



Unsere Handlungshilfe →

EMPLOYER BRANDING

**AUFBAU IHRES INDIVIDUELLEN
ARBEITGEBERWERTEVERSprechENS**



*Jetzt
Loslegen!*

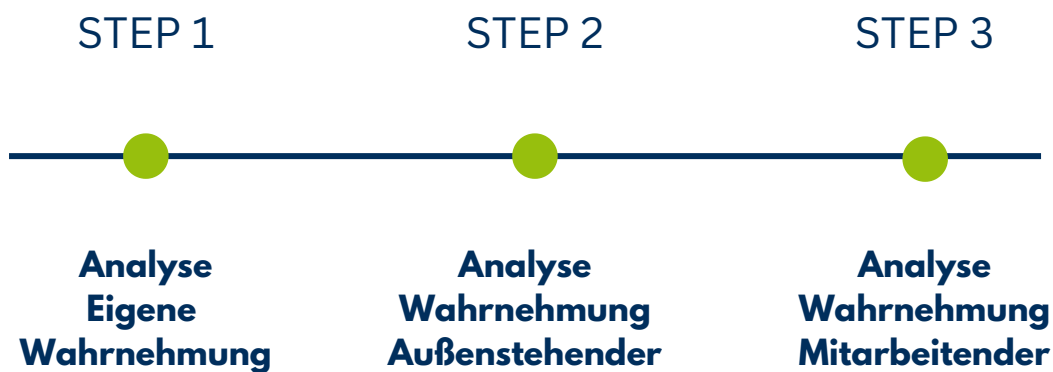


ENTFALTEN SIE DIE EINZIGARTIGKEIT IHRES UNTERNEHMENS: ZEIGEN SIE, WAS SIE BESONDERS MACHT!

In einer Zeit, in der der Wettbewerb um talentierte Mitarbeitende intensiver wird, gewinnt die Schaffung einer starken Arbeitgebermarke zunehmend an Bedeutung. Diese Handlungshilfe bietet Ihnen eine detaillierte Strategie, um Ihr individuelles **Arbeitgeberwertversprechen**, auch **Employer Value Proposition (EVP)** genannt, aufzubauen. Entdecken Sie Schritt für Schritt, wie Sie authentisch, attraktiv und differenziert als Arbeitgeber auftreten können, um die besten Talente anzuziehen und langfristig zu binden.

Das Kernstück des **Employer Brandings** ist die Entwicklung Ihres Arbeitgeberwertversprechens, welches als Basis für alle weiteren Schritte dient, einschließlich zielgruppengerechter Kommunikation, dem Aufbau einer ansprechenden Karriereseite und der Präsentation Ihres Unternehmensprofils in sozialen Medien. Es ist daher ratsam, ausreichend Zeit in die Ausarbeitung zu investieren und die EVP regelmäßig zu überprüfen, um Änderungen in den Rahmenbedingungen oder zusätzliche Leistungen zu berücksichtigen.

3 Schritte zum Arbeitgeberwertversprechen:



STEP 1: WELCHES BILD HABEN SIE VON IHREM UNTERNEHMEN?

Der erste Schritt in der Ausarbeitung Ihres Arbeitgeberversprechens und im gezielten Aufbau Ihrer Arbeitgebermarke ist die detaillierte interne Analyse und Sammlung der **Vorteile Ihres Unternehmens**.

Investieren Sie Zeit, idealerweise mit Personen Ihres Teams (beispielsweise aus der Personalabteilung und/oder Führungsebene), um die Vorzüge Ihres Unternehmens als Arbeitgeber für Ihr Employer Branding zu identifizieren.

Um Ihnen bei dieser Aufgabe zu helfen, dienen die folgenden **fünf Kategorien als Leitfaden**, um strukturiert vorzugehen und keinen Ihrer Vorteile zu übersehen:

- Arbeitsumgebung & -sicherheit
- Vergütung & Zusatzleistungen
- Entwicklungs- & Weiterbildungsmöglichkeiten
- Work-Life-Balance & Flexibilität
- Unternehmenswerte & -kultur

Was macht Ihr Unternehmen eigentlich zu einem attraktiven Arbeitgeber?



In welchen Aspekten unterscheiden Sie sich konkret von Ihrer Konkurrenz?



Arbeitsumgebung & -sicherheit

Analysieren Sie, was die Arbeitsumgebung Ihres Unternehmens besonders und sicher macht.

