

**abonax**

# **abonax Markt Hub II**

Employer Branding und Personalmarketing: Abgrenzung, strategisches Vorgehen und spezifische Massnahmen

## abonax Markt Hub als Austauschplattform für Marketingverantwortliche

- Markt Hub → MarKom Hub
- Zielgruppe: Marketingverantwortliche der Clubmitglieder
- Ziel: Schulung und Umsetzung Marketingspezifischen Themen, Treffpunkt und Networking Plattform für Marketingverantwortliche aus der Energiebranche



## Agenda

- 01.** Was ist Employer Branding?
  - 02.** Employer Branding vs. Personalmarketing
  - 03.** Warum ist Employer Branding wichtig?
  - 04.** Strategisches Vorgehen beim Employer Branding
  - 05.** Spezifische Massnahmen zur Stärkung der Arbeitgebermarke
  - 06.** Fazit
  - 07.** Best Practice EWO – Luzia Zumstein
  - 08.** Plenumsdiskussion
  - 09.** Weitere Themen
  - 10.** Ausblick Markt Hub III
- 

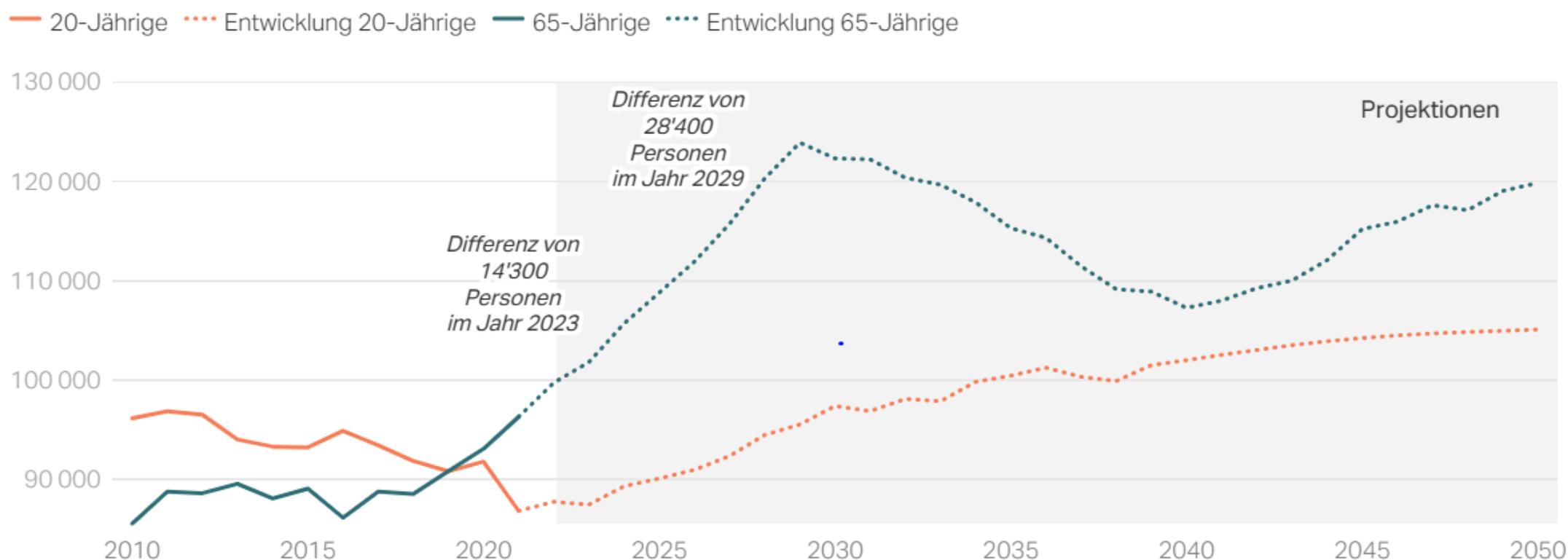


this  
must be  
the place

# Fachkräftemangel

Eintritte in Arbeitsmarkt gleichen Austritte nicht mehr aus

Anzahl der Personen im Alter von 20 und 65 Jahren in der Schweiz (Projektionen gemäss Referenzszenario des BFS).



