

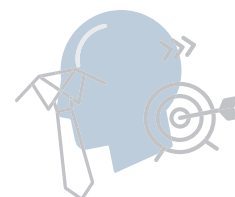
## Strategie

M. Bräuhofer, MSc, Dott. Strobl

Aus dem Gesamtwissen über die Organisation, der bestehende Unternehmensstrategie (Markt- und Geschäftsfeldstrategie) und aus den Analysen der Module 1-3 dieses Lehrganges entwickeln Sie eine Employment-Branding Strategie für Ihre Organisation. Sie definieren Ziele und erarbeiten schlagkräftige Maßnahmen. Sie identifizieren und überzeugen strategisch und operativ wichtige Partner. Dadurch sichern Sie im „War for Talents“ die nötigen Ressourcen am Arbeitsmarkt und stellen die Weichen für eine effektive Nachfolgeplanung.

08.–09. November 2018  
11.–12. April 2019  
10.00–21.00 Uhr (1. Tag)  
9.00–13.30 Uhr (2. Tag)

- » Visions- & Leitbildprozess | USP
- » IEVP – Inclusive Employee Value Proposition
- » Strategieentwicklung und Prozess-Setup
- » Strategische und operative Ziel- und Maßnahmendefinition
- » Binden und Gewinnen strategischer Partner (Lobby-Arbeit)



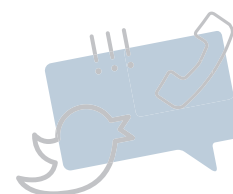
## Botschaft & Wirkung

M. Bräuhofer, MSc, Dott. Strobl

Nach Abschluss der Analysen und der Entwicklung einer Strategie erlernen Sie hilfreiche Tools zur Erarbeitung eines operativen Projekt- und Kommunikationsplans. In diesem Modul erarbeiten Sie gemeinsam mit den TeilnehmerInnen und den Trainern konkrete Botschaften. Sie setzen sich intensiv mit verschiedenen Kommunikationskanälen auseinander und sind in der Lage, die internen und externen Kommunikationsprozesse auf Basis der neuen Strategie zu überarbeiten und zu adaptieren. Darüber hinaus zeigen wir Ihnen, wie Sie Veränderungen/Nutzen darstellen können und das Top-Management für Ihr Projekt begeistern.

22.–23. November 2018  
25.–26. April 2019  
10.00–21.00 Uhr (1. Tag)  
9.00–13.30 Uhr (2. Tag)

- » Roadmap und Projektplan | Entwicklung eines Kommunikationskonzepts
- » Definition von ersten Slogans und Claims
- » Ableitung zielgruppenspezifischer Botschaften
- » Kommunikationskanäle: Print, Web 2.0
- » Recruiting- und Bewerbermanagementprozesse
- » Messbarkeit & Kennzahlen
- » Die Sprache des Managements
- » Businessplan

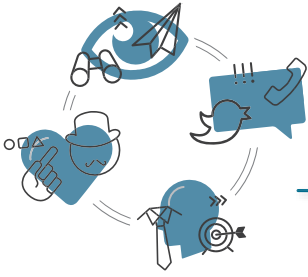


## Abschlusstermin

M. Bräuhofer, MSc, Dott. Strobl

Der Abschlusstermin besteht aus einer Präsentation Ihrer Abschlussarbeit. Sie schließen die Akademie mit einem von der Wirtschaft anerkannten ARS-Zertifikat ab. Die Gültigkeit des Zertifikats beträgt 5 Jahre. Zur Aufrechterhaltung ist ein Nachweis der Weiterbildung im Ausmaß von mind. 32 Stunden innerhalb von 5 Jahren ab Ausstellungsdatum des Zertifikats zu erbringen.

