

# Pluspunkte

## IN DIESER AUSGABE



Seite 2  
**Erfolgreiche Tipps**  
InfraServ Wiesbaden hat auch den passiven Arbeitsmarkt im Blick

Seite 3  
**Persönliche Kontakte**  
Die Anwerbung durch Bekannte kann ein guter Türöffner sein

Seite 4  
**Online-Instrumente**  
Digitale Tools erleichtern die Nutzung von Empfehlungsprogrammen

## EDITORIAL

*Liebe Leserinnen, liebe Leser,*



*Fachkräfte sind immer schwerer zu finden; die Suche umfasst heute schon Menschen aus der ganzen Welt. Aber warum in die Ferne schweifen? Der erfolgreichste Weg, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, führt schließlich über persönliche*

*Kontakte. Und die besten Botschafter sind diejenigen, die bereits im Unternehmen arbeiten.*

*Dieser Weg ist noch ausbaufähig. Denn die sozialen Netzwerke und die Digitalisierung haben uns mit dem „Share Button“ ein Werkzeug an die Hand gegeben, mit dem fast jeder zum potenziellen Recruiter werden kann. Allerdings ist die Idee „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ kein Selbstläufer: Die Unternehmenskultur muss stimmen und die genaue Gestaltung eines entsprechenden Programms will gut überlegt sein.*

*Auf diesen Seiten möchten wir Ihnen einige Anregungen geben, wie Sie Ihre gesamte Organisation für die Rekrutierung von Fachkräften einsetzen können. Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen*

**Nora Hummel-Lindner**  
Geschäftsführerin  
Recht und Personalpolitik

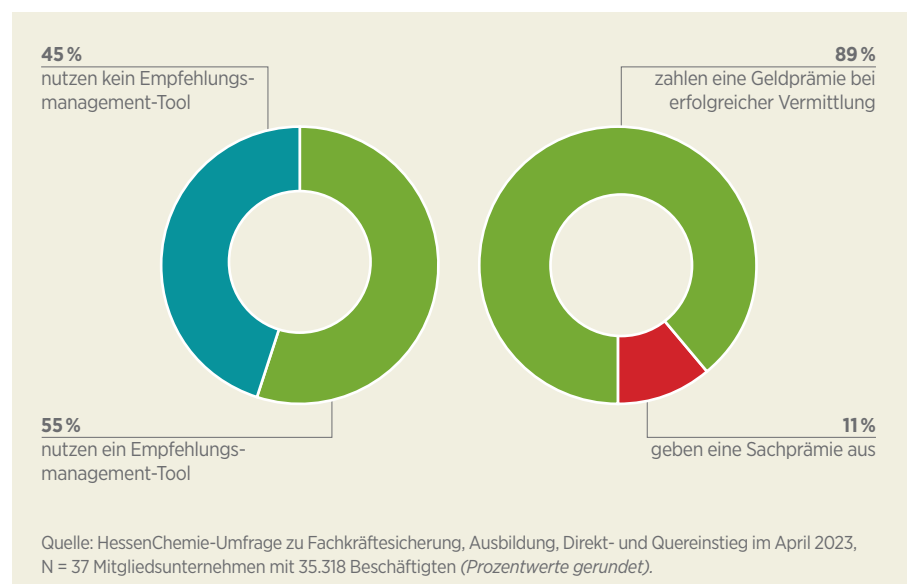
## Von Mitarbeitenden empfohlen

**Unternehmen verstärken ihre Anstrengungen bei der Suche nach Fachkräften. Immer mehr von ihnen nutzen Mitarbeiterempfehlungsprogramme, um eine größere Zahl qualifizierter Bewerbungen zu erhalten.**

Gute Fachkräfte sind ein wichtiger Erfolgsfaktor, um Herausforderungen wie eine klimaneutrale Produktion, Kreislaufwirtschaft und die Digitalisierung zu meistern. Die chemisch-pharmazeutische Industrie steht bei ihrer Suche in immer stärkerem Wettbewerb mit anderen Branchen. Neue Wege lassen sich erschließen, wenn die eigenen Mitarbeitenden eingebunden werden: Laut einer Umfrage von HessenChemie unter 37 Unternehmen mit rund 35.000 Beschäftigten nutzen bereits mehr als 55 Prozent ein Tool für das Empfehlungsmanagement. Damit können Mitarbeitende auf geeignete Kandidatinnen und Kandidaten aus ihrem Bekanntenkreis aufmerksam machen.

