

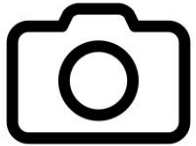
73. Techno-Apéro 25. September 2023

Fachkräftemangel

Lösungsansätze für Unternehmen
im Arbeitskräftewettbewerb



Hinweis



Wir machen einige Fotos für unsere Kommunikation.



Präsentation wird auf der ITS Website aufgeschaltet.



Programm

- Kurzes in eigener Sache ●
- Einführung: Marco Jaggi / ITS
- Grundlagenreferat: Alexandra Cloots / FH OST
- Attraction & Retention: Pepe Russo / Giovanni Russo AG
- Recruitment: Adrian Seifert / Videobrain Marketing & Ivan Urenda / Kistler Instrumente AG
- Development & Retention: Boris Savic, Weidmüller Schweiz AG
- Podiumsdiskussion mit Q&A
- Apéro & Networking



Hauptsponsoren



Getränkesponsoren



**Was macht das ITS
eigentlich?**

**Wie kann ich vom
ITS profitieren?**



Unabhängige Anlaufstelle für Schaffhauser KMU

Unternehmen

Anlaufstelle

Angebot

Ökosystem



its WIR FÖRDERN
TECHNOLOGIE
UND INNOVATION.

Anlaufstelle für
Innovations-,
Technologie-
Unternehmensfragen



**Kontaktvermittlung
& Vernetzung**



**Information
& Inspiration**



**Methoden
& Tools**



Projektförderung



Ihr unabhängiger Ansprechpartner für Innovations- & Technologiefragen

its

WIR FÖRDERN
TECHNOLOGIE
UND INNOVATION.

052 569 89 99
www.its.sh.ch

info@its.sh.ch



MARCO JAGGI

Technologievermittlung
& Innovationsförderung

marco.jaggi@its.sh.ch



ELIA MINGHETTI

Technologievermittlung
& Innovationsförderung

elia.minghetti@its.sh.ch

Programm

- Kurzes in eigener Sache
- Einführung: Marco Jaggi / ITS ●
- Grundlagenreferat: Alexandra Cloots / FH OST
- Attraction & Retention: Pepe Russo / Giovanni Russo AG
- Recruitment: Adrian Seifert / Videobrain Marketing & Ivan Urenda / Kistler Instrumente AG
- Development & Retention: Boris Savic, Weidmüller Schweiz AG
- Podiumsdiskussion mit Q&A
- Apéro & Networking



Fachkräftemangel

Keine einfachen
Lösungen...

Packen wir's an!



Fachkräftemangel ist ein Arbeitskräftemangel



Fachkräftemangel – sehr komplexe Herausforderung!



Demographie

wachsender Stellenmarkt

Work-Life-Balance

Vollzeit/Teilzeit

Bildungspolitik

New Work

Sozialpolitik

Migrationspolitik

und und und...

its

Fachkräftemangel – wo setzen wir an?



- Demographie
- wachsender Stellenmarkt
- Work-Life-Balance
- Vollzeit/Teilzeit
- Bildungspolitik
- New Work
- Sozialpolitik
- und und und...
- Migrationspolitik

Fachkräftemangel – wo setzen wir an?



Fachkräftemangel – wo setzen wir an?



Fachkräftemangel – wo setzen wir an?



Fachkräftemangel – einfache Systematik für Handlungsfelder .



Fachkräftemangel – Einsicht, selber etwas tun zu müssen.



Fachkräftemangel ist ein Arbeitskräftemangel

**Hoch komplexe, langfristige Herausforderung von
Wirtschaft, Politik, Gesellschaft!**

SORRRY!

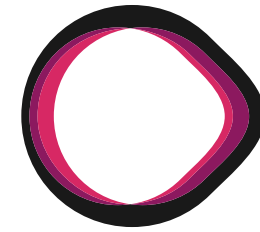
**Wir können
das Problem
nicht lösen...**

**Aber offerieren
einige
Gedanken-
anstöße...**

Programm

- Kurzes in eigener Sache
- Einführung: Marco Jaggi / ITS
- Grundlagenreferat: Alexandra Cloots / FH OST ●
- Attraction & Retention: Pepe Russo / Giovanni Russo AG
- Recruitmen: Adrian Seifert / Videobrain Marketing & Ivan Urenda / Kistler Instrumente AG
- Development & Retention: Boris Savic, Weidmüller Schweiz AG
- Podiumsdiskussion mit Q&A
- Apéro & Networking





OST

Ostschweizer
Fachhochschule

Dem Fachkräftemangel nachhaltig begegnen

Basics zum Employer-Life-Cycle ... von der Bewerbung bis zum Austritt

Prof. Dr. Alexandra Cloots

26.09.2023

IGD | Institut für
Gender und Diversity

| HR-Panel New Work

Institut für Gender & Diversity

Unser Institut forscht zur Diversity, Gendergerechtigkeit und Chancengleichheit, insbesondere mit Fokus auf die Herausforderungen im Rahmen eines neuen Arbeitsverständnisses. Damit beschäftigt sich das Institut gleichermaßen mit gesellschaftlichen, soziokulturellen sowie organisationalen und individuellen Fragestellungen.

Unsere Forschungs- und Beratungsfelder im Überblick:

Forschung
Diversity & Inclusion



Wir unterstützen Organisationen eine vielfältige und offene Arbeitskultur zu erschaffen.

Forschung
Gender & Chancengleichheit



Das IGD forscht und entwickelt für Organisationen chancengleiche, non-stereotypisierte und vielfältige Arbeitskulturen

Forschung
Hybride Arbeitswelten



Unsere Forschung zu hybriden Arbeitswelten unterstützt innovative, praxisorientierte und zukunftsweisende Organisationsstrukturen und -...

Das Unternehmensnetzwerk für New Work Gestaltung
HR-Panel New Work



Wir begleiten und unterstützen Unternehmen und Mitarbeitende auf dem Weg hin zu «New Work».

