

# Der Employee Life Cycle: Gesunde Mitarbeiterbindung Am Beispiel Recruitment

Dieses Papier führt dich durch die Herausforderungen der Mitarbeiterbindung in einer sich verändernden Welt. Es führt weiter zu einem Rahmenmodell und den Lösungsansätzen von result. Learning & Transfer im Bereich Recruitment. Wir konzentrieren uns auf:



**1. Warum Employee LifeCycle?**



**2. Was sind Touchpoints, die wir bearbeiten?**



**3. Wie helfen wir im Bereich Recruitment?**



**4. Wie helfen wir im Bereich Young Professionals?**

**5. Unser Track Record!**

Mit den richtigen Fragen an der richtigen Stelle Mitarbeiter zu aktiven Entwicklern des Unternehmens machen– von Anfang an, noch bevor sie offizielle bei uns arbeiten.



# 1 Warum Employee LifeCycle?

## Die großen Welttrends bewegen uns alle.

Die zwölf Megatrends, die vom Zukunftsinstitut identifiziert wurden und die in den nächsten 25 Jahren jedes Unternehmen prägen werden, verändern die Art wie wir leben, arbeiten und uns in Unternehmen wohl fühlen. Unser Schwerpunkt liegt darauf, wie Unternehmen ihre Strategien zur Mitarbeiterbindung/Wohlfühlfaktoren an diese Entwicklungen anpassen können. Ziel ist es, zukunftssichere Konzepte zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zu identifizieren, die sofort umsetzbar sind. Dieser Ansatz hilft, den Herausforderungen dieser Trends in der langfristigen Mitarbeiterbindung zu begegnen und wirksame Methoden zu etablieren, die den Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt gerecht werden. So werden nicht nur Retention-Strategien optimiert, sondern auch die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gestärkt.

## Megatrends, die die Mitarbeiterbindung verändern

Durch den demografischen Wandel reduziert sich die Zahl verfügbarer Arbeitskräfte, während neue Generationen höhere Ansprüche an Flexibilität, Sinnhaftigkeit und Work-Life-Balance stellen. Gleichzeitig verändert der technische Wandel die Arbeitsweise: Automatisierung ersetzt Routineaufgaben, während digitale Tools Wissen jederzeit verfügbar machen. Während Einige die neuen Freiheiten und Möglichkeiten schätzen, fühlen sich andere von der Geschwindigkeit und ständigen Veränderungen überfordert.



### Schrumpfende Talentpools

Die Suche nach Talenten in einem kleiner werdenden Bewerberpool erfordert innovative Methoden, um Potenziale präzise vorherzusagen und auch die richtigen Angebote zu machen.

### Höhere Fluktuationsraten

Unternehmen sollte klare und einzigartige Vorteile bieten, um sich von der Konkurrenz abzuheben und die besten Kandidaten zu gewinnen und langfristig zu halten.

### Kompetenzverfall

Die Identifizierung langfristig wertvoller Fähigkeiten und deren Passung zur Unternehmenskultur wird immer wichtiger, da heutige Positionen in der Zukunft schnell obsolet werden können.

### Brüchige Erfahrungen

Ein nahtloser Prozess, z.B. in der Bewerbung, hilft Talente anzuziehen und ein positives Markenimage aufzubauen. Immer häufiger nutzen Bewerber KI und erwarten schnelle Rückmeldungen.

# 2 Was sind die Touchpoints, Die wir bearbeiten?

Jede Mitarbeiterin durchläuft – ähnlich wie ein Produkt oder ein Service – einen Lebenszyklus innerhalb eines Unternehmens. Dieser Zyklus lässt sich in **drei zentrale Phasen** unterteilen: vor, während und nach dem Engagement. An diesen Touchpoints setzen bewährte Methoden an, die dafür sorgen, dass sich Mitarbeitende wohlfühlen, sich mit dem Unternehmen identifizieren und entscheidende Prozesse anstoßen – von Innovation und hoher Leistung über positive Mundpropaganda bis hin zu starkem Employer Branding.

