

go4women 2015 – Anniversary & Celebration

Nous présentons en détail des sujets choisis. Aujourd'hui, nous nous consacrons à l'attractivité des employeurs.

Augmenter son attractivité d'employeur pour rester compétitif

Comment un employeur peut-il être perçu comme attractif? Quels aspects sont déterminants lors du choix de l'employeur? Au cours de l'atelier, Dora Andres, ancienne conseillère d'Etat, copropriétaire et directrice de KDR Dienstleistungen GmbH, a donné de précieux conseils aux entreprises pour gagner et garder ses collaborateurs.

«Ce sont surtout les PME dans les régions rurales qui sont confrontées à une pénurie de personnel qualifié. Que reflète l'image de l'entreprise?» Voici la situation initiale de l'atelier de Dora Andres. En effet, nous sommes tous d'accord pour dire que les collaborateurs forment le plus grand potentiel d'une entreprise.

Représentation positive

Toute entreprise doit savoir se représenter et forger sa perception de l'extérieur. Cela inclut des aspects importants tels que l'apparence des bâtiments, de l'atelier et des environs, de la tenue de travail et du site Internet; mais aussi des points qui semblent banals, comme la rubrique «Portrait» du site Internet. Est-ce que le visiteur y trouve la biographie du chef ou découvre-t-il des personnes motivées qui contribuent toutes au travail, à l'ambiance et à la réussite? Dora Andres recommande ici une présentation confiante et positive. L'expérience a montré que les jeunes professionnels à la recherche d'emploi s'informent sur un employeur surtout auprès de collègues et sur le site Internet de l'entreprise.

Nouvelle génération, nouveaux projets

En ce moment, ce sont surtout les jeunes personnes qualifiées qui peuvent choisir leur emploi. Il est donc d'autant plus important de savoir comment elles réfléchissent. Le travail n'est de loin plus le seul élément essentiel dans la vie de la génération Y (née entre 1980 et 1995). Ces personnes recherchent un équilibre entre temps de travail, de vie, de famille et de loisir. L'emploi doit réunir quatre aspects suivants: sens, plaisir, liberté et réseau

social; qu'il faut viser. Les jeunes professionnels sont pour la plupart très bien qualifiés, mais peuvent remettre en question les hiérarchies, les structures et l'autorité. Ils fonctionnent en réseau et résolvent les problèmes de façon pragmatique et coopérative. Ils cherchent:

- un emploi attrayant;
- des moyens techniques d'actualité;
- une vision d'avenir;
- du feed-back et des dialogues au lieu d'ordres;
- de la reconnaissance du travail;
- des chemins courts par ex. informations par e-mail et SMS.

Ils savent aussi qu'ils ont toujours la possibilité de faire autre chose. Dora Andres rend attentif au fait qu'on ne parle presque plus de « postes » à occuper mais plutôt de « tâches » à accomplir.

Recrutement

Quelles questions poser à un candidat ou une candidate? Comment savoir si la personne correspond à l'entreprise et aux collaborateurs de longue date et quels sont ses projets?

Voici quelques questions utiles:

- le candidat est-il fier de son activité?
- se projette-t-il à court ou à long terme?
- quel genre de personne est-il?
- quelles sont ses exigences par rapport à l'employeur, à l'équipe?
- existe-t-il un risque de provoquer un conflit de générations?



Dora Andres: «Im Wettbewerb um Talente werden zukünftig kleine und mittlere Betriebe gegenüber den Konzernen besser dastehen.»

Dora Andres: «A l'avenir, les petites et moyennes entreprises pourront concurrencer les grands groupes dans la compétition pour les talents.»

go4women 2015 – Anniversary & Celebration

Wir berichten ausführlich über ausgewählte Themen. Heute geht es um Arbeitgeberattraktivität.

Arbeitgeberattraktivität steigern – wettbewerbsfähig bleiben

Wie kann ein Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden? Welche Punkte sind bei der Wahl des Arbeitgebers ausschlaggebend?

Dora Andres, ehemalige Regierungsrätin, Mitinhaberin und Geschäftsführerin der KDR Dienstleistungen GmbH, gab im Workshop Tipps, wie ein Unternehmen Mitarbeitende gewinnen und halten kann.



