



Mitarbeiterbindung im Detailhandel – wie heute Mitarbeiter ticken



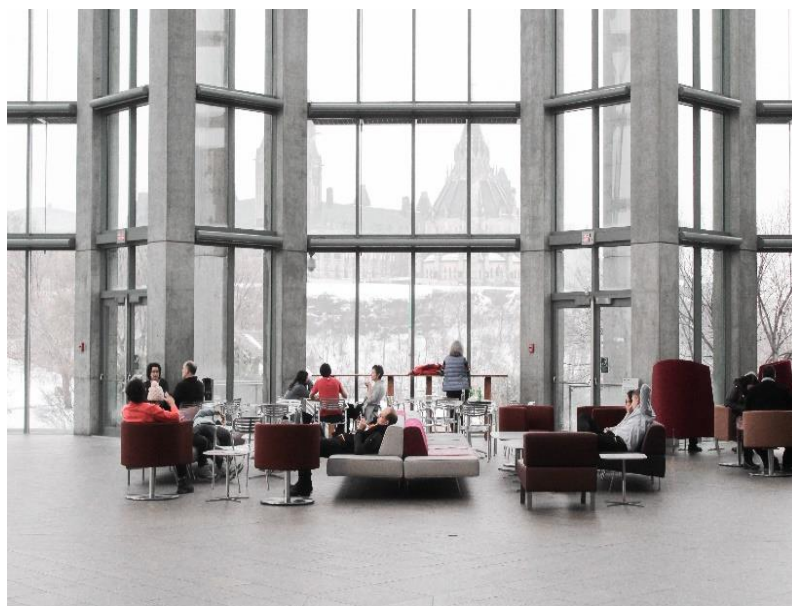
Gegründet am
01.01.2007



12
Mitarbeiter

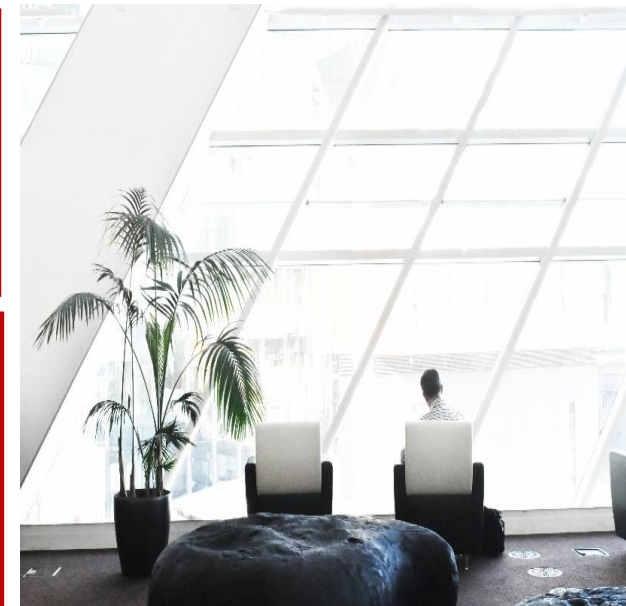


Geschäftsführer
Kai Mütze



Über
400
zufriedene Kunden
weltweit

Abwicklung von
ca. 1000
Entsendungen &
Mitarbeitereinsätzen



Firmensitz in
Kassel





Qualität
Hohes Beratungsniveau
sichern



Miteinander
Wir als Schnittstelle



Unser Antrieb – Unsere Werte

Flexibilität
Personalmanagement
gestalten



Austausch
Engagierte
Ansprechpartner



Wir setzen den Punkt drauf...!



**Strategie
und
Ausrichtung**



**Beantragung
und
Überprüfung**



**Rechtliche
Beurteilung**



Koordination





Positionierung als attraktiver Arbeitgeber auf dem Bewerbermarkt durch Employer Branding



**Fachkräftemangel in Deutschland -
auch uns hat es getroffen!**

Wir haben deshalb diese Filiale
vorübergehend geschlossen.

Wir suchen ab sofort
Mitarbeiter (w/m/d)
im Verkauf
mit Gastronomieerfahrung
in Vollzeit/Teilzeit

Weitere Fragen bitte
im Restaurant

DIESER BEREICH
KANN AUF GRUND
VON PERSONALMANGEL
ZUR ZEIT LEIDER NICHT
BEDIENT WERDEN

Sehr geehrte Kunden,
wir haben vorübergehend wegen
Personalmangel geschlossen.
Wir bitten um Ihr Verständnis
und freuen uns Sie bald wieder
begrüßen zu dürfen!

Brunner Bäcker
Aus Liebe zum Handwerk



PERSONALMANGEL-ALARM

„Künftig können nur noch Reiche gepflegt werden“

Pflegerats-Präsidentin Vogler warnt vor drastischem Personalmangel

FACHKRÄFTEMANGEL

Deutschland fehlen rund 326.000 Mint-Experten

Trotz Konjunkturflaute erreicht der Mangel an Technikern und IT-Kräften eine neue Höchstmarke. Das bedroht die derzeit hohe Innovationskraft der Betriebe.





Fachkräftemangel in deutschen Unternehmen größer als erwartet

Schon im vergangenen Jahr gingen viele Unternehmen davon aus, dass ihnen 2021 Fachkräfte fehlen werden. Tatsächlich hat sich die Lage noch weiter verschärft, das zeigt unsere aktuelle Analyse. Fachkräftezuwanderung trägt dazu bei, das Problem zu mildern. Allerdings spielt sie für Unternehmen weiterhin nur eine untergeordnete Rolle.

