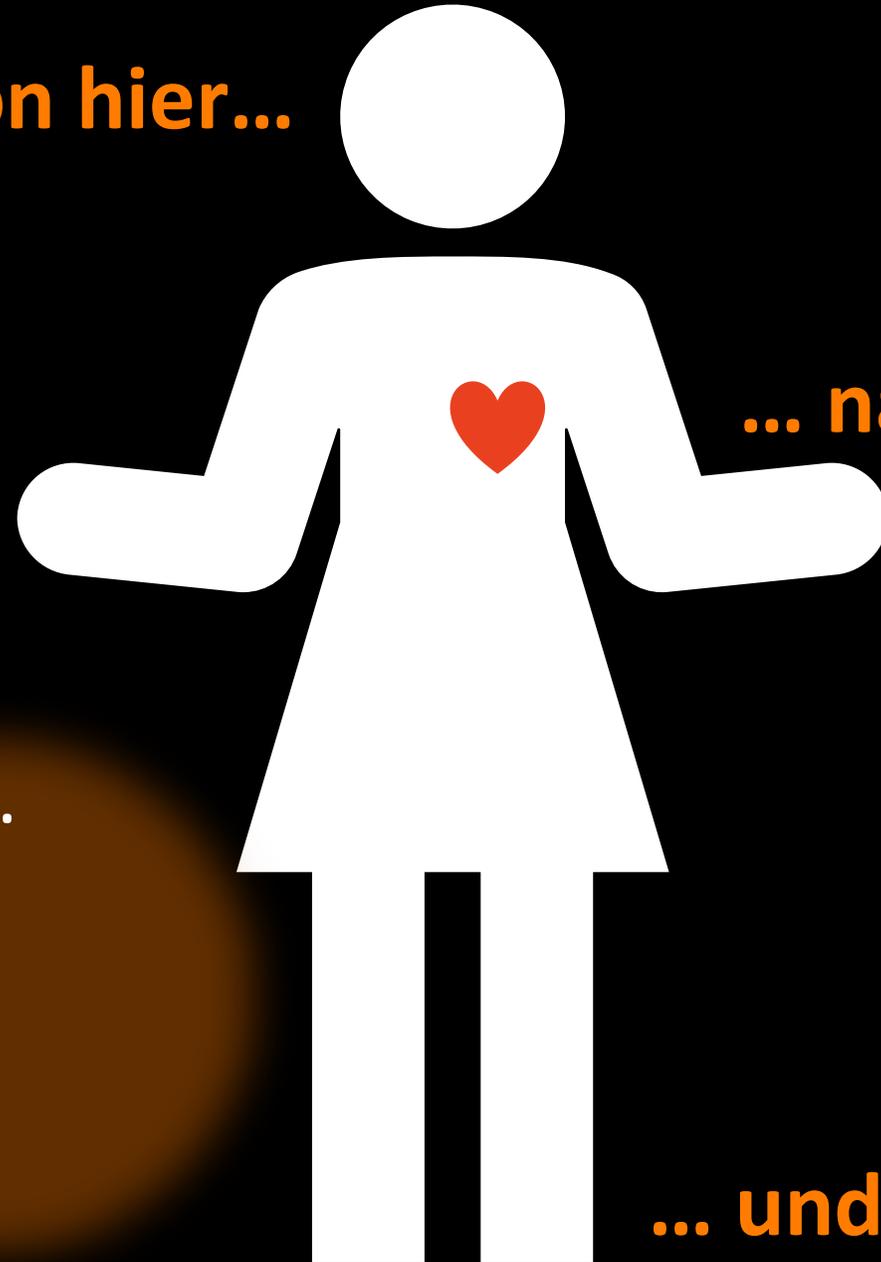


# Employer Branding besteht Corona-Test

Insights für die Culture Club Community  
Dr. Karin Krobath

6.7.2020

**von hier...**

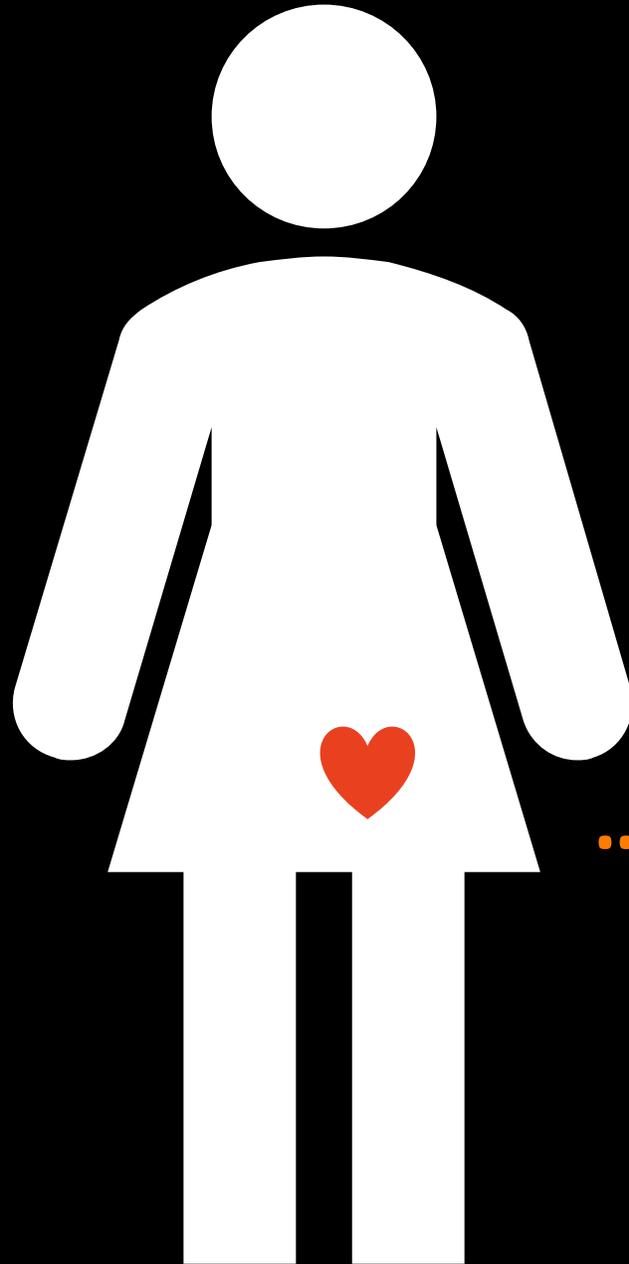


**... nach da**

Employer  
Branding  
funktioniert,  
wenn am  
besten wenn ...

**... und ganz wichtig!**

Was aber, wenn  
uns das Herz ...



**... in die Hose gerutscht**

>500.000

Arbeitslose

>2,60 Mio

# Employer Branding im Corona-Test

Mai/Juni 2020

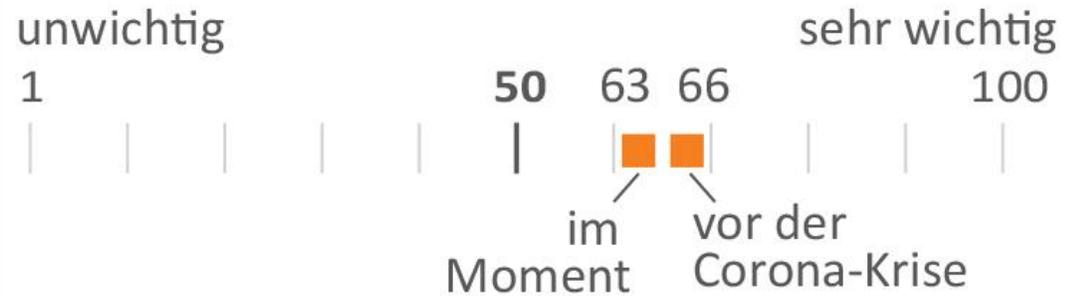
Zielgruppe: Geschäftsführung, HR &  
Marketingverantwortliche  
(Kunden\*innen/Partner\*innen  
von identifire & Stepstone)

n = 358

## Was wurde gefragt?

- Stellenwert von Employer Branding
- Unternehmenskultur, Zusammenarbeit, Zusammenhalt?
- Führungsqualität?
- Auswirkungen auf Fachkräftemangel

