

Geschikte werkkrachten vinden én houden: hoe pak ik dat aan?



Veel werkgevers in de autosector vinden geen **gekwalificeerd en gemotiveerd personeel**.

Daar wil **toekomstopwielen.be** iets aan doen. Onder meer door u als werkgever te helpen om de juiste werkkracht te vinden én te houden.

Deze folder wil een hulpmiddel zijn bij het **aanwerven en begeleiden van jonge**

mensen. *Hoe vind en houd ik een gemotiveerde werkkracht? Waar kan ik terecht voor hulp en informatie? Wat zijn de ervaringen van collega-werkgevers?*

U leest het in deze folder.

toekomstopwielen.be

Hoe vind ik **jonge werknemers** en hoe begeleid ik ze het best?

TIPS UIT GROTE EN KLEINE BEDRIJVEN.

MOTIVATIE

Motivatie is net zo belangrijk als technische kennis. Peil daarom bij een sollicitatiegesprek niet alleen naar opleiding en ervaring, maar ook naar gedrevenheid. Dirk Verduyven van Garage-Carosserie Verduyven in Sint-Niklaas: *"Natuurlijk wil ik het liefst geschoold personeel. Toch selecteer ik vooral op motivatie, stiptheid en de wil om bij te leren. Beter een gemotiveerde maar ongeschoolde werkracht dan een geschoolde werkracht met een verkeerde attitude"*.

COMMUNICATIE

Goede **communicatie** kan heel wat misverstanden voorkomen. Maak daarom duidelijke afspraken met uw jonge werknemers en praat regelmatig met hen. Door goed te communiceren krijgt u loyale werkrachten. Carrosserie Bijloke in Gent zweert bij heldere communicatie. Dat begint al bij het eerste contact: *"Als er zich kandidaten voor een stageplaats komen aanbieden, heb ik altijd meerdere gesprekken met hen. Zo kom ik te weten of ze gemotiveerd zijn"*. Maar ook als de jongere eenmaal aan het werk is, blijft communicatie essentieel: *"Ik vraag mijn jonge werknemers geregeld of ze hun werk graag doen en we maken duidelijke afspraken. Daardoor zijn ze stipt, respectvol en gemotiveerd"*.

STIMULEREN

De jonge werknemer moet de juiste attitude hebben, maar de werkgever en de collega's moeten de jongere ook **stimuleren** in zijn job. Veel jongeren haken af als ze altijd het vuile werk moeten opknappen en als ze zich niet geapprecieerd voelen. Het is dus belangrijk om aan de nieuwkomer te laten zien dat hij gewaardeerd wordt. Dat is ook de ervaring van Honda Belgium in Aalst: *"Jongeren moeten in het begin vaak al het vuile werk doen. Dat zorgt voor heel wat ontgoochelingen. Je moet jonge werknemers als gelijken behandelen. Als ze meteen de kans krijgen om de handen uit de mouwen te steken, kunnen ze snel bijleren"*.

MENTOR AANDUIDEN

Als jongeren pas beginnen te werken, hebben ze vaak nog niet genoeg vakkennis en nog niet de juiste attitude. Ze weten bijvoorbeeld niet dat stiptheid belangrijk is, dat ze initiatief moeten nemen en dat ze werk moeten zien. Dat heeft te maken met het verschil tussen school en werk: op school krijgen jongeren opdrachten, maar op de werkvloer moeten ze veel zelfstandiger zijn. Daarom is het belangrijk dat ze een **mentor** hebben die hen begeleidt. Gustaaf Hoeylaerts van Garage Hoeylaerts in Kraainem: *"Ik werk vaak samen met jonge werknemers. In het begin zorg ik er altijd voor dat ze worden bijgestaan door een ervaren collega. Als ze genoeg hebben bijgeleerd, mogen ze alleen aan de slag. Dit systeem zorgt ervoor dat ze gemotiveerd en leergierig zijn"*.



In 6 stappen naar een gemotiveerde werknemer

Een gemotiveerde werkkraft vinden én houden vraagt tijd en energie.

In dit stappenplan zetten we de belangrijkste dingen op een rijtje.

1 Vind de juiste werknemer

Een belangrijke bron van werknemers is het **onderwijs**, zowel het deeltijds als het voltijds. In scholen kan u terecht voor leerlingen die stage willen lopen of voor leerjongeren. U kan ook lijsten van afgestudeerden opvragen bij de plaatsingsdiensten van scholen in uw buurt.

Nog enkele tips:

- **Stem uw vereisten af op het diploma:** van een jongere die een 7^e specialisatiejaar Autotechnieken achter de rug heeft, mag u normaal gezien meer analytisch denken en zelfstandig werk verwachten dan van een "Hulpmechanici personenwagens" uit het DBSO. En van een BSO-afgestudeerde mag u al wat meer praktijkervaring verwachten dan van een TSO-er.
- **De ene school is ook de andere niet:** het kan geen kwaad eens bij collega's in de buurt te informeren naar hun ervaringen met afgestudeerden uit een bepaalde school.
- En ten slotte: de meest bepalende factor is de **motivatie** van de jongere zelf. Door een gesprekje met de technisch adviseur van de school, de stagemeeester, een collega die in de jury zat om het eindwerk te beoordelen... kan u iets meer te weten komen over de motivatie en inzet van uw jonge kandidaat-werknemer.

