

**Jobbotschafter –  
die neue  
Diplomatie im  
Recruiting**



**Ralf Tometschek  
Melanie Adam-Fischer**

**identifire**

**Jobbotschafter  
erreichen Stellen,  
da kommen  
Anzeigen nicht hin.**



**Empfehlungs-  
marketing**

vernetzbar mit (interner)  
Markenbotschafter-Rolle  
etc.

ausgewählte  
Expert:innen  
mit klaren Rollen

- off-/online Networking
- Benefit: Sichtbarkeit  
und Ausbildungen

### **JOBBOTSCHAFTER-PROGRAMM**

alle MA können empfehlen

- mit oder ohne Software
- mit oder ohne Prämie
- andere Benefits

### **MITARBEITER-EMPFEHLUNGSPROGRAMM**

# OTTO

## Jobbotschafter- Programm

100 Freiwillige  
ohne Anreiz



Individuelle  
Skill-Trainings

Freiheit für  
Kreativität und  
Komm.

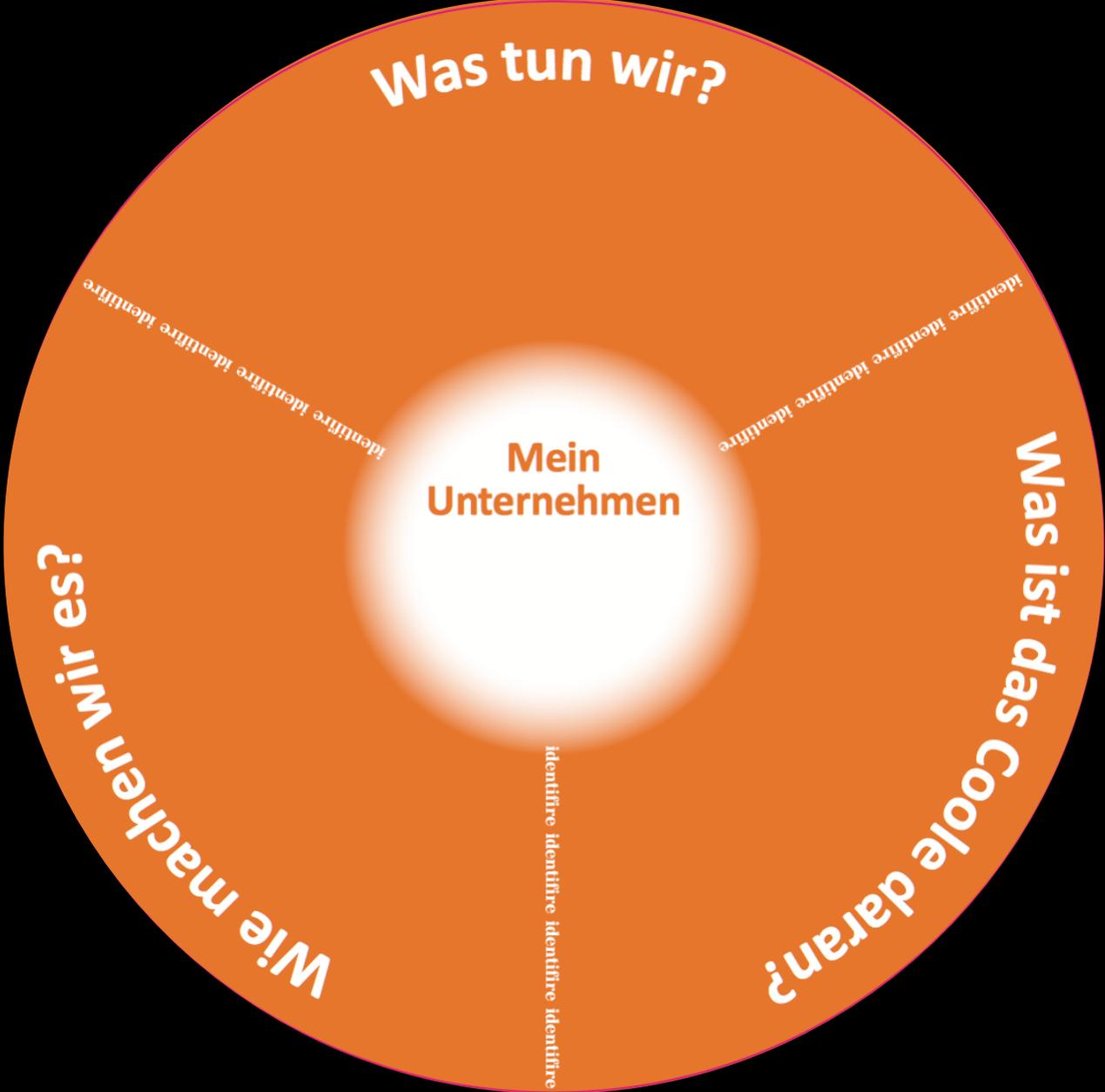
Interaktion  
wichtiger als  
Reichweite