- Wie ist die Ausstattung der Arbeitsplätze und Büros, inklusive ergonomischer Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitergesundheit?
- Welche Maßnahmen gibt es zur Stressreduktion, Schaffung eines angenehmen Arbeitsklimas, Bereitstellung von Home-Office-Ausstattung, sowie kostenfreier Snacks und Getränke?
- Wie ist die Unternehmensgeschichte, die Fluktuationsrate, und wie feiert das Unternehmen Arbeitszeitjubiläen?
- Bietet Ihr Unternehmen grundsätzlich unbefristete Arbeitsverträge an, und welche Maßnahmen wurden für Krisenzeiten getroffen, um langfristige Arbeitsplatzstabilität zu gewährleisten?

- Wie positionieren sich Ihre Löhne im Vergleich zu anderen Unternehmen in der Branche?
- Bietet Ihr Unternehmen eine betriebliche Altersvorsorge oder Gesundheitsleistungen für die Mitarbeitenden an?
- Gibt es bei Ihnen tarifliche Bindungen, und welche Zusatzleistungen werden neben dem Grundgehalt geboten?
- Besteht die Möglichkeit, dass Angestellte Geschäftsfahrzeuge oder andere betriebliche Gegenstände auch privat nutzen dürfen?



Vergütungen & Zusatzleistungen

Untersuchen Sie Ihre Vergütungsstrukturen & prüfen Sie, welche zusätzlichen Leistungen Ihr Unternehmen bietet, um sich von anderen Arbeitgebern abzuheben.



Entwicklungs- & Weiterbildungsmöglichkeiten

Betonen Sie hier Ihre Programme zur beruflichen Entwicklung und Weiterbildung, die Ihren Mitarbeitenden Perspektiven & Wachstumschancen bieten.

- Bietet Ihr Unternehmen Entwicklungsmöglichkeiten für beruflichen Aufstieg?
- Welche Karrierechancen stehen den Mitarbeitenden offen?
- Gibt es spezielle Programme wie Trainee- oder Führungskräfteentwicklungsprogramme?
- Besteht die Möglichkeit, interne / externe Schulungen und Fortbildungen in Anspruch zu nehmen oder inwiefern unterstützt Ihr Unternehmen die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeitenden?

- Welche Maßnahmen ergreift Ihr Unternehmen, um die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden zu fördern?
- Bietet Ihr Unternehmen flexible Arbeitszeiten an, um den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden?
- Gibt es die Möglichkeit von Home-Office oder anderen flexiblen Arbeitsmodellen?
- Wie unterstützt Ihr Unternehmen Eltern (Vereinbarkeit von Familie & Beruf) und pflegende Angehörige?



Work-Life-Balance & Flexibilität

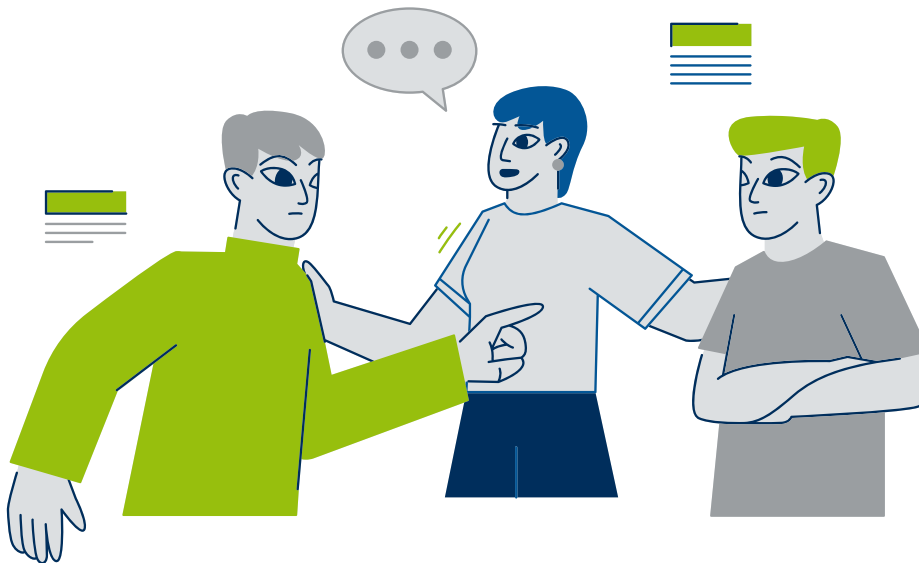
Analysieren Sie, wie Ihr Unternehmen die Work-Life-Balance Ihrer Mitarbeitenden fördert und welche flexiblen Arbeitsmodelle Sie anbieten.

