



Tipps für KMUs zur Stärkung der Arbeitgebermarke

- KMU bieten intrinsisch motivierten Menschen viele Vorteile gegenüber Konzernen, zum Beispiel flache Hierarchien, bereichsübergreifende Arbeitsweisen, familiäre Unternehmenskultur und häufig stabilere Arbeitsumfelder.
- Mittelständische Unternehmen sollten ihre Employer Value Proposition (EVP) sehr klar darstellen.
- Die Hervorhebung von Projekten und Engagements für Gesellschaft und Umwelt kann die EVP unterstützen.
- Menschen arbeiten mit Menschen: Webpräsenzen sollten sich nicht auf technische Inhalte konzentrieren, sondern auch die Menschen im Unternehmen zeigen. Aktivitäten in sozialen Medien können einen emotionsstarken Auftritt unterstützen.
- Flexible Arbeitsbedingungen und andere New-Work-Aspekte wie moderne Führung sind im Wettbewerb um gute Mitarbeitende auch für KMU unabdingbar.
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind häufige Gründe für die Jobsuche in grösseren Unternehmen. Kleinere Unternehmen sollten versuchen, Möglichkeiten aufzuzeigen.

(Vital Bigler, Simon Gutknecht – Wilhelm AG)

Link-Tipps:

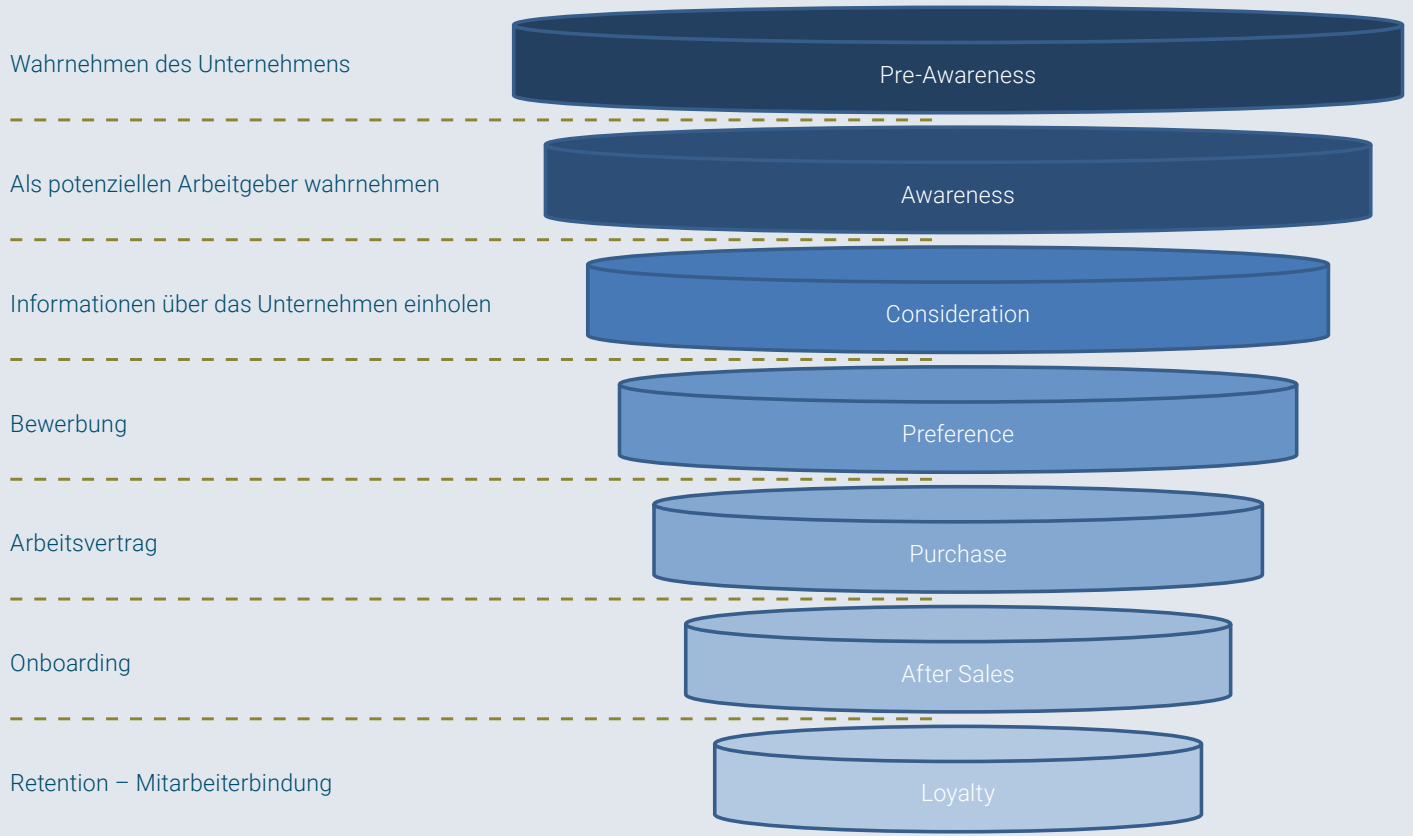
- ① **Artikelempfehlung:** «4 Möglichkeiten, Ihre Candidate Experience zu messen», bit.ly/3RnCWd1
- ① **HR-Reports des Trendence Instituts:** trendence.com
- ① **Candidate Experience Studie 2021/22 – Bewerbungserfahrungen im Fokus: Rückblick und aktuelle Entwicklungen (zur Verfügung gestellt von Stellenanzeigen.de):** bit.ly/3TU9ZqW

Bei der Mitarbeiter-Rekrutierung punkten: Kernelemente der Candidate Experience

Was bedeutet Candidate Experience?

Die Erfahrungen, die Job-Interessierte im Kontakt mit dem Unternehmen machen, werden als Candidate Experience (CX) zusammengefasst. Diese umfasst alle Kontaktpunkte (Touchpoint) entlang der Candidate Journey, die sich analog zum Modell der Customer Journey im so genannten Sales Funnel beschreiben lässt.

Das Modell der Candidate Journey in Anlehnung an den Sales Funnel



Tipps zur Entwicklung einer Candidate Experience

- Candidate-Experience-Strategien müssen eingebettet sein in eine umfassende Recruiting-Strategie und zur Unternehmenskultur passen.
- Die CX wird relevanter, je konkreter das Recruiting-Ziel wird. Als hierarchisches Modell lässt sich der Candidate Funnel in Anlehnung an die aus dem Marketing bekannten Customer Journey anwenden.
- Die Königsdisziplin ist der gelingende und überzeugende persönliche Kontakt zu den Bewerbenden.
- Der Bewerbungsprozess sollte technisch möglichst zeitgemäss und hürdenfrei gestaltet werden.
- Bewerbende wollen auch gefordert werden und zeigen, was sie können. Gut platzierte Assessments fördern das Vertrauen der Bewerbenden.

(Michael Witt – lebensweltrecruiting.com)