



Bijlage 2 - Leerprofielen Trainingen 'Breed werven en objectief selecteren'

(versie 13 feb 2025)

Behorende bij de aanbesteding 'Trainingen breed werven en objectief selecteren voor de Rijksoverheid en enkele Hoge Colleges van Staat' (kenmerk: IUC23-698)

Inhoud:

1. Leerprofiel E-learning 'Breed werven en objectief selecteren'
2. Leerprofiel Reguliere training -algemeen 'Breed werven en objectief selecteren'
3. Leerprofiel Reguliere training voor managers en leidinggevenden 'Breed werven en objectief selecteren'
4. Leerprofiel Training voor HR-medewerkers en recruiters 'Breed werven en objectief selecteren'
5. Leerprofiel verdiepingstraining 'Objectief voeren van selectiegesprekken en nemen van beslissingen'

1. Leerprofiel E-learning 'Breed werven en objectief selecteren'	
Inleiding	In deze training leer je tijdens alle fases van een werving- en selectieproces zo objectief en onbevooroordeeld mogelijk te kijken naar kandidaten. Je wordt je bewust van je eigen vooroordelen, verzamelt kennis over werven en selecteren en oefent met vaardigheden.
Leerdoelen	• Je herkent en kunt uitleggen wat impliciete en expliciete vooroordelen zijn en hoe deze een werving- en selectieproces kunnen beïnvloeden. • In het bijzonder, je wordt je bewust van eigen vooroordelen en voorkeuren en hoe die een rol kunnen spelen in werving- en selectieprocessen. • Je leert wat inclusief taalgebruik is. • Je leert over gestandaardiseerde interviewtechnieken en geobjectiveerde beoordelingsmethoden¹ Je bent bekend met de maatregelen Breed werven en objectief selecteren.
Doelgroep	Iedereen binnen de Rijksoverheid die deelneemt aan werving- en selectieactiviteiten en die nog onbekend is of weinig ervaring heeft met de maatregelen 'breed werven en objectief selecteren' en de praktische invulling ervan.
Vorm en duur	De e-learning is <u>adaptief</u>. Dat wil zeggen, de aangeboden leerstof is per individu verschillend (gepersonaliseerd), afhankelijk van reeds aanwezige kennisniveau van het individu en diens voortgang. De leerdoelen blijven onveranderd. De e-learning kan daardoor worden toegepast: - Als verplichte inleiding op een reguliere of maatwerk training (zie hieronder) - Op zich zelf staand als opfrustraining (zonder aanvulling van reguliere of maatwerk training) De maximale duur van de e-learning is: 120 minuten.
Onderwerpen	In de e-learning moeten in elk geval de onderstaande onderwerpen aan bod komen: • Vormen van (on)bewuste vooroordelen en hoe deze zich door vertalen tijdens een brief- en CV-selectie. In het bijzonder, eigen vooroordelen en voorkeuren. • Methoden voor het gestructureerd voeren van selectiegesprekken en het objectief kunnen beoordelen van selectiegesprekken en de toepassing ervan. • Samenstelling selectiecommissie. In het bijzonder: het belang van diversiteit aan perspectieven.

¹ Conform maatregel 3-4 van het rijksbrede beleid 'Breed werven en objectief selecteren'(BW/OS)

