

HR Campus

Arbeitskräftemangel als komplexes Problem

Eine Übersicht

Zürich, 30. März 2023

Esmir Davorovic

Swiss Retail Federation



**HAPPY
EMPLOYEE,
HAPPY
COMPANY.**

HR Campus

Über mich



HR Campus macht Menschen glücklicher und Unternehmen erfolgreicher. Durch frische Lösungen vereinfachen wir den Alltag von HR-Verantwortlichen. Mit persönlicher Beratung, intelligenter Software und ganzheitlichen Serviceleistungen beschleunigen wir die Arbeitsabläufe von morgen.

Unsere Leistungen



Erfolgreiche Firmen wissen schon lange: Mitarbeitende sind strategische Erfolgsfaktoren. HR Campus unterstützt ganzheitlich oder punktuell beim professionellen Managen Ihrer Mitarbeitenden – und zwar Hand in Hand mit Ihrem HR und im Einklang mit Ihrer Unternehmensstrategie.

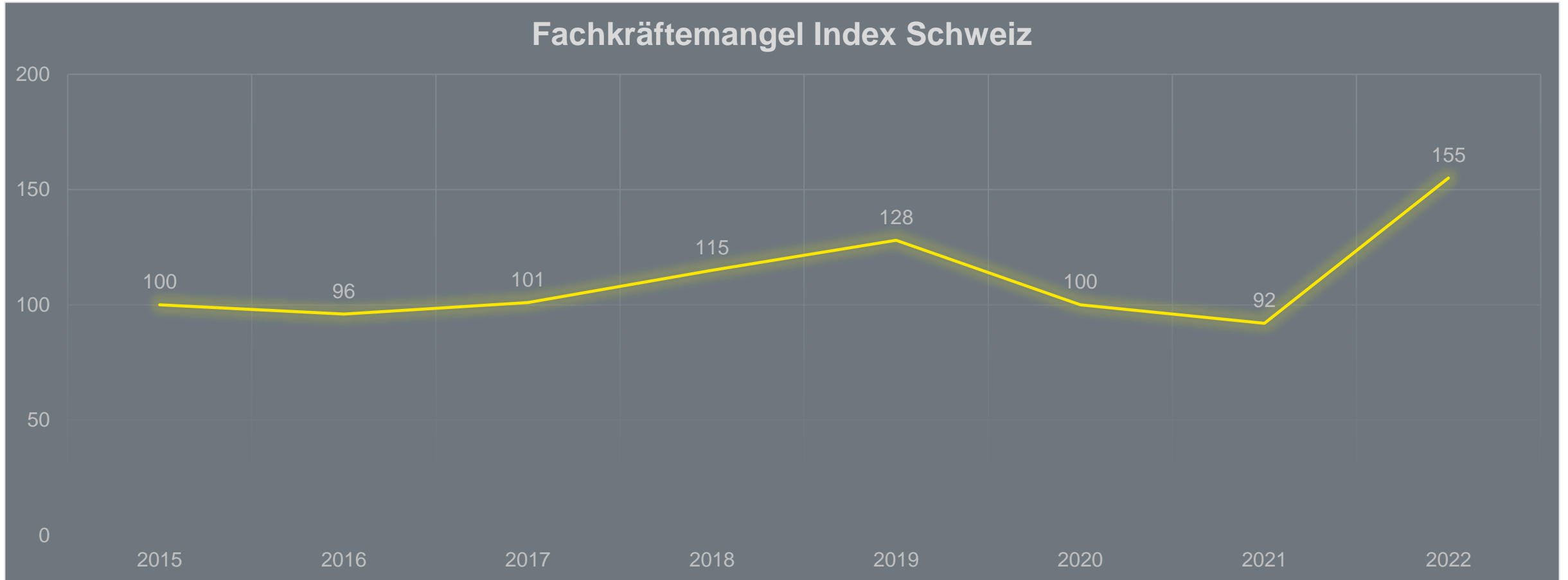


Die richtige HR Software steigert die Effizienz eines Unternehmens: Sie beflügelt Ihre Mitarbeitenden und macht Prozesse modern und agil. Wir bieten ein lückenloses Spektrum an HR-Software-Produkten, die benutzerfreundlich und praxiserprobt sind.



Das HR macht Mitarbeitende glücklicher und Unternehmen erfolgreicher. Mit unseren HR Services greifen wir Ihnen gezielt unter die Arme: mit einem massgeschneiderten Software-Servicepaket, abgestimmt auf Ihre Prozesse. Oder wir übernehmen gleich mehrere HR-Aufgaben – effizient und zuverlässig.