2 Creëer de juiste verwachtingen

Veel jongeren hebben geen realistisch beeld van werken in het algemeen en van de autosector in het bijzonder. Als ze dan geconfronteerd worden met de praktijk, zijn ze ontgoocheld. Omgekeerd weet de werkgever op voorhand dikwijls niet goed wat hij precies van de jonge werknemer kan verwachten. Daarom is het belangrijk om tijdens het **sollicitatiegesprek** de **juiste verwachtingen te scheppen**.

De **werknemer** moet een duidelijk beeld krijgen van:

- de **jobvereisten**: welke technische kennis en vaardigheden moet de werknemer hebben en welke attitude wordt er van hem verwacht?
- de **taakhoud**, de **doorgroeimogelijkheden**, het **salaris** en de **proefperiode**;
- de **werkomgeving**: wie zijn de collega's, hoe is de werkdruk, welke flexibiliteit wordt er verwacht?
- de **begeleiding** en de **opleiding**.

De **werkgever** van zijn kant moet weten waar hij aan toe is met de werknemer:

- welke **capaciteiten** heeft de jongere?
- wat is zijn **attitude** en **motivatie**?
- wat zijn zijn **ambities**?

Een overzicht van de verschillende studierichtingen die opleiden tot een beroep in de autosector:

Voltijds onderwijs:

Technisch Secundair Onderwijs (TSO):

- **Derde graad:** Autotechnieken
- **Zevende specialisatiejaar:** Toegepaste autotechnieken

Beroepssecundair Onderwijs (BSO):

- **Derde graad:** Auto, Carrosserie, Tweewielers en lichte verbrandingsmotoren, Vrachtwagenchauffeur
- **Zevende specialisatiejaar:** Auto-elektriciteit, Bedrijfsvoertuigen, Bijzonder transport, Carrosserie- en spuitwerk, Diesel- en LPG-motoren

Syntra Leertijd:

- Garagehouder(-hersteller), Carrosserie(hersteller), Fiets-, bromfiets en motorfietsmechanici.
- Meer informatie vindt u verder in deze folder of op www.syntra.be.

Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs (DBSO):

- Automecanici, Carrossier, Hulpmechanici personenwagens, Mechanici lichte verbrandingsmotoren, Pistoolschilder.

Ook de **VDAB** kan u helpen om geschikte werknemers te vinden. Zie verder in deze folder of op www.vdab.be of www.slimtewerkstellen.be.

JONGEREN UIT KANSENGROEPEN: EEN KANS WAARD

U vindt geen geschikte werkkrachten? Probeer het eens op een andere manier. Om het werknemerstekort op te vullen, kan u een beroep doen op twee groepen mensen die dikwijls onterecht over het hoofd worden gezien: vrouwen en allochtone werknemers. Zij zijn vaak extra gemotiveerde krachten.

Voor begeleiding kan u terecht bij de **jobcoaches** van de **VDAB**.



Tal van lokale en regionale initiatieven leiden jongeren uit kansengroepen op tot gespecialiseerde en gemotiveerde werkkrachten voor de autosector. Bij hen vindt u vast de werknemer die u zoekt. Enkele voorbeelden uit de provincie Antwerpen:

- Garage-leerwerkplaats in Borgerhout: opleidingscentrum voor kansengroepen: Bas Cools – Frank Weemaes: 03 663 69 07
- VDAB Herentals opleiding carrosserie: Elke Geurens: 014 36 91 57
- EDUCAR vzw: Els Heirman: 03 541 62 45

Ook in andere provincies worden er vergelijkbare initiatieven genomen voor jongeren uit kansengroepen.

3 Zorg voor een goed onthaal

Op zijn eerste werkdag is het belangrijk dat de nieuwe werknemer goed **onthaald** wordt. Leg hem nogmaals duidelijk uit wat zijn **taken** zijn, welke **groeiperspectieven** hij heeft en hoe zijn **begeleiding** en **opleiding** er zullen uitzien. Maak ook **duidelijke afspraken** wat betreft stiptheid, netheid, orde, klantvriendelijkheid, enzovoort. Het is belangrijk dat **alle collega's** kennismaken met de nieuwe werknemer. Hij moet weten wat zijn plaats is in het geheel en bij wie hij terecht kan met vragen.

5 Voorzie opleiding

Op school krijgen jongeren een goede basis, maar de knepen van het vak moeten ze op de werkvloer leren. Om van de jongere een goede werkkraft te maken, moet hij goed opgeleid worden. Voorzie daarom een intern en een extern **opleidingstraject**. EDUCAM heeft een ruim aanbod van technische en niet-technische opleidingen. Wie een opleidingsplan indient, krijgt bovendien de opleidingskosten grotendeels terugbetaald. Meer informatie vindt u op www.educam.be.