Ihre heutige Referentin

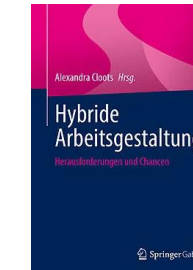
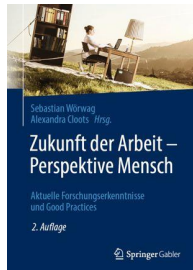
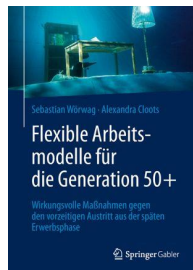
Prof. Dr. Alexandra Cloots

Institutsleiterin Gender & Diversity

Leiterin des HR-Panels New Work, Forscherin und Dozentin

Vorstandsmitglied Forum BGM Ostschweiz

Expertise: New Work, Arbeitskultur, flexible Arbeitsmodelle, digitale Transformation, Organisationsentwicklung



Was Mitarbeitende wirklich wirklich wollen...



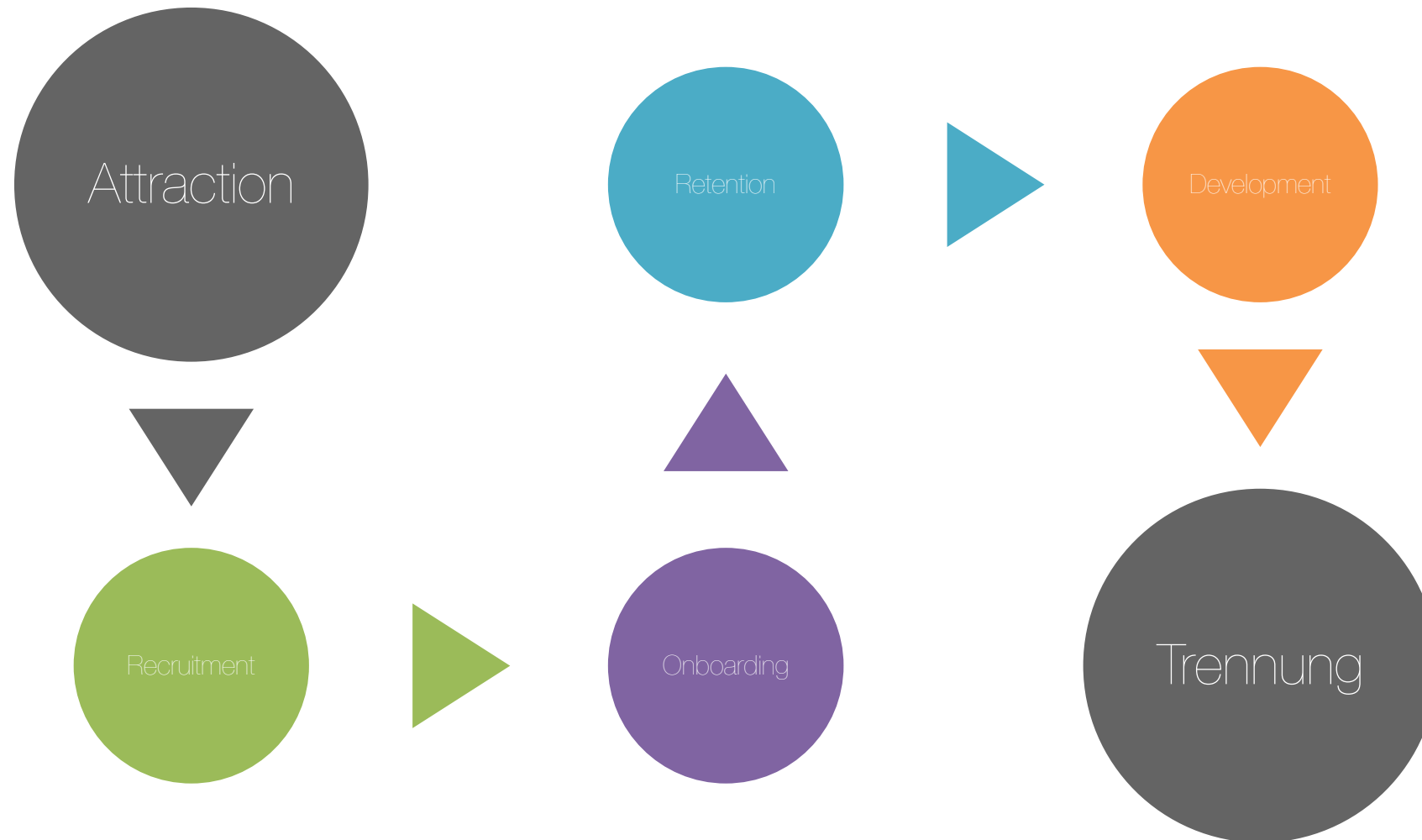
Work-Life-Balance
Pensionsvorsorge
Flexible Arbeitszeiten
Gesundheits-Benefits
Weiterbildung

=> Zufriedenheit und Bindung an das UN
Das bedeutet für Sie: bestehende Talente halten und attraktiv für neue zu sein.

Quelle: Benify 2023

Was also tun, um sowohl die Bindung als auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu steigern?

Überblick Employer-Life-Cycle



Attraction

Was tun?



