



Mit freundlicher Genehmigung der DGzRS  
© YPS Collection Peter Neumann

**Leidenschaft für Menschen  
in Organisationen!**

Suche | Auswahl | Integration

HR-Management

Organisationsentwicklung

Führungskräftetraining | Coaching



## Employer Branding: Praktisches Vorgehen

**AGA | Personalleitermeeting  
Hamburg, 17. Juni 2009**



## **Andreas von Studnitz**

**Studium Erwachsenenbildung, Psychologie  
und Managementlehre an der Helmut-Schmidt-  
Universität Hamburg;  
Ausbildung zum Systemischen  
Berater und Trainer bei Prof. Schulz von Thun,  
Universität Hamburg;  
Truppenoffizier des Heeres, zuletzt Kompaniechef**

**Consultant internationales Trainingsinstitut; Personalreferent Filialhandel (1.000 MA);  
Leiter Personalentwicklung Nahrungsmittelindustrie (7.000 MA); Niederlassungs-  
leiter einer HR-Beratung; seit 2002 geschäftsführender Gesellschafter.  
Certified Management Consultant BDU; Buch- und Fachautor für Tageszeitungen  
und Fachzeitschriften  
Freiwilliger Rettungsmann auf dem Seenotkreuzer „Berlin“ der DGzRS in Laboe.**

**Wir begleiten Unternehmen und öffentliche Verwaltungen entlang des gesamten HR-Management-Prozesses. Unser Anspruch ist es, als Ihre professionellen Partner**

- die richtigen Mitarbeiter zu finden, auszuwählen und zu integrieren,
- Ihre Organisation weiter zu entwickeln und/oder als erfolgreiche Arbeitgeber zu positionieren,
- Führungspotenziale zu identifizieren, Führung zu organisieren, zu verbessern und erfolgreich wirken zu lassen.

**Unsere Beratungsleistungen erbringen wir mit interdisziplinären Methoden, verknüpfen sie mit den ergänzenden Kompetenzen unserer exklusiven Kooperationspartner und halten sie auf dem aktuellen Stand von Wissenschaft und Unternehmenspraxis.**

**Wir sind Mitglied folgender Organisationen:**



**...und engagieren uns für die Seenotretter der DGzRS!**

**Employer Branding  
ist die intern und extern wirksame  
Entwicklung und Positionierung eines Unternehmens  
als glaubwürdiger und attraktiver Arbeitgeber**

Aber welche Faktoren und Aspekte  
machen einen Arbeitgeber  
glaubwürdig und attraktiv?

Eine Meinungsumfrage unter Personalverantwortlichen...

heute, am 17. Juni 2009 in Hamburg:

**Und welche der aufgeführten  
Aspekte sind nun für  
Ihr Unternehmen die Passenden?**

## Glaubwürdig und attraktiv ist ein Unternehmen, das...

- ... **Reden** (in offiziellen Verlautbarungen, in Broschüren, im Intra- und Internet) **und Handeln** (des Managements, der Führungskräfte und Mitarbeiter) **in erlebbare Übereinstimmung bringt,**
- ... **Erwartungen und Wertvorstellungen der gegenwärtigen Beschäftigten** kennt und weitgehend berücksichtigt,
- ... **Eigenschaften, Werte und Erwartungen der zukünftigen Beschäftigten** kennt und sich auf sie einzustellen bereit ist.

- 1. Management** muss festlegen, welche **Werte** das Unternehmen repräsentieren soll – und was dies **konkret bedeutet**, z.B.
  - für Führung und Führungsverhalten
  - für die Zusammenarbeit
  - für den Umgang mit in- und externen Kontakten
  - für ...
  
