

Psychodiagnostiek in organisaties

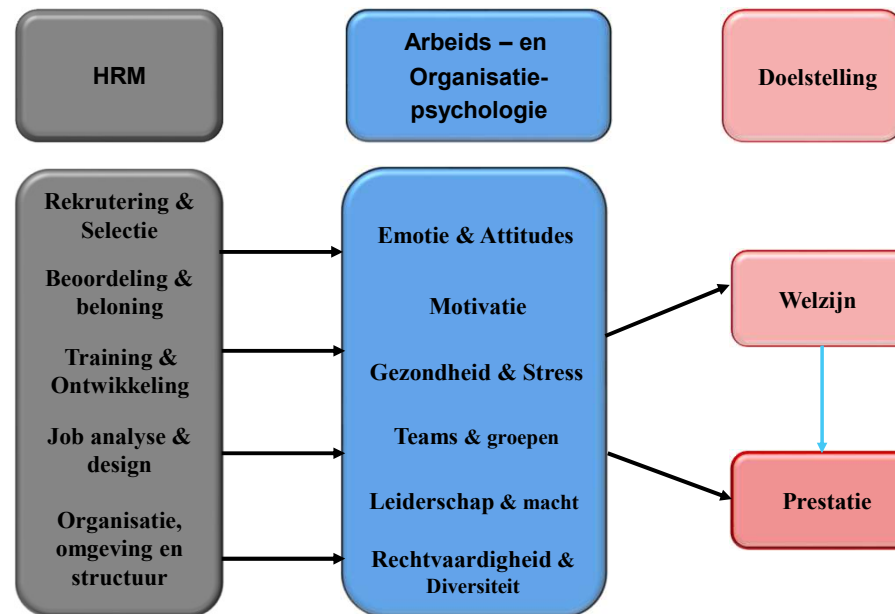
Helga Peeters (OLOD-verantwoordelijke)

Jochen Delrue

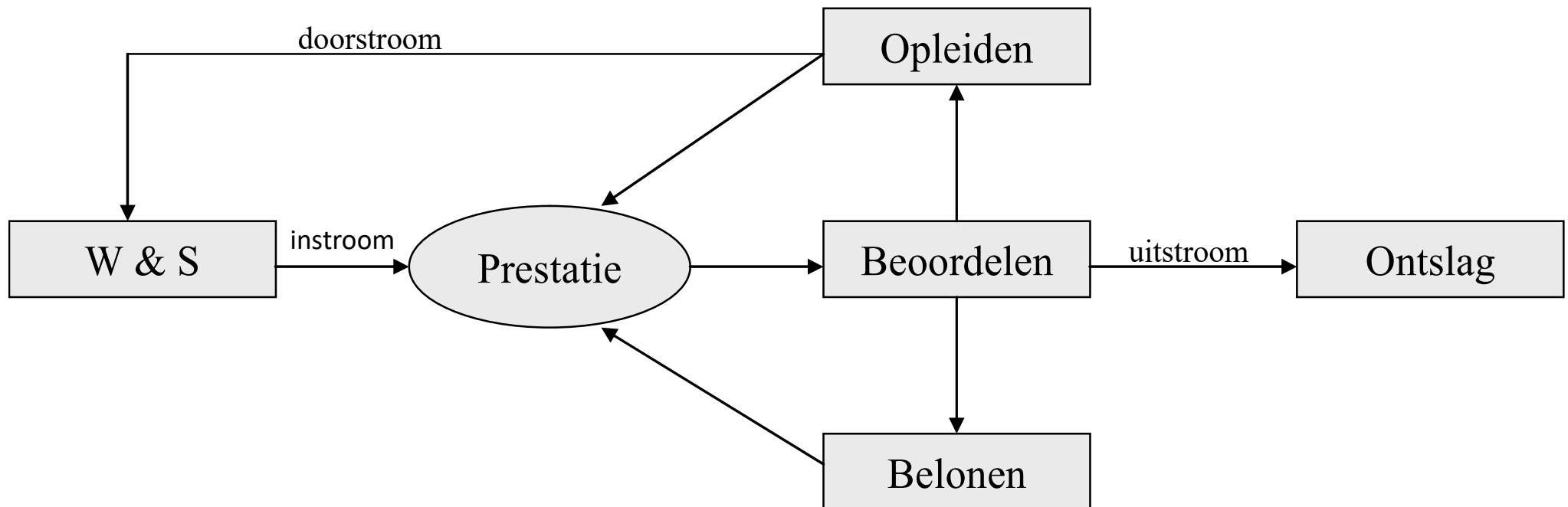
Arne Van den Berghe

Introductie

Bedrijfspsychologie / HRM



HRM-cyclus



Intro over OLOD

- ☐ Docenten
- ☐ Inhoud
- ☐ Doelstellingen
- ☐ Lesmateriaal
- ☐ Evaluatievorm
- ☐ Werkcolleges
- ☐ Opdracht

Het docententeam van dit OLOD



Helga
Peeters



Jochen
Delrue



Arne
Van den Berghe

Inhoud van dit OLOD

0. Introductie

1. Functiestudie

2. Rekrutering

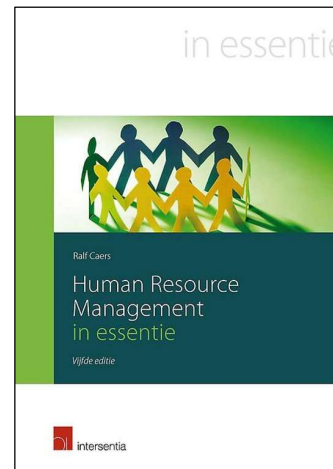
3. Selectie

Doelstellingen van dit OLOD

- ☐ De student leidt uit een gegeven casus de biopsychosociale determinanten af.
- ☐ De student verzamelt relevante informatie met het oog op het afbakenen van de initiële vraag, nood of het probleem.
- ☐ De student gebruikt de sociale kaart.
- ☐ De student formuleert een probleemstelling in functie van de vraag, het probleem of nood.
- ☐ De student selecteert de onderzoeksmethode(n) in functie van de psychosociale vraagstelling.
- ☐ De student gebruikt de geschikte onderzoeksmethode(n) op gepaste wijze.
- ☐ De student analyseert kwantitatieve en kwalitatieve data.
- ☐ De student interpreteert data op wetenschappelijke onderbouwde en betekenisvolle wijze.
- ☐ De student synthetiseert op onderbouwde en coherente manier zonder het hypothetisch denken uit het oog te verliezen.
- ☐ De student schrijft een diagnostisch rapport afgestemd op het doelpubliek.

