

CREATED BY  
kws Werbe Service GmbH



# KWS KREATIV IM KRATER

---

**EMPLOYER MARKETING**

---

**TELEFON :**  
+49 (0) 9092-96506-10

**MAIL :**  
michael.wein@kreativimkrater.de

**WEB :**  
[www.kreativimkrater.de](http://www.kreativimkrater.de)

**ADRESSE :**  
Stadelmüllerweg 21a  
86650 Wemding, Germany

---





# MENSCHEN SIND DER SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG.

## UNSERE PHILOSOPHIE

Menschen sind das Herzstück eines jeden Unternehmens. Ihre Fähigkeiten, ihr Engagement und ihre Leidenschaft sind der Motor, der den Erfolg antreibt. Indem wir in unsere Mitarbeiter investieren und ihnen die Möglichkeit geben, sich weiterzuentwickeln, schaffen wir eine positive Arbeitsumgebung, in der sie ihr volles Potenzial entfalten können.

Wir glauben daran, dass jeder Einzelne einen einzigartigen Beitrag leisten kann. Deshalb fördern wir eine Kultur der Offenheit und des Respekts, in der Ideen ausgetauscht und Innovationen gefördert werden. Wir schaffen Raum für Kreativität und ermutigen unsere Mitarbeiter dazu, neue Wege zu gehen.

Wir legen Wert auf Teamarbeit und Zusammenhalt, denn gemeinsam erreichen wir mehr. Durch regelmäßige Kommunikation und transparente Entscheidungsprozesse schaffen wir Vertrauen und stärken das Wir-Gefühl, denn wenn sich unsere Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen, werden sie ihr Bestes geben.



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

# INHALT

WAS WIR KÖNNEN SEITE 06

BEGLEITEN SIE UNS SEITE 08

EMPLOYER MARKETING SEITE 10

EMPLOYEE JOURNEY SEITE 12

IHRE REISE SEITE 14

TOOLS EMPLOYER MARKETING SEITE 16

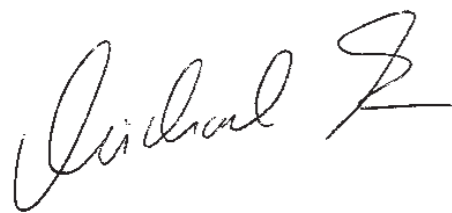
IHR MEHRWERT SEITE 18



# VORWORT

## Arbeitskräfte wollen gefunden werden!

In einer zunehmend wettbewerbsorientierten Geschäftswelt, in der hochqualifizierte Fachkräfte zu einer entscheidenden Ressource werden, gewinnt Employer Marketing eine herausragende Bedeutung. Für Unternehmen, die auf der Suche nach erstklassigen Talenten sind, wird die strategische Positionierung als attraktiver Arbeitgeber und das operative, employee-orientierte Handeln zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor.



**Michael Wein**

Agenturleitung



Employer Marketing ermöglicht es Unternehmen, nicht nur vakante Positionen zu besetzen, sondern auch langfristig eine talentierte und engagierte Belegschaft aufzubauen. Durch die Schaffung einer positiven Arbeitgebermarke, mit Hilfe von schlagkräftigem HR Marketing, das die Unternehmenskultur betont und Karriereöglichkeiten hervorhebt, können Unternehmen nicht nur die Aufmerksamkeit potentieller Bewerber gewinnen, sondern auch eine langfristige Bindung mit ihren Beschäftigten aufbauen. Wir zeigen auf, warum Employer Marketing einen entscheidenden Faktor für Unternehmen darstellt, die auf der Suche nach Fachkräften sind und wie eine unternehmensspezifische Strategie dazu beitragen kann, das Beste aus dem heutigen kompetitiven Arbeitsmarkt herauszuholen.

# EMPLOYER MARKETING DIE REISE BEGINNT



Wie stellen Sie Ihre Arbeitgebermarke dar? Welches Arbeitgeberversprechen (Employer Value Proposition) geben Sie? **Wussten Sie, dass...**

**50%**

der Kandidaten nicht in einem Unternehmen mit schlechtem Ruf arbeiten würden – auch nicht für ein attraktiveres Gehalt.

**80%**

der Führungskräfte sagen, dass eine starke Employer-Brand einen signifikanten Einfluss darauf hat, die besten Bewerbenden einzustellen.

**96%**

der Bewerber sagen, dass die Übereinstimmung der eigenen Werte mit denen des Unternehmens ein wichtiger Faktor für ihre Zufriedenheit ist.