Zugehörigkeitsgefühl als einen der wichtigsten Faktoren für Mitarbeiterbindung

Identität: Arbeit ist ein zentraler Bestandteil individueller Wertesysteme

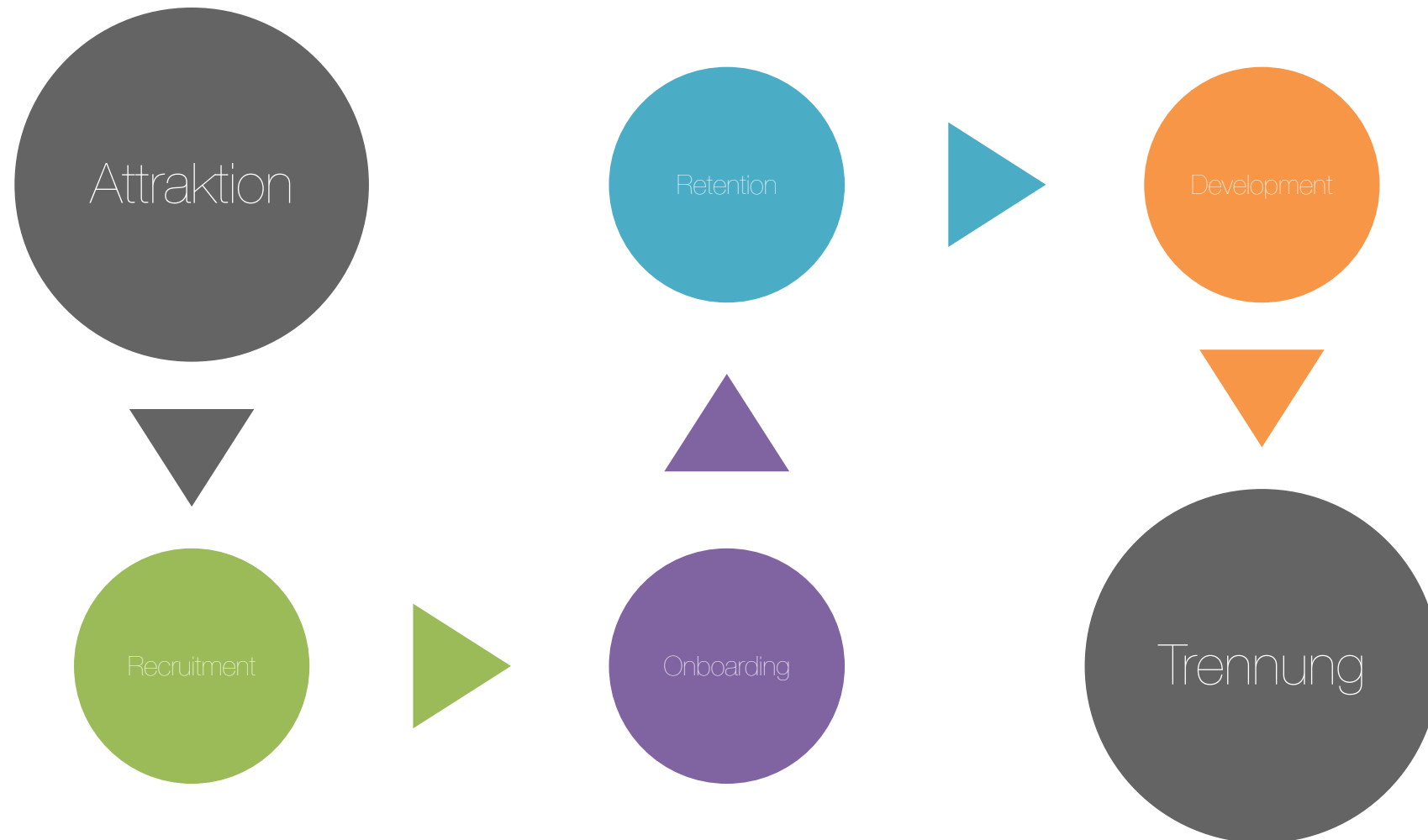
Benefits: die richtigen Benefits für Mitarbeitende definieren und diese dann möglichst breit kommunizieren.

- **Kein Giesskannenprinzip – gezielte Informationen**

Flexibilität – welche und wieviel kann angeboten werden?

