



Zur Weitergabe an die
**PERSONAL
ABTEILUNG**

A small logo consisting of the letters 'IS' inside a white diamond shape, located at the bottom of the orange callout bubble.

Herausforderung

ARBEITGEBER- MARKT

Passgenaue Strategien für Employer Branding
und Personalmarketing

Liebe Kunden, liebe Interessenten,

erinnern Sie sich noch an Ihr erstes Bewerbungsgespräch? Ich jedenfalls war sehr aufgeregt, hatte versucht mich auf alles vorzubereiten, und dann kam die eine Frage: Wie ist denn Ihr Gehaltswunsch? Die Antwort bleibe ich Ihnen an dieser Stelle schuldig.

Heute stelle nicht ich in den Bewerbungsgesprächen meiner Agentur die Fragen, sondern werde befragt und das äußerst detailliert und höflich fordernd.

Das regt zum Nachdenken und Handeln an – egal in welchem Unternehmen.

In dieser ersten Ausgabe zum Thema Employer Branding und Personalmarketing wollen wir Ihnen wichtige Steps zur Arbeitgebermarke aufzeigen. Lesen Sie dazu den Beitrag des Kölner Versicherers DEVK, den wir als Agentur konzeptionell und kreativ auf diesem Weg führen.

Viel Spaß bei der Lektüre und herzliche Grüße

Ihr

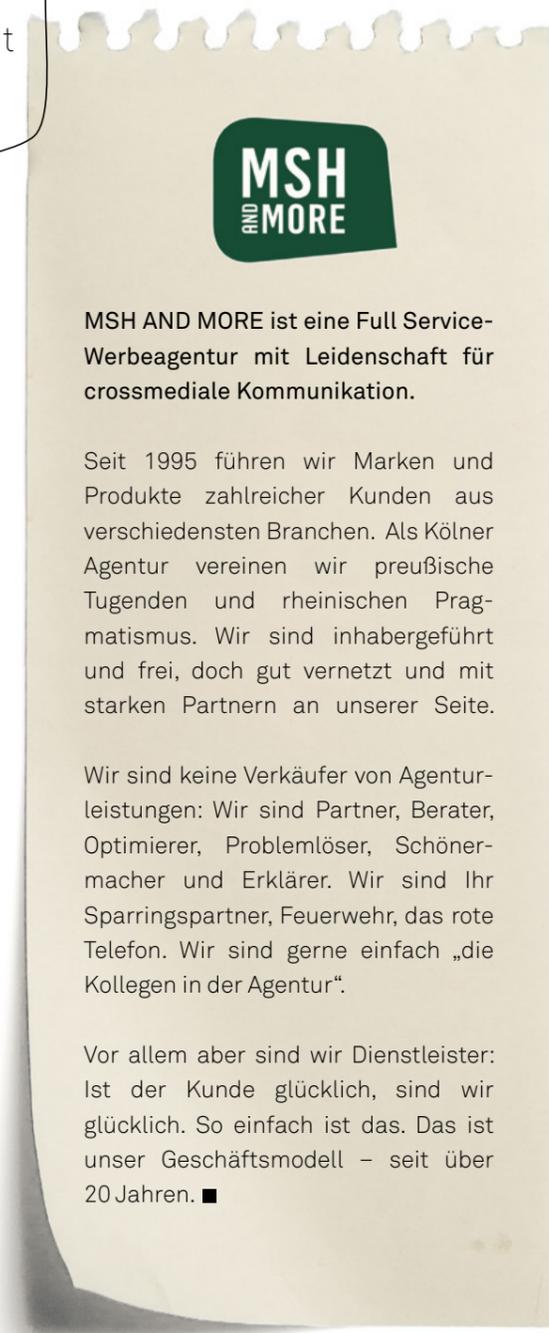


Martin Klein



Martin Klein ist seit über zwanzig Jahren Inhaber und Geschäftsführer der MSH AND MORE Werbeagentur in Köln.

