

VOOR
ONDERNEMERS

GRATIS AANWERVINGSKANAAL ANDERS?



Cjobkanaal
anders werkt



Jobkanaal, wat?

Jobkanaal is een interessant wervingsinstrument om gratis en op een efficiënte wijze geschikte en gemotiveerde kandidaten te vinden voor een openstaande vacature in uw onderneming. De competenties van 50-plusser, allochtonen en mensen met een handicap kunnen perfect overeen komen met het functieprofiel waar u naar op zoek bent. **Jobkanaal** zorgt ervoor dat u gemakkelijker in contact komt met geselecteerde kandidaten uit deze groepen. Dankzij het brede netwerk van arbeidsbemiddelaars waarover **Jobkanaal** beschikt, verbreedt u als ondernemer of werkgever uw wervingskanalen.

Jobkanaal, van wie?

Jobkanaal is een initiatief van Voka (het Vlaams netwerk van ondernemingen), UNIZO (de Unie van Zelfstandige Ondernemers) en VCSPPO (de Vlaamse Confederatie van Social Profit Ondernemingen) met de steun van de Vlaamse Overheid en in samenwerking met Gsiw (Gent Stad in Werking).

VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling), SLN (Steunpunt Lokale Netwerken), VWSG (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten) en ATB (Arbeidstrajectbegeleiding) zijn partners (arbeidsbemiddelaars) van **Jobkanaal**.



Jobkanaal, hoe werkt het?

Uw vacature wordt op de gesloten website van **Jobkanaal** geplaatst. Dit vacatureplatform is toegankelijk voor een professioneel netwerk van meer dan 500 arbeidsbemiddelingsorganisaties. Deze bemiddelaars zullen kandidaten zoeken die overeenstemmen met het profiel dat u schetste in uw vacature. Tegelijkertijd brengen ze de **Jobkanaal**-consulent op de hoogte. De consulent volgt het verdere verloop met u op en kan u bijkomend adviseren rond subsidiemogelijkheden.

Jobkanaal, wat kost het?

Jobkanaal wordt u gratis aangeboden.