»Fachkräfteengpässe verschärfen sich weiter und ein Ende ist nicht in Sicht. Wir als Gesellschaft brauchen nachhaltige Lösungen, um den demografischen Wandel und die sozial-ökologische Transformation zu meistern. Dabei spielt Zuwanderung neben Aus- und Weiterbildung eine wichtige Rolle.«

Matthias Mayer, Migrationsexperte der Bertelsmann Stiftung

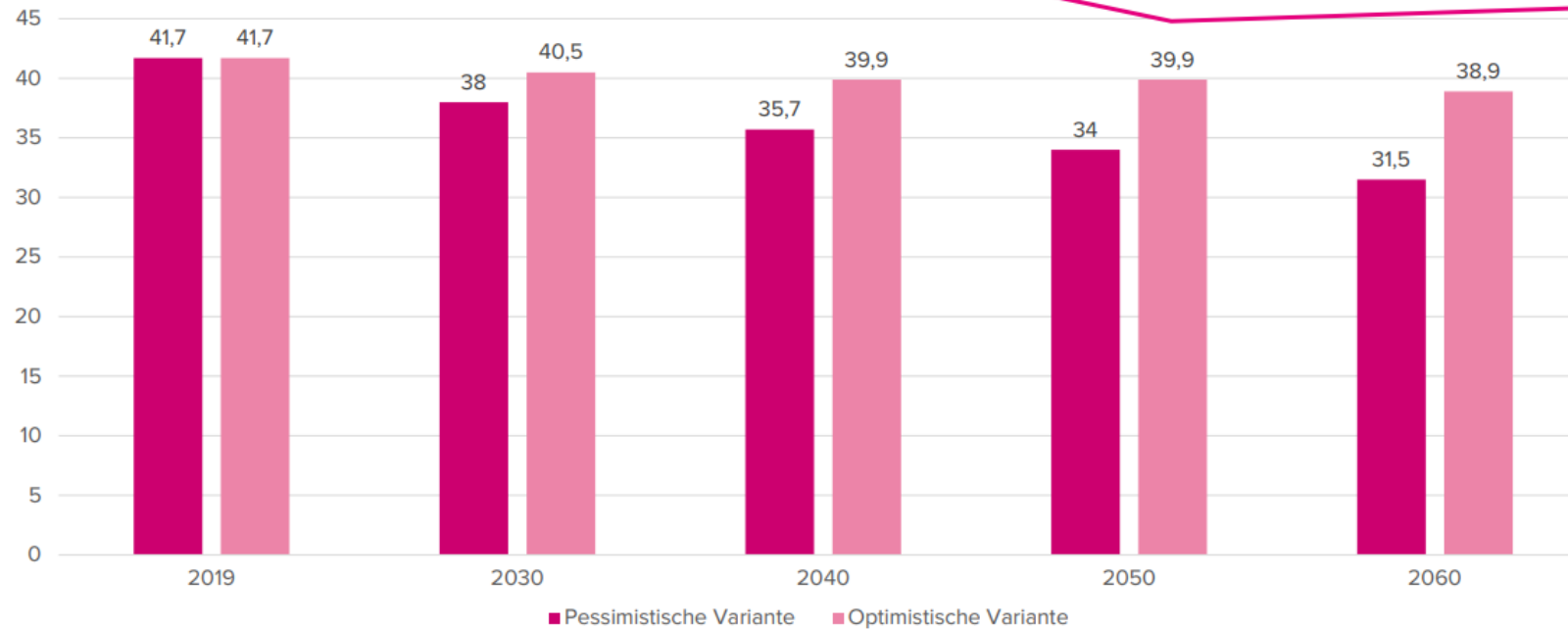


ZDF und Hintergründe für den Fachkräftemangel – wo sind alle hin?



Babyboomer hinterlassen Lücke auf dem Arbeitsmarkt
Prognose zur Anzahl der Erwerbspersonen (20 - 66 Jahre)
in Deutschland in Mio.

In der Erwerbspersonenvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes gehen Analyst:innen davon aus, dass die Anzahl der Erwerbspersonen im ungünstigsten Fall bereits bis 2030 um fast vier Millionen schrumpfen könnte.