Kurz vorgestellt



MSH AND MORE

MSH AND MORE ist eine Full Service-Werbeagentur mit Leidenschaft für crossmediale Kommunikation.

Seit 1995 führen wir Marken und Produkte zahlreicher Kunden aus verschiedensten Branchen. Als Kölner Agentur vereinen wir preußische Tugenden und rheinischen Pragmatismus. Wir sind inhabergeführt und frei, doch gut vernetzt und mit starken Partnern an unserer Seite.

Wir sind keine Verkäufer von Agenturleistungen: Wir sind Partner, Berater, Optimierer, Problemlöser, Schönermacher und Erklärer. Wir sind Ihr Sparringspartner, Feuerwehr, das rote Telefon. Wir sind gerne einfach „die Kollegen in der Agentur“.

Vor allem aber sind wir Dienstleister: Ist der Kunde glücklich, sind wir glücklich. So einfach ist das. Das ist unser Geschäftsmodell – seit über 20 Jahren. ■

➔ *Besuchen Sie uns doch mal!
In Köln oder auf msh.net*

MSH AND MORE Werbeagentur GmbH · Widdersdorfer Straße 188 · D-50825 Köln
Telefon: +49 221 97 31 33-0 · msh@msh.net · msh.net

NEUE SPIELREGELN AM ARBEITSMARKT

DAS BLATT HAT SICH GEWENDET

Konnten sich Arbeitgeber zuvor gutes Personal aussuchen, sind sie jetzt in der Position des „Kandidaten“. Arbeitsstellen werden zum Produkt und stehen mit dem Angebot anderer Arbeitgeber im Wettbewerb. Es sind nun die Arbeitnehmer, die ihren Arbeitgeber gezielt auswählen. Die Konsequenz ist spürbar: Die Suche nach qualifiziertem Personal gestaltet sich immer schwieriger, der Wettbewerb am Arbeitgebermarkt wird als Folge immer härter.

Wie bekommt Ihr Unternehmen die Zusage des gewünschten Bewerbers? Wie werden Sie als Arbeitgeber so interessant, dass auch die High Potentials ihren Weg zu Ihnen finden?

DER „WAR FOR TALENTS“ HAT BEGONNEN

Vielfältige Aufgaben, ein gutes Arbeitsklima, Aufstiegschancen und loyale Vorgesetzte; das sind unter anderem die Punkte, die einen begehrten Arbeitgeber von heute auszeichnen.

Wer heute Personalverantwortung trägt, weiß um die Wichtigkeit dieser Kriterien. Attraktive Arbeitgeber sind begehrt denn je. Was Sie überhaupt erst attraktiv macht, wird in Zeiten von Xing, LinkedIn, Kununu und Co transparent kommuniziert. Aber nicht jedes Unternehmen heißt Porsche, Lufthansa oder BMW, nicht überall stehen Initiativbewerber Schlange und ist ausreichend Budget zur Selbstdarstellung vorhanden.

INTERESSANTE TALENTE UND INTERESSIERTE BEWERBER: AUS HERAUSFORDERUNGEN WERDEN CHANCEN

Umso wichtiger ist Ihre Positionierung am Arbeitsmarkt – der Weg zur Arbeitgebermarke wird zum Schlüssel zur erfolgreichen Personalpolitik. Wir wollen Ihnen Wege zeigen, wie Sie in einem veränderten Arbeitsmarkt clever und effektiv Chancen nutzen und für interessante Bewerber als attraktiver Arbeitgeber sichtbar werden.

Wo liegen Ihre Vorzüge als Arbeitgeber? Was bieten Sie Ihren Mitarbeitern? Wo gibt es Ausbaumöglichkeiten, wo schlummert ungenutztes Potential? Und wie können diese Vorzüge am Arbeitsmarkt kommuniziert werden? ■



WARUM IST DER PASSENDE BEWERBER SO SCHWER ZU FINDEN?