- 2. HR-Management** veranlasst eine **strukturierte Bestandsaufnahme**, inwieweit die vereinbarte Unternehmenswerte im Alltag von der Belegschaft tatsächlich erlebt werden – und welche abweichenden, übereinstimmenden oder zusätzlichen Erwartungen die Belegschaft hinsichtlich Arbeitgeberattraktivität hat. (Methode: Anonyme Mitarbeiterbefragung)

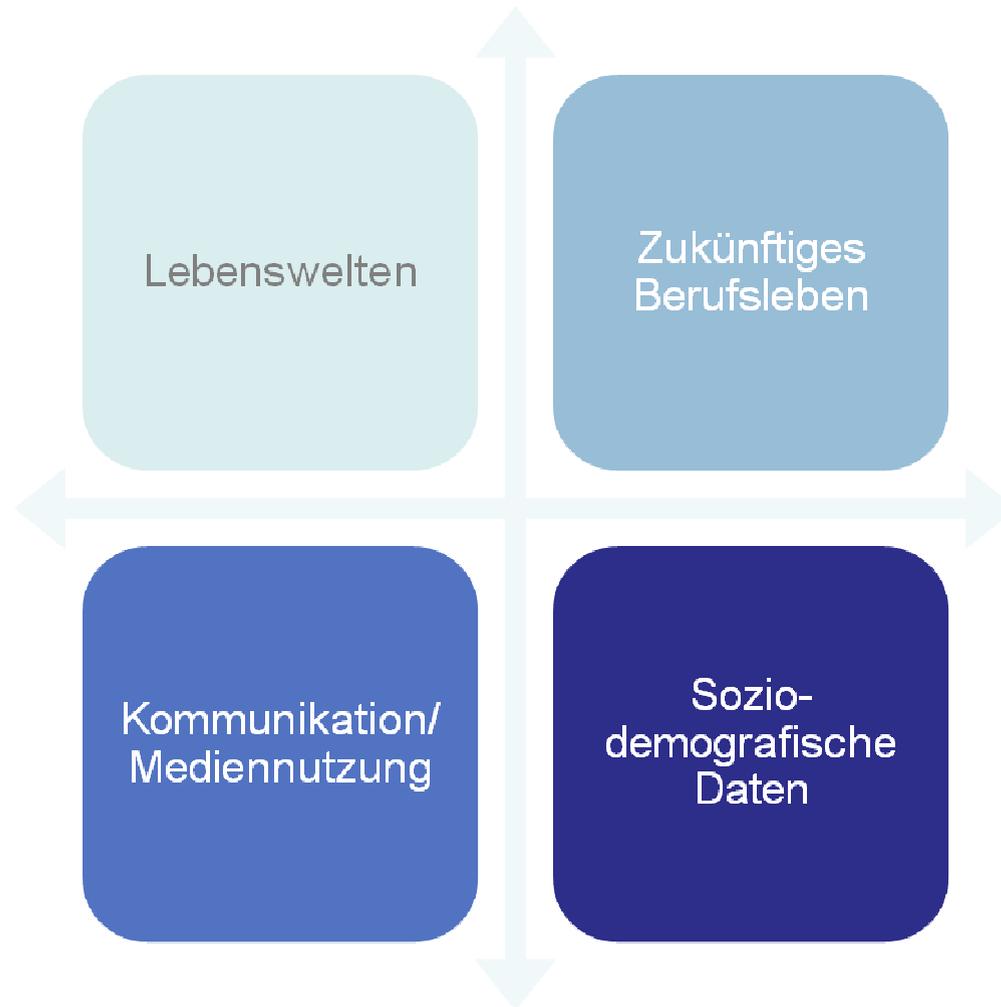
**3. Rückkoppelung** des Umfrageergebnisses an das Management und ggf. **Ableitung notwendiger/sinnvoller Konsequenzen**, die sich aus dem Delta zwischen gewünschter und erlebter Unternehmenskultur ergeben.

**Rückmeldung** der Ergebnisse und der vorgesehenen Maßnahmen an die Belegschaft.

**4. Umsetzung** zuvor vereinbarten der Maßnahmen entsprechend einem Masterplan und laufende Kommunikation an die Belegschaft.