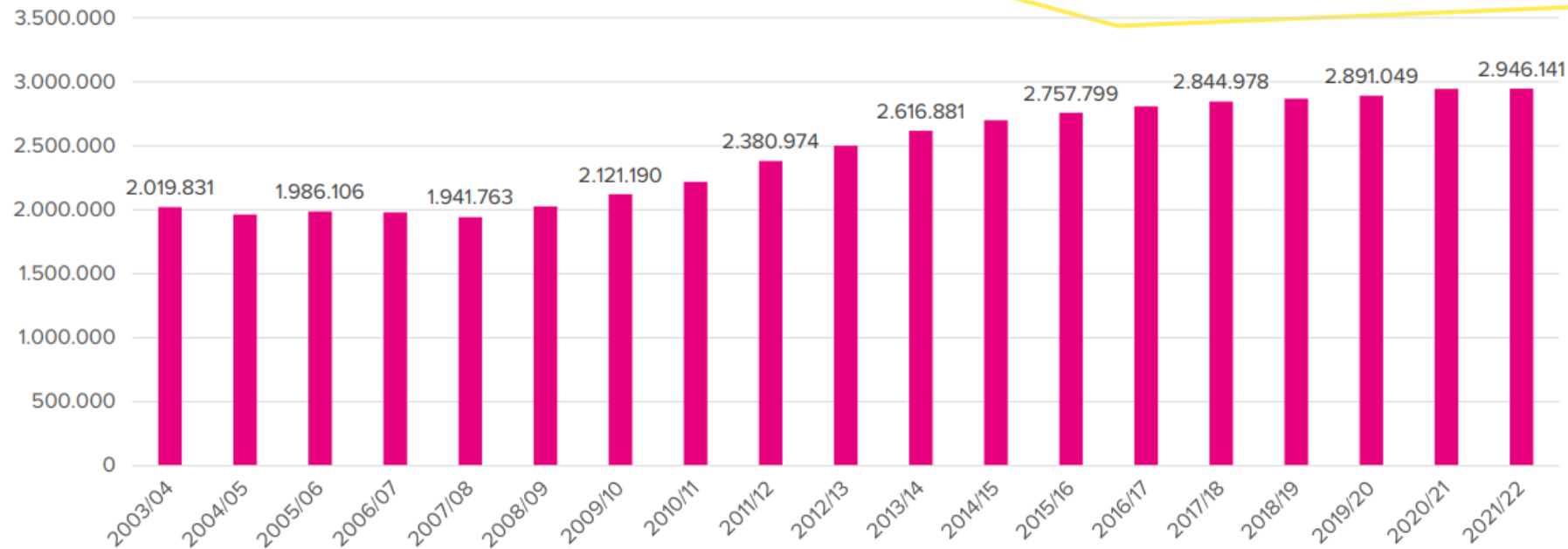


Akademisierung: Zahl der Studierenden auf Vorjahresniveau

Anzahl der Student:innen an Hochschulen in Deutschland

Der Akademisierungstrend setzt sich fort, allerdings weniger spürbar als die vergangenen 14 Jahre. Die Zahl der Studierenden stagniert auf hohem Niveau. Die Zahl der Studien-Anfänger:innen ist gar das vierte Jahr in Folge gesunken (siehe nächste Folie).

Insgesamt waren im Wintersemester 2021/22 gut 2,9 Mio. Studierende immatrikuliert.



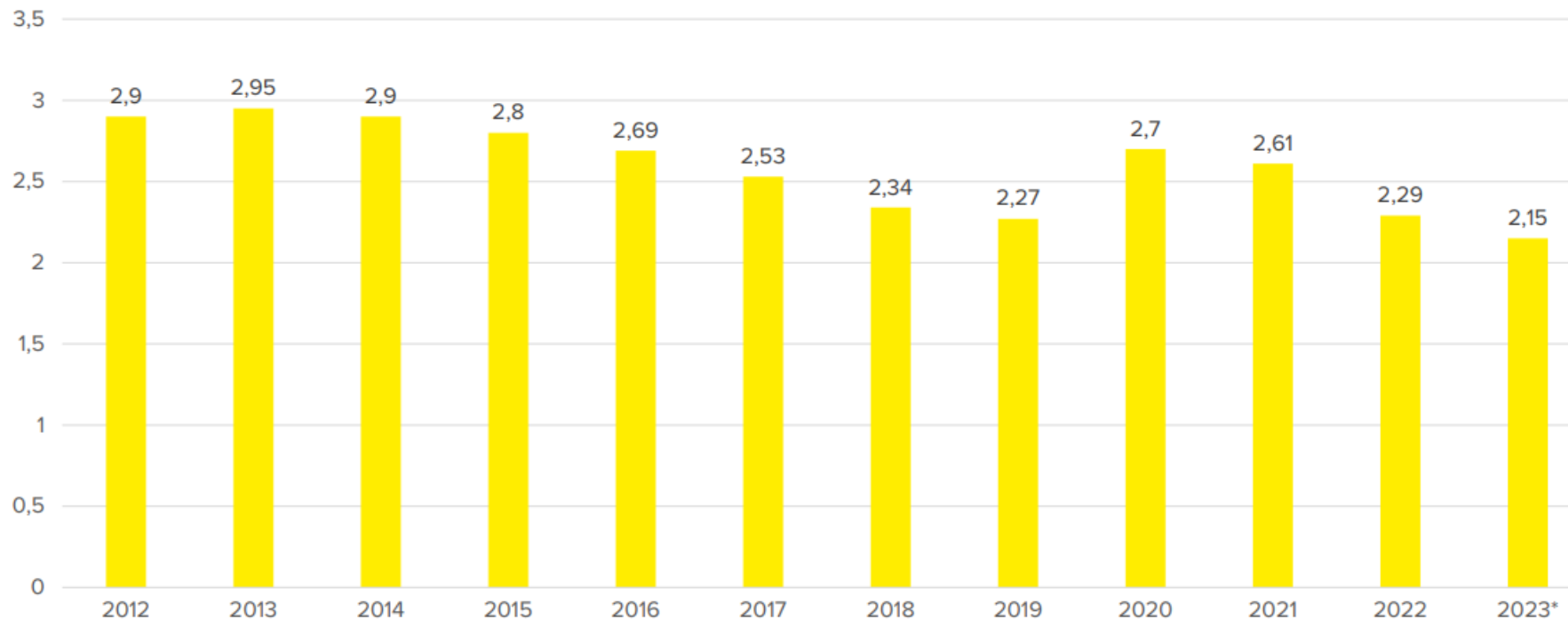
Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Statistisches Bundesamt), November 2021



Die Arbeitslosenzahl sinkt

Arbeitslosenzahl in Deutschland von 2012 – 2022 und Prognose
(in Millionen)

Die Zahl der Arbeitslosen sinkt wieder deutlich. Die Prognose für 2023 liegt mit 2,15 Mio. sogar auf Rekordniveau.



