



TRAIN TEMPS, GAIN IMPACT

Jaarlijkse vragenlijst aan de Gentse uitzenders

2024



21 antwoorden - 12 verschillende brands

Synergie

Agilitas

Randstad

Vivaldis

Adecco

Start People

Planet Group

Accent Jobs

Asap

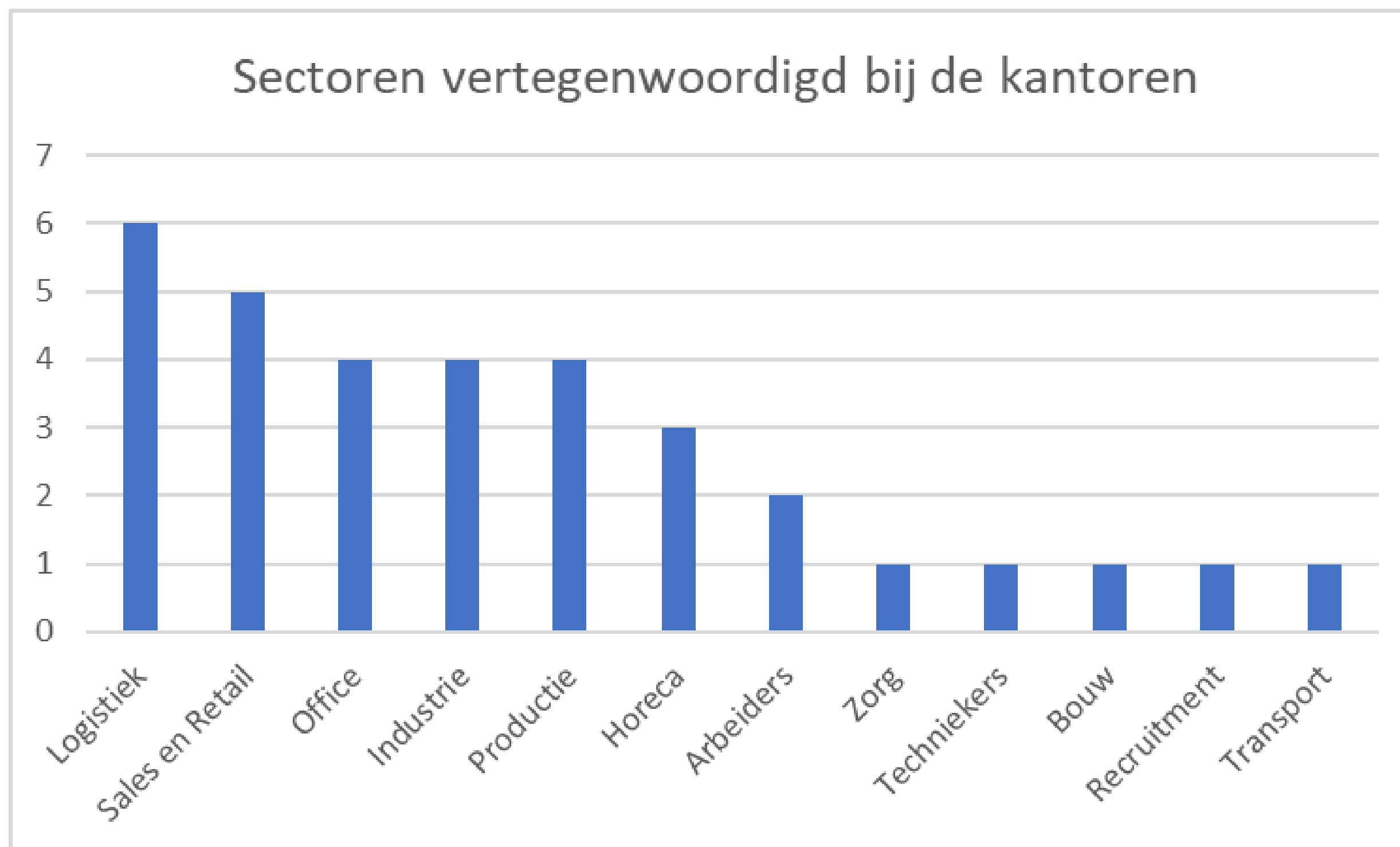
Jobfixers

Flying Service & Kitchestaff





247 Drive

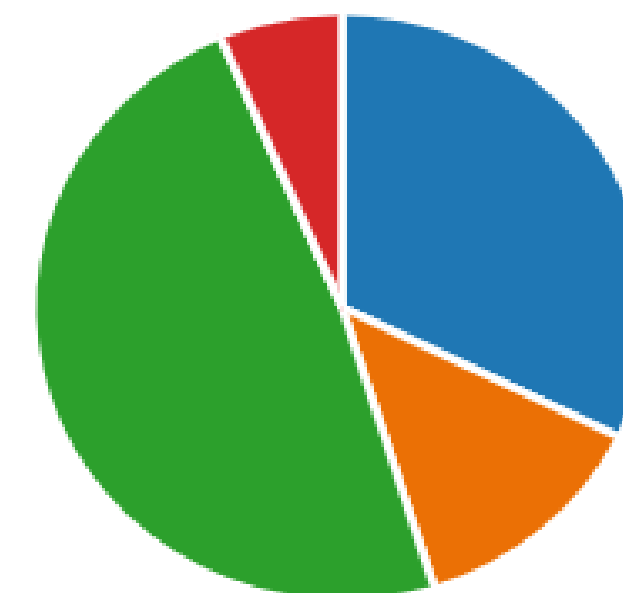


1. In welke functies en sector of diensten rekruteer je specifiek?



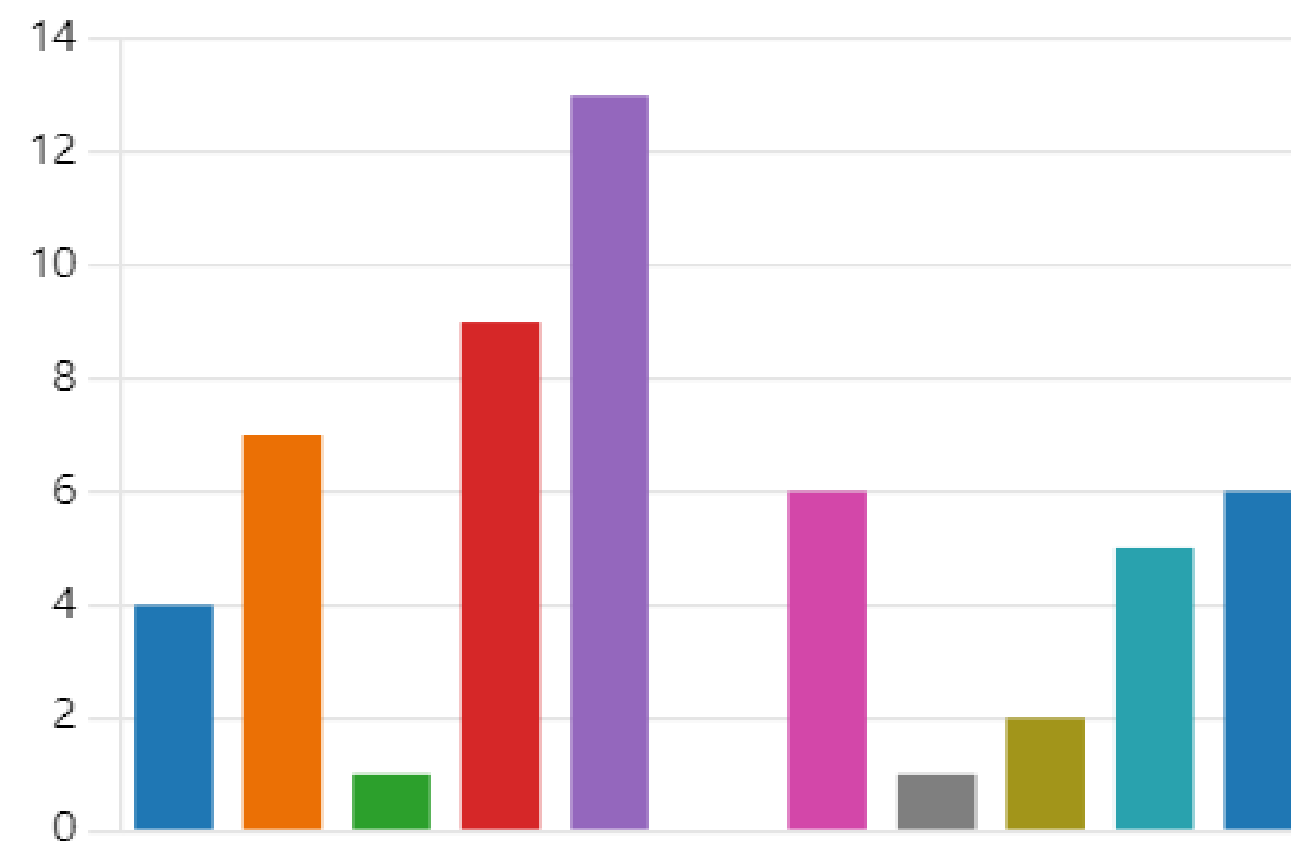
2. We organiseren na de zomer een nieuwe klankbordgroep en een infosessie voor de uitzenders. Over welke topics zou jij graag willen uitwisselen, of meer te weten komen?

	Re-integratie van langdurig ziek...	10
	Stagemogelijkheden voor mijn e...	4
	Al in de uitzendsector	15
	Andere	2



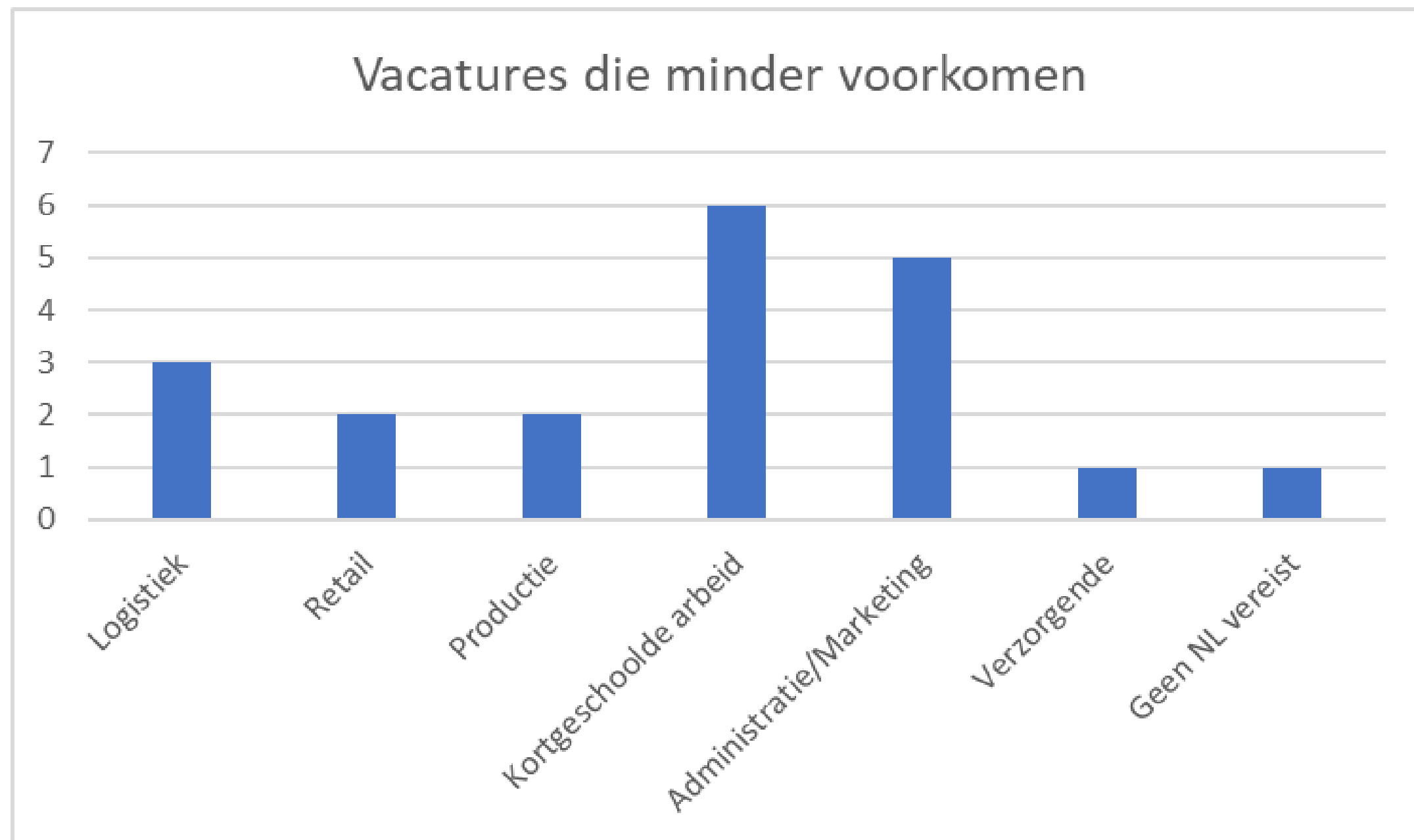
3. We organiseren dit jaar nog verschillende jobdates, welke sectoren zie jij hier graag in terug?

Administratie	4
Administratie in de logistiek	7
IT (instapfuncties)	1
Retail	9
Productie	13
Seizoensarbeid	0
Sales	6
Marketing	1
Bouw	2
Finance/HR	5
Andere	6



4. Voor welke functies zie je steeds minder vacatures binnenkomen in regio Gent?

Orderpickers
Productiemedewerkers
Verzorgende
Magazijnwerk
Marketing
Retail fashion
MK & pure admin/receptie/onthaal
Afwasser
Basis administratieve functies
Uitvoerende administratieve bedienden - eentalig
Administratieve functies (instapfuncties) en HR functies.
Uitvoerende inpakkers/productiearbeiders
Administratie, grafisch ontwerpers, marketingprofielen
Retail
Vloerder
Productiearbeiders
Vacatures waarbij geen Nederlands vereist is.
Uitvoerend in logistiek
nvt
Inpakkers, sorteerders, kortom kortgeschoolde arbeid.



5. Voor welke functies zie je steeds meer vacatures binnenkomen?

Retail

Ivago (milieu medewerker) laag geschoolde profielen

Farmaceutisch assistent, verpleegkundige; kinesisten

Techniekers

HR, operatoren, heftruckchauffeurs, technische beroepen

Food blijft gelijk, supermarkten, bakkerijen

Customer Service / Logistiek

Alles! :) Kok, hulpkok, zaalmedewerker

Operatoren, chemisch operatoren

Technische profielen, finance, biotech

Operatoren en digitaal geschoolde mensen.

Technische operatoren

Technische beroepen, customer service medewerkers, technische operatoren

Productie

Dakwerken, schrijnwerkers

Operator/reachtruck chauffeur

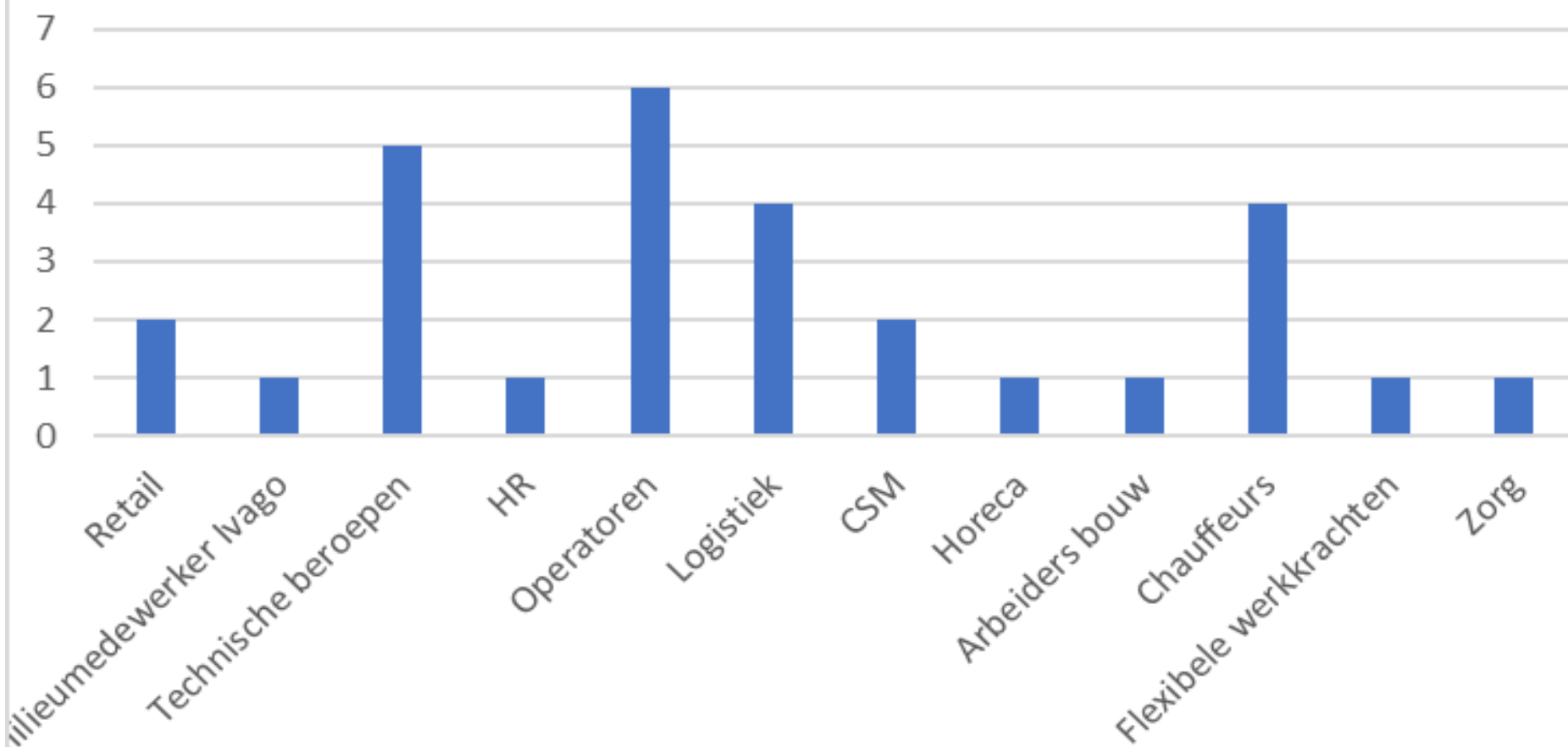
Flexibele werkrachten

nvt

Operatoren, logistieke bedienden, chauffeurs rijbewijs C en CE, teamleaders, enz..

