

Word recruiter! Specialist werving en selectie

WERF EN SELECTEER DE JUISTE KANDIDATEN VOOR UW VACATURES

-  Nog niet gekend
-  Nog niet gekend
-  Nog niet gekend

KMO-PORTEFEUILLE

Omschrijving

INTRODUCTIE

- Wilt u uw werving- en selectieproces verbeteren?
- Wilt u een carrière als recruiter beginnen maar u hebt geen formele opleiding of werkervaring in dit vakgebied?
- Hebt u de verantwoordelijkheid gekregen voor het aantrekken van nieuwe medewerkers, maar u hebt geen idee waar u moet beginnen?

De opleiding 'Word Recruiter: Specialist Werving en Selectie' biedt de kennis en vaardigheden die u nodig heeft om uw werving- en selectieproces te verbeteren. U krijgt ideeën, tools, inspiratie en tips om écht succesvol te worden.

WAT KENT MEN NA HET VOLGEN VAN DEZE OPLEIDING?

U krijgt antwoorden op vragen zoals:

- Hoe zet ik een wervingsstrategie op?
- Welke sourcingkanalen zijn er en welke zet ik wanneer in?
- Hoe benader ik een kandidaat op de juiste manier?
- Hoe bevraag ik competenties en hoe zoek ik naar de motivational fit?
- Hoe notuleer ik en geef ik feedback aan kandidaten?
- Hoe kan ik mijn meerwaarde voor de (interne) klant verhogen?
- ...

OMSCHRIJVING

De opleiding 'Word recruiter: Specialist Werving en Selectie' biedt u de kennis en vaardigheden om de best gekwalificeerde en beschikbare kandidaten te identificeren, selecteren en aantrekken.

Vacatures opstellen en onthaal organiseren

Tijdens de opleiding leert u hoe u een vacature opstelt van begin tot eind en hoe u het onthaal van nieuwe medewerkers goed kunt organiseren. Daarnaast wordt u getraind in het efficiënt verspreiden van vacatures via gratis en betalende sociale media kanalen, en leert u hoe u uw employer branding kunt versterken via platforms zoals LinkedIn en Facebook.

Diagnostisch onderzoek en testen

Bovendien wordt er ingegaan op het gebruik van e-tools bij diagnostisch onderzoek om inzicht te krijgen in de persoonlijkheid van sollicitanten. U krijgt ook inzicht in het intelligentievermogen van kandidaten en het gebruik van capaciteits- en taalkennistesten om geschiktheid voor de functie te beoordelen.

Competentie- en talentmanagement

Ten slotte wordt er aandacht besteed aan de begrippen '*competentie- en talentmanagement*' en hoe deze concepten kunnen worden toegepast in het recruitmentproces. Met deze opleiding bent u goed voorbereid op een carrière als professionele recruiter.

VOOR WIE IS DEZE OPLEIDING BESTEMD?

- U wenst een job als recruiter
- U wordt verantwoordelijk voor rekrutering en selectie binnen een bedrijf
- U bent werkzaam als junior consulent bij een recruitment-, search en selectiebureau
- U werkt binnen HR en wenst uw kennis mbt werving en selectie te versterken

METHODOLOGIE

Stapsgewijs ontdekt u de theorie achter elke fase van het rekruterings-, search- en selectieproces en vertaalt u die naar de praktijk. De basisvaardigheden voor rekruteerders zoals het selectie-interview, feedback geven, ... worden ingeoefend. U verbetert uw skills dankzij de feedback van de trainer en de andere deelnemers.

Hoe ziet het programma van deze opleiding eruit?

1 - Indirecte werving en selectie: arbeidsmarktcommunicatie (2 sessies)

Employer branding en employee relationship management

Employer branding omvat alle communicatie die u doet vanuit uw hoedanigheid als werkgever naar nieuwe collega's, maar ook naar uw bestaand personeel. Cruciaal daarin is authenticiteit. Maar hoe bepaalt u nu zo'n authentiek imago? Hoe vertelt u die aan uw medewerkers en aan uw toekomstige collega's? Welke stappen moet u allemaal zetten?

- Een handig stappenplan voor employer branding
- Inspirerende ideeën voor propositie, storytelling tot contentstrategie
- Diverse ideeën/suggesties om de '*kandidaatervaring*' positief te beïnvloeden
- Tips om het onderscheid te maken via geslaagde onboarding

Employee relationship management, ook wel relatiemanagement genoemd, is het opbouwen en onderhouden van contacten met potentiële doelgroepen maar ook met de huidige werknemers en eventueel oud-werknemers.

Docent: Evelyne Sinnaeve

2 - Nieuwe technologieën en social media (2 sessies)

U vraagt zich als werkgever meer dan ooit af via welk kanaal u tegen een redelijke prijs uw toekomstige werknemers kunnen bereiken. Digitale rekrutering en meer specifiek het gebruik van sociale media kan hier een belangrijke rol spelen. Hoe 'brand' u uw bedrijf via Facebook, Twitter of LinkedIn en gebruikt u deze kanalen efficiënt?

