

Ich bin gekommen, um zu bleiben!

Mitarbeiterbindung als Teil Ihrer Personalgewinnung

Diakonisches Werk Hamburg | 23. Juni 2020

Anne Engelshowe
www.salonderguten.de

Herzlich Willkommen



- Kommunikationswissenschaftlerin (M.A.) Betriebswirtin (VWA)
- Trainerin und Beraterin:
Schwerpunkt Employer Branding, Personalmarketing & Recruiting
- Autorin des Blogs: SALON DER GUTEN www.salonderguten.de
- Zertifizierung zur Social Media Managerin
- Ausbildung zum systemischen Coach sowie zur Trainerin

Lernziele



Grundlagen und Begrifflichkeiten der strategischen Mitarbeiterbindung durch Employer Branding

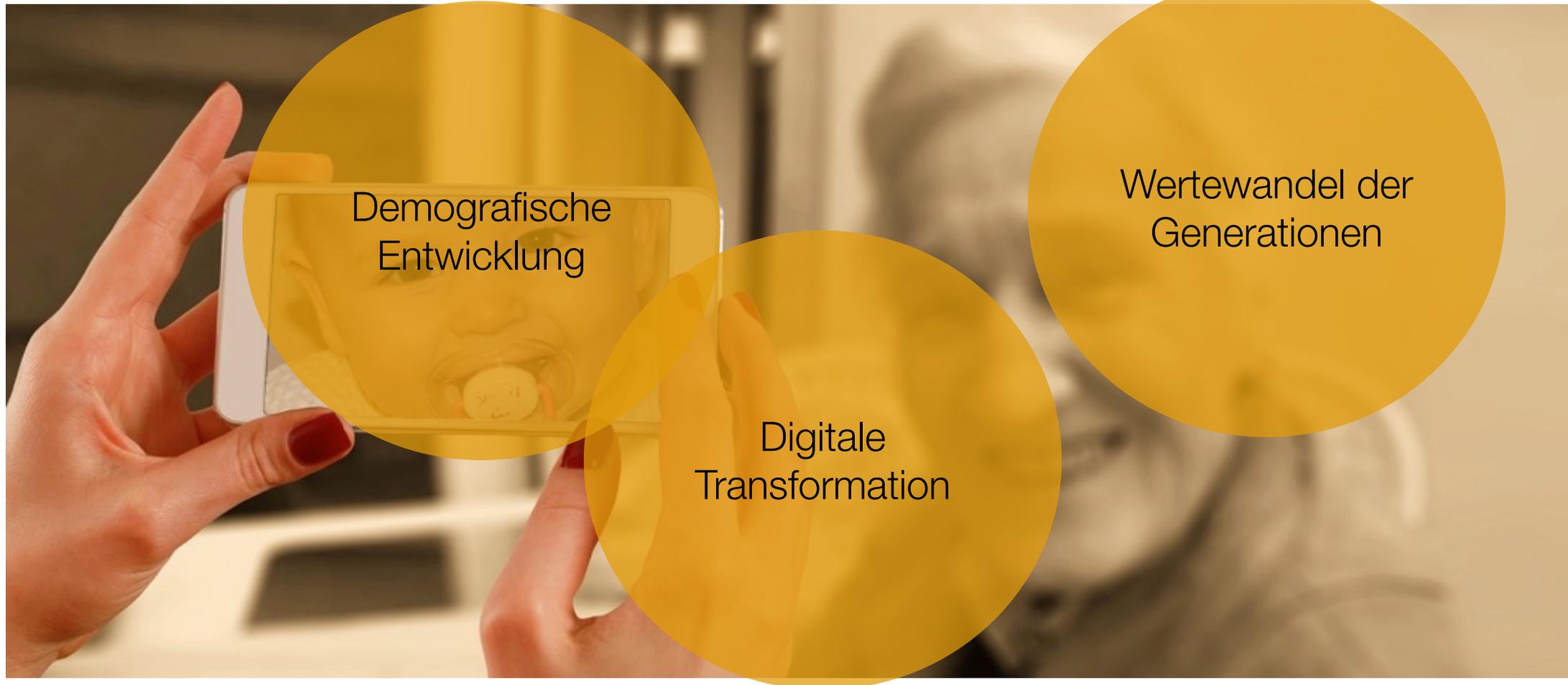


Kritische Erfolgsfaktoren und Voraussetzungen für die erfolgreiche Mitarbeiterbindung



Impulse sowie Austausch von Erfahrungen und Ideen

1. Grundlagen



Quelle: geralt auf Pixabay

1. Grundlagen

Demogr
Entwi

Wettbewerbsfaktor:

Wertewandel der
Generationen

Mitarbeitergewinnung
und -bindung

Quelle: geralt auf Pixabay

1. Grundlagen

Wirkung von Marken

Wasser ist Wasser...

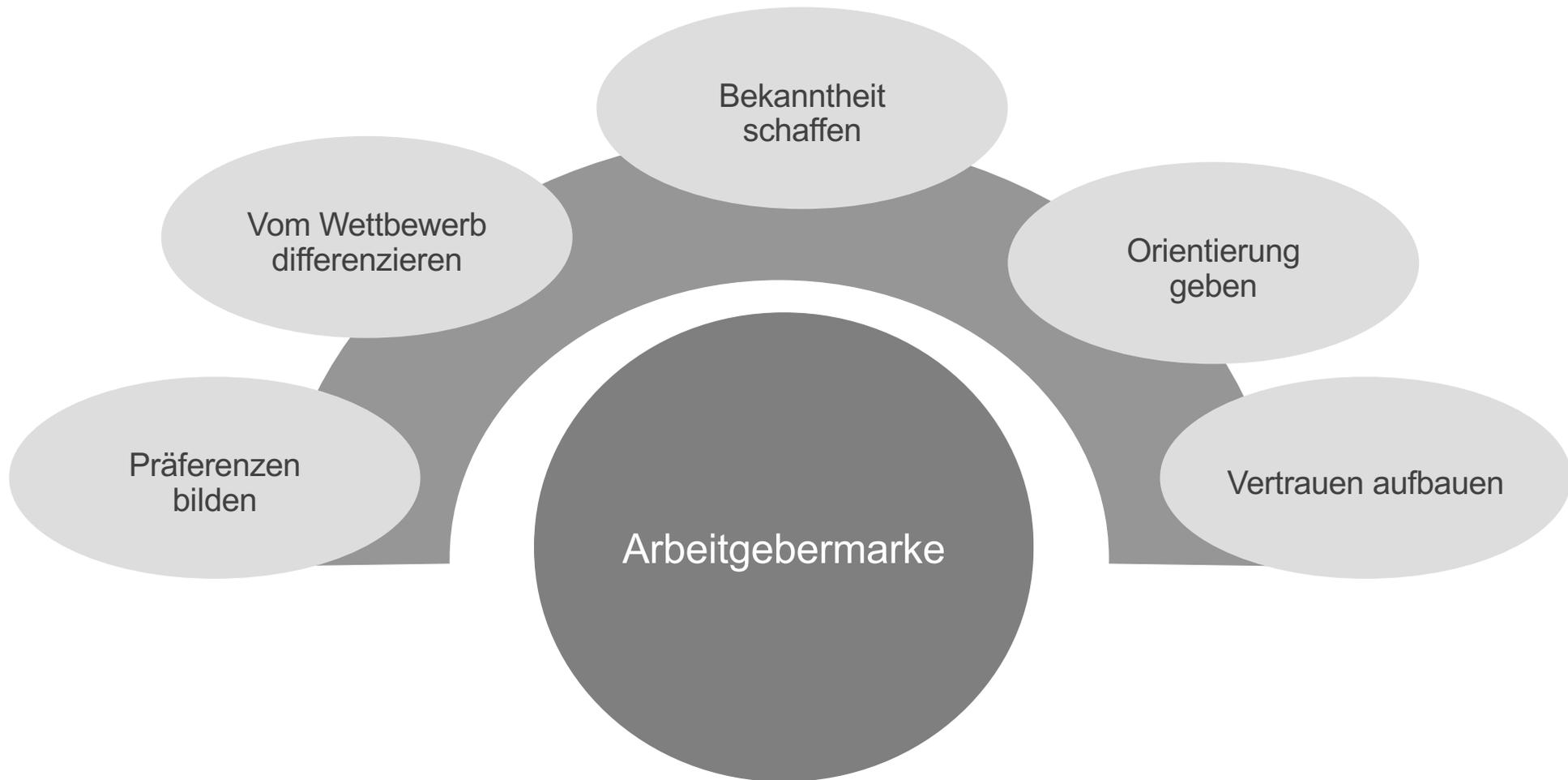


1. Grundlagen

...so lange, bis die Marke eine Rolle spielt



1. Grundlagen



1. Grundlagen

Besonderheiten Arbeitgebermarke

#1

Erhöhter Kommunikations-
und Erklärungsbedarf

- Leistungsversprechen
- unvollständige Information
- hohes empfundenenes Risiko

Aufbau von Vertrauen!