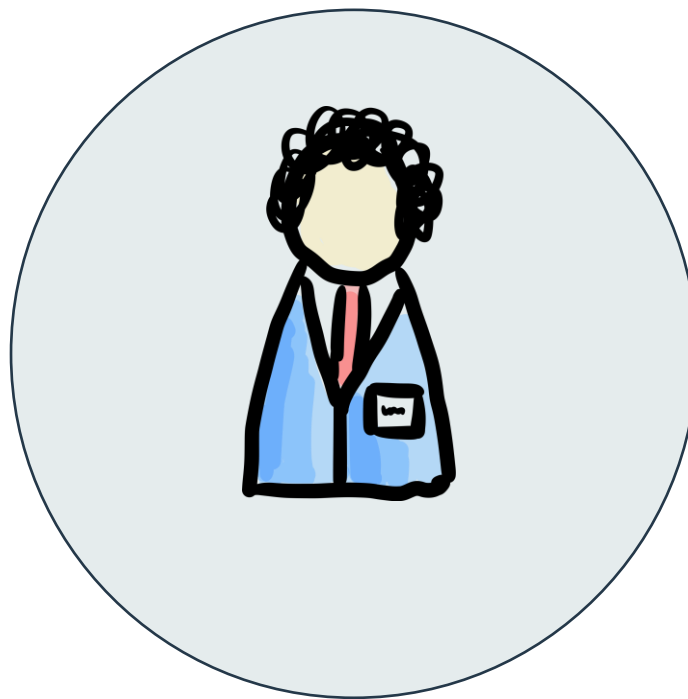
*“To win in the marketplace you must first win in the workplace.”*

Der berühmte Ausspruch von Doug Conant beschreibt in aller Kürze, warum Mitarbeiterinnen, ihr Engagement und Leistung die Grundlage für Unternehmenserfolg sind.



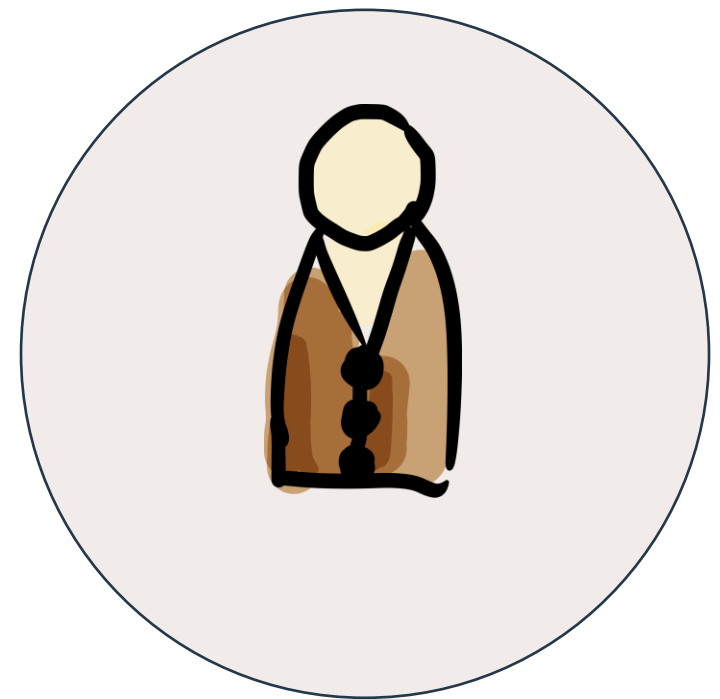
## Pre Employment

Schulabgänger und Studentinnen gelangen über **Universitätsnetzwerke**, Stellenanzeigen und Headhunter in den Arbeitsmarkt. Karrieremessen, Praktika und Alumni-Netzwerke bieten erste Kontakte zu Unternehmen. **Online-Plattformen** wie LinkedIn erleichtern die Jobsuche. Talente anhand von Unternehmenskompetenzen in **Recruitmentformaten** zu identifizieren ist der wichtige erste Touchpoint für die meist junge Zielgruppe.



