijst opleidingen

4.6 Samenvatting

Bij de vergelijking van de kosten van het inhuren van uitzendkrachten van Uitzendpartner 1 en Uitzendpartner 2, was het duidelijk dat er aanzienlijke verschillen bestonden. Hoewel beide partners dezelfde uurtarieven hanteerden, had Uitzendpartner 1 een hogere coëfficiënt, wat resulteerde in hogere dagelijkse kosten. Dit maakte Uitzendpartner 1 significant duurder dan Uitzendpartner 2, en beide waren duurder dan het inhuren van een eigen medewerker van SIS.

Het was echter opmerkelijk dat de kosten verbonden aan zowel Uitzendpartner 1 als Uitzendpartner 2 aanzienlijk daalden als SIS zelf de opleiding voor de uitzendkrachten verzorgde. Het verschil in kosten tussen het inhuren van een uitzendkracht en een eigen medewerker van SIS werd daardoor kleiner. Toch bleef het inhuren van een eigen SIS-medewerker de meest kostenefficiënte optie.

Aan de andere kant, wanneer SIS besluit om de training intern te geven, moet het bedrijf rekening houden met aanzienlijke opleidingskosten. Het is dan ook van belang om te overwegen dat het inhuren van uitzendkrachten, ondanks de hogere kosten, op lange termijn financieel voordelig kan zijn, afhankelijk van de specifieke behoeften van het bedrijf. De flexibiliteit die uitzendkrachten bieden, kan van onschatbare waarde zijn in een industrie die gevoelig is voor seizoensgebonden schommelingen in de vraag. Om een weloverwogen beslissing te nemen over de haalbaarheid en economische voordelen van de verschuiving van Type 2 naar Type 3, is het van essentieel belang om al deze factoren in de berekening te integreren. Alleen dan kan een realistisch beeld van de totale kosten van het leveren van de opleiding worden verkregen. Zo kan SIS de best mogelijke beslissing nemen over hun aanpak voor het opleiden en inhuren van personeel.

5 Discussie en conclusie

5.1 Opleiding door SIS – vergelijking tussen vast/tijdelijk en uitzendkrachten

De kosten voor uitzendkrachten die zijn opgeleid door Uitzendpartner 1 bedragen €309.68 per dag (gebaseerd op een 8-urige werkdag, 5 dagen per week), een stijging van 12.47% ten opzichte van de kosten voor vaste of tijdelijke medewerkers bij SIS. Voor Uitzendpartner 2 zijn de kosten €276.53 per dag, wat een stijging van 0,42% is ten opzichte van de kosten voor vaste of tijdelijke medewerkers bij SIS zoals besproken in sectie 4.

Wanneer SIS echter zelf de opleidingen voor zijn rekening neemt en zo profiteert van de lagere coëfficiënt van Type 3, dalen de kosten significant. Bij Uitzendpartner 1 dalen de dagelijkse kosten naar €290.35, wat nog steeds een stijging van 5.44% inhoudt, maar wel minder dan de oorspronkelijke 12.47%. Voor Uitzendpartner 2 daalt het dagtarief zelfs naar €265.48, een daling van 3.59% vergeleken met de kosten van eigen SIS-medewerkers.

Echter, het is belangrijk om te overwegen dat deze kostenbesparingen naast de slaagkansen van de opleidingen moeten worden geplaatst, zoals we hebben besproken in de vorige sectie. Hoewel er potentieel kostenbesparingen zijn bij het zelf organiseren van opleidingen, vooral bij Uitzendpartner 2, moeten we rekening houden met het feit dat niet alle kandidaten de opleidingen succesvol afronden. Het is dus van belang om een evenwicht te vinden tussen de kosten van het opleiden van uitzendkrachten en de slaagkansen van deze opleidingen, om zo tot een optimale kosten-batenanalyse te komen.

Vergelijking SIS medewerkers - Uitzendkrachten TYPE 3							
UITZENDPARTNER 1				UITZENDPARTNER 2			
		Uurloon	17,2639			Uurloon	17,2639
		Coefficient	1,92			Coefficient	1,74
Gepresteerde uren	8	33,1467	265,173504	Gepresteerde uren	8	30,0392	240,313488
verplaatsingsvergoeding	1	15,7500	15,7500	verplaatsingsvergoeding	1	15,7500	15,75
netto mc	1	5,2700	5,27	netto mc	1	5,2390	5,239
dimona kost	8	0,3700	2,96	dimona kost	8	0,3900	3,12
pensioenpremie	8	0,1494	1,1952	pensioenpremie	8	0,1320	1,056
		Kost uitzendkracht	290,35			Kost uitzendkracht	265,48
		Kost payroll SIS	275,36			Kost payroll SIS	275,36
		DELTA	5.44%			DELTA	-3.59%

Figuur 13 - vergelijking SIS - uitzendkracht type 3

5.1.1 Scenario-analyse

Opgemerkt moet worden dat niet elke deelnemer aan de trainingen zal slagen. In dit scenario nemen we aan dat gemiddeld 4 van de 6 deelnemers slagen voor de training, wat betekent dat voor het trainen van 12 uitzendkrachten, er in totaal 3 trainingssessies nodig zijn.

Berekening van de Kosten voor de Nieuwe Scenario's voor 12 Personen

Indien SIS ervoor kiest om samen te werken met Uitzendpartner 1 en de kosten draagt voor de opleidingen zouden de totale kosten voor drie trainingssessies uitkomen op $3 * €4845 = €14,535$. De dagelijkse kosten na de training zouden echter dalen naar **€290.35 per uitzendkracht – type 3**. Over een periode van 50 dagen zou dit neerkomen op een totale **kostenbesparing** van $12 * 50 * €19.33 = €11,598$.

