

Bell

MANAGEMENT CONSULTANTS

„Best Employer Real Estate“

Die besten Arbeitgeber in der Real Estate Branche

Köln 2018

Agenda

1

Ausgangssituation und Zielsetzung

2

Vorgehensweise und Nutzen

3

Zeitplan

Arbeitsklima, Arbeitskultur, Arbeitsumfeld - Freude, Erfolg, Geschäft



Bestandsaufnahme: Die besten Arbeitgeber – bewertet aus Mitarbeiter-Sicht

Top-Arbeitgeber (IZ) 

- **Bewerter:** Studenten
- **Ergebnis:** Wunscharbeitgeber aus der Sicht von Studenten
- **Bewertung:** Abbildung des Images der Unternehmens bei einer relevanten Zielgruppe

Best Employer (BMC) 

- **Bewerter:** Mitarbeiter
- **Ergebnis:** Best Employer aus Sicht der Professionals
- **Bewertung:** Abbildung des tatsächlichen Arbeitsklimas in den Unternehmen

Zielsetzung: Die besten Arbeitgeber – aus Sicht der Mitarbeiter

Befragung: Die eigenen **Mitarbeiter** neutral **befragen** lassen

Analyse: Wissen wo das Unternehmen steht – **Individualauswertung**

Vergleich: Wissen wie man im Markt steht – **Benchmarking**

Wettbewerb: Wissen, ob man zu den besten gehört – **Chance auf Auszeichnung**

Nutzen: „Best Employer“ schließt die Lücke zu „Top-Arbeitgeber“

„Best Employer Real Estate“

„Best Employer“ Interner Gebrauch

- Erkenntnisse aus der Mitarbeiterbefragung zum eigenen Status Quo
- Anonymes Benchmarking zu anderen Unternehmen (absolutes Novum)
- Ableitung von Handlungen aus interner Sicht u. aus Markt-Benchmarking

Individualauswertung
inkl. Benchmarking zum Markt

„Best-Employer“ Wettbewerb – Basis für externen Gebrauch

- Die Teilnahme am Wettbewerb ist optional und kostenfrei
- Ermittlung einer „Best Employer“-Liste (Mindestpunktzahl erforderlich)
- Unternehmen, die sich mangels Punktzahl nicht qualifizieren bleiben anonym

Auszeichnung*
zur aktiven Vermarktung im Recruiting

* Vermarktung in Pressemitteilungen, Artikeln, HR-Messen, Social Media etc.

