



Hoe huidige medewerkers optimaal betrekken bij de aanwerving van nieuw talent?

24/09/2015 - Ninove

Prof. dr. Greet Van Hoya

PhD Student Sara Stockman



Doelstellingen workshop

- Hoe medewerkers optimaal betrekken?
- Mogelijke valkuilen
- Best practices

Overzicht presentatie

- Introductie
- Belang van een succesvol rekruteringsproces
- Alternatieve rekruteringsstrategieën
- Employer branding
- Bedenkingen

Introductie



Belang van succesvolle rekrutering

- Bepaalt wie de organisatie binnenkomt: "Mensen maken het verschil"
- Goede presteerders verdienen 5 tot 22 keer meer voor hun organisatie dan slechte presteerders

WANTED



- War for talent
- Demografische uitdagingen
- Aantrekken van passieve werkzoekenden

Alternatieve rekruteringsstrategieën

Betrek je eigen medewerkers!!



Mond-tot-mond communicatie

Via Employee Referrals

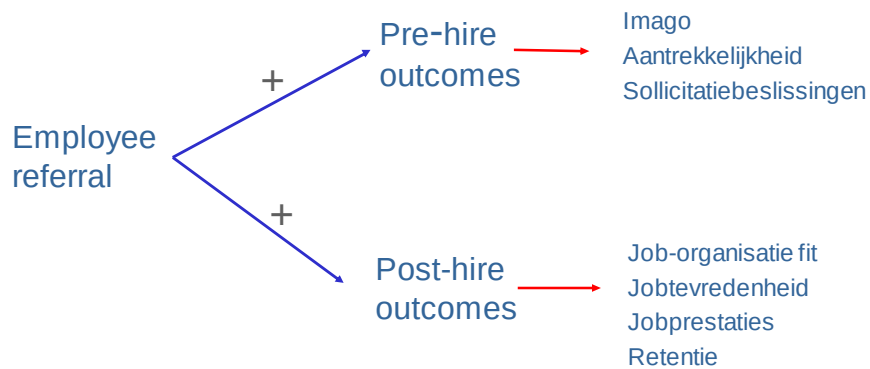
Employee Referral Program

- Belangrijkste karakteristieken

- Interpersoonlijke en informele bron van relevante informatie
- Niet onder directe controle van organisatie
 - ➔ Hogere credibiliteit



Employee Referral Program



MAAR HOE STIMULEER JE MEDEWERKERS HIERIN?

Ervaringen?





Stel dat jij verantwoordelijk bent voor het uitwerken van een Employee Referral Program in jouw organisatie/afdeling. Hoe zou je dit concreet aanpakken? Hoe krijg je je medewerkers gemotiveerd om dit te doen?

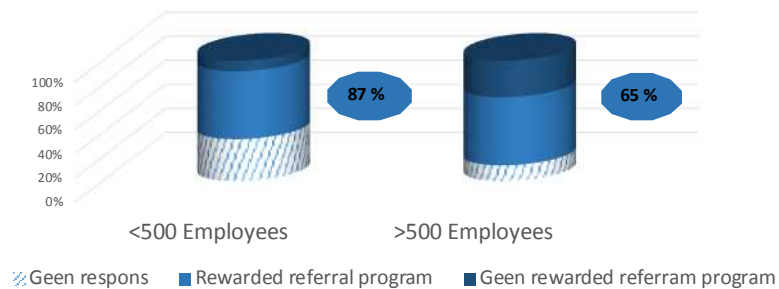


“Not only did my friends **get** a great **job**, but Select paid me for referring them.”

Rewarded referral program

- In VS: 63% van deelnemende organisaties RRP (WorldatWork, 2014)
- Telefonische steekproef 'Best Workplaces' in België (2010-2015)

RRP in de Belgische Best Workplaces (2010-2015)



- In publieke en non-profit sector? (1/3)

Rewarded referral program

•Mogelijke valkuilen:

- Klein of geen effect van bonus op medewerkers
- Bonus ondermijnt geloofwaardigheid en daarom organisatie-attractiviteit voor potentiële sollicitanten
- Bonus kan negatieve invloed hebben op intrinsieke motivatie en percepties medewerkers



Rewarded referral program

•Aanbevelingen:

- Bonus hoog genoeg
(aanpassen aan profiel van medewerker)
- Bonus na 6 maanden proefperiode
- Beloon beide
- Groepsbonus
- Keuze type bonus aan medewerker zelf laten
 - Belevingsbonus
 - Goed doel

