

THE REFERRAL COMPANY

ALL ABOUT CONNECTING

THE REFERRAL COMPANY

ALL ABOUT CONNECTING

WORKSHOP 1 REFERRAL RECRUITMENT

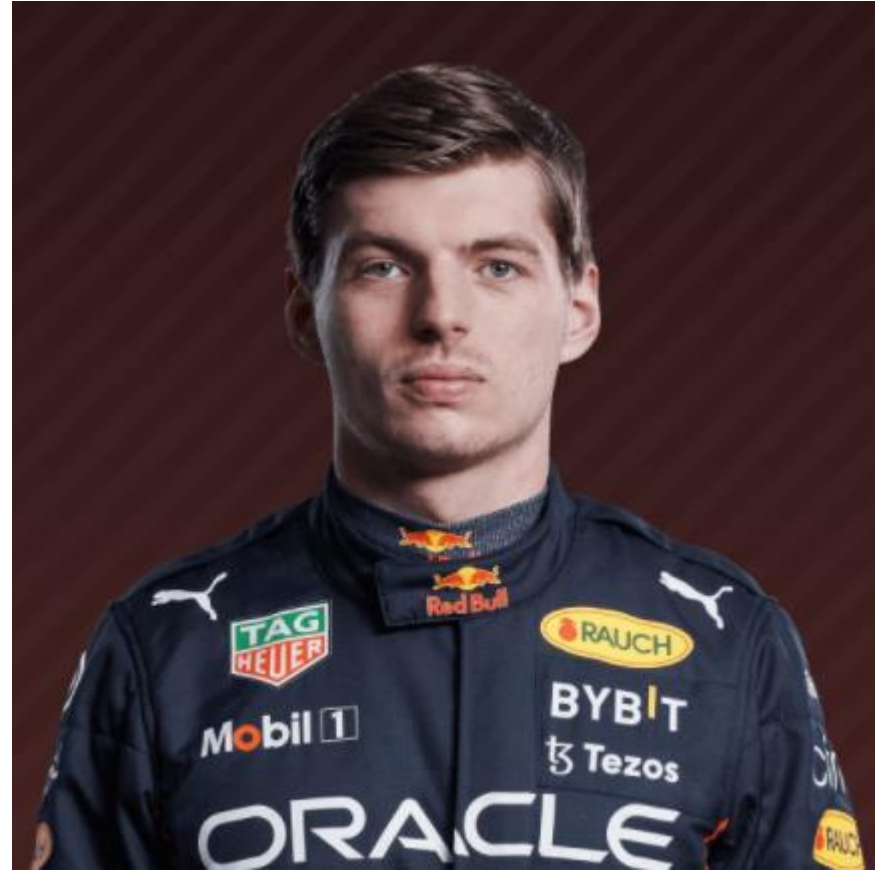
WELKOM!

AGENDA:

- . Essentie
- . Enquête
- . Fundament
- . Doelgroepen
- . Next steps

• WAAROM REFERRAL

**Wie kan mij in
contact
brengen met:**



**Wie kan mij in
contact
brengen met:**



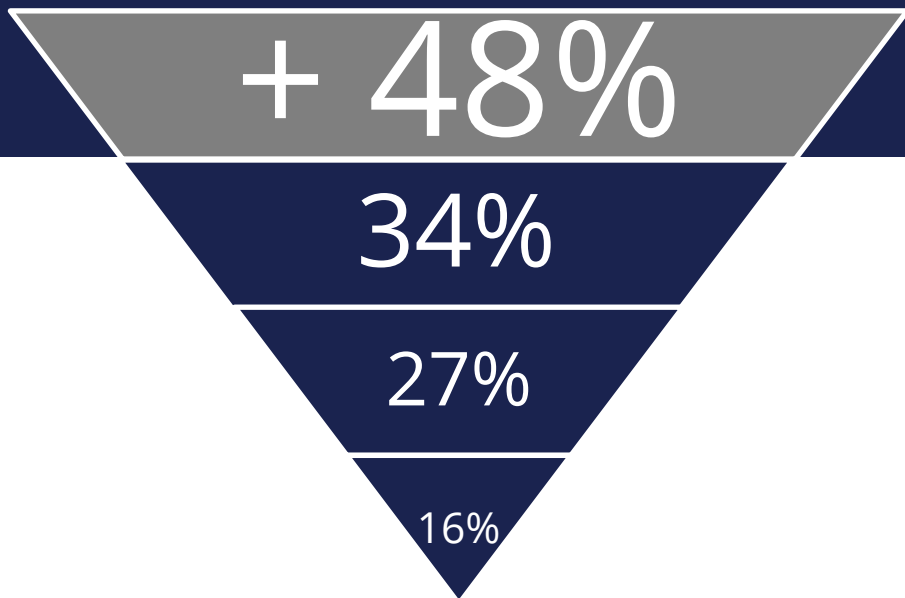
**Wie kan mij in
contact
brengen met:**



WAAROM REFERRAL 1/5: via-via heeft een groot vertrouwen



WAAROM REFERRAL 2/5:



Instroom via strategisch programma

Instroom via structureel programma

Instroom via ad-hoc programma

Instroom via natuurlijke referral

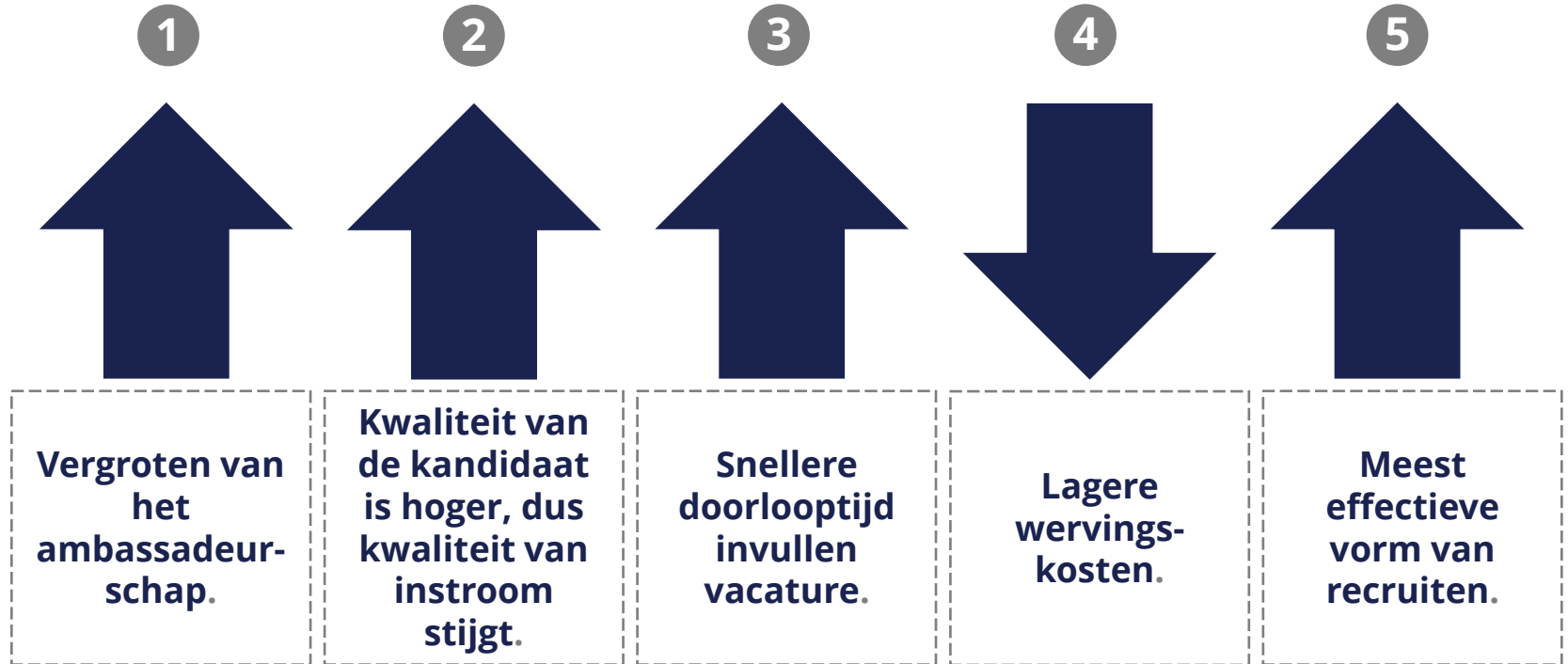
WAAROM REFERRAL 3/5:

Een strategisch Referral programma verhoogt:

- Medewerkers-
betrokkenheid
- Werkgeversmerk
- Trots < Retentie



WAAROM REFERRAL 4/5:



WAAROM REFERRAL 5/5:

“In de eerste plaats gun ik iemand veel plezier op zijn of haar werk, een aandraagbonus is mooi meegenomen.”

. UITKOMSTEN ENQUETE 38 RESPONDENTEN

VERWACHTINGEN

Ik ben vooral benieuwd hoe we referral recruitment kunnen toepassen binnen de mogelijkheden en procedures

Praktische tips om een start mee te maken middels een stappenplan

Tips en data van de effectiviteit van referral Recruitment

Wil graag dat vacatures worden ingevuld. Meerdere tools inzetten om dit bereiken wordt gewaardeerd.

nieuwe dingen leren

concrete tips om dit meer te laten leven

Ik ga vooral 'open minded' de workshop in. Ik ben erg benieuwd naar de implementatie, het strategische onderdeel en de uitwerking van referral recruitment.

Handvatten krijgen om dit Rijksbreed in te brengen, klein beginnen maar groot effect

Bruikbare tools die eenvoudig in de praktijk ingezet kunnen worden.

Antwoorden op vragen als: Hoe dit proces vlot in te richten? Welke beloningen werken het best? Welke voorwaarden verbind je aan referral recruitment?

We zijn reeds vergevorderd met het invoeren van een referral plan. Ik ben benieuwd hoe dat bij andere Rijksonderdelen loopt, en met name wat er referral bonussen wordt uitgekeerd. .

Inzichten vanuit referral company en ervaringen van andere bedrijven delen

Breed draagvlak bied weer opportunity's voor het programma

Ik heb hoge verwachtingen van deze workshop omdat ik heb ervaren hoe een goede referral kan werken en lucratief is.

Nieuwe ideeën opdoen als het gaat om het referral programma

hoe organiseer je (draagvlak, ambassadeursschap) op strategisch niveau referral recruitment binnen de organisatie en hoe borg je dit in je strategisch recruitment plan

Meer ideeën, duidelijkheid, munitie om mee te schieten richting onze afdelingen waarom het zo ontzettend belangrijk is.

Ons proces is nu nog handmatig, dus foutgevoelig en ik wil dit heel graag optimaliseren/automatiseren. Zodat het voor de medewerker makkelijk & duidelijk

tips and tricks. Ik wil graag weten welke beloningen we als Rijk mogen geven.

Nieuwe inzichten + Nagaan wat beloningssystemen en mogelijkheden zijn, tools om makkelijk referral op te zetten.

Dat we met elkaar ideeën uit kunnen wisselen wat wel of niet werkt.

Hulp aandacht voor krijgen. Mensen enthousiast

hoop meer informatie te vinden hoe eea beter te implementeren/zichtbaar maken waardoor rendement omhoog gaat

Ik hoop inzicht te krijgen hoe een referral programma blijvend onder de aandacht te houden en inzicht of ons referral programma verbeterd kan worden

Benieuwd naar de toolbox en wat er daadwerkelijk mogelijk is qua belonen binnen het Rijk. Ervaringen delen met onderdelen die al referral programma hebben

Inspiratie hoe we dit het beste kunnen inrichten binnen ZIN

Inspiratie, handvatten om te starten, best practices, sparren met collega's die tegen dezelfde hobbels aanlopen.

Hoe te implementeren in overheidsorganisatie.

ik wil graag praktijkvoorbeelden van organisaties waarin referral recruitment succesvol werd ingezet in een vergelijkbare omgeving. En praktische "toolbox" om zo snel mogelijk tot implementatie over te gaan!

tips en tricks om meer respons met programma te halen

Ik verwacht middels de workshop meer te weten te komen over verschillende manieren om referral recruitment onder de aandacht te brengen. Ook zou het fijn zijn om tips te horen van andere deelnemers aan de workshop, wellicht zijn sommigen al wat meer bezig met referral recruitment en hebben zij tips voor anderen.

Nieuwe inzichten

Een mogelijk oplossing bieden om de werving en selectie te boosten en de strategie verder vorm te geven.