- Wie wird die Beziehung zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten sowie das Verhältnis innerhalb der Abteilungen in Ihrem Unternehmen charakterisiert?
- Entwickeln sich persönliche Freundschaften unter den Mitarbeitenden, oder liegt der Fokus hauptsächlich auf Professionalität und Leistung?
- Wie positioniert sich Ihr Unternehmen gesellschaftlich, insbesondere durch Beteiligung an sozialen Projekten, und welche Werte werden vertreten?
- Welche Haltung nimmt Ihr Unternehmen zum Thema Nachhaltigkeit ein, und welche konkreten Maßnahmen werden ergriffen, um eine zukunftsfähige Ausrichtung zu gewährleisten?



Unternehmens- werte & -kultur

Identifizieren Sie, wie Ihr Unternehmen soziale Verantwortung übernimmt & welche Unternehmenswerte Sie repräsentieren.



HABEN SIE IHR UNTERNEHMEN SCHON EINMAL ANHAND SOLCHER ASPEKTE ANALYSIERT?

Nutzen Sie die folgenden Seiten und schreiben Sie in Stichpunkten alle relevanten und nennenswerten Faktoren Ihres Unternehmens auf!



STEP 1: SIE SIND DRAN!



**Arbeitsumgebung
& -sicherheit**



**Vergütungen &
Zusatzleistungen**



**Entwicklungs- &
Weiterbildungs-
möglichkeiten**

STEP 1: SIE SIND DRAN!



**Work-Life-Balance
& Flexibilität**



**Unternehmens-
werte & -kultur**

**Weitere
Notizen**

STEP 2: WELCHEN EINDRUCK VERMITTELT IHR UNTERNEHMEN NACH AUSSEN?

Um die eigene Arbeitgebermarke umfassend zu verstehen, ist es entscheidend, die **Perspektiven externer Stakeholder** wie ehemaliger Teammitglieder, Bewerbender, Kund*innen und anderer Interessengruppen zu berücksichtigen.

Die Rückmeldungen von ehemaligen Mitarbeitenden bieten Einblicke in Stärken, Schwächen und Optimierungspotenziale der Arbeitgebermarke, während die Meinungen von Bewerbenden die Möglichkeit bieten, das Recruiting zu verbessern und die Attraktivität des Unternehmens für Talente zu sichern. **Arbeitgeberbewertungsportale**, wie kununu.com, gewinnen immer mehr an Bedeutung, da sie eine Plattform für den Austausch von Erfahrungen mit aktuellen oder ehemaligen Arbeitgebern bieten und somit die steigende Relevanz transparenter Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen widerspiegeln. Arbeitgeber sind daher zunehmend darauf angewiesen, ihre Attraktivität in der öffentlichen Wahrnehmung zu pflegen und sich vermehrt mit Arbeitgeberbewertungsportalen auseinanderzusetzen.



INTERESSANT ZU WISSEN...

Eine kürzlich durchgeführte Studie zeigt, dass **67%** der Befragten aktiv Arbeitgeberbewertungsportale wie kununu.com nutzen.

84% der Plattformnutzer*innen lassen sich von den Bewertungen beeinflussen

54% würden sich aufgrund einer negativen Bewertung sogar gegen ein Unternehmen entscheiden

Auch die Einsichten **externer Berater*innen** spielen eine entscheidende Rolle dabei, die eigene Arbeitgebermarke besser zu verstehen, da sie objektive Perspektiven und branchen-spezifische Expertise bieten, die wertvolle Impulse für die Optimierung von Unternehmenskultur und Mitarbeiterattraktivität liefern können.



UNSERE EMPFEHLUNG:

Der kostenfreie **Arbeitgeber-Attraktivitäts-Check** für kleine und mittlere Unternehmen des Demografie Netzwerk Saar (DNS)! Anhand eines Fragebogens und einer ausführlichen Analyse der Arbeitgeber-Attraktivität in Ihrem Unternehmen sowie weiterer relevanter Faktoren, erhalten Sie wertvolle Einblicke und Erkenntnisse darüber, wie Sie als Arbeitgeber wahrgenommen werden und wo Sie noch Optimierungspotenzial haben.

STEP 2: SIE SIND DRAN!