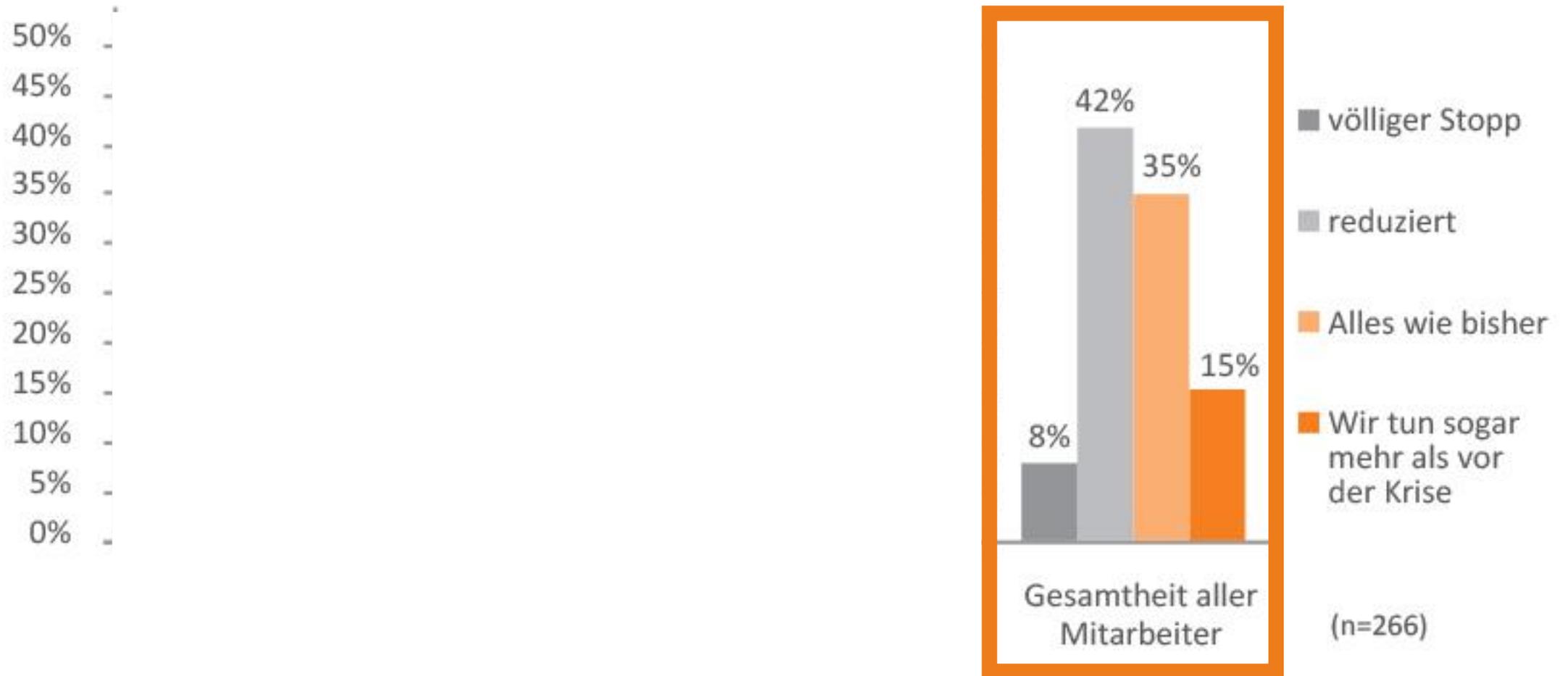
## 1. Welchen Stellenwert hat Employer Branding für Ihr Unternehmen?



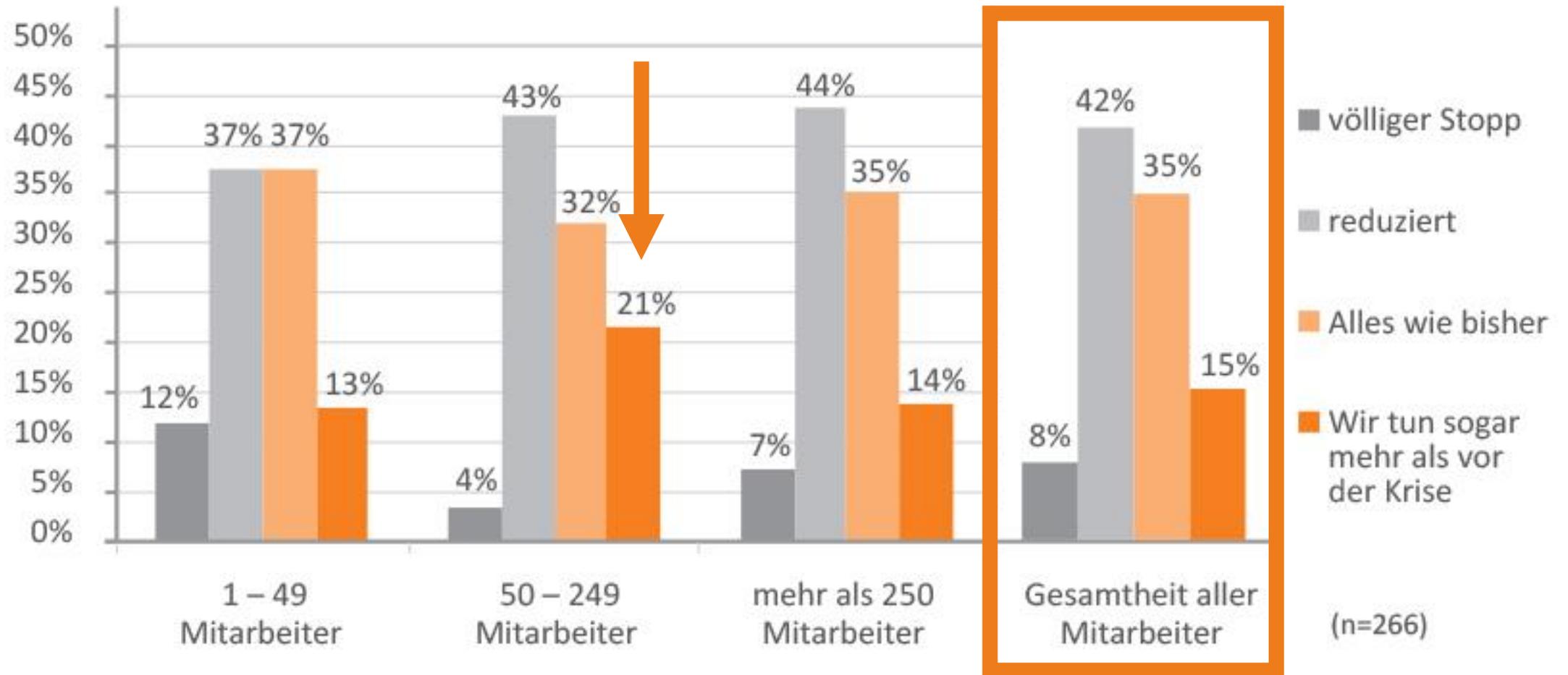
## 2. Verhält sich Ihr Unternehmen in diesen schwierigen Zeiten wie ein attraktiver Arbeitgeber?