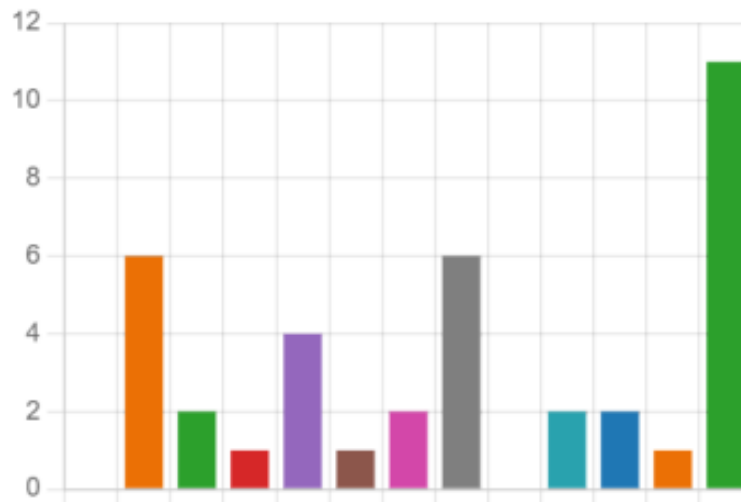
Dat er tools, tips en ervaringen gedeeld worden

Ik ben benieuwd hoe andere organisaties het hebben ingericht en hoop kennis en ideeën op te doen voor onze eigen referral campagne.

Tips, tricks, hoe bouw je een goede referral business case (met gemeenschapsgeld!), hoe activeer je medewerkers en hoe hou je het "in leven".

1. Bij welk departement en/of rijksonderdeel ben je werkzaam?

Ministerie van Algemene Zaken	0
Ministerie van Binnenlandse Zak...	6
Ministerie van Buitenlandse Zak...	2
Ministerie van Defensie	1
Ministerie van Economische Zak...	4
Ministerie van Financiën	1
Ministerie van Infrastructuur en ...	2
Ministerie van Justitie en Veiligh...	6
Ministerie van Landbouw, Natuu...	0
Ministerie van Onderwijs, Cultuu...	2
Ministerie van Sociale Zaken en ...	2
Ministerie van Volksgezondheid,...	1
Andere	11



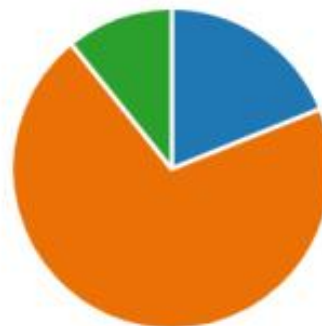
2. Voor hoeveel hiringmanagers ben jij verantwoordelijk als recruiter?

● 1-5	8
● 6-10	6
● 11-16	3
● >16	18

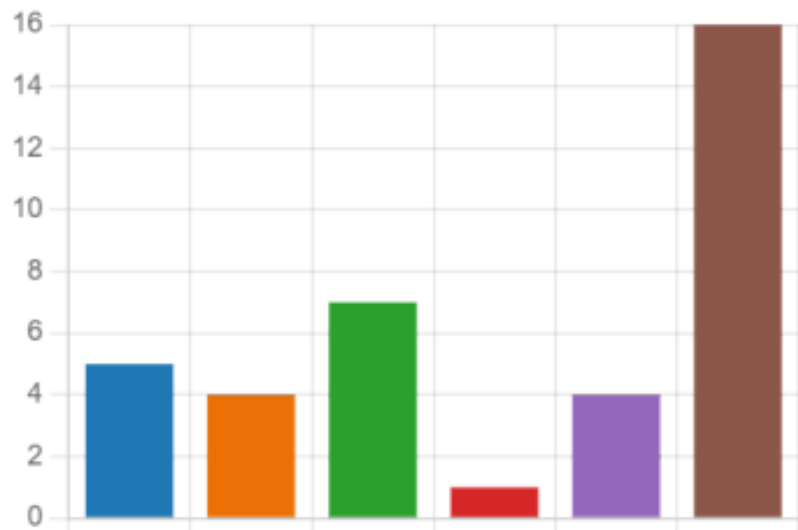


3. Is er op dit moment een referral programma binnen jouw organisatie?

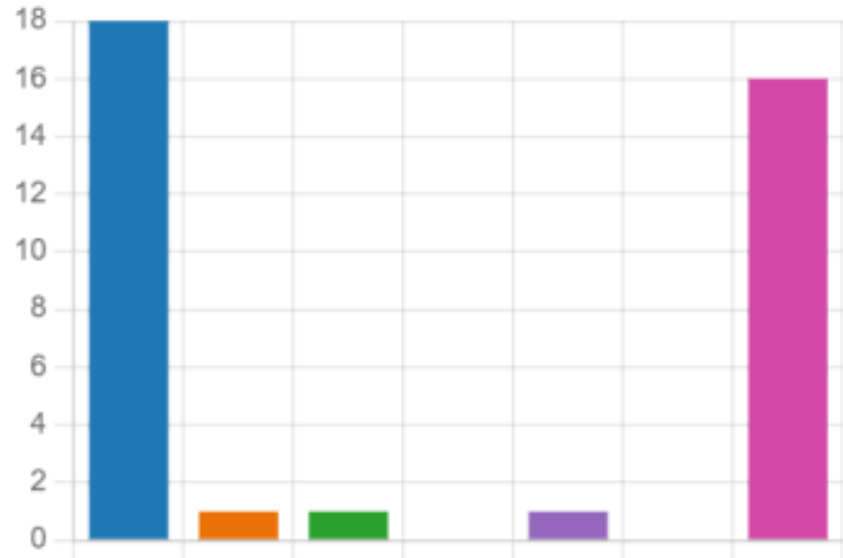
● Ja	7
● Nee	26
● Weet ik niet	4











4. Hoeveel vacatures zijn er binnen het (organisatie) onderdeel ingevuld in 2021 waar jij verantwoordelijk voor bent?

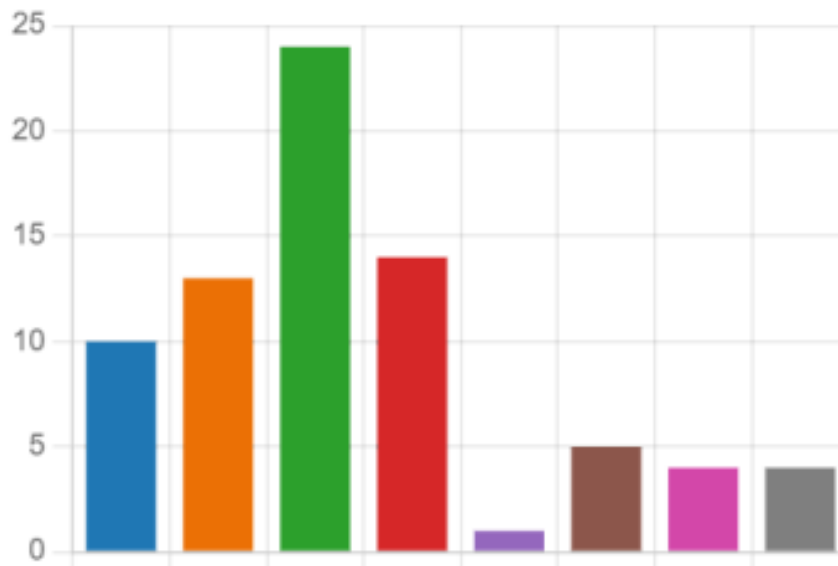


5. Hoeveel procent van het totaal aantal vacatures waar jij verantwoordelijk voor bent is er ingevuld via referral recruitment?

