

Erfolgreiche Rekrutierung von Baufachleuten, Teil 3 (Teil 1: HK-Gebäudetechnik 1/17, S. 36/37, Teil 2: HK-GT 4/17, S. 28/29)

# Erfolgreich rekrutieren mit Empfehlungen von Mitarbeitenden

Empfehlungen funktionieren nicht nur bei Hotels und Restaurants, sondern auch bei Arbeitgebern. Im Kampf um neue Talente setzen immer mehr Firmen in der Baubranche auf Mitarbeiterempfehlungsprogramme. Wenn Angestellte um neue Kandidaten werben, ist der Erfolg fast garantiert. Wie funktionieren Mitarbeiterempfehlungen? Und weshalb sind sie effizienter als andere Rekrutierungsmassnahmen? Hier die wichtigsten Fakten.

Raphael Zahnd, Careerplus AG\*

■ Neue und gute Baufachleute zu finden, ist vor allem für KMU im heutigen Marktumfeld immer schwieriger. Neben einem attraktiven Auftritt auf der eigenen Karriereseite und dem geschickten Platzen von Online-Inseraten gehören Empfehlungen von Mitarbeitenden zu den wichtigsten Rekrutierungsmassnahmen. Dabei motiviert das Unternehmen seine Mitarbeitenden, Freunde oder Bekannte sowie Studien- oder ehemalige Arbeitskollegen als potenzielle Arbeitnehmer zu gewinnen. Bei erfolgreicher Vermittlung erhält der Empfehler eine Sach- oder Geldprämie oder eine andere Form der Wertschätzung.

Empfehlungen gehören in der heutigen Zeit zu den wertvollsten Verkaufskanälen: Sei es über Mund-zu-Mund-Propaganda oder über Online-Buchungsplattformen. Empfehlungen funktionieren aber nicht nur bei Hotels und Restaurants, sondern auch bei Arbeitgebern.

## Was sind die Vorteile von Mitarbeiterempfehlungen?

Wenn die eigenen Mitarbeitenden aktiv für das Unternehmen werben, besteht die Chance, kosten-, zeit- und ressourcensparend zu Bewerbungen zu kommen. Und diese sind überdurchschnittlich gut: Empfohlene Kandidaten erhalten häufiger ein definitives Stellenangebot und verlassen das Unternehmen weniger oft innerhalb der ersten zwei Jahre als nicht empfohlene Kollegen. Warum? **Einerseits passen sie meistens gut zur Unternehmenskultur.** Personen, die den Kontakt zueinander halten, ähneln sich erfahrungsgemäss in Werthaltung und Lebenslauf. Daraus folgt: Passt ein Mitarbeiter zur Unternehmenskultur, passt ein Grossteil seines Umfelds auch dazu.

Andererseits werden empfohlene Kandidaten durch den Empfehlenden intensiv vorselektioniert: Vor einer Empfehlung gleicht der bestehende Mitarbeiter seine persönlichen Kenntnisse über den Arbeitgeber sowie über den Bekannten sorgfältig ab. Pas-

sende Empfehlungen stellen eine Person beim eigenen Arbeitgeber als auch im Bekanntenkreis in ein gutes Licht. Eine unpassende Empfehlung bewirkt das Gegenteil. Deshalb werden nur überdurchschnittlich gute Kandidaten empfohlen. Und zu guter Letzt ist auch die Integration ins Unternehmen einfacher. **Der Empfehlende fühlt sich für seinen Bekannten verantwortlich und unterstützt diesen meist intensiv bei der sozialen Eingliederung sowie der Einarbeitung.**

## Vier Schritte zu erfolgreichen Empfehlungen

Will ein Unternehmen das Mitarbeiterempfehlungsprogramm erfolgreich für sich rekrutieren lassen, muss es zuvor einige Rahmenbedingungen schaffen:

### 1. Regelmässige Kommunikation

Ein Unternehmen muss sein Empfehlungsprogramm sowie offene Stellen regelmässig über verschiedene interne Kanäle kommu-



#### \* Über Careerplus

Die Careerplus AG ist eine der führenden Schweizer Personalberatungen für die Rekrutierung von qualifizierten Fachleuten im Bereich Bau. Über 120 Rekrutierungsspezialisten vermitteln in 13 Städten erfahrene Mitarbeitende für Dauerstellen, temporäre Anstellungen und Projekte. Die Rekrutierungs- und Sourcing-Spezialisten von Careerplus werden im Rahmen einer intensiven Ausbildung gezielt auf «Active Sourcing» und «Direktansprache» geschult.

