



Arbeitgeberattraktivität steigern

Bessere Mitarbeiter – bessere Profitabilität

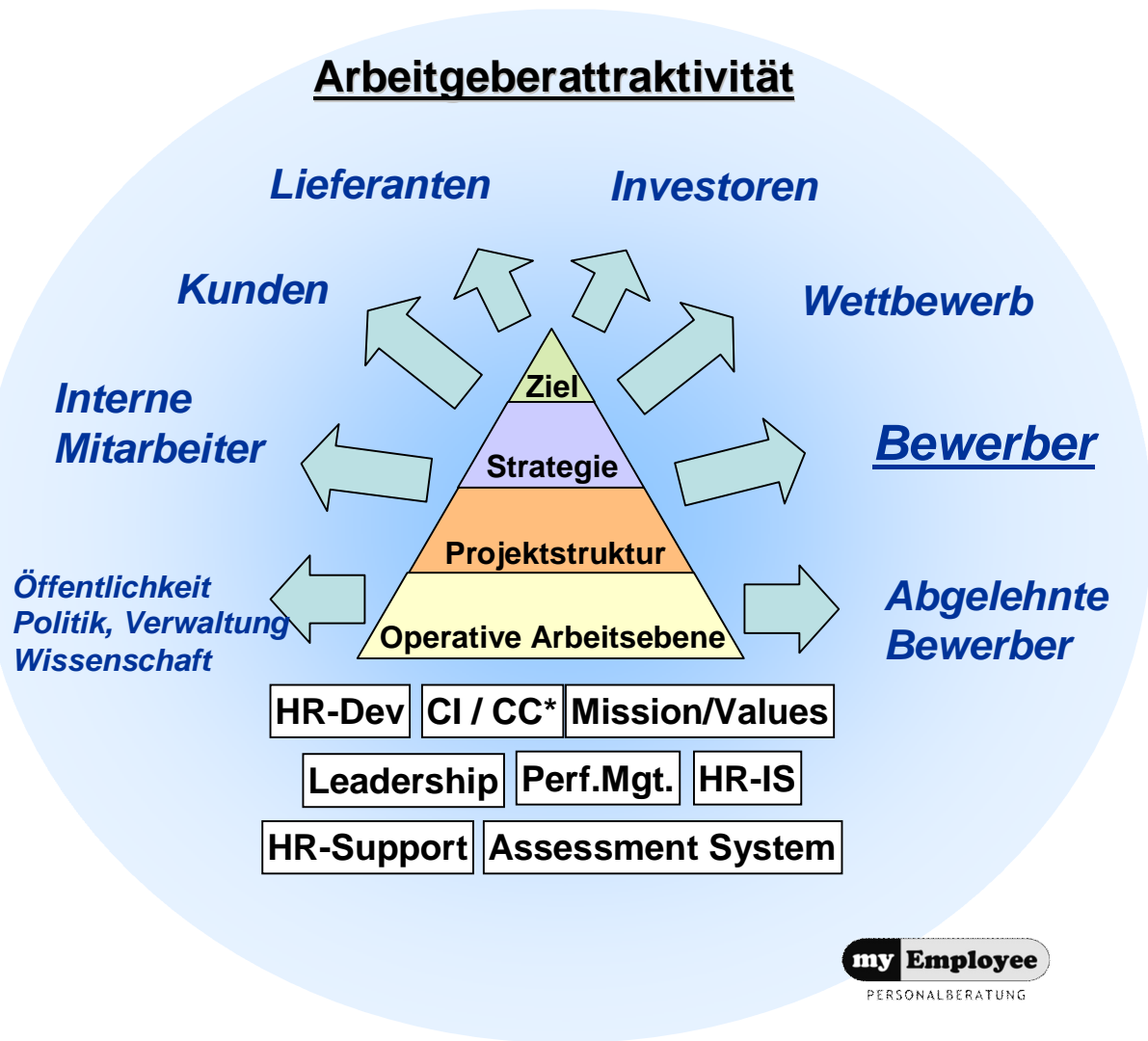
Auszug aus unserer Themenpräsentation zu
Employer Branding / Arbeitgeberattraktivität

Stand 06/2010

Weiterverwendung der Grafiken und Bilder
nicht gestattet, da rechtlich geschützt.
Bitte kontaktieren Sie uns, wenn Sie dies tun
wollen. + 49 621 861935-01

