Die ultimative Employer Branding Checkliste

Von der Strategie bis zur Umsetzung: Ihr kompletter Leitfaden

Chris Aussem

Warum diese Checkliste?

Employer Branding ist komplex – aber mit der richtigen Struktur wird es überschaubar. Diese Checkliste führt Sie Schritt für Schritt durch alle wichtigen Bereiche einer erfolgreichen Arbeitgebermarke. Nutzen Sie sie als Roadmap für Ihren Employer Branding Prozess.

Phase 1: Strategie & Fundament

IST-Analyse

- ☐ Mitarbeiterbefragung durchgeführt (Zufriedenheit, Stärken, Verbesserungspotenziale)
- ☐ Online-Reputation analysiert (Kununu, Glassdoor, Google Reviews)
- ☐ Wettbewerber-Arbeitgebermarken untersucht (Was machen andere besser?)
- ☐ Bewerbungsprozess getestet (Dauer, Komplexität, Candidate Experience)
- ☐ Fluktuationsrate & Exit-Interviews ausgewertet

Zielgruppen-Definition

- ☐ Candidate Personas erstellt (Wer sind Ihre Wunschkandidaten?)
- ☐ Demografische Merkmale definiert (Alter, Ausbildung, Erfahrung)
- ☐ Psychografische Merkmale identifiziert (Werte, Motivation, Lebensstil)
- ☐ Pain Points der Zielgruppe verstanden
- ☐ Bevorzugte Kanäle & Touchpoints ermittelt

Employer Value Proposition (EVP)

- ☐ Kernwerte des Unternehmens definiert (Was macht uns einzigartig?)
- ☐ Mitarbeiter-Benefits dokumentiert (Was bieten wir konkret?)
- ☐ Unternehmenskultur beschrieben (Wie arbeiten wir zusammen?)
- ☐ Karriere- & Entwicklungsmöglichkeiten dargestellt
- ☐ EVP in einem Satz formuliert (Der Kern auf den Punkt gebracht)
- ☐ EVP mit der Realität abgeglichen (Versprechen müssen einlösbar sein!)

Phase 2: Content & Kommunikation

Content-Strategie

- ☐ Content-Säulen definiert (z.B. Team, Werte, Alltag, Benefits, Innovation)
- ☐ Storytelling-Formate festgelegt (Mitarbeiter-Stories, Behind-the-Scenes, Day-in-the-Life)
- ☐ Content-Kalender für 3 Monate erstellt
- ☐ Ton & Sprache definiert (Du/Sie, formell/locker, Emojis ja/nein)
- ☐ Visual Identity festgelegt (Farben, Schriften, Bildstile für EB-Content)

Karriereseite

- ☐ Über-uns-Seite aktualisiert & authentisch gestaltet
- ☐ Team-Seite mit echten Mitarbeiter-Fotos & Zitaten
- ☐ Benefits-Übersicht visuell aufbereitet
- ☐ Stellenanzeigen optimiert (klar, ansprechend, nicht 0815)
- ☐ Mobile-Optimierung sichergestellt
- ☐ Bewerbungsprozess vereinfacht (Weniger Klicks = mehr Bewerbungen)
- ☐ Video-Content integriert (Unternehmensvorstellung, Mitarbeiter-Testimonials)

Social Media Präsenz

- ☐ LinkedIn Unternehmensseite vollständig ausgefüllt
- ☐ Instagram Business-Account aufgesetzt (falls relevant)
- ☐ Xing-Profil gepflegt
- ☐ Posting-Rhythmus festgelegt (Mindestens 2x pro Woche)
- ☐ Hashtag-Strategie entwickelt
- ☐ Engagement-Richtlinien für Team definiert

Phase 3: Aktivierung & Engagement

Mitarbeiter als Markenbotschafter

- ☐ Mitarbeiter über Employer Branding Maßnahmen informiert
- ☐ Social Media Guidelines erstellt
- ☐ Freiwillige Markenbotschafter identifiziert & aktiviert
- ☐ Content-Vorlagen bereitgestellt (Share-Ready Posts)
- ☐ Anreizsystem etabliert (Gamification, Anerkennung, kleine Incentives)
- ☐ Erfolge sichtbar machen & feiern