[www.careerplus.ch](http://www.careerplus.ch)



nizieren. Nebst E-Mail oder Intranet bieten sich auch Poster, Flyer oder Mitarbeiterzeitschriften an. Besonders schwer zu besetzende Stellen sollten unbedingt aktiv und persönlich mit Mitarbeitenden besprochen werden. Auch die erfolgreiche Einstellung eines empfohlenen Kandidaten ist der perfekte Aufhänger, um das Thema in Erinnerung zu rufen.

## 2. Einfacher Prozess

Eine aktive Empfehlung soll so einfach wie möglich gehalten werden. Idealerweise können Mitarbeitende die offenen Stellen mit nur einem Klick auf Social Media teilen oder sie per Mail verschicken. Jede zusätzliche Hürde kann die Anzahl an Empfehlungen reduzieren. Umgekehrt sollte auch der Bewerbungsprozess für einen empfohlenen Bewerber unkompliziert sein. Beispielsweise indem er sich das Motivations schreiben ersparen und sich nur mit dem Lebenslauf bewerben kann.

## 3. Positive Anreize schaffen

Wie bei der Empfehlung eines guten Hotels funktioniert die Mitarbeiterempfehlung auf unentgeltlicher und freiwilliger Basis. Aber ein positiver Anreiz in Form einer Prämie motiviert zusätzlich. Die Prämie muss nicht zwingend Geld sein: Zusätzliche Urlaubstage oder ein Gutschein für eine Sportveranstaltung bleiben meist länger in Erinnerung. Zudem bieten sie Gesprächsstoff im Freundeskreis.

## 4. Aktiv Rückmeldung geben

Eine positive Rückmeldung zu einer persönlichen Empfehlung ist für einen Mitarbeitenden sehr motivierend. Wird der Empfehler auf Augenhöhe in den Prozess miteinbezogen, stehen die Chancen für weitere Empfehlungen gut.

### Die Tücken der Mitarbeiterempfehlung: Hier ist Fingerspitzengefühl gefragt

Die Mitarbeiterempfehlung hat nicht nur Vorteile. Schlägt ein Mitarbeiter mehrfach Kandidaten vor, die nicht weiterverfolgt werden, führt das schnell zu Frustrationen. Zu viele erfolgreiche Einstellungen über Mitarbeiterempfehlungen führen ebenfalls zu ungünstigen Situationen. Einerseits kann es auf das Arbeitsklima schlagen, wenn sich ein Grossteil der Mitarbeitenden persönlich kennt und sich Cliquen bilden. Andererseits stellt ein Unternehmen so auf Dauer immer wieder Mitarbeiter aus der gleichen sozialen Schicht und Altersklasse ein. Dabei kann Innovationskraft verloren gehen. Neue Impulse entstehen oft nur durch eine gesunde Mischung zwischen Menschen unterschiedlichen Alters, verschiedener Herkunft und anderer Lebenseinstellungen.

Unternehmen sparen mit Empfehlungen von Mitarbeitenden nicht nur Zeit, Kosten und Ressourcen, sondern können damit auch erfolgreich rekrutieren. Werden die Mitarbeiterempfehlungen mit anderen Rekrutierungskanälen kombiniert, können KMU davon auch in Zukunft nur profitieren. ■

# Revolutionär für effiziente Kühlung

COOL-FIT 2.0: Das neue, vorisolierte Rohrleitungssystem