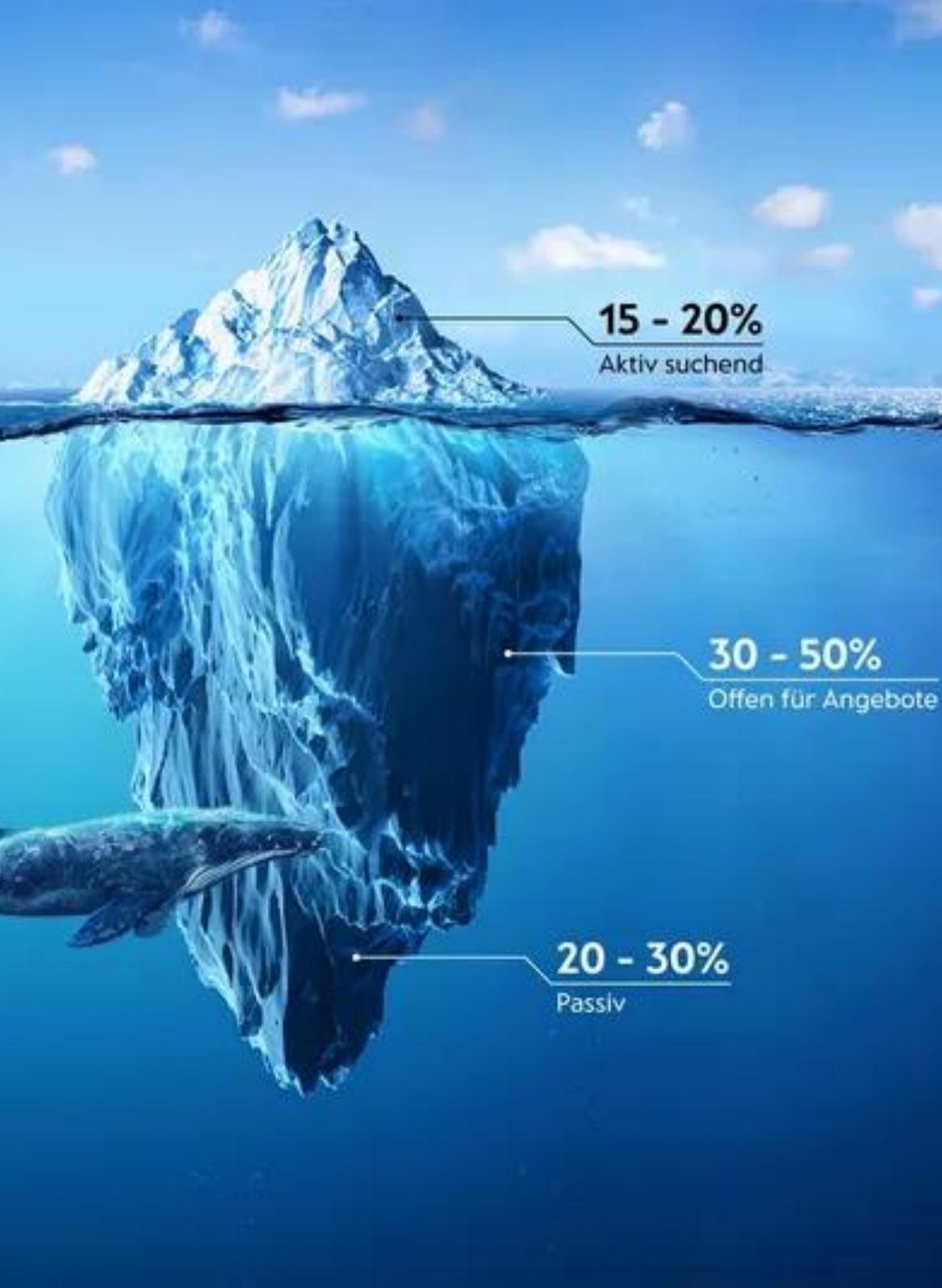
# Auswirkungen

## TOP 25 DER JOBS

In den untenstehenden 25 Berufen werden in der Schweiz aktuell die meisten Stellenanzeigen ausgeschrieben. Wie bei den Berufsgruppen sind auch hier die Zahlenwerte dank des Crawlings der Jobs direkt von den relevanten Websites und dank der ontologiebasierten Interpretation der Jobtitel sehr aussagekräftig.

BERUF	STELLEN
Pflegefachperson	6'884
Elektromonteur:in	5'915
Verkaufsberater:in	3'676
Schreiner:in	3'556
Projektleiter:in	3'248
Software-Entwickler:in	3'222
Polymechaniker:in	2'779
Fachangestellte:r Gesundheit	2'694
Service-Techniker:in	2'684
Sanitärinstallateur:in	2'651

## Passive Kandidat:innen



- Passive Kandidat:innen sind Menschen, die bereits im Arbeitsverhältnis sind und derzeit keinen Job suchen.
- 69% aller Besucher von Stellenausschreibungen möchten lediglich ihren Marktwert testen und ihre Eignung prüfen. Diese Personen sind selten unzufrieden mit dem aktuellen Arbeitgeber oder Unternehmen, sondern suchen eine neue Herausforderung
- Gerade bei der Ansprache von passiven Kandidat:innen spielen folgende Punkte eine grosse Rolle:
  - Starker Arbeitgeberauftritt
  - individuelle Ansprache, schnelle Reaktionszeiten und Transparenz
  - Erfahrungsberichte, Videos oder Storytelling-Elemente → Kandidat:innen vertrauen den Mitarbeiter:innen eines Unternehmens mehr als dem Unternehmen selbst

# Erwartungen

	Alle n=724	Frauen n=388	U30 n=79
Aufgabe an sich	63,7	65,7	59,5
Lage & Erreichbarkeit	52,1	54,1	49,4
Gehalt	34,5	33,2	31,2
Unternehmenskultur/Werte	34,1	32,2	39,2
Flexible Arbeitszeiten	31,4	37,9	27,8
Marke/Unternehmens	23,3	20,9	30,4
Karriereaussichten	22,0	18,6	35,4
Team/Kollegen	20,9	21,6	22,8
Work-Life-Balance	20,2	21,4	13,9
Möglichkeit für Homeoffice	19,9	21,4	21,5
Weiterbildungsangebote	12,8	13,9	17,7

**Tabelle 5:** Welche Gründe sind ausschlaggebend für die Bewerbung bei diesem Arbeitgeber?

## Was ist Employer Branding?

Employer Branding bezeichnet den Prozess der Gestaltung und Pflege einer positiven Arbeitgebermarke. Eine starke Arbeitgebermarke kann Unternehmen dabei helfen, Talente anzuziehen und langfristig zu binden. Dabei geht es darum, ein positives Image als Arbeitgeber zu schaffen und dieses gezielt zu kommunizieren.



this  
must be  
the place

# Personalmarketing vs. Employer Branding

## Personalmarketing

### Operativer Einsatz von Massnahmen

Mediaplanung  
Kampagnenverwaltung

### Primäres Ziel

Kontakt mit (potenziellen) Mitarbeiter:innen aufbauen und halten

### Zeithorizont

Ca. 3 Monate

### Beispiel

Schalten einer Stellenanzeige auf einer Jobbörse  
→ Bewerber:innen erreichen

## Employer Branding

### Aufbau einer Arbeitgebermarke

Vertrauen aufbauen  
Konsistente Markenführung

### Primäres Ziel

Arbeitgebermarke und -image kommunizieren, damit relevante Zielgruppen ein Bezugsbild erhalten

### Zeithorizont

5-10 Jahre

### Beispiel

Ermutigen der Mitarbeiter:innen, positive Bewertungen auf einer Arbeitgeberbewertungsplattform abzugeben  
→ Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber

# Personalmarketing vs. Employer Branding

## Personalmarketing

### Massnahmen

- strukturiertes und transparentes Onboarding
- Qualifizierende Fort- und Weiterbildungen
- Entwicklung von Karriereprogrammen
- Vergütungssysteme und -modelle
- soziale Leistungen des Unternehmens, wie die Zusatz- und Altersvorsorgeversicherungen
- Gesundheitsmanagement
- Entwicklung von Incentives
- Teamevents

## Employer Branding

### Massnahmen

- Intern
  - Interne Kommunikation der Ergebnisse des Employer Branding-Prozesses
  - Schulung der Fach- und Führungskräfte zum Thema Arbeitgebermarke
  - Brand Management durch erfahrene Mitarbeiter und Strategen
  - Einbeziehen der Mitarbeiter in die Prozesse
  - Optimierung der Candidate Journey
  - Etablieren einer Feedback Kultur zum Thema Arbeitgebermarke
- Extern
  - Karrierewebsite
  - Newsletter, Blogs, Jobangebote
  - Social Media
  - Videos
  - Veranstaltungen

# Was ist Employer Branding?

Kommuniziert das Versprechen z.B. über Website, Stellenanzeigen, Videos, Social Media etc.

