

**WEER  
AAN DE  
SLAG!**



**HLS**  
PERSONEELSDIENSTEN



# WEER AAN DE SLAG!

**HLS**  
PERSONEELSDIENSTEN

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



# Inhoudsopgave:

<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>De perfecte match</b>	<b>5</b>
<b>Individuele begeleiding</b>	<b>6</b>
<b>Methodiek en rapportage</b>	<b>7</b>
<b>Het re-integratietraject</b>	<b>7</b>
Onderdeel 1: Verwerking en acceptatie nieuwe baan	8
Onderdeel 2: Onderzoek Noodzaak Scholing	9
Onderdeel 3: PPA- en iScreen-test	10
Onderdeel 4: Onderzoek mogelijke subsidie voor werkgever	11
Onderdeel 5: Banenzoektocht door Carrièrewinkelprojecten	11
Onderdeel 6: Inschakelen van het netwerk van Carrièrewinkelprojecten	12
Onderdeel 7: Werving via internet	13
Onderdeel 8: Activeren van het netwerk van de kandidaat	13
Onderdeel 9: Sollicitatietraining en –begeleiding	14
Onderdeel 10: Begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap	14
<b>Detachering vanuit de huidige werkgever</b>	<b>15</b>
<b>Ons voorstel</b>	<b>15</b>

## Voorwoord

Jaarlijks wisselen vele duizenden werknemers van werkgever. Velen doen dat op eigen initiatief. Bijvoorbeeld omdat ze toe zijn aan een nieuwe uitdaging of elders meer kunnen verdienen. Anderen worden gedwongen om naar ander werk uit te zien als gevolg van een reorganisatie, ziekte of arbeidsconflict. In het eerste geval spreken we van carrière, in het laatste van outplacement of re-integratie.

Deze publicatie gaat over re-integratie, met name het tweede spoor. Het arbeidsre-integratieproces moet zo snel mogelijk na het intreden van de arbeidsongeschiktheid op gang komen. Dat is de verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Wordt niet aan deze eis voldaan, dan kan dat vervelende (financiële) consequenties hebben.

Carrièrewinkelprojecten ondersteunt werknemers en werkgevers bij de re-integratie. Carrièrewinkelprojecten is onderdeel van HLS Personeelsdiensten. Bij al haar activiteiten stelt HLS Personeelsdiensten zich ten doel om de perfecte match te maken.

Dus ook bij re-integratie is ons motto: de juiste persoon op de juiste plaats. Om dat te realiseren, hanteren we een vaste systematiek in onze werkwijze. In dit schrijven gaan wij dieper in op de aanpak van Carrièrewinkelprojecten.

## De perfecte match

Net als bij arbeidsbemiddeling begint ook bij re-integratie de perfecte match met een gedegen kennis van de markt en de spelers die daarop actief zijn. Carrièrewinkelprojecten kan bogen op een uitstekend netwerk. Dit netwerk is ontstaan gedurende onze jarenlange ervaring met het bemiddelen van personeel.

De aanpak van Carrièrewinkelprojecten kenmerkt zich door kennis van zaken, betrokkenheid en realiteitszin. Onze consultants kunnen putten uit een uitgebreid landelijk netwerk. Daarnaast hebben ze toegang tot de gegevens van ruim 30.000 kandidaten en 20.000 bedrijven in het HLS Search & Select System, een custom made databank met slimme toepassingen.

In de samenwerking met andere partijen streeft Carrièrewinkelprojecten naar duurzaamheid en continuïteit. Van ondoordachte quick wins en schijnoplossingen wordt niemand wijzer. Succesvolle re-integratie vraagt om een langdurige relatie tussen opdrachtgever en bemiddelaar.

In de volgende hoofdstukken zetten wij de systematiek achter onze re-integratieaanpak uiteen. Is hierdoor uw interesse voor Carrièrewinkelprojecten gewekt? Onze consultant komt graag bij u langs om kennis te maken en onze visie op re-integratie nader toe te lichten.





## Individuele begeleiding

Wij hanteren een vaste systematiek, die het raamwerk vormt van onze re-integratie-aanpak. Dat is de basis, maar er is meer nodig. Want voor Carrièrewinkelprojecten is elke re-integratie maatwerk, omdat elk persoon en elke vacature uniek zijn. Daarom is binnen onze aanpak van doorslaggevend belang hoe de consulent invulling geeft aan deze systematiek. Persoonlijke begeleiding en individuele aandacht zijn daarbij de sleutelwoorden.

