



In 10 Schritten zum erfolgreichen Mitarbeiter-werben- Mitarbeiter-Programm

In 10 Schritten zum erfolgreichen Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programm

Empfehlungen sind aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. Laut einer Nielsen-Studie von 2015 vertrauen rund 83 Prozent der Menschen den Empfehlungen von Freund*innen und Bekannten. Deshalb sagen wir: Nutzen wir Empfehlungen auch für die Personalsuche und vertrauen wir auf die Empfehlungen von Kolleg*innen und Mitarbeiter*innen.

Mit einer **digitalen Lösung für Mitarbeitenden-Empfehlungen** finden Sie Kandidat*innen, die zum Anforderungsprofil und Ihrer Unternehmenskultur passen. Außerdem sparen Sie Kosten, Zeit und Ressourcen. Wie? Wir zeigen Ihnen in nur 10 Schritten den Weg zum Erfolg.



Schritt 1

Nutzen Sie Ihr gesamtes Netzwerk

Vertrauen Sie Ihren eigenen Mitarbeiter*innen, Alumni oder Geschäftspartner*innen bei der Suche nach passenden Kandidat*innen. Denn Ihre Mitarbeiter*innen kennen Ihr Unternehmen am besten und verfügen über ein großes Netzwerk an qualifizierten Kandidat*innen. Im Durchschnitt hat jede Person bis zu 1.000 LinkedIn- und 340 Facebook-Kontakte in ihrem Netzwerk.

Schritt 2

Nutzen Sie das Potenzial der sozialen Netzwerke

Nutzen Sie soziale Netzwerke und erhöhen Sie so den Erfolg von Mitarbeitenden-Empfehlungen. Ein Unternehmen mit 1.000 Mitarbeitenden erreicht im Durchschnitt bis zu 1.000.000 potenzielle Kandidat*innen über die sozialen Netzwerke. Auch wenn nicht alle Mitarbeitenden für jeden Job passende Kandidat*innen kennen, erhöhen sie deutlich die Reichweite und den Erfolg Ihrer Mitarbeitenden-Empfehlungen auf den sozialen Plattformen – kostenlos und authentisch.

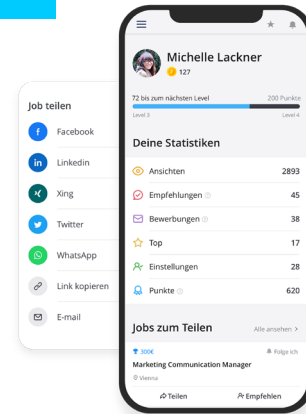
Praxistipps

Mit kleinen Wertschätzungen können Sie die Aktivität Ihrer Mitarbeiter*innen in sozialen und professionellen Netzwerken erhöhen:

- Vergeben Sie kleine Goodies für das aktive Teilen Ihrer offenen Stellen.
- Überraschen Sie Empfehlende mit einem Frühstücksgutschein, sobald der geteilte Job 10 x geklickt wurde.
- Bedanken Sie sich bei Ihren erfolgreichsten Empfehlenden mit lobenden Worten und einem Foto auf ihren sozialen Plattformen.

Schritt 3

Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitenden jederzeit und überall Empfehlungen abzugeben



Empfehlungen werden selten im Büro abgegeben. Ihre Mitarbeitenden treffen überall auf potenzielle Kandidat*innen für Ihr Unternehmen. Informieren Sie Ihre Mitarbeitenden regelmäßig über offene Stellen per E-Mail oder Smartphone, sodass sie von überall Empfehlungen abgeben können.

Praxistipp

Mit unserer mobilen Radancy Employee Referrals App können Ihre Mitarbeitenden jederzeit und überall, schnell und einfach Empfehlungen abgeben – bei privaten Treffen, auf einer Konferenz oder auf dem Sportplatz.

Schritt 4

Motivieren und inspirieren Sie Empfehlungen mit ansprechenden Prämien

Seien Sie bei der Auswahl der Prämien kreativ. Neben Geldbeträgen gibt es viele weitere Prämienmodelle, über die sich Ihre Empfehlenden freuen. So erreichen Sie langfristig eine hohe Beteiligungsrate Ihrer Mitarbeitenden. Teilen Sie Erfolgsgeschichten und rufen Sie zu Freundschaftswettbewerben zwischen Teams und Abteilungen auf. So bleiben Ihre Mitarbeitenden am Ball.

Praxistipp

- Schenken Sie Ihren aktivsten Empfehlenden einen Wochenendtrip.
- Spenden Sie 50 % aller Prämien für einen wohltätigen Zweck.
- Animieren Sie Ihre Mitarbeitenden, die Empfehlungsprämien für ein gemeinsames Sommerfest zu sammeln.

Schritt 5

Zahlen Sie Prämien so früh wie möglich aus

Späte Prämienauszahlungen verringern die Freude am Empfehlen. Die Belohnung steht subjektiv nicht mehr in direkter Verbindung mit der Aktion. Und: Die Höhe der Prämie ist weniger wichtig, als Sie vielleicht denken.

