



Resultaten survey Gentse uitzendkantoren

Zomer 2022

Inhoud

1. Wie heeft geantwoord?	3
2. Veranderende arbeidsmarkt	4
3. Digitale skills	7
4. Selectie en begeleiding van uitzendkrachten	11
5. Opleidingsbehoeften	19
6. Job- en taalcoaching	22
7. Mobiliteit	25
8. Conclusies	29

1. Wie heeft geantwoord?

Deze bevraging kadert in het Azuu-project, de sectorovereenkomst tussen Travi en Stad Gent. Met dit project en de bijhorende acties willen Stad Gent en Travi samen meer mensen aan het werk helpen¹. De vragenlijst werd eind juni 2022 verstuurd en er waren 24 respondenten van 18 agentschappen of 16 uitzendmerken.

De deelnemende uitzenders (in alfabetische volgorde) zijn

- Accent Jobs
- Actief
- Adecco
- Agilitas
- Ago Jobs
- Asap
- Daoust
- Flying Service – Kitchenstaff – Djobz
- Itzu Jobs
- Kennisjobs
- Konvert Interim
- Let's Work
- Manpower
- Randstad
- Start People
- Synergie

De sectoren of profielen waarvoor deze uitzenders rekruteren waren heel divers. Het ging om zowel bedienden- als arbeidersprofielen uit volgende sectoren:

- Administratie
- Voedingsindustrie
- Horeca & events
- Industrie
- Logistiek
- Professionele schoonmaak
- Retail
- Technics

Bij de respondenten zijn verschillende profielen te onderscheiden zoals

- HR of Sales consultants
- Inhouse consultants
- Office managers - kantoorverantwoordelijken
- Account managers
- Business managers
- District managers

In deze analyse krijgt u eerst per thema een overzicht van de vragen en de geanonimiseerde antwoorden. Vanaf pagina 29 kan u de conclusies vinden.

¹ Voor meer info: <https://travi.be/nl/projecten/azuu>

2. Veranderende arbeidsmarkt



2.1. Voor welke functies zie je steeds minder vacatures binnenkomen (krimpberoepen)?

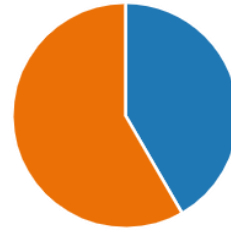
Er is een overvloed aan vacatures voor elk profiel binnen de bouwsector.
Inpakkers, productiemedewerkers, slaggers
Geen
Bedienden, wij zien veel vraag naar arbeiders maar weinig vacatures voor bedienden.
CNC-operatoren, lassers
Momenteel komen er voor alle functies enorm veel vacatures binnen. Ik merk wel dat bedrijven die veel particuliere klanten hebben, iets minder werk binnenkrijgen en vermoed dat het hier binnenkort wel eens kan stilvallen.
Geen - wij worden overstelpt met vacatures
Industrie
Hoger technische, meer via headhunters
Geen
We zien in de niche van horeca en events voor alle types van vacatures aanvragen binnenkomen. Als ik één profiel moet aangeven: afwassers.
chauffeur b
Techniekers, mechaniekers, elektriciens
Schilder
Ambachtelijke beroepen zoals slager, bakker, visfileerder
Niet echt een daling opgemerkt.
Binnen Katoen Natie zijn er weinig veranderingen op het vlak van jobs.
Repetitieve jobs waar je geen PC kennis voor nodig hebt (bv: verpakkers)
Eenvoudig, repetitief werk zoals inpak
Minder vacatures: administratief bediende/magazijnier/inpakkers Minder instroom: chauffeur C/CE – hef- en reachtruckchauffeur - technische functies
Ondersteunend administratief bediende Overheidsgerelateerde functies (Stad Gent, provincie Oost-Vlaanderen) Vacatures waarbij ervaring niet vereist is
Eenvoudige handlanger functies : jobs waar enkel fysiek werk kan gedaan worden, zonder dat er vereisten mbt ervaring/opleiding/opleiding nodig zijn.

2.2. Welke jobs blijven bestaan, maar zijn erg veranderd, bijvoorbeeld door automatisering of digitalisering?

Boekhouder, heftruckchauffeur (nieuwe heftrucks), operator
Boekhouding
Dat is voor ons kantoor Onsite RENEWI niet van toepassing.
Dossierbeheerders/klantendienstfuncties moeten met enorm veel softwareprogramma's kunnen werken. Proactiviteit, commerciële ingesteldheid en professioneel klantencontact wordt bij elke functie belangrijker.
Jobinhoud is hetzelfde gebleven.
Logistiek (allerlei nieuwe picksystemen of geautomatiseerde magazijnen) Productie (complexer)
Niet van toepassing. Er is wel een attitude/mentaliteitsverandering bij heel veel horeca klanten: je moet medewerkers goed behandelen (communicatie, werkuren, ...)
Operator
Operator
Operator
Operator
Operator functies vooral
Operator, hogere verwachtingen van kennis pc
Operatoren dienen meer technisch inzicht te hebben door aanpassing van de machines.
Productiemedewerkers, inpakmedewerkers
Schoonmaak : heel veel regels en procedures waar schoonmakers zich moeten aan houden. Productie-arbeider : zuivere productie arbeid bestaat nog amper, is gewijzigd naar operator.
Schoonmaak, catering, verkoop
Technisch operatoren, machine operatoren
Technische jobs, nu ook veel functies als databekabeler, installateur zonnepanelen, installateur laadpalen voor elektrische wagens, etc. Niet echt verandering, eerder nieuwe functies die opduiken.
Technische operatoren
Vnl. Productie: inpak, verpakking
Eenvoudige, repetitieve jobs. Voorbeeld: Een geitenkaasfabriek waar vroeger geen Nederlandse kennis nodig was, vraagt dit nu volop + zelfs PC-kennis. Recepturen worden nu op PC's afgelezen etc.

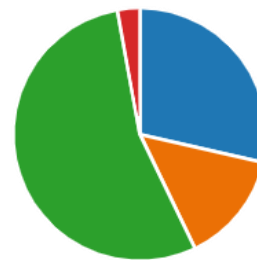
2.3. Beschik je als uitzendkantoor over voldoende informatie over de transitie op de arbeidsmarkt?

Blauw	Ja	10
Oranje	Nee	14



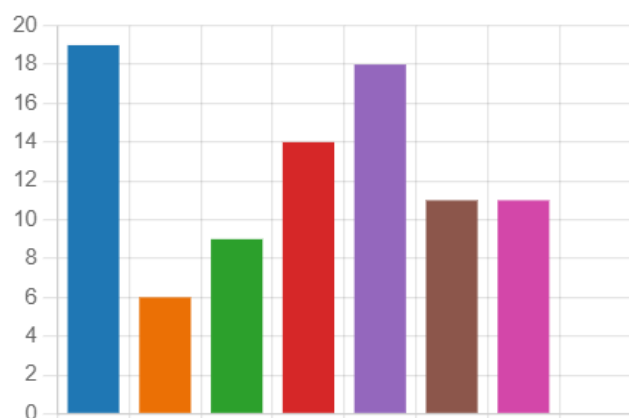
2.4. Op welke manier vind je info over de transitie in deze krappe arbeidsmarkt? Met welke informatiebron ga je aan de slag?

Blauw	Ik zou graag een workshop volgen hierover	10
Oranje	Ik ga zelf aan de slag met 'beroepen in cijfers' van VDAB	5
Groen	Ik volg alles in de actualiteit hier rond (artikels in media,...)	19
Rood	Nvt	1



2.5. In het kader van de huidige krappe arbeidsmarkt, ervaar jij dat klant-eindgebruikers zich flexibeler opstellen rond voorwaarden die ze stellen? Zo ja, op welke punten zijn ze meer flexibel geworden? Meerdere opties zijn mogelijk.