Lesmateriaal

☐ Boeken



☐ Info uit hoor- en werkcolleges

☐ Draaiboek en sjabloon voor de opdracht

Notities nemen met de pen geeft meer inzicht dan typen op de laptop

28/04/2014 om 15:19 - Bijgewerkt om 15:24

Wie tijdens een presentatie aantekeningen maakt met pen en papier, begrijpt de informatie doorgaans beter dan personen die noteren op een laptop, blijkt uit een nieuwe studie.

[Delen](#) (854) [Tweet](#) (14) [+1](#) (0) [reacties\(3\)](#)



© Thinkstock

Noteren met een pen levert een diepgaander inzicht op dan typen op een laptop. Dat blijkt uit een nieuwe studie van *Princeton University*. Onderzoekers splitsten 65 studenten op in twee groepen, waarna de ene helft een laptop en de andere helft een ouderwetse notitieblok kreeg.

VOLG KNACK.BE

en Facebook

Noteren met een pen levert een diepgaander inzicht op dan typen op een laptop. Dat blijkt uit een nieuwe studie van *Princeton University*.

Onderzoekers splitsten 65 studenten op in twee groepen, waarna de ene helft een laptop en de andere helft een ouderwetse notitieblok kreeg.

Vervolgens kregen de studenten vijf TED-talks, presentaties van sprekers over hun expertises, te zien waar ze met hun medium aantekeningen van moesten nemen.

Meer inzicht met de pen

Een halfuur later vroegen de onderzoekers de studenten uit over hun kennis en inzicht van de presentaties. Op het vlak van feitelijke kennis scoorden beide groepen even goed, het grote verschil lag echter bij de inzichtsvragen. Studenten die gebruik hadden gemaakt van pen en papier scoorden beduidend beter dan studenten die met een laptop hadden gewerkt. Een week later herhaalden de onderzoekers de test nog eens, waarbij de deelnemers hun notities nog even mochten inkijken, wat resulteerde in dezelfde conclusies als tijdens het eerste onderzoek.

De reden waarom pennende studenten meer inzicht verkrijgen dan hun typende collega's is eenvoudig: mensen die aantekeningen maken via een laptop, nemen de woorden en zinnen uit de lezingen letterlijk over, mensen met een pen doen dat juist niet. De feitelijke kennis kan dus onthouden worden door de inhoud zowel letterlijk als parafraserend over te nemen, maar om goed inzicht te krijgen is een letterlijke overname van wat iemand zegt nefast.

Manier van aantekeningen maken telt

Pam Mueller, een van de onderzoekers, verklaart dat het gebruik van een laptop niet zal afnemen en dat mensen hoogstwaarschijnlijk niet snel de overstap zullen maken naar een schrijfblok.

Maar het is niet noodzakelijk het instrument waarmee u noteert dat uiteindelijk prevaleert, wel wat u ermee doet. "De boodschap is dat mensen zich bewust moeten zijn van de manier waarop ze notities nemen, zowel als het gaat om het medium als de strategie die ze daarvoor gebruiken", aldus de onderzoeker. (KVVW)

Knack.be-nieuws in je facebook nieuwsfeed

[Facebook](#) [Twitter](#) [LinkedIn](#) [Google+](#) [Email](#) [Print](#) [Share](#) [More](#)

Evaluatie (80%-20%)

Schriftelijk examen (16 punten)

Meerkeuzevragen

Laptopexamen

Kennis => inzicht => toepassing

Voorbeeldvragen komen op Leho

Opdracht (4 punten)

Aanwezigheid werkcolleges

Werkcolleges

	Inhoud
WC 1	Van functiebeschrijving naar competentieprofiel
WC 2	Opstellen van een jobadvertentie
WC 3	Zoeken naar en kennis maken met selectietesten
WC 4	Rapport schrijven: werken aan de opdracht
WC 5	Rapport schrijven: afwerken van de opdracht

Opdracht: Selectierapport

De opdracht bestaat uit het schrijven van een 'Integratief selectierapport' waarin de resultaten op **drie vragenlijsten/testen** verwerkt dienen te worden: de NEO-PI-3, de BCom (Basic Competencies) en de Intel.

- ☐ De NEO-PI-3 is een **persoonlijkheidsvragenlijst**, waarmee de Big Five persoonlijkheidstrekken worden gemeten.
- ☐ De BCom meet de mate waarin kandidaten denken **bepaalde competenties** te bezitten.
- ☐ De Intel is een **redeneertest**.

De resultaten van een medestudent op die drie testen/vragenlijsten dienen geordend, geïnterpreteerd en geïntegreerd te worden in een schriftelijk rapport. In dit **rapport** – dat het eindproduct is van deze opdracht – dienen onder andere de **beoordeling op vijf competenties en een eindadvies** geformuleerd te worden.

Opdracht: Selectierapport

Jij bent selectieadviseur/consulent in een selectiekantoor. Een klant van jullie, Howest, zoekt een lector voor de opleiding Professionele Bachelor Toegepaste Psychologie en publiceerde onlangs een vacature hiervoor (zie bijlage draaiboek).

Voor deze functie zijn deze vijf competenties de belangrijkste:

- 1/ Studentgerichtheid/klantgerichtheid
- 2/ Creatief en innovatief denken
- 3/ Teamwork/samenwerken
- 4/ Plannen & organiseren
- 5/ Stressbestendigheid

Opdracht: Selectierapport

- ☐ Er werd beslist om in de eerste ronde van de selectieprocedure de CVs, motivatiebrieven en de resultaten op drie testen/vragenlijsten te gebruiken als eerste screening (Intel, NEO-PI-3 en de BCom).
- ☐ Howest vraagt aan jou/jullie welke kandidaten best uitgenodigd zouden worden voor de tweede selectieronde, zijnde een uitgebreid selectie-interview. Howest verwacht dus een schriftelijk rapport over elke kandidaat, waarin een advies gegeven wordt om de kandidaat wel of niet uit te nodigen voor het sollicitatie-interview en/of uitgebreider assessment.

