

Employer Branding

neu gedacht

Mit agiler Führung in
interdisziplinären Teams
und echter Wirksamkeit

CASE STUDY

Employer Branding

neu gedacht

Mit agiler Führung in interdisziplinären Teams und echter Wirksamkeit

In einer zunehmend vernetzten Arbeitswelt reichen klassische Führungsmodelle oft nicht mehr aus, um komplexe, bereichsübergreifende Aufgaben erfolgreich zu bewältigen. Gerade bei Querschnittsthemen muss Führung und Teamarbeit neu gedacht und umgesetzt werden. Doch wie gelingt Führung ohne starre Hierarchie – und wie kann ein agiles Team eigenverantwortlich arbeiten und gleichzeitig strategisch wirksam sein?

Die Challenge

Employer Branding ist längst kein Nice-to-have mehr – sondern erfolgskritisch für Recruiting, Retention und Reputation. Gleichzeitig ist es oft strukturell unzureichend aufgesetzt: als lose Maßnahmensammlung, verankert in einer Abteilung, aber mit Auswirkungen auf viele.

Auch bei Faller Packaging wurde klar: **Eine starke Arbeitgebermarke braucht mehr als starke Bot-schaften.** Sie braucht ein belastbares Betriebssystem – mit klaren Rollen, struktureller Sichtbarkeit und echter gemeinsamer Verantwortung. Sonst bleiben gute Ideen im Abstimmungskreis stecken.

Unser Ansatz

Wir begleiten Faller Packaging dabei, Employer Branding als strategisches Steuerungsthema neu aufzusetzen – mit einem agilen Setup, geteilter Führung und durchgängiger Kommunikationslogik.

Im Zentrum steht die geteilte Verantwortung zwischen HR, Corporate Communications und Marketing: nicht als Kompromiss, sondern als explizit gewolltes Führungsmodell. Wir coachen die beteiligten Führungskräfte darin, Employer Branding als Tandem zu führen – mit einem Team, einem Backlog, einem Budget. Dabei geht es nicht nur um Abstimmung, sondern um echtes **Co-Ownership**: Entscheidungen gemeinsam treffen, Ressourcen gemeinsam verantworten, Wirkung gemeinsam tragen.

Wir konzipieren und moderieren den vollständigen Team-Alignment-Prozess sowie das agile Framework: vom interdisziplinären Teamaufbau über die Einführung agiler Routinen bis zur strukturierten Backlog-Arbeit. Unsere Coaches begleiten aktiv – durch Training-on-the-Job, Sparring, methodisches Enablement und gezieltes Führung coaching. →

Gleichzeitig schaffen wir eine Kommunikationsstruktur, die Wirkung entfaltet: Das Employer Branding Team arbeitet mit festen Schnittstellen zu Hierarchieebenen, Gremien und Geschäftsführung. Fortschritte, Blockaden und Budgetbedarfe werden sichtbar gemacht – über Reports, Reviews, Leuchtturmformate und transparente Kommunikation im Intranet. So wird das Thema nicht nur bearbeitet, sondern im Unternehmen verankert und steuerbar gemacht.

Der Mehrwert

Die neue Struktur zahlt sich aus: Maßnahmen werden schneller umgesetzt, Verantwortlichkeiten sind klar, Priorisierung und Entscheidungsfindung verlaufen effizient – ohne Abhängigkeit von Einzelpersonen.

Das Employer Branding Team arbeitet selbstorganisiert, strategisch anschlussfähig und sichtbar im Unternehmen. Führung wird als kollektive Aufgabe verstanden – das stärkt Ownership, Verbindlichkeit und Umsetzungsstärke.

Die Geschäftsführung erhält Transparenz über Fortschritte, Wirkung und Investitionen – ohne Mikrosteuerung. Und: Mitarbeitende spüren, dass Employer Branding keine „Nebenbaustelle“ mehr ist, sondern als echte Priorität im Unternehmen verankert wurde.

So wird aus einem oft diffusen Thema ein wirtschaftlich relevanter Hebel – für Positionierung, Recruiting und Retention.

“Die erfolgreiche, bereichsübergreifende Zusammenarbeit hatte einen hohen Impact auf die Employer Journey und nicht zuletzt auf unsere gesamte Kultur.“

– Kerstin Löffler,
Vice President Marketing



Faller
PACKAGING

Kunde:

Faller Packaging

Bereich:

Employer Branding

Branche:

Pharma, Verpackung

Eingesetzte tnn-Bausteine:

#Transformationsdesign #TeamAlignment
#ScrumCoaching #Enablement
#FührungskräfteSparring #Methodentraining
#EmployerBranding #Projektarchitektur
#Kommunikationsberatung