Quelle: Cheryl Holt auf Pixabay

1. Grundlagen

Besonderheiten Arbeitgebermarke

#2

Komplexität der
Organisationsumwelt

- Wechselwirkungen mit
Unternehmensmarke
und Produktmarken

Konsistenz in den Kernaussagen!



Quelle: Pexels auf Pixabay

1. Grundlagen

Besonderheiten Arbeitgebermarke

#3

Besondere Stellung der
Mitarbeitenden

- Teil der Unternehmensidentität
- Botschafter
- Zielgruppe

Identifikation ermöglichen!



Quelle: Alexas Fotos auf Pixabay

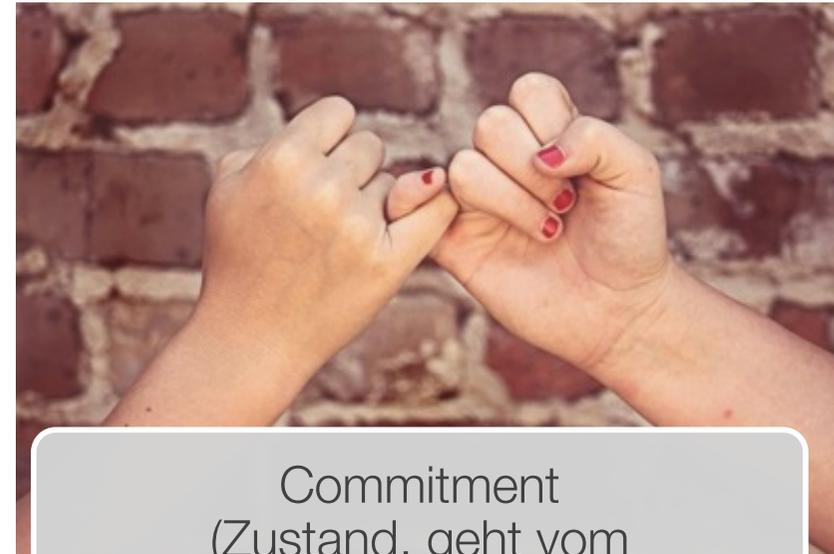
1. Grundlagen

Bindung durch Zufriedenheit und Identifikation



Mitarbeitende binden
(aktiver Prozess, geht vom
Arbeitgeber aus)

Zufriedenheit schaffen



Commitment
(Zustand, geht vom
Mitarbeitenden aus)

Identifikation ermöglichen

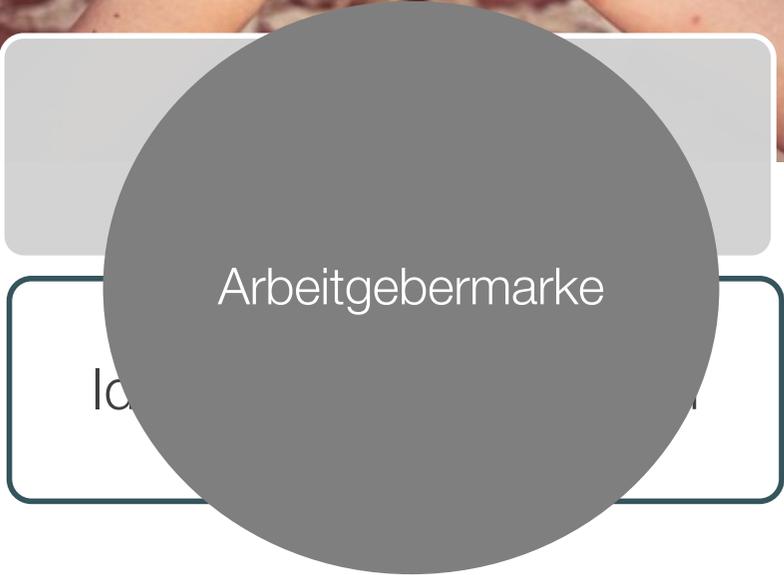
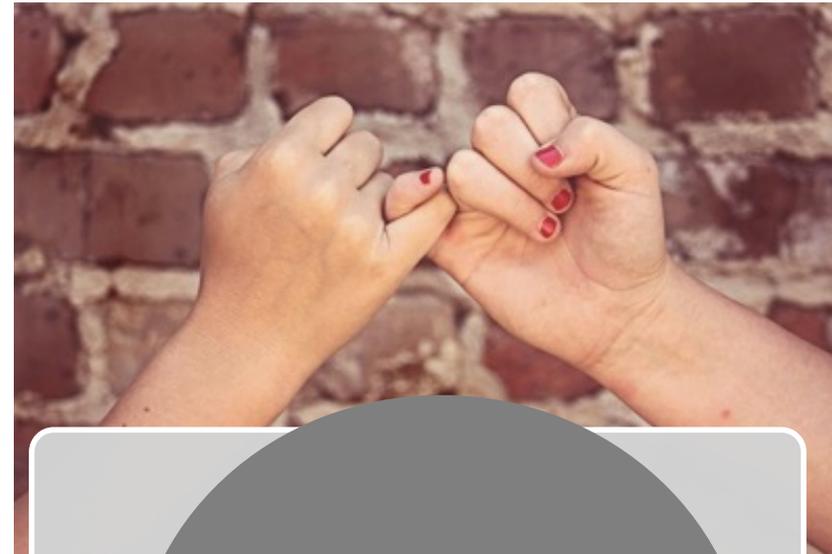
1. Grundlagen

Bindung durch Zufriedenheit und Identifikation



Mitarbeitende binden
(aktiver Prozess, geht vom
Arbeitgeber aus)