**Laufende Evaluierung** bezüglich der Wirksamkeit der Maßnahmen

= **Gezielte und stimmige Attraktivitätssteigerung**





## **Sie sind vernetzt**

**immer, egal wann und wo  
real – virtuell**

**direkt – indirekt**

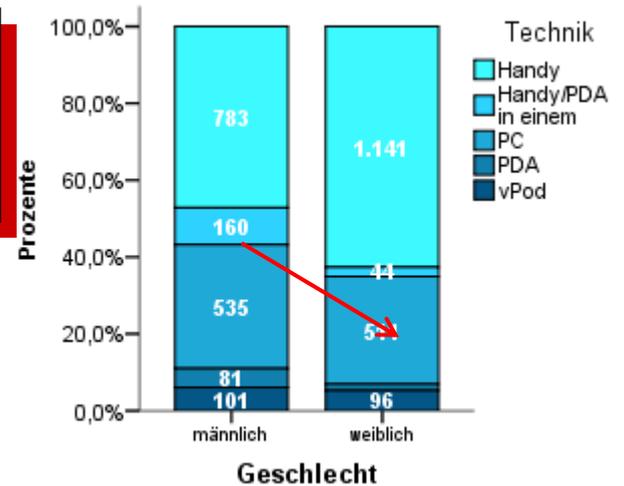
**sofortiges Aneignen neuer Werkzeuge**

**80 % der befragten Studenten halten**

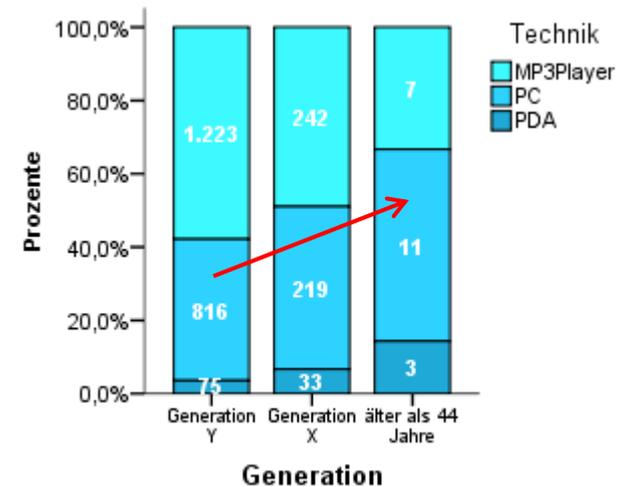
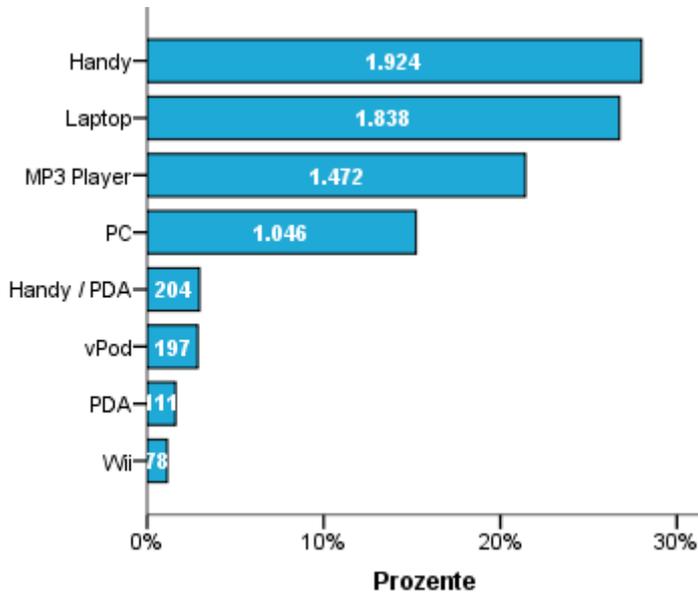
**Netzwerke als entscheidend für ihr  
zukünftiges Berufsleben**