«Gerade für KMU in ländlichen Regionen stellt der Fachkräftemangel ein Problem dar. Wie gut ist ein Unternehmen aufgestellt?» Dies war die Ausgangslage für Dora Andres' Workshop. Denn – wer wollte es bestreiten – Mitarbeitende sind das wichtigste Potenzial eines Unternehmens.

Positive Selbstdarstellung

Jedes Unternehmen ist verantwortlich für seine Selbstdarstellung und damit auch für die Wahrnehmung von aussen. Dazu gehören so wichtige Aspekte wie die optische Erscheinung von Gebäuden, Werkstatt und Umgebung, Arbeitskleidung, Internetauftritt. Aber auch vermeintlich banale Sachen wie die Rubrik «Über uns» auf der Webseite. Wird hier eine One-Man-Show des

Chefs dargestellt, oder treten hier motivierte Menschen auf, die alle etwas zur Arbeit, zur Stimmung, zum Erfolg beitragen? Dora Andres plädiert dafür, an dieser Stelle selbstbewusst und positiv aufzutreten. Die Erfahrung zeigt, dass sich junge Mitarbeitende auf Stellensuche vor allem bei Kollegen und auf der Webseite über einen Arbeitgeber informieren.

Neue Generation – neue Pläne

Gerade junge, gut ausgebildete Fachleute können sich zurzeit ihre Arbeitsstelle aussuchen. Umso wichtiger ist es, zu wissen wie sie «ticken». Arbeit ist längstens nicht mehr der einzige sinnstiftende Faktor im Leben der sogenannten Generation Y (Jahrgang 1980 – 1995). Diese Menschen wollen

eine Balance von Lebens-, Arbeits-, Familien- und Freizeit. Man spricht von 4-S-Arbeitsplätzen – Sinn, Spass, Spielraum und Social Network – die es anzustreben gilt. Die jungen Berufsleute sind sehr oft gut ausgebildet, sie stellen aber zum Beispiel Hierarchien, Strukturen und Autoritäten in Frage. Sie denken in Netzwerken und lösen Probleme pragmatisch und kooperativ. Sie suchen:

- einen attraktiven Arbeitsplatz,
- aktuelle technische Hilfsmittel,
- Blick nach vorne,
- Feedback + Dialog statt Befehle,
- Anerkennung der Arbeit,
- kurze Wege, z.B. E-Mail und SMS für Infos.

Le développement de l'entreprise réside dans le perfectionnement du personnel

Une fois qu'on a recruté un nouveau collaborateur, il est important de l'intégrer. Il doit pouvoir utiliser ses capacités, de plus, ses besoins doivent être en accord avec ceux de l'entreprise, des clients et des personnes qui l'entourent. Il doit pouvoir grandir dans l'entreprise et se développer avec elle. En effet: « Le développement de l'entreprise réside dans le perfectionnement du personnel. »

Cela signifie:

- répartir correctement les rôles;
- faire progresser les collaborateurs en emploi;
- proposer des formations continues;
- transformer les collaborateurs en co-entrepreneurs.

Chaque collaborateur tient aussi une part de responsabilité pour son perfectionnement mais un entretien régulier avec lui est indispensable. L'intérêt porté par le supérieur doit dépasser une simple évaluation du travail, il s'agit de créer une relation de confiance, personnelle.

Fais du bon travail et parles-en

Ces brefs conseils représentent en vérité un grand engagement et effort. C'est un investissement dans l'entreprise qui doit être perçu de l'extérieur car il augmente l'attractivité de l'employeur. Il est important que tout le monde sache que l'entreprise:

- propose des formations initiales et continues;
- intègre les personnes dans les processus de travail;
- forge une culture d'entreprise qui prend les personnes au sérieux et les encourage;
- soutient les formations, afin que les collaborateurs puissent rester à long terme dans le processus de travail;
- épaulé les apprentis et les collaborateurs, par ex. lorsqu'ils se préparent à des championnats de métiers ou dans la poursuite de leurs activités sportives et loisirs;
- s'engage en faveur de la collectivité, la culture et l'économie.

