

Der Weg zu einem großartigen Mitarbeiter- Empfehlungsprogramm

Ein umfassender Guide von Radancy





- 04 **Vorwort**
- 05 **1. Mitarbeiterempfehlungsprogramme und ihre Vorteile**
- 06 Mitarbeiterempfehlungen – eine Definition
- 07 Mitarbeiterempfehlungsprogramme: Ihre Chance, mehr Empfehlungen zu generieren
- 08 Die Unterschiede zwischen digitalen und manuellen Mitarbeiterempfehlungsprogrammen
- 09 Mitarbeiterempfehlungsprogramme sind ein wesentlicher Bestandteil Ihres Recruiting-Mixes
- 11 Vorteile eines Mitarbeiterempfehlungsprogramms (im Vergleich zum traditionellen Recruiting)
- 13 **2. Der Aufbau eines erfolgreichen Mitarbeiterempfehlungsprogramms**
- 14 So bauen Sie ein wirkungsvolles Mitarbeiterempfehlungsprogramm auf
- 18 Wie kommuniziert man die Einführung eines Mitarbeiterempfehlungsprogramms an sein Team?
- 21 Die Erfolgsgeschichte von Deloitte Tschechien – Ein Beispiel einer erfolgreichen Mitarbeiterempfehlungskampagne
- 22 So motivieren Sie Mitarbeitende zu Empfehlungen
- 24 **3. Empfehlungsprämien und Belohnungssysteme**
- 25 Wertschätzung durch Empfehlungsprämien
- 26 Die richtige Prämienhöhe und der optimale Auszahlungszeitpunkt



- 26 Warum sind nicht-monetäre Prämien notwendig?
- 28 Der Prämienshop und seine Vorteile
- 28 Bieten Sie eine breite Vielfalt an Prämien an
- 29 Wie sieht der Prämienshop aus?
- 30 **4. Alle Einzelheiten von Empfehlungssoftware im Detail**
- 31 Warum brauchen Sie eine Empfehlungssoftware?
- 33 Die Vorteile einer Software für Mitarbeiterempfehlungen
- 35 Wie Sie die richtige Software für Ihr Unternehmen auswählen
- 36 Unverzichtbare Funktionen einer digitalen Empfehlungsplattform
- 37 **5. Meistern Sie Ihr Empfehlungswissen mit dem Referral Mastery Framework**
- 38 Meistern Sie Ihr Empfehlungswissen
- 38 Die vier Dimensionen des Referral Mastery Frameworks
- 41 Die fünf Treiber des Referral Mastery Frameworks
- 43 Radancy ist bereit, Ihrem Unternehmen zu helfen, Mitarbeiterempfehlungen zu meistern
- 44 **Quellen**

Vorwort

Mehr Unternehmen denn je sind mit Engpässen und Schwierigkeiten bei der Suche nach neuen Talenten konfrontiert, von den Herausforderungen diese an Bord zu halten ganz zu schweigen. Deshalb ist es unerlässlich geworden, dass Organisationen ihre Recruiting-Strategien überdenken und beginnen, der wertvollsten Ressource eines jeden Unternehmens Priorität einzuräumen: seinen Mitarbeitenden. Zum ersten Mal hat sich das Blatt zugunsten der arbeitnehmenden Personen gewendet und Unternehmen konkurrieren um die besten Talente. Die große Resignation kombiniert mit dem "War for Talents" sorgt bei Personalverantwortlichen für rauchende Köpfe, während sie nach einer praktikablen Lösung für dieses HR-Problem suchen.

Wir von Radancy wissen, dass Mitarbeiterempfehlungsprogramme die Antwort auf viele dieser Recruiting-Herausforderungen sind. Die Fülle an Vorteilen, die durch die Ergebnisse jahrelanger Recherche gestützt werden, spricht für sich. Obwohl die Nutzung von Mitarbeiterempfehlungsprogrammen weltweit zunimmt, werden sie als Recruiting-Strategie nach wie vor nur unzureichend genutzt. Wir von Radancy haben es uns daher zur Aufgabe gemacht, das zu ändern - mit unserer langjährigen Erfahrung und unserer High-End-Technologie-Lösung wollen wir den Recruiting-Schwierigkeiten ein Ende setzen und Unternehmen dabei unterstützen, mit den besten Talenten erfolgreich zu sein.

Wir sind stolz darauf, diesen umfassenden und noch nie dagewesenen Guide für Mitarbeiterempfehlungsprogramme zu veröffentlichen. Zum ersten Mal ist hier auch unser Referral Mastery Framework enthalten - unser sorgfältig zusammengestelltes Set aus Dimensionen, die den Erfolg von Empfehlungsprogrammen sicherstellen.

Unsere Leidenschaft für Mitarbeiterempfehlungsprogramme zeigen wir mit unserem Engagement für Unternehmen und Recruiting-Teams weltweit, indem wir ihnen Wissen zur Verfügung stellen, das weit über unsere Technologie- und Serviceangebote hinausgeht.

Ich hoffe, dass Ihnen die Lektüre gefällt und Sie eine Fülle an Erkenntnissen und Informationen mitnehmen, die Ihr Mitarbeiterempfehlungsprogramm zu Ihrem wichtigsten Recruiting-Kanal machen.

Arnim Wahls, Managing Director DACH, Radancy



Mitarbeiterempfehlungs- programme und ihre Vorteile

Eine Empfehlungsstrategie bietet einen klaren Wettbewerbsvorteil, wenn es darum geht, Talente zu finden und zu halten: Sie hilft Ihnen dabei, neue, talentierte Kandidatinnen und Kandidaten einzustellen und gleichzeitig bestehende Mitarbeitende zu binden. In diesem Kapitel erfahren Sie alles über die Vorteile von Mitarbeiterempfehlungsprogrammen im Recruiting.



Rund 85 Prozent der Unternehmen setzen bereits auf Mitarbeiterempfehlungen als Recruiting-Kanal. Die wichtigsten Gründe dafür sind:

- Empfehlungen sind persönlich und authentisch
- Mitarbeiter*innen sind die effizientesten Markenbotschafter*innen
- Besseres Erreichen von Kandidatinnen und Kandidaten auf dem passiven Arbeitsmarkt
- Besseres Erreichen eines größeren Talent Pools
- Geringere Kosten und weniger Zeitaufwand für den Recruiting-Prozess
- Empfohlene Mitarbeitende integrieren sich schneller
- Angeworbene Talente bleiben länger im Unternehmen
- Bessere Leistung der Mitarbeitenden

In diesem Kapitel erfahren Sie im Detail, was ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm ist. Wir führen Sie durch einige Erkenntnisse und Fakten, die wir nach fast einem Jahrzehnt der Umsetzung digitaler Mitarbeiterempfehlungsprogramme auf der ganzen Welt gewonnen haben.

Mitarbeiterempfehlungen - Eine Definition

Von einer Mitarbeiterempfehlung spricht man, wenn eine Bewerbung auf eine Stelle über einen Kontakt (in der Regel einen Mitarbeitenden) im Unternehmen erfolgt.

Personalleitende und Talent Acquisition (TA) Spezialistinnen und Spezialisten haben es oft schwer, begehrte Talente und Führungskräfte nur über Stellenanzeigen zu erreichen. Die Mitarbeitenden eines Unternehmens hingegen verfügen über wertvolle Netzwerke, zu denen in der Regel auch fachspezifische Teammitglieder aus früheren Projekten oder von ehemaligen Arbeitsplätzen gehören.

Die Idee ist daher, dass bestehende Mitarbeitende ihre Netzwerke nutzen und offene Stellen aus ihrem Unternehmen teilen, sodass sich Personen aus ihren persönlichen und beruflichen Netzwerken dafür bewerben können.

Der Hauptgrund, beim Recruiting auf Mitarbeitende zu setzen, ist der große Erfolg dieses Ansatzes und die Tatsache, dass er in allen Branchen und für fast jede Position eingesetzt werden kann.

Mitarbeiterempfehlungsprogramme: Ihre Chance, mehr Empfehlungen zu generieren

Ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm ist ein strukturierter Ansatz für Mitarbeiterempfehlungen, der auf der Annahme basiert, dass Mitarbeitende potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten mit ähnlichen Fähigkeiten und Einstellungen kennen.

In den meisten Fällen erhält der Mitarbeitende, der die Empfehlung ausgesprochen hat, eine Prämie, was für ihn und andere Mitarbeitende einen Anreiz schafft, auch in Zukunft Kandidatinnen und Kandidaten vorzuschlagen. Bei Radancy nennen wir Mitarbeitende, die an dem Empfehlungsprogramm teilnehmen, Talent Scouts.

Belohnungen sind also der primäre Anreiz für Mitarbeiterempfehlungen und entscheidend für die langfristige Motivation von Talent Scouts.

Laut unserer Empfehlungsexpertinnen und -experten ist das Fundament jedes erfolgreichen Mitarbeiterempfehlungsprogramms eine hohe Beteiligung der Mitarbeiter*innen. Durch eine faire Entlohnung für erfolgreiche Empfehlungen, motivieren Sie noch mehr Mitarbeitende dazu, Sie bei der Vergrößerung des Unternehmens zu unterstützen.

Mitarbeiterempfehlungsprogramme können in der Tat teure Headhunter ersetzen und sind ein effektiver Weg, um neue Talente zu finden und zu binden. Nicht nur kleinere Unternehmen und Start-ups sind davon überzeugt, dass sie neue qualifizierte Kolleginnen und Kollegen aus ihrem Freundeskreis gewinnen können, sondern auch große, internationale Unternehmen wie Deloitte, Telekom und McDonald's haben sehr erfolgreiche Programme.

14 %

Deutsche Bahn stellt jedes Jahr mehr als 1.000 neue Mitarbeitende über ihr Mitarbeiterempfehlungsprogramm ein. Zum Vergleich: Der jährliche Einstellungsbedarf liegt bei 7.000 bis 8.000 neuen Mitarbeitenden. Somit ist das Mitarbeiterempfehlungsprogramm für 14 Prozent aller Einstellungen verantwortlich.



Die Unterschiede zwischen digitalen und manuellen Mitarbeiterempfehlungsprogrammen

Manuelle Programme sind die simpelste Variante von Mitarbeiterempfehlungsprogrammen. Sie zielen darauf ab, bestehende Mitarbeitende zu ermutigen, ihr arbeitgebendes Unternehmen an Freundinnen, Freunde und Bekannte weiterzuempfehlen. Jedoch stoßen manuelle Programme schnell an ihre Grenzen.

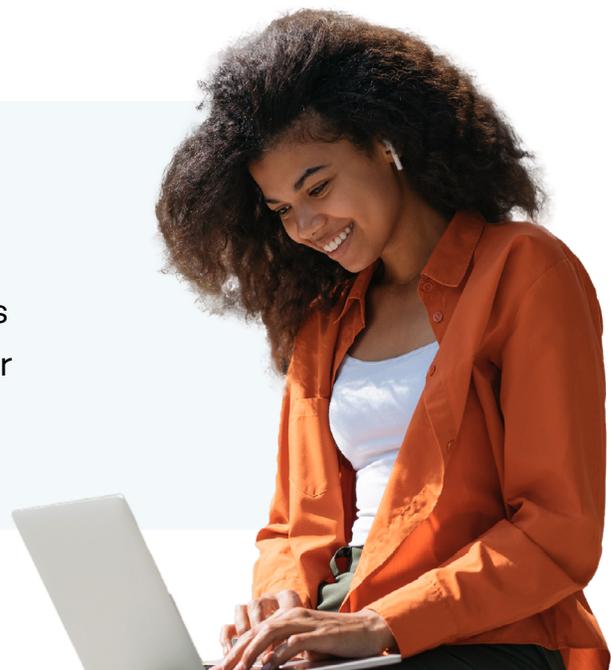
Zum einen sind sie mit einem hohen Verwaltungsaufwand verbunden, was schon bei der regelmäßigen Bewerbung von Stellenangeboten auf Plakaten in den Kaffeeküchen oder Toiletten beginnt, und obendrein wenig Beachtung findet. Darüber hinaus gestaltet sich der Prozess oft kompliziert. So müssen Mitarbeitende beispielsweise Papierformulare ausfüllen und ihre Empfehlung über diesen Weg dem HR-Team übergeben.

