



Organisationsentwicklung | Coaching | Mediation

Fokus 3 Employer Branding

Quick Check Arbeitgeberattraktivität

beim

iGZ – Forum Marketing

am 06. März 2018 in Münster

Gerda Köster

GMK – Entwicklung von Organisation und Individuum, Wassenberg



Quick Check Arbeitgeberattraktivität

- Was ist eigentlich Arbeitgeber-Attraktivität?
- Warum ist Arbeitgeber-Attraktivität wichtig?
- Megatrends und Erwartungen verschiedener Generationen an Arbeitgeber
- Quick Check Arbeitgeberattraktivität: (Früh-) Indikatoren
- Besondere Herausforderungen in der Zeitarbeitsbranche
- Neurowissenschaften – Motivation – Maßnahmen und Angebote von Arbeitgebern
- Quick Check: Unternehmenskultur – Rahmenbedingungen – Sichtbarkeit
- Fördermöglichkeiten
- iGZ Seminar



Organisationsentwicklung | Coaching | Mediation

Was ist eigentlich Arbeitgeberattraktivität?



Arbeitgeberattraktivität heißt

- Wunscharbeitgeber sein: Menschen bewerben sich, weil sie das Unternehmen interessant finden / es einen guten Ruf hat
- Beschäftigte arbeiten gerne dort und fühlen sich emotional an das Unternehmen gebunden
- Individuell passende Maßnahmen und Rahmenbedingungen: zum Unternehmen und seiner Kultur, den Beschäftigten, der Branche, dem Standort

Arbeitgebermarke

- Beschreibt, wodurch sich ein Unternehmen in Bezug auf seine Personalarbeit auszeichnet und unterscheidet (emotional – nicht rational)
- ... sind / haben Sie dann, wenn viele Menschen ein einheitliches Bild von Ihnen als Arbeitgeber haben ...



Organisationsentwicklung | Coaching | Mediation

Warum ist Arbeitgeberattraktivität wichtig?





GMK - Entwicklung von Organisation und Individuum
Organisationsentwicklung | Coaching | Mediation

Fachkräftemangel als Wachstumshürde? !

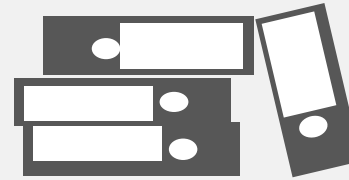
Durchschnittliche Lebenserwartung



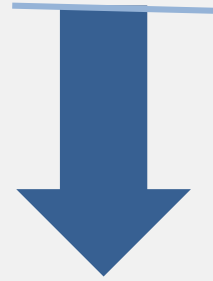
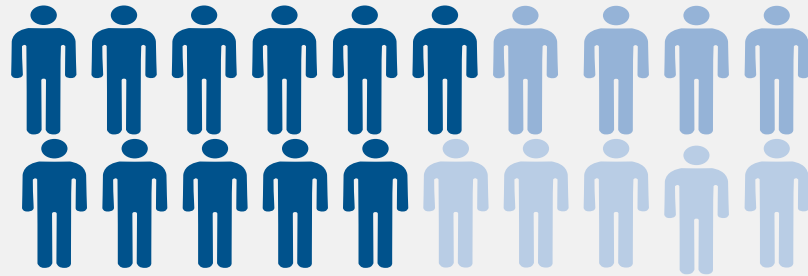
89,2 Jahre



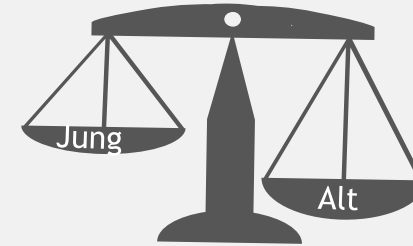
85,0 Jahre



6,5 Mio. wollten 2012 mehr arbeiten
bekamen aber nicht die Möglichkeit

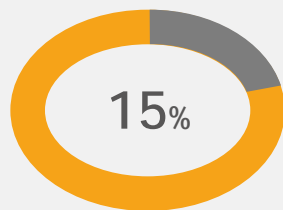


Sinkende Bevölkerungszahlen bis 2060 auf 64,7
Millionen



Ungleichgewicht
→ 1,42 Kinder/Frau. Absinken der Erwerbsbevölkerung
von 50 Mio.
um mehr als ein Drittel bis 2020

Bindung an Unternehmen



Nur 15% der MA haben eine hohe
emotionale Bindung

Fluktuationsrate

9% >>> in Großbetrieben mit über 500 MA
19% >>> in Kleinbetrieben mit unter 500 MA

**Zeitarbeit 2018: jede Stelle muss 2x besetzt
werden!**



Erwartungen und Wünsche verschiedener Generationen an Arbeit(geber)

Baby Boomer (1940 bis Mitte 1960 geb.)