Zufriedenheit schaffen



1. Grundlagen

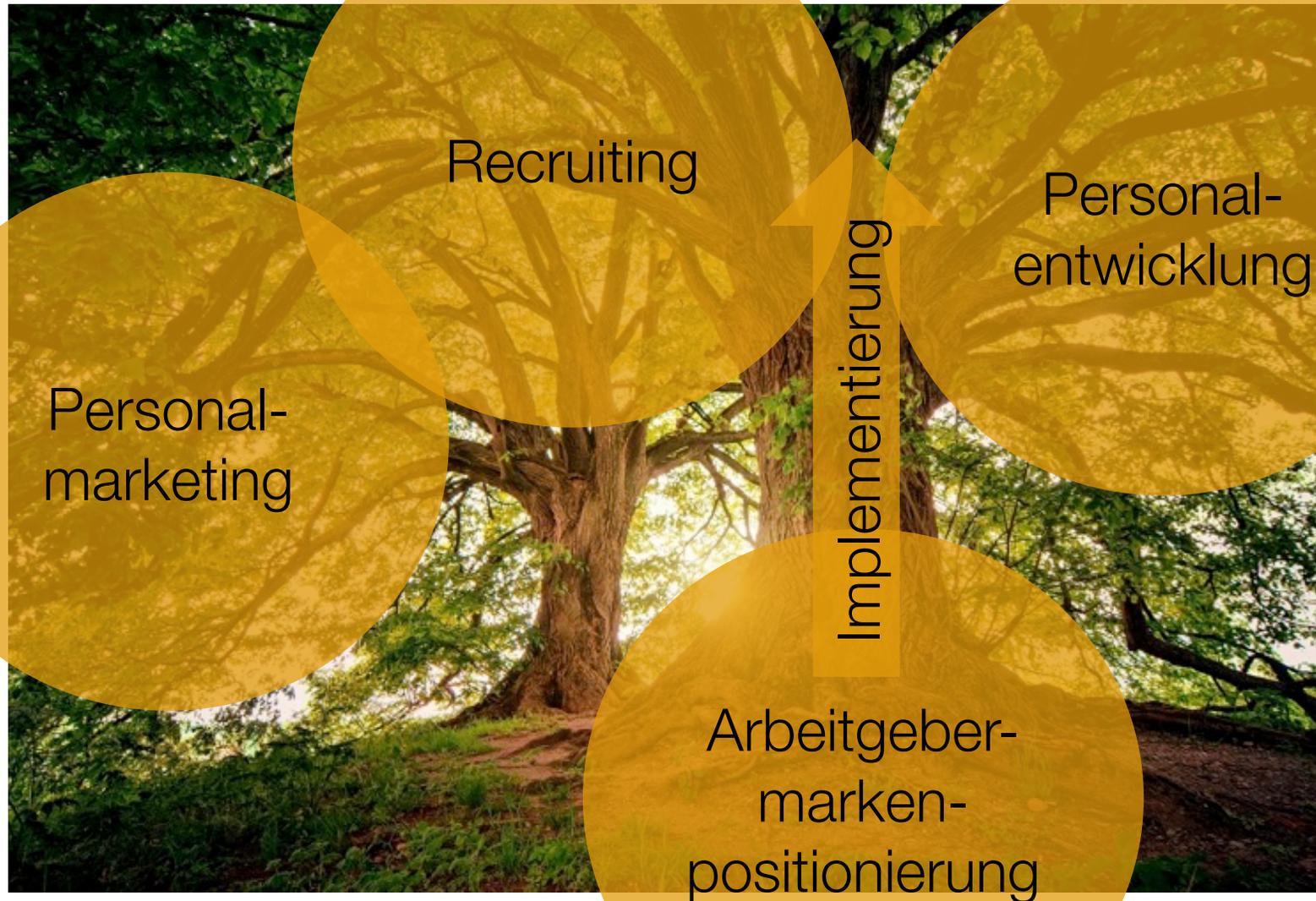


1. Grundlagen

Employer Branding als ganzheitliches Konzept

Es kommt darauf an, dass das nach außen kommunizierte Arbeitgebersversprechen auch tatsächlich in den Prozessen der Organisation erlebbar ist. Nur so entsteht eine auf Dauer glaubhafte und damit erfolgreiche Arbeitgebermarke.

1. Grundlagen



Quelle: jplenio auf Pixabay

1. Grundlagen

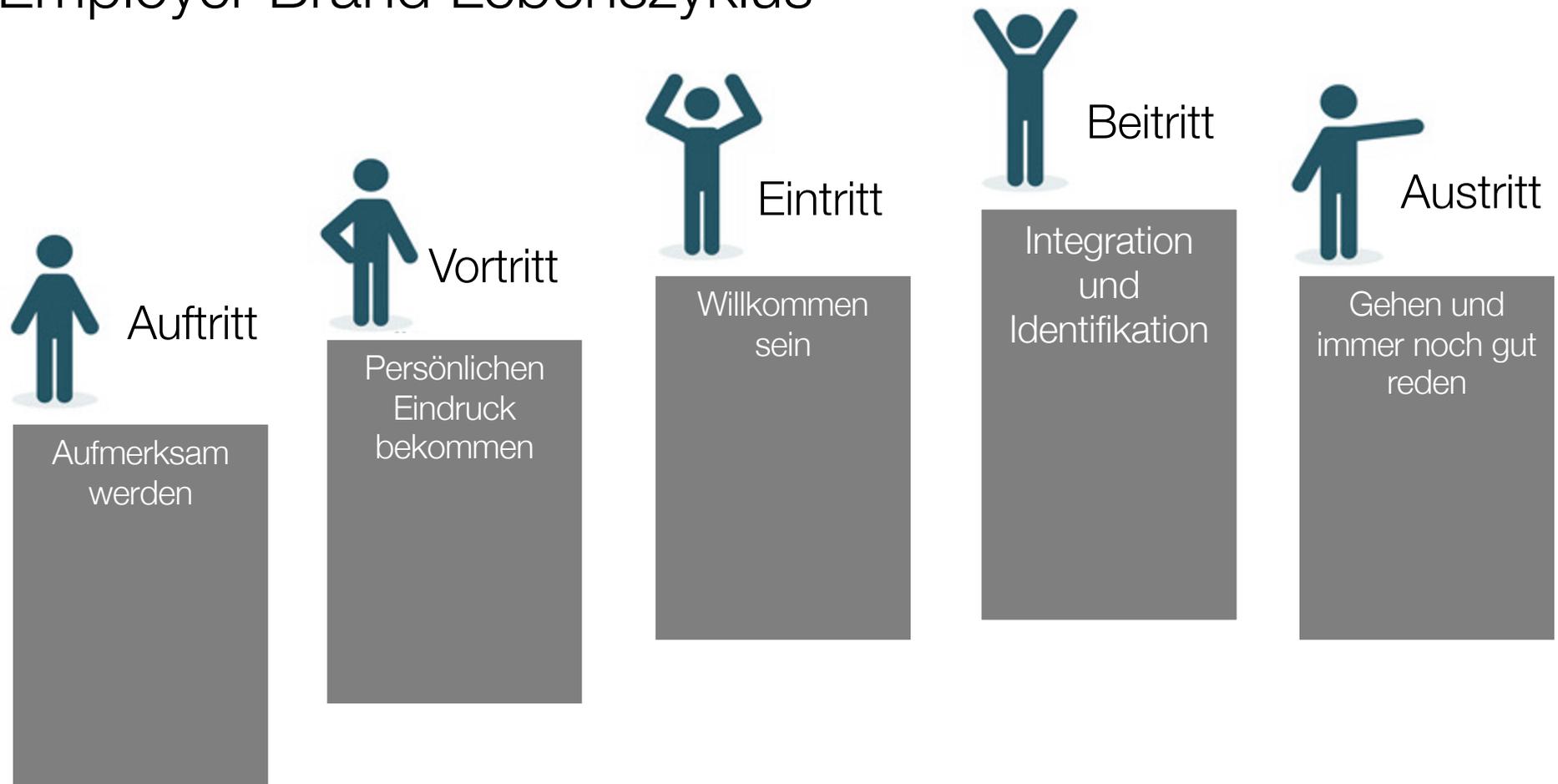


Das alles ist
Employer Branding.