Zum anderen ist es für die Personalabteilung schwierig, Empfehlungen nachzuverfolgen und sie mit dem Empfehlungsgeber zu verknüpfen. Das bedeutet, dass Mitarbeitende wenig bis gar kein Feedback zu ihren Empfehlungsaktivitäten erhalten.

Ein digitales Mitarbeiterempfehlungsprogramm hingegen erspart dem Unternehmen einen enormen Aufwand bei der Verwaltung, indem es den gesamten Prozess automatisiert.

Dadurch werden Empfehlungen der empfehlenden Person automatisch zugewiesen, die wiederum über automatisierte Benachrichtigungen Informationen zum aktuellen Status erhält. Darüber hinaus können Personalverantwortliche mit einem derartigen System mühelos Key Performance Indicators (KPIs) zur Messung des Recruiting-Erfolgs durch Mitarbeiterempfehlungen festlegen.

Bei der Einführung eines digitalen Mitarbeiterempfehlungsprogramms ist es deshalb wichtig, eine Software zu wählen, die sich in Ihr bestehendes Bewerbermanagementsystem und Ihr Personalverwaltungstool integrieren lässt.



Mitarbeiterempfehlungsprogramme sind ein wesentlicher Bestandteil Ihres Recruiting-Mixes

Ein wesentlicher Vorteil des Aufbaus eines Empfehlungsnetzwerks unter Ihren Mitarbeitenden besteht darin, dass es dem Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen vorbeugt. Viele Unternehmen machen die Erfahrung, dass der Arbeitsmarkt bereits stark durchforstet ist und klassische Recruiting-Methoden an ihre Grenzen stoßen. Daher suchen Personalabteilungen nach neuen Strategien, um potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten anzusprechen.

Mitarbeiterempfehlungen sind das wichtigste Instrument für Personalverantwortliche, um den passiven Arbeitsmarkt anzusprechen

Wir alle wissen, dass der Pool an passiv Jobsuchenden oft aus den besten vorhandenen Talenten auf dem Arbeitsmarkt besteht. Weil Ihre derzeitigen Mitarbeitenden Zugang zu diesem Pool haben, sind sie eine große Hilfe, um Top-Talente für sich zu gewinnen. Das Netzwerk Ihrer Talent Scouts ermöglicht es Ihnen, mit einer großen Anzahl qualifizierter Arbeitskräfte in Kontakt zu treten, die möglicherweise nicht aktiv auf der Suche nach einer neuen Stelle sind.

Die Einbindung der Mitarbeitenden in den Recruiting-Prozess eröffnet neue Möglichkeiten zur Überwindung der Talentknappheit.

Aber wie funktioniert das? Talent Scouts teilen Stellenangebote in einem Netzwerk, das auf vertrauensvollen Beziehungen aufbaut, sei es im Freundeskreis, mit Studienkolleginnen und -kollegen oder ehemaligen Teammitgliedern. So erhalten potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten von jemandem, dem sie vertrauen, authentische Einblicke in das Unternehmen und ziehen einen Jobwechsel eher in Betracht.

Außerdem wissen empfohlene Kandidatinnen und Kandidaten, dass die Mitarbeitenden des Unternehmens keine Empfehlung aussprechen würden, wenn sie nicht für die Stelle geeignet wären. Diesen wertvollen Vertrauensvorschuss kann eine Stellenanzeige allein nicht bieten.

Mitarbeiterempfehlungen sind bei der Besetzung von Nischenjobs von großem Nutzen

Im Bereich der Fach- und Führungskräfte wird die Luft dünn, wenn es darum geht, zeitnahe die passende Person für die Rolle zu finden. Aber, wie oben schon erwähnt, haben Talent Scouts Zugang zu erstklassigen Talenten.

Als Mitarbeitende in den jeweiligen Bereichen der Stellenausschreibung kennen sie die besonderen Anforderungen der Position und die Kriterien der Unternehmenskultur am besten. Darüber hinaus wissen sie auch über die Fähigkeiten ihrer Bekannten Bescheid. So können Talent Scouts gezielt geeignete Kandidatinnen und Kandidaten ansprechen und passgenaue Empfehlungen geben.

Zudem ist die Zeit bis zur Vertragsunterzeichnung deutlich kürzer, da die sich bewerbende Person durch den direkten Kontakt zum Talent Scout bereits mehr über die Kultur, Mission und Werte des Unternehmens weiß.

Mitarbeiterempfehlungen erweitern Ihren Talent Pool

Ein Talent Pool ist eine Art Datenbank, in der Profile von Erwerbstätigen gespeichert sind, die Interesse an einem Unternehmen gezeigt haben. Er enthält sowohl Profile von potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten, die sich noch nicht auf eine offene Position beworben haben, als auch von welchen, die eine Bewerbung eingereicht, aber die Stelle nicht bekommen haben.

Die Empfehlungen der Mitarbeitenden können dem Unternehmen helfen, schnell Talent Pools mit Hunderten von Profilen aufzubauen. Alle geeigneten Empfehlungen, die Ihre Talent Scouts abgeben, sollten in Ihrem Talent Pool aufbewahrt werden, da sie auch für zukünftige Stellenausschreibungen geeignet sein könnten.



Vorteile eines Mitarbeiterempfehlungsprogramms (im Vergleich zum traditionellen Recruiting)

1. Es spart Zeit und Geld

Da Ihre Talent Scouts eine Vorauswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten treffen, sparen die Talent Acquisition Teams viel Zeit bei der Sichtung der eingehenden Bewerbungen und können sich direkt mit den vorausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten befassen.

Die allgemeinen Recruiting-Kosten sind niedriger, da keine teuren Stellenanzeigen geschaltet oder Headhunter beauftragt werden müssen. Je größer der Pool an Kandidatinnen und Kandidaten ist, desto eher kann das Unternehmen auf externe Recruiting-Maßnahmen wie Personalvermittlungsagenturen verzichten.

2. Es erhöht den ROI (Return on Investment)

Der Recruiting-Prozess ist im Allgemeinen kostspielig, da verschiedene direkte und indirekte Kosten anfallen. Im Vergleich dazu ist eine Bonuszahlung an die empfehlende Person nur ein Bruchteil dessen, was ein Unternehmen für eine Personalvermittlungsagentur bezahlen würde. Da Empfehlungsprogramme relevantere Profile anziehen, reduzieren sie die Einstellungskosten und führen zu einem höheren ROI.

3. Es hilft, mehr Menschen zu erreichen

Wie bereits erwähnt, erhöht sich die soziale Reichweite des Unternehmens, wenn Talent Scouts kontinuierlich offene Stellen auf Social Media teilen. Daher können Unternehmen ihre Reichweite auf die verfügbaren Arbeitskräfte ausdehnen, einschließlich Kandidatinnen und Kandidaten des passiven Arbeitsmarktes. Je mehr Bewerber*innen Sie haben, desto höher sind die Chancen, die beste Person auszuwählen.

4. Es hilft bei der Suche nach den passenden Kandidatinnen und Kandidaten

Wenn Talent Scouts die Möglichkeit haben, die Belegschaft des Unternehmens aktiv mitzugestalten, erhöht sich die kulturelle Übereinstimmung der Kandidatinnen und Kandidaten mit der Organisation. Da die Mitarbeitenden die Unternehmenskultur und die Werte des Unternehmens mittragen, werden sie nach Talenten suchen, die zur Kultur passen.

5. Empfohlene Mitarbeiter integrieren sich schneller

Die Erfahrung in vielen Unternehmen zeigt, dass Mitarbeitende, die über Empfehlungen eingestellt werden, rascher eingearbeitet sind und früher produktiv arbeiten können. Dies liegt auch daran, dass sich Talent Scouts für ihre Empfehlungen verantwortlich fühlen und ihre Bekannten und befreundete Personen von Anfang an stärker unterstützen.

6. Empfohlene Mitarbeiter*innen bleiben länger im Unternehmen

Freie Stellen werden schneller besetzt und das Potenzial für langfristige Beschäftigungsverhältnisse ist größer. Laut der Studie „Recruiting Trends 2020“ der Universität Bamberg[1] sind empfohlene Mitarbeitende loyaler als andere Kandidatinnen und Kandidaten und bleiben ihrem neuen arbeitgebenden Unternehmen länger treu. Ihre Fluktuationsrate ist im Vergleich zu Mitarbeitenden, die über andere Recruiting-Kanäle eingestellt wurden, sehr gering.

7. Positiver Einfluss auf das Betriebsklima

Mitarbeiterempfehlungen wirken sich positiv auf die Unternehmenskultur aus, da sie dazu beitragen, ein vertrauensvolles und freundliches Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Möglichkeit, sich am Einstellungsprozess zu beteiligen, vermittelt den Mitarbeitenden ein Gefühl der Wertschätzung und erhöht dementsprechend die Motivation und Zufriedenheit. Infolgedessen steigt auch die Produktivität.

8. Talent Scouts sind Ihre besten Markenbotschafter*innen

Wie wir gelernt haben, trägt das kontinuierliche Teilen von offenen Stellen durch Mitarbeitende zur Reichweite des Unternehmens in sozialen Netzwerken bei. Das zieht wiederum mehr potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten an, die zu Bewerberinnen und Bewerbern werden können. Außerdem sind Empfehlungen eine authentische Form von Employer Branding. Wer würde schon für eine Stelle in einem Unternehmen werben, in dem er nicht gerne arbeitet?

Studien zeigen, dass befreundete Personen, Bekannte und Verwandte, die ein Unternehmen empfehlen und positiv darüber sprechen, eine deutlich höhere Glaubwürdigkeit bei potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern genießen als herkömmliche Formen des Personalmarketings. Allein diese Tatsache ist ein gutes Argument für den Einsatz von Mitarbeiterempfehlungsprogrammen und damit von Mitarbeitenden als Unternehmensbotschafter*innen.

Der Aufbau eines erfolgreichen Mitarbeiterempfehlungsprogramms

Damit Ihr Mitarbeiterempfehlungsprogramm als neuer Recruiting-Kanal erfolgreich sein kann, sind eineffizienter Aufbau und eine effektive Einführung essenziell. In diesem Kapitel lernen Sie zentrale Elemente für die erfolgreiche Umsetzung eines Mitarbeiterempfehlungsprogramms kennen.



Wie ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm eingesetzt und umgesetzt wird, ist von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Eine Einheitslösung gibt es nicht. Bei der Einführung eines derartigen Programms sollte das Implementierungsteam die Unternehmensstruktur (Größe, Branche, Standort) und die Unternehmenskultur (Mission, Vision und interne Werte) berücksichtigen.