- **Erwarten Autorität und Ehrerbietung**
- **Schätzen Engagement des Unternehmens und seine Loyalität**
- **Workaholic – harte Arbeit und sind bereit den Preis zu zahlen**
- **Bleiben wahrscheinlich lange bei der gleichen Firma / Fokus auf Sicherheit**

Generation X (1960 /1970 geb.)

- **Misstrauen Organisationen – nicht von Titeln eingeschüchtert**
- **Wenden Technologie für Zusammenarbeit an**
- **Leistung statt Stechuhr / Fokus auf Flexibilität**
- **Streben eine gute Work-Life-Balance an**

Generation Y (ab 1980 geb.)

- **Engagiert und loyal, wenn sie sich einer Sache / einem Produkt verschrieben haben. Suchen Sinn in der Arbeit**
- **Weniger bereit, ihre Zeit zur Verfügung zu stellen: Expectieren eine gute Work-Life Balance**
- **Bleiben wahrscheinlich weniger lange in einer Firma / Fokus auf Flexibilität und Sicherheit**
- **Digital Native**

Generation Z (ab 1995 geb.)

- **Gebrauch digitaler Technologie ist selbstverständlich**
- **Familie ist wichtig**
- **Karriere auch - aber kein Selbstzweck**
- **Klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben**
- **Autorität über Know how**
- **Keine lange Bindung an Arbeitgeber**



Mangelnde Arbeitgeberattraktivität hat (betriebswirtschaftliche) Konsequenzen

Mitarbeiter mit hoher emotionaler Bindung

- 6,5 Krankheitstage im Jahr
- 84 % würden die Produkte des UN empfehlen
- 69 % geben eine Empfehlung als Arbeitgeber
- 84 % wollen auch in 3 Jahren noch dort arbeiten

Mitarbeiter mit geringer emotionaler Bindung

- 6,8 Krankheitstage im Jahr
- 44 % würden die Produkte des UN empfehlen
- 25 % Empfehlung als Arbeitgeber
- 61 % wollen auch in 3 Jahren noch dort arbeiten

Mitarbeiter mit keiner emotionalen Bindung

- 10,3 Krankheitstage im Jahr
- 20 % würden die Produkte des UN empfehlen
- 4 % Empfehlung als Arbeitgeber
- 31 % wollen auch in 3 Jahren noch dort arbeiten



Organisationsentwicklung | Coaching | Mediation

(Früh-) Indikatoren für Arbeitgeberattraktivität



Quick Check Arbeitgeberattraktivität: Indikatoren

| Interne Mitarbeiter | | | Indikator | Externe Mitarbeiter | | |
|---------------------|---|----|---|---------------------|---|----|
| ++ | 0 | -- | | ++ | 0 | -- |
| | | | Anzahl Bewerber pro ausgeschriebener Stelle | | | |
| | | | Qualität der Bewerber | | | |
| | | | Dauer bis zur Stellenbesetzung | | | |
| | | | Ungewollte Fluktuation | | | |
| | | | Fluktuationsgründe | | | |
| | | | Krankenstand | | | |
| | | | Rückmeldungen auf Bewertungsportalen | | | |

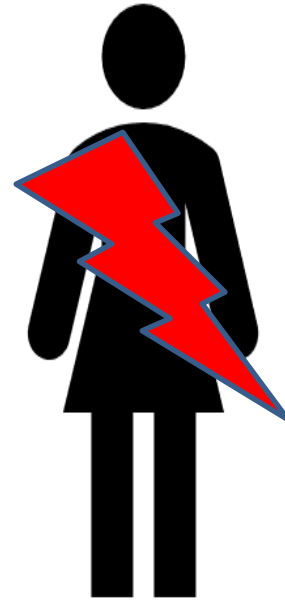


GMK - Entwicklung von Organisation und Individuum
Organisationsentwicklung | Coaching | Mediation

Arbeitgeberattraktivität in der Zeitarbeitsbranche: Besondere Herausforderungen



Wes Brot ich ess', des Lied
ich sing...