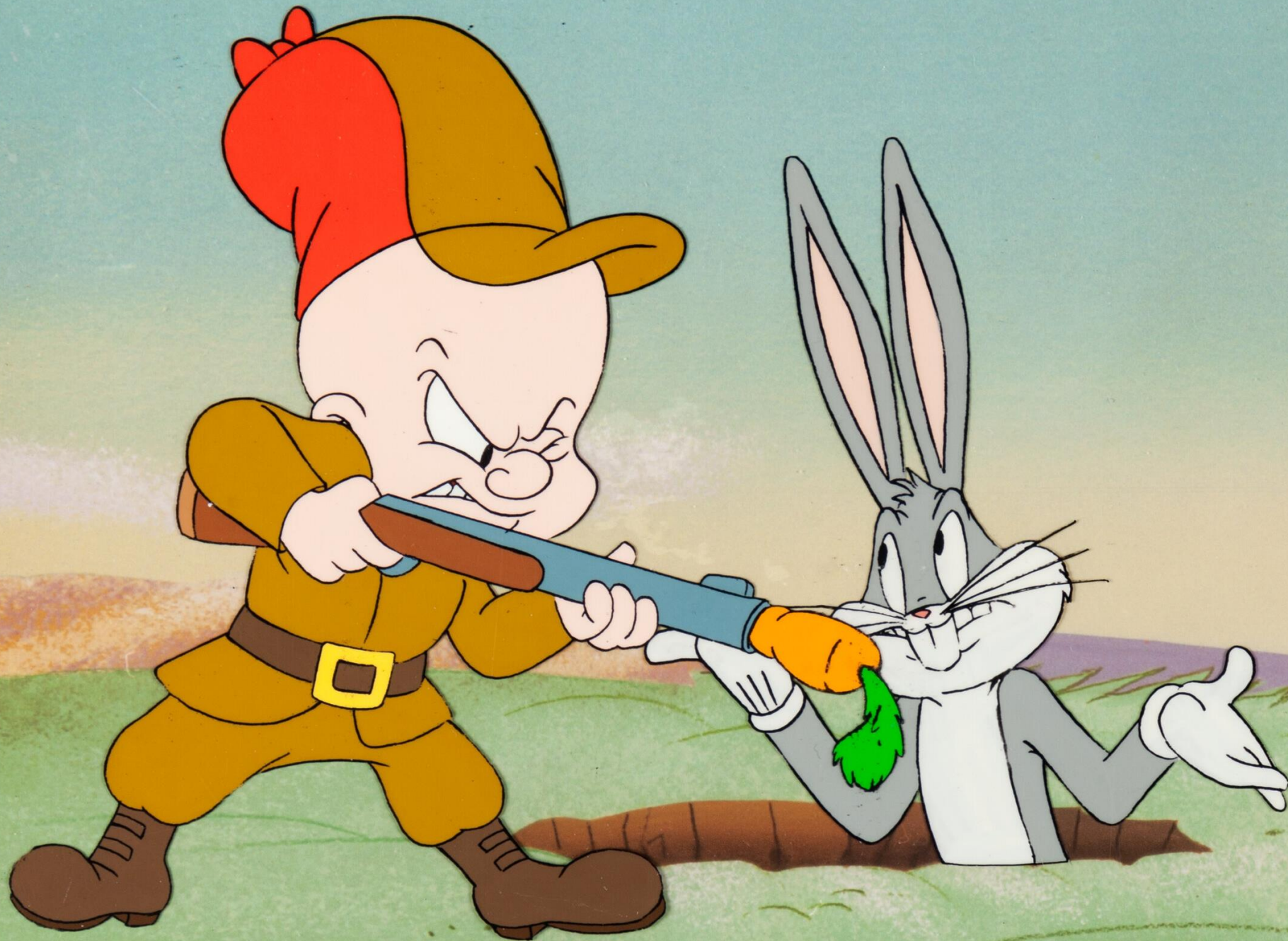
Der Fachkräftemangelindex war noch nie so hoch wie 2022



Einer der meist genannten Gründe für den Fachkräftemangel ist der Technologiewandel

"Der menschliche Faktor ist und bleibt in vielen Branchen wichtig. Wir haben noch keine Roboter erfunden, die etwa Strassen bauen können.«

Philippe Wanner, Professor am Institut für Demografie und Sozioökonomie der Universität Genf



PRODUCTION ART
TM & © Warner Bros.

Warum beschäftigt Sie das Thema?

Warum finden Sie KEINE NEUEN Mitarbeitenden?

Warum sind Sie nicht SICHTBAR?

Welche EXTERNEN FAKTOREN plagen Sie?

Warum VERLIEREN Sie ZU VIELE?

Warum spricht ihre KULTUR nicht an?

Warum sind die ARBEITSBEDINGUNGEN nicht attraktiv?

Bei welchen PROZESSEN ist die EXPERIENCE nicht gut?

Fluktuationsrate	Prozent
Ungesund	>10%
Gesund	5 - 10%
Ungesund	>5%

Warum finden Sie KEINE NEUEN Mitarbeitenden?

Warum sind Sie nicht SICHTBAR?

Plattform

- 1. Wieso sind auf anderen Plattformen unsere Postings weniger sichtbar?
- 2. Möchten Sie Ihren Postings mehr Reichweite geben und sind auf anderen Plattformen aktiv?

Ruf

- 1. Wie oft werden Sie von den Bewerbern kontaktiert?
- 2. Wie oft werden Sie von den Bewerbern kontaktiert?

Bekanntheit

- 1. Wie oft werden Sie von den Bewerbern kontaktiert?
- 2. Wie oft werden Sie von den Bewerbern kontaktiert?

Stellenanzeige

- 1. Wie oft werden Sie von den Bewerbern kontaktiert?
- 2. Wie oft werden Sie von den Bewerbern kontaktiert?

Welche EXTERNEN FAKTOREN plagen Sie?

Nachwuchs

- 1. Wie oft werden Sie von den Bewerbern kontaktiert?
- 2. Wie oft werden Sie von den Bewerbern kontaktiert?

Standortattraktivität

- 1. Wie oft werden Sie von den Bewerbern kontaktiert?
- 2. Wie oft werden Sie von den Bewerbern kontaktiert?

Demographischer Wandel

- 1. Wie oft werden Sie von den Bewerbern kontaktiert?
- 2. Wie oft werden Sie von den Bewerbern kontaktiert?

Arbeitsinhalt

- 1. Wie oft werden Sie von den Bewerbern kontaktiert?
- 2. Wie oft werden Sie von den Bewerbern kontaktiert?

Warum sind Sie nicht SICHTBAR?

Plattform

? Wissen wir auf welcher Plattform unsere Zielgruppe unterwegs ist?

! Mitbewerber haben trotz ähnlichen Voraussetzungen Stellen schneller besetzt und sind auf anderen Plattformen unterwegs

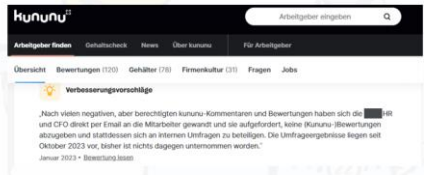


KEINE NEUEN SICHTBARKEIT

Ruf

? Wie reden unsere ehemaligen, aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden über uns?

! Viele schauen sich die Stellenanzeigen an, aber wenig bewerben sich. Die Kununu Bewertung würden wir nicht auf der Website publizieren.



KEINE NEUEN SICHTBARKEIT

Bekanntheit

? Kennt man uns auf dem Markt, oder sind wir ein Hidden Player?

! Es interessiert sich gar niemand für unsere Stellenanzeigen. Bewerber*innen geben zu, dass sie noch nie etwas von uns gehört haben.

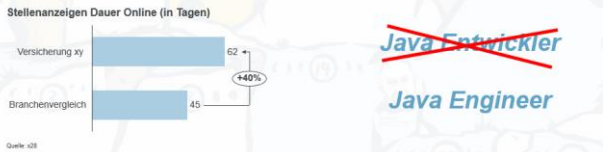


KEINE NEUEN SICHTBARKEIT

Stellenanzeige

? Sind unsere Stellenanzeigen zielgruppenspezifisch geschrieben?

! Viel Bewegungen auf unseren Stellenanzeigen, aber sehr kurze Verweildauer und wenig Bewerbungen



KEINE NEUEN SICHTBARKEIT

Plattform



Wissen wir auf welcher Plattform unsere Zielgruppe unterwegs ist?