„Gerade für kleine und mittlere Unternehmen, die über keine großen Ressourcen in der Personalgewinnung verfügen, kann das eine gute Unterstützung sein“, sagt Nora Hummel-Lindner, Geschäftsführerin Recht und Personalpolitik bei HessenChemie.

*Fortsetzung auf Seite 2*



Fortsetzung von Seite 1

Ob ein solches Programm erfolgreich ist, hängt allerdings stark von der Unternehmenskultur ab: „Je positiver die Mitarbeitenden das eigene Unternehmen wahrnehmen, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass sie es in ihrem persönlichen Netzwerk weiterempfehlen“, erklärt Hummel-Lindner.

Das internationale Forschungs- und Beratungsinstitut Great Place To Work (GPTW) zertifiziert die Arbeitskultur von Unternehmen auf Basis anonymer Mitarbeiterbefragungen und Analyse der Personalmaßnahmen. „Unternehmen, die von uns als besonders gute Arbeitgeber ausgezeichnet werden, haben eine vierfach höhere Bewerberquote als der Durchschnitt“, sagt Andreas Schubert, Managing Partner bei GPTW. „Unter ihren Mitarbeitern liegt die Bereitschaft, das eigene Unternehmen weiterzuempfehlen, bei 84 Prozent – gegenüber 47 Prozent beim Durchschnitt.“ Ausschlaggebend für eine als positiv empfundene Unternehmenskultur seien insbesondere Teamgeist, Wertschätzung durch die Führungskräfte sowie deren Vertrauen in die eigenen Mitarbeitenden. Doch wie erzeugt man Teamgeist, wenn die Belegschaft in so unterschiedlichen Arbeitsumfeldern wie Produktion, Büro oder Homeoffice arbeitet? So verschieden wie die Arbeitsweisen seien auch die möglichen Maßnahmen, sagt Schubert. Grundvoraussetzung sei stets eine gute Kommunikation: „Erfolgreiche Unternehmen führen einen Dialog mit ihren Beschäftigten. Sie fragen, was sie benötigen, um exzellente Arbeit zu leisten.“

Bei gelungenem Vertragsabschluss und bestandener Probezeit erhalten die Empfehlenden in der Regel eine Geld- oder

**„Vertrauen bildet die Grundlage von nachhaltigem Unternehmenserfolg. Gemeinsam mit Teamgeist und Stolz macht sie Organisationen als Arbeitgeber wirklich attraktiv.“**



*Gute Unternehmenskultur fördert die Empfehlungsbereitschaft. Der Dienstleister Great Place To Work weist auf Werte hin, die dafür unverzichtbar sind.*

Sachprämie. In manchen Unternehmen werden empfohlene Kandidaten garantiert zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Das ist zwar keine Einstellungsgarantie – aber eine Wertschätzung des Engagements des Empfehlenden. ■



*Michaela Schmatta ist Leiterin der Personalbetreuung beim Industrieparkbetreiber InfraServ Wiesbaden.*

## Neue Netzwerke nutzen

### Drei Fragen an Michaela Schmatta

#### 1 > Warum hat InfraServ Wiesbaden das Programm

##### „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ ins Leben gerufen?

Die Fachkräftegewinnung wird immer schwieriger und die klassische Stellenanzeige bringt uns weniger Bewerbungen, als wir uns wünschen. Deshalb müssen wir unsere Kanäle erweitern und neue Wege nutzen – wenn möglich, auch die Netzwerke unserer Mitarbeiter. Besonders interessant ist, dass wir über sie auch den passiven Arbeitsmarkt erreichen: Menschen, die in ihrem Job nicht zufrieden sind, aber sich noch nicht aktiv nach etwas Neuem umschaun. Ihnen kann der Tipp eines Freundes oder Bekannten den entscheidenden Anstoß geben.