Ursache für die Veränderung auf dem Arbeitsmarkt sind Demografie, Technologie und der Wertewandel. Arbeitnehmer wollen sich nicht nur mit der Arbeit, sondern vermehrt auch mit dem Unternehmen identifizieren.

A

Demografie

Die Belegschaft altert, der Anteil qualifizierter Nachwuchskräfte deckt den Bedarf nicht. Das Angebot an Fachkräften sinkt und der Jobsuchende wird zum Konsumenten.

B

Technologie

Die Entwicklung neuer Technologien verändert die Arbeitswelt. Sie macht diese komplexer und Arbeitsplätze anspruchsvoller.

C

Wertewandel

Die Gewichtung der Werte hat sich mit der Zeit verlagert. Arbeitnehmer legen Wert auf andere Dinge, sie haben veränderte Wünsche, wenn es um ihren Arbeitsplatz geht.



WAS SIND DIE BAUSTEINE STRATEGISCHER PERSONALPOLITIK?

Mitarbeiter

Zufriedene, motivierte Mitarbeiter steigern nicht nur die Produktivität Ihres Unternehmens – bestens vernetzt, sind sie gleichzeitig die beste Werbung für potenzielle Kandidaten!

Kandidaten

Potenzielle Bewerber wählen ihren zukünftigen Arbeitgeber nach einer Vielzahl von Kriterien aus. Je interessanter Sie sich präsentieren können, desto größer ist die Chance, Ihre Wunschkandidaten von sich zu überzeugen!

Arbeitgeber

Als attraktiver Arbeitgeber haben Sie nicht nur ein starkes Team in Ihrem Rücken; Sie haben auch die Möglichkeit, im Bedarfsfall auf einen Pool vielversprechender Kandidaten zuzugreifen. Das verschafft Ihnen mehr Planungssicherheit bei gleichzeitiger Flexibilität in Ihrer Personalpolitik!

Angestellter?

oder:

Glücklicher

Mitarbeiter?

Diese Faktoren machen den Unterschied:

VERÄNDERTE WERTE

Unsere Gesellschaft hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Das berufliche, aber auch private Leben ist immer komplexer und fordernder geworden. Als Reaktion sind neben dem finanziellen Anreiz mehr und mehr „weiche Faktoren“ auf die „Wunschliste“ der Arbeitnehmer gekommen. Ein Trend, der sich in der Generation Y noch weiter ausbaut.



1 Freundschaftliches Klima



2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie



3 Sicherer Arbeitsplatz



4 Weiterbildungsmöglichkeiten



5 Karriere-chancen

WAS BEDEUTET DAS FÜR DEN ARBEITGEBER?

Jene „weiche Faktoren“, besonders eine gute Work-Life-Balance und die Möglichkeit zur professionellen wie persönlichen Weiterentwicklung rücken in den Fokus. Dem gilt es, in Zukunft mehr und mehr gerecht zu werden, wenn Sie motivierte Mitarbeiter gewinnen wollen – vom High Potential bis zur Führungskraft.

HEBEN SIE SICH VON ANDEREN AB!

Nur Unternehmen, die sowohl nach innen als auch nach außen attraktiv sind, können dauerhaft ausreichend qualifiziertes Personal finden und halten.

IHRE VORTEILE ALS ARBEITGEBER

Attraktive Arbeitnehmvorteile bedeuten eine strategische Investition in Ihre unternehmerische Zukunft. Eine Investition, die Ihnen als Arbeitgeber viele Vorteile bringt.

IHR WEG ZUR ERFOLGREICHEN ARBEITGEBERMARKE

WAS WIR MIT IHNEN VORHABEN

Auf Wunsch beraten Sie unsere Partner für Arbeitsrecht, Personalvergütungsmanagement und -systeme und finden mit Ihnen gemeinsam eine optimale Lösung.