Mitbewerber haben trotz ähnlichen Voraussetzungen Stellen schneller besetzt und sind auf anderen Plattformen unterwegs

Putzfrau in Greater Zurich Area
24 results Set alert

- JOIN** **Unterhaltsreinigerin "Putzfrau" at Multi Clean Service GmbH**
join.com
Effretikon, Zurich, Switzerland (On-site)
Actively recruiting
5 days ago · 0 applicants
- JOIN** **Disponentin at Putzfrauenagentur Bourquin GmbH**
join.com
Rüschlikon, Zurich, Switzerland (On-site)
Actively recruiting
5 days ago · 0 applicants
- JOIN** **Raumpflegerin für Privathaushalte 20 - 40% in der Stadt Zürich at Putzfrauenagentur Kunz GmbH**
join.com
Zurich, Zurich, Switzerland (On-site)
Actively recruiting
2 days ago · 1 applicant
- JOIN** **Aussendienstmitarbeiter/In Reinigung 30 - 40% at Putzfrauenagentur D'Andrea GmbH**
join.com
Schlieren, Zurich, Switzerland (On-site)
Actively recruiting
1 week ago · 0 applicants
- JOIN** **Haushälterin/Putzfrau Haushaltungen rechte Zürichseeseite 20-40% at Putzfrauenagentur Bourquin GmbH**
join.com
Rüschlikon, Zurich, Switzerland (On-site)
Actively recruiting
6 days ago · 1 applicant

Ruf



Wie reden unsere ehemaligen, aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden über uns?



Viele schauen sich die Stellenanzeigen an, aber wenig bewerben sich. Die Kununu Bewertung würden wir nicht auf der Website publizieren.

kununu ³

Arbeitgeber eingeben

Arbeitgeber finden Gehaltscheck News Über kununu Für Arbeitgeber

Übersicht **Bewertungen (120)** Gehälter (78) Firmenkultur (31) Fragen Jobs

Verbesserungsvorschläge

„Nach vielen negativen, aber berechtigten kununu-Kommentaren und Bewertungen haben sich die [REDACTED] HR und CFO direkt per Email an die Mitarbeiter gewandt und sie aufgefordert, keine (Kununu-)Bewertungen abzugeben und stattdessen sich an internen Umfragen zu beteiligen. Die Umfrageergebnisse liegen seit Oktober 2023 vor, bisher ist nichts dagegen unternommen worden.“

Januar 2023 • [Bewertung lesen](#)

Bekanntheit



Kennt man uns auf dem Markt, oder sind wir ein Hidden Player?



Es interessiert sich gar niemand für unsere Stellenanzeigen. Bewerber*innen geben zu, dass sie noch nie etwas von uns gehört haben.

H Hekatron Vertriebs GmbH + Follow ...
 2,777 followers
 2mo • Edited •

Bei Hekatron We Don't Say: "Bewirb dich jetzt".
 We Say: „Mia suche Kapsli wu luschd hän zum mitschaffe.
 Männli, Wibli un Diversi!“ ❤️💙💚

Und das nicht nur in der Produktion, sondern auch im Einkauf, im Vertrieb, in der Logistik, der IT und der Entwicklung.


Auf Euch warten:
 Ein Arbeitsplatz im schönen Südbaden (Sulzburg bei Freiburg)
 Eine 35 Stunden-Woche
 Überdurchschnittliche Bezahlung
 Und viele weitere Benefits

Das Beste: Das Angebot gilt nicht nur für Badner, sondern auch für Schwaben und alle Anderen 😊

Schaut einfach mal auf unserer Webseite vorbei. Wir haben mit Sicherheit auch was für Euch! 📄 <https://fal.cn/3vjDL>

#miteinanderstark #vielfältigut #MiasucheKapsli #Hekatron #HekatronUnternehmen #HekatronBrandschutz #HekatronManufacturing #Cossu #Sulzburg #Freiburg #Schwarzwald #SchwarzwaldVibe

Cossu
 See translation



51 comments · 43 reposts

Dina Reit • 2nd + Follow ...
 Laser for surface processing | CEO at SK LASER | Family Entrepr...
 1d •

🔴 Warum wir keinen Fachkräftemangel haben

👤 „Wir haben auf die Stelle 4 Headhunter angesetzt und finden trotzdem niemanden!“

👤 „Wir haben 16 offene Stellen und konnten in den letzten 6 Monaten nur 2 davon besetzen!“

So Aussagen höre ich von Branchenkollegen. Der Frust ist enorm, wenn man Aufträge nicht bearbeiten kann, weil Personal fehlt.

Wir bei **SK LASER GMBH** haben diese Probleme nicht 🌳 klopf aufs Holz 🌳 und meine Erklärung ist unsere Sichtbarkeit.

Als Mittelständler sind wir sehr sichtbar und können dadurch zeigen, mit welchen Menschen man hier zusammenarbeitet und was für coole Produkte uns ausmachen.

✅ Daher mein Appell an alle Hidden Champions: werdet Visible Champions!

Man kann stolz sein bei euch zu arbeiten ... aber derzeit wissen das noch nicht alle.

Was hilft gegen den Fachkräftemangel?

Stellenanzeige

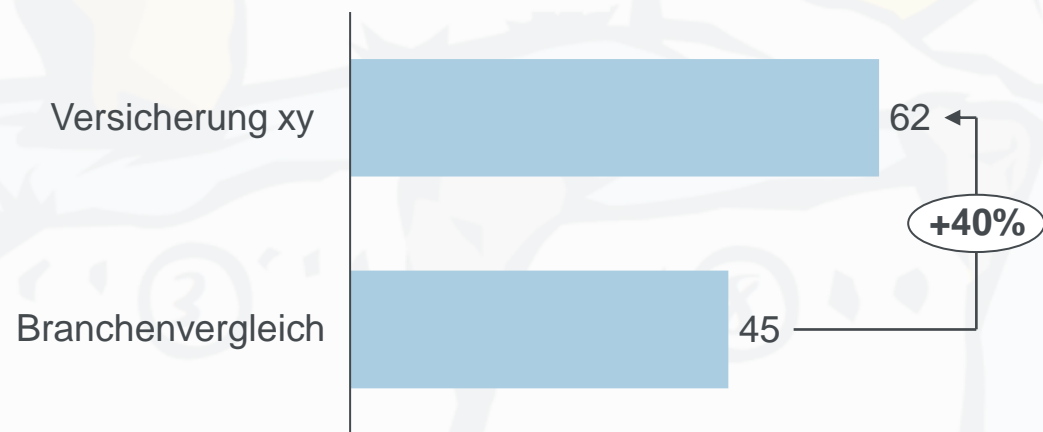


Sind unsere Stellenanzeigen zielgruppenspezifisch geschrieben?