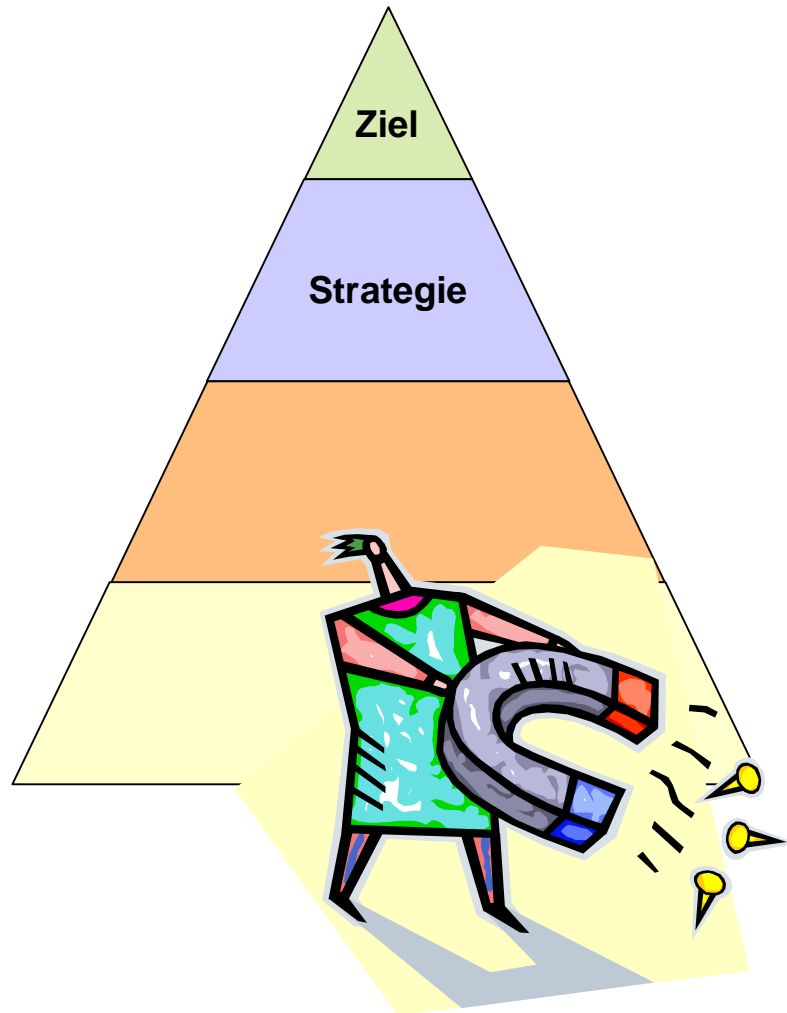
- Dauerhafte Kundenbindung und der Erfolg des Unternehmens hängen in hohem Maße von der Qualität der Mitarbeiter ab. Die erreichte Technologie und operative Exzellenz wirken nicht in die Zukunft fort.
- Verbesserte Mitarbeiterqualität wirkt sich aus:
 - mehr Umsatz
 - weniger Fehler
 - größere Innovationskraft
 - höhere Flexibilität
 - größerer Wettbewerbsvorsprung
 - größere Bekanntheit des Unternehmens
 - gute Mitarbeiter ziehen gute Mitarbeiter an
- Integration der Massnahmen in einen eigenen Teil im Personalcontrolling
 - Priorisierungsregeln für unterschiedliche Maßnahmen und Vorgehensweisen
 - Institutionalisierung und Wirtschaftlichkeitsberechnung

- Wachsende Transparenz der Kandidaten und Arbeitsmöglichkeiten durch (soziale) Netzwerke und das Internet
 - Potenzielle Bewerber müssen direkt angesprochen werden, eigeninititative Bewerbungen nehmen tendenziell ab, leichte aber zeitintensive Recherche
 - „Schmidt sucht Schmidtchen“ (Die Qualität der auswählenden Führungsebene)
 - Unprofessionelle Beurteilungs- und Auswahlprozesse in der Linie
 - Kaum breite Qualifikationsdaten für interne Mitarbeiter
 - Nicht ausreichend definierte Anforderungsprofile oder Auswahlkriterien
 - Wechselnde Bedeutung der unterschiedlichen Medien in den Zielgruppen
 - Uneinheitliche Beurteilungskriterien und divers gelebte Unternehmenskultur
-
- *Was muss eigentlich passieren, damit eine bestimmte Position schnell und erfolgreich besetzt werden kann?*