Quelle: Studie Recruiting the next Generation (2008) | DEGW GmbH

**Mobiles Arbeiten: Handy (92%), Laptop (88%).  
Nur noch 50% besitzen feststehenden Computer!**



**Besitz von technischen Geräten**

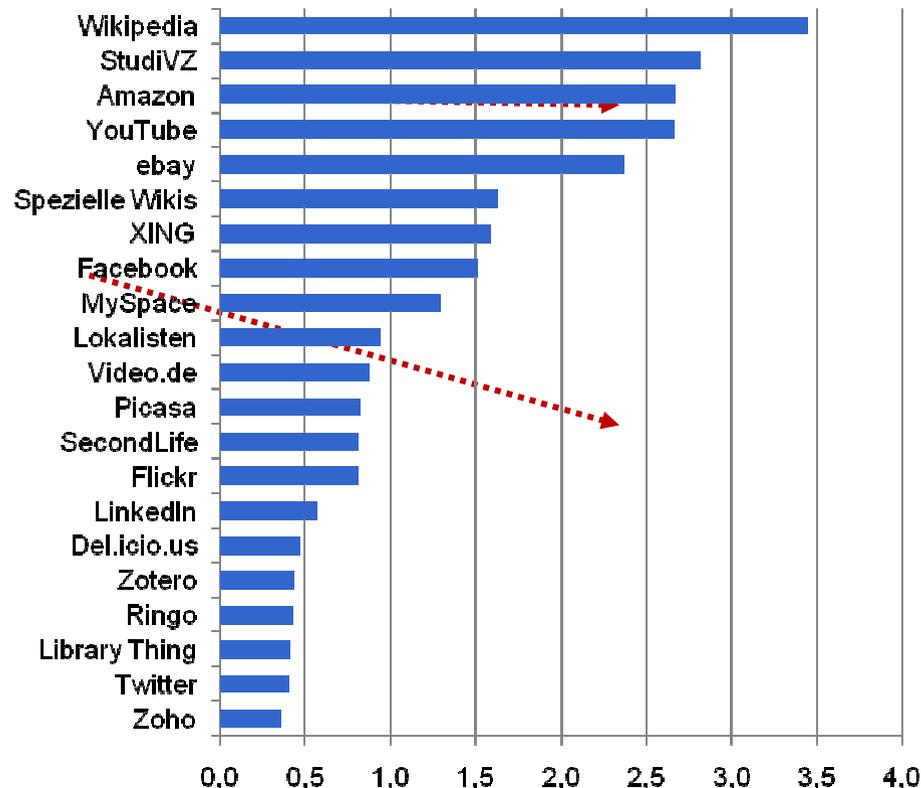




## Sie sind sozialisiert

- ... freizügig bei der Bereitstellung persönlicher Informationen
- ... offen gegenüber Andersartigem
- ... nehmen mehrere Identitäten ein
- ... definieren sich über die Anzahl der sozialen Kontakte
- ... gehen verantwortungsbewusst mit Ressourcen um

## Soziale Plattformen und Informationsdienste werden häufig genutzt





## Ihre Lebensstile

- ... virtuell/technikorientiert
- ... realitätsbezogen
- ... kulturorientiert
- ... geselligkeitsliebend



