kununu

Von Fachkräftemangel bis KI:

Lösungen für den Mittelstand

Kreative Ideen aus dem **NWX Circle** für erfolgreiches Recruiting, innovative Arbeitsmethoden und neue Technologien

NWX

Vorwort

Nina Zimmermann
CEO, kununu

Liebe:r Leser:in

Der Mittelstand ist das Rückgrat der deutschen Wirtschaft. Klein- und mittelständische Unternehmen tragen maßgeblich zur Beschäftigung bei, sind eng in lokalen Gemeinschaften verwurzelt und zeichnen sich oft durch spezialisiertes Know-how sowie Flexibilität aus. Sie bilden außerdem drei Viertel aller Lehrlinge aus, die in Zeiten des Fachkräftemangels von zunehmender Bedeutung werden.
Die deutsche Wirtschaft allgemein und ganz besonders der Mittelstand werden auch 2024 auf die Probe gestellt: Die Wachstumsprognosen sinken und trotz Fachkräftemangel ist die Anzahl der offenen Stellen zurückgegangen. Es herrscht allgemeine Verhaltenheit. Darüber hinaus betreten neue Technologien den Markt und die Forderung nach neuen Arbeitsmodellen werden lauter.
Diese Entwicklungen verlangen nach Lösungen. Im ersten NWX Circle Workshop haben sich Vertreter:innen aus über 50 mittelständischen Unternehmen diesen Herausforderungen angenommen. In einem interaktiven und kollaborativen Format wurden gemeinsam konkrete Lösungen für das Recruiting von Fachkräften, die Bindung von Mitarbeitenden, die Einführung von KI und die Implementierung neuer Arbeitsmodelle erarbeitet.
Daraus entstanden sind direkt umsetzbare Konzepte, die Ihnen als Impuls dienen können, um eigene Projekte in Ihren Unternehmen entwickeln und umsetzen zu können. Ich hoffe, Sie können sich inspirieren lassen.

Viel Spaß beim Lesen!

Ihre
Nina Zimmermann

01

Summary:

Das war der NWX Circle „Zukunft Mittelstand“ in Dortmund

Wie kann der Mittelstand die derzeitigen Probleme und notwendigen Transformationsprozesse erfolgreich bewältigen? Beim NWX Circle Workshop in Dortmund trafen sich Geschäftsführer:innen, Personalverantwortliche und Marketing-Expert:innen aus über 50 vornehmlich nordrhein-westfälischen Unternehmen, um in einem interaktiven und kollaborativen Format innovative Lösungen für zentrale Herausforderungen ihres Arbeitsalltags zu entwickeln. Der Workshop basierte auf dem Design-Thinking-Prozess und umfasste – neben dem branchenübergreifenden Networking – viele kreative Übungen, Ideation und Prototyping. Die Arbeitsgruppen konzentrierten sich auf vier Hauptthemen: Recruiting von Fachkräften, Mitarbeiter:innen-Bindung, Einführung von Künstlicher Intelligenz (KI) und Implementierung neuer Arbeitsmodelle.

Die dabei präsentierten Lösungen bieten bewusst praxisnahe Ansätze, wie etwa die Entwicklung digitaler Tools zur internen Weiterbildung und dem Einsatz von innovativer Software zum effizienteren Recruiting, über eine strategisch abgestimmte Roadmap für die Einführung von Künstlicher Intelligenz bis hin zu individuellen Budgets für einzelne Mitarbeitende. Viele dieser Modelle, die wir ausführlich in diesem Whitepaper vorstellen, sollen nun durch die Teilnehmenden des NWX Circle in ihren Unternehmen konkret umgesetzt werden.

02

Gastbeitrag:

Alte Stärken stärken, neue Wege mutig gehen

Marco Niebling
Transformationsexperte

Der Mittelstand besitzt – neben vielen anderen Vorteilen – die großartige Fähigkeit, pragmatisch an Probleme heranzugehen und schnell effektive Lösungen zu finden. Dies ist ein Resultat der meist geringeren Bürokratie und flacherer Hierarchien in den Betrieben. Dadurch können mittelständische Unternehmen auch kurzfristige Entscheidungen treffen und agil auf Veränderungen reagieren.