- Durch die potenzielle Wirkung auf andere Bereiche ist „Arbeitgeberattraktivität“ ein strategisches Thema und muss in den Kontext der sonstigen Unternehmenskommunikation eingebunden werden.
- „Arbeitgeberattraktivität“ wirkt im Vergleich breiter und nachhaltiger als das Marketing in einer Kundenzielgruppe.
- Im Projektteam ist interdisziplinäre, breite Kompetenz erforderlich.
- Adaption der Personal-Controlling-Instrumente

*) CI/CC = Corporate Identity / Corporate Culture



- Ober - Ziel (als Teil des Talent Managements)
„Ausreichende Versorgung mit Talenten, die den Unternehmenserfolg langfristig sichern und steigern“
- Subziel
„Das Unternehmen als präferierten Arbeitgeber für wechselbereite Fach- und Führungskräfte sowie Schul- und Universitätsabgänger ins Bewusstsein rufen.“
- Festlegung auf bestimmte Strategien
 - Berufsgruppenspezifische Strategien
 - Weitere Einflussgrößen (s.u.)
- Qualifizierung des Auswahlprozesses
 - Im Fokus: z.B. Vermeidung des Fehlers 2. Art

Nur Unternehmen, die auf die „richtigen“ Mitarbeiter setzen, schaffen es, Marktführer zu werden oder zu bleiben

