

Session-Nr. 5, 8, 9

Session Owner: Andreas, Claas-Hauke, Juliane (Ocean Base, hanse Media Lab, Framework Robotics GmbH)

Anzahl Teilnehmende: 15

## **Diskussionsfrage und Situation zu Beginn der Session:**

- Employer Branding, bedürfnisorientierte Arbeitsbedingungen

## **Inhalte:**

- Was ist Employer Branding?
  - 4 Bereiche:
    - Recruiting
    - OnBoarding
    - MA-Bindung
    - OffBoarding
- Recruiting:
  - (siehe Fotos)
- OnBoarding:
  - (siehe Fotos)
- Ma-Bindung:
  - Kurzer Abriss

## **Erwartungen / Wünsche an die FGL P& Q:**

- Offene Punkte für Folgeveranstaltungen:
  - OnBoarding Prozess
  - MA-Bindung
  - Fehlerkorrektur
  - Psych. Belastungen bei MA
  - OffBoarding

**Ansprechpartner: siehe oben**

**siehe oben**

# Emp. Branding

glaubwürdig, attraktiv  
"sexy"

Recru./Onboarding

MA-Bindung

Off-Boarding

///





# Personalgewinnung

Recruiting Kanäle, verschiedene Generationen berücksichtigen, generelle Bedürfnisse kennen, Authentizität, fachlich attraktive Themen, Purpose (Vision), attraktive Arbeitsbedingungen, Mitarbeiter:innen weben Mitarbeiter:innen, transparente Arbeitsumwelt, Sichtbarkeit,

transparente Marke: Werte, Kultur, Arbeitsbedingungen, Kolleg:innen unterstützen

Webseite, Jobportale, Rolle vs. Titel,

Stellenaussage (Sprache, Text & Bild), Messen,

↳ Personalisierung

↳ konsistent

Memorabilität von Kampagnen,

24h Feedback





# Integration / Onboarding

- Onboarding-Prozess (Begriff, Arbeitsplatz)
- Arbeitsplatz ist festig, positive Empfangskultur,
  - ↳ klare Verantwortlichkeit,  
(Mentor, Buddy)
  - Schnell arbeitsfähig machen
    - ↳ Personalisierung
    - ↳ Parawörter, Freigänge
    - ↳ Merchandise



# Bildung

Werteentwicklung (Freistil, Budget)

↳ proaktive Ansprache / Partizipation & Transparenz

Feedbackkultur, regelm. Gespräche,

↳ unternehm. Entscheidungen

flexible Arbeitsbedingungen (Zeit, Ort)

Wertschätzung, Teamevents (Kickoffs, Sommerfest, Weihnachtsfeier, Kanntou, Wandertag, Frühstück),

Iden aufnehmen, regel. Pulschabe (Umfrage)

↳ Geldot, Vertrauen (Vertrauensvorschuss)

↳ offene Fehlerkultur, Unternehmenskultur

Werte, Endcup-Nights, Vorbild sein,

Feedbackrunden, Struktur, Prozesse,

↳ achtsames Zuhören, nahbar,



Sinnhaftigkeit (Purpose) / Gehalt

regelmäßig / betriebl. Altersvorsorge

Gesundheitsmanagement, Psychische Schäden

bedenken, höherwert. Schreibtische,

Teambuilding (Profiz), keine Einfallslinien

Arbeitgebermarke nach  Soennecken  Soennecken kommunizieren