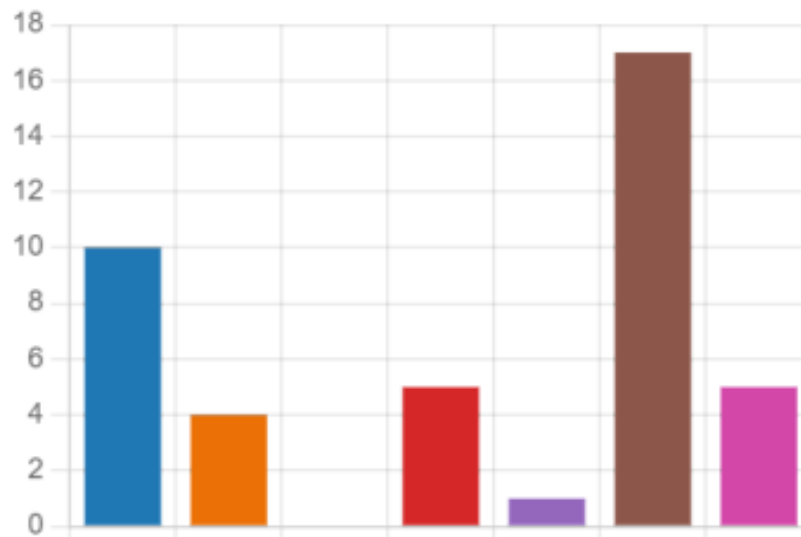
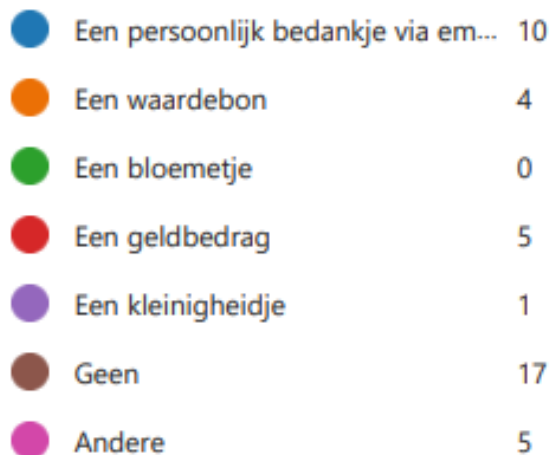


6. Op welke manier leveren medewerkers momenteel geïnteresseerde kandidaten aan?

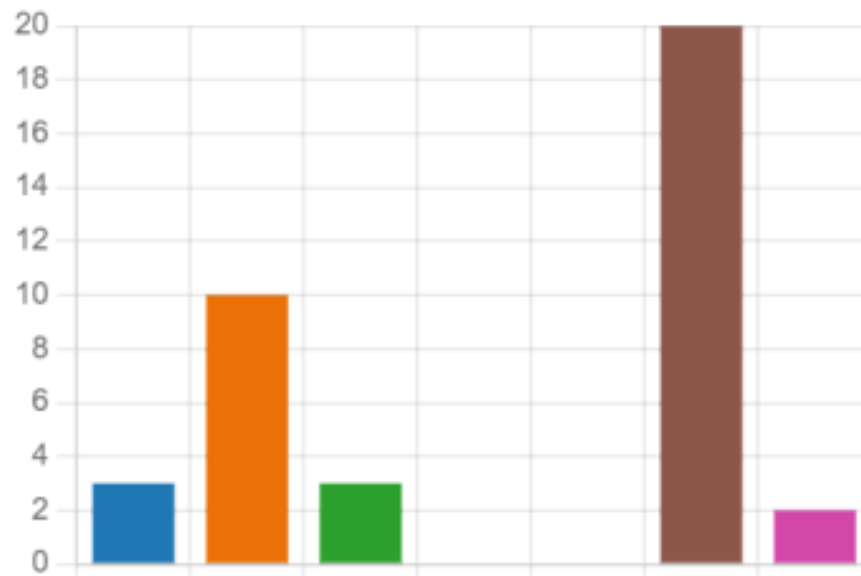
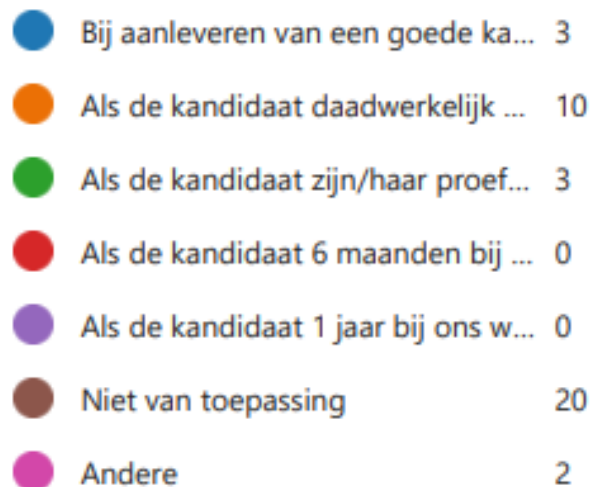
	Via E-mail	10
	Via de leidinggevende	13
	Kandidaat solliciteert zelf en ge...	24
	Er wordt rechtstreek contact gez...	14
	Whatsapp	1
	Sociale Media (LinkedIn, Insta, T...	5
	Via een speciale pagina waar je ...	4
	Andere	4



