



**Referral recruitment:**  
Strategisch onderdeel  
van jouw recruitment plan



## Referral recruitment, strategisch onderdeel van jouw recruitment plan

Ben je op zoek naar talentvolle professionals én wil je tegelijkertijd de betrokkenheid van je team verhogen? Ontdek dan de kracht van een strategisch referral programma! Dit whitepaper neemt je mee op een reis door de wereld van referral recruitment met praktische richtlijnen en inspirerende voorbeelden.



# INHOUD

De kracht van referral recruitment	2
Wat is het effect van een referral recruitment strategie?	2
Stappen voor succesvolle implementatie	5
Uitdagingen en valkuilen van referral recruitment	6
Aan de slag met referral recruitment	8
Voorbeeld uit de praktijk: referral case wint Werf& Awards 2023!	9





# De kracht van referral recruitment

Referral recruitment, ook wel bekend als via-via werving, is een innovatieve wervingsmethode die gebruikmaakt van de kracht van bestaande netwerken. Medewerkers worden aangemoedigd om geschikte kandidaten aan te bevelen voor openstaande functies binnen de organisatie. Dit proces is gebaseerd op het idee dat werknemers de beste ambassadeurs zijn voor hun bedrijf, omdat zij als geen ander de cultuur, waarden en vereisten begrijpen.

## Wat is het effect van een referral recruitment strategie?

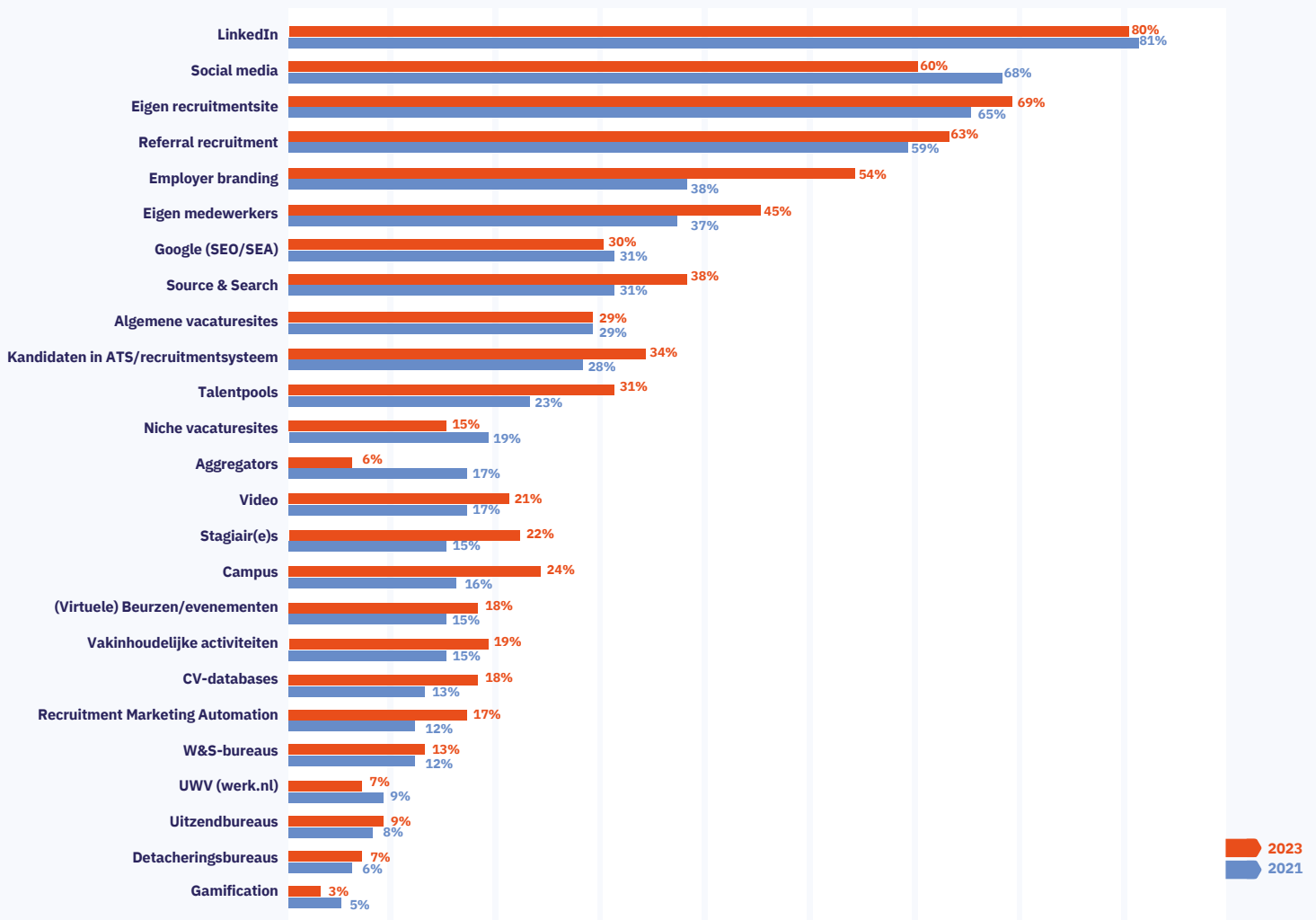
De voordelen van een goed opgezet referral programma zijn talrijk en omvatten:

- **Hogere kwaliteit kandidaten:** Referrals zijn vaak beter afgestemd op de bedrijfscultuur en tonen een grotere mate van motivatie
- **Verhoogde medewerkersbetrokkenheid:** Wanneer medewerkers betrokken worden bij het wervingsproces, voelen ze zich gewaardeerd en hebben ze een grotere investering in het succes van de organisatie.
- **Kostenbesparing:** Referral recruitment is over het algemeen kostenefficiënter dan traditionele wervingsmethoden, aangezien er minder middelen nodig zijn voor het bereiken van kandidaten.
- **Versterkte bedrijfscultuur:** Referral programma's dragen bij aan een positieve werkomgeving door het creëren van een netwerk van medewerkers die zich ondersteunen en aanmoedigen.

Bovenstaande bevindingen worden bevestigd door de Stand van Werven 2023. Dit onderzoek toont aan dat referral recruitment een uiterst effectieve methode is om nieuwe medewerkers aan te trekken.

## Belangrijke bronnen voor realiseren van wervingsdoelstellingen

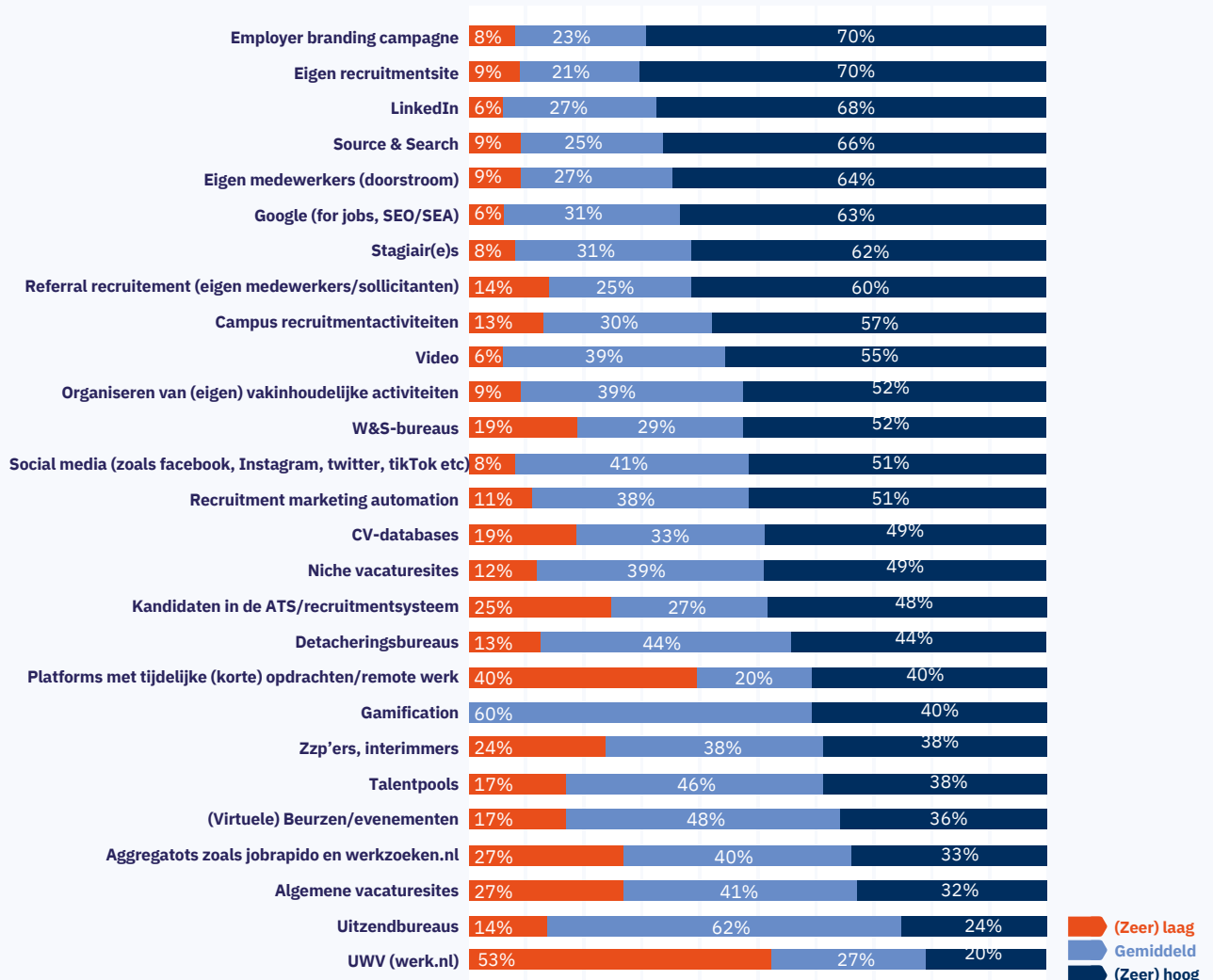
Welke bronnen/middelen zijn het meest van belang voor het realiseren van uw wervingsdoelstellingen?