2. Leerprofiel 'Reguliere training -algemeen Breed werven en objectief selecteren'	
Inleiding	In deze training leer je tijdens alle fases van een werving- en selectieproces zo objectief en onbevooroordeeld mogelijk te kijken naar kandidaten. Je wordt je bewust van je eigen vooroordelen, verzamelt kennis over werven en selecteren en oefent met vaardigheden die je direct toepast.
Leerdoelen	• Je herkent en kunt uitleggen wat impliciete en expliciete vooroordelen zijn en hoe deze een werving- en selectieproces kunnen beïnvloeden. • In het bijzonder, je bent je bewust van eigen vooroordelen en voorkeuren en hoe die een rol kunnen spelen in werving- en selectieprocessen. • Je kunt objectief en inclusief taalgebruik toepassen in alle fases van een werving- en selectieprocedure. • Je kunt gestandaardiseerde interviewtechnieken (STAR(R))² en geobjectiveerde beoordelingsmethoden (OCRWE)² toepassen zodat de invloed van vooroordelen en stereotypen wordt geminimaliseerd¹. • Je bent bekend met de maatregelen Breed werven en objectief selecteren.
Doelgroep	Iedereen binnen de Rijksoverheid die <i>incidenteel</i> deelneemt aan werving- en selectieactiviteiten als collega/teamlid (materiedeskundige) en die nog onbekend is of weinig ervaring heeft met 'Breed werven en objectief selecteren'.
Vorm en duur	De reguliere training bestaat uit tenminste de volgende onderdelen: 1. Individuele opdracht(en) ter voorbereiding op de fysieke training. Maximale duur: 60 minuten. <i>De individuele opdracht maakt onlosmakelijk onderdeel uit van de fysieke groepstraining. In de groepstraining wordt de opdracht plenair behandeld.</i> 2. Een training die in groepsverband gevolgd wordt onder leiding van een ter zake kundige trainer. Maximale duur: 180 minuten.
Groepsgrootte	Minimaal 8 – maximaal 15 deelnemers
Onderwerpen	In de training moeten in elk geval onderstaande onderwerpen aan bod komen: • Vormen van (on)bewuste vooroordelen en hoe deze zich door vertalen tijdens een brief- en CV-selectie. In het bijzonder, eigen vooroordelen en voorkeuren. • Methoden voor het gestructureerd voeren van selectiegesprekken en het objectief kunnen beoordelen van selectiegesprekken en de toepassing ervan. • Rol, positie en samenstelling selectiecommissie. In het bijzonder: het belang van diversiteit aan perspectieven en loyale tegenspraak toepassen.

² STAR(R) staat voor: situatie, taak, actie, resultaat, (reflectie). OCRWE staat voor: observeren, registreren, classificeren, waarden en evalueren. STAR(R)-en OCRWE-methode zijn het uitgangspunt. Desgewenst kunnen deelnemende diensten andere methoden uitvragen. Dit valt onder maatwerk.

3. Leerprofiel 'Reguliere training voor managers en leidinggevenden Breed werven en objectief selecteren'	
Inleiding	In deze training leer je een objectief werving- en selectieproces in te richten. En, van vacaturetekst tot en met afwijzing en arbeidsvoorwaardengesprek, zo onbevooroordeeld mogelijk te kijken naar kandidaten. Je wordt je bewust van je eigen vooroordelen, verzamelt kennis over werven en selecteren en oefent met vaardigheden die je direct toepast.
Leerdoelen	4. Je kunt uitleggen wat impliciete en expliciete vooroordelen zijn en herkennen hoe deze het werving- en selectieproces kunnen beïnvloeden. In het bijzonder, je bent je bewust van eigen vooroordelen en voorkeuren die een rol kunnen spelen in werving- en selectieprocedures. 5. Je kunt objectief en inclusief handelen in de werving- en selectieprocedure. In het bijzonder, je weet hoe je functie-eisen in vacatures moet beperken tot zes must haves, en een selectiecommissie divers samenstellen³. (. Tevens kun je vacatureteksten beoordelen op inclusief taalgebruik en dat deze diverse doelgroepen aanspreken 6. Je kunt gestandaardiseerde interviewtechnieken (STAR(R))² en geobjectiveerde beoordelingsmethoden (OCRWE)² toepassen zodat de invloed van vooroordelen en stereotypen wordt geminimaliseerd¹. 7. Je bent je bewust van je rol en positie in de selectiecommissie en hoe dit objectieve oordeelvorming kan beïnvloeden.
Doelgroep	Managers en leidinggevenden binnen de Rijksoverheid die deelnemen aan werving- en selectieactiviteiten -met name in de rol van vacaturehouder- en die nog onbekend zijn of weinig ervaring hebben met 'Breed werven en objectief selecteren'.
Vorm en duur	De training Breed werven en objectief selecteren voor managers/leidinggevenden bestaat uit tenminste de volgende onderdelen: 1. Een training die in groepsverband gevolgd wordt onder leiding van een ter zake kundige trainer. Maximale duur: 180 minuten.
Groepsgrootte	Minimaal 8 – maximaal 15 deelnemers
Onderwerpen	In de training moeten in elk geval onderstaande onderwerpen aan bod komen: 8. Vormen van (on)bewuste vooroordelen en hoe deze zich door vertalen in een werving- en selectieprocedure. In het bijzonder, eigen vooroordelen en voorkeuren. 9. Opstellen van inclusieve vacatures. 10. Methoden voor het gestructureerd voeren van selectiegesprekken en het objectief kunnen beoordelen van selectiegesprekken en het toepassen ervan 11. Voeren van een objectief en positief afwijzingsgesprek 12. Voeren van een objectief arbeidsvoorwaardengesprek 13. Rol, positie en samenstelling selectiecommissie. In het bijzonder: diversiteit in de samenstelling van de commissie, het inclusief handelen en loyale tegenspraak herkennen en toepassen.

