



Betreft: Nieuwsbrief Demarrage. Jaargang 2, nummer 3

oktober 2007

Proloog breidt uit met recruiter.

Vanwege toenemende vraag naar Werving & Selectie, is Barbara Dekker in september in dienst getreden als recruiter Proloog. Barbara heeft veel ervaring in recruitment. Eerst bij Randstad en later bij de politie. Haar voornaamste taken bij Proloog zijn het scouten en screenen van geschikte kandidaten voor onze opdrachtgevers. Proloog is de werving- en selectie activiteit van Demarrage.

Werving en Selectie in folder.

Tegelijk met deze nieuwsbrief ontvangt u onze nieuwe folder: "Werving en Selectie voor een goede start". Hierin beschrijven we onze activiteiten op het gebied van werving en selectie en u kunt ook zien wat de kosten daarvan zijn.

Open huis in Utrecht.

Op donderdag 27 september zijn veel relaties van Proloog naar de openstelling van ons nieuwe (2^e) kantoor in Utrecht gekomen. Onder het genot van een hapje en een drankje kon de nieuwe locatie bewonderd worden en kon er volop genotwerkt worden. Het was al met al zeer gezellig en de reacties waren positief. Het kantoor van Proloog is gehuisvest in een voormalige fabriek die verbouwd is tot bedrijfsverzamelgebouw. Diverse stijkenmerken uit oude tijden zijn echter behouden gebleven en maken de kantoren tot karakteristieke bedrijfsruimtes.

Meer informatie over Proloog vind u op:
www.proloog.eu

Wilt u meer weten wat Proloog voor u kan doen? Bel dan met de heer Hylke Warners op 030 2543301 .

Persoonlijkheid in beeld.

Bij Demarrage nemen we regelmatig testen af, waaronder persoonlijkheidstesten. Wat wordt er dan eigenlijk getest?

Persoonlijkheid is een optelsom van karaktertrekken en aangeleerde opvattingen en gedragingen. In de meeste testen wordt gekeken naar 5 hoofdonderwerpen:

Extraversie: de mate waarin een persoon behoefte heeft aan contact met anderen. Extraverte mensen zijn sociaal, actief, praatgraag, gericht op personen, optimistisch. Introverte mensen werken het liefst alleen of in een rustige omgeving.

Inschikkelijkheid: (vriendelijkheid): gedraagt iemand zich meestal meegaand, tolerant en hulpvaardig? Of juist wat meer competitief en weinig medewerkend?

Zorgvuldigheid: Gaat een persoon georganiseerd en doelgericht te werk of ongestructureerd en doelloos?

Emotionele stabiliteit: Dit is het andere uiterste van neuroticisme. Neurotische mensen maken zich veel zorgen, zijn onzeker en nerveus. Emotioneel stabiele mensen zijn tevreden met zichzelf, ontspannen en weinig emotioneel.

Demarrage

Hoefbladstraat 24, 2153 EX Nieuw-Vennep

Tel: 0252 681 687 mob: 06 54 68 65 06 email: info@demarrage-online.nl www.demarrage-online.nl

ABN Amro 49.02.72.282 KvK 34267050 BTW nr. NL 8176.12.828.B01

Openheid voor ervaring/ideeën:

Openheid in de zin van het op zoek gaan naar nieuwe ervaringen. Mensen die hoog scoren op deze schaal zijn nieuwsgierig en fantasievol. Mensen die laag scoren zijn nuchter en houden zich het liefst bezig met de feiten van het hier en nu.

Waarom vijf? Deze vijf hoofdcategorieën beschrijven de grootste gemene deler van alle karaktereigenschappen bij mensen.

Waarom is het belangrijk om iemands persoonlijkheid in kaart te brengen?

Je persoonlijkheid bepaalt voor een belangrijk deel of je je prettig voelt op je werk en goed functioneert. Op het werk moet je samenwerken en je thuis voelen. Er is veel onderzoek gedaan naar welke eigenschappen van de big five verband houden met tevredenheid en prestaties op het werk. Het blijkt dat de karaktertrekken zorgvuldigheid en extravertie het beste voorspellen of iemand goed zal functioneren.

Extraverte mensen voelen zich beter thuis in een werkomgeving met veel mensen om zich heen. Voor introverte mensen kan de drukte wel eens te veel zijn. Emotionele stabiliteit heeft ook een positief verband met tevredenheid op het werk.

Bron

- *The Five-Factor Model of Personality in the Workplace*, Sean P. Neubert, Rochester institute of technology

Doorwerken na 65 jaar.

Steeds vaker worden werkgevers geconfronteerd met medewerkers die graag willen blijven werken na hun pensioendatum. In de meeste CAO's geldt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de leeftijd 65 jaar.

Werknemers van 65 jaar en ouder zijn niet verzekerd voor de WW, Ziektewet en WIA. Dit betekent dat werkgever en werknemer geen premies (meer) hoeven te betalen voor deze uitkeringen. Maar ook dat de werknemer geen recht heeft op een uitkering bij werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid. Bij ziekte heeft hij/zij wel recht op doorbetaling van loon. Omdat de werknemer AOW (en mogelijk aanvullend pensioen) ontvangt, heeft hij in elk geval altijd iets om op terug te vallen. Omdat de 65 plusser geen WW premie en geen AOW premie meer betaalt ontvangt hij een hoger nettoloon dan voorheen. Hij heeft recht op 8% vakantiegeld tenzij er in de CAO iets anders staat. Inkomsten worden niet gekort op AOW pensioen of aanvullend pensioen.

Werknemers van 65 jaar en ouder hebben dezelfde rechten als jongere werknemers; alle bepalingen in het Burgerlijk Wetboek over bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden, ontslag, werken in deeltijd of flexibel werken gelden dus ook voor hen. Dat geldt ook voor de flexwet.

Nieuwsbrief

Heeft u vragen of opmerkingen over de nieuwsbrief, of ontvangt u hem liever digitaal? Neem dan contact op met ons secretariaat:

0252 681687 of info@demarrage-online.nl

Met een vriendelijke groet,
Demarrage BV