Indien SIS ervoor kiest om samen te werken met Uitzendpartner 2 en de kosten draagt voor de opleidingen zouden de totale kosten ook uitkomen op **€14,535**. De dagelijkse kosten na de training zouden echter dalen naar **€265.48** per **uitzendkracht-type 3**. Over een periode van 50 dagen zou dit neerkomen op een totale **kostenbesparing** van $12 * 50 * €11.05 = €6,630$.

Netto Besparingen voor de Nieuwe Scenario's

Voor Uitzendpartner 1 zou de netto **kostenverhoging** na aftrek van de kosten voor de trainingen uitkomen op $€14,535 - €11,598 = €2,937$, een **stijging van 25%**. Dit betekent dat SIS netto meer zou uitgeven door zelf de trainingen te organiseren.

Voor Uitzendpartner 2 zou de netto kostenverhoging na aftrek van de kosten voor de trainingen uitkomen op $€14,535 - €6,630 = €7,905$, een **stijging van 119%**. Ook hier betekent dit, dat SIS netto meer zou uitgeven door zelf de trainingen te organiseren.

In het geval dat SIS een samenwerking aangaat met Uitzendpartner 1 of 2 en de opleidingskosten draagt, bedragen de totale kosten voor drie trainingssessies €14,535. Hierbij zouden de dagelijkse kosten na de training dalen naar respectievelijk €290.35 en €265.48 per uitzendkracht - type 3. Op een periode van 50 dagen, zou dit resulteren in een kostenbesparing van respectievelijk €11,598 en €6,630.

Toch zijn deze besparingen niet voldoende om de initiële opleidingskosten te dekken. Voor Uitzendpartner 1 zouden de netto kosten na de trainingen stijgen met 25%, terwijl voor Uitzendpartner 2 een toename van 119% zou plaatsvinden. Dit wijst erop dat SIS, in deze scenario's, netto meer zou uitgeven door zelf de trainingen te organiseren.

Verbeterd Scenario: Verhoogde Slagingspercentages voor Trainingen

Stel nu dat de slagingspercentages van de trainingen verbeteren en gemiddeld 5 of 6 van de 6 deelnemers slagen. In deze verbeterde scenario's, waar we uitgaan van het trainen van 12 uitzendkrachten:

Scenario met 5 van de 6 Slagingspercentage

In een scenario waarin vijf van de zes deelnemers slagen, zouden er drie trainingssessies nodig zijn om 12 uitzendkrachten op te leiden, wat echter zou resulteren in **15 geslaagde uitzendkrachten**. De totale kosten voor deze trainingen zouden $3 * €4845 = €14,535$ bedragen.

Voor Uitzendpartner 1 zou de netto kostenverhoging uitkomen op $€14,535 - €14,496.5$ (15 uitzendkrachten * 50 dagen * €19.33) = €38.5. Dit betekent dat SIS in dit scenario een beetje meer zou betalen voor het zelf organiseren van de trainingen in vergelijking met het uitbesteden aan Uitzendpartner 1.

Voor Uitzendpartner 2 zou de netto kostenverhoging uitkomen op $€14,535 - €8,287.5$ (15 uitzendkrachten * 50 dagen * €11.05) = €6,247.5. Ondanks dat SIS nog steeds meer zou uitgeven aan training, zou de toename van de kosten aanzienlijk hoger zijn in vergelijking met Uitzendpartner 1.

Scenario met 6 van de 6 Slagingspercentage

Als alle deelnemers slagen, zouden er maar 2 trainingssessies nodig zijn om 12 uitzendkrachten op te leiden. De totale kosten voor deze trainingen zouden $2 * €4845 = €9,690$ bedragen.

Voor Uitzendpartner 1 zou de netto besparing uitkomen op $€11,598 - €9,690 = €1,908$, een **daling van 16%**.

Voor Uitzendpartner 2 zou de netto kostenverhoging uitkomen op $€9,690 - €6,630 = €3,060$, een **stijging van 46%**.

Het is belangrijk om te benadrukken dat de slagingspercentages voor trainingen niet absoluut zijn; niet iedere deelnemer zal noodzakelijkerwijs slagen. Het huidige scenario gaat uit van een slagingspercentage van 67% (4 van de 6 deelnemers), wat inhoudt dat om 12 uitzendkrachten op te leiden, er 3 trainingssessies nodig zijn.

5.1.2 Conclusie en reflectie

Het is echter mogelijk om deze scenario's te verbeteren door de slagingspercentages van de trainingen te verhogen. Stel dat het slagingspercentage stijgt naar 83% (5 van de 6) of zelfs 100% (6 van de 6). Deze verhoogde slagingspercentages kunnen een aanzienlijke impact hebben op de resultaten.

Bij een slagingspercentage van 83%, zouden er nog steeds 3 trainingssessies nodig zijn om 12 uitzendkrachten op te leiden, maar het resultaat zou zijn dat er in plaats daarvan 15 geslaagde uitzendkrachten zijn. De netto kosten zouden dan licht stijgen voor Uitzendpartner 1 en aanzienlijk stijgen voor Uitzendpartner 2.