Opdracht: Selectierapport

Stap 1: Solliciteer voor de functie binnen Howest

- ☐ Aangezien iedereen de rol van zowel kandidaat als selectie-adviseur moet opnemen, dient iedereen eerst en vooral te solliciteren voor de functie.
- ☐ Stel een CV en motivatiebrief op en stuur die naar je medestudent.
- ☐ De vacature waarvoor je dient te solliciteren vind je in bijlage van het draaiboek.

Opdracht: Selectierapport

Stap 2: de Intel en de BCOM invullen.

Via deze link ga je naar de testafname:

<https://tascnet.cebir.be/login.php?userid=HWE.opdrachtselectierapport&password=322nn44s>

- ☐ Je vult de BCOM en de Intel in, en nadien krijg je de resultaten doorgestuurd van de lector. Jouw resultaten stuur je dan naar je medestudent, samen met een kopie van je profielformulier van de NEO-PI-3.
- ☐ Doe dit zo snel mogelijk, zodat je medestudent snel aan de slag kan. Bovendien heb je je scores op de 3 testen ook nodig voor het OLOD 'Kwantitatief onderzoek'.

Opdracht: Selectierapport

Stap 3: Volg de HCs en WCs van het OLOD psychodiagnostiek in organisaties

- ☐ Informatie over testen en over rapportering.
- ☐ Nut van cognitieve vaardigheidstesten en persoonlijkheidsvragenlijsten om competenties te meten.
- ☐ Intel en de Bcom
- ☐ Hoe kan een rapport er uitzien? Welke rubrieken? ...

Er zijn **2 werkcolleges** voorzien om **onder supervisie** aan de opdracht te werken, zodat er nog slechts een minimale belasting is buiten de contacturen.

Opdracht: Selectierapport

Stap 4: verzamel al het materiaal om met deze opdracht te kunnen starten

- ☐ NEO-resultaten van medestudent (profielformulier met stanines is voldoende)
- ☐ CV en motivatiebrief van medestudent
- ☐ Bcom-resultaten van medestudent
- ☐ Intel-resultaten van medestudent
- ☐ Informatie uit de HCs en WCs
- ☐ Handleidingen van de testen
- ☐ Draaiboek en het sjabloon voor de opdracht
- ☐ Gezond verstand

Opdracht: Selectierapport

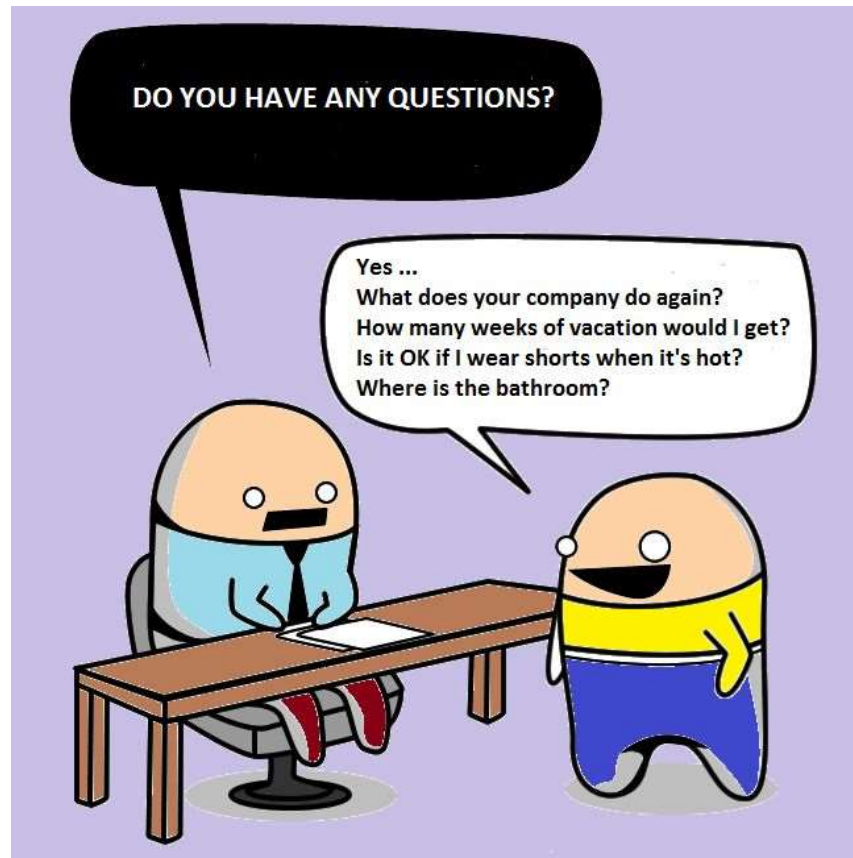
Stap 5: werk de opdracht af

- ☐ Je werkt deze opdracht deels of volledig af tijdens de werkcolleges, afhankelijk van je eigen tempo. Indien nodig dien je deze opdracht nog thuis verder af te werken.
- ☐ De opdracht wordt ingediend op Leho ten laatste op maandag 16/03 (12u) op Leho + op papier aan het onthaal.
- ☐ Vergeet niet te handtekenen.
- ☐ Kopieer alle documenten. Kopieer ook alle testresultaten, want die kun je nodig hebben als je deze opdracht dient te herkansen in de 2^{de} zitting!

Opdracht: Selectierapport

Evaluatie van de opdracht: 4 punten (20%)

- ☐ Beoordelingscriteria zie draaiboek opdracht
- ☐ Toelichting in WC4



Wat is Rekruterings/Werving & Selectie?



Hoe zoek ik een lief?



Hoe zoek ik een lief?