16. Jänner 2019  
27. Juni 2019  
9.00–13.00 Uhr



# Von der Arbeitgebermarke zur integrativen Beschäftigungsmarke



	Herbst 2018	Frühjahr 2019	Uhrzeit	Investition exkl. USt.
<b>Lehrgang für Inclusive Employment Branding</b>	20.09.18–16.01.19 <input type="checkbox"/>	07.03.–27.06.19 <input type="checkbox"/>		€ 3.980,-
1 Weitblick	20.–21.09.18 <input type="checkbox"/>	07.–08.03.19 <input type="checkbox"/>	10.00–21.00 Uhr (1. Tag) 9.00–13.30 Uhr (2. Tag)	
2 Werte	04.–05.10.18 <input type="checkbox"/>	21.–22.03.19 <input type="checkbox"/>	10.00–21.00 Uhr (1. Tag) 9.00–13.30 Uhr (2. Tag)	
3 Strategie	08.–09.11.18 <input type="checkbox"/>	11.–12.04.19 <input type="checkbox"/>	10.00–21.00 Uhr (1. Tag) 9.00–13.30 Uhr (2. Tag)	
4 Botschaft & Wirkung	22.–23.11.18 <input type="checkbox"/>	25.–26.04.19 <input type="checkbox"/>	10.00–21.00 Uhr (1. Tag) 9.00–13.30 Uhr (2. Tag)	
Abschlusstermin	16.01.19 <input type="checkbox"/>	27.06.19 <input type="checkbox"/>	9.00–13.00 Uhr	
<b>Ich bestelle die Seminarunterlage(n)</b> zu 20 % des Seminarbeitrags, da ich an der Teilnahme verhindert bin.				<input type="checkbox"/>



## Gleich anmelden!

office@ars.at oder +43 1 713 80 24-14

### 1. TEILNEHMER/IN

Name / Vorname / Titel

Aufgabenbereich / Abteilung

E-Mail / Tel. / Mobil

### 2. TEILNEHMER/IN

Name / Vorname / Titel

Aufgabenbereich / Abteilung

E-Mail / Tel. / Mobil

### FIRMA

Branche/ Firma

E-Mail für Rechnungsversand

Adresse

Tel./Fax

Datum

Unterschrift

Ich bin einverstanden, dass meine Daten elektronisch gespeichert werden und ich per E-Mail über weitere Veranstaltungen informiert werde. Als Gerichtsstand wird Wien vereinbart.

## Veranstaltungsort

Wien ARS Seminarzentrum, Schallautzerstraße 2-4, 1010 Wien

## Ihre Investition/Ermäßigung

**Gesamt: € 3.980,- exkl. USt**  
(Bei Buchung des gesamten Lehrgangs)

**12 %** (per TN) ab 5 TeilnehmerInnen eines Unternehmens  
**10 %** (per TN) ab 3 TeilnehmerInnen eines Unternehmens

Ermäßigungen, Rabatte, Frühbucherbonus etc. sind nicht addierbar und werden vom Rechnungs-Bruttobetrag in Abzug gebracht

Gebühren verstehen sich inkl. Seminarunterlagen, Betreuung der Projektarbeit, Abschlussprüfung, ARS-Lehrgangszertifikat, Rahmenprogramm. An jedem Seminartag Begrüßungskaffee, Erfrischungsgetränke, Mittagessen (Ganztage) bzw. Pausen-Snack (Halbtage), Exkl. 20 % USt. Anmeldungen werden in der Reihenfolge des Eintreffens und nach Maßgabe freier Plätze berücksichtigt. Wir ersuchen Sie, nach Erhalt der Rechnung die Teilnahmegebühr bis zum Seminartermin zu überweisen. Die Rechnung wird per E-Mail versendet. Seminarunterlagen können nicht retourniert werden!

Wir haben Verständnis, wenn sich Ihre Pläne ändern. Storno: Bei Stornierungen ab 14 Tage vor Seminarbeginn werden 50 % des Seminarbeitrages, bei Stornierungen oder Nichterscheinen am Veranstaltungstag wird die volle Gebühr in Rechnung gestellt. Bei jeder Stornierung beträgt die Bearbeitungsgebühr € 40,-. Bei einer Umbuchung auf einen Folgetermin bleibt die ursprüngliche Rechnung inkl. der Fälligkeit gültig. Zusätzlich wird eine Gebühr von € 20,- exkl. USt. (ausgenommen am Seminartag; 15 % Aufschlag) in Rechnung gestellt. Stornierungen können Sie jedoch gerne eine Ersatzperson nominieren. Die Veranstalter behalten sich vor, Seminare aus wichtigen Gründen zu verschieben sowie Programmänderungen vorzunehmen. Sollten Sie spezielle Bedürfnisse (Barrierefreiheit, Lebensmittelunverträglichkeiten etc.) haben, geben Sie uns diese bitte bekannt.

