



Referral Culture Award 2025

Best Practices für erfolgreiche Empfehlungsprogramme.

Was macht erfolgreiche Empfehlungsprogramme aus? Dieses Best Practice Paper fasst zentrale Erkenntnisse und Learnings aus dem Referral Culture Award 2025 zusammen. Du erhältst konkrete Handlungsempfehlungen, Tipps und Beispiele, mit denen du dein Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programm gezielt verbessern kannst.





Warum Empfehlungsprogramme heute wichtiger sind denn je

Mitarbeitende zählen zu den **effektivsten Recruiting-Kanälen**. Empfehlungen führen häufig zu passgenaueren Einstellungen, höherem Engagement und längerer Verweildauer. Gleichzeitig wird die **Arbeitgebermarke gestärkt** und interne Netzwerke werden gezielt aktiviert. Studien zeigen: Empfohlene Kandidaten werden im Schnitt **55 % schneller eingestellt** und **bleiben 25 % länger** im Unternehmen.

Damit ein Empfehlungsprogramm wirksam ist, braucht es mehr als nur eine Prämie. Die **Erkenntnisse** aus dem **Referral Culture Award 2025** verdeutlichen, worauf es ankommt: klare Kommunikation, Wertschätzung, einfache Prozesse und ein stimmiger kultureller Rahmen.



Was diese Dokument enthält:

- Die zentralen **Erfolgsfaktoren** aus der Praxis prämierter Empfehlungsprogramme,
- Konkrete **Dos & Dont's**, die dir helfen, typische Fehler zu vermeiden,
- Tipps zur Gestaltung von Kommunikation, Prämien und Prozessen,
- Ein kompaktes Fazit mit den **wichtigsten Learnings** auf einen Blick.
- **Checkliste** zur internen **Selbstevaluation**

Ob du dein Programm gerade neu aufsetzt oder bestehende Strukturen optimieren willst – dieses Paper liefert dir die wichtigsten Impulse dafür.



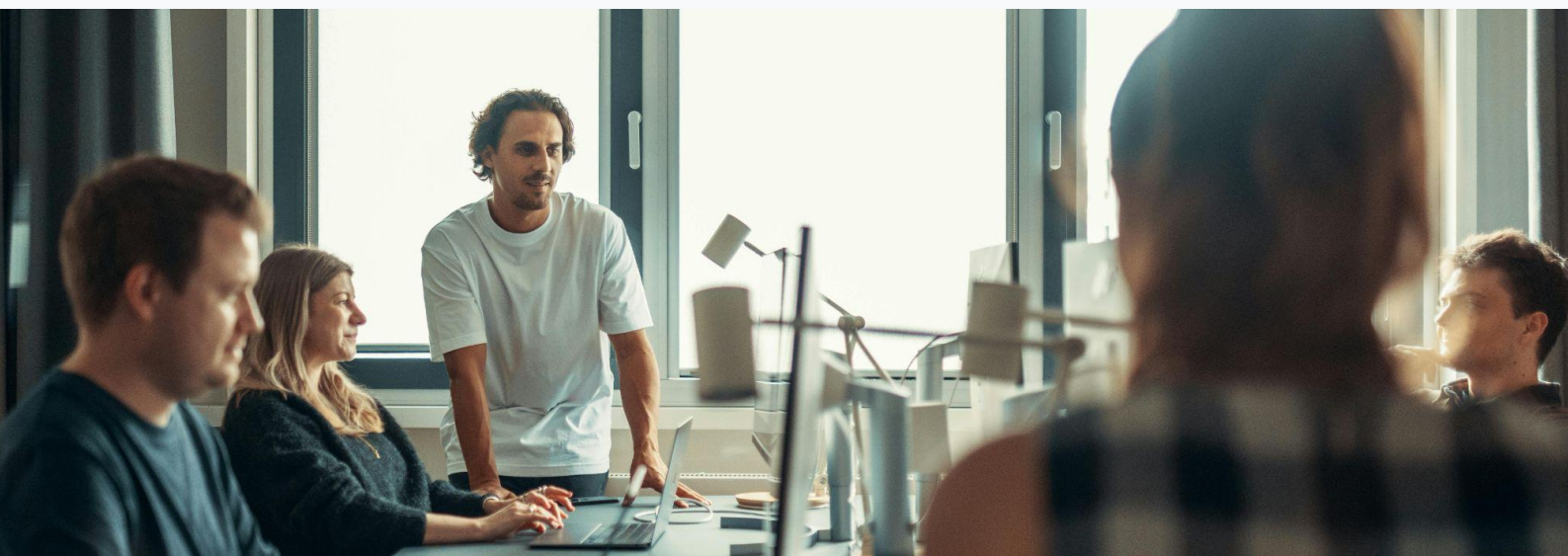
Was erfolgreiche Programme gemeinsam haben

Die Auswertung der Rückmeldungen aus dem Referral Culture Award 2025 hat gezeigt, dass erfolgreiche Empfehlungsprogramme bestimmte Merkmale gemeinsam haben. Diese Programme schaffen es, ihre Mitarbeitenden wirksam zu aktivieren, Wertschätzung zu vermitteln und den Empfehlungsprozess nahtlos in den Arbeitsalltag zu integrieren.