6 Profile



EVP-  
Frisbee  
Sag's mit Deinen  
eigenen Worten.

# Meine Botschaft für Interessierte



**Eine gute EVP  
unterstützt das Recruiting  
als Storyline.**

**Als**  
**Verkaufsversprechen**  
**der Marke aus der**  
**Arbeitgeber-Perspektive.**

FAMILIE  
*Querfeld*  
So viel Charme hat Wien

Dürfen wir uns bei  
Ihnen bewerben?



Die erste Familie, die man sich aussuchen kann!



CAFÉ  
MUSEUM

CAFÉ RESTAURANT  
RESIDENZ

CAFÉ  
LANDMANN

LANDMANN'S  
BEL-ÉTAGE

HOFBURG

LANDMANN'S  
PARKCAFÉ  
SCHÖNBUNNEN

Justine Station

LANDMANN'S  
PATISSERIE

CROSS  
FELD

DAS BOOTSHAUS



**MITARBEITER. 10 HÄUSER. 1 FAMILIE.**

**seit 1992** *Alte Welt*  
 Das Café an der Oper. Weibliche Wiener Kaffeehauskultur hinter der Oper.

**seit 1997**  
 Down under in the heart of the city.

**seit 1998** *RESIDENZ*  
 Unser Wiener Café-Restaurant im Schloss Schönbrunn.

**seit 2003**  
 Das Reich voller Genüsse.

**seit 2006** *LAPOSTOLINI'S PASTICCERIA*  
 Die Quelle aller Köstlichkeiten.

**seit 2009** *KAFFEE*  
 Eine Kaffeetlinge vom Nashorn erntet.

**seit 2010** *CAFÉ JACQUES*  
 Ort der Inspiration.

**seit 2013**  
 Unser verstecktes Juwel im Schlosspark Schönbrunn.

**seit 2018** *BIG BOOTSHAUS*  
 Der Steg zur Idylle.

**Ihr neuer Arbeitsplatz? Wir freuen uns auf Sie!**  
 Ihre Familie Querfeld




**DÜRFEN WIR UNS BEI IHNEN BEWERBEN?**

Ihr Interesse für unser Familienunternehmen freut uns sehr und wir laden Sie ein, uns näher kennenzulernen.

**350 Mitarbeiter. 10 Häuser. 1 Familie.**

3 Generationen unserer Familie führen heute 10 Café-Restaurants. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern arbeiten wir an einzigartigen Standorten in Wien. Und an einem dieser schönsten Standorte wartet vielleicht ein Arbeits- oder Ausbildungsplatz auf Sie, der perfekt zu Ihren Vorstellungen und Ihrem Leben passt.

**Womit können Sie in unserem Team rechnen?**

Wir legen Wert darauf, ein attraktiver und zuverlässiger Arbeitgeber zu sein, mit einer gelebten, klaren Unternehmenskultur. Wir fördern unsere Talente und motivieren sie, Verantwortung zu übernehmen. Deshalb bleiben viele unserer Mitarbeiter lange bei uns. Sicher auch, weil sie – so wie unsere Familie – mit Freude und Leidenschaft Gastgeber sind. Wir gehen zuvorkommend und wertschätzend miteinander um. Wir sehen unseren gemeinsamen Erfolg als wichtige Bestätigung. Nichts liegt uns mehr im Blut, als die Zukunft mit Verantwortung und Kreativität zu gestalten.