Außerdem muss sich das verantwortliche Projektteam bei der Gestaltung des gesamten Mitarbeiterempfehlungsprogramms überlegen, welche Empfehlungstools und -technologien sich am besten eignen und wie Führungskräfte und Mitarbeitende an Bord geholt werden können. Zusätzlich muss sich das Team Gedanken darüber machen, wie die Einführung, die Prämien und die Kommunikationsstrategie aussehen sollen. Im Folgenden werden wichtige Aspekte angeführt, die bei der Einführung eines Mitarbeiterempfehlungsprogramms zu berücksichtigen sind.

So bauen Sie ein wirkungsvolles Mitarbeiterempfehlungsprogramm auf

1. Bestimmen Sie das Ziel

Wenn es um die Einstellung von Mitarbeitenden geht, ist der erste Schritt eine klare Empfehlungsstrategie und eine Vision dessen, was ein Unternehmen mit dem Mitarbeiterempfehlungsprogramm erreichen möchte. So schaffen Sie Bewusstsein und gegenseitiges Verständnis bei allen, die am Empfehlungsprozess beteiligt sind. Einige der Einstellungsziele durch Empfehlungen können sein:

- Senkung der Recruiting-Kosten
- Erhöhung der Qualität der eingestellten Mitarbeitenden
- Verkürzung der Zeit bis zur Einstellung
- Gewinnen von Kandidatinnen und Kandidaten für alle oder bestimmte Positionen
- Erhöhung der Diversität im Unternehmen

2. Nutzung der Empfehlungstechnologie

Einer der wichtigsten Faktoren, die bei der Entwicklung eines Empfehlungsprogramms zu berücksichtigen sind, ist seine Benutzersfreundlichkeit. Das Empfehlungsverfahren sollte so leicht wie möglich sein und durch simple Navigationsprozesse und ein einfaches Empfehlungsmanagement ergänzt werden. An dieser Stelle kommt eine digitale Empfehlungsplattform ins Spiel.

Durch eine digitale Empfehlungssoftware kann das Empfehlungsprogramm effizienter gestaltet werden, indem der Bewerbungsprozess, die Feedbackschleife und die Prämienoptionen durch einen automatisierten Prämienshop optimiert werden. Außerdem wird das Verfahren für alle Beteiligten, wie z.B. das Talent Acquisition Team, die Personalabteilung oder die Talent Scouts selbst, überschaubarer, was die Zahl der verpassten Empfehlungen verringert und die Bewerbungs- und Einstellungsquote deutlich erhöht.

Eine mobile Empfehlungsapp ist ein Muss, um die Mitarbeitenden zu motivieren, kontinuierlich Empfehlungen zu geben. Darüber hinaus ist es für Empfehlende sehr viel praktischer, Stellenanzeigen in den sozialen Medien mit wenigen Klicks zu teilen. Dadurch verbreiten sich offene Stellen schneller und eine größere Anzahl potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten wird erreicht.

3. Entwickeln Sie eine offene und transparente Kommunikation

Das regelmäßige Teilen von Stellenangeboten trägt dazu bei, dass sich Talent Scouts stärker engagieren. Daher ist es wichtig, den Bewerbungsprozess zu automatisieren, um sowohl für Führungskräfte als auch für empfehlende Personen eine zeitnahe Kommunikation und Transparenz zu gewährleisten. Ein digitales Empfehlungs-Tool gleicht automatisch Stellenangebote ab und benachrichtigt die Talent Scouts auf ihren Smartphones über offene Positionen an ihrem Standort und in ihrer Abteilung.

Ein gutes Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Tool sollte außerdem regelmäßig Informationen über den Status ihrer Empfehlungen an die Talent Scouts senden, um sie stets auf dem Laufenden zu halten. Passt eine empfohlene Person beispielsweise nicht zu den Stellenanforderungen, sollte die empfehlende Person dennoch darüber benachrichtigt werden. Es ist wichtig, auch negative Ergebnisse an die empfehlenden Mitarbeitenden zu kommunizieren und ihnen Feedback und Richtlinien

Ein transparenter und automatisierter Mitarbeiterempfehlungsprozess erleichtert allen Stakeholdern die Teilnahme an Ihrem Empfehlungsprogramm.



zu ihren Empfehlungen zu geben, um das Empfehlungsprogramm langfristig zu verbessern. Empfehlungsprogramm.

4. Bieten Sie Schulungen für Ihre Mitarbeitenden an

Nachdem Sie die Einzelheiten des Empfehlungsprogramms festgelegt haben, sollten Sie unbedingt alle beteiligten Mitarbeitenden einschulen. Als empfehlende Personen sollten sie wissen, was sie nach Einreichung ihrer Empfehlung schrittweise erwartet. Daher ist es sinnvoll, Schulungen zu organisieren, die auf den zuvor skizzierten Richtlinien für den Empfehlungsprozess basieren.

Die Einbeziehung externer Empfehlender bietet sich besonders dann an, wenn Sie Ihr Empfehlungsprogramm noch diverser machen möchten.

Ihre Talent Scouts sollten auch wissen, wie ein idealer Personalvorschlag aussieht, damit sie die richtige Person für die jeweilige Stelle finden können. Neben den geforderten Branchenkenntnissen sollten Sie auch deutlich machen, was die Bewerber*innen mitbringen müssen, um der Unternehmenskultur zu entsprechen.

Diese Anforderungen beziehen sich auf all jene Soft Skills, die Mitarbeiter*innen haben müssen, um ins Team zu passen, und die nicht zwingenderweise aus der Stellenbeschreibung hervorgehen.

Geben Sie Ihren Talent Scouts außerdem Tipps, wie sie potenzielle Mitarbeitende davon überzeugen können, zu Ihrem Unternehmen zu wechseln. Beim Kommunizieren mit ihren Netzwerken sollten empfehlende Personen auch über Faktoren wie Unternehmenskultur, Gehaltsvorteile, Flexibilität, interne Karrieremöglichkeiten usw. Bescheid wissen.

Erinnern Sie Ihre Mitarbeitenden daran, dass sie auch außerhalb ihres bestehenden Netzwerkes geeignete Kandidatinnen und Kandidaten finden können, zum Beispiel auf Seminaren, Konferenzen oder bei Treffen von Berufsverbänden.

5. Beziehen Sie externe Empfehlungsgeber*innen und enge geschäftliche Kontakte in Ihr Empfehlungsprogramm ein

Je mehr Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden, geschäftliche Kontakte, ehemalige Mitarbeitende und Teammitglieder in den Empfehlungsprozess eingebunden werden, desto effektiver ist er. Dabei sollten die Beteiligten wissen, wie sie Empfehlungen einreichen können (eine großartige

Technologie hilft dabei) und nach welchen Qualifikationen Sie suchen. Wenn Sie externen Personen und geschäftlichen Kontakten die Möglichkeit geben, sich aktiv am Einstellungsprozess zu beteiligen, fühlen sie sich wertgeschätzt und als Teil des Unternehmenswachstums.

6. Leistung messen

Es ist sehr wichtig für ein Empfehlungsprogramm, dass übermittelte Empfehlungen nachvollziehbar sind und gemessen werden können. Dadurch können Sie Statistiken zu verschiedenen Kennzahlen erstellen, wie zum Beispiel die Aufrufe von Stellen in sozialen Netzwerken, die Qualität der Empfehlungen und die Empfehlungsaktivität der Mitarbeitenden. Darüber hinaus können Sie die Auswirkungen des Programms auf das Unternehmen messen, indem Sie Leads, Kosteneinsparungen, ROI und mehr verfolgen.

Dank der Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Empfehlungsdaten können Sie Ihre Empfehlungsstrategie neu denken und wichtige KPIs messen.

Andere Kennzahlen wie die Kosten pro Einstellung und die Zeit bis zum Arbeitsantritt sollten ebenfalls im Auge behalten werden, damit das Mitarbeiterempfehlungsprogramm mit anderen Recruiting-Kanälen verglichen werden kann. Weitere hilfreiche Messgrößen für die Erstellung regelmäßiger Leistungsberichte können die Leistung, die Personalbindung und der Prozentsatz der über Empfehlungen eingestellten neuen Mitarbeitenden sein. Die Empfehlungsdaten helfen Ihnen auch dabei, schwer zu besetzende Stellen oder den am besten funktionierenden Social-Media-Kanal zu identifizieren.

Die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Empfehlungsdaten ermöglicht es Ihnen, Ihre Empfehlungsstrategie neu zu denken und wichtige KPIs zu messen.



Der Empfehlungsprozess kann auf Basis der intelligenten Datenanalyse folgendermaßen angepasst werden:

- Investieren Sie in interne Marketingstrategien, um das Engagement der Mitarbeiter*innen zu steigern.
- Überdenken Sie die Prämienstrategie: Konzentrieren Sie sich auf die erfolgreichsten Incentives, zum Beispiel die, die am motivierendsten sind. Oder erhöhen Sie Prämien für Mitarbeitende, die wiederholt erfolgreich empfehlen.
- Optimieren Sie Ihre Kommunikationsstrategie und richten Sie sie zielgruppenspezifisch aus. Identifizieren Sie dafür die aktivsten und erfolgreichsten Empfehlenden und untersuchen Sie, was diese Gruppe besonders ausmacht. Faktoren können sein: Rolle im Unternehmen, Standort, Bildungshintergrund, Fachgebiet oder zwischenmenschliche Fähigkeiten. Anhand dieser Schlüsselemente erstellen Sie schließlich Ihre Recruiting-Ziele.

Radancy hat den Guide

10 Schritte zu Ihrem erfolgreichen Mitarbeiterempfehlungsprogramm zusammengestellt.

Um mehr zu erfahren, kontaktieren Sie uns unter radancy.com/de/kontaktieren-sie-uns



Wie kommuniziert man die Einführung eines Mitarbeiterempfehlungsprogramms an sein Team?

Damit Ihre bestehenden Mitarbeitenden erfolgreich und mit Begeisterung Empfehlungen aussprechen können, muss das Empfehlungsprogramm zunächst mit einer Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Kampagne im Unternehmen bekannt gemacht werden. Allerdings geht es nicht nur darum, dass das Talent Acquisition Team und die Mitarbeitenden informiert werden.

Die Bewerbung eines Mitarbeiterempfehlungsprogramms sollte von Anfang an auch alle wichtigen Anspruchsgruppen des Projekts einbeziehen: die Geschäftsleitung, die IT-Abteilung und die Buchhaltung, um einige Beispiele zu nennen. Die Art der Werbung und die Kanäle, die zur Einführung des Mitarbeiterempfehlungsprogramms genutzt werden, hängen von Ihrer Unternehmenskultur ab.

1. Erstellen Sie eine kurze Schritt-für-Schritt-Anleitung für das Empfehlungsprogramm

Das erste Hindernis für eine hohe Beteiligung der Mitarbeitenden an dem Programm besteht darin, dass die empfehlenden Personen nicht gut darüber informiert sind oder nicht wissen, wie sie eine Empfehlung abgeben können. Mit einer Schritt-für-Schritt-Anleitung erhalten sie vollständige und präzise Informationen über den Zweck des Empfehlungsprogramms, seine Funktionsweise und seine Vorteile in Form von Prämien.

