

Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Herzlich willkommen auf unserem Blog. Unser neuester Artikel handelt über ein vom klassischen Marketing übernommenes Konzept: Aus **Kunden werben Kunden** wird **Mitarbeiter werben Mitarbeiter!**

Wir alle kennen dieses besagte Konzept. Wir sind Kunden bei Firma X und sollen Kunden hinzugeworben werden. Als Gegenleistung können wir uns aus einer Website oder einem Prämienheft etwas aussuchen.

Ich selber habe dieses System mehrmals genutzt - so hat mich meine Freundin als Mitglied eines Automobilclubs geworben und als Gegenleistung ein hochwertiges Besteck-Set eines bekannten Markenherstellers erhalten. Gerade gestern habe ich einen Freund bei einem Mobilfunkanbieter geworben – als Gegenleistung werde ich wohl 150€ als Guthaben erhalten. Man sieht, das Prämien-Konzept funktioniert sowohl mit Sachgegenständen als auch mit Geld.

Der Anreiz jemanden zu werben ist somit natürlich hoch! Aber: Voraussetzung dafür ist natürlich auch, dass man als Bestandskunden auch zufrieden mit dem Produkt- oder Leistungsportfolio des Unternehmens ist - nur so ist man auch dazu verleitet, weitere Kunden zu werben. Ist man unzufrieden, kündigt man eher seinen Vertrag als jemanden mit ins Boot zu holen.

So, nun kommt der Schwenk vom Marketing zurück zum HR. Das Konzept „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ ist natürlich nichts Neues. Viele Unternehmen nutzen es schon seit Jahren, da es viele Vorteile bietet.

Doch was genau sind die Vorteile? Na zum einen ist wie gesagt Voraussetzung jemanden zu werben, dass diese Person auch zufrieden im Unternehmen ist. Werben somit Mitarbeiter ihre Freunde als neue Mitarbeiter ist es natürlich ein Indikator von Zufriedenheit.

Darüber hinaus fällt in dem Kontext der Begriff des „Cultural Fit“ - Dieser Begriff beschreibt die Übereinstimmung von Werten und Verhaltensweisen zwischen dem Unternehmen und den Bewerbern. Wirbt ein Mitarbeiter einen Freund und dieser bewirbt sich, ist ein besserer Cultural Fit wahrscheinlicher als von einem, sagen wir mal extremen Bewerber, der das Unternehmen nicht kennt, sondern die Stellenanzeige über klassische Bewerberportale gefunden hat.

Und was auch nicht zu vernachlässigen ist der geringere administrative Aufwand bei der Personalsuche. Rein theoretisch könnte man für viel Geld eine Personalagentur einschalten, die eine wichtige Stelle besetzen soll. Einfacher und viel kostengünstiger

wäre es doch, wenn man die Stelle mit einem Kandidaten aus dem Unternehmensnetzwerk besetzt könnte.

Und vor allem ist es ein cooles und individuelles Employer Branding - Ein Unternehmen, in dem viele Freunde arbeiten. Klar, es ist eine HR Wunschvorstellung und wohl außerhalb von Startups (und selbst da sehr schwer) nicht anzuwenden. Aber wenn ich mir vorstelle, dass ich mit 1-2 guten Freunden zusammenarbeiten kann, die ich ins Unternehmen geholt habe, steigert es schon meine Zufriedenheit.

Doch wie genau kann man ein solches Konzept im Unternehmen umsetzen? Dazu gibt es eine Reihe nützlicher Tools - wie zum Beispiel „Firstbird“, welches genau dieses Konzept umsetzt.

Dabei wird das Konzept des HR Gamification umgesetzt. Dieser Begriff beschreibt das Teile vom HR spielerische Bestandteile erhält. Bei Firstbird schlüpfen die Mitarbeiter im Rahmen des Tools in die Rolle von Talent Scouts. Jede Aktion wird dabei mit Punkten belohnt. Somit entsteht eine Art „freundlicher Wettbewerb“ - der Wettstreit zwischen den Mitarbeitern ist dabei stets im freundschaftlichen Kontext.

Die Administratoren können dabei Erfolge (in Form von Punkten) mit kleinen oder auch großen Prämien belohnen. Als Belohnung kann man coole Incentives verteilen - Motivationssteigernd, oder ;) ? Geld geht natürlich auch – meiner Erfahrung nach sind aber Incentives besser für die Motivation und vor allem kreativer und individueller.

Ich muss sagen, dass mir dieses Konzept sehr gefällt. Zum einen wegen der schon beschriebenen Vorteile und zum andern, weil es den Gedanken von HR Gamification in seiner besten Form darstellt

Gamification ist und wird immer mehr zum einen der Trendthemen im Human Resources. Aus diesem Grund werden wir unseren nächsten Blog diesem Thema widmen!

Gerne könnt Ihr uns Eure Erfahrungen, Ideen oder auch kritischen Gedanken zum Thema „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ mitteilen. Gerne könnt Ihr dafür unser Kommentarfeld nutzen.

Anestis und das Team von PLUSpoint HR