ERSTENS:
Entwickeln Sie sich zum attraktiven Arbeitgeber!

Nutzen Sie die Möglichkeiten eines cleveren, auf Ihr Unternehmen maßgeschneiderten Personalsystems. Möglichkeiten gibt es viele: von der Gleitzeit über innerbetriebliche Altersvorsorge, Fortbildungsmaßnahmen, bezuschusste Kita-Plätze, interne Finanzierungsangebote bis hin zu Firmenveranstaltungen oder Betriebssport.

Wichtig ist es, eine Mischung an Vorteilen zusammenzustellen, die in Ihrem Unternehmen auch darstellbar ist. Welche Möglichkeiten bietet der Gesetzgeber, welche werden sogar gefördert?

ZWEITENS:
Tue Gutes und rede darüber!

Sie sind als Arbeitgeber nun hervorragend aufgestellt – nun liegt es an uns, das auch zu zeigen: und zwar nach Innen wie Außen! Ihr Ruf als Arbeitgeber ist Ihr Kapital, der Kern Ihrer Arbeitgebermarke. Wir schärfen hier Ihr Profil und machen Sie für potenzielle Bewerber attraktiv und erlebbar. Sie werden am Arbeitsmarkt sichtbar und begehrt, Ihre Stellenausschreibungen werden zum Produkt der Begierde. Das hat Strahlkraft und trägt zu Ihrem allgemeinen Image bei.

DRITTENS:
Kommunikation ist alles!

Wir machen Ihre Stellenausschreibung zum heiß begehrten Produkt am Arbeitsmarkt. Der Schlüssel hierbei ist es, die richtigen Zielgruppen mit den richtigen Maßnahmen auf den richtigen Kanälen anzusprechen.

ERGEBNIS:
Erfolgreiche Positionierung am Arbeitsmarkt!

Die allgemeine Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter und die Zahl passgenauer Bewerber steigt. Der Wert Ihrer Arbeitgebermarke unterstützt das allgemeine Image Ihres Unternehmens.

WAS SIE DAVON HABEN

Ihre Vorteile als Arbeitgeber

- A** **Quantität und Qualität**
Als attraktiver Arbeitgeber erhöhen sich die Bewerberanzahl und das Angebot an qualifizierten, potenziellen Mitarbeitern.
- B** **Identifikation**
Durch eine transparente Arbeitgebermarke bewerben sich vermehrt Kandidaten, die sich in den Werten des Unternehmens widerspiegeln. Das Ergebnis: eine höhere Passgenauigkeit der Bewerber.
- C** **Produktivität**
Es wird Zeit, aus Ihrem Unternehmen eine stimmige Marke zu machen. Wir konzipieren aus Ihren Werten, Leistungen und Kernaussagen einen attraktiven Arbeitgeberauftritt. Das externe Image wird aufgewertet.
- D** **Kostensenkung**
Durch eine bessere Passgenauigkeit und daraus resultierend geringer Fluktuation sinken die Personalkosten langfristig.
- E** **Kommunikation**
Zufriedene Arbeitnehmer strahlen dies auch aus. Neben potenziellen Bewerbern werden durch ein positives Arbeitgeberbild auch Kunden erreicht. Das interne wie externe Image wird aufgewertet.



Lesen Sie dazu auch unsere **DEVK CASE STUDY** ab Seite 13

➔ *Hübsch, oder?*

Was ein 1958er Deutz Dieselschlepper mit dem Employer Branding eines führenden Personaldienstleisters im Bereich Mobility Engineering zu tun hat, erfahren Sie auf der nächsten Seite.

