



**Waar
krachten
worden
gebundeld**

De succesformule van De Pooter Academy

Zo leiden wij procesoperators op en zorgen we ervoor dat jouw organisatie altijd over instromend talent beschikt.

Inhoud

	Introductie	 03
	Ontwikkelingen in de arbeidsmarkt van procesoperators	 04
	Gevolgen van de krappe arbeidsmarkt voor jouw organisatie	 06
	Wat is De Pooter Academy?	 07
	Voordelen van de Academy voor jouw organisatie	 10
	Zo werven we kandidaten voor de Academy	 11
	Zo doe je mee	 13



**Work,
Learn,
Grow**

Introductie

Organisaties hebben steeds vaker moeite met het werven van goede procesoperators. Het kost meer tijd en middelen om de juiste mensen te vinden, je vacatures leveren minder reacties op en kandidaten zijn lastiger te overtuigen om de overstap te maken.

Bij De Pooter maken we deze ontwikkelingen van dichtbij mee. Wij staan organisaties bij die zelf de tijd of expertise missen om het juiste technisch personeel aan te trekken. De krapte op de arbeidsmarkt van procesoperators wordt steeds meer voelbaar. Het wordt tijd om het tekort bij de wortel aan te pakken. Met De Pooter Academy zorgen we er samen voor dat we de gaten opvullen en onze organisaties wendbaar maken voor de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

In deze whitepaper lees je met welke ontwikkelingen de arbeidsmarkt te maken heeft, wat de gevolgen van die ontwikkelingen zijn voor jouw organisatie en hoe De Pooter Academy de oplossing kan zijn.

Ontwikkelingen in de arbeidsmarkt van procesoperators

In de arbeidsmarkt van procesoperators zijn drie trends zich aan het ontwikkelen. De komende jaren verwachten we dat de ontwikkelingen nog meer effecten zullen hebben. Niet alleen op de arbeidsmarkt, maar ook op organisaties die in ons land opereren. Hoe zien deze ontwikkelingen eruit?



1. Scharste

Als we inzoomen op Zeeland zijn er slechts 750 mensen met een Procesoperator B en 500 mensen met een Procesoperator C diploma. Van hen is maar 5% op zoek naar een (nieuwe) baan. De schaarste zorgt er mede voor dat de wervingshaalbaarheid van deze doelgroep moeilijk is. Dat wordt helemaal duidelijk als je weet dat er op dit moment 22 vacatures beschikbaar zijn voor één werkzoekende procesoperator.

2. Vergrijzing

Een andere ontwikkeling die steeds meer zichtbaar wordt in de arbeidsmarkt is vergrijzing. Vergrijzing is niet enkel een maatschappelijk thema; we worden allemaal ouder en werken langer. Er ontstaan problemen wanneer je personeelsbestand vergrijst en een steeds groter aandeel ouder wordt. Zo is 59% van de werkende procesoperators B in Zeeland ouder dan 50 jaar.

Als je je bedenkt dat deze groep binnen nu en 10-15 jaar met pensioen gaat, begrijp je welke druk er op organisaties komt te liggen. Tegelijkertijd is maar 8% jonger dan 30 jaar. De huidige instroom van jonge procesoperators kan dit gat bij lange na niet dichten. Zo wordt des te duidelijker dat vergrijzing en schaarste met elkaar verweven zijn.

Wil je meer data over de doelgroep?

→ Neem contact op

3. Gebrek aan instroom nieuw talent

Het gebrek aan instroom van jong talent is de laatste ontwikkeling die ten grondslag ligt aan de druk op de arbeidsmarkt van procesoperators. Het aandeel jonge procesoperators is veel te klein om het werk van de medewerkers die de komende jaren met pensioen gaan op te vangen.