Wir entwickeln Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Marken mit Haltung und helfen Unternehmen dabei, sich an die Seite der potentiellen Arbeitnehmer zu stellen.

„Warum genau dieses Unternehmen“ ist die zentrale Frage und muss für zukünftige Mitarbeitende einfach und klar erkennbar sein. Aus der Erfahrung wissen wir, um Menschen zu locken, muss man Anreize schaffen. Das gilt sowohl bei banalen Dingen wie dem Brötchenkauf für das Frühstück, aber auch für weitaus komplexere Themen, wie beispielsweise das Recruiting. Viele Unternehmen sind bereits vom Fachkräftemangel betroffen, weil sie keine Anreize für Bewerber schaffen. Doch welche Bedürfnisse haben diese und wie können wir sie erfüllen? Genau damit beschäftigen wir uns bei unserem Ansatz des Employer Marketings. Einfache klassische Recruiting-Anzeigen zu schalten, reicht heutzutage nicht mehr aus. Es geht um Employer Branding, HR Marketing, Recruitmentmarketing, Ausbildungsmarketing – schlicht um Employer Marketing in all seinen Facetten.

# KWS – WAS WIR KÖNNEN:

## HOCHWERTIGE **EMPLOYER MARKETING** STRATEGIEN

Wir sind B2B- und B2C-Profis, mit Experten in unterschiedlichen Bereichen. Somit haben wir ein Spezialisten-Team für die gesamte Kommunikation.

**SEIT  
1987**

**FULL  
SERVICE**

**ENTDE-  
CKER**

### KWS #KREATIV IM KRATER

Seit unserer Gründung 1987 sind wir eine Full-Service-Agentur in Wemding, die zuhört, versteht, gestaltet und entwickelt.

Wir sind Macher und stellen uns gerne neuen spannenden Herausforderungen und Aufgaben. Und um diese Veränderungen nachhaltig und effektiv zu gestalten, gehen wir immer wieder neue Wagnisse ein. Mal mit kleinen, mal mit größeren Schritten, aber immer in die richtige Richtung. Dabei verstehen wir Full-Service ganzheitlich, wofür wir unsere Kunden an die Hand nehmen und durch den oftmals verwirrenden Dschungel der Marketing-Welt führen. Unsere Begeisterung für neue Kommunikationswege, Arbeitgeber-, aber auch Arbeitnehmermarken animieren uns zu Höchstleistungen.

Unsere hohe Expertise und langjährige Erfahrung im Branding, in der Strategieentwicklung und der Kommunikation, macht uns zu Entdeckern und Über-Den-Kraterrand-Guckern. Wir schaffen Bilder mit positiver Botschaft.

# WAS MIR ZUR KWS EINFÄLLT:

## WIR HABEN MUT, ANDERS ZU DENKEN

Als langjähriger Marketer weiß ich, Aussitzen scheint einfach, Veränderungen sind schwer. Der Weg zu den Sternen ist jedoch oftmals steinig. Aus meiner Erfahrung heraus kann ich sagen, dass Unternehmen meist abwarten anstatt sich aktiv in eine neue Richtung zu bewegen. Doch worauf warten Sie?

Bereits im ersten Semester haben wir gelernt, wer mit Marketing erfolgreich sein will, der muss auch volatile Zielgruppen ansprechen können, muss flexibel sein. Und ebenso gilt das auch für das HR Marketing. Die Welt verändert sich rasant und mit ihr unsere Zielgruppen. Vielen leuchtet ein, dass wir uns anpassen müssen und gefühlt in jedem Leitfaden für erfolgreiches Recruiting ist eine halbseitige Passage darüber zu finden. Nur warum wird es so selten umgesetzt?

Warum verlassen sich viele Unternehmen immer noch auf die gleichen Recruiting-Anzeigen wie noch vor 10 bis 20 Jahren? Für viele Unternehmen ist es nur mit immensem Aufwand möglich, mit diesen Veränderungen Schritt zu halten. Fakt ist, die Bewerberansprache ist grundlegend anders als noch 2015 und mit vor 2007 nicht mehr zu vergleichen. Aus diesem Grunde ist es ratsam, sich externe Unterstützung vom Profi zu holen.