Blauw	Taal	19
Oranje	Mobiliteit	6
Groen	Technische vaardigheden	9
Rood	Profielvereisten	14
Paars	Ervaring	18
Bruin	Stabiliteit in het CV (gaten in CV)	11
Fuscia	Klanten bieden sneller een vast contract aan	11
Grijs	Ik ervaar geen verschuiving bij de meeste klanten	0

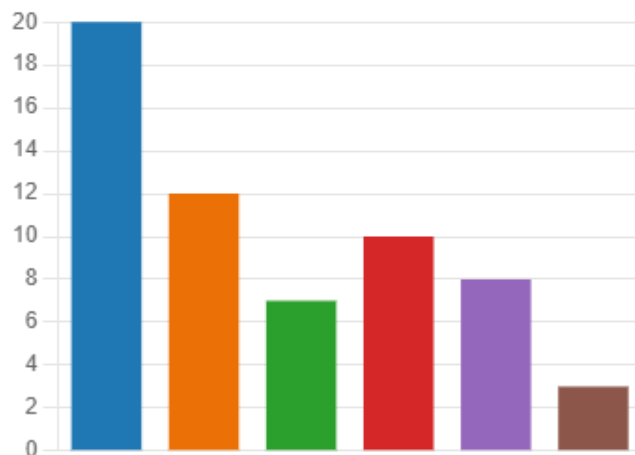


3. Digitale skills



3.1. Welke noden rond digitale skills merk jij op bij (kandidaat-) uitzendkrachten en komen vaak voor? Meerdere opties zijn mogelijk.

Blauw	E-contract zelf ondertekenen	20
Oranje	Planningsapp gebruiken	12
Groen	Itsme	7
Rood	Email en paswoord vlot gebruiken	10
Paars	Email met bijlage versturen	8
Bruin	Andere	3



3.2. Als je 'andere' antwoordde in bovenstaande vraag, kan je jouw antwoord wat toelichten?

Profielen in horeca en events moeten meestal enkel basis skills hebben om hun documenten in orde te brengen.
Tool loonfiches gebruiken: Basware
Bij verschillende bedrijven wordt WhatsApp gebruikt om overuren af te spreken, wijzigingen in het rooster mee te delen, enz.
Sollicitaties via videogesprekken

3.3. Uitzendkantoren proberen (nieuwe) kandidaat-uitzendkrachten vaak te bereiken via digitale kanalen, zoals mailings, sociale media,... Wat onderneem jij om mensen te bereiken die digitaal zwak in hun schoenen staan?

Altijd bellen en het contact vanaf dan via Whatsapp laten verlopen.
Facebook, mensen aanspreken op de markt, flyers ronddelen
Mond aan mond reclame, "refer a friend", middenveldorganisaties aanschrijven
Flyers uitdelen in fastfood ketens is bij ons een succes geweest.

Telefonische screening, dit doen we steeds vaker. Daarnaast whatsapp en Facebook.
Uitnodigen op kantoor om de opties te bekijken
Wij doen bij voorkeur nog steeds face-to-face screenings. Telefonisch kan ook eventueel als de kandidaat hier moeilijk geraakt.
Facebookcampagnes, Instagramcampagnes, Whatsapp.. alles wat mogelijk is. Ook via de radio.
Facebook
Facebook
Bijna alles digitaal
Wij combineren verschillende kanalen: mailings, social media, flyers, telefonisch contact,...
Sms- en emailacties, telefonisch contacteren
Wij blijven ons vooral focussen op het rekruteren via de telefoon. We merken sowieso dat het rekruteren in de bouwsector zo nog steeds het beste werkt aangezien deze kandidaten meestal niet echt veel bezig zijn met de computer.
BELLEN!!
Ons verplaatsen tot bij de kandidaat of een afspraak plannen in een kantoor zo dicht mogelijk bij hun woonplaats. Verder gebruiken we dan zo veel mogelijk telefonisch contact of per briefwisseling.
Bij die mensen lukt het soms moeilijk om online te solliciteren, dus dan laten we ze gewoon een mail sturen.
Wij werken vaak via een vriend-brengt-vriend mee systeem.
- Via de VDAB zoveel mogelijk nog bellen, indien we ze te pakken krijgen uitnodigen op kantoor. - Via jobcoaches die ons in contact brengen met deze mensen.
Bellen - persoonlijke afspraak inplannen - offline reclame (vb. affiches/flyers) - kantooretalages - ondersteuning in digitale apps/tools - procedures rond contracting en loon
Afspraak op kantoor inplannen, handleidingen opmaken voor werken met planningsapps, mogelijkheid om verplichte computertesten af te nemen op kantoor bij gebrek aan eigen computer.
We bellen en sms'en sowieso nog heel vaak.

3.4. Eenmaal het eerste contact er is, werken uitzenders ook vaak met digitale tools zoals een aanmeldingsplatform op de website. Wat onderneem jij om mensen die digitaal zwak in hun schoenen staan te ondersteunen in het rekruteringsproces? Bied je begeleiding aan of oefenmomentjes aan om iets samen digitaal in orde te brengen bijvoorbeeld?

Uitnodigen op kantoor en samen alles overlopen
Indien een kandidaat zeer gemotiveerd is en echt wil geholpen worden, bieden wij de service aan hen te helpen in diverse onderdelen van het sollicitatieproces en ook wanneer ze aan de slag zijn bij 1 van onze klanten.
Bij het ondertekenen van het eerste contract gaan wij na hoever de uitzendkracht in kwestie staat. Ervaring met de uitzendarbeid? Digitale contracten (rol hiervan), adminbox, max mobiel, etc... Degelijke uitleg voor aanvang is belangrijk, op die manier besparen we tijd en voorkomen we misverstanden.
Wij hebben daar eerlijk gezegd geen tijd voor ... Wij laten hun dan de contracten hier tekenen en bieden een andere oplossing zoals doormailen/sms / opbellen/...
Ja, als ze een screening moeten doen bij de klant, via teams bijvoorbeeld, nodigen wij hen uit bij ons op kantoor om dit te doorlopen.
Wij overlopen geregeld met kandidaten hier de website van de klant waar ze voorgesteld worden. Zeker kandidaten die geen mail hebben, tonen we alles op kantoor. Voor echte oefenmomentjes hebben we helaas geen tijd.
Begeleiding bij opstart en bereikbaar bij vragen
Uitzendkrachten mogen langskomen op kantoor om alles samen te overlopen.
Wij begeleiden die mensen door het voor te tonen, of eventueel onze planningstool niet te gebruiken en via tel of bv whatsapp te communiceren.
Ter plaatse helpen en begeleiden om bepaalde apps/programma's in te stellen op hun telefoon.
Als mensen niet met de computer kunnen werken, vragen we ze steeds om langs te komen (dit hebben we sowieso liever). Ook als er bijvoorbeeld een Teams-gesprek doorgaat met een klant, mogen ze dit steeds bij ons op kantoor komen doen indien ze hier niet handig mee zijn of dit thuis niet goed lukt.
Documenten op kantoor in orde brengen en telefonisch contact houden. QR-codes afprinten en plastificeren ipv QR-code op smartphone etc.
We sturen een filmpje door over hoe ze hun e-contract kunnen tekenen.
Wij begeleiden hen bij het ondertekenen van hun eerste contract of het gebruik van onze app.
We nodigen de kandidaten uit op kantoor om dit zo goed mogelijk uit te leggen. Indien dit echt niet lukt trachten we ze via de telefoon zoveel mogelijk uitleg te geven.
Hun Adminbox wordt hier op kantoor in orde gebracht zodat men weet hoe ze hun contracten kunnen raadplegen en ondertekenen.
Er is altijd een intakemoment om met de uitzendkracht de hele procedure te doorlopen - bij vragen kan die ook altijd terecht bij onze back-office cel.
Bij mij minder van toepassing, aangezien ik hoofdzakelijk bedienden selecteer. Deze hebben voldoende digitale skills om zich bij ons in te schrijven.

Bij opstart nodigen we de kandidaat uit op kantoor, waar we alles samen opstarten.

3.5. Stel dat je een digicoach kan inschakelen die meer tijd kan besteden aan het ondersteunen van de (kandidaat-) uitzendkrachten rond digitale skills. Waar en hoe zou dat het beste werken?