Vetgedrukt zijn verschillen aangegeven t.o.v. de Reguliere training - algemeen

³ Conform maatregel 1-2 van het rijksbrede beleid 'Breed werven en objectief selecteren'(BW/OS)

4. Leerprofiel Training voor HR-medewerkers en recruiters 'Breed werven en objectief selecteren'	
Inleiding	In deze training leer je een objectief werving- en selectieproces in te richten. En, van vacaturetekst tot en met afwijzing en arbeidsvoorwaardengesprek, zo onbevooroordeeld mogelijk te kijken naar kandidaten. Je wordt je bewust van je eigen vooroordelen, verzamelt kennis over werven en selecteren en oefent met vaardigheden die je direct toepast.
Leerdoelen	1. Je bent je bewust van vooroordelen en voorkeuren die een rol kunnen spelen in werving- en selectieprocedures. 2. Je kunt objectief en inclusief taalgebruik toepassen in de werving- en selectieprocedure. In het bijzonder, je weet hoe je functie-eisen in vacatures moet beperken tot zes must haves, en een selectiecommissie divers samenstellen³. Tevens kun je vacatureteksten beoordelen op inclusief taalgebruik en dat deze diverse doelgroepen aanspreken 3. Je kunt gestandaardiseerde interviewtechnieken (STAR(R))² en geobjectiveerde beoordelingsmethoden (OCRWE)² toepassen zodat de invloed van vooroordelen en stereotypen wordt geminimaliseerd¹. 4. je kunt strategieën' toepassen om diversiteit en inclusie te waarborgen tijdens het sollicitatieproces. 5. Je bent je bewust van je rol en positie in het werving- en selectieproces en de selectiecommissie en hoe dit objectieve oordeelvorming kan beïnvloeden.
Doelgroep	HR-medewerkers en recruiters die deelnemen aan werving- en selectieactiviteiten -met name in de rol van procesbegeleider- en die nog onbekend zijn of weinig ervaring hebben met 'Breed werven en objectief selecteren'.
Vorm en duur	De training Breed werven en objectief selecteren voor HR-medewerkers/recruiters bestaat uit tenminste de volgende onderdelen: 1. Individuele opdracht(en) ter voorbereiding op de fysieke training. Maximale duur: 60 minuten. <i>De individuele opdracht maakt onlosmakelijk onderdeel uit van de fysieke groepstraining. In de groepstraining wordt de opdracht plenair behandeld.</i> 2. een training die in groepsverband gevolgd wordt onder leiding van een ter zake kundige trainer. Maximale duur: 180 minuten.
Groepsgrootte	Minimaal 8 – maximaal 15 deelnemers
Onderwerpen	In de training moeten in elk geval onderstaande onderwerpen aan bod komen: 6. Vormen van (on)bewuste vooroordelen en hoe deze zich door vertalen in een werving- en selectieprocedure. In het bijzonder, eigen vooroordelen en voorkeuren. 7. Opstellen van een inclusieve vacatures. 8. Inzicht in de manier om doelgroep te bereiken. 9. Methoden voor het gestructureerd voeren van selectiegesprekken en het objectief kunnen beoordelen van selectiegesprekken en het toepassen ervan. 10. Objectief voeren van arbeidsvoorwaardengesprek. 11. Voeren van een objectief en positief afwijzingsgesprek 12. Rol en positie in de selectiecommissie. In het bijzonder: diversiteit in de samenstelling van de commissie, het inclusief handelen en loyale tegenspraak herkennen en toepassen.