Zugehörigkeit und
emotionale Verbundenheit





Organisationsentwicklung | Coaching | Mediation

Exkurs zu Motivation und Neurowissenschaften

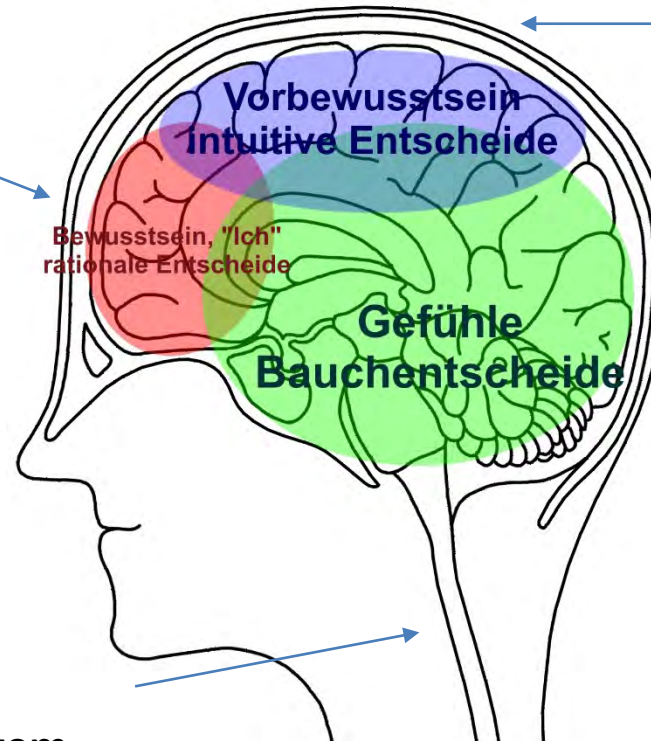


Ein (grober) Blick ins Gehirn

Großhirn

„Neocortex“

- Sprache
- Planen
- Analysieren
- Strukturiertes Denken



Kleinhirn

„Stammhirn“

- Vitalfunktionen
- Hunger
- Durst
- Grobmotorik

Peripheres Nervensystem

Mittelhirn

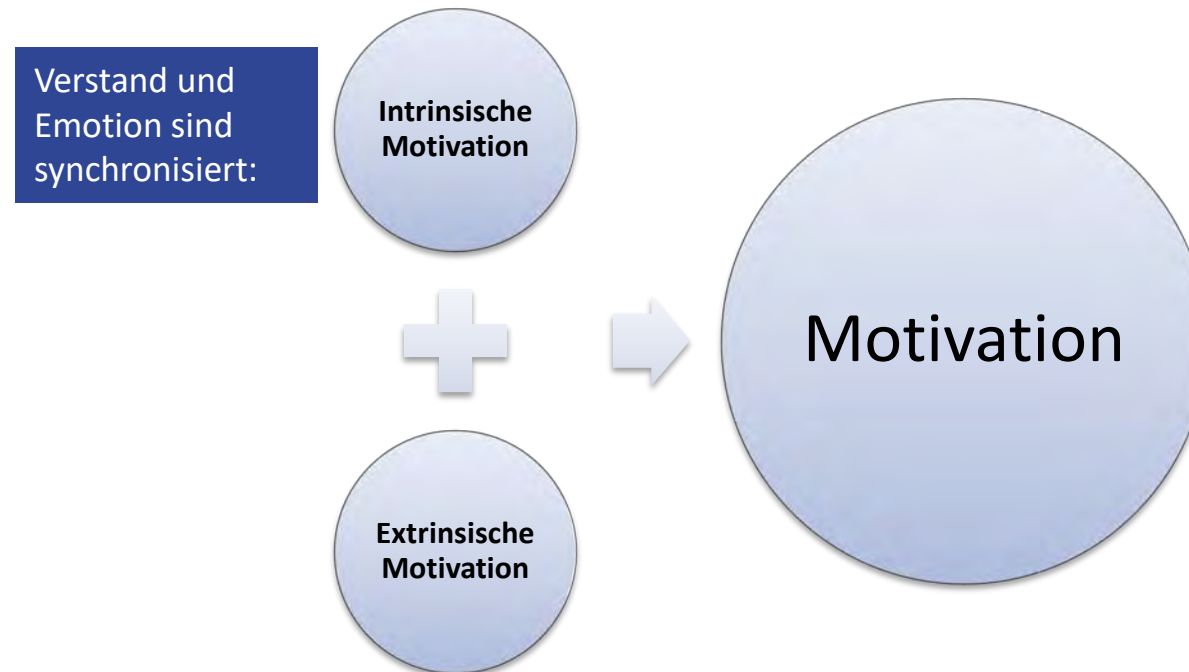
„Säugetierhirn“

- Emotionen erleben und speichern
- Freude, Liebe, Verbundenheit, ...
- Ärger, Hass, Neid ..

