

# Employer Branding REPORT

Analyse & Empfehlungen im  
Zusammenhang mit dem  
**Vorarlberger** Arbeitsmarkt



Die vorliegende Untersuchung zum Thema Employer Branding wurde im Rahmen einer Kooperation der Unternehmen ikp Vorarlberg und veicus Unternehmensentwicklung durchgeführt.

Copyright © 2023 ikp Vorarlberg GmbH & veicus GmbH, alle Rechte vorbehalten.

# Einleitung



Die **Arbeitswelt** hat sich verändert. Sich in dieser als attraktiver Arbeitgeber zu **positionieren**, steht wohl in Anbetracht von Fachkräftemangel & War for Talents auf der Agenda eines jeden Unternehmens. Die Herausforderung von Personalverantwortlichen ist es, eine starke Arbeitgebermarke zu entwickeln, um die **passenden Mitarbeiter:innen** zu **gewinnen** und diese möglichst lange an das Unternehmen zu **binden**.

**Employer Branding** lautet das Stichwort. Doch was macht einen Arbeitgeber eigentlich **attraktiv**? Dieser Fragestellung widmet sich die vorliegende Untersuchung. Durch die Analyse von verschiedenen **Faktoren**, die **Einfluss** auf die Attraktivität von Arbeitgebern haben können, wurden Erkenntnisse darüber gewonnen, wie Unternehmen sich in **Zukunft** erfolgreich auf dem **Arbeitsmarkt** etablieren können.

# Ausgangslage



# Die Lage auf dem Arbeitsmarkt

„Obwohl wir uns alle wohl noch gut an unsere Ängste nach dem Überfall Russlands auf die Ukraine erinnern können und uns auch die damit verbundene **Energiekrise** und **Inflationentwicklung** Sorgen machten, war das Jahr 2022 am Arbeitsmarkt sogar noch besser als Ende 2021 prognostiziert. Fast 70.000 Personen **weniger arbeitslos** oder in Schulung, 109.000 mehr Beschäftigte, ein Rückgang der Arbeitslosigkeit im Tourismus um ein Drittel, ein Drittel **mehr offene Stellen**, ein Drittel weniger Langzeitbeschäftigungslose. [...] Alles Zahlen, die für sich selbst sprechen und keinen Superlativ von mir mehr brauchen.“

**Dr. Johannes Kopf, LL.M., Vorstandsmitglied AMS** (März 2023)

Und obwohl diese Meldungen als sehr erfreulich betitelt werden, machen sie das Leben von **Unternehmen und ihren Personalverantwortlichen** schwer. Einerseits gibt es immer **weniger verfügbare Kräfte** auf dem Arbeitsmarkt, womit die Macht auf Arbeitnehmerseite hoch ist und negative Auswirkungen mit sich bringt. Zum anderen treten immer mehr **Erwerbstätige ins Pensionsalter** ein, was die Situation zusätzlich verschärft.

**4.963**  
offene Stellen

**4,6 %**  
Arbeitslosen-  
quote

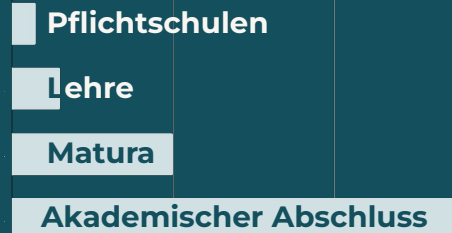
**-3,5 %**  
Personen im  
erwerbsfähigen Alter bis  
2023

**+18,7 %**  
Personen im  
Pensionsalter  
(65+)

# Stichprobe

**202.000**

Erwerbstätige in Vorarlberg  
(Land Vorarlberg 2021)