Met een slagingspercentage van 100% zouden er slechts 2 trainingssessies nodig zijn om 12 uitzendkrachten op te leiden. Dit zou een netto besparing opleveren voor Uitzendpartner 1, terwijl er nog steeds een kostenverhoging zou zijn voor Uitzendpartner 2, maar deze zou aanzienlijk lager zijn dan in de vorige scenario's.

Deze bevindingen suggereren dat het verhogen van het slagingspercentage voor de opleidingen de meest effectieve manier kan zijn om de totale kosten van het opleiden van uitzendkrachten te verminderen. Dit kan bereikt worden door onder andere de kwaliteit van de opleiding te verbeteren, preselectie van kandidaten voor de opleiding te versterken of door extra ondersteuning te bieden aan de deelnemers tijdens het opleidingsproces.

Uitzendpartner 1								
Scenario	Slaagkansen	Aantal opleidingen	Aantal geslaagde	Kosten opleiding	Kost uitzendkracht (type 3)	Kost/besparing over 50 dagen	Kosten	Delta
1 4 van de 6		3	12	€ 14.535,00	€ 290,35	€ 11.598,00	€ 2.937,00	25,32%
2 5 van de 6		3	15	€ 14.535,00	€ 290,35	€ 14.496,50	€ 38,50	0,27%
3 6 van de 6		2	12	€ 9.690,00	€ 290,35	€ 11.598,00	€ -1.908,00	-16%

Uitzendpartner 2								
Scenario	Slaagkansen	Aantal opleidingen	Aantal geslaagde	Kosten opleiding	Kost uitzendkracht (type 3)	Kost/besparing over 50 dagen	Kosten	Delta
1 4 van de 6		3	12	€ 14.535,00	€ 265,48	€ 6.630,00	€ 7.905,00	119,23%
2 5 van de 6		3	15	€ 14.535,00	€ 265,48	€ 8.287,50	€ 6.247,50	75,38%
3 6 van de 6		2	12	€ 9.690,00	€ 265,48	€ 6.630,00	€ 3.060,00	46%

Figuur 14 - Vergelijking scenario's

5.2 Geattesteerde Sollicitanten - Type 1

Geattesteerde sollicitanten, dat wil zeggen, sollicitanten die al in het bezit zijn van de benodigde certificaten, vormen een apart segment binnen de wervingsstrategie. Hoewel ze het voordeel hebben dat ze geen opleidingskosten met zich meebrengen, kan hun aantoonbaarheid aan ervaring een aanzienlijke uitdaging vormen. Bovendien kan het moeilijk zijn om hun bestaande vaardigheden en kennis te toetsen. Bij het inschakelen van geattesteerde sollicitanten volgens de onderstaande tabel, gelden de coëfficiënten voor Type 1. Voor Uitzendpartner 1 is dit 1.99, terwijl het voor Uitzendpartner 2, 1.82 is.

Vergelijking SIS medewerkers - Uitzendkrachten TYPE 1							
UITZENDPARTNER 1				UITZENDPARTNER 2			
		Uurloon	17,2639			Uurloon	17,2639
		Coefficient	1,99			Coefficient	1,82
Gepresteerde uren	8	34,3552	274,841288	Gepresteerde uren	8	31,4203	251,3624
verplaatsingsvergoeding	1	15,7500	15,7500	verplaatsingsvergoeding	1	15,7500	15,75
netto mc	1	5,2700	5,27	netto mc	1	5,2390	5,239
dimona kost	8	0,3700	2,96	dimona kost	8	0,3900	3,12
pensioenpremie	8	0,1494	1,1952	pensioenpremie	8	0,1320	1,056
		Kost uitzendkracht	300,02			Kost uitzendkracht	276,53
		Kost payroll SIS	275,36			Kost payroll SIS	275,36
		DELTA	8.95%			DELTA	0.42%

Figuur 15 - Vergelijking SIS - uitzendkracht Type 1

5.2.1 Uitzendpartner 1

Met de coëfficiënt van 1.99 voor Type 1, zijn de kosten voor een uitzendkracht van Uitzendpartner 1 **€300.02 per dag**. Dit is een **stijging van 8.95%** ten opzichte van de kosten voor SIS-medewerkers (€275.36).

Wanneer we dit vergelijken met een uitzendkracht Type 2, waarbij de coëfficiënt 2.06 is en de dagprijs €309.68, zien we een potentiële **kostenbesparing van €9.66 per dag**, of een vermindering van de stijging met 3.12%.

5.2.2 Uitzendpartner 2

Voor Uitzendpartner 2 is er echter geen verschil tussen Type 1 en Type 2 in termen van kosten. In beide gevallen blijft de dagprijs €276.53, wat een minimale **stijging van 0,42%** is in vergelijking met de kosten voor SIS-medewerkers. Dit betekent dat de keuze tussen geattesteerde sollicitanten van Type 1 en sollicitanten van Type 2 geen financiële impact heeft voor Uitzendpartner 2.

Samenvattend, terwijl geattesteerde sollicitanten opleidingskosten kunnen besparen, is het cruciaal om hun vaardigheden en ervaring grondig te evalueren om succesvolle plaatsingen te waarborgen. Daarnaast zijn er, ondanks de besparing op opleidingskosten, nog steeds verschillen in kosten die in acht moeten worden genomen, zoals blijkt uit de vergelijking tussen de kosten voor SIS-medewerkers en die voor uitzendkrachten van de twee uitzendpartners."