Blauw	Dit zal niet werken volgens mij want ze voelen de nood niet	6
Oranje	Op afspraak bij jouw uitzendkantoor	10
Groen	Op de werkplek bij de klant-eindgebruiker op een vast moment (bv einde shift, pauze,...)	9
Rood	Op een digipunt in de buurt (buiten de werktijd)	6



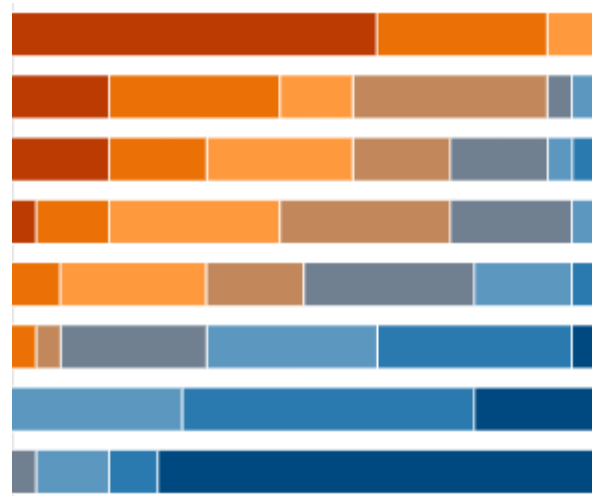
4. Selectie en begeleiding van uitzendkrachten



4.1. Welke criteria zijn voor jou belangrijk wanneer je een kandidaat screent? Zet in volgorde van belangrijkheid met bovenaan het belangrijkste criterium.

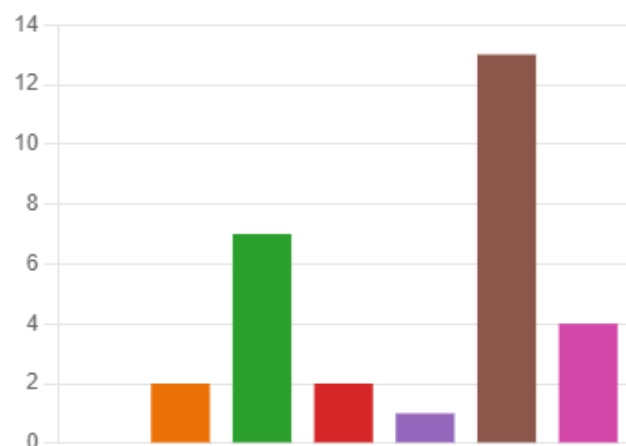
Eerste keuze > Laatste keuze

1	Soft skills (Attitude, op tijd komen, motivatie,...)
2	Ter plaatse geraken
3	Taal (niveau Nederlands of andere contacttaal)
4	Leerbereidheid
5	Ervaring
6	(Vak)technische skills
7	Opleidingsniveau
8	Digitale skills



4.2. Praktische proeven kunnen minder talige mensen de kans bieden om te tonen wat ze kunnen. Welke verplichte praktische elementen/proeven gebruik jij bij de selectie van kandidaten?

Blauw	ACT-tool	0
Oranje	Test op machine	2
Groen	Rekenproef	7
Rood	Behendigheidstest	2
Paars	Planningstest	1
Bruin	Ik gebruik geen praktische proeven	13
Roze	Andere	4



4.3. Als je 'andere' antwoordde in bovenstaande vraag, kan je jouw antwoord wat toelichten?

Wanneer een klant een basiskennis vereist, laten we de kandidaten bij ons op kantoor een gratis test van op de VDAB-website uitvoeren zodat we zeker zijn van onze voorstelling dat er een basiskennis aanwezig is.
We moeten ze een Nederlandstalige veiligheidsproef laten invullen, waarbij ze tussen de 70-75 procent moeten op behalen.
Simpele test met de scanner om na te gaan of ze de indeling van de warehouse begrijpen.
We beschikken over een aantal testbatterijen (logistiek, operator, verkoop...) die we kandidaten kunnen laten maken. Indien ze bijvoorbeeld een 'slecht' CV hebben kunnen deze resultaten helpen. Verder kunnen we ook veel afleiden over hun attitude wanneer ze deze testen afleggen.

4.4. Soms is de talige uitleg (vaak in het Nederlands) bij de praktische proeven een struikelblok. Hoe pak je dat aan?

Meestal verstaan ze de schema's wel. Wanneer het vraagstukken zijn, proberen we toch te bekijken of er eventueel in het Engels of het Frans zo een test bestaat.
Extra uitleg verschaffen, vragen samen overlopen.
Hier zijn ze verplicht dit te kunnen.
Dit doen we dan visueel, veel klanten hebben tegenwoordig vaak video's die de functie inhoud uitleggen.
Testen vertalen
Praktische proeven in de bouw zijn helaas niet mogelijk.
We zorgen vaak dat de uitleg ook in het Engels beschikbaar is, zodanig dat ze op deze manier soms makkelijker alles kunnen begrijpen. Ook wij als consultants zijn behendig in Frans en Engels dus wij helpen waar nodig. We hebben ook klanten die ervoor zorgen dat er wordt gekeken voor een meter/peter die dankzij dezelfde taalachtergrond kunnen zorgen voor een betere begeleiding.
Opleidingen aanbieden
Helpen bij vertaling
Wij bekijken bij welke klanten wij al dan niet anderstaligen kunnen aan het werk zetten.
Voorbeelden noteren op het document, in het NL en ENG uitleggen
Wij doen geen praktische proeven. Wanneer ze praktische proeven moeten doen bij de klant maar ze deze niet begrijpen, komen ze meestal niet meer in aanmerking bij hen. Dit omdat ze in die gevallen de veiligheid en continuïteit niet kunnen garanderen, wat in de bouwsector natuurlijk van groot belang is.
We vertalen zelf naar Frans of Engels en doen een beroep op onze anderstalige collega's om te tolken waar nodig.
Nvt
Wij geven de volledige uitleg in het Engels of Frans.
Overschakelen naar het Engels of ik ga me bij de kandidaat zetten en leg hem/haar alles uit.

Er moet minstens 1 contacttaal zijn, Nederlands/Engels/Frans dus indien men geen van deze talen spreekt, zal ik hen niets kunnen aanbieden en worden er ook geen proeven afgenomen.
Via tussenpersoon on-the-floor of in gemeenschappelijke taal.
Ik gebruik geen praktische proeven. Voor bepaalde computertesten (bijvoorbeeld administratieve skills), kunnen wij ook Nederlandstalige of Franstalige testen aanbieden.
We blijven in de buurt tijdens de test om te vertalen indien nodig.

4.5. Een rondleiding op de werkplek kan helpen voor kandidaten om de job concreet in te schatten. Het is ook een goede manier om op een minder formele manier werkgever en werkzoekende kennis te laten maken. Staan jouw klant-eindgebruikers over het algemeen open voor een rondleiding voor werkzoekenden en/of jobcoaches?

Blauw	Ja, het merendeel van mijn klant-eindgebruikers staan hiervoor open	9
Oranje	Dit is afhankelijk van de sector of soort bedrijf (o.a. Veiligheid/hygiëne/vertrouwelijke info)	15
Groen	Nee, het merendeel van mijn klant-eindgebruikers staan hiervoor niet open	0



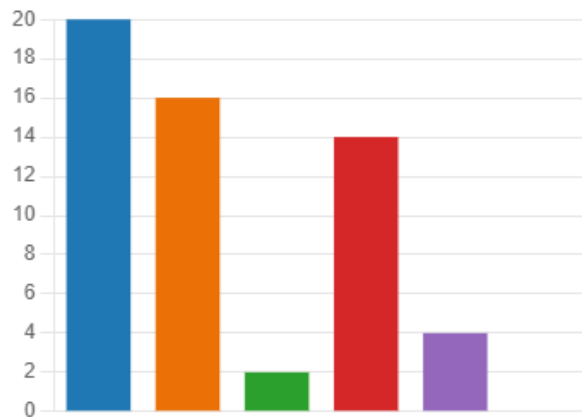
4.6 Kan je bovenstaand antwoord wat toelichten?

