**Procedure referralprogramma**

Wie weet nu beter hoe het is om bij ons te werken, dan jij als medewerker? Jij weet als geen ander wie wel en niet past binnen onze organisatie. Daarom hebben we [naam referralprogramma] opgezet. Een programma waarin we jou als medewerker belonen voor jouw ambassadeurswerk en meewerven. In dit document vind je de procedure voor het referralprogramma van [organisatienaam]. En mocht je naar aanleiding van deze procedure vragen hebben, neem dat contact op met [contactgegevens] of kijk op [intranetpagina].

***Waarom [naam referralprogramma]?***Goede medewerkers maken het verschil bij onze [opdrachtgevers/klanten/burgers/patiënten]. Maar het vinden daarvan is niet eenvoudig. Jij kan ons hierbij helpen en dat heeft veel voordelen. Zo dragen medewerkers kwalitatief betere kandidaten aan, dan via andere wervingsmethoden. Er zijn hierdoor minder cv's nodg voor een aanname en vacatures staan gemiddeld minder lang open. Verder blijven medewerkers die via medewerkers binnenkomen langer bij de organisatie en zijn de wervingskosten ook een stuk minder. Daarom vragen we jouw hulp middels [naam referralprogramma] en in ruil daarvoor krijg jij [een aanbrengbonus/punten om voor cadeaus te sparen/...].

***Wie mogen er meedoen aan [naam referralprogramma]?***[naam referralprogramma] staat open voor alle medewerkers die in loondienst zijn behalve recruiters. Daarnaast kunnen stagiaires met een stagecontract van minimaal 3 maanden, uitzendkrachten en interimmers die hier minimaal 3 maanden werkzaam zijn deelnemen aan [naam referralprogramma].  
  
 ***Geldt [naam referralprogramma] voor alle vacatures?***Ja, bij alle extern gepubliceerde vacatures, die je kunt vinden op onze recruitmentsite. Interne vacatures, die op intranet staan, staan hier niet voor open.

***Aanbrengbonus***Wanneer een kandidaat die door jou is voorgedragen wordt aangenomen en de proeftijd doorstaat ontvang je [geldbedrag] bruto. 50% van dit bedrag ontvang je nadat deze persoon is gestart en de tweede 50% wanneer de persoon de proeftijd van een maand heeft doorstaan.   
  
***Waar moet een kandidaat aan voldoen?***Iedere kandidaat die een vacature kan opvullen, is welkom. Belangrijk daarbij is dat hij/zij matcht met het profiel in de vacaturetekst, zowel wat betreft de harde eisen zoals gewenste opleiding en ervaring, als de zachte eisen.

Aangedragen kandidaten dienen de afgelopen 12 maanden niet werkzaam te zijn geweest bij [organisatienaam] in loondienst, als interimmer, gedetacheerde of uitzendkracht. Ook kandidaten die de afgelopen 12 maanden zelf al hebben gesolliciteerd vallen niet onder het referralprogramma omdat hier al een relatie mee is.  
  
 ***Hoe kan ik iemand voordragen?***Je kunt als medewerker iemand aandragen bij recruitment. In dat geval gebruik je het online formulier dat je op intranet kunt vinden. Een kandidaat kan echter ook op het externe sollicitatieformulier aangeven dat hij via een medewerker op de vacature is gewezen. In dit geval vult de kandidaat jouw naam in op het externe sollicitatieformulier. Indien via het interne of externe formulier niet alle benodigde informatie wordt doorgegeven, valt het helaas niet binnen [naam referralprogramma]. Het is dan namelijk niet mogelijk om te herleiden dat iemand via een medewerker binnenkomt. Ook kandidaten die op een andere wijze dan de eerder genoemde worden aangedragen, vallen buiten het programma. Voorkom teleurstellingen en zorg dat je iemand uit jouw netwerk op de juiste wijze voordraagt.

***Hoe weet de door mij aangedragen kandidaat of hij/zij door is?***Een door jou aangedragen kandidaat krijgt altijd telefonisch door een van de recruiters te horen of hij zij op gesprek mag komen of niet voldoet aan de eisen. Wanneer een kandidaat op gesprek mag komen, wordt vervolgens de standaard sollicitatieprocedure gevolgd die je kunt vinden op de recruitmentsite.

***Hoe word ik als medewerker op de hoogte gehouden?***De recruiter die de door jou aangedragen kandidaat krijgt, houd je per e-mail op de hoogte van het sollicitatieproces nadat de kandidaat eerst zelf bericht is. Dit betekent dat je een e-mail ontvangt bij afwijzing, eerste gesprek, tweede gesprek, contractvoorstel en aanname. Daarnaast krijg je per e-mail bericht op welk maandstrookje je de eerste en tweede 50% aanbrengbonus kunt vinden.  
  
  
***Wanneer krijg ik mijn aanbrengbonus?***Zodra een kandidaat is gestart, krijg je bij de eerstvolgende salarisbetaling 50% van jouw aanbrengbonus uitbetaald. De overige 50% volgt de eerste maand nadat de kandidaat de proeftijd is doorgekomen. Wanneer een aangedragen kandidaat niet direct kan worden geplaatst, maar wel wordt toegevoegd aan de talentpool, ontvang je ook de aanbrengbonus wanneer de persoon wordt aangenomen binnen een jaar nadat deze heeft gesolliciteerd.

***Meer vragen?***Neem dan contact op met ...