## ARS-Team

**Inhalt / Konzeption:** Mag. Manora Winkler  
**Projektorganisation:** Nora Prochaska

office@ars.at

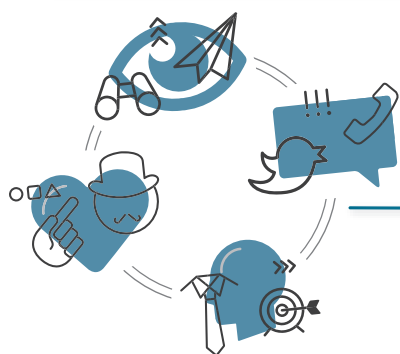


+43 1 713 80 24-29





# Lehrgang für Inclusive Employment Branding



In 4 Modulen von der Arbeitgebermarke  
zur integrativen Beschäftigungsmarke



M. Bräuhöfer, MSc



Doct. Strobl

Strobl HR  
Design & Development

20. September 2018 – 16. Jänner 2019, Wien  
07. März – 27. Juni 2019, Wien



**ARS**  
AKADEMIE  
FÜR RECHT,  
STEUERN &  
WIRTSCHAFT

Von den Besten lernen.



# Lehrgang für Inclusive Employment Branding

Mit diesem Lehrgang werden erstmals im deutschsprachigen Raum die Spezialdisziplinen Employer Branding und Diversity Management miteinander vereint. Dadurch entsteht ein völlig neuer Ansatz, welcher den zukünftigen Herausforderungen in mehrfacher Weise gerecht wird.

### Von der Arbeitgebermarke zur integrativen Beschäftigungsmarke

Es geht bei der Ausgestaltung einer inklusiven Beschäftigungsmarke nicht nur darum, ein authentisches Bild des Arbeitgebers zu vermitteln. Vielmehr fließt in diesem Ansatz die MitarbeiterInnen- und BewerberInnenperspektive mit ein. Die interdisziplinäre Auseinandersetzung ermöglicht die Erarbeitung einer nachhaltigen & authentischen Beschäftigungsmarke.

Durch den Aufbau einer dynamischen, authentischen und wirkungsvollen Beschäftigungsmarke wird nachhaltige Wertschöpfung für das Unternehmen und die MitarbeiterInnen generiert.

Weniger Fehlbesetzungen, niedrige Fluktation, stärkere Bindung von MitarbeiterInnen, Leistungssteigerung, verbessertes Teamklima, gesteigerte Resilienz und weniger Krankenstandstage sind die Folge.

Mit Hilfe des Lehrgangs bauen Sie ein breites Fach-Know-how und Expertenwissen im Bereich Employment Branding auf und entwickeln gemeinsame Employment-Branding Strategien. Sie lernen zielgruppenspezifische Kommunikationsmaßnahmen kennen und sind nach Abschluss des Lehrgangs in der Lage, aus einer ökonomischen und zukunftsrelevanten Sicht alle Aspekte der Inklusivität bei der Entwicklung einer Beschäftigungsmarke zu berücksichtigen.

## Methoden

Im didaktischen und methodischen Aufbau des Lehrgangs wird höchstes Augenmerk auf die Transferleistung in die Unternehmen gelegt. Daher sind alle Module so gestaltet, dass das erlernte theoretische Wissen sofort in der Praxis umsetzbar wird.

- Sie erhalten in den Präsenzveranstaltungen das nötige Handwerkszeug. Dabei werden einfache Tools und erprobte Prozesse vermittelt, welche es ermöglichen, in Ihren Unternehmen „on the job“ am Thema zu arbeiten.
- Business Cases, Diskussionen in der TeilnehmerInnengruppe, Guest Speaker und TrainerInnen bieten die Möglichkeit, die eigene Umsetzung zu reflektieren.
- Literaturempfehlungen unterstützen zusätzlich bei der Vorbereitung und Vertiefung.
- Das Netzwerk der TeilnehmerInnen ermöglicht einen umfassenden Praxisaustausch, der weit über den Lehrgang hinausgeht.