Haben Sie sich schon einmal mit ihrer Onlinepräsenz in Bezug auf Ihre Arbeitgeberattraktivität auseinandergesetzt? Verschaffen Sie sich einen Überblick über Ihre Bewertungen auf den drei folgenden Arbeitgeberbewertungsplattformen und fassen Sie diese stichpunktartig zusammen!

Achtung! Es ist wichtig zu beachten, dass externe Wahrnehmungen idealerweise mit den erarbeiteten Unternehmensvorteilen übereinstimmen, jedoch auch neue Aspekte aufzeigen können. Bei Widersprüchen in Bewertungen ist es ratsam, die angegebenen Arbeitgebervorteile zu überdenken und den Kontext der Bewertung zu prüfen, insbesondere in Bezug auf spezifische Unternehmensbereiche oder berufliche Positionen. Zusätzlich sollte die Position und der Status der Bewertenden, ob derzeitige oder ehemalige Mitarbeitende, in Betracht gezogen werden, da dies die Bewertung beeinflussen kann.

	
--	---

	
--	---

	
--	---

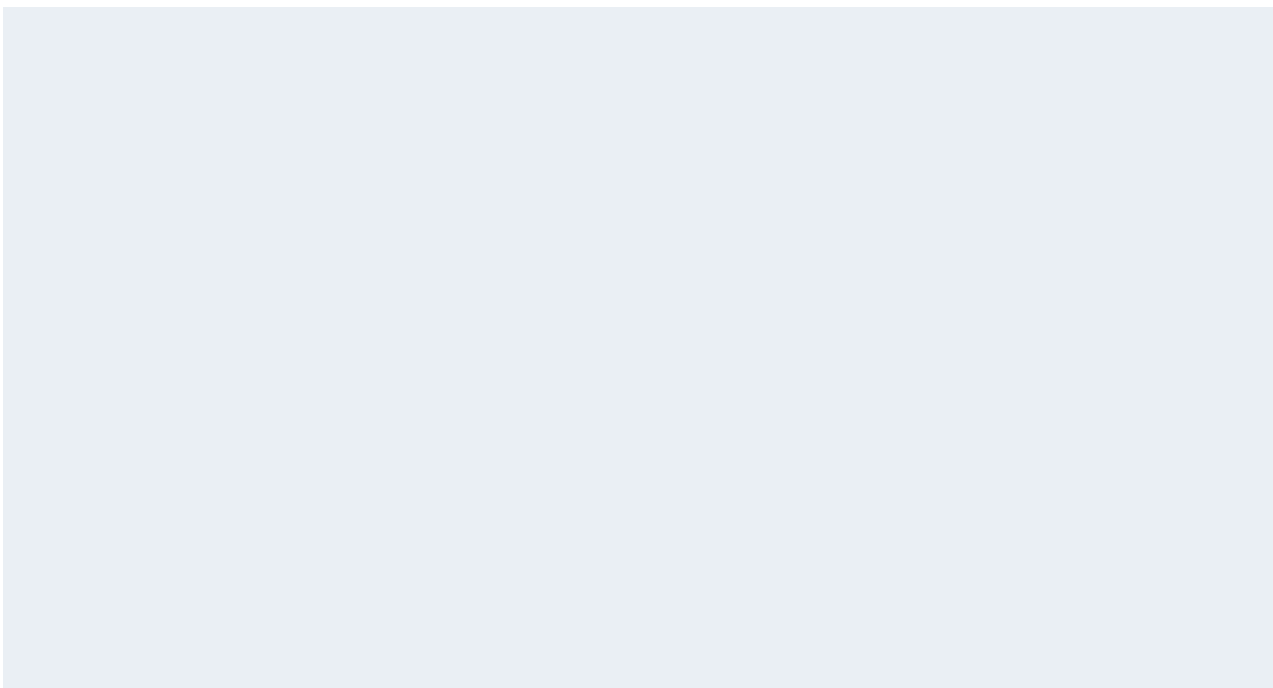
STEP 2: SIE SIND DRAN!

Auch Kunden spielen eine Rolle in der Wahrnehmung der Arbeitgebermarke, da ihre Erfahrungen mit dem Unternehmen nicht nur das Image als Anbieter, sondern auch als Arbeitgeber beeinflussen. Positive Kundenbewertungen und -erlebnisse stärken das Vertrauen potenzieller Mitarbeitender, während negative Eindrücke sich negativ auf die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber auswirken können.