Als er mogelijkheden zijn om de werven op een veilige manier te bezoeken, kan dit toegestaan worden. Bij bv. dakwerken is dit al een moeilijk verhaal, maar bij grondwerken of metselwerken kan dit al vlugger.
Sommige van onze klanten bieden automatisch zo een rondleiding aan. Indien het echt niet mogelijk is door de veiligheid of de hygiëne, kan er eventueel door de vensters gekeken worden en geven ze hier uitleg bij.
Hier geven ze met veel plezier een rondleiding en tonen ze wat ze doen enz...
Sommige bedrijven geven een rondleiding als het kennismakingsgesprek vlot verlopen is en plannen nadien enkele proefdagen in.
Een rondleiding is meestal pas van toepassing als iemand effectief opstart of als we specifiek een jobdag organiseren.
We hebben vooral veel logistieke klanten momenteel en hier wordt standaard een rondleiding voorzien om de mensen warm te maken voor de job.
Hotels staan hier minder voor open.
Bij chemische bedrijven ligt dit soms wat moeilijker om als uitzendconsulent op bezoek te gaan, kandidaten krijgen bijna altijd wel een rondleiding tijdens de sollicitatieprocedure.
Dit hangt echt af van klant tot klant en job tot job. Sommige klanten vinden het net heel belangrijk om een rondleiding te geven, om zo te kunnen polsen

naar de interesse van de kandidaat. Andere klanten hechten hier dan weer geen belang aan.
We stellen altijd voor om sollicitatiegesprekken te begeleiden en sporen de klanten aan om een rondleiding te geven en/of proefdagen in te plannen.
In sommige gevallen is dit standaard en anders staan de klanten er wel voor open om dit te regelen.
Verschillende warehouses maken er niets van om kandidaat-uitzendkrachten rond te leiden en info te geven over de verschillende processen.
Instream is bij elk bedrijf een issue. De klant staat dan meestal wel open voor bovenstaande initiatieven in functie van het genereren van extra instroom.
Wanneer de vraag gesteld wordt vanuit ons, wordt dit nooit geweigerd. Meer en meer bedrijven beginnen dit spontaan aan te bieden.

4.7. Wat zijn de belangrijkste drempels bij kandidaten die je ervaart bij de matching? Meerdere opties zijn mogelijk.

Blauw	Mobiliteit	20
Oranje	Attitude	16
Groen	Ervaring	2
Rood	Taal	14
Paars	Skills	4
Bruin	Andere	0



4.8. Als je 'andere' antwoordde in bovenstaande vraag, kan je jouw antwoord wat toelichten?

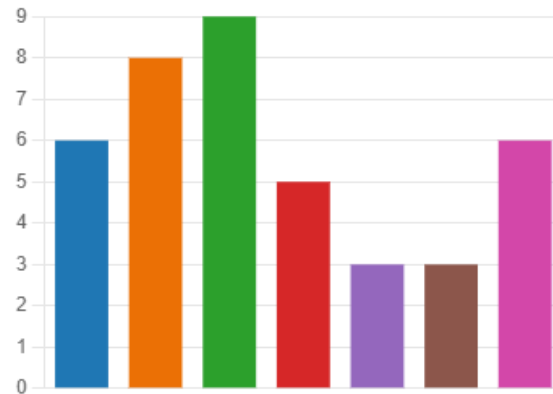
Als vuilnisophaler heb je niet perse een hoog profiel nodig, en waardoor wij vaak laaggeschoolde mensen aantrekken. Zij beheersen echter dan te weinig de Nederlandse taal. Ook hier is er vaak een probleem met mobiliteit (geen openbaar vervoer).
Communicatieve of commerciële skills. Kandidaten die zichzelf moeilijk kunnen verkopen in een sollicitatiegesprek, te eerlijk zijn, te communicatief zijn (rond de pot draaien en niet meer luisteren), te weinig communicatief zijn (enkel antwoorden met ja/nee), hebben meer individuele begeleiding nodig om een sollicitatiegesprek tot een goed einde te kunnen brengen.

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

Op ervaring en afstand woon - werk
Nog steeds kijken zeer veel klanten naar de diploma's, hier proberen we zelf dan de ervaring toe te lichten om te tonen dat de kandidaat effectief de kennis heeft door ervaring.
1) Taal 2) Ervaring
De taal en mobiliteit
Motivatie van de kandidaat.
Taal
Ervaring, mobiliteit, taal
We merken dat taal nog steeds de grootste drempel is. Er is zeker en vast al progressie op dit vlak maar we merken dat we bij sommige bedrijven die gevoelige producten opslaan/produceren de taal NL nog steeds primeert. Dit maakt de zoektocht vaak moeilijker.
Ervaring en leergierigheid
Taal
Taal
Schaarste is zo groot dat veel van onze klanten een mentaliteitswijziging beginnen te hebben.
Onstabiel CV/gaten in CV
Ervaring. We merken dat klanten weigerachtig blijven staan tegenover mensen met minder ervaring maar ook wisselende cv's met veel gaten blijven moeilijk.
Ervaring, taal,...
Op gebied van taal of onstabiele werkervaringen in het verleden
Taal en opleiding
Niet iedereen wil full-time werken.
Taal of gaten in de CV van het verleden. Dit kan, zelf vele jaren later, nog een negatieve invloed hebben.
Taal. Soms is men nog te streng qua taal, terwijl het voor de functie niet nodig is. Dit komt vaak omdat men wilt vermijden dat mensen onderling andere talen spreken op de werkvloer. Dat kan ik wel begrijpen want zo voelen Nederlandstalige collega's zich snel uitgesloten en ontstaan er klikjes.
Taal - ervaring
Bedrijven die nu moeite hebben met het invullen van hun vacatures, moeten iets veranderen aan hun bedrijfscultuur of zijn niet flexibel genoeg (vereisten blijven heel hoog). Sommige bedrijven willen te weinig investeren in opleiding op de werkvloer of hebben geen aantrekkelijk aanbod. Kandidaten die moeite hebben met het vinden van een job, zoeken vaak TE specifiek (heel veel vereisten, te beperkt in mobiliteit, enkel interesse in onmiddellijk een vast contract (en nochtans lange tijd niet gewerkt of veel verloop) of komen ongemotiveerd over. Bij een beperkt aantal kandidaten is de hoofdreden dat ze de taal niet machtig zijn.
Open staan voor anderstaligen, stabiele ervaring, opleidingsniveau. HR is hier meestal in mee, echter de werkvloer blijft achter.

4.10. In welke sectoren bieden de bedrijven volgens jou het vlotst een vast contract na een uitzendopdracht?

Blauw	Logistiek	6
Oranje	Industrie	8
Groen	Chemie	9
Rood	Bouw	5
Paars	Horeca	3
Bruin	Zorg	3
Roze	Andere	6



Opmerking: deze antwoorden zijn afhankelijk van de klanten waarvoor ze werken. Dit geeft dus geen statistisch juist beeld weer.

4.11. Kan je je vorig antwoord wat toelichten?

In principe zijn alle vacatures in de bouw optie vast.
Chemie, bouw, logistiek: bij deze klanten hebben we reeds de meeste vast in dienst gaande werkrachten gehad.
Afhankelijk van bedrijf tot bedrijf
Zorg, chemie, bouw, horeca: aangeduide sectoren hebben het moeilijk om mensen te vinden en vandaar dat ik denk dat dit dan sneller zal gebeuren.
In de bouw steken ze veel tijd in het opleeren van het personeel en willen ze graag ook na afloop van de interimperiode de uitzendkracht vast in dienst nemen.
Wij merken dat zowel de retail als de logistiek veel belang hecht aan een vaste indienstname na een geslaagde interimperiode. Dit ook om de mensen te kunnen houden en de retentie te verhogen. In de retail hebben we ook grotere ketens die meteen een vast contract aanbieden en ook dit zien we stelselmatig groeien.
Office, industrie, horeca: eens deze profielen goed zijn ingewerkt, loopt dit snel uit op een vast contract, minder vervangingsopdrachten.
Chemie: minder brede markt qua werkzoekenden. Mensen met ervaring krijgen snel vast contract.
Chemische sector is een stabiele sector.
We merken bij arbeiders dat er weinig een vast contract wordt aangeboden binnen de 6 maanden termijn die we standaard hanteren. Bij bedienden gaat dat veel vlotter.
Chemie: een stabielere sector waar meer opties/middelen zijn tot het overgaan van vast contract.
Afhankelijk van de functie wordt er (sneller) een vast contract gegeven, vb bij chauffeur of reachtruckchauffeur/teamleader of bediende profielen
Eigenlijk staan alle sectoren open voor vast contract na uitzendperiode, mits positieve evaluatie.

4.13. Welke impact heeft corona gehad op je selecties? Welke aanpak gebruik je nu?

Blauw	We werken meer digitaal dan voor corona	6
Oranje	We werken op dit moment weer met veel fysieke contacten	3
Groen	Er is meer een mix tussen fysieke en digitale contacten	13
Rood	Er is geen verschil met voor corona	1



4.14. Ga je in gesprek met je klanten over het groeitraject van de uitzendkrachten? Stimuleer je hen om na te denken over wat ze kunnen aanbieden op lange termijn (opleiding, vast contract, doorgroeimogelijkheden,...)? Waarvan is dit afhankelijk?