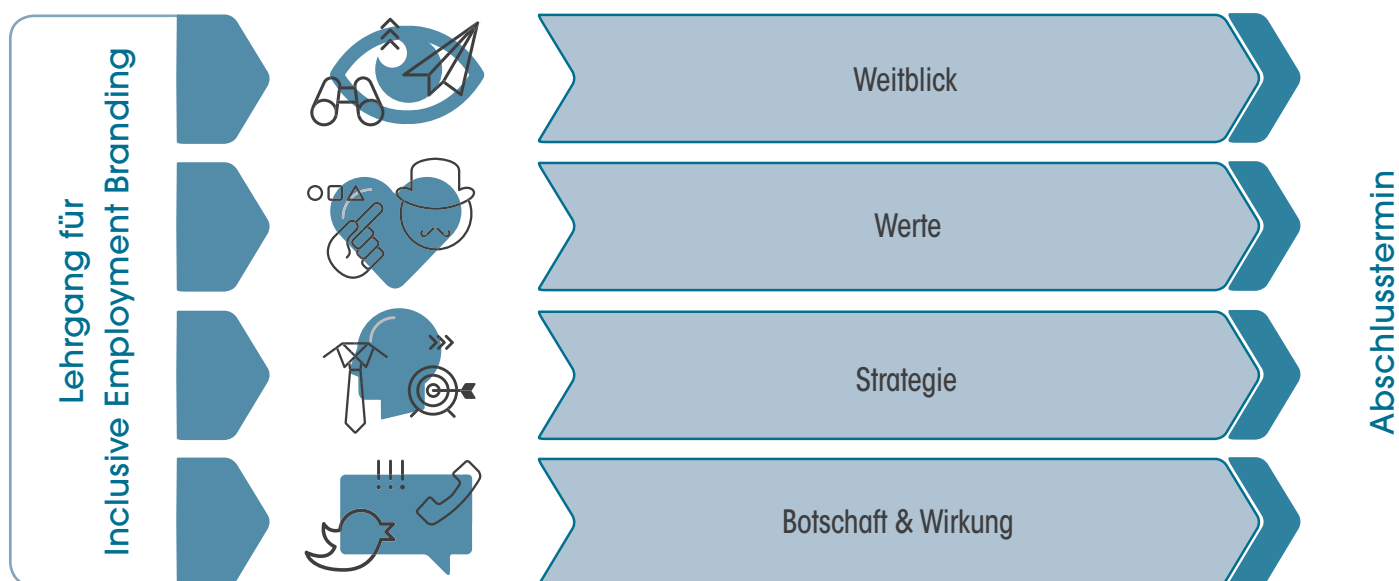


## Wer muss informiert sein

- ✓ HR-Management & HR-Entwicklung
- ✓ Marketing & Kommunikation
- ✓ Diversity & CSR
- ✓ Selbstständige BeraterInnen
- ✓ UnternehmerInnen & GeschäftsführerInnen

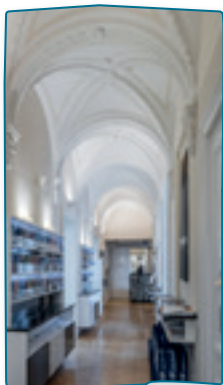
## Der Aufbau

Der Lehrgang für Inclusive Employment Branding teilt sich in insgesamt 4 Module. Zu jedem Modul erhalten Sie sowohl einen theoretischen Input als auch Beispiele aus der Praxis, um effektive Employment-Branding-Strategien zu entwickeln und eine optimale Transferleistung zu garantieren. Zusätzlich treffen Sie in jedem Modul auf hochkarätige Gast-ReferentInnen aus der Praxis. Im Rahmen von Kamingesprächen und Impulsvorträgen erhalten Sie so zusätzliche praxisrelevante Einblicke und die Möglichkeit sich aktiv zu vernetzen.