gesundes, nachhaltiges Arbeitsumfeld

Überblick Employer-Life-Cycle



Recruiting

Labels

Plattformen zur AG-Bewertung

Homepage klar übersichtlich mit Benefits

Authentische Einblickvideos

Stellenbeschreibung zeitgemäss

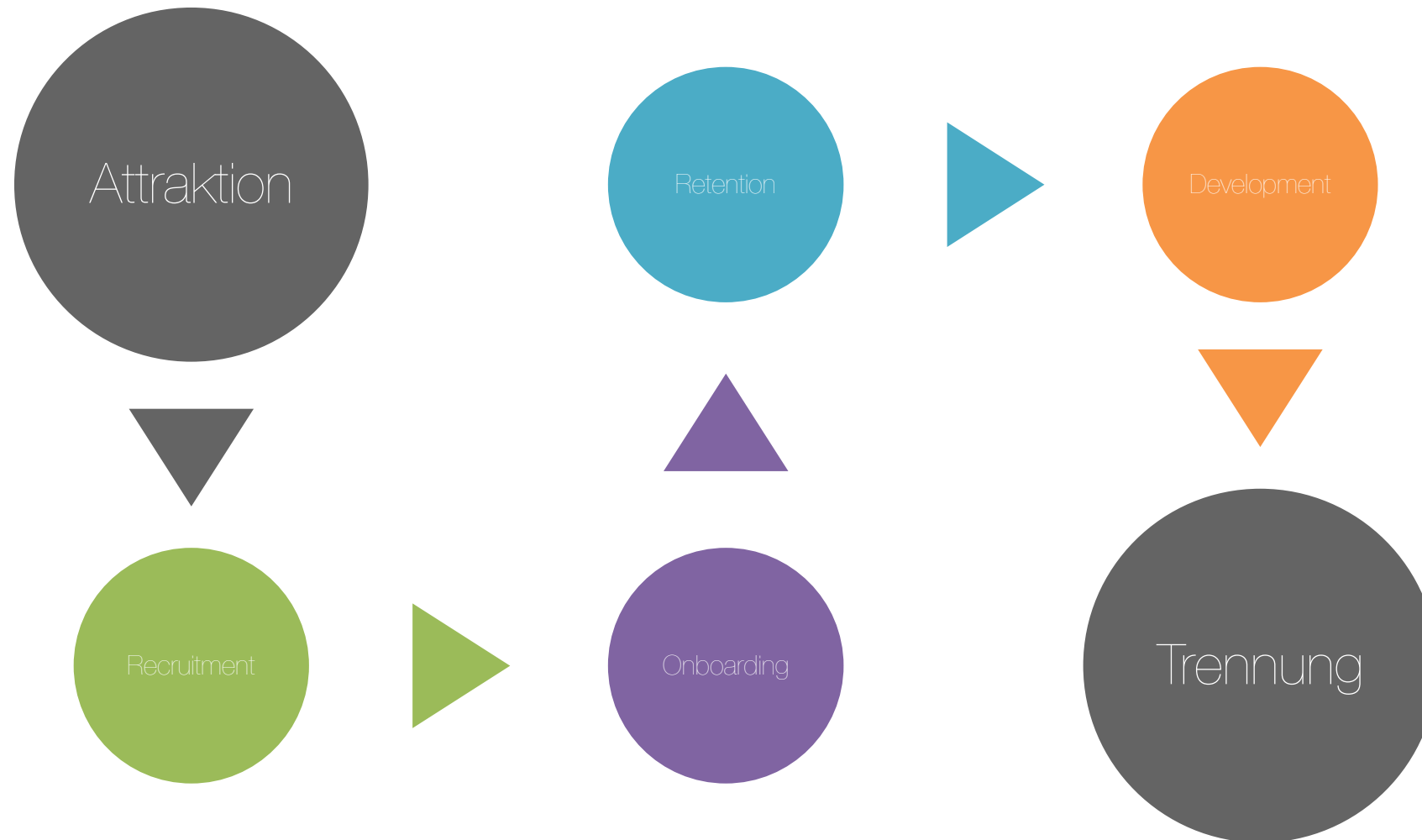
Authentische Unternehmenskultur

Wen wollen wir eigentlich – nicht wahllos
"irgendwelche Tools, etc." wählen, sondern wer
ist meine Zielgruppe, wen brauche ich, welche
Werte sind mir wichtig, wie wollen wir arbeiten,
welche Ambitionen erwarte ich

Gutes Erwartungsmanagement



Überblick Employer-Life-Cycle

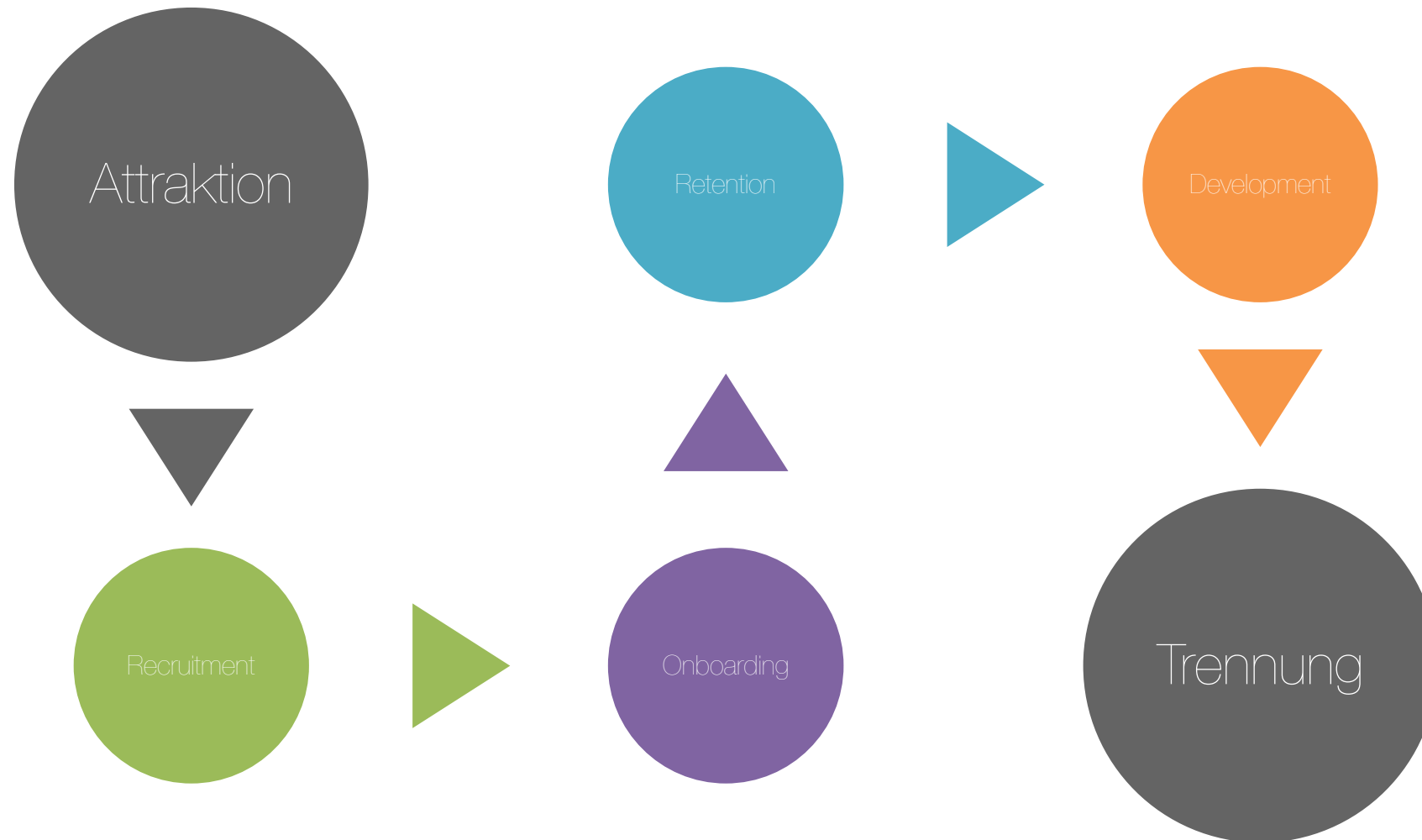


Onboarding



- 1. Tag
- Programm / Einarbeitung
- Mentoring
- Teamentwicklung
- Zusammenarbeit
- Tools
- Unternehmenskultur/ -ziel

Überblick Employer-Life-Cycle



Retention & Development

Arbeitsmodelle (-> Arbeitsmodelle)

Belohnungen / Auszeichnungen (Treuprämie)

Weiterbildung (ggf. Nachwuchsförderung)