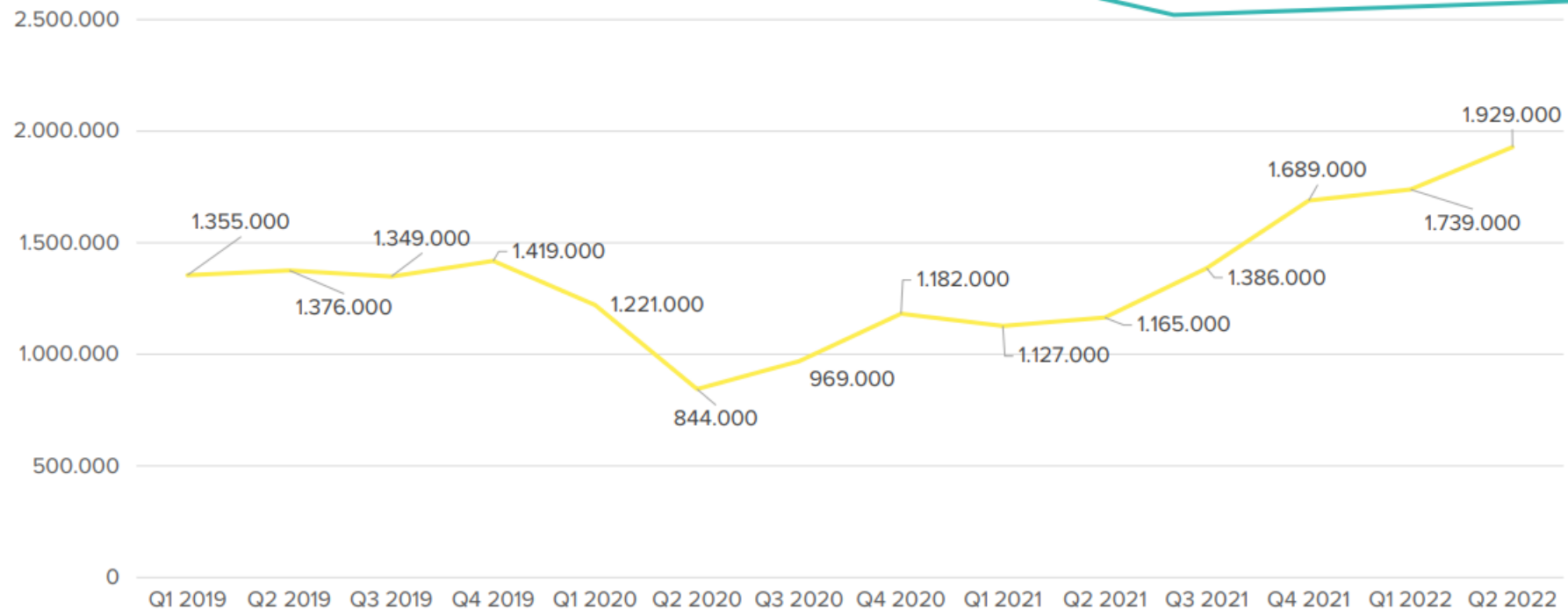
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, DIW Berlin, *Prognose Stand August 2022



Anzahl offener Stellen steigt

Anzahl offener und gemeldeter Arbeitsstellen
in Deutschland nach Quartalen

Vergleicht man die jeweils zweiten Quartale der Jahre 2020, 2021 und 2022 wird deutlich, was für ein großer Sprung bei der Anzahl offener Positionen stattgefunden hat. In Q2 2022 wurden über eine Million mehr Stellen geschaltet, als im Krisenjahr 2020.









Quelle: IAB Stellenerhebung, Stand August 2022













Sonstige Einflussfaktoren – Generationenwandel und sich verändernde Ansprüche



	Traditionalisten bis 1955	Babyboomer 1956 - 1965	Generation X 1966 - 1980	Generation Y 1981 - 1995	Generation Z ab 1996
 Prägende Erfahrungen, Einflüsse	2. Weltkrieg, Wiederaufbau, harte Arbeit und Entbehrungen	Wirtschaftswunder, gesellschaftliche Umbrüche, 68er Revolution, Frauenbewegung	„Generation Golf“ Fernsehzeitalter, Mauerfall, Ende kalter Krieg	„Millennials“ Digitale Revolution, weltweiter Terror	„Generation YouTube“ Globalisierung, Erderwärmung, Wikileaks
 Arbeitshaltung, Karriere	Beruf zum Zweck der Finanzierung des Lebensunterhalts, nicht zur Selbstverwirklichung.	Arbeit hat einen hohen Stellenwert, der Begriff „Workaholic“ wurde von ihnen geprägt.	Berufliche Karriere ist genauso wichtig wie eine ausgewogene Work-Life-Balance	Der Job muss Spaß machen, Karriere ist nicht so wichtig. Arbeit und Privatleben werden nicht so streng getrennt.	Feste Abgrenzung, klare Strukturen. Trennung von Arbeit und Privatleben
 Lebenseinstellung, Werte	Konformität, Gehorsam und Respekt vor Regeln und Autoritäten.	Durchsetzungsvermögen, Teamgeist, Idealismus, Protest	Unabhängigkeit, Individualismus, Freiheitsliebe, Sinnsuche	Streben nach Selbstverwirklichung, Freiheit, Leben im Hier und Jetzt	Selbstverwirklichung im privaten und sozialen Umfeld, Authentizität, Ehrlichkeit
 Technologie-nutzung	Wenig bis kein Bezug zur neuen Technik	Neue Technik wird eher im Arbeitsumfeld genutzt	Technologischer Wandel analog zu digital. Technikaffin u. versiert	Digital Natives, „24 Stunden online“	„Technoholics“ Virtual Reality, Cloud, Musikstream
 Kommunikation	Face-to-Face	Face-to-Face, Telefon	SMS, E-Mail, Messenger	Social Media, Messenger	FaceTime, Messenger
 Bevorzugte Medien, Werbekanäle	Klassische Medien bevorzugt	E-Mail, Tageszeitung, Radio, TV, Facebook	E-Mail, Facebook, TV, Online-Nachrichten	Twitter, Instagram, TV mit gleichzeitig zweitem Bildschirm, Facebook	Snapchat, Spotify, Whisper, YouTube, Tumblr

GENERATIONEN-ZITATE

	Babyboomer (55-70): Ohne Fleiß keinen Preis.	
	Gen X (40-55): Wissen ist Macht.	
	Gen Y (25-40): Warum?	
	Gen Z (10-25): So wie ich möchte.	
	Gen Alpha (bis 10): Mama / Papa, guck mal, ich will, was ist, kann ich, warum sind ...	