Er is een aantal oorzaken van dit gebrek aan instroom:

- De techniek en industrie spreken de jongere doelgroep onvoldoende aan om in deze branches aan de slag te gaan. De reputatie van een 'vergrijsde' sector speelt hierin mee
- Slechte aansluiting tussen opleiding en werkveld
- Onaantrekkelijk aanbod
- Jongeren studeren langer door
- Gebrek aan kennis van de carrière mogelijkheden

Gevolgen van de krappe arbeidsmarkt voor jouw organisatie

Schaarste, vergrijzing en een gebrek aan instroom van nieuw talent kunnen een serieuze bedreiging worden voor de continuïteit van je operationele processen. De gevolgen van de arbeidsmarktontwikkelingen moeten we serieus nemen om het probleem op te kunnen lossen. Wat valt er te verliezen? Veel.

Kennis gaat verloren

De kennis die oudere medewerkers in hun werkjaren hebben opgedaan over de fabriek en de machines kan verloren gaan wanneer ze nieuw personeel niet tijdig kunnen inwerken.

Onderbezetting van je team

Als er gaten ontstaan zal je merken dat je team onderbezet raakt. Dat is niet alleen een bedreiging op zich, maar kan ook leiden tot meer ziekte, lagere werknemerstevredenheid, meer stress en hogere kosten door overwerk.

Onveilige werkomstandigheden

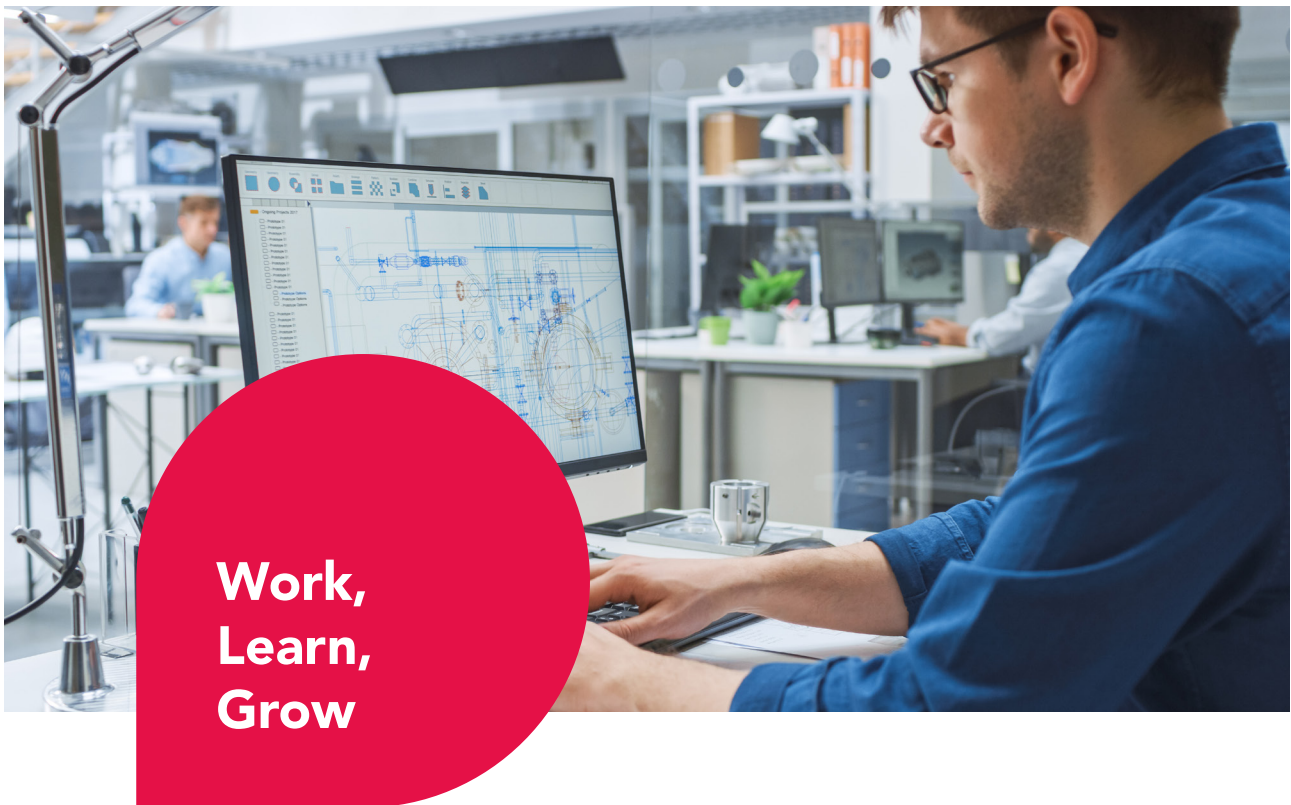
Wanneer je niet meer kunt voldoen aan de wettelijke eisen om onderhoud aan machines te plegen, kan dat leiden tot onveilige werkomstandigheden. Daarnaast kan het zo zijn dat het lastiger wordt om te voldoen aan belangrijke veiligheidsnormen.

