



**So bilden Sie Talente weiter  
und verbessern die  
Mitarbeitererfahrung**

# Zusammenfassung

Die Welt kann turbulent sein. Deshalb ist für viele der Arbeitsplatz auch ein Rückzugsort. Beschleunigende Faktoren wie die digitale Transformation und flexible Arbeitsmodelle erfordern jedoch ein Umdenken in puncto Mitarbeiterentwicklung, damit Arbeitnehmer\*innen motiviert und erfolgreich bleiben.

Dies führt leider dazu, dass Recruiter\*innen immer mehr Aufgaben mit immer weniger Ressourcen erledigen müssen – und dies auf einem höchst angespannten Talentmarkt, auf dem ein zunehmend erbitterter Wettbewerb um eine begrenzte Anzahl an Arbeitnehmer\*innen mit entsprechenden Qualifikationen herrscht. Um diese einzigartigen Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt zu meistern, ist eine Neuausrichtung Ihrer Recruitingmaßnahmen erforderlich. Anstatt sich auf das Sourcing und die Entwicklung externer Kandidat\*innen zu konzentrieren, sollten Sie den Fokus auf die leistungsstärkste aller Talent-Communitys richten: Ihr eigenes Unternehmen.

In diesem Leitfaden erfahren Sie, wie sich die Anforderungen an die Mitarbeiterentwicklung verändern und auf welche Weise Ihr Unternehmen von Investitionen in Weiterbildung und Umschulung profitieren kann.

# Mitarbeiterentwicklung: 5 Dinge, die Führungskräfte wissen sollten

Arbeitnehmer\*innen sind zunehmend interessiert, ihre Kompetenzen zu verbessern. Dies ist ein wichtiger Faktor für Talentgewinnung und Mitarbeiterbindung. Mit diesen fünf einfachen Tipps können Sie Ihren Mitarbeiter\*innen helfen, sich nicht nur neue Tools und Methoden zunutze zu machen, sondern auch besser zu verstehen, wie sie in einer vernetzten Umgebung erfolgreich sein können, in der die Kommunikation, die Informationsverarbeitung und der Erwerb von Fähigkeiten anders funktionieren als bisher.



## 1. Der Arbeitsplatz ist der Unterrichtsraum der Zukunft

Talentförderung muss am Arbeitsplatz stattfinden. Die digitale Transformation und flexible Arbeitsmodelle sind beschleunigende Faktoren, die einen Wandel weg von statischem, episodischem Training hin zu einem dynamischen, lebenslangen Lernen erfordern.

## 2. Digitale Kompetenzen werden am Arbeitsplatz der Zukunft der Schlüssel zum Erfolg sein

Immer mehr Aspekte der Arbeit werden digitalisiert. Im gesamten Unternehmen müssen Mitarbeiter\*innen schnell neue Fähigkeiten erlernen – ein Trend, der sich auch in Zukunft fortsetzen wird. Mitarbeiter\*innen, die sich die in diesem neuen Umfeld erforderlichen Fähigkeiten aneignen, werden langfristig wichtiger sein als solche, die schon länger im Unternehmen beschäftigt sind oder mehr Erfahrung haben.

## 3. Motiviertere Mitarbeiter\*innen bringen bessere Leistungen am Arbeitsplatz

Einem Bericht von Gallup<sup>1</sup> zufolge sind motivierte Mitarbeiter\*innen produktiver, können Kundenbedürfnisse besser erkennen und sind kompetenter, wenn es um die Einhaltung von Abläufen und Vorschriften geht. Darüber hinaus verzeichnen Unternehmen mit motivierten Mitarbeiter\*innen eine um 21% höhere Rentabilität.

**65–68 %** aller Mitarbeiter\*innen würden während ihres gesamten Arbeitslebens bei ihrem aktuellen Arbeitgeber bleiben, wenn dieser sie bei Umschulungen oder Weiterbildungen unterstützen würde.

– Annual Career Optimism Index 2022 der University of Phoenix

## 4. Die Entwicklung von internen Talenten ist kostengünstiger

Die Einstellung neuer Mitarbeiter\*innen kostet Zeit und Geld. Daher ist es strategisch sinnvoll, gut ausgebildeten internen Talenten die Möglichkeit zur Weiterbildung zu geben. Eine/n Mitarbeiter\*in zu ersetzen, kostet ungefähr ein Drittel ihres/seines Jahresgehalts. Das Training neuer Mitarbeiter\*innen hingegen kostet durchschnittlich fast 2.000 USD<sup>1</sup>.

## 5. Der Aufbau einer positiven Unternehmenskultur ist von entscheidender Bedeutung

Bei Arbeitnehmer\*innen, die mit der Unternehmenskultur ihres Arbeitgebers zufrieden sind, ist die Wahrscheinlichkeit, dass ihnen ihr Job gefällt oder dass sie ihren Arbeitgeber weiterempfehlen würden, 25% bzw. 31% höher<sup>1</sup> als bei Arbeitnehmer\*innen ähnlicher Unternehmen, deren Unternehmenskultur schlechter bewertet wird.

<sup>1</sup> Indeed, Mitarbeiterentwicklung: 5 Dinge, die Führungskräfte wissen sollten, Dezember 2022

# So wird aus Fluktuation Attraktion

Den meisten Arbeitgebern fehlt eine interne Recruitingstrategie. Sie stellen sich daher die Frage, wie sie ihre vorhandene Strategie für interne Mobilität optimieren können. Geht es Ihnen genauso? Dann finden Sie hier einige wichtige Punkte, die Sie berücksichtigen sollten, wenn Sie das interne Recruiting priorisieren und eine Kultur der Talentmobilität und Karriereentwicklung in Ihrem Unternehmen aufbauen möchten.



## Die geeigneten Talente finden sich in Ihren eigenen Reihen

Konzentrieren Sie sich wieder auf das interne Recruiting und priorisieren Sie es. Auf diese Weise können Sie Zeit für Neueinstellungen und Onboarding sparen, die Recruitingkosten erheblich senken, langfristige Kosteneinsparungen durch direkte Vergütung und interne Agilität erzielen und das Mitarbeiterengagement erhöhen.

## Vermeiden Sie Klischees

Botschaften wie „Unsere Mitarbeiter\*innen sind unser wichtigstes Kapital“ werden als unspezifisch wahrgenommen. Um sich einen wettbewerbsfähigen Recruitingvorteil zu verschaffen, sollten Sie anstatt eines Klischees ein aussagekräftiges, grundlegendes Element Ihrer Unternehmenskultur und Ihres Leistungsversprechens hervorheben.

## Lassen Sie Mitarbeiter\*innen rotieren

Die schnellste Möglichkeit der Weiterbildung Ihrer internen Talente ist es, die interne Mobilität so vielfältig und so flexibel wie möglich zu gestalten. Bei Mitarbeiter\*innen, die in mehreren Abteilungen oder Geschäftseinheiten gearbeitet haben, ist die Loyalität ihrem Unternehmen gegenüber und die Zufriedenheit mit ihrem Job wesentlich höher.

**75 % der befragten HR-Expert\*innen haben Empfehlungen durch ihre Mitarbeiter\*innen genutzt, um Kandidat\*innen anzusprechen. Diese Methode steht auf Platz 1, noch vor Stellenanzeigen (72 %) und Präsenzveranstaltungen wie Job- und Karrieremessen und Konferenzen (40 %).**

- *The State of Employer Branding and Recruitment Advertising 2022, The HR Research Institute Report*

## Geben Sie das externe Recruiting nicht auf

Interne Mobilität führt dazu, dass vorhandene Stellen mit neuen Mitarbeiter\*innen nachbesetzt werden müssen. Die meisten internen Arbeitsplatzwechsel sind im Grunde Beförderungen. Um die freigewordenen Stellen nachzubesetzen, ist weniger Erfahrung erforderlich und es müssen auch weniger positionsspezifische Anforderungen als bei der Nachbesetzung von Jobs höherer Ebenen erfüllt werden.