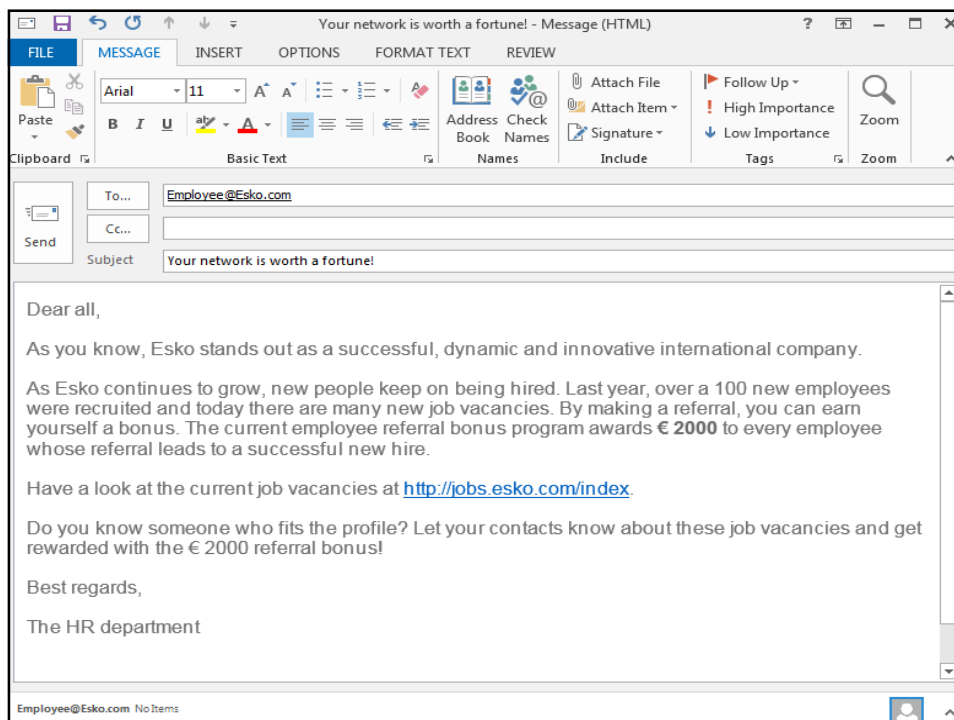


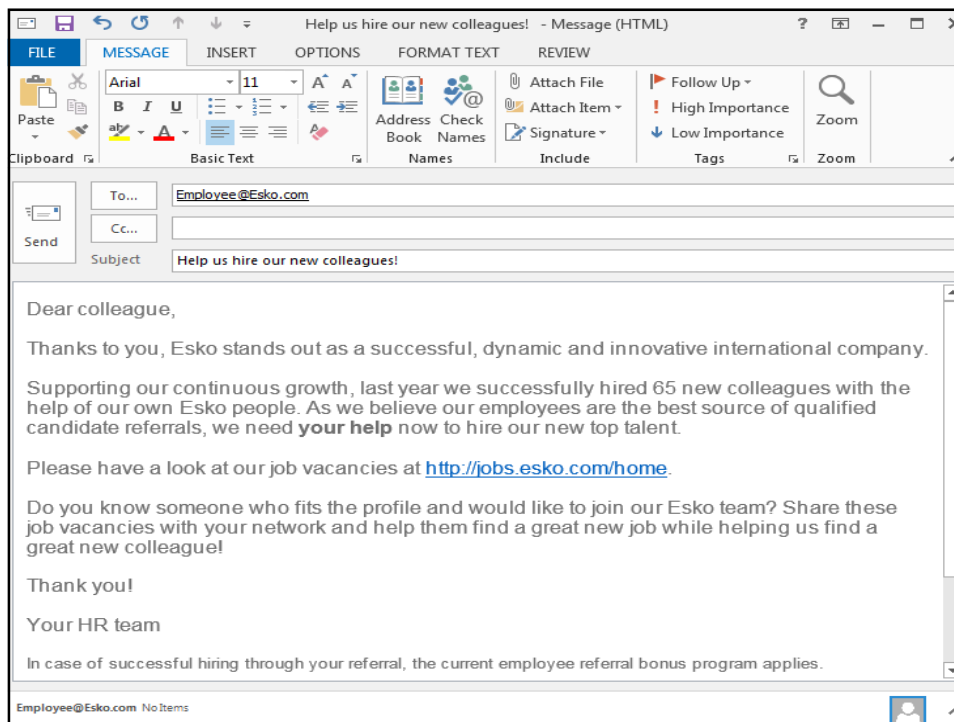
HOE KAN HET DAN BETER?



Eigen recent onderzoek

- Wat vind je van volgende e-mails?
- Verschillen/gelijkenissen?
- Positieve/negatieve aspecten?
- Persoonlijke voorkeur?









