

Listen&

GET STARTED WITH EMPLOYEE EXPERIENCES

Ein Produkt von



YNWA

STRATEGIE, BERATUNG UND
KONZEPTION FÜR DIE UMSETZUNG
VON EMPLOYEE JOURNEYS

plan — p

PLANUNG, PRODUKTION UND
AUSSPIELUNG VON RELEVANTEM
CONTENT FÜR IHRE KANDIDATEN
UND MITARBEITER

Mit **Listen&** unterstützen wir Sie beim Aufsetzen neuer Recruiting- und Personalmanagement Strategien. Wir zeigen Ihnen, wie Sie mit **Bewerbern und Mitarbeitern** nachhaltig kommunizieren, sie effektiver **rekrutieren** und langfristig an Ihr Unternehmen **binden**.

Denn...

Der War for Talents ist in vollem Gange

Namhafte Konzerne wie die Deutsche Bahn, OTTO oder Lufthansa Technik **setzen schon heute erfolgreich neue Recruiting-Strategien um.**

Auch wenn diese Unternehmen auf den ersten Blick vielleicht nicht im klassischen Wettbewerb mit Ihnen stehen, **suchen diese die gleichen Mitarbeiter!**



Betriebe unter 50 Beschäftigten
müssen

**jede 3.
Personalsuche
erfolglos**
abbrechen.*

Die Folgen für den Mittelstand:

- **Jede 3. Stelle** bleibt **unbesetzt**.
- **Umsatzverlust in Höhe von 50 Milliarden Euro**, weil zu viele Stellen unbesetzt bleiben und KMUs folglich Aufträge ablehnen müssen.
- **Schwindende Innovationskraft** und damit auch eine **abnehmende Wettbewerbsfähigkeit**.**

Fangen Sie jetzt an zu handeln, wir zeigen Ihnen wie!

Unser Ansatz

Listen&



Learn

Zielgruppe befragen, um herauszufinden, was diese von Ihnen braucht.
Basis für die Entwicklung der Strategie.

Engage

Verschiedene Maßnahmen ausprobieren und messen.

Repeat

Erfolge optimieren, Misserfolge verwerfen!

Das Ergebnis

Eine effektivere HR- und Recruiting-Strategie.

Wie erreichen wir das?

Wir entwickeln gemeinsam mit Ihnen Employee Experiences!

Alle Interaktionen und Erlebnisse eines Mitarbeiters im Unternehmen tragen zu seiner Employee Experience bei. Unternehmen müssen daher aktiv kommunizieren und auf Bewerber und Mitarbeiter zugehen, um die Employee Experience möglichst positiv zu beeinflussen.

Das heißt: **Nehmen Sie die Perspektive Ihrer Bewerber bzw. Mitarbeiter ein!**

„**One size fits all**“ funktioniert nicht mehr - Wir unterstützen Sie **Schritt-für-Schritt, in der gesamten Employee Journey oder nur in ausgewählten Phasen, individuell auf die Bedürfnisse Ihrer Zielgruppe** angepasst.

Vom Bewerber zum Multiplikator

Wir optimieren die gesamte Employee Journey – von der Bewerbung bis zum Austritt – auf Basis der Bedürfnisse Ihrer Bewerber bzw. Mitarbeiter und zeigen Ihnen, wann, welche Informationen für Ihre Zielgruppe relevant sind.

Das führt zu **mehr qualifizierten Bewerbern**, **zufriedeneren Mitarbeitern** und einem **guten Betriebsklima**. Und schließlich werden Mitarbeiter zu **Multiplikatoren**.



Wie potentielle Kandidaten auf Sie aufmerksam werden:

KONTAKTPHASE

- Präsenz (Social Media, Events, Messen, etc.)
- Kooperationen (Influencer, Hochschulen)
- Gezielte, medienübergreifende Employer Branding Kampagnen
- Personalvermittler (Erste, persönliche Kontaktaufnahme, z.B. via LinkedIn oder Xing)
- Empfehlungsmanagement
- Pressearbeit

56%

der deutschen Arbeitnehmer sind zwar passiv und lesen keine Stellenanzeigen, sind aber durchaus offen für neue (bessere) Angebote.*

Employer Branding & Active Sourcing

gewinnen an Bedeutung.

Was Ihre Bewerber erwarten:

BEWERBUNGSPHASE

- Schneller, einfacher und transparenter Bewerbungsprozess (z.B. One-Click Bewerbung via LinkedIn)
- Klare Kommunikation der Vorteile (Gehalt, flexible Arbeitsmodelle, etc.)
- Professionalität
- Persönlicher Ansprechpartner
- (Positive) Bewertungen des Arbeitgebers, z.B. auf Kununu
- Kontakt vor Jobaufnahme

70%

die Bewerber sind nicht bereit, länger als 2 Wochen auf eine Einladung zum Bewerbungsgespräch zu warten.*

8x höher

ist die Konvertierungsrate durch One-Click Bewerbungsverfahren.

**

Was Ihre neuen Mitarbeiter brauchen:

EINARBEITUNGSPHASE

- Ausführliches Onboarding
- Mentoring
- Feedback von Vorgesetzten
- Klare Rollen und Verantwortung
- Adäquate Arbeitsplatzausstattung

Die Fluktuationskosten für eine qualifizierte Fachkraft, die nach

9-12

Monaten das Unternehmen verlässt, werden auf das 1-2fache des Jahresgehaltes geschätzt.*

Was Ihre bestehenden Mitarbeiter wollen:

BINDUNGSPHASE

- Motivation
- Weiterbildung
- Flexible Arbeitszeitmodelle (Sabbatical, Auslandsmöglichkeiten, Elternzeit, etc.)
- Identifikation mit dem Arbeitgeber (Sinnstiftende Tätigkeit)
- Teambuilding
- Wertschätzung
- Herausforderung und Abwechslung
- Empfehlungsmanagement
- Transparente Mitarbeiterkommunikation

85

von 100 Mitarbeitern haben keine oder nur eine geringe emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber.*

Was sich ausscheidende Mitarbeiter wünschen:

AUSTRITTSPHASE

- Persönliches Feedback und Abschlussgespräch
- Wissenstransfer
- Kontakt halten (z.B. via Alumni-Gruppe)
- Wohlwollender und wertschätzender Austritt

70%

der Angestellten haben beim Austritt aus der Firma noch Zugang zu Systemen und Ausrüstung.*

Weniger als
29%

der Unternehmen haben einen Off-Boarding Prozess integriert.**

Unser Angebot

Wir...

- ...durchleuchten Prozesse und Systeme in einem ersten Audit und zeigen Schwachstellen auf (1 Woche).
- ...bringen Sie schnell in die Operationalisierung Ihrer Strategie (vom ersten Workshop bis zum ersten Piloten in 3 Monaten).
- ...zeigen Ihnen, wie Sie Bewerber und Mitarbeiter zielgruppengerecht und aktiv ansprechen.
- ...steuern Ihre Dienstleister, entwickeln kreative Ansätze und beraten Sie hinsichtlich geeigneter Tools.

Unsere Referenzen

MERCK

OLYMPUS

HOYER

tesa®

JUNGHEINRICH

POHL BOSKAMP 

Danke für Ihr Interesse!

Wir freuen uns, Ihnen Schritt für Schritt zu mehr Erfolg in Ihrer Employee Experience zu verhelfen.