



Employer Branding

#TeamSoennecken

 Soennecken

Employer Branding

1. Was verstehen wir unter
Employer Branding?

2. Warum macht Soennecken
Employer Branding?

3. Wann sind wir erfolgreich
und was braucht es dazu?

4. Was uns als Arbeitgeber ausmacht

5. Klare Botschaften an Bewerbende
und Mitarbeitende

6. Recruiting und Onboarding

7. Employer Branding auf Social Media

8. Erfolgsfaktoren für einen
gelungenen Ausbildungsprozess

1

Was verstehen wir unter Employer Branding?

Employer Branding bezeichnet die **Strategien** der **Personal-** und **Marketing-Abteilungen** eines Unternehmens, die darauf abzielen, eine positive Arbeitgebermarke aufzubauen.

Es umfasst alle **Maßnahmen**, um sich als **attraktiver Arbeitgeber** zu positionieren, die Besonderheiten und Vorteile für Mitarbeitende zu präsentieren und so Talente zu überzeugen und langfristig zu binden.

Das bedeutet auch, dem **Wettbewerb** einen Schritt **voraus zu sein**.

2

Warum macht Soennecken Employer Branding?

- Soennecken ist regional bekannt, vor allem durch unsere Produkte (Eigenmarke). Wir möchten auch als **attraktiver Arbeitgeber** bekannt sein.
- Als Unternehmen „auf dem Land“ **konkurrieren** wir mit **Arbeitgebern in Köln**, die einen attraktiveren Standort haben.
- Uns ist es wichtig, dass **Mitarbeitende zu uns passen** und im besten Fall lange bei uns bleiben. Daher betreiben wir bewusst **Erwartungsmanagement** mit unserem Employer Branding.

3

Wann sind wir erfolgreich und was braucht es dazu?

- Erfolgreich sind wir, wenn wir **Mitarbeitende finden, die zu uns passen** und lange im Unternehmen bleiben.
- Wie bei jeder guten Markenführung müssen **Markenkern** und **Marketingauftritt** zueinander passen.

4

Was uns als Arbeitgeber ausmacht

Authentizität

Mensch im Fokus

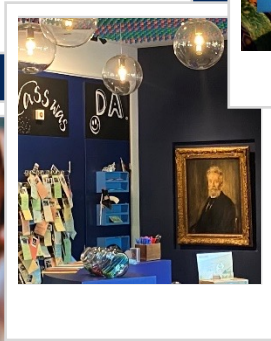
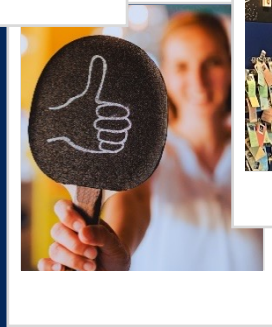
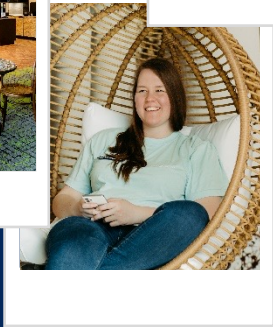
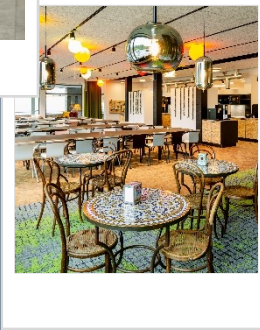
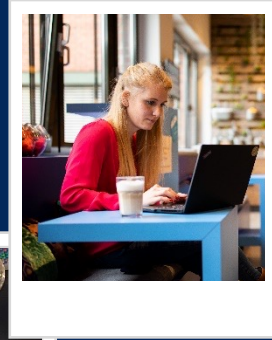
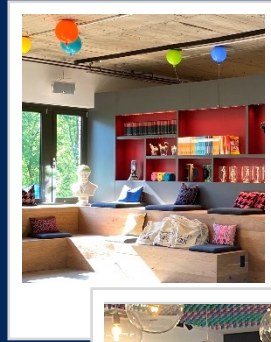
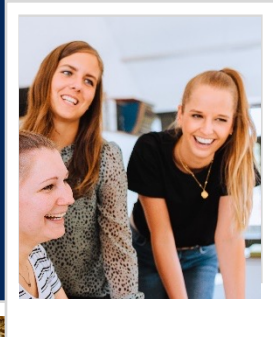
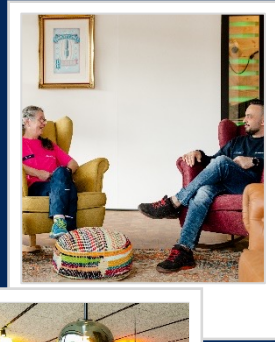
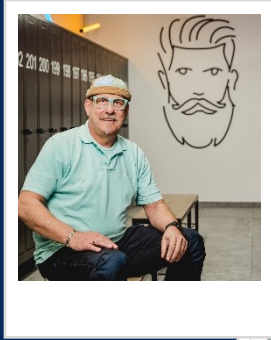
Nahbarkeit

