

Leitfaden: Fachkräfte gewinnen

Massnahme 1: Recruiting neu denken

Mit einem zeitgemässen Recruiting vergrössern Sie Ihre Chance, Fachkräfte für Ihr Unternehmen zu gewinnen. Dabei hilft ein Perspektivenwechsel: Unternehmen bewerben sich heute bei den Talenten – nicht umgekehrt.

Tipps:

- Reduzieren Sie unnötige Hürden und setzen Sie auf eine wertschätzende persönliche Kommunikation. Bewerber:innen sollen nicht das Gefühl haben, sie müssten sich «beweisen», sondern dass sie auf Augenhöhe willkommen sind.
- Etablieren Sie einen unkomplizierten und schnellen Bewerbungsprozess
- Pflegen Sie Ihre Präsenz dort, wo sich Ihre Zielgruppen aufhalten. Ist dies online, auf Social Media, auf Job- und Karriereportalen wie LinkedIn oder offline an Messen und Veranstaltungen?
- Probieren Sie verschiedene Ansätze aus, um Ihr Recruiting zu modernisieren, wie beispielsweise Speed-Dating-Formate für Bewerbungen, Mitarbeiterempfehlungsprogramme, professionelle Unterstützung durch Headhunter, Vermittlungsprämien für Mitarbeiter:innen, Kooperationen mit Hochschulen oder einen Austausch mit ausländischen Niederlassungen. Auch das Schliessen von Allianzen kann eine Lösung sein: Mit gemeinsamen Initiativen mehrerer Unternehmen gelingt es leichter, Aufmerksamkeit bei der Zielgruppe zu erreichen.
- Etablieren Sie ein Talent Relationship Management. Dieses hilft Ihnen, Kontakte zu qualifizierten Kandidat:innen aufzubauen und zu pflegen, um bei Bedarf qualifizierte Talente schneller zu rekrutieren. Bei offenen Jobangeboten können Sie direkt auf Ihren Talentpool zurückgreifen.
→ [Mehr erfahren über das Talent Relationship Management bei PostFinance](#)

Massnahme 2: Das Bewerberspektrum erweitern

Erweitern Sie auf der Suche nach Fachkräften das Spektrum und gehen Sie neue Wege, um ungenutztes Potenzial zu erschliessen.

- **Ältere Personen einstellen:** Ältere Fachkräfte bieten aufgrund ihrer Berufserfahrung, ihres Fachwissens und etablierten Netzwerken oftmals einen unerschätzbaren Mehrwert für Unternehmen. Auch wenn sie in den Sozialversicherungen etwas teurer sein mögen: Anstatt Bewerbungen älterer Kandidat:innen vorschnell beiseitezulegen, lohnt es sich, genauer hinzuschauen. Wie können diese Ihr Team bereichern? Auch gibt es Mitarbeiter:innen, die nach der Pensionierung weiterarbeiten möchten. Bieten Sie ihnen flexible und individuelle Lösungen an. Vielleicht bevorzugen sie Teilzeit oder eine schrittweise Reduktion der Arbeitszeit?
- **Wiedereinstieg fördern:** Rückkehrende in den Arbeitsmarkt, beispielsweise nach einer Familienpause, bringen wertvolle Kompetenzen mit. Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld ist ein wichtiger Schlüssel, um die Rückkehr und Weiterentwicklung zu unterstützen. Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitoptionen oder hybride Arbeitsformen schaffen die notwendigen Freiräume, um Beruf und Familie besser zu vereinen. Fragen Sie sich zum Beispiel: Was unternehmen wir, um Wiedereinsteiger:innen anzusprechen? Welche Arbeitszeit- und Wiedereinstiegsmodelle können wir anbieten? Wie gestaltet sich konkret die persönliche Begleitung und Einarbeitung von Wiedereinsteigenden? Sind unsere Stellenanzeigen und Jobbeschreibungen so formuliert, dass sich Wiedereinsteiger:innen angesprochen fühlen? usw.
→ [Weiter zum Beitrag «Familienfreundliche Arbeitsbedingungen»](#)
- **Wiedereingliederung nach Krankheit oder Unfall unterstützen:** Wenn Personen aus gesundheitlichen Gründen – sei dies infolge von Krankheit oder eines Unfalls – eine längere Zeit vom Arbeitsplatz fernbleiben, besteht die Gefahr, dass sie vollständig aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Mit einem Eingliederungsmanagement können Sie Mitarbeiter:innen dabei unterstützen, im Berufsalltag wieder Fuss zu fassen, sobald sie dazu bereit oder befähigt sind. Auch dies ist eine Möglichkeit, wertvolles Fachwissen zu erhalten. Eine erfolgreiche Wiedereingliederung erfordert die Zusammenarbeit von Arbeitgeber, der Arbeitnehmer:in sowie der Invalidenversicherung (IV) und des regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV).