Die Employer Value Proposition definiert das Versprechen des Arbeitgebers an Mitarbeiter:innen und Kandidat:innen

**EVP**

**Employer Branding**

**Employer Brand Experience**

Macht den kommunizierten Brand erlebbar, z.B. durch echte Erfahrungen im Unternehmen

# Warum ist Employer Branding wichtig?



**Verbesserte Leistung  
& Motivation**



**Höhere Effizienz bei  
Personalbeschaffung**



**Höhere  
Mitarbeiterbindung**



**Höhere  
Arbeitszufriedenheit**



**Geringere Fluktuation**



**Stärkung der  
Arbeitgebermarke**



**Stärkung des  
Unternehmensimages**



**Klare Abgrenzung zu  
Mitbewerbern**

# Strategisches Vorgehen beim Employer Branding



## Analyse

Interne und externe Analyse der eigenen Stärken und Schwächen als Arbeitgeber.

## Strategie

Festlegung der Ziele und Zielgruppen, Herausarbeitung einer EVP, strategische Vorgehensweise, Gestaltung von Massnahmen inkl. Planung.

## Implementierung

Umsetzung und Integration der internen und externen Kommunikationsmassnahmen entlang einer Employee und Candidate Journey. Positionierung der EVP.

## Kontrolle

Überprüfung der Ziele und Prozesse anhand von Indikatoren und KPI's, Analyse, Erfolgskontrolle der Massnahmen, Identifikation von Optimierungspotenzial

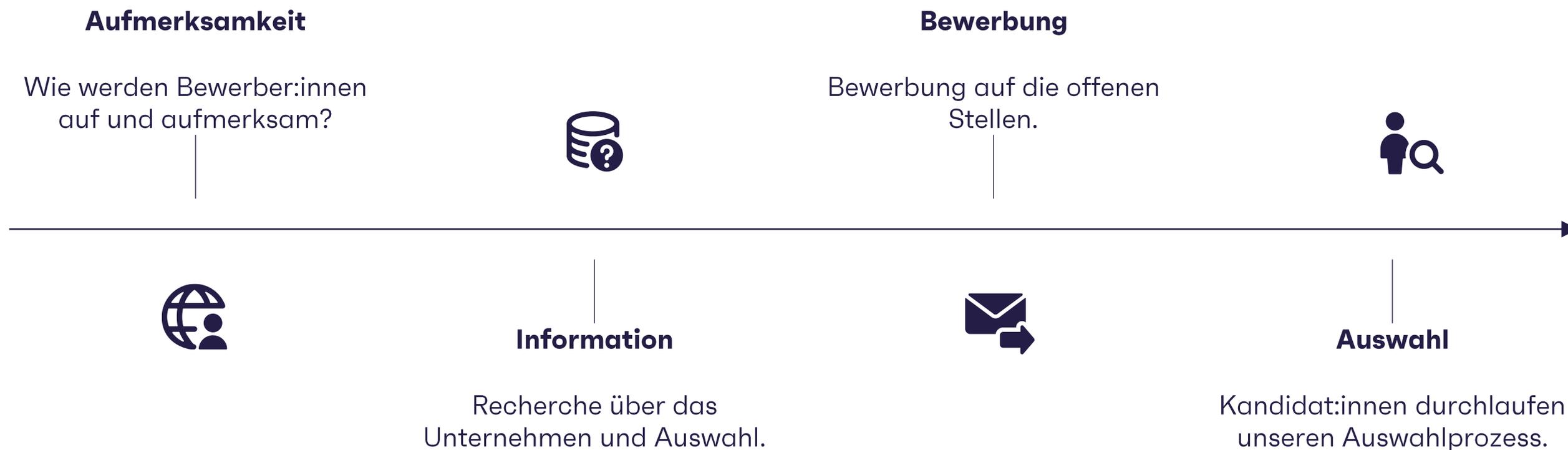
# **Vom strategischen zum operativen**

Spezifische Massnahmen zur Stärkung  
der Arbeitgebermarke

## Die Candidate Experience optimieren...

Die **Candidate Experience** beschreibt die Summe der Erfahrungen und Wahrnehmungen, die ein:e Bewerber:in oder potenzielle:r Mitarbeiter:in während des Einstellungsprozesses mit dem Unternehmen sammelt. Dazu gehören die Jobsuche, der Bewerbungsprozess, Interviews und sogar das Onboarding.

# ...und zwar auf der ganzen Candidate Journey



# Aufmerksamkeit

Wie werden Bewerber:innen auf und aufmerksam?

# Karrierebutton auf Startseite von Homepage setzen

The image shows a screenshot of the website for Elektrizitätswerk Obwalden (EWO). The background is a scenic landscape with a river and mountains. The top navigation bar includes links for News, Neubau EWO, Kundendienst, **Karriere** (highlighted with a pink circle), Downloads, Kundenportal, and Kontakt. Below this, there are more links: Gebäudetechnik, Energie, Netz, Über uns, and EWO PUR. On the left, the EWO logo and name are displayed. The main content area features the text "Guten Nachmittag" and "Sie haben energiereiche Fragen? Wir helfen Ihnen, die Antwort zu finden:". Below this is a search bar with the text "Wählen Sie Ihr Thema aus" and a yellow plus icon. On the right side, there is a vertical yellow sidebar with icons and text for "24 Pikettdienst", "Seestände", "Downloads", and "EWO FUTURE".