We proberen altijd na te gaan of er (door)groeimogelijkheden zijn voor onze kandidaten. Veel hangt ook af van het soort profiel dat we voorstellen. Er is natuurlijk bijna altijd de mogelijkheid om door te groeien naar ploegbaas (bouwsector).
Wij doen maandelijkse EVO's, zo kunnen wij alles verder opvolgen en direct inspelen op de tewerkstellingen.
Als ervaring ontbreekt, moet je inspelen op het potentieel! Een match op papier is daarom geen match op de werkvloer, en omgekeerd!
Ja, wij hebben al meerdere keer gemeld dat ze sneller een vast contract moeten aanbieden...
Ja, dit wordt steeds gedaan om een kandidaat sneller aan het werk te krijgen.
Afhankelijk uiteraard van de aard van de job worden de opties steeds besproken met de uitzendkrachten. We merken ook dat zij hier meer en meer belang aan hechten.
Afhankelijk, meer bij bedienden dan bij arbeiders en lagere profielen.
Soms, afhankelijk van de functie.
Ja
Absoluut, dit hangt af van de motivatie en competenties van de kandidaat.
Afhankelijk van hoe de klanten hierover nadenken, gaan we hier inderdaad over in gesprek. Dit hangt natuurlijk sterk af van de openheid van de klant naar ons toe.
Absoluut! Zo maken we het aantrekkelijk voor de kandidaat om op te starten bij een klant. Er zijn namelijk heel wat vacatures waar de sterkere kandidaten uit kunnen kiezen.
Afhankelijk van groeipotentieel en eigen aanbreng van wat ze willen bereiken.

Budget bij de klant en attitude van de uitzendkracht.
Hier is vaak te weinig tijd voor gezien de drukte in onze sector.
Jawel - flexibiliteit bij de klant is noodzakelijk (openstaan voor een groeitraject, daar ook de mogelijkheden toe hebben of de nodige inwerktijd kunnen verzekeren)
Indien de soft skills en motivatie aanwezig zijn, dan gaan we altijd in gesprek om bepaalde ervaring of technische skills te laten vallen.
Absoluut, dit is dagelijkse kost geworden. Via onze afdeling Risesmart organiseren we ook meer en meer coachings bij bedrijven om de werkvloer mee te krijgen over de veranderde kandidatenmarkt.

4.15. Je krijgt vast ook veel vragen die ruimer gaan dan de uitzend-opdracht. Ken je de brochure "Kopzorgen op de werkvloer. Omgaan met werknemers in moeilijke thuissituaties"² van Stad Gent?

Blauw	Ja	1
Oranje	Nee	23



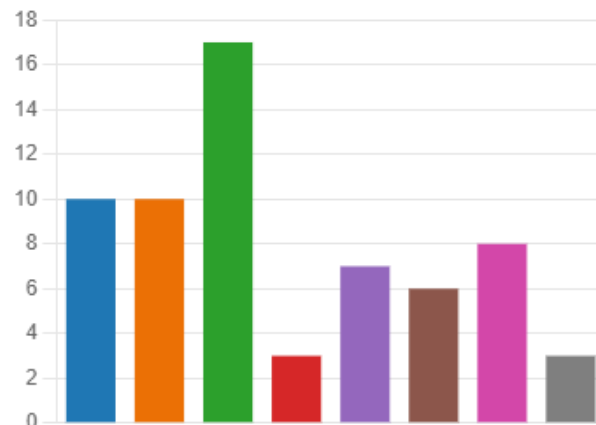
² <https://en.calameo.com/read/00639544786f89df0f6f6>

5. Opleidingsbehoeften



5.1. Welk type Travi-opleidingen vind je interessant om (meer) te organiseren in regio Gent? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

Blauw	Logistiek	10
Oranje	Rij-opleiding	10
Groen	Talen	17
Rood	Administratieve opleidingen	3
Paars	Veiligheid & preventie	7
Bruin	Social skills	6
Roze	Technische skills	8
Grijs	Andere	3



5.2. Kan je je vorig antwoord over opleidingen nog wat concreter maken?

Rijopleiding: We merken de afgelopen paar maanden dat er steeds meer mensen zijn die nooit een rijbewijs gehad hebben.

Taalopleidingen: door de crisis in Oekraïne en door de instroom aan vluchtelingen uit andere landen is het handig om zo veel mogelijk taalopleidingen te voorzien zodat iedereen de kans krijgt om zich te integreren in de samenleving.

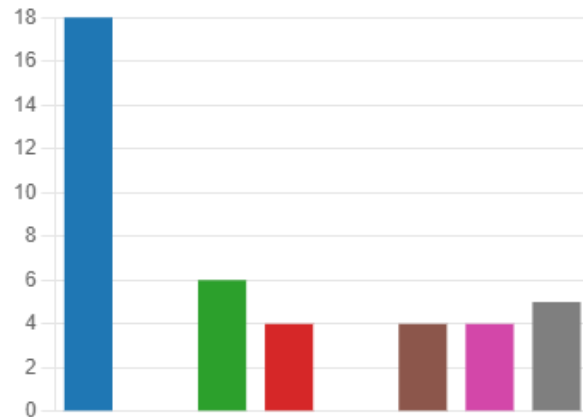
Logistiek, rijopleiding, technische skills: hierover hebben we de meeste problemen met klanten als we een uitzendkracht voorstellen. Voornamelijk als de ervaring te beperkt is. Bij de rijopleidingen, zou het leuk zijn voor onze klanten als we kunnen zeggen dat we het aanbieden. Zo kunnen de werkkrachten al tijdelijk aan de slag in een andere functie (bijrijder) om het bedrijf toch al beter te leren kennen en kunnen ze op termijn zo doorschuiven.

Het leren van de Nederlandse taal is cruciaal, ook al zijn werkgevers nu flexibeler, Nederlands leren zal de kansen op de arbeidsmarkt (en het dagdagelijkse leven) doen stijgen. Jongeren die niet verder studeren en op hun 18 jaar op de arbeidsmarkt komen, hebben meer dan vaak geen weet van wat "werken" nu juist inhoudt. Helaas wordt hier nog steeds weinig aandacht aangegeven, met enkel sollicitatietraining in het laatste jaar zullen we er niet komen! Hameren op rechten maar ook op plichten. ...

Rijopleidingen want wij hebben een hoge nood aan chauffeurs C en CE. Alsook misschien handig dat uitzendkrachten weten waar te zoeken voor jobs, willen werken, uitleg over de arbeidsmarkt, etc..
We merken dat mobiliteit en taal heel vaak een barrière vormen voor kandidaten. Vooral als er in ploegen wordt gewerkt in een bedrijf, worden de mogelijkheden heel wat moeilijker voor kandidaten naar bereikbaarheid.
Voor ons specifiek is dit VCA, Code 95.
We merken op logistiek vlak dat we aan de hand van de opleidingen op korte termijn successen kunnen boeken en ook mensen die geen ervaring hebben maar wel aanleg meer vooruitzichten kunnen bieden. Rijopleidingen voor de knelpuntberoepen vormen een meerwaarde voor chauffeurs C/CE. Dit is ook naar bedrijven toe een meerwaarde om mensen bij te scholen en ervoor te zorgen dat ze zich sneller op hun gemak zullen voelen op het werk.
Vooraf skills om een sollicitatiegesprek tot een goed einde te brengen
Taal: Nederlands/Engels/Frans
Zie recent event met Compaan: jobdate met mogelijkheid om te starten in opleiding grootkeukenmedewerker (<i>Actie uit Azuu-project</i>).
Taalopleidingen: veel kandidaten spreken de Nederlandse taal niet voldoende, we krijgen ook arbeiders die graag een administratieve job willen doen maar hier geen gepaste opleiding voor hebben gevolgd of niet voldoende Frans spreken. Rij-opleiding: mensen zonder rijbewijs een rij-opleiding geven, zou deze mensen veel mobieler maken. Opleidingen rond technische skills zou de nood aan technische profielen kunnen tegemoet komen.
We merken vooral een zéér groot probleem bij rijbewijzen en talenkennis. Dit zijn de voornaamste redenen waarom mensen niet aan de bak raken in de bouwsector (naast motivatie en attitude maar daar kunnen we jammer genoeg weinig lessen in geven...)
We merken dat er op het vlak van attitude toch dikwijls problemen zijn. Ziekteprocedure, verlofaanvragen, op tijd komen, werkdag uitdoen,...
Taalopleidingen - gesubsidieerd voor uitzendkrachten - is iets wat de dag van vandaag broodnodig is
Veel langdurig werkzoekenden kunnen baat hebben bij opleidingen zoals "social skills" of "basics van solliciteren". Talen/administratieve vaardigheden is eerder vanuit mijn functie als bediendenconsulent.