- ☐ Datingbureau
 - ☐ Datingsites
 - ☐ Via via
 - ☐ Getuigenissen (vrienden, ex-lieven)
 - ☐ Uzelf aantrekkelijk maken (foto's, filmpjes, ...)
 - ☐ Realistisch en geen fake beeld
 - ☐ Café, discotheek, sportclubs, ...
 - ☐ Ex-lieven, beter aanbod
 - ☐ Advertenties in kranten
 - ☐ Sociale media
- R&S-kantoor
 - vacaturesites
 - referral recruitment
 - Word-of-mouth
 - personal branding
 - RJP
 - jobbeurzen
 - re-hire / headhunting
 - jobadvertenties in kranten
 - Sociale media (Linkedin)



Formeel vs informeel

!!! Strategie bepalen & evalueren

Hoe kies/selecteer ik een lief?



Hoe kies/selecteer ik een lief?

Enkel mogelijk als het zoekproces effectief was!

☐ Mailen, sms, chat, brief, ...

☐ Praten en vragen stellen

☐ Gaan eten, drinken en ...

☐ Vragen aan anderen

☐ Relatie beginnen en uitproberen

→ CV en motivatiebrief

→ selectiegesprek en testen afnemen

→ work sample

→ referenties

→ proefperiode

Persoonlijkheid en cognitie moeten matchen (fit!)

!!! Vooral buikgevoel bij selectie lief

R&S: evidence-based



Tinder of 'Temptation Island' boezemen nog meer vertrouwen in dan het 'wetenschappelijke' 'Blind getrouwd'

29-01-18, 22.40u - Kim Van De Perre

LEES LATER ★



© Blind Getrouwd

In de dagelijkse rubriek DM ZAPT zet de tv-redactie van *De Morgen* de blik op oneindig. Vandaag: Kim Van De Perre over *Blind getrouwd*.

Hoe wetenschappelijk is de wetenschap achter *Blind getrouwd*? Voor hun zoektocht naar de perfecte match op basis van screenings en vragenlijsten baseren de programmamakers zich op de methode van professor Gert Martin Hald. Eerlijk? We hebben meer vertrouwen in Tinder en *Temptation Island* dan in de koppelpaardigheden van deze Deense Cupido. Zijn argumentatie in de eerste aflevering van het derde seizoen klinkt op zijn zachtst gezegd niet echt waterdicht.

Aljosja en Lieve lijken volgens Hald een goede match omdat ze allebei een links, altruïstisch profiel hebben. Want zij is sociaal werkster en hij zit in de onderwijssector. "Niet bepaald hetzelfde," geeft Hald toe, "maar geen van beiden werken voor een multinational met winst oogmerk." Een diamanten huwelijk verzekerd! Zeg nog eens dat koppelen moeilijk is.



142 SHARE

SHARE

Je kunt iemands voorkeuren en behoeftes kapot-analyseren, maar lust, aantrekkingskracht en chemie laten zich niet in algoritmes vertalen

Niet dat 'persoonlijke ervaring' wel wetenschappelijk is, maar in de liefde lijkt het een stuk betrouwbaarder dan een vragenlijst. Toegegeven: achter de uitspraken van Hald en co. zal wel een diepgravender onderzoek schuilgaan. En zijn methode is niet helemaal zonder resultaat. Drie koppels uit de vorige seizoenen van *Blind getrouwd* zijn nog steeds gehuwd.

SHARE

'Blind getrouwd' is geen experiment in naam van de wetenschap. Wel één in teken van de kijkcijfers



Basis: profiel opstellen

Beide partijen: Wie ben ik? Wat zijn mijn kenmerken? Wat zijn mijn troeven? Wat heb ik te bieden?

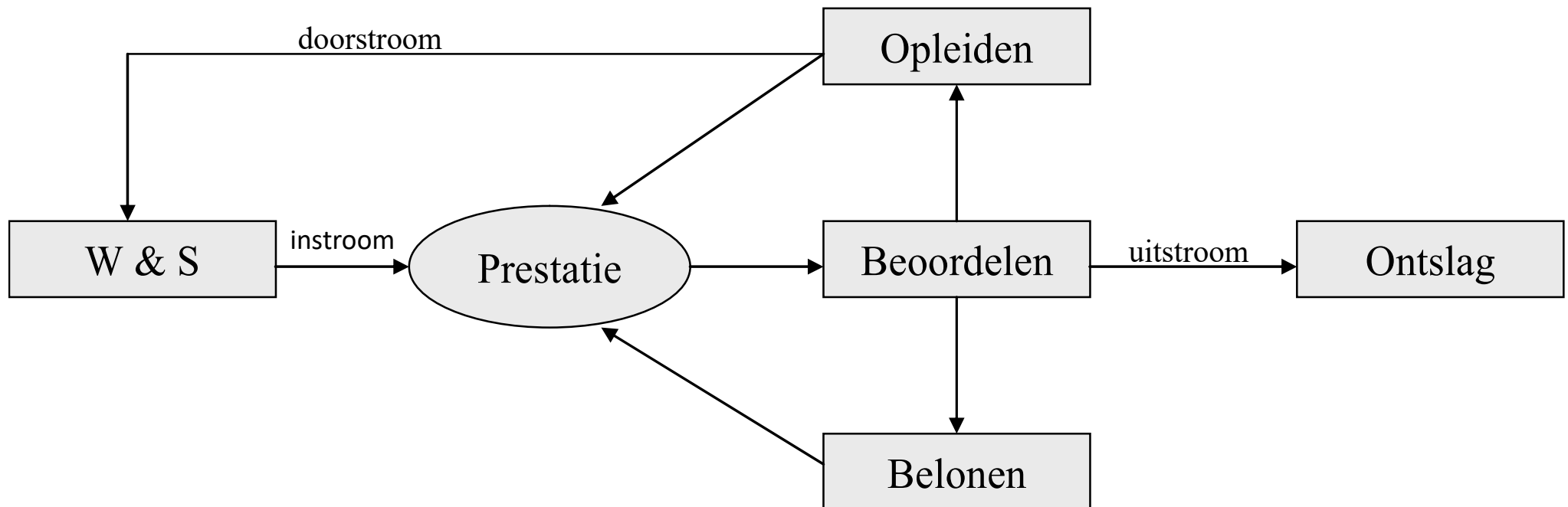
Beide partijen: Wie/wat zoek ik? Wat is het profiel van de persoon/organisatie/job die ik zoek? Hoe wil ik dat de persoon/organisatie zich gedraagt / wat moet hij/zij doen en welke kenmerken moet die hebben?