Quelle: jplenio auf Pixabay

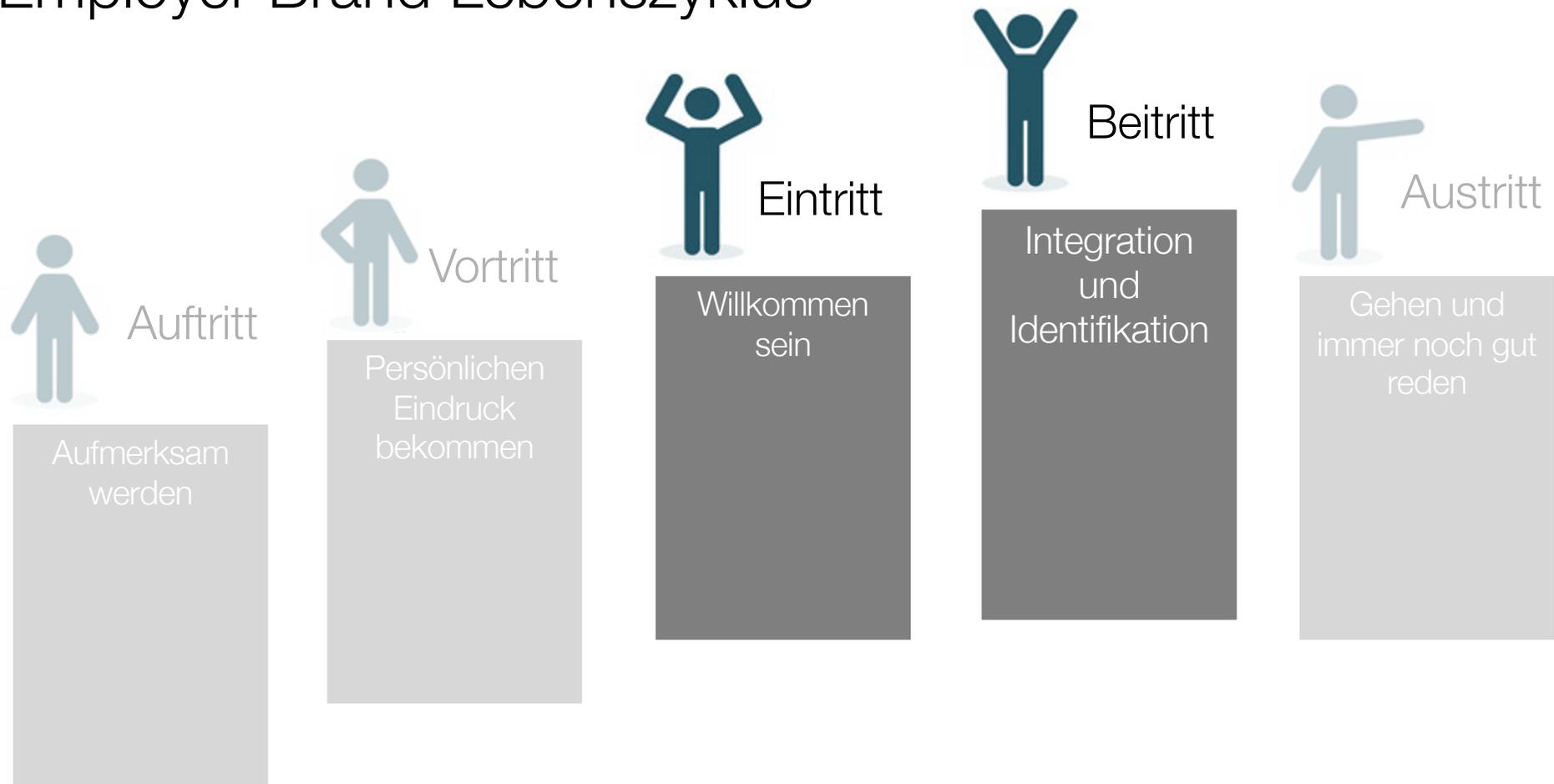
1. Grundlagen

Employer Brand Lebenszyklus



1. Grundlagen

Employer Brand Lebenszyklus



Warum ist es gerade jetzt wichtig, sich als starker Arbeitgeber zu positionieren?

Beschreibt kurz Eure Ideen im Chat.



Chat

2. Status Quo

Gründe für ein starke Positionierung:

- Wie Arbeitgeber jetzt handeln, wird nachhaltig ihre Wahrnehmung bei Mitarbeitenden und Kandidaten prägen.
- Die Unternehmenskultur zeigt sich: Es ist wichtiger denn je für die Mitarbeitenden da zu sein.
- Mitarbeiterorientierte, souveräne Führung und wertschätzende Kommunikation fördern.
- Es gibt ein Danach! Jetzt für die Zukunft positionieren.

WIE GEHTS NACH CORONA FÜR DICH WEITER?

Ein neuer Job muss her.



Bei mir bleibt alles beim Alten.



Ich bin noch am Überlegen.



Ich möchte mich intern verändern.



Befragt wurden 578 Arbeitnehmer.

karriere.at



Startseite

Entdecken

Mitteilungen

Nachrichten

Lesezeichen

Listen

Profil

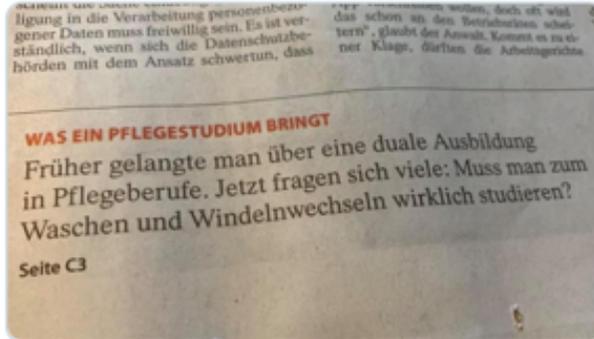
Mehr

Twittern

#pflexit

Top Neueste Personen Fotos Videos

L. Montag @Krankenpflege · 20. Juni
Ich möchte bitte kotzen, brechen und mich übergeben.
Danke, @faznet
@BochumerB #Pflexit #Pflege #NurseTwitter



7 21 46

Gehelmrat **FreakoutTM @Doktor_Fre... · 20. Juni
Durch Corona ändert sich im Gesundheitswesen ein Scheiss. Im Gegenteil: Es wird alles noch schlimmer. Weil Corona ja Unmengen Geld kostet, versuchen jetzt alle Klinikkonzerne und Geschäftsführer, auf Teufel komm raus Geld zu sparen. So auch bei uns. [Thread]

98 2.408 4.863

Originelles Pseudonym @tramanisagrens · 20. Juni
Wieder eine Bestätigung, dass mein #pflexit (vor über 10 Jahren) die richtige Entscheidung war - leider, denn ♥-Anästhesie war voll mein Ding und ich war gut...

1 1 10

Herr Schwester @HerrSchwester · 16. Juni
Im Dienst:
2 PFK und 1 Schüler
50% der PFK sehen die nahe Zukunft nicht in der Pflege, der Schüler auch nicht

Ferner: PJ'lerin die früher mal ne PFK gewesen ist + ne Praktikantin (noch als PFK tätig) die physician assistance studiert = 4/5 (angehende) PFK, die aufhören #pflexit

5 16 60

Suchfilter

Personen

- Von jedem
- Leute, denen du folgst

Standort

- Überall
- In deiner Nähe

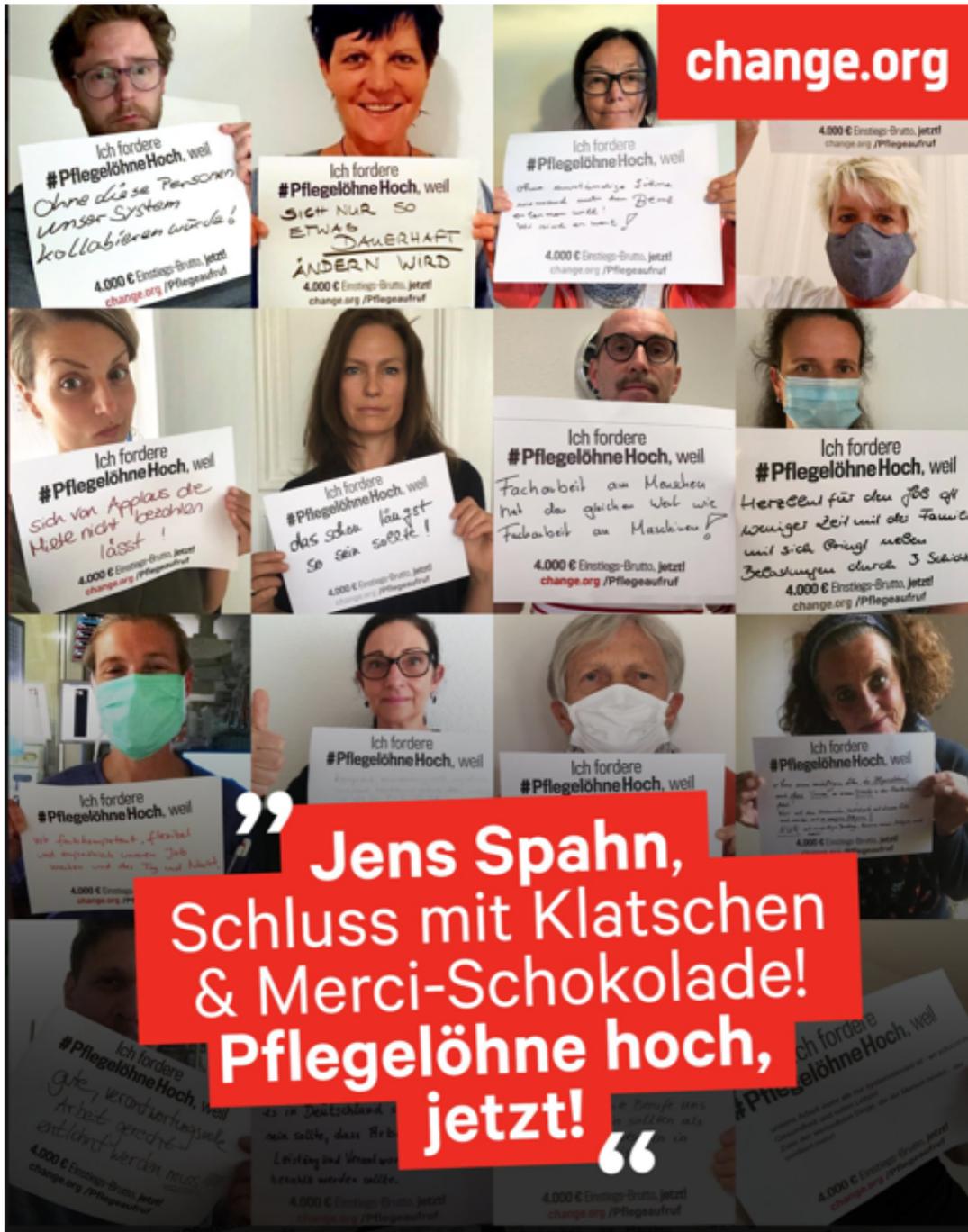
Erweiterte Suche

Trends für dich

Trend in Deutschland

#Partyszene
2.990 Tweets

Trend in Deutschland



Personalpartnerschaft

McDonald's-Mitarbeiter helfen bei Aldi aus

dpa, 20.03.2020 - 13:13 Uhr



Wie hier in Brooklyn sind auch hierzulande die McDonald's-Restaurant verwaist. Die Mitarbeiter können jetzt bei Aldi aushelfen. Foto: Wong Maye-E/AP/dpa Foto: dpa

Ungewöhnliche Partnerschaft: Mitarbeiter von McDonald's werden in den nächsten Wochen beim Discounter Aldi dabei helfen, den durch die Coronakrise ausgelösten Kundenansturm zu bewältigen.

