

Beteiligte, Rollen und Aufgaben bei der Arbeitgebermarkenentwicklung

Beginnen Sie den Prozess mit einer Kick-off-Veranstaltung, zu der alle Beschäftigten eingeladen werden. Fordern Sie alle im Unternehmen auf, mitzudenken und sich einzubringen. Stellen Sie Ihre Projektstruktur und die eingebundenen Personen vor. Damit schaffen Sie eine hohe Verbindlichkeit – auch für die Geschäftsführung selber. Ohne Verlust von Glaubwürdigkeit und Vertrauen können Sie den Prozess nun nicht mehr stoppen.

Projektstruktur und Rollen im Employer Branding

Name	Mitglieder	Rolle / Aufgaben
Geschäftsführung (bzw. Steuerungsgruppe)	<u>Eine Steuerungsgruppe müsste umfassen:</u> (Mitglieder der) Geschäftsführung Vertreter der Eigentümer(-familie) Schlüsselkräfte Abteilungsleiter Niederlassungsleiter Geschäftsführung der Tochtergesellschaften ...	<ul style="list-style-type: none"> • stellt Budget/Ressourcen zur Verfügung • definiert die Ziele • interpretiert Analyseergebnisse • beschreibt die Sollpositionierung • entscheidet über Arbeitgeberpositionierung • entscheidet über Maßnahmenumsetzung • entscheidet über Kommunikationskonzept • lebt die Arbeitgebermarke vor
Projektteam	<u>Mitarbeiter aus dem Personalbereich:</u> Sinnvollerweise werden Unternehmenskommunikation, Marketing und Personalentwicklung eingebunden	<ul style="list-style-type: none"> • koordiniert/informiert • führt Analysen durch • entwickelt Arbeitgeberpositionierung und schlägt sie der Geschäftsführung/Steuerungsgruppe vor • bereitet Entscheidungen vor • begleitet Umsetzung • kommuniziert intern/extern • evaluiert
regelmäßige Mitarbeiterinformationen alternativ: Gruppe von Mitarbeitern als Feedbackgeber (Soundingboard)	<u>Am Soundingboard sollten beteiligt werden:</u> Betriebsrat, Ausbildungsleiter, interne Multiplikatoren/gut vernetzte Kollegen Achten Sie auf eine gemischte Zusammensetzung: langjährige/neue Mitarbeiter Ältere/Nachwuchs verschiedene Qualifikationen	<ul style="list-style-type: none"> • gibt Feedback zur Analyse • trägt eigene Erkenntnisse bei • gibt Feedback zur Arbeitgeberpositionierung • gibt Anregungen zur Umsetzung • unterstützt die Verankerung in der Organisation