© PiaLückeCoaching



Auswirkungen – nur die Spitze des Eisbergs

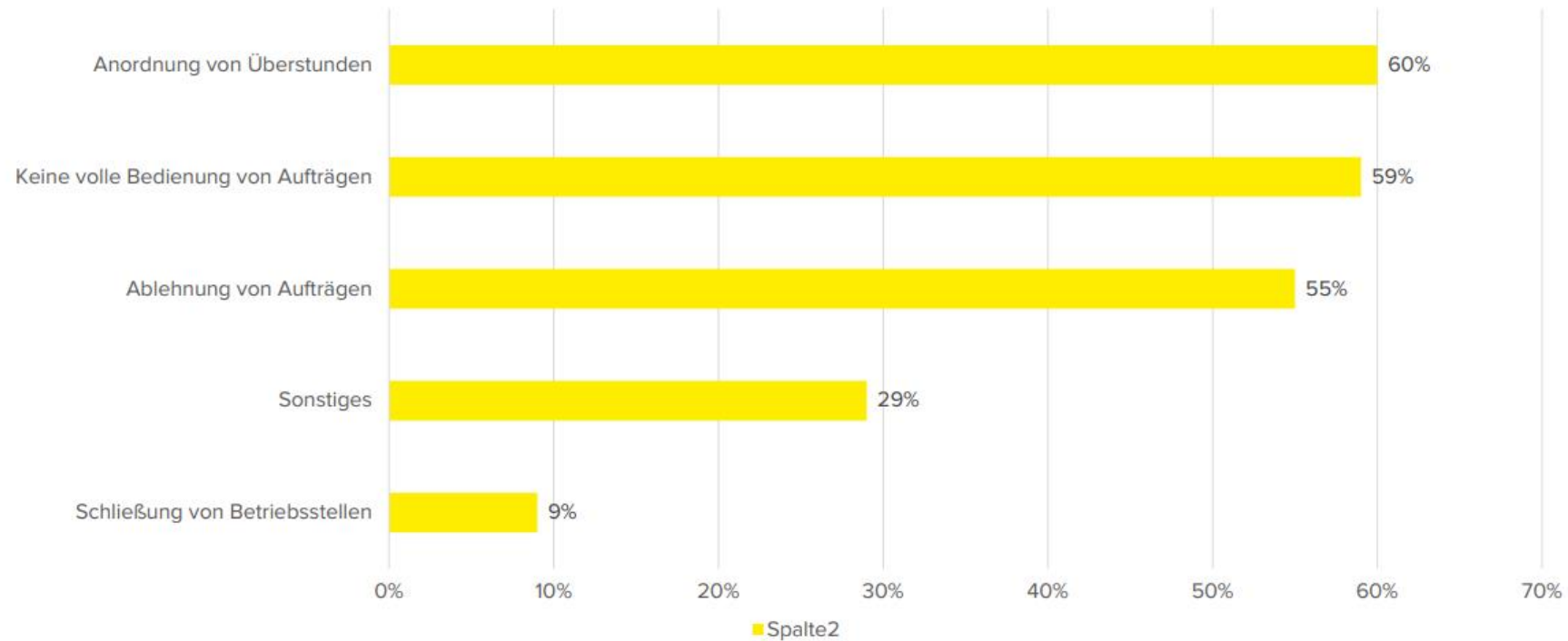






Welche Konsequenzen hat es, wenn Stellen nicht besetzt werden können?

Anteil der Betriebe mit der jeweiligen Nennung
(Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“, Welle 22 (1.-16.3.2022)

27



Der Fachkräftemangel ist eine der am besten prognostizierten Krisen, auf die viele Arbeitgeber sehenden Auges zusteuern, weil Entscheider der Gegenwart die Talente von morgen nicht verstehen. Prof. Dr. Yasmin Weiß



Alte Denkmuster aufbrechen



Beispiel „alte
Denkmuster“
gefällig?



Erwischt?



Was Employer Branding nicht ist:





Was ist Employer Branding eigentlich?



„Employer Branding ist die identitätsbasierte, intern wie extern wirksame Entwicklung und Positionierung eines Unternehmens als glaubwürdiger und attraktiver Arbeitgeber.“

Deutsche Employer Branding Akademie



Die Arbeitgebermarke (Employer Brand oder auch EB) ist der Ruf des Unternehmens als Arbeitgeber.

Als Unternehmen mit Mitarbeitenden haben Unternehmen **immer** eine Arbeitgebermarke, unabhängig davon, ob sie diese aktiv managen oder nicht.

Die Arbeitgebermarke ist immer ein **Vermögenswert**, den Unternehmen ständig pflegen sollten – ansonsten verpassen Sie eine wichtige Chance, sich auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren und gute Mitarbeitende zu finden oder zu halten.



Der beste Weg, gute Mitarbeiter zu finden und zu binden, ist der, ein guter Arbeitgeber zu sein!







EMPLOYER BRANDING

- strategischer Ansatz
- langfristige Ausrichtung
- konzeptionell

PERSONALMARKETING

- operativer Ansatz
- kurz- bis mittelfristige Ausrichtung
- maßnahmenorientiert

...und beides wirkt von innen nach außen!!!

Ist sie zeitgemäß?

- Angepasst an die heutige Arbeitswelt

Ist sie sichtbar?

- Wo findet der Kandidat Sie? Welche Touchpoints gibt es? Wo sammelt er Eindrücke von Ihrem Unternehmen? Mobil optimiert? SEO?