### 3. Wie halten Sie es mit den Employer Branding Maßnahmen im Moment?

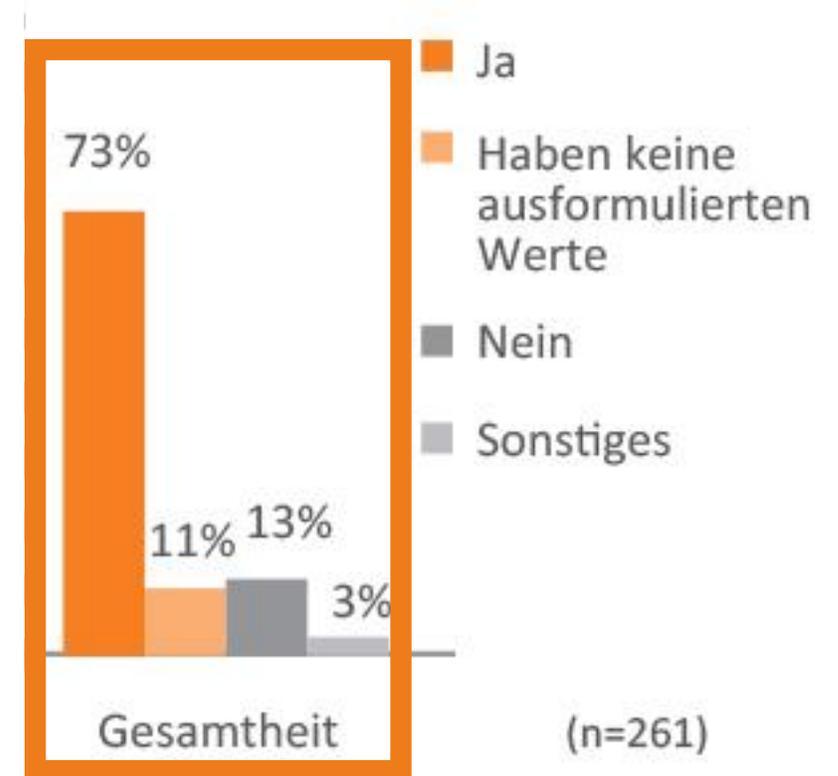


### 3. Wie halten Sie es mit den Employer Branding Maßnahmen im Moment?

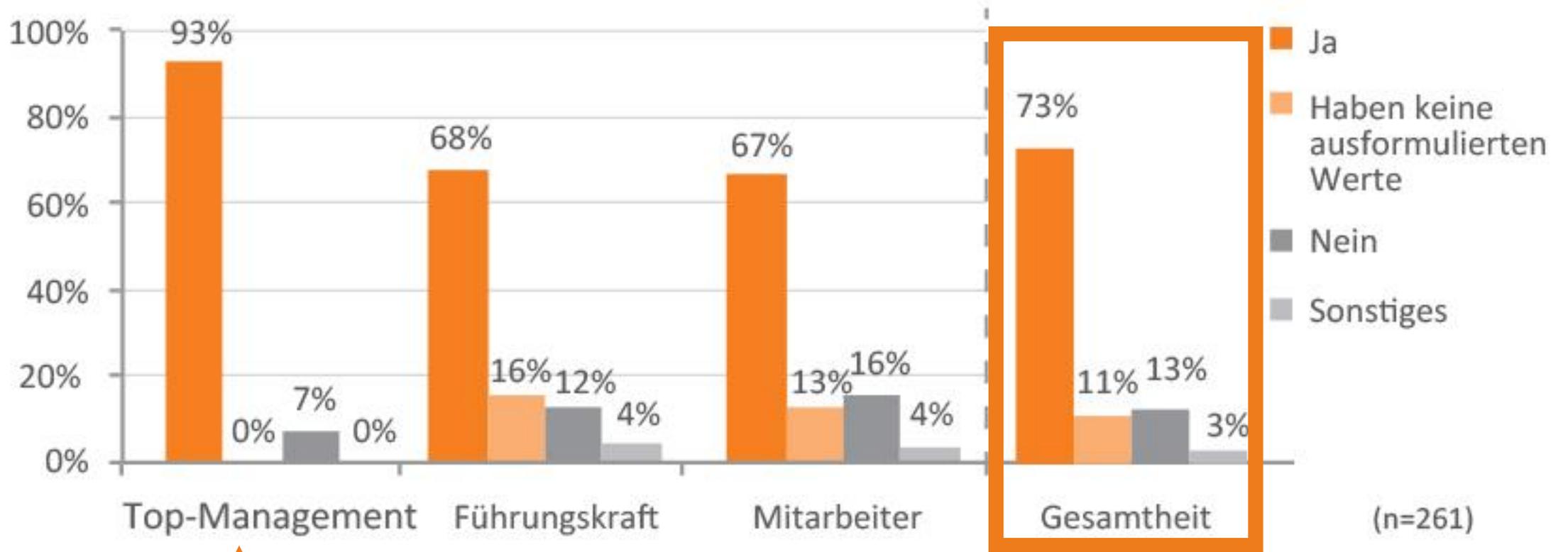


5. Haben die Werte, für die Ihr Unternehmen steht, in der Krise gehalten?  
Waren Sie Richtschnur bei den Management-Entscheidungen?

100%  
80%  
60%  
40%  
20%  
0%



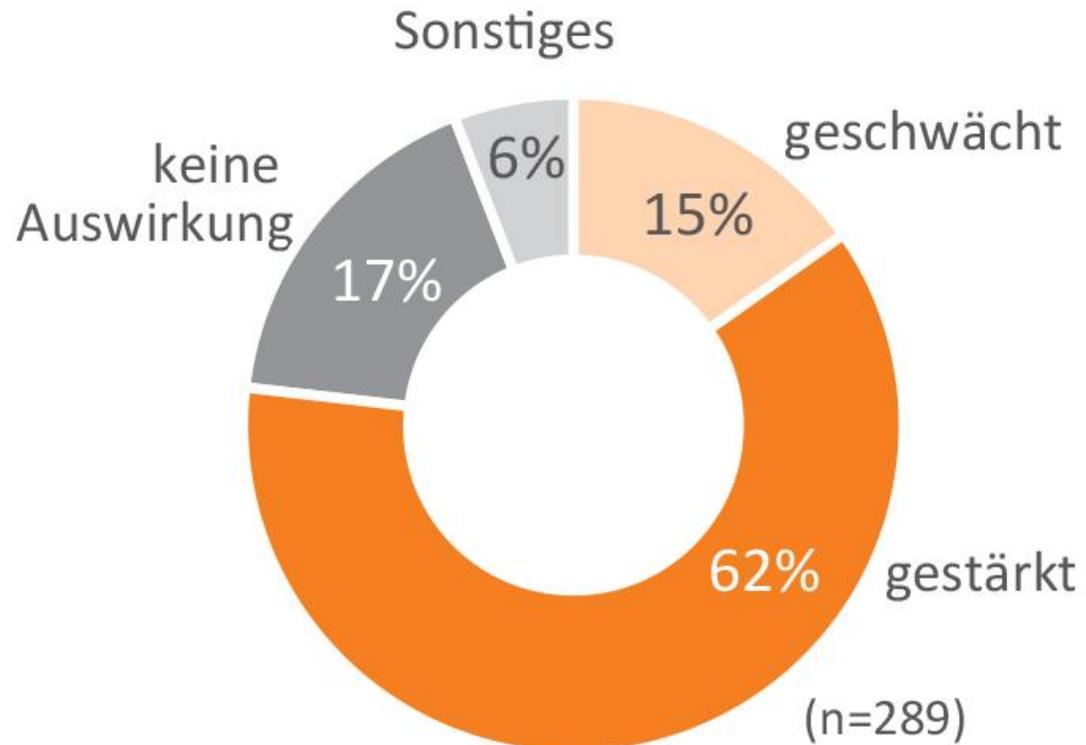
5. Haben die Werte, für die Ihr Unternehmen steht, in der Krise gehalten?  
Waren Sie Richtschnur bei den Management-Entscheidungen?



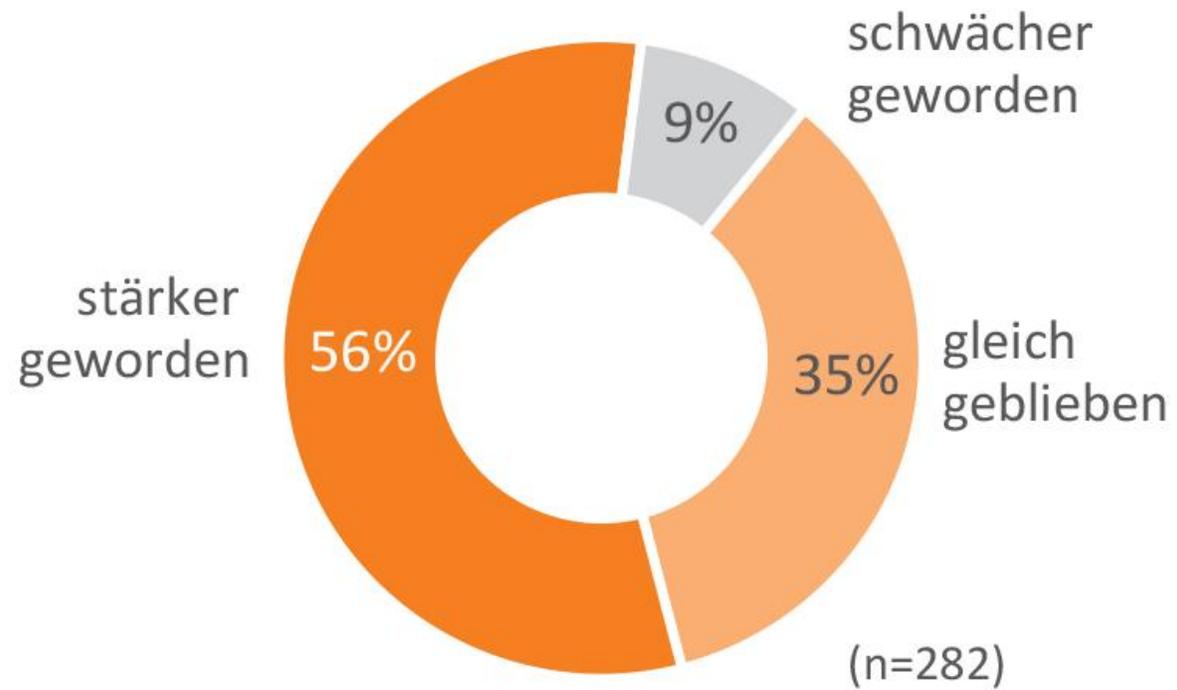
# Summasummarum

- **Employer Branding bleibt Top-Thema**
- **Arbeitgebermarken meistern die Krise gut**
- **Werte halten**