# Werbung online und offline



**VICOGO GmbH**  
 206 Follower:innen  
 5 Monate •



Heute haben wir den Geburtstag unserer Kollegin Christiane zum Anlass genommen, um unser regelmäßiges Team-Frühstück nach zwei Jahren Pause wieder ins Leben zu rufen. So lässt es sich gut in den Tag starten! 🥞



# Recruiting Videos

## 4 Beispiele mit unterschiedlichen Ansätzen

### Der Mensch im Mittelpunkt

<https://youtu.be/2UaRI6maaSk>



### Die Arbeit im Mittelpunkt

<https://youtu.be/Ta5DIJzWb4I>



### Das Unternehmen im Mittelpunkt

<https://youtu.be/3mVby0oad0Q>



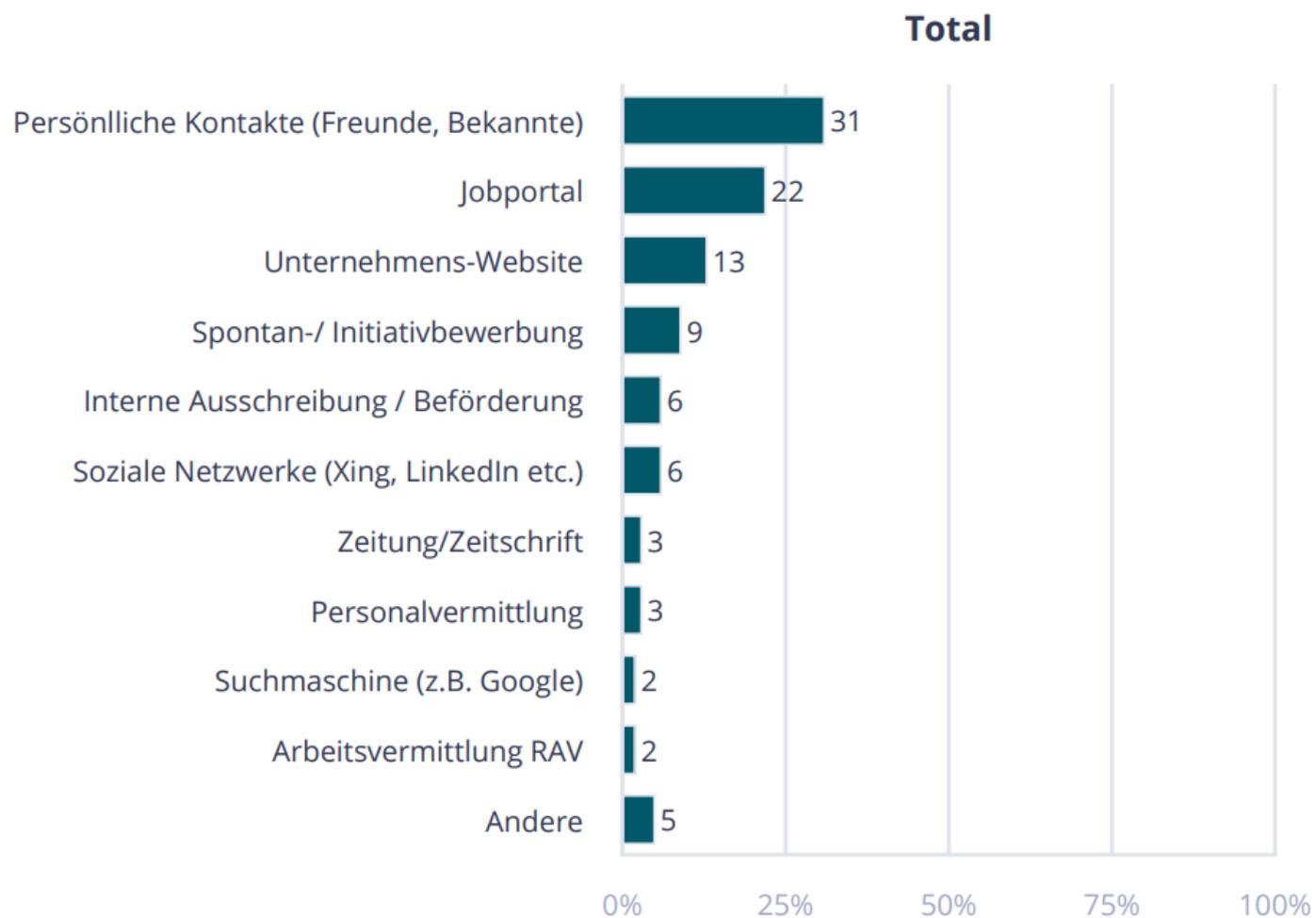
### Kreativ und aktuell

<https://youtu.be/3D5t9SPWP8o>



# Auf Mitarbeitenden-Empfehlungsprogramme setzen...

Wo haben Sie die Stelle gefunden, die Sie nun tatsächlich angetreten haben bzw. bald antreten werden:



...online...



# Wir suchen die Guten

**Und sind sicher, dass du sie kennst.**

Auf der Suche nach neuen Kolleginnen und Kollegen setzen wir auf dein Netzwerk.

Jetzt für EKZ Plus+ registrieren, Jobs und Storys teilen und Pluspunkte sammeln.

Eine Initiative der EKZ-Gruppe für  
EKZ, EKZ Eitop, Certum und Enpuls



# ...oder offline

Liebes Kispi-Team  
 Von \_\_\_\_\_

habe ich erfahren, dass Sie Pflegefachpersonen suchen. Das hat mein Interesse geweckt.

Gerne möchte ich mehr über Ihre Stellenangebote und den Kispi-Spirit erfahren.

Ich freue mich, von Ihnen zu hören!

Freundliche Grüsse

Vorname/Name \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Mobile \_\_\_\_\_




Nicht frankieren  
 Ne pas affranchir  
 Non affrancare

Geschäftsantwortsendung | nvio commerciale risposta  
 Envoi commercial-réponse

Kinderspital Zürich - Eleonorenstiftung  
 Personaldienst  
 Steinwiesstrasse 75  
 Postfach  
 8032 Zürich

UNIVERSITÄTS-  
**KINDERSPITAL**  
 ZÜRICH



## Wir suchen Pflegefachpersonen.

Hilf mit und aktiviere dein Netzwerk – es lohnt sich! [www.kispi-spirit.ch](http://www.kispi-spirit.ch)



Dein/e  
 Freund/in?

Sag es weiter und verteile die Kispi-Spirit-Postkarte in deinem persönlichen Umfeld. Die Postkarten findest du am Eingang des Restaurants oder beim Personaldienst. Für jeden Vertragsabschluss erhältst du eine **Vermittlungsprämie von CHF 500** und hast zudem die Chance, eine **Städtereise im Wert von CHF 1000** zu gewinnen (weitere Informationen dazu im Infopoint).