Creative Commons: „Dieses Foto“ von
Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



Unternehmen mit motivierten Mitarbeitenden sind wirtschaftlich erfolgreicher. Was können Arbeitgeber tun, um Motivation zu fördern?

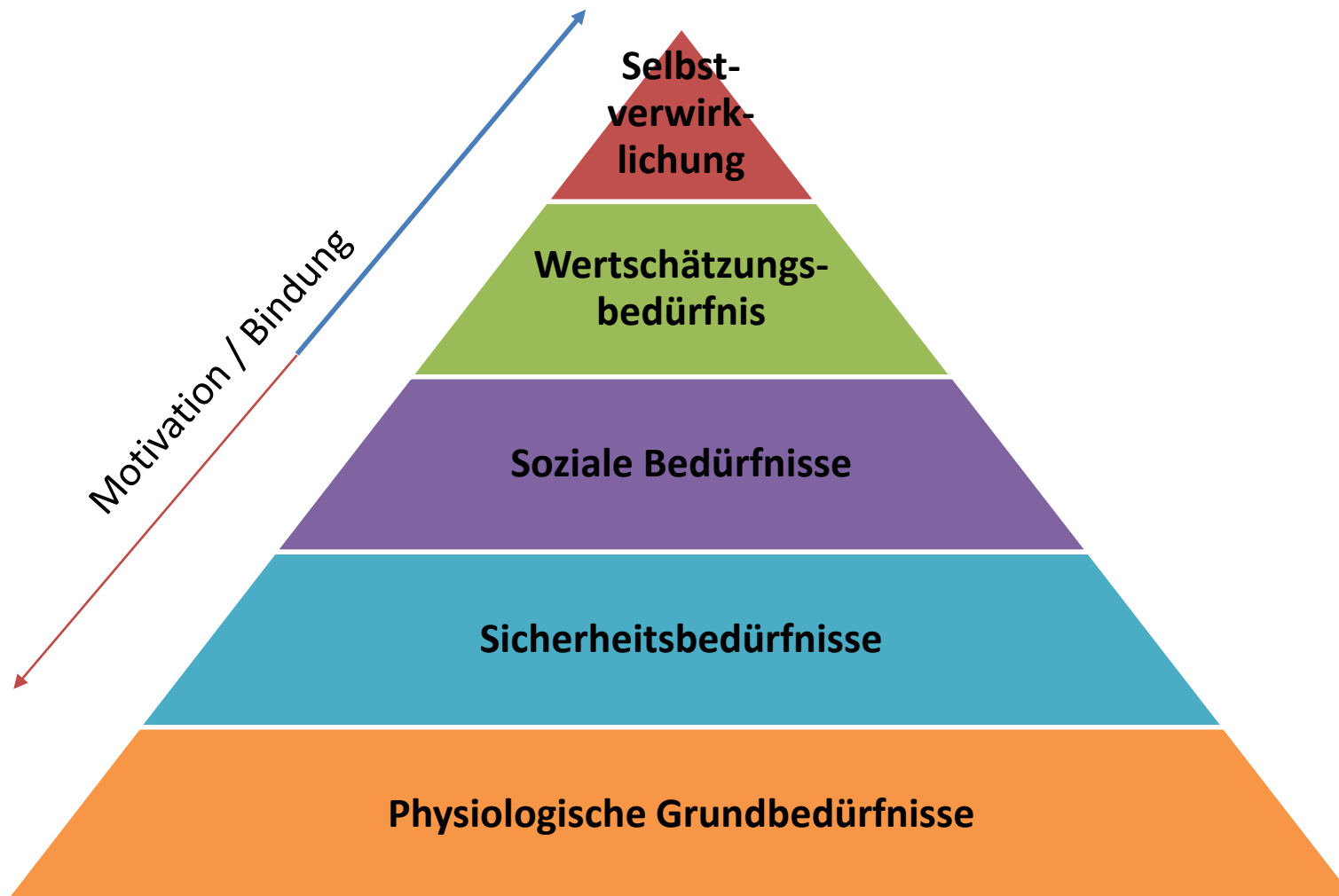


Intrinsische Motivation: eigenes Sachinteresse (Neugier), Anreiz (positive Emotion) und persönliche Erfolgserwartung.