## Employment

Das **Onboarding** prägt die ersten Erfahrungen im neuen Unternehmen – vom Kennenlernen des Daily Business bis hin zu **Entwicklungsformaten** für persönliches Wachstum verstärken sich Erfahrungen mit Unternehmen. Besonders externe Veranstaltungen, z.B. auf Messen, fördern den Austausch und neue Impulse. Am Ende steht das **Offboarding**, wenn sich die Wege von Mitarbeitenden und Unternehmen wieder trennen.



## Post Employment

**Alumniprogramme** halten den Kontakt zu ehemaligen Mitarbeitenden und fördern langfristige Bindungen. Sie sind nicht nur ein Instrument zur **aktiven Rückgewinnung** talentierter Fachkräfte, sondern auch ein wichtiger Treiber für **Mundpropaganda**. Ehemalige fungieren als authentische Botschafter, teilen wertvolle Einblicke und erleichtern durch ihr Netzwerk den Zugang zu potenziellen neuen Mitarbeitenden. So bleibt das Unternehmen im Gespräch.

# 3 Wie machen wir das? Techniken aus Interviewtrainings.



Interviews sind im Recruiting weiterhin en vogue, da sie hohe Flexibilität in der VUCA-Welt bieten. Teams und Anforderungen ändern sich schnell – durch gezielte Fragen lassen sich Talente individuell bewerten und passgenau auswählen. Der Aufwand bleibt überschaubar, während die Qualität der Kandidatenauswahl steigt. Zudem ermöglichen Interviews eine direkte Anpassung an Bewerberwünsche, stärken die Candidate Experience und schaffen Raum für überzeugende Nutzenversprechen. So bleibt das Unternehmen wettbewerbsfähig und sichert sich die besten Talente.

***“Wir stellen Mitarbeiter aufgrund ihrer Einstellung ein und bilden sie aufgrund ihrer Fähigkeiten aus!”***

Diese Aussage von Coleen Barrett macht unseren Ansatz von Kompetenzen (die auch Einstellungen und Fähigkeiten umfasst) deutlich. Alles was eine Person mitbringt, um Probleme zu lösen verstehen wir als Kompetenzen und lassen sich im Interview herausfinden.

## Erfolgsfaktoren für gute Interviews

Erfolgreiche Interviews im Recruiting basieren auf klaren Erfolgsfaktoren. In der VUCA-Welt ist es entscheidend, die richtigen Kompetenzen zu identifizieren – sowohl für aktuelle als auch für zukünftige Herausforderungen. Unternehmen müssen gezielt Fragen stellen, um relevante Fähigkeiten zu erkennen. Gleichzeitig geht es darum, die richtige Zielgruppe mit passenden Vorteilen anzusprechen und attraktive Perspektiven zu bieten. Zudem spielt der kulturelle Fit eine zentrale Rolle: Nur wenn Unternehmen und Kandidaten in Werten, Arbeitsweisen und Erwartungen harmonisieren, entsteht eine langfristig erfolgreiche Zusammenarbeit, die auch davon geprägt ist, dass alle Beteiligten bereit sind sich ständig zu erfinden.

### Erfolgskritische Kompetenzen

Ein klares Kompetenzbild verbessert Stellenausschreibungen, **Interviewfragen** und Evaluationsprozesse. Es sichert passgenaue Auswahl und steigert Recruiting-Qualität.

### Reflektion der eigenen Vorteile

Ein klares Verständnis der eigenen Vorteile ermöglicht eine überzeugende Kommunikation von Benefits im Interview und verbessert die Attraktivität als Arbeitgeber.

### Kohärentes Kulturverständnis

Ein klares Verständnis der eigenen Unternehmenskultur ermöglicht die gezielte Förderung langfristiger Kompetenzen, die zeitbeständig sind.