# Drei Gewinner

## Seit 2018 nutzt InfraServ Wiesbaden das Programm „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ für die Fachkräftegewinnung.

Als Mike Kilian in einer internen Stellenausschreibung der InfraServ Wiesbaden (ISW) den Hinweis auf „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ las, fiel ihm ein ehemaliger Kollege ein. Er selbst ist seit 2021 als Planungstechniker beim Tochterunternehmen ISW-Technik beschäftigt und erinnert sich: „Ich war mir sicher, dass mein Ex-Kollege sehr gut in unsere Firma passen würde.“ So wurde im September 2022 der Ex-Kollege erneut zum Kollegen und nach Ablauf von dessen Probezeit erhielt Mike Kilian 1.000 Euro brutto. Die nahm er gern an – doch auch ohne Prämie hätte er bei „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ mitgemacht: „Ich wusste ja, dass mein Bekannter eine Bereicherung für unser Team sein würde, und ich freue mich, dass wir jetzt wieder zusammenarbeiten.“

Eugen Gervik kennt das Programm aus der anderen Perspektive: „Über ‚Mitarbeiter werben Mitarbeiter‘ habe ich 2018 meinen Job in der Maschineninstandhaltung der ISW-Technik gefunden. Mit dem Kollegen, der mich geworben hat, war ich gut bekannt.“ Daraus ergab sich

nicht nur eine hilfreiche Referenz für seine Bewerbung, sondern auch ein guter Start: „Durch den persönlichen Kontakt fiel es mir leicht, im neuen Arbeitsumfeld anzukommen.“ Und so gibt es unterm Strich drei Gewinner: den Werber, den Geworbenen und das Unternehmen.



Über die Empfehlung eines Bekannten fand Eugen Gervik seine Stelle bei der ISW-Technik.

Um das Potenzial dieses Instruments noch besser auszuschöpfen, hat die ISW es jetzt weiterentwickelt. Bislang konnten Auszubildende, Praktikanten und Führungskräfte keine Prämie erhalten – jetzt ist das möglich. Bei Führungskräften ist lediglich ausgeschlossen, Mitarbeiter für die eigene Abteilung zu werben. Prämien gibt es für befristete ebenso wie für unbefristete Anstellungen. Auf Basis des Programms wurden bis März 2023 67 Verträge abgeschlossen und 52 Prämien ausgezahlt. 13 Mitarbeiter sind aktuell in der Probezeit, nur zwei haben die ISW während ihrer Probezeit wieder verlassen. ■

## 2> Wie erfahren Ihre Mitarbeiter, dass sie werben und dafür eine Prämie erhalten können?

In unserem internen Newsletter und unserem Mitarbeitermagazin berichten wir regelmäßig über gelungene Einstellungen und ausgezahlte Prämien. Alle Mitarbeiter erhalten automatisch unsere internen Stellenausschreibungen mitsamt dem Hinweis auf das Programm. Wir bedienen uns aber auch klassischer Aushänge am Schwarzen Brett, um jene zu erreichen, die nicht täglich am PC arbeiten.

## 3> Gibt es einen qualitativen Unterschied zwischen Kandidaten, die von Mitarbeitern empfohlen werden, und anderen Bewerbern?

Die Qualität der Bewerbungen über das Programm ist sehr hoch. Wer von einem unserer Mitarbeiter authentische Informationen über unsere Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen bekommt, hat meist eine realistische

Vorstellung davon, was ihn hier erwartet. Außerdem sprechen Mitarbeiter meist nur solche Personen an, von denen sie denken, dass sie gut zu uns passen, und die sie guten Gewissens empfehlen können. Beides führt dazu, dass es hinsichtlich der Unternehmenskultur meist eine hohe Übereinstimmung gibt. Wenn es dann auch noch fachlich passt, bestehen gute Chancen, dass der neue Mitarbeiter längerfristig bei uns bleibt.

