

Die Bedeutung der Arbeitgebermarke für mittelständische Unternehmen

Ein Beitrag von Norbert Nagy

Noch immer benötigt die Mehrheit der mittelständischen Unternehmen mehr Personal, findet jedoch immer schwieriger qualifizierte Fachkräfte. Die Gründe für die herausfordernden Bedingungen sind vielfältig – oft haben sie jedoch damit zu tun, dass Unternehmen sich nicht ausreichend mit ihrer Arbeitgebermarke auseinandersetzen. Seit einigen Jahren möchten sich immer weniger Mitarbeiter langfristig an einen Arbeitgeber binden, wenn dieser als unsicher und unattraktiv angesehen wird. Ein Unternehmensberater für den Mittelstand, Norbert Nagy, gibt nachfolgend Tipps, wie mittelständische Unternehmen sich zukünftig als gute Arbeitgeber positionieren können, um von potenziellen Bewerbern wahrgenommen zu werden.

Krisenzeiten wecken Wunsch nach mehr Stabilität und höherem Gehalt

Aufgrund der Krise und der Inflation, die Deutschland in diesem Jahr getroffen hat, räumen Arbeitnehmer einem guten Gehalt und einem sicheren Arbeitsplatz eine höhere Priorität ein. Für den mittelständischen Arbeitsmarkt bedeutet das, dass sich Unternehmen mit der Frage auseinandersetzen sollten, was sie tun können, um ihre Mitarbeiter finanziell zu unterstützen. Denn gerade für Fachkräfte im Mittelstand stellen Preissteigerungen ein Problem dar, da sie meist ohnehin nicht enorm viel Gehalt bekommen.

In der Folge ist davon auszugehen, dass viele Mitarbeiter ihren jetzigen Arbeitgeber kontinuierlich hinterfragen und wenn es sinnvoll ist, wechseln werden. Auf dem Markt gibt es also auch in Krisenzeiten stetig neue Fachkräfte, die zur Verfügung stehen. Um sich als sicherer und attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, sollten Unternehmen unbedingt herausfinden, wo sie derzeit stehen: Es gilt, die eigene „Arbeitgeber-DNA“ herauszuarbeiten, um sie anschließend sowohl nach innen als auch nach außen hin zu kommunizieren. In diesem Zusammenhang ist es ratsam, sich eingehender mit dem Employer Branding auseinanderzusetzen.

Wichtige Faktoren für Arbeitnehmer

Drei Faktoren haben durch die Krisenzeiten für Mitarbeiter an Bedeutung gewonnen: das Gehalt, das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Weiterbildungsmöglichkeiten. Hier sollten mittelständische Unternehmen ansetzen, um Arbeitnehmern zu zeigen, dass sie in schwierigen Zeiten für sie da sind. In erster Linie sollten Unternehmen dafür sorgen, dass ihre Mitarbeiter ausreichend und angemessen verdienen. Zusätzlich können Bonusstrukturen, vermögenswirksame Leistungen und Nettolohnoptimierungen dabei helfen, Arbeitnehmer finanziell zu entlasten. Auch ein gewisses Gesundheitsbudget und ein attraktives Weiterbildungsangebot sollten vorhanden sein, um Mitarbeitern ein Gefühl der Wertschätzung zu vermitteln. Ebenso helfen Teamevents, die über den eigentlichen Arbeitsbereich hinausgehen, Unternehmen dabei, eine familiäre Atmosphäre zu kreieren, in der Arbeitnehmer sich gut aufgehoben fühlen. Darüber hinaus sollten mittelständische Unternehmen auch die Bedeutung einer guten Work-Life-Balance nicht unterschätzen. Die Coronapandemie hat gezeigt, wie wichtig es für Arbeitnehmer ist, dass Unternehmen flexible Arbeitszeitmodelle anbieten. Durch Remote-Work oder flexible Arbeitszeiten können Arbeitnehmer Beruf und Privatleben besser vereinbaren. Un-

ternehmen sollten dabei jedoch darauf achten, dass sie ihre Mitarbeiter nicht überfordern und Burn-out-Symptome vermeiden. Eine gute Balance zwischen Arbeit und Freizeit ist für viele Arbeitnehmer ein wichtiges Kriterium bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber.

Gehalt und Jobsicherheit als wichtigste Kriterien in 2023

Arbeitnehmer sind in wirtschaftlich schwierigen Zeiten vermehrt wechselwillig. Aufgrund von Krise und Inflation sind sie auf ein höheres Gehalt angewiesen – und werden daher nicht zögern, den Arbeitgeber zu wechseln, wenn ihnen anderswo ein besserer Verdienst in Aussicht gestellt wird. Mittelständische Unternehmen sollten die Themen Gehalt und Jobsicherheit nun unbedingt in den Fokus nehmen, um auch in Zukunft als sicherer und attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Um potenzielle Bewerber auf das eigene Unternehmen aufmerksam zu machen, ist es ebenfalls ratsam, auf Social-Media-Plattformen wie LinkedIn oder XING präsent zu sein. Hier können sich Unternehmen als attraktive Arbeitgeber darstellen, indem sie aktuelle Jobangebote teilen, über Events und Aktivitäten im Unternehmen berichten oder sich als Experte in der Branche positionieren. Durch eine aktive Präsenz in den sozialen Medien können Unternehmen zudem ihr Netzwerk erweitern und auf sich aufmerksam machen.

Fazit

Zusammenfassend sollten mittelständische Unternehmen in der heutigen Zeit proaktiv handeln, um potenzielle Bewerber als attraktive und zuverlässige Arbeitgeber anzusprechen. Dabei ist es wichtig, dass Unternehmen ihre Arbeitgebermarke stärken, indem sie ihre individuelle Arbeitgeber-DNA herausarbeiten und diese sowohl intern als auch extern kommunizieren. Hierbei sollten Aspekte wie Gehalt, betriebliches Gesundheitsmanagement, Weiterbildungsmöglichkeiten sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance im Vordergrund stehen. Zudem kann eine aktive Präsenz in den sozialen Medien Unternehmen dabei helfen, ihr Netzwerk zu erweitern und potenzielle Bewerber auf das eigene Unternehmen aufmerksam zu machen. Wenn diese Faktoren beachtet werden, können mittelständische Unternehmen auch zukünftig als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden und so im Wettbewerb um Fachkräfte erfolgreich bestehen.

Social Natives GmbH
Tel.: +49 40 21055666
kontakt@socialnatives.de



3D Druck, der einfach funktioniert

Phrozen Sonic XL 4K

Kompakter LCD-Tischdrucker mit 52 µm Druckpräzision dank 4K-Display und hoher Lichtintensität für kurze Bauzeiten. Hochwertig verarbeitetes Vollmetallgehäuse, großer Bauraum und einfaches Wannenhandling machen die Dreve-Version des Sonic XL 4K zum userfreundlichen 3D Drucker für alle dentalen Anwendungen.



Qualified by Dreve

- Bauplattform mit optimalen Haftungseigenschaften
- Angepasste Software mit präzise eingestellten Druckprofilen
- Umfassender Service und Support von unseren Experten

phrozen.dreve.de

Dreve