Anzeige

← Google Anzeigen

Diese Werbung melden

Warum sehe ich diese Werbung? ▶

Anzeige

← Google Anzeigen

Diese Werbung melden

Warum sehe ich diese Werbung? ▶

07.04.2020 – 10:00

[DEVK Versicherungen](#)

DEVK-Mitarbeiter spenden über 4.200 Arbeitsstunden für Kollegen mit Kindern



Alle Storys ▶

Folgen ✉

🖨 Druckversion

📄 PDF-Version

Orte in dieser Story

Köln

Themen in dieser Story

- Arbeit
- Coronavirus
- Zeitspende
- Spenden
- Versicherung
- Soziales
- Familie
- Panorama

Start / Tools

 Vorlesen 

Digitale Anwendungen im Home-Office

Die aktuelle Corona-Pandemie hat bei uns im Cluster "Soziale Innovationen und Digitalisierung" zu sehr vielen Anfragen geführt, welche Anwendungen, Systeme oder Plattformen wir für einen bestimmten Zweck empfehlen können. Wir möchten unseren Kolleginnen und Kollegen im DRK sowie anderen sozialen Einrichtungen der Wohlfahrtspflege und darüber hinaus daher hier eine Übersicht über verschiedene Möglichkeiten geben.

Wichtige Informationen vorab:

- Diese Listen sind **in der Entwicklung und bilden nicht das gesamte Angebot ab**. Falls Sie weitere Empfehlungen haben, dann schreiben Sie uns diese gerne per [E-Mail an innovation-digitalisierung\(at\)drk.de](mailto:innovation-digitalisierung(at)drk.de).
- Wir sprechen **keine Empfehlungen für einzelne Angebote** aus, da die Bedarfe je nach Organisationen und Personen unterschiedlich sind. Wir präsentieren ein umfassendes Angebot, wobei alle Anbieter unter verschiedenen Kriterien empfehlenswert sein könnten.
- Wir bemühen uns, Ihnen Angebote zu präsentieren, die unseren eigenen Anforderungen genügen. Wir überprüfen auch stets, ob eine Anwendung DSGVO-Konform ist und teilen Ihnen dies mit - wir empfehlen stets eine gesonderte Überprüfung durch Datenschutzexpertinnen und -experten.

Fördermittel für IT-Ausstattung und Digitalisierungsvorhaben:

1. Videokonferenz & Videotelefonie
2. Telefonkonferenzen
3. Projektmanagement
4. Messenger / Kurz-Nachrichten-Dienste
5. Cloud-Speicher
6. Soziale Intranets
7. Terminfindung
8. Umfragen erstellen
9. Textverarbeitung
10. Digitale Whiteboards
11. Digitale Lehrprogramme (folgt in Kürze)
12. Browser
13. Suchmaschinen
14. Videoplattformen (folgt in Kürze)

ENGAGEMENT INDEX 2019
FAST SECHS MILLIONEN BESCHÄFTIGTE HABEN INNERLICH GEKÜNDIGT

ENGAGEMENT INDEX
DEUTSCHLAND 2019

Von je

100

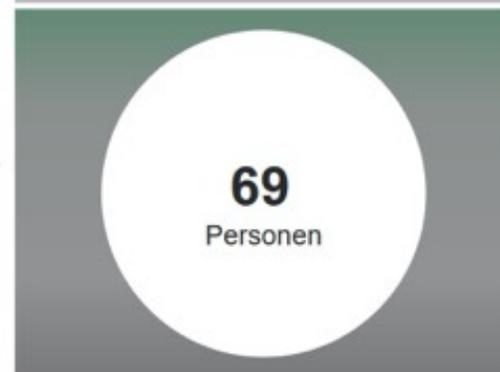
Beschäftigten in einem durchschnittlichen Unternehmen haben ...



eine hohe emotionale Bindung

Hochgerechnet auf die Arbeitnehmerschaft:

5,562 Millionen Personen



eine geringe emotionale Bindung

Hochgerechnet auf die Arbeitnehmerschaft:

25,585 Millionen Personen



keine emotionale Bindung

Hochgerechnet auf die Arbeitnehmerschaft:

5,933 Millionen Personen

Grundlage: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre
(37.080.000 = 100%)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt, Mikrozensus 2017.

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland.

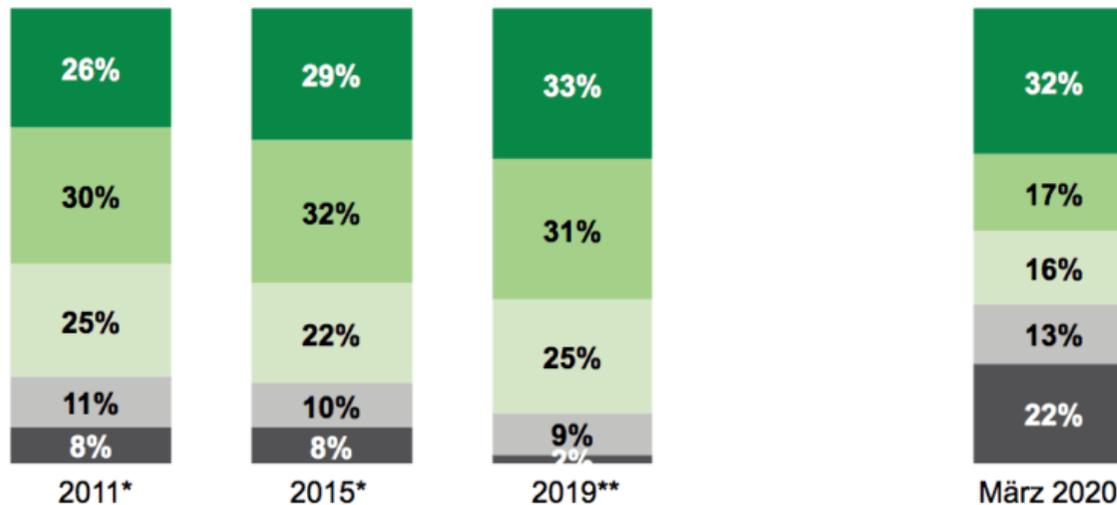
Blitzumfrage: Mangelnde Fü(h)rsorge

Telefonische Befragung (CATI) von abhängig Beschäftigten ab 18 Jahre in Deutschland (n=1.000) zwischen dem 19. und 24. März 2020

■ 1 „Stimme überhaupt nicht zu“ ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 „Stimme vollständig zu“

vor der Covid-19-Pandemie

während der Covid-19-Pandemie



Aussage: „Mein Unternehmen interessiert sich für mein allgemeines Wohlergehen.“

Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% ±1%.

*Nink, Marco: Engagement Index. Die neuesten Erkenntnisse der Gallup-Studie. München 2018, S. 83.

**Gallup Engagement Index 2019 (Telefonische Befragung von Arbeitnehmern ab 18 Jahre (n=1.000) zwischen dem 15. Februar und 15. März 2019).

3. Zielsetzung

Ziel:

Qualifizierte, zufriedene, Mitarbeiter, die zur Organisation passen und die langfristig bleiben!

- Unternehmensstrategie
- Arbeitgebermarkenpositionierung
- Mitarbeiterbedürfnisse



Quelle: Tero Vesalainen auf Pixabay

3. Zielsetzung

Welche Kennzahlen eignen sich zur
Messung der Bindungsintensität?

Beschreibt kurz Eure Ideen im Chat.



