

Entrance

Sollicitatie- & hr-scan voor iedere kmo

Drie kwalen & veel knelpuntberoepen

Tal van bedrijven kampen met dezelfde, hardnekkige kwalen: zij vinden maar moeilijk personeel, de beeldvorming over hun activiteiten blijft eenzijdig en negatief en hun sector wordt niet gezien als vriendelijk voor vrouwen, allochtonen, ouderen, gehandicapten of andere kansengroepen.

Vele bedrijven hebben het dus niet gemakkelijk om personeel te vinden voor hun vacatures. Sinds het begin van de detectie van knelpuntberoepen duiken steeds meer beroepen jaar na jaar op in de lijst van knelpuntvacatures.

Stereotiep imago

Vooraf industriële sectoren en technische vacatures en jobs roepen een stereotiep beeld op in het collectieve bewustzijn. Zo zou de bouwsector bijvoorbeeld een mannenwereld zijn waar vuil, fysiek belastend en gevaarlijk werk de norm is. Op zich is het geen taboe dat een sector een aantal typerende beelden oproept. Het is echter wel problematisch als het opgeroepen beeld niet overeenstemt met de realiteit. Vooral ook als dat nefaste gevolgen heeft voor de aantrekkingskracht van de sector en

van de aparte bedrijven. Sectoren en hun bedrijven mogen in dat geval niet bij de pakken blijven zitten.

Inwerken op werkgeverszijde

Tot nog toe spitsten veel projecten die de lage arbeidsparticipatie van bepaalde doelgroepen wilden aanpakken zich noodgedwongen toe op het verrijken van de aanbodzijde. De initiatiefnemers moesten vaak met lede ogen toezien hoe succesvolle trajecten vastliepen bij gebrek aan medewerking vanuit het bedrijfsleven.

Integreren in algemeen personeelsbeleid en kwaliteitszorg

Veel bedrijven voelen de onevenwichten tussen doelgroepen uit de arbeidsmarkt op de werkvloer niet als een probleem aan. Daarom situeert Entrance2 zich in een ruimere context, en dit op twee niveaus. Het eerste is het algemene personeelsbeleid van bedrijven. Het ontbreken van een professioneel personeelsbeleid vormt bij veel bedrijven één van de struikelblokken voor een verruimd aanwervings- en retentiebeleid. Veel van de tips die de instroom en het behoud van medewerkers uit nieuwe doelgroepen bevorderen, zijn te herleiden tot het verbeteren van het algemeen personeelsbeleid. Het tweede niveau waarop Entrance

aansluiting vindt bij een ruimere context, is integrale kwaliteitszorg. Meer nog dan personeelsbeleid sluiten modellen voor kwaliteitszorg immers aan bij de economische logica van bedrijven.

De tool en toebehoren

In deze tool gaat de aandacht naar twee scans die bedrijven kunnen helpen, maar zij kunnen best meer doen dat deze scans invullen en opvolgen. Zij kunnen voor een bijzondere nuttige omkadering zorgen langs twee pistes: zelfanalyse en sensibilisering. Sensibiliseringsacties zetten het thema personeelsverruiming op de agenda en kunnen zorgen voor uitwisseling van goede praktijken en informatie tussen bedrijven, ook via communicatie in de media en contacten op evenementen.

Twee scans

Het tweede luik van het project bestaat uit zelfanalyse voor uw bedrijf. Twee nieuw ontwikkelde scans maken het bedrijven mogelijk hun eigen organisatie te scannen op gebruiken die bepaalde doelgroepen op de arbeidsmarkt en de werkvloer benadelen. De scans zijn hulpmiddelen om een diversiteitsbewust beleid te voeren. De sollicitatiescan helpt bedrijven bij het optimaliseren van hun wervings- en selectiebeleid. De bedrijfsscan behandelt de andere aspecten van een bedrijfsvoering. Beide scans rijken bedrijven praktische tips aan. Door toepasselijke tips te selecteren, kunnen bedrijven hun persoonlijk actieplan samenstellen.

Naar de scans online

De scans zijn online beschikbaar via de website www.confederatiebouw.be/gent. In de linkerkolom klikt u op Entrance, waarna u de algemene

informatie over het oorspronkelijke Entrance-project voor de bouwsector kan lezen. Dat heet specifiek 'Entrance: Vrouwen in de Bouw'. Via deze site zijn niet alleen de scans voor de bouwsector bereikbaar, maar kan u ook naar een algemenere versie van beide scans, voor gebruik door bedrijven uit andere sectoren en met het oog op een ruimere aanpak dan enkel de genderthematiek.

Naar een actieplan op maat van uw bedrijf

Indien u nog niet beschikt over een gebruikersnaam en een wachtwoord kan u deze verkrijgen via de Confederatie Bouw Gent-Eeklo-Dendermonde (gent@confederatiebouw.be), de initiatiefnemer van het oorspronkelijke project. Als u geen bouwbedrijf bent, moet u dat wel uitdrukkelijk vermelden.

Zodra u een persoonlijke gebruikersnaam en een eigen wachtwoord hebt ontvangen, kan u in de linkerkolom onder Entrance doorklikken op 'Tips voor uw bedrijf'. Dan kan u de persoonlijke gegevens invoeren en beginnen een van beide scans in te vullen. Naargelang uw keuzes krijgt u aangepaste tips, die te bundelen zijn in een actieplan op maat.