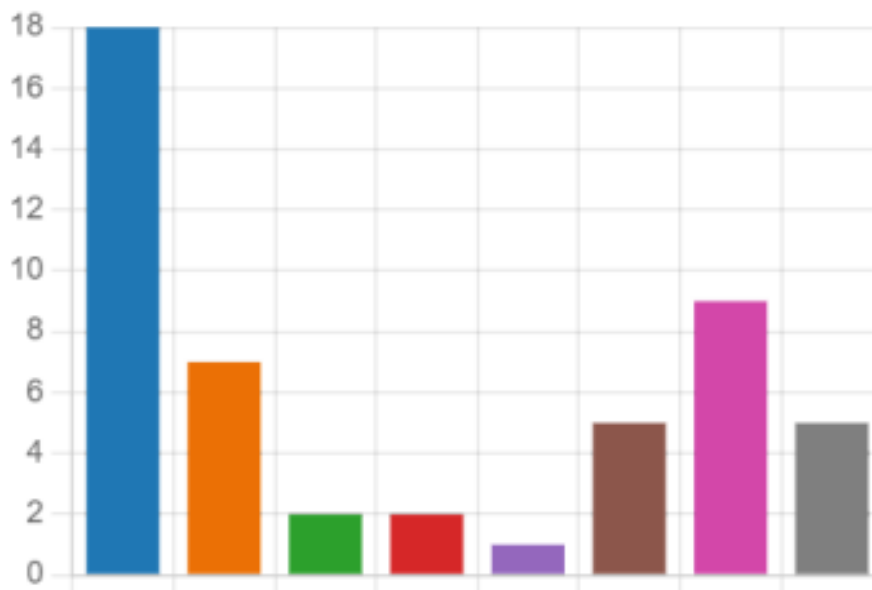
7. Als er een vorm van waardering wordt gegeven aan de medewerker omdat er via hem/haar iemand gaat starten, wat is de waardering?






8. Als er een waardering wordt gegeven, wanneer in het proces wordt deze waardering gegeven?



9. Worden er collega's uitgesloten van deelname aan het huidige referral programma?



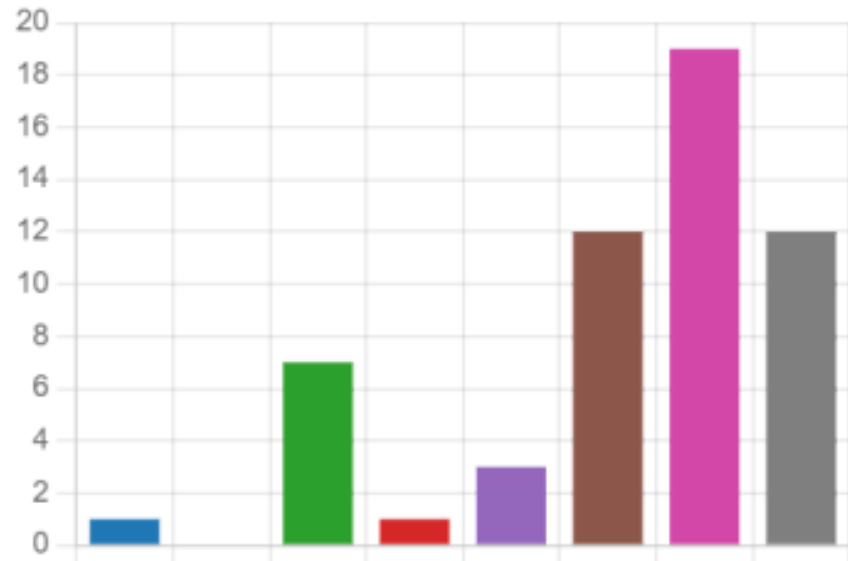
10. Waar kan men informatie vinden over referral recruitment binnen jouw organisatie (onderdeel)?

 Intranet	9
 Opvragen bij Recruitement	2
 Nergens	22
 Andere	4



11. Op welke manier wordt er op dit moment aandacht gegeven aan referral recruitment binnen jouw organisatie (onderdeel)?

Netwerk sessies	1
Folders met informatie over refe...	0
Informatie op intranet	7
Onboarding	1
1 op 1 kijken in het netwerk	3
Sturen van vacatures aan colleg...	12
Actief vragen aan collega's of zij...	19
Andere	12



12. Denk je dat er draagvlak is binnen jouw organisatie (onderdeel) voor referral recruitment?

● Ja	27
● Nee	1
● Weet ik niet	10



. MOTIVATIE DRAAGVLAK

Men staat open voor verbetering / verandering vwb AMC.

met name developmentrollen zijn lastig in te vullen. Elke vorm van extra instroom is welkom

KOOP medewerkers zijn trots op hun werk en vinden het gaaf als de organisatie groeit.

We gaan referral recruitment implementeren, zijn nu in de uitzoekfase wat het beste voor ons is.

Dit is vorig jaar voorgesteld binnen de klankbordgroep van Inkoop en hierop is negatief gereageerd. Geld van belastingbetalers uitgeven aan referral werd als ongepast gezien. Collega's kunnen ook vanuit goed werknemersschap kandidaten aandragen.

In de huidige krappe arbeidsmarkt is het noodzakelijk om ook referral recruitment in te zetten voor het vinden van kandidaten

Veel moeite moeten doen om het referral programma binnen de organisatie te organiseren. Het loopt inmiddels naar tevredenheid.

at solliciteert zelf en geeft aan dat hij/zij getipt is; Er wordt rechtstreek contact gezocht met de recruiter;

We merken dat er steeds meer behoefte is. Daarom zijn mijn collega en ik ook bezig met het uitwerken van posters en informatie zodat het proces duidelijker wordt en mensen er op geattendeerd worden.

pilot laat goede resultaten zien qua conversie, alleen aantallen zijn nog laag. En noodzaak is hoog om andere wervingskanalen in te zetten. En referral is het meest efficiënte wervingskanaal. We werken nu aan het besluit voor een uitrol over de hele Belastingdienst

we gaan ermee starten

Men is nog onbewust van de voordelen hiervan maar er liggen zeker kansen.

Met de juiste beloning en het op de juiste manier makkelijk implementeren zodat het aantrekkelijk is voor iedereen uit de organisatie.

Ik merk weinig reactie. Directie wil geen beloning

Er zijn aantal acties geweest om referral onder de aandacht te brengen, tot op heden levert dit geen inflow op

het is de beste manier om geschikte kandidaten te vinden

ijk bedankje via email/telefoon/whatsapp;

Enderzijds wel omdat medewerkers enthousiast zijn over het werken bij ons en behulpzaam. Anderzijds word het delen van vacatures (verzoek via de mail) niet goed opgepakt.

Bij P-Direkt zitten we met lastig vervulbare vacatures. Sinds begin dit jaar ben ik (adviseur AMC) en een interim recruiter gestart. Hiervoor was er nog niets op dit gebied. De organisatie ziet dat er nu actie nodig is en staat open voor onze ideeën. Ook is er eventueel budget beschikbaar.

Vaak is de associatie dat er een beloning in vorm van een geldbedrag tegenover moet staan en daar is men geen voorstander van.