5.2.3 Vergelijking tussen SIS medewerkers en uitzendkrachten scenario 95% - Type 1

Om deze tabellen en het verloningsmodel van SIS volledig te begrijpen, is het noodzakelijk om de context en de reden waarom we de competentietest hebben ingevoerd, te begrijpen.

SIS ontvangt veel sollicitaties van kandidaten die al actief zijn als brand- en veiligheidswachten bij andere bedrijven. Deze kandidaten hebben vaak al meer dan drie maanden ervaring in hun rol. Ondanks deze ervaring heeft SIS een test ingevoerd om hun kennis en vaardigheden te toetsen. De reden hiervoor is dat ervaring niet altijd gelijk staat aan bekwaamheid, en SIS wil er zeker van zijn dat nieuwe medewerkers over de vereiste kennis en vaardigheden beschikken om hun rol goed uit te voeren. Dit is vooral belangrijk gezien de sector waarin SIS actief is, waar veiligheid en competentie van het grootste belang zijn.

In het huidige model ontvangen geattesteerde sollicitanten die een score van 26/30 of hoger behalen op deze test een loon dat gelijk is aan 100% van het normale tarief. Voor degenen die de test niet halen, wordt voorgesteld hun loon te verlagen tot 95% van het normale tarief, in overeenstemming met Paritair Comité 317. Dit betekent dat zij beginnen met het startersloon dat van toepassing is op medewerkers zonder ervaring.

Vergelijking SIS medewerkers - Uitzendkrachten scenario 95% - Type 1							
UITZENDPARTNER 1				UITZENDPARTNER 2			
		Uurloon	16,4007			Uurloon	16,4007
		Coefficient	1,99			Coefficient	1,82
Gepresteerde uren	8	32,6374	261,099144	Gepresteerde uren	8	29,8493	238,7942
verplaatsingsvergoeding	1	15,7500	15,7500	verplaatsingsvergoeding	1	15,7500	15,75
netto mc	1	5,2700	5,27	netto mc	1	5,2390	5,239
dimona kost	8	0,3700	2,96	dimona kost	8	0,3900	3,12
pensioenpremie	8	0,1494	1,1952	pensioenpremie	8	0,1320	1,056
		Kost uitzendkracht	286,27			Kost uitzendkracht	263,96
		Kost payroll SIS	275,36			Kost payroll SIS	275,36
		DELTA	3.96%			DELTA	-4.14%

Figuur 16 - Vergelijking SIS - uitzendkracht 95%

5.2.4 Vergelijking tussen uitzendpartners

Het vergelijken van de kosten tussen de 95% en 100% loonscenario's voor zowel Uitzendpartner 1 als 2 toont interessante bevindingen.

Bij **Uitzendpartner 1** zien we een delta van **-4,59%** met kosten van **€295,46** bij een loon van 95% en €309,68 bij een loon van 100%.

Voor **Uitzendpartner 2** is deze delta vrijwel hetzelfde, **-4,55%**, met kosten van **€263,96** bij een loon van 95% en €276,53 bij een loon van 100%.

Deze resultaten benadrukken de potentiële kostenbesparingen die kunnen worden gerealiseerd door het loon van geattesteerde medewerkers die niet slagen in de ervaringstest te verlagen tot 95% van het huidige uurtarief.

Vergelijking tussen uitzendpartners 95% - 100% - Type 1			
UITZENDPARTNER 1		UITZENDPARTNER 2	
	Coefficient 2,06		Coefficient 1,82
	Kost bij loon 95% 295,46		Kost bij loon 95% 263,96
	Kost bij loon 100% 309,68		Kost bij loon 100% 276,53
	DELTA -4,59%		DELTA -4,55%

Figuur 17 - vergelijking tussen uitzendpartners

5.2.5 Slaagkansen competentietest en analyse

Onderstaand tabel bevat informatie over de testdata, de in dienst datum en de uitslag van de test voor 13 sollicitanten (aangeduid met "Sollicitant A" tot "Sollicitant M") van twee verschillende uitzendpartners.

Sollicitant	Via	Datum Test	Datum in Dienst	95%	100%
Sollicitant A	Partner 1	9/05/2023	16/05/2023	x	
Sollicitant B	Partner 1	10/01/2023	18/01/2023		x
Sollicitant C	Partner 1	19/04/2023	20/04/2023	x	
Sollicitant D	Partner 1	19/04/2023	20/04/2023	x	
Sollicitant E	Partner 1	9/05/2023	10/05/2023		x
Sollicitant F	Partner 1	18/04/2023	25/04/2023	x	
Sollicitant G	Partner 1	3/04/2023	21/04/2023	x	
Sollicitant H	Partner 2	27/05/2023	28/05/2023		x
Sollicitant I	Partner 2	17/03/2023	17/04/2023	x	
Sollicitant J	Partner 2	26/05/2023	26/05/2023	x	
Sollicitant K	Partner 2	24/05/2023	25/05/2023	x	
Sollicitant L	Partner 2	22/05/2023	31/05/2023	x	
Sollicitant M	Partner 2	11/05/2023	12/05/2023		x

Figuur 18 - Resultaten competentietest

Er is duidelijk te zien dat meer sollicitanten starten met een loon dat gelijk is aan 95% van het normale tarief, in vergelijking met de 100% categorie. Dit kan te maken hebben met de hoge normen die SIS stelt in haar competentietests. SIS hanteert deze maatregel om te waarborgen dat nieuwe medewerkers over de vereiste kennis en vaardigheden beschikken. Het biedt ook een stimulans voor voortdurende professionele ontwikkeling, aangezien medewerkers een loonsverhoging kunnen nastreven door hun bekwaamheid te verbeteren.

