

Die 20 goldenen Employer Branding Topics

**So wirst du
zum Traumarbeitgeber,
von der Bewerbung
bis zum Ruhestand**



Christoph Krupp
Talente Agentur & More

Sparringspartner für Top
Arbeiter des Mittelstands



Überblick

▶▶▶▶▶	Inhalt	02
▶▶▶▶▶	Vorwort & Einführung	03
▶▶▶▶▶	3 Probleme von KMU	07
▶▶▶▶▶	Basisaufstellung	08
▶▶▶▶▶	Dein wichtigstes Gut	33
▶▶▶▶▶	Praxistipps, Beispiele	40
▶▶▶▶▶	Moderne Arbeitswelt	42
▶▶▶▶▶	Meine Passion, die wichtigste Umsetzung	44
▶▶▶▶▶	Der Autor – dein Experte	49
▶▶▶▶▶	Services, Auszug	51
▶▶▶▶▶	zeitbegrenzte Angebote	50



Vorwort

Dieser Guide bietet dir eine umfassende Anleitung, wie du durch gezielte Strategien und Maßnahmen eine attraktive Arbeitgebermarke etablieren kannst. Wir tauchen tief in die Welt des Employer Brandings ein und zeigen dir Schritt für Schritt, wie du deine Arbeitgebermarke analysierst, entwickelst und effektiv kommunizierst. Von der Identifizierung deiner einzigartigen Arbeitgeberwerte über die Gestaltung authentischer Mitarbeitererlebnisse bis hin zur Nutzung moderner Kommunikationskanäle decken wir alle relevanten Aspekte ab. Du erhältst praktische Tipps, Fallstudien erfolgreicher Unternehmen und Tools, die dir helfen, deine Employer-Branding-Strategie umzusetzen und messbare Ergebnisse zu erzielen.

Dabei legen wir besonderen Wert auf Authentizität, Mitarbeiterorientierung und moderne Arbeitswelten. Authentizität bedeutet, dass die Werte und Versprechen, die du nach außen kommunizierst, auch tatsächlich im Unternehmen gelebt werden. Nur so kannst du Vertrauen aufbauen und langfristige Bindungen zu deinen Mitarbeitern aufbauen. Mitarbeiterorientierung stellt die Bedürfnisse und Erwartungen deiner Belegschaft in den Mittelpunkt. Indem du auf ihre Wünsche eingehst und ihnen ein unterstützendes Umfeld bietest, förderst du Zufriedenheit und Loyalität. Moderne Arbeitswelten schließlich berücksichtigen die aktuellen Trends und Anforderungen der heutigen Arbeitswelt, wie flexible Arbeitszeiten, Remote Work, agiles Arbeiten und den Einsatz neuer Technologien.



**Kultur und
ethische
Anforderungen**

Vorwort

In diesem Guide erfährst du, wie du all diese Elemente miteinander verknüpfen kannst, um eine Arbeitgebermarke zu schaffen, die nicht nur attraktiv ist, sondern auch nachhaltig wirkt. Wir zeigen dir, wie du eine Kultur aufbaust, die Innovation fördert, Diversität schätzt und deinen Mitarbeitern das Gefühl gibt, Teil von etwas Größerem zu sein. Egal, ob du ein kleines Start-up oder ein großes Unternehmen leitest, die Prinzipien des effektiven Employer Brandings sind universell anwendbar. Mit dem Wissen und den Strategien aus diesem E-Book bist du bestens gerüstet, um die Herausforderungen des modernen Arbeitsmarktes zu meistern und dein Unternehmen als Arbeitgeber erster Wahl zu positionieren.

Wir laden dich ein, diese Reise zu beginnen und das volle Potenzial deines Unternehmens zu entfalten. Entdecke, wie du durch ein starkes Employer Branding nicht nur die besten Talente anziehst, sondern auch eine engagierte und leistungsstarke Belegschaft aufbaust, die dein Unternehmen in eine erfolgreiche Zukunft führt.

Dieses E-Book richtet sich insbesondere an:

- **Geschäftsführer, HR-Leiter, Führungskräfte, aber auch**
- **HR-Mitarbeiter, Recruiter, Marketer in diesem Aufgabenbereich**



**Kultur und
ethische
Herausforderungen**

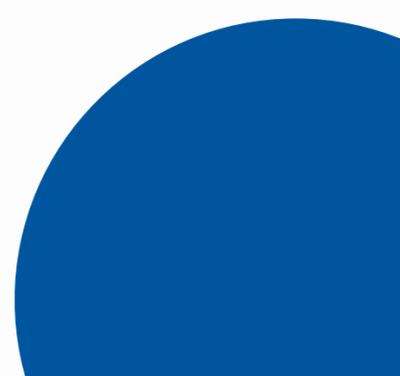


Einführung

In der heutigen, sich ständig wandelnden und von hoher Geschwindigkeit geprägten Arbeitswelt ist es für Unternehmen von entscheidender Bedeutung, ein starkes und unverwechselbares Employer Branding aufzubauen. Die Digitalisierung, Globalisierung und der demografische Wandel haben die Art und Weise, wie wir arbeiten, grundlegend verändert. In diesem Kontext reicht es nicht mehr aus, lediglich ein attraktives Produkt oder eine Dienstleistung anzubieten; Unternehmen müssen sich auch als begehrten Arbeitgeber positionieren, um die Aufmerksamkeit und das Interesse potenzieller Mitarbeiter und Kunden auf sich zu ziehen.



**In unsicheren Zeiten, weiß man nie
was kommt. Daher ist Flexibilität
so wichtig.**



Probleme im Mittelstand

Unternehmen stehen vor der komplexen Aufgabe, nicht nur qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, sondern sie auch langfristig zu binden und zu motivieren. Dies erfordert mehr als nur ein attraktives Gehalt oder Zusatzleistungen. Es geht darum, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die persönliches Wachstum, berufliche Weiterentwicklung und eine ausgewogene Work-Life-Balance fördert. Mitarbeiter suchen heute nach Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit, nach Unternehmen, die ihre Werte teilen und ihnen Raum geben, sich zu entfalten. Ohne ein starkes Employer Branding riskieren Unternehmen, in der Masse unterzugehen und wertvolle Talente an die Konkurrenz zu verlieren.

Klarheit

Besonders der Mittelstand hat oft keine klar definierte Arbeitgebermarke. Dies führt sowohl im Recruiting, als auch innerhalb der Kundengewinnung zu Verlusten.

Irrglaube

Hier gibt es viele! Die beliebtesten sind, dass alles viel zu teuer, zu aufwendig, oder gar das Verständnis, warum dies so elementar wichtig ist.

Umsetzung

Die meisten Unternehmen sind gebremst, weil sie nicht die freien Kapazitäten haben. Doch das ist falsch! Du bist nicht alleine und kannst auch für freie Kapazitäten sorgen.