We krijgen vragen van zowel medewerkers als hiring managers. Ook veel kritische kanttekeningen trouwens als we het onderwerp referral aankaarten.

we hebben al referral programma

De organisatie bestaat uit 1200 medewerkers. Het lijkt mij zeker de moeite waard referral recruitment meer onder de aandacht te brengen en te kijken of collega's interessante potentiële medewerkers in hun netwerk hebben. Zeker doordat ik bemerk dat niet iedereen weet dat er bijvoorbeeld een beloning aan hangt. Ik denk dat dit sommigen wel kan motiveren wat meer mensen uit hun netwerk te benaderen/aan te dragen.

Via de SMARP Employee Advocacy tool

De DT staat open voor 'veel adviezen' echter staat de 'werving en selectie' niet hoog in het vandaal'.

De DT staat open voor 'veel adviezen' echter staat de 'werving en selectie' niet hoog in het vandaal'.

Er is geen informatie terug te vinden op de verwachte locatie

Op dit moment zijn we bezig om een referral programma op te zetten binnen Defensie.

Er wordt door sporadisch gebruik gemaakt van netwerken van collega's. Dit gebeurt nu nog veelal op teamniveau waar ook daadwerkelijk een vacature is, maar niet organisatiebureau. Ik zie zeker kansen en ook draagvlak.

ik denk het wel gezien de krapte op de arbeidsmarkt

Ik zou dit graag onderzoeken

Alles wat kwalitatief goede kandidaten oplevert

iedereen wil graag dat vacatures worden ingevuld. Meerdere tools inzetten om dit bereiken wordt gewaardeerd.

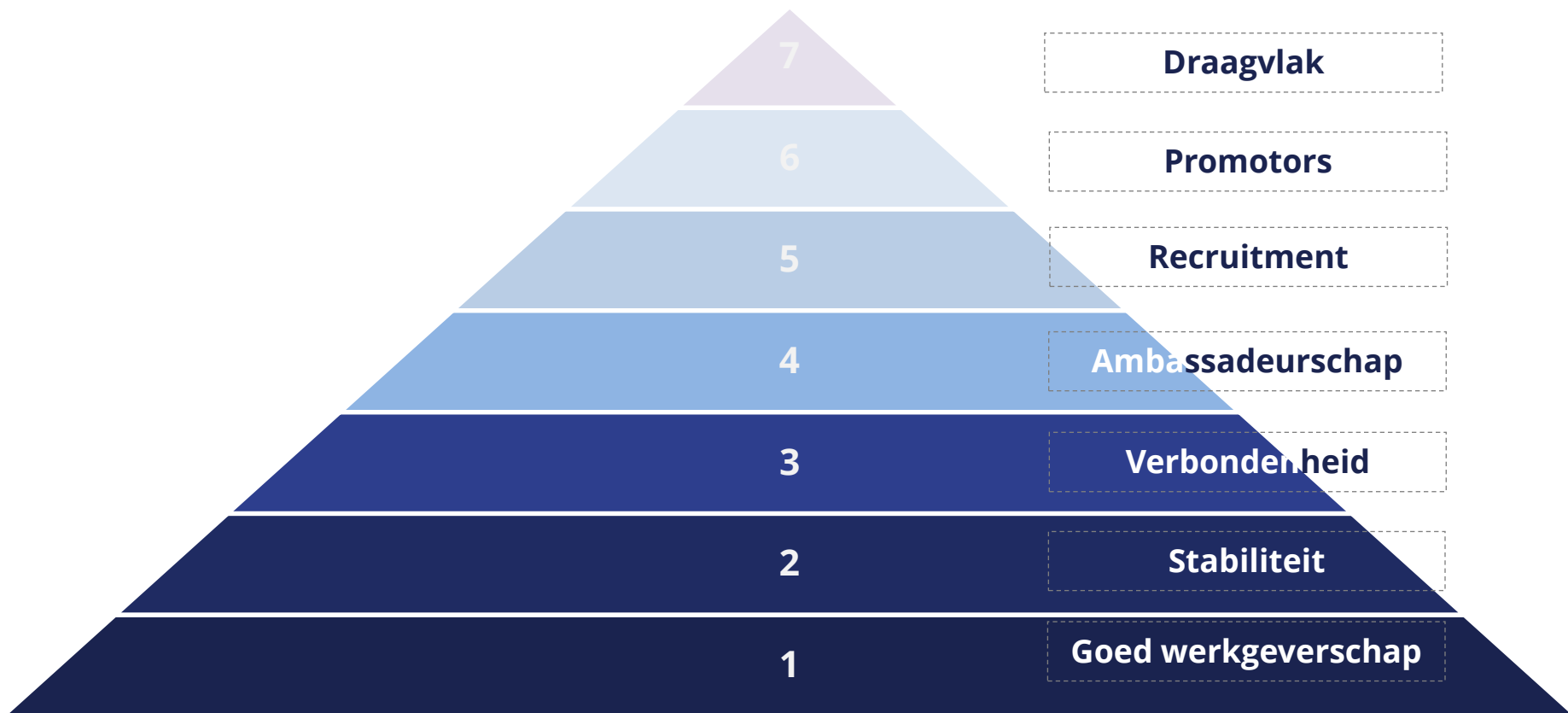
is er wel maar veel mensen weten niet van het bestaan af

SodM is een klein organisatie met directe lijnen, hierdoor is er veel mogelijk echter is het wél afhankelijk van de prioriteiten binnen de organisatie/Directie Team.

Ik doe mee vanuit doelgroepaanpak Financieel specialist en doelgroepaanpak starters. Ik wil binnen deze projecten in gaan zetten op referral recruitment

. HET FUNDAMENT VOOR REFERRAL

HET FUNDAMENT VOOR REFERRAL.



HET FUNDAMENT VOOR REFERRAL.



MEDEWERKERS & REFERRAL.

Waarom aandragen?

- .
- .
- .
- .
- .

Waarom niet aandragen?

- .
- .
- .
- .
- .

BELONINGEN

HUIDIGE
WAARDERING

WAT IS
MOGELIJK/
PASSEND

WAT WORDT
VERWACHT DOOR
COLLEGA'S

WAT ZOU JIJ
WILLEN

• VOORDELEN EN VALKUILEN

VOORDELEN EN VALKUILEN

Voordelen:

- Hogere kwaliteit (zelfselectie)
- Minder cv's nodig voor een aanname
- Aangedragen kandidaten blijven langer in dienst
- Medewerkers die aandragen blijven ook langer
- Recruitmentsproces is veelal korter
- Recruitmentskosten liggen lager
- Verbeteren binding met huidige medewerkers
- Goed voor employer branding

Valkuilen:

- Geen hoge medewerkertevredenheid
- Geen stabiele situatie
- Teveel nadruk op bonus
- Onduidelijke referralprocedure
- Onderschatting benodigde tijdsinvestering
- Slechte terugkoppeling naar referrers
- Programma bloedt dood (slechte communicatie)
- Geen lange termijnstrategie voor programma
- Slechte meetbaarheid
- Te weinig diversiteit

• VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

De krant is nergens zonder bezorger. Daarom € 1.000,- voor jou als jij een nieuwe bezorger aandraagt. En € 1.000,- voor de nieuwe bezorger. Win-win dus!

