

Werben Ihre Mitarbeiter:innen schon neue Talente?

Die Mitarbeiter:innenempfehlung ist nicht nur ein kostengünstiges Recruitinginstrument, sie ist auch im höchsten Maße sinnvoll und effektiv. Denn wer kennt das Unternehmen und die Arbeitsatmosphäre besser als die eigenen Angestellten?

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten der Umsetzung im Unternehmen. Die Mitarbeiter:innenempfehlung kann einerseits als langfristiger Recruitingweg eingeführt werden. Andererseits kann sie als Projekt angelegt sein, zum Beispiel, wenn ein Unternehmen stark wachsen möchte und daher schnell viel Personal benötigt. In manchen Fällen ist es sogar förderlich, einen richtigen Wettbewerb unter den Mitarbeiter:innen zu veranstalten.

Am Anfang steht die Empfehlung eigener Mitarbeiter:innen an Freunde oder Bekannte. Voraussetzung ist selbstverständlich, dass offene Stellen und das Programm klar kommuniziert werden. Nur wenn die Belegschaft ausreichend informiert ist, können diese potentielle Bewerber:innen auf eine offene Vakanz aufmerksam machen. Die Reichweite kann deutlich erhöht werden, wenn die Verbreitung durch das Personal auch über Social Media erfolgt.

Wird eine Stelle mit einer empfohlenen Person besetzt, erhalten die Mitarbeiter:innen in der Regel eine Belohnung, meist in Form einer Geld- oder Sachprämie. Damit soll der zusätzliche Aufwand eine adäquate Wertschätzung erfahren.

Die eigene Belegschaft bei der Personalsuche mit einzubeziehen, hat viele Vorteile:

- Das eigene Personal kann meist gut einschätzen, wer ins Unternehmen passt.
- Kompetenzen und wichtige Qualifikationen sind den Kolleg:innen bekannt.
- Diese Bewerber:innen haben bereits einen Eindruck der Arbeitsatmosphäre durch ihre Bekanntschaft mit dem Personal.
- Die Einbeziehung der Mitarbeiter:innen in den wichtigen Prozess der Personalsuche erhöht die Bindung an das Unternehmen.

Zu beachten ist, dass auch empfohlene Bewerber:innen den regulären Recruiting-Prozess durchlaufen, um Fehleinstellungen zu vermeiden.