5.3. Naar welke partners verwijst je soms door voor opleidingen?
Meerdere opties zijn mogelijk.

Blauw	VDAB	18
Oranje	Vzw De Kiem	0
Groen	Syntra	6
Rood	CVO	4
Paars	Ligo	0
Bruin	Eigen academy (interne opleidingen van jouw uitzendkantoor)	4
Roze	Geen	4
Grijs	Andere	5



5.4. Als je 'andere' antwoordde in bovenstaande vraag, kan je jouw antwoord wat toelichten?

/
Voornamelijk VDAB, hier worden ze het snelste geholpen. Zeker als deze opleidingen in verkorte versie zijn, maar de praktijk al veel toegepast is.
VAB voor rij-opleidingen
Travi is soms minder gekend bij de meeste
Travi - contactpersoon voor alles wat opleidingen betreft - ook verbindingspersoon voor opleidingspartners

5.5. Voor welke opleidingen maak je gebruik van bovenstaande of andere opleidingspartners? Waarom kies je voor deze partner(s)?

VDAB/CVO: Bouw
VDAB/Syntra/CVO: Heftruck, technische skills, Microsoft office
Wij hebben voor de logistiek een vaste partner namelijk Formaz. Echter maken wij ook gebruik van Travi en hun opleidingskalender om mensen in te schrijven.
VDAB: meest toegankelijk en gekend
VDAB/eigen academy: chemie
Travi/VDAB/Syntra: Hef- reachtruck, rijbewijs C/CE
Travi/SIOS/Formaz: heel deftige opleidingen en goede communicatie
SIOS: voornamelijk voor heftruckopleidingen indien het snel moet gaan.
Logistiek voornamelijk - via Travi info over welke opleidingspartners in bepaalde regio's zitten
Learn4job (Travi), SIOS (Vca/heftruckattesten). Verder heel vaak opleiding on the job bij opstart onder interimcontract.
VDAB: Operator

6. Job- en taalcoaching

6.1. Ben je op de hoogte dat VDAB recent beslist heeft om het kader voor de jobcoaching al dan niet aangevuld met taalcoaching te versoepelen³? Deze versoepeling houdt in dat vanaf nu ook interim-tewerkstellingen in aanmerking zullen komen voor job- (en taalcoaching) ongeacht de duur van de tewerkstelling mits voldaan wordt aan een aantal voorwaarden.

Blauw	Ja	8
Oranje	Nee	16



Opmerking: Travi geeft door aan Stad Gent dat veel uitzenders nog niet op de hoogte zijn van het vernieuwde aanbod rond job- en taalcoaching.

6.2. Voor hoeveel % van uw uitzendkrachten denk je dat job- of taalcoaching kan helpen om een uitzendkracht meer kans te geven op duurzame tewerkstelling?

Blauw	0% -25%	4
Oranje	25% - 50%	11
Groen	50% - 75%	9
Rood	75% - 100%	0



6.3. Heb je een case van een uitzendkracht die geholpen zou zijn geweest met job- of taalcoaching? Zo ja, kan je het kort omschrijven in een paar lijnen? De uitzendkracht mag uiteraard anoniem blijven.

Ja. Kandidaat techniker die reeds 20 jaar ervaring had in zijn land. Door oorlog is hij naar hier gekomen en hebben wij hem voorgesteld bij onze klanten. Jammer genoeg is hij niet weerhouden omwille van de taal (veiligheidsvoorschriften niet kunnen lezen, bij gevaar verstaan ze het niet,...). Hij is genoodzaakt in een andere functie te moeten beginnen als inpakker, terwijl hij echt wel de kwalificaties had van een hoger geschoold iemand (Bachelor in het buitenland).

³ Meer info binnenkort op <http://www.jobentaalcoaching.be/>

Verschillende grote werkgevers werken met Nederlandstalige testen. Iemand die de taal niet machtig is moet hier gewoon niet aan beginnen...
We zijn een groot interim kantoor met veel anderstaligen die niet veel kans hebben op de arbeidsmarkt.
Voor een productiefunctie moet er een basiskennis Nederlands zijn omdat de veiligheidsmaatregelen en productiefiches in het Nederlands zijn opgemaakt.
Veel arbeiders spreken amper Nederlands. In de bouw is dit om veiligheidsredenen wel zeer belangrijk. Een taalcoaching zou hierbij al kunnen helpen.
Momenteel hebben wij nog geen beroep gedaan op taalcoaching voor een uitzendkracht omdat we hierin nog niet genoeg achtergrond in hebben.
Wij krijgen soms geïnteresseerde profielen, die enkel Engels praten. Ik kijk uit naar de Fact-tool die een deel zou uitbreiden voor horeca.
Een kandidaat-schrijnwerker met 20 jaar ervaring, spreekt jammer genoeg geen Nederlands en heeft geen rijbewijs. Daardoor kan ik hem niet aan een job helpen.
Het is moeilijk om een specifiek geval te kunnen voorleggen. Wel stel ik me de vraag of een taalcoaching een hulp kan bieden bij het niet/onvoldoende beheersen van het Nederlands. Een taal is iets wat je moet oefenen, voelen, herhalen, horen, ... Dit is iets wat niet kan aangeleerd worden op korte tijd. Nederlands leren vergt enorm veel inzet, herhaling en motivatie want dit is een erg moeilijke taal. In dat opzicht denk ik dat er een intensieve begeleiding nodig is voor veel mensen. Velen krijgen dergelijke lessen aangeboden maar gaan hier niet op in. In dergelijke gevallen weet ik niet of een taalcoach dan een verschil kan maken.
In het algemeen hebben we regelmatig mensen aan de lijn die enkel Engels kunnen en daardoor zeer gelimiteerd zijn in hun opties.
Ja, een uitzendkracht afkomstig uit Marokko. Ze spreekt vloeiend Frans en Engels, maar geen Nederlands waardoor zij hier minder kansen krijgt. Ze heeft in Marokko twee Masters behaald, maar door haar 'taalachterstand' loopt ze hier toch heel wat jobs mis of moet ze jobs doen onder haar niveau. Ze is zelf enorm gemotiveerd en doet er alles aan om aan het werk te blijven.
We werken sterk op International Mobility - tweede taal is voornamelijk Engels (basis) - mits job- en taalcoaching zouden deze mensen sterker in hun schoenen kunnen staan (werk & prive), beter kunnen integreren, op de lange termijn. Dit is in het voordeel van bedrijf als werknemer.
Jobcoaching heel handig bij kandidaten die helemaal geen idee hebben wat ze willen doen en bij kandidaten die moeite hebben om zichzelf te verkopen. <i>(Opmerking: de respondent bedoelt waarschijnlijk loopbaancoaching en geen begeleiding op de werkvloer.)</i>

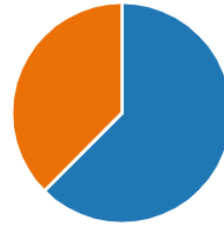
6.4. Ben je voldoende op de hoogte van het aanbod rond taalverwerving in Gent?

Blauw	Ja	3
Oranje	Nee	21



6.5. Heb je interesse in een infosessie rond het aanbod van taallessen of taalondersteuning in Gent voor jouw (kandidaat-)uitzendkrachten? Wie 'ja' antwoordt, zullen we verder contacteren.

Blauw	Ja	15
Oranje	Nee	9



7. Mobiliteit



7.1. Hoeveel % van de kandidaten kunnen niet ingaan op een job-aanbod omwille van mobiliteitsproblemen of zijn dus niet mobiel (geen rijbewijs, geen wagen, openbaar vervoer biedt geen alternatief, fietsen is onveilig, ...). Maak een inschatting.