Chauffeurs C/E

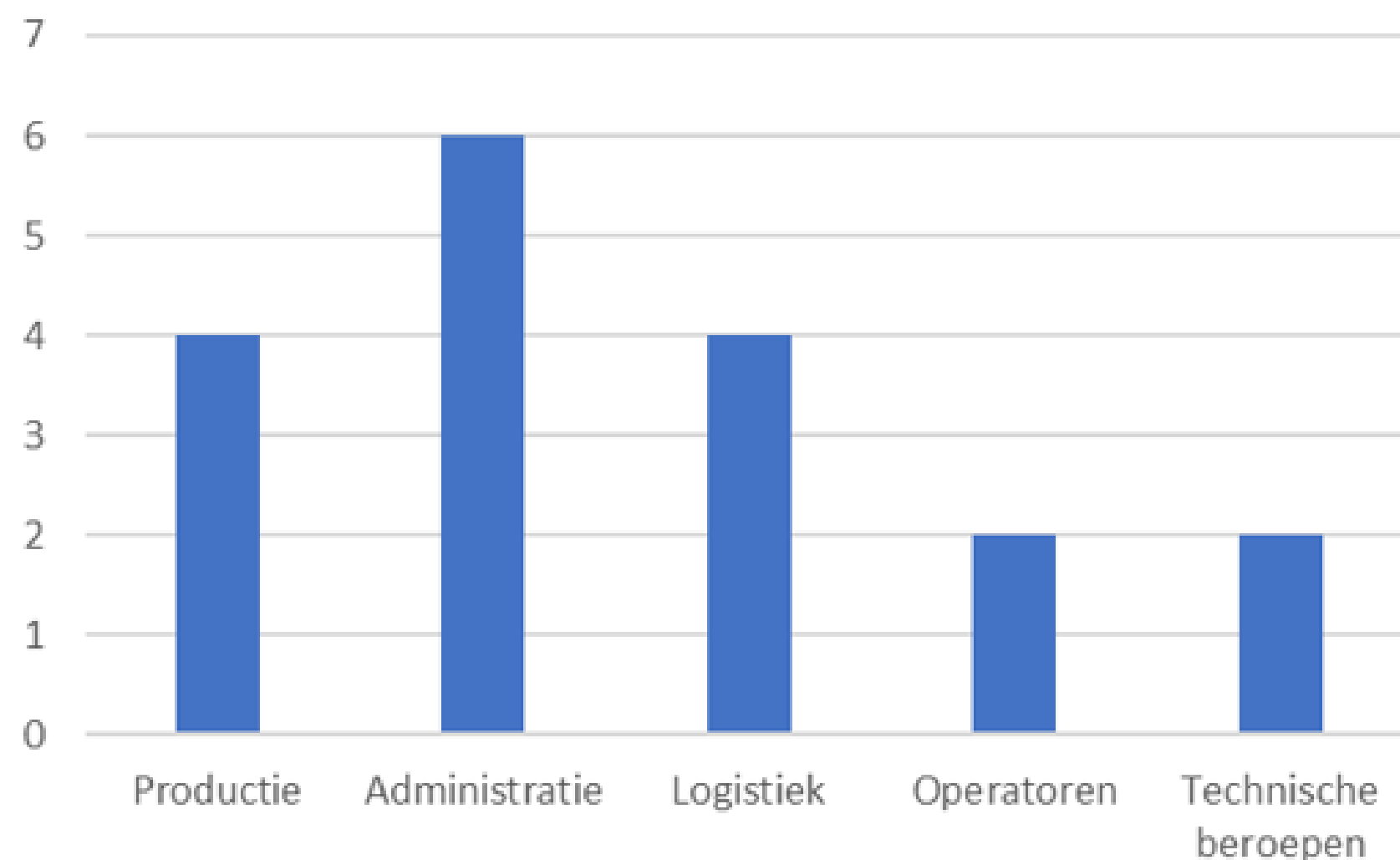
Vacatures die vaker binnenkomen



6. Bij welke jobs waren er de afgelopen tijd grote veranderingen waardoor uitzendkrachten andere skills nodig hebben dan ervoor?

Productie
Productie
Niet meteen in de zorg
Inputten van gegevens in de database
Logistiek
/
PC kennis, hoger operatoren profielen
Uitvoerende administratieve bedienden (type 6de of 7de jaar BSO), onthaalfuncties
Voornamelijk bij de digitaal gestuurde functies (bureaujobs en dergelijke)
Technische operatoren, bijscholingen in techniek
Mechaniciens, logistieke medewerkers, monteurs
?
nvt
Administratieve functies: digitalisering
picking / administratie
nvt
Orderpicker, vergt veel meer kennis software, inzicht, dan vroeger

Jobs die veranderingen ondergingen



7. Heb je bedrijven die op dit ogenblik te maken hebben met transitie binnen het bedrijf?

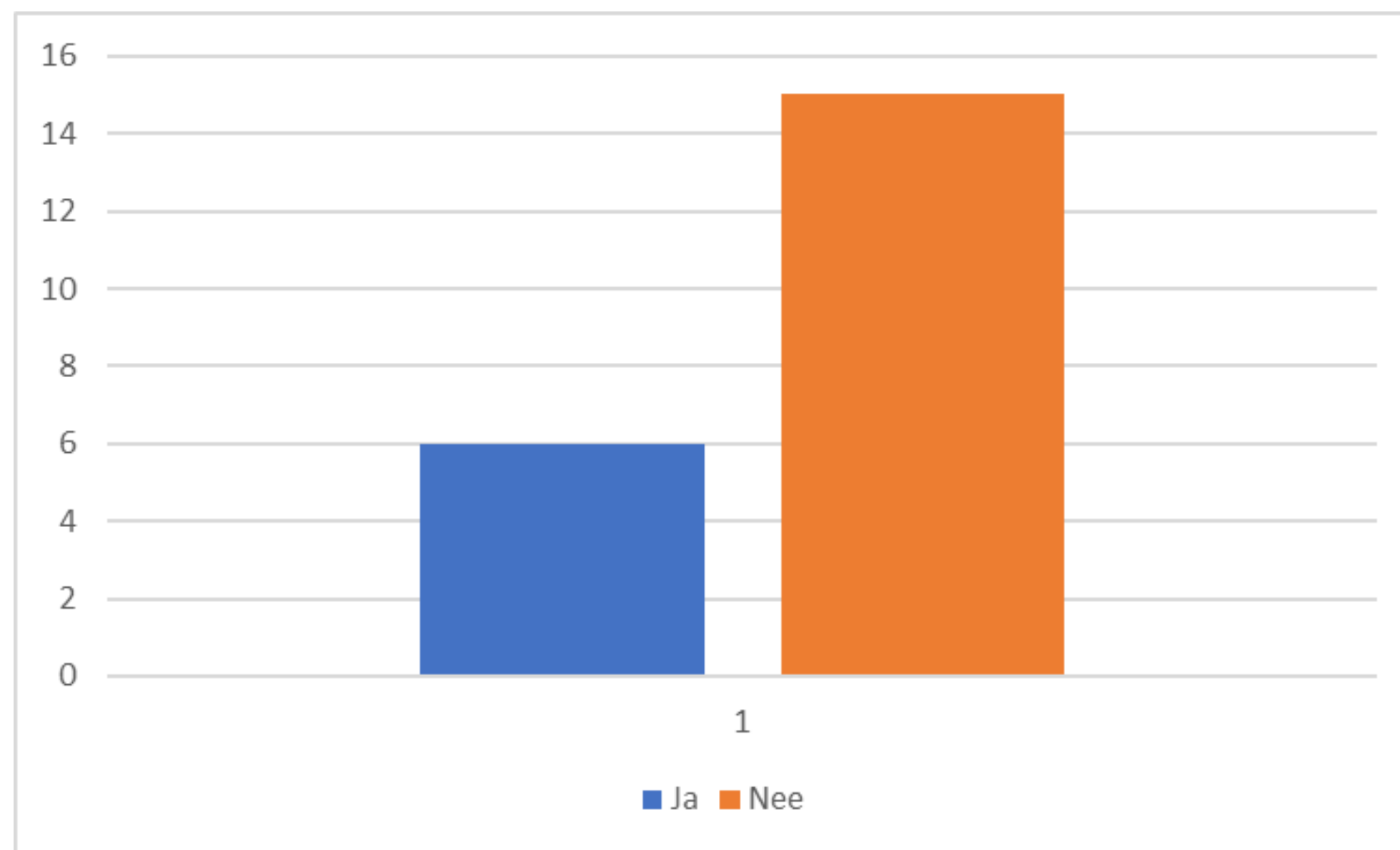
Fusies tussen ziekenhuizen

Opvallend veel klanten/bedrijven die
inkrimpen/besparen de afgelopen 2 jaar.

Bedrijven die automatiseren voornamelijk en minder
uitvoerend personeel nodig hebben maar eerder
technischer personeel

Ja

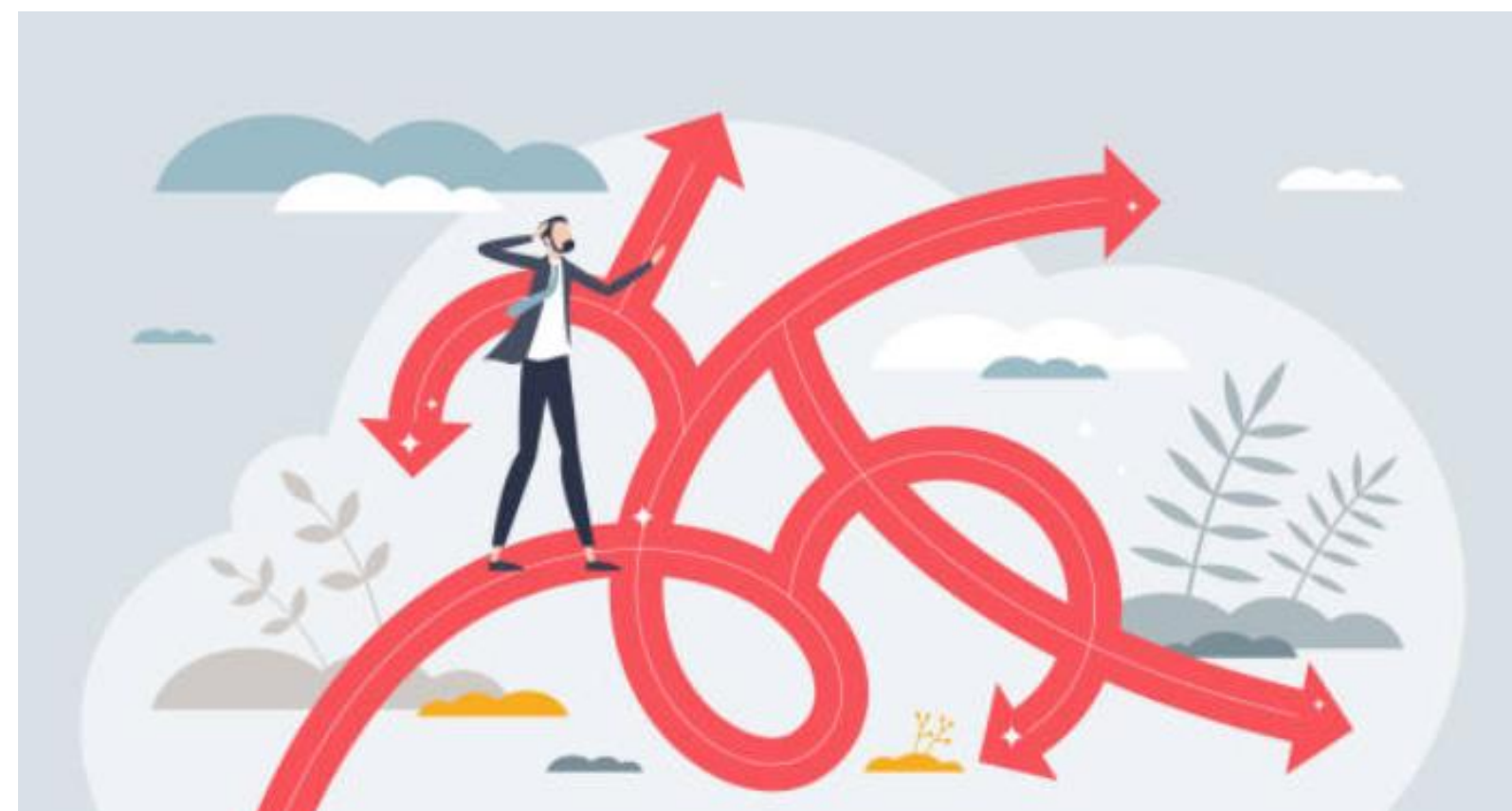
8. Ben je op de hoogte van de mogelijkheden voor bedrijven m.b.t. transitie op de arbeidsmarkt, zoals het werkschakelpunt in Gent?



9. Heb je leads voor Stad Gent om (samen met jouw kantoor) bedrijven te informeren over een mogelijk transitieproject?

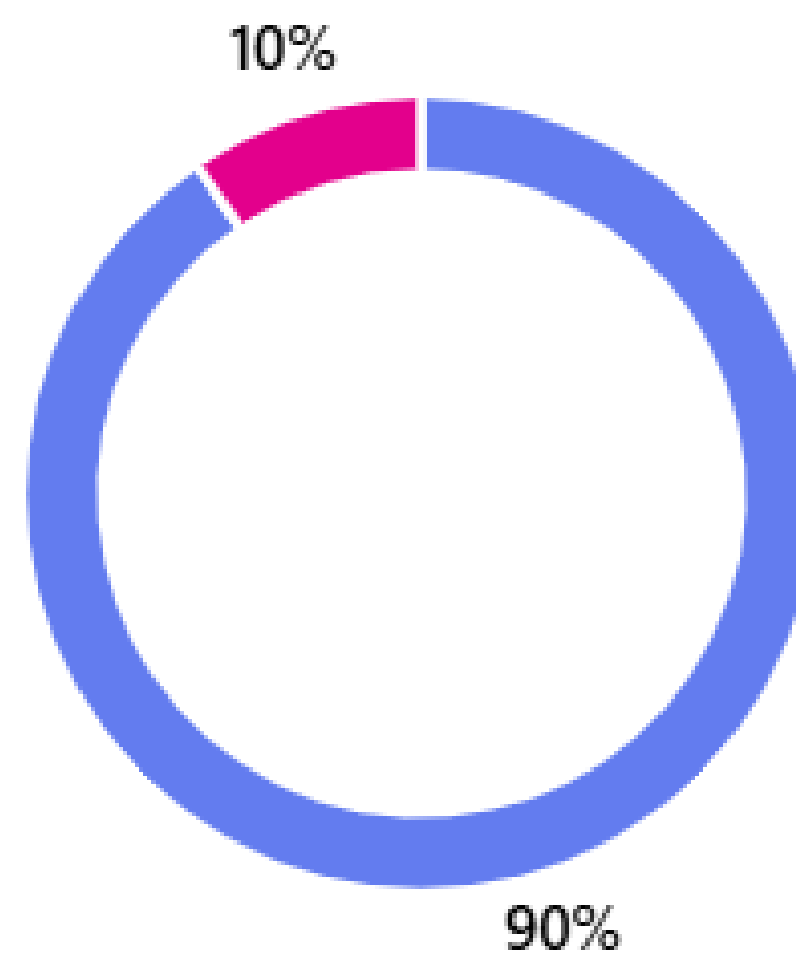
2 kantoren antwoorden met "ja"

- Gita Maes van Adecco
- Petra Engolo van 247 Drive



10. Heb je interesse in een workshop rond de Gentse arbeidsmarkt (evoluties, cijfers,...)?

● Ja	19
● Nee	2



11. In welke mate ben je alert voor hoopopgeleide anderstaligen die onder hun kwalificatieniveau werken, krijgen zij een bepaald traject?

Meestal is Nederlands het struikelblok. Mochten ze hierin bijgeschoold kunnen worden zijn er meerdere opleidingen mogelijk

Hoog opgeleiden buitenlanders proberen we echt wel aan het werk te helpen. Zij krijgen ook meer kansen

Binnen randstad hebben we ook projecten met een focus hierop

Jazeker, zij worden doorgestuurd naar onze Foreign afdeling waar er wordt gecommuniceerd in hun eigen taal. Zo maken zij een profiel op en krijgen wij dat doorgestuurd.

We zijn hier met ons team heel alert in en stellen hen dan ook de vacatures voor die meer binnen hun kwalificatie liggen. Echter is de opstart en het overtuigen bij klanten nog steeds heel moeilijk.

Wij hebben een afdeling international zij werken daarmee

Zeer alert, Taal is hét grote struikelblok; bediendenvacatures vereisen nu eenmaal bij 95% Gentse bedrijven een zéér goeie kennis van het Nederlands, uitzonderingen van 5-tal bedrijven waar ik spontaan aan zou denken maar op een aantal van honderden...

Nee, zij gaan wél vaak aan de slag in mijn specifieke niche namelijk Horeca

Wij hebben voor hen weinig mogelijkheden. Bij één van onze klanten kan dit, bij de andere niet meteen.

Wij hebben mogelijkheden voor hen bij een biotech bedrijf in het Gentse.

Als we deze via RiseSmart doorgestuurd krijgen volgen we deze zeker op. Verder hebben we zelf ons Asap International Team dat specifiek anderstaligen gaat gaan rekruteren.

Als ze Frans of Engels spreken zijn er wel mogelijkheden om deze door te verwijzen naar de juiste firma.

Wanneer we hoogopgeleide anderstaligen op kantoor zien, stellen we deze voor aan klanten die we goed genoeg kennen zodat ze zeker een goed onthaal krijgen. Dit is niet altijd evident. De klant moet er ook voor open staan.

Nee

Ik weet het niet.

Meestal vragen bedrijven toch Nederlands en hebben ze wel een taal coaching. Als kandidaten een hoger niveau hebben van Nederlands kijken ze niet terug naar de opleiding.

Weinig opties wanneer geen kennis NL. De weinige klanten die we hebben stemmen we af. We peilen naar hun leertraject NL en volgen op indien nodig.