Wichtig ist, dass der Leitfaden prägnant, gut lesbar und praktisch ist. Sobald die Mitarbeitenden die Vorteile kennen und wissen, warum sie an dem Programm teilnehmen sollten, muss das Talent Acquisition Team sie tiefer in den Prozess einbinden.

Die Mitarbeiter*innen sollten über folgende Punkte Bescheid wissen:

- Warum sie an dem Empfehlungsprogramm teilnehmen sollten und welche Vorteile sie im Gegenzug erhalten;
- Die Phasen des Empfehlungsprozesses, angefangen bei der Einreichung einer Empfehlung bis hin zur Funktionsweise der Feedbackschleife und wie sie über den Status ihrer Empfehlungen informiert werden;
- Erwartungen an die Rolle, einschließlich Stellenbezeichnung, Aufgaben und erwartete Soft Skills und Branchenkenntnisse.

2. Zuweisung einer Kontaktperson

Bestimmen Sie vor der Einführung des Programms eine verantwortliche Person, die das Implementierungsteam leitet, um Verwirrung und Fehlinformationen zu vermeiden. Diese Person sollte auch die Kommunikationskampagnen überwachen und Fragen der Mitarbeitenden zum Empfehlungsprozess beantworten.

Überlegen Sie, ob Sie in Zukunft nicht zusätzlich auf persönliche Kommunikation setzen wollen: Dies kann ein effektiver Weg sein, um die Belegschaft zu Empfehlungen zu motivieren. Die meisten Mitarbeitenden, die sich nicht an dem Programm beteiligen, haben Angst, die falsche Kandidatin oder den falschen Kandidaten zu empfehlen.

Bieten Sie wenn möglich persönliche Gespräche mit den Personalverantwortlichen an, die für die offenen Stellen zuständig sind. So können Sie Ihre Mitarbeitenden ermutigen, Folgefragen zu stellen, um detaillierte Informationen über die Stellenanforderung zu erhalten, die sie für eine Empfehlung benötigen.

3. Kündigen Sie die Programmeinführung auf einer Firmenveranstaltung an

Unsere aktuelle Benchmark-Studie über Mitarbeiterempfehlungen² zeigt, dass die persönliche Kommunikation der effektivste Weg ist, um ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm zu starten. Wir empfehlen daher, ein Firmenevent zu organisieren, um den Empfehlungsprozess und den Zweck der Initiative vorzustellen.

Heben Sie hervor, wie das Mitarbeiterempfehlungsprogramm das Wachstum Ihres Unternehmens fördern kann und wie Ihre Mitarbeitenden dazu beitragen können. Vergessen Sie dabei nicht, Raum für die Beantwortung von Fragen zu lassen.

Ihre Talent Scouts sollten immer über offene Stellen und die Einstellungsziele informiert sein, bei denen sie helfen können. Ziehen Sie auch in Erwägung, offene Stellen bei abteilungsweiten oder teaminternen Besprechungen zu bewerben, indem Sie Positionen mit hoher Priorität als "Job der Woche" vorstellen.

Um die Einstellungsquote zu erhöhen, können Sie derartige Zusammentreffen auch nutzen, um Erfolgsgeschichten zu erzählen. Berichten Sie über die Karriere-Laufbahn empfohlener Mitarbeiter*innen im Unternehmen und loben Sie die Talent Scouts für Ihren Beitrag.

Sie können auch die führenden Abteilungen und die aktivsten Empfehlungsgeber*innen in Ihrem Mitarbeiterempfehlungsprogramm auszeichnen, indem Sie ihre Leistungen und erhaltenen Belohnungen präsentieren.

4. Erstellen Sie eine Seite für das Empfehlungsprogramm auf der Unternehmenswebsite

Diese Seite kann nach dem Start des Empfehlungsprogramms für Werbeinitiativen genutzt werden und einen Überblick über die Bedingungen des Programms bieten. Außerdem sollte eine Anleitung für die Registrierung als Talent Scout und das Empfehlen von Kandidatinnen und Kandidaten enthalten sein sowie Informationen über die Vorteile und Prämien.

Denken Sie daran, Ihren Mitarbeitenden die Seite leicht zugänglich zu machen. Eine gute Möglichkeit bieten beispielsweise Banner, die strategisch gut auf der Startseite platziert werden. Besucht eine angestellte Person Ihre Website, findet sie so auf Anhieb das Empfehlungsprogramm.

Obendrein können Sie die Empfehlungsseite auch als Jobbörse für freie Stellen nutzen, die Sie über Empfehlungen besetzen möchten. Sie könnte aufschlussreiche Informationen wie Stellenbeschreibungen, Informationen zur Unternehmenskultur, Beispiele für gut geschriebene Social Media Beiträge, Bilder und anderes Werbematerial enthalten. Diese Details können Talent Scouts nutzen, wenn sie Stellen in sozialen Netzwerken veröffentlichen.

5. Versenden Sie eine zielgerichtete E-Mail

Im Anschluss an Ihre Einführungsveranstaltung sollten Sie eine E-Mail an Ihre Mitarbeitenden versenden, um sie über die neuesten offenen Stellen in Ihrem Unternehmen zu informieren. Achten Sie dabei auf die Relevanz der freien Positionen für die jeweiligen Abteilungen. Eine Stellenausschreibung für eine Ingenieurin oder einen Ingenieur sollte auf jeden Fall an die technische Abteilung geschickt werden, da die Mitarbeitenden eher eine Ingenieurin oder Ingenieur kennen als z. B. Angestellte aus der Buchhaltung.

Durch den Einsatz monatlicher Erinnerungs-E-Mails an empfehlende Personen können Sie sicherstellen, dass die Mitarbeitenden nicht vergessen, aktuelle Stellenangebote zu teilen und Empfehlungen einzubringen. Haben Mitarbeitende dringendere Aufgaben zu erledigen, kann es passieren, dass Sie die Empfehlungen aufschieben. In diesem Fall kann es hilfreich sein, ein wiederkehrendes 10-Minuten-Ereignis in Ihrem Teamkalender einzutragen, das für Empfehlungen reserviert ist.

6. Setzen Sie die Bewerbung des Empfehlungsprogramms auch nach dem Start fort

Die Einführung eines neuen Mitarbeiterempfehlungsprogramms erfordert viel Zeit und Energie, um sicherzustellen, dass Ihre Mitarbeitenden davon wissen. Wenn Sie jedoch wollen, dass Ihr Empfehlungsprogramm langfristig erfolgreich ist, müssen Sie es auch nach der Einführung weiter bewerben.

Das kann bedeuten, dass Sie regelmäßig E-Mails verschicken, das Programm an verschiedenen Orten Ihrer Website bewerben, oder die einzelnen Schritte Ihres Empfehlungsprozesses optimieren.

Die Erfolgsgeschichte von Deloitte Tschechien - ein Beispiel einer erfolgreichen Mitarbeiterempfehlungskampagne

Bei der Einführung des Mitarbeiterempfehlungsprogrammes als neuen Recruiting-Kanal nutzte das HR-Team von Deloitte Tschechien verschiedene Kommunikationskanäle, um die Mitarbeitenden aufzufordern, sich als Talent Scouts zu registrieren. Zunächst verwendeten sie ihr Live-Stream-Studio, um Radancy und Deloitte-Vertreter*innen zu empfangen und Radancys Mitarbeiterempfehlungsprogramm anhand einer praktischen Demonstration vorzustellen.

Darüber hinaus warb das HR-Team über seine Standard-Kommunikationskanäle aktiv für die Digitalisierung des Mitarbeiterempfehlungsprogramms. Die Mitarbeitenden wurden via E-Mail-Kommunikation, Newsletter und einer eigens kreierten Intranetseite über die Einführung des Mitarbeiterempfehlungsprogramms informiert. Außerdem wurde etwa zwei Monate lang auf internen Bildschirmen und Bildschirmschonern ein kurzes Video über das Mitarbeiterempfehlungsprogramm angezeigt.

Um die Mitarbeitenden zu ermutigen, sich als Talent Scouts zu registrieren, haben die HR-Teams im September, Oktober und November ein Gewinnspiel veranstaltet, bei dem der Hauptpreis 10.000 CZK (ca. 400 €) betrug. Darüber hinaus erhielten die ersten 300 Mitarbeitenden, die sich als Talent Scouts registrierten, Kaffeegutscheine für ihr Prager Café. Mitarbeitende, die im Außendienst tätig waren, erhielten diese Gutscheine per Post.

Von den 766 Einladungen, die an die Mitarbeitenden verschickt wurden, haben sich 724 als Talent Scouts registriert (96 Prozent). Von ihnen sind derzeit etwa 120 aktive Nutzer*innen, und in jeder Abteilung gibt es mindestens eine Person, die regelmäßig Empfehlungen einbringt.



Projekteinblicke

- 724 Talent Scouts
- +41 registrierte Alumni
- 11.205 Job-Ansichten
- 315 Empfohlene Kandidatinnen und Kandidaten
- 60 Einstellungen



Gewinner des Recruitment Academy Award 2021 in der Kategorie Empfehlungsprogramm des Jahres



So motivieren Sie Ihre Mitarbeitenden zu Empfehlungen

Eine positive Unternehmenskultur führt zu glücklichen Markenbotschaftern und Markenbotschafterinnen

Eine erfolgreiche Employer Brand ist die Grundlage für ein erfolgreiches Mitarbeiterempfehlungsprogramm. Dabei geht es vor allem darum, dass die Mitarbeitenden sich für das, was sie tun, wo sie es tun und wie sie es tun, begeistern. Wenn Ihre Mitarbeitenden mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind, werden sie freie Stellen mit ihren Netzwerken teilen und potenzielle Bewerber*innen davon überzeugen, zu Ihrem Unternehmen zu wechseln. Das macht Ihre Mitarbeitenden zu Ihren besten Markenbotschafterinnen und Markenbotschaftern!

Die folgenden Faktoren sind für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden entscheidend:

- Ein sicherer Arbeitsplatz
- Interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten
- Ein positives Arbeitsumfeld
- Möglichst flache Hierarchien
- Wachstumsperspektive und Aufstiegsmöglichkeiten
- Interessante und abwechslungsreiche Aufgaben

Ein weiterer Vorteil von Talent Scouts ist, dass sie potenzielle Mitarbeitende vermitteln, die hochqualifiziert sind und kulturell gut zum Unternehmen passen. Schließlich kennen Ihre derzeitigen Mitarbeitenden das Unternehmen und sein Arbeitsumfeld am besten, weshalb sie noch stärker in den Einstellungsprozess einbezogen werden sollten. Das gibt ihnen das Gefühl, wichtig für das Wachstum des Unternehmens zu sein. Und so geht's!

- **Stellenausschreibungen:** Beziehen Sie Ihre Mitarbeitenden in die Erstellung der Stellenausschreibungen mit ein. Sie wissen am besten, welche Herausforderungen im Arbeitsalltag auftreten.
- **Vorstellungsgespräche:** Lassen Sie Ihre Mitarbeitenden an Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Schon während des Vorstellungsgesprächs wird deutlich, wer sich mit wem versteht und ob eine enge Zusammenarbeit in Zukunft erfolgreich sein wird.
- **Schnuppertag:** Lassen Sie ausgewählte Kandidatinnen und Kandidaten einen oder mehrere Tage im Unternehmen arbeiten, um herauszufinden, wer wirklich ins Team passt. Ein anschließendes Gespräch mit den Teammitgliedern kann weitere Informationen über die sich bewerbende Person liefern, die im Vorstellungsgespräch möglicherweise übersehen wurden. Dies wird auch das Gefühl Ihrer Mitarbeitenden bestätigen, dass sie ihr Arbeitsumfeld beeinflussen können.