Gedurende het hele re-integratietraject heeft de werkzoekende persoonlijke begeleiding van één van onze medewerkers. De manier waarop dit gebeurt, verschilt per kandidaat. De één heeft misschien hulp nodig bij het opstellen van een cv; een ander wil van de consulent graag weten bij wat voor soort bedrijf hij het beste zou passen; een derde vindt het prettig als met hem een oefensollicitatiegesprek gevoerd wordt, en zo zijn er nog talloze voorbeelden te noemen.

In elk geval beginnen alle re-integratietrajecten met een vrijblijvend gesprek tussen de werkzoekende kandidaat en de consulent van Carrièrewinkelprojecten. Ook wordt de werkgever uitgebreid geïnformeerd over de wet- en regelgeving.

Bij de intake van de werkzoekende worden de kansen en belemmeringen bij de re-integratie in kaart gebracht. Vervolgens stelt de consulent een individueel begeleidingsprogramma en een plan van aanpak op.

Die twee documenten worden voorgelegd aan de werknemer en de werkgever. Als zij het daar volstrekt mee oneens zijn, staat het hun op dat moment volledig vrij om af te zien van de diensten van Carrièrewinkelprojecten. Wanneer zij akkoord gaan met het begeleidingsprogramma en het plan van aanpak, gaan consulent en werkzoekende samen op zoek naar een passende, nieuwe baan.

De consulent is tijdens het plaatsingstraject het vaste aanspreekpunt voor werkgever en werknemer. Ook na de plaatsing houdt de consulent enige tijd contact met de werknemer en de (nieuwe) werkgever. Zo kan vastgesteld worden of de nieuwe functie echt passend is.

## Methodiek en rapportage

Al sinds het begin van de jaren negentig verzorgen wij re-integratieprojecten. In de loop der jaren hebben wij een vaste systematiek ontwikkeld, die op vrijwel alle kandidaten toepasbaar is. Daarbij doorloopt iedere werkzoekende een op maat gesneden traject.



Tijdens het re-integratietraject rapporteren wij maandelijks aan de opdrachtgever over de voortgang. In de rapportage staat onder meer informatie over bij welke bedrijven de kandidaat is voorgesteld en wat diens houding en gedrag is. Uiteraard wordt daarbij systematisch bijgehouden wat de vorderingen zijn met betrekking tot het plan van aanpak. Gedurende het traject brengen wij zo nodig tussentijds advies uit aan de opdrachtgever. Onze rapportagewijze is conform de regels die het UWV stelt. De werkgever voldoet op die manier dus aan alle eisen die deze instantie stelt aan de re-integratie tweede spoor.

## **Het re-integratietraject**

Het re-integratietraject van Carrièrewinkelprojecten bestaat uit drie fasen, plus nog een aparte module voor kandidaten die het zelfstandig ondernemerschap ambiëren. Onze systematiek bestaat in totaal uit tien onderdelen:

### **Verwerkingsfase van de kandidaat**

Onderdeel 1: Verwerking en acceptatie nieuwe baan

### **Onderzoeksfase**

Onderdeel 2: Onderzoek Noodzaak Scholing

Onderdeel 3: PPA en iScreen-test

Onderdeel 4: Onderzoek mogelijke subsidie voor werkgever

### **De eigenlijke zoekfase**

Onderdeel 5: Banenzoektocht door Carrièrewinkelprojecten

Onderdeel 6: Inschakelen van het netwerk van Carrièrewinkelprojecten

Onderdeel 7: Werving via internet

Onderdeel 8: Activeren van het netwerk van de kandidaat

Onderdeel 9: Sollicitatietraining en -begeleiding

### **Ondersteuning bij start eigen bedrijf**

Onderdeel 10: Begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap

Deze onderdelen verlopen meestal niet allemaal na elkaar. Vaak vinden er meerdere tegelijkertijd plaats. Dit wordt afgestemd op de kandidaat en de specifieke factoren die de kans op een succesvolle re-integratie zo groot mogelijk maken.

In praktijk komen negen van deze tien onderdelen niet zo strikt gescheiden voor, maar toch willen wij deze indeling graag hanteren. Dat maakt onze systematiek inzichtelijker en draagt bij aan een heldere wijze van rapporteren.

