

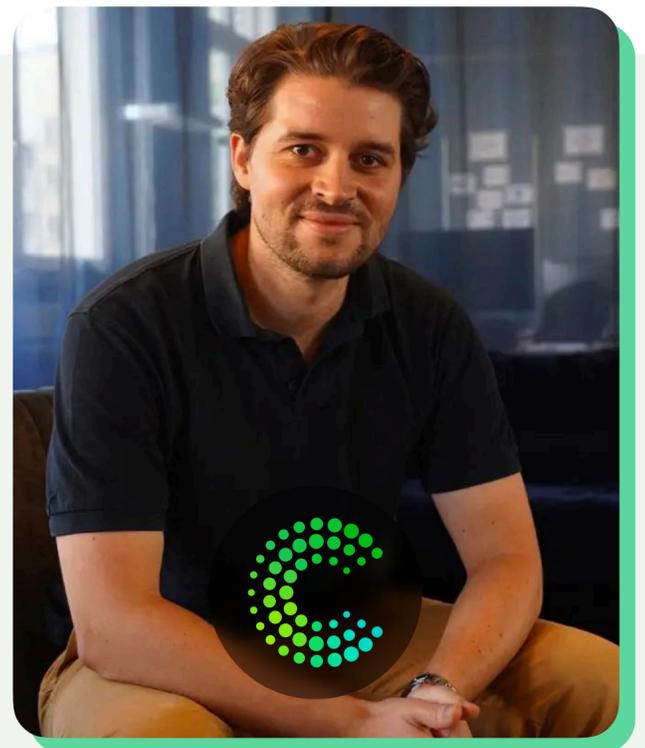
Wie man ein effizientes Mitarbeiterempfehlungsprogramm aufsetzt

Einleitung

Talent Acquisition ist hart umkämpftes Feld, und die Unternehmen sehen sich einem engen Bewerbermarkt gegenüber. Eine Studie von CleverConnect hat ergeben, dass 82 % der Kandidat:innen passiv sind, d. h. sie suchen nicht aktiv nach einer Stelle, sind aber möglicherweise offen für Möglichkeiten, die sich ihnen durch vertrauenswürdige Netzwerke bieten. Empfehlungsprogramme bieten eine Möglichkeit, diesen wertvollen, aber schwer zu erreichenden Kandidatenpool zu erschließen.

In dieser Masterclass erfahren Sie alles, was Sie wissen müssen, um ein effizientes Mitarbeiterempfehlungsprogramm zu entwickeln, zu launchen und zu optimieren. Darüber hinaus erfahren Sie, wie Sie Ihre Mitarbeitenden einbinden und den Erfolg des Programms messen können, um sicherzustellen, dass es die größtmögliche Wirkung erzielt.

Carl Hoffmann, COO und Co-Founder von CleverConnect, hat seine Karriere der Transformation der Talent Acquisition durch innovative Strategien und hochmoderne Tools gewidmet. Carl ist ein leidenschaftlicher Verfechter der Entwicklung von Empfehlungsprogrammen, von denen sowohl Mitarbeitende als auch Unternehmen profitieren. Durch seine jahrelange Erfahrung in der Unterstützung von Unternehmen bei der Entwicklung skalierbarer und effektiver Recruiting-Strategien verfügt er über ein großes Repertoire an Best Practices.



Warum sind Mitarbeiterempfehlungen jetzt so wichtig?

Empfehlungen verkürzen die Time to Hire und helfen, Bewerbende zu finden, die zur Unternehmenskultur passen. Auf Empfehlung eingestellte Bewerbende sind in der Regel leistungsstärker, bleiben länger im Unternehmen und benötigen weniger Einarbeitungszeit.

Was macht Empfehlungsprogramme so wichtig?

- **Zugang zu passiven Kandidat:innen:** Gute Leute kennen gute Leute... und Empfehlungen aus dem eigenen Netzwerk genießen mehr Vertrauen, so dass dieser Kanal Zugang zu ansonsten schwer erreichbaren Zielgruppen bietet.
- **Quality of Hire:** Empfohlene Bewerbende werden mit 5-mal höherer Wahrscheinlichkeit eingestellt.
- **Höhere Retention Rates:** Auf Empfehlung eingestellte Mitarbeitende bleiben länger - bis zu 45 % bleiben länger als zwei Jahre (20 % bei nicht empfohlenen Mitarbeitenden).
- **Kürzere Time to Hire:** Der Recruiting-Prozess verkürzt sich von 39 auf 21 Tage.
- **Kosteneffizienz:** Geringere Kosten im Vergleich zu Headhuntern.