Chat

3. Zielsetzung

Kennzahlen:

- Fluktuation
- Mitarbeiterempfehlungen
- Interne Stellenbesetzung
- Mitarbeiter-Commitment-Index
- Verbesserungsvorschläge
- Beteiligung an freiwilligen Aktivitäten/
Leistungen
- Krankheitsquote
- Kündigungsgründe



Quelle: Eak K. auf Pixabay

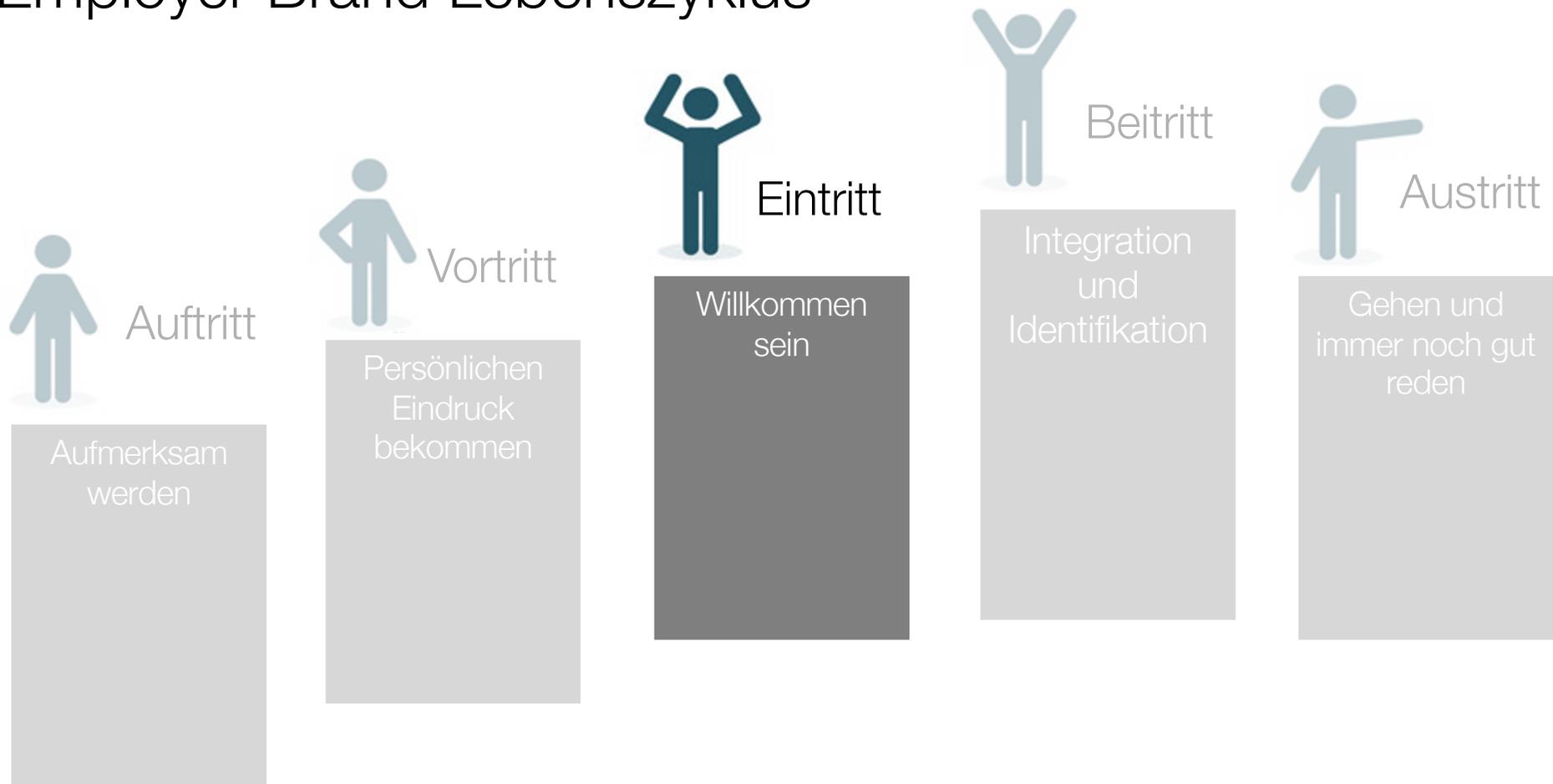
3. Zielsetzung

Themen aus Mitarbeitersicht:



Wiederholung

Employer Brand Lebenszyklus



4. Willkommen sein

Ein kühnes Beginnen ist
halbes Gewinnen.

Heinrich Heine. (1797 - 1856)



Quelle: Mabel Amber auf Pixabay

10 Minuten

Was können wir tun, damit sich Mitarbeitende von Anfang an wohlfühlen?

Austausch in der Breakout-Session.

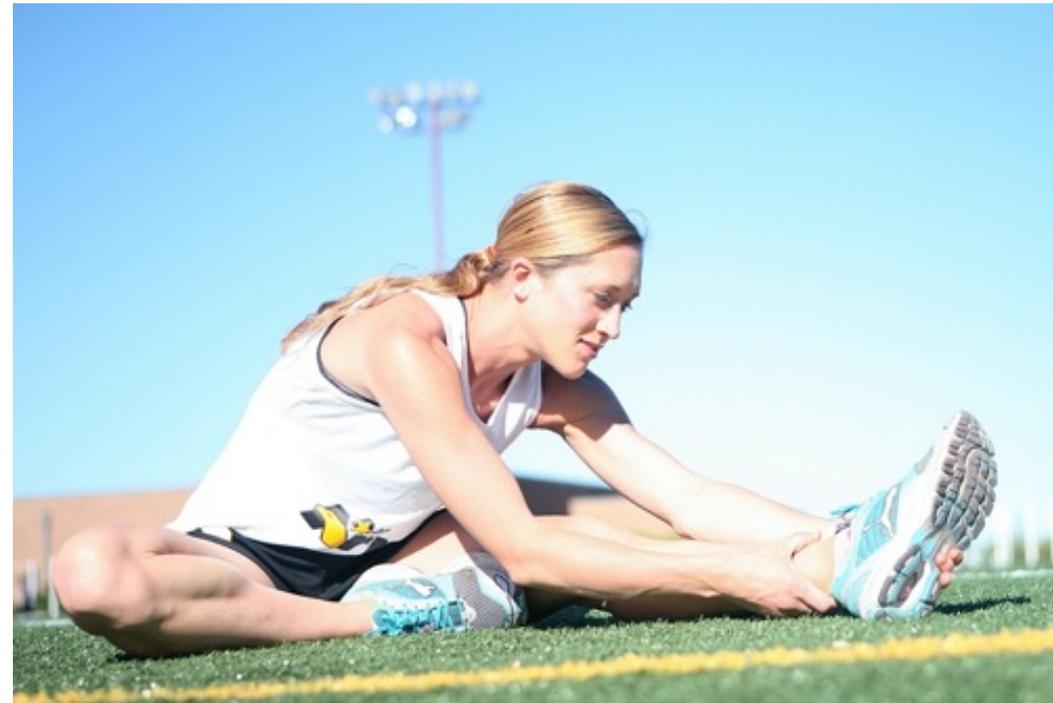


Breakout

4. Willkommen sein

Vor dem ersten Arbeitstag:

- Kontakt halten
- Unterstützung anbieten
(Wohnortwechsel)
- Nervosität nehmen,
Vorfreude wecken



Quelle: skeeze auf Pixabay

4. Willkommen sein

Der erste Arbeitstag:

- Begrüßung, Einbindung der Kollegen
- Formalitäten und Ausstattung
- Willkommenspräsent/-paket
- Persönliche Betreuung
- Besonderes Programm
(Rundgang, Mittagessen)



Quelle: annca auf Pixabay

4. Willkommen sein

Bis zum Ende der Probezeit:

- Einarbeitungsplan (Termine, Schulungen, Zuständigkeiten)
- Teilnahme am Willkommenstag
- Patensystem
- Einladung zu Mitarbeitererevents
- Feedback einholen
- Probezeitgespräch