**Wie klingt das für Sie?**

Finden wir es doch bei einem persönlichen Gespräch gemeinsam heraus. Wir freuen uns auf Sie!



bewerbung@cafe-wien.at



**KOMMEN SIE INS TEAM!**

*Sie mögen Menschen und haben Spaß daran, aufmerksam und freundlich zu sein? Bei uns lernen Sie nicht nur, wonauf es in Küche, Service oder Konditorei ankommt. Sondern auch ein bisschen fürs Leben. Dass durch ein Lächeln und Teamwork fast alles zu schaffen ist. Und wenn's passt und gerade ein Platz frei ist, dürfen Sie auch nach der Lehre gerne länger bleiben!* karoline Winkler | Crossfields

Sind Sie ein Dienstleistungs-Talent?  
 Dann bewerben Sie sich jetzt: [bewerbung@landtmann.at](mailto:bewerbung@landtmann.at)  
 Wir freuen uns auf Sie!

**FAMILIE Querfeld** Die erste Familie, die man sich aussuchen kann!



Dürfen wir uns bei Ihnen bewerben?





**Jobbotschafter-  
Programm**

**1 Programm**

**3 Schritte**

**2 Jahre**

## **1\_INSPIRE**

- > Job-Botschafter  
finden & begeistern
- > Prozesse definieren

## **2\_INVOLVE**

- > Auftrag klären
- > Rollen definieren
- > Botschaften entwickeln
- > Entsendung inszenieren

## **3\_IMPACT**

- > intern & extern loslegen
- > im Austausch lernen
- > evaluieren & messen
- > die 2. Runde starten ...

# MULTIPLIKATOREN

## Jobbotschafter als neue Diplomatie im Recruiting



Autor  
**Ralf Tometschek**  
Partner,  
identifire



Autorin  
**Karin Krobath**  
Partnerin,  
identifire

Was HR vom Marketing lernen kann: Menschen vertrauen lieber Freunden und Bekannten als der Werbung, wenn es um Empfehlungen geht. Im Produkt- und Dienstleistungsmarketing zeigen Studien wie der Nielsen Global Trust in Advertising Survey: 83 Prozent ziehen die persönliche Empfehlung vor. Daher boomt im Internet-Zeitalter unter anderem wieder das Word-of-mouth-Marketing (WOM), weil es im Netz innerhalb von Sekundenbruchteilen weltweite Verbreitung findet. Bewertungsplattformen wie TripAdvisor oder Rezensionsmöglichkeiten wie die Amazon-Kommentare zeigen den Weg. Glassdoor und kununu machen es im HR zum Geschäftsmodell.

Längst haben daher auch HR-Abteilungen verstanden, dass Recruiting oft besser über die Bande gespielt wird: Denn Mitarbeiter haben meist die direkteren „Connections“ in die Zielgruppe als die Recruiter selbst. So sind IT-Fachkräfte oft erfolgreicher als ihre Personalabteilung, wenn sie in sozialen Netzwerken einen Job teilen. Auch bei internen Incentive-Programmen, bei denen Mitarbeiter neue Mitarbeiter werben, greift die Nähe zu den Gesuchten immer häufiger als Erfolgsfaktor. Das ließe sich steigern. Wie? Mit einem Jobbotschafter-Programm – dem gezielten Aufbau von Multiplikatoren, die Menschen für den eigenen Arbeitgeber begeistern. Viele

und trainiert werden sollen. Wer am Jobbotschafter-Programm teilnimmt, kann sich für eines von sechs Profilen entscheiden:

- ▶ **Multiplikatoren** unterstützen bei der Markenbildung in Social Media.
- ▶ **Socializer** vertreten ihren Arbeitgeber auf Recruiting-Veranstaltungen.
- ▶ **Fachexperten** halten auf Recruiting-Events und Kongressen Vorträge über ihr Fachgebiet.
- ▶ **Kontakter** stehen Bewerbern als Ansprechpartner für Fragen zur Verfügung und begleiten die Kandidaten im Bewerberprozess.
- ▶ **Co-Recruiter** führen Interviews mit Bewerbern.
- ▶ **Impulsgeber** helfen dabei, den Bewerbungsprozess und die Arbeitgebermarke weiterzuentwickeln.

