

Deze week:
extra jobs in HR



Jobat
Go for happy.

Jobadvertenties vind je zowel in dit weekendkatern als elke werkdag verspreid in je krant. En natuurlijk op [Jobat.be](https://www.jobat.be).

Volgende week in Jobat:
Energie & Labo



Jongeren kiezen bewust voor job met zingeving

Belgische millennials zijn pessimistisch over de milieu-inspanningen die organisaties doen om onze planeet in stand te houden. Tegelijk zijn ze bewust op zoek naar een job die hen zingeving kan bieden, en dus ook het milieu en de maatschappij ten goede komt.

Dat alles blijkt uit onderzoek van Vlerick Business School bij 614 laatstejaars in ons land. Zowat 62 procent van hen geeft aan dat ze een werkgever verkiezen die hen een baan biedt met impact op sociaal- en milieuvlak. In het HR-jargon heeft men het ook wel over *purpose* als drijfveer: het 'waarom' of de zingeving vanuit een job en werkgever. "Het lijkt erop dat millennials op zoek zijn naar een doel en betekenis. Ze willen een rol spelen in de maatschappij, en willen dat ook doen via hun job", stelt Astrid Vandenbroucke van Vlerick Business School.

MEER BETROKKEN

Jongeren die zich kunnen vinden in het doel van een werkge-

ver, kunnen volgens de Vlerick-onderzoekers vaak (positieve) gevolgen met zich meebrengen.

Ze zijn meer betrokken omdat ze zich met hun organisatie kunnen en willen vereenzelvigen. Ze zijn pro-actiever, want willen bijdragen aan de doelstellingen van de organisatie. En ze zijn vaak ook bereid om meer taken op zich te nemen dan in hun taakomschrijving staan. **(WiVi)**



Op 8 juni komen tijdens de Vlerick HR Day in Gent actuele HR-trends aan bod.

Meer info op: www.vlerick.com/hr-day



Federale Overheidsdienst
Sociale Zekerheid

wij zoeken
nieuwe collega's

Ontdek onze vacatures op
www.handicap.belgium.be



met dat
tikkeltje extra

werken voor **.be**

Waarom bedrijfscultuur voorop staat bij aanwervingen



Astrid Vandenbroucke en Dirk Buyens van Vlerick Business School.

Zowel werkgevers als kandidaten gaan meer en meer op zoek naar een goede match, en die gaat verder dan de jobinhoud. Bedrijfs-cultuur en -waarden staan hierbij voorop.

Rekruteren vanuit het standpunt van cultuur en waarden zit in de lift, en dat langs beide kanten. Want zowel werkgevers als sollicitanten willen een goede match. “De huidige krappe arbeidsmarkt zorgt er ook voor dat kandidaten vaak wat assertiever worden. Zo’n kandidaat gaat zich uiteindelijk niet zomaar aanpassen aan de waarden en bedrijfscultuur van zijn nieuwe werkgever”, stelt professor Dirk Buyens van Vlerick Business School.

Het omgekeerde is ook van tel, benadrukt Buyens. “Je kan bijvoorbeeld een goede ingenieur zijn, maar dat betekent niet dat elke ingenieurjob voor jou is bestemd. Dat gaat dan niet zozeer over de competenties, maar over het waardenpatroon dat langs beide kanten goed moet zitten.”

1. APPS VERSUS PRAKTIJK

Hoe weet je als kandidaat of de cultuur van een bedrijf wel bij jou past? Om te beginnen is er de opmars van apps als Glassdoor of Company Match. “Deze toe-

passingen kan je vergelijken met klassieke dating apps, met dat verschil dat het hier niet gaat om het matchen van individuen, maar om de match tussen een organisatie en individu”, stelt Buyens. “Deze toepassingen zijn uitgegroeid tot een hele industrie op zich. Maar onze boodschap is toch ook dat ze vooral richtinggevend zijn. De klik tussen persoon en organisatie kan je op voorhand niet met 100 procent zekerheid meten”, vult Astrid Vandenbroucke van Vlerick Business School aan. Hoe kan je als kandidaat dan wel voelen of er een match is met de waarden van je toekomstige werkgever? “Ik raad altijd aan om, bijvoorbeeld tijdens het sollicitatiegesprek, het over de bedrijfswaarden te hebben. Zo ga je het pas echt voelen of die werkgever ook echt bij jou past”, stelt Dirk Buyens. “Vaak blijkt er in organisaties ook een kloof tussen enerzijds hoe de cultuur er vandaag is tegenover anderzijds waar ze met hun cultuur naartoe willen. En dat is toch vaak nog een behoorlijk verschil”, aldus Vandenbroucke.