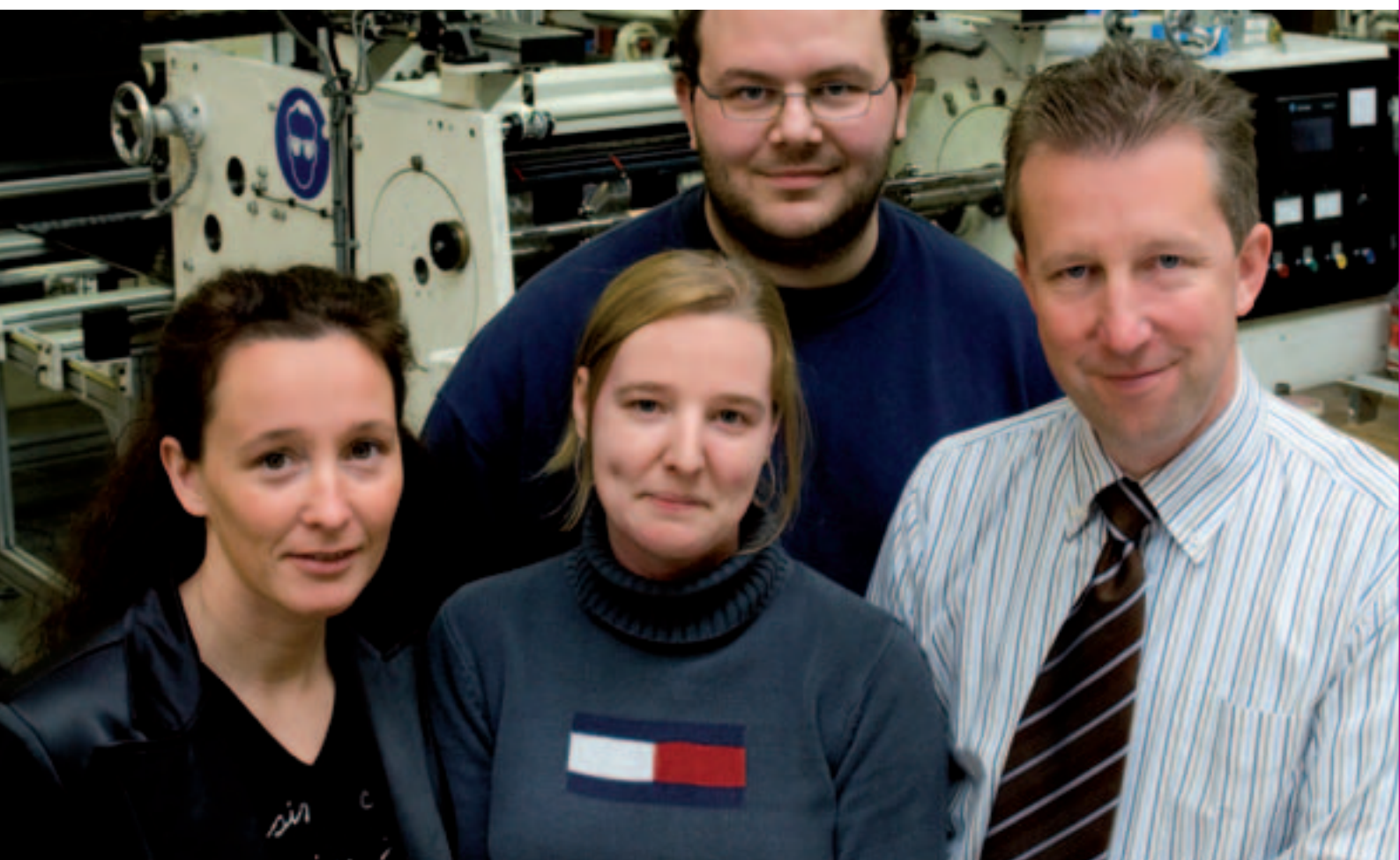
“Balans tussen jong en oud zorgt voor een gezond bedrijf”

International Imaging Materials Europe (limak) is een marktleider in thermische druklinten voor de grafische en verpakkingsindustrie. Sinds 2000 heeft het van oorsprong Amerikaanse bedrijf een vestiging in Geel. limak telt momenteel 40 werknemers. Human resources verantwoordelijke is Eveline Clemens. “Sinds begin dit jaar zijn we aangesloten bij een werkgeversorganisatie. Via hen kwamen we in contact met Jobkanaal. Voor ons is Jobkanaal een van de meerdere wervingskanalen. Net als onze werkgeversorganisatie en Jobkanaal vinden we dat discriminatie van kansengroepen op de arbeidsmarkt niet kan. Over de efficiënte en kostenloze dienstverlening van Jobkanaal zijn we heel tevreden.”

“Temeer omdat we ons tevens op 50-plussers richten. Want 50-plussers beschikken over een schat aan ervaring, informatie en kennis van zaken. Ze kunnen snel zelfstandig aan het werk en hebben voldoende

levenswijsheid. Doordat hun kinderen meestal het huis uit zijn, zijn ze minder gebonden aan vaste werkuren. Een balans tussen jong en oud is nodig voor elk bedrijf dat gezond wil blijven. 50-plussers moeten misschien wat wennen aan de bedrijfscultuur en soms blijkt ICT niet echt hun ding. Maar de enthousiaste attitude en de sterke motivatie van de werknemer vangen dat heel goed op. Ook een goed onthaal en sterke coaching dragen veel bij. Daarnaast zijn een introductieformulier, producttrainingen, een duidelijke functieomschrijving en evaluaties op regelmatige tijdstippen aangewezen.”