Extrinsische Motivation: positiven Verstärkung (Belohnung) oder negativen Verstärkung (Zwang).



Maslow'sche: Bedürfnispyramide



Beispiele für betriebliche Maßnahmen:

Entfaltung der eigenen Persönlichkeit durch Delegation, Partizipation, Teamarbeit, kooperative Führung, sinngebende Arbeit, Selbstbestimmung

Individualisierung in der Gruppe: Statussymbole, Lob und Anerkennung, angemessene Übertragung von Kompetenzen und Verantwortungsbereichen, Aufstiegsmöglichkeiten – horizontal und vertikal

Vermittlung von Zugehörigkeit: Einordnung in die Gruppe, Kommunikation / Austausch, gem. Projekte & Aktivitäten, Mitarbeitergespräche, als individuelles Mitglied des Teams berufl. / privat gesehen werden

Ein sicherer Arbeitsplatz, Alters- und Krankenvorsorge, Mindestlohn, Unfallschutz, Sicherheit in der Kommunikation und im Umgang mit einander – Wertschätzung

Nahrung, Obdach, Bekleidung, Wärme, humane Arbeitsplatzbedingungen, Arbeitszeitregelungen



Organisationsentwicklung | Coaching | Mediation

Quick Check: Unternehmenskultur – Rahmenbedingungen - Sichtbarkeit





Warum sollte ein Bewerber / eine Bewerberin zu **IHNEN** kommen?

- Mein guter Ruf als Unternehmen und Arbeitgeber
- Meine Arbeitgeberattraktivität
 - Unternehmenskultur /-klima
 - Rahmenbedingungen
 - Entwicklungsmöglichkeiten
 - Auszeichnungen: Qualitätssiegel
Familienfreundlicher Arbeitgeber oder
andere Auszeichnungen
- Sichtbares Employer Branding
 - Siegel, Auszeichnungen
 - Soziale Verantwortung (CSR)
 - Marketing und Kommunikation

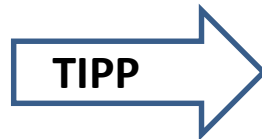


Quick Check Arbeitgeberattraktivität: Unternehmenskultur

| Interne Mitarbeiter | | | Indikator | Externe Mitarbeiter | | |
|---------------------|---|----|---------------------------------------|---------------------|---|----|
| ++ | 0 | -- | | ++ | 0 | -- |
| | | | Kommunikationskultur | | | |
| | | | Infofluss | | | |
| | | | Vertrauen Führungskraft - Mitarbeiter | | | |
| | | | Fehlerkultur | | | |
| | | | Innovationskraft | | | |
| | | | (gelebte) Unternehmensleitlinien | | | |
| | | | Gemeinsame Aktivitäten | | | |
| | | | | | | |



Wissen Sie warum Ihre Mitarbeiter kündigen?



- Austrittsgespräche systematisch führen
- Kündigungsgründe erfassen und auswerten

| Mitarbeiter | Eintritt | Austritt | Kündigungsgründe | Beeinflussbar ja/nein | Good Leaver? ja / nein |
|-------------|----------|----------|------------------|-----------------------|------------------------|
| MA 1 | | | | | |
| MA 2 | | | | | |
| MA 3 | | | | | |
| ... | | | | | |



Quick Check Arbeitgeberattraktivität: Rahmenbedingungen

| Interne Mitarbeiter | | | Indikator | Externe Mitarbeiter | | |
|---------------------|---|----|--|---------------------|---|----|
| ++ | 0 | -- | | ++ | 0 | -- |
| | | | Flexible Arbeitszeiten | | | |
| | | | Arbeitsortflexibilisierung | | | |
| | | | Arbeitsverträge: befristet / unbefristet | | | |
| | | | Vollzeit – Teilzeit (und auch der Wechsel) | | | |
| | | | Weiterbildung | | | |
| | | | Karrierewege | | | |
| | | | Arbeitssicherheit | | | |
| | | | Gesundheitsfürsorge | | | |
| | | | Sozialleistungen | | | |
| | | | ... | | | |





Quick Check Arbeitgeberattraktivität: Sichtbarkeit

| Interne Mitarbeiter | | | Indikator | Externe Mitarbeiter | | |
|---------------------|---|----|---------------------------------|---------------------|---|----|
| ++ | 0 | -- | | ++ | 0 | -- |
| | | | Website | | | |
| | | | Social Media | | | |
| | | | Corporate social responsibility | | | |
| | | | Veranstaltungen | | | |
| | | | Messen | | | |
| | | | Mund-zu-Mund Propaganda | | | |
| | | | ... | | | |



Was macht Google?