Gesundheit

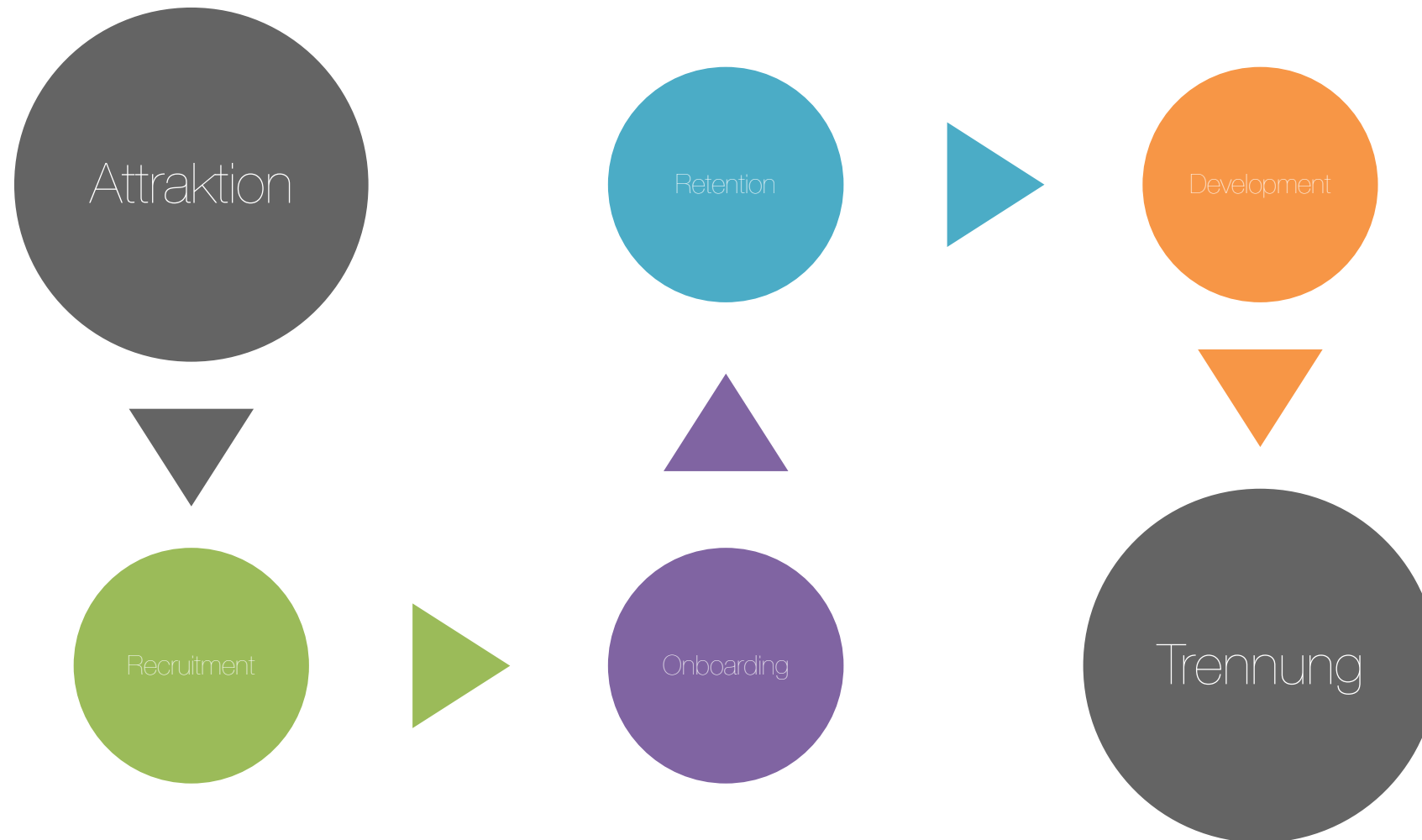
Löhne

Personalentwicklungsgespräche

Unternehmens-/Führungskultur

Partizipation

Überblick Employer-Life-Cycle



Exit

Kündigung / Austrittsgespräch

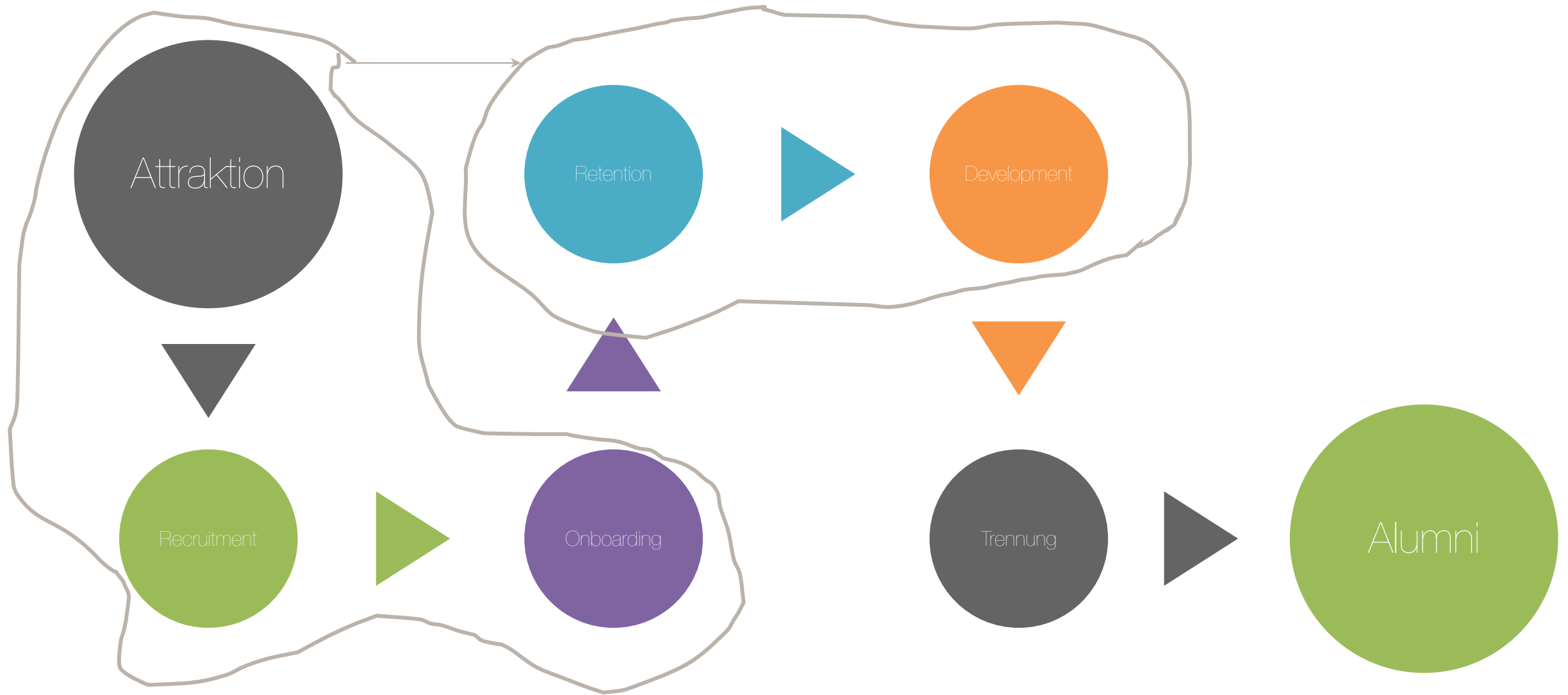
Pensions(vorbereitung)