Basisaufstellung deines Unternehmens

01

Definiere deine Arbeitgebermarke klar und authentisch

Die Definition einer klaren und authentischen Arbeitgebermarke ist das Fundament für eine erfolgreiche Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung. Letztendlich bedeutet dies, dein Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren und dieses Image langfristig zu festigen. Eine starke Arbeitgebermarke hilft dabei, qualifizierte Bewerber gezielt anzusprechen und zu binden, die gut zur Unternehmenskultur passen und langfristig zum Erfolg des Unternehmens beitragen können.

Vergiss jedoch zwei wesentlich weitere wichtige Aspekte nicht: 1. Deine vorhandenen Mitarbeiter erhalten ein klares Bild durch die Arbeitgebermarke und 2. Erfolgreiche Unternehmen haben **IMMER** eine starke Arbeitgebermarke definiert.

Basisaufstellung deines Unternehmens

01

Definiere deine Arbeitgebermarke klar und authentisch

Kultur und Werte spielen eine zentrale Rolle. Sie sind das Herzstück jeder Arbeitgebermarke und verleihen ihr Charakter und Identität. Welche Werte und Überzeugungen zeichnen dein Unternehmen aus? Sind diese Werte klar definiert, und wie werden sie im Alltag gelebt? Eine starke Unternehmenskultur fördert die Bindung von Mitarbeitern und hilft, ein harmonisches und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Frage dich, was dein Unternehmen wirklich besonders macht und wie sich diese Eigenschaften im Arbeitsalltag widerspiegeln. Durch regelmäßige Kommunikation und das Vorleben dieser Werte wird sichergestellt, dass sie im Unternehmen authentisch gelebt und von den Mitarbeitern verstanden und unterstützt werden.

Aktuelle Statistik:

Über 92% suchen sich ihren
zukünftigen Arbeitgeber
nach deren Marke/Image aus.

Basisaufstellung deines Unternehmens

01

Definiere deine Arbeitgebermarke klar und authentisch

Transparenz hat in den vergangenen Jahren massiv an Bedeutung gewonnen – sei es im allgemeinen Geschäftsleben, in der Kundenkommunikation oder besonders im Bewerbermanagement. Potenzielle Bewerber möchten heute nicht nur verstehen, welche Aufgaben sie erwarten, sondern auch, was dein Unternehmen im Inneren bewegt. Dieser Wunsch nach Einsicht reicht von der Arbeitsplatzkultur über Unternehmenswerte bis hin zu individuellen Karrieremöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven. Unternehmen, die authentische Einblicke gewähren und sich offen präsentieren, haben daher einen klaren Vorteil bei der Gewinnung und Bindung von Talenten. Durch die Schaffung transparenter Prozesse und offener Kommunikation signalisierst du Glaubwürdigkeit und Vertrauen – und genau das macht dein Unternehmen attraktiv und ansprechend für qualifizierte Fachkräfte – ob neue oder vorhandene.

Basisaufstellung deines Unternehmens

01

Definiere deine Arbeitgebermarke klar und authentisch

Die Schaffung einer starken Arbeitgebermarke muss nicht zwangsläufig mit einem großen finanziellen Aufwand verbunden sein. Oft hört man von hohen Budgets und aufwendigen Konzepten, die angeblich notwendig wären, um eine attraktive Marke als Arbeitgeber zu schaffen. Tatsächlich ist dies jedoch auch mit einem überschaubaren Budget und klar strukturierten Maßnahmen möglich. Ein Leitfaden, der wichtige Aspekte wie Unternehmenswerte, Kultur, Transparenz und Kommunikationsstrategien abdeckt, kann schnell und effizient die Grundlage für eine wirksame Arbeitgebermarke schaffen. Bereits mit einer klaren Positionierung und authentischen Einblicken in das Unternehmen lässt sich ein unverwechselbares Bild schaffen, das Bewerber anspricht und bestehende Mitarbeiter motiviert und begeistert.

Basisaufstellung deines Unternehmens

01

Definiere deine Arbeitgebermarke klar und authentisch

Bonus: Was bedeutet eine starke Arbeitgebermarke im Recruiting? Die Arbeitgebermarke umfasst das gesamte Bild, das dein Unternehmen nach außen als Arbeitgeber vermittelt. Es geht darum, dass Bewerber und Mitarbeitende dein Unternehmen als attraktiven, verlässlichen und sympathischen Arbeitgeber wahrnehmen. Dafür gilt es, Stärken und Alleinstellungsmerkmale des Unternehmens präzise herauszuarbeiten und diese authentisch zu kommunizieren – sowohl intern als auch extern. Ziel ist es, einen wiedererkennbaren und glaubwürdigen Eindruck zu hinterlassen, der Menschen anspricht und langfristig hält.

Basisaufstellung deines Unternehmens

02

Fördere eine positive und offene Unternehmenskultur

Eine unterstützende Unternehmenskultur stellt heute und morgen das Herzstück, letztlich für den gesamten Unternehmenserfolg dar. Wichtige Bereiche sind hier eine Förderung der Zusammenarbeit, regelmäßige Feedbackrunden, eine insgesamt klare Kommunikation u.v.m. Eine positive und offene Unternehmenskultur ist heute nicht nur ein „weicher“ Erfolgsfaktor, sondern bildet tatsächlich das Herzstück für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit und den Erfolg deines Unternehmens. Eine Unternehmenskultur, die Vertrauen und Respekt fördert, trägt wesentlich dazu bei, dass Mitarbeitende sich einbringen, Kunden sich gebunden fühlen und die Zusammenarbeit mit externen Partnern produktiv bleibt. Schlüsselbereiche, auf die man sich hier fokussieren sollte, sind eine engagierte Förderung der Zusammenarbeit im Team, regelmäßige Feedbackrunden, um konstruktives Feedback zu geben und zu erhalten, sowie eine durchgängig transparente und offene Kommunikation. Diese Elemente schaffen nicht nur ein besseres Arbeitsumfeld, sondern stärken auch die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen und verbessern die Effizienz der Abläufe insgesamt.

Basisaufstellung deines Unternehmens

02

Fördere eine positive und offene Unternehmenskultur

Was schätzt du bei deinen Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten? Überlege dir, was du bei deinen Mitarbeitenden, deinen Kunden und auch bei deinen Lieferanten am meisten schätzt: Ist es ihre Loyalität, ihre Motivation, ihre Verlässlichkeit? Ausgezeichnet! Diese Aspekte sollten in jedem Fall Teil deiner Unternehmenskultur und Unternehmensphilosophie sein. Sie bilden die Werte, die das Handeln in deinem Unternehmen prägen sollten und an denen sich das Verhalten orientieren kann. Entwickle aus diesen Überlegungen deine individuellen Leitsätze und Werte, die für dein Unternehmen stehen. So wird deine Unternehmenskultur für alle Beteiligten greifbar und verständlich.