Das Spital der  
 Eleonorenstiftung



# Informationen

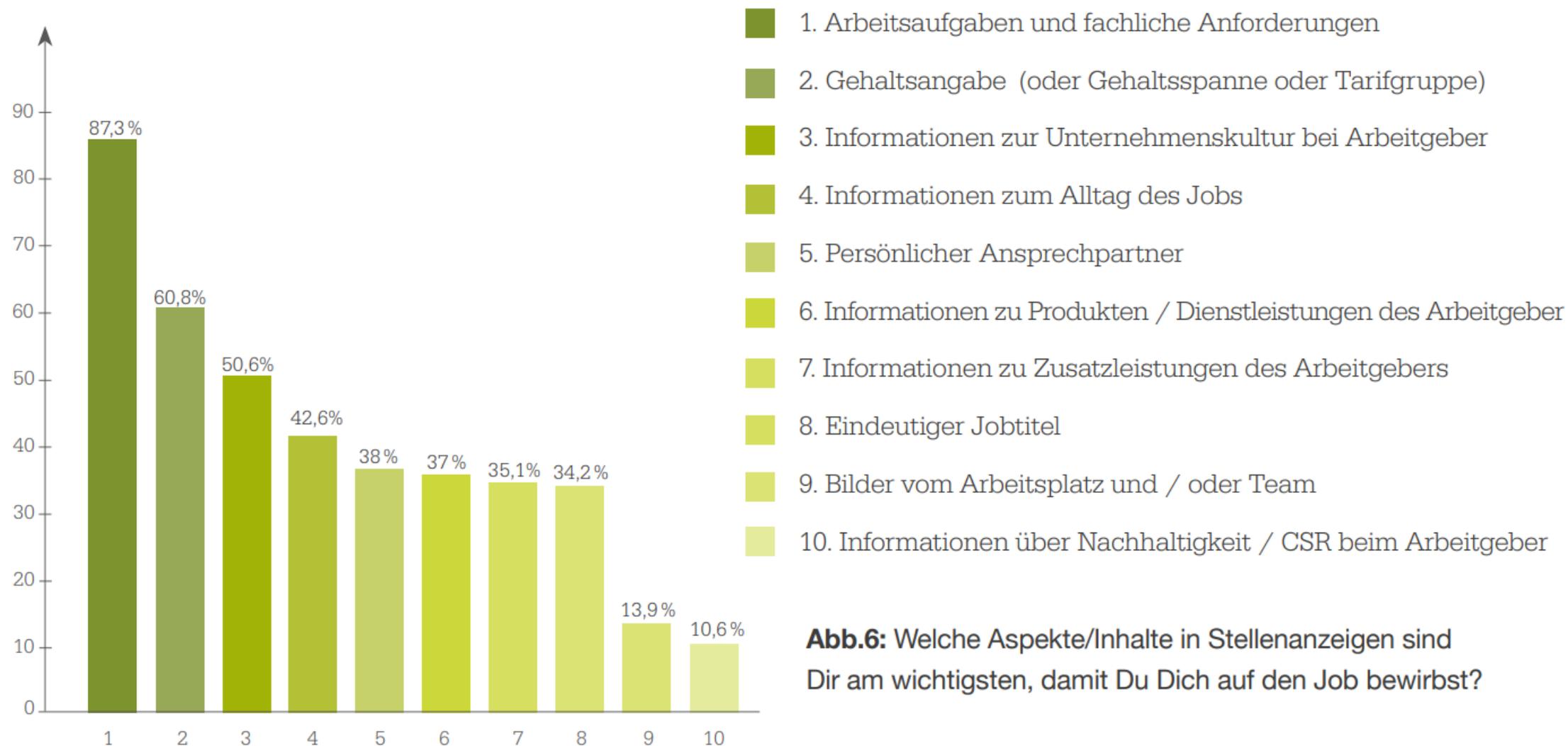
Was Bewerbende interessiert

## Das wünschen sich Bewerbende auf der Karrierewebsite...

ALLE (n=761)	U30 (n=82)
1. Ansprechpartner für Bewerber (inkl. Kontaktmöglichkeit): 58,5%	1. Ansprechpartner für Bewerber (inkl. Kontaktmöglichkeit): 61%
2. Liste aktueller Stellenangebote: 56,9%	2. Informationen zum Bewerbungsprozess: 61%
3. Informationen über Kultur und Werte des Arbeitgebers: 44,5%	3. Liste aktueller Stellenangebote: 54,4%
4. Informationen zum Bewerbungsprozess: 44,5%	4. Informationen über Kultur und Werte des Arbeitgebers: 48,8%
5. Informationen zu Work-Life-Balance / Beruf und Familie: 43%	5. Informationen zu Karrierestufen und Aufstiegs- chancen: 48,8%

**Tabelle 4:** Welche Informationen wünschen sich die Jobsucher auf der Karriereseite (Top 5)

## ...und in den Stelleninseraten

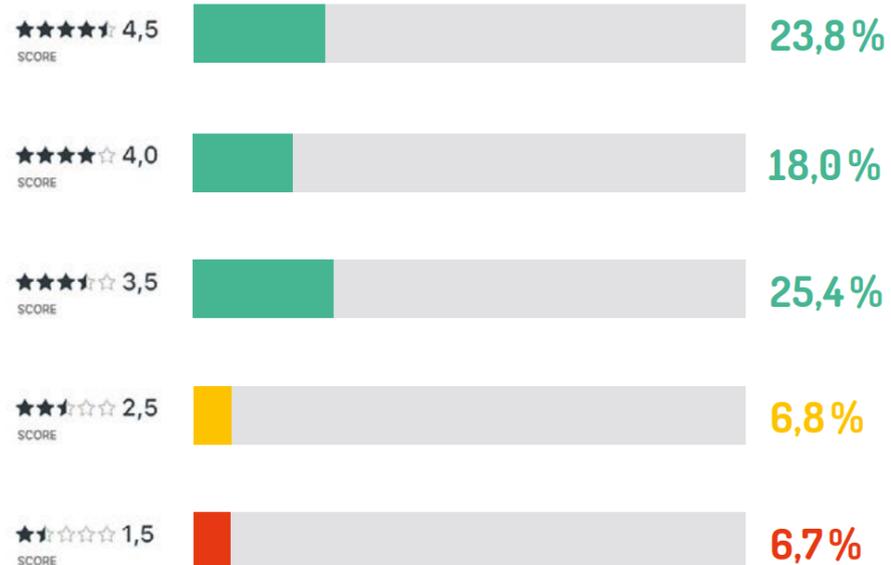


**Abb.6:** Welche Aspekte/Inhalte in Stellenanzeigen sind Dir am wichtigsten, damit Du Dich auf den Job bewirbst?

# Arbeitgeberbewertungsplattformen wie Kununu sind wichtig

„Auf einer Arbeitgeberbewertungsplattform erscheinen Bewertungsseiten zu Ihrem Wunscharbeitgeber. Ab welcher Bewertung bewerben Sie sich bei einem Arbeitgeber?“

Wählen Sie die entsprechende Seite aus.



Die Arbeitgeberbewertung ist nicht relevant für meine Bewerbung 19,3%

- Für 80% der Jobsuchenden sind die Bewertungen auf Kununu relevant
- 2/3 der Interessentinnen und Interessenten bewerben sich erst ab einer Bewertung von 3.5 bei einem Unternehmen
- Bewertungen können nicht vermieden werden
- Kommentiert die Bewertungen – das geht mit einem kostenlosen Kununu-Profil
- Bittet Eure Bewerber:innen und Mitarbeiter:innen, Bewertungen abzugeben

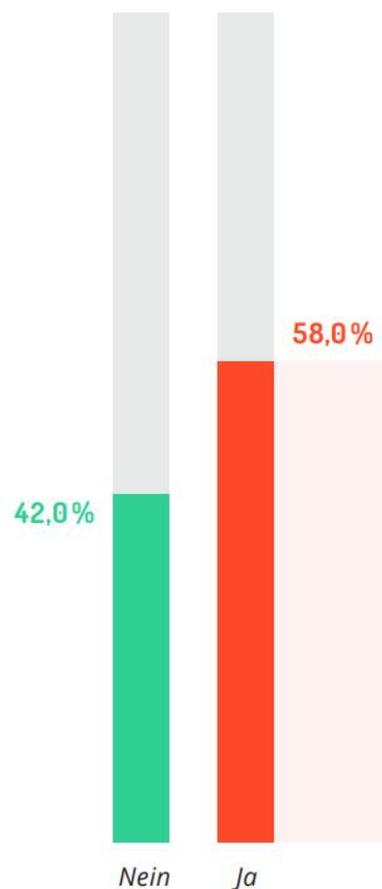


# **Bewerbungsprozess**

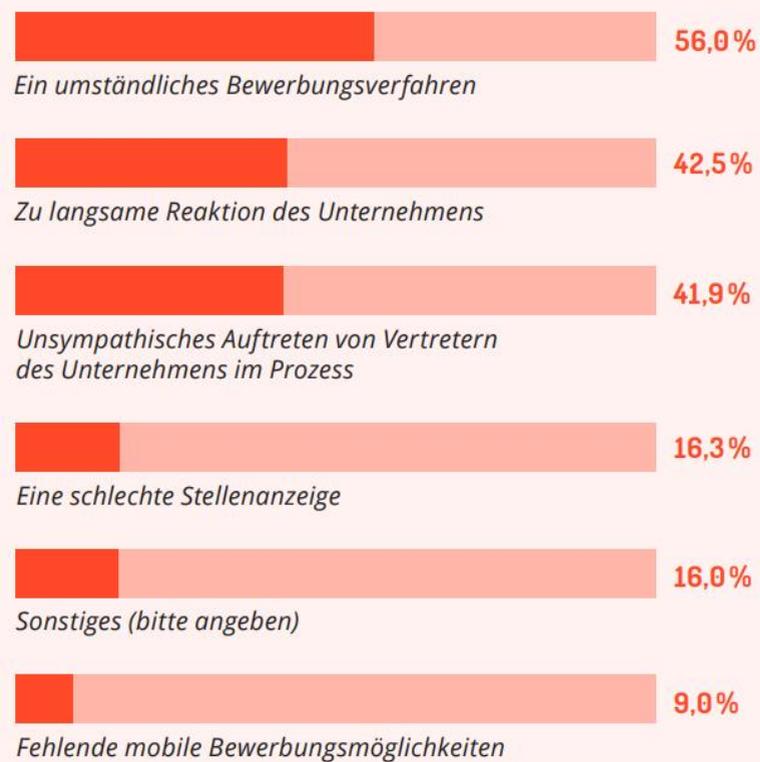
Kundenorientiert gestalten

# Darum werden Bewerbungsprozesse abgebrochen

Haben Sie schon einmal eine Bewerbung abgebrochen, obwohl sie die Stelle eigentlich interessiert hat?



Welche Gründe hatten Sie dafür?



# Schnellbewerbungen einführen



## Spontanbewerbung Elektro-Sicherheitsberater:in

Kannst du dir vorstellen, als Elektro-Sicherheitsberater:in bei Certum einzusteigen? Prima, wir haben nämlich freie Stellen in fast der ganzen Deutschschweiz.

Wir sind unkompliziert, auch beim Bewerben. Füll ganz einfach untenstehendes Formular aus und wir melden uns innert zwei Arbeitstagen bei dir, um gemeinsam deine Möglichkeiten auszuloten.

Wir freuen uns auf dich!

Vorname \*  Name \*

Telefon \*  E-Mail \*

Eine Ausbildung mit Kontrollberechtigung ist für das Ausüben der Funktion zwingend notwendig. Gib uns doch gerne an, über welche Ausbildung du verfügst:

Ausbildung \*

- Ich bin Elektro-Sicherheitsberater:in mit eid. FA
- Ich bin Elektro-Projektleiter:in mit eid. FA
- Ich bin eidg. dipl. Elektroinstallateur:in
- Ich absolviere aktuell die notwendige Ausbildung

**Senden**

# Bewerbungsmöglichkeiten ausweiten

Du bewirbst dich für die Stelle als

**System Engineer - Active Directory Services**



## Online-Profil oder CV?

Bewirb dich via Social Network oder sende uns deinen CV. Du hast die Wahl.



**LinkedIn Bewerbung**

 Apply With LinkedIn



**XING Bewerbung**

Bewirb dich mit deinem XING Profil.

 mit XING verknüpfen



**Mit CV bewerben**

Teile ganz einfach deinen CV mit uns.

 CV hochladen



**Mit anderem Profil  
bewerben**

Verknüpfe ein anderes Profil.

 anderes Profil verlinken

[← Zurück](#)

1

2

3

# Einfache Bewerbung – Weitere Alternativen

So individuell wie du: der Bewerbungsprozess bei Swisscom. Hier entscheidest nämlich du, auf welchem Weg du dich bewirbst. Je nach Stelle stehen dir bis zu drei Optionen offen.



## Einfach bewerben

Lade deinen **CV** hoch oder verknüpfe dein **LinkedIn- oder ein anderes Profil**. Mehr benötigen wir vorerst nicht von dir.