Ist sie flexibel?

- Verschiedene Möglichkeiten der Kontaktaufnahme, der Bewerbung u. ä.

Ist sie präsent?

- Social Media, **SEO, SEA**

Ist sie authentisch?

- Fragen Sie Ihre Mitarbeiter!

- EVP (Employer Value Propositions; Arbeitgeberpositionierung) klar definieren
 - Warum sollten sich Bewerber genau für Ihr Unternehmen interessieren?
 - Was unterscheidet Sie vom Wettbewerb?
 - Was erwarte ich als Arbeitgeber von meinen Mitarbeitenden?
 - EVP knüpft immer an Strategie und Kultur des Unternehmens an
- Zuschnitt auf die jeweiligen **Zielgruppen**, die man ansprechen möchte



Konkrete Praxistipps



Karriereseite als Dreh- und Angelpunkt aller Inhalte

- Authentische Geschichten erzählen → Story Telling!
- Bilder, Videos, Multimedia-Features
- Ansprechpartner mit Bild und Kontaktdaten
- Einfacher Bewerbungsprozess
- SEO & SEA!

Beispiele der erstplatzierten Agentur 2021 für PR und Brand Storytelling Mashup Communications im Storytelling-Reports:

[Karriere \(henkel.de\)](https://www.henkel.de/karriere)

[Karriere bei Delivery Hero | Delivery Hero Jobs](#)



Google

manpower

Ungefähr 201.000.000 Ergebnisse (0,71 Sekunden)

Anzeige · <https://angebot.dis-ag.com/personalsuche>

DIS AG Personalvermittlung - Direkte Personallösungen

Wir versorgen Sie mit Mitarbeitern durch Arbeitnehmerüberlassung oder Personalvermittlung. Fragen Sie jetzt qualifiziertes Personal an. Über 80 Standorte. 200.000 Kandidaten. Flexible Modelle. Qualifiziertes Personal. Über 100 Niederlassungen.

Personalvermittlung

Bewerber für eine Position gesucht? Wir finden die richtigen Kandidaten

Arbeitnehmerüberlassung

Kurz- und längerfristige Lösungen in Form der Arbeitnehmerüberlassung

Anzeige · <https://www.manpower.de/>

Manpower Deutschland - Finde jetzt den perfekten Job

jobs ups

Ungefähr 627.000.000 Ergebnisse (0,71 Sekunden)

Anzeige · <https://careers.dhl.com/>

Werde eine von uns - Karriere bei DHL

Hand in Hand mit Deinem Arbeitgeber. Werde eine:r von uns! Wir für dich. Bewirb Dich jetzt bei uns. Bunt und stark. Online bewerben. Optionale Lagermitarbeiter.

Anzeige · <https://www.jobs-ups.de/ups/jobs>

UPS Karriere - Jetzt bewerben

Entdecke unsere **Jobs** rund ums Paket. Gute Leute. Gute Arbeit. Gute Bezahlung mit wenigen Klicks für einen **Job** in der Paketoperation von **UPS**. 5 Stundenlohn. Starkes Teamwork. Weiterbildung. Gute Aufstiegschancen. [Arbeiten bei UPS](#) · [Frauen bei UPS](#) · [Über UPS](#) · [FAQs](#)



Stellenanzeige modernisieren

- Authentische Videos, den Anzeigen „Leben einhauchen“
- Ausgerichtet auf die Zielgruppe

[Karriere in HR, Finance, Marketing | diva-e
Senior Talent Acquisition Partner \(m/w/d\) Frankfurt | diva-e](#)

[Werde Scrum Master bei cosee in Darmstadt!](#)



Flink **Werde FahrradkurierIn!** 

**BIS ZU 100 €
STARTER BONUS***
Bewirb Dich jetzt und erhalte bis zu 100 €
Starter-Bonus! [Klick hier für mehr Infos](#)

[Bewirb Dich jetzt!](#)

VORNAME*

NACHNAME*

E-MAIL*

TELEFONNUMMER*
 z. B. 01512 3456789

STADT*
Option wählen 

UNSERE DATENSCHUTZBESTIMMUNGEN
KANNST DU IN DER FUSSZEILE FINDEN

Indem Sie uns Ihre Telefonnummer mitteilen
und auf "Senden" ("Submit") klicken, stimmen
Sie zu, dass wir Sie bezüglich Ihrer Bewerbung
anrufen oder eine SMS senden können. Es
können Nachrichten- und Datenabgaben
erfolgen.

[Absenden](#) 



- Erfahrungen und Wissen zum (agilen) Projektmanagement im Kontext mit (IT-) Projekten
- Kenntnisse bewährter und innovativer Methoden im Kontext von digitaler Transformation und Change Management, z.B. Agile, Design Thinking

Dich interessiert der Job, aber du möchtest lieber aktiv kontaktiert werden? Dann gib uns einen Hinweis und das Recruiting-Team meldet sich zeitnah bei dir.

> Bin interessiert

Benefits für dich

- Ein wertschätzendes Arbeitsumfeld, Experten-Know-how sowie zahlreiche Möglichkeiten für deine fachliche und persönliche Entwicklung – all das zeichnet uns aus!

Kandidaten abholen



Coordinator Frühstücksservice (m/w/d)

für unsere Neueröffnung in Münster! 🇩🇪🍷

Jetzt Bewerben

Und DU hast uns gerade noch gefehlt.

Kochen ist genau Dein Ding? Und Frühstück ist für Dich nicht nur die wichtigste Mahlzeit des Tages, sondern auch Deine Passion? Außerdem stehst Du auf Abwechslung und erledigst auch gerne mal den Papierkram? Dann bist Du bei uns genau richtig – auch wenn Du keine Ausbildung zum Koch hast. Wichtiger ist, dass Du Lust auf Lebensmittel und unsere kleine Küche voll im Griff hast.