Wie misst man eine Unternehmenskultur?

Im Prinzip gibt es unterschiedliche Wege den Ist-Zustand der Kultur zu messen. Zwei bekannte Messverfahren sind die Messung des Employer Net Promoter Score und des Employer and Manager Satisfaction Score.

Für HR-Abteilungen ist die Fluktuationsrate ein wichtiger Indikator, denn:

Wer eine positive Unternehmenskultur pflegt, kann mit einer niedrigen Fluktuationsrate rechnen.

Basisaufstellung deines Unternehmens

02

Fördere eine positive und offene Unternehmenskultur

Wie förderst du nun eine positive Unternehmenskultur? Um eine positive und motivierende Unternehmenskultur aktiv zu fördern, ist es wichtig, Wertschätzung in den Unternehmensalltag zu integrieren. Falls du es noch nicht getan hast, etabliere eine Philosophie der Anerkennung, die sich durch alle Hierarchieebenen zieht. Ein einfaches, aber wirkungsvolles Beispiel wäre, außergewöhnliche Leistungen oder besondere Einsatzbereitschaft konkret zu honorieren – zum Beispiel durch kleine Aufmerksamkeiten wie einen Essensgutschein für die Familie des Mitarbeitenden. Damit zeigst du deinen Mitarbeitenden nicht nur, dass ihr Engagement gesehen wird, sondern auch, dass du ihre Leistungen schätzt. Wichtig dabei ist, die Anerkennung auch öffentlich zu machen: Zeige im Team oder auf Unternehmensevents, dass du die Erfolge deiner Mitarbeitenden wahrnimmst und feierst. So stärkst du nicht nur die Motivation, sondern auch das Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb des Unternehmens.

Basisaufstellung deines Unternehmens

02

Fördere eine positive und offene Unternehmenskultur

Oder du rufst ein Bonusprogramm ins Leben. Ähnlich wie bei Vertriebsteams, die ein bestimmtes Ziel erreichen und hierfür einen Bonus erhalten. Du darfst hier sehr kreativ sein. Eine weitere Möglichkeit, um eine positive Unternehmenskultur aufzubauen, ist die Einführung von Anreiz- und Bonusprogrammen. Dies kann ähnlich wie im Vertrieb gestaltet sein, wo Mitarbeitende nach Erreichen eines bestimmten Zieles mit einem Bonus belohnt werden. Setze hierbei auf Kreativität und bedenke, dass Anerkennung viele Formen haben kann: Vom zusätzlichen freien Tag über individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten bis hin zu kleinen Teamevents. Durch solch ein Anreizsystem gibst du deinen Mitarbeitenden das Gefühl, dass ihr Einsatz belohnt wird und dass das Unternehmen hinter ihnen steht. Ein durchdachtes Bonusprogramm kann nicht nur die Motivation steigern, sondern auch dazu beitragen, die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen zu stärken.

Basisaufstellung deines Unternehmens

03

Baue eine unterstützende Führungskultur auf

Dies ist auch seit über einem Jahrzehnt ein Dauerbrenner hier in Deutschland. Die Art und Weise der Menschenführung beispielweise, hat sich eklatant gewandelt. Doch viele sind diverse Schritte einfach nicht mitgegangen – wie in vielen anderen Bereichen auch. Eine unterstützende Führungskultur ist ein Thema, das seit über einem Jahrzehnt kontinuierlich an Bedeutung gewinnt und nach wie vor hochaktuell ist – nicht nur in Deutschland, sondern weltweit. Die Anforderungen an Führung und Mitarbeiterführung haben sich im Laufe der letzten Jahre grundlegend verändert. Während früher eine autoritäre Führungspersönlichkeit als besonders effektiv galt, liegt der Fokus heute auf einer wertschätzenden, auf Vertrauen und Unterstützung basierenden Art der Führung. Trotzdem ist diese Entwicklung längst nicht in allen Unternehmen angekommen. Viele Führungskräfte haben wichtige Schritte dieser Entwicklung versäumt und arbeiten weiterhin nach veralteten Führungskonzepten. So, wie es in anderen Unternehmensbereichen immer wieder Herausforderungen gibt, die mit Anpassung und Umdenken zu tun haben, ist auch die Führungsrolle heute im Wandel – und eine Anpassung ist unvermeidlich, um langfristig erfolgreich zu bleiben.

Basisaufstellung deines Unternehmens

03

Baue eine unterstützende Führungskultur auf

Sie tragen maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei. Doch wie müssen sie sein? Heutzutage wird von Führungskräften immer stärker erwartet, dass sie die Rolle eines Coaches oder Mentors übernehmen. Das bedeutet, dass sie nicht nur fachliche Anweisungen geben, sondern ihren Mitarbeitenden aktiv dabei helfen, ihr Potenzial zu erkennen und zu entfalten. Nur in einem vertrauensvollen Umfeld, in dem die Mitarbeitenden wertgeschätzt und unterstützt werden, kann das volle Potenzial eines Teams zur Geltung kommen. Dieser Wandel in der Führungskultur ist nicht mehr nur ein Geheimtipp, sondern eine Erkenntnis, die in zahlreichen Studien und Umfragen bestätigt wird: Eine schlechte Führungskultur zählt zu den Hauptursachen für die sogenannte "Abwanderung" von Mitarbeitenden. Es ist erwiesen, dass Mitarbeitende, die das Gefühl haben, ihr volles Potenzial ausleben zu können, zufriedener und deutlich produktiver sind. Um es noch klarer auszudrücken: Engagierte und motivierte Mitarbeitende können bis zu 300 % produktiver sein als solche, die sich nicht unterstützt fühlen. Wenn man diese Steigerung mit dem bisherigen Jahresumsatz des Unternehmens verrechnet, wird das immense Potenzial dieser Stellschraube für den unternehmerischen Erfolg schnell deutlich.

Was sind die größten Vorteile einer verbesserten Organisationskultur?



Quelle: Creating a High-Performance Culture, Arbinger Institute 2023

Basisaufstellung deines Unternehmens

03

Baue eine unterstützende Führungskultur auf

Wie entsteht nun bei dir eine unterstützende Führungskultur? Ein erster, wichtiger Schritt ist die gezielte Auswahl geeigneter Führungskräfte. Hierbei ist es entscheidend, nicht nur auf die fachliche Qualifikation zu achten, sondern auch auf die Fähigkeit zur Mitarbeiterführung und auf zwischenmenschliche Kompetenzen. Ein häufig gemachter Fehler in Unternehmen ist, fachlich sehr kompetente Mitarbeitende – sogenannte „A-Player“ – automatisch zu Führungskräften zu befördern. Doch nur weil jemand in seinem Fachgebiet heraussticht, bedeutet das nicht, dass er oder sie auch über die Fähigkeiten verfügt, ein Team zu leiten. Genau wie im Recruiting gilt hier: Nur weil jemand eine Tätigkeit bereits über mehrere Jahre ausübt, heißt das nicht zwangsläufig, dass er diese Tätigkeit perfekt beherrscht. Genauso ist Führung nicht allein durch Fachkompetenz gegeben, sondern erfordert spezielle Fähigkeiten und ein Verständnis für menschliche Interaktionen. Ein durchdachter Auswahlprozess und regelmäßige Weiterbildung in Führungskompetenzen können entscheidende Hebel sein, um eine förderliche, unterstützende Führungskultur zu etablieren.

Basisaufstellung deines Unternehmens

04

Nutze Recruiting sinnhaft

Eigentlich könnte man diesem Thema ein ganzes Buch widmen, denn die Entwicklungen und Herausforderungen im Recruiting der letzten Jahre sind umfangreich und komplex. In den vergangenen 12 Jahren wurden viele wertvolle Trends, Innovationen und Bewerberwünsche jedoch kaum oder gar nicht aufgegriffen. Dabei gibt es inzwischen unzählige technische Fortschritte und strategische Ansätze, die Unternehmen helfen könnten, ihre Attraktivität zu steigern und sich im Arbeitsmarkt erfolgreich zu positionieren. Dennoch höre ich regelmäßig Klagen wie: „Es gibt keine Fachkräfte mehr! Wir finden niemanden!“ oder „Uns laufen die Mitarbeitenden davon!“ sowie „Das ist doch alles viel zu teuer!“ – kurzum: Die Kritik ist laut, aber sie geht oft am eigentlichen Problem vorbei. Der Fachkräftemangel und die steigenden Ansprüche der Bewerber sind real, doch sie sind lösbar – mit durchdachtem, modernen Recruiting. Wer nur reagiert und nicht strategisch agiert, verpasst Chancen, langfristige Beziehungen zu qualifizierten Mitarbeitenden aufzubauen. Wer hingegen die aktuellen Entwicklungen gezielt für sich nutzt, kann auch im vermeintlichen „Fachkräftemangel“ erfolgreich rekrutieren und seine Arbeitgebermarke stärken.

Es gilt:

Wer andere zu sich nach
Hause einlädt, sollte seinen
Laden in Schuss haben.



Basisaufstellung deines Unternehmens

04

Nutze Recruiting sinnhaft

Ich weiß es und mich nervt es selbst: Mittlerweile meint jeder Recruiting & Co anbieten zu müssen. Da es ein verlockender Trend für die nächsten Jahre ist und man sich die Taschen vollmachen kann. Tun viele auch – leider mit wenig Ergebnis und Nutzen für die Unternehmen oder/oder Mitarbeiter! Ich verstehe es nur zu gut, und ja, auch mich nervt es: Heutzutage scheint jeder zu glauben, er müsse im Bereich Recruiting tätig sein. Der Markt wird zunehmend überflutet von Dienstleistern, die schnelle Lösungen und sofortigen Erfolg versprechen, jedoch häufig ohne fundiertes Know-how oder tiefere Strategie arbeiten. Dabei ist Recruiting kein einfacher Trend, den man mal eben bespielen kann, sondern ein Schlüsselfaktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Viele dieser Anbieter schöpfen kurzfristige Gewinne ab, bieten jedoch wenig Mehrwert für Unternehmen oder die langfristige Zufriedenheit der Bewerber und Mitarbeitenden.

Als Unternehmen sollte man daher genau prüfen, wem man im Recruiting vertraut. Nicht jeder Anbieter, der Recruiting verspricht, bringt auch die nötigen Kompetenzen oder das echte Verständnis für die Unternehmensbedürfnisse mit. Denn Recruiting bedeutet mehr, als lediglich Stellen zu besetzen – es geht darum, die richtigen Menschen langfristig zu gewinnen und im Unternehmen zu halten.

Basisaufstellung deines Unternehmens

04

Nutze Recruiting sinnhaft

Was also ist wirklich sinnhaftes Recruiting? Es beginnt damit, aktuelle Trends und Technologien nicht als Kostentreiber, sondern als Chancen zur Effizienzsteigerung und Qualitätsverbesserung zu sehen. Ziel sollte es sein, mit modernem Recruiting den Aufwand für das Unternehmen zu reduzieren, die Belastung der eigenen Mitarbeitenden zu senken und dabei gleichzeitig die Kosten möglichst niedrig zu halten. Ein erfahrener Profi im Recruiting kann all dies mit einem verhältnismäßig niedrigen Investitionsaufwand umsetzen. Wichtig ist dabei, dass die Einführung neuer Services und Technologien nicht als Kostenfalle, sondern als eine Investition in die Zukunft des Unternehmens gesehen wird. Dabei hilft eine einfache Formel:

1. Definiere – klare Ziele und Anforderungen formulieren.
2. Optimiere – bestehende Prozesse analysieren und verbessern.
3. Digitalisiere – Technologien sinnvoll integrieren.
4. Automatisiere – repetitive Aufgaben automatisieren, um Ressourcen zu schonen.

Nutze KI – künstliche Intelligenz einsetzen, um Entscheidungen und Prozesse datenbasiert zu optimieren. Zudem entlastet du deine Mitarbeiter wegen wegfallender manueller Tätigkeiten und steigerst die Qualität.

Basisaufstellung deines Unternehmens

05

Ansprechender Onboarding-Prozess

Autsch! Eine erschreckend hohe Zahl von Unternehmen verliert ihre frisch eingestellten Mitarbeitenden innerhalb der ersten Monate oder im Laufe des ersten Jahres – oft schneller, als man denkt. Was steckt dahinter? Häufig fehlt es an einem klar strukturierten und professionellen Onboarding-Prozess. Ein zufälliges „Willkommen“ und die grobe Einführung in die Abläufe ist schlichtweg nicht ausreichend und wird den Anforderungen einer nachhaltigen Integration nicht gerecht. Tatsächlich haben viele Unternehmen gar keinen definierten Onboarding-Prozess, was langfristig negative Auswirkungen haben kann. Es reicht nicht aus, einen neuen Mitarbeitenden lediglich kurz zu begrüßen und dann „irgendwie“ in den Betrieb einzuarbeiten. Ein erfolgreiches Onboarding geht weit darüber hinaus und erfordert eine durchdachte, gezielte Herangehensweise, um den neuen Mitarbeitenden von Anfang an bestmöglich in das Unternehmen zu integrieren.

Erschreckend!