3 Säulen eines Empfehlungsprogramms

Ein erfolgreiches Empfehlungsprogramm ruht auf drei Grundpfeilern:

01

Festlegung klarer Leitlinien und Kommunikation:

- Legen Sie klar fest, was eine Empfehlung ist, welche Positionen in Frage kommen und wie das Verfahren für die Empfehlung von Kandidat:innen aussieht.
- Kommunizieren Sie die Einzelheiten des Programms über verschiedene Kanäle (z. B. E-Mails, Teambesprechungen oder Intranet), um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden darüber informiert und eingebunden sind.

02

Incentives und Prämien:

- Entwickeln Sie ein Belohnungssystem, das zur Teilnahme motiviert. Dazu können finanzielle Prämien, zusätzliche Urlaubstage oder öffentliche Anerkennung gehören.
- Passen Sie die Prämien an die zu besetzenden Stellen an und bieten Sie höhere Prämien für schwieriger zu besetzende Stellen.

03

Tracken und messen:

- Analysieren Sie wichtige Kennzahlen und deren Entwicklung, wie die Anzahl der eingereichten Empfehlungen, die Conversion Rates und die Qualität der Einstellungen.
- Regelmäßige Überprüfung der Daten zur Anpassung und Optimierung des Programms.

Wie man ein Empfehlungsprogramm einführt

Der Aufbau und der dauerhafte Erfolg eines Mitarbeiterempfehlungsprogramms erfordert sowohl kulturelles Engagement als auch strukturierte Maßnahmen.

Aufbau einer starken Empfehlungskultur:

- Recruiting sollte im Unternehmen als Team-Sport begriffen werden, zu dem Mitarbeitende über Empfehlungen einen wertvollen Beitrag leisten können.
- Feiern Sie erfolgreiche Empfehlungen öffentlich, um die Teilnahme zu fördern und positives Verhalten zu unterstützen.

Maßnahmen zur Umsetzung:

Klare Richtlinien aufstellen

Stellen Sie sicher, dass die Mitarbeitenden wissen, an wen sie sich wenden können und wie der Empfehlungsprozess funktioniert. Achten Sie darauf, dass die Regeln im System nicht zu oft geändert werden, da dies zu Desinteresse und Frustration führen kann.

Setzen Sie klare Ziele

Mitarbeitende werden nicht durch Geld motiviert, sondern dadurch, dass sie einen Beitrag zu sinnvollen Zielen leisten, z. B. dem Unternehmen in bestimmten Bereichen zum Wachstum verhelfen oder die Vielfalt im Unternehmen erhöhen. So sorgen Sie für die richtige Motivation:

- Stimmen Sie die Ziele von Empfehlungsaktionen auf die Mission Ihres Unternehmens ab,
- Sorgen Sie für Transparenz bei Herausforderungen,
- und zeigen, wie ihre Empfehlungen eine echte Wirkung haben.

Klare Kommunikation und ein gemeinsames Ziel sind die Grundlage für langfristige Beteiligung und Erfolg.

Schulung und Zusammenarbeit mit wichtigen Teams

Empfehlungsprogramme sind erfolgreich, wenn sie als Teamarbeit und nicht nur als HR-Initiative behandelt werden. Arbeiten Sie mit den Abteilungsleiter:innen zusammen, um das Empfehlungsprogramm in die Prioritäten ihres Teams einzubetten.

Wenn beispielsweise die Rekrutierung von IT-Fachkräften ein Ziel ist, sollten Sie den Head of IT damit beauftragen, für das Programm zu werben, zur Teilnahme zu ermutigen und seine Bedeutung regelmäßig zu kommunizieren. Machen Sie Manager für das Engagement ihres Teams verantwortlich und stellen Sie sicher, dass sie Empfehlungen als Teil ihrer Geschäftsziele priorisieren. Regelmäßige Nachverfolgung und Rechenschaftspflicht sind der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg.