“Tenslotte kunnen 50-plussers, als ze dat willen, hun loopbaan ook geleidelijk afbouwen. Daarbij dragen ze hun kennis en kunde over naar de jonge high potentials. De jonge werknemer zal zo minder het gevoel krijgen dat er voortdurend iemand meekijkt over zijn schouder. Tegelijk kan hij altijd op iemand terugvallen.”





“Nu is hij een van onze beste chauffeurs”

Dirk Raes Logistics is een Gents familiebedrijf, gespecialiseerd in de opslag en distributie van farmaceutische producten in de Benelux. Elke dag vertrekken er zendingen vanuit Drogenen naar alle uithoeken van Europa. DRL heeft vandaag 45 gemotiveerde medewerkers in dienst. Zaakvoerder Dirk Raes: “Zoals elke groeiende onderneming heeft DRL regelmatig nood aan nieuw personeel. Meestal zoeken we via de traditionele wervingskanalen. Spijtig genoeg levert dit niet altijd de gewenste resultaten op en is het vaak niet goedkoop. Jobkanaal is voor ons een waardig alternatief.”

“Bij sollicitaties wordt al te vaak naar de zwaktes van de mensen gekeken. Werkzoekenden uit kansengroepen hebben het daardoor moeilijk om een gepaste baan te vinden. Nochtans hebben zij vaak een tomeloze inzet en een grote verantwoordelijkheidszin. Die attitudes zijn voor een onderneming cruciaal. Wij gaan daarom uit van de competenties. Kan en wil die persoon bijleren, is hij beleefd en klantvriendelijk? Cultuur, leeftijd of achtergrond zijn van ondergeschikt belang. Een van onze medewerkers bijvoorbeeld heeft door een arbeidsongeval een handicap aan de rechterarm. Omdat hij over een heel goede arbeidsmentaliteit beschikt, beslisten we

de uitdaging aan te gaan. Zijn integratie in het bedrijf lukte perfect. Alleen krijgt hij geen al te zware pakketten mee. Ondertussen is hij een van onze beste chauffeurs en neemt hij het peterschap op zich van nieuwe medewerkers.”

“Belangrijk is een goede communicatie. Niet iedereen is even vlot, maar door gerichte vragen achterhaal je toch welke meerwaarde een kandidaat heeft. De meerwaarde van Jobkanaal is duidelijk. Het is voor ons een heel goed wervingskanaal om mensen te vinden die hun werk met veel fierheid en interesse doen. De instroom is wel beperkter, maar de kwaliteit van de kandidaten is beduidend groter. Een divers personeelsbeleid wil ik iedereen aanraden. Meer zelfs, het is de sociale verantwoordelijkheid van de ondernemer om hier over na te denken. Maar bedrijfsleiders moeten geen beroep doen op Jobkanaal om bepaalde quota te halen. De motivatie moet oprecht zijn.”



“Zijn handicap werd onze troef”

Drukkerij Hassoprint NV uit Hasselt wierf via Jobkanaal Benny (44) aan. Zijn handicap werd een troef voor het bedrijf. “Jobkanaal heeft ons heel wat tijd bespaard en een gemotiveerde medewerker aangebracht. We hadden niet meer gedacht die nog te vinden”, zegt zaakvoerder Johan Steegen. “Annemie en ikzelf zijn al geruime tijd lid van een werkgeversorganisatie. De voorzitter van hun jongerenafdeling vertelde ik over de moeilijkheden om geschikt en gemotiveerd personeel te vinden. Hij raadde ons Jobkanaal aan. We maakten een afspraak met een consulent van Jobkanaal om samen het functieprofiel voor onze vacature op te stellen. Zij lichtte ons in over de verschillende tewerkstellingsmaatregelen en subsidies die voor handen zijn, specifiek voor mensen met een arbeidshandicap, 50-plussers en allochtonen.”