Warum Sie mit uns auf die Reise zu einer attraktiven und authentischen Arbeitgebermarke gehen sollten? Weil wir als neutrale Beobachtende die Gegebenheiten in Ihrem Unternehmen klarer und präziser

analysieren können: Was zeichnet Sie als Arbeitgeber aus? Was läuft bereits gut und wo können wir unsere Expertise als Unterstützung einbringen? Wir beraten Sie on- und offline bestmöglich und intensiv bei der Erstellung Ihres neuen Arbeitgeberauftritts. Im Laufe der Jahre haben wir mit zahlreichen zufriedenen Kunden gearbeitet – vom Mittelständler nebenan bis zum globalen Player. Mit jedem Projekt lernen wir dazu, denn jedes Projekt ist einzigartig.

Was uns dabei antreibt, ist die Begeisterung und das Herz am richtigen Fleck, dass uns als Agentur, wie als Team ausmacht. Gemeinschaftlich arbeiten wir mit Leidenschaft, Transparenz und Ehrgeiz an unseren Projekten. Wir sprechen Klartext, ehrlich und respektvoll – miteinander, wie auch mit unseren Kunden. Dank unserer Erfahrung, unserem Wissensschatz und unserer ganz individuellen Art können wir unsere Projekte auch im Employer Marketing erfolgreich abschließen.



# BEGLEITEN SIE UNS AUF DIESER REISE

Wir als Entdecker und Über-Den-Kraterrand-Gucker betrachten Employer Marketing als eine große Reise, die neben Leidenschaft, einer guten Planung, strategischem Geschick, ein wenig Mut und viel Kreativität benötigt.

Nur so führt uns die große Reise zu den verschiedenen Stationen und zur Erkenntnis, was wirklich wichtig ist. Das Beste an dieser Reise ist, dass sie uns stärkt, Perspektiven aufzeigt, die richtigen Menschen zusammenbringt und niemals endet.

In den vielen Gesprächen, die ich führen durfte, ist der Fachkräftemangel bei einem Großteil der Branchen eine herausfordernde Realität. Unternehmen haben Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu finden, was zu einem intensiven Wettbewerb um Talente führt. Häufig sind die Gründe für den Fachkräftemangel vielfältig. Dazu gehören unter anderem demografische Veränderungen, die Digitalisierung von Arbeitsplätzen, der Mangel an spezifischen Fähigkeiten und die steigenden Anforderungen an die Qualifikationen von Arbeitnehmern.

In Bezug auf Auszubildende sehen wir ebenfalls Herausforderungen. Einige Branchen kämpfen mit einem Rückgang der Bewerbungen für Ausbildungsplätze, während andere Schwierigkeiten haben, qualifizierte Schulabsolventen zu finden, um Ihre Ausbildungsprogramme zu füllen.

Setzen Sie bereits verstärkt auf Maßnahmen wie Employer Branding, gezielte Ausbildungsprogramme, Weiterbildungsinitiativen und flexible Arbeitsbedingungen, um Ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern? Und wieviel investieren Sie in Ihr Employer Marketing? Dabei ist der finanzielle Aufwand nur ein Teil. Non-monetäre Anreize sind ebenso ein Invest Ihres Unternehmens.



## WOHIN FÜHREN UNS LETHARGIE UND STAGNATION

Das langfristige Fehlen von Fachkräften, ein Mangel an qualifizierten Auszubildenden und eine Verschlechterung der Unternehmenskultur können erhebliche Auswirkungen auf Unternehmen haben. Mögliche Konsequenzen können sich in den kommenden Jahren einschleichen, ohne dass jemand Kenntnis davon hat:

### 1 Wettbewerbsnachteile

Steht Ihr Unternehmen vor der Herausforderung, hochqualifizierte Fachkräfte anzuziehen und auszubilden? Sie könnten im Wettbewerb mit anderen Unternehmen zurückfallen. Die Fähigkeit, talentierte Arbeitskräfte zu gewinnen, trägt direkt zur Innovationsfähigkeit und Produktivität eines Unternehmens bei.

### 2 Qualitätsmangel & Produktivitätseinbußen

Wenn die Qualität Ihrer Auszubildenden sinkt und Fachkräfte fehlen, kann dies zu einer Abnahme der Produktqualität und Ihrer Gesamtleistung führen. Ungenügende Qualifikationen und mangelnde Erfahrung können zu Fehlern, ineffizienten Arbeitsabläufen und geringerer Produktivität führen.

### 3 Rekrutierungskosten

Haben Sie Schwierigkeiten, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden? Eine Folge ist möglicherweise, dass mehr Ressourcen in die Rekrutierung investiert werden muss. Höhere Anwerbekosten können die finanzielle Belastung erhöhen. Kennen Sie Ihre Recruitingkosten?

### 4 Fehlende Fachkompetenz

Ein Mangel an Fachkräften kann zu einem Verlust von Know-how und weiter sinkender Fachkompetenz führen. Dies kann besonders problematisch sein, wenn es um spezialisierte Aufgaben oder Technologien geht, die für das Unternehmen entscheidend sind.

### 5 Mitarbeiterfluktuation

Eine schlechte Unternehmenskultur kann zu einer höheren Mitarbeiterfluktuation führen, da diese eher geneigt sind, das Unternehmen zu verlassen, wenn sie sich nicht mit dessen Werten oder der Arbeitsumgebung identifizieren können.

### 6 Mangel an Innovation und Kreativität

Eine vielfältige und qualifizierte Belegschaft ist oft entscheidend für Innovation und Kreativität. Wenn Unternehmen Schwierigkeiten haben, Talente anzuziehen, können sie auch den Zugang zu verschiedenen Perspektiven und Ideen einschränken.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist es wichtig, langfristige Strategien zur Fachkräftesicherung, zur Förderung einer positiven Unternehmenskultur und zur Entwicklung von Ausbildungsprogrammen zu implementieren. Dies kann die Wettbewerbsfähigkeit stärken und sicherstellen, dass Ihr Unternehmen über die benötigten Fähigkeiten und Talente verfügt, um erfolgreich zu sein. Für ein erfolgreiches Employer Marketing betrachten wir diese Punkte explizit.

Ein Frage stellt sich mir an diesem Punkt jedes einzelne Mal: auf was bin ich bereit zu verzichten, um die Unternehmenskomfortzone nicht verlassen zu müssen? Eine Auswirkung hat jede einzelne Handlung, ob durchgeführt oder auch nicht.

Employer Marketing ist ein strategischer Marketing-Ansatz, um Sie als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren und das Interesse qualifizierter Talente zu wecken. Darüber hinaus ist es uns wichtig, die Arbeitgebermarke herauszuarbeiten, mit der sich zukünftige und bestehende Mitarbeitende identifizieren können. Es ist ein gezieltes Marketingkonzept, das ähnliche Prinzipien wie das Marketing für Produkte oder Dienstleistungen verwendet, jedoch darauf abzielt, die Arbeitgeber-, die Arbeitnehmermarke und das Image eines Unternehmens zu fördern.

# WESENTLICHE ELEMENTE DES EMPLOYER MARKETINGS:

## 1 UNTERNEHMENSKULTUR BETONEN:

Employer Marketing konzentriert sich darauf, die Werte, Arbeitskultur und das Arbeitsumfeld des Unternehmens zu kommunizieren. Dies hilft dabei, ein positives Image zu schaffen und die Identifikation potentieller Mitarbeiter mit diesen Werten zu fördern.

## 2 KARRIEREMÖGLICHKEITEN HERVORHEBEN:

Das Marketing legt den Fokus auf die beruflichen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten, die das Unternehmen bietet. Dies kann sowohl langfristige Karrierepfade als auch Weiterbildungsprogramme umfassen.

## 3 ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN:

Employer Marketing beinhaltet die Kommunikation von attraktiven Arbeitsbedingungen, wie flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten, Benefits, Vergütungspaketen und anderen Annehmlichkeiten.

## 4 SICHTBARKEIT AUF DEM ARBEITSMARKT:

Durch aktive Präsenz auf verschiedenen Plattformen, wie Karrierewebsites, sozialen Medien, Jobmessen und Networking-Veranstaltungen, strebt Employer Marketing eine erhöhte Sichtbarkeit an, um potentielle Bewerber anzuziehen.

## 5 AUTHENTIZITÄT:

Unternehmen betonen Authentizität, indem sie ihre Erfolge, Herausforderungen und die Geschichten ihrer Mitarbeiter teilen. Authentizität hilft dabei, Vertrauen aufzubauen und eine glaubwürdige Arbeitgebermarke zu schaffen.

## 6 MITARBEITERENGAGEMENT:

Employer Marketing involviert häufig die Mitarbeiter selbst. Die positive Darstellung von Mitarbeitererlebnissen und Erfolgsgeschichten trägt dazu bei, das Unternehmen als attraktiven Arbeitsplatz zu präsentieren.

Durch ein effektives Employer Marketing können Unternehmen ihre Anziehungskraft auf Fachkräfte steigern, qualifizierte Bewerber anziehen und die Mitarbeiterbindung stärken. Eine starke Arbeitgebermarke erleichtert auch die Rekrutierung und trägt dazu bei, talentierte Mitarbeiter langfristig zu binden, was wiederum den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens fördert.