Gleichheit

Benefits wie Human Protect,
Pflegeguides, Kita

Loyalität

Wir sind #TeamSoennecken



Teamhaus

WorkLab

5

Klare Botschaften an Bewerbende und Mitarbeitende

Erfolg

Das **#TeamSoennecken** ist mit Anstand erfolgreich.

Attraktivität

Wir kümmern uns um unsere Mitarbeitenden und sorgen dafür, dass sie bei uns einen **lebenswerten Arbeitsplatz** haben.

Partizipation

Jeder Mitarbeitende, der es möchte, kann unsere **Zukunft aktiv und umfangreich mitgestalten**. Und das über den eigenen Aufgabenbereich hinaus.

Kompetenz

Dank langjähriger Erfahrung und der **Kraft der Gemeinschaft** haben wir die Expertise, den Wandel der Kunden zu gestalten.

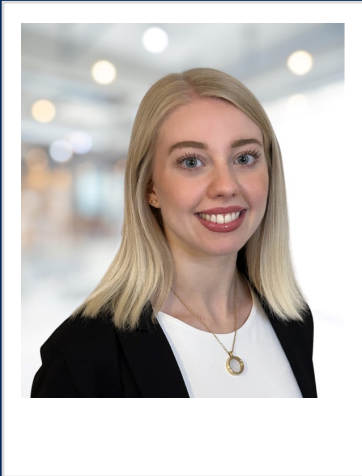
6

Recruiting und Onboarding



Evelyn Wieland
Service Unit Personal & Kultur

„Wir nehmen uns bewusst viel Zeit für den Kennenlernprozess, weil wir überzeugt sind, dass ein **sorgfältiges und persönliches Recruiting** der Schlüssel zu einer erfolgreichen und langfristigen Zusammenarbeit ist. Beim Onboarding haben die fachliche Einarbeitung und das **Einleben in die Soennecken-Kultur** höchste Priorität.“



Lisa Frankenstein
Duale Studentin

„Das Recruiting von Soennecken ist für mich besonders, weil ich mich im gesamten Bewerbungsprozess absolut **wohlgeföhlt** habe. Mir war schnell klar: Das ist mein Unternehmen, da will ich arbeiten. In meiner Einföhungswoche lag der Fokus auch auf der **Unternehmenskultur**. Ich bin schnell ein Teil des Azubi-Teams und des #TeamSoennecken geworden.“

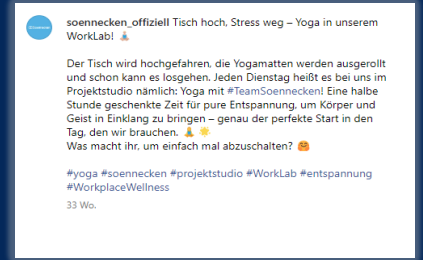
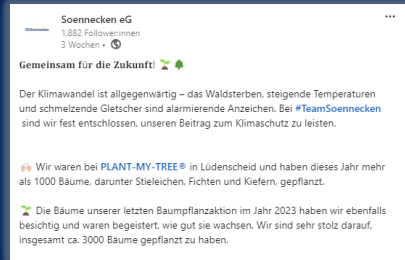
Mittendrin statt nur dabei: Auf Azubi-Messen und Jobevents



7

Employer Branding auf Social Media

#TeamSoennecken auf Social Media



8

**Erfolgsfaktoren für einen
gelungenen Ausbildungsprozess**

- Nahbarkeit durch das **Konzept „von Azubis für Azubis“**
- Seit knapp 10 Jahren etablierte **KURS-Partnerschaften**
- Hohe **strategische Wichtigkeit** der **Ausbildung** bei Soennecken
- Azubis sind in den Abteilungen willkommen und übernehmen **verantwortungsvolle Aufgaben** und **Projekte**
- Es beschäftigen sich **überdurchschnittlich viele Mitarbeitende** mit dem Thema Ausbildung

Ergebnis

- I. Empfehlungen von Azubis und Berufsschul-Lehrkräften an potenzielle Azubis
- II. hohe Übernahmequote
- III. Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist hoch und Plätze sind schnell vergeben