

20180322_Aanbevelingen Havenkanaal

Context:

Dit is de bundeling van de aanbevelingen die resulteren uit de proeftuin Havenkanaal. Deze proeftuin werd uitbesteed door de Stad Gent, vanuit het open partnerschap Gent, stad in werking, en werd uitgevoerd door RiseSmart in het najaar van 2017.

Op 22 maart 2018 werd de proeftuin voorgesteld aan:

- Leden van de oorspronkelijke actiegroep Havenkanaal
- Leden van de beleidsgroep van Gsiw
- Leden van de proeftuingroep

Deze organisaties waren vertegenwoordigd op 22 maart.

De aanbevelingen die gebundeld werden zijn:

- De aanbevelingen die RiseSmart formuleerde in hun eindrapport
- Aangevuld met de bespreking met alle aanwezigen op 22 maart

Aanleiding:

De aanleiding voor de oprichting van de actiegroep Havenkanaal en daaruit resulterende proeftuin Havenkanaal waren de conclusies van Vegho-Voka bij hun arbeidsmarktbevraging in 2016. Vegho-Voka uitte hun bezorgdheid met betrekking tot de grote vraag naar personeel bij bedrijven en de attitudes van de werkzoekenden.

Aanbevelingen:

Werkgevers:

Algemeen:

- Out of the box → kan arbeidsorganisatie aangepast worden zodat het huidige ploegensysteem bijv. aangepast wordt zodat ook alleenstaande ouders er kunnen geraken?
- Zorg dat HR een concreet en actueel zicht heeft op de jobvereisten en werkomstandigheden op de werkvloer zelf, zodat ze gericht kunnen communiceren welke skills er gevraagd worden.

Naar sollicitanten:

- Schrijf toegankelijke vacatures (onderscheid tussen instapvoorwaarden en wat men op termijn moet kunnen; tussen wat vereist is en wat leuk zou zijn)

- Ga in dialoog
 - o vb. over onregelmatige cv
 - o maak je selectieprocedure dynamischer:
 - neem deel aan alternatieve rekruteringsacties vb jobdates,
 - of zet zelf iets op touw onder het motto van “doe eens iets anders” zodat je opvalt, eruit springt (cfr sollicitatiebussollicitatie bus op autosalon)
 - o vb. sollicitatie-spreekuur
 - o testen op de werkvloer
- Toon zelf ook motivatie en betrokkenheid – enthousiasme
- Kom veel naar “buiten”, zodat sollicitanten je bedrijf op een positieve manier leren kennen – investeer in employer branding
- Is de kandidaat nog niet volledig inzetbaar:
 - o Bied een leercontext → meer ruimte creëren voor groei- en ontwikkelingsdenken → goede praktijk “place & train”
 - Win-win voor werkzoekende en werkgever → opleiding op de werkvloer, ondersteund door VDAB, vacaturegericht en op maat, met aanwervingperspectief voor de kandidaat
 - o Bied perspectief

Naar personeel:

- Bied een loopbaanperspectief
- Werk ook expliciet aan attitudes van huidige werknemers
- Werk aan employer branding

Werkgeversvertegenwoordigers:

- Motiveer werkgevers om hun vacatures bekend te maken via VDAB → hoe completer hun zicht op de vacatures, hoe beter ze hun dienstverlening kunnen aanpassen
- Breng een positief verhaal mbt de werkzoekenden, vanuit de waarderende benadering zal een dergelijk verhaal aanstekelijk werken.

Arbeidsbemiddelaars:

- Leer de arbeidsmarkt kennen:
 - o Ga op rondleiding in bedrijven
 - o Neem zelf contact op bij vacatures
 - o Bouw een netwerk uit
- Ondersteun werkgevers bij het opmaken van goede vacatures
- Leer werkzoekenden vacatures lezen:
 - o wat staat er standaard in
 - o wat wordt er werkelijk verwacht,...
 - o leer werkzoekenden met de bril van de werkgever naar de vacature kijken
- Werk aan zelfredzaamheid, ook na einde begeleiding/traject

- Zorg voor een goede match obv concrete info over de werkzoekende én over de werkgever, expliciteer de win-win voor beide partijen
- Faciliteer dialoog tussen werkgever en werkzoekende
- Ook attitudes zijn aan te leren (leg ook uit waarom een bepaalde attitude belangrijk is)

VDAB

Naar werkgevers:

- Bied ondersteuning op maat aan werkgevers:
 - o bij het formuleren van hun vacatures
 - o bij het opleiden van sollicitanten en werknemers (werkpleklers, “place and train”-initiatieven)
 - o bij het gebruik van de VDAB tools
- Maak de bestaande dienstverlening beter bekend bij werkgevers:
 - o En meer specifiek bij de kleinere KMO’s die vaak niet vertrouwd zijn met de dienstverlening van de VDAB
- Deel expertise over specifieke vacatures bij werkgevers actief met arbeidsbemiddelaars (intern bij de VDAB en met externe arbeidsbemiddelaars)
- Organiseer een “sluitend net” voor werkgevers door VDAB:
 - o Verplicht publiceren van vacatures

Naar werkzoekenden:

- Activeer vanuit de mindset van de werkzoekende, naar duurzame tewerkstelling
- Faciliteer de dialoog tussen alle verschillende actoren om te weten wat er leeft bij bedrijven, VDAB, CLB, arbeidsbemiddelaars, onderwijs,...

Lokale overheid

- Verbeter de mobiliteit naar de haven
 - o Verlaag de kostprijs voor mobiliteit voor werknemers (directe en indirecte kosten)
 - o Onderzoek alternatieve vervoerswijzen (vb. vervoer over het water)
 - o Stimuleer vervoer over het spoor en Max Mobiel
- Onderzoek nood aan flexibele kinderopvang (afstemming met ploegenwerk) en maak bestaand aanbod bekend

Werkzoekenden

- Doe een beroep op je netwerk om een duidelijker zicht te krijgen op:
 - o Wat je wil
 - o Wat je talenten en sterktes zijn
 - o Wat jouw valkuilen zijn en hoe je ze kan counteren

- Solliciteer spontaan bij bedrijven die je interesseren
- Zorg dat je weet waarvoor je solliciteert
- Zet je leerbereidheid en leerpotentieel in de verf
- Blijf in jezelf geloven → je hebt geen controle over het gedrag van iemand anders, wél over:
 - Waarop je je aandacht richt
 - Waarover je praat
 - Hoe je over iets praat
 - Welke vragen je stelt
 - Welke rol je opneemt