**Zwischen 2023 und 2024 hat jeder
zweite seinen Job wieder
gekündigt.**

Basisaufstellung deines Unternehmens

06

Transparente und faire Kommunikation etablieren

Bereits erwähnt ist dieser Punkt innerhalb deiner Definition deiner Arbeitgebermarke. Transparente und faire Kommunikation ist ein wesentlicher Bestandteil einer starken Arbeitgebermarke und spielt eine entscheidende Rolle in der Wahrnehmung Ihres Unternehmens durch potenzielle und aktuelle Mitarbeitende. Kommunikation ist kein "Nice-to-have", sondern ein grundlegender Faktor, der oft den Unterschied zwischen Zufriedenheit und Unzufriedenheit, zwischen Erfolg und Misserfolg ausmacht. Ein klarer, offener und verlässlicher Informationsfluss ist daher essentiell, um das Vertrauen Ihrer Mitarbeitenden zu gewinnen und langfristig zu binden. Wenn Mitarbeitende wissen, dass sie regelmäßig informiert werden und offene Kommunikation gelebt wird, fühlen sie sich wertgeschätzt und eingebunden. Eine transparente Kommunikation stärkt das Gefühl der Zugehörigkeit und vermittelt Ihren Mitarbeitenden, dass sie ein integraler Bestandteil des Unternehmens sind. Gerade in Zeiten der Veränderung, etwa bei strategischen oder operativen Neuausrichtungen, ist eine konsistente und ehrliche Kommunikation unverzichtbar. Sie zeigt den Mitarbeitenden, dass sie Teil des Ganzen sind und ihre Beiträge geschätzt werden.

Basisaufstellung deines Unternehmens

06

Transparente und faire Kommunikation etablieren

Die Mitarbeiter sind motiviert, haben die Kultur verinnerlicht und wollen etwas bewegen. Das geht nur, wenn sie stets über „alles“ informiert werden – besser: man sie abholt und miteinbezieht. Denke an Situationen im privaten Umfeld, in denen du selbst nur teilweise oder gar nicht informiert warst. Die Enttäuschung reicht oft von einem „Das ist irgendwie blöd“ bis zu einem empörten „Das hätte ich gerne (vorher) gewusst!“ – ein Gefühl, das bei vielen Mitarbeitenden ähnlich entstehen kann, wenn sie im Unklaren gelassen werden. Gerade wenn Mitarbeitende stark motiviert sind, sich mit der Unternehmensphilosophie identifizieren und etwas bewegen wollen, ist es für sie frustrierend, wenn wichtige Informationen nur selektiv geteilt werden. Die meisten Mitarbeitenden wünschen sich, am aktuellen Geschehen teilzuhaben und umfassend informiert zu sein. Ihre Motivation und ihr Einsatz für das Unternehmen werden gestärkt, wenn sie wissen, dass ihnen nichts Wichtiges vorenthalten wird. So können sie sich aktiv einbringen und effektiv zur Zielerreichung beitragen. Denke daher immer daran, wie deine Mitarbeitenden sich fühlen könnten, wenn sie über wichtige Informationen nicht informiert sind – und handel entsprechend, um das zu vermeiden.

Basisaufstellung deines Unternehmens

06

Transparente und faire Kommunikation etablieren

Sei in deiner Kommunikation klar und transparent. Auch hier zeigt sich eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit, wenn die Kommunikation verständlich, offen und klar gelebt wird. Und eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit führt wiederum zu einer erhöhten Produktivität. Dies führt dann seinerseits zu einer erhöhten ... Es ist essenziell, in deiner Kommunikation nicht nur klar, sondern auch transparent und konsistent zu sein. Dies bedeutet, Informationen offen und nachvollziehbar zu kommunizieren und sicherzustellen, dass deine Botschaften verständlich und zugänglich sind. Stelle sicher, dass Informationen nicht nur verteilt, sondern auch wirklich verstanden werden. Klare Kommunikation führt nachweislich zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit, denn wenn deine Mitarbeitenden verstehen, worum es geht, und die Hintergründe kennen, fühlen sie sich ernst genommen und wertgeschätzt. Höhere Zufriedenheit am Arbeitsplatz bringt zahlreiche Vorteile mit sich: Zufriedene Mitarbeitende sind in der Regel produktiver und engagierter, was wiederum positive Effekte auf das gesamte Unternehmen hat. Eine verbesserte Produktivität kann sich auf die Qualität der Arbeit, die Innovationskraft und letztlich auch auf den wirtschaftlichen Erfolg deines Unternehmens auswirken.

Das größte Problem in der Kommunikation ist, dass wir nicht zuhören, um zu verstehen. Wir hören zu, um zu antworten.

Schäring, Thomas



**Sei dir bewusst,
dass deine
Mitarbeiter dein
wichtigstes Gut ist**

07

Stärke das Wohlbefinden deiner
Mitarbeiter

08

Gib Mitarbeiterstimmen Gewicht und
beziehe sie in Entscheidungen ein

09

Investiere in die persönliche und
berufliche Entwicklung deiner
Mitarbeiter

10

Investiere in die persönliche und
berufliche Entwicklung deiner
Mitarbeiter

**Sei dir bewusst,
dass deine
Mitarbeiter dein
wichtigstes Gut ist**

11

Kreative Team- und Mitarbeitererevents fördern

12

Sei flexibel und offen für moderne Arbeitsmodelle

13

Technologische Innovationen und moderne Arbeitsmittel bereitstellen

**Sei dir bewusst,
dass deine
Mitarbeiter dein
wichtigstes Gut ist**

07

bis

13

Wo wärst du ohne deine Mitarbeiter? Bitte stell dir diese Frage einmal in Ruhe und nimm dir ein wenig Zeit hierfür. Wo wärst du mit der Hälfte? Einem Drittel? Ohne Mitarbeiter? ...nachdenken, sacken lassen...

5 Minuten später: Genau! Du hättest das nicht erreicht und würdest nicht dastehen wo du gerade bist. Du erreichst auch niemals nie nachfolgende Ziele! Erhalt, Wachstum, Erweiterung, Portfoliomehrung usw.

Durch Gesundheitsprogramme, flexible Arbeitszeiten und ein Verständnis für Work-Life-Balance zeigst du, dass du das Wohlbefinden deiner Mitarbeiter ernst nimmst.

Inkludiere Mitarbeiter bei der Gestaltung neuer Richtlinien, Projekten oder internen Initiativen, um ihnen das Gefühl zu geben, wirklich Teil des Unternehmens zu sein.