## Teilen Sie die Verantwortung

HR-Abteilungen, Manager\*innen und Mitarbeiter\*innen müssen gemeinsam die Verantwortung für Investitionen in das interne Recruiting übernehmen. Das beginnt damit, dass sich Ihr Unternehmen für die gemeinsame Nutzung von Talenten einsetzt, und setzt sich fort, indem kontinuierliche Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiter\*innen geschaffen werden.

## Erfahren Sie mehr mit Indeed Lead

In unserem ausführlichen Leitfaden erfahren Sie mehr darüber, wie Sie mithilfe des internen Recruitings Fluktuation in Attraktion umwandeln können.

[Leitfaden lesen](#)

# 6 Tipps gegen Meeting-Müdigkeit in Ihrem Unternehmen

Das Thema ist bekannt: Meeting-Müdigkeit hält sich hartnäckig. Aber es gibt noch Grund zur Hoffnung. Hier finden Sie sechs einfache Ideen, wie Sie die Gewohnheiten und Regeln in Ihrem Unternehmen ändern und damit eine gesündere Meeting-Kultur für alle Mitarbeiter\*innen schaffen können.



## 1. Reduzieren Sie die Anzahl der Meetings

Sehen Sie sich an, welche regelmäßigen Meetings zusammengefasst, seltener abgehalten oder ganz abgeschafft werden können. Fragen Sie sich dann vor jedem Meeting, ob es wirklich erforderlich ist oder ob das Thema auch anderweitig erledigt werden kann.

## 2. Führen Sie meetingfreie Tage ein

Ist ein wöchentlicher Rhythmus nicht möglich, versuchen Sie es mit einem monatlichen. Die Marketingabteilung von Indeed hat jeden ersten Freitag im Monat zum meetingfreien „Focus Friday“ erklärt. So haben Mitarbeiter\*innen einen Tag, an dem sie ohne Ablenkung und Aufgabenwechsel konzentriert und intensiv ihrer Arbeit nachgehen können.

## 3. Führen Sie kleine Pausen während des Arbeitstags ein

Es kann bereits einen großen Unterschied machen, wenn Sie ein Meeting 10 Minuten früher beenden. Studien zeigen, dass kurze Pausen Stress reduzieren oder ganz vorbeugen, die Leistungsfähigkeit über den Tag hinweg erhalten und die Notwendigkeit längerer Erholung am Ende des Arbeitstags verringern können.

## 4. Bewegen Sie sich während der Besprechung

Etablieren Sie Lauf-Meetings in Ihrer Unternehmenskultur. Eine andere Umgebung und das veränderte Tempo können Ihren Geist zu mehr Kreativität und Kooperationsbereitschaft anregen. Und wenn sich Führungskräfte diese Lauf-Meetings zur Gewohnheit machen, werden andere diesem Beispiel vielleicht folgen.

## 5. Ermutigen Sie andere, mit ihrer Zeit sorgsam umzugehen

Um ihren Mitarbeiter\*innen den Druck zu nehmen, unbedingt an jedem Meeting teilnehmen zu müssen, sollten Manager\*innen auf Job Crafting setzen. Damit wird ermöglicht, dass Mitarbeiter\*innen ihren Arbeitstag selbst bestimmen, und sie erhalten die Möglichkeit, ein Meeting abzusagen, ohne negative Folgen fürchten zu müssen.

## 6. Definieren Sie eindeutige Richtlinien für Meetings in Ihrem Unternehmen

Wenn Sie Ihre Herangehensweise an Meetings ändern möchten, sollten Sie Ihre Entscheidung offiziell bekanntgeben. Erstellen Sie ein Dokument mit den Richtlinien für Meetings, aus dem bewährte Tipps und Erwartungen hervorgehen. Dazu gehören auch Strategien, um Mitarbeiter\*innen bei der Entwicklung einer gesünderen Meeting-Kultur zu unterstützen.