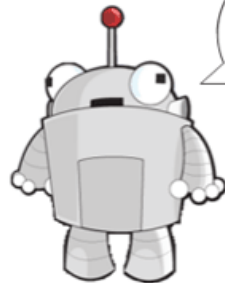
FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE

Eigen recent onderzoek

- Helpen van anderen > refereren voor bonus
- Zowel helpen van organisatie als van werkzoekenden
- Belang van erkenning van medewerkers als rekruteerder
- Groter gevoel van autonomie, competentie en verbondenheid bij medewerkers
- Stijgen van credibiliteit zowel langs de kant van medewerkers als van de kant van de mogelijke sollicitant

Workshop – Talent Aantrekken – Greet Van Hoyer & Sara Stockman

20



SEND US YOUR TIRED, YOUR
UNDERAPPRECIATED, YOUR
AMAZING SOFTWARE ENGINEER
FRIENDS YEARNING TO DO
GREAT THINGS!

Refer a Software Engineer to SEOmoz Today! ►



FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE

Smarpshare

Beschikbaar stellen van 'company approved'
inhoud die medewerkers kunnen delen op
sociale media,

<http://www.smarpshare.com/>

I will learn how to use social media for HR & Recruiting!
I will learn how to use social media for HR & Recruiting!
I will learn how to use social media for HR & Recruiting!
I will learn how to use social media for HR & Recruiting!
I will learn how to use social media for HR & Recruiting!
I will learn how to use social media for HR & Recruiting!
I will learn how to use social media for HR & Recruiting!
I will learn how to use social media for HR & Recruiting!
I will learn how to use social media for HR & Recruiting!



Employee testimonials

- Getuigenis medewerker advertentie of site

Onderzoeksresultaten

- Positieve invloed organisatie-attractiviteit
- Belang credibiliteit
- Maar: minder succesvol dan echte mond-tot-mond communicatie



Employee testimonials

Wat zijn volgens jullie de sterktes en zwaktes van deze testimonial?

<http://www.jobpol.be/home/testimonial/>

Employee testimonials

Aanbevelingen

- Verhoog credibiliteit en aantrekkelijkheid
- Kies medewerker met gezochte eigenschappen (fit)
- Hou het persoonlijk en levendig
- Laat medewerker vooral over zichzelf en zijn/haar werk praten in plaats van organisatie te promoten
- Kies voor rijk medium, bv. video

Employer branding



Employer Branding

- Extern:
 - Politiefilm



<https://www.youtube.com/watch?v=6LSyGlbY1-o>

- Politiedorp

<https://www.youtube.com/watch?v=ygMiuGuPFM>

Intern Employer Branding



© UFS, Inc.

Employer branding

- Belangrijkste: tevreden en toegewijde medewerkers
- Intrinsiek motiveren van medewerkers → spontaan rekruteren
- Aantrekkelijke werkgever voor potentiële sollicitanten én eigen medewerkers
- Zowel extern als INTERN

Intern Employer branding

- Actief betrekken van medewerkers, verschaffen van informatie
- Zorgen voor een goede werksfeer
- Stimuleren van collegialiteit
- Open communicatie cultuur
- ‘Ambassadorship’

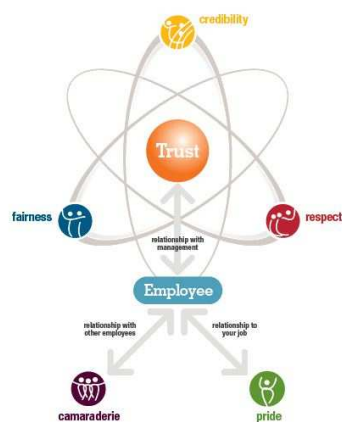
Best Workplaces België

Ranking	Organisatie < 500 werknemers	Organisatie > 500 werknemers
1	EASI NV	Schoenen Torfs
2	AE	Accent Jobs
3	Protime NV	McDonald's Belgium
4	Handson & Partners	Adecco
5	Ormit NV	KBC Group
6	SAS Institute	Monsanto
7	Mars Belgium	Carglass
8	Thuiszorg Vleminckveld	Start People
9	CTG Belgium NV	Stad Gent
10	Abbvie SA	Partena Ziekenfonds & Partners

<http://www.greatplacetowork.be/best-workplaces/best-workplaces-in-belgie>

Great Place to Work/Beste Werkgever

- Vertrouwen
 - Geloofwaardigheid
 - Respect
 - Rechtvaardigheid
- Trots
- Sfeer





Kernpunten

- Actief betrekken van medewerkers bij rekrutering
- Speel in op het helpen van de organisatie en het helpen van anderen
- Interne employer branding
- Medewerkers = ambassadeurs
- Meten = weten
 - Evalueren en bijsturen



Bedenkingen en ervaringen?



Bedankt voor jullie aandacht!

Contact:

greet.vanhoye@ugent.be
sara.stockman@ugent.be