Viel Bewegungen auf unseren Stellenanzeigen, aber sehr kurze Verweildauer und wenig Bewerbungen

Stellenanzeigen Dauer Online (in Tagen)



Quelle: x28

~~Java Entwickler~~

Java Engineer

Welche EXTERNEN FAKTOREN plagen Sie?

Nachwuchs

-  Sind genug Menschen mit der spezifischen Ausbildung am Markt vorhanden?
-  Bildungsabgänger decken sich nicht mit den ausgeschriebenen Stellen. Spezifische Ausbildung notwendig, die nur wenige am Markt haben



KEINE NEUEN EXTERNE FAKTOREN

Demographischer Wandel

-  Kennen wir die Alterspyramide in unserem Unternehmen? Wissen wir, wie wir Stellen nachbesetzen?
-  Die Alterspyramide im Unternehmen zeigt deutlich, dass Personen auf Schlüsselstellen bald pensioniert werden. Gleichzeitig ist es schwer offene Stellen in diesem Bereich neu zu besetzen.



KEINE NEUEN EXTERNE FAKTOREN



Standortattraktivität


-  Wissen wir was unseren Standort unattraktiv macht?
-  Sehr wenig Bewerbende und alle Nachbarn haben eine ähnliche Thematik




KEINE NEUEN EXTERNE FAKTOREN

Arbeitsinhalt

-  Ist es schwierig, den Purpose in diesem Job zu finden? Geben wir unseren Mitarbeitenden weitere Anreize ausser Kompensation?
-  Hohe Fluktuation und gleichzeitig Schwierigkeiten Stellen neu zu besetzen. Abwanderung in andere Branchen.



KEINE NEUEN EXTERNE FAKTOREN

Nachwuchs



Sind genug Menschen mit der spezifischen Ausbildung am Markt vorhanden?



Bildungsabgänger decken sich nicht mit den ausgeschriebenen Stellen.
Spezifische Ausbildung notwendig, die nur wenige am Markt haben



Demographischer Wandel

?

Kennen wir die Alterspyramide in unserem Unternehmen?
Wissen wir, wie wir Stellen nachbesetzen?

!

Die Alterspyramide im Unternehmen zeigt deutlich, dass Personen auf Schlüsselstellen bald pensioniert werden. Gleichzeitig ist es schwer offene Stellen in diesem Bereich neu zu besetzen.



KEINE NEUEN

EXTERNE FAKTOREN

Standortattraktivität



Wissen wir was unseren Standort unattraktiv macht?



Sehr wenig Bewerbende und alle Nachbarn haben eine ähnliche Thematik



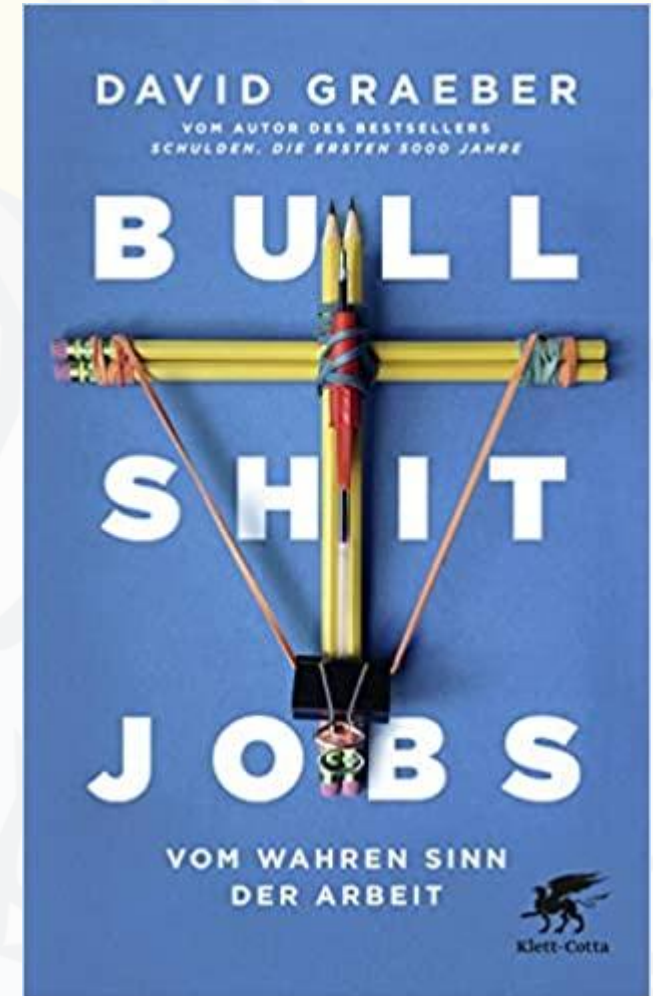
Arbeitsinhalt



Ist es schwierig, den Purpose in diesem Job zu finden? Geben wir unseren Mitarbeitenden weitere Anreize ausser Kompensation?



Hohe Fluktuation und gleichzeitig Schwierigkeiten Stellen neu zu besetzen. Abwanderung in andere Branchen.



Warum VERLIEREN Sie ZU VIELE?

Warum spricht ihre KULTUR nicht an?

- Führung
- Angstkultur
- Unternehmensstrategie
- Wertschätzung
- Werte
- Selbstwirksamkeit
- Identifikation

Warum sind die ARBEITSBEDINGUNGEN nicht attraktiv?

- Arbeitszeit
- Arbeitsplatz
- Arbeitsgeräte
- Arbeitssicherheit
- Fürsorge

Bei welchen PROZESSEN ist die EXPERIENCE nicht gut?

- Rekrutierungs-Prozess
- Onboarding-Prozess
- Entwicklungs-Möglichkeiten
- Performance-Prozess
- Entlohnung

Ungesund

>10%

Gesund

5 – 10%

Ungesund

>5%

Fluktuationsrate

Warum spricht ihre KULTUR nicht an?

Führung

❓ Passt unsere Führungskultur zur heutigen Zeit?

«Schlechte Führung führt zu innerer Kündigung.»

! Ganze Teams kündigen
Schlechte Bewertungen bei Umfragen
Wenig Bewegung auf der Führungsebene



VERLIEREN ZU VIELE KULTUR

Angstkultur

❓ Fühlen sich die Mitarbeitenden bei uns so wohl, dass sie ehrlich ihre Meinung sagen? Welche Art von Feedback wird bei uns gegeben?