\*Bron: De Stand van Werven 2023, Academie voor Arbeidsmarktcommunicatie



## Mate van effectiviteit van wervingsbronnen\*



\*Inschatting van mensen die het kanaal gebruiken

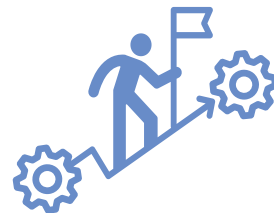
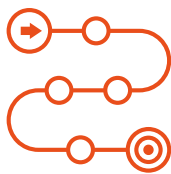
\*Bron: De Stand van Werven 2023, Academie voor Arbeidsmarktcommunicatie



# Stappen voor succesvolle implementatie

Een doordachte strategie vormt de basis voor het succes van een referral programma. Door heldere doelstellingen te definiëren, een effectief communicatieplan te ontwikkelen en een aantrekkelijke beloningsstructuur op te zetten, kun je jouw referral programma optimaal laten renderen.

Heleen Stoevelaar stelt dat een ijzersterk referralprogramma draait om **drie essentiële schakels: het proces, de inzet van systemen en tools, en de uitvoering**. Zonder deze schakels is succes volgens haar niet te behalen.



“Het opzetten van zo'n referralprogramma is geen fluitje van een cent”, waarschuwt Stoevelaar. “Gemiddeld duurt het maar liefst 12 weken voor een referralcampagne helemaal op poten staat. Ze illustreert dit met het voorbeeld van een recruitmentmanager die overweldigd werd door een succesvolle campagne, maar uiteindelijk worstelde met een gebrek aan nazorg en communicatie. Dit leidde uiteraard tot frustratie en inefficiëntie.”

Kortom, zorgvuldige planning en uitvoering zijn onmisbaar. Alle onderdelen van het proces moeten nauwlettend worden gevolgd om referral recruitment echt te laten slagen. \*

*\*<https://www.werf-en.nl/heleen-stoevelaar-over-succes-in-referral/>*

# Uitdagingen en valkuilen van referral recruitment

Referral recruitment brengt vele voordelen met zich mee, maar zoals bij elke wervingsmethode, zijn er ook uitdagingen en valkuilen die overwonnen moeten worden voor een succesvolle implementatie. Het is belangrijk om deze obstakels te erkennen en effectieve strategieën te ontwikkelen om ze te omzeilen. Hieronder worden enkele van de belangrijkste uitdagingen besproken die je tegen kunt komen bij het opzetten van een referral programma, samen met mogelijke oplossingen om ze aan te pakken.

## **1. Onbewuste vooroordelen:**

Een van de grootste risico's van referral recruitment is het potentiële ontstaan van onbewuste vooroordelen in de wervingsprocedure. Medewerkers hebben de neiging om kandidaten aan te bevelen die op hen lijken, wat kan leiden tot een gebrek aan diversiteit.

### *Oplossing:*

- Implementeer een blind screening proces voor alle referrals.
- Train medewerkers in onbewuste vooroordelen en inclusieve wervingspraktijken.
- Stel heldere criteria op voor de beoordeling van kandidaten.
- Breid je referral netwerk uit door te focussen op diverse medewerkersgroepen.