Pflichtaufgaben für HR

my Employee

PERSONALBERATUNG

... **aktive Suche**

... **schnelle Reaktion**

... **wertorientierte Beratung**

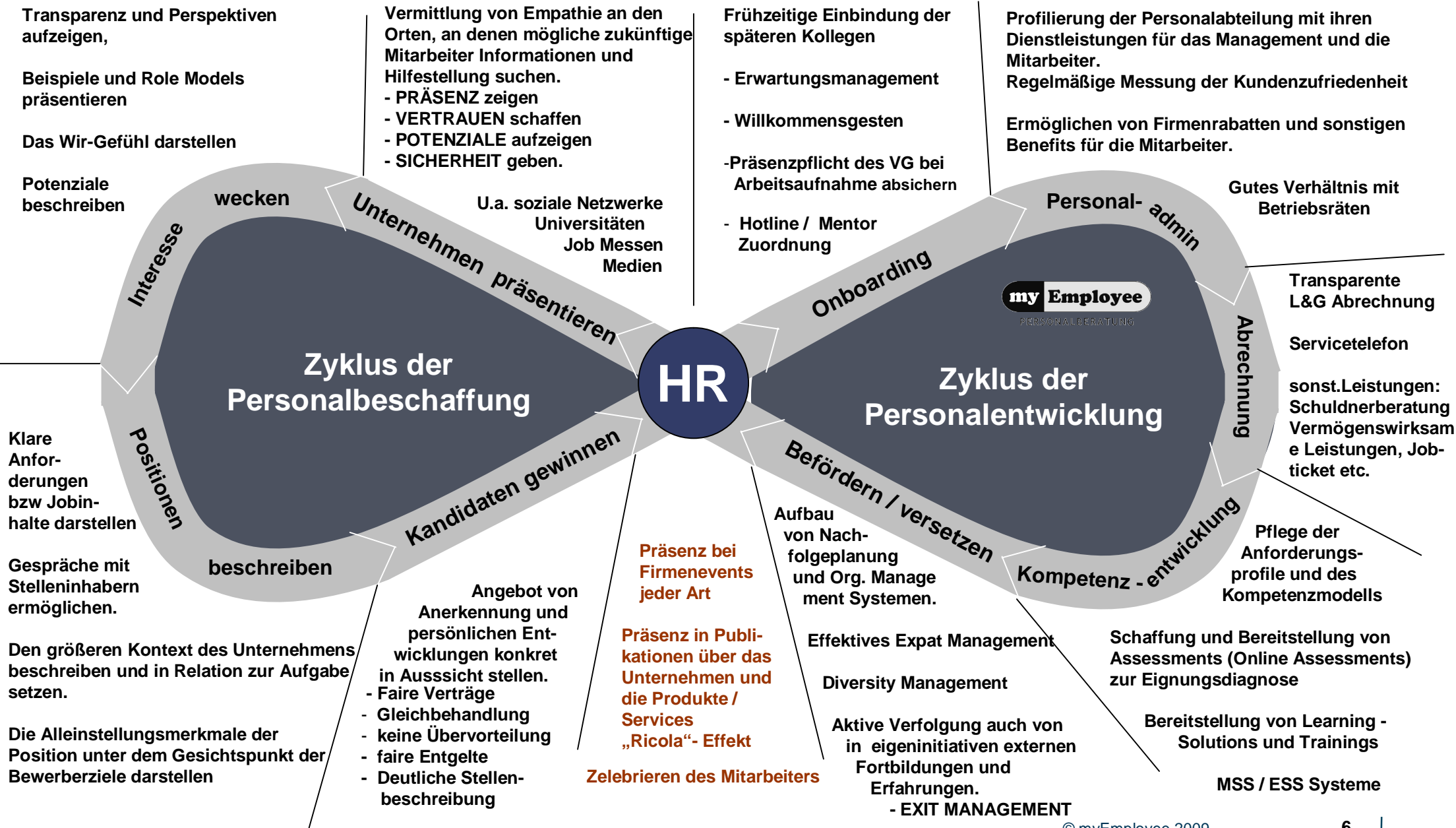
... **empathische Kandidatenansprache**

... **nachhaltige ELC Betreuung**

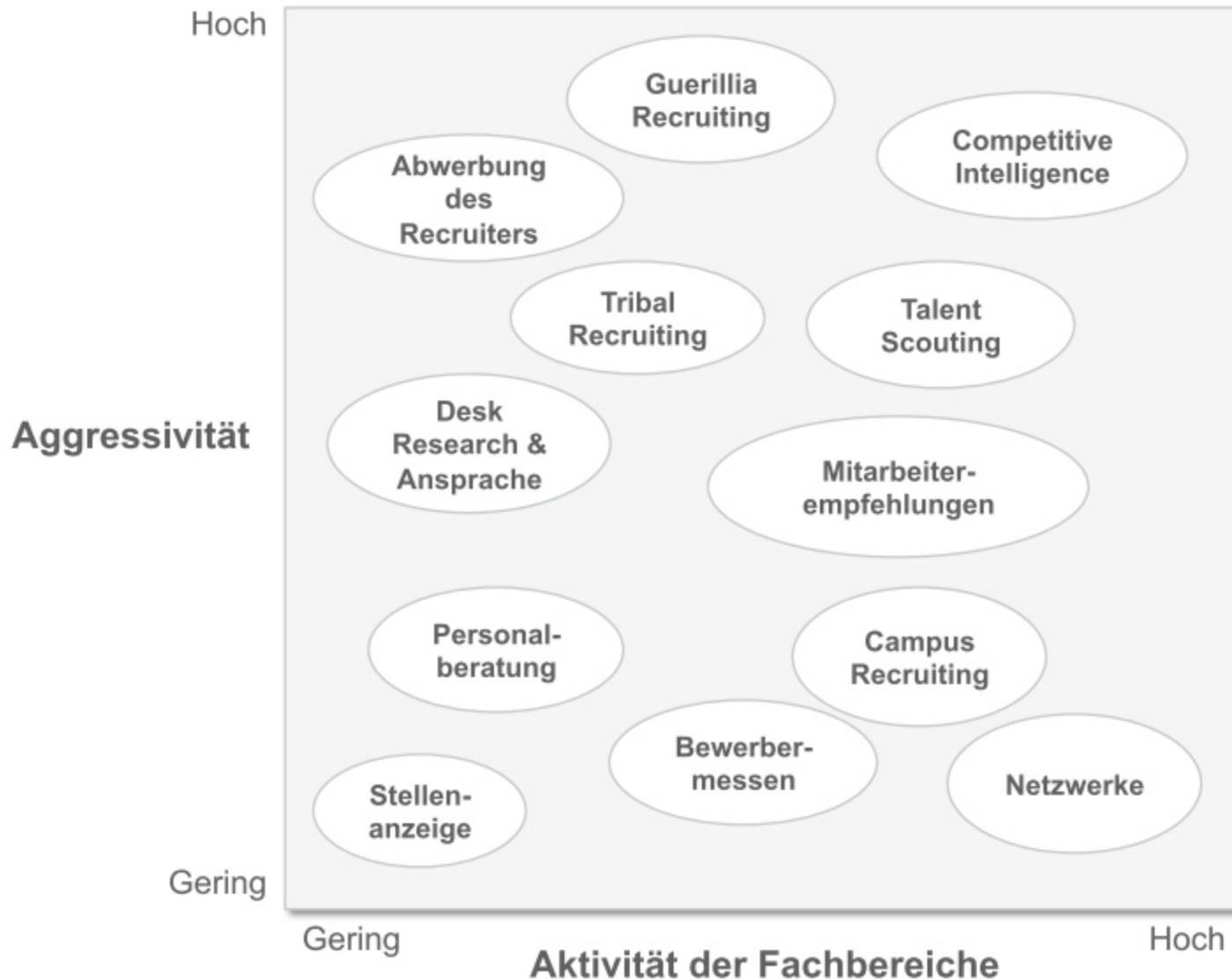
... **Flexibilität bei Änderungen**

Programme zur Arbeitgeberattraktivität geben die Antwort und schaffen so einen Handlungs – und Entscheidungsrahmen: z.B.