Vetgedrukt zijn verschillen aangegeven t.o.v. de Reguliere training -algemeen

3. Leerprofiel verdiepingstraining 'Objectief voeren van selectiegesprekken en nemen van beslissingen'	
Inleiding	In deze training ga je diepgaander in op het gestructureerd voeren van selectiegesprekken en het op zo objectief mogelijke gronden nemen van een beslissing over de kandidaten. Na de training kun je methoden/instrumenten toepassen die het gestructureerd en objectief voeren van selectiegesprekken ondersteunen. Je kunt daardoor in een selectiegesprek kandidaten objectief en bevragen en beoordelen.
Leerdoelen	13. Je bent je bewust van beoordelingsfouten en wat je kunt doen om de invloed hiervan te verminderen 14. Je weet wat de hefbomen zijn voor een effectief selectiegesprek 15. Je kan op objectieve en systematische manier informatie verzamelen over iemands competenties aan de hand van de <u>STAR(R)-methodiek</u>¹ 16. Je kunt een selectiegesprek voorbereiden en structureren 17. Je weet uit welke fases een selectiegesprek is opgebouwd en welke onderwerpen in de verschillende fasen aan bod komen 18. Je beheerst de technieken en gespreksvaardigheden om een selectiegesprek te voeren 19. Je kunt een terugkoppelgesprek voeren 20. Je verzamelt en beoordeelt informatie aan de hand van de <u>ORCWE</u>¹-<u>methode</u> (observeren, registreren, classificeren, waarderen en evalueren) 21. Je bent je bewust van je rol als ambassadeur van de Rijksoverheid en je departement of (uitvoerings-)organisatie in het bijzonder, en bent in staat deze als aantrekkelijke werkgever te presenteren.
Doelgroep	De verdiepingstraining Objectief voeren van selectiegesprekken en nemen van beslissingen is bedoeld voor medewerkers die ingezet (gaan) worden voor het voeren van selectiegesprekken en zich op de STAR(R)-methodiek willen verdiepen. Dit kunnen materiedeskundigen, teamleiders en werving- en selectieadviseurs (HRM en recruiters) zijn.
Groepsgrootte	8 - 12
Duur	1,5 dag
Leervormen en onderwerpen	De training bestaat uit twee onderdelen: - Theorie: Een online training waarin de theorie over het voeren van selectiegesprekken uitgebreid aan de orde komt. Hierin komen de volgende onderwerpen aan bod: beoordelingsfouten, hefbomen voor een effectief selectiegesprek, voorbereiding en taakverdeling, fasen in het selectiegesprek, structureren en standaardiseren, vragen stellen, STAR+-methodiek, beoordelen (ORCWE methode), terugkoppelen en do's en don'ts. Naast theorie bevat de online training ook een aantal huiswerkopdrachten. - Praktijk: De training zelf waarin de theorie kort aan bod komt en de huiswerkopdrachten worden besproken. Daarnaast wordt aan de hand van een casus geoefend met het voeren van een selectiegesprek volgens de STAR+-methode. Op dag twee wordt geoefend met een acteur. Tijdens het praktijkgedeelte van de training wordt een halve dag geoefend met een externe acteur tijdens een rollenspel. De acteur neemt de rol aan van de sollicitant.
Materialen	Documentatie t.b.v. voorbereiding/naslagwerk van de training (online beschikbaar): Word-documenten en instructievideo's