Ein weiterer Vorteil des Mittelstands liegt darin, dass die Mitarbeiter:innen oft einen größeren Einfluss auf Entscheidungen haben und sich stärker in die Unternehmensprozesse eingebunden fühlen. Dieser ausgeprägte Unternehmergeist auf allen Ebenen treibt Innovationen voran und erschließt neue Märkte, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Viele der besonders erfolgreichen mittelständischen Unternehmen operieren in Nischenmärkten, wo sie sich durch Spezialisierung und individuelle Lösungen hervorheben.

Schließlich stärken die finanzielle Unabhängigkeit der Firmen und die engen Beziehungen zu ihren Regionen nicht nur ihre Flexibilität, sondern auch ihre regionale Verbundenheit. Dies wiederum macht sie attraktiv für Bewerber:innen.

Doch trotz all dieser Stärken stehen mittelständische Unternehmen derzeit vor erheblichen Herausforderungen:

Der anstehende Generationswechsel sorgt für Unsicherheit und Widerstand innerhalb der Unternehmen. Der Fachkräftemangel verschärft diese Probleme weiter, da es immer schwieriger wird, qualifiziertes Personal zu finden und zu

02

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter:innen sind das Herzstück jedes erfolgreichen Unternehmens.

halten. Die Arbeitslast ist häufig ungleich verteilt, was zu Überlastung und Stress führt. Diese physischen und psychischen Belastungen gefährden die Gesundheit der Mitarbeiter:innen, und die zunehmende Bürokratie erschwert das Wachstum und die strategische Weiterentwicklung. All diese Schwierigkeiten führen dazu, dass wichtige Themen wie Innovationen und strategische Überlegungen zunehmend vernachlässigt werden, wie aktuelle Studien auch belegen.

Doch es gibt Wege, diese Abwärtsspirale zu durchbrechen. Indem sie sich auf die Stärken konzentrieren und eine Kultur des Vertrauens und der Zusammenarbeit fördern, können mittelständische Unternehmen ihren Erfolgskurs wiederfinden.

Die wichtigsten Faktoren dabei sind:

- **Flexibilität und Anpassungsfähigkeit** an Marktveränderungen sind von entscheidender Bedeutung in einer sich ständig verändernden Wirtschaftsumgebung.
- **Innovationskraft** ist der Motor des Fortschritts im Mittelstand.
- **Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter:innen** sind das Herzstück jedes erfolgreichen Unternehmens.
- **Effizientes Kostenmanagement und kontinuierliche Verbesserung** der Prozesse sind unerlässlich, um Betriebskosten zu senken und die Effizienz zu steigern.

Es war Ziel des NWX Circle „Zukunft Mittelstand“, diese Stärken (wieder) zu stärken und Mut zu machen, neue Wege zu gehen.

03

Im Kreis der Teilnehmer:innen

So funktioniert das Workshop-Format

Ziel des NWX Circle Workshops war es, durch eine strukturierte Herangehensweise und den Einsatz kreativer Methoden die aktive Beteiligung und Zusammenarbeit der Teilnehmenden zu fördern, um gemeinsam innovative **Lösungen für konkrete Problemstellungen** zu erarbeiten.
Jeder Workshop beginnt mit einer offenen Networking-Phase, gefolgt von einer Einführung von Expert:innen ins Thema des Tages und schließlich der Vorstellung der darauf basierenden Aufgaben der einzelnen Round Table. In den Gruppen folgt dann ein kreatives Warm-up, in dessen Verlauf die Erwartungen der Teilnehmer:innen geklärt und ein gemeinsames Verständnis für das jeweilige Thema entwickelt werden.

Im weiteren Verlauf werden die Details der Aufgaben identifiziert und eine **Stakeholder Map** erstellt, um alle Beteiligten und deren Bedürfnisse zu erkennen. Die moderierende Person formuliert eine zentrale Fragestellung, die es zu lösen gilt. In den nachfolgenden Ideation-Sessions entwickeln die Teilnehmenden in kleineren Teams Ideen, kombinieren diese und priorisieren ein Konzept.

Anschließend werden die **Konzepte visualisiert und prototypisch** dargestellt, um die Ideen greifbar und verständlich zu machen.

Der Workshop endet mit der Präsentation und Diskussion der Ideen im gesamten Teilnehmerkreis.