2. WAARDEN VERSUS GEDRAG

Aanwerven op waarden heeft nog enkele andere aandachtspunten. Zo moet de zogenaamde cultural fit ook worden ervaren door de juiste mensen binnen de organisatie. Denk aan de hiring manager die de aanwervingen voor zijn of haar rekening neemt. “Het gevaar is vaak dat die persoon een kopie van zichzelf gaat aanwerven”, stelt Buyens. “Belangrijk is ook om waarden niet door te trekken naar gedrag. We zoeken naar toekomstige collega’s die matchen met onze waarden en cultuur, maar daarom niet hetzelfde gedrag moeten vertonen. Als elke aangeworvene in een organisatie dezelfde persoonlijkheidskenmerken vertoont, dan heb je meestal geen goed team.”

Op 8 juni tijdens de Vlerick HR Day in Gent geeft Dirk Buyens een presentatie rond ‘hiring for culture & value fit: should it stay or should it go?’

Meer info op: www.vlerick.com/hr-day

Blind Gesprongen: van jongerenbegeleider naar digital marketeer

Wat als je sollicitatie niet draait om diploma’s en ervaring, maar om goesting en persoonlijkheid? Da’s het uitgangspunt van het VTM-programma Blind Gesprongen, waarin enkele Vlamingen samen met VDAB hun loopbaan een nieuwe wending geven. Sana (27) kwam terecht bij bouwbedrijf Group Jansen, als digital marketeer.

Sana volgde een opleiding tot ergotherapeut en werkte daarna in een woonzorgcentrum én als jobcoach voor jongeren. Tot ze besloot om een volledig nieuwe professionele weg in te slaan met Blind Gesprongen. In dat VTM-programma springen enkele Vlamingen ‘blind’ in een nieuw jobavontuur. Pas op hun eerste werkdag ontdekken ze welke nieuwe job de experts voor hen gekozen hebben.

Geen evidente keuze

Sana mocht de online marketing van bouwbedrijf Group Jansen voor haar rekening nemen. ‘Ik was in shock en had geen idee waarom ze die job voor mij gekozen hadden. Ik zou die piste nooit zelf verkend hebben, aangezien ik er niet het diploma voor heb. Maar naarmate ik langer in de functie zit, begin ik het wel te zien. Ik kan er mijn creativiteit en

people skills in kwijt. En mijn hands-on mentaliteit komt er tot z’n recht.’

Opleiding on the job

Van marketing had Sana nog geen kaas gegeten, maar dat was bij Group Jansen geen bezwaar. ‘Het idee achter het programma past helemaal binnen onze policy rond aanwerven. Het maakt hier niet uit welke achtergrond of welk diploma je hebt. Zolang je maar goesting hebt om ervoor gaan en past bij het DNA van het bedrijf. Een opleiding volgen kan altijd achteraf nog’, zegt Sarai Bervoets, Head of Sales & Engineering bij Group Jansen.

Die opleidingen volgde Sana via VDAB. ‘Dat zijn soms workshops van een halve dag, soms zit ik de hele dag in een opleiding. De rest van de tijd ben ik aan het werk. Da’s best pittig om te combineren, maar je leert aan een hoog tempo bij.’

Voorwaarden voor succes

Sana en Sarai zien wel allebei een paar voorwaarden voor het slagen van zo’n traject. Sana: ‘Het belangrijkste is voor mij een duidelijk kader: weten bij wie je met welke vragen terecht kan.’



Sarai: ‘Als werkgever moet je bereid zijn om te investeren in mensen. Werknemers die zich nog moeten inwerken en tegelijk een opleiding volgen, draaien natuurlijk niet van dag 1 voor 100% mee. Dus je moet echt tijd en geld willen investeren in je nieuwe mensen.’

Ook zin om de sprong te maken naar een nieuwe loopbaan? Ontdek hoe VDAB je daarbij helpt op vdab.be/blindgesprongen



Samen sterk voor werk
vdab.be



Master in psychologie, met een sterke interesse in de people side of business?



It's **you** we
care about

CPM - HR MANAGEMENT GENT ZOEKT HR CONSULTANT (ASSESSMENT-FOCUS)

Als HR consultant en assessor begeleid je onze klanten en kandidaten om de juiste keuze te maken op het vlak van aanwerving, talentontwikkeling en loopbaan.