**Sei dir bewusst,
dass deine
Mitarbeiter dein
wichtigstes Gut ist**

07

bis

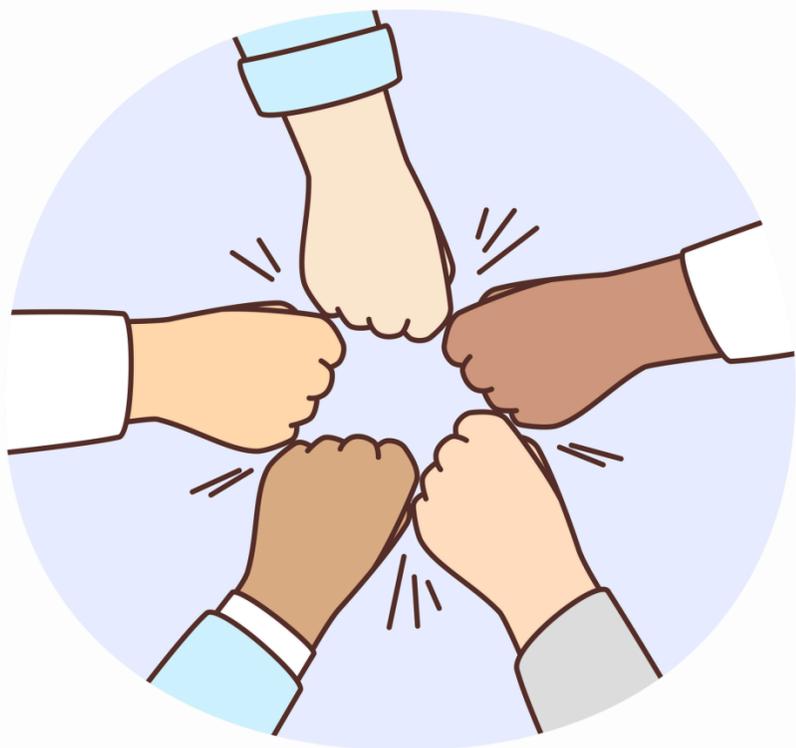
13

Weiterbildungsmöglichkeiten, Mentoring-Programme und klare Karrierepfade sorgen dafür, dass deine Mitarbeiter das Potenzial sehen, langfristig im Unternehmen zu bleiben.

- Personalentwicklung und Karriereförderung:

Dieser Ansatz könnte aufzeigen, wie Unternehmen ihren Mitarbeitern Aufstiegsmöglichkeiten und Weiterbildungen bieten. Ein effektives Talentmanagement und gezielte Entwicklungsmöglichkeiten sind Schlüsselemente, um Mitarbeiter langfristig zu binden.

- Transparente und attraktive Karrierewege aufzeigen: Klare und erreichbare Karrierewege tragen dazu bei, Mitarbeiter langfristig zu motivieren und zu binden. Der Ansatz könnte erläutern, wie Unternehmen transparente Karriereleitern und Entwicklungspläne etablieren können, um Talente zu fördern und ihnen Perspektiven im Unternehmen aufzuzeigen.



**Sei dir bewusst,
dass deine
Mitarbeiter dein
wichtigstes Gut ist**

07

bis

13

Regelmäßige Team-Events und außergewöhnliche Firmenevents fördern den Zusammenhalt und stärken die Unternehmenskultur. Der Ansatz könnte Ideen für originelle Events und Teambuilding-Aktivitäten umfassen, die das Gemeinschaftsgefühl fördern und gleichzeitig Spaß und Abwechslung bieten.

Ermögliche Remote-Arbeit, flexible Arbeitszeiten und hybride Modelle, um den verschiedenen Lebensumständen und Vorlieben deiner Mitarbeiter gerecht zu werden.

**Sei dir bewusst,
dass deine
Mitarbeiter dein
wichtigstes Gut ist**

07

bis

13

Flexible Arbeitsmodelle und Work-Life-Balance anbieten:
Um als moderner Arbeitgeber attraktiv zu sein, wird Flexibilität immer wichtiger. Hier könnte man auf die Einführung von Homeoffice-Optionen, flexiblen Arbeitszeiten und anderen Modellen eingehen, die sich an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anpassen.

Ein moderner Arbeitgeber bietet seinen Mitarbeitern die besten Werkzeuge für ihre Arbeit. Dieser Ansatz könnte darauf eingehen, wie innovative Technologien und moderne Arbeitsmittel zur Effizienzsteigerung beitragen und gleichzeitig ein Zeichen für ein zukunftsorientiertes Unternehmen setzen.

3 praktische Tipps für dich zum direkten umsetzen



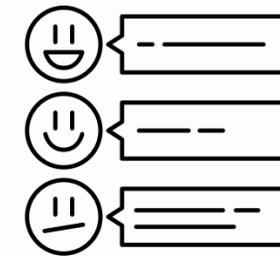
14

**Employer Branding durch
authentische
Mitarbeiterbotschafter**



15

**Nutze authentisches
Storytelling im Employer
Branding**



16

**Feedback-Kultur und
kontinuierliche
Mitarbeiterbefragungen**



3 praktische Tipps für dich zum direkten umsetzen

14

bis

16

Mitarbeiter als Markenbotschafter einzusetzen, die durch Social Media, Events und Empfehlungen ein authentisches Bild des Unternehmens zeichnen, ist ein sehr wirkungsvoller Ansatz für das Employer Branding. Dieser Abschnitt könnte zeigen, wie Unternehmen ihre Employer Brand authentisch und attraktiv gestalten. Dazu gehören das Verständnis der eigenen Stärken als Arbeitgeber und die Art und Weise, wie diese in der Kommunikation und im Auftritt nach außen vermittelt werden. Unternehmen können ihre Mitarbeiter effektiv als Markenbotschafter einsetzen, indem sie deren Authentizität und persönliche Netzwerke nutzen, um die Marke positiv zu repräsentieren. Hier sind einige Strategien, wie das gelingt:

- Schaffung einer Unternehmenskultur, die Begeisterung weckt
- Mitarbeiter-Branding-Programme etablieren
- Förderung von Social-Media-Aktivitäten
- Belohnung und Anreize schaffen
- Erfolgsgeschichten und Mitarbeiter-Testimonials teilen
- Feedback- und Kommunikationskanäle nutzen

Pro-Tipps „moderne Arbeitswelt“ – erkenne sie an

17

Diversity & Inclusion

Ein divers aufgestelltes Unternehmen, das Vielfalt wertschätzt und aktiv fördert, gewinnt an Attraktivität. Der Ansatz könnte beschreiben, wie Unternehmen eine Kultur der Inklusion schaffen und sicherstellen, dass alle Mitarbeiter unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter oder Hintergrund wertgeschätzt werden. Meist vergessen, die Gen X und Y: Im Recruiting spielen sie für fast niemanden eine Rolle, zu alt, zu teuer, zu unflexibel usw. Die Argumente für diese Generationen sind im Gegenzug rar bis nicht vorhanden. Doch gerade diese Generation hat etliche Vorteile, aber vor allem unbezahlbares Wissen und uneinholbare Erfahrung! Nutzt du dieses Wissen und diese Erfahrung? Hat dein Unternehmen beispielweise eine Wissensdatenbank, in der all diese "Schätze" nicht verloren gehen. Denn auch bei vorhandenen Mitarbeitern ist es so, dass man sie ziehen lässt, oder sie schlichtweg in den Ruhestand verabschiedet werden und das Wissen & Co sind weg – für immer.