04

Herausforderung I:

Recruiting von Fachkräften

Der **Fachkräftemangel** ist eine der größten Herausforderungen für den Mittelstand. Es braucht neue Strategien und Lösungen, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig im Unternehmen zu halten. Die Arbeitsgruppe **„Recruiting von Fachkräften“** befasste sich mit der Herausforderung, das Recruiting effizienter zu gestalten und gezielt die richtige Zielgruppe zu erreichen. Drei Teams präsentierten Modelle, die darauf abzielen, die richtige Balance zwischen Unternehmensanforderungen und Bewerber:innen-Fähigkeiten zu finden und somit den Erfolg im Recruiting zu maximieren.

Team 1 ging der Frage nach, wie man den richtigen Kanal findet, um die eigene Zielgruppe zu erreichen und die passende Stelle zu besetzen. Bei über 1.600 Jobportalen und zahlreichen Agenturen stellt dies eine komplexe Aufgabe dar. Die Lösung des Teams unter dem Slogan **„Search for the digital age“** ist der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) für das „Search and Hire“-Verfahren. Hierbei werden Profil und Anforderungen definiert sowie das Budget festgelegt, das ein **spezialisiertes KI-Tool** intelligent auf die einzelnen Portale verteilt. Dabei lernt die KI kontinuierlich aus jeder Ausschreibung und kann so immer bessere Entscheidungen treffen. Beispielsweise, indem sie erkennt, dass Handwerker:innen in den letzten 100 Fällen besonders gut regional und auf Facebook erreicht wurden. Durch den Erwerb einer entsprechenden Softwarelizenz und die Festlegung eines Budgets können Unternehmen das Recruiting professionalisieren und sicherstellen, dass jeder Cent sinnvoll eingesetzt wird.

04

> Der Fachkräftemangel ist eine der größten Herausforderungen für den Mittelstand.

Team 2 widmete sich der Herausforderung, dass Fachbereiche oft **unrealistische Erwartungen** haben, wie etwa die Suche nach der „eierlegenden Wollmilchsau“ mit 30 Jahren Berufserfahrung. Um das **Erwartungsmanagement zu verbessern,** schlug das Team vor, sich frühzeitig mit dem Fachbereich zusammenzusetzen, um die Kann-, Soll- und Muss-Erwartungen zu erarbeiten, bevor die Stellenausschreibung erfolgt. Nach dem Interviewprozess soll reflektiert werden, was realistisch ist, und das Feedback an den Fachbereich zurückgegeben werden.

Team 3 hatte eine ähnliche Herausforderung wie Team 2 und entwickelte eine „**Expectation Management Roadmap“**. Diese besteht aus drei Phasen: Im ersten Schritt wird in einem strategischen Treffen besprochen, ob die Stelle qualitativ 1:1 nachbesetzt werden soll oder ob ein Schritt zurück gemacht werden sollte, um zu reflektieren, welche Anforderungen bisherige Kandidat:innen nicht erfüllt haben. Diese Treffen involvieren HR, Geschäftsführung und auch das Team selbst, um frühzeitig Transparenz zu schaffen. Im zweiten Schritt wird ein **Kriterienkatalog** erstellt, der No-Gos, Dealbreaker und Must-haves definiert. Dieser Katalog soll nicht von heute auf morgen erfüllt, sondern durch verschiedene Phasen geführt werden, um sicherzustellen, dass das Team immer noch auf dem richtigen Weg ist.

05

Herausforderung II:

Mitarbeiter:innen-Bindung

In Zeiten des Fachkräftemangels ist das Halten von wichtigem Personal genauso entscheidend wie ein erfolgreiches Recruiting. Wie können Mittelstandsunternehmen ihre Mitarbeiter:innen langfristig an sich binden und die Fluktuation verringern? In der Arbeitsgruppe wurden verschiedene Ansätze zur Steigerung der Mitarbeiter:innen-Loyalität diskutiert, auch hier präsentierten drei Teams ihre Projektergebnisse:

Team 1 entwickelte ein Konzept zur **Verbesserung der Weiterbildung**. Sie schlugen vor, eine unternehmensinterne **„Dating-App"** einzusetzen, um Mitarbeitende miteinander zu verbinden und den Austausch über unterschiedliche Rollen zu fördern. Ein wichtiger Bestandteil des Konzepts ist das **„Eintauchen in andere Realitäten",** bei dem Mitarbeitende einen halben Tag in einer anderen Rolle verbringen. Dadurch sollen Empathie, Neugierde und gegenseitiges Verständnis gefördert werden. Die App ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihre Fähigkeiten auszubauen und voneinander zu lernen. Das Konzept ist kostengünstig, niedrigschwellig und fördert die Lernbereitschaft.