Kwaliteitsverlies

Zodra de werkdruk verhoogt, groeit de druk op het behoud van kwaliteit. Mensen hebben namelijk minder tijd om hun werk goed uit te voeren. Daardoor neemt de druk op de operatie toe, waardoor uiteindelijk zelfs afzet en omzet onder druk kunnen komen te staan.

Hogere kosten

De werving voor procesoperators wordt duurder en kost meer tijd, omdat gekwalificeerde procesoperators moeilijker te vinden en te werven zijn.



Wat is De Pooter Academy?

De Pooter Academy is een driehoeksamenwerking tussen De Pooter, onze opleidingspartner en onze klanten. Vanaf mei 2021 zijn we ons eigen opleidingstraject gestart waarmee we nieuwe procesoperators dedicated opleiden voor onze klanten.

Het doel van de Academy is het vergroten van de instroom van jonge procesoperators, technisch talent klaarstomen voor de arbeidsmarkt én ervoor zorgen dat onze klanten altijd beschikken over de juiste mensen. Op die manier creëren we samen een stabiele en toekomstbestendige operatie die niet ten onder gaat aan de gevolgen van vergrijzing en schaarste.

Zo doen we het

Het succes begint bij het vinden en aantrekken van de juiste mensen. Onze expertise ligt in werving en selectie, dus wij nemen dit complete proces over. Zo hoeven organisaties hier geen tijd en energie in te steken, kostbare tijd die ergens anders aan kan worden besteed. We screenen en testen de kandidaten voordat ze daadwerkelijk met het versnelde opleidingstraject kunnen starten.

Om het opleidingstraject zo aantrekkelijk mogelijk te maken voor de doelgroep nemen we de geselecteerde talenten in dienst en ontvangen ze al vanaf hun theoretische training salaris. De eerste 4 maanden krijgen de talenten theoretische training, waarna ze verder in de praktijk worden opgeleid. Hun opleidingsperiode wordt nauwkeurig gemonitord en de studenten maken gebruik van de nieuwste technologie zoals e-learning en VR. Na 16 maanden ontvangen ze hun MBO3 procesoperator diploma en zijn ze klaar om in jouw fabriek aan de slag te gaan!

Zo werkt het:





Snelheid

De kandidaat haalt in 16 maanden het diploma in plaats van de gebruikelijke 36 maanden.



Continue instroom

Kandidaten kunnen op elk moment starten met het traject.



Aantrekkelijk traject

Door e-learning en VR-omgeving is het programma aantrekkelijker voor jongeren dan de standaard opleidingstrajecten.



Nieuwe doelgroep

Met ons traject boren we een nieuwe doelgroep aan dan andere opleidingen.



Focus

De student start met 4 maanden theorie en daarna volgt de praktijk in jouw fabriek.



Kwaliteit

We zorgen voor assessments, screenings en de juiste begeleiding.



Minder werk

Het leerlingvolgsysteem is makkelijk en efficiënt in gebruik.