Ontdek wat deze job
te bieden heeft.
www.itzuselect.eu

Ben je geïnteresseerd?

Contacteer Maurice Gorissen op
+32 471 37 53 19 of Maurice.Gorissen@ltzu.eu

itzu **select**

CPM
powered by itzu™



Zorggroep Sint-Kamillus biedt geestelijke gezondheidszorg aan specifieke doelgroepen met sterke aandacht voor vermaatschappelijking vanuit een herstelgerichte benadering. Sint-Kamillus is op zoek naar:

FINANCIEEL EN ADMINISTRATIEF MANAGER

Je organiseert een efficiënt en gezond financieel en administratief beleid in functie van de gemaakte beleidskeuzes. Daarnaast ben je hiërarchisch verantwoordelijk voor de diensten boekhouding, patiëntenadministratie en -facturatie en personeelsadministratie, en rapporteert aan de directeur organisatie en HR.

STAFMEDEWERKER ADMINISTRATIEF EN FINANCIEEL DEPARTEMENT

Je bent verantwoordelijk voor het beheren en behandeling van boekhoudkundige en administratieve dossiers. Daarnaast volg je de uitvoering ervan op zodat de financiële processen efficiënt, correct en klantvriendelijk verlopen en de procedures, wet- en regelgeving worden gerespecteerd.

Wat Sint-Kamillus te bieden heeft:

- Een 'warme' organisatie op een groene campus op een boogschuit van Leuven.
- Een overeenkomst van onbepaalde duur.
- Een aan de functie aangepaste verloning met extralegale voordelen.

Interesse voor één van deze vacatures?

Solliciteer via kamillus.hro.be.

Voor bijkomende informatie kun je steeds contact opnemen met • mevr. Anja Depoortere - Directeur organisatie en HR - 016 45 26 02.

Recent ingevulde managementvacatures:

- Milieumanager - Group Galloo
- Productiemanager - Flandrien Kazen
- Aankoopmanager - Vertexo Chemie
- Finance Manager - Deny Logistics
- HR-Manager - Hyboma
- CFO - Groep Telfra Confortluxe

WEST-VLAMING OP ZOEK NAAR EEN CRUCIAAL MANAGEMENTPROFIEL?

Ontdek onze unieke expertise en professionele knowhow!

VERDONCK
PROFESSIONAL PARTNERS

www.verdonckbv.be



VACATURE DIRECTEUR WOONZORGNETWERK

WoonZorgNetwerk Edegem, bestaande uit WZC Immaculata, dienstencentrum Den Appel en de diensten voor gezinszorg en aanvullende thuishulp, zoekt een nieuwe directeur (A5a-A5b).

- Je vertegenwoordigt, samen met de voorzitter, het WoonZorgNetwerk (WZN)
- Je voert de administratie van de welzijnsvereniging aan
- Je staat in voor voorbereiding en uitvoering van de beslissingen van de raad van bestuur
- Je voert het dagelijks personeelsbeheer
- Als inspirator weet je veranderingen op gang te zetten én los te laten
- Je bent manager van de leden van het MOT (Management Ondersteuning Team) en stuurt bij waar nodig
- Je bekijkt vragen om middelen die mensen nodig hebben om te doen wat het WZN nodig heeft
- Als vertrouwenspersoon weet je te verbinden en beschikbaar te zijn voor zowel bewoners, familie, personeel, raad van bestuur als externe partners

Interesse? Check de vacature en de bijhorende voorwaarden via de QR-code en solliciteer voor 24 juni 2022 via personeel@wznedeem.be



AANWERVINGSHUIS
DE KUNST VAN HET AANWERVEN

Kortrijk
Vaartstraat 25
056 225 880

Gent
Kortrijksesteenweg 1099
093 108 339

www.aanwervingshuis.be
info@aanwervingshuis.be

Voor de juiste
chemie tussen
kandidaat en
aanwerver

Se
SELECTIE

Re
REKRUTERING



Het lokaal bestuur Dendermonde overkoepelt het stadsbestuur, het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn en het Autonoom Gemeentebedrijf. Samen met 46.000 Dendermondenaars en 1.300 collega's bundelen we onze krachten om van Dendermonde een bruisende stad te maken.

Het lokaal bestuur Dendermonde wil zijn klantgerichtheid maximaliseren en daarnaast het personeel stimuleren in hun job door middel van betrokkenheid, uitdaging, creativiteit en innovatie.