= Functiestudie en competentieprofiel

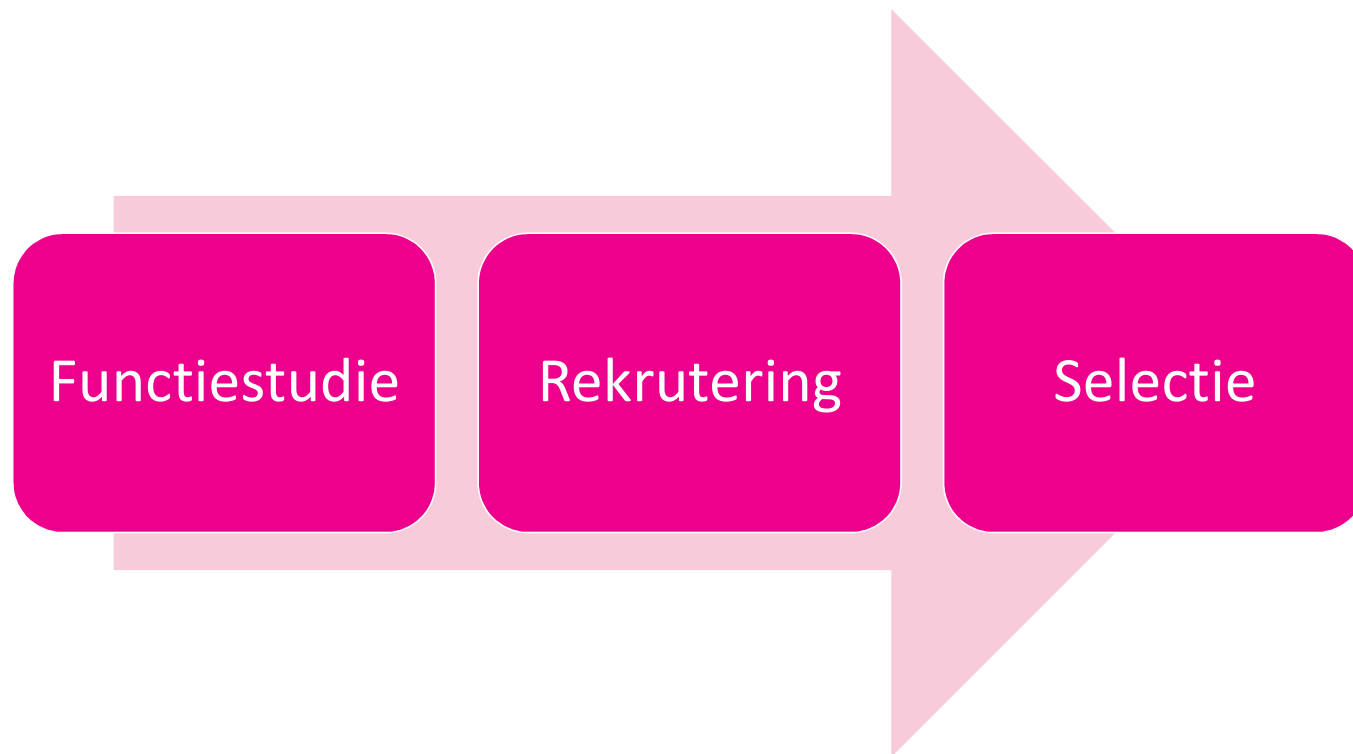
Andere gelijkenissen tussen lief en werknemer zoeken

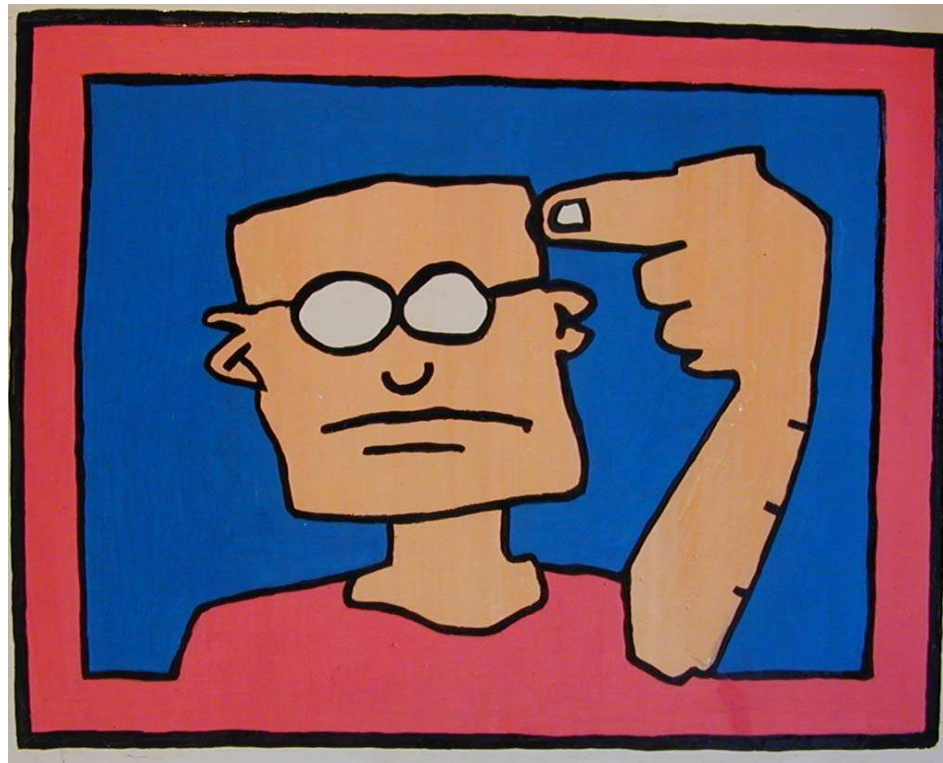
- ☐ Kiezen tussen evenwaardige kandidaten vaak moeilijk. Pro's en cons afwegen.
- ☐ Beoordelingsfouten: halo, horn, eerste indruk, ...
- ☐ Slechtnieuwsgesprek
- ☐ Niet aan het lijntje houden
- ☐ Socialisatieproces
- ☐ Prestatie-evaluaties
- ☐ Conflicthantering
- ☐ Einde relatie mogelijk
- ☐ Belang van eerlijkheid
- ☐ ...