Eine effiziente Belohnungsstrategie führt zu glücklichen Talent Scouts

Wie bereits erwähnt, gibt ein Empfehlungsprogramm den Mitarbeitenden das Gefühl, Teil des Einstellungsprozesses zu sein. Um sich bei den Mitarbeitenden für ihren Beitrag zum Unternehmenswachstum zu bedanken, verfügen digitale Mitarbeiterempfehlungsprogramme über ein integriertes Prämiensystem, das die wohlverdienten Belohnungen verteilt.

Ein Dankeschön an die Talent Scouts, die vielleicht keine erfolgreiche Einstellung hatten, ist dabei ebenso wichtig. Mitarbeitende sollten für ihre Teilnahme und kleinere Empfehlungsaktivitäten (z. B. Teilen von Jobs in sozialen Netzwerken) belohnt werden und nicht nur für erfolgreiche Einstellungen. Auf diese Weise kann ein Unternehmen von einem kontinuierlichen Fluss an Empfehlungen profitieren.

Die Prämienstrategie ist jedoch von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Bevor ein Empfehlungsprogramm eingeführt wird, sollte das Implementierungsteam eine Strategie formulieren, in welcher die Belohnung der Mitarbeitenden mit monetären, nicht-monetären und emotionalen Prämien vorgesehen ist.

Belohnungen und Boni müssen nicht immer kostspielig sein. Ein digitales Tool, das Gamification-Elemente beinhaltet und das Sammeln von Punkten für kleine Aktivitäten ermöglicht, ist in Kombination mit nicht-monetären Belohnungen ein weitaus besserer Motivator als reine Geldprämien. Mit einem Prämienshop können Sie dieses Konzept ganz einfach realisieren, indem Sie für jede Empfehlungsaktivität Prämien anbieten.

Anreize können zum Beispiel sein:

- Geschenkgutscheine und -karten
- Urlaubstickets
- zusätzliche Urlaubstage
- Markenartikeln

Die Belohnung sollte stets zum richtigen Zeitpunkt erfolgen und mit einer transparenten Kommunikation einhergehen. Wenn Sie den Mitarbeitenden Anreize bieten, werden sie auch langfristig Kandidatinnen und Kandidaten empfehlen und offene Stellen mit ihren Netzwerken teilen. Somit bleibt Ihr Empfehlungsprogramm aktuell und die Mitarbeitenden sind motiviert, die besten Bewerber zu finden.

Empfehlungsprämien und Belohnungssysteme

Das Herzstück eines erfolgreichen Mitarbeiterempfehlungsprogramms ist eine hohe Beteiligung der Mitarbeiter*innen. Eine effiziente Prämienstrategie, die auf Ihre Unternehmenskultur zugeschnitten ist, hilft Ihnen, das Interesse Ihrer Talent Scouts zu wecken und sie zu Empfehlungen zu motivieren. In diesem Kapitel erfahren Sie, wie Sie diese Strategie umsetzen können.



Im letzten Kapitel haben wir die positiven Auswirkungen von Mitarbeiterempfehlungen auf die Unternehmenskultur und den Arbeitsplatz behandelt. Wenn sie gut strukturiert sind und regelmäßig genutzt werden, schaffen Mitarbeiterempfehlungsprogramme eine angenehme Arbeitsatmosphäre, die auf Vertrauen, gemeinsamen Werten und gemeinsamen Zielen beruht.

Aber wie werden Ihre Mitarbeiter*innen zu loyalen Talent Scouts? Durch eine herausragende Prämienstrategie!

Es ist unabdingbar für ein gut funktionierendes Empfehlungsprogramm, dass das arbeitgebende Unternehmen ihren Talent Scouts für die Teilnahme am Empfehlungsprozess Wertschätzung und Anerkennung entgegenbringen. Wie

90 Prozent der befragten Unternehmen in einer Studie der Manpower Group³ angaben, trägt regelmäßiges und ehrliches Leistungsfeedback von Vorgesetzten und dem Management zu einer höheren Arbeitszufriedenheit bei.

Aus diesem Grund sollten Ihre Mitarbeitenden als die treibende Kraft für ein erfolgreiches Mitarbeiterempfehlungsprogramm gewürdigt und belohnt werden. Die Dankbarkeit für ihr Engagement, um das Wachstum des Unternehmens voranzutreiben, sollte eine dauerhafte Haltung sein und Ihre Beziehung zu den Talent Scouts kennzeichnen.

Wertschätzung durch Empfehlungsprämien

Ein unterhaltsames und ansprechendes Belohnungssystem, das Talent Scouts zu täglichen Empfehlungen motiviert, sollte sowohl auf Geld- als auch auf Sachprämien aufbauen. Schauen wir uns das im Detail an!

Das Geheimnis erfolgreicher Mitarbeiterempfehlungsprogramme liegt in einem einzigen Wort: Wertschätzung!

Die richtige Prämienhöhe und der optimale Auszahlungszeitpunkt

In unserer Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter Benchmark-Studie 2022 haben wir herausgefunden, dass 92 Prozent der Unternehmen eine Geldprämie für eine erfolgreiche Mitarbeiterempfehlung zahlen. Die Mehrheit der Geldprämien liegt zwischen 500 € und 1.000 € und wird in der Regel nach Arbeitsantritt einer empfohlenen Kandidatin oder eines empfohlenen Kandidaten oder nach einem bestimmten Zeitraum (z. B. nach der Probezeit oder nach 6 Monaten Beschäftigung) ausgezahlt.

Die Auszahlung von Prämien erst nach Ablauf der Probezeit kann jedoch aus mehreren Gründen demotivierend wirken. Zum einen sinkt die Motivation der empfehlenden Person, weil die Belohnung erst nach einer längeren Zeitspanne erfolgt. Zum anderen sind Empfehlungsaktivitäten freiwillig und die Bemühungen der Mitarbeitenden sollten belohnt werden.

Die gestaffelte Auszahlung der Prämien gibt den Talent Scouts das Gefühl, doppelt so viel Anerkennung zu erhalten und wirkt somit stärker motivierend.

Eine Möglichkeit, die Motivation der Mitarbeitenden für Empfehlungen langfristig aufrechtzuerhalten, besteht darin, die Geldprämie in zwei Stufen auszuzahlen. Die erste Auszahlung sollte am Tag der Vertragsunterzeichnung oder am ersten Arbeitstag des angeworbenen Mitarbeitenden erfolgen, die zweite am Ende der Probezeit.

Warum sind nicht-monetäre Prämien notwendig?

Wie bereits erwähnt, zahlen die meisten Unternehmen vorwiegend für erfolgreiche Empfehlungen Geldprämien aus. Um die Motivation konstant hochzuhalten, ist es ratsam, Belohnungen für jede Empfehlungsaktivität zu vergeben. An dieser Stelle kommen nicht-monetären Prämien ins Spiel.

Sachprämien haben einen derart großen Einfluss auf die Motivation der Mitarbeitenden, dass sie die Geldprämien als Motivationsfaktor überholt haben, wie eine Studie von Scott Jeffrey⁴ zum Thema "Die Vorteile greifbarer nicht-monetärer Anreize" zeigt.

Da es sich bei nicht-monetären Anreizen um Dinge handelt, die Ihre Talent Scouts normalerweise nicht kaufen würden, sind sie in der Regel etwas Besonderes und dadurch begehrenswerter. Weil sie leichter zu erreichen sind, wirken sie außerdem befriedigender.

Darüber hinaus tragen Sachprämien dazu bei, eine starke Personalbindung aufzubauen, weil die empfehlenden Personen ihre positiven Erfahrungen mit der Belohnung mit dem Unternehmen in Verbindung bringen.

Bieten Sie Ihren Talent Scouts zum Beispiel Tickets für ein tolles Erlebnis an, und denken Sie stets daran, dass Sie mit Belohnungen Unterstützung für die persönliche und berufliche Entwicklung Ihrer Mitarbeiter*innen bieten. Hier sind nur einige Ideen:

- Eintrittskarten für Festivals
- Eintrittskarten für Museen
- Bezahlte Ausbildung

Motivieren Sie Ihre Talent Scouts durch Anreize, um die Zahl der Empfehlungen mit größerer Geschwindigkeit zu steigern.

Es gibt eine ganze Reihe von Empfehlungsaktivitäten, für die man Anreize bieten kann:

- Teilen von Stellenangeboten in sozialen Netzwerken
- Bestimmte Anzahl erreichter Jobaufrufe
- Empfehlung herausragender Talente
- Die Häufigkeit, mit der Empfehlungen abgegeben werden

In unserem

Prämien Guide für Ihr Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programm

finden Sie weitere Details zu Belohnungen, z. B. was und wie Sie belohnen sollten, sowie einige kreative Prämien-Ideen.

Um mehr zu erfahren, kontaktieren Sie uns unter radancy.com/de/kontaktieren-sie-uns



Der Prämienshop und seine Vorteile

Idealerweise sollte die Auszahlung von Prämien für Empfehlungsaktivitäten über einen Prämienshop erfolgen, um den Verwaltungsaufwand für das Talent Acquisition Team zu verringern. Darüber hinaus werden Prämienshops, die nach einem Münz-Anreizsystem strukturiert sind, über spielerische Design-Elemente verfügen und leicht zugänglich sind, bei Ihren Mitarbeitenden sicherlich auf großes Interesse stoßen.

Denken Sie daran, dass die Anreize, die Ihre Mitarbeitenden dazu motivieren Empfehlungen auszusprechen, ganz individuell sind: Ein Prämienshop hilft Ihnen, diesen verschiedenen Faktoren gerecht zu werden, indem er eine große Auswahl an Prämien bietet, die nach Wunsch ausgewählt werden können.

Daher kann ein Prämienshop die Motivation der Talent Scouts, laufend Empfehlungen auszusprechen, stärker erhöhen, als dies bei Geldprämien der Fall ist, denn er bietet folgende Möglichkeiten:

- Münz-Anreizsystem
- Gamification-Funktion
- Individueller Ansatz
- Auswahl der Prämie

Bieten Sie eine breite Vielfalt an Prämien an

Prämien-Strategien unterscheiden sich von Branche zu Branche und von Unternehmen zu Unternehmen. Darüber hinaus wird jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter durch etwas anderes motiviert. Da es keine Einheitslösung für alle gibt, sollten Sie eine gewisse Vielfalt an Prämien anbieten, um Ihre Mitarbeitenden zufrieden zu stellen.