Referenzen

KUNDE: M PLAN

MOBILITY ENGINEERING

M Plan betreut ganzheitliche Entwicklungsprozesse für Fahrzeuge inklusive Projekt-, Qualitäts- und Lieferantenmanagement. Je nach Anforderung bedeutet das nicht nur das nötige Experten-Know-how, sondern auch Equipment und Räumlichkeiten, z.B. eigene Prüfstände. Der Kern des Leistungsportfolios ist jedoch die Stellung von hoch qualifiziertem Personal für die gesamte Automobilindustrie. Der Erfolg des Unternehmens steht und fällt also mit der Qualität der Mitarbeiter – und gerade in der Automotive-Branche steht man in knallharter Konkurrenz im Kampf um Top-Talente.

„Benzin im Blut“ – diese Leidenschaft gilt es, nach außen und innen zu kommunizieren. Und genau das machen wir mit unserer Corporate-Blog-Reihe „Car Stories“. Spannende Reportagen aus der Welt der Mobilität und fantastische Bilder machen Leidenschaft für Technik erlebbar. Mit unserer Edition „Car Stories inside“ gehen wir noch einen Schritt weiter und zeigen die persönlichen Schätze der M Plan Mitarbeiter. Packend erzählt und bildgewaltig inszeniert, zeigt das Unternehmen sich und seine Mitarbeiter von der besten Seite. Das schafft intern Motivation und Identifikation – und ist die beste Visitenkarte für die Gewinnung neuer Experten. ■

Wie wir eine Arbeitgebermarke strategisch denken und vollumfänglich aufbauen, sehen Sie anhand unserer [Case Study DEVK](#). Manchmal sind es aber auch kleinere, punktuelle Maßnahmen und Projekte: Ein spannendes Beispiel hierfür bietet unser [Projekt Car Stories](#) der Firma M PLAN.



KUNDE: DEVK

AUFBAU EINER ARBEITGEBER-MARKE

Die DEVK ist eine der bestbewerteten Versicherungen Deutschlands und genießt bei Kunden, aber auch innerhalb der Branche einen ausgezeichneten Ruf: Hervorragende Produkte, exzellenter Service – für diese Werte steht das Kölner Unternehmen.

PERSONALSYSTEME

Das Herz der DEVK sind ihre circa 6.000 Mitarbeiter. Denn jeder dieser Mitarbeiter ist ein Erfolgsfaktor, ein wichtiger Baustein für die Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftliche Zukunft in einer hart umkämpften Branche. Deshalb hat der Versicherer in den letzten Jahren seine Personalsysteme, Mitarbeitervorteile und Rahmenbedingungen noch stärker ausgebaut. Die DEVK bietet ihren Mitarbeitern ausgezeichnete Arbeitsbedingungen, mit Konditionen und Benefits weit über Standards hinaus.

Das Ergebnis: Ihre Mitarbeiter bleiben weit länger im Unternehmen, als im Versicherungswesen üblich. Eine wichtige Investition, die also Früchte trägt!



**EMPLOYER BRANDING
DIE LEITIDEE
DIE UMSETZUNG
PERSONALMARKETING
DIE AUSSPIELUNG**

KUNDE: DEVK

EMPLOYER BRANDING

Um ihre Ziele auch mittel- und langfristig zu verwirklichen, sucht die DEVK die Besten der Branche. Es geht um die Quantität, vor allem aber auch um Qualität der Bewerber!

Das Unternehmen ist stolz auf das „grüne Blut“ und die „Tatkraft“ seiner Mitarbeiter. Diese Standards gilt es auch in Zukunft auf einem härteren Arbeitsmarkt nicht nur zu halten, sondern weiter auszubauen.

Um das strategisch zu ermöglichen, durfte MSH den Arbeitgeberauftritt der DEVK komplett überarbeiten und eine umfangreiche Kampagne über alle Kanäle entwickeln.

Unsere Aufgabe: Die „Arbeitgebermarke“ DEVK zu destillieren, zu schärfen und zu kommunizieren – nach außen wie innen.