! Ehrliche Meinungen werden hintenrum erzählt. Geschichten an der Kaffeemaschine erzählen von schreienden Vorgesetzten.



VERLIEREN ZU VIELE KULTUR

Unternehmensstrategie

❓ Können sich unsere Mitarbeitenden mit der Unternehmensstrategie identifizieren?

! Mittleres und oberes Management verlassen das Unternehmen



VERLIEREN ZU VIELE KULTUR

Wertschätzung

❓ Fühlen sich unsere Mitarbeitenden wertgeschätzt?

! Wertschätzung wird nur in Form von Boni gezeigt.




VERLIEREN ZU VIELE KULTUR

Werte

❓ Stimmen die gelebten Werte mit dem Papier überein? Werden Werte eingefordert? Sind die Werte individuell oder könnten sie bei anderen Unternehmen stehen?

! Viel geschieht im Verborgenen. Wenn man Mitarbeitende nach Werten fragt bekommt man unterschiedliche Antworten.

«Werte sind Fiktionen. Das heißt nicht, dass es sie nicht gibt, wohl aber, dass es sie nicht gibt ohne Menschen die sie erschaffen.»
Andreas Lind Sommer, Philosoph




VERLIEREN ZU VIELE KULTUR

Selbstwirksamkeit

❓ Haben unsere Mitarbeitenden das Gefühl, dass sie etwas bewirken können? Werden unsere Mitarbeitenden kontrolliert?

! Viel Mikromanagement. Wenig kreative Ideen von Mitarbeitenden. Wenig Unternehmertum.



Task (Arbeitsinhalt) | Time (Arbeitszeit)
Autonomy
(Arbeitsweise) | (Arbeitskollegen) Team
Technique | Team

VERLIEREN ZU VIELE KULTUR

Identifikation

❓ Sind unsere Mitarbeitenden stolz, wenn sie sagen für welches Unternehmen sie arbeiten, oder haben sie das Gefühl, dass sie sich rechtfertigen müssen?

! Mitarbeitende sind nicht stolz, bei dem Unternehmen zu arbeiten.



VERLIEREN ZU VIELE KULTUR

Führung



Passt unsere Führungskultur zur heutigen Zeit?



Ganze Teams kündigen
Schlechte Bewertungen bei Umfragen
Wenig Bewegung auf der Führungsebene

«Schlechte Führung führt zu innerer Kündigung.»



Angstkultur



Fühlen sich die Mitarbeitenden bei uns so wohl, dass sie ehrlich ihre Meinung sagen?
Welche Art von Feedback wird bei uns gegeben?



Ehrliche Meinungen werden hintenrum erzählt. Geschichten an der Kaffeemaschine erzählen von schreienden Vorgesetzten.



Unternehmensstrategie



Können sich unsere Mitarbeitenden mit der Unternehmensstrategie identifizieren?



Mittleres und oberes Management verlassen das Unternehmen

Uber

VERLIEREN ZU VIELE

KULTUR

Wertschätzung

?

Fühlen sich unsere Mitarbeitenden wertgeschätzt?



!

Wertschätzung wird nur in Form von Boni gezeigt.

Bossard Group
11,933 followers
2mo • 🌐

Golden Surprise for Bossard Employees 🌟

To celebrate the achievement of more than CHF 1 billion in sales last year, every Bossard employee received a gift of gold this month. Here are some impressions from around the world.

On this note, we would like to express a big THANK YOU to every single one of our employees – without you, none of this would be possible! Let's keep moving forward, together we create 🙌

#gold #surprise #employees #growth #togetherwecreate



Werte

?

Stimmen die gelebten Werte mit dem Papier überein? Werden Werte eingefordert? Sind die Werte individuell oder könnten sie bei anderen Unternehmen stehen?

!

Viel geschieht im Verborgenen. Wenn man Mitarbeitende nach Werten fragt bekommt man unterschiedliche Antworten.

«Werte sind Fiktionen. Das heisst nicht, dass es sie nicht gibt, wohl aber, dass es sie nicht gibt ohne Menschen die sie erschaffen.»

Andreas Urs Sommer, Philosoph



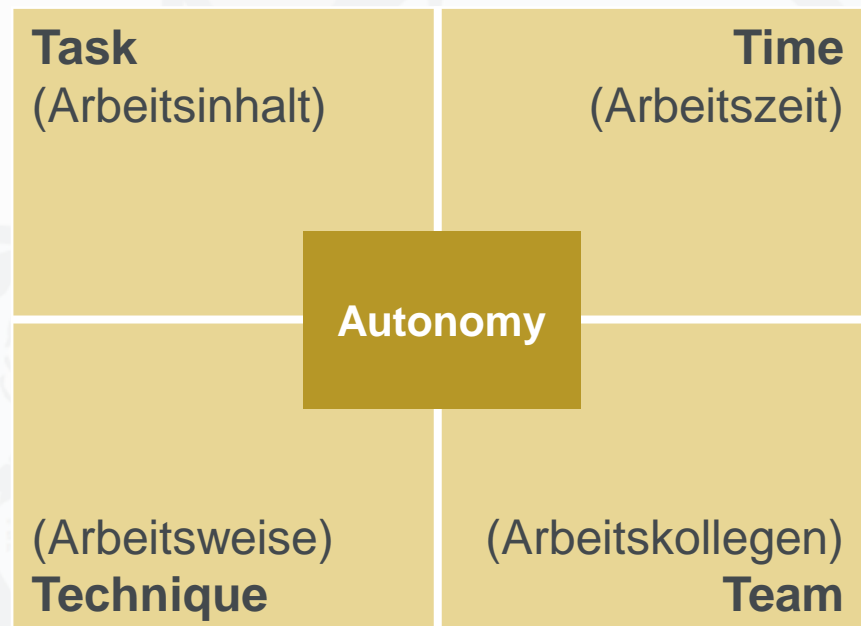
Selbstwirksamkeit



Haben unsere Mitarbeitenden das Gefühl, dass sie etwas bewirken können?
Werden unsere Mitarbeitenden kontrolliert?



Viel Mikromanagement.
Wenig kreative Ideen von Mitarbeitenden.
Wenig Unternehmertum.



Identifikation

?

Sind unsere Mitarbeitenden stolz, wenn sie sagen für welches Unternehmen sie arbeiten, oder haben sie das Gefühl, dass sie sich rechtfertigen müssen?

!

Mitarbeitende sind nicht stolz, bei dem Unternehmen zu arbeiten.