Bij de datums van de tests en het in dienst treden is het interessant op te merken dat het bedrijf meestal vrij snel na de test sollicitanten in dienst neemt. Dit geeft aan dat SIS een efficiënt aanwervingsproces heeft, wat kan bijdragen aan het aantrekken en behouden van talent door het minimaliseren van wachttijden.

Uitzendpartner 1

Van de zeven kandidaten die via Partner 1 zijn binnengekomen, hebben vijf van hen een salarisniveau van 95%, terwijl twee van hen op 100% zijn gestart. Dit kan betekenen dat Partner 1 kandidaten aanlevert die weliswaar de benodigde basiskennis en -vaardigheden hebben, maar die nog wel wat verdere ontwikkeling en ervaring nodig hebben om volledig bekwaam te worden in hun rol. Dit is niet noodzakelijkerwijs negatief, omdat SIS waarde hecht aan groei en ontwikkeling binnen het bedrijf.

Uitzendpartner 2

Van de zes kandidaten die via Partner 2 zijn gekomen, ontvangen vier van hen een salarisniveau van 95%, terwijl twee van hen een salarisniveau van 100% ontvangen. Net als Partner 1, lijkt ook Partner 2 kandidaten te leveren die weliswaar de basisvaardigheden en -kennis hebben, maar die nog enige verdere ontwikkeling nodig hebben om volledig bekwaam te worden in hun rol.

Partner 2 lijkt echter in een kortere tijdspanne meer kandidaten te leveren die op het 100%-niveau presteren. Dit kan suggereren dat Partner 2 mogelijk kandidaten met een hogere initiële competentie aantrekt of selecteert. Het zou nuttig zijn om dit verder te onderzoeken om te zien of dit een consistente trend is.

5.2.6 Conclusie en reflectie

Een sleutelcomponent van deze aanpak is een test die wordt gebruikt om de competenties en vaardigheden van sollicitanten te beoordelen, ongeacht hun voorafgaande ervaring. De noodzaak voor deze test is voortgekomen uit de observatie dat ervaring niet altijd correleert met bekwaamheid. Veel sollicitanten hebben ervaring opgedaan in gelijkaardige rollen bij andere bedrijven, maar deze ervaring garandeert niet altijd dat ze de specifieke kennis en vaardigheden hebben die SIS vereist. Dit is een cruciaal punt gezien het feit dat SIS actief is in de veiligheidssector, waar competentie en betrouwbaarheid van groot belang zijn.

Analyse

Volgens de huidige beleidslijnen van SIS kunnen geattesteerde sollicitanten die een score van 26/30 of hoger behalen op de competentietest beginnen aan een loon dat gelijk is aan 100% van het normale tarief. Echter, voor degenen die niet slagen voor de test, is er een voorstel om hun loon te verlagen tot 95% van het normale tarief. Dit zou in overeenstemming zijn met Paritair Comité 317, en zou deze sollicitanten gelijkstellen met starters zonder ervaring.

De doorgevoerde analyse toont aan dat deze verlaging van 5% in salaris tot aanzienlijke kostenbesparingen zou kunnen leiden voor SIS. De vergelijking van de kosten voor uitzendkrachten en de payroll van SIS illustreert deze besparingen, met Uitzendpartner 1 die een Delta van 3,96% vertoont, en Uitzendpartner 2 een Delta van -4,14%.

Uitdagingen en bedenkingen

Hoewel deze strategie aantrekkelijke potentiële kostenbesparingen biedt, zijn er belangrijke implicaties die overwogen moeten worden. Een van de grootste zorgen is de mogelijke impact op werknemerstevredenheid en motivatie. Hoewel geldelijke compensatie niet de enige drijfveer is voor werknemers, speelt het zeker een rol in hoe zij hun werk en hun werkgever beoordelen.

Reflectie en toekomstige richtingen

Hoewel deze potentiële kostenbesparingen aantrekkelijk zijn, is het van vitaal belang om de mogelijke implicaties van een dergelijke loonverlaging zorgvuldig in overweging te nemen. Een belangrijke zorg is de mogelijke impact op de motivatie en tevredenheid van de werknemers. Hoewel financiële compensatie niet de enige drijfveer is voor werknemers, speelt het ongetwijfeld een rol in hoe zij hun werk en hun werkgever waarderen.

Daarnaast vereist deze strategie een nauwe samenwerking en communicatie met onze uitzendpartners. Het is cruciaal dat eventuele zorgen of ontevredenheid bij de medewerkers op een tijdige en constructieve manier worden aangepakt. De introductie van de competentietest en de mogelijke loonverlaging vormen een ambitieuze en potentieel vruchtbare aanpak voor SIS. Desalniettemin is het essentieel dat deze strategie met zorg en overleg wordt geïmplementeerd, waarbij altijd rekening wordt gehouden met de belangen en het welzijn van de werknemers.

In de toekomst moeten we blijven reflecteren op en heroverwegen van onze aanpak, voortdurend afstemmen op de feedback van werknemers, en bereid zijn om aanpassingen te maken in lijn met onze kernwaarden en doelstellingen.

5.3 Potentiële Kostenbesparingen van Geattesteerde Kandidaten – Type 4

Type 4 kandidaten, gecertificeerde brand- en veiligheidswachten die door SIS zelf zijn aangebracht, kunnen potentieel aanzienlijke kostenbesparingen met zich meebrengen. Door deze kandidaten rechtstreeks via ons aan te brengen aan onze uitzendpartners, kunnen ze gefactureerd worden volgens een lagere coëfficiënt – 1.8 voor Uitzendpartner 1 en 1.74 voor Uitzendpartner 2, de laagste coëfficiënten volgens ons contract.