- Standortbestimmung
- Funktion
- Arbeitsmodelle

Fading Out (Nachfolgemanagement)



Kritische Reflexion Employer-Life-Cycle



Ihre Take-Aways

Wofür stehen wir als Unternehmen?

Welche Zielgruppe wollen wir erreichen?

Was erwarten wir von dieser Zielgruppe?

Welche Erwartungen möchten wir erfüllen?

Wie wollen wir uns von der Konkurrenz absetzen? (Sprache (Bild, Sprache, Audio, Farben, Übersichtlichkeit)

Welche Tools/ Kanäle sind für die Gewinnung, aber auch für das Halten der Mitarbeitenden wichtig?

Welche Kultur ist uns wichtig (Unternehmens- und Führungskultur)?

formulieren und kommunizieren

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



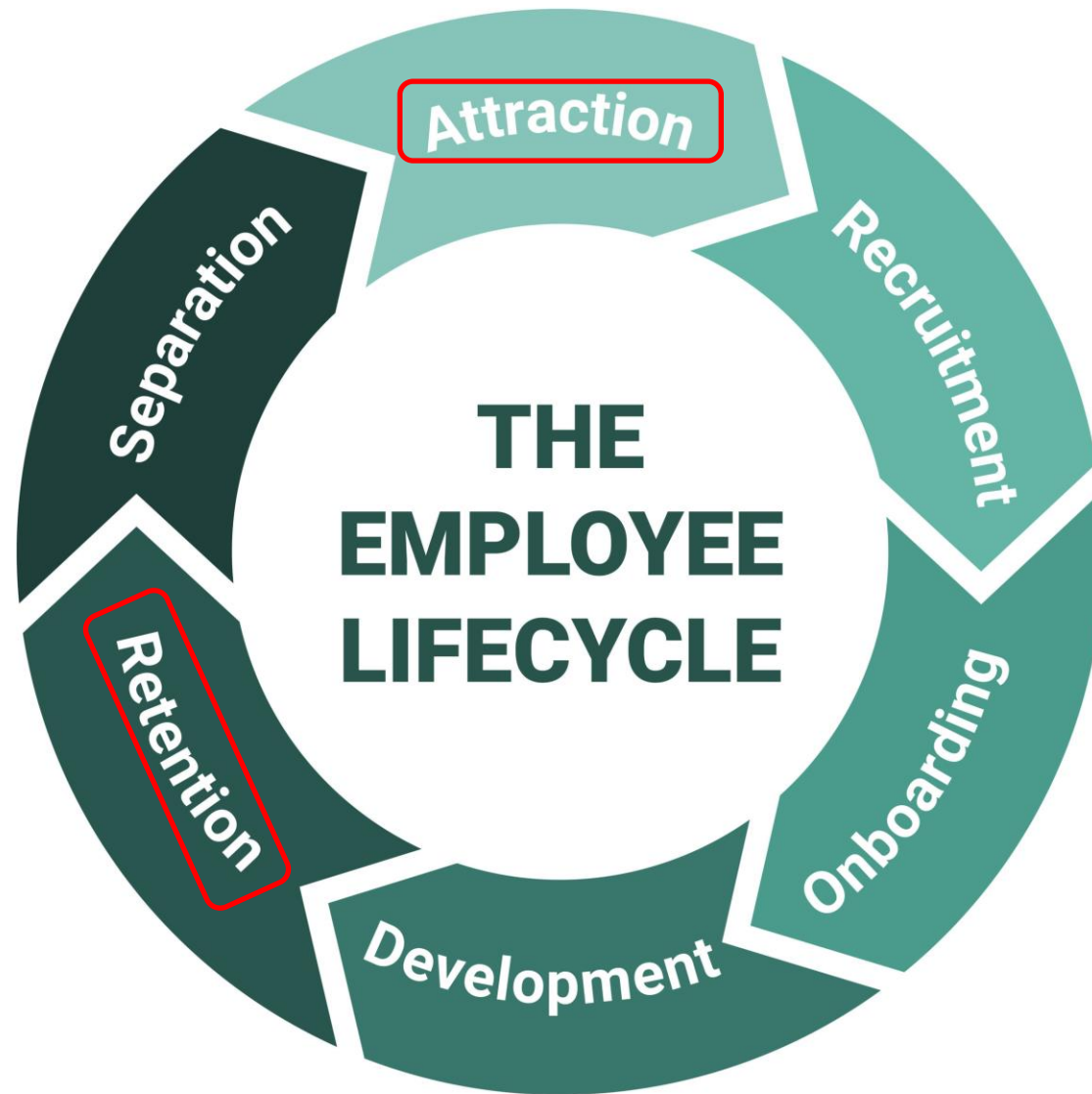
LinkedIn
Follow us



Programm

- Kurzes in eigener Sache
- Einführung: Marco Jaggi / ITS
- Grundlagenreferat: Alexandra Cloots / FH OST
- Attraction & Retention: Pepe Russo / Giovanni Russo AG ●
- Recruitmen: Adrian Seifert / Videobrain Marketing & Ivan Urenda / Kistler Instrumente AG
- Development & Retention: Boris Savic, Weidmüller Schweiz AG
- Podiumsdiskussion mit Q&A
- Apéro & Networking