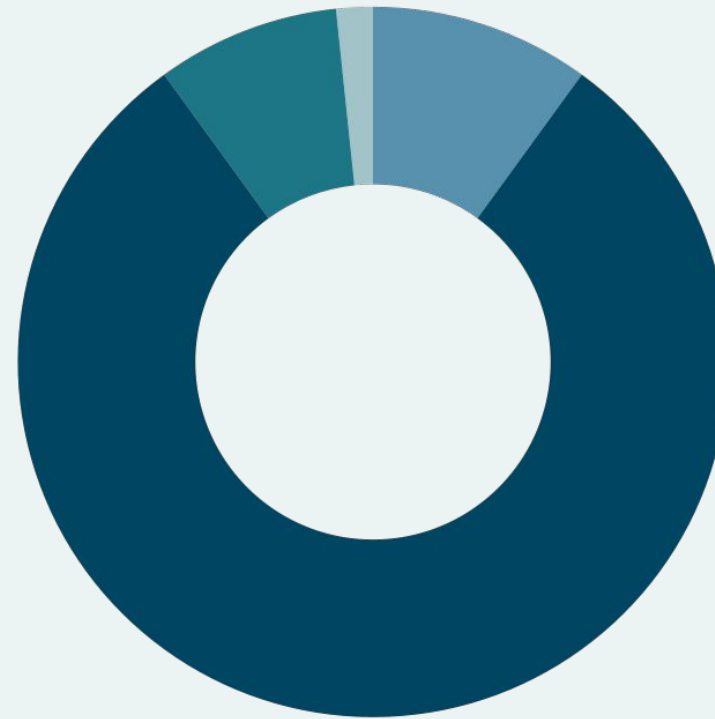


**120**

Teilnehmer:innen

**35 % Männer**  
**65 % Frauen**

● selbstständig ● angestellt ● Studium ● arbeitssuchend



**Alter**  
**36**

**Vorarlberg**

Erhebungszeitraum  
**Dezember 2022**  
**bis März 2023**



# Employee Life Cycle



Als Forschungstool für unseren Employer Branding Report haben wir auf einen **standardisierten Online-Fragebogen** (Business Beat) zurückgegriffen.

Wir haben die Befragung anhand des **Employee Life Cycle** Modells strukturiert. Dabei fokussierten wir uns auf die Bereiche **Recruiting, Bindung und Exit**, da hier das Employer Branding den größten Einfluss nimmt.

Anhand der identifizierten Faktoren haben wir Empfehlungen für die jeweiligen Phasen abgeleitet. Anhand dieser Erkenntnisse können **Unternehmen und ihre Personalverantwortlichen** sicherstellen, dass sie ihren (potentiellen) Mitarbeiter:innen in jeder Phase das bieten, was sie von ihrem Arbeitgeber erwarten.

Damit **Vorarlberger Unternehmen** langfristig erfolgreich sind, Mitarbeiter:innen sich bestmöglich mit den Unternehmen identifizieren und sie gemeinsam ihre **Zukunft positiv gestalten** können.

# Die 8 bedeutendsten Arbeitgeber in Vorarlberg





# Recruiting



# Wenn ich an meinen Traumjob denke...

Wir haben unsere  
Teilehmer:innen offen  
gefragt, welche Aspekte  
ihnen als erstes in den  
Sinn kommen, wenn sie  
an ihren Traumjob  
denken.

Diese Schlagworte  
haben sie  
**unvoreingenommen**  
und **spontan** genannt:

## Employer Branding Report



#6 Work-Life-Balance

#7 Attraktivität der Aufgaben

#8 Entwicklungsmöglichkeiten

#9 Wertschätzung

#10 Selbstverwirklichung

#11 Homeoffice

#12 Teamwork

#13 Feedback

#14 Führung

#15 Raum für Ideen

#16 Diversity

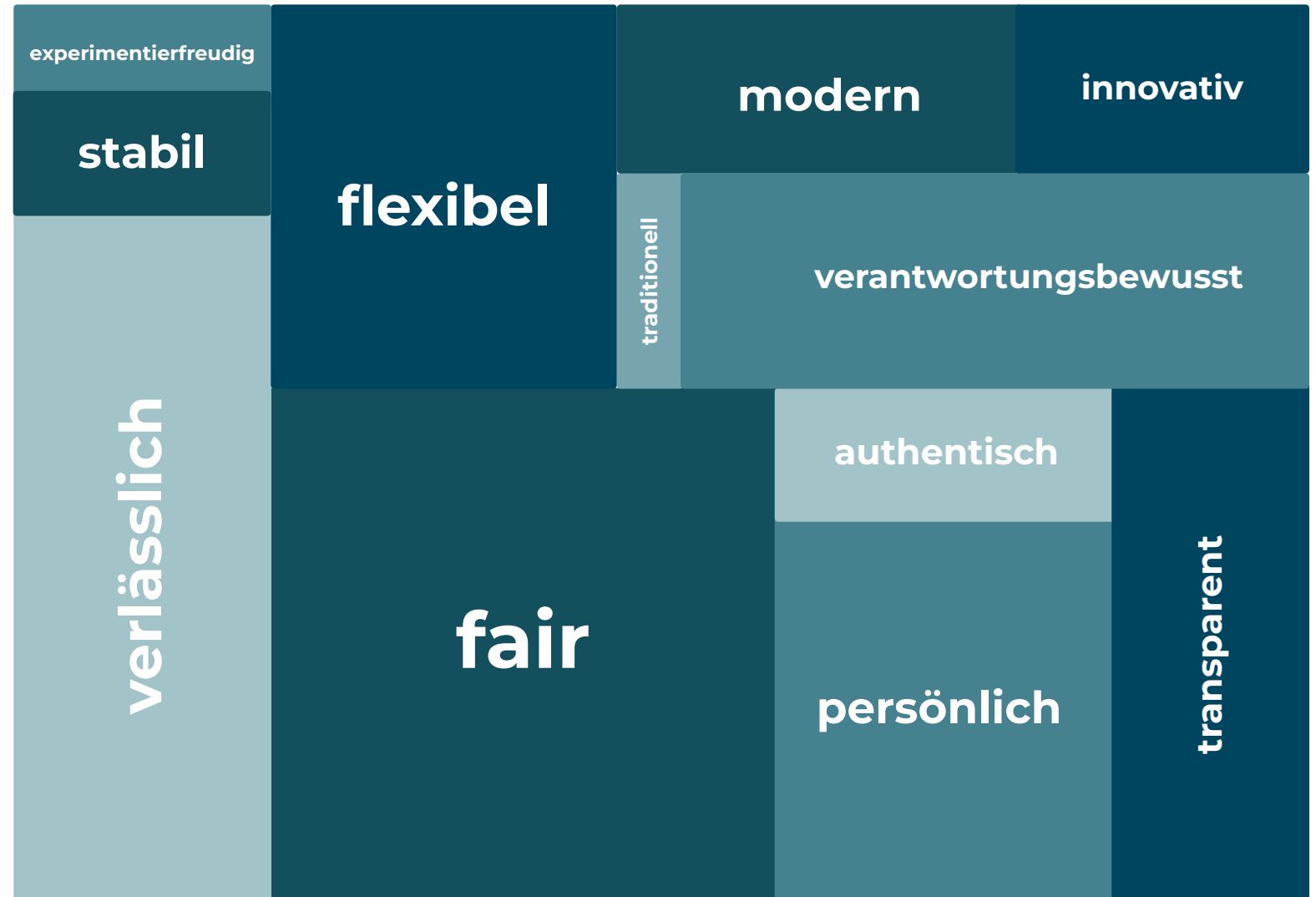
#17 Flache Hierarchien

## Eigenschaften eines attraktiven Arbeitgebenden

Während unserer Untersuchung haben wir uns zudem damit beschäftigt, welche Eigenschaften einen attraktiven Arbeitgeber ausmachen.

Diese können auch als **Werte** interpretiert werden, die den (potentiellen) Mitarbeiter:innen bei der Wahl ihres Arbeitgebenden wichtig sind.

Die **Größe der Rechtecke** in der Darstellung spiegelt hierbei die Relevanz der Eigenschaft wider.



# Channels

Um potenzielle Mitarbeiter:innen zu erreichen, haben wir untersucht, welche **Kanäle** sie für die **Stellensuche** nutzen. Mundpropaganda und Unternehmens-Websites sind die am häufigsten genutzten Kanäle, gefolgt von sozialen Medien und persönlichen Kontakten.



Social Media



Unternehmenswebsite



Kontakte zum Unternehmen



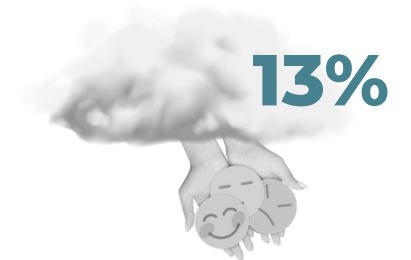
Mundpropaganda



Klassische Werbung



Presse

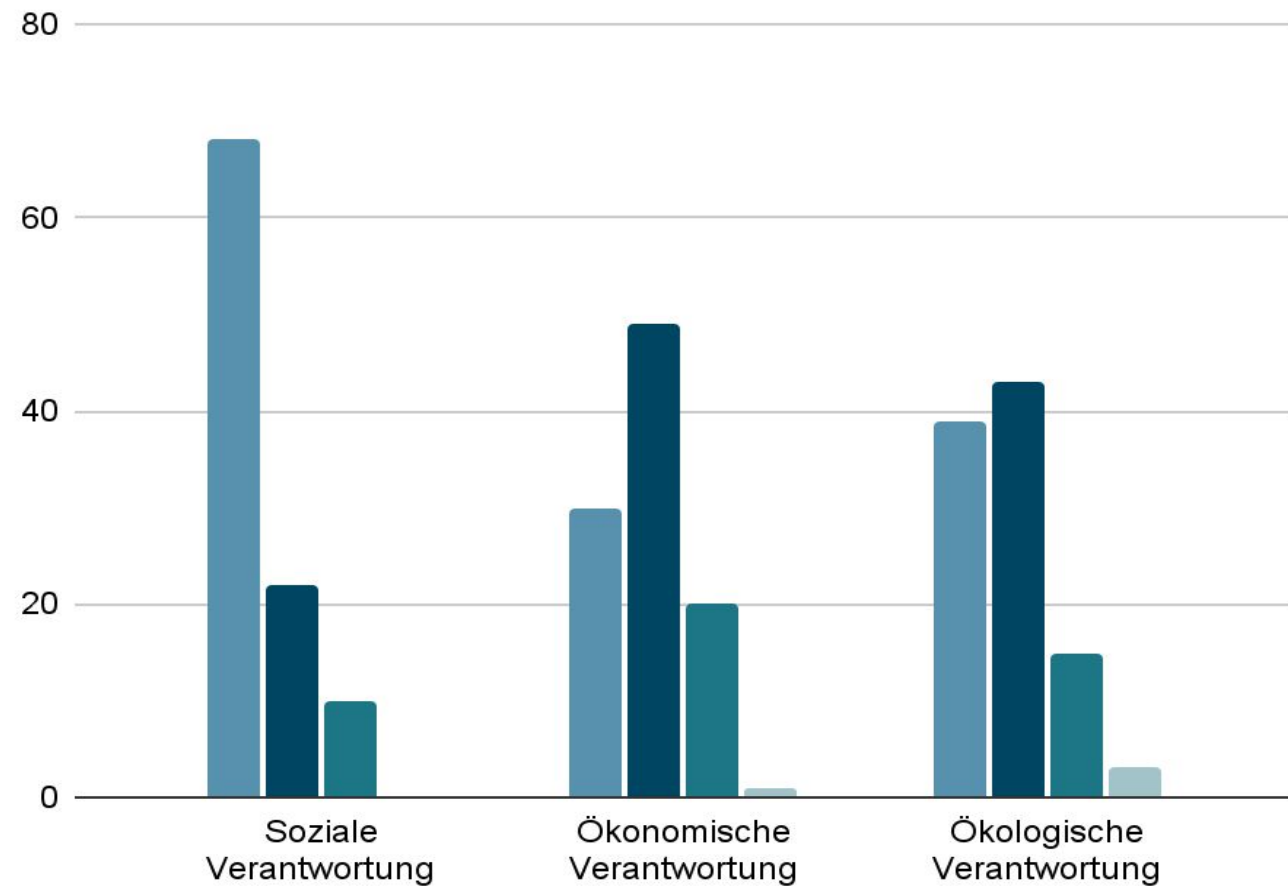


Bewertungsportale

# Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist für die Teilnehmer:innen **relevanter denn je** und beeinflusst demnach die Attraktivität von Unternehmen signifikant in den Augen potentieller Mitarbeiter:innen. Die Untersuchung zeigt, dass sie diese vermehrt erwarten. Unternehmen sollten daher ihre Maßnahmen **transparent, authentisch** und **ehrlich** kommunizieren.

- sehr wichtig
- eher wichtig
- eher unwichtig
- unwichtig



# Impulse für eine Bewerbung

Diese Aspekte gingen als stärkste **Impulsgeber** hervor:



## Materielle Benefits TOP 7

1. Mobilität
2. Verpflegung
3. Gehalt & Bonuszahlungen
4. Gesundheitsprävention
5. Events
6. Altersvorsorge
7. Wohnen

## Immaterielle Benefits TOP 8

1. Flexible Arbeitsmodelle
2. Arbeitsklima & Teamspirit
3. Homeoffice
4. Work-Life-Balance
5. Flache Hierarchien
6. Standort
7. Familienfreundlichkeit
8. 4-Tage-Woche

## Top 8 Kanäle für die Stellensuche

- #1 Jobportale
- #2 Kontakte
- #3 Firmenwebsite
- #4 Soziale Medien
- #5 Suchmaschinen
- #6 Zeitung
- #7 LinkedIn
- #8 Vermittler

# Bindung



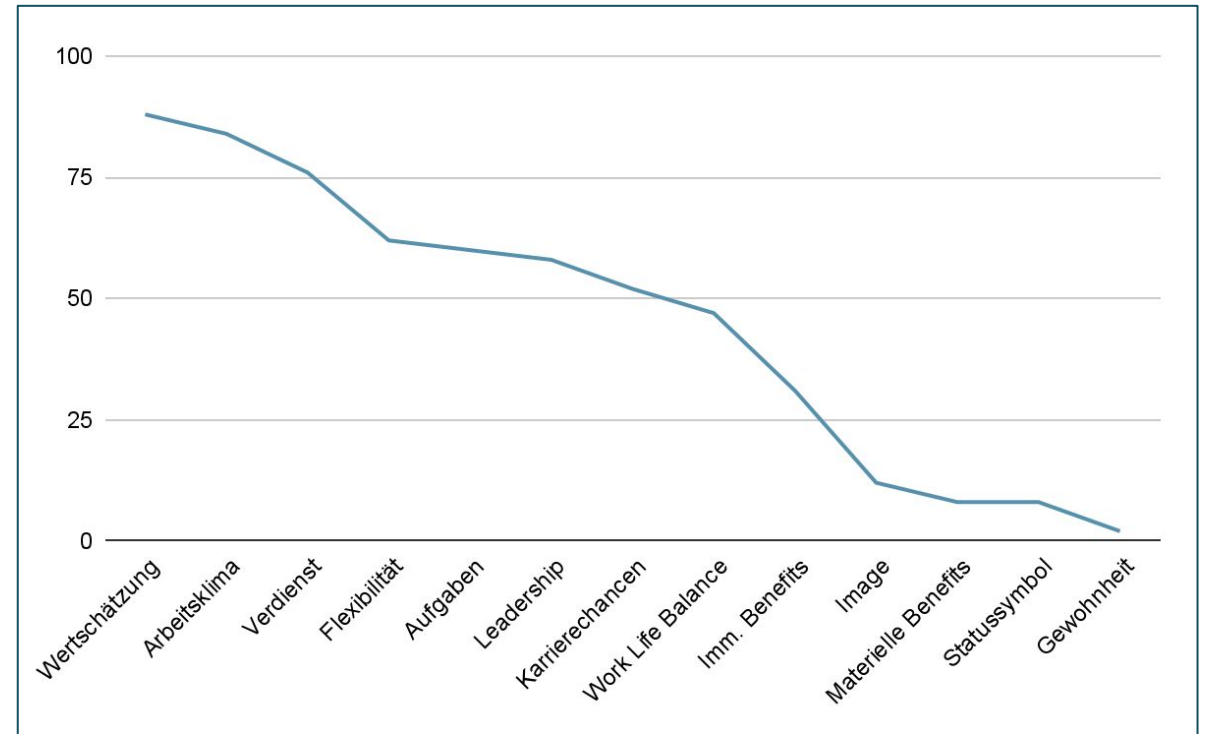
# Mitarbeiterbindung

## Top 10 Gründe für Motivation

- #1 Wertschätzung
- #2 Verantwortung
- #3 Aufgaben
- #3 Sinnstiftung
- #4 Arbeitsklima
- #5 Bezahlung
- #6 Weiterbildung
- #7 Bonuszahlungen
- #8 Ideen verwirklichen
- #9 Leadership
- #10 Benefits

Eine hohe Mitarbeiterbindung kann dazu beitragen, die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation zu erhöhen. Arbeiten Mitarbeiter:innen gerne für ein Unternehmen, führt dies zu einer höheren Produktivität und einer besseren Arbeitsleistung.

Unternehmen, die in die Mitarbeiterbindung investieren, können auch die Fluktuation reduzieren. Das senkt wiederum die Kosten für die Rekrutierung und Schulung neuer Mitarbeiter:innen.



**Faktoren für langfristige Bindung**

## Beschäftigte schätzen ganz besonders:

- Starke & moderne Unternehmenskultur
- Individualität & Flexibilität
- Arbeitsklima & Teamspirit
- Freiheit, Verantwortung & Kreativität



**Exit**

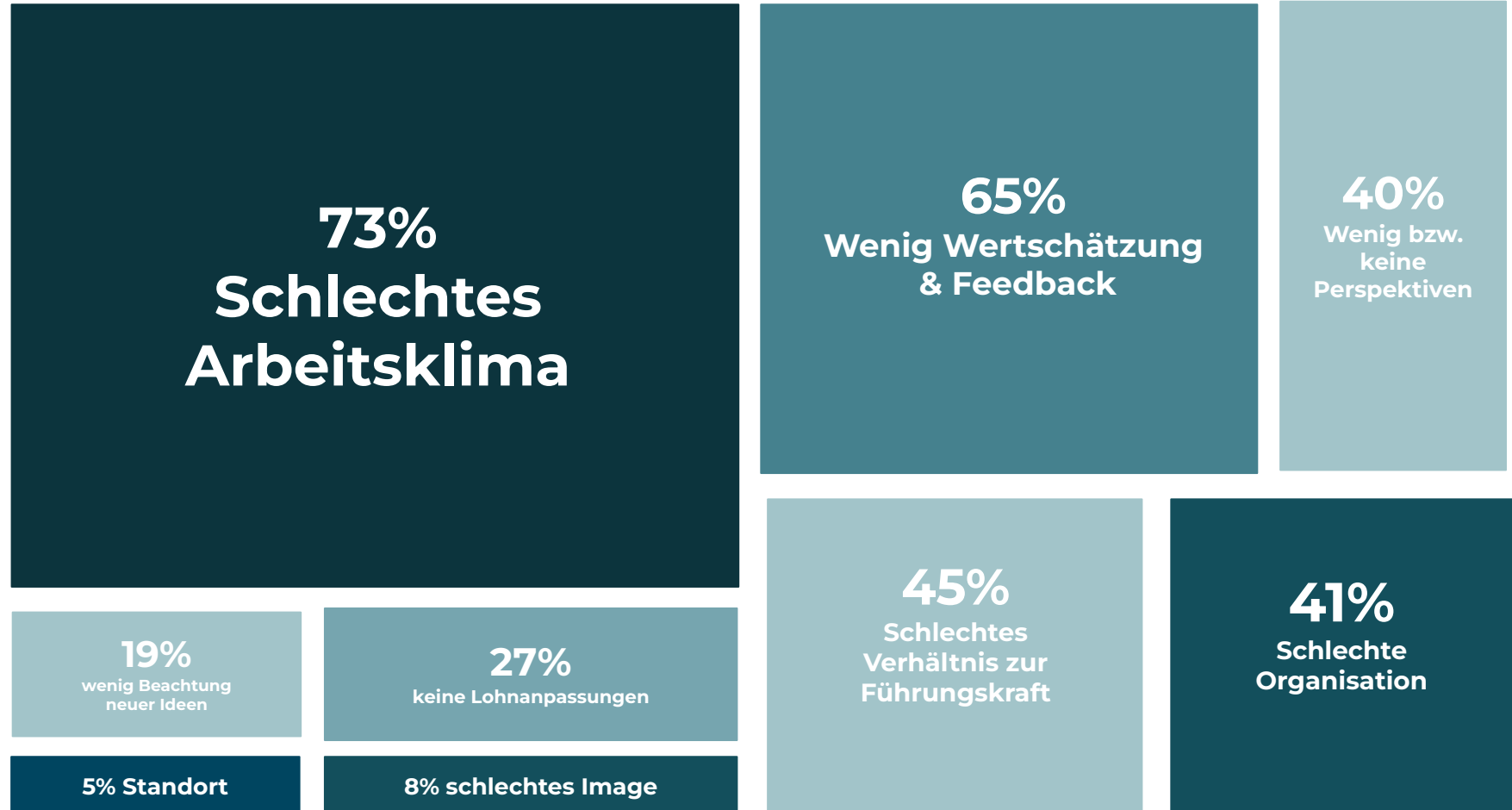


# Gründe für Fluktuation

Fluktuation in Unternehmen kann verschiedene Gründe haben, die oft nur **schwierig** zu **identifizieren** sind.

Wir haben uns näher mit dem Thema befasst und genau nachgefragt, um die **tatsächlichen Gründe** für Fluktuation zu ermitteln.

Die Größe der Rechtecke entspricht dabei in etwa der Relevanz.



# Erkenntnisse & Empfehlungen



# Die 3 wichtigsten Erkenntnisse

01

Attraktive **Gehälter** sind das wichtigste Kriterium bei der **Suche** nach einem neuen Arbeitgeber, dicht gefolgt von einer starken **Unternehmenskultur** sowie dem **Image** des Unternehmens.

02

Der aktuelle Arbeitgeber hingegen wird vor allem aus anderen Gründen geschätzt: wegen der kontinuierlichen und ehrlichen **Wertschätzung** & einem angenehmen **Arbeitsklima** - beides "softe" Faktoren, die maßgeblich durch Kolleg:innen und **Führungskräfte** beeinflusst werden können. Auf Platz 3 der wichtigsten Faktoren steht auch hier der **Verdienst**.

03

Abseits der derzeitigen **(sozial-)wirtschaftlichen Bedingungen** (Inflation, Wohnen, etc.), gewinnen Lifestylefaktoren, wie beispielsweise Gesundheitsleistungen, flexible Arbeitsmodelle, Diversität und neue Karrieremöglichkeiten immer mehr an Bedeutung.

# Hättest du gedacht, dass...

... flexible **Arbeitsmodelle** beliebter sind als die 4-Tage-Woche?

... **soziale Nachhaltigkeit** noch wichtiger ist als ökologische Aspekte?

... mangelnde **Wertschätzung** & zu wenig **Feedback** einer der bedeutendsten Gründe für Fluktuation ist?