Als Frühstückskoch oder Köchin übernimmst Du bei uns die Verantwortung für das Wohlbefinden der Gäste am Frühstücksbuffet. Du hast also ein Auge für Ästhetik und achtest dabei darauf, dass die Hygienerichtlinien immer eingehalten werden. 🍷👩

Du denkst Dir Check, Check, Check?

Dann komm doch mal bei uns vorbeigesteppt, wir möchten Dich gerne kennenlernen! 🍷

Alle Fragen beantwortet, Unternehmenskultur wird klar



1101 006 1

aus: Lippe aktuell, 9/9/22

 **Gebhardt**
Genuss trifft Lippe

Wir suchen einen Mitarbeiter für unseren Getränkemarkt in Vollzeit

(m/w/d/ ...usw. usf.)

- Du bist nicht komplett verpeilt?
- Du kannst eine Kiste Bier von einer Kiste Wasser unterscheiden?
- Du bist in der Lage, dir morgens eine Stulle zu schmieren?
- Du musst nicht beim kleinsten Kratzen im Hals eine Woche krank feiern?
- Du kannst die Uhr lesen und freundlich „Guten Tag“ und „Auf Wiedersehen“ sagen?
- Du musst nicht alle 3 Minuten eine WhatsApp schreiben oder Insta checken?
- Du beherrschst die Grundrechenarten und kannst dich in deutscher Sprache verständigen?
- Du kannst dir vorstellen 5x die Woche zu arbeiten ohne gleich an Burnout zu erkranken?

Dann bewirb dich bei uns! Wir bieten Dir eine leistungsgerechte Entlohnung mit Urlaubs-/Weihnachtsbonus, 36 Tage Urlaub und das Wichtigste:

Einen krisensicheren Job in einem Super-Team auf welches wir Stolz sind!

Du hast Interesse? Dann sende uns deine Bewerbung an:

Edeka Gebhardt
Georgstr. 3, 32756 Detmold
Telefon: 05231 / 6020690
Oder an: edeka-gebhardt@gmx.de

Oder sprich uns direkt im Markt an!
Wir freuen uns, dich kennenzulernen!



Emotionalisieren Sie Ihre Arbeitgebermarke

- Im klassischen Produktbranding schon lange Standard
[Digitale Innovationen bei ZEISS](#)
[Vereinbarkeit von Familie und Beruf | Beiersdorf](#)

Sozialer Fußabdruck wird wichtiger

- Tun Sie Gutes und sprechen Sie darüber → Social Media
[OTTO DÖRNER - Karriere bei uns \(doerner.de\)](#)

Moderne Candidate-Experience

- Welche (positiven) Erlebnisse hat der Kandidat?



Authentischer Recruitingprozess

- Zeigen Sie z.B. Videoeinblicke und Büros und Mitarbeiter statt Hochglanzfotos

Mitarbeiter als Testimonials

- Finden Sie unter Ihren zufriedenen Mitarbeitern vertrauensvolle Botschafter

Sehr gutes On- und Offboarding

- Höhepunkte kreieren und Erfolge feiern – „Moments that Matter“

Employer Branding im Unternehmen verankern

→ **Personalmarketing**



Was Kandidaten abschreckt?

Die Top 3



- keine Feedbackkultur nach Bewerbung
- Komplizierte Bewerbungsportale
- Unangenehme Fragen im Bewerbergespräch

Gute Kandidaten zu hofieren, reicht nicht mehr aus. Abgelehnte Kandidaten können schnell zu Multiplikatoren werden und der Arbeitgebermarke schaden.





Was Kandidaten anzieht?

Mitarbeiter übrigens auch ...

Das Gefühl der **Wertschätzung** und des Respekts

Erzeugbar durch

- durchdachte Kampagne mit klarer Aussage
- übersichtlichen Karrierebereich
- unkompliziertes Bewerbungsportal
- keine langen Wartezeiten
- individuelle und aussagekräftige Rückmeldung

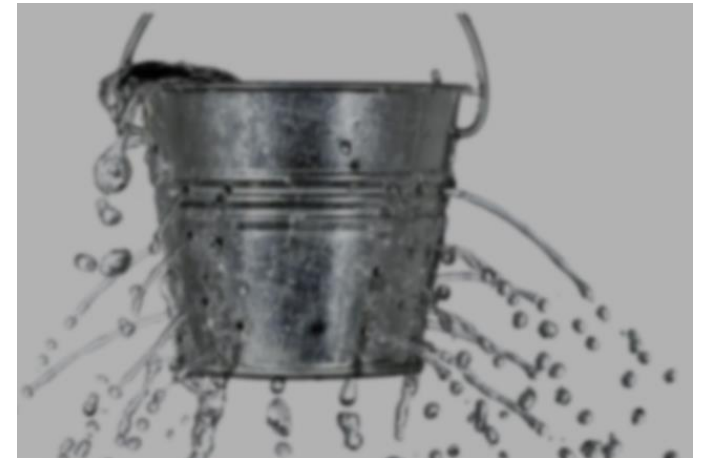




Mitarbeiterbindung: Leistungsträger halten



- Zufriedenheit als Basis jeder Bindung
- Grundsätzlich lässt sich jedes Entgegenkommen des Arbeitgebers als Mitarbeiterbindungsmaßnahme auslegen
- Das beginnt bei flexiblen Arbeitsmodellen wie Home Office und Teilzeitarbeit oder auch der Möglichkeit, ein Sabbatjahr einzulegen





Beispiele für Mitarbeiterbindungsmaßnahmen



- flexible Arbeitsmodelle, Home Office, Teilzeitarbeit, Sabbatjahr
- Basisverpflegung aus Wasser, Obst, Kaffee
- Team-Events
- Betriebssport, Zuschüsse für Fitnessstudios
- Kleine finanzielle Anreize wie Fahrtkostenzuschüsse
- Lebendige Feedback-Kultur
- Personalentwicklungsmaßnahmen
- Aufgabenanreicherung

→ Je individueller auf den Mitarbeiter zugeschnitten, desto stärker ist das Gefühl der Wertschätzung.



