

# Arbeitgeberspiegel: Audit Arbeitgeberkommunikation

Mittelständische Unternehmen stehen oft vor einem wachsenden Widerspruch: Sie sind als Arbeitgeber deutlich besser als ihr Ruf – aber sie kommunizieren das weder intern noch extern so, dass es ankommt. Gleichzeitig fehlen Zeit, Budget und Spezialistenwissen, um das systematisch zu ändern.

## Symptome

- Stellenanzeigen werden wenig geklickt oder von den falschen Kandidaten beantwort.
- Mitarbeiter können nicht erklären, warum sie gerne dort arbeiten.
- Glassdoor- oder Kununu-Profilen sind dünn oder negativ geprägt.
- Employer Branding wurde „mal gemacht“, ein neues Logo, ein neues Karriereportal, ohne strategischen Unterbau.
- Die Kommunikation nach außen (Recruiting) und nach innen (Mitarbeiterbindung) laufen unverbunden nebeneinander.
- Wachsender Recruiting-Druck bei gleichzeitig geringer Arbeitgeberbekanntheit.
- Erster oder erneuerter Anlauf in Richtung Employer Branding ohne klare Strategie.
- Hohe Fluktuation oder Schwierigkeiten bei der Mitarbeiterbindung.
- HR-Abteilung ohne eigene Kommunikationskompetenz.

*Unser Audit hilft Ihnen, Ihr Budget sinnvoll und wirksam einzusetzen. Wir zeigen Ihnen den Reifegrad Ihrer Arbeitgeberkommunikation, weisen auf Kompetenzlücken und Optimierungspotenziale hin.*

## Ablauf

### Phase 1 – Bestandsaufnahme

Ist-Analyse aller kommunikativen Berührungspunkte als Arbeitgeber und systematische Betrachtung der vier zentralen Dimensionen:

#### Externe Arbeitgeberkommunikation

Karrierewebsite, Stellenanzeigen, Social-Media-Auftritte (LinkedIn, Instagram, Xing), Arbeitgeberbewertungsplattformen (Kununu, Glassdoor), Pressemitteilungen mit HR-Bezug, Messeauftritte und Hochschulmarketing. Bewertet werden Konsistenz, Tonalität, Zielgruppengenauigkeit und Qualität der Botschaften.

#### Interne Personalkommunikation

Onboarding-Materialien, Mitarbeitermagazine oder -newsletter, Intranet, interne Events, Führungskommunikation. Bewertet wird, ob die kommunizierte Arbeitgeberidentität intern gelebt und gespiegelt wird.

#### Employer Reputation

Wie wird das Unternehmen von außen wahrgenommen? Auswertung öffentlich zugänglicher Bewertungen, Kommentare, Nennungen – und Abgleich mit dem Selbstbild.

#### Strategische Kohärenz

Gibt es eine formulierte Employer Value Proposition (EVP)? Ist sie intern bekannt? Spiegelt sie sich in der Außenkommunikation? Sind Personalkommunikation und Arbeitgeberkommunikation aufeinander abgestimmt?

*Analyse auf Basis von Unterlagensichtung (Desk Research), strukturierten Interviews mit HR-/Kommunikationsverantwortlichen und Gesprächen mit Mitarbeitenden und Führungskräften.*

## Phase 2 – Bewertung & Diagnose

Klare Bewertung des Status quo entlang eines strukturierten Bewertungsrahmens mit den drei Kriterien: **Klarheit** (= Ist die Botschaft verständlich?), **Konsistenz** (= Passt alles zusammen?) und **Wirkung** (= Erreicht die Kommunikation die richtige Zielgruppe?). Das Ergebnis ist eine Stärken-Schwächen-Matrix: Wo ist das Unternehmen bereits gut aufgestellt? Wo klaffen Selbstbild und Fremdbild auseinander? Wo besteht dringender Handlungsbedarf?

## Phase 3 – Ergebnispräsentation & Handlungsempfehlungen

Konkrete, priorisierte Empfehlungen mit klaren nächsten Schritten. Die Ergebnisse werden in einem „**Arbeitgeberspiegel-Report**“ dokumentiert – ein konzentriertes Strategiepapier, ein handlungsorientiertes und priorisiertes Dokument, das HR- und Kommunikationsverantwortliche sowie die Geschäftsführung gleichermaßen nutzen können.

## Kosten

Unser Festpreis-Modell schafft Planungssicherheit. Das Audit ist ein risikoarmer und kostenoptimierter Einstieg in die Überprüfung und den Relaunch Ihrer Arbeitgeberkommunikation.

---

**„Bevor Sie in Ihre Arbeitgebermarke investieren, sollten Sie wissen, wie Sie wirklich wirken. Das ist unser Arbeitgeberspiegel.“**

---

## Nutzen

### Diagnose vor Therapie

Die meisten Agenturen verkaufen Maßnahmen – neue Karrierewebsite, neue Stellenanzeigen, neues Arbeitgebervideo. Wir verkaufen zuerst Klarheit. Das Audit ist kein Vehikel, um einen Folgeauftrag zu erzwingen, sondern eine eigenständige Leistung mit eigenem Wert.

### Ganzheitlicher Blick statt Einzeldisziplin

Employer-Branding-Agenturen denken oft in Kampagnen, Kreativagenturen in Bildwelten, HR-Berater in Prozessen. Wir denken in Kommunikationssystemen: Wie hängen interne Personalkommunikation, externe Arbeitgeberkommunikation und Employer Reputation zusammen?

### Mittelstands-Realismus

Konzernlösungen passen nicht für Unternehmen mit 300 Mitarbeitenden. Wir kennen beides, Konzerne und die Bedingungen des Mittelstands: begrenzte HR-Ressourcen, fehlende Kommunikationsstäbe, Geschäftsführer, die selbst die Arbeitgebermarke sind.

### 30 Jahre Erfahrung, keine Theorie

Das Audit basiert nicht auf einem Lehrbuch-Framework, sondern auf drei Jahrzehnten praktischer Arbeit mit Konzernen und Mittelständlern. Dieses Know-how geben wir weiter.

## Schelenz GmbH

Unternehmensberatung für  
Arbeitgeberkommunikation  
Mobil: 0151.424 590 80  
Mail: [schelenz@schelenz-gmbh.de](mailto:schelenz@schelenz-gmbh.de)