“Via de website jobkanaal.be werd de vacature verspreid naar een professioneel netwerk van arbeidsbemiddelaars. Zij gingen op hun beurt op zoek naar geschikte kandidaten. De geselecteerde kandidaten werden gescreend, en doorverwezen naar de contactpersoon bij het bedrijf. Zo is Benny bij ons terecht gekomen.

We hebben hem aangeworven omwille van zijn verantwoordelijkheidsgevoel en werklust. Zijn handicap maakt deel uit van zijn persoon, en enkele kleine aanpassingen in zijn functieprofiel maken dat Benny de andere medewerkers in de drukkerij perfect aanvult. Taken die de andere medewerkers minder goed liggen worden overgenomen door Benny en omgekeerd. Benny is opgestart in stagevorm en kreeg nadien een contract van onbepaalde duur. We doen ook beroep op een loonsubsidie. Jobkanaal heeft ons veel tijd en werk bespaard. Enerzijds door samen met ons een duidelijk profiel op te stellen. Zo is de kans op een geschikte kandidaat beduidend verhoogd. Anderzijds doet Jobkanaal een eerste screening van de kandidaten. Dat bespaart ons niet alleen tijd maar ook geld.”

“Dankzij Benny is ons magazijn nu meer gestructureerd dan ooit. Zelfs onze planten kennen door de zorg van Benny een tweede bloei. Annemie en ik zijn het met elkaar eens: als we nog eens aanwerven, gaan we eerst langs bij Jobkanaal.”



“Bij OVAM zoeken we gemotiveerde mensen”

Karina De Beule is woordvoerder van de Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij (OVAM) in Mechelen. De OVAM stelt 348 mensen te werk, van wie er drie via Jobkanaal het jongste jaar zijn bijgekomen. “De OVAM voert sinds lang een diversiteitsbeleid. Wij willen gelijke kansen geven aan iedereen.”

“Als overheid hebben we immers een voorbeeldfunctie te vervullen op gebied van werkgelegenheid. Toch is het bereiken van mensen uit kansengroepen niet altijd even evident. Via Jobkanaal loopt dat een stuk vlotter. Mensen uit kansengroepen vertonen vaak een enorme inzet. Ze zijn extra gemotiveerd voor hun kans op een ernstige en vaste job. Al is dat ook zo bij andere werknemers. Bij OVAM zoeken we vooral gemotiveerde mensen.”

“Afgelopen zomer had de OVAM een vacature voor administratieve ondersteuning van het datacentrum. Jobkanaal plaatste ze meteen op zijn webstek en schakelde het hele netwerk in. Alle kandidaten kregen een screening, tot er nog maar enkele overbleven. Die werden dan aan de OVAM voorgesteld. Een van hen is Katrien Geens. Ze is een alleenstaande moeder met een sterk motorische handicap, die haar mobiliteit behoorlijk beperkt. Ze werkte tien jaar in de banksector. Nu was ze toe aan een nieuwe uitdaging en solliciteerde voor een baan bij de overheid. Op 1 augustus trad ze in dienst. Na een half jaar kan ze een positieve evaluatie maken: ‘Mijn collega’s bekijken me als een van hen omdat ik hetzelfde werk doe. Ik ben immers niet verstandelijk gehandicapt.’”





“Leeftijd, afkomst of handicap doen er niet toe”

Familiebedrijf Constructie Van Brusselt uit Zichem maakt metaalconstructies in ijzer, inox en aluminium. Ook zij ondervonden recent dat het niet altijd vanzelfsprekend is om goede vakmensen te vinden, in tegenstelling tot voorgaande jaren. Uit het zesde en zevende jaar lassen van het secundair onderwijs komen regelmatig leerlingen stage doen. Goede kandidaten maken veel kans om aangeworven te worden. Maar dit jaar liep dat minder vlot. Omdat bovendien de rekruteringskosten van andere wervingskanalen soms behoorlijk oplopen, deed Van Brusselt een beroep op Jobkanaal.