5.3.1 Vergelijking SIS medewerkers – uitzendkrachten – type 4

In een vergelijking tussen SIS medewerkers en uitzendkrachten van Type 4 en Type 2, zie figuur 18, zien we dat de kosten voor een Type 4 uitzendkracht via Uitzendpartner 1 en 2 respectievelijk €273,78 en €265,48 bedragen, wat **lager** is dan de kost voor een SIS medewerker (€275,36). Dit resulteert in een kostenefficiëntie delta van **-0,58%** en **-3,59%**.

Vergelijking SIS medewerkers - Uitzendkrachten TYPE 4							
UITZENDPARTNER 1				UITZENDPARTNER 2			
		Uurloon	17,2639			Uurloon	17,2639
		Coefficient	1,8			Coefficient	1,74
Gepresteerde uren	8	31,0750	248,6002	Gepresteerde uren	8	30,0392	240,313488
verplaatsingsvergoeding	1	15,7500	15,7500	verplaatsingsvergoeding	1	15,7500	15,75
netto mc	1	5,2700	5,27	netto mc	1	5,2390	5,239
dimona kost	8	0,3700	2,96	dimona kost	8	0,3900	3,12
pensioenpremie	8	0,1494	1,1952	pensioenpremie	8	0,1320	1,056
		Kost uitzendkracht	273,78			Kost uitzendkracht	265,48
		Kost payroll SIS	275,36			Kost payroll SIS	275,36
		DELTA	-0.58%			DELTA	-3.59%

Figuur 19 - Vergelijking SIS - uitzendkrachten - Type 4

5.3.2 Vergelijking uitzendkrachten Type 4 – Type 2

Daarentegen, wanneer we een Type 4 uitzendkracht vergelijken met een Type 2 uitzendkracht, zoals in figuur 19 dan merken we op dat de kosten voor de Type 4 uitzendkracht lager zijn dan die voor de Type 2, wat een kostenefficiëntie delta oplevert van 12,47% met Uitzendpartner 1 en 0,42% met Uitzendpartner 2.

Vergelijking - Uitzendkrachten TYPE 4 - Type 2							
UITZENDPARTNER 1				UITZENDPARTNER 2			
		Uurloon	17,2639			Uurloon	17,2639
		Coefficient	2,06			Coefficient	1,82
Gepresteerde uren	8	35,5636	284,5091	Gepresteerde uren	8	31,4203	251,3624
verplaatsingsvergoeding	1	15,7500	15,7500	verplaatsingsvergoeding	1	15,7500	15,75
netto mc	1	5,2700	5,27	netto mc	1	5,2390	5,239
dimona kost	8	0,3700	2,96	dimona kost	8	0,3900	3,12
pensioenpremie	8	0,1494	1,1952	pensioenpremie	8	0,1320	1,056
		Kost uitzendkracht	309,68			Kost uitzendkracht	276,53
		Kost Type 4	275,36			Kost Type 2	275,36
		DELTA	12.47%			DELTA	0.42%

Figuur 20 - Vergelijking uitzendkrachten

5.3.3 Conclusie en reflectie

De studie naar de potentie van kostenbesparing door de inzet van Type 4 gecertificeerde kandidaten, aangebracht door SIS zelf, heeft enkele belangrijke inzichten opgeleverd. Op basis van de huidige contractuele afspraken met uitzendpartners, worden Type 4 kandidaten gefactureerd tegen de laagst mogelijke coëfficiënten: 1.8 voor Uitzendpartner 1 en 1.74 voor Uitzendpartner 2.

De financiële analyse toont aan dat het inschakelen van Type 4 uitzendkrachten kan leiden tot kostenbesparingen in vergelijking met de inzet van reguliere SIS-medewerkers. Specifiek, de kosten voor Type 4 uitzendkrachten uit Uitzendpartner 1 en 2 bedragen respectievelijk €273,78 en €265,48, minder dan de kosten voor SIS-medewerkers (€275,36). Dit resulteert in een kostenefficiëntie delta van -0,58% en -3,59%.

Analyse

Interessant is de vergelijking van Type 4 uitzendkrachten met Type 2, waaruit blijkt dat Type 4 uitzendkrachten kosteneffectief zijn. Dit resulteert in een kostenefficiëntie delta van 12,47% met Uitzendpartner 1 en 0,42% met Uitzendpartner 2.

Het verhogen van de instroom van Type 4 gecertificeerde kandidaten suggereert aanzienlijke kostenbesparingen. Echter, dit zou grotere investeringen in marketing en recruitment vereisen. Bovendien zou het noodzakelijk zijn om het sollicitatie- en selectieproces te optimaliseren om deze talenten aan te trekken en te behouden.

Uitdagingen en bedenkingen

Hoewel deze benadering op papier voordelig lijkt, brengt zij ook aanzienlijke uitdagingen met zich mee. Ten eerste, de afhankelijkheid van de fluctuerende arbeidsmarkt kan het moeilijk maken om voldoende gecertificeerde kandidaten te werven. Ten tweede kan het verbeteren van het selectieproces bijkomende kosten en inspanningen met zich meebrengen.