1. Klare Kommunikation – regelmäßig, relevant, sichtbar

Programme, die kontinuierlich sichtbar bleiben, erzielen deutlich höhere Beteiligung. Erfolgreiche Unternehmen bewerben ihr Empfehlungsprogramm nicht nur einmalig beim Start, sondern erinnern regelmäßig daran – z. B. bei neuen Stellenausschreibungen oder über monatliche Updates. Ein Award-Teilnehmer formulierte es so: „Regelmäßige Werbung, immer wieder daran erinnern und kleine Goodies für alle Teilnehmer.“

Die Kommunikation erfolgt dabei über verschiedene Kanäle: E-Mail, Intranet, Aushänge, Team-Meetings – und, besonders wirkungsvoll für Non-Desk Mitarbeitende, per WhatsApp oder SMS. Eine gezielte Ansprache einzelner Teams bei schwer zu besetzenden Positionen sorgt zudem dafür, dass relevante Informationen dort ankommen, wo sie wirklich gebraucht werden.





Was erfolgreiche Programme gemeinsam haben

2. Motivierende Prämien & kreative Anreize

Prämien entfalten dann ihre volle Wirkung, wenn sie zur Zielgruppe passen. Ein Beispiel: An einem rumänischen Standort eines Award Teilnehmers wurde die Höhe der Prämie so angesetzt, dass sie im Verhältnis zum Gehaltsniveau als überdurchschnittlich attraktiv empfunden wurde – mit deutlich messbarer Wirkung auf die Teilnahmequote.

Erfolgreiche Programme setzen darüber hinaus auf kreative Anreize wie zusätzliche Urlaubstage, exklusive Teamevents, kleine Goodies oder ein internes Punktesystem, das auch Teilerfolge (z. B. eine Bewerbung oder ein Vorstellungsgespräch) belohnt. Besonders geschätzt wird auch die öffentliche Anerkennung erfolgreicher Empfehlungen.

3. Feedback-Kultur im Empfehlungsprozess

Ein zentrales Kriterium für den nachhaltigen Erfolg ist die Art und Weise, wie Empfehlungen behandelt werden. Rückmeldungen wie „Danke, aber wir suchen aktuell nach einem anderen Profil“ zeigen, dass die Empfehlung gesehen wurde – auch wenn sie nicht erfolgreich war.

Teilnehmende berichteten, dass eine kurze Rückmeldung – positiv wie negativ – Vertrauen schafft und die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Mitarbeitende erneut jemanden vorschlagen. Ein transparenter, nachvollziehbarer Prozess hilft, Motivation aufrechtzuerhalten und Frustration zu vermeiden.



Was erfolgreiche Programme gemeinsam haben

4. Führung als Multiplikator

Wenn Führungskräfte aktiv hinter dem Programm stehen, steigt dessen Erfolg deutlich. Besonders erfolgreiche Unternehmen binden ihre Teamleads bewusst ein – etwa indem sie offene Stellen im Team thematisieren oder selbst Vorbild sind.

Ein Teilnehmer brachte es auf den Punkt: „Geht mit euren Mitarbeitenden um wie mit einem Gast bei euch zu Hause.“ Diese Haltung sorgt dafür, dass das Empfehlungsprogramm nicht nur als Prozess, sondern als echtes Anliegen wahrgenommen wird.

5. Vom Empfehlen zum Netzwerken denken

Viele Programme fokussieren sich ausschließlich auf vollständige Empfehlungen – also konkrete Namen, inklusive Kontaktdaten. Erfolgreiche Beispiele zeigen, dass sich der Horizont erweitern lässt: Auch ein erster Hinweis auf eine spannende Person oder ein informeller Kontakt aus dem Netzwerk kann wertvoll sein.

Werden solche Leads berücksichtigt, sinkt die Hemmschwelle zur Teilnahme, und der Talentpool wird größer. Besonders in Fachkräftemangel-Branchen hat sich dieser offene Ansatz bewährt.

Was erfolgreiche Programme gemeinsam haben - **Das wichtigste im Überblick**

Kommunikation ist kontinuierlich, verständlich und nutzt mehrere Kanäle – auch für Non-Desk Mitarbeitende.

Prämien sind zielgruppengerecht, kreativ und motivierend – von Urlaubstag bis Teamevent.

Feedback ist Pflicht – Mitarbeitende erhalten Rückmeldung, auch bei Absagen.

Führungskräfte unterstützen aktiv – als Multiplikatoren und Vorbilder.

Auch **Kontakte und Leads** zählen – nicht nur vollständige Empfehlungen.





Stolperfallen vermeiden: Die häufigsten Fehler

Auch die besten Empfehlungsprogramme können ihre Wirkung verlieren, wenn grundlegende Faktoren nicht beachtet werden. Aus den Rückmeldungen der Award-Teilnehmenden und aus zahlreichen Kundengesprächen haben sich folgende typische Fehler herauskristallisiert, die du besser vermeidest:

Leere Floskeln statt echter Relevanz

Slogans wie „Jetzt empfehlen lohnt sich“ wirken schnell austauschbar, wenn sie nicht mit konkreten Vorteilen oder authentischen Botschaften verknüpft sind. Mitarbeitende merken, wenn es an Substanz fehlt – und schalten ab.