Pro-Tipps „moderne Arbeitswelt“ – erkenne sie an

18

Corporate Social Responsibility (CSR) und Nachhaltigkeit

Immer mehr Arbeitnehmer legen Wert darauf, dass ihr Arbeitgeber gesellschaftliche Verantwortung übernimmt. Hier könnte beschrieben werden, wie Unternehmen durch nachhaltige und soziale Projekte ein positives Image aufbauen und Mitarbeiter stärker an sich binden können. Nachhaltiges Handeln und soziale Verantwortung sind nicht nur moralische Verpflichtungen, sondern auch wichtige Faktoren für den Unternehmenserfolg. Mitarbeiter und Kunden achten zunehmend darauf, wie Unternehmen mit Ressourcen umgehen und welche Auswirkungen ihr Handeln auf die Gesellschaft und die Umwelt hat.

Zum Schluss meine 2 persönlichsten Herzensangelegenheiten & ein Grund für meine Selbstständigkeit



19

Kein 0815, nichts Veraltetes, nie wieder alleine, nie wieder den falschen Coach/Berater für zigtausende Euronen in der Toilette, & nie wieder hinterherhinken



20

Dein Mindset ist die größte Hürde

Sparringspartner für den Mittelstand

19

Kein 0815, starre & langsame Abläufe

Seit über 10 Jahren lese ich in vielen Bereichen die gleichen negativen Testberichte, Ergebnisse aus Analysen usw. Wieso ist das so? Kurz: Weil letztlich auch die Bewerberwünsche nicht berücksichtigt werden. Oder, wie in der Einführung bereits beschrieben, es etliche "Leitsätze" wie "Das haben wir immer schon so gemacht" gibt.

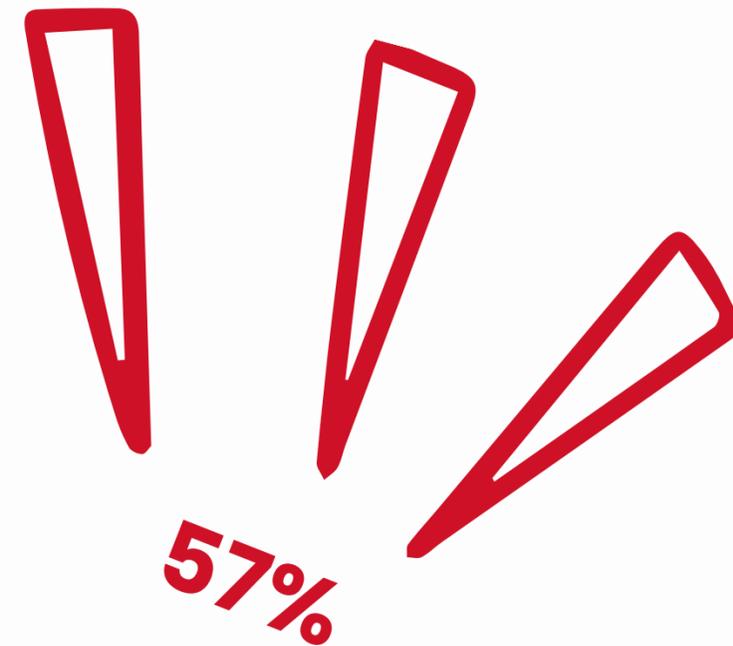
Doch genau dies ist nicht zeitgemäß und vergraut unzählige Bewerbende. Laut Tests brechen 57% der Bewerber den laufenden Bewerbungsprozess ab. Dies beispielsweise, weil immer noch starr auf ein Anschreiben bestanden wird.

Ebenso eine Reaktionszeit von 2 Wochen für den ersten persönlichen (!) Kontakt ist heute längst nicht mehr tragbar. Da hat dein ehemaliges potenzielles neues Talent längst woanders den Arbeitsvertrag unterzeichnet.

Du darfst auch gerne kreativ sein, wenn es um die Darstellung deiner Marke, eine Methode zur Gewinnung, oder gar im Interview sein. Gerade die jüngere Generation, die bereits nachgerückt ist, "verlangt" hiernach. Aber auch das kannst du weiterhin ignorieren - mit weiterhin wenig Erfolg.

Gründe für einen Bewerbungsabbruch (teils bereits im ersten Step, teils nach einem Interview usw.):

- fehlende Informationen auf der Karriereseite
- umständlicher Upload (Einreichung der Bewerbung)
- Anmeldung in einem Bewerberportal
- Interview nicht auf Augenhöhe
- Falsche Angaben bezüglich der Aufgaben (Missstand zwischen Stellenbeschreibung und tatsächlichen Aufgabengebiet)
- u.v.m.



BONUSTIPP

Biete nicht nur Jubiläen, On-/Offboarding an, sondern schicke deine Mitarbeiter bspw. mit einem "extravaganten Event" in den Ruhestand und zeige deine Anerkennung für langjährige Treue. Dies macht letztlich einen Top-Arbeiter aus - und als solchen gilt es sich zu positionieren.

Dein Mindset, also die grundlegende Denkweise, beeinflusst maßgeblich den Erfolg deines Unternehmens, die Motivation deiner Mitarbeiter und damit auch deren Verbundenheit und letztlich Produktivität. Ein wachstumsorientiertes Mindset fördert Innovation, Anpassungsfähigkeit und kontinuierliches Lernen.

Glaubenssätze wie...

“Da habe ich keine Zeit für!”

“Das ist alles viel zu teuer!”

“Brauche ich nicht!”

...sollten für dich als zukunftsorientiertes Unternehmen der Vergangenheit angehören.

Deine Konkurrenz ist dir bereits jetzt einen Schritt voraus – denn sie hat dieses Mindset nicht.

Über mich

45 Jahre, eine 11-jährige Tochter und gebürtiger Eifeler. Ich gehe gerne mit meinem Hund in der Natur spazieren und fahre gerne Quad.

Ansonsten beschäftige ich mich mit Trends, IT, Automatisierungen und KI.

Als Coach und Trainer liebe ich Persönlichkeitsentwicklung, also alles rund um den Menschen und "Optimierungen".

Beruflich

Seit 2010 originär im Personalbereich tätig. Angefangen vom Personalsachbearbeiter, habe ich mich durch mein betriebswirtschaftliches Studium hochgekrabbelt zum HR-Manager und zeitweise Führungskraft von 4 Dienststellen à 840 Mann & Frau stark gebracht.

Seit 2016 habe ich mich auf das Bewerbermanagement spezialisiert. Mit Beginn meiner Selbstständigkeit in 2024, zudem auf Beratungen/Trainings von Unternehmen/Menschen.



“Ich möchte mittelständischen Unternehmen zeigen, dass sie genauso agieren können wie Konzerne. Auch mit wenig(er) Budget & Manpower. Ihr macht klasse Arbeit, bleibt erhalten!”

