



**Was macht eigentlich ein:e
Employer Branding Manager:in?
Und wie überlebt sie das?**

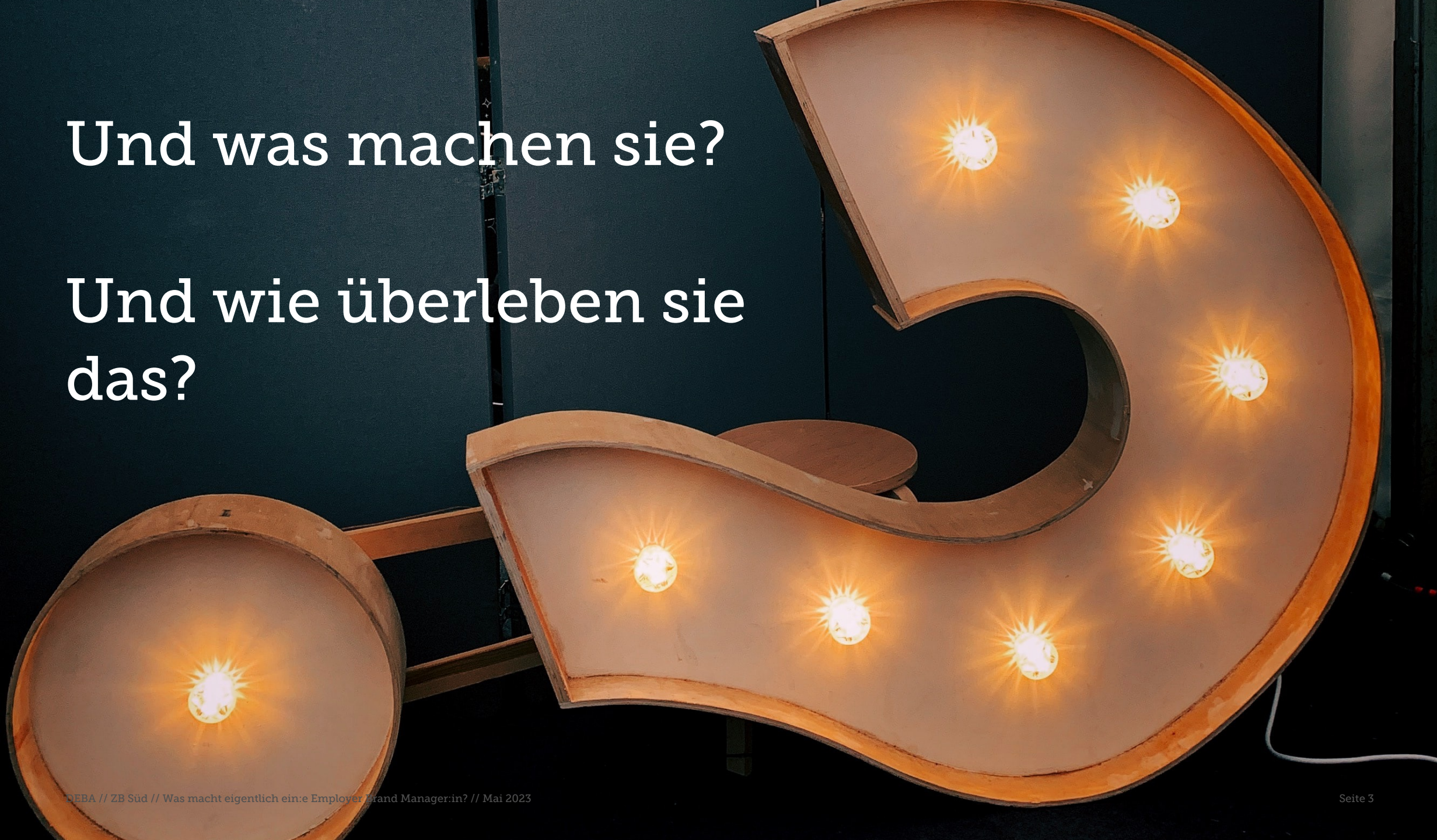


Erfahrungswert:

Unsere bis dato ausgebildeten Employer Brand Manager:innen sind eine **bunte Mischung** aus dem Recruiting, HR/Personal Marketing, HR Business Partner, HR Training & Development, Personalleitung, Unternehmenskommunikation, Consultants, HR Generalists, Personalmanager:innen ...und natürlich Employer Brand Manager:innen 😊

Und was machen sie?