Reflectie en Toekomstige Richtingen

Het potentieel voor kostenbesparingen door de inzet van Type 4 gecertificeerde kandidaten is aanzienlijk. Echter, het succes van deze strategie hangt af van een zorgvuldige planning, adequate investeringen in marketing en recruitment, en constante evaluatie en bijsturing van het selectieproces.

Het is belangrijk op te merken dat, ondanks de uitdagingen, de voordelen van deze aanpak - zowel op het gebied van kostenbesparingen als kwaliteitsverbetering - de inspanningen waard kunnen zijn. Toekomstig onderzoek en evaluatie van de implementatie van deze strategie zullen cruciaal zijn om het volledige potentieel ervan te realiseren.

5.4 Verbetering van Interne Werving en Screening

SIS recruitmentafdeling verwerkt directe sollicitaties via de website, een waardevolle bron voor het aantrekken van potentiële kandidaten. Echter, onze analyse suggereert dat er ruimte is voor verbetering in dit proces om de efficiëntie en effectiviteit ervan te verbeteren. Een focus op procesoptimalisatie kan de aantrekkelijkheid voor potentiële kandidaten verhogen en kan resulteren in een hogere instroom van Type 4 gecertificeerde kandidaten.

5.4.1 Optimalisatie van het sollicitatieproces

De eerste is het optimaliseren van het sollicitatieproces, door bijvoorbeeld een meer intuïtief online sollicitatieformulier te ontwikkelen, de hoeveelheid vereiste informatie tijdens de eerste fase te verminderen, en automatische e-mailbevestigingen te gebruiken om kandidaten op de hoogte te stellen dat hun sollicitatie is ontvangen.

5.4.2 Efficiëntie van het eerste gesprek

De tweede voorgestelde verbetering is het efficiënter maken van de eerste gesprekken door deze via videoconferenties te houden. Dit kan niet alleen reistijd besparen, maar stelt interviewers ook in staat om meer gesprekken per dag te plannen en stelt hen in staat om video-interviews op te nemen en op een later tijdstip opnieuw te bekijken.

De implementatie van deze verbeteringen kan aanvankelijke investeringen vereisen, zowel in termen van tijd als middelen. Echter, het potentiële rendement, in termen van verbeterde recruitmentefficiëntie en kostenbesparingen door het verhogen van het aantal gecertificeerde kandidaten, maakt dit een veelbelovend vooruitzicht.

Door het recruitment- en selectieproces te optimaliseren, kan SIS de kwaliteit en kwantiteit van de instroom van gecertificeerde kandidaten verhogen, wat resulteert in aanzienlijke kostenbesparingen en verbeterde operationele efficiëntie. Het is belangrijk dat deze aanpak wordt ondersteund door een gedegen strategie en regelmatige procesevaluaties om ervoor te zorgen dat de beoogde doelen worden bereikt. Toekomstige onderzoeken en praktijktesten van deze verbeteringen zullen waardevolle inzichten bieden voor verdere optimalisatie van het recruitmentproces.

5.5 Naar een Duurzamer Personeelsbeheer

In de toekomst moet er bijzondere aandacht worden besteed aan kostenefficiëntie en de optimalisatie van middelen. De geobserveerde trends en uitgevoerde analyses vormen een waardevolle basis voor strategische planning, die kan bijdragen aan kostenverlaging en tegelijkertijd de stabiliteit en tevredenheid van het team kan verbeteren. De behoefte aan meer vaste personeelsleden dient te worden onderzocht om zo een betere balans te vinden tussen vaste en tijdelijke contracten, wat bijdraagt aan efficiëntie en kostenbesparing.

6 Advies en reflectie

Gedurende mijn analyse en interpretatie van de verzamelde gegevens, heb ik verschillende gebieden geïdentificeerd waar verbeteringen mogelijk zijn. In dit hoofdstuk zal ik een reflectie geven op de uitkomsten van het onderzoek en praktisch advies bieden voor de geïdentificeerde knelpunten.

Ten eerste lijkt het raadzaam om de **balans** tussen **vaste en tijdelijke werknemers te optimaliseren**. Door meer vaste werknemers in dienst te nemen en tegelijkertijd de flexibiliteit van tijdelijke contracten te benutten, kunnen de toegenomen kosten voor uitzendkrachten wellicht geminimaliseerd worden. Dit kan een strategische stap zijn naar een betere personeelsbezetting en een efficiëntere bedrijfsvoering.

Verder zijn **betrouwbare voorspellingen** voor **personeelsplanning** cruciaal, vooral tijdens **piekperiodes**. Echter, door de aard van de industrie zijn exacte aantallen vaak moeilijk te geven, wat leidt tot fluctuaties. Het kan nuttig zijn om samen te zitten met klanten en de projecten die voor deze pieken zorgen beter in kaart te brengen. Op basis van deze informatie kan een betere inschatting worden gemaakt voor de benodigde transformatie van uitzendkrachten naar vaste/tijdelijke werknemers.

Daarnaast is er een significante behoefte om de **effectiviteit** van **opleidingen** te **verhogen**. Een hoger slagingspercentage kan leiden tot aanzienlijke kostenbesparingen. Dit kan worden bereikt door de kwaliteit van de opleidingen te verbeteren, de preselectie van kandidaten te versterken en extra ondersteuning te bieden tijdens het opleidingsproces. Een voorbeeld van extra ondersteuning kan zijn het **organiseren van een on-boarding dag voor geselecteerde kandidaten**. Tijdens deze dag worden alle modules van de opleiding doorgenomen om de belangrijkste aspecten te belichten, wat de slagingskansen kan verhogen. Let wel, de kosten van deze on-boarding dag dienen meegenomen te worden in de totale opleidingskosten.