Dit moet je doen:

- Stuur een mail naar  met als onderwerp: **Vriendendeal**
- Vermeld hierin de naam, adres, geboortedatum, telefoonnummer en mail van de bezorger die jij aandraagt.
- Olivier neemt binnen 24 uur contact op met de aangedragen bezorger.
- Is er een match? Dan gaat de aangedragen bezorger op gesprek bij de distributeur.
- Hebben zij een klik? Dan start de nieuwe bezorger en gaat jullie bonus van start!

€ 1.000,- bonus uitkering:

- € 200,- na de 2e betaalperiode van jouw mede-bezorger.
- € 300,- na de 4e betaalperiode van jouw mede-bezorger.
- € 500,- na de 6e betaalperiode van jouw mede-bezorger.

Jij ontvangt de bonus door de vriendendeal. De nieuwe bezorger ontvangt de bonus door de startbonus. Jullie krijgen op hetzelfde moment de bonus uitgekeerd. Win-win!

Spelregels:

- Aandraager is een actieve krantenbezorger.
- Aangedragen kandidaat is **minimaal 6 maanden** niet actief als krantenbezorger geweest.
- De uitbetaling van de bonus wordt berekend naar rato van het dagencriterium.
- Per 2 betaalperiodes (8 weken) wordt gekeken hoeveel dagen de aangedragen bezorger gemiddeld per week heeft bezorgd. Dit bepaalt de hoogte van de bonus. Iedere bonusuitkering is afhankelijk van het gemiddelde aantal gewerkte dagen door de aangedragen krantenbezorger.
- Dagencriterium:
 - **50%** ontvang jij met 1-2 werkdagen per week
 - **75%** ontvang jij met 3-4 werkdagen per week
 - **100%** ontvang jij met 5-6 werkdagen per week

Voorbeelden:

- De aangedragen krantenbezorger werkt gemiddeld 2 dagen per week in betaalperiode 1 en 2, dan ontvang jij 50% van de eerste uitbetaling, dus € 100,-.
- De aangedragen bezorger werkt gemiddeld 4 dagen in betaalperiode 3 en 4. Dan ontvang jij 75%, dus € 225,-.
- De aangedragen bezorger werkt gemiddeld 5 dagen in betaalperiode 5 en 6. Jij ontvangt 100%, dus € 500,-!

Overige voorwaarden:

- Tijdelijke actie: de eerste aanmeldingen profiteren van deze actie.
- Uitgesloten van deze actie: directie, management, regio recruiters, team RBC en call bezorgers.



vraag een vriend

Welkom op de pagina van **vraag een vriend!** Leuk dat je een kijkje neemt. Vraag een vriend is hét programma waarmee jij ons kan helpen de juiste collega's voor de juiste functies te vinden. Wordt de door jou aangedragen vriend(in) aangenomen? Fantastisch! Dan is het tijd om te proosten op een nieuwe collega én krijg je van ons een extra waardering.

Hoe draag je iemand aan?

Heb je een vacature op werkenbijmenzis.nl gespot en weet jij de perfecte kandidaat? Het enige dat je hoeft te doen om een vriend(in) aan te dragen, is mailen naar vraageenvriend@menzis.nl. Uiteraard gaan we vertrouwelijk om met alle gegevens.

Onderaan deze pagina vind je de spelregels en de veelgestelde vragen met antwoorden.



Welke gegevens geef je door?

Jouw gegevens

Naam
Contactgegevens
Vacature/functie
Relatiedetails (hoof...

Jouw vriend(in)

Naam
E-mailadres/telefo...

Wil je zelf jouw v...
hem/haar hebt a...
verrassing als we...

Waarderingen speciaal voor jou

Wordt de door jou aangedragen vriend(in) aangenomen? Dan kun je kiezen uit de volgende waarderingen:



Halfuur koffiedrinken met Ruben
(virtueel of in een espressobar als het weer kan)



Cadeaubon Topbloemen € 25,-



Nationale Bioscoopbon € 25,-

Meer weten?

Wil je meer weten of heb je vragen? Neem dan contact op met je collega's van recruitment door te mailen naar vraageenvriend@menzis.nl.

Handige documenten



Spelregels



Q&A



Privacy
Statemen...

1000 PUNTEN

- * Espressomachine t.w.v. 500 euro **NEW**
- * Float-abonnement (10x45 min) bij Koan Float op de Herengracht in Amsterdam
- * Playstation of Xbox **NEW**
- * Theater-, concert- of musicalvoorstelling naar keuze met vier personen
- * Smartwatch **NEW**
- * Jaarabonnement attractiepark of dierenpark **NEW**
- * Tablet
- * Training persoonlijke effectiviteit of mindfulness naar keuze
- * Horloge naar keuze t.w.v. 500 euro
- * 500 euro schenken aan een goed doel

2000 PUNTEN

- * Digitale spiegelreflexcamera **NEW**
- * Tweedaags wellnessarrangement inclusief overnachting voor twee personen
- * Waardebon juwelier t.w.v. 1000 euro **NEW**
- * Jaarabonnement op een sportschool naar keuze
- * Green Egg BBQ t.w.v. 1000 euro **NEW**
- * Zes maanden elke week verse bloemen thuisbezorgd
- * Fiets naar keuze t.w.v. 1000 euro
- * Klusjesman voor één dag **NEW**
- * Midweek of weekend in vakantiepark (NL) naar keuze voor vier personen
- * 1000 euro schenken aan een goed doel

3000 PUNTEN

- * Diner verzorgd door een topkok bij je thuis voor 10 personen
- * BOSE speakerset **NEW**
- * Stedentrip binnen Europa voor twee personen
- * Maatpak van Oger
- * Met je hele team (max 30 p.) onbeperkt eten + drinken bij Sushi Today in Utrecht **NEW**
- * Deltavliegbrevet 1
- * Mediamarkt waardebon t.w.v. 1500 euro **NEW**
- * Halfjaarabonnement personal training + membership fitness bij Fit Professional
- * Twee kaartjes voor voetbalwedstrijd naar keuze in Europa inclusief verblijf **NEW**
- * 1500 euro schenken aan een goed doel

HELP US CATCH A RISING STAR

EN TRAKTEER JEZELF OP EEN CADEAU NAAR KEUZE

SCOOOR PUNTEN MET JOUW RECRUITMENT SKILLS EN RUIL DEZE IN VOOR LUDIEKE GADGETS EN BELEVENISSEN!