Grote klanten hebben nood aan hoogopgeleiden, Engels is meer en meer de voertaal binnen een bedrijf, los van het Nederlands er zijn dus meer mogelijkheden dan vroeger ook hier kan ev een translatordevice wonderen doen?

Voor bepaalde bedrijven kunnen wij anderstalige keukenmedewerkers laten werken, maar sterk afhankelijk van klant

Elke kandidatuur van een dergelijk profiel bekijken we wat de mogelijkheden zijn. We denken hierbij aan taalcoaching op de werkvloer, functies om later door te groeien naar het niveau van het diploma van de kandidaat, enz..

Niet genoeg geïnformeerd.

Even samengevat

-> 8 uitzenders geven aan een apart traject te bieden, voornamelijk rond taalcoaching

1. Taal als struikelblok:

1. De Nederlandse taal vormt het grootste obstakel voor anderstalige kandidaten.
2. Het merendeel van de vacatures bij Gentse bedrijven vereist een goede kennis van het Nederlands.
3. Bedrijven bieden soms taalcoaching, vooral als kandidaten al een redelijk niveau hebben.

2. Mogelijkheden voor anderstaligen:

1. Hoogopgeleide anderstaligen krijgen meer kansen, zeker als ze Engels of Frans spreken.
2. Sommige sectoren zoals biotech en horeca bieden mogelijkheden.
3. Binnen grote bedrijven wordt Engels steeds vaker geaccepteerd als voertaal, wat nieuwe kansen creëert.

3. Interne aanpak van organisaties:

1. Bedrijven zoals Randstad en Asap International hebben specifieke teams voor anderstaligen.
2. Vacatures worden afgestemd op kwalificaties en soms gericht doorgestuurd via initiatieven zoals RiseSmart.
3. Organisaties proberen kandidaten te plaatsen bij klanten die openstaan voor anderstaligen.

4. Klanten en bedrijven:

1. Niet alle klanten staan open voor anderstaligen, zelfs als zij hoogopgeleid zijn.
2. Er zijn enkele uitzonderingen (zoals nichemarkten en specifieke functies).
3. Het plaatsen van anderstaligen hangt sterk af van klantafstemming en bereidheid.

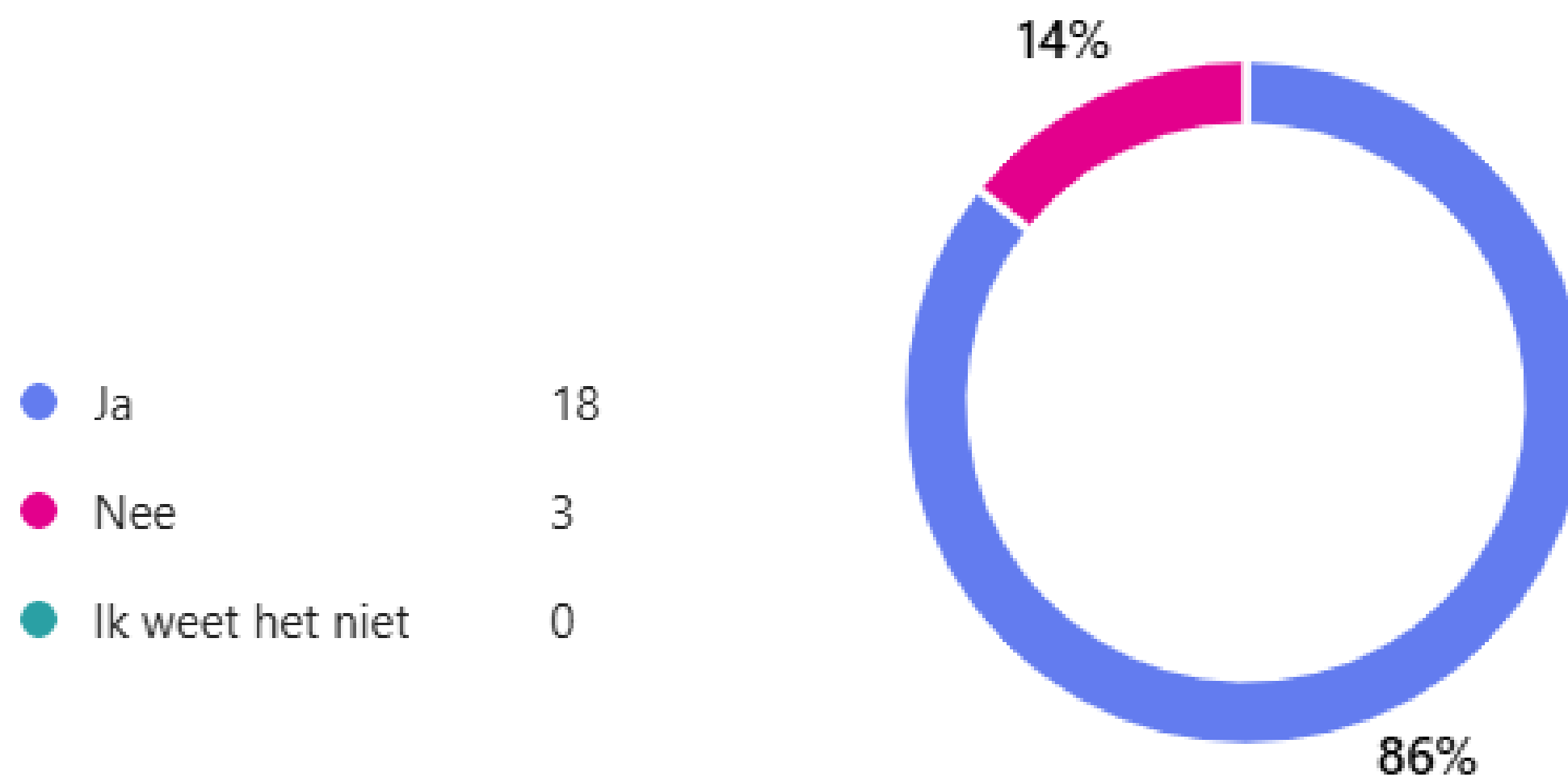
5. Andere initiatieven:

1. Taalcoaching op de werkvloer wordt genoemd als een oplossing.
2. Functies worden soms aangeboden met groeimogelijkheden naar het niveau van het diploma van de kandidaat.

6. Knelpunten:

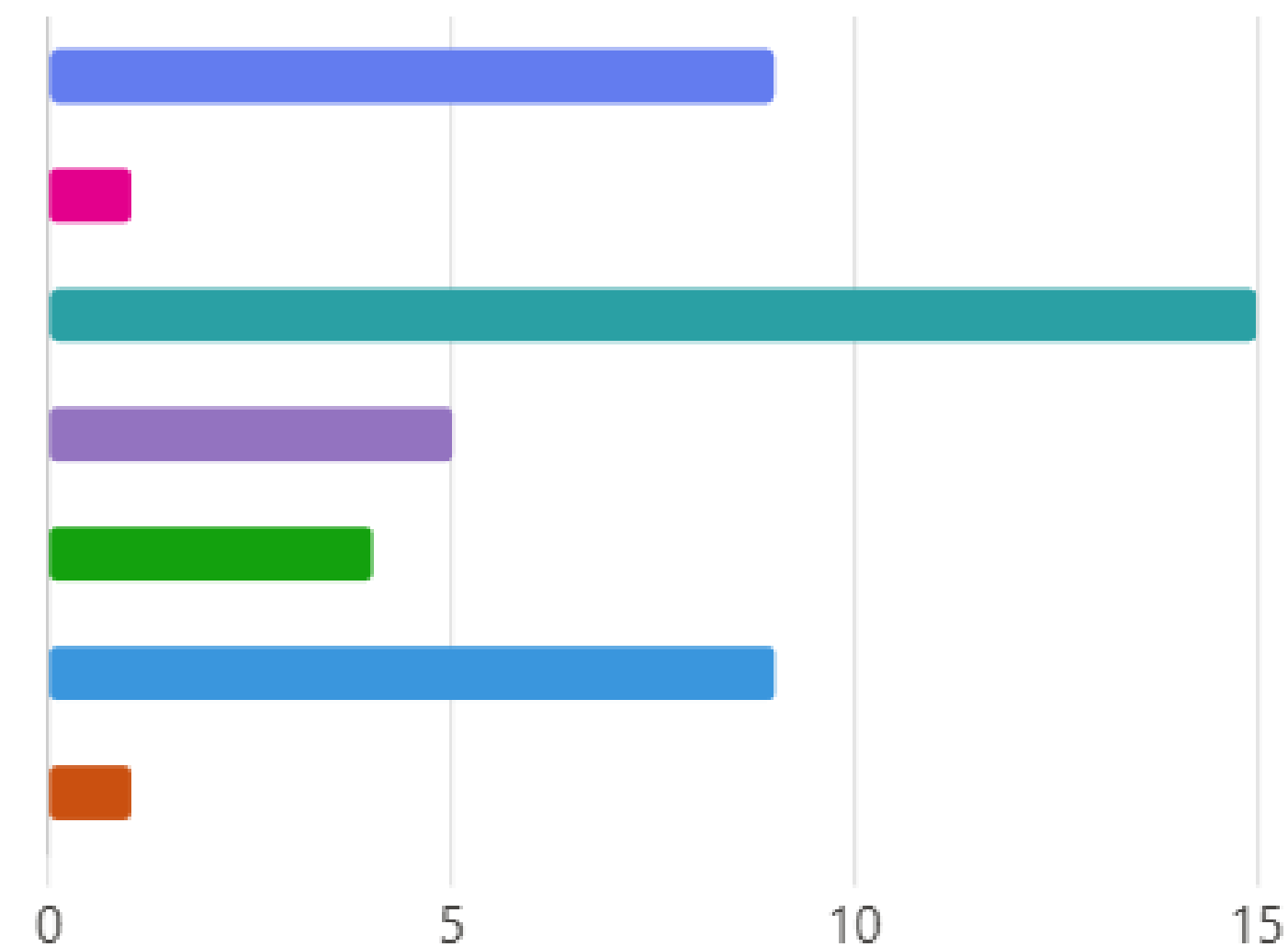
1. Weinig mogelijkheden zonder kennis van het Nederlands.
2. Bedrijven en klanten zijn soms onvoldoende geïnformeerd over het potentieel van anderstaligen.

12. Kom je in je rol als uitzendconsulent in aanraking met AI?



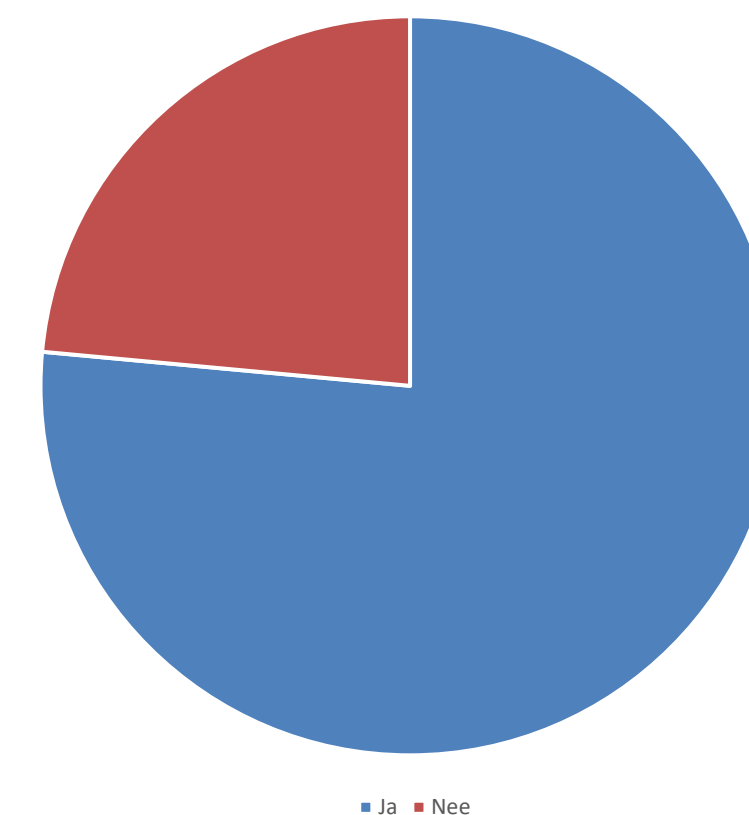
13. Hoe is AI binnengekomen in je job?

● CV-screening	9
● interviews inplannen	1
● chatbot	15
● gegevensanalyse historische data	5
● beheer talent pools	4
● skills matching ahv algoritmen tussen vacatures en cv's	9
● analyse non-verbale signalen tijdens video-interviews	1



14. Ondervind je soms problemen om mensen te bereiken omwille van een gebrek aan digitale kennis?

Ja, sommigen hebben geen mailadres
Ja, onze planningsapp Beeple
Mensen kunnen zich soms maar heel moeilijk op ons digitaal platform inschrijven of hun documenten opvolgen/tekenen; sommige kandidaten beschikken niet over een emailadres
Niet echt, wel door onvoldoende informatie door te krijgen en gebrek aan nakijken of alle gegevens kloppen.
Ja, heel veel kandidaten bellen ons op dat het online moeilijk gaat om te solliciteren en dan laten we ze langskomen op kantoor. Ook rond contracten en loonbrieven merken we heel wat vragen en komen kandidaten of uitzendkrachten eerder langs bij ons op kantoor. We printen het gevraagde document dan ook meteen af.
Zeker wel
-
Soms, bij digitaal ondertekenen van contracten
Absoluut.
Ja, antwoorden op mails is moeilijk, bellen gaat nog steeds het vlotst
Ja zeker. Dit is ook meestal samen met hun mindere kennis van het Nederlands.
ja
Neen
Ja, digitaal contracten ondertekenen of online solliciteren
Ja.
Ja, bereiken is één ding, sommige mensen zijn gewoon niet thuis in de digitale wereld
Weinig, enkel specifieke leeftijdsgroep
Jazeker, is een groot probleem en zorgt voor uitsluiting.



Even samengevat

1. Probleem met digitale toegang:

1. Verschillende antwoorden geven aan dat sommige mensen geen e-mailadres hebben of dat het voor hen moeilijk is om digitale systemen te gebruiken, zoals bij het inschrijven op een digitaal platform of het opvolgen van documenten.
2. Beperkte digitale kennis of taalbarrières (bijvoorbeeld in het Nederlands) deze problemen verergeren.

2. Oplossingen of Alternatieven:

1. Uitzenders bieden vaak alternatieven aan, zoals het uitnodigen van kandidaten om naar kantoor te komen, het printen van documenten, of hen op andere manieren te helpen.
2. Bellen wordt genoemd als een methode die makkelijker werkt dan e-mail of digitale oplossingen.

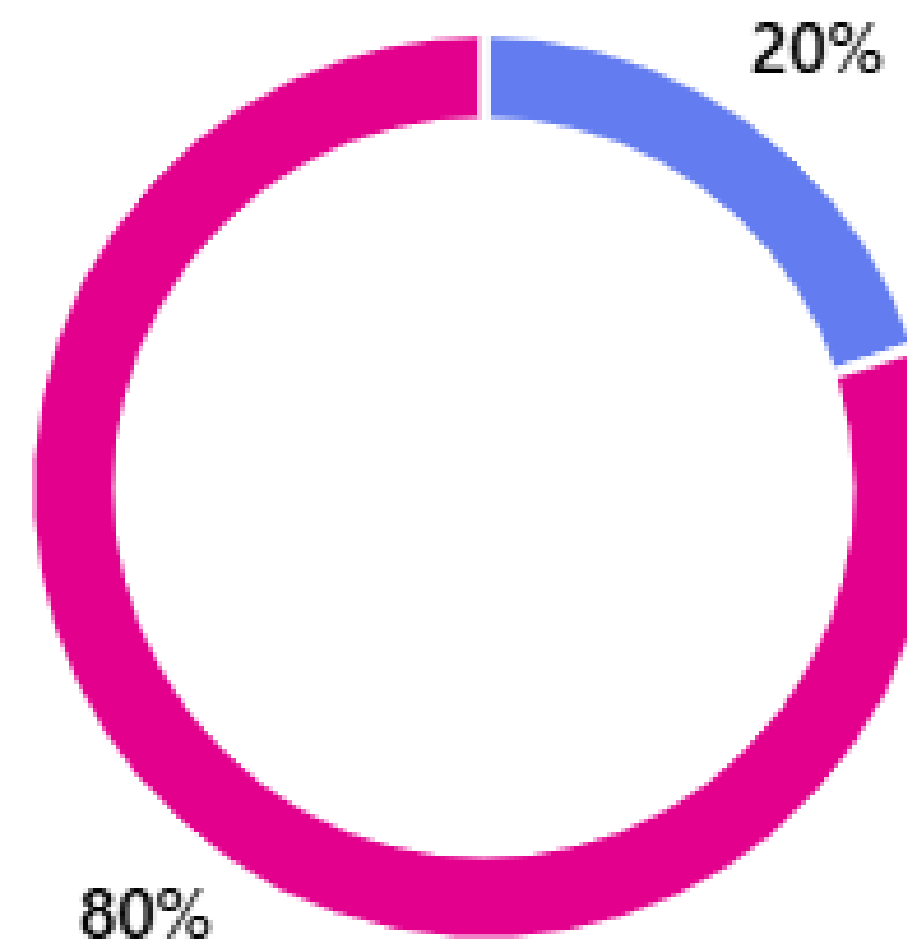
3. Concrete Voorbeelden:

1. Het digitaal ondertekenen van contracten is een specifiek punt waar uitdagingen in worden ervaren.
2. 55+ wordt aangeduid als een groep die minder thuis is in de digitale wereld.