Schauen Sie daher mal bei der Bewertung Ihres Unternehmens auf Google nach und fassen Sie die Eindrücke zusammen:



Welche Aspekte in den Bewertungen sind für Sie besonders aussagekräftig für Ihre Arbeitgebermarke?



STEP 3: WIE SCHÄTZEN IHRE MITARBEITENDEN SIE ALS ARBEITGEBER EIN?

Die Einbeziehung der Meinungen Ihrer Mitarbeitenden durch Befragungen ist von entscheidender Bedeutung, um ein umfassendes Verständnis der eigenen Arbeitgeberattraktivität zu entwickeln. Dieser partizipative Ansatz stärkt nicht nur das Mitarbeiterengagement, sondern trägt auch maßgeblich zur Entwicklung einer authentischen und attraktiven Arbeitgebermarke bei.

Unser Lesetipp für Sie!



SCAN ME

Dieses Buch bietet eine präzise Schritt-für-Schritt-Anleitung zur erfolgreichen Durchführung von Mitarbeiterbefragungen. Mit Downloadmaterial & anschaulichen Abbildungen liefert es praxisnahe Unterstützung für Unternehmen, die ihre Mitarbeiterbindung und Unternehmenskultur gezielt verbessern möchten.

Um aufschlussreiche Aussagen von Ihren Mitarbeitenden zu erhalten, bietet sich die direkte Befragung an, welche auf zwei Wegen erfolgen kann:



Entweder über eine **anonyme Umfrage** mittels Fragebogen, bei der Sie Fragen formulieren, die von Mitarbeitenden auf einer Skala bewertet werden können und zusätzlichen Raum für Kommentare bietet.



Die Verwendung von Online-Tools wie Google Formulare oder Survey Monkey ermöglicht hierbei eine effiziente Umsetzung und automatische Auswertung!

Beispiele:

- Inwiefern entspricht die Vergütung Ihrer Stelle Ihren Erwartungen?
- Inwiefern sind Sie mit den beruflichen Entwicklungschancen in unserer Organisation zufrieden?

Alternativ können Sie **persönliche Gespräche** führen, indem Sie offene Fragen mit Bezug auf die in Step 1 genannten Kategorien stellen.

Diese ermöglichen im Vergleich zur anonymen Befragung deutlich tiefere Einblicke und bieten Raum für unmittelbare Rückfragen.

Jedoch könnten persönliche Gespräche auch aufgrund von möglichen Befragungsängsten oder beeinflussenden Faktoren zu weniger offenen Antworten führen, weshalb eine Kombination mit anonymen Umfragen sinnvoll sein kann.



IHR ARBEITGEBERWERTEVERSprechen

Jetzt verfügen Sie über sämtliche Informationen, um mit der Entwicklung Ihres Arbeitgeberwerteversprechens zu starten.

Welche Schlüsselfaktoren wurden besonders häufig genannt, unterscheiden Ihr Unternehmen vom Wettbewerb, überzeugen externe Parteien und werden von Ihren Angestellten geschätzt?

Empty box for notes or answers.

Unsere Tipps zur erfolgreichen Anfertigung Ihres Arbeitgeberwertversprechens:



“Wir sind die Besten!”

Vermeiden Sie grundsätzlich den Einsatz von Übertreibungen und der Superlative! Mit Ihrer EVP können Sie zwar werben, jedoch sollte diese einen glaubwürdigen und ehrlichen Eindruck vermitteln!

“... mit Möglichkeit zur Übernahme”

Werden Sie konkret und zeigen Sie Beispiele auf! Untermauern Sie Ihre Aussagen, indem Sie Mitarbeitende ihre Erlebnisse mitteilen lassen.

„Das, was unsere Mitarbeitenden an uns als Arbeitgeber besonders schätzen, ist...?“

“... besonders flache Hierarchien”

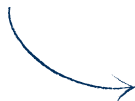
Versuchen Sie auf Standard-Phrasen & Formulierungen wie “gute Bezahlung”, “super Arbeitsklima”, etc. zu verzichten! Diese benutzen viele Unternehmen! Heben Sie sich als Arbeitgeber ab und nennen Sie explizite Beispiele.

Formulieren Sie nun Ihr Arbeitgeberwertversprechen!

A large, empty light blue rectangular area intended for the user to write their employer value promise.



Jetzt Kontakt aufnehmen!



WWW.SAARLAND-ATTRACTIVE.DE



@SAARLAND.ATTRACTIVE

Gefördert von:

