

# Wie attraktiv sind Arbeitgeber wirklich?

## Neuer Test zur Innen- und Außenwahrnehmung

Welche Stärken und Schwächen hat ein Unternehmen in Sachen Arbeitgeberattraktivität? Und was folgt aus der Antwort auf diese Frage? Dazu hat die Deutsche Employer Branding Akademie (DEBA) in Berlin „einen Fitnessstest für die Qualität und Authentizität von Arbeitgebermarken“ ins Leben gerufen.

In einem Prüfverfahren, das zusammen mit dem Nürnberger Marktforschungsunternehmen GFK durchgeführt wird, werden vier Online-Befragungen vorgenommen. Innerhalb des Unternehmens werden in 15- bis 30-minütigen Interviews Personen aus der Gesamtbelegschaft, neue Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit bis zu einem Jahr sowie Mitarbeiter, die im Bewerberkontakt stehen, befragt. Außerhalb des Unternehmens soll ein repräsentativer Querschnitt aus Berufsgruppen erhoben werden, ein Mix aus Absolventen bis zu Professionals.

An dem Verfahren mit dem Namen „Deutschlands Arbeitgebermarken“ (DAGM) können sich Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern beteiligen. Das Ergebnis setzt sich aus vier Qualitätsdimensionen zusammen, die neun Erfolgsfaktoren abbilden. Die sogenannte operativ-externe Qualität besteht aus der Konsistenz der Botschaft und der Wahrnehmungsintensität. Die strategisch-externe Qualität setzt sich aus dem Profil- und Differenzierungsgrad sowie der Glaubwürdigkeit zusammen. Die strategisch-interne Qualität beinhaltet die Punkte Akzeptanzgrad, Implementierungsquali-

tät und Identifikationsgrad. Und die operativ-interne Qualität schließlich besteht aus der Intensität des Erlebens sowie dem Aspekt Mitarbeiteraktivierung.

„Das untersuchte Unternehmen liefert nur die Datensätze der zu befragenden internen Gruppen. Einen Einfluss auf die Auswahl, darauf, wer tatsächlich befragt wird, besteht nicht“, sagt Paula Thieme, Projektleiterin für DAGM innerhalb der DEBA. Die Befragten antworten anonym, die Daten laufen nur bei der GFK auf, die auch für die Auswertung zuständig ist. Extern sollen 120 Datensätze am Ende der Befragung vorliegen. Die Ergebnisdaten gehören allein dem untersuchten Unternehmen, über einen vertraulichen Log-in können sie nach der Fertigstellung und Aufbereitung eingesehen werden. Daher kann jeder Teilnehmer auch selbst entscheiden, ob es zu einer Veröffentlichung der Ergebnisse kommt. Ein zehnköpfiger Beirat, der aus Employer-Branding-Experten besteht, kommentiert die Befragungsergebnisse und formuliert Handlungsoptionen, die den teilnehmenden Unternehmen mit den Befragungsergebnissen übermittelt werden.



Der Turmbau der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft sollte eigentlich die Vollbeschäftigung symbolisieren.



Ingenieure bei der Materialprüfung.

Die teilnehmenden Unternehmen haben zudem die Möglichkeit, sich mit dem Gütesiegel „Authentischer Arbeitgeber“ zertifizieren zu lassen. Die besten Teilnehmer eines Jahrgangs (der Test wird jedes Jahr erneut angeboten) werden außerdem mit dem „Deutschen Preis für Arbeitgebermarken“ ausgezeichnet, erklärt Paula Thieme. Mit dem Test könnten zahlreiche Unternehmen ihre ‚Fragezeichen‘ in Sachen Employer Branding abbauen, sagt Professor Dr. Martin Grothe, Geschäftsführer des auf Social-Media-Analyse, -Beratung und -Controlling spezialisierten Unternehmens Complexium aus Berlin und Beiratsmitglied der DAGM.

Als eines der ersten Unternehmen hat sich Orthomol, ein pharmazeutisches Vertriebsunternehmen aus Langenfeld, für den Test entschieden. Seit vier Jahren betreibt die Personalabteilung aktiv Employer Branding und will die ergriffenen Maßnahmen nun auf den Prüfstand stellen und bewerten lassen. Eva-Maria Jungmann, Personalmanagerin Außendienst des Unternehmens, interessiert vor allem, wie Orthomol von potenziellen Bewerbern und Mitarbeitern im Unternehmen gesehen wird. ●

#### EDUCATION FOR A GLOBAL NETWORKED SOCIETY

**14<sup>th</sup> Biennial EARLI Conference 2011**

30. August – 3. September 2011, Exeter, UK  
[www.earli2011.org](http://www.earli2011.org)

#### KOMPETENZEN ENTWICKELN, CHANCEN ERÖFFNEN

**6. BIBB-Berufsbildungskongress 2011**

19. – 20. September 2011, Berlin  
[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

#### RETHINKING THE ROLE OF PEOPLE MANAGEMENT AS THE CATALYST

**European People Management Conference**

28. – 30. September 2011, Istanbul  
[www.eapm2011.org](http://www.eapm2011.org)

#### INTERKULTUR ERFOLGREICH NUTZEN

**8. Interkultureller Kongress**

6. – 8. Oktober 2011, Passau  
[www.interkultureller-kongress.de](http://www.interkultureller-kongress.de)

#### FORUM HR MANAGEMENT 2011

**13. – 14. Oktober 2011, Wien**

[www.opwz.com](http://www.opwz.com)

#### QUALITÄTSSICHERUNG IN DER BETRIEBLICHEN BILDUNG

**DEQA-VET-Tagung 2011**

26. Oktober 2011, Bonn  
[www.deqa-vet.de](http://www.deqa-vet.de)

#### CIPD ANNUAL CONFERENCE AND EXHIBITION

**8. – 10. November 2011, Manchester, UK**

[www.cipd.co.uk](http://www.cipd.co.uk)

#### WISSEN VERBINDET

**7. Stuttgarter Wissensmanagement-Tage 2011**

16. – 17. November 2011, Stuttgart  
[www.wima-tage.de](http://www.wima-tage.de)

#### 5. LUDWIGSHAFENER PERSONALGESPRÄCHE

**30. November 2011, Ludwigshafen**

[www.ibe-ludwigshafen.de](http://www.ibe-ludwigshafen.de)

#### ONLINE EDUCA BERLIN

**17<sup>th</sup> International Conference on Technology Supported Learning & Training**

30. November – 2. Dezember 2011, Berlin  
[www.online-educa.com](http://www.online-educa.com)