## Sie sind Teamplayer

Der Einzelne sieht sich als gleichberechtigter Teil unterschiedlicher Teams

Peer to Peer Ansatz

Überwiegend virtuelle Teams

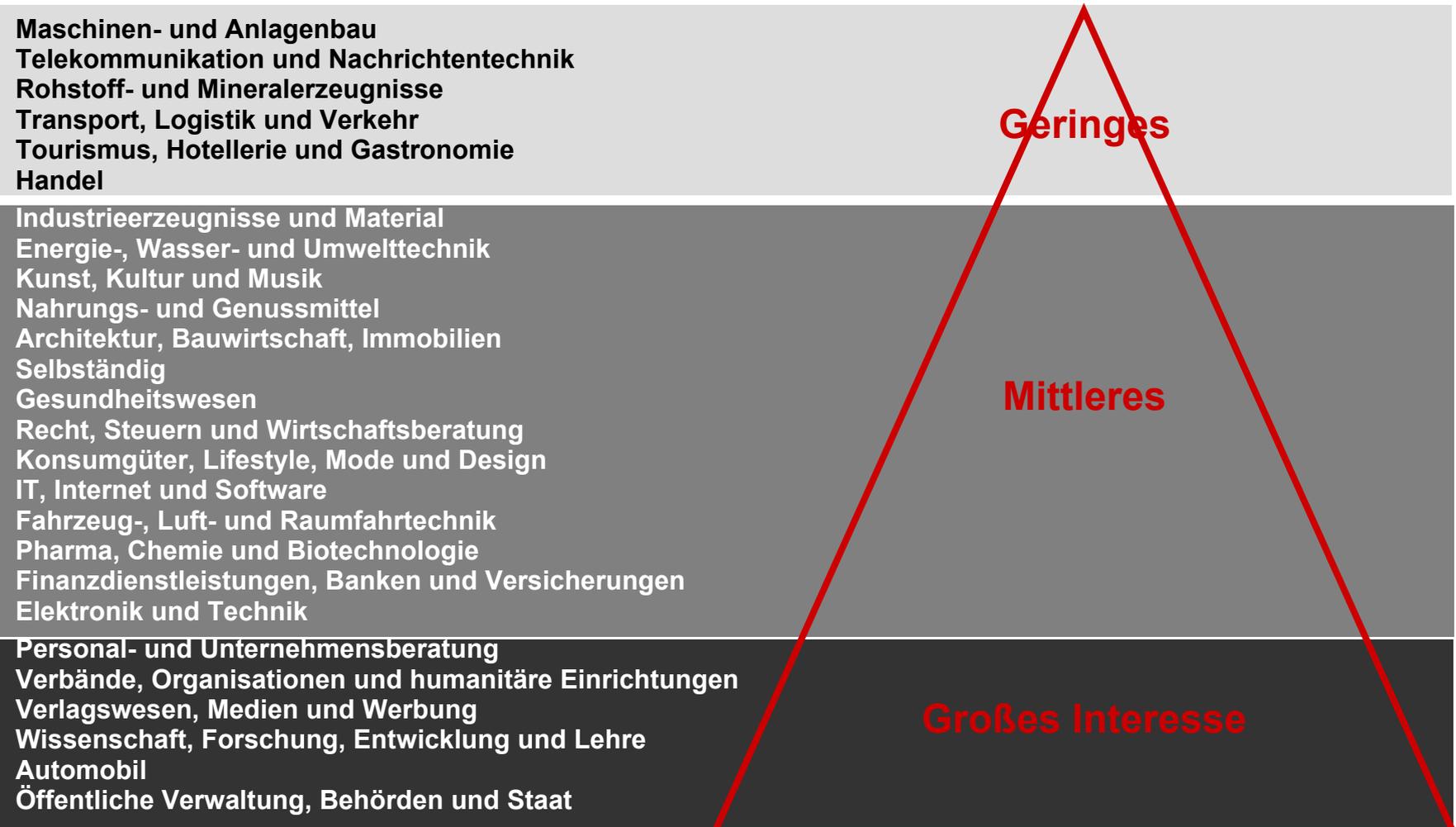
**Attraktiv wird ein Arbeitgeber nicht durch ein hohes Gehalt, sondern**

**... durch den Spaß an der Arbeit,  
... die persönlichen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten,  
... die Stimmung im Unternehmen**

