



KMU-Leitfaden – so steigern Sie die Arbeitgeberattraktivität

Mitarbeitende zu finden und zu halten, wird für viele KMU zunehmend schwieriger. Der Fachkräftemangel ist in vielen Branchen bereits heute Realität und dürfte sich aufgrund der demografischen Entwicklung (z.B. Pensionierung der Babyboomer-Generation) weiter verschärfen. Der neue KMU-Leitfaden zeigt anhand von konkreten Beispielen und Reflexionsfragen, wie Unternehmen ihre Arbeitgeberattraktivität steigern können. Wir gehen auf das Employer Branding, die Verbesserung der Mitarbeiterrekrutierung und die Steigerung der Mitarbeiterbindung ein.



Nathalie Bolliger
Teamleiterin
Human Resources
Zürich



Dr. Alexander Fust
Mitglied der erweiterten
Geschäftsleitung
KMU-HSG
Universität St.Gallen

Aufgrund des Fachkräftemangels ist es für KMU wichtig, sich mit ihrer Arbeitgeberattraktivität auseinanderzusetzen und ein Employer Branding zu entwickeln. Dieses nutzt Erkenntnisse aus dem Marketing, um die Marke als Arbeitgeber zu stärken. Der Prozess zur Entwicklung des Employer Branding umfasst die folgenden Schritte:

- **Projektziele definieren:** Was wollen wir erreichen? Z.B. Erhöhung der Zufriedenheit der bestehenden Mitarbeitenden, Verbesserung der Quantität und Qualität der Bewerbungen, Erhöhung der Anzahl an Blindbewerbungen.
- **Status quo erfassen:** Wie ist unsere aktuelle Arbeitgeberattraktivität? Dazu werden Mitarbeiterumfragen und Interviews durchgeführt, um ein besseres Bild zu erhalten. Welche Werte zeichnet unsere Firma aus? Was schätzen die Mitarbeitenden? Wo gibt es Verbesserungspotenzial?

- **Strategie definieren:** Welche Zielgruppen sollen erreicht werden? Welche Positionierung soll als Arbeitgeber erreicht werden?
- **Welche Massnahmen sollen entwickelt und umgesetzt werden?** Dazu lohnt es sich, die Massnahmen zu priorisieren. Massnahmen mit geringem Aufwand und hohem Nutzen werden bevorzugt.
- **Umsetzung der Massnahmen überprüfen:** Die Massnahmen sollen auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und allenfalls angepasst werden.

durchzuführen und Massnahmen daraus abzuleiten. Auch können die Mitarbeitenden Vorschläge einbringen, um etwa das Betriebsklima zu verbessern, beispielsweise basierend auf der Frage nach der einander entgegengebrachten Wertschätzung oder wie sich die Mitarbeitenden weiterentwickeln können (Personalentwicklung). Auch Massnahmen im Bereich New Work oder die Bestimmung des Purpose, also des Arbeitszwecks, können helfen.

Verbesserung der Mitarbeiterrekrutierung

In einer Umfrage bei verschiedenen Persönlichkeiten haben sich zwei Erkenntnisse zur Verbesserung der Mitarbeiterrekrutierung herauskristallisiert:

Als effektivste Massnahme wurde die Suche über die eigenen Mitarbeitenden genannt. Wenn diese ihre zukünftigen Kolleg/innen suchen, ist der Erfolg meist gross. Aber auch die Nutzung von Karriereseiten auf der eigenen Webseite (Was interessiert mögliche Bewerbende?), die aktive Bewirtschaftung von Bewerbungsplattformen wie Kununu, Glassdoor oder Google und die Kooperation mit Bildungseinrichtungen werden positiv bewertet.

Steigerung der Mitarbeiterbindung

Die Umfrage hat zudem ergeben, dass die Mitarbeiterbindung durch verschiedene Massnahmen weiter gesteigert werden kann. So gilt es, in gewissen Abständen Mitarbeiterbefragungen

Sind Sie gespannt auf die weiteren Erkenntnisse aus der Umfrage und den Interviews mit KMU-Führungskräften zum Thema Arbeitgeberattraktivität?

Dann lohnt sich ein Blick in den «**KMU-Leitfaden zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität**».