## Von den Besten lernen.

### Experten aus der Praxis



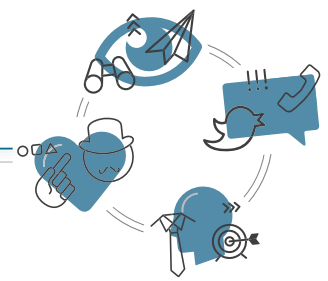
#### **Manuel Bräuhofer, MSc (Fachlicher Leiter & Lehrgangskonzeption)**

CEO der Beratungs- & Kommunikationsagentur brainworker; Organisations- und Personalentwickler, Trainer, Coach, Autor sowie Marketing- & Vertriebsmanager; Experte für Ethnomarketing, Interkulturelle Kompetenz, Diversity und Cross-Cultural Leadership.

#### **Dott. Gregor Strobl (Fachlicher Leiter & Lehrgangskonzeption)**

Selbständiger Berater für HR-Management und Organisationsentwickler; über 10 Jahre Berufserfahrung im strategischen und operativen Personalmanagement; begleitet und berät in komplexen OE-Projekten und kooperiert kontextbezogen mit unterschiedlichen Netzwerkpartnern; Trainer, Coach und Gruppendynamiker.

In jedem Modul geben Gast-ReferentInnen hilfreiche Inputs für die Umsetzung in der Praxis. Mehr zu den GastreferentInnen finden Sie auf [www.ars.at](http://www.ars.at) bzw. [www.i-ieb.at](http://www.i-ieb.at).



# Module

## Weitblick

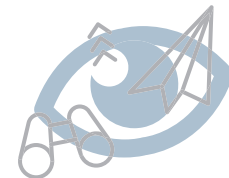
M. Bräuhofer, MSc, Dott. Strobl

Sie lernen den Themenkomplex „Arbeitgebermarketing“ im Gesamtkontext des Human Resource Managements zu sehen und welchen strategischen Nutzen Sie daraus generieren. Sie erarbeiten anhand von Modellen und Beispielen aus der Praxis eine Prozessarchitektur für den Aufbau einer inklusiven Beschäftigungsmarke. Diese wird gleichzeitig der rote Faden für den Gesamtlehrgang.

20.–21. September 2018  
07.–08. März 2019

10.00–21.00 Uhr (1. Tag)  
9.00–13.30 Uhr (2. Tag)

- » Vorstellung Trainer & TeilnehmerInnen; Organisatorisches & Herstellung der Rahmenbedingungen
- » Was ist der Lehrgang nicht? Abgrenzung zu Recruiting und Personalentwicklung
- » Gesamtbild Lehrgang
- » Definition, Grundlagen und Reifegrade
- » Employment Brand – Beschäftigungsmarke
- » Diversity Management & CSR
- » Einbettung EB in der Organisation / im HR Bereich als Matrix-Thema
- » Erarbeitung der Prozessarchitektur und Prozessvorschau
- » Vorbereitung der Analyse des eigenen Unternehmens



## Werte

M. Bräuhofer, MSc, Dott. Strobl

Kernelement in der Funktionalität einer Beschäftigungsmarke ist die intensive Auseinandersetzung mit Werten und Wertvorstellungen in der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Das gilt sowohl innerhalb als auch außerhalb der Organisation und erfordert gleichermaßen analytische und kreative Kompetenzen der TeilnehmerInnen. Es wird der Frage nachgegangen was in Ihrer Organisation „Wert“ hat. Sie lernen Werte zu erkennen und einzuordnen. Sie sind in der Lage, bestehende und zukünftige Werte abzugleichen und daraus Handlungen und Maßnahmen für Ihre Organisation abzuleiten. Weiters setzen Sie sich mit Ihren eigenen und den in Ihrer Organisation vorherrschenden Denkmustern, Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen auseinander.

04.–05. Oktober 2018  
21.–22. März 2019

10.00–21.00 Uhr (1. Tag)  
9.00–13.30 Uhr (2. Tag)

- » Unternehmenswerte identifizieren und kritisch hinterfragen
- » Materielle und immaterielle Vermögenswerte eines Unternehmens
- » Lebensentwürfe von MitarbeiterInnen und BewerberInnen
- » Gesellschaftliche Entwicklungen und sozioökonomische Aspekte
- » Diversity & Diversitymanagement
- » Zahlen, Daten & Fakten zu Special Interest Groups
- » Fallarbeit: Unbewusste Vorurteile