15. Ken je het Gents project Digitaal Werkt en de Digicoach?

De digicoach helpt op maat bij alle digitale vragen rond internet en administratie, er is ook een computeruitleendienst,

● Ja	4
● Nee	16

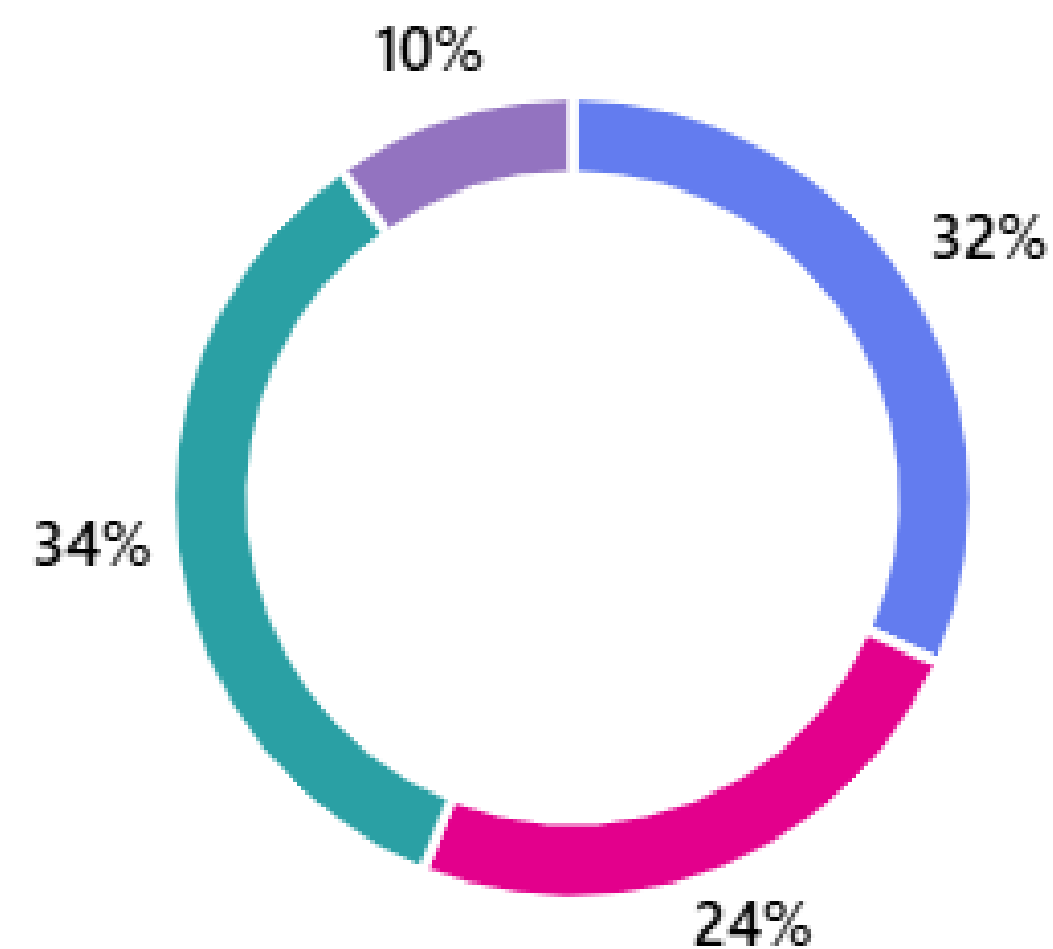


Dit toont aan dat het nodig is om te blijven sensibiliseren!

Op 19/12 ga ik met Lien Van Esch, digicoach, langs bij de uitzendkantoren.

16. Waarvoor zou een digicoach best ingeschakeld worden?

● Opmaken cv	13
● Vertrouwd maken met It's me	10
● Maken van online afspraken en reserveringen (zoals Max Mobiel met de Mbus app, afspraak gemeente,...)	14
● Andere	4



17. Stel dat Travi opleidingen zou aanbieden rond digitale vaardigheden voor jouw kandidaat-uitzenders, voor welk type opleidingen zou je jouw kandidaten willen inschrijven?

Cv's opmaken en in het algemeen meer bereikbaar kunnen zijn

Basis digitale geletterdheid: aanmaken emailadres, internettoepassingen, itsme

Mailbeheer, online zoeken naar vacatures en reageren via de site

Opmaken CV, werken met Teams Hoe voer ik een sollicitatie gesprek?

Opmaak CV

Algemeen gebruik van een gsm of computer.

Online solliciteren

Werken met Outlook/mailbox, opmaken cv, opzoeken bedrijf en voorbereiding sollicitatiegesprek

Algemeen gebruik

Algemeen internet en inloggegevens aanmaken

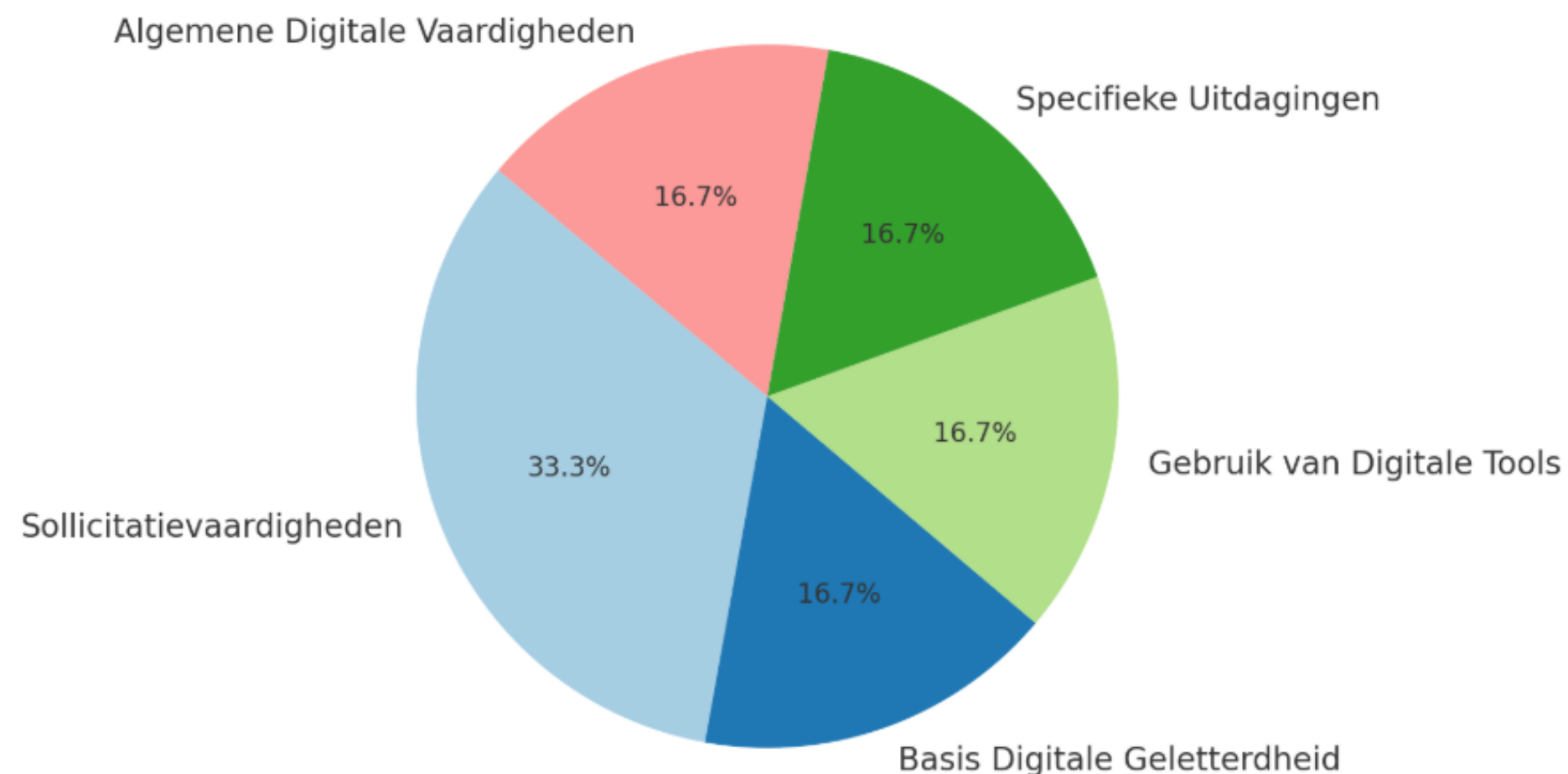
Opmaken CV - vaak een struikelblok. Opleiding typen (snelheid werken met computer ontbreekt vaak).

Skills om om te gaan met digitale scanning

Gebruik van AI

Even samengevat

- 33,3% van de antwoorden richtte zich op uitdagingen en vaardigheden rondom **sollicitatievaardigheden** zoals CV-opmaak en online solliciteren.
- 16,7% van de antwoorden benoemde **basis digitale geletterdheid**, zoals het aanmaken van e-mailadressen en het gebruik van applicaties zoals *itsme*.
- 16,7% van de antwoorden ging over het **gebruik van digitale tools**, waaronder Outlook en AI.
- 16,7% van de antwoorden verwees naar **specifieke uitdagingen**, zoals snelheid in typen en digitale scanning.
- 16,7% van de antwoorden viel onder **algemene digitale vaardigheden**, zoals internetgebruik en het aanmaken van inloggegevens.

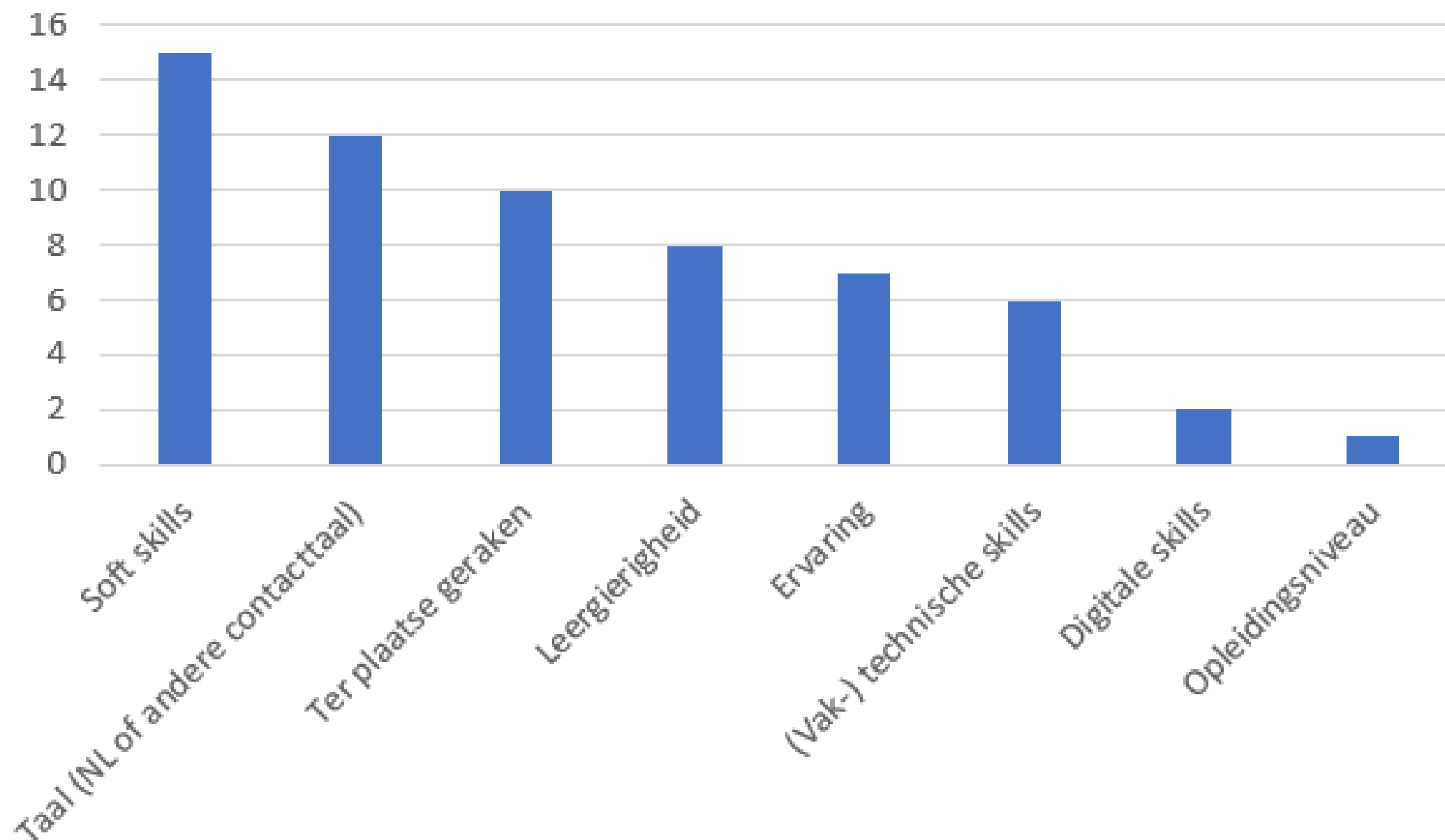


18. Welke criteria zijn voor jou belangrijk wanneer je een kandidaat uitzendkracht screent?

Belangrijkste criteria: soft skills, taalvaardigheid en bereikbaarheid

Interpersoonlijke vaardigheden, communicatie en praktische haalbaarheid zijn doorslaggevende factoren

Leerbereidheid en ervaring volgen op de voet: training aanpassingsvermogen spelen een grotere rol dan formele of technische training



19. Heb je interesse om bij sommige klanten een rondleiding te organiseren voor jobcoaches en werkzoekenden?

Wij doen dit al

Dit bestaat al vanuit de platformen van de overheid voor de zorgsector,

Neen op dit moment is dit nog niet nodig.

Ja zeker. ATS, Culinor, Bleckmann, Volvo, Kronos, Algist Bruggeman Let op: bij sommige klanten is een rondleiding heel moeilijk voor groepen omwille van veiligheid. Zo heb ik zelf bij Kronos ook geen rondleiding in de productie gekregen.

Nee

Dit is iets dat wij sowieso af en toe inplannen/organiseren.

Zeker, jammer genoeg staan onze klanten hier niet altijd voor te springen tenzij ze een grote vraag hebben. Als dit voorkomt nemen we onmiddellijk contact op met Travi.

Momenteel heb ik geen klant in gedachten.

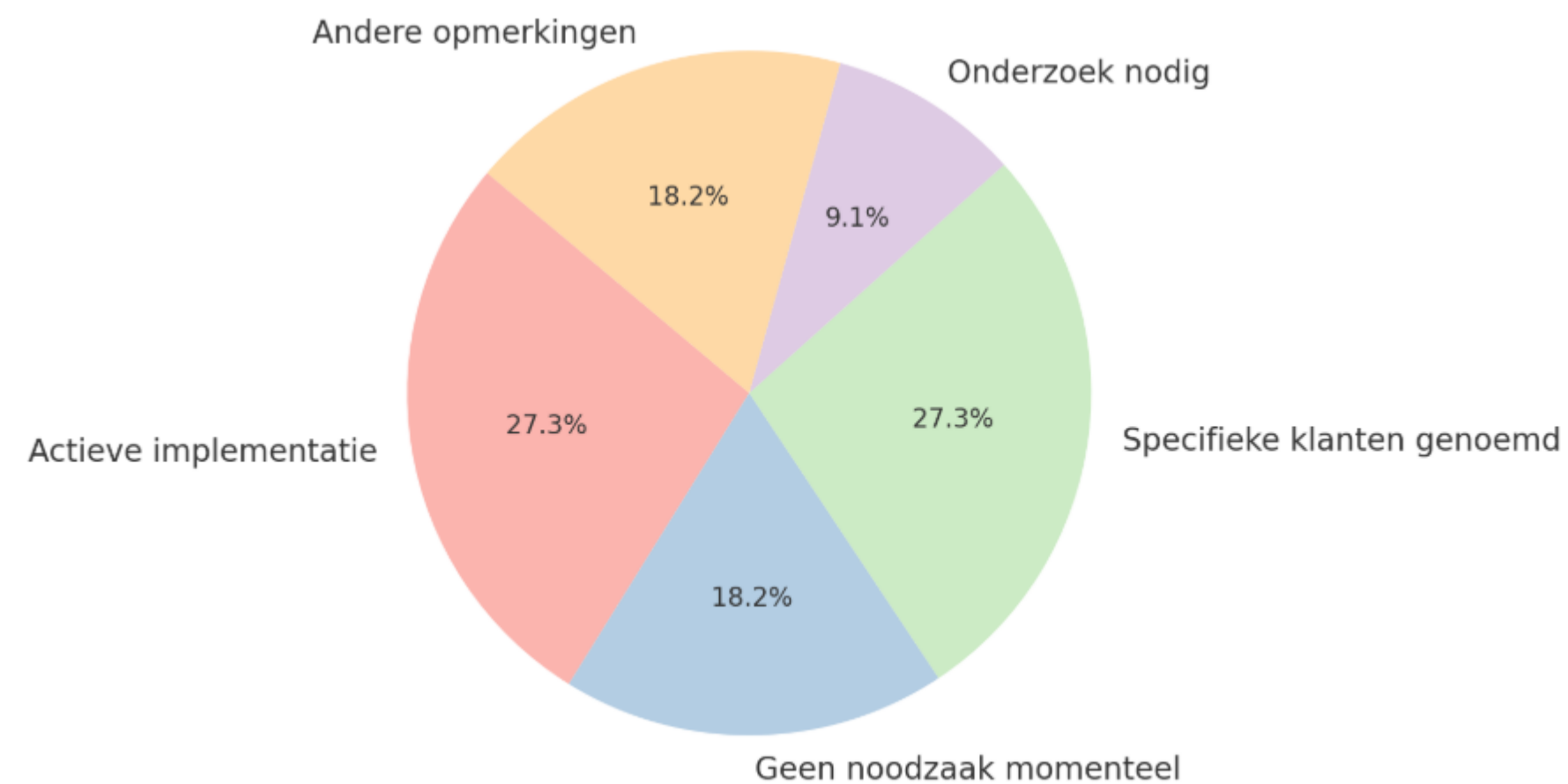
Na te vragen

Ja, Sligro Evergem, Essers

KTN

Even samengevat

- **Actieve implementatie (27.3%):** Antwoorden zoals "Wij doen dit al" of dat dit al gepland wordt.
- **Geen noodzaak momenteel (18.2%):** Antwoorden die aangeven dat dit nu niet nodig is.
- **Specifieke klanten genoemd (27.3%):** Antwoorden met expliciete klantvermeldingen.
- **Onderzoek nodig (9.1%):** Antwoorden die aangeven dat dit nog onderzocht moet worden.
- **Andere opmerkingen (18.2%):** Overige antwoorden of specifieke details.