Externe Plattformen

- ☐ Kununu-Profil beansprucht & gepflegt
- ☐ Auf Bewertungen reagiert (positiv UND negativ – professionell)
- ☐ Google My Business optimiert
- ☐ Glassdoor-Präsenz aufgebaut (international relevant)
- ☐ Mitarbeiter ermutigt, authentische Bewertungen zu hinterlassen

Offline-Touchpoints

- ☐ Messeauftritte & Karrieremessen geplant
- ☐ Hochschulkooperationen aufgebaut
- ☐ Tag der offenen Tür organisiert
- ☐ Employer-Branding-Materialien erstellt (Flyer, Rollups, Give-Aways)
- ☐ Lokale Netzwerke & Kooperationen aktiviert

Phase 4: Messung & Optimierung

KPIs definieren

- ☐ Bewerberzahlen tracken (Quantität & Qualität)
- ☐ Time-to-Hire messen
- ☐ Cost-per-Hire berechnen
- ☐ Fluktuationsrate beobachten
- ☐ Mitarbeiter-Engagement messen (eNPS)
- ☐ Social Media Reichweite & Engagement tracken
- ☐ Website-Traffic auf Karriereseite analysieren
- ☐ Bewerbungsabbrüche im Funnel identifizieren

Kontinuierliche Verbesserung

- ☐ Monatliches Review der KPIs durchführen
- ☐ Feedback von Bewerbern einholen (Surveys nach Bewerbungsprozess)
- ☐ A/B-Tests auf Karriereseite & Stellenanzeigen durchführen
- ☐ Best-Practice-Cases dokumentieren
- ☐ Quartalsmäßige Strategie-Updates vornehmen
- ☐ Neue Trends & Tools im Employer Branding beobachten

Quick-Win-Aktionen (sofort umsetzbar)

Diese Maßnahmen können Sie in den nächsten 48 Stunden umsetzen:

1. Karriereseite mobil testen – Über 70% der Bewerber nutzen Smartphones
2. LinkedIn-Unternehmensseite aktualisieren – Banner, Logo, Beschreibung prüfen
3. 5 Mitarbeiter-Testimonials sammeln – Einfach fragen: 'Was magst du an deinem Job?'
4. Stellenanzeigen-Sprache prüfen – Weniger 'wir suchen', mehr 'wir bieten'
5. Auf 3 letzte Kununu-Bewertungen reagieren – Zeigt: Wir hören zu
6. Behind-the-Scenes-Foto posten – Authentisch & mit dem Smartphone
7. Benefits visuell aufbereiten – Infografik statt Bullet-Liste
8. Google Analytics für Karriereseite einrichten – Daten sind die Basis für Optimierung

Häufige Fehler vermeiden

✗ Fehler	√ Besser
Hochglanz ohne Authentizität	Echte Mitarbeiter, echte Stories
Versprechen, die nicht gehalten werden	Nur kommunizieren, was wirklich gelebt wird
Employer Branding als HR-Solo-Projekt	Geschäftsführung & alle Abteilungen einbinden
Social Media ohne Strategie bespielen	Content-Kalender & klare Ziele definieren
Nur auf Reichweite fokussieren	Qualität der Bewerbungen priorisieren
Negative Bewertungen ignorieren	Professionell & konstruktiv reagieren

Ihr nächster Schritt

Employer Branding ist ein Marathon, kein Sprint. Starten Sie mit Phase 1, setzen Sie Quick Wins um und bauen Sie kontinuierlich auf. Die Investition zahlt sich aus. Versprochen!

Benötigen Sie Unterstützung bei der Umsetzung?

Lassen Sie uns in einem kostenlosen Erstgespräch herausfinden, wo Sie stehen und wie ich Sie unterstützen kann.

Awesome & Friends
Christian Aussem

kontakt@awesomeandfriends.de
+49 151 74 244 696

AwesomeandFriends.de