

Strategien zur Bindung & Gewinnung von Mitarbeitenden:

Sichtbar und attraktiv - so gestalten Sie Ihre Rekrutierungskanäle

17. September 2025

better HR

AGENDA

ATTRAKTIV NACH INNEN - UNTERNEHMENSKULTUR

ATTRAKTIV NACH AUSSEN - KANDIDATENREISE

TRENDS UND BEST PRACTICES

BIS 2030 VERLASSEN
5 MIO. MENSCHEN MEHR
DEN ARBEITSMARKT,
ALS IM SELBEN ZEITRAUM
HINZUKOMMEN



WAS
BEDEUTET
DAS?



NEU
DENKEN

Neudenken:

Es ist nicht länger ausreichend sich ausschließlich mit Recruiting auseinanderzusetzen, um den Personalbedarf zu decken:

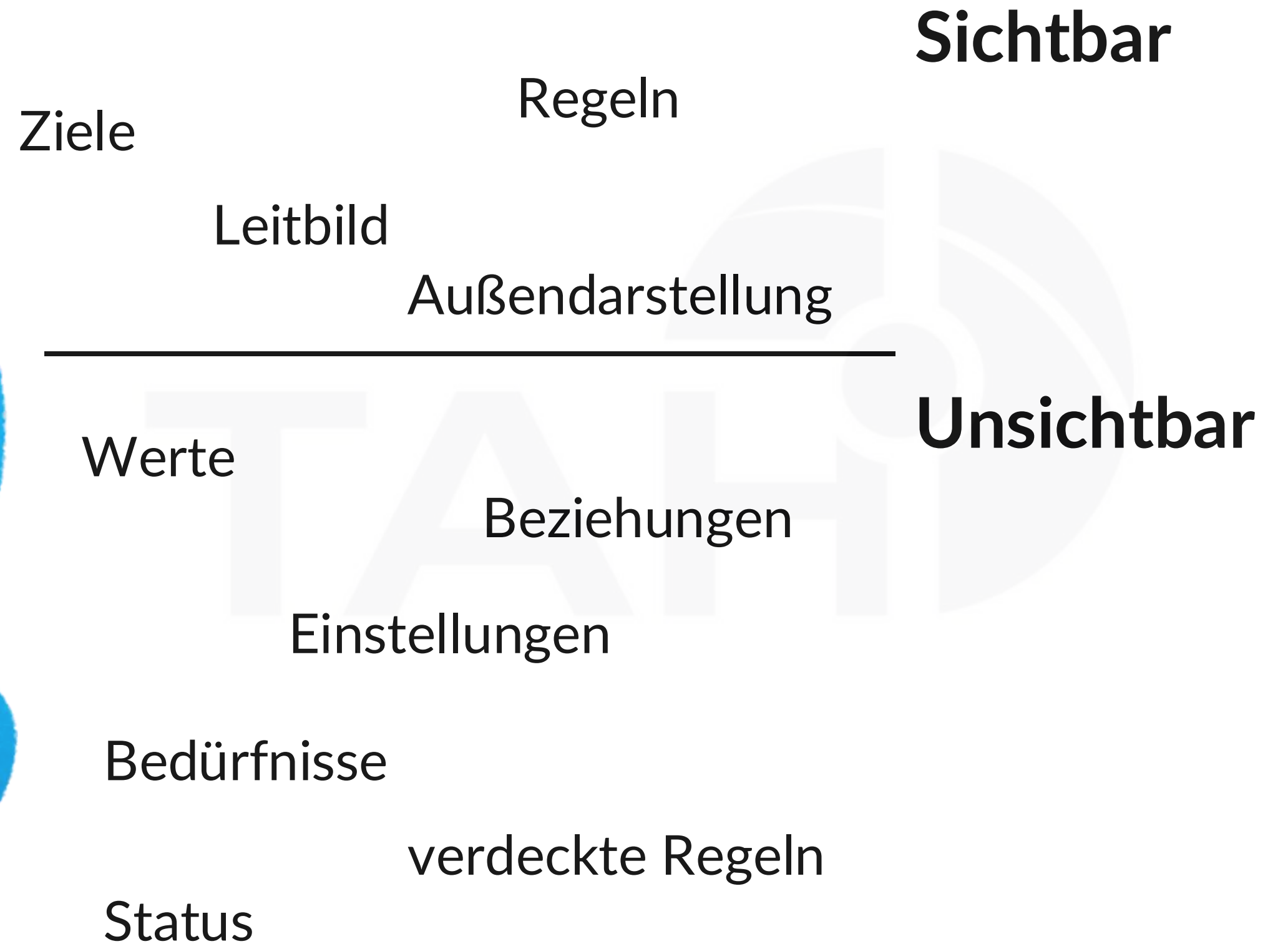


43% DER
ARBEITNEHMENDEN
DENKEN AUFGRUND DER
UNTERNEHMENSKULTUR ÜBER
EINEN JOBWECHSEL NACH.



UND JETZT?

Eisbergmodell



Eisbergmodell



Ziele

Regeln

Leitbild

Außendarstellung

Werte

Beziehungen

Einstellungen

Bedürfnisse

verdeckte Regeln

Status

Sichtbar



Unsichtbar



Eisbergmodell



Wie kann der unsichtbare Teil beeinflusst werden?



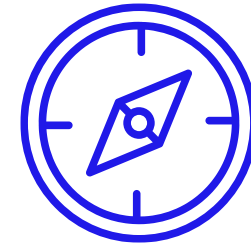
Den unsichtbaren Teil der Unternehmenskultur prägen vor allem die Führungskräfte!



Mitarbeiter verlassen nicht das Unternehmen –
sie verlassen ihre Führungskraft



Führungskräfte einnorden



a) Erwartungen klar machen

- Ein gemeinsames Führungsverständnis definieren (z. B. „Bei uns ist Führung wertschätzend, verlässlich, klar“).
- Führung nicht dem Zufall überlassen → klare Leitplanken setzen.

b) Vorbild & Feedback

- Als Unternehmer selbst zeigen, wie man führt.
- Regelmäßig Feedback an die eigenen Führungskräfte geben („So erwarte ich den Umgang mit Mitarbeitern“).

c) Schulung & Entwicklung

- Führung ist lernbar: Schulungen, Workshops, Austausch-Runden für Vorarbeiter/Meister.
- Auch praktische Hilfen: Gesprächsleitfäden, Tipps für Mitarbeitergespräche.

d) Konsequenz & Verbindlichkeit

- Nicht nur Werte „an die Wand hängen“ – auch einfordern.
- Wenn ein Meister seine Leute schlecht behandelt, hat das Konsequenzen.

e) Austausch organisieren

- Regelmäßige Treffen mit allen Führungskräften: „Wie läuft's im Team? Was brauchen die Mitarbeiter?“
- Unternehmer als Moderator der Kultur.



UND WAS SOLL
DAS BRINGEN?

DIE BINDUNG AN DAS
UNTERNEHMEN IST 30% STÄRKER,
WENN SICH MITARBEITENDE MIT
DER KULTUR DES UNTERNEHMENS
IDENTIFIZIEREN KÖNNEN.

... UND AUCH KANDIDATEN VON
AUSSEN WOLLEN SICH MIT DEM
UNTERNEHMEN IDENTIFIZIEREN .

Kandidaten Reise - Der Weg bis zur Einstellung



*[Stepstone](#), Studie "The State of Recruitment & Automation" 2023, Stand: 13.08.2024

Viele Berührungspunkte ergeben ein Bild des Unternehmens

Warum wir diese Bereiche betrachten:



Alle 6 Bereiche beeinflussen maßgeblich, wie Unternehmen von potentiellen KandidatInnen wahrgenommen werden.