Onderdeel 10 staat als enige wat los van de overige negen. Kandidaten die zelfstandig ondernemer willen worden, hebben in verreweg de meeste gevallen al vóór de feitelijke start van het re-integratietraject deze beslissing genomen.

Dat maakt de onderzoeksfase en de eigenlijke zoekfase overbodig. Als ze er behoefte aan hebben, worden ze wel begeleid in de verwerking van het verlies van hun oude baan. De praktijk leert dat deze groep vooral gebaat is bij ondersteuning bij het opzetten van een eigen onderneming.

## Onderdeel 1:

# Verwerking en acceptatie nieuwe baan

Verwerking is de manier waarop iemand na een ingrijpende, verdrietige ervaring tot rust probeert te komen. Voor velen is het verlies van een baan zo'n ingrijpende ervaring.

Globaal doorlopen de meeste mensen bij de verwerking van een traumatische ervaring vijf fasen:

1. Ontkenning
2. Protest (of boosheid)
3. Onderhandelen en vechten
4. Depressie
5. Aanvaarding

Overigens beleeft niet iedereen elke fase even intensief, de verwerking verschilt nu eenmaal van persoon tot persoon.

Als iemand niet goed in staat is om zijn verlies te verwerken, kan een blijvende depressie of een aanpassingsstoornis ontstaan. Bij mensen in een nieuwe werkomgeving kan een gevoel van heimwee, onvrede of zelfs verzet optreden. Een onvolledige verwerking van het verlies van een baan kan dus een serieuze belemmering vormen voor een succesvolle re-integratie.

De consulenten van Carrièrewinkelpojecten hebben ruime ervaring met deze materie. Zij kunnen een kandidaat ondersteunen in het verwerkingsproces, zodat hij of zij klaar is voor een volgende stap in de carrière.





## Onderdeel 2:

# Onderzoek Noodzaak Scholing

Het Onderzoek Noodzaak Scholing (ONS) is het eerste van een aantal onderzoeken van de kandidaat. Hierin stellen we vast wat een geschikt scholings- of ontwikkelingstraject voor de werkzoekende is.

De kandidaat vult daarbij eerst een digitale vragenlijst in. Daarin vermeldt hij (of zij) zijn/haar wensen op het gebied van werk en scholing, evenals de arbeidservaring.

Op basis hiervan stelt de consulent een profiel op. Dit bevat informatie over de vaardigheden, ervaring en capaciteiten van de kandidaat. Ook vermeldt het profiel welke functies goed bij de kandidaat passen en welke (aanvullende) scholing eventueel nodig is.

Vervolgens heeft de werkzoekende een persoonlijk gesprek met de consulent van Carrièrewinkelprojecten. Dit gesprek duurt ongeveer een uur en kan op elke gewenste locatie plaatsvinden.

Op basis van de digitale vragenlijst en het gesprek stelt de consulent een rapportage op. Die bevat een ontwikkelingsadvies en de mogelijke vervolgstappen. Het advies kan bijvoorbeeld een concrete opleiding inhouden, een training, cursus of EVC-traject, of een algemeen loopbaanadvies.

### Onderdeel 3:

## PPA- en iScreen-test

Zoals de naam al zegt, geeft de Persoonlijke Profiel Analyse (PPA) inzicht in de persoonlijkheid van mensen. Deze test is gebaseerd op het in wetenschapskringen meest geaccepteerde psychologische persoonlijkheidsmodel. Volgens deze benadering beschikt elk mens over een aantal fundamentele karaktereigenschappen. Deze vijf hoofdkenmerken zijn:

1. Extraversie
2. Vriendelijkheid
3. Zorgvuldigheid
4. Emotionaliteit
5. Diepzinnigheid

De onafhankelijke analysemethodiek van de PPA-test brengt karakteristieken naar voren die betrekking hebben op werkhouding, competenties, zaken die de kandidaat motiveren, zijn sterke en zwakke punten en communicatiestijl. Deze analyse maakt duidelijk in welk soort werk de kandidaat goed functioneert.

Tevens kan de PPA-test mogelijkheden laten zien die nog nooit eerder ter sprake zijn gekomen. Ook verwachte conflicten en knelpunten komen dankzij deze analyse op tafel. Met name bij kandidaten op lbo- en mbo-niveau heeft de PPA-test zijn waarde bewezen.