## Erfahren Sie mehr mit Indeed Lead

Benötigen Sie mehr Informationen darüber, wie Sie das Wohlbefinden in Ihrem Unternehmen steigern können?

[Leitfaden lesen](#)

# So schaffen Sie eine Kultur des Wohlwollens

Fragen Sie Ihre Mitarbeiter\*innen, ob alles in Ordnung ist, oder tauschen Sie einfach ein paar Freundlichkeiten aus. Das ist nicht nur eine nette Geste, sondern auch gut fürs Geschäft. Studien<sup>1</sup> zufolge sind zufriedene Mitarbeiter\*innen produktiver und weniger geneigt, das Unternehmen für eine andere Stelle zu verlassen. Hier finden Sie einige bewährte Tipps von führenden Wissenschaftler\*innen und Expert\*innen für Wohlbefinden, wie Sie eine Kultur des Wohlwollens schaffen können.



**„Führungskräfte würdigen: Es gibt nichts Wichtigeres als das mittlere Management. In fast allen Großunternehmen wird dort die eigentliche Arbeit erledigt – und diese Mitarbeiter\*innen sind es auch, die Freundlichkeit und Wohlwollen ausstrahlen müssen.“**

– William Baker, ehemaliger CEO in der Medienbranche und Professor an der Fordham University

**„Authentisch sein: Im Zeitalter allgegenwärtiger Technologien können andere jederzeit sehen, was Sie tun. Leistung allein reicht nicht mehr aus, Sie müssen auch authentisch sein. Wenn Sie es nicht sind, bemerken Ihre Kolleg\*innen und Ihr Team das sofort.“**

– David Hoke, Chief Wellbeing Officer bei Thrive Global

**„Gleiche Maßstäbe für alle ansetzen: Wenn Sie eine Kultur des Wohlwollens für alle schaffen möchten, ohne bereit zu sein, auch an sich selbst zu arbeiten, werden Ihre Mitarbeiter\*innen das bemerken. Dadurch senden Sie ihnen die Botschaft, dass sie im Unternehmen vorankommen können, ohne anderen freundlich gegenüberzutreten.“**

– Katina Sawyer, Associate Professor of Management and Organizations an der University of Arizona

## Erfahren Sie mehr mit Indeed Lead

In unserem ausführlichen Leitfaden erfahren Sie mehr darüber, wie Sie eine Kultur des Wohlwollens schaffen.

[Leitfaden lesen](#)

# Setzen Sie Ihren Weg mit Indeed fort

Sie haben in diesem Leitfaden gelernt, warum Weiterbildung gleichzeitig die Mitarbeitererfahrung verbessert. Doch Indeed bietet noch mehr Lösungen. Ob Sie Ihr Branding optimieren oder einfach passendere Kandidat\*innen auf sich aufmerksam machen möchten – die Lösungen von Indeed erleichtern das Recruiting.

Wir bieten eine Lösung für die erfolgreiche Planung, Nachverfolgung und Durchführung von Kampagnen, bei denen Ihre Recruitingziele im Mittelpunkt stehen und die geeigneten Talente für Ihre offenen Stellen angesprochen werden.

## **Indeed Ads testen**

Besetzen Sie offene Stellen schneller mit Indeed Hiring Events, einer Komplettlösung mit einem Pay-for-Results-Modell, das über integrierte Talent Attraction und Recruiting-Automatisierung verfügt.

## **Indeed Hiring Events testen**

Kandidat\*innen möchten wissen, wie es wirklich ist, für Ihr Unternehmen zu arbeiten. Indeed kann Ihnen dabei helfen, Ihre Story authentisch zu präsentieren und geeignete Talente anzusprechen.

## **Indeed Employer Branding testen**

indeed  
**/LEAD**