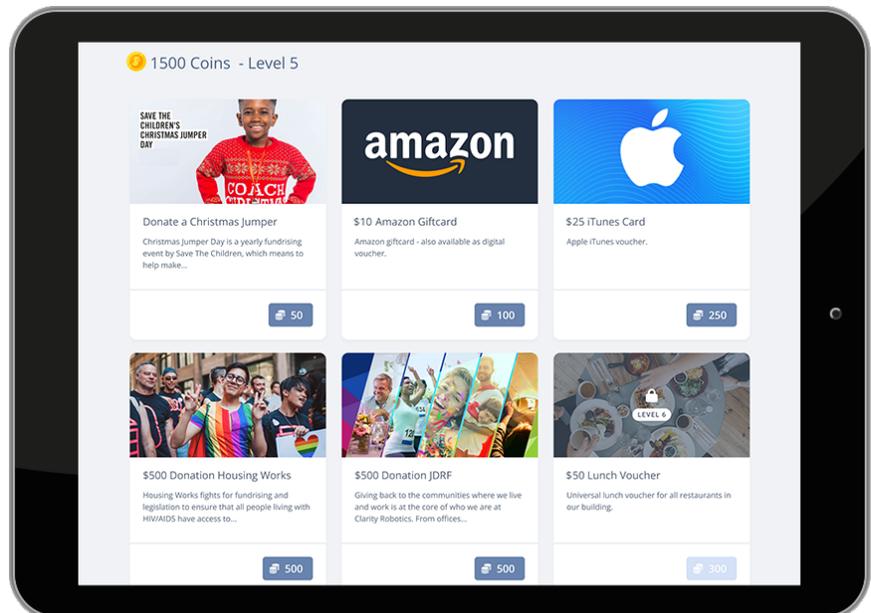
Seien Sie kreativ und experimentieren Sie mit Anreizen. So finden sie jene Prämien, die am besten für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeitenden geeignet sind. Denken Sie stets daran: Engagement durch Anreize verbessert den Empfehlungsprozess erheblich.

Wie sieht der Prämienshop aus?

Radancy bietet Unternehmen einen ganzheitlichen Ansatz für Mitarbeiterempfehlungsprogramme und berät diese bei Belohnungsstrategien, die auch die Option eines Prämienshops beinhalten. Der Prämienshop wird durch ein automatisiertes Anreizsystem auf der Basis von Münzen unterstützt: Talent Scouts können die verdienten Münzen für diverse Empfehlungsaktivitäten gegen die gewünschten Artikel im Prämienshop eintauschen.

Und so funktioniert es: Unter der fachkundigen Anleitung von Radancy entwerfen Talent Acquisition Manager zunächst ihre eigene Prämienpolitik, die sie in den Prämienshop implementieren. Dabei weisen sie jeder Empfehlungsaktivität eine bestimmte Anzahl von Münzen zu und legen so fest, wie viele Münzen erforderlich sind, um den angebotenen Artikel zu erhalten.

Anschließend vergibt der Radancy Prämienshop automatisch die Prämien entsprechend den gesammelten Münzen. Die Prämien-Strategie kann jederzeit angepasst werden, indem beispielsweise die Punkte für bestimmte Items neu berechnet oder Prämien hinzugefügt bzw. entfernt werden.



Wenn Sie eine effiziente Prämienstrategie für Empfehlungen entwickeln wollen und mehr über den **Radancy Prämienshop** erfahren möchten, führen unsere Empfehlungsexpertinnen und -experten Sie gerne durch die Funktionalitäten!

Um mehr zu erfahren, kontaktieren Sie uns unter radancy.com/de/kontaktieren-sie-uns



Alle Einzelheiten von Empfehlungssoftware im Detail

Ein optimiertes Mitarbeiterempfehlungsprogramm macht den Empfehlungsprozess für alle Beteiligten angenehm und erleichtert sowohl die Einreichung als auch die Verwaltung von Empfehlungen. In diesem Kapitel erfahren Sie, wie Sie die richtige Empfehlungssoftware für Ihr Unternehmen auswählen.



Die Auswahl einer Mitarbeiterempfehlungssoftware, die optimal zu Ihrem Empfehlungsprogramm passt, erhöht die Attraktivität Ihrer Unternehmensmarke auf dem Arbeitsmarkt, und hilft Ihnen dabei, erstklassige Kandidatinnen und Kandidaten anzusprechen. Darüber hinaus erleichtert dieses vielseitige Tool auch den Zugang zu ungenutzten Talenten, die nur sehr schwer zu erreichen sind.

Somit dient der Empfehlungsrecruiting-Kanal als eine Art Brücke, die Ihre Mitarbeitenden mit anderen hochqualifizierten Fachkräften verbindet und Ihr Unternehmen zu einem wichtigen aktiven Bestandteil in den Netzwerken Ihrer Mitarbeitenden werden lässt.

Warum brauchen Sie eine Empfehlungssoftware?

Software für Mitarbeiterempfehlungen ist der beste Weg, um die Effizienz Ihres Recruiting-Prozesses zu verbessern, indem tägliche Aufgaben der Mitarbeiterverwaltung, für die normalerweise die Personalabteilung zuständig ist, optimiert werden. Die Software automatisiert wiederkehrende und redundante Tätigkeiten bei der Bearbeitung eingehender Bewerbungen, der Verwaltung von Mitarbeiterempfehlungen und der Programmierung von Touchpoints für die Mitarbeitenden.

Obendrein hilft die Software Ihrem Talent Acquisition Team, neue Talente anzuwerben und bestehende Mitarbeitende mit Hilfe des Gamification-Ansatzes zu binden.

Empfehlungssoftware ist aus den oben genannten Gründen ein äußerst nützliches Tool für Ihr Mitarbeiterempfehlungsprogramm. Wiederkehrende Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Empfehlungsprozess werden durch die folgenden Funktionalitäten optimiert:

Aufzeichnung der Empfehlungsleistung und der Aktivitäten der Talent Scouts im Rahmen des Programms

Dies hilft Ihnen, die Schwachstellen Ihres Mitarbeiterempfehlungsprogramms zu erkennen und auf Basis von Kennzahlen entsprechende Maßnahmen zur Behebung der Fehler zu ergreifen.

Dokumentation der Anzahl eingegangener Empfehlungen für jede offene Stelle.

Die Dokumentation der Anzahl eingehender Empfehlungen für jede offene Stelle hilft Ihnen, zwischen leicht und schwer zu besetzenden Stellen zu unterscheiden. Sie kann auch ein hervorragender Anlass für eine gründliche Analyse Ihrer Stellenbeschreibungen sein. Sind Ihre Stellenanforderungen klar genug? Werden die Rollenbeschreibung und die Unternehmensvision zielführend kommuniziert?

Protokoll über die Anzahl der Stellenaufrufe.

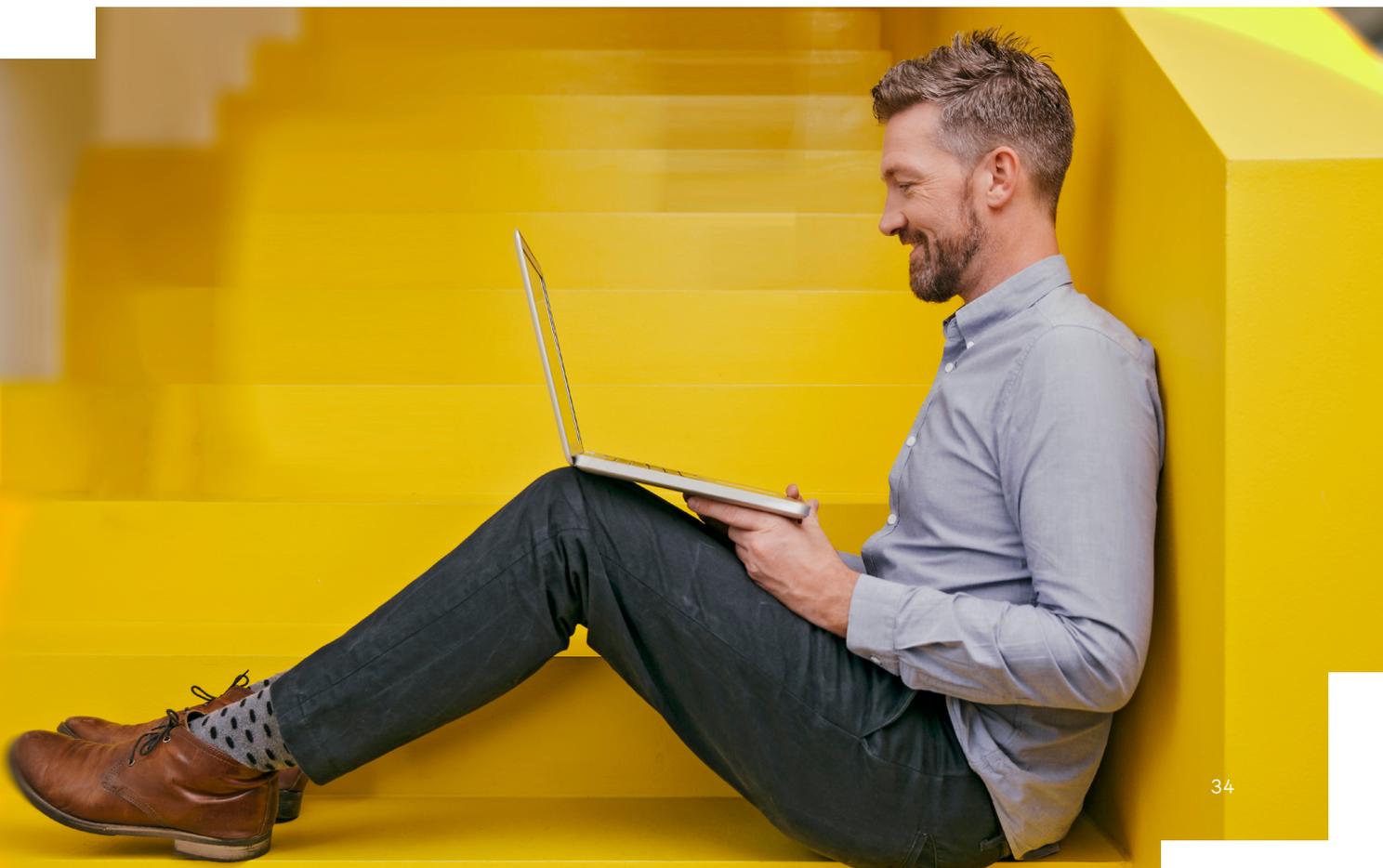
Dies wird Ihnen helfen, Ihren leistungsstärksten Social Media Kanal zu identifizieren, damit Sie und Ihre Talent Scouts ein besonderes Augenmerk darauf legen können, sei es Facebook, LinkedIn, Xing oder Ihre Karriereseite.

Automatische Information über den Status ihrer Empfehlungen für Talent Scouts.

Die empfehlenden Personen erhalten automatische Benachrichtigungen, wenn die von ihnen empfohlene Person den nächsten Schritt im Recruiting-Prozess erreicht hat. Auch hierdurch wird der Verwaltungsaufwand für Ihr HR-Team verringert.

Kontrolle des Belohnungssystems und Auszahlung von Geldprämien für erfolgreiche Empfehlungen.

Ihr Talent Acquisition Team wird benachrichtigt, wenn eine Bonuszahlung fällig ist und darüber informiert, wer der Talent Scout ist, der die Auszahlung erhält. Die Einrichtung eines unterhaltsamen Prämienshops und die pünktliche Auszahlung helfen Ihnen, das Engagement Ihrer Mitarbeitenden im Empfehlungsprozess zu steigern.



Die Vorteile einer Software für Mitarbeiterempfehlungen

1. Noch einfacher Empfehlungen abgeben

Eine gut geölte Empfehlungsmaschine, die von der einfachen Übermittlung der Empfehlungen bis zum schnellen Herausfiltern ungeeigneter Kandidatinnen und Kandidaten reicht, ermöglicht es Ihren Talent Scouts und Talent Acquisition Managern, die qualitativ beste Person auszuwählen und das Wachstum Ihres Unternehmens voranzutreiben.