Carrièrewinkelprojecten maakt daarnaast gebruik van iScreen, een online testinstrument. Het maakt op een snelle en toegankelijke manier kwaliteiten en ontwikkelmogelijkheden inzichtelijk. Het systeem vertaalt resultaten van psychologische vragenlijsten naar competentiescores.

iScreen is opgebouwd uit tientallen tests op het gebied van persoonlijkheid, intellectuele capaciteiten en affiniteiten. Deze tests zijn wetenschappelijk onderbouwd en voldoen aan strenge validiteits- en betrouwbaarheidseisen. iScreen wordt vooral ingezet bij kandidaten met hbo- en wo-niveau.



#### Onderdeel 4:

## Onderzoek mogelijke subsidie voor werkgever

Als een werkgever via het tweede re-integratiespoor iemand in dienst wil nemen, kan hij in aanmerking komen voor subsidie. Daarbij gaat het meestal om een tegemoetkoming in de cursuskosten. Voor scholing zijn er bijvoorbeeld subsidiemogelijkheden via de Wet Vermindering Afdracht, gelden van het UWV of een gemeentelijke bijdrage in de scholingskosten. Door onze expertise kunnen wij vrij snel vaststellen of de scholing van een werkzoekende kandidaat subsidiabel is.

Maar er zijn meer subsidiemogelijkheden, zoals bijvoorbeeld premiekortingen en Europese of gemeentelijke subsidies. Of, en in welke mate financiële ondersteuning wordt gegeven, hangt af van de situatie.

Carrièrewinkelprojecten heeft een eigen *tool* ontwikkeld die voor iedere kandidaat in kaart brengt voor welke subsidie de werkgever in aanmerking komt.

#### Onderdeel 5:

## Banenzocht door Carrièrewinkelprojecten

Na de intake en de onderzoeken gaan onze consultants aan de slag om te zien of het HLS Search & Select System direct passende vacatures voor de kandidaat bevat. Gemiddeld staan er zo'n tweehonderd vacatures in het systeem. Bovendien bevat onze gespecialiseerde databank ruim 30.000 klanten en prospects. Een team van vakbekwame consultants staat klaar om de kandidaat te begeleiden tijdens de zoektocht naar werk.

Is er geen passende openstaande vacature voorhanden, dan gaan we actief bemiddelen. Dat doen we op twee manieren:

- Schriftelijke actieve bemiddeling  
Carrièrewinkelprojecten introduceert kandidaten (zonder daarbij hun naam te noemen) via mail, fax en brief bij werkgevers uit het relatiebestand.
- Telefonische actieve bemiddeling  
De jobhunters van HLS bellen werkgevers uit het relatiebestand om na te gaan of er belangstelling bestaat voor de aangeboden kandidaat en diens cv. Ze geven daarbij eventueel een toelichting over de kandidaat, wijzen op de bestaande subsidiemogelijkheden en/of doen een concreet voorstel voor het tarief.



## Onderdeel 6:

# Inschakelen van het netwerk van Carrièrewinkelprojecten

Carrièrewinkelprojecten en de zusterorganisaties van HLS Personeelsdiensten beschikken over een uitgebreid netwerk van bedrijven en organisaties waar zaken mee worden gedaan. Daarnaast hebben wij veel contact met de collega's uit de arbeidsbemiddeling.

Ons netwerk stellen wij graag ter beschikking aan de kandidaat. Wij brengen in kaart welk deel daarvan in zijn zoektocht naar werk waardevol kan zijn. Daarna spreken we de mogelijkheden door en bepalen we welke opties het meest realistisch zijn. Kortom: we gaan samen op zoek naar een baan die goed matcht.

De werkzoekende neemt vervolgens het voortouw en solliciteert zelf bij bedrijven uit ons netwerk. Of hij presenteert zich als kandidaat voor vacatures waar wij door onze collega's in de arbeidsbemiddeling op worden geattendeerd. Uiteraard vinden deze sollicitatieactiviteiten plaats onder begeleiding van onze consultant.



## Onderdeel 7:

# Werving via internet

Internetwerving is in dit digitale tijdperk hét middel om werk te zoeken. Wij hebben veel expertise op dit gebied, met name als het gaat om sociale media en internet-databanken.

Onderdeel van ons aanbod is dat wij de kandidaat per mail actuele vacatures toezenden. Deze vacatures zijn niet alleen afkomstig uit onze eigen databank, maar ook uit diverse landelijke databanken zoals Monsterboard, Jobtrack en de Nationale Vacaturebank, om er maar enkele te noemen.

