

Employerbranding authentische Werte

written by Julia Weinzettl - www.taskfarm.com

Sabrina Stepanian/Founder STEPANIAN CONSULTING

Beratung Employer- Internal Branding

*ES NUTZT NICHT NUR DIE VISIONEN/UNTERNEHMENSWERTE
HINAUSZUPOSAUNEN, DIESE MÜSSEN AUCH GELEBT WERDEN, NÄMLICH
AUTHENTISCH GELEBT WERDEN*

TF: Welche Anforderungen haben sich für Unternehmen in den letzten Jahren ergeben – Stichwort Employerbranding?

Früher konnte sich der Arbeitgeber aus einem Teich seine Talente herausfischen. Aufgrund des demografischen Wandels (Rückgang der Fachkräfte aufgrund der rückgängigen Geburtenrate) gibt es in Relation zum Arbeitsangebot weniger Talente. D.h. der Arbeitgeber muss sich über seine Arbeitgebermarketingaktivitäten bewusst sein, damit er die für ihn richtigen Mitarbeiter anziehen kann.

Es nutzt nicht nur die Visionen/Unternehmenswerte hinausposaunen, diese müssen auch gelebt werden nämlich authentisch gelebt werden. Die beste Voraussetzung ist, wenn die Unternehmensmarke und Arbeitgebermarke im Einklang sind. Warum? Der Arbeitnehmer hat sich auch geändert, die Arbeitnehmer der jüngeren Generation wollen Spaß am Arbeiten haben, müssen nicht notwendiger Weise eine Leistung beweisen, Karriere ist wichtig, aber verbunden mit Spaß und nicht mit Zwang. Sie wollen gefordert und gefördert werden in einem Umfeld in dem sie wie sie sind hineinpassen und dazupassen. Authentische Werte des Arbeitgebers – authentischen Werte des Arbeitnehmers dadurch erreichen sie gemeinsam ihre Ziele – nämlich mit Spaß.

Unternehmen müssen in Selbstreflexion ihre Werte festlegen und

diese Werte leben um zur Authentizität zurückzufinden.

TF: Was sind Deiner Meinung nach die grössten Veränderungen, die auf uns zukommen, bzw. bereits gelebt werden?

Flexibilität, Einbindung der Mitarbeiter in Strategieprozesse von Unternehmen auf Projektsbasis, wichtig work-life-balance hierzu Überlegungen zur Kompensation, Arbeitsplatz.

Sämtliche Aspekte der Personalpolitik in Unternehmen, z.B. Arbeitszeitmodelle, Einführung von Home Office, die gesamte Organisationsstruktur hierarchisch versus Matrix, Personalentwicklung (Investition in Mitarbeiter, Förderung von Talenten, Erkennung von High Potentials, Beziehung zu Exmitarbeitern) Generationswechsel, das Thema Wissenstransfer.

TF: Was ist Deine Vision?

Das Wort Arbeit hat heute immer noch einen Touch von Verpflichtung; Arbeit sollte meiner Meinung nach eine Leidenschaft oder Erfüllung sein, weil sie Spaß macht. Dadurch sollte es kein Problem geben, wenn man einmal bis 10 Uhr im Büro sitzt, wenn man dafür die Möglichkeit hat selbst zu bestimmen, dass man z.B. am nächsten Tag bis 10 Uhr schlafen kann. Die Personalpolitik der Unternehmen sollte so zugeschnitten sein, dass die Arbeitnehmer selbstbestimmt sind, dadurch mehr Verantwortung haben, das Arbeiten als Hobby verstehen im Endeffekt soll es einfach Spaß machen – so ticke ich.