

digital MISFITS Remote Circle

12.11.2020

Zusammenfassung der Gruppenarbeitsergebnisse



Employer Branding - Aus Sicht der
Talente



Frage 1

Kennst du ein gutes Beispiel für ein Unternehmen, dass sich durch eine Maßnahme als interessante Arbeitgebermarke gezeigt hat? Weshalb ist dir dieses Beispiel im Kopf geblieben? Was hat es mit dir gemacht?

- BVB Dortmund: Weil die propagierten Werte auch gelebt werden werden: Familie
 - Ereignis: Kloppos Zeit als Trainer, welcher eine "Werte"-Wand etabliert hat, wo jede*r Mitarbeiter*in unterschreiben muss
- Accenture, weil Videos verschiedenster Mitarbeiter*innen gezeigt wurden, welche über ihre Erfahrungen beim Bewerbungsprozess gesprochen haben. Man konnte sich damit identifizieren.
- McKinsey, weil die Bewerber*innen an die Hand genommen werden für sämtliche Eventualitäten.
- Fressnapf: Trainee-Werbung auf LinkedIn mit spezieller Landing Page. Die jeweiligen Recruiter waren mit ihren Haustieren porträtiert.
- Ben&Jerrys
- StudiCheck
- Patagonia (Unterschied zwischen Gründer und Investor)

Kennst du Beispiele, bei denen die aufgebaute Erwartung und die Realität bei einem Arbeitgeber auseinander gegangen sind?

- Erst Zusage beim Bewerbungsprozess, dann Rückzieher, dann Beschwichtigung und dann meldet sich keiner mehr.
- Wo Digitalisierung drauf steht ist nicht unbedingt Digitalisierung drin. Als Kund*in habe ich den Eindruck, dass Unternehmen sehr digital ist, als Bewerber*in hat sich ein anderes Bild gezeigt.



Frage 2

2.1. Was macht für dich einen guten Arbeitgeber aus? Welche Werte und Aspekte spielen eine wichtige Rolle und was sollte nicht “nur” auf der Website stehen?

- Dass man Werte und Prinzipien hat, authentisch ist und zu seinen Schwächen steht (kein Teleoffice etc)
- Fehlerkultur
- Nachfragen zu können, wenn man etwas nicht weiß.
- Transparenz und Ehrlichkeit (“don’t oversell and under”)
- Wertschätzung – ein bloßer Buzzword?
- Akzeptanz auf einer Beziehungsebene
- faire Entlohnung
- Karriere & Weiterbildung

2.2. Was ist für dich ein echter Abturner?

- *Lästern*
- *Unehrlichkeit*
- *Keine eingelöste Karriereperspektive*
- *Kritik/Verbesserungsvorschläge sind unerwünscht*
- *Unfaire Beförderungskultur/Vetternwirtschaft*
- *Stockfotos auf der Website*
- *Buzzword Benefits*
- *identischer Content auf unterschiedlichen Seiten*



Frage 3

Wie kann man als Talent vorab herausfinden, ob die aufgebauten Erwartungen auch der Wahrheit entsprechen und nicht die Gefahr einer Enttäuschen entsteht? Welche Erfahrungen hast du gemacht?

- Im Vorstellungsgespräch auf Werte hinweisen, die einem wichtig sind.
- Mit Freunden/Bekanntem, welche bei der Zielfirma arbeiten, über die Unternehmenskultur reden.
- Glasdoor und Kununu. Sich dort die schlechten Bewertungen rauspicken (ob man die ernst nimmt oder nicht, ist jetzt mal dahingestellt) und im Bewerbungsprozess offen thematisieren. Der Umgang kann Bände sprechen.
- Angestellte anschreiben und nachfragen
- last exit - Probezeit

Herzlichen Dank allen Teilnehmenden für eure
Offenheit und Ehrlichkeit! Wir freuen uns auf das
nächste Mal!

digital
MISFiTS
Remote Circle