Kantoren die interesse tonen

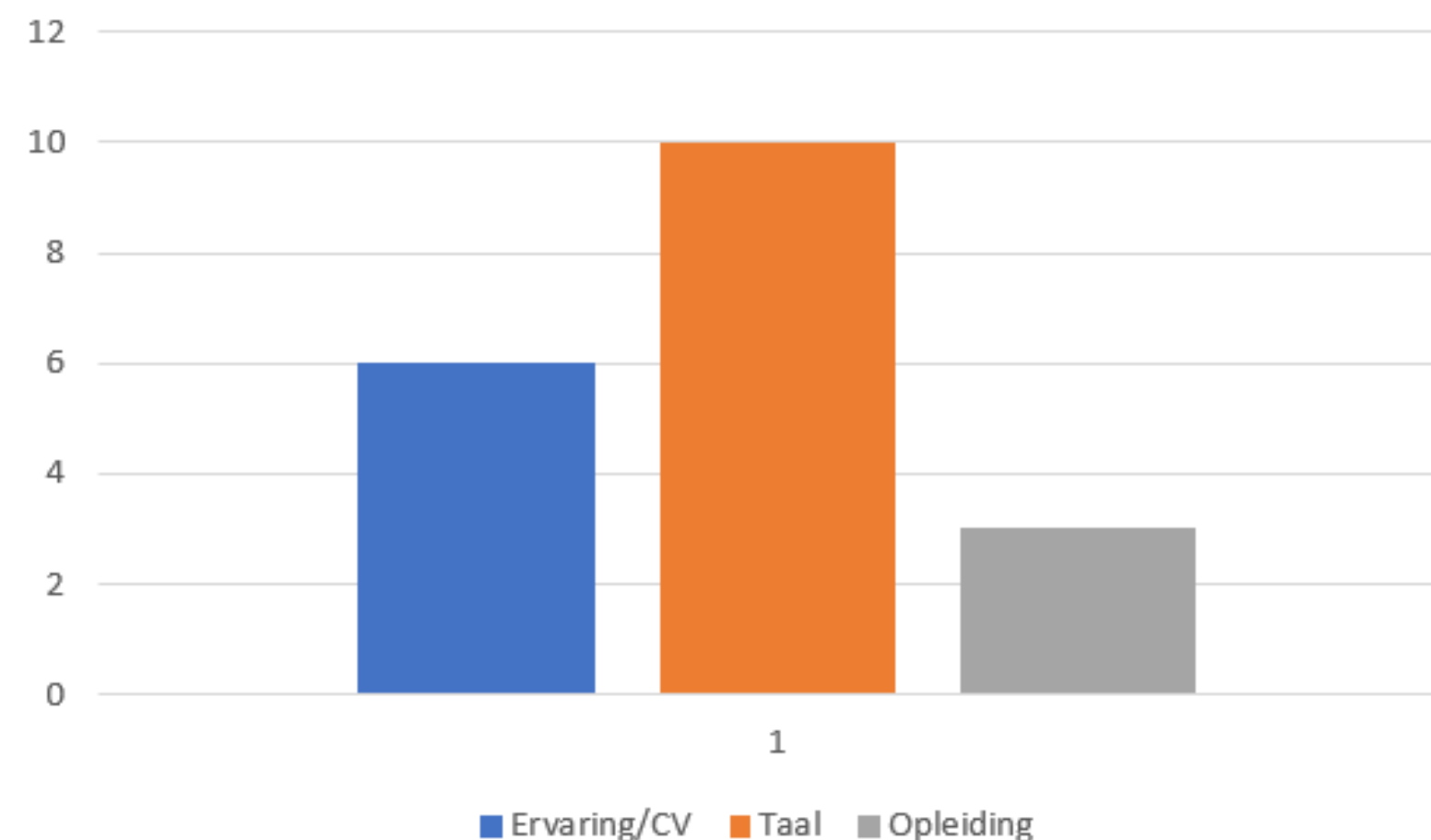
Petra	Verweirder	Randstad medical	petra.verweirder@randstad.Be	dit bestaat al vanuit de platformen van de overheid voor de zorgsector
Jackie	Van Keirsbilck	Accent Jobs	jackie.vankeirsbilck@accentjobs.be	Dit is iets dat wij sowieso af en toe inplannen/organiseren.
Louis	Depoorter	Agilias	louis.depoorter@agilias.be	Doen we al. Ivago, PostNL, Chicken Masters,...
Saskia	Minjauw	Adecco	saskia.minjauw@adecco.be	ja zeker. ATS, Culinor, Bleckmann, Volvo, Kronos, Algist Bruggeman
Valentijn	Kerkhove	Randstad	valentijn.kerkhove@randstad.be	Ja, Sligro Evergem, Essers
Evy	Van Aelst	Synergie	evy.vanaelst@synergiejobs.be	KTN
Sofie	Boelaert	Agilias Gent LA	sofie.boelaert@agilias.be	Wij doen dit al
Tim	De Wilde	Asap	tim.Dewilde@asap.be	Zeker, Als dit voorkomt nemen we onmiddellijk contact op met Travi.

20. Wat zijn de belangrijkste drempels bij klant-eindgebruikers die je ervaart bij matching? Op welk vlak moet je nog sensibiliseren?

Ervaring
Slechte CV
Het zelfvertrouwen.
Taal. Dit is vaak geen discussiepunt en ze moeten meestal een goede basis Nederlands hebben.
Meer open minded zijn , openstaan voor anderstaligen
Taal, ervaring, ruimere blik tov de 'oh zo verschrikkelijke gaten in een cv'. Op vlak van opleidingsniveau merk ik dat meeste bedrijven al veel minder belang hechten (nu eerder uitzondering dan regel geworden)
Taal (kennis Nederlands - openstaan voor bijvoorbeeld Engels) - Leeftijd (maar speelt minder en minder een rol)
Taal - ervaring - achtergrond
Openstaan voor het veel vaker voorkomen van Engelstalige kandidaten
Soft skills en het niveau van de taal.
Stabiliteit cv
Taal en diploma
Taal
NL en vervoer
Het verder opleiden om tot de juiste kandidaat te komen.
Leergierigheid/intrinsieke motivatie zijn belangrijker dan vaak de achtergrond. Witte merels, vind ze maar.
Afhankelijk van taken en functie
Anderstaligen, kandidaten met de goede attitude maar niet altijd de juiste functie gerelateerde skills
Ze willen dat de kandidaat perfect scoort op alle criteria, maar dit is tegenwoordig onmogelijk.

Even samengevat

- **Taal:** beheersen van Nederlands en Engels vormt een drempel. Openheid voor anderstaligen en hun vaardigheden speelt een belangrijke rol.
- **CV-gerelateerde punten:** Stabiliteit en hiaten in het CV zijn aandachtspunten, maar worden minder zwaar gewogen door bedrijven.
- **Zelfvertrouwen:** Een gebrek aan zelfvertrouwen wordt als een veelvoorkomende barrière gezien.
- **Soft skills:** Motivatie, openheid, en bereidheid tot leren worden steeds belangrijker dan formele achtergrond of opleiding.
- **Openheid en flexibiliteit:** Werkgevers moeten flexibeler omgaan met eisen zoals taal en ervaring, vooral in een veranderende arbeidsmarkt.
- **Leeftijd:** Hoewel het steeds minder invloed heeft, blijft het soms een factor.
- **Opleiden en ontwikkelen:** Kandidaten bijscholen om ze geschikt te maken voor specifieke functies wordt genoemd als oplossing.

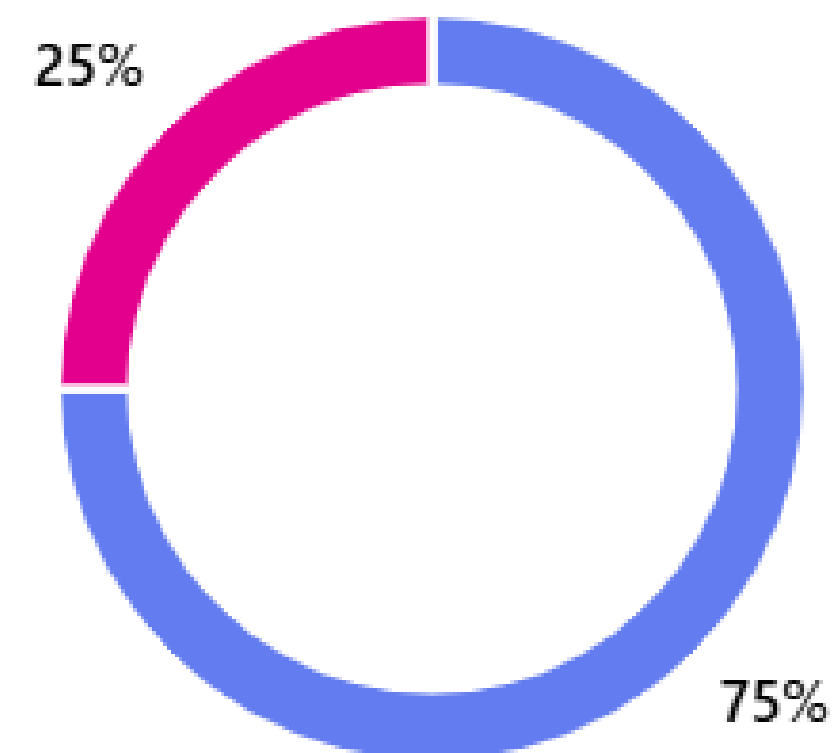


21. Wist je dat jij jouw (kandidaat-) uitzender kan inschrijven voor loopbaancoaching via Azuu, i.s.m. stad Gent?

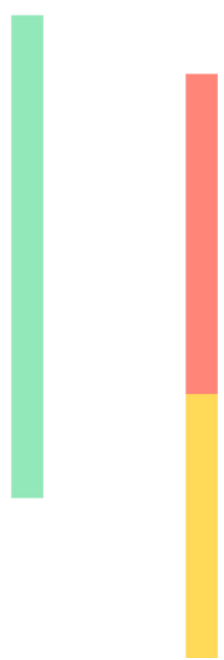
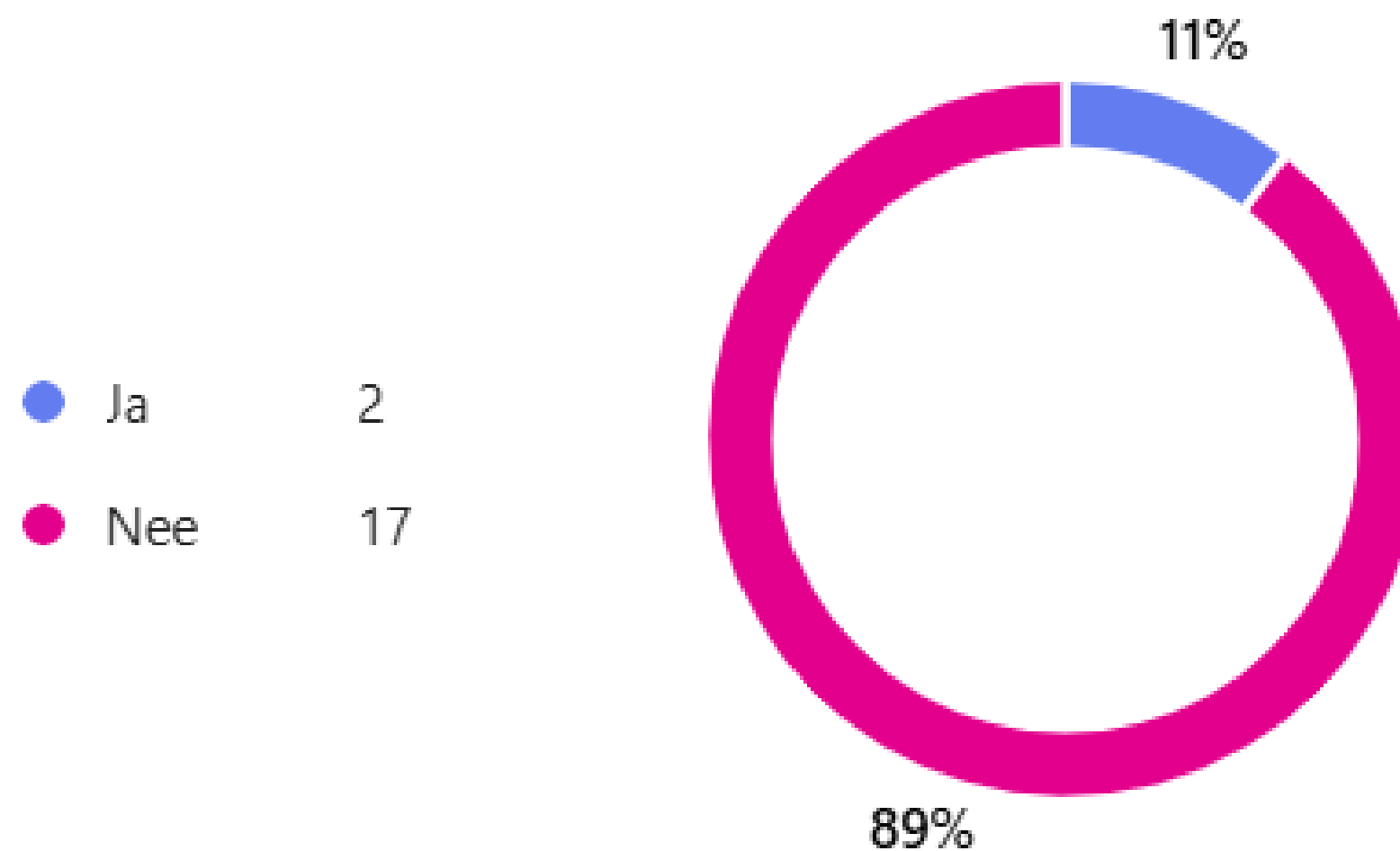
Antwoordden "nee"

- Vivaldis Merelbeke
- Start People Retail
- Start People Office (kregen inmiddels een infosessie)

