

Der Mitarbeiter als Sprachrohr im Recruiting - Ausarbeitung eines "Talente werben Talente"- Reward Systems

Zusammenfassung der Studienarbeit für Talentgarden Personalsupport

Im ersten Teil der Arbeit haben wir die Konkurrenz von „Talent Garden“ näher untersucht. In dieser Untersuchung kam zu Tage, dass „Talent Garden“, was die Arbeitsbedingungen und das Gehalt betreffen, schon einiges richtig macht. Um sich jedoch weiter von der Konkurrenz abzuheben, empfiehlt sich ein Einstiegsstundensatz von 10,50 €.

Weiter haben wir herausgefunden, dass fast jeder andere Konkurrent bereits ebenfalls eine Prämie für geworbene Mitarbeiter ausgibt. Damit „Talent Garden“ sich weiter von der Konkurrenz absetzt, wäre die Einführung eines Reward-Systems, nach den in dieser Arbeit entwickelten Vorstellungen, von großem Vorteil.

Die Umfrage unter den Mitarbeitern ergab, dass Mitbestimmung und eine gute Atmosphäre am Arbeitsplatz essenziell für die meisten Mitarbeiter sind. Viele Mitarbeiter äußerten ebenfalls, dass eine Möglichkeit, Kritik äußern zu können sehr wichtig ist. Daher wäre es eine sehr sinnvolle Maßnahme, einen Briefkasten oder ein E-Mail-Postfach einzurichten, in dem Mitarbeiter ihre Verbesserungsvorschläge vorbringen können. Dieser müsste regelmäßig beantwortet werden. Für eine bessere Atmosphäre unter den Kollegen sind Teamevents und monatliche Meetings sehr wertvoll. Diese Maßnahmen sind kostengünstig und führen zu einem großen Mehrwert. Damit Verbesserungswünsche, Meetings, Teamevents und das Reward-System regelmäßig gepflegt werden, empfehlen wir weiterhin die Einrichtung der Stelle eines „Feel-Good-Managers“. Dieser könnte das Prämiensystem überwachen, Verbesserungswünsche weitergeben und Events organisieren.

Die Studenten haben in der Befragung ähnliche Antworten wie die Mitarbeiter gegeben, sich jedoch explizit für Flexibilität und moderate Arbeitszeiten, sowie Arbeitswege ausgesprochen. Weiter waren auch sie im Großteil für eine Einführung des Prämiensystems nach unserer Vorstellung, präferieren allerdings, nach einer Barauszahlung, Büchergutscheine, Wellnessaufenthalte und Restaurantbesuche.

Bei der Erstellung des Prämiensystems kam heraus, dass bereits ein Euro pro geleistete Arbeitsstunde ausreichend wäre, um Mitarbeiter nachhaltig zu motivieren. Es sollte jedoch darauf geachtet werden, dass die Prämie einen Bezug zum Mitarbeiter hat, da ansonsten eine Barauszahlung wohl einen größeren Effekt hätte. Weiter sollte darauf geachtet werden, dass Sachbezüge bis zu einer Höhe von 44 € im Monat steuerfrei sind, eine höhere, auf den Mitarbeiter zugeschnittene Prämie allerdings einen sehr motivierenden Charakter hätte.

Sollten alle aufgezählten Schritte umgesetzt werden, könnte „Talent Garden“ schnell per Mundpropaganda zu einem der Top-Arbeitgeber an den Universitäten Berlins werden. Kosten für Anzeigen und Personalvermittlungsportale könnten eingespart werden und die Qualität, sowie Zufriedenheit der Mitarbeiter würde sich erhöhen, was eine höhere Arbeitsqualität und damit erhöhten Umsatz zur Folge hätte.