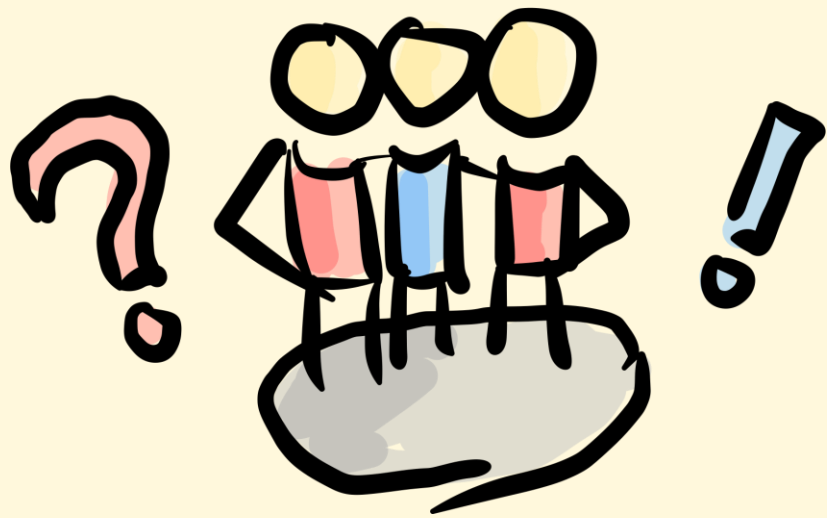
### Wille zur Veränderung

Die Fähigkeit zur kontinuierlichen Verbesserung ist eine zentrale Kompetenz – sowohl für Unternehmen als auch für Mitarbeitende, um technologische Entwicklungen aktiv zu gestalten.

# 3 Wie machen wir das? Techniken aus Interviewtrainings.

## Fragemethodik

Wir können die Vorhersagegenauigkeit zukünftiger Talente in einem schrumpfenden Talentpool verbessern, in dem wir unsere Fragetechniken anpassen. Durch situative Fragen **verdoppeln wir die Präzision unserer Einschätzungen** und finden die Kandidatinnen mit Potenzial.



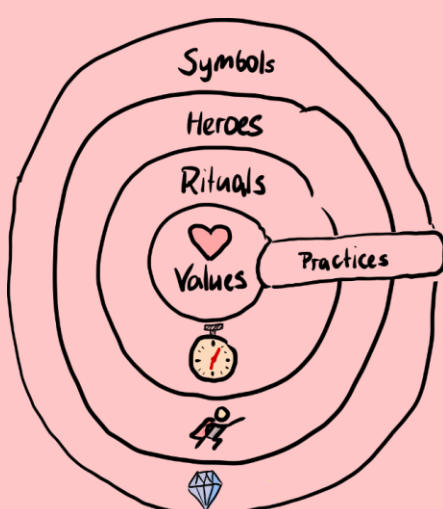
## Fokus auf Benefits

Wir entscheiden aktiv, wann und wo wir **echten Mehrwert kommunizieren**. Wert liegt im Auge des Betrachters und kann daher nicht auf standardisierte Weise vermittelt werden. Jede Kommunikation muss individuell angepasst werden, um die spezifische Perspektive der Bewerberinnen bestmöglich anzusprechen.



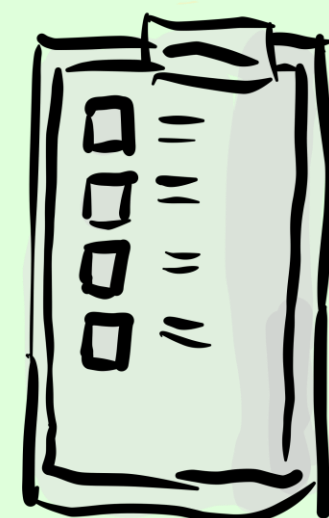
## Kulturansatz

Wir untersuchen, welche Kompetenzen Unternehmen kurz-, mittel- und langfristig unterstützen können. In einer sich schnell verändernden Welt gewinnen **kulturelle Kompetenzen** zunehmend an Bedeutung, da sie **mehr Stabilität bieten als technische Fähigkeiten**, die schnell veralten können.