Mit den sechs Profilen spricht OTTO Kandidaten in unterschiedlichen Phasen der Candidate Journey an: Drei Profile richten sich an Interessierte in der Kandidatengewinnung, die anderen drei an Bewerber in der Kandidatenauswahl. Für jedes Profil bietet OTTO Trainings an, zwischen denen die Jobbotschafter wählen.

### Jobbotschafter in Österreich

In Österreich steckt das Thema noch in den Kinderschuhen. Dabei bergen Job- oder Karrierebotschafter Potenzial. Arbeitgeber können damit ein strategisches Bildungs-, Bindungs- und Recruiting-Programm aufbauen, das über die klassische Mitarbeiterempfehlung hinausgeht. Dafür müssen sie sich im ersten Schritt klar werden, welche Ziele sie verfolgen. Hier einige Fragen, die Sie sich zu Beginn stellen sollten:

- ▶ Welche Recruiting-Lücke will ich mit Jobbotschaftern schließen?
- ▶ Welche Projektdimension ist für mich Unternehmen sinnvoll?
- ▶ Wie hole ich mir dafür Rückenwind der Chefetage?

### Das Jobbotschafter-Programm bei OTTO

Ein Beispiel ist das Jobbotschafter-Programm des Versandhändlers OTTO. Das Unternehmen beschäftigt rund 200 „Corporate Influencer“, die das Recruiting auf der Suche nach Experten unterstützen, aber auch die Personalabteilung unterstützen, indem sie darüber informieren, welche Fähigkeiten gefragt sind

## JOBBOTSCHAFTER BEI WIENER NETZE



**Helene Schürz-Andrade**  
Personalentwicklerin,  
Wiener Netze GmbH

### Aus welchen Gründen hat Wiener Netze ein Jobbotschafter-Programm eingeführt?

Der Hauptgrund war, unser Arbeitgeberimage zu stärken und die Vielzahl an Jobs bei uns auf sehr persönlichem Weg zu zeigen.

Die Jobbotschafter sind ein wichtiges Werkzeug für eine langfristige Personalplanung. Unsere Mitarbeitenden sind als Spezialisten dort entwickeln sie viel mehr Kraft als die eine sätzliche Rolle auf jeden Fall auf ein bis zwei Jahre ausfüllen, um wirksam zu werden.

### Wie kommunizieren Sie das Programm intern?

Da wir kein Casting ausgeschrieben hatten und den Weg der Nominierung gegangen sind, ist es bisher nicht breit beworben worden. An alle Mitarbeitenden werden wir das Programm kurz vor dem Kickoff kommunizieren. Die Geschäftsführung oder Personalleitung entscheidet die Botschafter 2021 dann offiziell.

### Werden Sie die Ergebnisse messen und wenn ja, wie? Wie sichern Sie die Erkenntnisse?

Wir tracken ja jetzt schon die Empfehlungsrate durch Mitarbeitende, die sollte sich dann nach einer Anlaufzeit spürbar erhöhen. Parallel führen wir ein elektronisches Empfehlungsprogramm für alle neu ein. Unsere Jobbotschafter sollen sich alle zwei Monate zum Austausch treffen, gemeinsam mit HR im Projektteam sitzt. Wir werden besprechen, vorangetrieben werden und wie diese eventuell mit Personalbedarf zusammenhängen. So werden die Botschafter nach innen wie nach außen wirksam werden. Darüber hinaus werden sich unsere Jobbotschafter mit denen des Konzerns vernetzen, so stellen wir die Verzahnung mit dem konzernweiten Programm der Wiener Stadtwerke sicher – das unterstützt uns im Aufbau von unternehmensübergreifenden Fachkräfte-Communities.

### Wie geht es weiter?

Wir werden mit fünfzehn bis zwanzig Personen den ersten Durchgang starten. Wich-

- ▶ Wie finde ich die richtigen Menschen für diese Rolle?
- ▶ Welche Botschaften bringen wir damit an Bewerberinnen und Bewerber?
- ▶ Welche Persönlichkeit muss ein Jobbotschafter mitbringen?
- ▶ Welche Skills kann man trainieren?
- ▶ Wie lernen meine Jobbotschafter voneinander?
- ▶ Welche Kommunikationswege und Prozesse gibt es mit HR?