Quelle: Arek Socha auf Pixabay

4. Willkommen sein

Onboarding in der Krise

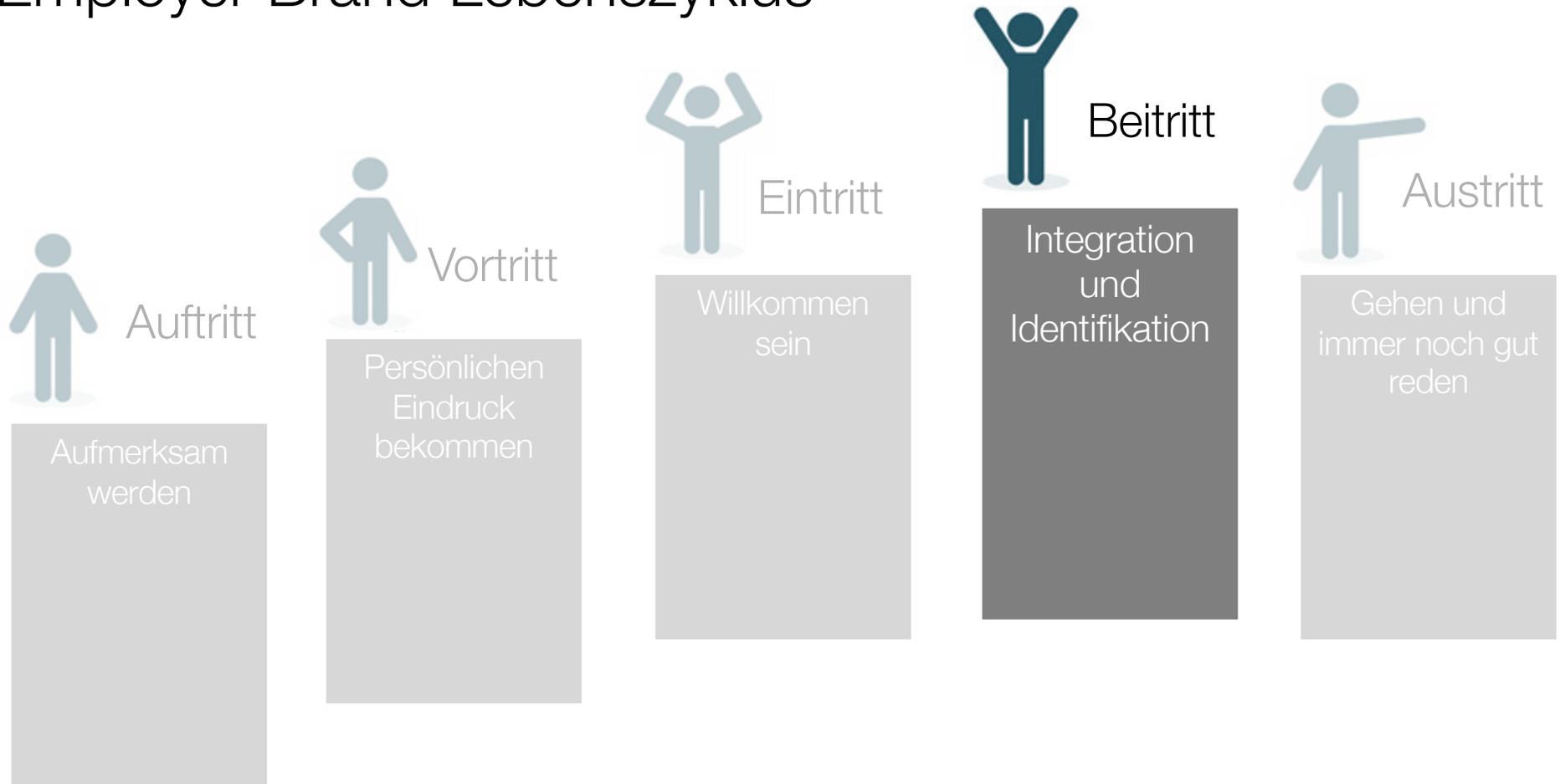
- Unsicherheiten erst gar nicht aufkommen lassen
- Transparenz und ehrliche, offene Kommunikation
- ggf. für die die richtige technische Ausrüstung sorgen
- Soziale Integration (Team-Chat, Apps, Pate,...)



Quelle: StartupStockPhotos auf Pixabay

Wiederholung

Employer Brand Lebenszyklus



5. Identifikation ermöglichen

„Mitarbeitende kommen wegen der Reputation, sie bleiben wegen der Aufgaben und der Kollegen und sie gehen aufgrund der Führung.“



Quelle: Free-Photos auf Pixabay

Wie aktivieren wir die Führungskräfte?

Beschreibt kurz Eure Ideen im Chat.



Chat

5. Identifikation ermöglichen

Führungskräfte als Multiplikatoren

! Sensibilisierung

! Beteiligung

! Austausch

- Führungskräfteentwicklung (Training, Coaching, Supervision)
- Führungskultur



Quelle: Free-Photos auf Pixabay

5. Identifikation ermöglichen

Führung:

- von Fachwissen und Delegation zu unterstützendem Wegweiser
- Mitarbeiter befähigen, zu Gestaltern machen
- Transparenz und Vertrauen
- Mitarbeiter intrinsisch motivieren und für notwendigen Wandel sensibilisieren



Quelle: Free-Photos auf Pixabay

5. Identifikation ermöglichen

Zusammenarbeit:

- Wissenstransfer, Netzwerke
- Erfolg durch Feedback- und Fehlerkultur
- erhöhte Transparenz und gelebte Kommunikationskultur
- Möglichkeiten der Einflussnahme und Beteiligung



Quelle: Anemone123 auf Pixabay

Was sind bewährte interne Informations- und Kommunikationskanäle Eurer Organisation?

Beschreibt kurz Eure Ideen im Chat.



Chat

5. Identifikation ermöglichen

Information und Kommunikation:

„Die effektivste und machtvollste Form der internen Kommunikation vollzieht sich informell.“

- Dialogformate
- Social Intranet
- Meetingkultur
- ...



Quelle: photosforyou auf Pixabay

5. Identifikation ermöglichen

Mitarbeiter-App:

- Valido
- Staffbase
- Beekeeper
- Quiply
- justsocial
- speakap
-



Quelle: <https://staffbase.com/de/>

Onboarding-App:

COMPANY X

Welcome back, Jane!
2 tasks are waiting for you, complete these tasks and make sure you're fully prepared.

10 Days before starting

30%

Introduce yourself



Thank you for completing the introduction. We are looking forward meeting you in person!

NEXT

Test yourself

Company X Basic Information

Unlock me

Staff Meeting Information

That Your Team Needs

Unlock me

Company X History

Unlock me

Chat with Eva!

Chat with the Talmundo chatbot to get answers to all your onboarding related questions

Chat with Eva!
Hi!

Chat with Eva!
Just a friendly reminder that you still haven't completed the new pulsecheck that became available 3 days ago.

Chat with Eva!
Do you want to take care of it now?

Yes, let's get it out of the way.

Now isn't a good time.

Type a message Send

Company X © 2019 Privacy Policy

Quelle: www.talmundo.com/de/

10 Minuten

Was sind bewährte Ansätze zur Mitarbeiterbindung in Eurer Organisation?

Austausch in der Breakout-Session.



Breakout

5. Identifikation ermöglichen

Literaturempfehlung



Quelle: <https://www.youtube.com/watch?v=TsBjVKJzsky>

5. Identifikation ermöglichen

Literaturempfehlung



Quelle: www.youtube.com/watch?v=ZblKegxmmfk

5. Identifikation ermöglichen

Personalentwicklung:

- lebenslanges Lernen
- Talentmanagement:
Weiterbildungsberatung und -planung
- attraktive Trainee- und Azubiprogramme
- Patenprogramme und Mitarbeiter als
Trainer/ Mentoren
- Auswahl: Vom klassischen Seminar bis
zu virtuellen Weiterbildungsangeboten



Quelle: FirmBee auf Pixabay

6. Mitarbeiter als Botschafter

- Jeder Mitarbeitende hat ein Netzwerk
- Mitarbeitende sind glaubwürdig, sie geben authentische Einblicke
- Wichtig: Mitarbeitende motivieren und Rahmenbedingungen setzen
- „Recruiting is everybody’s Job“



Quelle: rawpixel auf Pixabay

Versandhändler Otto will eigene Social-Media-Stars ausbilden

Employer Branding mit Corporate Influencer

Über 100 Mitarbeiter als Corporate Influencer präsentieren OTTO als attraktiven Arbeitgeber

OTTO

Employer Branding
Otto bildet über 100 Influencer aus
Der Trend geht zum Corporate Influencer, schrieb W&V im vergangenen Sommer. Die Otto Group schreitet jetzt zur Tat und legt ein internes Fortbildungsprogramm auf.