Voordelig

De Pooter Academy is bijna 15% goedkoper dan het huidige systeem.

Voordelen van de Academy voor jouw organisatie

Met De Pooter Academy bouw je aan een wendbare organisatie die niet ten onder gaat aan de gevolgen van vergrijzing en schaarste. Het opleiden van een nieuwe lichte procesoperators is geen snelle oplossing, maar wel een duurzame. Je investeert in het fundament van je organisatie; je (toekomstige) medewerkers.

Een aantal concrete voordelen voor partners

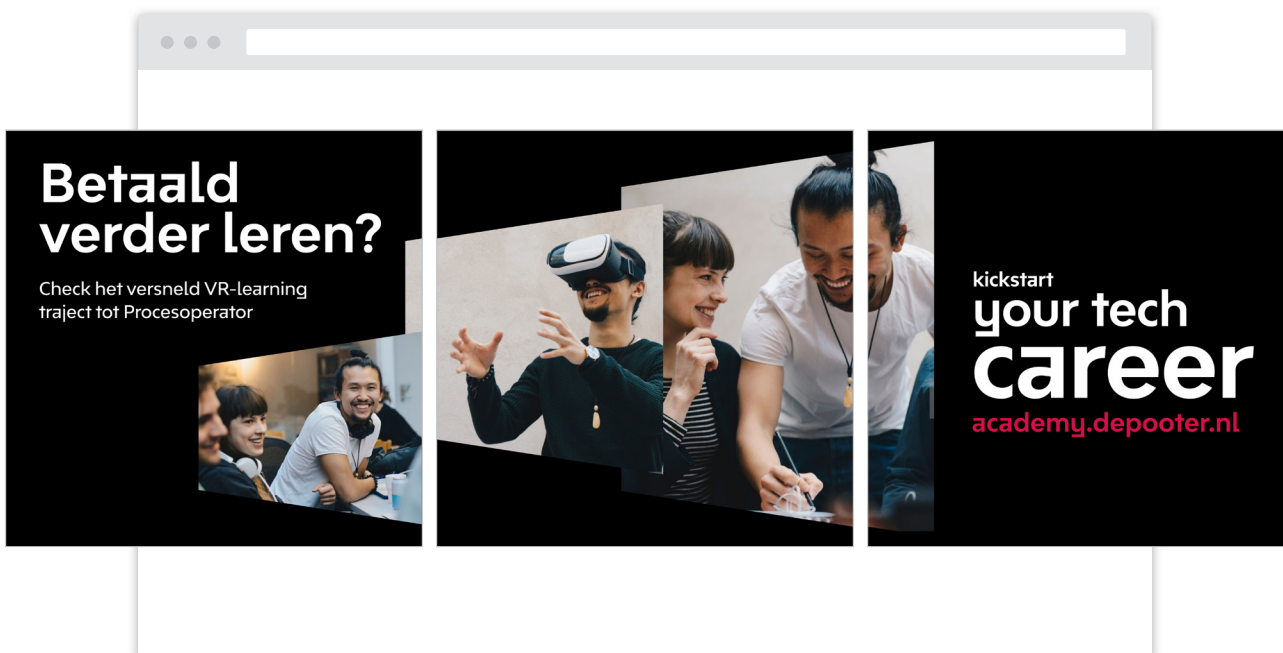
- Het is een oplossing met weinig risico's, omdat De Pooter de kandidaten in dienst neemt.
- Je kunt je personeelstekort relatief snel aanvullen; het opleidingstraject duurt 16 in plaats van 36 maanden.
- Gemotiveerde kandidaten; deelnemers die afhaken of hun theorie niet halen, worden niet ingezet. Bovendien screenen we de deelnemers vooraf, zodat we 'aan de deur' al selecteren.
- Met De Pooter Academy boor je een nieuwe doelgroep aan en vergroot je je potentiële pool aan instromers.
- Versterkt je employer branding door de gerichte marketing die we inzetten en het gebruik van e-learning en VR in het opleidingstraject.
- Het is mogelijk om subsidie te ontvangen voor kandidaten die het opleidingstraject afronden.
- Je bespaart uiteindelijk geld doordat je voor een duurzame en lange termijn oplossing kiest, waarmee je het fundament van je organisatie versterkt.
- Je investeert in kennisoverdracht doordat kandidaten tijdens hun opleiding al bij je in de fabriek werken en leren.