Team 2 betonte die Bedeutung der Kommunikation für die Mitarbeiter:innen-Bindung. Sie schlugen die **Einführung eines umfassenden Kommunikationstools** vor, das alle notwendigen Funktionen für ein Unternehmen bietet. Das Tool umfasst ein Intranet mit Videos und Wissenstransfer, eine Newsletter-Funktion, Austauschbereiche – ähnlich einem internen Facebook – sowie Schulungsangebote. Das Ziel ist es, ein Angebot zu schaffen, aus dem alle Mitarbeitenden etwas zur eigenen Weiterbildung entnehmen können. Newsletter und Gruppen sollen sowohl unternehmensweit als auch in kleineren Bereichen wie Teams und Fachbereichen genutzt werden. Der Austausch zwischen Führungskräften wird durch Zweiergespräche und Gruppenaustausch gefördert.

Team 3 konzentrierte sich darauf, die Geschäftsführung von der Notwendigkeit eines Produktes zur **Steigerung der Fähigkeiten der**

05

Mitarbeiter:innen zu überzeugen. Ihr Konzept **„Skill me up“** basiert auf anonymen Mitarbeiter:innen-Umfragen zur Skillmatrix. Mitarbeitende geben an, worin sie gut sind, was ihnen fehlt und was sie lernen möchten. Diese Informationen werden in einem 360-Grad-Betrachtungsbericht zusammengefasst, aus dem eine Schulungsbedarfsanaylse erstellt wird. Basierend auf diesem Bericht werden persönliche Gesprächstermine vereinbart, um einen individuellen Weiterentwicklungsplan zu erstellen. Das Konzept soll sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden eine Perspektive erhalten und sich weiterbilden können, was sowohl für die Wertschöpfung des Unternehmens als auch für die Mitarbeitenden von Vorteil ist.

> Das Halten von wichtigem Personal ist genauso entscheidend wie ein erfolgreiches Recruiting.

06

Herausforderung III:

Einführung von KI und anderen Technologien

Künstliche Intelligenz bietet enorme Potenziale, aber wie kann sie erfolgreich in mittelständische Unternehmen integriert werden? Im Fokus der Diskussionen innerhalb der Arbeitsgruppe **„Einführung von KI-Technologien“** standen die Identifikation von Einsatzmöglichkeiten, die konkrete Umsetzung von KI-Projekten und die Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen. Eine zentrale Aufgabe bestand darin, einen soliden Überblick über das Thema zu gewinnen. Es wurde diskutiert, wie etwa HR- und Marketing-Abteilungen ihre Positionen gegenüber Stakeholdern und der Geschäftsführung vertreten und dabei Ideen und Impulse erfolgreich umgesetzt werden können.

Ein wichtiges Thema in den Diskussionen war zudem die Rolle des Menschen im technologischen Wandel. Für die Mitglieder der Arbeitsgruppe war klar, dass bei der Integration von KI und anderen digitalen Tools der **Mensch im Mittelpunkt** stehen muss, da er die Technologie nutzen und damit umgehen muss. Daher sei es von großer Bedeutung, die Mitarbeitenden beim technologischen Wandel mitzunehmen und ihre Ängste zu adressieren.

So entwickelte die Arbeitsgruppe das **Projekt „KI(ck)-Start“** für den HR-Bereich in mittelständischen Unternehmen. Das Projekt zielt darauf ab, zunächst einmal unter Beteiligung aller Teammitglieder einen strukturierten Überblick über Bedarf und Vorteile neuer Technologien zu gewinnen – in einem offenen und kreativen Ideenfindungsprozess, in dem auch Bedenken und Ängste zur Sprache kommen können.

Ziel dieses ersten Schrittes ist die Erstellung einer **„Potenzial-Landkarte“,** die die möglichen Einsatzbereiche und ihre Auswirkungen von KI im Unternehmen identifiziert und bewertet. Diese Ergebnisse dienen dann als Entscheidungsgrundlage für die Geschäftsleitung. Die Integration geschieht dann wiederum unter Beteiligung des gesamten Teams in einem agilen Prozess, der die flexible Anpassung der Technologie an die firmeneigenen Gegebenheiten gestattet und einem bloßen „Überstülpen“ durch nicht passende Tools entgegenwirkt.