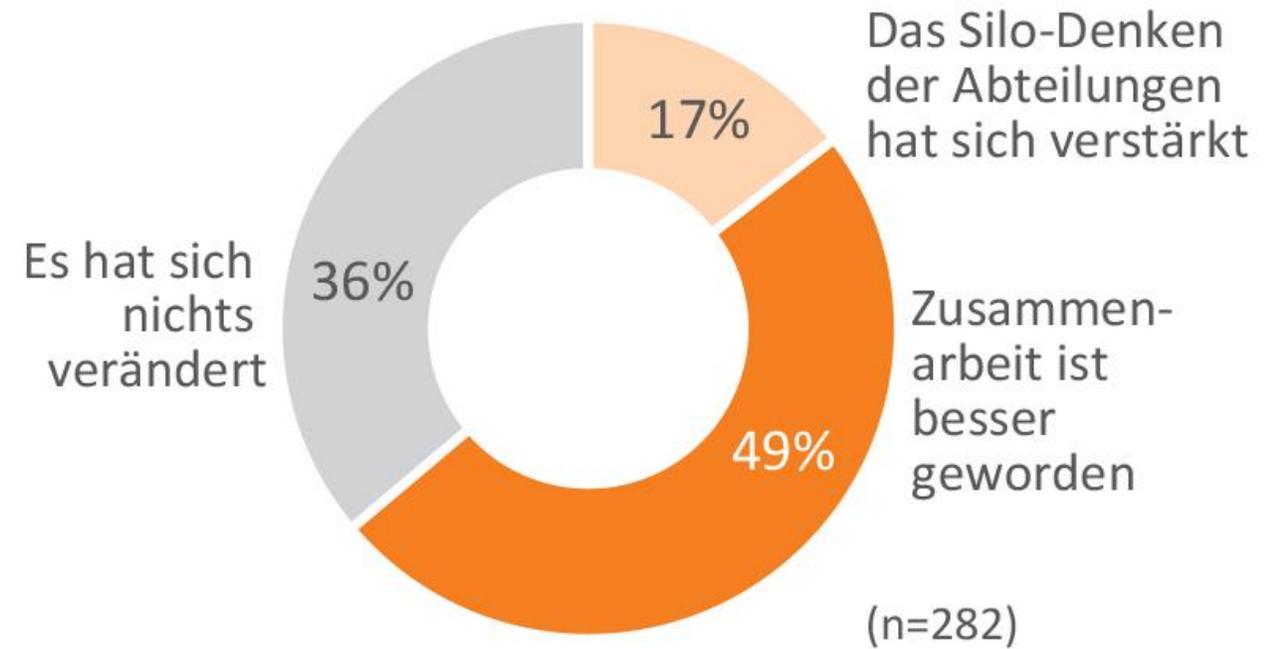
## 6. Hat die aktuelle Krise Ihre Unternehmenskultur eher geschwächt oder eher gestärkt?



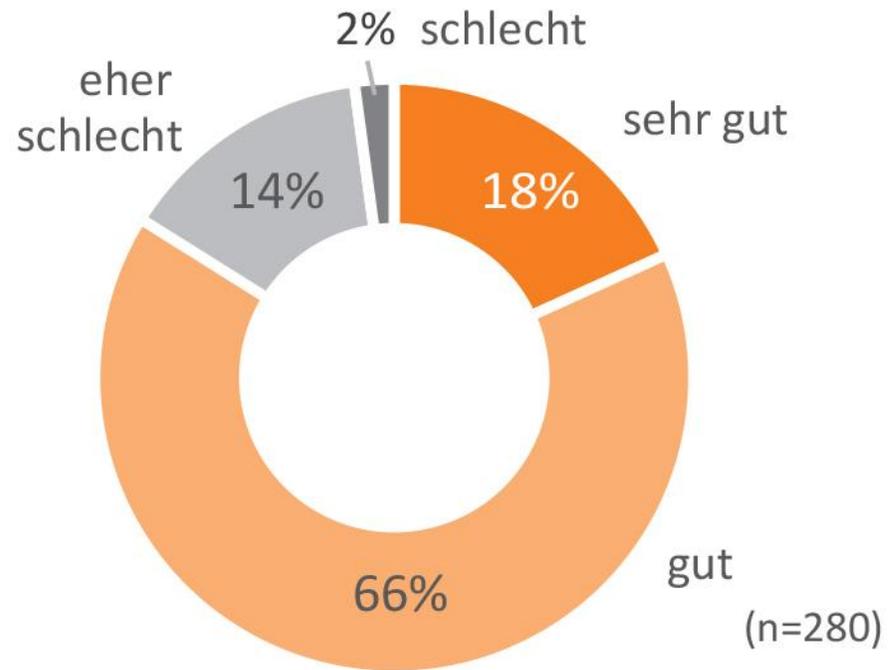
## 7. Wie hat sich der Zusammenhalt in Ihrem Unternehmen in den letzten 6 Wochen verändert?



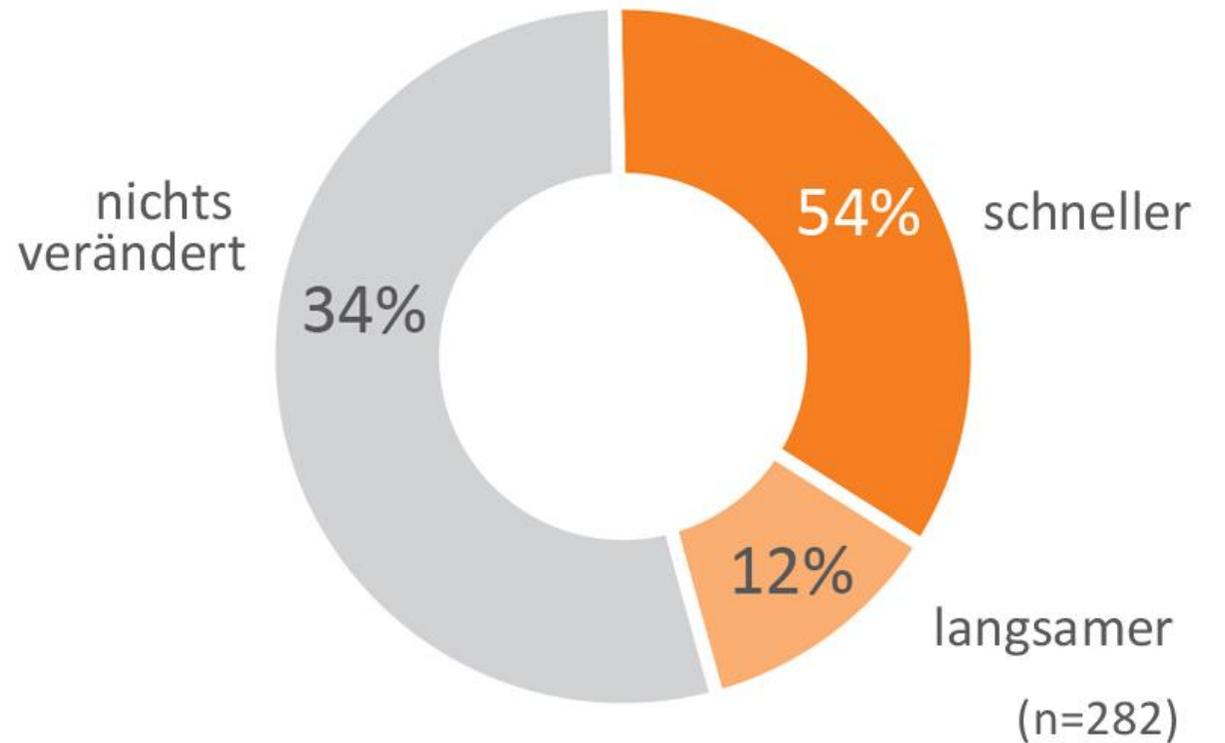
## 8. Wie hat sich die Zusammenarbeit in den letzten 6 Wochen verändert?