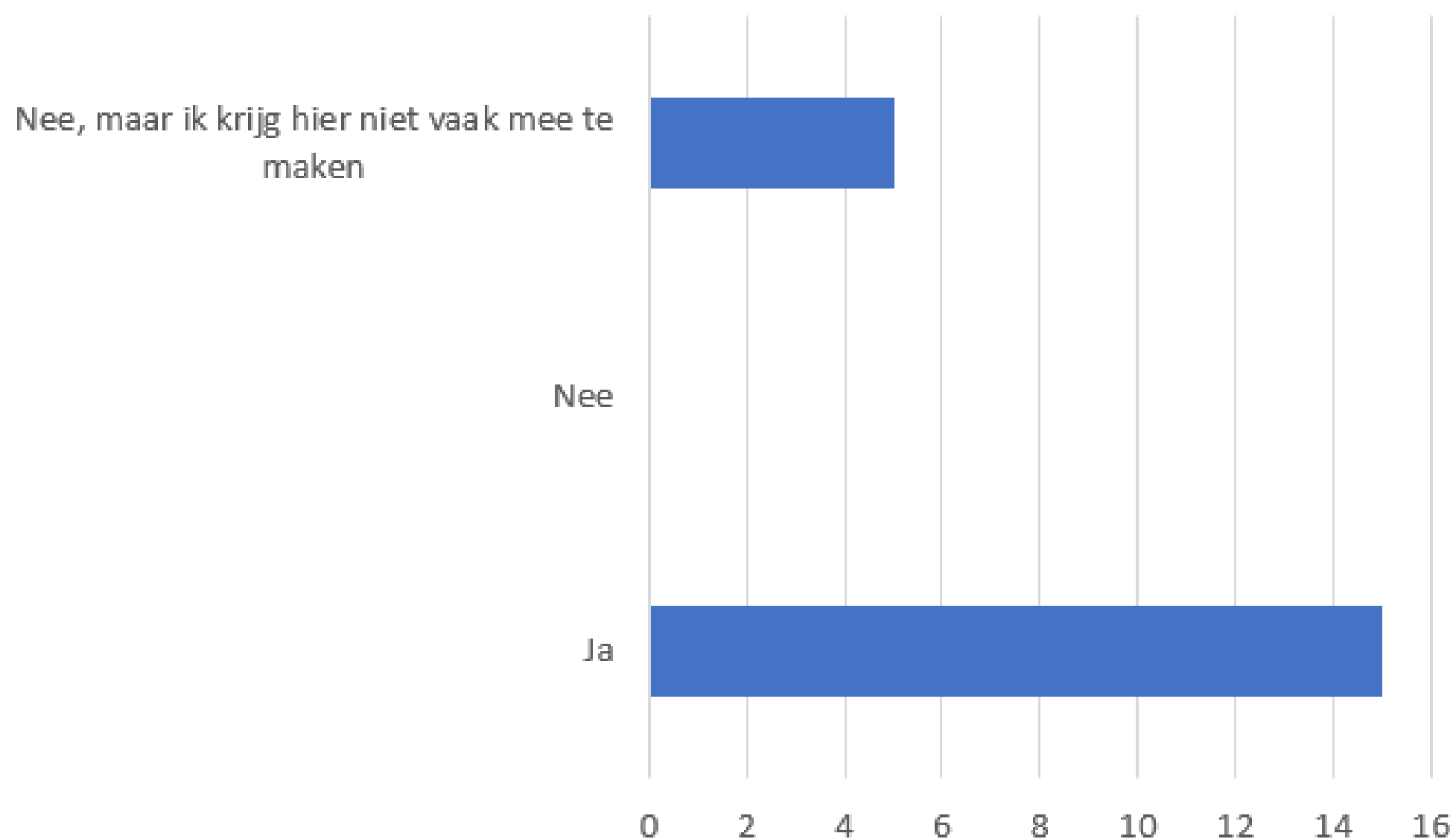
● Ja	15
● Nee	5



22. Wil je hierover graag eens een afspraak vastleggen met Travi?

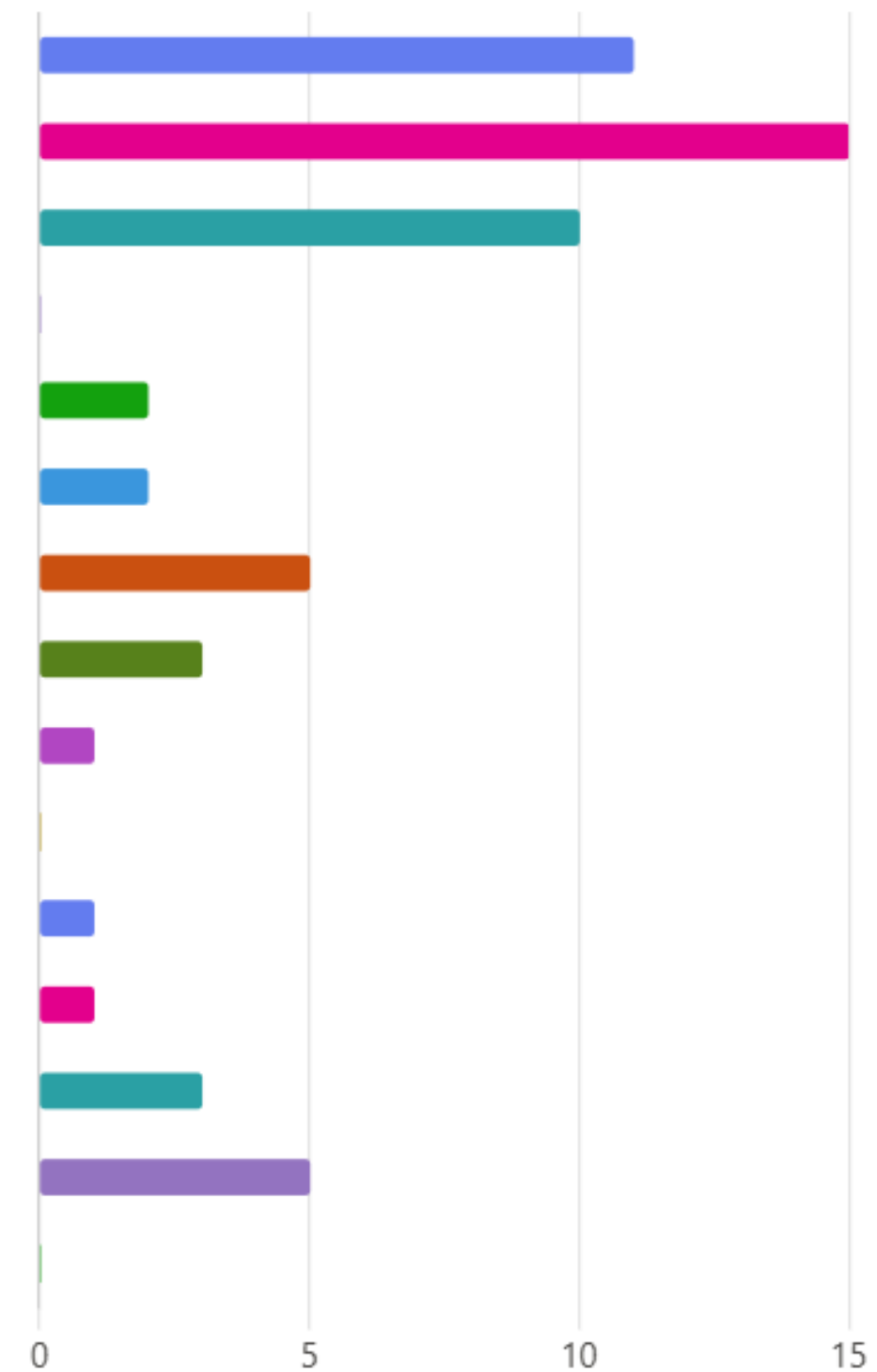


23. Weet je bij vragen over papierwerk rond arbeidskaarten, verblijfsvergunningen, Artikel 60, re-integratie na langdurige ziekte, individueel maatwerk, flexijobs, etc voldoende over deze materie of weet je waar die te vinden?



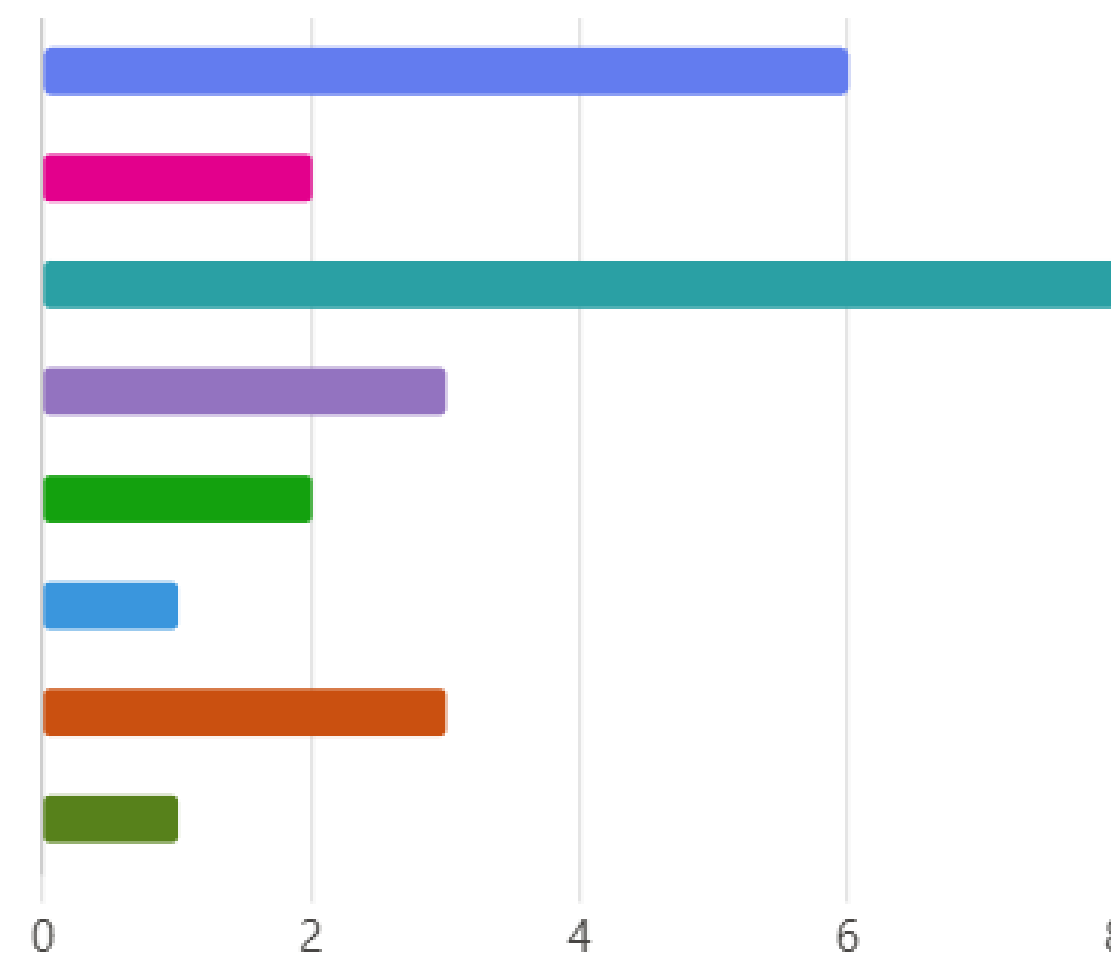
24. Welk type opleidingen vind je interessant om (meer) te organiseren in regio Gent?

● Logistiek: Heftruck/Reachtruck/Transpallet/Magazijn	11
● Taalopleiding Nederlands (basis)	15
● Taalopleiding Nederlands (gevorderd)	10
● Taalopleiding, andere (ENG - FR - D - SP)	0
● Retail	2
● Logistiek administratief bediende	2
● Industrie	5
● Horeca	3
● Office	1
● Sales	0
● Bouw	1
● Safety	1
● Transport	3
● Productie	5
● Andere	0

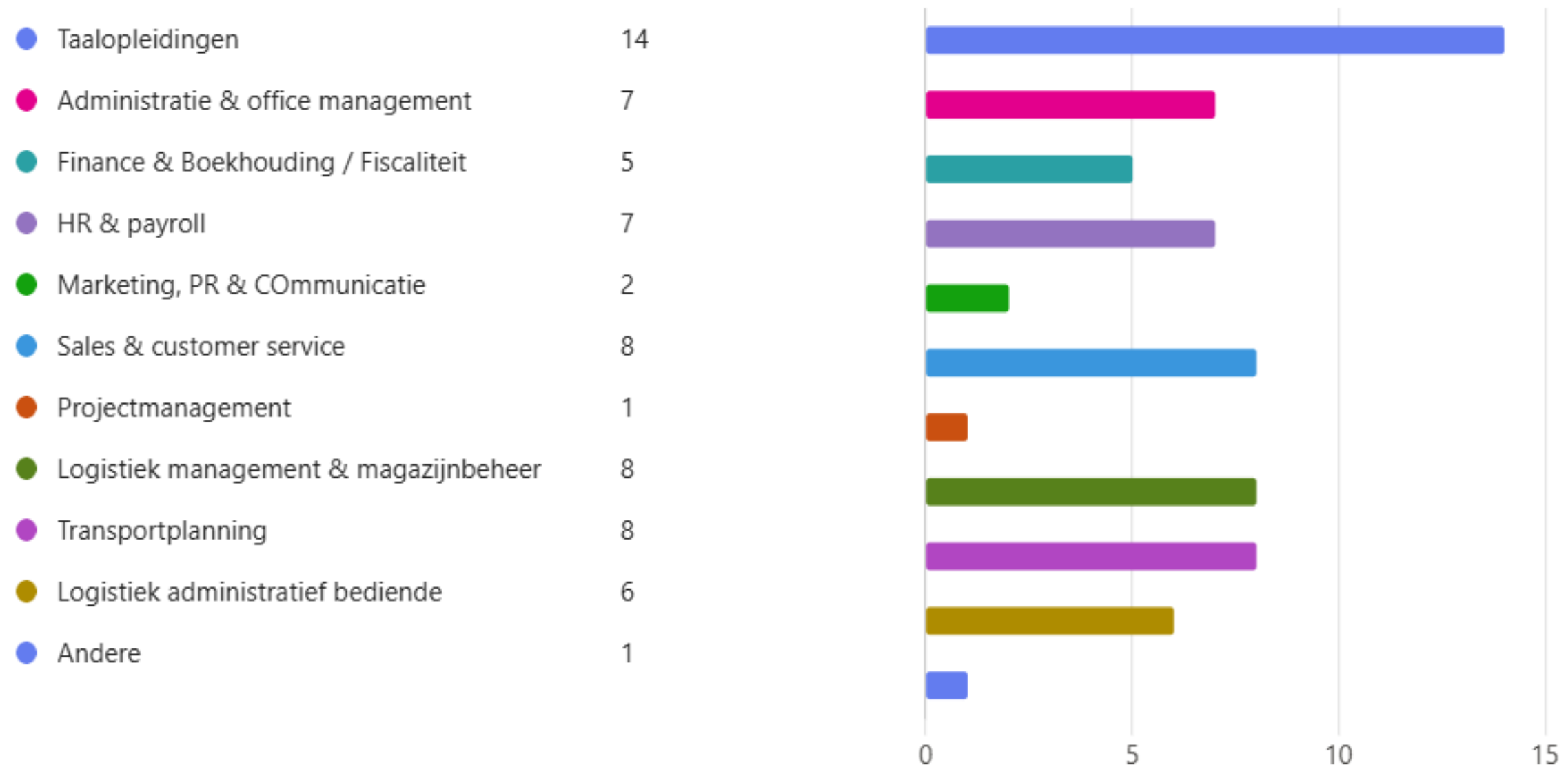


25. Onze opleidingsmarkt stond vorig jaar in het teken van logistiek en dit jaar van industrie. Waar wil je volgend jaar een duik in nemen?

● Retail	6
● Horeca	2
● Productie	8
● Office	3
● Sales	2
● Bouw	1
● Transport	3
● Andere	1

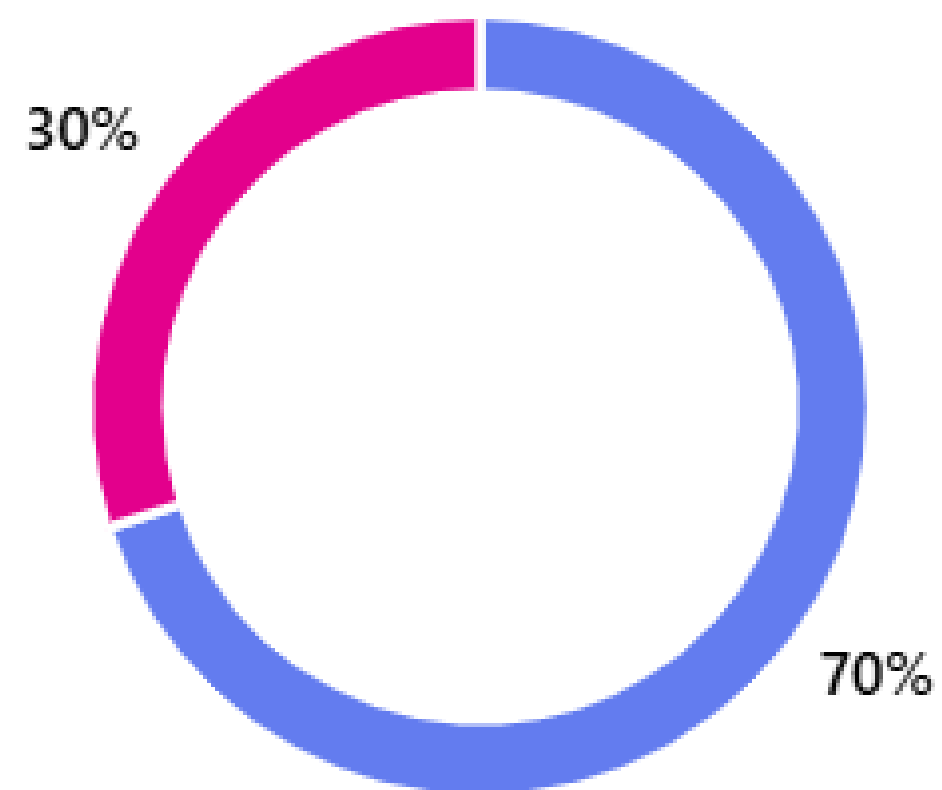


26. We merken dat uitzenders ons voornamelijk kennen voor onze opleidingen gericht op arbeiders, Travi wil graag het aanbod verbreden en ook opleidingen voor bedienden aanbieden. Voor welk type zou jij jouw kandidaat-uitzenders met bediendenprofiel inschrijven?



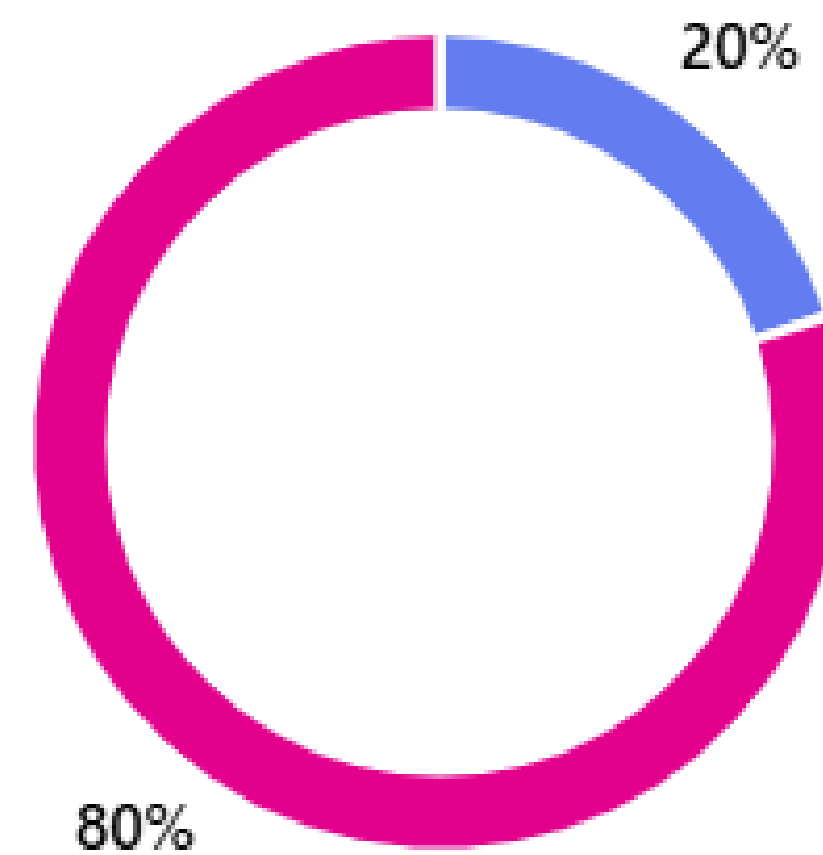
27. Weet je dat je gratis gebruik kan maken van taal- en jobcoaching via VDAB?