07

Herausforderung IV:

Einführung neuer Arbeitsmodelle

Die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen hängt auch entscheidend von der Fähigkeit ab, **neue Arbeitsmodelle** zu implementieren. In dieser Arbeitsgruppe wurden daher Strategien wie Remote Work, flexible Arbeitszeiten und agiles Arbeiten diskutiert und Lösungen für ihre Implementierung im Mittelstand erarbeitet. Alle drei dabei entstandenen Modelle zielen darauf ab, **ein motivierendes und produktives Arbeitsumfeld** zu schaffen, das die erfolgreiche Einführung solcher Modelle unterstützt.

Das Konzept **„You spend it, you own it" von Team 1** sieht vor, dass jeder Mitarbeitende pro Jahr ein **eigenes Budget** zur Verfügung hat, welches frei ausgegeben werden kann. Diese Mittel können projektbezogen, personenbezogen oder auf Unternehmensebene eingesetzt werden. Es ist möglich, das Budget zu teilen oder anderen Arbeitskolleg:innen für gute Ideen zur Verfügung zu stellen. Voraussetzung für das Modell ist ein **hohes Maß an Vertrauen** in die Mitarbeitenden. Als Pilotprojekt wurde vorgeschlagen, zunächst zehn Prozent der Mitarbeitenden teilnehmen zu lassen, um konkrete Umsetzungen und Ergebnisse zu beobachten. Das Modell zielt darauf ab, Ownership und Unternehmertum zu fördern, indem Arbeitnehmer:innen eigenverantwortlich entscheiden, wofür sie ihr Budget nutzen.

Team 2 entwickelte die sogenannte **„Goalkeeper-Strategie",** die darauf abzielt, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen und gemeinsame Ziele zu definieren. Dieses Modell überwindet das „One-fits-all"-Arbeitsmodell, indem es das **Gesamtziel in Teilziele herunterbricht,** auf die einzelne Teams hinarbeiten. Der Goalkeeper spielt eine zentrale Rolle und überwacht, ob die Teilziele erreicht werden

und dem Gesamtziel dienen. Diese Struktur ermöglicht es den Teams, sich auf spezifische Ziele zu konzentrieren, die zu den übergeordneten Unternehmenszielen beitragen, und fördert die Zusammenarbeit auf der Basis gemeinsamer Werte.

Team 3 legte den Schwerpunkt auf **Klarheit und Struktur** in der Aufgabenverteilung. Dazu wurde ein **Framework** entwickelt, das Aufgaben und Erwartungen innerhalb der Firmenabteilungen präzise definiert und transparent darstellt. Dadurch wissen Mitarbeitende genau, was ihre Aufgabe ist, wie sie diese erfüllen sollen, welche Ressourcen und Kompetenzen benötigt werden und welche Meilensteine erreicht werden müssen. Dieses Modell fördert die **Motivation der Mitarbeitenden,** da sie genau verstehen, warum sie bestimmte Aufgaben haben und in welchem Kontext sie arbeiten.

> Die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen hängt auch entscheidend von der Fähigkeit ab, neue Arbeitsmodelle zu implementieren.

08

Feedback:

Das sagen die Circle-Teilnehmer:innen

Der NWX Circle war ein gutes Format, um sich im HR-Fachkreis auszutauschen, Impulse zu setzen und gemeinsam in Arbeitsgruppen sogenannte Prototypen zu entwickeln. Wertvoll fand ich die vielen Praxisbeispiele und Ansätze aus anderen Unternehmen zum Thema Mitarbeitendenbindung.

Kathrin Conredel,
consATEX GmbH, Kaufmännische Leitung / Personalverantwortliche

Ich finde es super, dass der NWX Circle jeden zu konkretem Handeln auffordert. Der Workshop-Tag im Design-Thinking-Format bot mir jede Menge an Inspiration für innovative Arbeitsmodelle. Die Transformation im eigenen Unternehmen kann nur einsetzen, wenn wir die Verantwortung übernehmen, das Thema New Work aktiv zu steuern. Gerade im Mittelstand, wo nicht für jede Business-Disziplin ein mehrköpfiges Team bereitsteht, ist die Zusammenarbeit von HR, Communications und Management ein starker Hebel, um die Belegschaft vollständig zu involvieren und eine Kultur der interdisziplinären Zusammenarbeit (vor) zu leben.