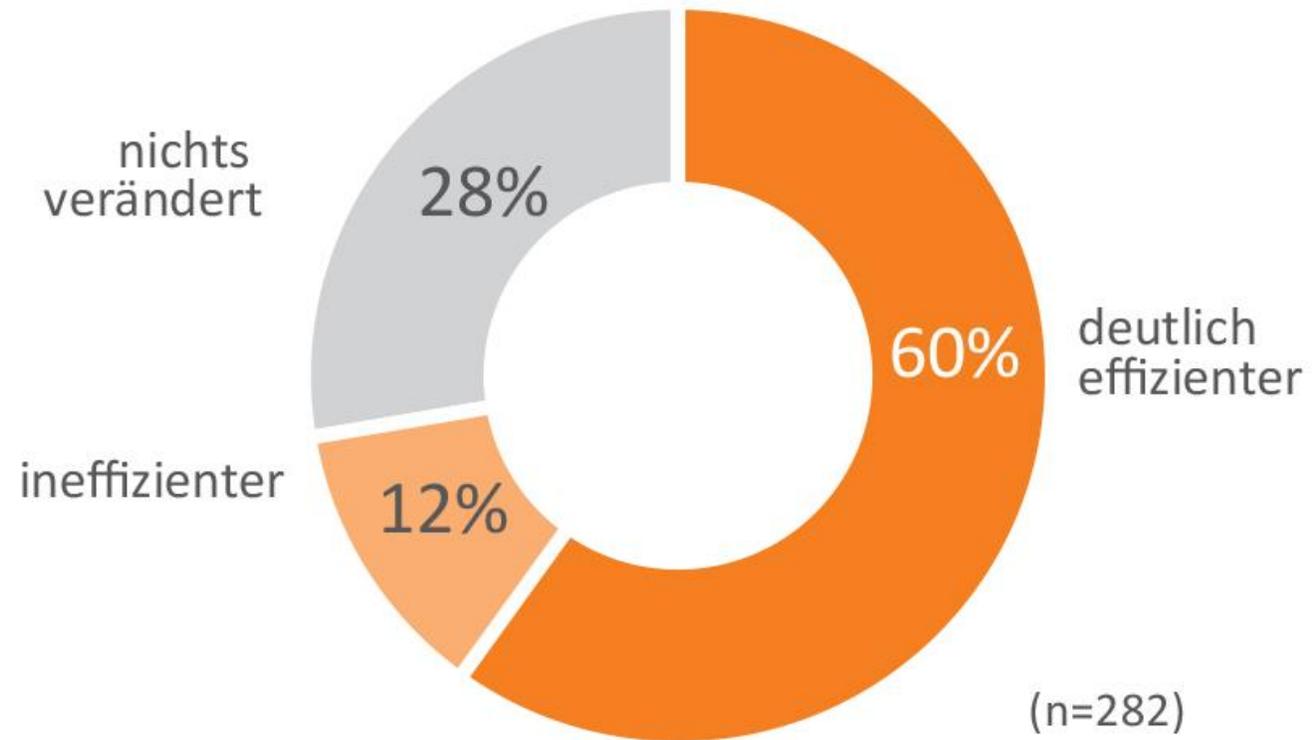
11. Wie geht es Ihren Führungskräften mit dem Thema Remote-Führung?



**12. Wie hat sich Ihre Entscheidungskultur in den letzten 6 Wochen verändert?**



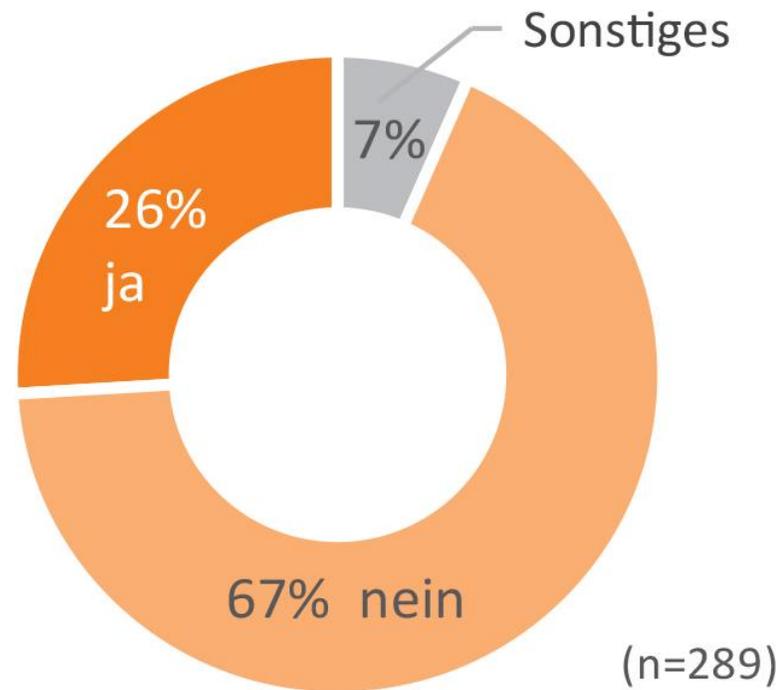
### 13. Wie wirkt sich die Krise auf interne Meetings aus?



# Summasummarum

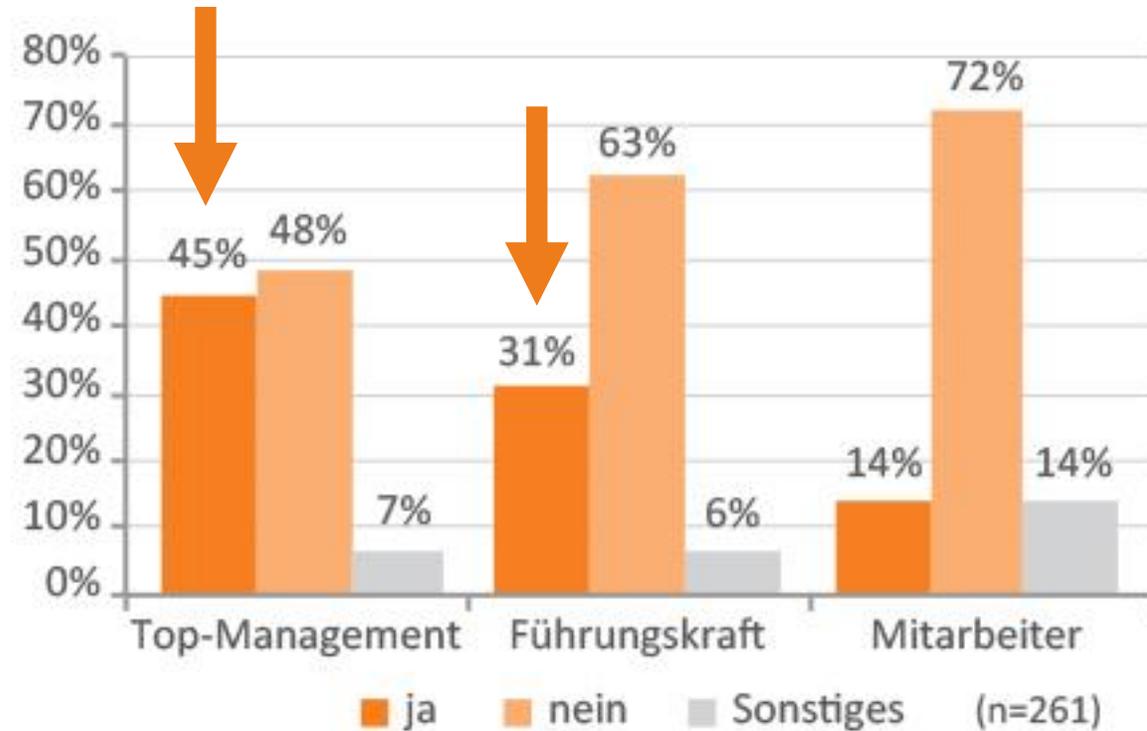
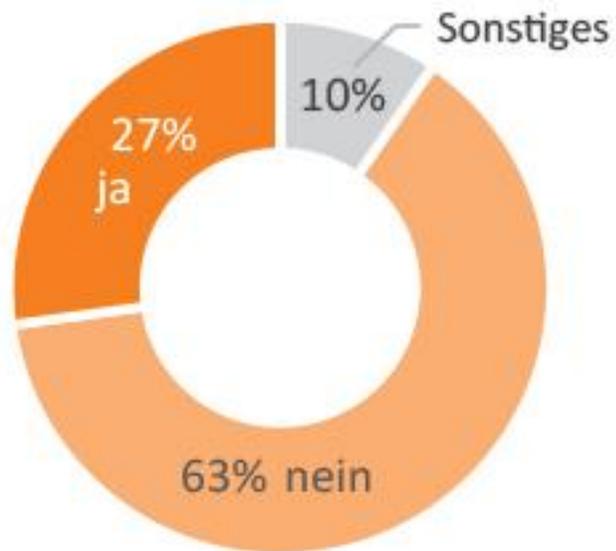
- **Kultur, Zusammenhalt und Zusammenarbeit verbessert**
- **Virtuelles Führen deutlich positiv**
- **Entscheidungen schneller, Meetings effizienter**