# Digitale Empfehlungen

**Online-Instrumente können Unternehmen dabei unterstützen, ihre Mitarbeitenden in die Stellensuche einzubinden.**

Mitarbeiter zu Personalbeschaffern machen: Das ermöglicht der „JobRecommender“, den der Recruiting-Technologie-Anbieter Jobcluster entwickelt hat. Mithilfe dieses digitalen Tools können Mitarbeitende hauseigene Stellenanzeigen etwa per E-Mail, WhatsApp oder LinkedIn an Freunde und Bekannte weiterleiten. Für daraus entstehende Klicks oder Bewerbungen erhalten sie Punkte, die sie gegen Prämien einlösen können. Über deren Art und Abstufung kann jedes Unternehmen individuell entscheiden.

„Je digitaler ein Unternehmen aufgestellt ist, desto einfacher wird es, die sozialen Netzwerke der eigenen Mitarbeiter für die Personalbeschaffung zu nutzen“, sagt Clemens Volkwein, Referent Demografieberatung und Personalpolitik bei HessenChemie. Deshalb sieht er im „JobRecommender“ einen klaren Vorteil: „Hier können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Stellenempfehlungen mit wenigen Klicks teilen.“ Darüber hinaus ermöglicht der „JobRecommender“ eine Differenzierung der Empfehlungen: Mitarbeitende können Stellenanzeigen an ihr komplettes



*Je einfacher, desto besser: Wenn Mitarbeitende Stellenanzeigen in ihren sozialen Netzwerken posten, erhöht das die Reichweite.*

Netzwerk weiterleiten oder aber gezielt Personen ansprechen, die sie für besonders passend halten.

Jobcluster gewährleistet dabei, dass so wenig Daten wie möglich von den Nutzern abgefragt und diese nicht gespeichert werden. Der „JobRecommender“ kann zudem in den „One-Click-Recruiter“ integriert werden – ein Tool, das Jobcluster anbietet und das vielen Mitgliedsunternehmen von HessenChemie durch die Ausbildungskampagne Elementare Vielfalt bekannt ist. ■

**Tipp** Der im Oktober 2022 veröffentlichte **Benchmark-Report von Firstbird** – heute Radancy – gibt mit fast 400 teilnehmenden Unternehmen einen Überblick über die Personalsuche via „Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter“ und die Trends, die sich hier abzeichnen. Firstbird ist ein digitales Empfehlungstool, das die sozialen Netzwerke der Mitarbeitenden für die Personalgewinnung nutzt. Für weitere Informationen im Mitgliederportal von HessenChemie bitte den QR-Code scannen:



## IMPRESSUM

**V.i.S.d.P.:** Jürgen Funk

**Redaktion:**

Dr. Ute Heinemann  
(Kommunikation + Coaching, Frankfurt)  
Jürgen Funk, Chantal Kirschner,  
Clemens Volkwein (alle HessenChemie)

**Layout:** Q GmbH, Wiesbaden

**Fotos:** InfraServ Wiesbaden, iStock

**Kontakt:** Jürgen Funk  
Arbeitgeberverband Chemie und verwandte  
Industrien für das Land Hessen e.V. (HessenChemie)  
Murnastraße 12, 65189 Wiesbaden  
Telefon 0611 7106-49, Mobil 0162 2710649  
funk@hessenchemie.de  
www.hessenchemie.de



**Termin** „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ wird Thema des nächsten **FORUMs Personalmanagement** sein, das HessenChemie am **10. Oktober 2023** im HessenChemie Campus in Wiesbaden durchführt. Die Teilnehmenden erfahren, wie sie ihr eigenes Empfehlungsprogramm gestalten können, wie andere Chemieunternehmen dabei vorgehen und welche

Potenziale in der digitalen Unterstützung von Empfehlungen liegen. Referenten – unter anderem von Great Place To Work und Jobcluster – steuern ihre Erfahrungen bei. Interessierte können sich auf der Website von HessenChemie anmelden, hierfür bitte den QR-Code scannen.



HESSENCHEMIE