Attraction und Retention

Giovanni Russo AG

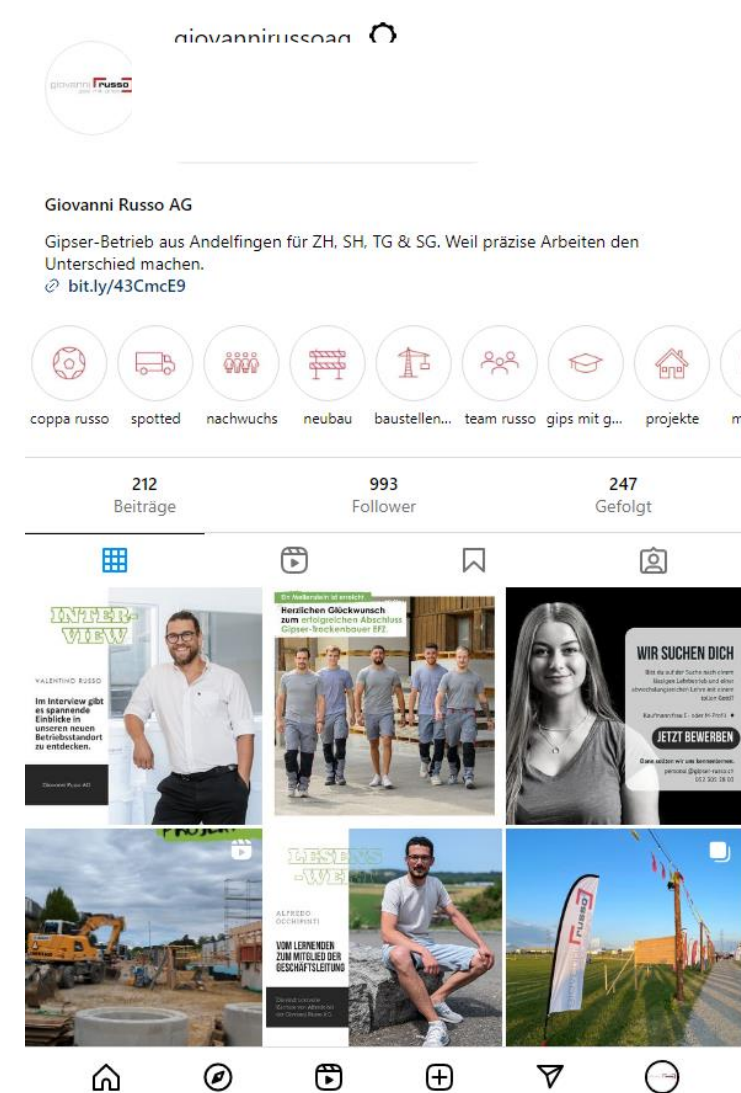
Inhaltsübersicht

- Attraction
 - Potenzielle MA auf das Unternehmen aufmerksam machen
 - Herausforderungen
 - Zukunftspläne
- Retention
 - MA an das Unternehmen binden
 - Bedürfnisse der MA & daraus abgeleitete Aktionen
 - Herausforderungen
 - Zukunftspläne

Attraction:

Wie machen wir potenzielle MA auf unser Unternehmen aufmerksam?

- Stellenportale & Stelleninserate
- Social Media & moderne Webseite
- Präsenz auf Baustellen mit Blachen
- Präsenz an Anlässen
- Geschäftsfahrzeuge mit cooler Beschriftung
- Innovative Projekte
- Fernsehauftritte (Bsp. Rundschau)



Attraction:

Was machen wir, um Jugendliche auf unser Unternehmen und den Beruf als Gipser:in aufmerksam zu machen?

- Coppa Russo Fussballturniere
- Berufs- & Tischmessen
- Besuch an Schulen
- «Schnupperreise» auf die Baustelle
- Lehrstellen auf [yousty.ch](https://www.yousty.ch) aufschalten
- Social Media (Instagram, Facebook, LinkedIn, YouTube)



Attraction:

Warum nicht der «0815-Weg»?

- Beliebtheits- & und Bekanntheitsgrad des Gipser-Berufes ist mässig
 - schlechter Rücklauf auf Inserate
 - Immer weniger Lehrlinge Gipser-Trockenbauer EFZ
- gezwungen andere Wege zu suchen

Attraction:

Welchen Herausforderungen sind wir bereits begegnet und wie haben wir diese gelöst?

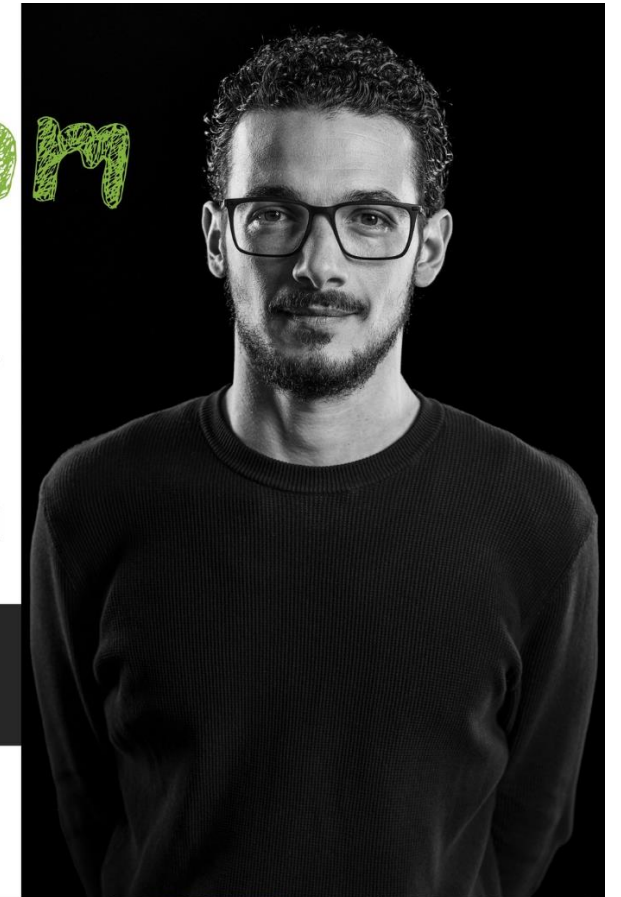
- Social Media
- Erwachsenenbildung
- Interne Personalschulungen
- Mitarbeiterbindung
- Herz & Seele

Team

WIR STELLEN EIN.