Warum sind die ARBEITSBEDINGUNGEN nicht attraktiv?

Arbeitszeit



Können wir die Arbeitszeiten angenehmer gestalten?
Wie frei sind Mitarbeitende in ihrer Arbeitszeitplanung?



Mitarbeitende wandern in andere Branchen ab

VERLIEREN ZU VIELE

ARBEITSBEDINGUNGEN

Arbeitsplatz



Wissen Sie, was die Mitarbeitenden in Bezug auf den Arbeitsplatz wollen?



Viele Langzeitausfälle
Augen offen halten :-)

„Generell wurden in kleinen Büros weniger problematische Situationen vorgefunden als in grossen.“
SECO SBIB Studie 2010

VERLIEREN ZU VIELE

ARBEITSBEDINGUNGEN

Arbeitsgeräte



Sind die Arbeitsgeräte intakt?
Bekommen Sie viele Beschwerden?

«Häufig ist nicht einmal solides Werkzeug und die richtige Ausrüstung für alle meine Leute vorhanden. Wir arbeiten dann teilweise mit minderwertigen Hilfsmaterialien und Werkzeugen.»



Niedriges Investitionsvolumen im Benchmark

Hendrik Pape, Bauleiter

VERLIEREN ZU VIELE

ARBEITSBEDINGUNGEN

Arbeitssicherheit



Garantieren wir die höchsten Sicherheit am Arbeitsplatz?



Viele Betriebsunfälle

TAGBLATT

Startseite > Betriebsunfälle > NE > Betriebsunfall in Bazenheid: Beide Mitarbeiter sind schweren Verletzungen erlegen

Nach Betriebsunfall in Bazenheid: Beide Arbeiter sind ihren schweren Verletzungen erlegen

VERLIEREN ZU VIELE

ARBEITSBEDINGUNGEN

Fürsorge



Nehmen wir Beschwerden unserer Mitarbeitenden ernst?



Beschwerden wegen Gewalt, sexueller Belästigung, missbräuchlicher Kündigung, Mobbing, etc.



Fürsorgepflicht

- Gesundheitsschutz
- Rauchverbot
- Suchtverhalten am Arbeitsplatz
- Gewalt am Arbeitsplatz
- Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing
- Bei Kündigung im Besonderen
- Rechtsschutz

INSIDE PARADEPLATZ

Sexual Harassment: EY entlässt Talent Officer

VERLIEREN ZU VIELE

ARBEITSBEDINGUNGEN

Arbeitszeit



Können wir die Arbeitszeiten angenehmer gestalten?
Wie frei sind Mitarbeitende in ihrer Arbeitszeitplanung?



Mitarbeitende wandern in andere Branchen ab



Arbeitsplatz



Wissen Sie, was die Mitarbeitenden in Bezug auf den Arbeitsplatz wollen?



Viele Langzeitausfälle Augen offen halten ;-)



„Generell wurden in kleinen Büros weniger problematische Situationen vorgefunden als in grossen.“

SECO SBiB Studie 2010

Arbeitsgeräte



Sind die Arbeitsgeräte intakt?
Bekommen Sie viele
Beschwerden?



Niedriges Investitionsvolumen im
Benchmark

*«Häufig ist nicht
einmal solides Werkzeug und die richtige
Ausrüstung für alle meine Leute
vorhanden. Wir arbeiten dann teilweise
mit minderwertigen Hilfsmaterialien
und Werkzeugen.»*

Hendrik Pape, Bauleiter

Arbeitssicherheit

?

Garantieren wir die höchsten
Sicherheit am Arbeitsplatz?

!

Viele Betriebsunfälle

TAGBLATT

Q≡ Menu | Startseite > Ostschweiz > Wil > Betriebsunfall in Bazenheid: Beide Mitarbeiter sind verstorben

TÖDLICHER UNFALL

**Nach Betriebsunfall in Bazenheid: Beide
Arbeiter sind ihren schweren Verletzungen
erlegen**

Fürsorge

?

Nehmen wir Beschwerden unserer Mitarbeitenden ernst?

!

Beschwerden wegen Gewalt, sexueller Belästigung, missbräuchlicher Kündigung, Mobbing, etc.



Kanton Zürich › ... › Handbuch Personalrecht › Rechte und Pflichten › Fürsorgepflicht

■ Fürsorgepflicht

- Gesundheitsschutz
- Rauchverbot
- Suchtverhalten am Arbeitsplatz
- Gewalt am Arbeitsplatz
- Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing
- Bei Kündigung im Besonderen
- Rechtsschutz

IN\$IDE PARADEPLATZ

FINANZNEWS AUS ZÜRICH

Sexual Harassment: EY entlässt Talent Officer

Nach wochenlangen Dementis und Drohungen greift die Europa-Chefin der Beraterin durch: Schweizer Partner suspendiert.

14.12.2018 👤 Lukas Hässig 💬 116 Kommentare

Bei welchen PROZESSEN ist die EXPERIENCE nicht gut?

Rekrutierungs-Prozess

Wie lang ist dauert es von Bewerbungseingang bis Vertragsunterschrift?
Wie viele Bewerbende springen während der Rekrutierung ab?

Viele Absprünge im Bewerbungsprozess

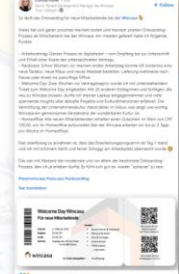


VERLIEREN ZU VIELE Prozess Experience

Onboarding-Prozess

Fühlen sich neu gestartete Mitarbeitende wie in einer Familie willkommen?

Hohe Frühfluktuation



VERLIEREN ZU VIELE Prozess Experience

Entwicklungs-Möglichkeiten

Haben alle Mitarbeitenden eine Perspektive für die nächsten ein bis zwei Jahren?

Hohe Fluktuation nach ca. 5 Jahren




VERLIEREN ZU VIELE Prozess Experience

Performance-Prozess

Geht es beim Prozess mehr um Bewertung? Der Prozess ist rein von den Vorgesetzten gesteuert!

Viele Mitarbeitende haben nicht mindestens einmal pro Jahr ein Gespräch mit ihren Vorgesetzten in dem es nicht um tägliche Jobinhalte geht.



VERLIEREN ZU VIELE Prozess Experience

Entlohnung

Entlohnen wir fair? Kennen wir die Lohnbänder anderer Unternehmen der gleichen Branche?

Mitarbeitende fragen permanent nach mehr Lohn. Mitarbeitende gehen mit der Begründung zu wenig Lohn zu erhalten.