• **Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen**

Der Blick über die Landesgrenzen hinaus kann eine weitere Massnahme gegen den Fachkräftemangel sein. Dabei sind jedoch gesetzliche Restriktionen zu beachten. Unterstützen Sie die neuen Mitarbeiter:innen aus dem Ausland beim Onboarding. Sprachkurse, kulturelle Integrationsangebote und Teamevents können dazu beitragen, die neuen Kolleg:innen schneller in die Unternehmenskultur einzubinden und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu schaffen.

• **Offshoring oder Nearshoring**

Durch Off- oder Nearshoring können Unternehmen auf einen grösseren Pool an qualifizierten Fachkräften zugreifen, ohne die Kosten und Herausforderungen der Einstellung und Schulung neuer Mitarbeiter:innen vor Ort zu tragen.

Mit Offshoring greifen Unternehmen auf Fachkräfte in entfernten Ländern zu, oft auf anderen Kontinenten; beim Nearshoring auf externe Mitarbeitende oder Teams in benachbarten oder nahegelegenen Ländern.

→ [Mehr erfahren im Beitrag «Mit Nearshoring dem IT-Fachkräftemangel entgegenwirken»](#)

• **Auf eigene Mitarbeiter:innen setzen**

Vergessen Sie zudem nicht, intern nach Talenten Ausschau zu halten, die Sie durch gezielte Weiterqualifizierung für bestimmte Positionen fit machen können. So schaffen Sie es, die passenden Talente für Ihr Unternehmen zu gewinnen und langfristig zu binden.

Massnahme 3: Den Fachkräften Anreize bieten

Die Chance, qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen, steigt mit einem Paket an attraktiven Gegenleistungen. Die Frage, die sich Unternehmen stellen müssen, ist: Wie überzeugend ist unser Angebot für potenzielle neue Mitarbeiter:innen?

Mögliche Hebel sind:

- Finanzielle Anreize wie Lohn, Vorsorgepläne, Bonus usw.
- Arbeitsbedingungen wie flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten für Homeoffice, familienfreundliche Bedingungen usw.
- Wertschätzende Unternehmens- und Führungskultur
- Lohntransparenz für faire Entlohnung

→ [Weiter zum Artikel «Mehr Klarheit im Jobmarkt: Lohntransparenz bei PostFinance»](#)

Massnahme 4: Aus- und Weiterbildungsprogramme intensivieren

Eine weitere Massnahme ist es, (mehr) Lernende auszubilden und die Mitarbeiter:innen bei Weiterbildungen und Umschulungen, entweder finanziell oder mit eigenen Programmen, zu unterstützen.

Massnahme 5: Employer Branding stärken

Positionieren Sie sich als attraktive Arbeitgeber:in, um die Anziehung auf Fachkräfte zu erhöhen. Dazu trägt Employer Branding, bei dem es im Grunde darum geht, ein unverwechselbares und authentisches Bild als Arbeitgeber:in zu vermitteln. Eine erfolgreiche Arbeitgebermarke beginnt mit einer klaren Positionierung. Fragen Sie sich:

- Welche Vision und Werte prägen unser Unternehmen?
- Was macht uns einzigartig im Vergleich zur Konkurrenz?
- Welche Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten bieten wir unseren Mitarbeitenden?

Ein starkes Employer Branding ist kein oberflächlicher Imageaufbau, sondern basiert auf einer glaubwürdigen Unternehmenskultur. Holen Sie daher Feedback von Ihren bestehenden Mitarbeitenden ein: Was schätzen sie an ihrem Arbeitsplatz? Welche Aspekte könnten verbessert werden? Die ehrliche Einschätzung der Belegschaft ist ein wertvolles Instrument zur Schärfung Ihres Arbeitgeberprofils.

Massnahme 6: Digitalisierungsschritte prüfen

Dank Digitalisierung steigern Sie im Unternehmen die Effizienz, automatisieren Prozesse und erleichtern die Zusammenarbeit. Dies kann dazu beitragen, den Bedarf an Arbeitskräften zu verringern und vorhandene Mitarbeitende effektiver einzusetzen.

Massnahme 7: Fachkräfte langfristig binden

Um Fachkräfte langfristig zu binden, sollten Sie Ihnen Perspektiven aufzeigen. Doch Weiterentwicklung bedeutet nicht zwangsläufig eine neue Position – sie kann auch durch die Übernahme neuer Projekte, einen Abteilungswechsel zur Erweiterung des Erfahrungshorizonts, mehr Verantwortung innerhalb des Teams oder die Betreuung und Förderung von Nachwuchskräften erfolgen. Auch die Unterstützung von Weiterbildungen zum Erwerb neuer Kompetenzen kann dazu beitragen, Fachkräfte im Betrieb zu halten.