4 Begeleid de werknemer

Jonge werknemers hebben in het begin meestal nog niet voldoende kennis om zelfstandig te kunnen werken. Door een oudere werknemer aan te duiden als **mentor** of **peter**, kan de jongere veel bijleren. Enerzijds moet de jongere met al zijn vragen bij iemand terecht kunnen, maar anderzijds moet hij ook vragen **dúrv**en stellen. Moedig het stellen van vragen dus aan.

6 Volg de werknemer op

Eens de werknemer aan de slag is, is het belangrijk om op te volgen hoe hij functioneert in het bedrijf. Zeker tijdens het eerste werkjaar moeten de werkgever en de werknemer regelmatig (bijvoorbeeld om de twee maanden) samenzitten om te **evalueren**: is de werkgever tevreden, is de werknemer tevreden, wat zijn de verwachtingen, heeft de werknemer opleiding nodig, zijn er moeilijkheden, ...? Door geregeld met elkaar te praten, voelt de werknemer zich meer **betrokken**. En dat is de beste manier om hem aan het bedrijf te binden.



Jongeren aanwerven: de sociale wetgeving helpt een handje

De Vlaamse overheid wil het opleiden en aanwerven van jonge werknemers op verschillende manieren aantrekkelijk maken en werkte daarvoor een aantal sociale statuten voor jongeren uit. Hier vindt u een overzicht van de belangrijkste statuten:

Leerjongen

Er zijn 2 systemen: Syntra Leertijd en DBSO (deeltijds beroepssecundair onderwijs):

1. Syntra Leertijd (zie www.syntra.be)

- 1 dag les, 4 dagen werken (als de leerling nog geen 16 jaar oud is, volgt hij 1,5 dag les en werkt hij 3,5 dag)
- soort contract: leerovereenkomst
- de leersecretaris handelt de administratie af en beantwoordt uw vragen.

2. DBSO (zie www.deeltijdsonderwijs.be)

- 15 lessen per week, rest van de week werken
 - soort contract: deeltijdse arbeidsovereenkomst, stagecontract, industriële leerovereenkomst of via interimkantoor

IBO (Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming)

Bij de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming van VDAB leidt u een werkzoekende op binnen uw bedrijf.

- U betaalt **geen loon en geen bijdragen voor sociale zekerheid (RSZ), enkel een vergoeding**. U betaalt wel de verplaatsingskosten en verzekert de cursist tegen arbeidsongevallen.
- Als de kandidaat **laaggeschoold** is – als hij dus geen diploma van het hoger secundair onderwijs heeft – ontvangt u een **extra korting** van € 1 per uur of ongeveer € 170 per maand.
- Samen met de VDAB-consulent bepaalt u het opleidingsprogramma. De IBO kan 1 tot 6 maanden duren.
- De overeenkomst wordt contractueel vastgelegd.
- VDAB volgt het verloop van de opleiding op.
- Na een succesvolle opleiding neemt u de cursist in dienst met een contract van onbepaalde duur.
- Voor meer informatie, zie www.vdab.be of www.slimtewerkstellen.be.

Startbanen

De startbaan is bedoeld om **schoolverlaters en jongeren** een job te bezorgen.

- voor **jongeren die nog geen 26** en werkzoekende zijn
- De werkgever krijgt een **forfaitaire vermindering van werkgeversbijdragen**.
- Alle bedrijven met tenminste 50 werknemers moeten een aantal jongeren tewerkstellen met een startbaanovereenkomst. Andere bedrijven kunnen ook van deze maatregel gebruikmaken.
- Voor meer informatie, zie www.vdab.be of www.slimtewerkstellen.be.



Hulp nodig?

Voor advies over het tewerkstellen van jongeren kan u terecht bij:

- **VDAB:** www.vdab.be of www.slimtewerkstellen.be
- uw **sociaal secretariaat**: zij kunnen u ook advies geven over mogelijke werknemersstatuten
- **UNIZO:** zij geven advies en hebben een speciaal programma om uw personeelsbeleid te evalueren, met onder andere handige checklists. Zie www.unizo.be of www.hrmcoach.be.
- de **juridische dienst van beroepsvereniging** Federauto, Febelcar. Zie www.federauto.be.

toekomststopwielen.be

toekomststopwielen.be is een initiatief van Febiac, Federauto, ABVV-Metaal en ACV-Metaal. EDUCAM coördineert dit project. U vindt op **toekomststopwielen.be** informatie over opleidingen en beroepen in de autosector, er is ruimte voor vragen, collega's wisselen ervaringen uit, enzovoort.

toekomststopwielen.be

Jules Bordetlaan 164 - 1140 Evere
tel 02 778 63 30
fax 02 779 11 32
info@toekomststopwielen.be
www.toekomststopwielen.be