Bij deze zoektocht naar passende vacatures vormt een aantal harde selectiecriteria (zoals vooropleiding, werkervaring en/of salarisindicatie) het uitgangspunt. In overleg met de kandidaten stellen wij deze zoekcriteria op. Of de kandidaat na ontvangst van de geselecteerde vacatures ook actie onderneemt, is aan hem. Natuurlijk begeleiden wij de werkzoekenden bij het sollicitatieproces. Daarbij nemen we op voorhand de vacatures door en bespreken we de resultaten zoals die zich in de loop van het proces aandienen.

Het grote voordeel van dit onderdeel is dat de kandidaat hierdoor een goed inzicht krijgt in de digitale instrumenten die voor hem waardevol zijn. Dat kunnen vacaturebanken zijn, maar ook sociale media zoals LinkedIn, Twitter of Facebook. Per beroepsgroep en bedrijfstak zijn sommige vacaturebanken en sociale media effectiever dan andere. Met de expertise van Carrièrewinkelprojecten kan de kandidaat in zijn zoektocht naar werk optimaal gebruik maken van deze digitale instrumenten.

## Onderdeel 8:

# Activeren van het netwerk van de kandidaat

Veel werkzoekenden staan er niet bij stil dat zij – net als iedereen – een eigen netwerk hebben. Dat kan een familielid zijn die werkzaam is bij een bedrijf dat personeel zoekt, de buurman die een eigen zaak heeft of een kennis die hrm-medewerker is bij een multinational.

Het is de taak van de consulent van Carrièrewinkelprojecten om kandidaten bewust te maken van hun persoonlijke netwerk en de waarde daarvan voor hun zoektocht naar werk. Werkzoekenden worden begeleid bij het in kaart brengen van hun netwerk en worden gestimuleerd om vervolgens de juiste contacten aan te spreken.

De meeste kandidaten moeten enige schroom overwinnen om actief gebruik te maken van hun persoonlijke netwerk. Door te wijzen op de grote voordelen van een ‘warme aanbeveling’ slagen onze consulenten er meestal in om de kandidaat over deze drempel heen te helpen.

## Onderdeel 9:

# Sollicitatietraining en -begeleiding

Solliciteren is eigenlijk een vak apart. Zelfkennis is daarbij één van de belangrijkste vereisten. Waarom wil een kandidaat een baan? Waarom is hij de juiste kandidaat? Welke vaardigheden en expertise maken hem bij uitstek geschikt? Wat verwacht hij van de functie?

De consulent van Carrièrewinkelprojecten helpt de werkzoekende antwoorden te geven op deze vragen. Want een werkzoekende kan zijn toekomstige werkgever pas overtuigen als hij weet wie hij is, wat hij kan en wat hij wil. Bij het onder woorden brengen van deze antwoorden in een sollicitatiebrief of een cv wordt hij ondersteund door de consulent. Die helpt hem ook bij het voorbereiden van een sollicitatiegesprek.

Solliciteren is presentatie, overtuigingskracht en voorbereiding. Onze aanpak wordt ondersteund met een compact en praktisch cursusboek, de Handleiding solliciteren, opgesteld door HLS Personeelsdiensten.

## Onderdeel 10:

# Begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap

Regelmatig komt het voor dat re-integratiekandidaten besluiten om een eigen onderneming te starten. In veel gevallen beginnen ze als zelfstandige zonder personeel (zzp'er), meestal in de branche waar ze al jaren werken.

Qua vakkennis en ervaring zit het wel goed met deze groep startende ondernemers. Maar vaak weten ze niet goed hoe ze een eigen bedrijf moeten opzetten. Het is voor hen dikwijls lastig om te overzien wat voor activiteiten en ondernemersvaardigheden nodig zijn om er een succes van te maken. Al deze aspecten komen samen in het ondernemingsplan.

De consulent van Carrièrewinkelprojecten begeleidt re-integrerende, startende zelfstandigen bij het opstellen van een ondernemingsplan. Het beschrijft tot in detail hoe de startende ondernemer zijn bedrijf wil opzetten en om welke reden hij (of zij) dit initiatief neemt. Het bedrijfsplan brengt de aangeboden producten en/of diensten in kaart, de marktsituatie in de betreffende branche, de kansen en de bedreigingen. Ook komen de interne structuur, acquisitieactiviteiten, promotie, werkruimte en eventuele werknemers aan bod.