GA NAAR [INSITE.CONCLUSION.NL/REFERRAL](https://insite.conclusion.nl/referral)

conclusion
BUSINESS DONE DIFFERENTLY

Jouw vriendin processtechnoloog? Wie weet...

Jouw tip voor een
gouden kandidaat
is € 1.000,- waard



Samen werken
is de beste manier om de wereld te verbeteren.

Jouw achterneef project engineer? Wie weet...

Jouw tip voor een
gouden kandidaat
is € 1.000,- waard



Samen werken
is de beste manier om de wereld te verbeteren.

Jouw oud-klasgenoot onderhoudstechnicus? Wie weet...

Jouw tip voor een
gouden kandidaat
is € 1.000,- waard



Samen werken
is de beste manier om de wereld te verbeteren.

Jouw clubgenoot hydrauliek specialist?

Jouw voetbalvriend

Jouw voetbalvriend teamleider? Wie weet...

Jouw tip voor een
gouden kandidaat
is € 1.000,- waard



Jouw hardlooptmaat procesoperator? Wie weet...

Jouw tip voor een
gouden kandidaat
is € 1.000,- waard



Samen werken
is de beste manier om de wereld te verbeteren.

Jouw zwager productiemanager? Wie weet...

Jouw tip voor een
gouden kandidaat
is € 1.000,- waard



Samen werken
is de beste manier om de wereld te verbeteren.

Jouw Facebook vriend installatiebeheerder? Wie weet...

Jouw tip voor een
gouden kandidaat
is € 1.000,- waard



Samen werken
is de beste manier om de wereld te verbeteren.

Jouw buurvrouw project manager? Wie weet...

Jouw tip voor een
gouden kandidaat
is € 1.000,- waard



Samen werken
is de beste manier om de wereld te verbeteren.

Jouw ex-collega technisch specialist? Wie weet...

Jouw tip voor een
gouden kandidaat
is € 1.000,- waard



Samen werken
is de beste manier om de wereld te verbeteren.

SCHOLENGEMEENSCHAP

- €25,- Kika + Beer om weg te geven





WE ZOEKEN IEMAND ZOALS JIJ

1
Kijk op
werkenbijboskalis.nl
wie we nodig hebben

2
Zorg dat zij reageren op
een specifieke vacature

3
Zorg dat ze jouw
naam vermelden
in hun reactie

4
Benader geschikte
kandidaten in
jouw netwerk

5
Laat hen
solliciteren via
het formulier op
onze site

JE ONTVANGT € 1.000,- BRUTO VOOR EEN NIEUWE COLLEGA

 **Boskalis**
Dredging & Marine Experts

werkenbijboskalis.nl



CREW
— ZOEKT —
CREW

www.werkenbijmcdonalds.nl



CREW
UTRECHT
— ZOEKT —
CREW

www.werkenbijmcdonalds.nl



shakesonwheels
bol.com

96 likes 7w

shakesonwheels Bol.com werd vanmorgen verrast met verse smoothies 🍹 Met alle drukte gaan zij nu een stukje gezonder het nieuwe jaar tegemoet! >>Met kerst en nieuwjaar om de hoek wensen wij iedereen zalige en gezonde feestdagen. Wij komen in 2017 met nieuwe plannen terug 🍷🍷🍷🍷🍷🍷
#tobecontinued <<
#merrychristmas #happynewyear #smoothielove #smoothiebar #bijbolcom #smoothie #smoothies #gezondevoeding #bedrijfscafe #healthfood #healthchoice

👍 Add a comment...

bertptse Follow

19 likes 5w

bertptse Zaalvoetballen bij bol.com #kampioenen #campiones #indoor #fussball #bijbolcom
jas_qui Lekker pik armando_heeb Like it!
jullersma Jij kan dat!
michaelvino 🍷

Joost van Wolligen @Jpwwilli · 24 nov. 2016
Awesome meetup on software testing. Fried talking on how he improved test processes in his team. #bijbolcom @testerlab
🌐 Vertalen uit het Engels



#bijbolcom



Maurice Jongerius @mauricedacross · 29 nov. 2016
Onze eigen postkamer staat vol met... bol.com pakketjes van collega's. #drukdrukdruk #bijbolcom

Sandra Mengerink en 1 ander vinden dit leuk
M @Mamickxs · 28 nov. 2016
Even de stress eraf? Hard werken hard ontspannen. #bijbolcom

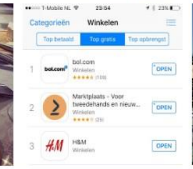




25% van 1e gesprekken
Aangedragen via
bol.commers!

28% van 2e gesprekken
Aangedragen via
bol.commers!

32% van aannames
Aangedragen via
bol.commers!



6 days ago



. DOELSTELLINGEN EN DOELGROEP

Werken bij de Rijksoverheid, is werken voor Nederland.

Merkwaarden Rijksoverheid

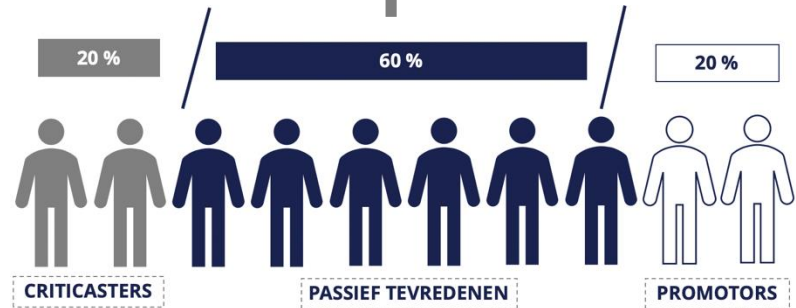
- oneindig veel mogelijkheden
- waar vakmanschap tot z'n recht komt
- de kracht van diversiteit en inclusiviteit

Kernwaarden Rijksoverheid

- betrokken
- kundig
- begripvol
- zorgvuldig

DE DOELGROEP:

“Richt het Referral programma op de 60% van passief tevredenen binnen de organisatie. Niet op de criticasters of promotors”



DOELSTELLING:

- ✓ Aantal medewerkers dat het programma kent.
- ✓ Aantal medewerkers dat een kandidaat aandraagt.
- ✓ Aantal succesvolle matches.
- ✓ % van de totale wervingsbehoefte.

THE REFERRAL COMPANY

ALL ABOUT CONNECTING