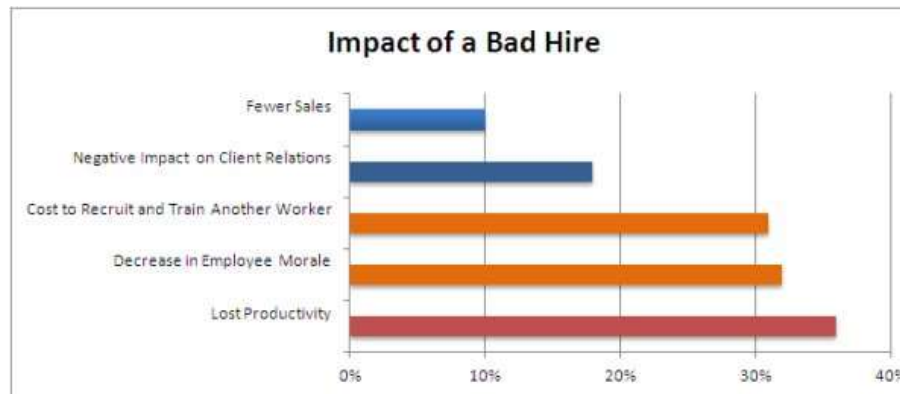
HRM-cyclus



Dit OLOD







80%

of employee turnover is the
result of "bad hiring decisions."

~Harvard Business Review

Top 3 gevolgen van verkeerde aanwervingsbeslissingen



56%

Productiviteitsverlies



20%

Onrust binnen het team / Laag
moreel onder de medewerkers



18%

Financiële kosten

Bron: onafhankelijk onderzoek uitgevoerd in opdracht van Robert Half bij 200 Belgische HR-managers

**A bad hiring decision
can cost your company 30% of the
individual's first-year potential
earnings**



Gemiddelde kost foute selectie

Ontslagen medewerker

- Kost verlies productiviteit: € 31 500
- Kost niet tastbaar verlies: € 15 000

Nieuwe medewerker

- Kost rekrutering en selectie: € 21 634
- Kost training jaar 1: € 2 988
- Kost coaching: € 3 715
- Kost productieverlies: € 31 500



Totale kost

€ 106 337

Vertrek: wat het kost?

- | | |
|--|----------|
| ▶ Afnemende motivatie | € 8.000 |
| ▶ Exit interview | € 500 |
| ▶ Administratieve handelingen bij uitdiensttreding | € 1.000 |
| ▶ Sneeuwbal effect (als er een gaat, gaan er meer) | € p.m. |
| ▶ Ontwerp en opmaak advertentie | € 1.250 |
| ▶ Advertentiekosten en kosten vacaturesites | € 7.500 |
| ▶ Kosten selectiegesprekken | € 3.750 |
| ▶ Correspondentie | € 1.000 |
| ▶ Psychologisch onderzoek | € 2.500 |
| ▶ Administratieve handelingen bij indiensttreding | € 1.000 |
| ▶ Kennismakingsronde | € 5.000 |
| ▶ Inwerken (½ jaar gem., fouten, scholing, introductie) | € 15.000 |
| ▶ Meerkosten uitzendkracht | € 3.500 |
| ▶ Verlies declarabele uren, geringer productie, goodwill | € p.m. |

**Waarmee de totale gemiddelde vertrekskosten
komen op € 50.000,-???**

Belang van evidence-based werken!

Waarom kiezen voor een job in R&S-domein?

6 redenen waarom pas afgestudeerden kiezen voor een carrière in rekrutering

Geplaatst door Jenny H 06/07/2018

[in Share](#) [f share](#) [t Tweet](#) [Email](#)



Mag je de deur van de universiteit achter je dicht trekken? Heb je je diploma op zak? Kan je niet wachten om je op de arbeidsmarkt te gooien? Je hebt de kennis, het talent én het enthousiasme, maar weet niet precies wat de volgende stap is? De wereld ligt aan je voeten en toch is het niet gemakkelijk om de juiste keuzes te maken. Dit is zeker het geval als je diploma niet naar een bepaald beroep leidt (zoals rechten, boekhouding of geneeskunde).

Eerste stappen op de arbeidsmarkt

Er bestaan honderden verschillende mogelijkheden voor pas afgestudeerden, elk met hun eigen voordelen. Voordat je de sprong waagt, kun je best even al je opties overlopen. Heb je een academische achtergrond, interpersoonlijke vaardigheden, een neus voor zaken en een competitieve ingesteldheid? Dan zijn er wellicht veel werkgevers naar jou op zoek. Het is gewoon een kwestie van jouw grootste troeven te bepalen en na te gaan wat je echt graag wilt doen.

1. Hoge verloning

In de rekruteringssector gelden er hoge prestatiegebonden bonussen, waardoor succesvolle recruiters maandelijks een mooi bedrag verdienen. Hoe beter je inspeelt op de rekruteringsbehoeften van je klanten en dus je targets haalt, hoe beter je beloond wordt.

2. Doorgroeimogelijkheden

Wie het beste presteert, kan al snel doorgroeien naar een meer leidinggevende functie. Dit is een sector waarin de mensen beoordeeld worden op hun prestaties, niet op het aantal dienstjaren of de resultaten op een examen voor een vrijgekomen post.

Frédérique Bruggeman, District Director van Robert Half Belux, is haar carrière bij het bedrijf begonnen als Division Manager in 1999. Ze heeft zich opgewerkt tot directielid en District Director. De juiste vrouw op de juiste plaats, zeg maar. Ook het verhaal van de CEO van Robert Half is min of meer zo verlopen, net als van honderden andere directeurs en leidinggevers overal in onze 300 locaties.

