



Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt wordt het alsmaar belangrijker om recruitment van personeel van A tot Z goed te doen. Het begint zeker niet bij het plaatsen van een advertentie, maar het begint al bij het "aantrekkelijk zijn" als werkgever. De toekomstige werknemer moet als het ware worden verleid om bij jou aan de slag te gaan. Natuurlijk moet er wel een match zijn en met de juiste papieren. Hoe zet je jezelf als aantrekkelijke werkgever in de markt, wat voor selectietekst gebruik je, van welke media maak je gebruik of zet je een recruitmentbureau in? En dan....

Je ontvangt brieven, waar kijk je naar en hoe maak je je keuze transparant? Vervolgens volgen er gesprekken, maar hoe doe je dat eigenlijk? Voer je deze via de gestructureerde- of de ongestructureerde interview methode? Welke hulpmiddelen zijn er voor jou als recruiter??

Je kunt de toekomst niet plannen aan de hand van het verleden (Edmund Burke)

RESULTAAT

- Je bent je bewust dat werven van personeel meer is dan een advertentie plaatsen.
- Je kunt de vacaturehouder van advies voorzien, hoe hij/zij de vacature effectief in de markt kan zetten.
- Je bent je bewust dat er meerdere (media)kanalen zijn om de vacature effectief uit te zetten.
- Je kent de verschillende wervingsmethodieken.
- Je kunt de vacaturehouder ondersteunen bij de selectie door middel van een selectie-tooling.
- Je bent je bewust van de verschillende interviewmethoden en kunt deze toepassen.
- Je leert hoe je een kandidaat gemotiveerd kunt afwijzen.

DOELGROEP

- Managers, HRM'ers en overige functionarissen belast met het werven van zowel tijdelijk als vast personeel

PROGRAMMA

- Recruitment
- Hoe maak je van je werkgever een aantrekkelijke werkgever?
- Wie moet je waarvoor werven? Wat is de wens van de organisatie? (LSD)
- Welke media ga je gebruiken? Doelmatig adverteren, denk hierbij aan online mogelijkheden zoals LinkedIn, Facebook, Instagram etc
- Wat is het budget?
- Ontvangst van sollicitatiebrieven en CV's, en dan??
- Selectietooling op basis van eerste briefselectie.
- Samenstellen van de selectiecommissie, waar moet je aan denken?
- Gebruikmaken van een selectieassessment-centre
- Feedback bij afwijzing van kandidaat

STUDIEWIJZE

Voorafgaand aan de training vindt een schriftelijke intake plaats. Hierin breng je je persoonlijke leerdoelen in kaart. In deze training ligt de nadruk op de verschillende onderdelen van werving en selectie van personeel.

Heb je de gehele training gevolgd, dan ontvang je het deelname-certificaat 'recruitment' van de Nederlandse opleidingsacademie.

BORGING

Hoe vaak heb je een training gevolgd waarbij je dacht, en nu in de praktijk? Vanuit de Nederlandse Opleidingsacademie vinden we borging een belangrijk onderdeel van de training.

De borging gaan we samen met jou in de praktijk en online organiseren. Dit doen we door afspraken met jou te maken over wat je leerdoelen zijn en komen we na afloop van de training hier periodiek bij jou op terug. Tevens kun je gebruik maken van de kenniscommunity. Op deze manier heb je een vraagbaak wanneer je even vastloopt en daar naast ook een stok achter de deur.