Suchen und finden Sie die richtigen Tools

In kleinen Unternehmen gedeihen Empfehlungsprogramme oft durch einfache Mund-zu-Mund-Propaganda. Wenn ein Unternehmen jedoch über 100 Mitarbeitende und mehrere offene Stellen hinauswächst, werden digitale Tools unerlässlich. Diese Tools helfen dabei, Stellen mit den Netzwerken der Mitarbeitenden abzugleichen, den Empfehlungsprozess effizient zu gestalten und das Teilen von offenen Stellen über soziale Medien zu erleichtern.

Die Integration des Programms in ein ATS gewährleistet eine genaue Nachverfolgung, automatisiert das Prämienmanagement und vereinfacht die Erfolgsmessung. Für Organisationen mit 500 oder mehr Mitarbeitenden ist eine digitale Lösung entscheidend für die Skalierung und Optimierung des Empfehlungsprogramms.

Kontinuierliches Engagement sicherstellen

Ein erfolgreiches Empfehlungsprogramm erfordert ein kontinuierliches Engagement innerhalb des Unternehmens. Die Mitarbeitenden sollten regelmäßig durch konsequente Kommunikation, wie z. B. Job-Newsletter oder Kampagnen, an das Empfehlungsprogramm erinnert werden, damit sie immer wissen, welche Aufgaben Priorität haben.

Gamification ist ein wirksames Instrument zur Förderung des Engagements. Durch die Vergabe von Punkten für Aktionen - wie das Teilen von Stellenangeboten oder die Vermittlung einer Empfehlung - werden Mitarbeitende während des gesamten Prozesses belohnt, nicht nur für erfolgreiche Einstellungen. Dieser Ansatz überbrückt die lange Zeitspanne zwischen Empfehlung und Auszahlung, die oft Monate dauern kann. Die Punkte können später gegen Prämien wie Gutscheine oder Urlaubstage eingetauscht werden, so dass die Mitarbeitenden motiviert bleiben und aktiv am Programm teilnehmen.

Die 3 wichtigsten Tipps für ein erfolgreiche Referral Programm

01

Sorgen Sie für einen Big Bang zum Launch:

- Starten Sie Ihr Programm mit einer starken Kampagne, um maximale Sichtbarkeit zu gewährleisten. Erwägen Sie den Einsatz von E-Mail-Kampagnen, Mitarbeiter-Events oder andere Meetings, um den Startschuss zu geben.

02

Entwickeln Sie einen strategischen Incentive-Plan:

- Richten Sie die Prämien an Ihren Recruiting-Zielen aus und setzen Sie auf beliebte Incentives. Bieten Sie beispielsweise größere Anreize für schwer zu besetzende Stellen oder kreative, aber günstigere Gimmicks für Einstiegspositionen.

03

Verfolgen und messen Sie KPIs:

- Ermitteln und überwachen Sie wichtige Leistungsindikatoren, wie z. B. Time to Hire, Conversion Rates und die Quality of Hire. Nutzen Sie diese Erkenntnisse, um Ihr Programm mit der Zeit zu verfeinern und zu verbessern.

Fazit

Empfehlungsprogramme sind ein wichtiges Instrument für jedes Unternehmen, das sein Repertoire an Recruiting-Maßnahmen verbessern möchte. Sie bieten einen vergleichsweise einfachen Zugang zu passiven Kandidat:innen, senken die Einstellungskosten und verbessern die Qualität der Einstellungen. Durch klare Kommunikation, attraktive Anreize und kontinuierliche Nachverfolgung können Unternehmen Empfehlungsprogramme entwickeln, die nicht nur den Einstellungsbedarf decken, sondern auch eine kooperative und engagierte Belegschaft fördern.

Der Erfolg eines Mitarbeiterempfehlungsprogramms liegt darin, es zu einem nahtlosen und gefeierten Teil Ihrer Unternehmenskultur zu machen. Beginnen Sie mit klaren Richtlinien, investieren Sie in die richtigen Instrumente und binden Sie Ihre Mitarbeitenden ein, um ein Programm zu schaffen, das einen dauerhaften Nutzen bringt.