Initiatoren: „Best Employer Real Estate“ – Wer steckt hinter der Initiative

Initiator und Projektleitung

Bell

MANAGEMENT CONSULTANTS

HR und Personalmanagement



Vermarktung und Presse*



* Beispielhafter Vertreter. Ansprache offen

Agenda

1

Ausgangssituation und Zielsetzung

2

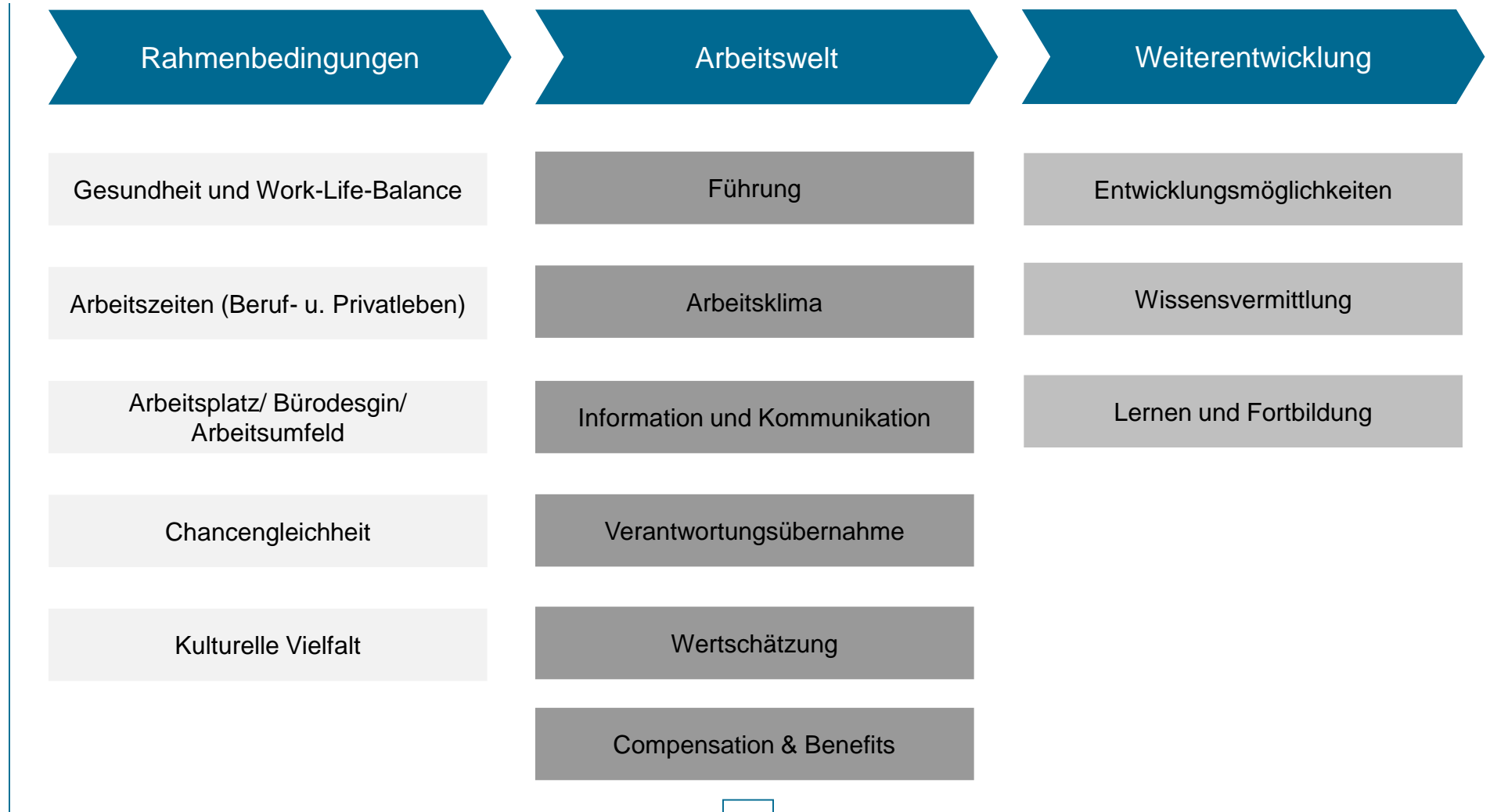
Vorgehensweise und Nutzen

3

Zeitplan

Inhalte: Welche Inhalte und Themenfelder werden geprüft

Zudem: Individuelle Ergänzungen jederzeit möglich



Vorgehen: Mit der Teilnahme sehen, wo man als Arbeitgeber steht!

Zudem: Grundlage für effektive Weiterentwicklung der Arbeitsplatzkultur

Befragung der Mitarbeiter

- Fokus auf Rahmenbedingungen, Arbeitswelt u. Weiterentwicklung
- Erhebungsumfang wird individuell festgelegt
- Befragung erfolgt online (Ausnahmefälle Telefon)
- Bearbeitungszeit pro Mitarbeiter ca. 15 Minuten
- ...

Auswertung und Audit

- Ergebnisbericht ca. 4-6 Wochen nach Befragung
- Internes Benchmarking (nach Teams, Regionen etc.)
- Optional: Persönliche Vorstellung der Ergebnisse
- Optional: Workshop zur Ableitung von Maßnahmen
- ...

Benchmarking zum Markt

- Ergebnisse werden zum Markt gespiegelt (Benchmark extern)
- Differenzierte Stärken-Schwächen-Analyse
- Vergleich zu and. Arbeitgebern (Teil-Branche, Größe etc.)
- Basis für individuelle Optimierungen
- ...



Optionale Teilnahme am Wettbewerb

Auszeichnung, Vermarktung u. Branding: Fokussiert und wirkungsvoll

Zudem: Breite Vermarktung in den sozialen Medien

Bei Teilnahme am Wettbewerb

Auszeichnung

Vergabe der „Best Employer Real Estate“ Auszeichnung in Kooperation mit namhaften HR- und Medienpartnern (in Abstimmung)

Vermarktung

Pressearbeit in Print-Medien und Social-Media Kanälen positioniert Ihr Unternehmen neutral an den richtigen Stellen im Real Estate Segment

Branding

Unterstützung bei der Entwicklung einer neutralen und glaubwürdigen **Arbeitgebermarke** im Real Estate Segment (Employer Branding)



Teilnehmer ohne Platzierung bleiben anonym und nutzen die Status quo-Analyse und das Benchmarking zur Weiterentwicklung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitgeberattraktivität

Auszeichnung mit dem Qualitäts-Siegel als Best Employer Real Estate 2018



Agenda

1

Ausgangssituation und Zielsetzung

2

Vorgehensweise und Nutzen

3

Zeitplan

Grob-Zeitplan

X = Verantwortlich
o = Zusammenarbeit

Best Employer	BMC	AG	Ext.	Monat 1	Monat 2	Monat 3
1. Anmeldung und Befragung						
Anmeldung	X	X		■	■	■
Finale Konzeption Fragebogen (individuelle Ergänzungen)	X	o		■	■	
Durchführung Befragung	X	o			■	■
2. Auswertung und Audit						
Auswertung und Lieferung Ergebnisbericht	X				■	■
Persönliche Präsentation	X	o				■
Optionale Maßnahmen	X	o				■
3. Optionale Teilnahme am Wettbewerb						
Anmeldung	X	X				■
Prämierung und Auszeichnung	X	o				■
Marketing	X	o				■

Bell

MANAGEMENT CONSULTANTS

Bell Management Consultants Group · Geschäftsführer Dr. Markus G. Bell
Eichenstraße 3a · D - 50858 Köln · Phone: +49 221 / 69 04 80 93
Fax: +49 322 / 24 18 07 11 · E-Mail: markus.bell@bell-consultants.com
Web: www.bell-consultants.com