## Tech Challenge

Überzeuge uns mit deinen IT Skills:  
Mach die **Tech Challenge!**  
Zeitaufwand: 20-90 Minuten.



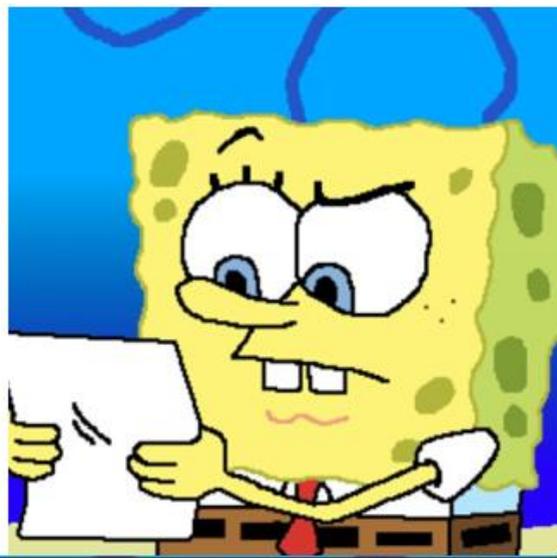
Triff dich mit jemandem aus deinem zukünftigen Team.

**Lerne uns unverbindlich kennen bei einem Coffee Talk.**

# Das Motivationsschreiben abschaffen

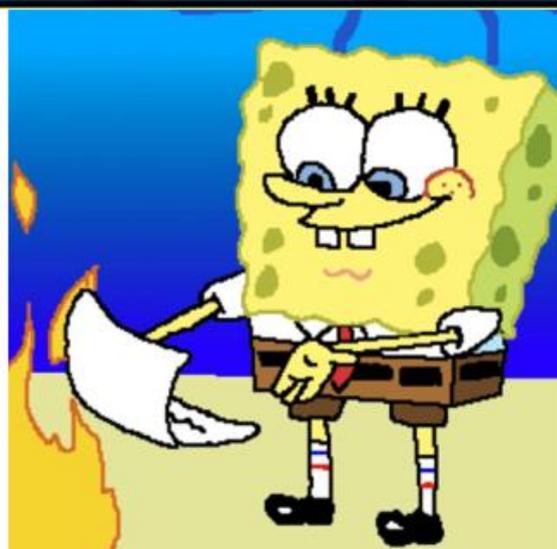
Die Jobbeschreibung  
ist eine

10/10,

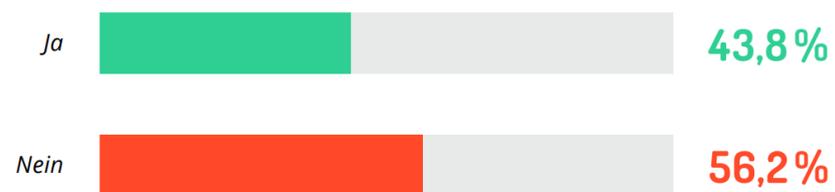


aber sie wollen ein  
❖ Motivationsschreiben ❖

*Claudia Jerber*



Ein Arbeitgeber verzichtet auf das Anschreiben in der Bewerbung. Würde das die  
Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Sie sich dort bewerben?



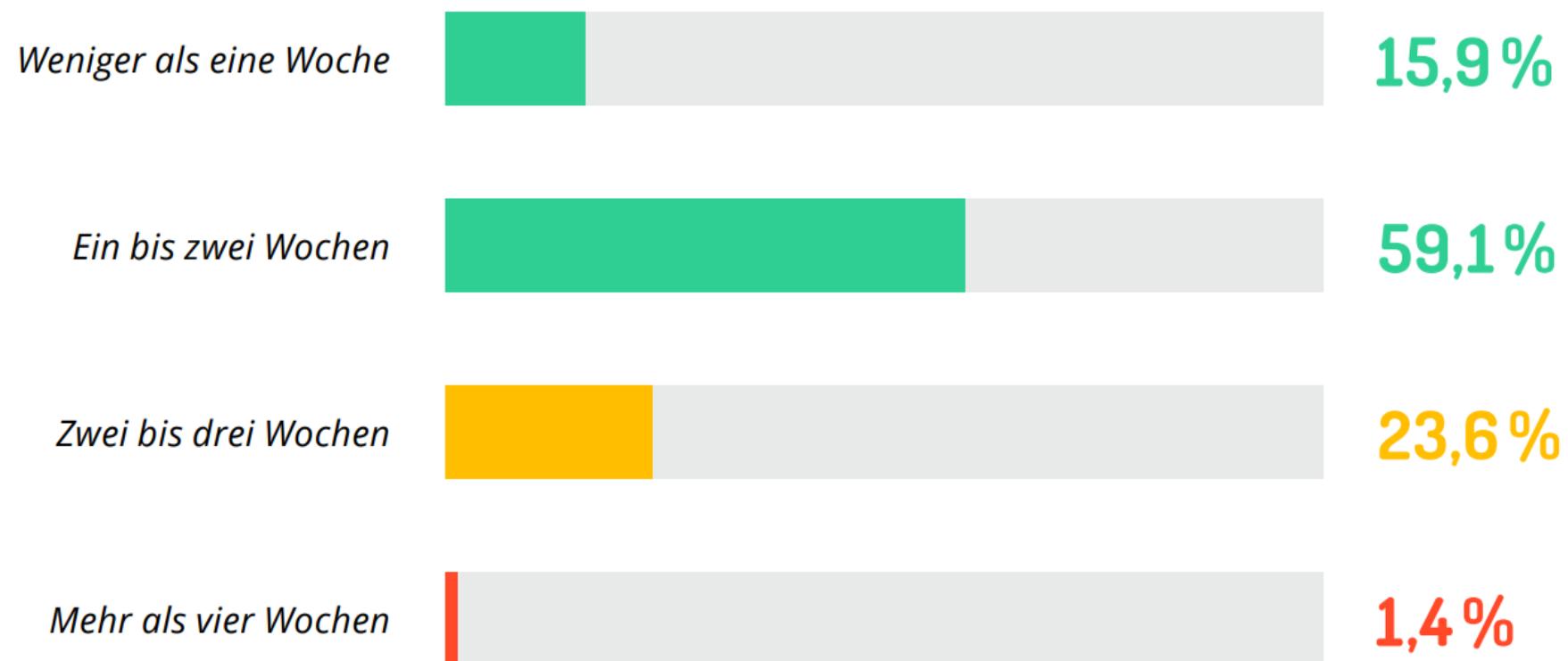


# Auswahl

Schnell und wertschätzend gestalten

## Schnell antworten

Wie viel Zeit sollte maximal zwischen Ihrer schriftlichen Bewerbung und der Einladung zum ersten Vorstellungsgespräch vergehen?