Darüber hinaus verbessert das digitale Empfehlungsmanagement Ihr Mitarbeiterempfehlungsprogramm und die Kosten des gesamten Einstellungsprozesses sinken.

2. Kennzahlen und analytisches Tracking

Um Spitzenleistungen zu erzielen, sollten Mitarbeiterempfehlungsprogramme datengesteuert sein. Eine gute Mitarbeiterempfehlungssoftware verfügt über Funktionen zur Messung von Kennzahlen, die Ihrem Talent Acquisition Team Echtzeitanalysen über die Leistung des Empfehlungsprozesses liefert.

Die Nutzung verfügbarer Daten zur Ermittlung der Kennzahlen, die die Qualität der Empfehlungsaktivitäten bestimmen, ermöglicht es Ihnen, Defizite und Chancen in Ihrem Empfehlungsprozess zu erkennen. Die Identifizierung von ausbaufähigen Bereichen ist für das Erreichen Ihrer Einstellungsziele unerlässlich.

3. Automatisierte Kommunikation

Das Talent Acquisition Team kann sowohl die Kommunikation mit den Talent Scouts als auch mit empfohlenen Kandidatinnen und Kandidaten problemlos verwalten.

Damit die Kommunikation reibungslos ablaufen kann, reiht die Software Kandidatinnen und Kandidaten nach Ihrer Eignung, plant Vorstellungsgespräche und pflegt die Bewerbungsdaten automatisch in einen Talentpool ein, während sie gleichzeitig sowohl Talent Scouts als auch Kandidaten automatisch über den Status ihrer Bewerbungen informiert.

Diese Form der automatischen Kommunikation bedeutet eine erhebliche Zeit- und Arbeitersparnis für Ihr Talent Acquisition Team, da es die beschriebenen Tätigkeiten nicht mehr manuell ausführen muss.

4. Automatisierung von Prämien

Mitarbeiterempfehlungssoftware ermöglicht es Ihnen, das integrierte Prämiensystem zu personalisieren und zu kontrollieren. So können beispielsweise die Geldbeträge für jede ausgeschriebene Rolle gestaffelt werden, sodass ein Teil der Auszahlung zu Beginn und ein Teil

am Ende der Probezeit erfolgt.

Darüber hinaus lässt sich der Prämienshop spielerisch gestalten. Beispiele dafür sind sammelbare Münzen, Herausforderungen und Challenges, oder kleine Belohnungen, die es zu gewinnen gibt. Sobald die Belohnungsstrategie eingerichtet und implementiert ist, wird sie automatisch ausgeführt, und Ihr Talent Acquisition Team muss sich nur noch um die Auszahlung der Geldprämien am Fälligkeitstag kümmern.

Ein unterhaltsames, herausforderndes und gut ausgeführtes Belohnungssystem wird die Beteiligung Ihrer Mitarbeitenden am Empfehlungsprozess erhöhen und sie dazu motivieren, weiterhin Empfehlungen auszusprechen.

5. DSGVO-Einhaltung

Die Mitarbeiterempfehlungssoftware unterstützt die Spezialistinnen und Spezialisten der Talentakquise bei der Überprüfung aller Anforderungen der DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) während des gesamten Einstellungsprozesses, von der Erfassung der Bewerbungsdaten bis zu ihrer Löschung.

Bei der Annahme von Bewerbungen muss das Unternehmen die Kandidatinnen und Kandidaten darüber informieren, wie ihre Daten verarbeitet, verwendet und gespeichert werden. Um in den Talentpool aufgenommen zu werden, muss die Kandidatin/der Kandidat außerdem der Speicherung ihrer/seiner persönlichen Daten für einen bestimmten Zeitraum zustimmen und kann jederzeit deren Löschung verlangen.

Eine standardkonforme Empfehlungssoftware unterstützt Sie bei der Durchführung der Compliance Anforderungen an jedem Punkt im Einstellungsprozess und zeigt an, wann rechtliche Hilfe erforderlich ist.



Wie Sie die richtige Software für Ihr Unternehmen auswählen

Jede Software hat einen etwas anderen Funktionsumfang, den Sie bei der Auswahl für Ihr Mitarbeiterempfehlungsprogramm berücksichtigen müssen. Im Folgenden finden Sie einige wichtige Anforderungen, die Sie beim Testen berücksichtigen sollten.

Eine digitale Empfehlungsplattform kann für Ihr Recruiting der entscheidende Unterschied sein.

Die Einrichtung einer effizienten, automatisierten Empfehlungsplattform spart im Vergleich zum manuellen Empfehlungsmanagement Zeit. Dadurch hat Ihr Talent Acquisition Team die Möglichkeit, seine Beziehungen zu den Talent Scouts besser zu pflegen und sie zu motivieren, sich am Empfehlungsprozess zu beteiligen.

Es kann einen großen Unterschied machen, sich auf die Hilfe und die Netzwerke Ihrer Mitarbeitenden zu verlassen, um Zugang zu qualifizierten und talentierten Mitarbeiter*innen zu erhalten.

Wenn Sie daran interessiert sind, eine Empfehlungssoftware zu erwerben, um Ihr Mitarbeiterempfehlungsprogramm zu automatisieren, finden Sie in unserem ultimativen Guide für Mitarbeiterempfehlungsprogramme alle Informationen, die Sie für die sorgfältige Auswahl der besten digitalen Plattform benötigen. Er enthält auch ein Arbeitsblatt zur Bewertung jener Funktionen, die Sie bei einer Empfehlungssoftware nicht übersehen sollten.

Lesen Sie unseren **ultimativen Guide zu Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programmen** und vergleichen Sie die Funktionen digitaler Mitarbeiterempfehlungsplattformen mit Hilfe unserer Checkliste.

Um mehr zu erfahren, kontaktieren Sie uns unter radancy.com/de/kontaktieren-sie-uns



Unverzichtbare Funktionen einer digitalen Empfehlungsplattform:

1. Die Bedienung sollte intuitiv sein, die Verwendung einfach und eine Verbindung zu sozialen Medien sollte gegeben sein. Eine Mitarbeiterempfehlungsplattform mit inkludierter mobiler App ist ein absolutes Muss!
2. Die Software sollte in Ihr Bewerbermanagementsystem integrierbar sein.
3. Sie sollte einen spielerisch aufgebauten Prämienshop anbieten, um die Talent Scouts im Empfehlungsprozess zu unterhalten und zu motivieren.
4. Sie sollte sowohl den europäischen DSGVO-Standards entsprechen als auch individuelle Datenschutz Anpassungen zulassen, um den Unternehmensrichtlinien zu entsprechen.
5. Sie sollte gut strukturierte, automatische Feedback-Schleifen beinhalten, um die Notwendigkeit persönlicher Kommunikation zu reduzieren.
6. Die einzelnen Schritte des Bewerbungsprozesses sollten sowohl für das Talent Acquisition Team als auch die Talent Scouts optimiert sein.
7. Mit Hilfe der Software sollten die Ergebnisse des Empfehlungsprozesses stets abrufbar sein, indem die Empfehlungsdaten rückverfolgbar sind und die Daten in Echtzeit in einem Statistik-Dashboard abgebildet werden.
8. Die Einführung der Software inkludiert eine unternehmensweite Einschulung sowie ein Strategie-Workshop für die Funktionen.
9. Follow-up Unterstützung für Ihr Team, um den Erfolg Ihres Empfehlungsprogrammes mit Hilfe regelmäßiger Telefonate zur Leistungsabstimmung zu sichern.

Meistern Sie Ihr Empfehlungswissen mit dem Referral Mastery Framework

Einmal eingeführt, erfordert ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm ständige Anpassungen und Verbesserungen auf Basis einer intelligenten Analyse der Empfehlungsleistung. Wir konnten vier Erfolgsdimensionen herausarbeiten und fünf unerlässliche Funktionalitäten eines stabilen Empfehlungsprozesses ermitteln. Erfahren Sie alles darüber in diesem Kapitel!



Meistern Sie Ihr Empfehlungswissen

Nach der gründlichen Untersuchung von Mitarbeiterempfehlungsprogrammen, deren Funktionalitäten und möglichen Optimierungsstrategien möchten wir Ihnen ein innovatives Konzept vorstellen, das von uns entwickelt wurde: das Referral Mastery Framework.

Basierend auf der umfassenden Erfahrung durch die Implementierung von über 1.000 Mitarbeiterempfehlungsprogrammen in Unternehmen weltweit konnten wir vier entscheidende Dimensionen definieren, mit denen Ihr Empfehlungsrecruiting Exzellenz erreicht.

Diese Kernbereiche ergaben sich aus kritischen Punkten, die bei der Einführung von Mitarbeiterempfehlungsprogrammen in verschiedenen Unternehmen, Branchen und Standorten sichtbar wurden. Das Referral Mastery Framework ist in vier Bereiche unterteilt, die stetig weiterentwickelt werden und neben dem Aufbau des richtigen Netzwerks, der Entwicklung von Personalengagement und der Wertschätzung von Mitarbeitenden auch die Gestaltung einer Empfehlungskultur umfassen.

Die vier Dimensionen des Referral Mastery Frameworks

1. Das richtige Netzwerk aufbauen

Um das Potenzial Ihres Empfehlungsprogramms voll auszuschöpfen, muss Ihr Netzwerk aus Talent Scouts Ihrem zukünftigen Einstellungsbedarf entsprechen. Dafür müssen Unternehmen strategisch die richtigen Personen für ihr Empfehlungsnetzwerk aktivieren. Auf diese Weise erhalten Sie Zugang zu geeigneten potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten für offene Stellen. Das Talent Acquisition Team sollte das Empfehlungsnetzwerk ständig überwachen und an Ihre Unternehmensziele und den anstehenden Einstellungsbedarf anpassen.

Nehmen wir ein praktisches Beispiel zur Hand: Wenn Ihr Recruiting-Ziel darin besteht, Nachwuchsstellen über Empfehlungen zu besetzen, sollten Sie Talent Scouts einsetzen, die über Ihre Netzwerke Zugriff auf Talent-Pools mit frischen Absolventinnen und Absolventen haben. Der Erfolg dieser Empfehlungsdimension hängt vom Aufbau eines intelligenten Empfehlungsnetzwerks ab, das aus einzelnen Elementen besteht, die perfekt zusammenpassen.

2. Binden Sie Ihre Mitarbeiter*innen ein

Nachdem Sie die richtigen Mitarbeitenden für Ihr Empfehlungsnetzwerk identifiziert haben, sollten Sie sich darauf konzentrieren, Ihre Talent Scouts intensiv in den Empfehlungsprozess einzubinden und sie zu digitalen Markenbotschafter*innen zu machen.

Damit Ihre Talent Scouts jedoch proaktiv Empfehlungen aussprechen, müssen sie zunächst zur Teilnahme motiviert werden.

Wie kann das gelingen? Durch gezielte Kommunikationskampagnen und Werbung für offene Stellen, die sich an die Talent Scouts richten. Mit ansprechenden Werbekampagnen können Sie Ihre Mitarbeiter*innen dazu bewegen, ihre ersten Schritte im Empfehlungsprozess zu unternehmen.

