

WORD RECRUITER! SPECIALIST WERVING & SELECTIE

IDENTIFICEREN, SELECTEREN EN AANTREKKEN VAN DE BEST GEKWALIFICEERDE EN BESCHIKBARE KANDIDAAT

I.S.M. Ssbm

OMSCHRIJVING

Introductie

Recruitment, vaak ook werving en selectie genoemd, verwijst naar het proces van identificeren, selecteren en aantrekken van de best gekwalificeerde en beschikbare kandidaat (van binnen of buiten de organisatie) voor een tijdelijke of vaste vacature.

Een recruiter is een specialist in een specifieke discipline en/of specifiek vakgebied, die zichzelf continu op de hoogte houdt van de huidige en toekomstige vraag- en aanbodzijde op de arbeidsmarkt binnen zijn/haar specifieke discipline en/of vakgebied. Daarbij maakt hij/zij gebruik van een eigen persoonlijke achtergrond en netwerk, beschikbare marktinformatie, de faciliteiten van de werkgever, netwerkbijeenkomsten, (social) media en diverse online en offline bronnen. Met deze kennis probeert de recruiter de vacature in te vullen of een geschikte functie te vinden voor een werkzoekende kandidaat. De hoofdzaak van een recruiter is het vinden van een match tussen de wensen van een werkgever en een werknemer.

Recruiters die werken voor uitzendbureaus worden vaak intercedenten genoemd. Corporate recruiters werven voor hun eigen organisatie en zijn meestal werkzaam op de HR-afdeling. Recruiters van traditionele recruitmentbureaus, ook wel recruitment consultants genoemd, werven kandidaten voor verschillende externe organisaties. Recruitment consultants met een focus op executive search worden veelal aangeduid als headhunters.

Omschrijving

Velen starten in recruitment vanuit een andere functie en leren het vak met vallen en opstaan. Maar de kosten van een verkeerde aanwerving kunnen oplopen. Het is daarom van belang te weten welk soort werknemers het best zullen passen in de vacature. Een doordacht werving- en selectiebeleid ligt aan de basis van een succesvol werving- en selectieproces.

Tijdens deze opleiding krijgt u meer kennis, vaardigheden, ideeën, tools, inspiratie en tips om echt succesvol te worden. Wilt u vaardigheden aanleren die u stapsgewijs helpen om de functie van 'rekruteerder' efficiënt en effectief uit te voeren of te verbeteren? Wilt u uw meerwaarde voor uw (interne) klant verhogen?

- Tijdens deze door SBM en Escala gecertificeerde opleiding leert u alles wat u nodig hebt om uw job als rekruteerder uit te oefenen
- U ontdekt alle stappen van het rekruterings-, search- en selectieproces van A tot Z, in theorie, maar vooral in praktijk
- U keert terug naar uw werkplek met kennis, vaardigheden en tools waarmee u beter de juiste fit/match maakt tussen uw vacature en de kandidaat

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 consultant bij een recruitment-, search en selectiebureau
- U werkt binnen HR en wenst uw kennis mbt werving en selectie te versterken

Bijkomende info

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

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.

Wat kent u 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?
- ...

PROGRAMMA

1. Indirecte werving & selectie: arbeidsmarktcommunicatie (2 sessies)

Employer branding en employee relationship management

Docent: Evelyne Sinnaeve

Employer Branding omvat alle communicatie die je doet vanuit je hoedanigheid als werkgever naar nieuwe collega's, maar ook naar je bestaand personeel. Cruciaal daarin is authenticiteit. Maar hoe bepaal je nu zo'n authentiek imago? Hoe vertel je die aan je medewerkers en aan je toekomstige collega's? Welke stappen moet je 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 de huidige werknemers en eventueel oud-werknemers.

2. Directe werving en selectie (6 sessies)

Docenten: Tom Debaere, Karel Smis

De zoektocht naar goede medewerkers blijft actueel, ondanks de soms krimpemde budgetten. Ondertussen zoeken we naar talent, intern of extern, binnen een sterk gewijzigde context. We worden geconfronteerd met nieuwe tendensen als technologische veranderingen, nieuwe generaties met andere behoeften, toenemende diversiteit en nieuwe economische feitelijkheden. Hamvragen blijven: hoe trekken we nieuwe medewerkers aan in deze gewijzigde context en hoe blijven we 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 zou u 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.

Wat leert u bij? Welke tools neemt u mee?