Stolperfallen vermeiden: Die häufigsten Fehler

Keine Rückmeldung zu Empfehlungen

Empfehlungen, die ohne Kommentar im System verschwinden, demotivieren. Auch bei Absagen sollte ein kurzes Feedback erfolgen. Das zeigt Wertschätzung und erhält die Beteiligungsbereitschaft aufrecht.

Kommunikationsflut ohne Mehrwert

Zu viele E-Mails, die immer die gleiche Botschaft wiederholen, verlieren schnell ihre Wirkung. Erfolgreiche Kommunikation ist abwechslungsreich, zielgerichtet und nutzt verschiedene Kanäle.

Komplizierte Prozesse

Wenn Mitarbeitende nicht genau wissen, wie sie eine Empfehlung abgeben können – oder der Prozess zu viele Schritte erfordert – sinkt die Beteiligung. Jeder unnötige Aufwand wird zur Hürde.

Führungskräfte außen vor

Fehlt die aktive Unterstützung durch Teamleads oder Management, bleibt das Programm oft auf halber Strecke stehen. Führungskräfte sind wichtige Multiplikatoren – ohne sie bleibt das Engagement meist gering.



DOs & DON'Ts:

Kurz

zusammengefasst

DO:

Sorge für Sichtbarkeit

Halte das Programm durch Aktionen, Challenges oder Kampagnen präsent.

Kommuniziere den Nutzen klar

Zeige, wie Empfehlungen das Team konkret entlasten und den Recruiting-Erfolg steigern.

Erzähle Erfolgsgeschichten

Authentische Beispiele aus dem Unternehmen motivieren mehr als abstrakte Aufrufe.

DON'T:

Standardmails ohne Mehrwert

Generische Erinnerungen werden ignoriert – setze auf Abwechslung und Relevanz.

Floskeln ohne Inhalt

Versprechen wie „Empfehlen lohnt sich“ brauchen echten Inhalt oder klare Vorteile.

Keine Rückmeldung geben

Fehlt Feedback zu einer Empfehlung – auch bei Absagen – leidet das Vertrauen.





Fazit: Referral Culture lebt von Struktur, Wertschätzung und Begeisterung

Ein starkes Empfehlungsprogramm ist mehr als eine Prämie. Es ist Teil der Unternehmenskultur. Mitarbeitende bringen sich ein, wenn sie sich wertgeschätzt, informiert und beteiligt fühlen. Und genau das zeigen die Gewinner des Referral Culture Award 2025.

Nutze diese Erkenntnisse, um dein eigenes Programm zu optimieren – und mache deine Mitarbeitenden zu echten Markenbotschaftern.

Key Points

- **Kommunikation** ist der zentrale Erfolgsfaktor – regelmäßig, relevant und zielgerichtet.
- **Prämien** müssen zur Zielgruppe passen und können über finanzielle Anreize hinausgehen.
- **Transparenz** und **Feedback** bei jeder Empfehlung sind entscheidend für langfristigen Erfolg.
- **Führungskräfte** spielen eine Schlüsselrolle als Multiplikatoren und Promotoren.
- Ein **einfacher**, zuverlässiger **Prozess** verhindert Frustration und Teilnahmemhemmnisse.
- Der Ansatz "**Netzwerken** statt nur Empfehlungen" kann den Kandidatenpool deutlich erweitern.



Checkliste: Ist dein Empfehlungsprogramm auf Erfolgskurs?

Kommunikation

- ☐ Wird regelmäßig über das Programm informiert?
- ☐ Nutzt ihr unterschiedliche Kanäle (z. B. E-Mail, Intranet, Plakate, WhatsApp)?
- ☐ Erreichen eure Inhalte auch Non-Desk Mitarbeitende?

Anreize & Prämien

- ☐ Sind die Prämien attraktiv und passend für unterschiedliche Standorte/Zielgruppen?
- ☐ Gibt es kreative Anreize wie Urlaubstage oder Teamevents?

Prozess & Transparenz

- ☐ Ist der Empfehlungsprozess einfach verständlich und leicht zugänglich?
- ☐ Erhalten alle Empfehlenden Feedback – auch bei Absagen?

Kulturelle Verankerung

- ☐ Unterstützen Führungskräfte aktiv das Programm?
- ☐ Werden Erfolge intern sichtbar gemacht und gewürdigt?

Strategische Reichweite

- ☐ Wird der Begriff „Netzwerk“ aktiv genutzt, nicht nur „Empfehlung“?
- ☐ Gibt es Raum für informelle Leads und nicht nur vollständige Kontakte?



Kontakt

People Powered HR - Community

Bei weiteren Fragen meldet euch gerne jederzeit bei uns, sowohl zur Vertiefung der hier bereitgestellten Informationen, als auch hinsichtlich neuer Themen.

Jürgen Ulbrich

ju@sprad.io

Lisa Königsberger

lisa.koenigsberger@sprad.io