3. Ontwikkelingsmogelijkheden

Rekruteringsbureaus investeren in hun medewerkers, want zij kunnen de bedrijfsleiders van de toekomst zijn. Je krijgt opleiding, coaching en mentoring zodat je vlot je weg vindt in de sector en aan je eigen carrière kunt bouwen. Veel nieuwkomers zijn verbaasd over de praktische bedrijfservaring die ze winnen: bedrijfsleiders ontmoeten, hun personeelsproblemen beoordelen en oplossingen uitwerken zodat ze hun activiteiten kunnen uitbreiden. Een accountant-nu-recruiter van Robert Half merkte ooit zelfs op dat hij op één jaar tijd meer over de bedrijfswereld had geleerd dan tijdens zijn loopbaan bij een van de Big 4.

4. Contractvoordelen

Heel wat rekruteringsbureaus bieden hun werknemers diverse voordelen, waaronder pensioenverzekering, ziekteverzekering, beloningen, bedrijfswagen en kinderopvang. In internationale organisaties zoals Robert Half behoren ook buitenlandse reizen of een job in het buitenland tot de mogelijkheden.

5. Diversiteit in het werk

Rekrutering is een erg gevarieerde job waarin geen enkele dag dezelfde is. Als consultant moet je weliswaar je targets halen, maar je geniet ook een zekere vorm van autonomie en flexibiliteit. Zo ontmoet je de ene dag klanten en kandidaten, terwijl je de andere dag contractarieren onderhandelt, deelneemt aan een event, interviews afneemt of een belangrijke deal probeert rond te krijgen.

6. Een uitdaging

Niet iedereen is een geboren recruitment consultant. Je moet zelfstandig zijn, initiatief nemen, zelfvertrouwen uitstralen, vlot communiceren en goed kunnen beïnvloeden. Extra troeven zijn: gedrevenheid, creativiteit, flexibiliteit en veerkracht. Deze job kan je soms tot het uiterste drijven, maar des te groter is de jobtevredenheid. En vergeet niet het allerbelangrijkste: de immense voldoening

Zoek een job

Jobsuggesties

Bewaarde vacatures en sollicitaties

rekrutering

West-Vlaanderen (Provincie)



Zoek een job

Mijn bewaarde zoekopdrachten + Bewaar deze zoekopdracht

West-Vlaanderen (Provincie)

Vacature online sinds

- ☐ Vandaag of gisteren (40)
- ☐ Voorbije week (103)
- ☒ Alle jobs (561)

Type Contract

- ☐ Vaste jobs (322)
- ☐ Tijdelijke jobs met optie vast (210)
- ☐ Tijdelijke jobs (24)

Meer

Jobdomein

Beroep

Voltijds / Deeltijds

Diploma

Attest

Ervaring

Tijdsregeling

495 Jobs gevonden

Sorteer op Standaard Datum Relevantie

HR | Rekrutering en selectie Wielsbeke (m-v)

Synergie Waregem Careers in WIELSBEKE

Interim met optie "vast werk" - online sinds 28 januari 2020 - gewijzigd sinds 30 januari 2020



DESKUNDIGE REKRUTERING EN SELECTIE

Motena in ROESELARE

Tijdelijke job (met optie vast) - online sinds 22 januari 2020

Synergie Belgium nv - HR | REKRUTERING EN PERSONEELSADMINISTRATIE | WAREGEM (M-V)

StepStone in WAREGEM

Interim met optie "vast werk" - online sinds 12 januari 2020 - gewijzigd sinds 7 februari 2020



Compensation & Benefits HR Manager

WIENERBERGER in KORTRIJK

Vaste Job - online sinds 31 januari 2020

HR Officer regio Tielt

Bright Plus in TIELT

Vaste Job - online sinds 4 februari 2020



Soft HR Officer

EXTRA GROUP in ZWEVEGEM

Vaste Job - online sinds 13 december 2019

Vlaanderen

Naar werkgevers

Contacteer ons

Zoek op vdsb.be...

Log in op Mijn loopbaan

Jobs

Opleidingen

Zoek een job

Jobsuggesties

Bewaarde vacatures en sollicitaties

Terug naar alle zoekresultaten

Job 1 van 495

Volgende



Meer info over Synergie Waregem Careers

Alle vacatures van Synergie Waregem Careers

HR | Rekrutering en selectie Wielsbeke (m-v)

Bewaar

Synergie Waregem Careers in WAREGEM

Online sinds 28 jan. 2020 - gewijzigd sinds 30 januari - Interim met optie "vast werk"

Waar en hoe solliciteren?

Functieomschrijving

Profiel

Vacatures schrijf je uit en plaats op je op de on- en offline rekruteringskanalen.

Je geeft inbreng om meer kandidaten aan te trekken, vacatures in de kijker te zetten...

Je zoekt actief naar geschikte medewerkers via verschillende kandidaten

Kandidaten screenen (telefonisch, face-to-face,...)

Sollicitatiedossiers volg je op van A-Z en put je in, in de database

Je neemt deel aan jobdagen, jobbeurzen,...

Je ziet toe op een vlotte opstart van nieuwe medewerkers (onthaal, voorbereiding dossier,...)

Zowel interne als externe opleidingen plan je in, volg je op en kijk je achteraf na ifv een correcte facturatie

Je neemt actief deel aan verschillende HR-projecten

Vereiste studies

Werkervaring

Talenkennis

Contract

Plaats tewerkstelling

Master (MA)

Academisch (gericht) bachelor (ABA)

Professioneel (gericht) bachelor (PBA)

gelijkwaardig door ervaring

Beperkte ervaring (< 2 jaar)

Frans (goed)

Nederlands (zeer goed)

Engels (goed)

Interim met optie "vast werk"

Voltdijs

Dagwerk

870 WIELSBEKE

2 DESKUNDIGE REKRUTERING EN SELECTIE

Motena in ROESELARE

Online sinds 22 jan. 2020 - Tijdelijke job (met optie vast)

Solliciteer via site werkgever

Functieomschrijving

Als deskundige R&S maak je deel uit van een gemotiveerd team HR professionals, gepassioneerd door het aantrekken, inzetten en ontwikkelen van talenten in de organisatie.