9. Glauben Sie, dass der Fachkräftemangel durch die hohe Arbeitslosigkeit bis Ende 2021 entschärft sein wird?



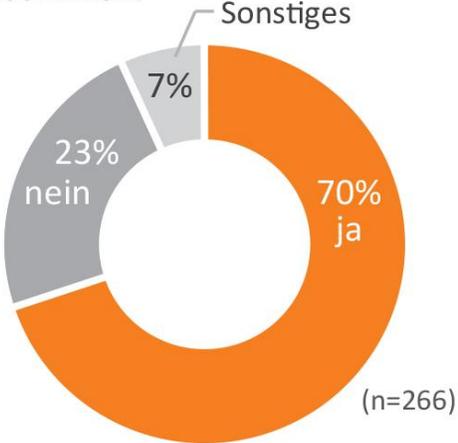
# Jetzt auf Talente-Jagd gehen ?

10. Planen Sie, in Ihrem Unternehmen gezielt, Right Potentials anzusprechen, die anderswo gekündigt wurden oder auf Kurzarbeit sind?

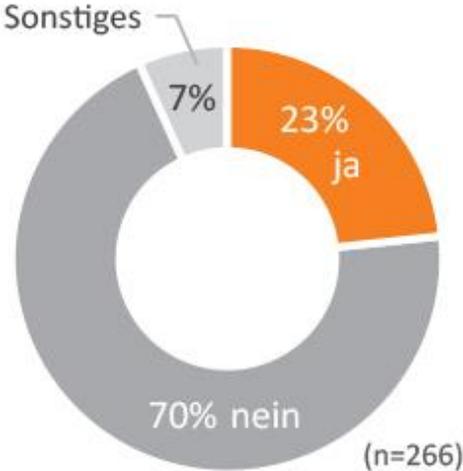


# Kündigung/Wiedereinstellung vs Kurzarbeit

14. Glauben Sie, dass sich Kündigung und Wiedereinstellung negativ auf die Identifikation von Mitarbeitern mit dem jeweiligen Unternehmen auswirken?

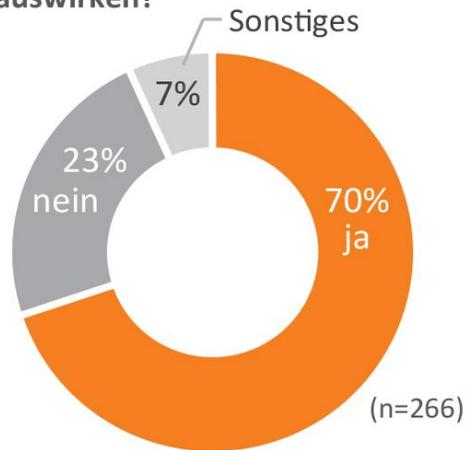


15. Glauben Sie, dass sich Kurzarbeit negativ auf die Identifikation von Mitarbeitern in dem jeweiligen Unternehmen auswirkt?

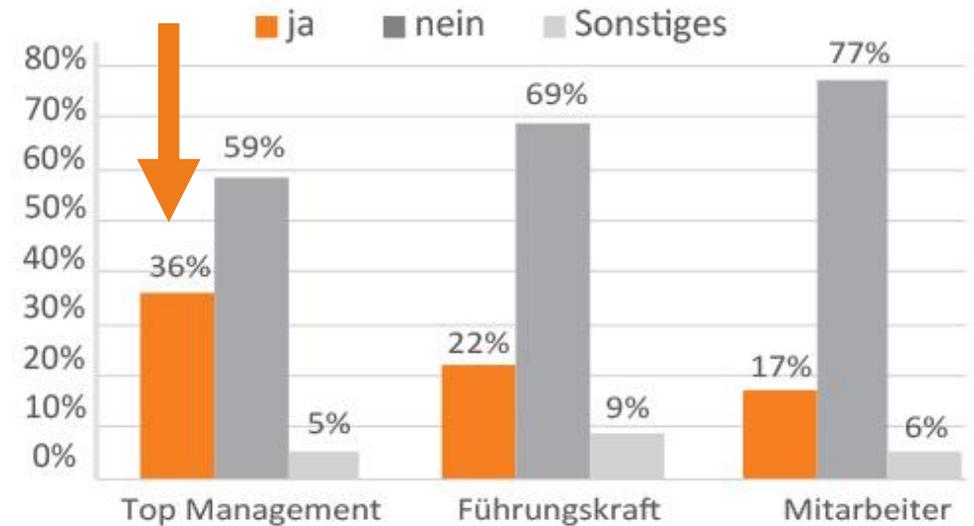
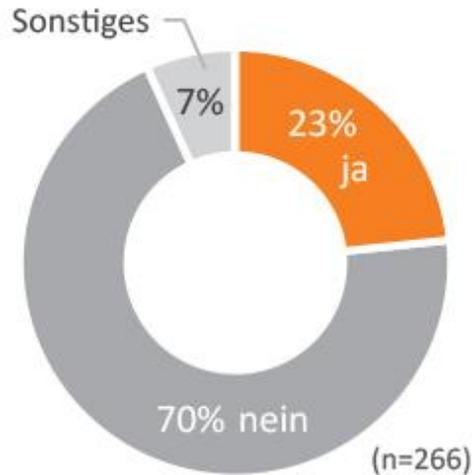


# Kündigung/Wiedereinstellung vs Kurzarbeit

14. Glauben Sie, dass sich Kündigung und Wiedereinstellung negativ auf die Identifikation von Mitarbeitern mit dem jeweiligen Unternehmen auswirken?



15. Glauben Sie, dass sich Kurzarbeit negativ auf die Identifikation von Mitarbeitern in dem jeweiligen Unternehmen auswirkt?



# Summasummarum

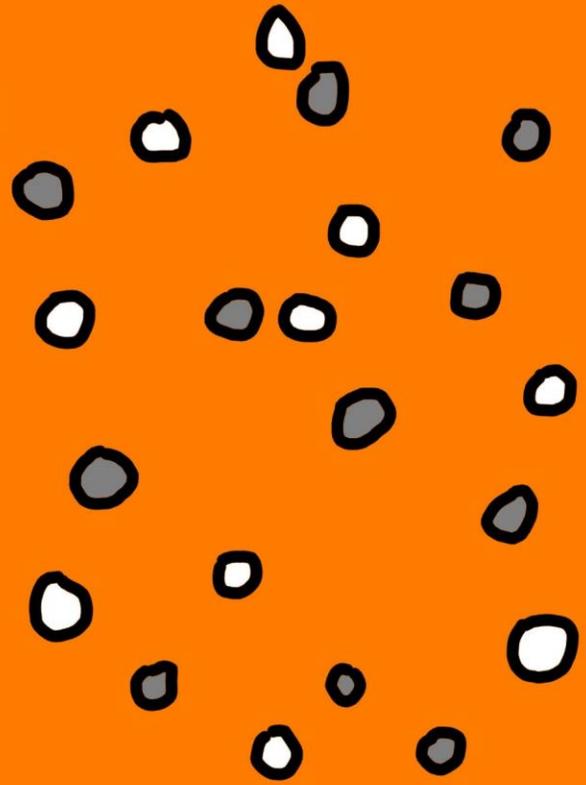
- **Corona entschärft Fachkräftemangel nicht**
- **Talente-Jagd hat begonnen**
- **Kurzarbeit erweist sich als Identifikations-Segen**