- Het selectieproces stroomlijnen
- Het interview als één selectie-instrument optimaliseren
- Het CV van de kandidaat analyseren en classificeren
- Een interviewschrift toepassen
- De vooropgestelde competenties (criteria) tijdens het interview doelgericht bevragen, diepgaand inzicht verwerven, classificeren
- De sollicitant beoordelen ifv vooropgestelde competenties (selectiecriteria)

3. Nieuwe technologieën en social media (2 sessies)

Docent: Mic Adam

Werkgevers vragen zich vandaag meer dan ooit af via welk kanaal ze tegen een redelijke prijs hun 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, LinkedIn en gebruik je deze kanalen efficiënt?

We leren u hoe u efficiënt uw doelgroep kan bereiken en uw aanwervingsbeleid kan 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 dont'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 schakel ik wanneer in?
- Return on investment
- Hoe pak ik 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 rekruteren?
 - Gebruik van multi-media in recruitment inclusief video-recruitment

DOCENT



Karel Smis

Karel studeerde in 1990 af als arbeids- en organisatiepsycholoog. Daarna bleef hij als onderzoeker / lector verbonden aan diverse Europese universiteiten waaronder ook de Universiteit Antwerpen, KU Leuven en UGent. Hij werkte tot 2000 bij EY Human Resources Services als consultant voor een breed scala van bedrijven. Daar was hij vooral actief binnen de domeinen rekrutering en selectie, development en change management. Ondertussen is hij 19 jaar zaakvoerder van adviesbureau Alpha-Consulting en als senior-consultant actief voor een beperkt aantal organisaties waar hij discreet de bedrijfsleiding / HR-verantwoordelijken op een generalistische manier bijstaat in hun HR-strategie en -beleid. Dit zowel voor een aantal multinationale bedrijven als binnen de KMO-wereld.

Sinds 2011 is hij ook erkend als certficator in Vlaanderen en Nederland van het Europees ontwikkeld E-test instrumentarium. E-tools voor HR (webbased persoonlijkheidsonderzoek / capaciteitstesting) die zowel ingezet kunnen worden in het kader van selectie, development als assessment. Naast senior assessor, zetelt Karel in diverse Raden van Bestuur / Familieraden en is hij personal coach van een aantal bedrijfsleiders.



Mic Adam

Hij helpt om de brug te slaan tussen digitaal en de echte wereld. Hij doet dit via trainingen, consultancy en implementatie van sociale media in bedrijven met als

focus sales, rekrutering en employer branding. Mic heeft een internationale carrière uitgebouwd in zowel general management als sales en marketing management in B2B en B2C omgevingen.



Evelyne Sinnaeve

Werkt als Corporate & Employer Brand strateeg voor kleinere en grote Belgische bedrijven zoals Telenet, Sibelga, Nationale Bank van België, Armonia, EY, Essers, Politie Antwerpen, Stedelijk Onderwijs, Als strateeg helpt ze bedrijven en recruiters met hun Employer Branding (dit is alle communicatie dat een bedrijf doet vanuit zijn hoedanigheid als werkgever) waaronder rekruteringscommunicatie, Candidate Experience, Employee Experience, Ambassadeurstrajecten, waarden trajecten en dergelijke meer. Evelyne heeft meer dan 20 jaar ervaring in communicatie en was in een vorig leven Corporate Communications Manager bij een Belgische multinational. Haar voorliefde voor Employer Branding en interne communicatie maakt dat ze nu niet liever doet dan al haar kennis en ervaring ten dienste te stellen van andere bedrijven en recruiters.



Tom Debaere

Tom studeerde in 1992 af als arbeids- en organisatiepsycholoog. Op basis van zijn opgebouwde werkervaring en zijn persoonlijkheid staat Tom garant voor een no-nonsense aanpak binnen de HRM-context. Hij is zowel actief binnen het domein HR-advies als de domeinen rekrutering, selectie en potentieelinschattingen en dit binnen diverse contexten (o.a. bij grote, kleine en middelgrote-ondernemingen, de non-profitsector en diverse overheidsinstanties).

Tom volgde een opleiding tot erkend 'professioneel coach' en schoolt zich nog elk jaar bij via het volgen van specialisatieopleidingen.

Tom denkt mee met de bredere (werk)omgeving van al zijn klanten. Met zijn jarenlange ervaring als senior HR-consultant deelt Tom graag zijn kennis en knowhow op het vlak van werving, rekrutering, selectie, coaching en advisering.