We willen ons ontwikkelen tot een organisatie waarin de principes van een innovatieve arbeidsorganisatie centraal staan. Wij willen tevreden medewerkers die met veel goesting hun taken tot een goed einde brengen, die elkaar stimuleren en motiveren om steeds beter te doen door zelf het roer in handen te nemen.

Directeur lokaal bestuur

Voltijds – onbepaalde duur – A5a-A5b

Ben je een geboren leider die de collega's, teams en netwerken van ons Lokaal Bestuur op sleeptouw neemt? Ben je resultaatgericht en klaar om ambitieuze doelstellingen te bepalen en te behalen? Ben je op je best wanneer je kan samenwerken met collega's en partners? Je vormt samen met je collega-directeuren het managementteam dat instaat voor de beleidsvoorbereiding en uitvoering binnen de krijtlijnen zoals uitgezet door het bestuur. Vanuit dit team neem je enthousiast het voortouw in onze organisatie en ben je verantwoordelijk voor de interne samenwerking. Je denkt mee op strategisch niveau en maakt tegelijkertijd de juiste vertaalslag naar de teams. Je werkt resultaatgericht en motiveert en coacht graag teams en medewerkers om zich te ontplooien tot performante schakels in onze sterke organisatie. Je organisatiebreed denken stimuleert medewerkers om de zorg- en dienstverlening voor onze burgers efficiënt en effectief te organiseren. Je neemt graag het voortouw in projectwerking en kan collega's warm maken voor transversale thema's.

Digitale informatiebeheerder

Voltijds – onbepaalde duur – A1a-A2a

een sterk analytisch vermogen? Heb je interesse in kennis-, informatie- of documentenbeheer? Als digitale informatiebeheerder neem je projecten rond digitaal informatiebeheer en digitalisering op. Je gaat langs bij verschillende interne en externe klanten en luistert naar hun informatiebehoeften. Deze vertaal je naar praktische en kwaliteitsvolle oplossingen.

Deskundige financiën

Voltijds – onbepaalde duur – B1-B3

Ben je sterk met cijfers? Ga je graag een uitdaging aan door je onder te dompelen in de complexe wetgeving van lokale besturen en overheidsopdrachten? Als deskundige financiën coördineer je de processen binnen de dienst financiën. Samen met je collega-boekhouders sta je in voor de boekhouding van a tot z.

Wij kijken alvast uit naar jouw kandidatuur!

Solliciteren kan via www.dendermonde.be/vacatures tot en met **8 juni 2022** door je cv, ingevulde vragenlijst en een kopie van je diploma te bezorgen.



Dit zijn de meest gezochte HR-jobs

Payroll en rekrutering zijn de twee meest gezochte HR-jobs in ons land. Samen zijn deze profielen goed voor bijna de helft van alle jobs in HR.

Dat blijkt uit het overzicht van de gepubliceerde jobs in HR of human resources op Jobat in de voorbije twaalf maanden. Payroll & loonadministratie is een duidelijk knelpuntberoep in HR. De vraag naar HR-profielen in rekrutering komt dan weer deels voort uit de huidige *war for talent*. Want veel (openstaande) jobs, betekent vaak meer nood aan rekrutering én rekruteringsprofielen.



Met het profiel van de uitzendconsulent is de top drie compleet. De drie – payroll, recruiter en uitzendconsulent – zijn goed voor bijna twee op drie

van de gezochte functies in HR. De top vijf wordt vervolledigd door de HR manager en de HR assistent, een profiel in lijn met de nood aan assistent- en administratieve profielen op de arbeidsmarkt. Als we overigens enkel de jobs in de HR-sector in ogenschouw nemen, staat de uitzendconsulent bovenaan als meest gezochte job. **(Wivi)**

Meest gezochte HR-jobs		
1	Payroll & loonadministratie	23%
2	Rekrutering & selectie	23%
3	Uitzendconsulent	16%
4	HR management	12%
5	HR assistent / HR officer	10%
6	HR consultancy	6%
7	HR business partner	4%
8	Training & opleiding	4%
9	Compensation & benefits	1%

Bron: Jobat 2021-2022



Check onze
beurskalender!

**Bezoek
onze jobbeurzen.**

Ontmoet tientallen werkgevers
op één dag, op één locatie, bij
jou in de buurt.



Zenuwachtig
voor je eerste afspraak?

**Succes met
je sollicitatie!**



Ook op zoek naar de perfecte match?
Ga naar jobat.be en vind de job waar jij
écht gelukkig van wordt.

Vind jouw klik
op jobat.be