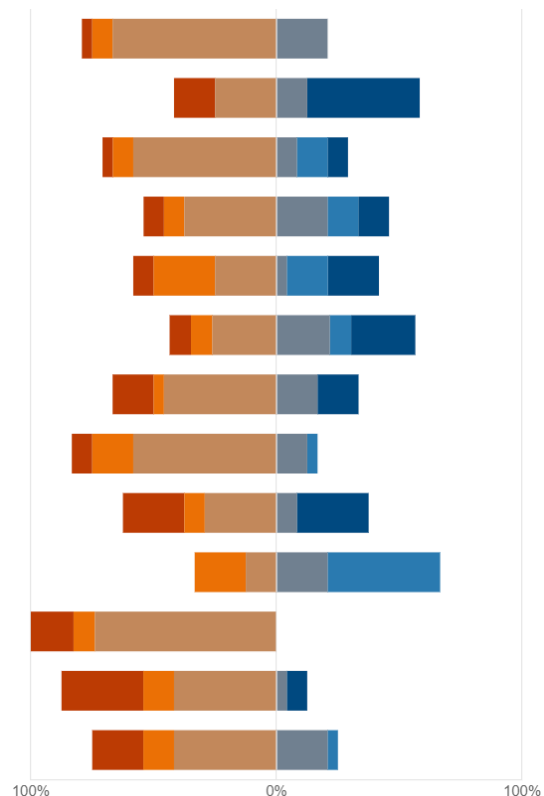
Blauw	0% -25%	3
Oranje	25% - 50%	11
Groen	50% - 75%	10
Rood	75% - 100%	0



7.2. Hoe vaak vormt elk van deze vervoersmiddelen een succesvolle oplossing?

Nooit – Vaak – Soms – Meestal - Altijd – Niet van toepassing

Eigen fiets
Bedrijfsfiets
Elektrische fiets
Speed pedelec
Max Mobiel
Collectief vervoer via jouw klant
Carpooling
Bus of tram
Autodelen
Eigen wagen
Step
Te voet
Combinatievervoer (bv. Bus en fiets)



7.3. Kan je een inschatting maken hoeveel uitzendkrachten via jouw kantoor aan het werk zijn in de haven van Gent?

10
10% van onze kandidaten
+200
Geen, wij zijn enkel onsite RENEWI
+/- 15
2
Wij hebben ook onsites dus ik kan hier moeilijk een inschatting over maken. In ons team zullen dit een 30-tal mensen zijn.
Niet zoveel door moeilijk bereikbaar
Nee, verschillend van week tot week
5-10
Vermoedelijk geen, of heel beperkt
25
geen idee van, sorry
nee
een 20-tal
7
55
25
40
+ - 100 UZK
5%. Wij hebben hiervoor een specifiek kantoor: Agilitas Gent Zeehaven
50-tal

7.4. Hoeveel percent van die uitzendkrachten werkzaam in de haven, heeft een eigen wagen ter beschikking? Maak een inschatting.

Blauw	0% -25%	6
Oranje	25% - 50%	7
Groen	50% - 75%	5
Rood	75% - 100%	4



7.5. Hoe zou de autonood voor woon-werkverkeer in de haven van Gent volgens jou het sterkst verminderd kunnen worden?

Openbaar vervoer tot in de haven
Soort van bussen inlassen die op bepaalde uren en opstapplaatsen langskomen, zeker voor het ploegenwerk van sommige bedrijven.
Collectief vervoer werkgever
Meer bussen van Max mobiel
Meer bereikbaarheid met het openbaar vervoer

Een hogere frequentie/beschikbaarheid van de Max mobiel, bedrijven die zelf een oplossing aanbieden op vlak van vervoer en De Lijn die ook in de stad meer beschikbaar is.
Meer busverkeer
Vervoer specifiek vanuit de haven/oppikpunten
Max Mobiel
Er zijn nog bepaalde bedrijven die niet bereikbaar zijn met Max Mobiel
Meer Max mobiel opstapplaatsen
Uitbreiding trajecten Max Mobiel
Geen idee
Betere busverbinding
Meer collectief vervoer, Max Mobiel heeft momenteel nog te weinig middelen om genoeg trajecten en ritten te kunnen aanbieden
Meer openbaar vervoer - op maat van de havenbedrijven (à la Max Mobiel)
Wij gebruiken Max Mobiel hiervoor
Nog meer flexibiliteit met Max Mobiel

7.6. Ken je Max Mobiel?

Blauw	Ja	22
Oranje	Nee	2



7.7. Heb je vragen voor Max Mobiel? Wil je dat Max Mobiel met jou contact opneemt? Als je 'ja' antwoordt, zal Max Mobiel met jou verder contact opnemen.

Blauw	Ja	2
Oranje	Nee	22



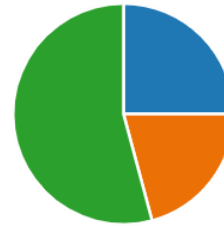
7.8. Ken jij de mobicoach van Stad Gent en weet je wat die doet?

Blauw	Ja	3
Oranje	Ik heb er al van gehoord maar ik ken geen details	10
Groen	Nee	11



7.9. Is er volgens jou nood aan fietslessen bij sommige kandidaat-uitzendkrachten?

Blauw	Ja	6
Oranje	Nee	5
Groen	Ik weet het niet	13



7.10. Ben je op de hoogte dat Stad Gent fietslessen aanbiedt via de Sportdienst?

Blauw	Ja	5
Oranje	Nee	19



8. Conclusies

De vragenlijst werd eind juni 2022 verstuurd en er waren 24 respondenten van 18 agentschappen of 16 uitzendmerken. Het gaat om een verkennend onderzoek naar wat er leeft bij uitzendkantoren in de Gentse regio.

8.1. Veranderende arbeidsmarkt

In voorjaar 2022 was er sprake van een krappe arbeidsmarkt. Ook voor Gentse bedrijven en uitzendkantoren was het een grote uitdaging om de vele openstaande vacatures in te vullen. Door die meer langdurige arbeidsmarktkrapte, signaleren de uitzendkantoren wel dat er een mentaliteitswijziging merkbaar is bij de klant-eindgebruikers. Vele bedrijven stellen zich namelijk flexibeler op rond de aanwervingsvoorwaarden voor kandidaat-uitzendkrachten. In volgorde van belangrijkheid geven de uitzendkantoren aan dat ze versoepelingen merken bij hun klant-eindgebruikers op het gebied van taalvereisten, gevraagde ervaring en profielvereisten.

Ondanks de vele vacatures, zijn er wel functies waarvoor de uitzendkantoren minder vacatures zien binnenkomen. Het gaat vaak om administratief bedienden of om eenvoudige arbeidersfuncties voor louter fysiek of repetitief werk. Daarnaast zijn er ook jobs die erg veranderd zijn door de automatisering of digitalisering. Maar liefst de helft van de respondenten gaf de functie van operator als voorbeeld. Het profiel van de productiewerker is vaak geëvolueerd naar een technisch operator, waarbij meer technisch inzicht en computervaardigheden verwacht worden. Bij de bediendenfuncties werd de functie van boekhouder verschillende keren als voorbeeld gegeven. Ook bij die groep wordt meer dan vroeger verwacht dat ze met verschillende softwareprogramma's kunnen omgaan.

Uitzendkantoren ondervinden heel snel wat de transitie op de arbeidsmarkt concreet inhoudt. Zij zoeken hierrond zelf ook informatie door bijvoorbeeld de actualiteit te volgen maar de helft geeft aan dat ze graag meer informatie willen krijgen rond dat onderwerp.

8.2. Digitale skills

Uitzendkantoren proberen nieuwe (kandidaat-)uitzendkrachten vaak te bereiken via digitale kanalen zoals mailings of sociale media. Daarnaast proberen ze kandidaat-uitzendkrachten die minder digitaal sterk zijn te bereiken op laagdrempelige manieren zoals offline reclame (zoals flyer uitdelen), mensen opbellen of een 'refer a friend' systeem. Facebook werd ook duidelijk naar voren geschoven als een laagdrempelig digitaal kanaal. Eenmaal het eerste contact er is, nodigen de meeste kantoren de kandidaat-uitzendkrachten uit op kantoor om alles samen te overlopen, documenten in orde te brengen, de website van een klant samen te bekijken of op kantoor een test af te nemen. Op die manier kunnen ze bijspringen mocht de kandidaat onvoldoende digitale skills hebben.

De uitzenders geven aan dat er nog altijd veel noden zijn rond digitale skills. Op de eerste plaats signaleren ze dat het voor velen niet eenvoudig is om zelf hun e-contract te ondertekenen. Op de tweede en derde plaats werd aangegeven dat het gebruik van een planningsapp of email met bijhorend paswoord nog vaak een grote uitdaging vormt.