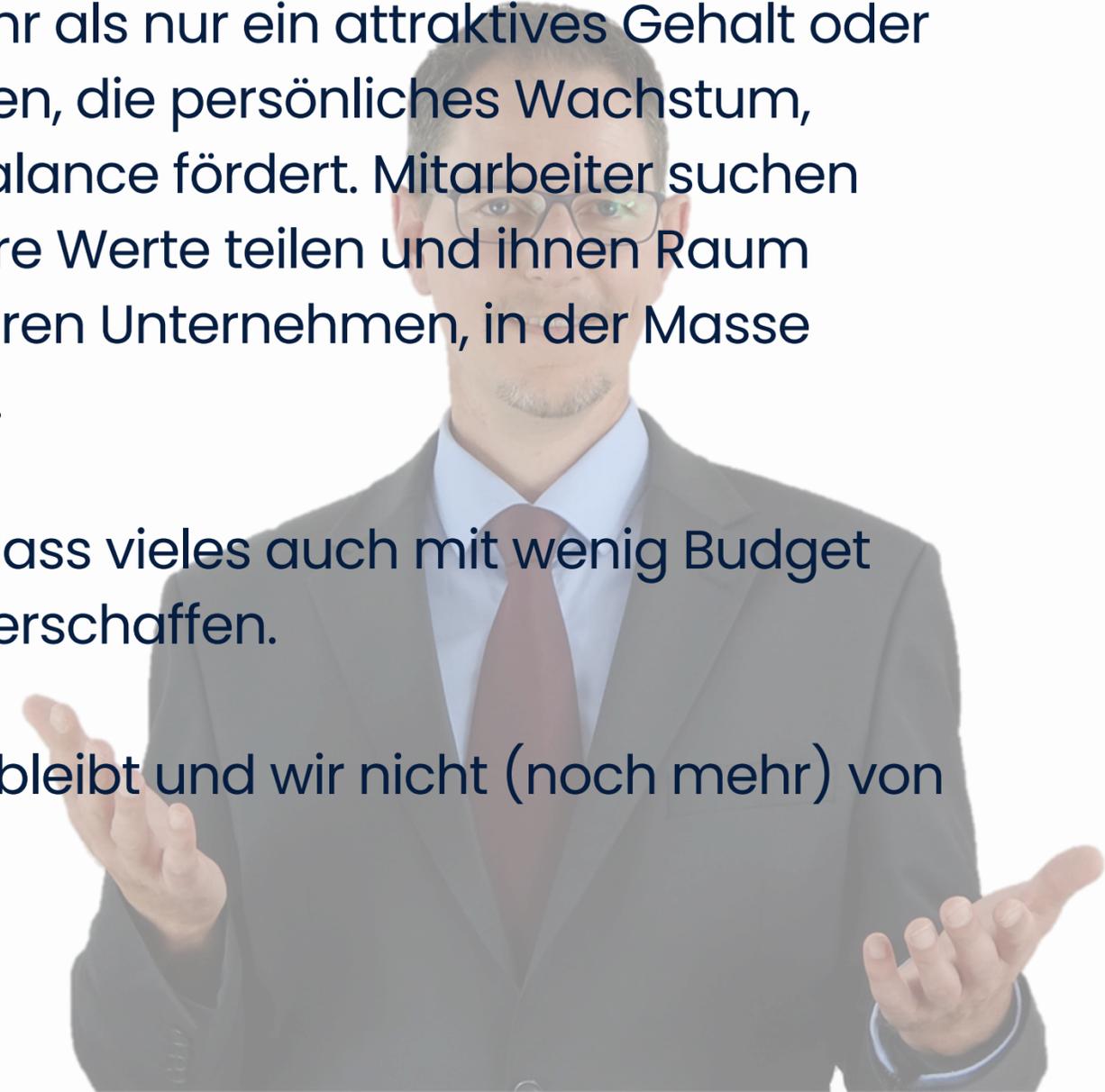
Schlusswort

Dein Unternehmen – Deine Mitarbeiter – Dein Wachstum – Deine Zukunftsfähigkeit

Unternehmen stehen vor der komplexen Aufgabe, nicht nur qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, sondern sie auch langfristig zu binden und zu motivieren. Dies erfordert mehr als nur ein attraktives Gehalt oder Zusatzleistungen. Es geht darum, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die persönliches Wachstum, berufliche Weiterentwicklung und eine ausgewogene Work-Life-Balance fördert. Mitarbeiter suchen heute nach Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit, nach Unternehmen, die ihre Werte teilen und ihnen Raum geben, sich zu entfalten. Ohne ein starkes Employer Branding riskieren Unternehmen, in der Masse unterzugehen und wertvolle Talente an die Konkurrenz zu verlieren.

Meine Passion ist es, dich hierbei zu unterstützen, dir aufzuzeigen, dass vieles auch mit wenig Budget möglich ist. Also, Arme hochkrepeln und einen Top-Arbeitgeber erschaffen.

Lasst uns gemeinsam dafür sorgen, dass der Mittelstand erhalten bleibt und wir nicht (noch mehr) von Konzernen die Spielregel aufdiktiert bekommen.



Ich bin dein Sparringspartner, wenn es um ... geht



**Strategieberatung
stets individuell
und persönlich**



**Implementierung,
Begleitung und
Betreuung**



**Trainings &
Mentoring für
Mitarbeiter**



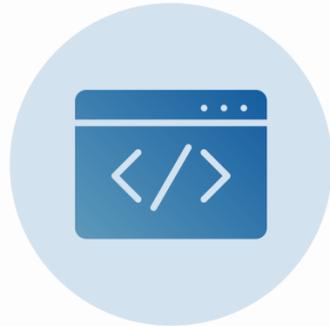
**Qualität- und
Garantieversprechen
immer inklusive**



**Software, Tools,
Automatisierung,
Vertriebscoaching**

...wenn du mal alleine nicht weiter kommst...

Aktuelle Angebote



Software

Komplettpaket, Auszug:
E-Akte
Zeiterfassung
vorbereitende
Lohnbuchhaltung
Abwesenheitsmanagement
Berichte/Analytics



Analyse

Wir analysieren deine IST-Situation und deine aktuellen Herausforderungen. Gesamtheitlich. Das macht sonst keiner!



Mentoring

Neben dem Angebot, welches weniger als eine Stellenanzeige beträgt, erhältst du 1 Monat for free gratis dazu!
Wir stellen dich zukunftsfähig auf, versprochen!

im Angebot
für kurze Zeit



Christoph Krupp
Talente Agentur & More

THANK YOU!



Christoph Krupp

CEO & Sparringspartner Mittelstand

 +49 175 208 61 05

 [Webseite](#)

 [Akademie](#)

 53359 Rheinbach