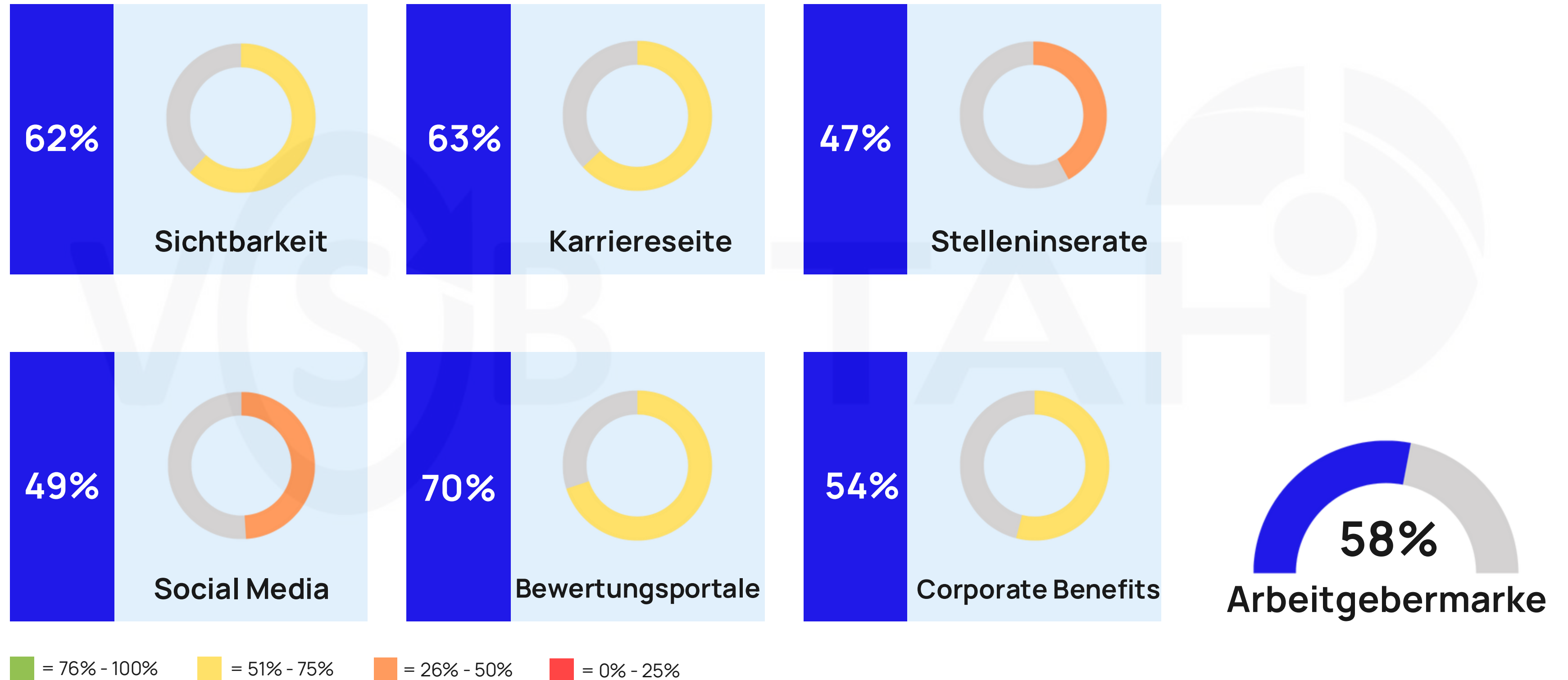


Bewerber Pipeline



Dashboard

Beispiel



Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter

„Die besten Bewerber kommen oft von den eigenen Mitarbeitern.“

Authentische Arbeitgebermarke

„Bewerber wollen keine Hochglanzbilder
– sie wollen echte Einblicke.“

Azubi-Recruiting über Social Media

„Jugendliche erreicht man nicht mit Anzeigen, sondern mit Stories.“

Schnelligkeit im Bewerbungsprozess

„Schnelle Rückmeldung schlägt
perfektes Verfahren.“

Mobile Recruiting

„Bewerbung muss so einfach sein wie
eine WhatsApp-Nachricht.“

Zielgruppenorientiertes Recruiting

Neue Wege: Quereinsteiger, Ältere
Internationale – alle sind Chancen.“



Mitarbeiter
werben-Mitarbeiter



Authentische
Arbeitgebermarke



Azubi-Recruiting
über Social Media



Schnelligkeit im
Bewerbungsprozess



Mobile Recruiting



Zielgruppenorientiertes
Recruiting

MEHR ERFAHREN?

Termin
buchen



NICLAS KILBERTH
SENIOR CONSULTANT
E: niclas.kilberth@betterhr.de
F: +49 175 106 7041

better HR



**VIELEN DANK FÜR
IHRE AUFMERKSAMKEIT!**

better HR