«Was die Geheimnistuerei rund um den Lohn bringt? Ich bin der Meinung: Nichts! Sie bringt keinen Mehrwert. Im Gegenteil, es fördert doch nur die Spekulationen und verhindert, dass über das Wesentliche gesprochen wird. Nämlich wo steht der Mitarbeitende, wie kann ich ihn weiterbringen und wie werden wir gemeinsam besser.»

Manuel Wiesner

VERLIEREN ZU VIELE Prozess Experience

Rekrutierungs-Prozess



Wie lang ist dauert es von Bewerbungseingang bis Vertragsunterschrift?
Wie viele Bewerbende springen während der Rekrutierung ab?



Viele Absprünge im Bewerbungsprozess

Auf Bewerbungen bekommt man regelmässig keine oder sehr verspätet eine Antwort.

1,0 ★☆☆☆☆

November 2020

Bewerber/in • Hat sich 2020 als Mitarbeiter im Team Kundendatenerfassung (100%) beworben.

Verbesserungsvorschläge

Auf Bewerbungen sollte die SVA Zürich wenigstens innerhalb von einer nützlichen Frist eine Antwort geben. Das eingesetzte Rekrutierungstool bietet keine Auskunft über den Status einer Bewerbung. Heute habe ich versucht mein Profil auf dem Tool zu löschen und nicht einmal das ist möglich.

Zufriedenstellende Reaktion

★☆☆☆☆

Schnelle Antwort

★☆☆☆☆

Erwartbarkeit des Prozesses

★☆☆☆☆

Die Arbeitgeber mit den besten Bewerbungsprozessen

Show 15 entries

Search: schweiz

Platz	Arbeitgeber	Land	Branche	kununu Score
1	Opacc Software AG	Schweiz	EDV / IT	4,78
4	AWK Group	Schweiz	Beratung / Consulting	4,68
6	p3b AG	Schweiz	Personalwesen / Personalbeschaffung	4,82

Showing 1 to 3 of 3 entries (filtered from 14 total entries)

Previous Next

Stand: 06.05.2019

VERLIEREN ZU VIELE

Prozess Experience

Onboarding-Prozess



Fühlen sich neu gestartete Mitarbeitende wie in einer Familie willkommen?



Hohe Frühfluktuation

Corina Hofer • 2nd
Senior Tenant Development Manager bei Wincasa
1mo • Edited • [Follow](#)

So läuft das Onboarding für neue Mitarbeitende bei der [Wincasa](#)

Vieles hat sich getan zwischen meinem ersten und meinem zweiten Onboarding-Prozess als Mitarbeiterin bei der Wincasa. Am meisten gefeiert habe ich folgende Punkte:

- Arbeitsvertrag: Ganzer Prozess ist digitalisiert – vom Empfang bis zur Unterschrift und Erhalt einer Kopie des unterzeichneten Vertrags.
- Hardware: Schon Wochen vor meinem ersten Arbeitstag konnte ich kostenlos eine neue Tastatur, neue Maus und neues Headset bestellen. Lieferung wahlweise nach Hause oder direkt ins zukünftige Office.
- Welcome Day: Zwei Wochen vor Vertragsbeginn wurde ich mit untenstehendem Ticket zum Welcome Day eingeladen. Mit 20 anderen Kolleginnen und Kollegen, die neu zu Wincasa stossen, durfte ich meinen Laptop entgegennehmen und viele spannende Insights über aktuelle Projekte und Kulturdimensionen erfahren. Die Vermittlung der Unternehmenskultur stand dabei im Fokus, was zeigt, wie wichtig Wincasa ein gemeinsames Verständnis der wunderbaren Kultur ist.
- Homeoffice: Alle neuen Mitarbeitenden erhalten einen Gutschein im Wert von CHF 100.00, um ihr Homeoffice aufzurüsten (bei der Wincasa arbeiten wir bis zu 3 Tage pro Woche im Homeoffice).

Fast überflüssig zu erwähnen ist, dass das Einarbeitungsprogramm ab Tag 1 stand und ich mit schönem Kärtli und feiner Schoggi am Arbeitsplatz überrascht wurde 😊

Das war mit Abstand der modernste und vor allem der herzlichste Onboarding-Prozess, den ich je erleben durfte. Es fühlt sich gut an, wieder "zu Hause" zu sein.

[#teamwincasa](#) [#wincasa](#) [#onboarding](#)

[See translation](#)

Welcome Day Wincasa
Für neue Mitarbeitende

Datum: 1. Februar 2023
Beginn: 09:00 Uhr
Ende: 16:00 Uhr
Eintritt: Zugang zum Lift mit Code
– ins 4. OG fahren

Inhalte:

- Kennenlernen & Austausch
- Wincasa Bereiche
- Ziele & Strategie
- Unsere Kultur
- Erhalt Laptop
- ... und mehr!

Im Ticket inbegriffen: Verpflegung

QR scannen für die Begrüssung von CEO Oliver Hofmann

QR scannen für den Schulungsort in Zürich

wincasa

[Clara-Sophie Körner](#) and 950 others • 37 comments • 16 reposts

Entwicklungs-Möglichkeiten

?

Haben alle Mitarbeitenden eine Perspektive für die nächsten ein bis zwei Jahren?



VERLIEREN ZU VIELE

!

Hohe Fluktuation nach ca. 5 Jahren



Prozess Experience

vs.

Performance-Prozess

?

Geht es beim Prozess mehr um Bewertung?
Der Prozess ist rein von den Vorgesetzten
gesteuert!

!

Viele Mitarbeitende haben nicht mindestens
einmal pro Jahr ein Gespräch mit ihren
Vorgesetzten in dem es nicht um tägliche
Jobinhalte geht.

Tabea Bühler • 2nd
HR-Fachfrau mit eidg. Fachausweis bei Bedag Informatik AG
2mo • Edited • 🌐

[+ Follow](#) ...

Dialog

Wer kennt es nicht: das mühsame Mitarbeitergespräch, in den Pausenräumen der vielen zu bewertenden Punkten wegen auch „Chrüzüstlich“ genannt. Wo ist man gut, wo hat man die Bewertungen übertroffen, was ist weniger gut. Nie weiss man so genau, was einem blüht. Wobei: Meist ist es das Gleiche wie im letzten Jahr. Und im Vorletzten. Und im Vorvorletzten.