Toutes ces qualités contribuent à l'image positive et attrayante de l'entreprise comme employeur et par conséquent,

à la compétitivité. En effet, comme l'indique Dora Andres: « A l'avenir, les petites et moyennes entreprises pourront concurrencer les grands groupes dans la compétition pour les talents. Elles pourront mettre en avant leur relation étroite et leur proximité avec les collaborateurs. Surtout si elles intègrent aussi les besoins et les attentes de la génération Y. Cet aspect dépasse largement la notion d'un salaire adapté. En effet, les liens émotionnels en tout genre, même en dehors du simple processus de travail, sont déterminants. »

Rob Neuhaus

Pour plus d'informations:
www.kdr-gmbh.ch

Und sie wissen, dass sie auch die Möglichkeit haben, jederzeit etwas anderes zu tun. Dora Andres weist darauf hin, dass man heute kaum mehr von «Stellen» spricht, die es zu besetzen gilt, sondern von «Aufgaben», die zu lösen sind.

Personalgewinnung

Wie fühlt man einem Bewerber, einer Bewerberin auf den Zahn? Wie findet man heraus, ob er oder sie zum Betrieb und zu den bisherigen langjährigen Mitarbeitern passt und welche Pläne er oder sie hat?

Ein paar Fragen können helfen:

- Ist der Bewerber stolz auf seine Tätigkeit?
- Plant er kurz- oder langfristig?
- Was für ein Typ ist er?
- Welche Bedingungen stellt er an den Arbeitgeber, ans Team?
- Wie gross ist das Risiko eines Generationenkonflikts?



Personalentwicklung ist Unternehmensentwicklung

Hat man einen Mitarbeiter gewonnen, so ist es wichtig, ihn zu integrieren. Er soll seine Fähigkeiten entfalten können, seine Bedürfnisse sollen in Einklang mit denjenigen des Unternehmens, der Kunden, der Umwelt sein. Er muss in den Betrieb hineinwachsen und mit ihm mitwachsen. Denn: «Personalentwicklung ist Unternehmensentwicklung.»

Das bedeutet:

- Rollen richtig verteilen,
- Leute «on the job» entwickeln,
- Weiterbildung,
- Mitarbeitende zu Mitunternehmern machen.

Jeder Mitarbeiter ist für seine Entwicklung mitverantwortlich, aber es braucht auch das regelmässige Mitarbeitergespräch. Das Interesse der Vorgesetzten soll über die reine Arbeitsbeurteilung hinausgehen, es

soll auch ein persönliches, vertrautes Verhältnis entstehen.

Tue Gutes und sprich darüber

Was hier so kurz skizziert ist, ist in Tat und Wahrheit mit viel Engagement und Aufwand verbunden. Es ist eine Investition ins Unternehmen. Und sie soll wahrgenommen werden, denn sie trägt zur Attraktivität als Arbeitgeber bei! Es ist wichtig, dass die Umwelt weiss, dass das Unternehmen

- Fachleute aus- und weiterbildet,
- Menschen im Arbeitsprozess integriert,
- eine Unternehmenskultur schafft, die Menschen ernst nimmt und fördert,
- Umschulungen unterstützt, damit Menschen langfristig im Arbeitsprozess bleiben können,
- Lernende und Mitarbeitende unterstützt, z.B. wenn sie sich auf Berufsmeisterschaften vor-

bereiten, oder bei ihren sportlichen Tätigkeiten und Hobbys, – sich für das Gemeinwesen engagiert, für Kultur und Wirtschaft.

All dies trägt zum positiven und attraktiven Bild des Unternehmens als Arbeitgeber bei und damit zur Wettbewerbsfähigkeit. Denn – so eine Botschaft von Dora Andres: «Im Wettbewerb um Talente werden zukünftig kleine und mittlere Betriebe gegenüber den Konzernen besser dastehen. Sie können mit ihrer engeren Beziehung und der Nähe zu ihren Mitarbeitenden punkten. Besonders dann, wenn sie auch die Bedürfnisse und Erwartungen der Generation Y einbeziehen. Dabei geht es um weit mehr als nur um eine zeitgemässe Entlohnung. Entscheidend sind emotionale Bindungen aller Art, auch ausserhalb der blossen Arbeitsabwicklung.»

Rob Neuhaus

Mehr zum Thema:
www.kdr-gmbh.ch



Für Unternehmen ist es wichtig zu wissen, welche Wünsche und Anforderungen neue Mitarbeitende haben. Junge Menschen suchen im Job eine Balance von Lebens-, Arbeits-, Familien- und Freizeit.

Pour les entreprises, il est important de connaître les souhaits et exigences des nouveaux collaborateurs. Les jeunes recherchent un équilibre entre temps de travail, de vie, de famille et de loisir.