

“Hoe haal je meer rendement uit je referral programma?”

In gesprek met teamlead corporate recruitment Eveline Mutsaerts



Referral recruitment is een strategie om nieuw talent aan te trekken en kan een waardevolle aanvulling zijn op het wervingsproces van recruiters. In een interview met Eveline Mutsaerts, teamlead corporate recruitment bij Compagnon, delen we haar visie en ervaringen op het gebied van referral recruitment en geven we concrete tips over hoe je dit morgen al kunt toepassen.



Eveline werkt sinds 2006 in recruitment, in verschillende rollen binnen het finance werkveld en als interim recruiter. “Nu ben ik bijna een jaar verbonden aan Compagnon, waar ik verantwoordelijk ben voor het aannemen van alle vaste collega's,” vertelt Eveline.

Continu op zoek naar middelen, tooling en kanalen

Binnen Compagnon werkt het corporate recruitmentteam met een duidelijke aanname doelstelling. “We bedienen verschillende vestigingen binnen Compagnon, waardoor je met veel verschillende hiring managers te maken hebt. Ik ben verantwoordelijk voor het aannemen van de juiste mensen, maar ook continu op zoek naar middelen, tooling en kanalen om die doelen te bereiken. Samenwerken met onze marketingafdeling is essentieel om ons werkgeversmerk en onze zichtbaarheid te versterken.”

Gamification binnen referral recruitment

Eveline heeft veel ervaring met referral programma's en is bijna bij elke werkgever of opdrachtgever wel op een manier betrokken geweest bij deze strategie. “Ik denk dat ik eigenlijk bij bijna elke werkgever wel iets met referral heb gedaan. Ik heb zelfs ook nog een korte interim opdracht gehad waar ik drie maanden lang een aantal klanten heb geholpen met gamification op het gebied van referral recruitment.” Eveline deelt haar ervaring met het implementeren hiervan: “Het is een spel waarin je de interne organisatie mobiliseert door middel van een app waarmee je referrals eenvoudig kunt bijhouden. Medewerkers gaan zo een competitie met elkaar aan en worden beloond met punten. Dus je wordt beloond voor het aandragen van een goede lead en uiteraard krijgen de collega's die de beste bijdragen hebben geleverd ook een incentive. Overigens werkt dit vooral goed bij organisaties waarin je werkt met grote aantallen medewerkers.

Terugkoppelen van leads

Eveline benadrukt het belang van een goede terugkoppeling in het referral programma: “Ik geloof dat er één hele duidelijke gouden regel is om het succesvol te maken en dat is blijven terugkoppelen naar de mensen die de lead hebben aangedragen, of het nu een wat koudere of een warme lead is. Hou ze op de hoogte, dat werkt gewoon heel goed. Op die manier creëer je betrokkenheid.”

Kwaliteit hoger

Ook merkt Eveline dat binnen referral recruitment de kwaliteit van kandidaten hoger ligt. “Zij zijn al goed op de hoogte van de rol en het bedrijf. Hierdoor verloopt het selectieproces vaak vlotter, mede dankzij positieve verhalen uit hun netwerk. Recruiters merken dat kandidaten beter voorbereid zijn en duidelijker weten waar ze voor kiezen. Collega's zijn zuinig met hun netwerk en dragen niet zomaar iemand zonder dat zij enthousiast zijn over hun werkgever of zonder dat hun lead oprechte interesse heeft voor de organisatie.”

Technologie speelt een belangrijke rol

Technologie speelt ook een belangrijke rol bij referral recruitment. Eveline raadt aan om een ATS-systeem te gebruiken waarin je de herkomst van kandidaten goed kunt bijhouden. Het is ideaal als je ook een onboardingtool in gebruik kunt nemen om de onboarding naadloos aan te kunnen laten sluiten op het wervingsproces. “Een tool waar ik bijvoorbeeld eerder mee heb gewerkt, MyAmbassador, werkt daarin ideaal. Je kunt in deze onboardingtool natuurlijk weer aandacht besteden aan het referral proces.



Referral incentives afgestemd op persoonlijke wensen

Bij Compagnon hebben we al een referral programma, maar Eveline denkt na over hoe we het nog beter kunnen inzetten. “Ik zou het mooi vinden als de referral incentives afgestemd worden op de wensen van de deelnemers van het programma, zodat het meer als een beleving wordt ervaren,” zegt Eveline. “Zo kunnen we binnen het referral programma veel meer prikkelen en personaliseren. Een geldbedrag als beloning is misschien aantrekkelijk voor sommigen, maar anderen worden wellicht meer gemotiveerd door de mogelijkheid om een bucketlist-item af te kunnen strepen.”

Tot slot benadrukt Eveline dat het succes van een referral programma afhankelijk is van de doelgroep, het type organisatie en de strategie die wordt ingezet. Er is dus geen ‘gouden programma’ dat je kunt volgen. Eveline’s ervaring en tips bieden waardevolle inzichten voor recruitmentprofessionals die hun wervingsstrategie willen versterken met referral recruitment.

Wil je meer weten over hoe je referral recruitment effectief kunt inzetten? Lees dan ons [whitepaper over referral recruitment voor meer diepgaande informatie en handige tips](#). [Klik hier](#) om het whitepaper te downloaden.
