

MITARBEITER

WERBEN

MITARBEITER

> Empfehlungsmanagement im Recruiting

Stefan Ellinger, Teamleiter Recruiting bei SUXXEED, erklärt, warum beim Kampf um die besten Mitarbeiter das Tool „Mitarbeiterempfehlung“ nicht fehlen darf:

> Höhere Erfolgsquote als andere Recruitingmethoden

Da empfohlene Kandidaten mit ihrem Profil meist sehr genau auf die Anforderungen der zu besetzenden Position passen, ist die Erfolgs- bzw. Abschlussquote bei einer Empfehlung durch einen Mitarbeiter sehr hoch. Die Rekrutierungsdauer und somit auch die Kosten liegen deutlich unter dem klassischen Rekrutierungsverfahren. Kommt es zu einer Einstellung von Mitarbeitern, die durch eine Empfehlung gewonnen wurden, zeigt die Erfahrung, dass diese meist sehr wertvolle, engagierte und loyale Teammitglieder sind. Die Fluktuation ist niedriger als bei klassisch gewonnenen Mitarbeitern, da der Kandidat vom Empfehlungsgeber bereits weiß, was auf ihn zukommt.

> Umsetzung im Unternehmen

Das Kind braucht einen ansprechenden Namen. Beispiele aus der Praxis: „Bring a Friend“, „Man kennt sich.“. Die Idee muss erst einmal im Unternehmen selbst kommuniziert werden. Per Flyer, Poster, E-Mail und Intranet. Wichtig ist, den Inhalt und die Durchführung für den Empfehler möglichst einfach zu halten. Ein Ansprechpartner sollte immer zur Verfügung stehen.

In Veranstaltungen und Trainings kann den Mitarbeitern gezeigt werden, wie sie empfehlen können und wie sie in ihrem Netzwerk, z.B. Social Media, erfolgreich „werben“ können. Zur Motivation gibt es eine große Range an Benefits für den Empfehler: Geldwert, Sachwert, Gutscheine, Urlaubstage, Firmenparkplatz, Weiterbildung, etc. Ein weiterer Ansporn für Mitarbeiter sich im Empfehlungsmanagement zu engagieren ist das Integrieren eines Wettbewerbs in Anlehnung von Gamification.

Allerdings kann Wertschätzung auch anders zum Ausdruck kommen: Einen bleibenden Eindruck kann eine Dankes-Tour des Geschäftsführers machen oder eine Auszeichnung für den Erfolg. Zudem sollten die Empfehler immer eine Rückmeldung darüber erhalten, was aus Ihrer Empfehlung geworden ist.

SUXXEED
Sales for your Success GmbH
Nordostpark 82
90411 Nürnberg

> Ohne das gewisse Etwas gibt es keine Empfehlung

Gutes Betriebsklima, starke Führungskultur, Zufriedenheit im und Identifikation mit dem Unternehmen – das sind die Basis, dass Empfehlungssysteme im Unternehmen funktionieren. Denn wer würde in seinem Netzwerk als Botschafter agieren, wenn es nichts Gutes über seinen Arbeitgeber zu berichten gibt? Empfohlen wird nur, wer empfehlenswert ist! Das gilt für beide Seiten, das eigene Unternehmen wie auch der potentielle Mitarbeiter.

> Sensibel mit dem Thema umgehen

Nicht jede Stelle ist für Empfehlungen geeignet. Nicht jeder Mitarbeiter ist als Empfehlungsgeber geeignet. Beispielsweise bringen engagierte und loyale Mitarbeiter auch eher engagierte und loyale Mitarbeiter mit ein, doch genauso kann das auch in eine unerwünschte Richtung verlaufen. Bei der Einführung von Empfehlungssystemen im Unternehmen muss klar definiert sein, was das Ziel und wer die Zielgruppe sind. Sind auch externe Empfehler erwünscht?

> Zur Person



Stefan Ellinger, selbst über Empfehlungsmanagement zu SUXXEED gekommen, ist seit 4 Jahren als Leiter Recruiting und Personalreferent für SUXXEED tätig. Der studierte Wirtschaftspsychologe verantwortet den gesamten Bereich der Personalbeschaffung, dem Campusrecruiting und dem externen Personalmarketing. In seiner 12 jährigen militärischen Karriere, davon 6 Jahre in einer leitenden Funktion im Personalwesen und Führung, ist ihm schon früh bewusst geworden, dass Identifikation mit dem Unternehmen, positives Betriebsklima und eine gute Führungskultur essentiell für den Nachwuchs ist.