

dold [do:ld] *adj, schwedisch*  
nicht gleich ersichtlich, verborgen, versteckt

# 360° Arbeitgebermarke-Kompass

Wie attraktiv ist Ihr Unternehmen?



**dold**  
effect · consulting

[doldeffect-consulting.com](http://doldeffect-consulting.com)

# 360° Arbeitgebermarke-Kompass

## Worum geht es?

Dieses Tool ist eine strukturierte Voranalyse und Gesprächsgrundlage für das Erstberatungsgespräch mit dem Dold-Team. Es dient dazu, den aktuellen Stand Ihres Unternehmensauftritts sichtbar zu machen – insbesondere in Bezug auf Unternehmensvision, Werte, Führung, Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und Employer Branding.

## Warum vor dem Beratungsgespräch?

Die Checkliste schafft eine gemeinsame Ausgangsbasis für die Zusammenarbeit. Sie hilft, Wahrnehmungen zu bündeln, erste Muster zu erkennen und relevante Themen zu priorisieren – bevor Strategien, Konzepte und Maßnahmen entwickelt werden.

Der Kompass ersetzt keine Analyse im klassischen Sinne, sondern unterstützt eine fokussierte, zielgerichtete Erstberatung:

- Wo besteht bereits Klarheit und Stimmigkeit?
- Wo zeigen sich Spannungen zwischen Anspruch und gelebter Realität?
- Wo liegen Hebel für wirksames, werteorientiertes Employer Branding und nachhaltige Mitarbeiterbindung?

## Checkliste zur Standortbestimmung

Mit dieser Checkliste prüfen Sie, wie gut Ihr Unternehmen entlang des 360° HR-Ansatzes aufgestellt ist. Beantworten Sie die Fragen Ihrem Gefühl entsprechend mit „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“. Für eine genauere Bewertung können Sie Skalen verwenden: 1 = trifft nicht zu, 10 = trifft zu.

## Allgemeine Ideen:

- Führungsleitlinien wurden in Einklang mit der Unternehmenswerte definiert?
- Werte werden in der Stellenangebot und Webseite genannt und erklärt?
- Werte-Passung wird während die VG geprüft
- Werte und Leitbild werden in der Strategische Entscheidungen als zentrale Entscheidungsgrundlage berücksichtigt

# 360° Arbeitgebermarke-Kompass

## Checkliste zur Standortbestimmung

Mit dieser Checkliste prüfen Sie, wie gut Ihr Unternehmen entlang des 360° HR-Ansatzes aufgestellt ist. Beantworten Sie die Fragen Ihrem Gefühl entsprechend mit „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“. Für eine genauere Bewertung können Sie Skalen verwenden: 1 = trifft nicht zu, 10= trifft zu.



### 1. Unternehmensvision

- Unsere Unternehmensvision ist klar formuliert und bekannt.

1—2—3—4—5—6—7—8—9—10

- Führungskräfte und Mitarbeitende können erklären, wofür und wohin sich das Unternehmen entwickelt.

1—2—3—4—5—6—7—8—9—10

- Die Vision dient als Orientierung für Entscheidungen und Prioritäten im Alltag.

1—2—3—4—5—6—7—8—9—10

- Unsere Vision wirkt motivierend und sinnstiftend – nicht abstrakt oder austauschbar.

1—2—3—4—5—6—7—8—9—10



### 2. Werte & Leitbild

- Unsere Werte sind klar definiert und voneinander unterscheidbar.

1—2—3—4—5—6—7—8—9—10

- Es ist klar, was unsere Werte konkret im Verhalten bedeuten (Do & Don't).

1—2—3—4—5—6—7—8—9—10

- Werte werden aktiv gelebt – nicht nur kommuniziert oder visualisiert.

1—2—3—4—5—6—7—8—9—10

# 360° Arbeitgebermarke-Kompass

## Checkliste zur Standortbestimmung

Mit dieser Checkliste prüfen Sie, wie gut Ihr Unternehmen entlang des 360° HR-Ansatzes aufgestellt ist. Beantworten Sie die Fragen Ihrem Gefühl entsprechend mit „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“. Für eine genauere Bewertung können Sie Skalen verwenden: 1 = trifft nicht zu, 10= trifft zu.



### 3. Unternehmenskultur

- Unsere Kultur unterstützt die Umsetzung von Vision und Werten.

1--2--3--4--5--6--7--8--9--10

- Wir haben Formate, um Kultur aktiv zu gestalten (z.B. Rituale, Workshops, Feedback).

1--2--3--4--5--6--7--8--9--10

- Unsere Kultur zeigt sich im Alltag – nicht nur in der Kommunikation.

1--2--3--4--5--6--7--8--9--10

- Wir reflektieren regelmäßig, ob unsere Kultur zur Unternehmensentwicklung passt und umgekehrt

1--2--3--4--5--6--7--8--9--10

# 360° Arbeitgebermarke-Kompass

## Checkliste zur Standortbestimmung

Mit dieser Checkliste prüfen Sie, wie gut Ihr Unternehmen entlang des 360° HR-Ansatzes aufgestellt ist. Beantworten Sie die Fragen Ihrem Gefühl entsprechend mit „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“. Für eine genauere Bewertung können Sie Skalen verwenden: 1 = trifft nicht zu, 10= trifft zu.