## Touchpoint-Analysis

Wir überprüfen, wie verschiedene Kontaktpunkte die **Candidate Experience verbessern** können. Zum Beispiel analysieren wir, wie künstliche Intelligenz Bewerbungsunterlagen prüfen kann, um ihn effizienter und besser auf die Bedürfnisse von Kandidaten und Arbeitgebern abzustimmen.

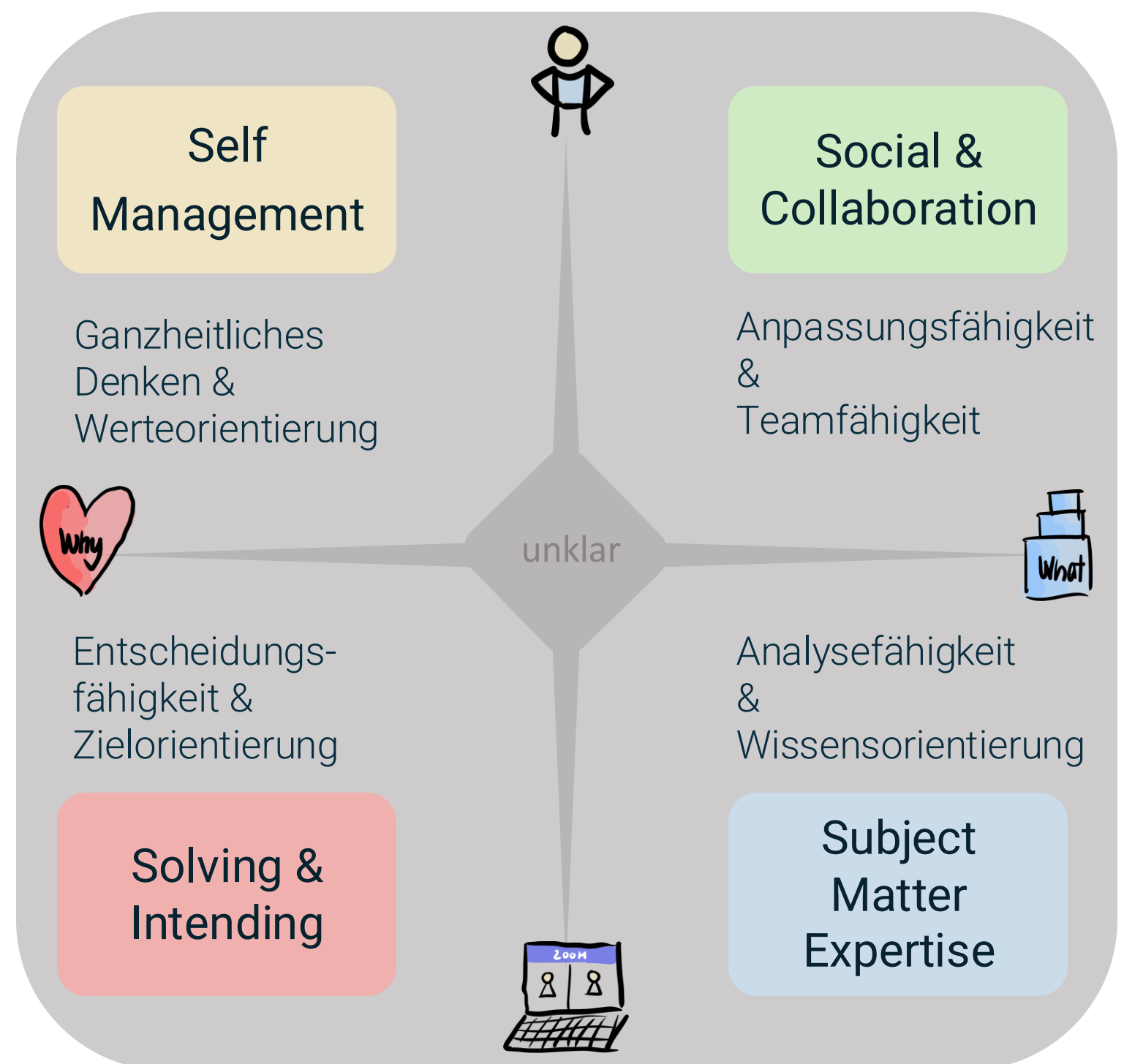


# 3 Wie machen wir das?

## Skill Gaps entdecken und bearbeiten

Das **4S-Modell** ist für Unternehmen essenziell, da es die **zentralen Kompetenzen moderner Organisationen** strukturiert: Self Management, Social & Collaboration, Solving & Intending und Subject Matter Expertise.