Otto bildet jetzt eigene Mitarbeiter zu Influencern aus

Corporate Influencer übernehmen aktive Recruiting-Rolle bei Otto
Versandhändler Otto will eigene Social-Media-Stars ausbilden

GRÜNDERSZENE
ARBEITSMARKT
Otto bildet jetzt eigene Mitarbeiter zu Influencern aus
Kurzweilich, Der Handelskonzern Otto legt ein neues Fortbildungsprogramm auf. Darin sollen Influencer ausgebildet werden, die Otto als Arbeitgeber präsentieren.
29. September 2017 | Christina Korteaplow



fn News Pioneers Magazin Jobbörse Firmen Events Shop Ressorts

Kein Scherz: Otto bietet Ausbildung zum Influencer an

173 SHARES

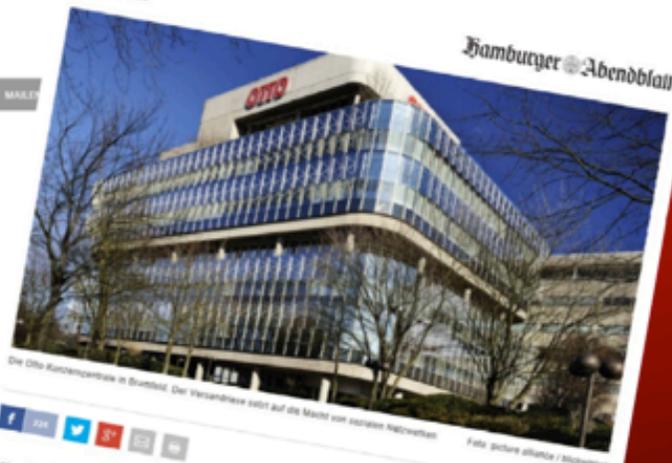


Der Handelskonzern Otto will künftig Influencer in eigenen Unternehmen ausbilden. (Foto: dpa)

29.09.2017, 11:36 Uhr

Eine Ausbildung zum **Influencer** auf Firmenkosten: Das will der Versandhändler Otto seinen Mitarbeitern künftig anbieten. Das Ziel ist aber nicht das Taschengeld von Jugendlichen.

Hamburger Abendblatt

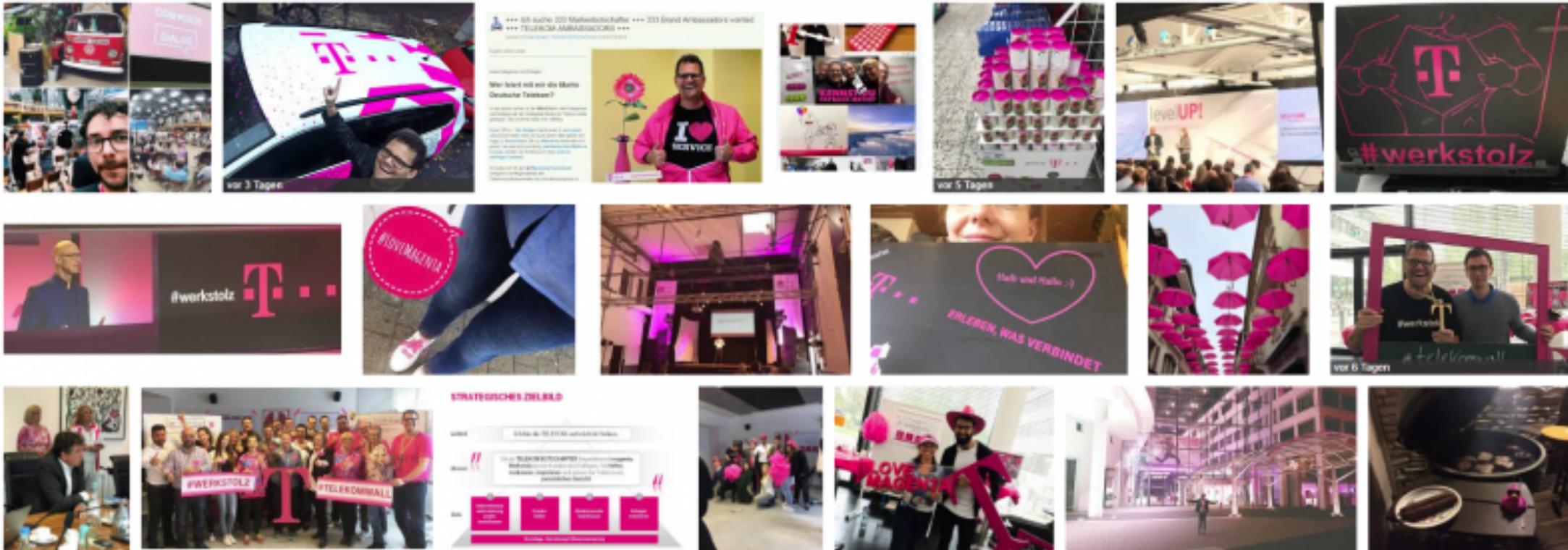


Die Otto-Rückenschmerzen in Düsseldorf. Der Versandhändler setzt auf die Macht von sozialen Netzwerken

Foto: picture alliance / Bildwerk

Mitarbeiter sollen zu "Influencern" in sozialen Netzwerken ausgebildet werden. Der Konzern setzt große Hoffnung in das Programm.

#Werkstolz



Quelle: www.workingdigital.de/de/blog/post/werkstolz-das-telekom-botschafter-programm

6. Mitarbeiter als Botschafter

Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter

- Professionalisierung
- Etablierung über geeignete Kommunikationsmaßnahmen
- Motivation über Prämiensystem
- Digitale Anwendungen: talentry.de, firstbird.de



Quelle: www.firstbird.com



Quelle: www.talentry.com

6. Mitarbeiter als Botschafter



Hier bin ich wert - und du auch!
Bewirb Dich für soziale Jobs bei CareFlex:

Hamburg:
bewerbung-hamburg@careflex.de • T. 040 / 50 777 000

Kiel/Schleswig-Holstein:
bewerbung-kiel@careflex.de • T. 0431 / 69 673 10

www.careflex.de • www.wer-t.de
www.facebook.com/MirsinCareFlex

Bitte nenne mich als Empfehler in deiner Bewerbung.

Ihre Empfehlung ist wertvoll!

Sie haben Bekannte, Verwandte oder Freunde, die auf der Suche nach einem abwechslungsreichen Job in der Eingliederungshilfe, Pflege, Kinderbetreuung oder Jugendhilfe sind? Sie kennen Menschen, die flexibel arbeiten möchten und denen ein wertschätzendes Miteinander wichtig ist?

Dann empfehlen Sie uns weiter! Denn Sie wissen am allerbesten, was CareFlex auszeichnet. Wir suchen regelmäßig engagierte Kolleginnen und Kollegen in Voll- oder Teilzeit, die unser Team unterstützen und mit uns wachsen möchten.

Als Dankeschön erhalten Sie eine Prämie in Höhe von **500,- Euro** brutto. Voraussetzung ist der von beiden Seiten unterzeichnete Arbeitsvertrag sowie ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis nach den ersten 4 Wochen.*

*Minijobbern kann die Empfehlungsprämie aus steuerrechtlichen Gründen leider nicht ausbezahlt werden.

HIER BIN ICH WERT.





Quelle: www.instagram.com/buckmannGewinnt/

6. Mitarbeiter als Botschafter

Und, der Abschied?



Was habt Ihr mitgenommen:
Nennt 3 wichtige Handlungsfelder
für eure Organisation?



Chat

7. Fazit

- ☑ Arbeitgeberqualitäten mit Leben füllen und Vertrauen aufbauen
- ☑ Die Rahmenbedingungen müssen stimmen: Information, Arbeitstätigkeit, Führung, Entwicklungsmöglichkeiten, persönliches Wohlbefinden
- ☑ NACH der Krise, wird sich auszahlen, wie die Organisation JETZT agiert
- ☑ Positive Erlebnisse ab dem ersten Kontakt schaffen
- ☑ Führungskräfte und Mitarbeiter mobilisieren und beteiligen
- ☑ Mutig sein und überraschen!

Vielen Dank für
Eure Aufmerksamkeit

Lasst uns in Kontakt bleiben!

Anne Engelshowe

www.salonderguten.de

willkommen@salonderguten.de

Telefon +49 (0) 40 / 64 23 31 82

Mobil +49 (0) 176 / 60 03 18 04

www.xing.com/profile/Anne_Engelshowe

www.twitter.com/AnneEngelshowe