## EMPLOYER-BRANDING

Employer Branding ist ein strategischer Ansatz, bei dem wir Ihre Identität als Arbeitgeber bewusst formen. Durch Betonung von Unternehmenskultur, Karrieremöglichkeiten und Arbeitsbedingungen schaffen Sie ein positives Image, um qualifizierte Talente anzuziehen. Authentizität, Sichtbarkeit auf dem Arbeitsmarkt und Mitarbeiterengagement sind zentrale Elemente, um eine starke Arbeitgebermarke aufzubauen. Dies fördert nicht nur die Rekrutierung hochwertiger Fachkräfte, sondern stärkt auch die Mitarbeiterbindung und das langfristige Unternehmenswachstum.

Machen Sie den Test, halten Sie Ihrem Unternehmen den Spiegel vor: Wie schneiden Sie als Arbeitgeber ab? Wie sichtbar sind Sie in Ihrer Region als attraktive Arbeitgebermarke? Ganz sicher werden Sie viele positive Pluspunkte, aber auch einige Schwachstellen entdecken.

## RECRUITMENT MARKETING

Recruitment Marketing ist für uns eine gezielte Marketingstrategie zur Anziehung, Gewinnung und Bindung qualifizierter Bewerber. Dabei nutzen wir verschiedene Kanäle wie soziale Medien, Karriereseiten und Online-Werbung, um Ihre Bekanntheit zu stärken. Durch betonte Karriereöglichkeiten, Unternehmenskultur und gezielte Kommunikation sprechen Sie gezielt potentielle Kandidaten an.

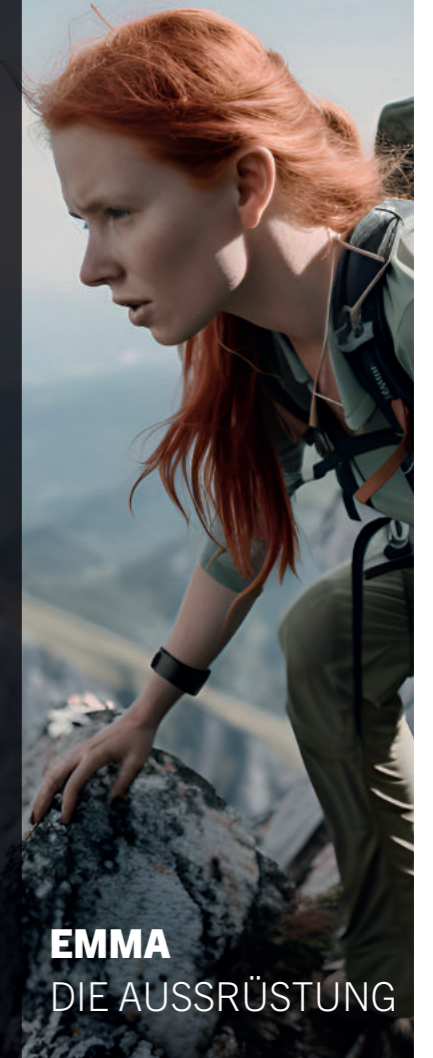
Content Marketing, aktive Suche und Bewerberbeziehungsmanagement spielen eine Rolle, um den Rekrutierungsprozess effektiver zu gestalten. Recruitment Marketing zielt darauf ab, eine talentierte Belegschaft anzuziehen, den Auswahlprozess zu optimieren und langfristig den Unternehmenserfolg durch hochqualifizierte Arbeitnehmer zu sichern. Durch Erhöhung der Bekanntheit, erleichtern wir den ersten Schritt der Employee Journey Ihrer neuen Mitarbeiter.

## HR MARKETING

Im HR Marketing, auch als Personalmarketing bekannt, konzentrieren wir uns auf die strategische Vermarktung von Humanressourcen, um hochqualifizierte Talente zu gewinnen und vor allem zu binden. Dieser Ansatz beinhaltet die Positionierung des Unternehmens als attraktiven Arbeitgeber durch gezielte interne und externe Kommunikation von Unternehmenskultur, Karriereöglichkeiten sowie Mitarbeiterleistungen. Im HR Marketing nutzen wir verschiedene Kanäle wie soziale Medien, Karrierewebsites und Networking-Veranstaltungen, um die Arbeitgebermarke zu stärken. Es betont die Bedeutung von Mitarbeiterbindung, Weiterbildungsmöglichkeiten und einer positiven Arbeitsumgebung. Durch diese Maßnahmen trägt HR Marketing dazu bei, talentierte Fachkräfte anzuziehen und eine nachhaltige Arbeitskultur im Unternehmen zu fördern.