In einer dynamischen Geschäftswelt, geprägt von Digitalisierung, KI und Marktveränderungen, benötigen Unternehmen Mitarbeitende, die mit neuen Herausforderungen, wie die Integration virtueller Teammitglieder oder komplett autonomer Agenten umgehen können. Das 4S-Modell basiert auf empirischen Ergebnissen und ist die Grundlage für eine strukturierte Kundendiskussion mit zwei Zielen:



### 1. Ziel

Walk the talk!

Wir analysieren Unternehmensversprechen auf Webseiten und Karriereseiten und vergleichen sie mit aktuellen Stellenausschreibungen. So **identifizieren wir Lücken zwischen strategischer Positionierung und Umsetzung im Recruiting**. Häufig zeigen sich Diskrepanzen, die darauf hinweisen, dass zentrale Ziele noch nicht konsequent in die Praxis überführt wurden. Unsere Analyse bietet wertvolle Einblicke, um Employer Branding und Recruiting-Strategien gezielt zu optimieren.

Unternehmen erhalten konkrete Handlungsempfehlungen, um ihre Kommunikation konsistenter zu gestalten, Bewerber gezielter anzusprechen und eine glaubwürdige Arbeitgebermarke aufzubauen.

### 2. Ziel

Get future proof!

Wir analysieren die Kompetenzen, die Unternehmen an verschiedenen Touchpoints verfolgen und messen. Dabei vergleichen wir sie mit den 4S-Kompetenzen, die in der Zukunft besonders relevant sind. Diese Gegenüberstellung zeigt, **inwieweit aktuelle Anforderungen mit zukünftigen Erfolgsfaktoren übereinstimmen**. Die identifizierten Lücken geben wertvolle Hinweise darauf, wo strategische Ziele hinterfragt oder geschärft werden können. Unsere Analyse hilft Unternehmen, ihre Kompetenzmodelle gezielt weiterzuentwickeln, um zukunftsfähig zu bleiben, Talente optimal einzusetzen und langfristige Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen. So entsteht eine fundierte Grundlage für nachhaltige Personal- und Unternehmensstrategien.

# 4 Wie machen wir das? Young Professionals im Onboarding.



Ein strukturiertes Onboarding-Programm ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Mitarbeiterintegration. Es zeigt neuen Talenten, dass ihr Beitrag geschätzt wird und ihnen echte Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Besonders in Trainee- oder Azubiprogrammen ist ein professionelles Onboarding essenziell, um den Einstieg zu erleichtern und langfristige Bindung zu fördern. Klare Prozesse, gezielte Schulungen und Mentoring-Programme steigern die Zufriedenheit, reduzieren Unsicherheiten und beschleunigen die Produktivität. In Zeiten des Fachkräftemangels sind diese Maßnahmen entscheidend, um Talente zu halten und eine starke Arbeitgebermarke aufzubauen.

