

Wat vertel je over je minder goede kwaliteiten?

Een klassieke valstrik op je jobinterview is de vraag naar je minder goede eigenschappen. “Sommige mensen grijpen de ‘kans’ om zichzelf onderuit te halen zelfs met beide handen aan”, stelt Stijn Baert, co-auteur van het boek *Je werk of je leven?!*.

“Zeker in Vlaanderen lijken mensen het veel aangenamer te vinden om hun negatieve eigenschappen op te sommen, dan om hun positieve kwaliteiten eruit te lichten. Alsof je de meest arrogante mens op aarde bent wanneer je nog maar durft te stellen dat je redelijk goed bent in je job”, aldus Baert, die als professor arbeidseconomie het boek schreef samen met welzijnexpert Ann De Bisschop.

Hoe reageer je dan op (strik)vragen die gericht zijn op je mindere kanten? Baert verwijst naar loopbaancoach Lucie Ruebens, die benadrukt dat elke minder goede

kwaliteit vertrekt vanuit iets positiefs. En dat je dus helemaal niet bang hoeft te zijn voor dergelijke vragen. Wie neigt naar perfecti-

onisme, is bijvoorbeeld té georganiseerd. Maar georganiseerd werken is op zich wel positief. Wie geen grenzen kan stellen,

wil té sterk bemiddelen, op zich ook niet slecht. Wie moeilijk in teamverband werkt, is misschien té zelfredzaam, maar ook dat is in se een positieve eigenschap. “Je kunt je mindere kwaliteiten zo kaderen”, raadt Ruebens aan. “Zo grijp je meteen de kans om enkele van je competenties te benoemen.”



JE WERK OF JE LEVEN?!

Tips & tricks om geluk te vinden in je job

Stijn Baert Ann de Bisschop,
9789463376983, 2023,
320 pagina's

(WiVi)

ik heb een
13^e én 14^e
maand

Productieverantwoordelijke > ingenieur voor afvalenergiecentrale

- Startloon: minstens € 4.253
- Kies voor fiets- of autolease
- 44 dagen verlof mogelijk

Details op schonemensen.be

mirom

Mis nooit meer
jouw **droomjob!**

Aanmelden



Download nu
de Jobat app!



Jobat
Go for happy.

Klaar om een unieke band te scheppen?

Vereniging De Blauwe Lelie zoekt:

2 TEAMVERANTWOORDELIJKE GROEPSOPVANG



Zij de hoofdrolspelers.

Wij de onmisbare crew.

mintus
zorg met een plus

Ontdek al onze jobs op jobs.mintus.be

Samen dragen we zorg voor • kinderen (De Blauwe Lelie)
• senioren (Mintus) • personen met een beperking (Ons Huis)
• maaltijdzorg (Ruddersstove)

Maak van Mintus ook joentus.

VERDONCK
PROFESSIONAL PARTNERS



Amateurisme is te duur!

VERDONCK
PROFESSIONAL PARTNERS

www.verdonckbv.be
Menen – Oostende



Maarten Ghesquiere
& Jos Verdonck
Bestuurders

Nieuw kwaliteitslabel voor Verdonck Professional Partners bv

De afgelopen jaren hebben diverse evoluties een grote impact gehad op de actuele arbeidsmarkt en hoe organisaties hun HR-beleid future proof dienen te organiseren. Een steeds terugkerend topic blijft de nood aan talentvolle medewerkers. Mede hierdoor is er een enorme expansie aan rekruterings- en HR-kantoren ontstaan.

“Op vandaag zien veel werkgevers het bos door de bomen niet meer. We stellen vast dat het ook voor sollicitanten steeds moeilijker te achterhalen is welke professionaliteit op vlak van carrière-advies er in de kantoren aanwezig is.” aldus Jos Verdonck, personeelspsycholoog en mede-oprichter van Verdonck Professional Partners.

