

Wissen auf den Punkt gebracht.



30 MINUTEN

Arbeitgeber- attraktivität

Anabel Ternès

GABAL

30 Minuten

**Arbeitgeber-
attraktivität**

Anabel Ternès

Externe Links wurden bis zum Zeitpunkt der Drucklegung des Buches geprüft. Auf etwaige Änderungen zu einem späteren Zeitpunkt hat der Verlag keinen Einfluss. Eine Haftung des Verlags ist daher ausgeschlossen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek. Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-96739-193-0

Umschlaggestaltung: Zerosoft, Timisoara (Rumänien)
Umschlagkonzept: Buddelschiff, Stuttgart | www.buddelschiff.de
Lektorat: Silke Martin, Kriftel
Autorinnenfoto: Bettina Volke
Satz und Layout: Zerosoft, Timisoara (Rumänien)
Druck und Bindung: Salzland Druck, Staßfurt

© 2024 GABAL Verlag GmbH, Offenbach

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlags.

Ein Hinweis zu gendergerechter Sprache: Die Entscheidung, in welcher Form alle Geschlechter angesprochen werden, obliegt den jeweiligen Verfassenden.

Wir drucken in Deutschland.

www.gabal-verlag.de
www.gabal-magazin.de
www.twitter.com/gabalbuecher
www.facebook.com/gabalbuecher
www.instagram.com/gabalbuecher



PEFC zertifiziert
Dieses Produkt stammt aus nachhaltig
bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten
Quellen.
www.pefc.de



Wir übernehmen Verantwortung! Ökologisch und sozial!

- Verzicht auf Plastik: kein Einschweißen der Bücher in Folie
- Nachhaltige Produktion: Verwendung von Papier aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern, PEFC-zertifiziert
- Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland: Herstellung und Druck in Deutschland

Wissen auf den Punkt gebracht

Dieses Buch ist so konzipiert, dass Sie in kurzer Zeit prägnante und fundierte Informationen aufnehmen können. Mithilfe eines Leitsystems werden Sie durch das Buch geführt. Es erlaubt Ihnen, innerhalb Ihres persönlichen Zeitkontingents (von 10 bis 30 Minuten) das Wesentliche zu erfassen.

Kurze Lesezeit

In 30 Minuten können Sie das ganze Buch lesen. Wenn Sie weniger Zeit haben, lesen Sie gezielt nur die Stellen, die für Sie wichtige Informationen beinhalten.

- Schlüsselfragen mit Seitenverweisen zu Beginn eines jeden Kapitels erlauben eine schnelle Orientierung: Sie blättern direkt zu dem Thema, das Sie besonders interessiert.
- **Zahlreiche Zusammenfassungen innerhalb der Kapitel erlauben das schnelle Querlesen.**
- Ein Fast Reader am Ende des Buches fasst alle wichtigen Aspekte zusammen.
- Ein Register erleichtert das Nachschlagen.

Inhalt

Vorwort	6
1. Einführung in die Thematik der Arbeitgeber- attraktivität	9
Mitarbeiterbefragungen.....	10
Externe Rankings.....	13
Binden und Halten von Mitarbeitenden.....	15
2. Wirkung der Arbeitgeberattraktivität – zwei Sichtweisen	21
Arbeitgeberattraktivität aus externer Sicht	21
Wirkung nach innen.....	24
3. Besondere Anforderungen an Arbeitgeberattraktivität .	35
Self-Leadership	35
Nachhaltig führen	37
Teams stärken	38
4. Green Economy als Attraktivitätsfaktor	43
Umweltfreundliche Unternehmen.....	44
Moderner, digitaler Arbeitsplatz.....	47
Werbung und Wettbewerb.....	49

5. Soziale Nachhaltigkeit.....	55
Faire Bezahlung und gerechte Wertschöpfung	55
Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung	58
Gesellschaftlichen Veränderungen adäquat begegnen	61
6. Besondere Herausforderungen	67
Hidden Champions	67
Nach dem Shitstorm ist vor dem Shitstorm.....	71
Stärken von Start-ups.....	73
Alle einbeziehen und mitnehmen	75
7. Kommunikation mit den Stakeholdern	83
Präsenz in Social Media	83
Nachhaltigkeitsberichterstattung für interne und externe Stakeholder.....	85
Fast Reader	88
Die Autorin	94
Weiterführende Literatur	95
Register	96

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,
herzlich willkommen zu einem Buch, das die Bedeutung von Arbeitgeberattraktivität hervorhebt, Lösungen aufzeigt und Sie motivieren wird, diese Herausforderung anzugehen. In einer Zeit, in der Unternehmen nicht nur attraktive Arbeitsbedingungen schaffen, sondern auch nachhaltige und verantwortungsbewusste Praktiken implementieren müssen, ist es unerlässlich, innovative Ansätze zu finden. Dieses Buch präsentiert einen ganzheitlichen Ansatz für die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden, der Unternehmen dabei unterstützt, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Es zeigt, wie eine Kombination aus ökonomischen, ökologischen und sozialen Maßnahmen die Arbeitgeberattraktivität steigert und somit langfristigen Erfolg ermöglicht.