U leert hoe u efficiënt uw doelgroep kunt bereiken en uw aanwervingsbeleid kunt uitdragen. Maar ook hoe u ermee nuttige informatie over sollicitanten terugvindt. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan de return on investment en aan de do's en don't's.

- Sociale Media als rekruteringsmiddel

- Voor- en nadelen van e-recruitment t.o.v. traditioneel rekruteren
- Welke soorten sociale netwerken zijn er? LinkedIn, Facebook, Twitter, ...
- Welke kanalen schakelt u wanneer in?
- Return on investment
- Hoe pakt u rekruteren via sociale media concreet aan?
 - Gevonden worden: online branding: hoe bent u als recruiter online vindbaar? In welke mate is uw organisatie online zichtbaar?
 - Vinden: succesvol zoeken naar en contacteren van kandidaten
 - Rekruteren via LinkedIn (gratis en betalend)
 - Rekruteren via Facebook en Instagram
 - Is Twitter nog aan de orde voor het rekruteren?
 - Gebruik van multi-media in recruitment inclusief video-recruitment

Docent: Mic Adam

3 - Directe werving en selectie (6 sessies)

De zoektocht naar goede medewerkers blijft actueel, ondanks de soms krimpende budgetten. U wordt geconfronteerd met nieuwe tendensen als technologische veranderingen, nieuwe generaties met andere behoeften, toenemende diversiteit en nieuwe economische feitelijkheden. Hamvragen blijven: hoe trekt u nieuwe medewerkers aan in deze gewijzigde context en hoe blijft u goed selecteren? Tijdens dit programma ligt de focus bij het interview als selectie-instrument.

a. Functieprofielen, competentie- en talentmanagement (1 sessie)

- Het belang van competentie management in recruitment
 - Wat zijn competenties en wat houdt competentie management in?
 - Wat zijn de basisvoorwaarden voor het vormgeven, invoeren en onderhouden van competentie management? Waarom competentie management invoeren?
 - Wat zijn de valkuilen en succesfactoren?
 - Het creëren van een draagvlak
 - Kerncompetenties identificeren, in lijn met de visie en de waarden van de organisatie
 - Competenties vaststellen en een competentiewoordenboek ontwikkelen
 - Functies inventariseren en de vereiste competenties per functie vastleggen
- Naar een integratie competentie management-talentmanagement?
 - Wanneer spreken we over talentmanagement? Waarom zou u dit invoeren?
 - Wanneer zou u talentmanagement toepassen en hoe doet u dat?

b. Rekruterings- en selectiebeleid (1 sessie)

- Rekrutering
 - Hoe bepaalt u de juiste personeelsbehoefte?
 - Welke rekruteringskanalen gebruikt u?
 - Hoe wordt een personeelsadvertentie opgebouwd?
 - Hoe sollicitatiebrieven correct beoordelen?
 - Tips en tricks van een ervaren headhunter
- Selectie
 - Welke soorten selectietools kennen we?
 - Wat is de waarde en betrouwbaarheid van die tools als selectie instrument?

- Doel van het interview

c. Praktijk interviewtechnieken (2 sessies)

- Hoe bereidt u zich als interviewer voor op het interview?
- Op welke organisatievragen moet u voorafgaand aan het interview een antwoord hebben?
- Hoe de functie-eisen analyseren?
- Hoe voert u efficiënt het interview of selectiegesprek?
- Hoe structureert u het interview?
- Hoe gedragsgericht interviewen door middel van de STAR-techniek?
- Hoe en wanneer stelt u welke soort vragen?
- Hoe omgaan met non-verbaal gedrag?
- Hoe beantwoordt u vragen van kandidaten?
- Hoe evalueert u de sollicitant?
- Welke beoordelingsfouten kunnen er optreden en hoe voorkomt u deze fouten?

d. E-Testing (2 sessies)

- Psychodiagnostiek en de nieuwe mogelijkheden van e-testing
 - Psychometrische inzichten / gebruik hedendaagse E-testing
 - Testing in the cloud
- Capaciteitstesting
 - Grondig inzicht intelligentievermogen
 - Opleiding in het gebruik van algemene en specifieke capaciteitstesten
 - Opleiding in het gebruik van taalkennistesten
 - Training in het correct interpreteren van de resultaten
- Webbased persoonlijkheidsonderzoek
 - Grondig inzicht in persoonlijkheidsdimensies en -profielen (relationeel, rationeel, affectief, communicatie, team, conflict, motivatie, leiderschap, management, sales, ...)
 - Training gebruik e-tools bij persoonlijkheidsonderzoek
 - Training rapportage en validatie persoonlijkheidsprofielen

Naast theorie komt ook heel wat praktijk aan bod. Ieder krijgt ook de mogelijkheid om online te oefenen. Dit zowel bij zichzelf als bij een aantal kandidaten. Zo is men na deze modules in staat om op een diagnostisch professionele manier een E-test instrumentarium in te zetten.

Docenten: Tom Debaere, Karel Smis

Bijkomende info

Deze opleiding wordt gecertificeerd door SBM. Na het behalen van het certificaat bent u 'SBM Certified Recruiter'.