



How To **Employee Referral Programm**



Ihr Partner für Recruiting

Ausgangslage

Employee Referral Programm (ERP)



„Wir bekommen kaum Empfehlungen von unseren Mitarbeitenden.“

„Mitarbeiter:innen werben Mitarbeiter:innen“ ist im Recruiting keine neue Idee – und dennoch haben bisher **nur knapp die Hälfte** der deutschen Unternehmen ein Employee Referral Programm (ERP) implementiert.

Inzwischen gehören Empfehlungen von Mitarbeitenden zu den **wichtigsten und zuverlässigsten** Recruiting-Kanälen. Im Schnitt werden 20 % der empfohlenen Kandidat:innen auch eingestellt. Durch das Einbeziehen der Belegschaft werden im Vorfeld bereits Qualifikationen wie auch unternehmenskulturelle Aspekte geprüft.

Aber worauf kommt es eigentlich an bei Mitarbeiter:innen-Empfehlungen? Wie sieht ein attraktives Employee Referral Programm aus? Und wie wird es erfolgreich umgesetzt?

In diesem kompakten **How To** zeigen wir praxisnah auf, wie Employee Referral Programme **zielführend und nachhaltig** eingesetzt werden können.

Fakt:

Durch die Einführung eines Employee Referral Programms sinkt die Personal-Fluktuation im Schnitt um rund 15%.

Haufe, 2022

Was, wann, wie?

Employee Referral Programm (ERP)

Definition

Employee Referrals sind eine Recruiting-Methode, bei der die bestehenden Mitarbeitenden eines Unternehmens aktiv Kandidat:innen für offene Positionen empfehlen oder vorschlagen. Die Idee dahinter ist, das Netzwerk der Mitarbeitenden aktiv in die Personalbeschaffung einzubinden und so einen zusätzlichen Kanal für die Generierung von Kandidat:innen zu schaffen.

Kandidat:innen, die über diese Methode zum Unternehmen finden, bringen viele **Vorteile** gegenüber klassischen Post & Pray-Bewerbenden mit:

- ✓ **Qualität:** Empfehlungen passen häufig zur Organisation und Position.
- ✓ **Loyalität:** Wer sich über eine Empfehlung bewirbt, fühlt sich dem Empfehlenden und dem Unternehmen stärker verpflichtet.
- ✓ **Time-to-Hire:** Nicht nur der Bewerbungsprozess wird reduziert, sondern auch der Starttermin kann umgesetzt werden.
- ✓ **Recruiting-Kosten:** Im Vergleich zu externen Personalvermittlern und anderen Recruiting-Kanälen können hier Kosten gespart werden.



Was, wann, wie?

Employee Referral Programm (ERP)



Worauf man achten sollte

Die Implementierung eines erfolgreichen Employee Referral Programms erfordert sorgfältige Planung. Damit Mitarbeitende ihre sozialen Kontakte für das Unternehmen einbeziehen, spielen folgende Faktoren eine Rolle:

- **Identifikation mit dem Unternehmen**

Mitarbeitende, die stolz darauf sind, Teil des Unternehmens zu sein und sich mit dessen Werten identifizieren können, sind bereiter, eine Empfehlung auszusprechen.

- **Vertrauen in die Organisation und die Führungskräfte**

Nur wer von seinem Arbeitgeber überzeugt ist, teilt diesen mit seinem Netzwerk. Das schließt Vertrauen in die Führungskräfte sowie die Vision und Mission des Unternehmens ein. Eine positive Employee Experience ist daher eine wichtige Grundlage für ein erfolgreiches ERP.

- **Klare und simple Prozesse**

Für Mitarbeitende muss klar sein, welche Positionen zu besetzen sind und wie das ERP im Unternehmen funktioniert. Es muss daher vorgestellt und alle Informationen dazu transparent zugänglich gemacht werden. Zudem muss der Prozess einfach und nutzerfreundlich gestaltet sein.



Was, wann, wie?

Employee Referral Programm (ERP)

Worauf man achten sollte

▪ Attraktive Anreize

Neben finanziellen Prämien trägt auch Wertschätzung dazu bei, dass Mitarbeitende wiederholt Kandidat:innen empfehlen. Bei der Gestaltung des Belohnungssystems sollte bedacht werden, welche Anreize für die Belegschaft attraktiv sind.



▪ Gemeinsam Erfolge feiern

Erfolgsgeschichten zu teilen, steigert die Motivation und wirkt sich positiv auf das Fortbestehen des Employee Referral Programms aus.



In der Praxis gilt:

Mitarbeitenden-Empfehlungen sind ein bedeutender Teil der Sourcing-Strategie. Eine weitreichende Multi-Channel Strategie ist für die erfolgreiche Besetzung aller offenen Positionen aber unabdingbar.



Use Case: Kundenprojekt

Employee Referral Programm (ERP)



Projekt-Steckbrief:

- Kunde:** Unternehmen mit 5.000+ Mitarbeitenden
- Problem:** Wenig bis keine Empfehlungen über das bisherige Referral-Programm
- Zielstellung:** Das ERP als strategische Kandidat:innen-Quelle wiederbeleben

Maßnahmen zur Optimierung:

- Analyse des bestehenden Employee Referral Programms
- Entwicklung eines digitalen, nutzerfreundlichen und transparenten Prozesses
- Einsatz einer Kommunikationsroutine über das Programm an alle Mitarbeitenden
- Einführung von Motivationsboostern und Anreiz-Systemen für Empfehlungen

Ergebnis:

VORHER:

- Lediglich 2% der Einstellungen erfolgten über Empfehlungen
- 63% der Belegschaft wusste nicht, dass es ein ERP gibt
- 56% der restlichen Belegschaft empfand den Prozess als zu administrativ
- Fehlende Anreize gaben wenig Motivation für Empfehlungen

NACHHER:

- **14% der Neueinstellungen** kommen über das ERP
- Eine Kommunikationskampagne sorgt für **breites Wissen** über das ERP
- Ein automatisierter Prozess über das Bewerbermanagementsystem erhöht die **Akzeptanz auf 78%**
- Ein Gamification-Ansatz und Einstellungsprämien motivieren zu hoher Anzahl an Empfehlungen

Die Vorteile auf einen Blick

Employee Referral Programm (ERP)



Große Potenziale von Empfehlungsprogrammen:

- ✓ Hohe **Qualität** der Bewerbungen
- ✓ Guter **kultureller Fit** der Neueinstellungen
- ✓ Schnelle Besetzung offener Positionen und **kurze Time-to-Hire**
- ✓ **Kostenreduktion** im Sourcing
- ✓ Kostenlose und positive **Werbung** für das Unternehmen durch Markenbotschafter:innen
- ✓ Förderung des **Gemeinschaftsgefühls** durch das Einbeziehen der Belegschaft
- ✓ Erleichterung und Unterstützung des **Onboardings**
- ✓ **Reduktion** der Fluktuation

Durch Employee Referrals ergibt sich eine Reihe von Vorteilen.

Es zeigt sich:

Empfehlungsprogramme sind ein Recruiting-Kanal mit viel Potenzial.





Sie haben Fragen zu diesem **How To** oder wollen mehr darüber erfahren?

Kontaktieren Sie jederzeit Ihr Account-Management.



Emely Bidlingmaier

Head of Sales

+49 (30) 25 92 38 555

bidlingmaier@hr-recruitingservices.de

Oder direkt & einfach einen Termin buchen.