Wir stemmen uns gegen die Herausforderungen und möglichen Risiken, denken jeden Ansatz neu und investieren in Ihre Zukunft.

Als Marketinginstrumente wählen wir eine Vielzahl an Disziplinen. Grundlegend möchte ich drei Ansätze nennen, die für uns die Basis jeder Unternehmensanalyse ist.



**EMMA**  
DIE AUSSRÜSTUNG

# EMPLOYEE JOURNEY

## WAHRNEHMUNG

Dieser Schritt ist der erste Eindruck der Unternehmenskultur, den potentielle Mitarbeiter erhalten, unabhängig davon, ob sie schließlich eingestellt werden oder nicht. Die Gewinnung von Talenten für ein Unternehmen steht in direktem Zusammenhang mit der Markenbekanntheit und der öffentlichen Wahrnehmung dieses Unternehmens. Es hat sich gezeigt, dass sich Einzelpersonen seltener auf eine Stelle bewerben, die in der Öffentlichkeit ein schlechtes Image hat und 75 % der Arbeitssuchenden bewerben sich eher bei einem Unternehmen, das seine Arbeitgebermarke aktiv pflegt. Die Erfahrung, die Arbeitssuchende in diesem Schritt machen, wirkt sich unabhängig davon, ob sie eingestellt werden, auf die Art und Weise aus, wie sie mit anderen über das Unternehmen sprechen, was wiederum die Marke des Unternehmens prägt.

## REKRUTIERUNG

Diese Phase wird häufig mit der ersten Phase kombiniert oder als dieselbe dargestellt, da sich viele ihrer Themen überschneiden. Beide konzentrieren sich darauf, begabte Menschen zu finden und dann den Einstellungsprozess einzuleiten. Sobald das Interesse eines Arbeitssuchenden im Anwerbungsprozess geweckt wurde, beginnt für ihn die fragile Phase der Rekrutierung. Alles über das Unternehmen, von der Art und Weise, wie der Bewerbungsprozess aussieht und sich anfühlt, bis hin zu den Online-Bewertungen anderer Mitarbeiter über das Unternehmen, hat großen Einfluss darauf, ob jemand den Bewerbungsprozess vorantreibt oder nicht. Das Unternehmen steht plötzlich unter einer mikroskopischen Linse, die vom potentiellen Arbeitnehmer analysiert werden muss.

## ONBOARDING

Beim Onboarding liegt der Schwerpunkt darauf, neue Beschäftigte in das Unternehmen zu integrieren und alles zu tun, damit diese sich als Teil des Teams fühlen. Hier bereiten Personalleiter die neuen Mitarbeiter auf den Erfolg in deren Arbeitsumfeld vor, indem sie ihnen helfen, ihre Rolle im Unternehmen klar zu verstehen. Sie definieren, wie „Erfolg“ in dieser Rolle aussieht und zeigen auf, welche Ziele und Werte Teil des Unternehmens sind. Wenn Sie einem neuen Arbeitnehmer mit Etwas wie einer „Willkommen im Team“-Karte voller Nachrichten von Kollegen das Gefühl geben, dass er sich wohlfühlt, können Sie alles auf den richtigen Weg bringen.

## ENTWICKLUNG

In einer Studie, nach rund 34.000 Austrittsgesprächen, gaben 21 Prozent derjenigen, die das Unternehmen verlassen haben an, dass mangelndes Wachstum und Weiterentwicklung im Rahmen ihrer Karriere der Grund für ihren Wechsel waren. Beschäftigte möchten Ihre Zeit in einem Job verbringen, der Möglichkeiten zum Lernen und zur Weiterentwicklung bietet (kann man es ihnen verübeln?). Hier kommt die Entwicklungsphase der Mitarbeiterreise ins Spiel. Entwicklung ist kein Punkt, den man von einer Liste abhaken kann, sondern ein fortlaufender Zyklus, der die Möglichkeit bietet, neue Fähigkeiten zu erlernen, bestehende zu verbessern und einen Weg zum Wachstum aufzuzeigen.

Die interne Kommunikation in diesem Schritt ist der Schlüssel zur Mitarbeiterzufriedenheit in den angebotenen Wachstumsbereichen. Jeder Arbeitnehmer ist einzigartig in dem, was er zu bieten hat und was er sich von seiner Beschäftigung erhofft. Den Mitarbeitern zuzuhören, kann dabei helfen, die Dinge in die richtige Richtung zu lenken.