**Weniger wichtig sind**

**... die Unternehmensgröße  
... die Altersstruktur  
... die Person(en) der Geschäftsführung an sich**



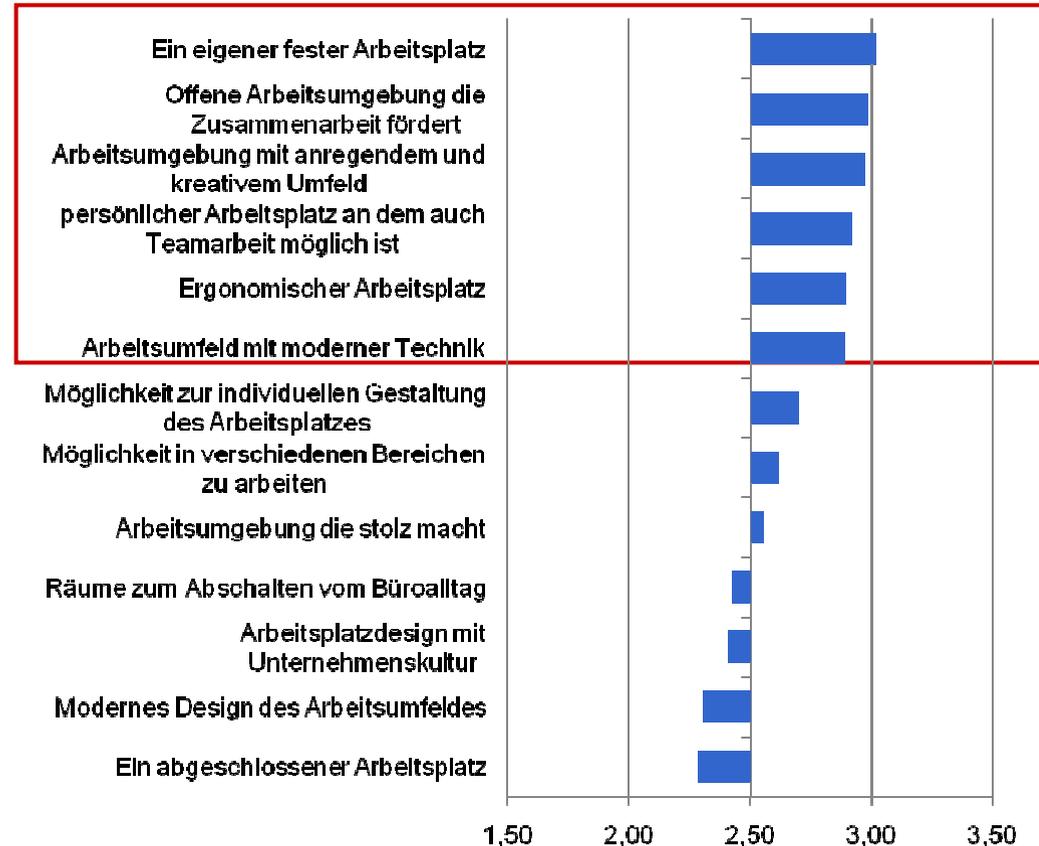


**Wunsch nach eigenem, festen und persönlichen Arbeitsplatz mit offener und kreativer Arbeitsumgebung, in der auch Teamarbeit möglich ist.**

**Keine abschließbaren Arbeitsplätze**

**Ältere Generationen bevorzugen ergonomischen Arbeitsplatz**

**Männer messen dem Faktor Arbeitsumfeld mit moderner Technik mehr Bedeutung zu.**



1 = absolut unwichtig bis 4 = absolut wichtig



## Der zukünftige Arbeitsplatz...

- ... das Gebäude wird nicht länger „Behälter für Arbeit sein“
- ... die Digitalisierung wird viele Möglichkeiten der Arbeit bieten
- ... Arbeitsplatzkonzepte werden deshalb flexibler werden müssen



**Die Vielfalt von Arbeitsplatzgestaltungen zulassen, sich umgestalten und entwickeln lassen**

**Ganz neues Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern**

**Menschen wünschen sich Flexibilität, Vielfalt und Wahlmöglichkeiten**

**Unternehmen bekommen Lebendigkeit, Effizienz und Engagement**

## ich hätte gerne ...

---

- Sport machen
- Freie Nachmittage
- Arbeiten wenn Energie vorhanden
- Lange Pausen
- Individualität
- Kreatives Umfeld
- Mehr Freiheit
- Eigenverantwortlichkeit
- Mehr Bezug zur eigenen Arbeit
- Nicht am Wochenende arbeiten

## Employer of Choice garantiert

---

- Persönliche Entwicklungschancen
- Spaß bei der Arbeit
- Work-Life-Balance
- Persönliche Lernmöglichkeiten + Perspektiven
- Kompetenzerweiterung
- Verantwortung
- Internationalität
- Image + Prestige
- Faszinierende Produkte + Dienstleistungen
- Stimmung in der Firma

## ... mein Arbeitsumfeld

---

- Großstadt
- Internationales Unternehmen
- Abwechslungsreiches und vielseitiges Arbeitsumfeld
- Angenehmes Arbeitsklima und Kollegen
- meine Leistung und Fähigkeiten werden geschätzt
- ich werde nicht ausgebeutet



