

#HRM

✓ BESPAAR MET DE KMO-ORTEFEUILLE

WORD RECRUITER! SPECIALIST WERVING EN SELECTIE CERTIFIED TRAINING.

I.S.M. 

OMSCHRIJVING

Wat kent men na het volgen van deze opleiding?

Je 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?
- ...

Introductie

Identificeren, selecteren en aantrekken van de best gekwalificeerde en beschikbare kandidaat.

Dit betekent:

- Je wilt een vacature opmaken 'van A tot Z'
- Je wilt van aanpakken weten om onthaal van medewerkers goed op te starten
- Je wilt weten hoe je vacatures efficiënt kan verdelen via gratis en betalende sociale media kanalen
- Je wilt je employer branding uitdragen via de sociale media kanalen zoals LinkedIn en Facebook
- Je wilt inzicht krijgen in persoonlijkheid en het gebruik van e-tools bij diagnostisch onderzoek
- Je wilt inzicht verwerven in het intelligentievermogen en het gebruik van capaciteits- en taalkennistesten
- Je wilt inzicht krijgen op begrippen 'competentie- en talentmanagement' met een link naar recruiting

Omschrijving

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

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

Voor wie is deze opleiding bestemd?

- Je wenst een job als recruiter
- Je wordt verantwoordelijk voor rekrutering en selectie binnen een bedrijf
- Je bent werkzaam als junior consultant bij een recruitment-, search en selectiebureau
- Je 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 ben je 'SBM/Escala Certified Recruiter'.

Methodologie

Stap per stap ontdek je de theorie achter elke fase van het rekruterings-, search- en selectieproces en vertaal je die naar de praktijk. De basisvaardigheden voor rekruteerders zoals het selectie-interview, feedback geven, ... worden ingeoeffend. Je verbetert je skills dankzij de feedback van de trainer en de andere deelnemers.

PROGRAMMA

1 Indirecte werving en selectie: arbeidsmarktcommunicatie (2 sessies)

Employer branding en employee relationship management

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.

Docent: Evelyne Sinnaeve

2 - Nieuwe technologieën en social media (2 sessies)

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 belangrijk rol spelen. Hoe 'brand' je jouw bedrijf via Facebook, Twitter, LinkedIn en gebruik je deze kanalen efficiënt?

We leren je hoe je efficiënt je doelgroep kunt bereiken en jouw aanwervingsbeleid kunt uitdragen. Maar ook hoe je hiermee 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 schakel je wanneer in?
 - Return on investment
- Hoe pak je rekruteren via sociale media concreet aan?
 - Gevonden worden: Online branding: hoe ben je als recruiter online vindbaar? In welke mate is jouw 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. 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 jij 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 jij dit invoeren?
- Wanneer zou je talentmanagement toepassen en hoe doe je dat?

b. Rekruterings- en selectiebeleid (1 sessie)

- Rekrutering
 - Hoe bepaal je de juiste personeelsbehoefte?
 - Welke rekruteringskanalen gebruik je?
 - Hoe wordt een personeelsadvertentie opgebouwd?
 - Hoe solliciteringsbrieven 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 bereid je je als interviewer voor op het interview?
- Op welke organisatievragen moet je voorafgaand aan het interview een antwoord hebben?
- Hoe de functie-eisen analyseren?
- Hoe voer je efficiënt het interview of selectiegesprek?
- Hoe structureer je het interview?
- Hoe gedragsgericht interviewen door middel van de STAR-techniek?
- Hoe en wanneer stel je welke soort vragen?
- Hoe omgaan met non-verbaal gedrag?
- Hoe beantwoord je vragen van kandidaten?
- Hoe evalueer je 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

DOCENT



Evelyne Sinnaeve

Werkt als Corporate & Employer Brand strateeg voor kleinere en grote Belgische bedrijven zoals Telenet, Sibelga, Nationale Bank van België, Armonea, 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.



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 certificator 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.