

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.

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