Ilse Huygens, Constructie Van Brusselt: “We wisten goed dat we via Jobkanaal maar een klein deel van de werkzoekenden bereiken, namelijk allochtonen, 50-plussers en personen met een arbeidshandicap. Maar voor ons is het vooral belangrijk dat we bekwame en gemotiveerde mensen tewerkstellen. Hun leeftijd, hun afkomst of eventuele handicaps doen er niet toe.” Kort na het eerste contact met Jobkanaal bood zich een eerste sollicitant aan. Francois Van Uytven, een veertiger, had jaren onder meer als metselaar gewerkt. Maar wegens ernstige rugproblemen en tal van operaties kon hij dit werk onmogelijk verder doen. Met zijn

trajectbegeleidster zocht hij uit wat voor job hem het best zou liggen. Ilse Huygens: “Francois kwam samen met zijn trajectbegeleidster solliciteren. Zij gaf uitleg over zijn handicap, over zijn beperkingen en zijn mogelijkheden. Zij gaf ons info over de nodige documenten en ze heeft voor ons de Vlaamse Inschakelingspremie aangevraagd.” Francois begon met een maand stage. Hij had al laswerk gedaan in zijn vroegere job in de bouw, maar hij leerde bij Constructie Van Brusselt veel bij. Na de stage kreeg hij een voltijds contract van onbepaalde duur. “We hebben Francois uiteraard nog wat moeten bijsturen in zijn laswerk. Maar op dit moment draait hij goed mee in de zaak. Ik zou andere werkgevers zeker de raad geven om Jobkanaal te overwegen als wervingskanaal”, besluit Ilse.



“Zelfrealisatie belangrijkste motivatiefactor”

Thermote & Vanhalst is een wereldspeler op vlak van industriële voertuigen. Het verwierf grote bekendheid met zijn vorkheftrucks, maar ondertussen biedt het ook een service voor hoogtewerkers en verreikers. Wereldwijd stelt het bedrijf 2.000 mensen te werk. Gerd Bellemans is personeelsverantwoordelijke voor de 1.500 werknemers van de Belgische vestigingen in Gullegem en Waregem. Thermote & Vanhalst vond 17 procent van zijn nieuwe medewerkers in 2006 via Jobkanaal, meer bepaald vier 50-plussers, 32 allochtonen en een persoon met een handicap. In totaal behoort 20 procent van het personeel tot de doelgroep van Jobkanaal.

“Sinds zijn start zijn we direct mee gestapt met Jobkanaal”, zegt Gerd. “Wij kijken naar de mogelijkheden, de talenten van mensen. Nooit naar de gebreken. Dat doen we enerzijds omwille van de krapte op de arbeidsmarkt. Maar ook omdat zelfrealisatie de belangrijkste motivatiefactor is. Als je de job van je leven hebt, doe je hem ook goed. De mensen leren daarnaast ook samenwerken op de werkvloer. Dat werkt enorm verrijkend. De ouderen beïnvloeden de jongeren

en vice versa. Voor een bedrijf betekent een gezond evenwicht tussen verschillende achtergronden een duidelijke meerwaarde. Je moet er dus ook voor waken dat geen enkele groep te dominant wordt in je bedrijf. Tenslotte heeft een bedrijf ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid.”

Werknemers uit kansengroepen krijgen geen speciale behandeling bij Thermote & Vanhalst. “50-plussers of allochtonen werken niet anders of beter. Voor de integratie is het net belangrijk dat het normale stramien van werken aangehouden wordt”, vindt Gerd. “Er zijn natuurlijk uitzonderingen. Bij de aanwerving van een werknemer met autisme heeft de afdelingsleider toen een opleiding gevolgd om die persoon voldoende structuur aan te bieden.” Voor Gerd Bellemans is werken met kansengroepen meer dan een aanrader. “Als je een duurzaam bedrijf wilt, ben je het bijna verplicht. Elk bedrijf zou dat moeten doen. Je ondervindt er alleen maar voordelen van, geen nadelen. Het geeft een grote rijkdom aan teamwerk.”

