LiO CONSULTING

Mitarbeiterzentriertes Employer Branding

GainTalents Podcast

Januar 2024

Employer-Branding-Strategien können nur erfolgreich sein, wenn deren Inhalte auch intern so gelebt werden.



Nach innen -> Mitarbeiter

Unternehmenskultur – implizit

= Herzstück einer Organisation, das die gemeinsamen Werte, Überzeugungen und gelebten Praktiken widerspiegelt, die die Art und Weise beeinflussen, wie die Mitarbeiter miteinander arbeiten und wie das Unternehmen als Ganzes agiert

Nach innen -> Mitarbeiter

Employer Value Proposition (EVP) – explizit

= (Werte)-Versprechen, das ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern gibt und als Alleinstellungsmerkmal dienen kann. Kernfrage: Warum sollten die Mitarbeiter für das Unternehmen arbeiten?

Nach innen & außen -> Bewerber & Mitarbeiter

Employer Brand

= Gesamtbild und Ruf eines Unternehmens als Arbeitgeber in der Wahrnehmung von Mitarbeitern, (potenziellen) Bewerbern und der Öffentlichkeit (basiert auf den EVPs und der Unternehmenskultur)

Nach außen -> Bewerber

Employer Branding

= Maßnahmen zur Positionierung auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver und einzigartiger Arbeitgeber für potenzielle neue Talente durch emotionale Botschaften (Storytelling), die das Unternehmen auf verschiedenen Kanälen greifbar machen

Employer-Branding-Strategie

Arbeitgeberattraktivität umfasst auf Basis der aktuellsten wissenschaftlichen Erkenntnisse sieben Dimensionen.

Dimension

Faktor

Sozialer Fit

Netter Kollegenkreis
Angenehme Arbeitskultur
Moderne interne Kommunikation

Monetärer Fit

Gehaltspaket inkl. Zusatzleistungen
Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierepfade
Arbeitsplatzsicherheit



Führungs-Fit

Führungsstile der direkten Vorgesetzten
Vorbildfunktion des Vorstands und der BL‘s
Eigenes Wissen kann weitergegeben werden

Aufgaben-Fit

Interessante Tätigkeiten
Den eigenen Fähigkeiten entsprechend
Eigene Entscheidungskompetenz

Entwicklungs-Fit

Persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten
Anerkennung und Steigerung des Selbstwerts
Erhöhung der eigenen Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt

Work-Life-Fit

Flexibilität durch Mix aus physischer & digitaler Arbeit
Moderne Räumlichkeiten und Arbeitswelten
Möglichkeit zur Verwirklichung des eigenen Lebensentwurfs

+ Effiziente Prozesse zur Umsetzung der sieben Dimensionen

Purpose-Fit

Gemeinsamer Unternehmenszweck
Geteilte Vision und Mission
Soziale Förderungen für die Region

Inhalte Mitarbeiterbefragung | Kernfragen

1

Weiterempfehlung des Unternehmens

Würden Sie Unternehmen X als Arbeitgeber weiterempfehlen (z. B. an Freunde und Familie)?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2

Zufriedenheit und Loyalität der Belegschaft

1. Im Großen und Ganzen arbeite ich gerne bei Unternehmen X.
2. Ich beabsichtigte in absehbarer Zukunft bei Unternehmen X zu bleiben.

5-stufige Likert-Skala

[Stimme voll zu] [Stimme eher zu] [Neutral] [Stimme eher nicht zu] [Stimme gar nicht zu]

Inhalte Mitarbeiterbefragung |Bedürfnisse

3 **Welche Faktoren sind Ihnen bei Ihrer Arbeit wichtig?**
Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 (gar kein Bedürfnis) bis 5 (sehr wichtiges Bedürfnis), wie wichtig Ihnen die folgenden Faktoren sind.

4 **Inwiefern erfüllt Unternehmen X Ihre Bedürfnisse?**
Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 (gar nicht erfüllt) bis 5 (voll und ganz erfüllt), wie stark Ihre Bedürfnisse von Unternehmen X als Arbeitgeber erfüllt werden.

Faktoren (3 je Dimension)

1. Weitergabe des eigenen Wissens
2. Netter Kollegenkreis
3. Eigene Entscheidungskompetenz
4. Angenehme Arbeitskultur
5. Interessante Tätigkeiten
6. Vorbildfunktion des Vorstands und der Bereichsleitung
7. Persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten
8. Soziale Förderungen meines Unternehmens für die Region
9. Flexibilität und hybrides Arbeiten
10. Gehaltspaket inkl. Zusatzleistungen
11. Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierepfade
12. Führungsstile der direkten Vorgesetzten
13. Aufgaben entsprechend der eigenen Fähigkeiten
14. Moderne Arbeitswelt
15. Möglichkeit zur Verwirklichung des eigenen Lebensentwurfs
16. Gemeinsamer Unternehmenszweck
17. Moderne interne Kommunikation
18. Anerkennung und Steigerung des Selbstwerts
19. Arbeitsplatzsicherheit
20. Erhöhung der eigenen Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt
21. Geteilte Vision und Mission

Anhand demografischer Daten können Besonderheiten identifiziert werden – z. B. zielgruppenspezifische Gaps.

	Beschäftigungsart		Betriebszugehörigkeit			
	Vollzeit	Teilzeit	< 5 J.	5 – 10 J.	11 – 20 J.	> 20 J.
Anzahl	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
1	Anerkennung & Steigerung des Selbstbilds	Gehaltspaket inkl. Zusatzleistungen	Gehaltspaket inkl. Zusatzleistungen	Verwirklichung des eigenen Lebensentwurfs	Moderne Räumlichkeiten & Arbeitswelten	Gehaltspaket inkl. Zusatzleistungen
2	Gehaltspaket inkl. Zusatzleistungen	Führungsstile der direkten Vorgesetzten	Verwirklichung des eigenen Lebensentwurfs	Moderne Räumlichkeiten & Arbeitswelten	Angenehme Arbeitskultur	Aufstiegschancen & Karrierepfade
3	Aufstiegschancen & Karrierepfade	Anerkennung & Steigerung des Selbstbilds	Führungsstile der direkten Vorgesetzten	Gehaltspaket inkl. Zusatzleistungen	Anerkennung & Steigerung des Selbstbilds	Anerkennung & Steigerung des Selbstbilds
4	Moderne Räumlichkeiten & Arbeitswelten	Angenehme Arbeitskultur	Moderne Räumlichkeiten & Arbeitswelten	Anerkennung & Steigerung des Selbstbilds	Gehaltspaket inkl. Zusatzleistungen	Persönliche Weiterbildungs-möglichkeiten
5	Verwirklichung des eigenen Lebensentwurfs	Verwirklichung des eigenen Lebensentwurfs	Anerkennung & Steigerung des Selbstbilds	Persönliche Weiterbildungs-möglichkeiten	Verwirklichung des eigenen Lebensentwurfs	Moderne Räumlichkeiten & Arbeitswelten

Melden Sie sich gerne für weitere Informationen – wir freuen uns auf den Austausch.

www.lio-consulting.com

LiO CONSULTING



Dr. Tim Felten

Partner & Geschäftsführer

+49 151 46512658

tim.felten@lio-consulting.com