



B11

Employer Branding – Arbeitgeberattraktivität

Als Arbeitgeber **Attraktivität ausstrahlen!**

Wie Betriebe für Arbeitsuchende zum Wunschkandidaten werden.

Keine Frage, wir leben aktuell in Zeiten des demografischen Wandels und müssen mit dem Fachkräftemangel in immer mehr Branchen und Berufen umgehen. Darum wird es für Unternehmen immer wichtiger, in der Konkurrenz zu anderen Betrieben als **besonders attraktiver Arbeitgebender** wahrgenommen zu werden.

Die Sicherung und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität kann man durch einen strategisch angelegten **Employer Branding-Prozess** langfristig lenken. Mit durchdachten Kommunikationsmaßnahmen und erprobten Personalbindungsangeboten lässt sich die Attraktivität nachweisbar steigern. Das gelingt sowohl nach innen, um bewährte Mitarbeitende zu binden, als auch nach außen, um neues hervorragendes Personal zu gewinnen.

Die Attraktivität als Arbeitgebender hat fünf klare Vorteile:

1. **Bessere Chancen** auf immer internationaleren und interkulturelleren Arbeits- und Absatzmärkten durch attraktive Angebote und gutes Image.
2. **Höhere Loyalität** der Mitarbeitenden und starke Identifikation der Belegschaft mit dem Betrieb.

3. **Verbesserte Personalbindung** durch mehr Wertschätzung und spezifische Maßnahmen.
4. **Kostensenkung** durch reduzierte Fluktuation, niedrigen Krankenstand und geringere Reibungsverluste durch weniger Frustration und Diskriminierung.
5. **Produktivitätssteigerung** durch gutes Betriebsklima, Innovation und Kreativität in einer vielfältigen Belegschaft.

Arbeitgeberattraktivität in vier Schritten systematisch stärken.

Employer Branding folgt den Gesetzen der klassischen Markenbildung und ist ein permanenter Prozess. Er beginnt damit, mit **passgenauen** Personalbindungsmaßnahmen die Attraktivität innerhalb des Unternehmens zu stärken. Im nächsten Schritt wird das glaubwürdige Image zielgruppengerecht auf verschiedenen Ebenen und Kanälen nach außen transportiert, die Arbeitgebermarke nimmt Form an.

1. Am Anfang steht die Analyse.

Bewerten Sie spezifische Unternehmensfaktoren wie das Betriebsklima, die Herkunft und Eigenheiten des Betriebs, kurz die Alleinstellungsmerkmale. Welche Bindungsmaßnahmen sind bereits vorhanden, wie steht die Konkurrenz am Markt da? Nutzen Sie für Ihre Analyse Mitarbeitenden- und Führungskräftegespräche, Befragungen und

Diversity Checks [>D12], werten Sie Geschäfts- und -Personalberichte aus.

2. No branding – no standing.

Entwickeln Sie Kernbotschaften, entwerfen Sie Unternehmensimage und Kultur, kreieren Sie **eine echte Arbeitgebermarke**. Das kann mit der Belegschaft, durch ein internes Prozessteam oder mit externer Unterstützung erfolgen.

3. Kommunikation kann kommen.

Platzieren Sie die Botschaften als attraktiver Arbeitgebender, Ihr neues Markenimage auf **allen relevanten Kanälen**, auf der Unternehmens-Website, in Social-Media-Formaten, auf Bewertungsportalen wie kununu.com oder meinchef.de [>B13], auf Rekrutierungsmessen und Events. Weitere Maßnahmen wie mehrsprachige, vielfaltsorientierte Stellenanzeigen [>B3], Flyer oder Imagefilme ergänzen den neuen Auftritt.

4. Fachkräfte finden und binden.

Um Ihre neu gewonnenen Fachkräfte ans Unternehmen zu binden, gibt es eine breite Palette an Instrumenten und Maßnahmen. Mit dem Blick auf Diversität und dem Schwerpunkt auf internationale und interkulturelle Belegschaften beachten Sie den folgenden Kasten und das Blatt [>C13].

Zehn Tipps für erfolgreiche Fachkräftebindung:

- > Entwicklung einer betrieblichen Willkommenskultur [>D5]
- > Unterstützung bei der sozialen Integration [>B10]
- > Angebote auch für Familienangehörige [>B16]
- > Vielfaltsorientierte Personalgewinnungs- und Einarbeitungsverfahren [>B14, >B15]
- > Unterstützung beim Deutschlernen im Betrieb [>C14]
- > Gezielte Zusammensetzung und Entwicklung gemischter Teams [>C6]
- > Einsatz spezifischer Weiterbildungsangebote und Lernmaterialien
- > Flexible Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen [>D12]
- > Stärkung der Vielfaltskompetenz bei Führungskräften und Mitarbeitenden durch Trainings [>C9, >C10, >C11]
- > Entwicklung eines Unternehmensleitbilds oder von Kommunikations- und Verhaltensregeln für ein wertschätzendes und offenes Betriebsklima [>D9, >D15]

Infoblock

Immer für Sie da!

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich direkt an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne beraten und informieren Sie die Teilprojekte bei der Verbesserung Ihrer Arbeitgeberattraktivität. >>

Weitere Informationen

1. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) stellt Handlungsempfehlungen mit verschiedenen Checklisten zum Download bereit >>
2. Eine komplette Praxishilfe für KMU ist der Leitfaden „Wahre Schönheit kommt von innen. Mit unverwechselbarer Arbeitgebermarke punkten“ des RKW Kompetenzzentrums >>