DIE LEITIDEE

Von jetzt an stehen 13 der 6.000 Mitarbeiter exemplarisch für verschiedene Tätigkeitsbereiche im Unternehmen. Vom Agenturvertreter und der Sachbearbeiterin bis hin zum hoch spezialisierten Versicherungsmathematiker, vom Azubi bis zu Führungskraft: Die Aufgaben und Möglichkeiten sind vielfältig und spannend, die Perspektiven ausgezeichnet!



DIE UMSETZUNG

Ob Außen- oder Innendienst, Ausbildung oder duales Studium:

Die Job-Repräsentanten zeigen mehr als ein bloßes Job-Profil, sie machen die Arbeitgebermarke DEVK erlebbar. Fachlich wie persönlich stehen sie für ein modernes, kompetentes und vor allem auch sympathisches Unternehmen. Kurze Videos auf den Profil-Seiten zeigen die DEVK von ihrer menschlichen Seite – anhand der Menschen die sie ausmachen!

PERSONALMARKETING

Als Herzstück der Kampagne und des Personalmarketings wurde der Karrierebereich der Corporate Website komplett überarbeitet. Wir haben ihn gemeinsam mit unserem Kunden zu einem modernen Informationsportal ausgebaut:

Der interessierte Bewerber findet hier nun einfach und schnell, gleichzeitig informativ und einladend alle wichtigen Informationen rund um den Arbeitgeber DEVK.

Welche Jobs werden angeboten? Was erwartet mich an Aufgaben, Möglichkeiten, Perspektiven und Umfeld? Was macht die DEVK aus? Warum ist sie ein attraktiver Arbeitgeber?

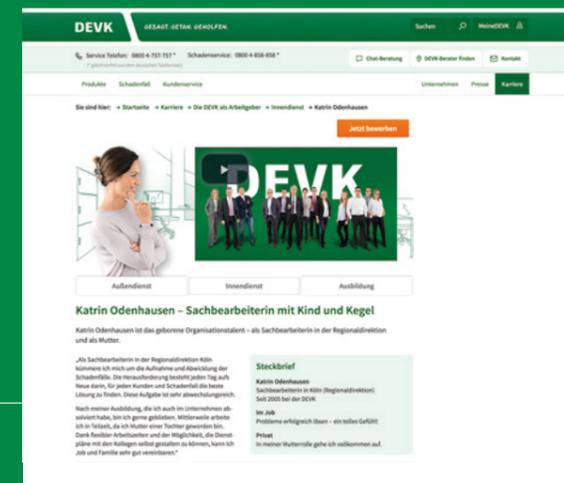
Durch die Job-Repräsentanten wird die Arbeitgebermarke DEVK erlebbar gemacht

DIE AUSSPIELUNG

Für Personalmarketing ist das Internet heute sicher Anlaufstelle Nummer Eins. Ob Corporate Website, Social Media oder Jobbörsen: Hier treffen Botschaften direkt auf eine interessierte Zielgruppe. Aber für uns ist das Netz nicht der einzige Kontaktpunkt mit der Arbeitgebermarke DEVK. Diese Werte und Aussagen sind nun überall dort erlebbar, wo das Unternehmen sichtbar ist. Das können gezielte Job-Messen oder Orientierungstage für Berufsanfänger sein, aber auch die Regionaldirektionen und Agenturen als bundesweite Präsenz „vor Ort“.

Events wie Konzerte und Stadtfeste bieten eine hervorragende Bühne, nicht nur Produkte, sondern auch sich selbst als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren! ■

Videos auf den Profil-Seiten im Karrierebereich stellen die Job-Repräsentanten vor und zeigen die DEVK von ihrer menschlichen Seite – anhand der Menschen, die sie ausmachen



Geben Sie attraktiven Bewerbern schlagkräftige Argumente!

Ein aussagekräftiger Auftritt als Arbeitgebermarke ist ein wichtiger Faktor zur Personalgewinnung: devk.de/karriere



MSH AND MORE Werbeagentur GmbH
msh.net