Wie findet man Ausnahmewerber?

- Beschreiben Sie ganz genau was / wen Sie suchen!
- Jeder Mitarbeitende sollte das Finden neuer Kollegen/innen als Teil seines Jobs sehen!
- **Machen Sie verrückte Sachen, um interessant für die Besten zu sein!**

Wie stellt man neue Mitarbeiter/innen ein?

- Stellen Sie hohe Ansprüche an die Qualität.
- Suchen und finden Sie die Kandidaten selbst.
- Beurteilen Sie sie objektiv.
- **Geben Sie den Bewerbern eine Grund, um zu Ihnen zu kommen.**



Organisationsentwicklung | Coaching | Mediation

Fördergelder und iGZ Seminarangebot



KMU, die sich mit Themen der Personalarbeit beschäftigen möchten, können Förderprogramme nutzen

unternehmensWert:Mensch

- Bis zu 10 Beschäftigte
- 80 % der Beratungskosten
- max. 10 Beratertage

unternehmensWert:Mensch plus (für Themen, bei denen Digitalisierung eine Rolle spielt)

- Bis zu 249 Beschäftigte
- 80 % der Beratungskosten
- 12 Beratertage

Potentialberatung

- Bis zu 249 Beschäftigte
- 50 % der Beratungskosten
- max. 10 Beratertage



iGZ Seminar am 10.04.2018 in Düsseldorf

Sicher | <https://www.igz-zeitarbeit.de/bildung/seminar/arbeitgeber-attraktivitaet-als-unternehmen-in-der-zeitarbeitsbranche-ein-attraktiver>

Mitglied werden Mitglieder-Login Suche

iGZ | Veranstaltungen | Zeitarbeit | Tarife & Recht | **Bildung** | Presse

20 JAHRE **iGZ** Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

Planung Motivation Mitarbeiter
Förderung PDK
Schulung **Konzept** Qualifizierung

Bildung

Seminare

- Seminarprogramm PDF
- E-Learning
- Referenten
- In House Schulungen
- Online-Blätterkatalog

Ausbildung
Weiterbildung
Förderung
Personalentwicklung

Kontakt

Annette Messing
Bundesgeschäftsstelle
Leitung Qualitätsmanagement
- Personal, Organisation,
Bildung
Projektgruppenleiter
Telefon: 0251 32262-171
Fax: 0251 32262-471
messing@igz-zeitarbeit.de

„Arbeitgeber-Attraktivität“. Als Unternehmen in der Zeitarbeitsbranche ein attraktiver Arbeitgeber sein.

Arbeitgeber-Attraktivität im Spannungsfeld „interne Mitarbeiter“ – „externe Mitarbeiter“ und „Kunden“ zu gestalten ist eine besondere Herausforderung für Unternehmen in der Zeitarbeitsbranche. Welche Faktoren tragen dazu bei, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden? Welchen Gestaltungsspielraum haben wir – auch mit Blick auf die unterschiedlichen Zielgruppen?


Inhalte

- Warum ist Arbeitgeber-Attraktivität auch betriebswirtschaftlich wichtig?
- Arbeitgeber-Attraktivität im **Recruiting**
- Arbeitgeber-Attraktivität zur Bindung / Retention von Mitarbeitern
- Arbeitgeber-Attraktivität mit Blick auf Kundenunternehmen
- Förderliche Rahmenbedingungen
- Führung und Kommunikation
- Umsetzungsideen im eigenen Unternehmen

Kursnr: 18-1-MV-1.6

Gebühren:
Mitglieder: 359,00 € + MwSt.
Nichtmitglieder: 459,00 € + MwSt.

Referent(en):

 Gerda Köster
E-Mail: info@gmk-entwicklung.de
Telefon: 0172 261 269 7
Fax:



Was ich am Ende dieses Workshops für mich mitnehme:

Das war interessant / neu:

- 1.
- 2.
- 3.

Ausprobieren / umsetzen / ändern möchte ich:

- 1.
- 2.
- 3.



Organisationsentwicklung | Coaching | Mediation

Fragen: gerne jetzt oder auch später!

GMK – Entwicklung von Organisation und Individuum

Gerda M. Köster
Diplom Betriebswirtin
Heckenstraße 16

41849 Wassenberg

Tel.: +49 (0)172 261 269 7

Email: info@gmk-entwicklung.de

www.gmk-entwicklung.de