Laut HR-Experte Dr. John Sullivan gehört das späte Auszahlen von Prämien (zum Beispiel erst nach erfolgreicher Probezeit) zu einem der häufigsten Gründe, warum Mitarbeitenden- Empfehlungsprogramme scheitern oder nicht optimal laufen. Wir raten daher zu niedrigeren Prämien, die jedoch früher und öfter ausgezahlt werden.

Praxistipp

Motivieren Sie Ihre Empfehlenden auch mit Prämien für Aktivitäten auf dem Weg zur erfolgreichen Einstellung.

- Belohnen Sie die aktivsten Empfehlenden eines Monats, Quartals oder Jahres.
- Splitten Sie die Prämie für eine erfolgreiche Einstellung.
 - Teil 1 der Prämie am Tag der Einstellung
 - Teil 2 der Prämie nach erfolgreicher Probezeit



Schritt 6

Honorieren Sie jede Empfehlung und jede erfolgreiche Einstellung

Misstrauen und ein kompliziertes Regelwerk demotivieren Ihre Mitarbeitenden. Halten Sie Ihre Empfehlenden immer über den Status ihrer Kandidat*innen auf dem Laufenden. Erkennen Sie auch kleine Aktivitäten an. Oft liegt der Schlüssel zur Motivation einfach in einem ehrlichen „Dankeschön!“

Nicht jede Prämie ist für alle gleichermaßen motivierend. Völlige Flexibilität bietet Ihnen der Prämien-shop auf der Radancy Plattform. Hier können Sie eine Auswahl an Prämien hinterlegen, für die Ihre Mitarbeitenden dann ihre gesammelten Empfehlungspunkte eintauschen können.

Praxistipp

Eine Empfehlung ist für Ihre Mitarbeitenden immer mit Aufwand und einem gewissen Risiko Ihnen und der empfohlenen Person gegenüber verbunden. Erhöhen Sie die Anzahl der Empfehlungen, indem Sie Ihre Mitarbeiter regelmäßig belohnen und sichern Sie sich so langfristig motivierte Empfehlende.

Schritt 7

Machen Sie die Bewerbung für empfohlene Kandidat*innen so einfach wie möglich

Mitarbeitenden-Empfehlungen sprechen auch den passiven Arbeitsmarkt an. Sie erreichen ein Netzwerk, das Ihnen ohne die Kontakte Ihrer Mitarbeitenden verborgen bliebe. Mit digitalen Mitarbeitenden-Empfehlungen können Kandidat*innen mit wenigen Mausklicks auf Job-Empfehlungen reagieren.

Praxistipp

Gestalten Sie Ihren Bewerbungsprozess so einfach und reibungslos wie möglich, damit ein hoher Prozentsatz der Bewerbenden ihre Bewerbung abschließt. Komplizierte oder zeitaufwendige Bewerbungsprozesse führen dazu, dass über 40% der Kandidat*innen den Bewerbungsprozess abbrechen. Das gilt insbesondere für höher qualifizierte Bewerbende.



Schritt 8

Give Employees and Candidates Quick Feedback

Geben Sie Ihren Mitarbeitenden so schnell wie möglich ein erstes Dankeschön und eine Einschätzung der Empfehlung. Scheuen Sie sich nicht davor, Ihren Mitarbeitenden auch bei schlechten Empfehlungen ein klares Feedback zu geben. So vermeiden Sie „Empfehlungs-Spam“ und erhöhen langfristig die Qualität der Empfehlungen durch Ihre Kolleg*innen.

Praxistipp

Späte oder unpersönliche Antworten auf Empfehlungen führen bei Ihren Mitarbeitenden zu Demotivation und empfohlene Kandidat*innen springen ab.

Schritt 9

Achten Sie auf relevante Kommunikation

Informieren Sie Ihre Empfehlenden nur über Jobs, die für sie relevant sind. So vermeiden Sie, dass die Infos zu offenen Jobs als Spam empfunden werden, und machen Ihre Mitarbeitenden langfristig zu Markenbotschafter*innen für Ihr Unternehmen.

Praxistipp

Schicken Sie Jobs immer nur an Mitarbeiter im gleichen Fachbereich oder Standort wie der Job. Das gibt Ihnen die Chance, auch bei einer größeren Anzahl von Jobs persönlich und relevant zu bleiben

Schritt 10

Machen Sie den Launch zu einem Event

Die Einführung von Mitarbeitenden-Empfehlungen ist ein tolles Zeichen an alle Mitarbeitenden. Sie gestalten ab sofort das Unternehmen aktiv mit. Planen Sie den Launch sorgfältig und erhöhen Sie so das Interesse Ihrer Mitarbeitenden, sich zu engagieren.

Praxistipp

Nehmen Sie sich Zeit für die Einführung.

- Stellen Sie Funktionalität, Ziele und Prämien in regulären Team-Meetings vor.
- Geben Sie Ihrem Team die Gelegenheit, sich schon vor dem Start auf die Möglichkeit des Empfehlens zu freuen.

Erfahren Sie mehr über Radancy

Radancy ist der weltweite Marktführer für Recruiting-Technologie. Wir bieten intelligente Lösungen für die dringendsten Herausforderungen von Arbeitgebern und liefern ihnen Ergebnisse, die sie stark für die Zukunft machen.

JETZT DEMO ANFORDERN