### 4. Führung & Entwicklung

- Führung ist bei uns ein Kulturthema – nicht nur Organisation.

1 -- 2 -- 3 -- 4 -- 5 -- 6 -- 7 -- 8 -- 9 -- 10

- Führung orientiert sich sichtbar an Vision und Werten – auch in schwierigen Situationen.

1 -- 2 -- 3 -- 4 -- 5 -- 6 -- 7 -- 8 -- 9 -- 10

- Führungskräfte verstehen sich als Kultur- und Werte-Trägerinnen.

1 -- 2 -- 3 -- 4 -- 5 -- 6 -- 7 -- 8 -- 9 -- 10

- Unsere Führungskräfte sind in ihrer Rolle klar und wirksam.

1 -- 2 -- 3 -- 4 -- 5 -- 6 -- 7 -- 8 -- 9 -- 10

- Es gibt Angebote zur Führungskräfteentwicklung (z.B. Coaching, Training, Peer-Learning)

1 -- 2 -- 3 -- 4 -- 5 -- 6 -- 7 -- 8 -- 9 -- 10

# 360° Arbeitgebermarke-Kompass

## Checkliste zur Standortbestimmung

Mit dieser Checkliste prüfen Sie, wie gut Ihr Unternehmen entlang des 360° HR-Ansatzes aufgestellt ist. Beantworten Sie die Fragen Ihrem Gefühl entsprechend mit „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“. Für eine genauere Bewertung können Sie Skalen verwenden: 1 = trifft nicht zu, 10= trifft zu.



### 5. Mitarbeiterbindung

- Mitarbeitende erleben ihre Arbeit als sinnvoll im Kontext der Unternehmensvision.

1 -- 2 -- 3 -- 4 -- 5 -- 6 -- 7 -- 8 -- 9 -- 10

- Wir kennen die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden.

1 -- 2 -- 3 -- 4 -- 5 -- 6 -- 7 -- 8 -- 9 -- 10

- Es gibt gezielte Maßnahmen zur Förderung unsere Mitarbeiter.

1 -- 2 -- 3 -- 4 -- 5 -- 6 -- 7 -- 8 -- 9 -- 10

- Entwicklungsmöglichkeiten sind mit der zukünftigen Ausrichtung des Unternehmens verknüpft.

1 -- 2 -- 3 -- 4 -- 5 -- 6 -- 7 -- 8 -- 9 -- 10

- Wertschätzung wird aktiv vermittelt

1 -- 2 -- 3 -- 4 -- 5 -- 6 -- 7 -- 8 -- 9 -- 10

# 360° Arbeitgebermarke-Kompass

## Checkliste zur Standortbestimmung

Mit dieser Checkliste prüfen Sie, wie gut Ihr Unternehmen entlang des 360° HR-Ansatzes aufgestellt ist. Beantworten Sie die Fragen Ihrem Gefühl entsprechend mit „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“. Für eine genauere Bewertung können Sie Skalen verwenden: 1 = trifft nicht zu, 10= trifft zu.



### 6. Employer Branding & Außenwirkung

- Mitarbeitende können glaubwürdig erklären, warum sie hier arbeiten.

1—2—3—4—5—6—7—8—9—10

- Mitarbeitende wirken als Botschafter\*innen nach außen.

1—2—3—4—5—6—7—8—9—10

- Unser externer Arbeitgeberauftritt spiegelt unsere Vision, Werte und Kultur authentisch wider.

1—2—3—4—5—6—7—8—9—10

- Neue Mitarbeitende erleben nach dem Einstieg, was im Employer Branding versprochen wurde.

1—2—3—4—5—6—7—8—9—10

dold [do:ld] *adj, schwedisch*  
nicht gleich ersichtlich, verborgen, versteckt

Dold ist ein Spezialist für authentisches Employer Branding im Mittelstand. Dold hilft kleinen und mittleren Unternehmen, ihre einzigartige Kultur und Werte aus dem Verborgenen zu heben, in der Praxis zu leben und sichtbar zu machen, um so passende Mitarbeitende zu gewinnen und Bestehende zu binden. Dold verbindet Organisationsentwicklung mit Marketing. Mit einem ganzheitlichen Coaching- und Beratungsansatz liefert Dold praxisbewährte Lösungen, die schnell wirken und langfristig.

Dold entwickelt gemeinsam mit Ihnen Ihre einzigartige, überzeugende Arbeitgebermarke.



[doldeffect-consulting.com](https://doldeffect-consulting.com)  
[hallo@doldeffect-consulting.com](mailto:hallo@doldeffect-consulting.com)  
Anne-Carole Telliez 0178 7216639  
Martin Benning 01723217668