vier belangrijke stappen

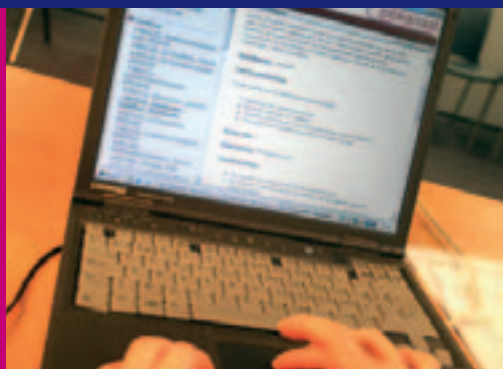
Stap 1. Het verkennende gesprek

Een gesprek tussen de plaatselijke **Jobkanaal**-consulent en u kan zeer verhelderend zijn. U krijgt inzicht in de gratis service van **Jobkanaal** en wij krijgen inzicht in uw aanwervingsbeleid, uw ervaringen, behoeften en verwachtingen.



Stap 3. Screening & doorverwijzing

Het netwerk van arbeidsbemiddelaars (VDAB, opleidingsorganisaties, enz ...) screenet kandidaten uit de doelgroepen van 50-plusser, allochtonen en personen met een handicap. Alleen geschikte en gemotiveerde kandidaten komen in aanmerking voor de doorverwijzing naar uw bedrijf, volgens de afgesproken procedure. Uiteraard behoudt u de vrijheid om ook via andere wegen een geschikte kandidaat te vinden.



Stap 4. Opvolging & adviezen

Het contact met **Jobkanaal** kan blijven bestaan. Indien u wenst, kan uw **Jobkanaal**-consulent u adviseren over zowel financieel interessante tewerkstellingsmaatregelen en over gratis begeleiding van de nieuwe werknemer in functie van een optimale integratie in het bedrijf, als over bijkomende opleidingsmogelijkheden.





Stap 2. Verspreiding vacatures

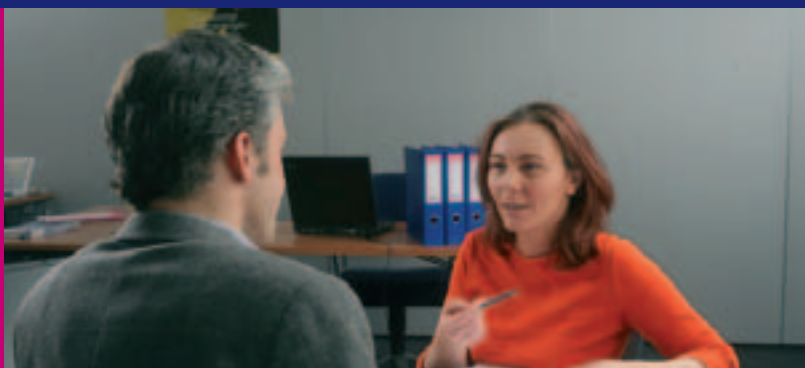
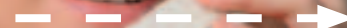
U stelt samen met de consulent van **Jobkanaal** een functieprofiel op. Vervolgens bespreken we samen het verdere verloop van de samenwerking en de opvolging.



Uw vacature wordt op de gesloten website van **Jobkanaal** geplaatst. Dit vacatureplatform is toegankelijk voor een professioneel netwerk van meer dan 500 arbeidsbemiddelingsorganisaties.



Uw **Jobkanaal**-consulent volgt het volledige proces en blijft uw vertrouwenspersoon. U voert zelf de definitieve selectiegesprekken en beslist, geheel vrijblijvend, over de mogelijke aanwerving.




www.jobkanaal.be

www.jobkanaal.be



Jobkanaal
anders werkt