Bei der Kommunikation kommt es darauf an, die Vorteile von Empfehlungen für Ihre Zielgruppe klar zu kommunizieren und Hindernisse aus dem Weg zu schaffen. Zum Beispiel könnten Talent Scouts zögern, Empfehlungen abzugeben, weil sie Angst haben, eine ungeeignete Person zu empfehlen. Betonен Sie daher die wichtige Rolle Ihrer Mitarbeitenden beim Gestalten der gemeinsamen Unternehmenskultur und räumen Sie Zweifel aus dem Weg.

Um das Engagement langfristig aufrechtzuerhalten, ist es wichtig, die Bedürfnisse Ihrer Talent Scouts zu verstehen. Passen Sie den Empfehlungsprozess auf Basis des Feedbacks Ihrer Talent Scouts an, dadurch wird dieser authentischer, ansprechender und macht Spaß.

3. Lenken Sie den Erfolg durch Wertschätzung

Ehrliches Feedback, Wertschätzung und Gesten der Dankbarkeit in Form von Prämien sind wesentliche Merkmale für den Erfolg Ihres Mitarbeiterempfehlungsprogramms. Durch die Belohnung und Anerkennung der Bemühungen Ihrer Talent Scouts zum richtigen Zeitpunkt und auf die richtige Art, können Sie Ihre gemeinsame Beziehung stärken.

Alles beginnt mit einem einfachen, transparenten und zeitnahen Feedback an die empfehlenden Personen. Am besten gelingt das, wenn die Feedbackschleife als automatisierter Kommunikationsprozess in ein integriertes Belohnungssystem eingebunden ist. So erhalten Ihre Mitarbeitenden in Echtzeit eine Rückmeldung zu Ihren Empfehlungen. Auf diese Weise wird der Empfehlungsprozess für alle Beteiligten unkompliziert und leicht zu handhaben. Gleichzeitig verringert sich der manuelle Arbeitsaufwand für die Talent Acquisition Teams erheblich, sodass mehr Zeit dafür bleibt, die Zahl der Bewerbungen und Einstellungen durch Empfehlungen zu verbessern.

4. Entwickeln Sie eine nachhaltige Empfehlungskultur

Wie auch bei der Unternehmenskultur definiert sich die Empfehlungskultur durch die gemeinsamen Werte und Einstellungen der beteiligten Personen. Dies erfordert aktive Kommunikation, damit alle Beteiligten die Einstellungsziele vor Augen haben. Beim Empfehlungsrecruiting handelt es sich um eine Teamaktivität, die zum Wachstum und zum allgemeinen Wohlergehen des Unternehmens beiträgt. Daher ist es wichtig, dass Ihr Talent Aquisition Team und Ihre Talent Scouts die Empfehlungskultur anerkennen und mitgestalten.

Das Wachstum eines Mitarbeiterempfehlungsprogramms hängt maßgeblich mit der Entwicklung einer nachhaltigen Empfehlungskultur zusammen: Stetiges Monitoring, Verfeinern und Anpassen der oben genannten Schritte ist erforderlich. Denken Sie daran: Je höher die Zahl der Teilnehmenden an Ihrem Empfehlungsprozess ist, desto höher ist auch die Zahl der Markenbotschafter*innen, die sich für Ihr Mitarbeiterempfehlungsprogramm einsetzen. Ihre Corporate Influencer werden die Empfehlungsaktivität vorantreiben, wodurch ein umfangreicher und vielseitiger Talent Pool entsteht, den Sie für Ihren zukünftigen Einstellungsbedarf nutzen können.

Das ist der Hauptgrund, warum Sie eine Kultur mit aktiven Unternehmensbotschafter*innen schaffen müssen. Wenn Sie Mitarbeiter*innen dazu ermutigen, Ihr Unternehmen aktiv nach außen zu tragen, wird diese Mentalität langsam zu einem festen Bestandteil Ihrer Unternehmenskultur. Das Engagement im Rahmen von Empfehlungsaktivitäten wird schließlich nicht mehr nur von den Anreizen eines Prämienshops abhängen. Stattdessen wird der Empfehlungsprozess tief in die DNA des Unternehmens verwoben.

Ihre Talent Scouts repräsentieren Ihrer Unternehmensmarke, und geben die Arbeitskultur Ihrer Organisation an potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten weiter. Ein Mitarbeiterempfehlungsprozess, der von engagierten Empfehlungsgeber*innen gesteuert wird, verwandelt Ihren Empfehlungsmotor in eine leistungsstarke Maschine, die erstklassige Talente anzieht.

Die fünf Treiber des Referral Mastery Frameworks

Die Struktur des Referral Mastery Frameworks basiert auf fünf wichtigen Grundlagen, die wir als entscheidend für den Erfolg identifiziert haben. Sie stellen notwendige Funktionalitäten eines stabilen Mitarbeiterempfehlungsprogramms dar.

Die fünf Treiber können den vier verschiedenen Dimensionen zugeordnet werden. Sie können an die Recruiting Strategie Ihres Unternehmens angepasst und bei Bedarf umgestaltet werden. Jedoch sollten sie auf keinen Fall in der Liste der Grundlagen eines Empfehlungsprogrammes fehlen.

1. Technologie

Das Upgrade Ihres Mitarbeiterempfehlungsprogramms auf eine digitale Plattform mit Integrationen in Ihr BMS (Bewerbermanagementsystem) und automatisierten Prozessen spart Ihrem Talent Acquisition Team eine Menge wertvoller Zeit. Diese kann wiederum in die Planung von Aktivitäten zur Steigerung des Personalengagements investiert werden.

Beispiele hierfür sind eine automatisierte Feedbackschleife und ein automatisches Prämiensystem. Achten Sie darauf, eine Mitarbeiterempfehlungstechnologie auszuwählen, die es den nutzenden Personen ermöglicht, Funktionen individuell anzupassen, und gleichzeitig den höchsten Unternehmens- und Compliance-Standards entspricht.

2. Wissen

Je mehr Fachwissen Ihr Team über die Empfehlungsplattform hat, desto besser funktioniert der gesamte Prozess. Geben Sie daher Ihren Talent Acquisition Teams, Talent Scouts und Entscheidungstragenden die Möglichkeit, sich stetig weiterzubilden, indem Sie Anleitungen, Schulungen und individuelle Beratung durch Empfehlungsexpertinnen und -experten zur Verfügung stellen.

Der offene Zugang zu Tools und Ressourcen wie Masterclasses, bewährten Methoden, Workshops, Best Practice Beispielen und Vorlagen ermöglicht den nutzenden Personen Ihres Empfehlungsprogramms den Aufbau des richtigen Netzwerks.

3. Daten und Analysen

Das Geheimnis eines erfolgreichen Mitarbeiterempfehlungsprogramms liegt in der Festlegung messbarer Ziele. Eine hochmoderne Empfehlungsplattform, wie die von Radancy, ermöglicht es Ihnen, die Erfolge Ihres Empfehlungsprogramms anhand genauer, in Echtzeit verfügbarer und verständlicher Daten zu kontrollieren.

Eine intelligente Analyse der verfügbaren Informationen hilft dabei, verbesserungsfähige Bereiche zu identifizieren und das volle Potenzial Ihrer Empfehlungsplattform auszuschöpfen. Darüber hinaus können Sie umgehend mit Verbesserungsmaßnahmen in Bezug auf Ihr Netzwerk, das Engagement, die eingesetzten Prämien und die Empfehlungskultur eingreifen.

4. Organisatorische Implementierung

Sind Sie bereit, Ihrem Team Ihr Mitarbeiterempfehlungsprogramm vorzustellen? Die Bereitschaft am Prozess mitzuwirken und die Unterstützung des Programms durch die gesamte Organisation sind unabdingbare Kriterien für eine erfolgreiche Einführung. Vor dem Start Ihres Mitarbeiterempfehlungsprogramms müssen die Hintergrundarbeiten abgeschlossen und die wichtigsten Themen abgedeckt sein, damit es nicht zu internen Verzögerungen kommt.

Ein engagiertes Projektteam unterstützt Sie nicht nur mit fachkundiger Anleitung und Wissen, sondern auch bei Themen rund um IT-Sicherheit und Datenschutz, Management, Belohnungs- und Kommunikationsstrategien sowie globale Skalierbarkeit und Ausrichtung. Darüber hinaus gewährleistet die fachkundige Unterstützung die Vermeidung von Fallstricken bei der Implementierung und sorgt für einen effektiven Ablauf und einen guten Start.

5. Erfahrung von Mitarbeitenden

Konzentrieren Sie sich dauerhaft auf das Engagement der nutzenden Personen, um die Nachhaltigkeit und Rentabilität Ihres Mitarbeiterempfehlungsprogramms langfristig zu gewährleisten. Stellen Sie sicher, dass der gesamte Prozess einfach zu verstehen, schnell zugänglich und leicht nutzbar ist, um das Empfehlungserlebnis laufend zu verbessern.

Andere Verbesserungsmaßnahmen könnten darin bestehen, den Mitarbeitenden für einzelne Empfehlungsaktivitäten in Form von verschiedenen Anreizen Wertschätzung entgegenzubringen und die Kommunikation umfassend, transparent und in Echtzeit zu gestalten.

Meistern Sie Ihr Empfehlungswissen

Kontaktieren Sie uns, um eine Demo zu vereinbaren.

Unser erfahrenes Team teilt seine Expertise zum Thema Mitarbeiterempfehlungen und führt Sie Schritt für Schritt durch die fünf Erfolgsfaktoren sowie das Referral Mastery Framework.

1. Technologie

- Nahtlose Integration in BMS-Systeme
- Hohe Compliance-Standards
- Geeignet für Unternehmen und Konzerne aller Art
- mobile App
- Intelligentes Netzwerkmanagement
- End-to-End Engagement Unterstützung

2. Wissen

- Masterclasses
- Bewährte Methoden zum Erfolg
- Best Practice Beispiele
- Materialien & Vorlagen für einen Startvorteil
- Radancys Wissen über Empfehlungs-Personas
- Trainings

3. Daten & Analysen

- Alles mitverfolgen und messen
- Tiefe Dateneinblicke
- Regelmäßige KPI-Gespräche (Key Performance Indicators)
- Vergleichbare Organisationen als Benchmarks

4. Organisatorische Prozessbegleitung

- Engagierte Projektteams
- Anleitung zur globalen Skalierung und Anpassung
- Workshops zur Umsetzung
- Änderungsmanagement
- IT-Sicherheit und Datenschutz

5. Erfahrung der Mitarbeitenden

- Hervorragendes Nutzungserlebnis
- Proaktive Kommunikation
- Personas
- Transparenz
- Ansprechende Prämien- und Belohnungsstrategien

Quellen

1 University of Bamberg (2020), Recruiting Trends 2020. Abgerufen von <https://www.uni-bamberg.de/isdl/chris/recruiting-trends/recruiting-trends-2020/>

2 Radancy (2021), Employee Referral Benchmark Study 2021.

3 Manpower Group (2020), The Talent Shortage Study. Abgerufen von <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>

4 Scott Jeffrey (2010), The Benefits of Tangible Non-Monetary Incentives. Abgerufen von <https://theirf.org/research/the-benefits-of-tangible-nonmonetary-incentives/205/>

Radancy ist der weltweite Marktführer für Recruiting-Technologie. Wir bieten intelligente Lösungen für aktuelle und zukünftige Herausforderungen von Unternehmen.

Mehr Informationen und den direkten Kontakt zu uns finden Sie auf [Radancy.com/de/kontaktieren-sie-uns](https://radancy.com/de/kontaktieren-sie-uns)