Sie erfahren, wie Sie eine Unternehmenskultur etablieren, die Ihre Mitarbeitenden begeistert und dazu befähigt, Ihr Unternehmen nach außen hin zu repräsentieren. Sie lernen Strategien kennen, um ökologische Nachhaltigkeit in Ihre Arbeitsbedingungen zu integrieren und dadurch sowohl die Umwelt als auch Ihre Arbeitgeberattraktivität zu verbessern. Angesichts des aktuellen Fachkräftemangels ist es von großer Bedeutung, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dieses Buch unterstützt Sie dabei, Ihr Unternehmen als Arbeitgeber mit einem attraktiven, verantwortungsvollen Arbeitsumfeld zu positionieren. So können Sie dem Fachkräftemangel wirkungsvoll begegnen und Ihr

Potenzial als attraktiver Arbeitgeber voll ausschöpfen, um mit großartigen Mitarbeitenden das Heute und die Zukunft Ihres Unternehmens erfolgreich zu gestalten. Egal, ob Sie ein kleines Start-up, ein mittelständisches Unternehmen oder ein großer Konzern sind: Dieses Buch ist für Sie geschrieben. Es liefert praxisnahe Beispiele, konkrete Tipps und eine gut verständliche Anleitung zur Umsetzung nachhaltiger und attraktiver Arbeitsbedingungen. Lassen Sie sich inspirieren und nehmen Sie die Herausforderung an, Ihr Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Machen Sie den ersten Schritt, indem Sie dieses Buch lesen und die Ideen darin auf Ihr Unternehmen anwenden. Ihre Mitarbeitenden und Ihr langfristiger Erfolg werden es Ihnen danken.

Mit herzlichen Grüßen
Anabel Ternès

Um die Lesefreundlichkeit zu verbessern, wird an einigen Stellen bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern ausschließlich die männliche Form verwendet. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten entsprechende Begriffe grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung, sondern hat lediglich redaktionelle Gründe.

**Welche Rolle spielen
Mitarbeiterbefragungen für die
Arbeitgeberattraktivität?**

Seite 10

**Was bedeuten Rankings für Ihre
Bedeutung als Arbeitgeber?**

Seite 13

**Wie wichtig sind Qualität und
Anzahl der eingehenden
Bewerbungen?**

Seite 15

1. Einführung in die Thematik der Arbeitgeberattraktivität

Ein Blick hinter die Kulissen der modernen Arbeitswelt enthüllt die Definition der Arbeitgeberattraktivität. Unternehmen müssen sich neu erfinden, um die besten Talente anzuziehen und zu halten. Die Arbeitgeberattraktivität bezeichnet die Fähigkeit eines Unternehmens, qualifizierte Fachkräfte anzuziehen und langfristig zu binden. Sie basiert auf verschiedenen Faktoren wie Vergütung, Arbeitsbedingungen, Unternehmenskultur, Karrieremöglichkeiten und Work-Life-Balance. Eine attraktive Arbeitgebermarke fördert das Image des Unternehmens und steigert die Mitarbeiterzufriedenheit. Arbeitgeberattraktivität ist entscheidend, um im Wettbewerb um Talente erfolgreich zu sein und langfristig eine starke und motivierte Belegschaft aufzubauen. In diesem Buch enthüllen wir die Schlüsselfaktoren, die Arbeitgeber unwiderstehlich machen: von flexiblen Arbeitszeiten über innovative Benefits bis hin zur Förderung einer inklusiven Kultur: Erfahren Sie, wie die Spitzenreiter die Grenzen des Gewohnten überschreiten und die Vorstellung von einem perfekten Arbeitgeber neu definieren. Bereit, die Spielregeln zu brechen und Ihren eigenen Attraktivitätsfaktor zu steigern? Lesen Sie weiter und entdecken Sie das Geheimnis des Erfolgs in der modernen Arbeitswelt.