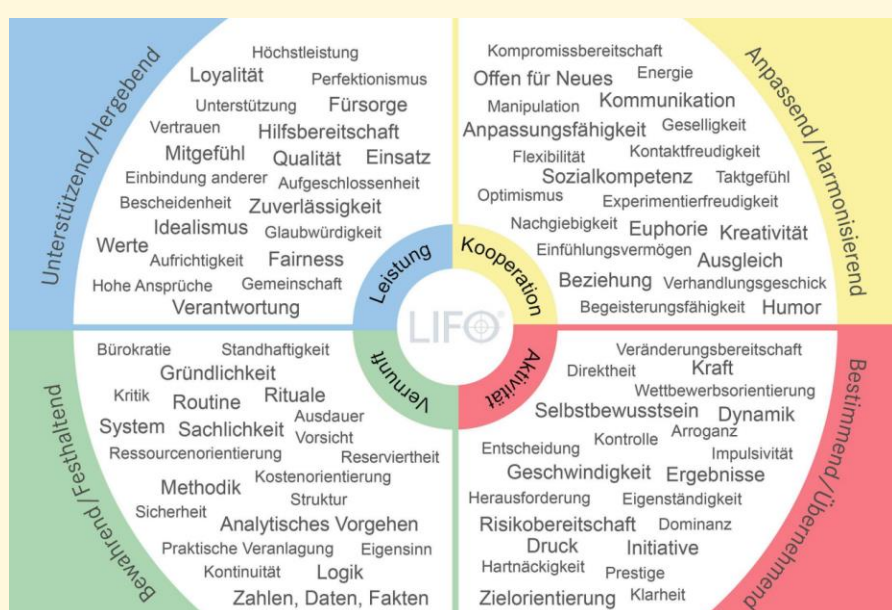
*„Train people well enough so they can leave, treat them well enough so they don't want to.“*

Richard Branson bringt unseren Ansatz auf den Punkt: im Onboarding setzen wir den ersten Touchpoint im Unternehmen, in dem neue Kolleginnen spüren, ob sie sich hier weiterentwickeln können und Teil etwas Größeres werden können.

## Kerninhalte unserer Onboardings

### Persönlichkeitsentwicklung

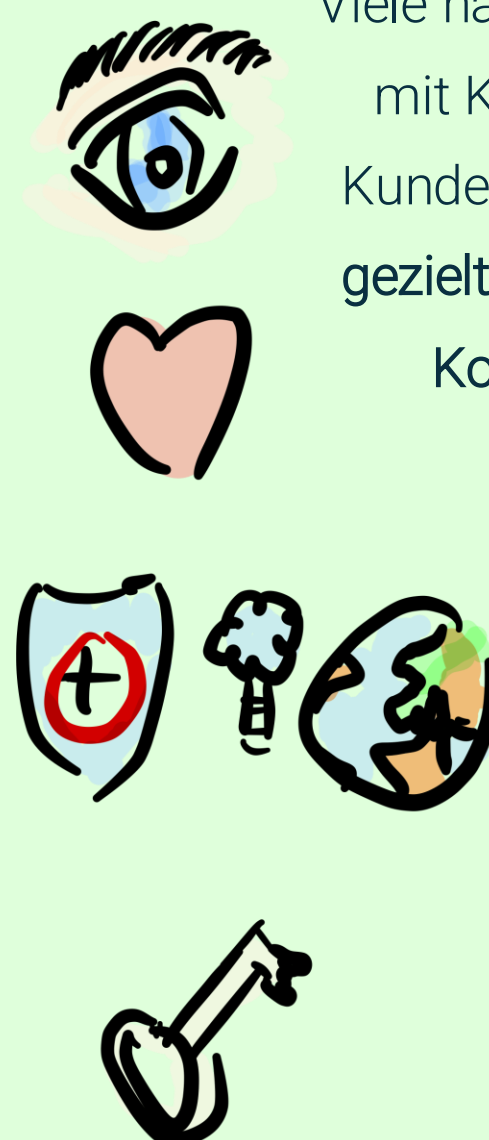
Onboarding ist mehr als eine Einführung – es fördert die Persönlichkeitsentwicklung junger Talente. Viele sind es nicht gewohnt, ihre **Stärken und Karriereziele zu reflektieren**. Doch genau das ist entscheidend: Wo will ich meine Fähigkeiten einsetzen? Gezielte Entwicklung stärkt Eigenverantwortung, Motivation und langfristige Mitarbeiterbindung, z.B. mit unserem LIFO-Ansatz.



### Kommunikation und Metakommunikation

Onboarding bedeutet auch, junge Talente auf neue Kommunikationsanforderungen vorzubereiten.

