

Trügerisches Lockmittel ohne Inhalt? Qualitätssiegel erkennen leicht gemacht

Viele Köche verderben den Brei – und zu viele Unternehmenssiegel schaden dem Image. Das gilt sowohl für Unternehmen, die sich mit Auszeichnungen behängen als wären sie Medaillen, als auch für die Siegelanbieter selbst. Denn jeder Person, die sich versucht im Siegeldschungel zurechtzufinden, wird klar: Hier herrscht oft mehr Schein als Sein. Wie also einen klaren Blick für echte Werteauszeichnungen bekommen? Das verrät Silke Masurat, Geschäftsführerin und Gründerin des Zentrums für Arbeitgeberattraktivität.

Konstanz, Juli 2023. Im Wirrwarr der Siegelanbieter verlieren Marketers und Personaler die Orientierung, Unternehmen ihre Glaubwürdigkeit und Bewerbende ihr Vertrauen. Denn wer Siegel ohne Differenzierung einholt, wendet tausende von Euro für eine Plakette auf, hinter der nichts steht. Zu unterscheiden sind:

1. Siegel ohne Prüfung
Als Marketingmaßnahmen gedacht, stehen diese Siegel rein zum Verkauf. Die oft großen Namen der Anbieter suggerieren Glaubwürdigkeit für die abnehmenden Unternehmen. Dabei reicht eine einfache Onlinerecherche aus und der Ersteindruck kehrt sich sowohl nach außen als auch nach innen ins Negative.
2. Siegel mit oberflächlicher Analyse
Diese Auszeichnungen prüfen nur bestimmte Benefits oder Angebote eines Unternehmens, wie beispielsweise die Familienfreundlichkeit. Nur wenige Aspekte, oft in subjektiven oder stichprobenartigen Befragungen erfasst, zählen. Auch extern ausgewertete Analysen, etwa die Qualität der Website oder der Recruitingkampagnen, gehören dazu. Solche leicht angreifbare Siegel sagen nicht viel über die tatsächliche Arbeitgeberqualität aus.
3. Auszeichnungen mit Substanz und umfassender Prüfung
Die wertigsten Arbeitgebersiegel basieren auf professionellen, transparenten und umfassenden Analysen. Sie untersuchen alle relevanten Kriterien des Unternehmens ganzheitlich und bieten eine hohe Aussagekraft. Zusätzlich ermöglichen sie dem Unternehmen selbst wertvolle Erkenntnisse zu gewinnen und ihre Arbeitgebermarke gezielt zu stärken.

Fragen als Lösungen

Mitarbeitende und Bewerbende durchschauen diese Tricks und recherchieren, bevor sie dem Logo eine Bedeutung beimessen. Um seriöse Arbeitgebersiegel von unseriösen zu unterscheiden, sollten Verantwortliche folgende Fragen stellen:

- **Kompetenz des Anbieters:** Die Expertise und Reputation des Siegelanbieters stehen im Vordergrund. Anhaltspunkte sollten das Themengebiet sein, aus dem der Anbieter stammt sowie die Erfahrung im auszeichnenden Bereich. *Hat der Anbieter ein tatsächliches Interesse daran, hervorragende Leistungen und gute Arbeitgeber zu stärken? Oder dient das Siegel lediglich dem Umsatz des auszeichnenden Unternehmens durch den Vertrieb des reichweitenstarken Images?*
- **Image des Siegels:** Auch der Fokus des Siegels sollte unter die Lupe genommen werden. Die Bekanntheit spielt weniger eine Rolle als das, was mit dem Siegel assoziiert wird. *Wofür steht das Siegel?*
- **Analyseart/Methode:** Im nächsten Schritt sollte die Herangehensweise der Analyse für das Siegel zur Debatte stehen. Die Meinung der Mitarbeitenden ist entscheidend, um die Qualität