1.1 Mitarbeiterbefragungen

Eine effektive Methode, um die Mitarbeiterattraktivität zu messen, ist die Mitarbeiterbefragung, beispielsweise zur Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld, den Entwicklungsmöglichkeiten oder dem Führungsstil. Durch strukturierte Fragen können wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden, um die Attraktivität des Arbeitgebers zu bewerten und gezielte Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

Antworten ernst nehmen

Es gibt nicht wenige Unternehmen, die diesen Schritt scheuen. Argumente gegen eine Befragung sind dann solche, wie dieser Manager sie aufführt: „Jetzt arbeiten die Mitarbeiter. Aber wenn man erst einmal fragt nach Zufriedenheit, dann überlegen die doch, was wollen die denn wissen, und dann versuchen sie auch Sachen zu finden, mit denen sie unzufrieden sind, dann weckt man doch erst dieses Gefühl, das gefällt uns ja doch nicht, und eine kleine Unzufriedenheit wird dann immer größer.“ Ein anderer ergänzt: „Fragt man sie erst einmal, erwarten sie auch, dass man das umsetzt, was sie sich wünschen, bemängeln etc. Tut man das nicht, und die Argumente können gut sein, wie sie wollen, dann entsteht Unmut nach dem Motto: Warum habt ihr uns überhaupt gefragt, wenn ihr es doch so macht, wie ihr wollt.“

Befragung gut planen

An den beiden Zitaten sieht man: Mitarbeiterbefragungen sind nur sinnvoll, wenn man sie ernst nimmt, aber man soll-

te schon vor der Planung wissen, worauf man sich einlässt, und die Befragungen hinsichtlich Zeitpunkt, Mitwirkenden, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung gut planen.

Tipps für Top-Mitarbeiterbefragungen:

- 1.** Definieren Sie klare Ziele und den Zweck der Befragung. Was möchten Sie erfahren oder verbessern? Stellen Sie sicher, dass die Fragen darauf ausgerichtet sind.
- 2.** Gewährleisten Sie die Anonymität der Teilnehmenden, damit sie ehrliche Antworten geben können. Versichern Sie, dass die individuellen Antworten vertraulich behandelt werden, um das Vertrauen der Mitarbeitenden zu stärken.
- 3.** Formulieren Sie die Fragen klar und vermeiden Sie mehrdeutige Formulierungen. Halten Sie die Umfrage kurz und übersichtlich, um die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen.
- 4.** Nutzen Sie verschiedene Fragearten wie Multiple Choice, Likert-Skalen oder offene Fragen, um ein umfassendes Bild zu erhalten.
- 5.** Lassen Sie Platz für offenes Feedback, damit Mitarbeitende ihre Meinungen und Ideen frei äußern können.
- 6.** Wählen Sie den Zeitpunkt sorgfältig aus, um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden genügend Zeit haben, um an der Befragung teilzunehmen, und nicht zu gestresst oder überlastet sind.
- 7.** Führen Sie Mitarbeiterbefragungen regelmäßig durch, um Entwicklungen und Veränderungen im Laufe der Zeit zu beobachten und zu analysieren.
- 8.** Analysieren Sie die Ergebnisse gründlich und kommunizieren Sie die Ergebnisse offen an die Mitarbeitenden.

Zeigen Sie auf, welche Maßnahmen aufgrund der Umfrageergebnisse ergriffen werden.

Herausforderungen und mögliche Probleme bei Mitarbeiterbefragungen:

- Mitarbeiterbefragungen können eine niedrige Teilnahmequote haben, wenn Mitarbeitende annehmen, dass ihre Antworten nicht berücksichtigt werden oder es keine Anonymität gibt.
- Wenn Mitarbeitende befürchten, dass ihre Antworten negative Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung haben könnten, verfälschen sie womöglich ihre Antworten, um sich in einem besseren Licht darzustellen.
- Eine Befragung könnte ungenaue Ergebnisse liefern, wenn die ausgewählten Teilnehmer nicht repräsentativ für die gesamte Belegschaft sind.
- Unklare oder unangemessene Fragen können zu fragwürdigen Ergebnissen führen und das Ziel der Befragung verfehlen.
- Wenn die Ergebnisse nicht angemessen ausgewertet und keine konkreten Maßnahmen ergriffen werden, könnte die Motivation der Mitarbeiter sinken.
- Wenn in der Vergangenheit Mitarbeiterbefragungen nicht zu sichtbaren Verbesserungen geführt haben, könnten die Mitarbeiter skeptisch sein und die Wirksamkeit der Befragung anzweifeln.

Mitarbeiterbefragungen stellen eine effektive Möglichkeit dar, die Arbeitgeberattraktivität zu messen. Sie können ver-

schiedene Bereiche wie Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld, Entwicklungschancen und Führungsstil abdecken. Strukturierte Fragen liefern wertvolle Erkenntnisse, die zur Bewertung der Arbeitgeberattraktivität dienen und gezielte Verbesserungsmaßnahmen ermöglichen.