Misschien wel het belangrijkste onderdeel van het ondernemingsplan is de financiële paragraaf. Want de re-integratiekandidaat en soms zijn hele gezin zullen van de bedrijfsinkomsten moeten kunnen leven.

Het in samenspraak met Carrièrewinkelprojecten opgestelde plan voldoet aan de normen van accountants en banken. Dat is van belang bij verkrijgen van een lening, wat meestal noodzakelijk is bij het starten van een onderneming.

Carrièrewinkelprojecten ondersteunt de re-integratiekandidaat bij het uitwerken van zijn plannen en het helder formuleren daarvan. Onze consulent doet eventueel aanvullend marktonderzoek en vergezelt de toekomstig ondernemer bij zijn gesprekken met de bank, om daarmee de kansen op financiering te vergroten.



## Detachering vanuit de huidige werkgever

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

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

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

- het kan geld besparen;
- het levert een bijdrage aan het behoud van specifieke vakkennis en vaardigheden;
- het stimuleert medewerkers in de eigen ontwikkeling;
- het sluit aan bij maatschappelijk, sociaal verantwoord en innovatief ondernemen

HLS Personeelsdiensten heeft ruime ervaring met het op deze wijze ter beschikking stellen van kandidaten. Wij kunnen de facturatie en verzekeringen verzorgen en voor alle partijen de debiteurenrisico's afdekken. Daarnaast zijn wij goed in staat om mensen elders te plaatsen.

## Ons voorstel

In alle bescheidenheid constateren wij dat onze re-integratieaanpak zijn waarde heeft bewezen. Binnen onze re-integratietrajecten is het plaatsingspercentage bijna 80 procent. Dat schept (zelf)vertrouwen, zowel bij de werkgevers en werknemers die met Carrièrewinkelprojecten in zee gaan, als binnen onze onderneming.

Daarom durven wij het aan voor onze klanten te werken onder het motto:

**no cure, less pay.**

### **Kosten (no cure, less pay)**

Het honorarium dat aan de opdrachtgever in rekening wordt gebracht, bestaat uit twee componenten: een vast en een flexibel gedeelte. De vaste kosten (55 procent van een apart geoffreerd totaalbedrag) brengen wij in rekening bij het aangaan van een re-integratieovereenkomst. Hiervoor bent u er in ieder geval van verzekerd dat u op een correcte manier het tweede spoor hebt ingezet, wat boetes van het UWV voorkomt.

Het resterende, flexibele deel van het honorarium (45 procent van het totaalbedrag) brengen wij pas in rekening als er sprake is van een succesvolle arbeidsre-integratie van een werkzoekende. Wij beschouwen een plaatsing als succesvol wanneer de kandidaat bij de nieuwe werkgever door zijn proeftijd heen is. De duur van een re-integratietraject is overigens doorgaans maximaal één jaar, gerekend vanaf de aanmelding.

Wilt u weten wat onze aanpak financieel voor u betekent? Vraag onze adviseur om een offerte op maat.





## **Fullservice bureau**

Carrièrewinkel is onderdeel van HLS Personeelsdiensten, een fullservice bureau.

Naast re-integratie verzorgt HLS Personeelsdiensten de volgende activiteiten:

- Bemiddeling van flexpersoneel (uitzending en detachering)
- Bemiddeling van personeel voor vaste functies (werving en selectie)
- Scholingstrajecten, met name voor personeel in de industrie
- Psychologische en persoonlijkheidstesten
- Interim-personeelsadvies voor ziekteverzuimtrajecten

## **Onze visie**

De arbeidsmarkt is altijd in beweging en is dus continu aan verandering onderhevig. HLS Personeelsdiensten denkt mee met haar klanten, anticipeert op ontwikkelingen en wil voor alle partijen de perfecte match zijn.

Voor directe informatie over Carrièrewinkelprojecten en onze visie op re-integratie:  
[www.carrierewinkel-projecten.nl](http://www.carrierewinkel-projecten.nl)

### **Adresgegevens:**

Meent 93a  
3011 JG Rotterdam  
010 - 41 40 282

### **Voor algemene informatie over HLS Personeelsdiensten:**

[www.hls.nl](http://www.hls.nl)  
E-mail: [info@hls.nl](mailto:info@hls.nl)