Annika Schöbe,
Crowdfox, Head of Marketing & Communications

08

Die vielen unterschiedlichen Blickwinkel, die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mitgebracht haben, waren eine unheimliche Bereicherung. Dadurch konnten wir nicht nur am Tag selbst neue Lösungen erarbeiten, sondern auch direkt von den Erfahrungen anderer profitieren. Ein toller Mix!
Die Formatidee, eine konkrete Lösung als Prototyp zu erarbeiten, war super spannend. Unser Prototyp hat mir so gut gefallen, dass ich nun bei uns in der Agentur das Thema weiterentwickeln werde.

Kurz und knapp: Sehr inspirierend und ein echter Mehrwert für mich als Geschäftsführer

Christian Dietz,
Neublck, Geschäftsführender Gesellschafter

Besonders schön fand ich, dass man mit allen Teilnehmern auf Augenhöhe kommunizieren konnte, wodurch sich im Gespräch gute Lösungsansätze entwickelt haben, die gut umzusetzen sind.

Kathrin Reimann
wik-service, Specialist People Department

Der NWX Circle ist eine großartige Plattform, um mit gleichgesinnten, authentischen Mittelständlern mit fachübergreifenden Perspektiven in einen moderierten, lösungsorientierten Austausch zu kommen.

Die Veranstaltung hat den perfekten Rahmen für ein ehrliches Herausarbeiten von Chancen und das Ableiten von konkreten Lösungsansätzen geboten. Von „aussichtlosem Bemitleiden“ unter Gleichgesinnten war hier keine Spur. Besonders hat mir gefallen, dass alle über den Tag erarbeiteten Lösungsvorschläge aus unterschiedlichen Arbeitskreisen zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten vorgestellt wurden.

Maja Supe-Dienes
Neublck, Dienes Werke, Managerin Corporate Strategy & Business Optimization

09

Mehr Wissen:

Leseempfehlungen Design Thinking

“101 Design Methods: A Structured Approach for Driving Innovation in Your Organization”
von Vijay Kumar

“Digital Innovation Playbook. The essential exercise book for founders, doers and managers” (English Edition)
von Dark Horse Innovation

“Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers and Challengers”
von Alexander Osterwalder und Yves Pigneur

„Durch die Decke denken: Design Thinking in der Praxis“
von Jürgen Erbeldinger und Thomas Ramge

„Denkwerkzeuge der Kreativität und Innovation“
von Florian Rustler

„Value Proposition Design: Entwickeln Sie Produkte und Services, die Ihre Kunden wirklich wollen“
von Alexander Osterwalder und Yves Pigneur

„Kreativität & Selbstvertrauen: Der Schlüssel zu Ihrem Kreativbewusstsein“
von David Kelley, Tom Kelley

(empfohlen von NWX Circle Coach Barbara Blenski / INNOSHOT)

Über kununu

kununu ist die führende Arbeitgeber-Vergleichsplattform im deutschsprachigen Raum. Bislang haben Mitarbeiter:innen und Jobsuchende auf kununu.com mehr als elf Millionen Workplace Insights in Form von Arbeitgeber-Bewertungen, Gehaltsangaben und Einschätzungen der Unternehmenskultur hinterlassen. Jobinteressierte finden auf der Plattform daher authentische, detaillierte und ungefilterte Einblicke in die Arbeitswelt. Arbeitgeber:innen können sich auf kununu authentisch und transparent präsentieren, um genau die Talente anzusprechen, die am besten zu ihnen passen. kununu ist ein Tochterunternehmen der NEW WORK SE.

230 Mitarbeiter:innen arbeiten in Wien, Hamburg, Porto und Berlin daran, gemeinsam mit Arbeitnehmer:innen und Unternehmen eine bessere Arbeitswelt für alle zu erschaffen.

11+ Millionen
Insights

6 Mio
Bewertungen

4 Mio
Gehaltsdaten

1 Mio
Kultur-Einschätzungen

Let's make
work better.