

Op zoek naar personeel: medewerkers werven collega's



In een aantal bedrijven is het gebrek aan gekwalificeerd personeel merkbaar. Daarom is het zeer belangrijk dat de juiste wervingsmethode wordt toegepast. Volgens een studie gedaan door Job Market Institute and Occupational Research IAB in 2005 bleek dat 40 % van de bedrijven de voorkeur gaven aan het werven van nieuw personeel via hun bestaande personeelsleden en persoonlijke contacten. Deze methode kwam op de eerste plaats. Bovendien bleek dat deze methode om nieuwe medewerkers te werven via huidige werknemers een boven gemiddeld resultaat opleverde. Andere mogelijkheden zoals arbeidsbureaus, adverteerders en banen aanbieden via internet scoorden lager dan 30 %.

Bovendien bleek dat deze methode om nieuwe medewerkers te werven via huidige werknemers een boven gemiddeld resultaat opleverde. Andere mogelijkheden zoals arbeidsbureaus, adverteerders en banen aanbieden via internet scoorden lager dan 30 %.

Wat is de invloed op elk van de deelnemers?

De medewerker die op deze manier is geworven heeft het voordeel dat hij vooraf over het bedrijf is geïnformeerd door zijn/haar vriend. Er is ook nog het gevoel van een voorsprong, een aansluiting met het bedrijf, die hij/zij tijdens het interview proces ervaart.

De medewerker-werver zal normaal gesproken geestverwanten aanbrengen. Goede medewerkers werken graag samen met andere goede mensen. Veel bedrijven betalen een bonus aan hun medewerkers in geval van een succesvolle plaatsing en sommige hebben speciale 'incentive' programma's gericht op dit onderwerp.

Voor het bedrijf is deze techniek van personeel weven normaal gesproken kosten effectief, zelfs als er bonussen worden betaald. Enige voorselectie is al door hun eigen medewerkers uitgevoerd. In een solide bedrijfscultuur met effectief personeel, kun je er soms van uitgaan dat er alleen kandidaten met gelijke kwaliteiten worden aanbevolen. Natuurlijk wil de medewerker zich niet in verlegenheid brengen door een slechte of een zwakke aanbeveling. Voordat hij iemand aanbeveelt zal de medewerker dit normaal gesproken goed doordacht hebben.

Richtlijnen

1. Pas hetzelfde aanname proces toe voor 'aanbevolen' medewerkers als voor hen die via een andere weg binnenkomen.
2. De werver en de geworvene moeten niet te nauw samenwerken om een 'insider' relatie te voorkomen.
3. De werver moet niet verantwoordelijk worden gemaakt voor de verrichtingen van een door hem aanbevolen collega.
4. Hou de werver goed op de hoogte inclusief een verklaring waarom je tegen een aanbevolen persoon hebt beslist. Hij/zij heeft het recht om dit te weten, met name wanneer er een bonus of 'incentive' programma is.

zal de medewerker dit normaal gesproken goed doordacht hebben. Echter er kunnen ook nadelen aanzitten, namelijk het gebrek aan diversiteit. Medewerkers van dezelfde leeftijd, cultuur of scholing worden eerder herhaaldelijk aanbevolen

- normaal gesproken houdt dit de werk atmosfeer stabiel - maar als deze methode te vaak gebruikt wordt, kan het bedrijf zijn vitaliteit verliezen.

Een mengeling van jong en oud, mannen en vrouwen, diversiteit aan familie samenstelling, verschillende culturen alsook instelling en visie, zullen de groei en innovatie van een bedrijf aanzienlijk bevorderen.

Het resultaat: De voordelen kunnen de nadelen overstijgen, mits uitgevoerd met zorg en volgens de genoemde richtlijnen.

Spreuk van de maand:

'Behandel werknemers zoals partners, en zij handelen als partners.'

Fred Allen

Overzicht trainingen

Presentatiedag BEI - System 25 okt
Neurenberg (D)

New Franchisee Training 20 - 29 okt
Neurenberg (D) startdatum RTC

Franchise Selling System 21 - 24 okt
Neurenberg (D)

Presentatiedag BEI - System 29 nov
Neurenberg (D)

Franchise Selling System 17 - 20 dec
Neurenberg (D)

2008

New Franchisee Training 15 - 24 jan
Neurenberg (D) startdatum RTC

Presentatiedag BEI - System 26 jan
Neurenberg (D)



BEI Training Nederland
Hoogslabroekseweg 3
5406 VP Uden
Tel. 0412 617310

info@bei-training.nl
www.bei-training.nl