**Was tun wir also nach dem Homeoffice in Jogginghose?**

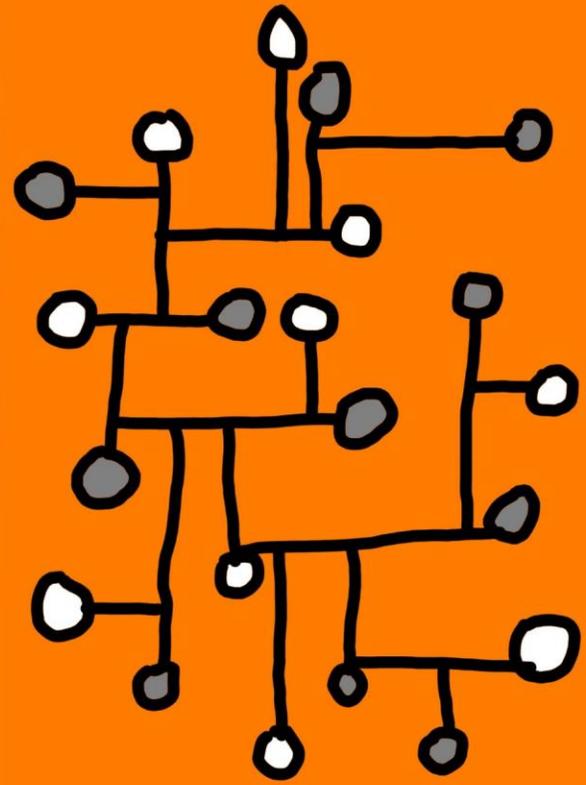


**identifire**

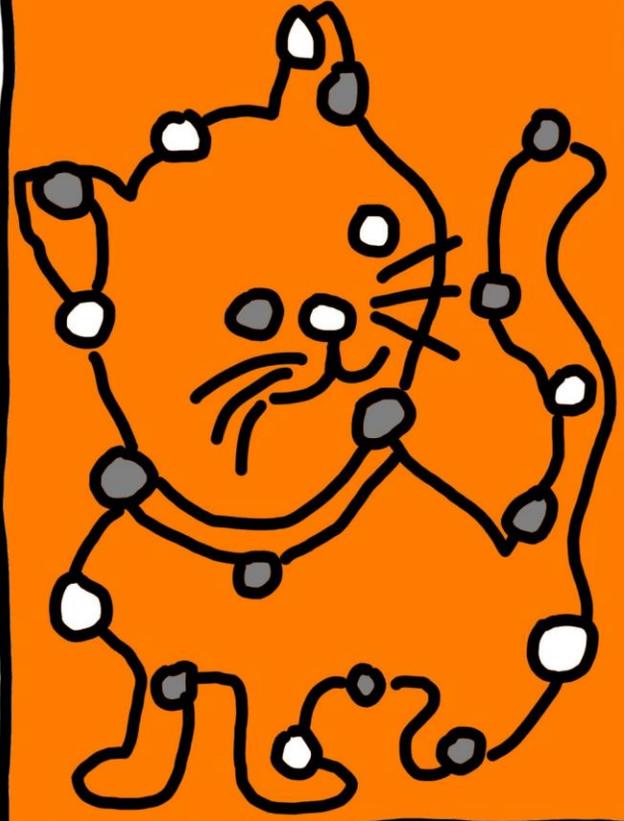
Knowledge



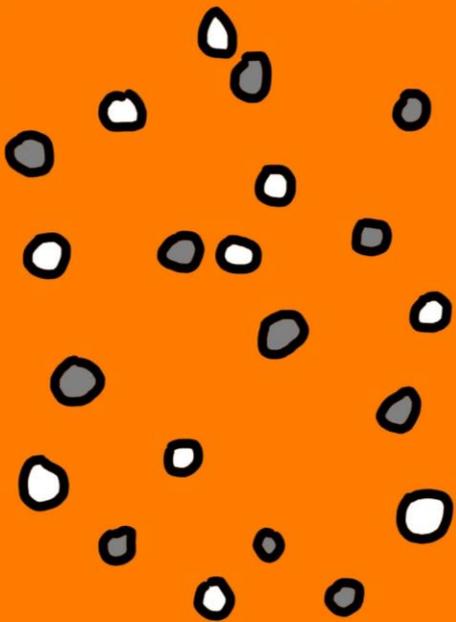
Experience



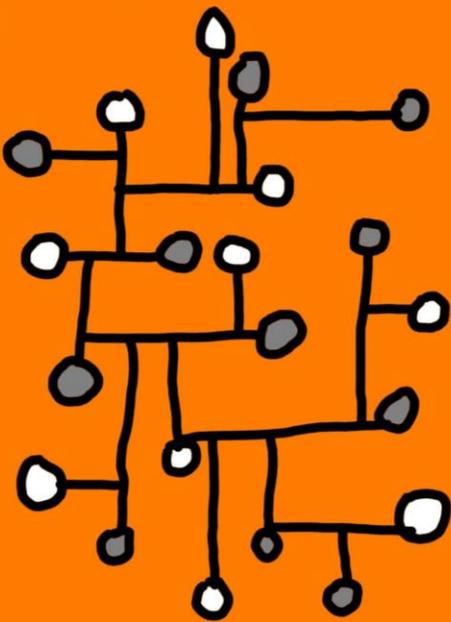
Creativity



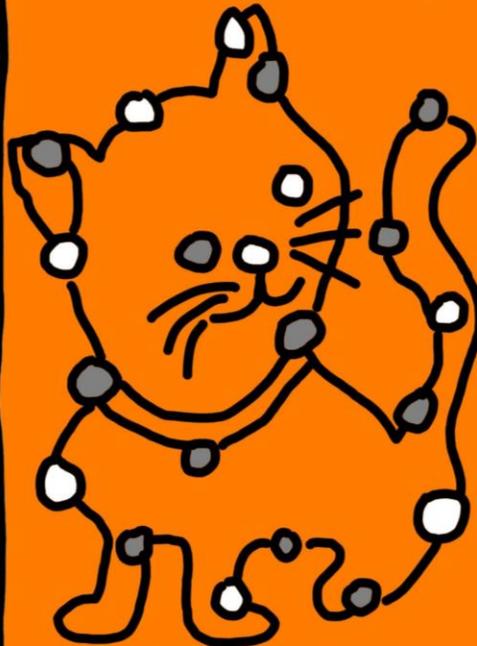
Knowledge



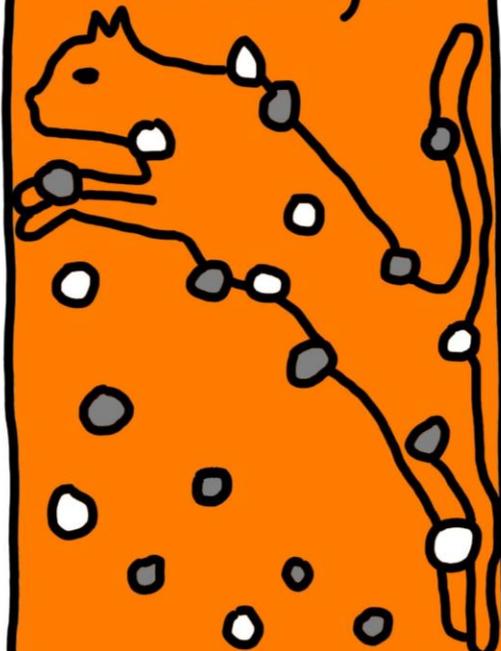
Experience



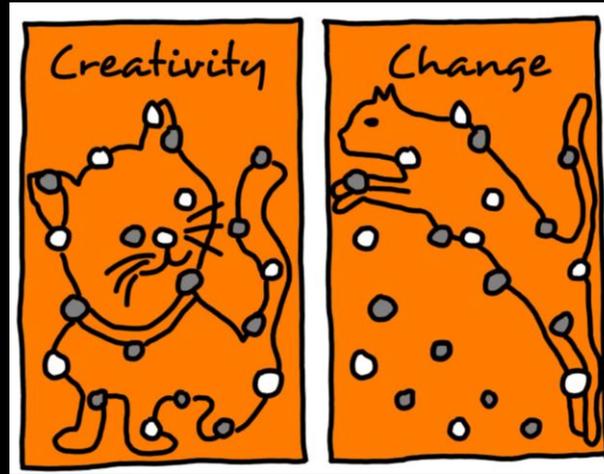
Creativity



Change



## Sprung- brett 1:

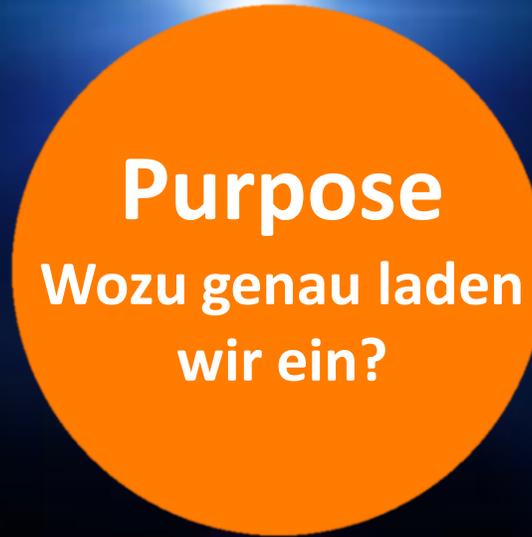


## Mythen & Manöverkritik

Wie haben wir es, „empowert“ geschafft und was machen wir nächstes Mal anders?

