

# **10 Gründe** warum an **Employer** **Branding**

kein Weg vorbeiführt.

\* die Arbeit an deiner Arbeitgebermarke

**ploy.**

# *Sichtbar werden*

Endlich kennt man euer Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber. Eine authentische Employer Brand bringt euch direkt ins Relevant Set potenzieller Bewerbender und steigert die Awareness um bis zu

# 100%

(bei Neueinführung einer Employer Brand).

\* Erfahrungswert aus Kund:innen-Projekten

Awareness, Attraktivität und eine zielgruppen-spezifische Candidate Journey erhöhen sowohl die Bewerbungsquote als auch die Qualität der Bewerbungen. Dies gelingt zum Beispiel durch Zielgruppen-Workshops mit den eigenen Mitarbeitenden in der Positionierungsphase.

# *Neue Mitarbeitende finden*

# *Mitarbeitende halten & bares Geld sparen*

\* Kompetenz-Center Mitarbeiterbindung  
(2016). Fluktuationskosten-Studie.

Statistisch kostet eine Kündigung in  
Deutschland den Arbeitgeber circa

# *100-150%*

des Jahresgehalts (brutto). Enthalten sind direkte Austrittskosten (z.B. Entgeltfortzahlungen, Abfindungen, Stellenanzeigen, etc.) sowie indirekte Austrittskosten (z.B. Produktivitätsverluste, Opportunitätskosten).\*

Personalmarketingmaßnahmen sind sehr häufig mittel- bis langfristig erfolgreicher als Headhunting und sparen dabei Geld.

# *Senkung der Personal- beschaffungs- kosten*

# *Wettbewerbs- fähig bleiben*

Bist du auch (endlich) im Team Employer Branding? Der Wettbewerbsdruck stellt Arbeitgeber vor die Herausforderung, Recruiting zeitgemäß zu denken und sich strategisch zu positionieren.

Warum sollten Talente zu euch kommen und nicht zur Konkurrenz gehen? Nur durch Differenzierung und eine eigene Identität kann es gelingen, sich in den Köpfen der Zielgruppen zu verankern.

# ***Differenzierung von der Konkurrenz***

# *Zufriedenheit der Mitarbei- tenden*

\* Oxford-Studie (2019). Does Employee Happiness have an Impact on Productivity?

Glückliche Mitarbeitende sind **37%** produktiver, **37%** erfolgreicher im Vertrieb und **3x** kreativer. Ein weiterer Vorteil? Glückliche Mitarbeitende würden ihren Arbeitgeber eher weiterempfehlen, was die Qualität der Bewerbungen um **69%** erhöhen würde, insbesondere bei Fachkräften.\*

*durch  
Identifikation  
steigern*

# ***Steigerung der » Offer- Acceptance « und***

Eine passgenaue Arbeitgeberidentität und eine ehrliche Unternehmenskultur führen zu einem nachhaltigen Match zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen. Auf diese Weise findet und bindet ihr die Talente, die wirklich zu euch passen.

# ***» Retention- Rate «***

# *Entlastung der Personal- verantwortlichen*

\* Gorges, H., & Tränkler, S. (2020).  
Digitalisierung: Was verändert sich  
für die Rolle HR Business Partner?

# 60%

der HR-ler verbringen ihre Zeit mit administrativen Aufgaben. Durch ein verbessertes Matching entsteht schnelleres Recruiting, höhere Retention und weniger Aufwand. Also endlich Zeit sich um die Mitarbeitenden zu kümmern.\*

# *und mehr Zeit für das Wesentliche*

Eine attraktive Arbeitgebermarke wirkt sich auf das Image des Unternehmens aus und umgekehrt. Was nicht unterschätzt werden darf, ist der gegenteilige Effekt.

# ***Abstrahl- effekte in beide Richtungen***

# *Fazit*

Es führt kein Weg daran vorbei, sich mit dem sich verändernden Arbeitsmarkt auseinanderzusetzen. Der demografische Wandel mit einem Generationenwechsel und der Arbeitskräftemangel kommen ohnehin und werden sich in den kommenden Jahren noch weiter verschärfen. Die Frage ist nur, wie man als Arbeitgeber damit umgehen will.

Wir unterstützen euch gerne auf eurem Weg zu eurer Arbeitgeberidentität und einer starken Employer Brand.