Bij Verdonck zag men deze evolutie reeds jarenlang aankomen. Ook binnen Voka West-Vlaanderen kreeg men dezelfde signalen vanuit het werkveld, waardoor zij recent het initiatief namen om de lans te breken voor meer professionaliteit, kwaliteit en deontologie.

“Bij de opstart van ons kantoor in 1989 was er weinig wetgeving van toepassing, wat wijzigde toen in 1994 een Federatie van Wervings- en Selectiekantoren werd opgericht. Deze stelde een strikte deontologische code voorop en focuste zeer sterk op vakbekwaamheid in de kantoren, waardoor er voor zowel werkgevers als sollicitanten een garantie op professionaliteit was.” stelt Jos Verdonck.

Echter, eind 2010 leidde de fusie van de federaties voor uitzend- en selectiekantoren tot het einde aan deze strengere regelgeving, waardoor allerlei partijen vanaf dat moment als selectiebureau konden fungeren. “Door de Europese regelgeving verviel ook de eis op vakbekwaamheid en kon in principe iedereen starten met een rekruteringskantoor. Voor psychologische screenings & assessments wordt er nog weinig regelgeving toegepast; hierdoor werd de lat op vakinhoudelijk gebied helaas een stuk lager gelegd.”

Maarten Ghesquiere is mede-bestuurder bij Verdonck Professional Partners en bemerkt op dit vlak recent een positieve evolutie mede door de initiatieven bij Voka West-Vlaanderen.

“De vraag naar meer professionaliteit en kwaliteit leidt naar ons aanvoelen tot een hernieuwde focus op de vakinhoudelijke expertise. Met Verdonck namen wij dan ook de beslissing ons terug te engageren binnen de context van Federgon, de federatie die alle spelers op de markt omvat en

vooral als spreekbuis en coördinator opereert. Vanuit deze invalshoek hebben wij recent onze dienstverlening via een extern auditkantoor laten screenen. Zowel voor onze dienstverlening op vlak van psychologische screenings als voor volledige aanwervingscampagnes werd onze werking en de klantentevredenheid bij opdrachtgevers en sollicitanten onderzocht. Deze audit resulteerde in het behalen van RSS-kwaliteitslabel, voor ons een bevestiging dat wij klaar staan voor de toekomst. Tevens willen wij hiermee een sterk signaal geven naar zowel werkgevers als werknemers.”

Recruitment
Search
Selection
Quality Certification
Federgon

Begin jij ook om 8 uur ‘s ochtends?

Dat de klassieke ‘nine to five’-werkdag zijn beste tijd heeft gehad, wisten wel al. Maar blijkbaar start onze werkdag ook steeds vroeger.

Uit Brits onderzoek van IWG, een aanbieder van flexibele kantooroplossingen, bij 2.000 werknemers blijkt dat de 9-5-werkdag voor velen niet langer een realiteit is. Bij zij die regelmatig thuis of op verplaatsing werken (de zogenaamde hybride medewerkers) bepalen driekwart hun eigen werktijden. Doordat ze zelf kiezen, blijkt de klassieke 9 tot 5 minder van toepassing.

De werkdag vroeg beginnen lijkt hierbij steeds po-

pulairder te worden. 43% begint de dag tegenwoordig om 8.00 uur of nog eerder. Een op de vijf kiest er ook voor om later te werken, en dus later te eindigen: 19% logt pas om 18.30 uur of later uit. Gemiddeld werken hybride werknemers een uur minder per week dan wanneer ze vijf dagen per week naar het hoofdkantoor zouden trekken. Volgens Mark Dixon, CEO van IWG, kan hybride werken bijdragen aan een gelukkiger leven, al is het ook een win-win



situatie voor bedrijven. “Het stelt hen onder meer in staat om het beste talent aan te nemen.” (Wivi)

Bezoek onze jobbeurzen.

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



Check onze beurskalender!

Vind jouw job op

Jobat
Go for happy.