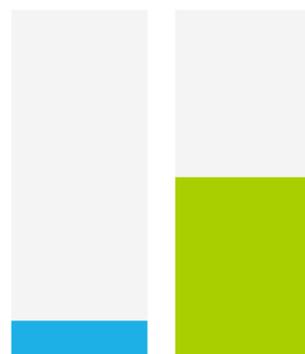


# Interviews auf Augenhöhe führen

**Wunschbild:** Wie sollten Bewerbungsgespräche aktuell am ehesten geführt werden?

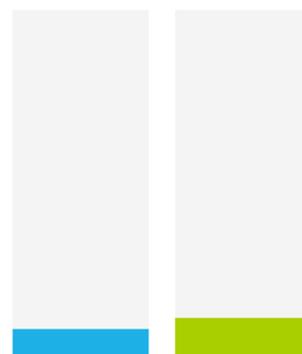
**Realität:** Wie werden Bewerbungsgespräche aktuell geführt?

Bewerbungsgespräche sind Auswahlgespräche: Unternehmen versuchen herauszufinden, ob Bewerber den Anforderungen genügen.



10,1% Wunschbild  
51,8% Realität

Bewerbungsgespräche sind Überzeugungsgespräche: Unternehmen versuchen Bewerber davon zu überzeugen, dass das ein toller Job ist.



8,0% Wunschbild  
11,0% Realität

Bewerbungsgespräche werden auf Augenhöhe zwischen Bewerbern und Unternehmen geführt: Beide Seiten können herausfinden, ob es passt.



82,0% Wunschbild  
37,2% Realität

# Fazit

- Auch wenn wir tolles Personalmarketing betreiben, wird es in den nächsten Jahren schwierig bleiben, genügend qualifiziertes Personal zu finden. Es gibt schlicht und einfach zu wenig Arbeitskräfte auf dem Markt.
- Zahlreiche Massnahmen kosten nicht viel Geld, sondern hängen viel mehr mit einem Mindset-Wandel zusammen: Die Bewerber:innen sind Kund:innen und Ihr als Unternehmen müsst Euch bei diesen verkaufen.
- Ganz ohne Geld und personelle Ressourcen geht es aber auch nicht. Das Thema ist komplex und braucht spezifisches Know How. Kauft Euch dieses wenn nötig von externen Expert:innen ein.
- Denke daran: Auch Eure Mitarbeitenden sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Personalerhalt ist die beste Personalrekrutierung

Quelle: Andrea Auf der Maur, Hrbegeistert

**abonax**

# **Best Practice Beispiel**

Personalmarketing für Fachkräfte und Lernende  
Luiza Zumstein, Marketing & Kommunikation  
Elektrizitätswerk Obwalden

**abonax**

# **Diskussionsrunde**

## Welche Themen/Massnahmen würdet ihr in eurem Unternehmen selbst gerne umsetzen?

19 Responses

33219095

Benefits für potentielle Mitarbeiter  
herausstellen

Klarer Social Media Plan fürs Jahr  
ausarbeiten

MA Umfrage

employer branding

Crossiety Plattform: Gemeinden prüfen und  
teilnehmen

Koordinierte Lehrlingsbetreuung / analog  
EWO future

Kununu

Verschiedene Medien aktiver angehen und  
Lehrlingsbetreuung

## Welche Themen/Massnahmen würdet ihr in eurem Unternehmen selbst gerne umsetzen?

19 Responses

Optimierung der Homepage / LinkedIn  
(Einführung Schnellstbewerbung)

Jobs/Jobbeschreibung auf (eigener)  
Website posten innerhalb eines Werke-  
Portraits

Kununu

Employer Branding  
ChatBot  
Neues CRM  
Kampagnen zur Unterstützung des  
Vertriebs

Unternehmen bei der Bewerbung vorstellen  
(was kann der A-nehmer erwarten)  
Tue gutes und sprich darüber

Lift Angebot für Lernende anbieten

Kurzes Video zur Teamkultur und  
Vorstellung der MA

Imagefilm EWO als Arbeitgeber,  
Überarbeitung Personalmarketing  
Neue Intranet-App-Lösung  
Erklärvideos

Was können A-nehmer erwarten  
Tue gutes und erzähle es

Welche Themen/Massnahmen würdet ihr in eurem Unternehmen selbst gerne umsetzen?

19 Responses

Austausch untereinander fördern, evtl mit einer Gruppe oder via Teams?

## Bei welchen Themen/Massnahmen könnten wir euch unterstützen?

7 Responses

Erfahrungsaustausch in spezifischen  
Bereichen

social media auftritt

Austausch in der Branche fördern  
undSoMe

Social Media Content-Gefässe

Partnerschaften mit anderen EVU

Überarbeitung Stelleninserate

Erfahrungsaustausch

**abonax**

# **Weitere Themen**

# Weitere Themen

## Erklärfilme

Gibt es Bedarf an spezifischen Themen für Erklärfilme?

- Verteilnetz/Stabilität
- HKN/Stromsee/Rückvergütungstarif
- Beschaffungsstrategien
- Öko-Stromprodukt
- Erneuerbar Heizen/Heizungssanierung

## SEO (Search Engine Optimization)

- Schulung für SEO im abonax CMS
- Allgemeine Tipps & Tricks
- Unterstützung bei Analyse und Umsetzung

## Social Media Content Abo

- Gefäss-Themen welche durch abonax erstellt, aufbereitet und an EVU in einem Abo Modell zur Verfügung gestellt werden

**abonax**

# **Ausblick Markt Hub III**

Thema: Digitale Kommunikationskanäle

Datum: 16. November 2023

Zeit: 09.00 bis 11.30 Uhr

Ort: memox, Zürich



**Riccarda Gantenbein**  
**Expertin Marketing &**  
**Kommunikation**

Telefon: +41 58 330 65 09

E-Mail: [riccarda.gantenbein@abonax.ch](mailto:riccarda.gantenbein@abonax.ch)



**Nico Junge**  
**Experte Projekte & Verkauf**

Telefon: +41 58 330 65 05

E-Mail: [nico.junge@abonax.ch](mailto:nico.junge@abonax.ch)

**Vielen Dank**  
Gibt es Fragen?