- Wo und wie suchen wir nach bestimmten Qualifikationen?
- Wie sehen die aktuellen SOLL Anforderungsprofile für die einzelnen Positionen aus? = Fachliche Kriterien und lokal geforderte Soft Skills
- Was sind die Ansatzpunkte für passgenaue mittel- und langfristige Weiterentwicklungsprogramme?
- Glaubwürdige und kriterienbasierte Beratung auch der Bewerber und möglichen internen UND externen Interessenten
- Welche Perspektiven können individuell für die bestehenden Mitarbeiter angeboten und kommuniziert werden?
- Welche Hilfestellungen bietet die Personalabteilung an, wenn unvorhergesehene Ereignisse Änderungen erzwingen?







Inwiefern kann sich das Unternehmen leisten, einen Pool an Potenzialträgern vorzuhalten?

Inwiefern kann sich das Unternehmen leisten, auf einen Pool an Potenzialträgern zu verzichten?

Klassische Beschaffungsstrategien

- **Fachliche Expertise des Kandidaten**
- Lückenloser gradliniger Lebenslauf
- Sympathie und „Chemie“ zum Vorgesetzten
- Referenzen
- Ausgewählte Softskills

Fakten:

Vertragslösungen: ca. 5% fachlich, 95% persönlich

Lt Gallup Engagement Index 2010:
24% innerlich gekündigt, 12% TOP motiviert, 64% ohne Bindung

Leistungsunterschied von schlechten zu sehr guten Mitarbeiter: Manager: 600% | Software: 800%
Sachbearbeiter: 300 - 400%

Der demographische Wandel geht weiter, in der Bildung wird trotz sinkender Schülerzahlen gespart

Die internen Wechsellpotenziale sind in den meisten Firmen nicht genutzt - es wird meist ohne Rücksicht auf Eignungskennziffern versetzt.

Führungskräfte sind schlecht ausgebildet und haben keine Grundlage für Führungswissen und Konfliktmanagement.

myEmployee Beschaffungsstrategien

- **Fachliche Potenziale des Kandidaten**
- Umfassende Soft-Skill Analyse zur Position und Verhalten
- Ergebnis eines moderierten multi-modalen Interviews
- Referenzen und Zeugnisse
- Sympathie und Kritik des Vorgesetzten

Kommunikationskonzepte, Aktions- und Maßnahmenpläne für folgende Bereich

Interne Zielgruppen

- Sachbearbeitung
- Direkte Vorgesetzte
- Management allgemein
- Unternehmensleitung

Externe Zielgruppen

- Für Führungskräfte
- Für Sachbearbeitung
- Für Potenzialträger
- Für Berufsanfänger

Arbeitsplatz

- Arbeitsumfeld
- Balance und Erwartungen
Privat / Firma
- Motivationsaspekte
- Gestaltung von
Arbeitsaufgaben
- Arbeitsmittel und
Werkzeuge
- Informationen über
Leistungsstandards
- Standortfaktoren

Arbeitssystematik

- Perspektiven und
Personalentwicklung
- Fringe Benefits
- Exklusivität der
Gruppe
- Entgelt
- Grundsätze der
Zusammenarbeit
- Personalpolitik
- Führungsprinzipien
- Führungssysteme
- Führungsstil
- Sonderrollen im
Unternehmen

- DGFP Cockpit Arbeitgeberattraktivität
Komplizierter und formalistischer Ansatz aber mit guten Anregungen
- Huber, F./Meyer, F./Müller, S./Vollmann, S.
"Ist nach der Krise vor der der Krise?"
Wie wählen Hochschulstudenten ihren zukünftigen Arbeitgeber in der Finanzbranche?
ISBN Nr.: 3-938879-44-0
- Logan Loomis:
"Getting the People Equation Right"
ISBN 978-0-9828771-1-1

Weitere Informationen:

- www.greatplacetowork.de
- www.kununu.de
- www.jobvoting.de

Konzeptberatung

- myEmployee Personalberatung GFCl GmbH Tel: 0621 861935-01
Mannheim www.my-employee.de info@my-employee.com