Zo werven we kandidaten voor de Academy

Een belangrijke succesfactor van De Pooter Academy is dat we het stuk werving & selectie van organisaties overnemen. Het is voor veel industriële bedrijven in Zeeland en West-Brabant een uitdaging om het juiste personeel te vinden en aan te trekken. De arbeidsmarkt is schaars en de concurrentie is hoog, wat de druk op deze organisaties alleen maar opvoert. Dat dit bij een externe partner komt te liggen, wijzen veel opdrachtgevers aan als winfactor van de Academy. Maar hoe vinden we onze kandidaten?

Wervingscampagnes

Door middel van campagnes op verschillende platformen targeten we onze doelgroep met aantrekkelijke advertenties. We targeten jonge mensen die van techniek hun carrière willen maken en hun HAVO/VWO diploma op zak hebben of afgehaakt tijdens hun Hbo-opleiding. Op onze website wakkeren we het enthousiasme bij de doelgroep verder aan. Op een laagdrempelige manier kunnen ze hun interesse tonen, informatie opvragen of zich direct aanmelden. Ook benaderen we potentiële kandidaten actief. Persoonlijk contact is voor ons de basis in de werving van studenten.



Selectierondes

Wanneer kandidaten zich aanmelden nemen we persoonlijk contact met ze op om te onderzoeken of er een match is tussen de student en De Pooter Academy. Er vindt een eerste screening plaats, waarna de kandidaat een assessment aflegt. We beoordelen grondig of een kandidaat het wel in zich heeft om ons opleidingstraject versneld af te leggen. Dat is namelijk niet voor iedereen een eitje. Daarom zijn er enkele criteria waar kandidaten aan moeten voldoen om in aanmerking te komen voor De Pooter Academy.

Ondersteuning en begeleiding

De student wordt zowel vanuit De Pooter en de aangesloten onderwijsinstantie als de opdrachtgever begeleid en ondersteund. Na afronding van de theorie wordt de laatste 12 maanden van de opleiding in de praktijk uitgevoerd. Wanneer de student na die tijd alle onderdelen succesvol heeft doorlopen, behaalt hij/zij het MBO3 Procesoperator diploma.

Calling all proces operators

Check het versneld VR-learning traject tot Procesoperator

- Geen studiekosten, wél salaris
- Starten wanneer jij wilt
- Baangarantie als procesoperator

kickstart
your tech career
academy.depooter.nl



Zo doe je mee

Kampt jouw organisatie ook met de krapte op de arbeidsmarkt? Ervaar jij dat je steeds meer tijd en energie moet investeren om goede procesoperators te vinden en aan te trekken? Zie jij dat vergrijzing van de procesoperator-pool ook bij jouw organisatie aan de orde is? Dan besef je misschien ook wel dat een duurzame oplossing nodig is om de impact op (middel)lange termijn te beperken.

Met De Pooter Academy willen we de arbeidsmarkt van procesoperators actief aanvullen met talent. Wij geloven dat de industrie weer aantrekkelijk kan worden als carrièremogelijkheid. En dat willen we samen doen met de organisaties waar het talent uiteindelijk gaat werken.

Samen met De Pooter Academy:

- Zorg je op de lange termijn voor een stabiele instroom van nieuwe procesoperators.
- Investeer je in de toekomst van jouw bedrijf.
- Vermijd je onnodig risico door de werving uit te besteden.
- Bouw je aan de groei van je organisatie.

→ Laten we kennismaken