Tempi passati bei uns 😊 Unser jährliches Mitarbeitergespräch "Dialog". Ich kann aus 29 Themenkarten auswählen, was ich im Dialog mit meiner Chefin besprechen möchte. Also ich kann quasi selber bestimmen, um was es im Gespräch geht. Fix ist nur das Jahresthema, das für alle Mitarbeitende gleich ist und aus unseren Grundsätzen für die Führung und die Zusammenarbeit stammt. In diesem Jahr geht es um "Fördern und Fordern". Und das nicht zufällig, denn:

Mit den neuen Anstellungsbedingungen ab 2023 komme ich wie alle meine Gspänli in den Genuss eines persönlichen Weiterbildungsbudgets von 5000 Franken. Der Dialog ist eine wunderbare Chance, darüber zu sprechen. Ich kann mir also Gedanken machen, wie ich dieses Jahr mit dem Geld mein Wissen sinnvoll auffrischen oder etwas Neues dazulernen kann.

Mega cool oder?! 😊

[Doris, Thomas, Marco, Daniela](#) und ich sind zusammen das HR-Team der [Bedag Informatik AG](#). Wir lieben, was wir tun und sind darum [#proud2beHR](#). Darum berichten wir immer mal wieder über unseren HR Alltag und die kleineren und grösseren Sörgeli und Freuden.

[#hralltag](#) [#digitalerherzschlagvonbern](#) [#team](#) [#dialog](#) [#mitarbeitergespräch](#) [#hr C-Factor AG](#)

[See translation](#)



[eoo](#) You and 111 others
10 comments • 1 repost

Entlohnung



Entlohnen wir fair?
Kennen wir die Lohnbänder anderer
Unternehmen der gleichen Branche?



Mitarbeitende fragen permanent nach mehr
Lohn.
Mitarbeitende gehen mit der Begründung zu
wenig Lohn zu erhalten.

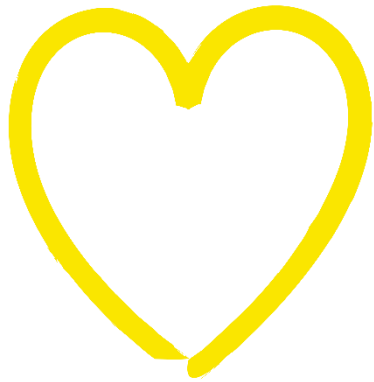
2 «Was die Geheimnistuerei rund um den
Lohn bringt? Ich bin der Meinung: Nichts!
Sie bringt keinen Mehrwert. Im Gegenteil,
es fördert doch nur die Spekulationen und
verhindert, dass über das Wesentliche
gesprochen wird. Nämlich wo steht der
Mitarbeitende, wie kann ich ihn
weiterbringen und wie werden wir
gemeinsam besser.»

Manuel Wiesner

Menti Umfrage Feedback



Herzlichen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit



Än hübsche Tag!



HR Cosmos



Mitglieder unserer Community profitieren von:

- Erfahrungsaustausch mit über 4'000 HR-Fachpersonen
- Online Fragen anonym stellen und schnelle, präzise Antworten von der Community erhalten
- Zugang zu Webinaren, vergünstigten HR-Events und Apéros zur Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch

Kostenlos Mitglied werden: www.hr-cosmos.ch



Swiss HR Academy

Die Swiss HR Academy ist ein Joint Venture der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich und von HR Campus. Die Kooperation ist die innovative Antwort auf die zunehmende Nachfrage nach bedarfsgerechter Weiterbildung für HR-Expertinnen und -experten aller Stufen über praxisorientierte Seminare und zielorientierte Workshops.

✘ Firmenseminare

✘ HR Bootcamp

✘ HR Seminare



Swiss
HR Academy ✘

Visionscenter



Ein Ort, an dem wirkungsvolle Visionen entstehen

Hotel Madrisajoch
Visionscenter
Am Platz 21
7246 St.Antönien

Warum ein Visionscenter?

- Konzentriertes Arbeiten an Projekten
- Frische Bergluft und Ruhe
- Workation Möglichkeiten
- Seminarräume für Austausch und Entspannung
- Aktive Teambuilding Angebote
- Exzellente kulinarische Verpflegung
- Geführte HR Strategieworkshops

Kulinarik



Wellness



Hotel



Umgebung



Seminarraum



Zimmer







Dieses Dokument ist Eigentum von HR Campus und vertraulich zu behandeln. Ohne die ausdrückliche Zustimmung von HR Campus darf dieses Dokument weder in Teilen noch als Ganzes vervielfältigt oder an Dritte weitergeleitet werden. Eine eventuelle Kontaktaufnahme zu den in diesem Dokument allfällig genannten Referenzkunden bedarf der ausdrücklichen vorherigen schriftlichen Einwilligung von HR Campus.

Die Angaben in diesem Dokument sind unverbindlich und dienen ausschließlich Informationszwecken. Es handelt sich in keiner Form um eine Rechtsauskunft oder eine Rechtsberatung. Das Dokument stellt in keiner Weise den Bestandteil eines Vertrages oder eines Angebotes dar. Sämtliche genannte Produkte und Leistungen können ohne vorherige Ankündigung verändert werden und länderspezifische Unterschiede aufweisen.

HR Campus übernimmt keine Haftung oder Garantie für Fehler oder Unvollständigkeiten in diesem Dokument. HR Campus steht für Leistungen lediglich in dem Umfang ein, wie er sich aus den gesonderten vertraglichen Regelungen mit dem Kunden ergibt. Aus den in diesem Dokument enthaltenen Informationen ergibt sich keine weiterführende Haftung.

Insbesondere ist HR Campus in keiner Weise verpflichtet, in dieser Publikation oder einer zugehörigen Präsentation dargestellte Geschäftsabläufe zu verfolgen oder hierin wiedergegebene Funktionen zu entwickeln oder zu veröffentlichen. Diese Publikation oder eine zugehörige Präsentation, die Strategie und etwaige künftige Entwicklungen, Produkte und/oder Plattformen der HR Campus können von HR Campus jederzeit und ohne Angabe von Gründen unangekündigt geändert werden. Die in dieser Publikation enthaltenen Informationen stellen keine Zusage, kein Versprechen und keine rechtliche Verpflichtung zur Lieferung von Material, Code oder Funktionen dar. Sämtliche vorausschauenden Aussagen unterliegen unterschiedlichen Risiken und Unsicherheiten, durch die die tatsächlichen Ergebnisse von den Erwartungen abweichen können. Die vorausschauenden Aussagen geben die Sicht zu dem Zeitpunkt wieder, zu dem sie getätigt wurden. Dem Leser wird empfohlen, diesen Aussagen kein übertriebenes Vertrauen zu schenken und sich bei Kaufentscheidungen nicht auf sie zu stützen.