Die Top 5 Attraktivitätsfaktoren 2022



Die Top 5 Attraktivitätsfaktoren 2022:

57% Platz 1 (-): Flexible Arbeitszeiten

54% Platz 2 (-): Sinnhafte Tätigkeit

54% Platz 3 (+2): Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit

51% Platz 4 (-1): Flexibles Arbeiten (z.B. Homeoffice)

48% Platz 5 (-1): Spannende Aufgaben



43 Tipps, die Sie zu einem attraktiven Arbeitgeber machen

Eine Ideenliste



1. Eine 3-monatige, organisierte und umfangreiche Einarbeitung
2. HR-Manager:in/Feste Ansprechpartner:innen ermöglichen dir den perfekten Start und beantwortet alle Fragen
3. Ein Produkt/Dienstleistung, auf das Mitarbeitende stolz sein können
4. Ein Jahresbudget für fachliche und persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten
5. Monatliche Feedback Meetings
6. Monatliche Firmensitzung, um über den Stand und die Entwicklung der Firma/des Teams zu informieren
7. Respektvolles und wertschätzendes Miteinander durch einen Ehrenkodex
19. Neueste Arbeitsgeräte und Arbeitsmittel (hier konkret benennen)
20. Ideale Bahnverbindung und Autoanbindung
21. Jobrad
22. Mitarbeiterparkplatz
23. Fahrkartenzuschuss für öffentliche Verkehrsmittel
24. Homeoffice Office Möglichkeit
25. 30 Tage Urlaub
26. Flexible Arbeitszeiten durch Gleitzeit
27. 39 Stundenwoche
28. Freitags 12 Uhr Feierabend
29. 4 Tage Woche



8. Sicherstellung der Mitarbeiterzufriedenheit durch dein Feedback an die Führungskraft/ Geschäftsführung
9. Konkrete Aufstiegsmöglichkeiten z.B.: Mit Chance auf Teamleiterposition nach 2 Jahren
10. Karrieremöglichkeiten passend zur persönlichen und unternehmerischen Entwicklung
11. Schnelle Entscheidungen und Lösungen durch eine Führungskraft
12. Ein Team aus Fachexperten und Vollprofis
13. Betriebsausflüge, Firmenevents, Teambuilding Aktivitäten (hier gerne konkrete)
30. Gehaltsspanne von _ bis _
31. Am Firmenerfolg beteiligt sein durch ein Bonusmodell
32. 13. Gehalt oder Weihnachtsbonus
33. Mehr Netto vom Brutto durch ein Nettolohn-Optimierungsmodell
34. Zeiterfassung – Überstunden werden nicht abgegolten
35. Sonderzahlungen und Zuschüsse (Krankengeldzuschuss, Sonderurlaub)
36. Freie Tage für ehrenamtliche Tätigkeiten
37. Zuschuss bzw. Mitgliedschaft im Fitnessstudio
38. Umzugsunterstützung



- 14. Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gesundheitskurse, Firmenmassagen
- 15. Betriebliche Altersvorsorge
- 16. Corporate Benefits (bei Online Shops vergünstigt einkaufen)
- 17. Moderne Büroräumlichkeiten, in denen man sich wohlfühlt
- 18. Ergonomisches Arbeitsumfeld (z.B. Höhenverstellbare Tische, ergonomische Stühle)
- 39. Steuerfreie Sachbezüge
- 40. Betreuungsmöglichkeiten bzw. Zuschüsse für den Nachwuchs
- 41. Günstiges Mittagessen in der firmeneigenen Kantine oder Essenszuschuss
- 42. Kostenlose Getränke
- 43. Auszeichnung als Top Arbeitgeber (Beispiel FOCUS) oder sehr guten Kununu-Bewertungen



Employer Branding

„in ganz kurz“



Unterm Strich lassen sich all diese Maßnahmen mit einem Wort zusammenfassen:

Wertschätzung

Die entsprechende Einstellung aller Verantwortlichen ist die Basis für eine solche Unternehmenskultur.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Haben Sie Fragen?

**Wir freuen uns auf
das nächste Mal!**





Kai Mütze

Dipl.-Betriebswirt
Geschäftsführer

IAC Unternehmensberatung GmbH

Spohrstraße 9
34117 Kassel

Tel.: +49 (0) 561-703 453-0
Fax: +49 (0) 561-703 453-19
E-Mail: info@i-a-c.de
Homepage: www.i-a-c.de

Unser Thema: Internationales Personalmanagement professionell gestalten

Mit unseren individuellen Beratungsleistungen sorgen wir für die sichere Punktlandung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im In- und Ausland – von der Vorbereitung bis hin zur Reintegration.

Mit unseren Kernkompetenzen



- Strategische Ausrichtung
- Sozialversicherungsrecht
- Einreise- und Aufenthaltsrecht
- Payroll-Services
- Prozessgestaltung
- Arbeitsrecht (in Kooperation mit Partnern)

gestalten wir Ihre individuelle Komplettlösung in Zusammenarbeit mit international tätigen Partnern.

Diese Präsentation wurde ausschließlich zur Vortragsbegleitung erstellt. Trotz größter Sorgfalt können wir keine Haftung für den Inhalt übernehmen. Insbesondere kann es die persönliche Beratung nicht ersetzen.