Viele hatten bisher keine Erfahrung mit Konfliktsituationen, etwa mit Kunden oder Vorgesetzten. Durch **gezielte Strategien wie Gewaltfreie Kommunikation** vermitteln wir essenzielle Grundlagen, um souverän zu agieren, Missverständnisse zu vermeiden und langfristig erfolgreiche Interaktionen zu führen.



# Dein Weg in der Transformation

Die Zukunft gehört denen, die bereit sind, sich stetig weiterzuentwickeln und Veränderung aktiv zu gestalten. Die passenden Methoden können dabei je nach Kontext variieren, doch das Ziel bleibt dasselbe: Sich selbst, das Team und die Organisation besser zu verstehen. Mit unserer Erfahrung, Methoden und Tools im Employee Life Cycle, helfen wir auf dem Weg zur Mitarbeiterbindung. Gemeinsam entwickeln wir Ansätze, die wirklich wirken, und begleiten dich Schritt für Schritt auf deinem Weg zu nachhaltigem Erfolg.

## Unser Angebot für Dich und Dein Team:

### Für ALLE: Tool Sprint ELC

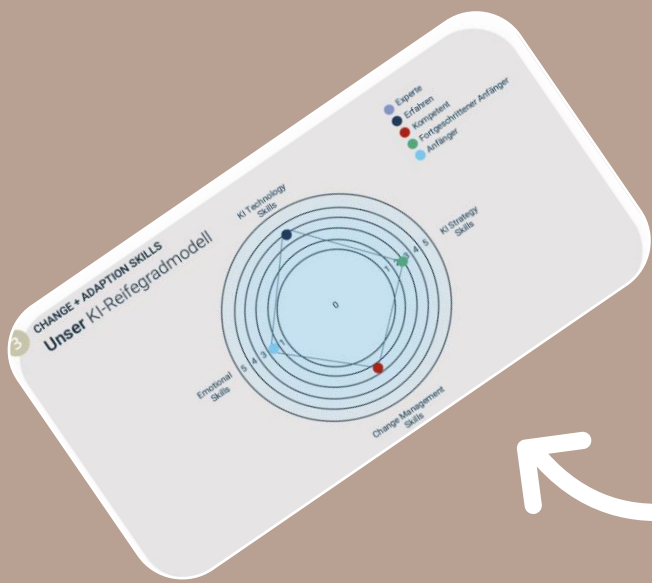
Der Tool Sprint Employee Life Cycle richtet sich an alle, die ihre **Touchpoints hinterfragen** und externe Sichtweisen auf den Status Quo reflektieren wollen.

### Für alle Beteiligten: konkrete Begleitung

**Buche** Kolleginnen von result., um dich selbst zu hinterfragen und Impulse für deine Transformation im ELC zu bekommen.



Wenn du mehr über **Employee Life Cycle** erfahren willst und deine Organisation und dich auf ein neues Level heben möchtest, vereinbare jetzt einen kostenfreien Termin mit mir.



### Du bist dir gar nicht sicher, was dein Team oder deine Organisation gerade braucht?

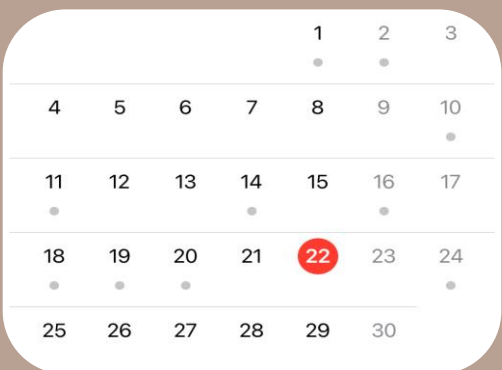
No worries! – In unserer Assessmentphase testen wir mit dir z.B. mit Reifegradmodellen, wo ihr aktuell steht und was jetzt zu tun ist!



**Nico Pannier**  
**Managing Partner**  
eMail [nico.pannier@result-lt.de](mailto:nico.pannier@result-lt.de)  
Tel. +49 160 107 0997



[Let's connect on LinkedIn!](#)



[Buche dir hier direkt einen Termin in meinem Kalender.](#)