Pressekontakt

eines Arbeitgebers zu bewerten. *Beinhaltet die Analyse eine Mitarbeiterbefragung?*

- **Analyseumfang:** Je tiefgehender und umfassender die Analyse, desto besser. *Ist die Analyse ganzheitlich?*
- **Analyseinhalt:** Wichtige Kriterien zum Fokusthema gehören abgefragt. *Welche belegbare Relevanz haben die analysierten Themen für die Attraktivität des Arbeitgebers und dessen Entwicklung? Geht es um die Kultur oder nur um das Angebot?*
- **Vergleichsmöglichkeiten:** Eine Auszeichnung schöpft ihren Wert aus der vergleichenden Situation. Die Ergebnisse sollten einen Mehrwert für das Unternehmen bieten und die Position gegenüber den Mitbewerbern verdeutlichen. *Lässt das Siegel einen Vergleich der Ergebnisse mit Benchmarks anderer Unternehmen zu?*
- **Professionelle Auswertung:** Die Erfahrung von Anbietern im Umgang mit Analysen und Auszeichnungen zeigt, ob sie wertvolle Erkenntnisse und konkrete Handlungsansätze liefern können. *Werden die Ergebnisse von erfahrenen Experten ausgewertet und interpretiert? Wie professionell, aussagekräftig, differenziert, verständlich und hilfreich ist die Aufbereitung der Ergebnisse?*

Fest steht: Transparenz siegt. Auch Siegel mit einem reinen Marketingansatz können eine Wirkung aufweisen, jedoch sollten Unternehmen genau wissen, weshalb sie welches Siegel in Betracht ziehen. Seriöse Siegelanbieter bieten daher meist ein Rundum-Paket: tiefgehende Analysen aller relevanten Unternehmensbereiche, Einbezug von Mitarbeitermeinungen und die Chance, Vergleiche zu anderen Auszeichnungstragenden zu ziehen. Den größten Benefit schöpfen auszeichnungshungrige Firmen aus dem Siegel, indem sie nicht nur den Status quo honorieren, sondern indem sie den Siegelanlass nutzen, um ein noch besserer Arbeitgeber zu werden. Neueste Studien belegen, dass verbesserte Arbeitsbedingungen und zufriedenerere Mitarbeitende den Umsatz und die Krisenresilienz steigern. Das richtige Siegel für den konkreten Zweck nützt dem Unternehmen, sich selbst zu präsentieren, Verbesserungen anzustreben und bei Arbeitnehmern zu punkten.

Über die zeag GmbH

Employer-Glanz als Erfolgstreiber: Das Zentrum für Arbeitgeberattraktivität, unternehmerisch die zeag GmbH, ist Organisatorin der Premium-Auszeichnung TOP JOB. Sie fokussiert die qualitative Stärkung des deutschen Mittelstandes und dessen Arbeitsplatzkultur. Im Jahr 2014 von Silke Masurat gegründet, vereint das bundesweit agierende Pionier-Unternehmen Siegelmanagement, Employer Branding und Unternehmensentwicklung unter einem Dach. In enger Zusammenarbeit mit der Universität St. Gallen untersucht die zeag GmbH per TOP-JOB-Analyse die Arbeitgeberattraktivität und Nachhaltigkeit von Firmen. Sie unterstützt bei Verbesserungsbedarf und prämiert herausragende Unternehmen als beste Arbeitgeber Deutschlands. Jahrelang erprobte und individuell zugeschnittene Analyseverfahren zeichnen die Qualität der zeag GmbH genauso aus wie ihre Vorreiter-Position am deutschen Markt. Mehr Informationen unter topjob.de

Pressekontakt

Rebecca Hollmann & Julia Alpert ▪ Borgmeier Public Relations ▪ Rothenbaumchaussee 5 ▪ 20148 Hamburg
Tel.: 040/4130 96 -23 & -28 ▪ Mail: hollmann@borgmeier.de & alpert@borgmeier.de