

Samenwerken met Jobkanaal: iimak getuigt

Jobkanaal is een extra wervingskanaal voor al uw openstaande vacatures. Jobkanaal zoekt voor uw onderneming kwalitatieve medewerkers en richt zich hier-voor op werkzoekende allochtonen, personen met een handicap en vijftigplussers. International Imaging Materials Europe (iimak Europe) uit Geel doet beroep op Jobkanaal. Wij vroegen aan Eveline Clemens, HR Coördinator iimak Europe, hoe zij deze samenwerking ervaart.

De firma iimak werd gesticht in 1983 in Noord-Amerika en is één van 's werelds grootste producenten van thermische druklinten. Deze linten worden gebruikt om barcodes en variabele data te printen op etiketten en labels of rechtstreeks op verpakkingen. Gezien het grote succes werd in 2000 beslist om iimak Europe in Geel op te richten. Er werken op dit ogenblik 40 medewerkers waarvan 20 bedienden.



Kunt u vertellen wat u minder goed vindt aan de werking van Jobkanaal?

Hoe zou u Jobkanaal omschrijven?

“Jobkanaal is een wervingskanaal dat kosteloos op een snelle en adequate wijze de brug maakt tussen werkzoekenden en het bedrijf met behulp van een vacature platform. De Jobkanaal consulente geeft praktische tips in het opmaken van de vacature, informeert over de verschillende subsidies bij tewerkstelling. Voor mij is Jobkanaal een extra ondersteuning boven op bestaande wervingskanalen, ik werk dus niet exclusief met Jobkanaal.”

Hoe bent u in contact gekomen met Jobkanaal?

“Imak is sinds begin dit jaar aangesloten bij Voka – Kamer van Koophandel Kempen. We leren de dienstverlening van de Kamer steeds beter kennen. Ik maakte via mail kennis met Voka - Jobkanaal en met de projectverantwoordelijke Katrien Adriaensens.”

Waarom besloot u samen te werken met Jobkanaal?

“Ik deel het standpunt van VOKA en Jobkanaal dat discriminatie van kansengroepen op de arbeidsmarkt dient te worden vermeden. Verder ben ik zeer tevreden over de dienstverlening die wordt aangeboden, de jobconsulente draagt bij tot een efficiënte opvolging van lopende dossiers. Ik vind het een pluspunt dat Jobkanaal de onbewuste discriminatie aankaart: mensen hebben vaak onterecht vooroordelen door het lezen van een naam, geslacht, woonplaats en leeftijd. Indien er vragen zijn over bepaalde kandidaten die worden voorgesteld, kan de werkgever steeds bij de jobconsulente terecht. Verder vind ik het positief dat Voka deze dienstverlening kosteloos aanbiedt.”

“Ik vind de berichtgeving over geschikte kandidaten te traag. Ik ben ervan overtuigd dat dit voor een groot stuk in handen ligt van de arbeidsbemiddelaars, waar Jobkanaal een beroep op doet. Vaak hebben deze veel vacatures om in te vullen en weinig middelen. Hierdoor is de doorstroom van kandidaten trager. Dit is niet optimaal want sommige bedrijven, ook iimak, moeten kort op de bal kunnen spelen: tijd is immers geld. Verder vind ik dat de selectie van kandidaten via de arbeidsbemiddelaars niet altijd voldoende afgestemd is op het functieprofiel dat voorhanden is. Door een goede opvolging wil Jobkanaal dit voor een stuk opvangen: de jobconsulente zorgt dat feedback over toegeleide kandidaten bij de juiste arbeidsbemiddelaar terecht komt. Op die manier wordt de kans op een toekomstige positieve matching groter.”

Aanwerven via jobkanaal.be:

GRATIS maar niet gratis!



www.jobkanaal.be

Op zoek naar sterke werkkrachten? Jobkanaal helpt u. **Gratis**. Ons advies- en aanwervingskanaal legt de klemtoon op **kwaliteit**. Wij brengen u in contact met gedreven vijftigplussers, personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst. Allemaal competente krachten met de juiste talenten voor de job. Zo versterkt u uw team én brengt u positieve diversiteit in uw personeelsbestand. **Surf naar jobkanaal.be en schakel ons in. Onze consultants komen graag bij u langs om u te begeleiden in het rekruteringsproces. Gratis!**



U richtte zich vooral op de doelgroep van de 50+. Waarom?

“Deze doelgroep levert tal van voordelen op. Vijftigplussers brengen een onschatbare bron aan informatie en kennis binnen. Zij kunnen snel zelfstandig aan het werk en hebben voldoende levenswijsheid om een jong team te coachen. Verder zijn ze minder aan vaste werkuren gebonden omdat hun kinderen meestal het huis uit zijn. Ik vind een goede balans tussen jong en oud nodig voor ieder bedrijf, dat gezond wil blijven. Dynamiek en ervaring moeten hand in hand kunnen gaan. Verder kunnen oudere klanten ook wel eens doeltreffender opgevangen worden door oudere werknemers. Ten slotte zijn de tewerkstellingspremies natuurlijk niet te versmaden.”

Wat zijn voor u voordelen en wat zijn eerder aandachtspunten bij het werken met vijftigplussers?

“Afhankelijk van de ingesteldheid en de houding van de desbetreffende werknemer van 50+, kan de integratie in de bestaande cultuur van het bedrijf moeilijker zijn. Dit kan zeker door een goed onthaal en een sterke coaching alsnog goed opgevangen worden. Als de medewerker uitstraalt alles beter te weten, dan zal dit leiden tot non-acceptatie in de groep. Wederzijds respect is van groot belang en de oudere werknemer moet zich aanvaard voelen! Verder hebben 50-plussers vaak een achterstand op het vlak van IT-kennis, waar volgens mij de werkgever het nodige begrip voor moet opbrengen. Voor mij is ervaring en levenswijsheid van groter belang.”

Hoe gaat u om met deze knelpunten?

“Ons bedrijf is ervan overtuigd dat de kans op het succesvol slagen van een nieuwkomer, ongeacht zijn leeftijd, vergroot wanneer een goede coach

wordt aangesteld. Verder zijn een introductieformulier, producttrainingen, een duidelijke functieomschrijving, en evaluaties op regelmatige tijdstippen wel aangewezen. De coach dient er voor te zorgen dat vooroordelen zoals niet flexibel of traag werken, worden doorbroken.”

Hoe zou u omgaan met vijftigplussers die al jaren in uw bedrijf werken en die minder willen werken of niet meer gemotiveerd zijn door hun huidige jobinvulling?

“Wij hebben bij iimak op dit ogenblik geen vijftigplusser in dienst, maar ik vind dat er een goede balans moet zijn tussen werk en privé. Indien de kennis en kunde van de oudere werknemers kan overgedragen worden naar jonge high potentials is het een win-winsituatie voor alle betrokken partijen. En indien deze kennisoverdracht kan plaatsvinden tijdens een geleidelijke afbouw van de bestaande loopbaan, waarom niet? Ik denk dat de high potential dan minder het gevoel zal krijgen dat er voortdurend een mentor meekijkt over zijn schouder. Hij kan zich daarnaast geruggensteund voelen in de wetenschap dat hij kan teruggevallen op iemand in geval van probleemsituaties. Daarenboven krijgt hij geleidelijk aan de nodige kansen om zich verder te ontplooien.”

Meer informatie:

Katrien Adriaensens
Tel. 014 56 30 30
Katrien.adriaensens@kvkkempen.voka.be
www.kvkkempen.voka.be/jobkanaal