## 2. Mismanagement van verwachtingen:

Het is belangrijk om de verwachtingen van alle stakeholders goed te beheren. Medewerkers, kandidaten en managers moeten duidelijk begrijpen hoe het referral programma werkt en wat ze ervan kunnen verwachten.

### *Oplossing:*

- Communiceer duidelijk over het referral programma en de voordelen ervan.
- Stel realistische doelstellingen voor het programma.
- Zorg voor een transparante en efficiënte referral proces.

## 3. Onvoldoende ROI:

Hoewel referral recruitment een effectieve methode kan zijn, is het essentieel om de Return on Investment (ROI) te monitoren en te maximaliseren.

### *Oplossing:*

- Implementeer een systeem om de effectiviteit van je referral programma te meten.
- Analyseer de data en optimaliseer je programma waar nodig.
- Investeer in training en ontwikkeling om de impact van referral recruitment te maximaliseren.

Het overwinnen van deze uitdagingen vereist een doordachte aanpak en voortdurende inspanningen om ervoor te zorgen dat je referral programma succesvol blijft functioneren.

# Aan de slag met referral recruitment

**Analyseer je huidige wervingsprocessen:** Identificeer gebieden waar referral recruitment kan worden geïntegreerd en beoordeel de effectiviteit van je bestaande wervingsmethoden.

Stel meetbare doelen vast: Bepaal duidelijke KPI's om het succes van je referral programma te meten, zoals het aantal verwijzingen, de kwaliteit van de kandidaten, en de tijd tot aanname.

**Communiceer effectief:** Houd je medewerkers op de hoogte van het programma en moedig hen aan om actief deel te nemen. Gebruik verschillende communicatiekanalen om ervoor te zorgen dat de boodschap wordt gehoord.

**Ontwikkel een beloningssysteem:** Zorg ervoor dat de beloningen aantrekkelijk zijn en in lijn liggen met de inspanningen van je medewerkers. Overweeg ook niet-financiële beloningen, zoals erkenning of extra vakantiedagen. Het is interessant om te weten dat 76% van de organisaties een geldbeloning geeft voor een aangedragen en aangenomen kandidaat, terwijl 13% andere vormen van beloning gebruikt. Een tijdige beloning blijkt vaak cruciaal te zijn voor het succes van het programma.\*

**Maak gebruik van technologische ondersteuning:**

Implementeer tools en systemen die het referral proces stroomlijnen en de betrokkenheid van medewerkers vergroten. Dit kan variëren van speciale software platforms tot interne communicatietools.

\* <https://www.werf-en.nl/8-cijfers-referral/>

# Voorbeeld uit de praktijk: Referral case wint Werf& Awards 2023!

Tijdens de Werf& Awards van 2023 werden vooraanstaande organisaties zoals Schiphol, Eiffel, Partou en Defensie erkend voor hun uitstekende prestaties.

Eiffel, een van de winnaars van de publieksprijzen, heeft een innovatieve referral-case ontwikkeld die heeft bijgedragen aan hun succes. Onder de noemer 'Verzamel herinneringen in plaats van bezittingen' heeft het bedrijf een programma opgezet waarbij medewerkers nieuwe collega's kunnen aanbevelen en kans maken op bijzondere ervaringen, zoals een Wim Hof-workshop of een reis naar IJsland. Dit initiatief heeft geleid tot een stijging van het aantal referrals, waarbij het aantal verwijzingen sinds de introductie van het programma al met 190% is toegenomen. De case van Eiffel toont aan hoe een doordacht referral programma niet alleen bijdraagt aan het aantrekken van talent, maar ook de betrokkenheid en trots van medewerkers versterkt.

\* <https://www.werf-en.nl/8-cijfers-referral/>





# Workshop Referral Recruitment



**In 1 dag een start maken naar een referral programma voor jouw organisatie, compleet met strategie, doel en idee?**

Voor de meeste organisaties is referral (via-via-werven) het belangrijkste wervingskanaal. Vaak wordt al op een natuurlijke en veelal traditionele manier gewerkt aan referral recruitment door met bonussen e.d. extra aandacht aan de reguliere werving te geven.

In deze workshop gaan we vanuit ad-hoc referral acties werken aan een strategisch referral programma. Hierin stellen we doelen op (bijvoorbeeld 40% van de hires komt uit referral), kijken we naar het meten van de effecten van de referral acties en zetten we een compleet programma op.

**Interessant, vertel mij meer!**

**Heb je een vraag of wil je studieadvies?**

**Neem dan contact met ons op.**

**Tel.: 088 - 730 28 88**

**E-mail: [info@arbeidsmarktcommunicatie.eu](mailto:info@arbeidsmarktcommunicatie.eu)**