● Ja	14
● Nee	6

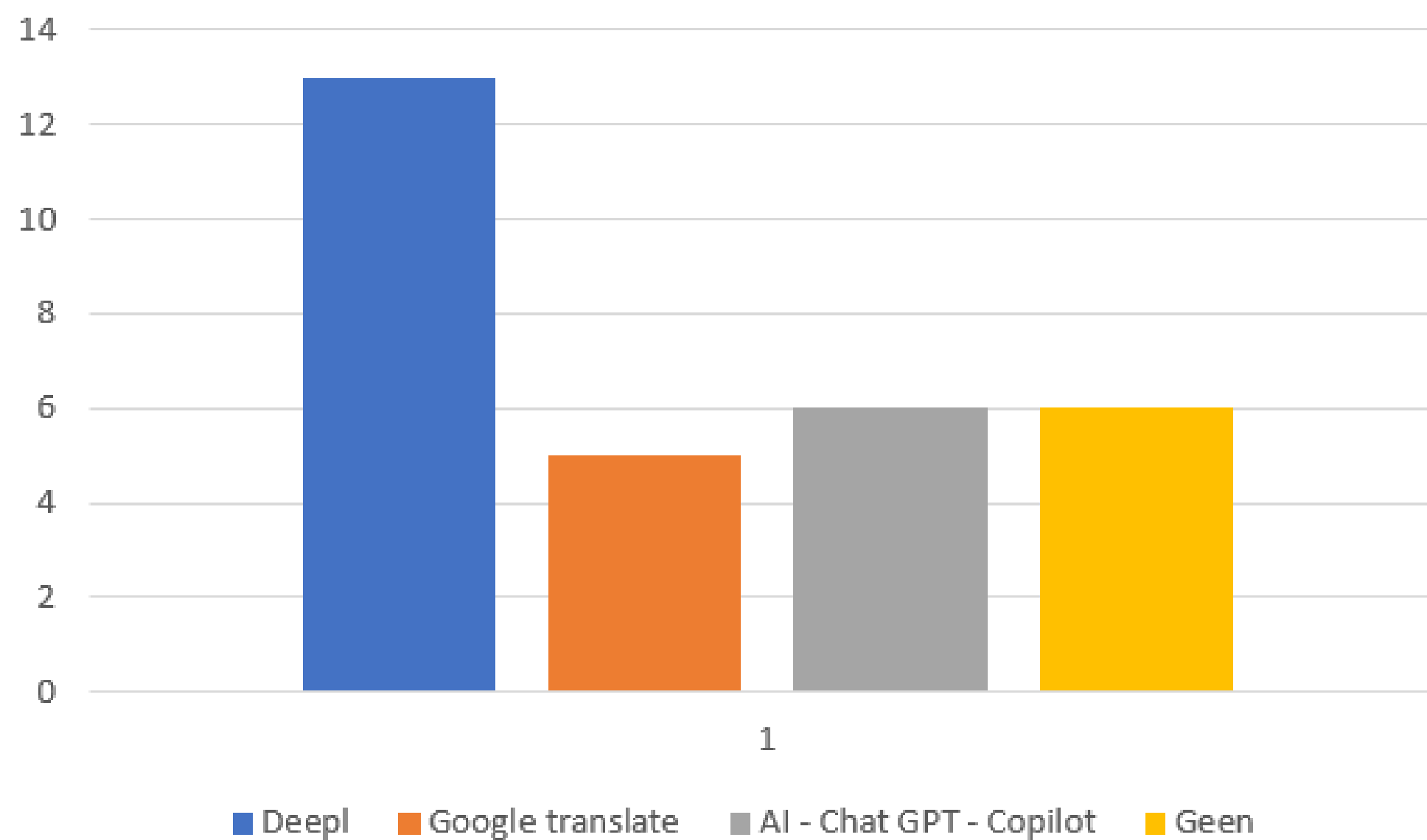


28. Maak je al gebruik van job- en taalcoaching op de werkvloer bij klanten?

● Ja	4
● Nee	16

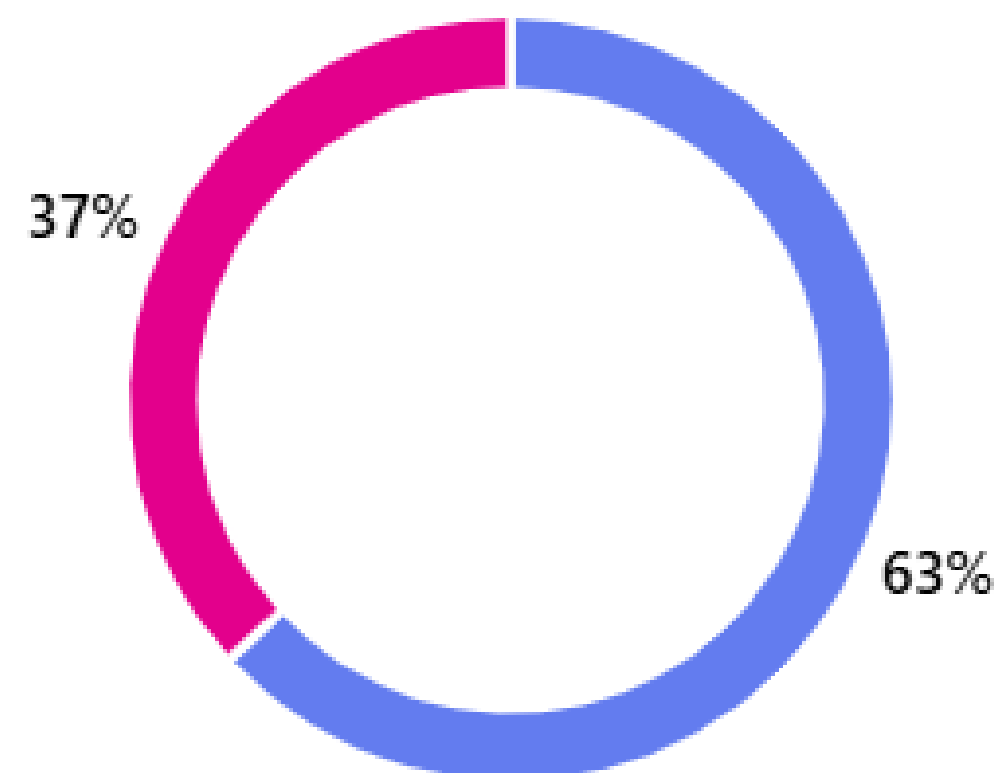


29. Welke vertaalapps gebruik je bij klantencontact?



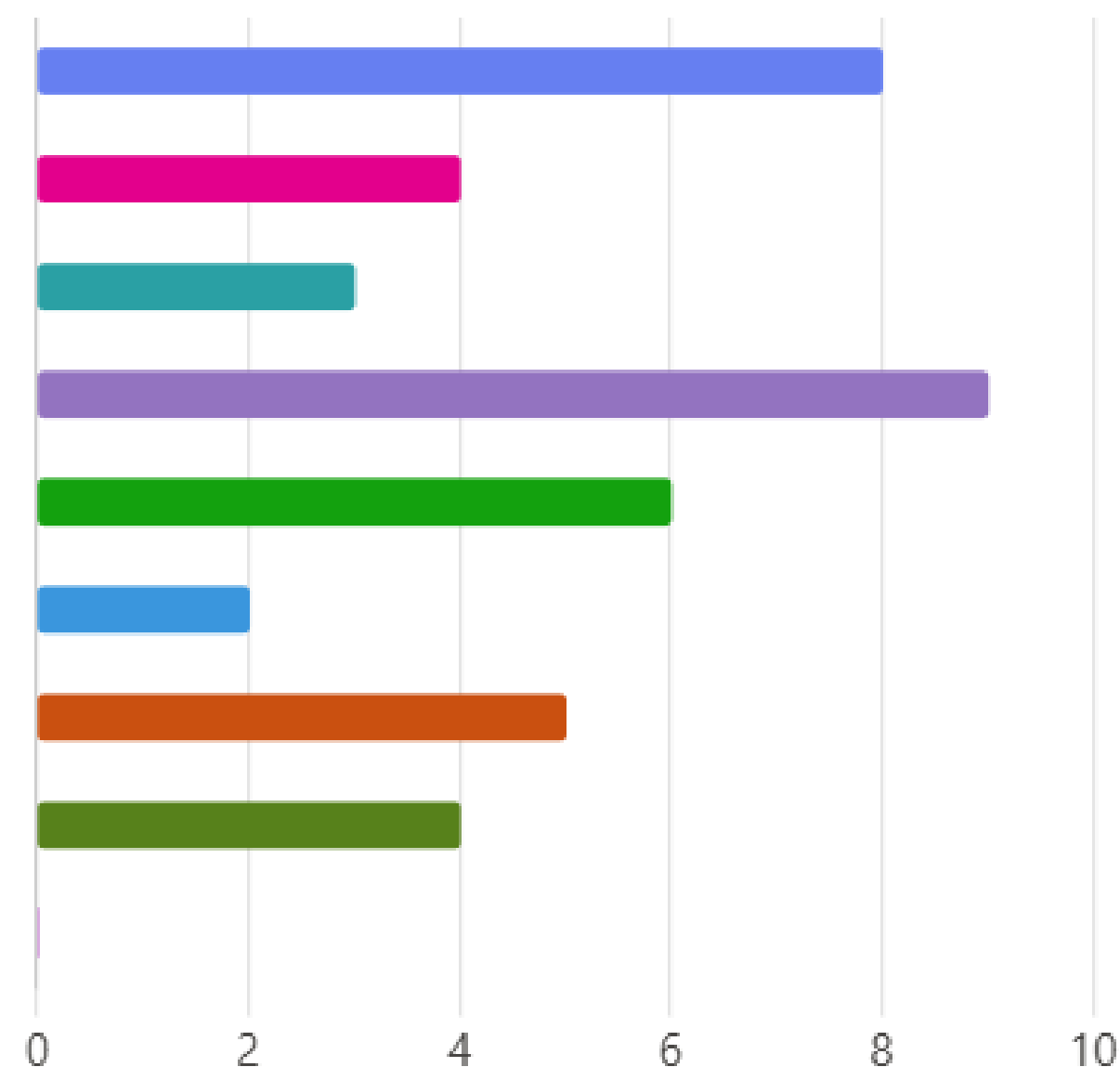
30. Heb je interesse in een infosessie m.b.t. taalapps waarin wij taalopties overlopen waarlangs kandidaten hun NL zouden kunnen versterken?

● Ja	12
● Nee	7



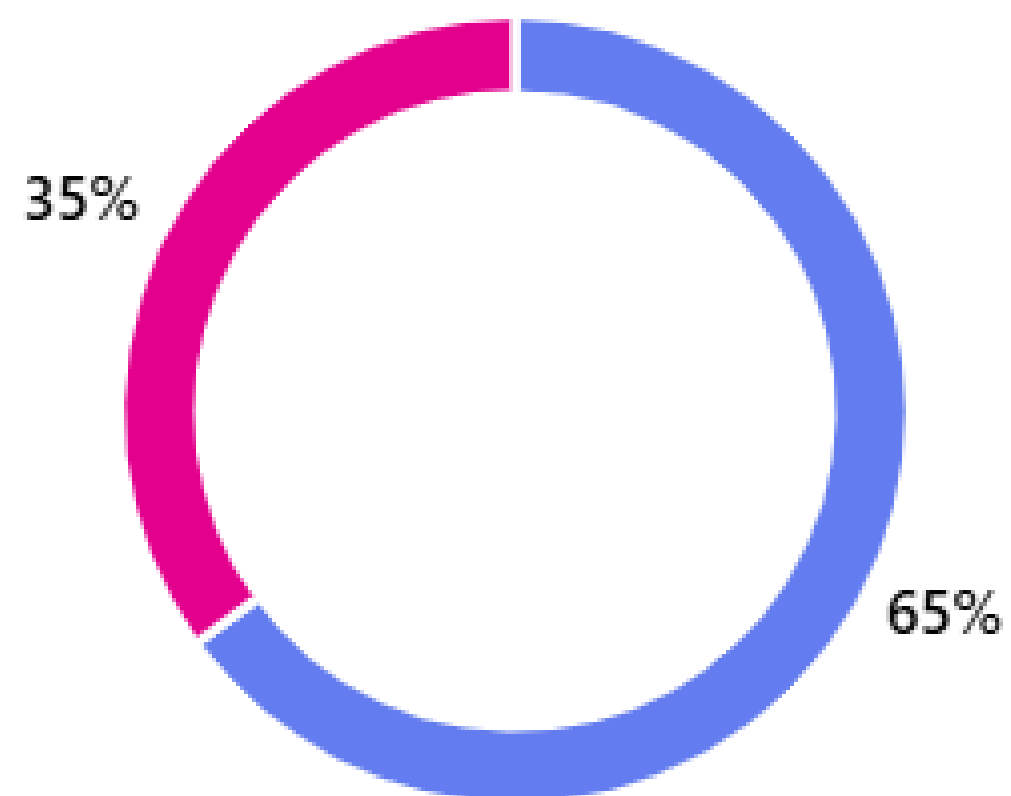
31. Hoe evolueren de taalcriteria NL die de werkgevers hanteren bij de selectie van kandidaten?

- de taalcriteria NL versoepelen 8
- de taalcriteria NL verstrengen 4
- er worden omzeilende middelen ingezet zoals pictogrammen, QR codes, 3
- basiskennis relevante begrippen in het NL in werkcontext wordt gevraagd 9
- perfect gesproken en geschreven kennis van NL wordt gevraagd 6
- taalniveau A1 - A2 wordt gevraagd 2
- taalniveau B1 - B2 wordt gevraagd 5
- taalniveau C1 - C2 wordt gevraagd 4
- Andere 0



31. Ben je op de hoogte dat uitzendkrachten met een arbeidsbeperking recht hebben op individueel maatwerk?

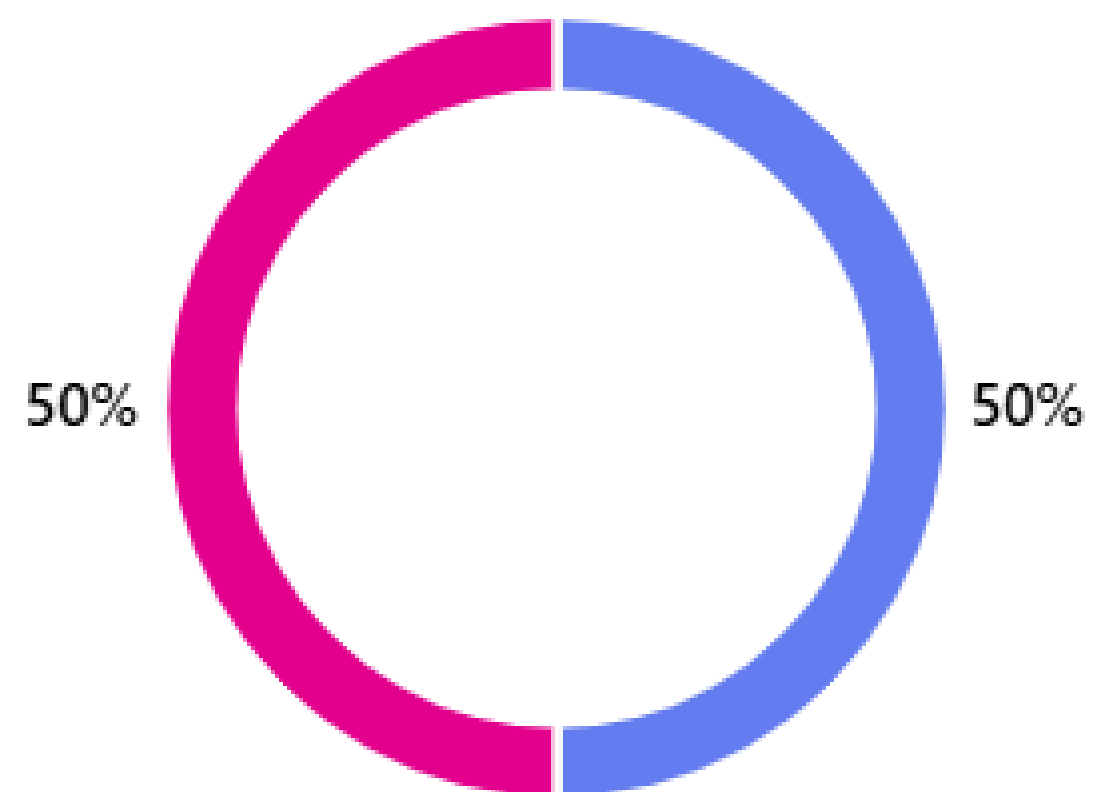
● Ja	13
● Nee	7



32. Ben je vertrouwd met de stageformule Korte BIS (Beroepsinlevingsstage)?

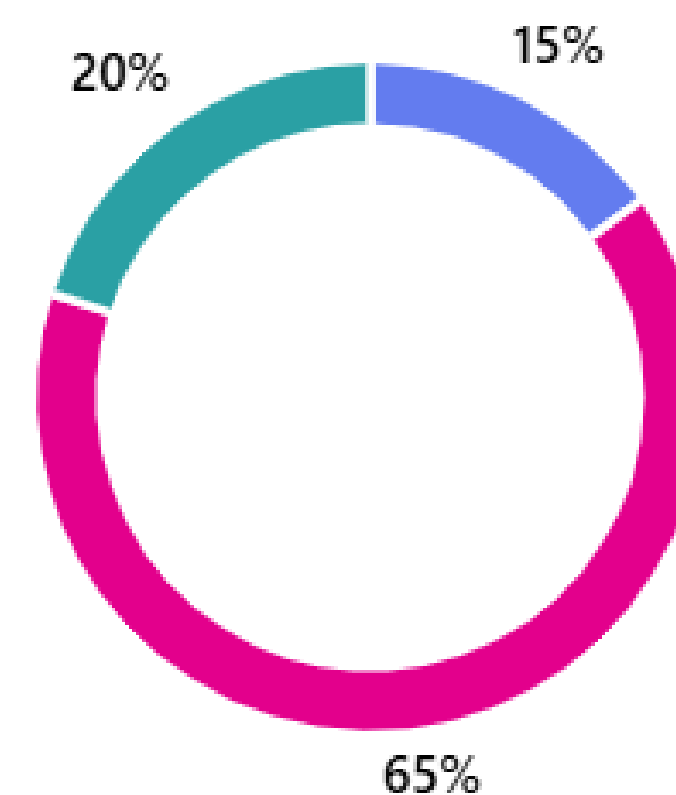


	Ja	10
	Nee	10



33. Zie jij mogelijkheden om kandidaat-uitzendkrachten op te leiden op de werkvloer via BIS stages? Heb je klanten die hier interesse in kunnen hebben?