1.2 Externe Rankings

Viele Unternehmen nutzen externe Rankings und Auszeichnungen, um ihre Arbeitgeberattraktivität zu messen. Diese Rankings basieren oft auf Umfragen unter Mitarbeitern und beinhalten verschiedene Kriterien wie Arbeitsbedingungen, Vergütung, Karrierechancen und Unternehmenskultur. Durch die Teilnahme an solchen Rankings können Arbeitgeber ihre Position im Vergleich zu anderen Unternehmen bewerten und ihre Stärken und Schwächen identifizieren.

Welche externen Rankings gibt es?

- Forbes Global 2000: Rangliste der größten Unternehmen weltweit, einschließlich deutscher Unternehmen.
- BrandZ Top 50 Germany: Rangliste der wertvollsten Marken in Deutschland.
- Deutscher Nachhaltigkeitspreis: Auszeichnung für Unternehmen mit herausragendem Engagement in Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung.
- Deutschland Test: Unterschiedliche Kategorien wie Kundenzufriedenheit, Servicequalität oder Nachhaltigkeit werden bewertet, um Top-Unternehmen in Deutschland zu küren.

Wahl des richtigen Rankings

Das Ranking sollte zur Branche und den Zielen des Unternehmens passen. Untersuchen Sie die Methodik, die zur Bewertung verwendet wird, um sicherzustellen, dass sie objektiv und fair ist. Suchen Sie nach Rankings mit klaren und transparenten Kriterien und Bewertungsverfahren. Achten Sie darauf, dass das Ranking aktuell ist bzw. regelmäßig aktualisiert wird, um relevante Informationen zu liefern.

Vorteile von Benchmarking

Benchmarking ermöglicht es, Bereiche zu identifizieren, in denen das Unternehmen im Vergleich zu anderen Schwächen aufweist, um gezielte Verbesserungsmaßnahmen zu ergreifen. Durch den Vergleich mit den Besten können Unternehmen von bewährten Praktiken und Strategien anderer lernen. Benchmarking kann Mitarbeiter motivieren, indem es klare Ziele und einen klaren Fokus auf Verbesserung setzt.

Faktoren in einem Ranking

Die Faktoren in einem Ranking hängen stark von der Art des Rankings ab. Typische Faktoren können sein:

- **Finanzielle Leistung:** Umsatz, Gewinn, Wachstumsrate, Rentabilität usw.
- **Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung:** Mitarbeiterumfragen, Fluktuationsrate, Arbeitsplatzkultur usw.
- **Nachhaltigkeit:** Umweltfreundliche Praktiken, soziale Verantwortung, ethische Standards usw.
- **Innovationskraft:** Patente, Forschungsausgaben, Produktneuheiten usw.

- Kundenzufriedenheit: Kundenumfragen, Kundenbindung, Beschwerdequoten usw.

Externe Rankings und Auszeichnungen dienen der Messung der Arbeitgeberattraktivität. Sie stützen sich auf Umfragen unter Mitarbeitern und berücksichtigen Kriterien wie Arbeitsbedingungen, Vergütung, Karrierechancen und Unternehmenskultur. Die Teilnahme an solchen Rankings ermöglicht es Arbeitgebern, ihre Position im Vergleich zu anderen Unternehmen zu bewerten und Stärken sowie Schwächen zu erkennen.

1.3 Binden und Halten von Mitarbeitenden

Die Anzahl und die Qualität der Bewerbungen für offene Stellen können ebenfalls Hinweise auf die Arbeitgeberattraktivität geben. Wenn ein Unternehmen viele qualifizierte Bewerber anzieht, spricht dies für eine positive Wahrnehmung und Attraktivität als Arbeitgeber. Umgekehrt kann eine geringe Anzahl oder schlechte Qualität von Bewerbern auf mögliche Defizite hinweisen.

Trigema rühmt sich, ganze Familien zu beschäftigen – wenn einer aus der Familie dort arbeite, dürften die anderen Mitglieder nachziehen. Ist das gut oder schlecht? Jedenfalls sagt es wenig darüber aus, ob das Arbeiten bei Trigema angenehm ist oder nicht, wenn es für viele Mitarbeiter einfach praktisch ist, wohnortnah zu arbeiten bzw. dort, wo schon andere Familienmitglieder tätig sind.

WISSEN AUF DEN PUNKT GEBRACHT!

GLEICH WEITERLESEN?

In den Büchern der **30-Minuten-Reihe** finden Sie praxisorientiertes Wissen und relevante Themen für Erfolg im Beruf, Gelassenheit im Alltag und ein besseres Leben.



Scannen Sie den QR-Code und lassen Sie sich von den **Leseproben unserer 30-Minuten-Bücher** inspirieren. Ihr Lieblingsbuch bestellen Sie anschließend mit einem Klick beim Shop Ihrer Wahl!