Die Jobbotschafter können durch ihr Engagement ihre Sichtbarkeit und ihre Position im Unternehmen verbessern, allerdings benötigen sie Rückhalt durch das Top-Management. Lassen Sie Ihr Management also die Vorteile wissen, die Jobbotschafter im Austausch mit möglichen Bewerbern bieten:

- ▶ Aussagen sind glaubwürdiger, wenn sie von Gleichgesinnten kommen
- ▶ Botschaften/JobAds werden öfter geteilt, wenn sie Mitarbeitende verbreiten
- ▶ Eigene High-Potentials kennen andere Personen aus ihrem Fachgebiet
- ▶ Recruiting-Kosten sind wesentlich niedriger, wenn Person über Empfehlung kommt
- ▶ Recruiting-Prozess über Jobbotschafter läuft schneller ab als über Stellenanzeigen
- ▶ Menschen, die über Empfehlung kommen, sind in der Regel engagierter

Jobbotschafter können Sie über eine Ausschreibung (Casting) finden oder von HR in Abstimmung mit den Führungskräften nominieren lassen. Wählen Sie den Weg, der am besten zu Ihrer Unternehmenskultur passt. Oftmals sind es auch Talente-Programme, aus denen sich Freiwillige rekrutieren.

Grundsätzlich ist es gut, wenn Botschafter schon ein paar Jahre im Unternehmen arbeiten und es gut kennen. Ein sicheres Auftreten und ein gutes Maß an Extrovertiertheit sind ebenfalls hilfreich. Je nach Jobprofil, etwa im IT-Bereich, können die gefragten Fähigkeiten aber auch abweichen. Wichtiger ist ohnehin der Wille, sich zu engagieren – mit gezielten Trainings lassen sich Fähigkeiten dazulernen.

## Was wir anbieten?

# A

- Base Camp Jobbotschafter  
2 Tage Ausbildung für Projektleiter\_innen  
<https://www.identifire.at/was/workshops/jobbotschafter-basecamp>

## Was hat man dann in der Tasche?

- Argumente, Zahlen, Daten, Fakten und Folien
- Plus/Minus-Listen für Schlüsselfragen
- Groben Projektplan und Ausschreibungstexte
- Nach ein paar Wochen → Feedback durch uns

## Kosten?

- 1450,- Euro



Ralf Tometschek **identifire**



Karin Krobath **identifire**

**AUSBILDUNG** 23.–24. Februar 2023

# **identifire** **Jobbotschafter** **Base Camp:**

Mitarbeiter:innen-Netzwerke  
fürs Recruiting nutzen

**Von Ralf Tometschek & Karin Krobath**

**Diesmal mit ...**

Helene Schürz-Andrade – Wiener Netze & Jobbotschafter  
Davorin Barudzija – Social Media Recruiting



Helene Schürz-Andrade 



Davorin Barudzija 

## Was wir anbieten noch?

# B

- Konzeption, Begleitung und Durchführung eines internen Jobbotschafter-Programms

## Was kauft man da?

- Externe Prophet\_innen überzeugen anders
- Projekt- und Zeitmanagement ausgelagert
- Expertise von 17+ Jahren Kultur- /EB-Arbeit
- Trainingstage für Elevator Pitch, Storytelling
- Moralische Unterstützung 😊

## Kosten?

- Ab 10 bis 12 Beratungstagen pro Jahr / EUR 2.300

## Und sonst?



Lernt uns gerne unverbindlich kennen:

**Corporate Culture Club (CCC) – unser Event rund um Employer Branding, Employee Experience, Corporate Culture & Recruiting:**

<https://www.identifire.at/community/corporate-culture-club>

**Newsletter rund um die selben Themen:**

<http://eepurl.com/hN-zE1>

# Danke.



Ralf Tometschek,  
identifire Partner  
+43 664 8516707



Melanie Adam-Fischer,  
identifire Partnerin  
+43 650 28 02 867