Tenslotte, het inzetten van **gecertificeerde kandidaten** van **type 4** biedt aanzienlijk potentieel voor kostenbesparingen. Echter, de realisatie hiervan vereist grotere investeringen in marketing en werving, evenals een optimalisatie van het sollicitatie- en selectieproces. Het is daarom cruciaal dat SIS alert blijft op de fluctuerende arbeidsmarkt en zich flexibel opstelt tegenover veranderende omstandigheden.

Reflecterend op het onderzoek, zijn er verschillende aandachtspunten naar voren gekomen. Ten eerste, gezien de overname van SIS door Securitas in 2018, zijn nog **niet alle processen en programma's van Securitas volledig geïmplementeerd**. Dit **bemoeilijkt het verzamelen van data**. Het is van belang dat deze integratie versneld wordt om zo een beter data gestuurd besluitvormingsproces mogelijk te maken.

Daarnaast, aangaande **type 4 uitzendkrachten**, is het belangrijk om op te merken dat de **testen begin dit jaar geïmplementeerd zijn**. De data in dit onderzoek houden enkel rekening met geattesteerde instromers vanaf januari. Het volgen van deze groep in de toekomst zal belangrijke inzichten verschaffen over de effectiviteit van de testen en de impact op de arbeidskrachten.

Echter, het is belangrijk dat SIS transparant is over dit beleid om mogelijke misverstanden of ontevredenheid bij nieuwe werknemers te voorkomen. Bovendien zou SIS kunnen overwegen om ondersteuning te bieden aan kandidaten die de test niet halen. Bovendien moet SIS de resultaten van de competentietest nauwgezet volgen en analyseren. Hierdoor kunnen ze trends en patronen identificeren, zoals welke vaardigheden het meest ontbreken bij kandidaten, en daarop inspelen in hun wervings- en opleidingsbeleid. Deze data-gedreven aanpak kan SIS helpen bij het verbeteren van de algehele competentie van hun werknemers en daarmee de kwaliteit van hun diensten.

Ten slotte, voor een beter inzicht in het verloop van uitzendkrachten, in het bijzonder de geattesteerde, zou een **enquête** nuttig kunnen zijn. Dit kan licht werpen op hoe medewerkers hun **werkervaring beleven**, welke **valkuilen** ze tegenkomen en hoe de **retentiegraad verhoogd kan worden**. Dit zou ook uitgebreid kunnen worden naar vaste of tijdelijke medewerkers, om zo een vollediger beeld te krijgen.

Reflectie

Als student vond ik dit onderzoek uiterst verrijkend en uitdagend. Het stelde me in staat om de theorie die ik doorheen de jaren heb geleerd toe te passen in een echte organisatiecontext en te zien hoe beleidsbeslissingen op verschillende niveaus impact hebben op de bedrijfsprestaties.

Bovendien heb ik tijdens dit onderzoek ervaren dat er zelden een eenduidige 'juiste' oplossing is. Effectieve besluitvorming vereist veeleer een grondige afweging van de verschillende opties, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke context en omstandigheden van de organisatie. Deze ervaring heeft het belang van grondige analyse en kritisch denken in mijn academische en professionele ontwikkeling verder versterkt.

Daarnaast was de uitvoering van dit project ook een belangrijke les in communicatie en samenwerking. Ik moest regelmatig contact opnemen met verschillende stakeholders binnen en buiten de organisatie, waaronder de directie van SIS, de uitzendpartners, de opleiders en mijn collega's. Dit was soms uitdagend, maar leerde me ook het belang van effectieve communicatie, diplomatie en het opbouwen van sterke werkrelaties.

Ik heb ook een nieuw waarderingsniveau bereikt voor de uitdagingen die gepaard gaan met het verzamelen en analyseren van gegevens in een organisatiecontext. Het was een oefening in geduld en nauwkeurigheid, die vereiste dat ik grondig en methodisch te werk ging om de gegevens te verzamelen en te analyseren. De complexiteit van deze taak heeft me doen inzien hoe essentieel aandacht voor detail en volharding zijn in het onderzoeksproces.

Bovendien was het implementeren van de competentietesten voor gecertificeerde brandwachten een unieke uitdaging. Het vergde een zorgvuldige planning en uitvoering, evenals een voortdurende communicatie met alle betrokken partijen, waaronder de uitzendpartners en de potentiële kandidaten. Het beheer van de verwachtingen van alle betrokkenen was een cruciale factor voor het succes van deze implementatie.

Dit onderzoek heeft me ook doen inzien hoe belangrijk het is om een proactieve en flexibele houding aan te nemen in het licht van onverwachte hindernissen. Onvoorziene uitdagingen zijn onvermijdelijk in elk onderzoeksproject, maar het is de manier waarop we deze uitdagingen aangaan die bepalend is voor ons succes.

Tot slot zou ik willen benadrukken hoe dankbaar ik ben voor de gelegenheid om dit onderzoek uit te voeren. Ik ben enorm dankbaar voor de steun en de bereidheid van alle betrokkenen, waaronder de directie van SIS, de uitzendpartners, de opleiders, mijn collega's, en mijn promotor Hanne Pollaris, om hun kennis en inzichten te delen. Deze ervaring was niet alleen een kans om mijn academische kennis in praktijk te brengen, maar ook een kans om te leren van de ervaringen en expertise van anderen.