Und wie überleben sie
das?



Vor der EVP



Treiber in der Anbahnung

Langer Atem

Emotionales
Commitment der
Geschäftsführung

Effektivität der
Ehrlichkeit

Verbündete
(HR, MK, UK)

MA-
Partizipation
(durchgängig)

Gutes
Projekt-Setup

Gremienbildung &
aktives
Stakeholder-
Management

Herzblut für die
Sache

Involvierende
Kommuni-
kation



Gute
Vernetzung

„Binde alle ein,
die du nicht ungestraft
weglassen kannst.“



Während der EVP



Der bewährte Weg – die Strategie



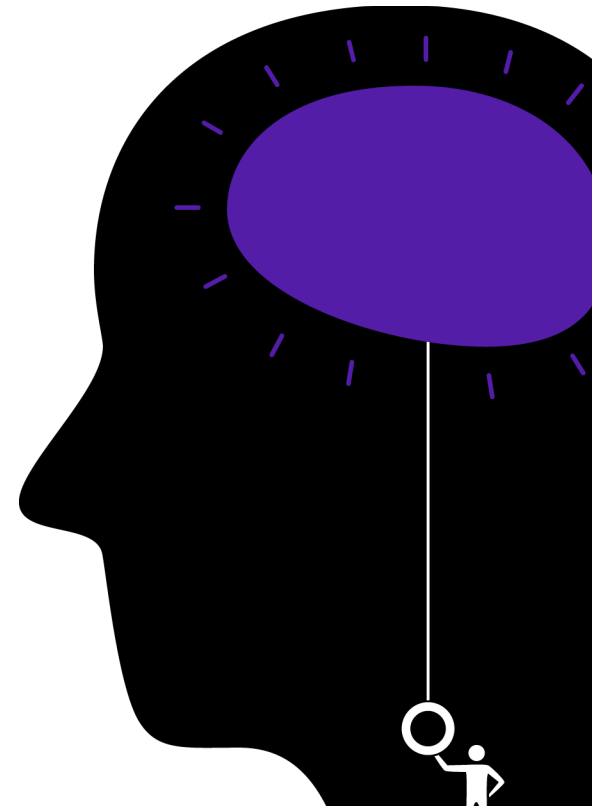
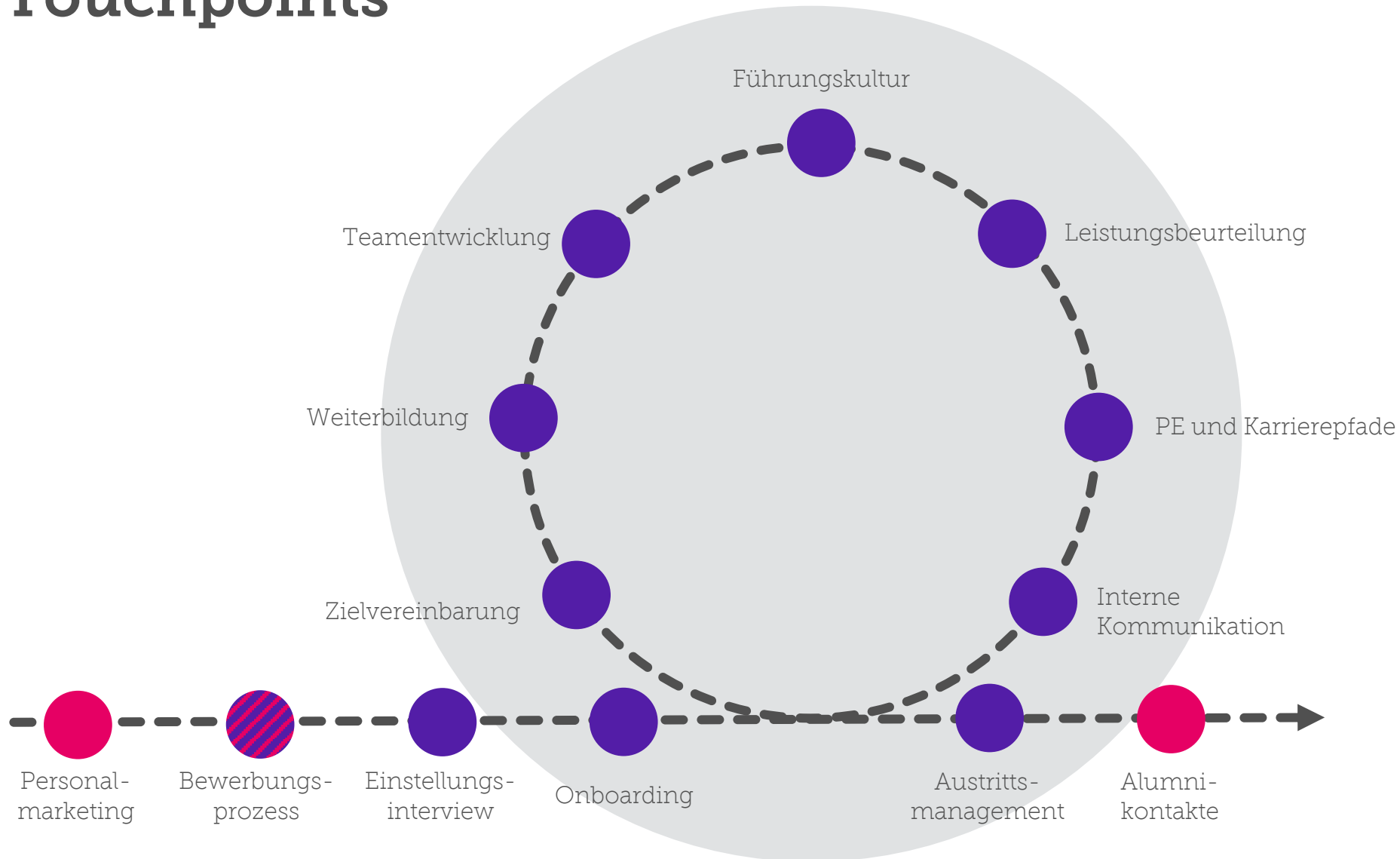
Nach der EVP



