Vak: Recruitment & onboarding — credits: 5

Vakcode	HRVP2ROB
Naam	Recruitment & onboarding
Studiejaar	2025-2026
ECTS credits	5
Taal	Nederlands
Coördinator	H. Mulder
Werkvormen	Community of Learners Werkvorm 2
Toetsen	Opdracht - Opdracht

Leeruitkomsten

In dit studieonderdeel worden de volgende leerwegonafhankelijke leeruitkomsten (LOL's) behaald:

LOL 2: HRM ontwikkelen
Als beginnende HR-professional vertaal je bedrijfskundige, organisatorische en maatschappelijke doelstellingen, behoeftes en ontwikkelingen naar HR-doelstellingen en activiteiten en realiseer je deze in nauwe samenwerking met de betrokkenen, zodat er door middel van betekenisvolle arbeidsrelaties waarde wordt toegevoegd aan deze verschillende doelstellingen.

LOL 5: Ontwikkelen van loopbanen en (inclusieve) arbeidsmarktstrategieën
Je realiseert dat de juiste medewerkers, op het juiste moment, op de juiste plek in de organisatie beschikbaar zijn (fysiek, mentaal en emotioneel). Dit in samenwerking met betrokkenen, zodat de organisatie een bijdrage levert aan betekenisvol werk en loopbaanperspectieven vanuit een visie op diversiteit, inclusie & gelijkwaardig HRM.

Inhoud

Deze periode start bij het begin: human resource management (HRM) gericht op de instroom van medewerkers. De aandacht voor nieuwe medewerkers ligt voor HRM'ers al in de fase daarvoor: de aandacht voor de aantrekkelijkheid van de organisatie voor potentiële medewerkers in de toekomst. Onder andere door middel van activiteiten die gericht zijn op de zichtbaarheid van de organisatie en de organisatie als een sterk merk neerzet. In HRM-termen: **employer branding.** Employer branding gaat uit van het idee dat hoe anderen naar jouw organisatie kijken bepalend is voor je recruitmentsucces.
In deze periode ga je onderzoekend aan de slag met een praktijkopdracht over employer branding en organiseer je zelfs een eigen carrièrebeurs!

Andere belangrijke instroomactiviteiten van HRM die aan bod komen zijn **recruitment en onboarding**. Alles wat te maken heeft met het bereiken van goede nieuwe medewerkers, met methoden en technieken die je inzet om deze op een passende en valide manier te selecteren en vervolgens de nieuwe medewerkers in de introductieperiode te begeleiden op een manier dat diegene zich snel thuis voelt en een goed gevoel krijgt bij de formele en informele kant van de organisatie. Onboarding richt zich grofweg op de praktische en op de relationele kant van het werk. Het is hierbij bijvoorbeeld van belang dat de organisatie in het werving- & selectieproces een *'realistic job preview (RJP)'* heeft afgegeven. Een belangrijke fout die vaak wordt gemaakt is dat in het proces voor de aanname een te positief beeld wordt geschetst over de organisatie en het werk dat, eenmaal aan de slag als nieuwe medewerker, dan flink tegenvalt. Als je in het werving- & selectieproces een beeld schetst van bijvoorbeeld één werkdag, schets dan zoveel mogelijk een realistisch beeld daarvan. Je oefent in deze periode ook met methoden en technieken voor het voeren van selectiegesprekken.

Opgenomen in opleiding(en)

Human Resource Management

School(s)

Instituut voor Bedrijfskunde

share your talent. move the world.

De ECTS onderwijscatalogus van de Hanzehogeschool Groningen wordt met de grootst mogelijke zorg samengesteld. Het is echter mogelijk dat de inhoud van de catalogus -en de daarin vervatte informatie- verouderd, incompleet of onjuist is. Aan de inhoud van de catalogus kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.