

PROFIELEN DIE WIJ VOOR U ZOEKEN:



• OFFICE:

Management assistant en secretaresse
Juridisch bediende
aankoop en logistiek
Communicatie en marketing
Administratief medewerker
Receptionist en telefonist
Vertaler tolk

• COMMERCEEL:

Commerciële binnendienst
Commerciële buitendienst
Vertegenwoordiger
Technisch Commercieel binnendienst
Technisch Commercieel buitendienst
Contact center manager en leader

• HR:

HR Manager
HR Officer
Payroll administrator & manager
Recruitment officer & manager
Training & development officer & manager

• TECHNICUM:

Onderhoudstechnieker
Productiemanager
Ploegbaas
Warehouse manager
Teamleader
Supervisor
Service Technieker
Ingenieur
Technisch bediende & Calculator
Werfleider

• FINANCE:

(Hulp)(hoofd)boekhouder
Interne auditor
Credit-collection manager
Credit controller
Controller
Financieel directeur
Accountant
Fiscalist
Medewerker banksector
Medewerker verzekeringen
Thesaurieverantwoordelijke

• ANDERE

...

WAT JOBCARE NOG VOOR U KAN DOEN.

U kan er ook voor kiezen om bepaalde aspecten van het selectieproces aan ons uit te besteden. Denk maar aan:

- ✓ Eerste screening CV's
- ✓ Bekwaamheids- en persoonlijkheidstesten van eigen of interne kandidaten
- ✓ Afnemen sollicitatiegesprekken
- ✓ Bij Jobcare kan u tevens terecht voor **Outplacement**



CONTACT.

Contacteer ons vrijblijvend op onderstaande gegevens:

JOBCARE - Steenweg Wijchmaal 16/3 - 3990 Peer

T 0032/11.66.13.31 | E kantoor@jobcare.be

F 0032/11.66.13.31 | U www.jobcare.be



HET WERVINGS- EN SELECTIEKANTOOR DAT AMBITIEUZE BEDRIJVEN GEBUIKEN OM GEMOTIVEERDE WERKNEMERS TE VINDEN.

Waarom de meeste managers zelden over voldoende tijd beschikken om de recruiting zelf in handen te nemen.

Indien u het selectieproces zelf organiseert, kan het soms tijdrovend zijn. Tijd die drukbezette kaderleden meestal efficiënter elders kunnen inzetten.

Denk maar aan:

- ✓ Opmaken van een duidelijk profiel (2 uur)
- ✓ Schrijven van een aantrekkelijke jobadvertentie (2 uur)
- ✓ Vacature posten op diverse drukbezochte websites (3 uur + minimaal 1.500 euro voor advertenties)
- ✓ Reacties van kandidaten filteren via e-mail en telefoon (5 uur)
- ✓ Uitgebreide bekwaamheids- en persoonlijkheidstesten van geschikte kandidaten (gemiddeld 5 kandidaten x 2 uur per test = 10 uur)
- ✓ Kennismakingsgesprek (5 uur – 1 uur per kandidaat x 5 kandidaten)

Totale tijdsbesteding: 27 uur (of meer dan 3 volledige werkdagen van 8 uur!)

Bijkomende moeilijkheden:

- ✓ CV's bevatten veel hype en het is niet éénvoudig om de goede kandidaten er uit te pikken
- ✓ Referenties vaak niet betrouwbaar
- ✓ Werkzoekenden vertellen wat u wil horen tijdens interviews

En zelfs na al deze inspanningen, heeft u geen enkele garantie dat de vacature ook daadwerkelijk wordt ingevuld!

EEN VERGISSING DIE UW BEDRIJF TOT 89.250 EURO KAN KOSTEN...

Het selecteren van de verkeerde werknemer heeft gigantische implicaties.

Niet alleen voor de werkgever die weer op zoek moet naar een geschiktere kandidaat... en de werknemer die geconfronteerd wordt met ontslag... maar ook voor de bottom-line van uw bedrijf!

Uit ervaring weten we dat het gemiddeld 6 tot 12 maanden duurt vooraleer een dergelijke werknemer effectief wordt vervangen. De eerste maanden moet de werknemer de kans krijgen zich in te werken en aan te passen. Indien de prestaties ook daarna nog achterblijven, probeert men meestal de werknemer extra te coachen vooraleer men de samenwerking beëindigt.

TOTALE KOSTPRIJS? (cijfers op basis van een bruto maandloon van 2.000 euro!)

✓ Aanwervingskosten: 8.000 euro
(werving & selectie)

✓ Loon: 22.500 - 45.000 euro
(totale loonkost)

✓ Ontslagvergoeding: 11.250 euro
(3 maanden opzeg)

✓ Opportunity cost: 12.500 - 25.000 euro
(50% van de loonkost)

✓ Minimaal 150 verloren uren binnen de organisatie
(opleiding, coaching, problemen oplossen die volgen uit mindere prestaties, ...)

Totaal: 54.250 - 89.250 euro (ontslag na 6 of 12 maanden)



Het bovenstaande voorbeeld is eerder een onderschatting van de werkelijke kostprijs. Recente studies uitgevoerd door Bradford D. Smart schatten de kost van een “mis-hire” op 15 keer het bruto jaarloon, zeker als het gaat om hogere profielen.

Werkelijke kost zal waarschijnlijk ergens tussen 4 en 15 keer het bruto jaarsalaris liggen.

Omdat we dit ZO belangrijk vinden, staan we erop dat u ons niet betaalt als we er niet in slagen om de juiste werknemer te vinden voor uw organisatie!

IN VIER STAPPEN DE GESCHIKTE KANDIDAAT VOOR UW BEDRIJF.

1 JOB ANALYSE:

- Jobomschrijving

- Functieanalyse

- Competentie-analyse

- Bedrijfsanalyse

- Wat heeft bedrijf te bieden aan kandidaat?

- Bedrijfsbezoek

2 RECRUTERINGSACTIES:

- Databank Jobcare

- Google Adwords

- Advertenties jobsites

- Advertenties krant (kandidaat kan onmiddellijk bellen)

- Schoollijsten en jobbeurzen

3 SELECTIEPROCES:

- Eerste screening obv cv

- Pré-telefonisch interview

- Selectie ter plaatse

- Competentiegericht interview STAR methode (Situatie – Taak – Actie – Resultaat)

- Referentienavraag & onmiddellijke confrontatie

- Testing (123 verschillende testen)

• Taalkennis

• Informaticakennis

• Administratieve vaardigheden

• Plannen & organiseren

• Technische vaardigheden

• Intelligentievermogen

• Motivatie

• Persoonlijkheid

• Sociale vaardigheden

• Assessment

- Opstellen rapport & al dan niet voorstellen kandidaat

- Sollicitatiegesprek(ken) klant (eventueel in aanwezigheid van Jobcare)

4 OPVOLGING:

- Telefonische opvolging met kandidaat en klant na 2 weken

- Evaluatiegesprek ter plaatse na 8 tot 12 weken

JOB CARE werving en selectie

JOB CARE werving en selectie