Employer Brand Management ist Touchpoint-Management.



Touchpoints



Employer Brand Manager:in – Rollen & Skillset

Employer Brand Manager:in

steuern

Den Kurs setzen und die Beteiligten mitnehmen

überzeugen

Sich beharrlich für die Arbeitgebermarke einsetzen

inspirieren

Beteiligte zu Anspruch und Kreativität anspornen

organisieren

Strukturen und Prozesse effizient gestalten

integrieren

Aktiv und passiv Beteiligte in Austausch bringen

mobilisieren

Verbündete finden, sie orientieren und aktiv einbinden

moderieren

Divergierende Vorstellungen unter einen Hut bekommen

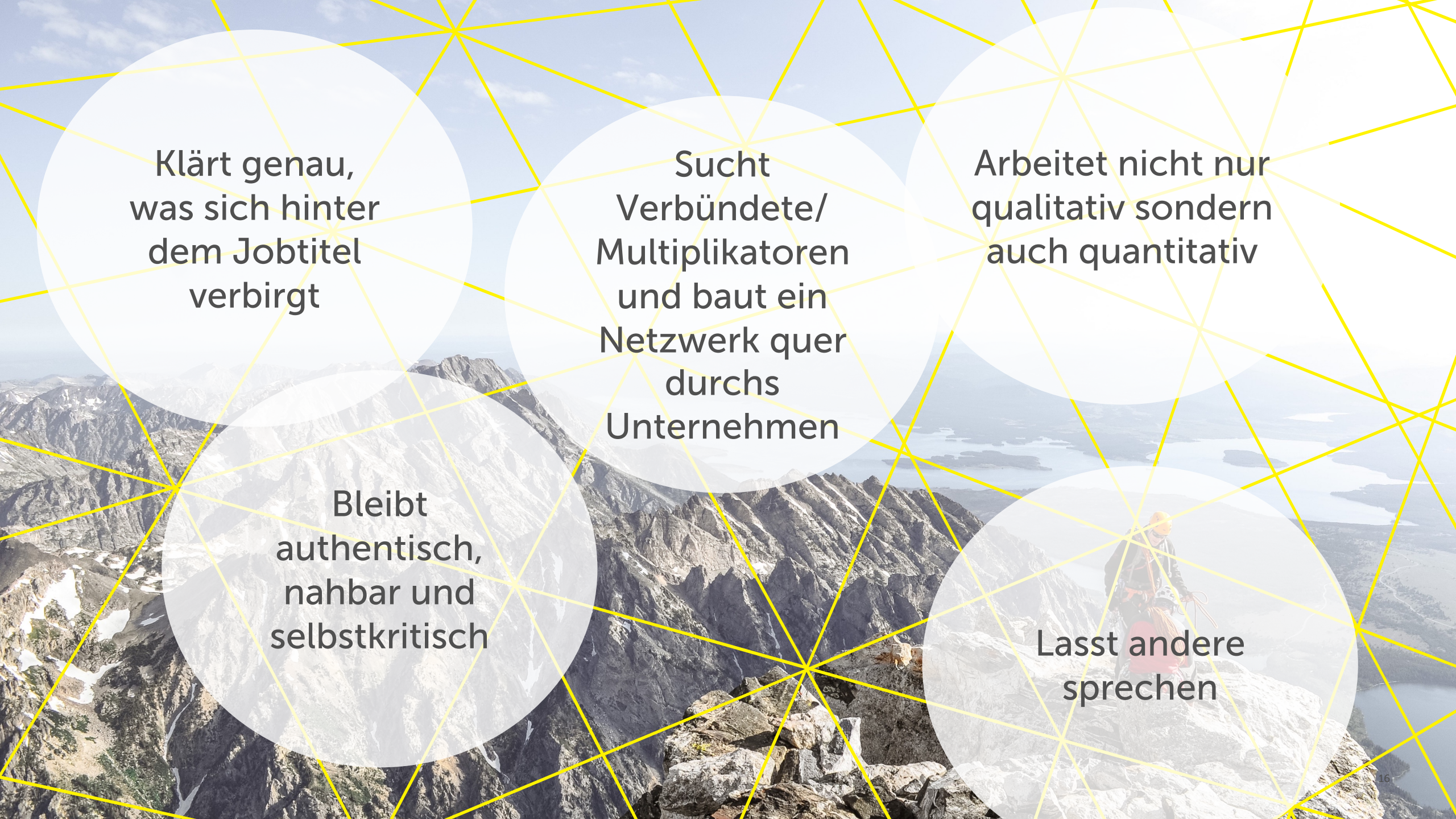
Ideales Anforderungsprofil

- / Im Unternehmen gut vernetzt und anerkannt
 - / Kenntnis der internen „Spielregeln“ (Do's und Don'ts)
 - / Unterstützer:in auf Entscheidungsebene als „politisches Backup“ & Durchsetzungsfähigkeit
 - / Relevante Berufserfahrung aus zB aus HR/Marketing/Kommunikation
 - / Grundlegendes Wissen über Markenführung
 - / Projektmanagement- und Führungskompetenz
 - / Bereitschaft, Veränderungen initiieren zu wollen und können
 - / Ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeit
-
- / Diplomatie, Ausdauer, soziale Kompetenz, Hartnäckigkeit, strategisches Denken

Ergänzend bei internationalem Employer Branding

- / Kulturelle Neugier und Integrationskompetenz
- / Hohe Reisebereitschaft (ca. 20-30% Reisetätigkeit)

Tipps für frische Employer Brand Manager:innen



Klärt genau,
was sich hinter
dem Jobtitel
verbirgt

Sucht
Verbündete/
Multiplikatoren
und baut ein
Netzwerk quer
durchs
Unternehmen

Arbeitet nicht nur
qualitativ sondern
auch quantitativ

Bleibt
authentisch,
nahbar und
selbstkritisch

Lasst andere
sprechen

SPRECHT UNS AN

DEBA GmbH
Barbara Moser

moser@employerbranding.org

Mobil +43 676 3735 275
www.employerbranding.org