## KARRIEREENTWICKLUNG & MENSCHEN BINDEN

Die Flutwelle der „großen Resignation“, die die Geschäftswelt erfasst, zeigt auf, was wir sehen müssen: Die Mitarbeiter sind mit ihrer Arbeit unzufrieden. Die Tatsache, dass diese ihren Job kündigen lässt Unsicherheit entstehen, wenn man versucht, talentierte und produktive Mitarbeiter zu halten.

Mitarbeiterfluktuation wirkt sich negativ auf die Arbeitsmoral und die Ausgaben eines Unternehmens aus. Abhängig von der Position des Arbeitnehmers kann dessen Verlust und Ersatz zwischen 50 und 125 Prozent seines Jahresgehalts kosten – und diese Zahl berücksichtigt noch nicht einmal die emotionalen Kosten der zurückgebliebenen Kollegen, die unter höherer Arbeitsbelastung ausbrennen.

Dies führt dazu, dass dieser Phase der Mitarbeiterreise besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden muss. Die Aufrechterhaltung des Engagements der aktuellen Mitarbeiter durch verschiedene Strategien ist ein Schlüsselaspekt einer positiven Mitarbeitererfahrung.

## PERSONALFLUKTUATION

Der letzte Schritt der Employee Journey befasst sich mit der Art und Weise, wie Beschäftigte ein Unternehmen verlassen. Sie verlassen dieses aus vielen verschiedenen Gründen – Ruhestand, bessere Beschäftigungsmöglichkeiten, Entlassungen, Veränderungen im Leben usw. Diese Phase ist wichtig, da es sich um den letzten Eindruck handelt, den ein Mitarbeiter von einem Unternehmen hat, der das Bild der „Mitarbeitererfahrung“ vervollständigt. Die Art und Weise, wie sich ein Arbeitnehmer von seinem Job trennt, wirkt sich auf die Art und Weise aus, wie er mit anderen über das Unternehmen spricht, was uns wieder auf die Attraktivität und Rekrutierung zukünftiger Mitarbeiter zurückführt. Dieser Schritt kann durch Mitarbeiterfeedback unschätzbar wertvolle Informationen zur Verbesserung der Mitarbeitererfahrungsstrategie liefern. Um den Beschäftigten dabei zu helfen, mit gutem Gewissen aus dem Unternehmen auszuschcheiden, ist ein durchdachter Offboarding-Prozess erforderlich.

**EMMA**  
DER WEG



# KOMPETENZ IM GEPÄCK FÜR IHRE REISE

Wir verfügen über ein tiefgreifendes Verständnis für Ihre jeweiligen Fachbereiche. Wir kennen die aktuellen Trends, Best Practices und Herausforderungen in Ihrem Bereich und können dieses Wissen nutzen, um innovative Lösungen zu entwickeln. Durch unsere Expertise sind wir in der Lage, Ihr Unternehmen auf dem neuesten Stand zu halten und es an die sich ständig verändernden Marktbedingungen anzupassen.

Wir haben eine klare Vision für die Zukunft. Wir analysieren den Markt, identifizieren Chancen und Risiken und leiten daraus strategische Ziele ab. Mit unserer Erfahrung können wir realistische Pläne erstellen und Ihr Unternehmen auf den richtigen Kurs führen.





# GEHEN SIE MIT UNS AUF DIE REISE DURCH DAS GESAMTE **EMPLOYER MARKETING**:

## 1 STELLENANZEIGEN

Wir schalten Ihre Stellenanzeigen in den Bereichen Print, Online, Social-Media, Out-of-Home oder auf gängigen sowie bisher weniger bekannten, aber starken Jobbörsen.

## 2 AZUBI-MARKETING

Wir betreuen Ihr Ausbildungsmarketing. Von der Ausschreibung der Stellen bis zur Einstellung, über den Onboardingprozess bis zur Übernahme, sind wir Ihr Partner im Azubi-Marketing.

## 3 MEDIAPLANUNG

Wir planen Ihre Personal-Marketing-Kampagne von A-Z. Wir wählen die für Sie optimalen Medien aus und übernehmen den kompletten Einkauf zu den bestmöglichen Konditionen.

## 4 EMPLOYER-BRANDING

Wir entwickeln Ihre Strategie im Employer-Branding. Gemeinsam positionieren wir Sie als attraktive Arbeitgebermarke dank exzellenter Personalberatung.

## 5 CONTENT-MARKETING

Wir definieren Sie als Arbeitgebermarke neu. Durch ein gezieltes Content-Marketing in Text, Bild, Video, Ton und PR-Aktionen.