8.3. Selectie en begeleiding van uitzendkrachten

Kandidaat-uitzendkrachten screenen is één van de basistaken van een uitzendconsulent. Uit de bevraging blijkt dat soft skills (attitude, op tijd komen,...) het belangrijkste criterium vormen bij de screening, gevolgd door het ter plaatse geraken en de taal (Nederlands of andere contacttaal). De belangrijkste drempels die ze ervaren bij de kandidaten om hen te matchen met vacatures, gaan over dezelfde criteria maar in een andere volgorde. Bij de meest voorkomende drempels staat mobiliteit op de eerste plaats, gevolgd door attitude en taal.

De vragenlijst polste ook naar de drempels die uitzendconsulenten ervaren bij hun klant-eindgebruikers om een kandidaat-uitzendkracht in overweging te nemen. De drempel die het vaakst voorkomt, is taal. Ondanks de progressie op dat vlak, blijven sommige bedrijven Nederlands vereisen, zeker als ze werken met gevaarlijke producten of als medewerkers veiligheidsvoorschriften moeten kunnen volgen. Wat het taalniveau betreft, merken uitzendkantoren op dat ze hun klanten soms moeten sensibiliseren. Soms, is een goede kennis van het Nederlands niet altijd nodig voor een bepaalde functie. Een onstabiel CV met veel gaten is de tweede grootste drempel voor klant-eindgebruikers, gevolgd door het gebrek aan ervaring.

In de vragenlijst werd ook gepolst naar het gebruik van praktische proeven. Veel uitzendkantoren gaven aan dat ze geen praktische proeven gebruiken. Als ze dat wel doen, is er afhankelijk van het kantoor, gaat dit van testen die te vinden

zijn op de website van de VDAB tot een eigen set testbatterijen. De resultaten van de testen kunnen soms helpen bij kandidaat-uitzendkrachten die bijvoorbeeld een CV met veel gaten hebben.

Als de talige uitleg bij een test een struikelblok vormt, investeren uitzendconsulenten veel energie om een kandidaat bij te staan. Dat gaat van extra uitleg geven, testen vertalen, uitleg in het Engels of Frans voorzien of hulp inroepen van anderstalige collega's. Als de kandidaten de testen niet in het Nederlands kunnen uitvoeren (zelfs met een beetje hulp), komen ze bij sommige van hun klanten niet in aanmerking omdat deze nog altijd een goede kennis van het Nederlands eisen. Dit is dus afhankelijk van de klant en van de inhoud.

Rondleidingen op de werkvloer kunnen ook een goede manier vormen om kandidaat-uitzendkrachten te laten kennismaken met een job en een werkgever. De uitzendkantoren geven aan dat het merendeel van hun klanten daarvoor open staat. De rondleidingen worden gebruikt om mensen warm te maken voor een job, zoals tijdens een jobdag. Vaak worden ze ook gehanteerd in een volgende fase. De rondleiding komt dan aan bod als iemand effectief opstart, al dan niet gevolgd door een paar proefdagen.

In de vragenlijst werd ook gepolst in welke sectoren bedrijven het vlotst een vast contract geven. Aangezien de respondenten zelf niet altijd zicht hadden op meerdere sectoren en vaak nichegericht werken, was het niet mogelijk om hier een duidelijk antwoord uit te halen. De algemene teneur was wel dat alle sectoren open staan voor een vast contract na een uitzendperiode, mits een positieve evaluatie. De bedrijven willen de opgeleide uitzendkrachten kunnen houden en de retentie verhogen.

Ten slotte, kwam ook het groeitraject van de uitzendkrachten aan bod. In de vragenlijst werd gepolst in welke mate de uitzendkantoren in gesprek gaan met hun klanten over wat ze uitzendkrachten op lange termijn kunnen aanbieden (bijvoorbeeld een vast contract, doorgroeimogelijkheden of opleiding). Het merendeel van de respondenten geeft aan dat ze hier zeker in gesprek over gaan met hun klanten. Op die manier maken ze het ook aantrekkelijker voor de uitzendkracht om bij die klant te beginnen.

Uitzendkantoren krijgen van (kandidaat-)uitzendkrachten vaak ook vragen die ruimer gaan dan de uitzendopdracht. Bijna alle respondenten geven echter aan dat ze de brochure "*Kopzorgen op de werkvloer. Omgaan met werknemers in moeilijke thuissituaties*" van Stad Gent nog niet kennen.

8.4. Opleidingsbehoeften

De enquête vroeg welke Travi-opleidingen interessant zijn om meer te organiseren in de Gentse regio. De taalopleidingen kwamen het meest naar voren. Ook al zijn klant-eindgebruikers nu iets flexibeler op dat gebied, het leren van de Nederlandse taal is cruciaal om de kansen op de arbeidsmarkt (en in het dagelijkse leven) te doen stijgen. Er werd ook verwezen naar de Oekraïense vluchtelingen en vluchtelingen uit andere landen⁴.

Op een gedeelde tweede plaats kwamen de logistieke opleidingen en de rijopleidingen. Uit de toelichtingen bleek het zowel om rijbewijs B, als rijbewijs C en CE te gaan. Het rijbewijs B is interessant omdat (kandidaat-)uitzendkrachten zo vlotter op het werk geraken, zeker als het gaat over ploegenwerk). De rijbewijzen C en CE leiden dan weer toe naar knelpuntberoepen als vrachtwagenchauffeur.

De uitzendkantoren kennen het best de VDAB als opleidingspartner, zeker voor de verkorte opleidingen. Daarnaast werd Travi ook vaak aangehaald als brugfiguur tussen de uitzendkantoren en mogelijke lokale opleidingspartners. Zeker in de logistiek wordt ook vaak met privé-partners samengewerkt.

8.5. Job- en taalcoaching

Uit de bevraging blijkt dat 2/3 niet op de hoogte is van de recente beslissing van VDAB om job- en taalcoaching te versoepelen. Deze versoepeling houdt in dat interimtewerkstellingen ook in aanmerking komen voor job- (en taal)coaching ongeacht de duur van de tewerkstelling, mits voldaan wordt aan een aantal voorwaarden. De uitzendkantoren konden geanonimiseerde cases opgeven van (kandidaat-)uitzendkrachten die geholpen kunnen worden via job- en taalcoaching. Een sprekend voorbeeld gaat over buitenlandse kandidaten met technische skills (zoals schrijnwerker of elektricien) die in hun thuisland veel ervaring hadden opgebouwd maar die in België omwille van de taal niet op hun niveau kunnen werken. De meerderheid van de respondenten gaf ook aan dat ze niet voldoende op de hoogte zijn van het aanbod rond taalverwerving in Gent⁵.

⁴ Travi experimenteert met taalbaden voor arbeidersprofielen. Voor bediendenprofielen heeft Travi al een aanbod via een e-learningplatform.

⁵ Naar aanleiding hiervan zullen Travi, Stad Gent en VDAB in het Azuu-project een infosessie organiseren voor uitzendconsulenten rond taalverwerving en -coaching.

8.6. Mobiliteit

Zoals hierboven ook al aangegeven, speelt mobiliteit een grote rol in het al dan niet kunnen ingaan op een jobaanbod. Een eigen wagen biedt nog altijd de meest succesvolle oplossing, naast Max mobiel en de (elektrische) fiets.

In de haven van Gent zijn er uiteraard veel jobopportunities maar mobiliteit is daar vaak een belemmerende factor. Weinig uitzendkrachten hebben een eigen wagen ter beschikking. Om de autonood voor woon-werkverkeer in de haven te verkleinen, suggereren de uitzendkantoren vooral om de diensten van Max Mobiel uit te breiden (meer trajecten, meer opstapplaatsen, hogere frequentie, meer flexibiliteit,...), naast meer openbaar vervoer of meer collectief vervoer via de werkgevers. De meerderheid van de uitzendkantoren kent Max Mobiel.

De vragenlijst polste ook of de uitzendkantoren de mobicoach van de Stad Gent kennen en weten wat die doet. De meerderheid kent de mobicoach niet of weet niet precies wat die kan betekenen voor hen. Ook de fietslessen die Stad Gent aanbiedt via de sportdienst zijn weinig bekend onder de uitzendkantoren. Daar liggen dus zeker nog opportuniteiten.