**identifire**

# Sprung- brett 2:



#SDG #megatrends

identifire





**Internal  
Branding**

**1. Digitale Zusammenarbeit forcieren**

**2. Interne Kommunikation verstärken**

**3. Kreative Ideen ausprobieren, damit wir  
im Homeoffice verbunden bleiben**

# Sprung- brett 3:

Starke  
Begegnungen  
mit Mehrwert

1. Digitale Zusammenarbeit forcieren
2. Interne Kommunikation verstärken
3. Kreative Ideen → verbunden im Homeoffice





identifire  
**EIGEN<sup>®</sup>**  
**Land**  
ENTSCHIEDEN ERFOLGREICHER

## **Sprung- brett 4:**

**Analoge Lücken,  
digitale Brüche  
schließen**

**Stellenwert des Themas  
für radikale Employee Experience nützen.**  
Denn: Zusammenhänge sind jetzt klarer als je zuvor.

# Employee Experience



## Auftritt

### Sich interessieren

- Positionierung, USP
- Karriereseite
- Jobmessen
- Sponsoring



## Vortritt

### Sich bewerben

- Stellenanzeige
- Bewerberhandling
- Auswahl, Absage
- Arbeitsvertrag



## Eintritt

### Sich orientieren

- Willkommenstag
- Buddy-System
- Einschulung
- Kulturtrainings



## Beitritt

### Sich entwickeln

- Kommunikation
- Aus- & Weiterbildung
- Karrieremodell
- Feedback-Systeme
- Performance-Systeme



## Austritt

### Sich verabschieden

- Exit-Interviews
- Outplacement
- Alumni-Gruppen

Kommunikation

HR

Führung

Strategie

# Employee Experience



## Auftritt

### Sich interessieren

- Positionierung, USP
- Karriereseite
- Jobmessen
- Sponsoring



## Vortritt

### Sich bewerben

- Stellenanzeige
- Bewerberhandling
- Auswahl, Absage
- Arbeitsvertrag



## Eintritt

### Sich orientieren

- Willkommenstag
- Buddy-System
- Einschulung
- Kulturtrainings



## Beitritt

### Sich entwickeln

- Kommunikation
- Aus- & Weiterbildung
- Karrieremodell
- Feedback-Systeme
- Performance-Systeme



## Austritt

### Sich verabschieden

- Exit-Interviews
- Outplacement
- Alumni-Gruppen

Employer Brand

# Lebens- phasen

Mit 34 voll  
arbeiten und  
zwei kleine  
Kinder

Wieder-  
Einstieg mit 38

Perspektiven-  
wechsel  
mit 48

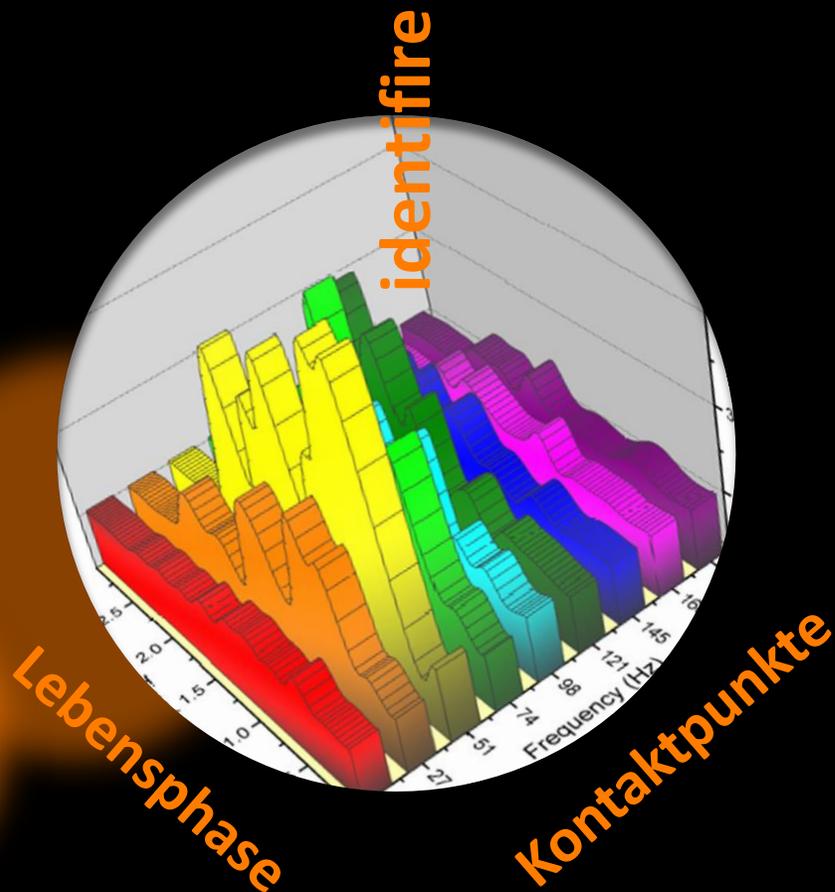
Persönliche  
Katastrophen,  
any time

Ich bin da  
und gebe  
Gas mit 25

## Employer Brand



# Moments that matter



Aus Lebensphasen Leistungsphasen machen  
Der loyale MA wird zum produktiven Fan.

→ Planungsgrundlage für PE, die wirkungsvoll  
und kosteneffizient ist.

**Sprung-  
brett 5:**

**Jobbotschaftern eine strategische und  
kulturelle Rolle im Recruiting geben**

- + Content/Social Media Strategie
- + Kulturkarriere

**identifire**

**Auf  
Talente-Jagd  
gehen**



## Wo identifiziere ansetzt

- **„Es ist gut gelaufen und next time ...“**  
„Wir-waren-empowert-und-haben-es-geschafft-Geschichten“  
als Kulturgut sammeln & ehrliche Manöverkritik üben
- **Purpose klar(er) machen**  
Das Morgen wird immer wichtiger und damit  
auch das Bedürfnis seinen/ihren Beitrag zu leisten.
- **„Wenn wir uns wiedersehen ...“**  
Starke Begegnungen, die sich emotional und inhaltlich  
lohnend, Wiedersehensfreude mit echtem Mehrwert
- **Radikale Employee Experience**  
Ungebrochenen Stellenwert von Employer Branding  
nutzen, um die analogen Lücken und digitalen Brüche  
zu schließen (Sprache & Substanz statt HR-Bullshit-Bingo)
- **Auf Talente-Jagd gehen**  
„Denn, die anderen tun es auch ...“ → Jobbotschafter einsetzen –  
unterfüttert durch SM/Content-Strategie & Kulturkarriere.

# Danke.

[www.identifire.at](http://www.identifire.at)

HR Schnuppertage

(Eigenland, Moments that matter, Jobbotschafter)

20.08.2020

06.11.2020

Jobbotschafter Base Camp

Corporate Culture Jam

Learning Journey Silicon Savannah

17. – 18. September

07. – 08. Oktober

22. – 25. Februar 2021

Seminare Unternehmenssprache

Online-Texte geContent schreiben

Gendern mit Hirn

Interne Kommunikation mit Fan-Faktor

Gähntechnikfrei texten

16. September

22. September

05. November

12. November

Studie

Download:

[www.identifire.at/studie-employer-branding-besteht-corona-test](http://www.identifire.at/studie-employer-branding-besteht-corona-test)