## 6 RECRUITING-VIDEO

Wir lassen durch unsere Partner Ihre Recruiting-Videos drehen und erstellen dafür einen umfangreichen Mediaplan zur optimalen Bewerbung-Online und im TV.



## 7 KARRIEREBLOG

Wir erstellen Ihren Karriere-, Mitarbeiter- oder Azubiblog und betreuen diesen Blog redaktionell, technisch und ganz im Sinne Ihrer Arbeitgebermarke.

## 8 KARRIERE-WEBSEITEN

Wir entwickeln und betreuen Ihre Karriere-Webseiten. Zusätzlich sorgen wir für eine umfassende redaktionelle und technische Pflege Ihrer Karriereseite. Natürlich behalten wir auch dank eines ganzheitlichen Controllings und Monitorings Ihren Erfolg immer im Blick.

## 9 FACHVORTRÄGE / WORKSHOPS:

Diese können einen erheblichen Nutzen bei der Mitarbeitergewinnung bieten, insbesondere wenn sie gezielt und effektiv eingesetzt werden. Wir bieten den Raum und die Zeit dafür. Potentielle Vorteile können sein:

<b>VORTEIL</b>  Positionierung als Branchenexperte	<b>VORTEIL</b>  Anziehung von qualifizierten Talenten	<b>VORTEIL</b>  Networking-Möglichkeiten	<b>VORTEIL</b>  Sichtbarkeit auf dem Arbeitsmarkt
<b>VORTEIL</b>  Förderung der Arbeitgebermarke	<b>VORTEIL</b>  Weiterbildung und Entwicklung	<b>VORTEIL</b>  Gezielte Rekrutierung geeigneter Talente	<b>VORTEIL</b>  Sympathieführer / Love Brand

Insgesamt tragen wir durch Fachvorträge dazu bei, die Reichweite und Attraktivität Ihres Unternehmens als Arbeitgeber zu steigern und unterstützen somit effektiv die Mitarbeitergewinnung.

# UNSER WISSEN – IHR MEHRWERT!

**MEHR WERT**

Wir betrachten Sie als Unternehmen aus vielschichtigen Perspektiven.

**MEHR WERT**

Wir lassen Sie nicht alleine, sondern stellen Ihnen einen persönlichen Ansprechpartner zur Seite.

**MEHR WERT**

Wir wissen, Sie sind einzigartig. Deswegen gestalten wir Ihre Employer-Reise individuell nach den Voraussetzungen Ihres Unternehmens.

**MEHR WERT**

Wir entwickeln authentische Arbeitgebermarken mit Ecken und Kanten – kein Phantasieprodukt.

# UNSERE MISSION – IHRE PERSPEKTIVE!

Wir haben Ecken und Kanten!  
 Wir stellen das Recruiting auf den Kopf und zeigen Perspektiven auf, die Bewerber da ansprechen, wo sie und wie sie sind!  
 Wir positionieren Unternehmen so, dass sie im „War for Talents“ die für Sie richtigen Menschen anziehen und überzeugen!



Als Über-Den-Kraterrand-Gucker helfen wir Ihnen im Employer Marketing - Kante zu zeigen!  
 Dabei geht es nicht darum, ein makelloser Arbeitgeber zu sein, um möglichst vielen Bewerbern zu gefallen, das wäre ein utopisches Ziel. Viel wichtiger ist es, Ihre relevanten Bewerbergruppen mit einer authentischen Arbeitgebermarke zu überzeugen! Bewerber achten heute darauf, wie autark Ihre Unternehmenskultur und Ihre Unternehmensperspektiven sind. Viele Arbeitgebermarken behaupten, dass sie anders sind als andere. Oft nur in Nuancen, diese gilt es aber herauszufinden und positiv herauszustellen.

Unser Tipp: Bleiben Sie bei der Wahrheit. Bleiben Sie authentisch und überzeugen Sie Bewerber mit dem, was wirklich in Ihrer Arbeitgebermarke steckt. Finden Sie die Richtigen, die sich auf Anhieb bewusst für Sie entscheiden.

**EMMA AM ZIEL**



**kws**  
**#kreativimkrater**

IHR PERSÖNLICHER KONTAKT

**Michael Wein**  
Agenturleitung

kws #kreativimkrater  
Dw: +49 (0) 9092-96506-10  
michael.wein@kreativimkrater.de  
www.kreativimkrater.de



**kws #kreativimkrater**

Stadelmüllerweg 21a  
86650 Wemding

Telefon: 09092 96506-0

Mail: info@kreativimkrater.de