Door de groei van de organisatie stijgt het aantal vacatures voor onze dienst. Bovendien zijn 2 van onze 4 collega's zwanger, waardoor we op zoek zijn naar zowel vaste als tijdelijke versterking van ons team.

Je bent verantwoordelijk voor de selectie en rekrutering van medewerkers op verschillende functieniveaus. Daarnaast help je onze employer branding en onboarding activiteiten verder uitbouwen.

Zowel een junior als senior profiel kan in aanmerking komen. Het aantal uren kan in onderling akkoord besproken worden en bedraagt minimum 19u.

Een goede work-life balans leeft in onze organisatie waarbij je kan genieten van een flexibel uurrooster (starten tussen 7.30u en 9u en stoppen tussen 16 en 18u) en ook occasioneel thuiswerk tot de mogelijkheden behoort.

Je verloning is gerelateerd aan je ervaring/competenties.

Profiel

- Je beschikt over een bachelordiploma, bij voorkeur in de psychologie.
- Je hebt een eerste functierelevante werkervaring achter de rug.
- Je werkt zelfstandig en bent een constructieve teamspeler.
- Je voelt je goed in een warme, mensgerichte, collegiale bedrijfscultuur.
- Je bent administratief zeer nauwkeurig en je werkt gestructureerd.
- Je bent ICT-minded.
- Als senior verwachten we van jou:
 - een persoonlijke, kwalitatieve interviewstijl en een ruime kennis van diverse selectie-instrumenten;
 - dat je specialist bent inzake R&S en een honger hebt om de recentste ontwikkelingen en tendensen in het vakgebied op te volgen;
 - dat je beschikt over een vlotte en creatieve schrijfstijl waarmee je vlot je interviewverslagen opmaakt en aantrekkelijke vacatureteksten schrijft;
- Als junior verwachten we van jou dat je hierin wil groeien richting senior-niveau

Inherentste competenties

Vereiste studies

- Prof. bach. Toegepaste psychologie
- gelijkwaardig door ervaring.

Werkervaring

- Beperkte ervaring (< 2 jaar)

Talenkennis

- Nederlands (zeer goed)

Contract

- Tijdelijke job (met optie vast)
- Voltdijs
- Dagwerk

Plaats tewerkstelling

- Gasthuisstraat, 10 8800 ROESELARE

Log in om te ontdekken hoe goed deze

je past



Soft HR Officer

EXTRA GROUP in ZWEVEGEM
Online sinds 13 dec. 2019 - Vaste Job

Solliciteer via site werkgever

Functieomschrijving

Je komt terecht in een enthousiast team van 4 HR Specialisten. Rond Soft HR werk je in duo om samen de doelstellingen te bepalen, uit te werken en op te volgen.

Jouw takenpakket:

Rekrutering & Selectie

- A-Z: vacatures opstellen, CV-screening, interviews, testing...
- Rekruteringscampagnes uitwerken
- KPI's opstellen en rapporteren
- Samenwerken met externe partners

Training & Development

- Organiseren onthaaldag nieuwe medewerkers
- Organiseren interne en externe opleidingen
- Opleidingsplannen en doorgroeimogelijkheden analyseren, uitwerken en implementeren
- Evaluatie gesprekken begeleiden en optimaliseren

Retentie & Exit

- Ontwikkelen interne employer branding
- Personeelsevenementen organiseren
- Ontwikkelen en organiseren van exit-procedures

Profiel

Jij hebt iets eXtra!

- Je hebt een 10-tal jaar relevante ervaring (R&S, training, HR Management,...).
- Ervaring of affiniteit met retail is een meerwaarde.
- Je bent tweetalig FR/NL.
- Je wilt zowel strategisch denken als operationeel meewerken.
- Je bent assertief, transparant, constructief, laagdrempelig.
- Je hebt het Extra DNA: authentiek, empathisch, enthousiast, betrokken, service minded.



Vereiste Studies

- Professioneel (gericht) bachelor (PBA)

Werkervaring

- Minstens 5 jaar ervaring

Talenkennis

- Nederlands (goed)
- Frans (zeer goed)

Rijbewijs

- B

Contract

- Vaste Job
- Voltijds
- Dagwerk

Plaats tewerkstelling

- 8550 ZWEVEGEM

Log in om te ontdekken hoe goed de:

je past



Profiel

Jij hebt iets eXtra!

- Je hebt een 10-tal jaar relevante ervaring (R&S, training, HR Management,...).
- Ervaring of affiniteit met retail is een meerwaarde.
- Je bent tweetalig FR/NL.
- Je wilt zowel strategisch denken als operationeel meewerken.
- Je bent assertief, transparant, constructief, laagdrempelig.
- Je hebt het Extra DNA: authentiek, empathisch, enthousiast, betrokken, service minded.
- Je bent bereid om je wekelijks te verplaatsen naar verschillende winkels die voornamelijk gevestigd zijn in Wallonië.

Jobgerelateerde competenties

- Opleidingsnoden van het personeel verzamelen en samenvatten
- Nieuwe werknemers verwelkomen en hun integratie bevorderen
- Het administratieve personeelsbeheer opvolgen: Interne verschuivingen, overplaatsing
- De activiteiten van een team coördineren
- Het administratieve personeelsbeheer opvolgen: Opleiding (deelnemers oproepen, zalen reserveren, ...)
- Het administratieve personeelsbeheer opvolgen: Werving (cv's sorteren, antwoorden op kandidaturen, ...)

Aanbod

Wat doet eXtra voor jou?

- Een gevarieerde job met toffe collega's in een groeiend bedrijf
- Voltijds contract met oplopende duur
- Een loonpakket aangevuld met maaltijdcheques, ecocheques, hospitalisatie-en groepsverzekering, bedrijfswagen, personeelskorting...

Plaats tewerkstelling

8550 ZWEVEGEM

Waar en hoe solliciteren?

Overtuigd?! 😊