**Statisch**

**16%**



**Mobil**

**42%**



**Super Mobil**

**42%**

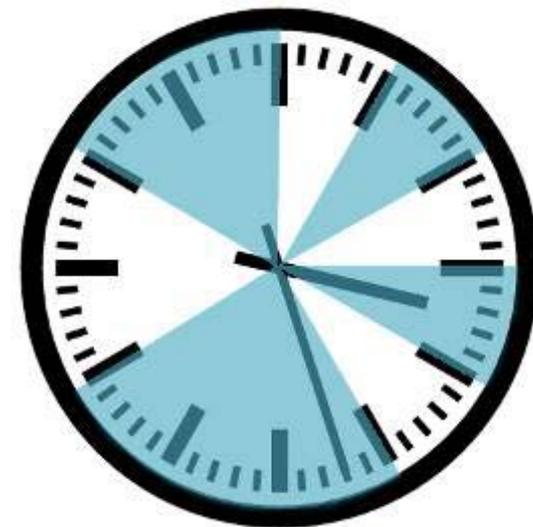
Menschen wollen **mobil** sein, aber dennoch einen **festen Arbeitsplatz im Büro** haben



**Traditionell (8%)**  
und Endzeiten



**Flexibel (42%)**  
KEINE festen Arbeitszeiten  
Kernzeiten



**Ad-hoc (50%)**  
nach Bedarf  
keine regulären Zeiten

Eigene Zeiteinteilung wird bevorzugt, flexibel, Kernzeiten wären für die Hälfte der Teilnehmer in Ordnung

## Momentane und zukünftige Nutzung von technologischen Geräten



**92%**



**83%**



**58%**



**50%**



**17%**

- Geben Sie Ihren (zukünftigen) Mitarbeitern Gelegenheit und Raum, mit neuen Technologien zu experimentieren. Sie werden diese in den unterschiedlichsten Situationen und unter – im besten Sinne – chaotischen Bedingungen testen und dadurch Begrenzungen und Einsatzmöglichkeiten finden, die keine „ordentliche“ Versuchsanordnung je gefunden hätte!
- Schaffen Sie virtuelle und reale Arbeitsräume, die die Zusammenarbeit fördern: Diskussionsgruppen, Praxisräume und virtuelle Gedankensteinbrüche sind gute Tools, um Wissen aufzubauen und auszutauschen. Ermutigen Sie Mitarbeiter aller Altersklassen, sich zu beteiligen und fördern Sie dies ggf. durch Training und Belohnung!
- Führen Sie neue Technologien schnell ein, aber beachten Sie dabei immer den Faktor „Mensch“. Zukünftige Mitarbeiter sind Technologie-gewohnt – aber nicht Technologie-verliebt. Technik, deren Nutzen zur Erleichterung menschlicher Arbeit nicht deutlich wird, wird ebenso schnell abgelehnt!
- Eine wie immer geartete „Normalarbeitswoche“ mit einer „Normalarbeitszeit“, die dann eine „Vollzeitstelle“ begründet, ist eine Lebenslüge, ein Anachronismus aus frühkapitalistischer Zeit!
- Ebenso müssen wir uns von der Gleichung [ Anwesenheit = Leistung] oder [Abwesenheit = Freizeit] verabschieden. Zukünftige Mitarbeiter arbeiten asynchron – und dies jederzeit und überall!

- Formulieren Sie klar und deutlich, welche Ergebnisse Sie erwarten, und übertragen Sie Ihren Mitarbeitern die Verantwortung dafür, die Aufgabe zu erledigen!
- Schaffen Sie die Anwesenheitspflicht im Büro ab – auch bei Meetings. Helfen Sie Führungskräften und Mitarbeitern dabei, Engagement an anderen Kriterien zu messen, als an der Anwesenheit!
- Beurteilen Sie Leistung an der Qualität der abgelieferten Arbeit!
- Nutzen Sie Kommunikationstechnologien, damit Ihre Mitarbeiter an jedem beliebigen Ort arbeiten können!
- Unterstützen Sie diese Veränderungen, indem Sie Anlaufstellen, Gruppenräume und offene Arbeitsbereiche schaffen!

# **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

Andreas von Studnitz, CMC/BDU  
von Studnitz Management Consultants GmbH  
Hindenburgstraße 27  
24768 Rendsburg  
Fon: (04331) 33 18 05  
Mail: [avs@vonstudnitzconsultants.de](mailto:avs@vonstudnitzconsultants.de)  
Web: [www.vonstudnitzconsultants.de](http://www.vonstudnitzconsultants.de)