Nee
Nee
Nee
Nee
Wat voordeel is er dan voor het interimkantoor? Kan dit onder een interimcontract?
Ja
Nee
Vermoed van wel, zou eerst meer moeten weten
Nee
Nee
Nee
Nee
Nee
Nee
Ja
Nee
Nee
Niet op de hoogte
Ja
Klanten willen liever kandidaten "proberen " via contract dan via stage
Nee

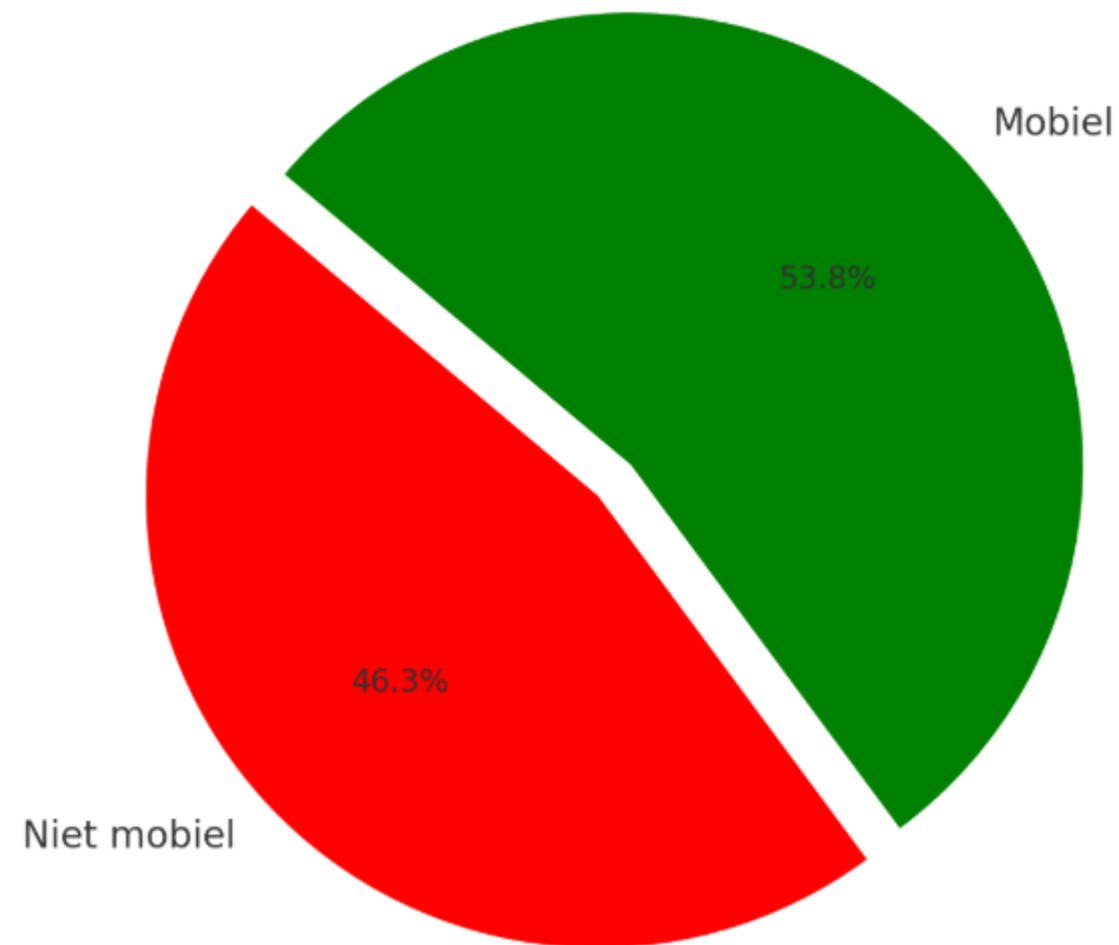


Kantoren die interesse tonen

Evvy	De Both	Startpeople	Retail en shops	evvy.deboth@startpeople.be	Ja
Gita	Maes	Adecco	Arbeiders	gita.maes@adecco.be	Ja
Evvy	Van Aelst	Synergie	LA logistiek	evvy.vanaelst@synergiejobs.be	Ja
Jackie	Van Keirsbilck	Accent Jobs	Alle functies binnen Horeca	jackie.vankeirsbilck@accentjobs.be	Vermoed van wel
Saskia	Minjauw	Adecco	Office, logistiek, retail, horeca en industrie	saskia.minjauw@adecco.be	Wat voordeel is er dan voor het interimkantoor?

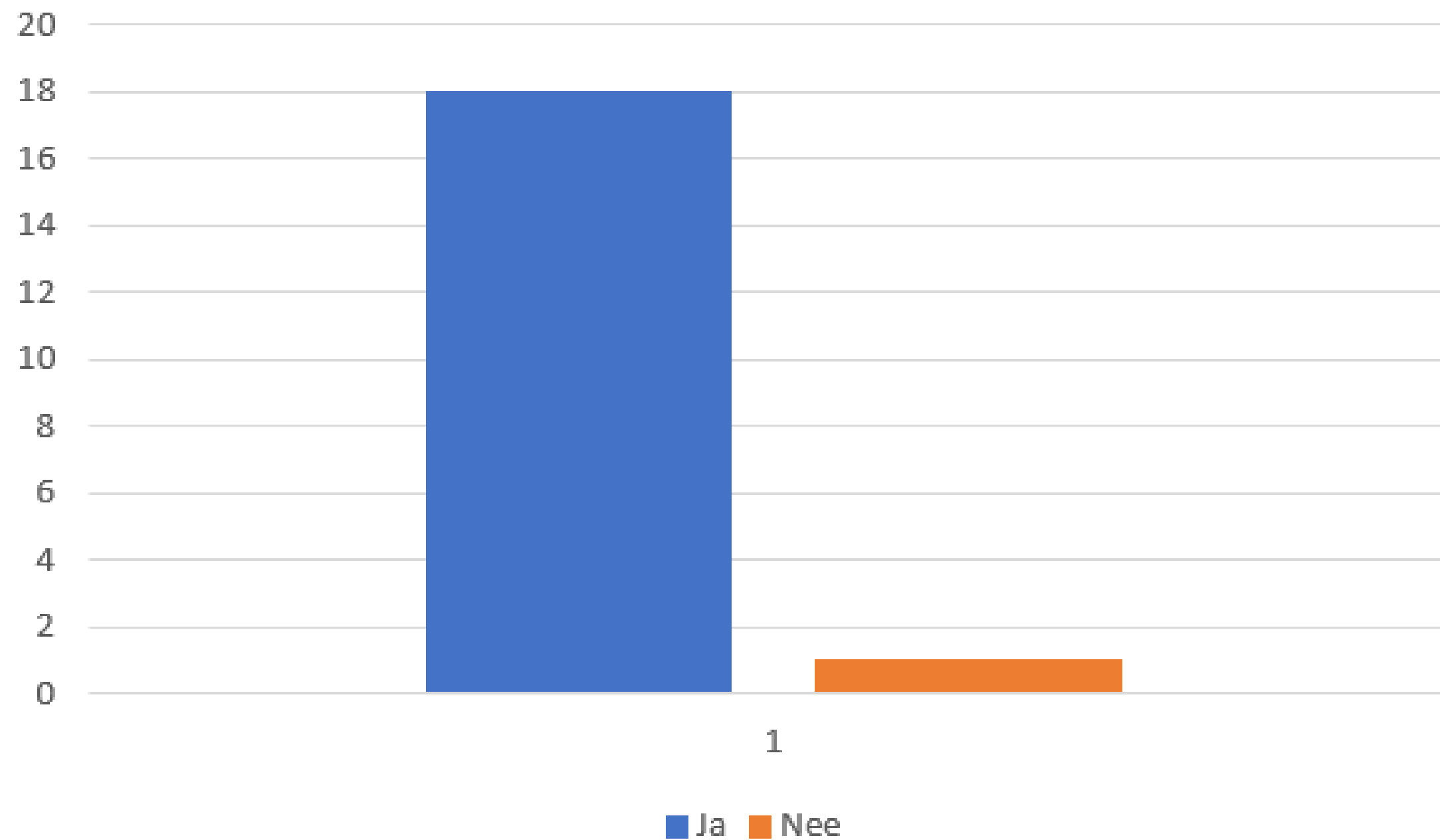
34. Hoeveel % van de kandidaten kunnen niet ingaan op een jobaanbod omwille van mobiliteitsproblemen of zijn dus niet mobiel?

Mobiliteit van Uitzendkrachten



20%
50%
ik weet het niet
30%
Voor onze vacatures in de Gentse Zeehaven is dit echt wel 50% - er is maxmobiel maar ook niet voor ieder bedrijf. De kandidaten willen dan ook liever niet in Zeehaven werken.
moeilijk uit te drukken in % , nu we lopen daar best vaak tegen aan
30%
Ik zou durven zeggen 40%...maar moeilijk in te schatten.
Moeilijk om cijfer hierop te kleven maar veel; van zodra het over ploegen gaat over industrieterrein is dit moeilijk. Maxmobiel wenst niet iedereen te gebruiken omwille van de kostpijs.
50%
30%
50%
30%
50%
70%
20%
25%
Gentse Zeehaven heeft ook de Maxmobiel, zonder MM zou het een uitdaging zijn om mensen tewerk te stellen
30%
20%

35. Ken je Max Mobiel?



36. Heb je kandidaten die ondanks Max Mobiel niet op hun werk geraken, waarom?

Ja, buiten Gent (randgemeenten Gent)
Niet van toepassing voor mijn afdeling
Neen, iedereen geraakt er.
Ja, bij E. van Wingene is de rit afgeschaft omwille van te weinig interesse. Vorige week hiervoor nog gebeld naar Maxmobiel.
Leeft nog niet zo veel
Uren zijn gebaseerd op een aantal grote bedrijven en hun shiften.
Site arcelor in volcontinu of wanneer de nachploeg start op zondag
Bedrijf is niet gelegen in zone waar de Max Mobiel rijdt.
Zeker, voor de grotere industrie-bedrijven is Max Mobiel zeker een oplossing. Echter gaat Max Mobiel nog niet naar elk industrie-terrein rond Gent en kunnen kandidaten die voor een bediende-functie in aanmerking bij kleinere bedrijven hier geen beroep op doen.
/
MaxMobiel rijdt niet in die regio (E.Vanwingen bv)
Ja
Ja
Ja max mobiel is nog beperkt in tijden
Ja, Max mobiel rijdt maar een deeltje van de industriezone. Rijden bijvoorbeeld niet tot aan de site van Arcelor Mittal. Rijden ook niet alle richtingen uit.
Sommigen, variabele uurroosters
Ja
Industrieterrein Drongen is een blinde vlek op het vlak van mobiliteit. Ook naar het industrieterrein van Deinze/Nazareth zouden we nog inspanningen kunnen doen.

Even samengevat

14 van de 18 uitzenders ondervinden soms problemen

De feedback over Max Mobiel is gemengd. Max Mobiel wordt gewaardeerd als een oplossing voor het woon-werkverkeer, vooral voor grotere bedrijven en industrieterreinen. Anderzijds zijn er ook enkele beperkingen en verbeterpunten aangehaald.

Positieve punten:

- **Goede oplossing voor grote bedrijven:** Max Mobiel is een goede oplossing voor grote bedrijven, vooral in de industrie.
- **Duurzame mobiliteit:** Max Mobiel draagt bij aan duurzame mobiliteit door het verminderen van het autoverkeer.
- **Flexibel:** Max Mobiel biedt flexibiliteit in de planning van ritten.

Negatieve punten en verbeterpunten:

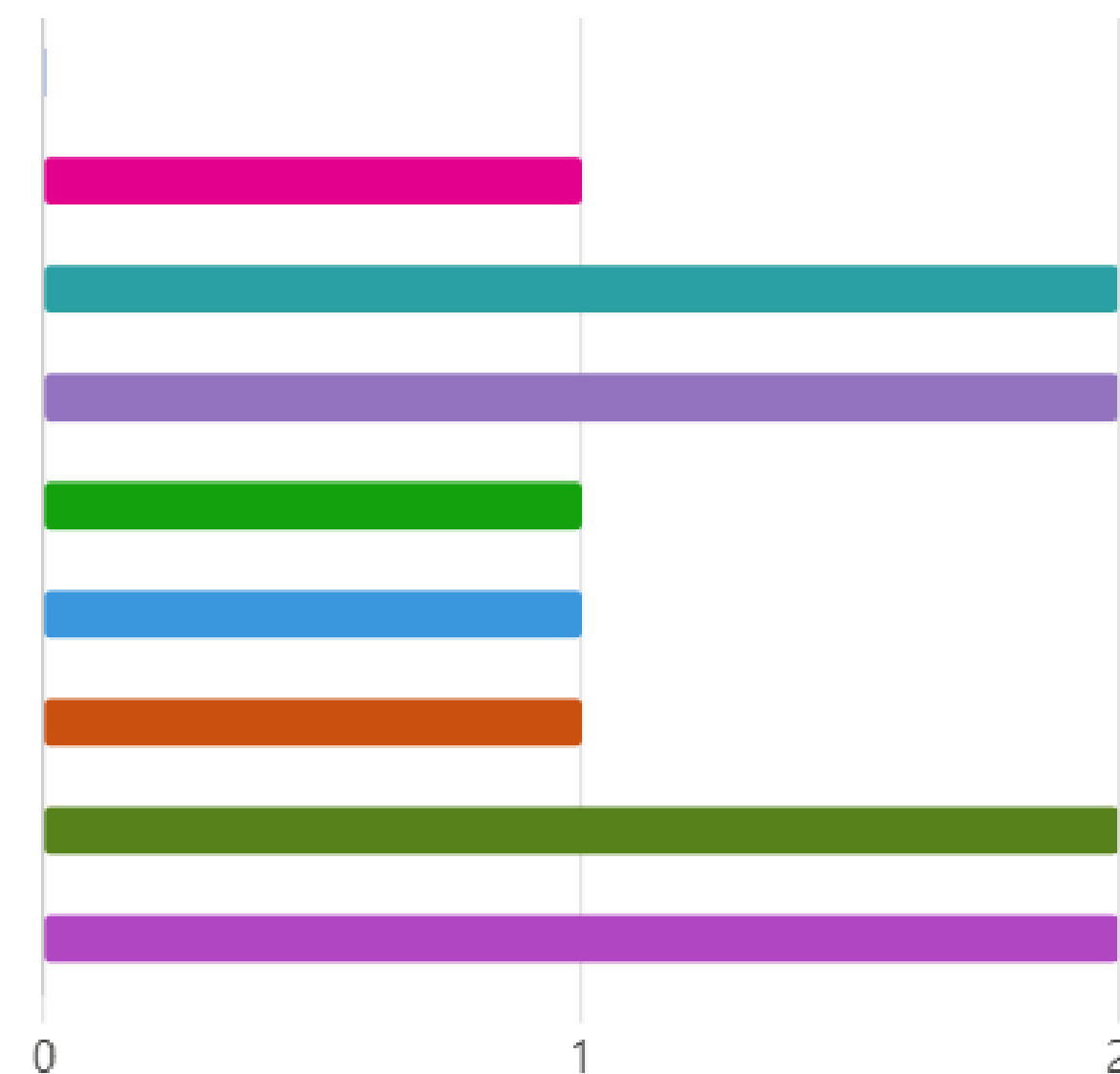
- **Beperkte dekking:** Max Mobiel rijdt niet naar alle industrieterreinen en regio's.
- **Beperkte dienstregeling:** De dienstregeling is niet altijd afgestemd op de behoeften van alle gebruikers.
- **Onvoldoende bekendheid:** Niet iedereen is op de hoogte van de mogelijkheden van Max Mobiel.
- **Beperkte route-opties:** Max Mobiel rijdt niet alle mogelijke routes en bereikt niet alle bestemmingen binnen een industrieterrein.

Conclusie:

Max Mobiel is een waardevolle aanvulling op het openbaar vervoer, maar er zijn nog enkele **verbeterpunten** mogelijk om het aanbod nog beter af te stemmen op de behoeften van de gebruikers.

38. Wens je meer informatie over onderstaande ondersteunende organisaties?

● Werkschakelpunt	0
● Digitaal werkt	1
● Digicoach	2
● Job-en taalcoaching op het werk	2
● Individueel maatwerk	1
● Korte BIS stages	1
● Max Mobiel	1
● Werkpunten Stad Gent	2
● Andere	2

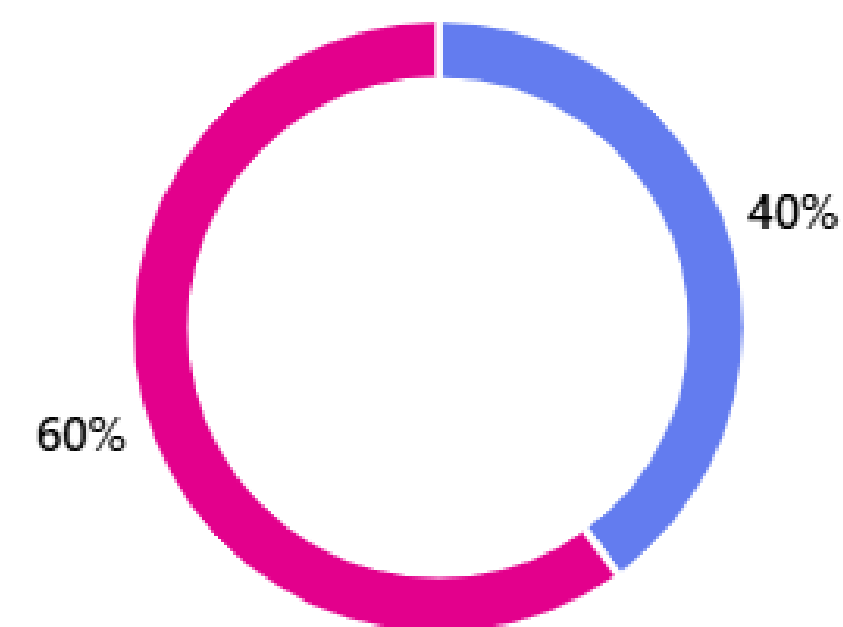


Kantoren die interesse tonen

Sofie	Boelaert	Agilitas Gent LA	sofie.boelaert@agilitas.be	Digicoach
Louis	Depoorter	Agilitas	louis.depoorter@agilitas.be	Digicoach
Petra	Verweirder	Randstad medical	petra.verweirder@randstad.Be	Digitaal werkt
Gita	Maes	Adecco	gita.maes@adecco.be	Individueel maatwerk
Tilly	Rouquart	Synergie	tilly.rouquart@synergiejobs.be	Job-en taalcoaching op het werk
Maike	De Windt	Asap	maiike.dewindt@asap.be	Job-en taalcoaching op het werk
Evy	Van Aelst	Synergie	evy.vanaelst@synergiejobs.be	kennis van ondersteunende organisaties zijn altijd een meerwaarde
Saskia	Minjauw	Adecco	saskia.minjauw@adecco.be	Korte BIS stages
Kimberley	Derho	Jobfixers	Kimberley.derho@jobfixers.be	Max Mobiel
Guillaume-Laurent	Vangu	Vivaldis Merelbeke		Niet op dit moment
Fatmira	Cevaj	Randstad	fatmiracevaj@hotmail.com	Werkpunten Stad Gent
Valentijn	Kerkhove	Randstad	valentijn.kerkhove@randstad.be	Werkpunten Stad Gent

39. Bedankt om de vragenlijst in te vullen! De antwoorden zullen ons helpen om ons programma beter af te stemmen op jullie noden. Wat vond je ervan?

● Super, ik vond de vragen best interessant	8
● Goed, ik had redelijk wat voeling met de vragen	12
● Minder, ik vond de vragen niet erg relevant voor mijn job	0
● Andere	0





TRAIN TEMPS, GAIN IMPACT

Dank voor uw aandacht!



MAITE GANDARIAS

Project Officer Azuu

 0499 14 05 72

 maite.gandarias@travi.be

 Havenlaan 86c bus 302
1000 Brussel

 travi.be