... **Mobilität** der attraktivste Benefit ist?

... **Mundpropaganda** immer noch der wichtigste **Channel** für Jobs ist?

# Die Rolle der Unternehmenskultur

Die Unternehmenskultur spielt eine wichtige Rolle im Employer Branding. Ist diese stark, kann sie dazu beitragen, das Image eines Unternehmens deutlich zu verbessern und auf authentische Weise Einzigartigkeit auszustrahlen.

Die Unternehmenskultur beeinflusst dabei das **Verhalten**, die **Werte** und **Einstellungen** der MitarbeiterInnen, die das Unternehmen repräsentieren und beeinflussen, wie das Unternehmen von anderen wahrgenommen wird. Eine positive Unternehmenskultur kann dazu beitragen, die **Mitarbeiterbindung** zu erhöhen, die **Mitarbeiterzufriedenheit** zu steigern. Vor allem wirkt sie jedoch auch wie ein **Filter** für potentielle Mitarbeiter:innen.

Eine starke Unternehmenskultur kann dazu beitragen, dass sich qualifizierte BewerberInnen für das Unternehmen interessieren und dass sich langfristig erfolgreiche MitarbeiterInnen im Unternehmen engagieren.

Um nun eine starke Employer Brand zu etablieren, ist es wichtig, die Unternehmenskultur zu verstehen und eine klare Vision und Mission zu haben. Eine **offene** und **transparente Kommunikation** kann helfen, das **Vertrauen** von Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen zu gewinnen. Ebenso ist es wichtig, sicherzustellen, dass die Unternehmenskultur in der Praxis gelebt wird und dass MitarbeiterInnen die Werte und Vision des Unternehmens teilen und aktiv daran arbeiten. Interne und externe Kommunikation sind dabei unbedingt aufeinander **abzustimmen**. Eine starke Employer Brand kann auch durch die Nutzung von Social-Media-Kanälen und anderen digitalen Kanälen gestärkt werden, um die **Sichtbarkeit** des Unternehmens und seine **Anziehungskraft** zu erhöhen.

# 5 schnelle Tipps

## 1 Pflege ein ordentliches Bewerber:innen-Management

First things first. Ein schlechtes Management kann dazu führen, dass BewerberInnen sich nicht ernst genommen fühlen, dass es zu Verzögerungen im Bewerbungsprozess kommt oder dass qualifizierte BewerberInnen verloren gehen. Achte dabei auf eine klare Stellenbeschreibung, effiziente Prozesse, transparente Kommunikation, Kandidatenbewertung & Flexibilität.

## 2 Sei authentisch und verstelle dich nicht

Aufgesetzte “Du-Kultur”, Grillmitage, die als Events gelten und ein halbherziger Social Media Auftritt? Das klingt wohl alles andere als authentisch. Nicht nur der Vertrauensaufbau gestaltet sich mit diesen Versprechen so als schwierig, sondern zielt auch auf die “falsche” Zielgruppe ab. Sei ehrlich und sei einzigartig.

## 3 Mache keine falschen Versprechungen

Bist du nicht auch enttäuscht, wenn Versprechen nicht gehalten werden? Wenn das versprochene Home-Office einfach nicht umsetzbar ist? Wenn keiner Lust hat, ein Event zu organisieren? Wenn schon, denn schon.

## 4 Übertriff die Erwartungen deiner neuen Mitarbeiter:innen

Begeistere deine neuen Mitarbeiter:innen indem du ihnen eine positive und einladende Onboarding-Erfahrung bietest, klare Erwartungen setzt, ihnen Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Entwicklung bietest und sie von Anfang an in die Unternehmenskultur integrierst.

## 5 Hör auf deine Mitarbeiter:innen und frage aktiv nach

Symptom ist nicht gleich Ursache. Hör deinen Mitarbeiter:innen gut zu, frage dich, was dahinter stecken könnte und beobachte genau. Gib ihnen ein anonymes Sprachrohr und gehe Problemen auf den Grund.

ikp /// veicus