**ALFREDO SUCHT
EINE:N
PROJEKTLEITER:IN**

Sende deinen Lebenslauf
mit Zeugnissen und
Diplomen an
personal@gips-russo.ch



Attraction:

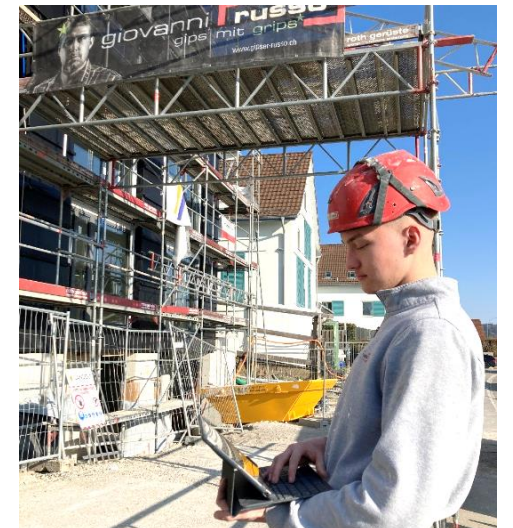
Was haben wir in Zukunft noch vor, um auf uns aufmerksam zu machen?

- Verantwortung den Mitarbeitern abgeben
→ Möglichkeit Firma mitzugestalten
- Austausch Administration / Produktion
- Neue Geschäftsfelder (Bsp. interne Vorproduktion Elementbau)
- Filmprojekt mit unseren Lernenden in Zusammenarbeit mit dem SMGV
- Teilnahme an der «Wylandmäss 2024»
- Neubau

Retention:

Wie binden sich unsere MA an das Unternehmen?

- Produktions-MA (fortschrittliche Arbeitsbedingungen)
 - 4.5 Tagewoche
 - Bezahlte Arbeitskleidung
 - Digital unterwegs (iPad auf der Baustelle)
 - Führungskräfte (VA und Stv. VA) besitzen Geschäftshandys
- Büro-MA
 - Homeoffice möglich
 - Sehr moderne Infrastruktur
- ✓ Alle MA sind Gewinnbeteiligt



Retention:

Wie binden sich unsere MA an das Unternehmen?

- Alle MA
 - 40 Stundenwoche, 5 Wochen Ferien, 1 bezahlte Stunde vor Feiertagen
 - Diverse Firmenanlässe mit und ohne Familie der MA
 - Faire und marktgerechte Entlohnung
 - Gesundheitsbonus
 - Vorreiterrolle bezüglich Aus- & Weiterbildung
 - Regelmässige Infos an MA über Zukunftsprojekte → gibt Sicherheit
 - Ausweitung der GL

Retention:

Wie haben wir die Bedürfnisse der MA identifiziert und wie haben wir daraus Aktionen abgeleitet?

- Wie?
 - MA-Umfragen
 - MA-Gespräche
- Aktionen
 - Workshops (Büro- & GL-Teams, Führungskräfte Produktion)
 - Aktionen, um Wertschätzung gegenüber den MA aufzuzeigen
 - Drei GL-Infos im Jahr



Retention:

Welche Aktionen sind auf sehr gute Resonanz gestossen und was hatte kaum einen Effekt?

- MA –Gespräche
- Workshops
 - Gemeinsame Zeit
 - wichtig für Teambildung
- Wiederkehrende MA-Aktionen
- Internes Fussballturnier (Krankmeldungen)



Retention:

Welchen Herausforderungen sind wir begegnet und wie haben wir diese gelöst?

- Lohnunzufriedenheit
 - Lohnsystem (Ausbildung, Erfahrung, Alter, Fähigkeiten...)
 - Zusammensetzung Lohn
 - Transparente Kommunikation
 - Gleiches mit Gleichem vergleichen
 - Mitarbeitergespräche = Entwicklungsgespräche
- Stress
 - MA in Planung einbinden
 - Stufengerechter Austausch

Retention:

Was haben wir in Zukunft noch vor, um unsere MA noch stärker an das Unternehmen zu binden?

- Alle 2 Jahre soll eine MA-Umfrage durchgeführt werden
- Arbeitsreglement überarbeiten
- Sicherheit bieten und MA in die Prozesse einbinden (Bsp. Beekeeper)
- Unfallstatistiken aufzeigen und Ziele zur Verbesserung setzen
- MA-Anlaufstelle im HR ausgebaut

Retention:

Was haben wir in Zukunft noch vor, um unsere MA noch stärker an das Unternehmen zu binden?

Unsere Werte voll und ganz leben

- Sicherheit
- Qualität
- Zukunftsorientiert
- Wertschätzung
- Miteinander

#herzundseelerusso

Programm

- Kurzes in eigener Sache
- Einführung: Marco Jaggi / ITS
- Grundlagenreferat: Alexandra Cloots / FH OST
- Attraction & Retention: Pepe Russo / Giovanni Russo AG
- Recruitmen: Adrian Seifert / Videobrain Marketing & ●
Ivan Urenda / Kistler Instrumente AG
- Development & Retention: Boris Savic, Weidmüller Schweiz AG
- Podiumsdiskussion mit Q&A
- Apéro & Networking





its



DIE ZUKUNFT DER MITARBEITERGEWINNUNG

Präsentiert von

Adrian Seifert, videobrain marketing & recruiting

Ivan Urenda, HR-Marketing Specialist, KISTLER INSTRUMENTE AG



VORSTELLUNG

ADRIAN SEIFERT

Videomarketing Experte

Dipl. Designer FH Visuelle Kommunikation
CAS Digital Marketing Pro

25 Jahre Videoproduktion
10 Jahre Agenturerfahrung

100+ Filmprojekte

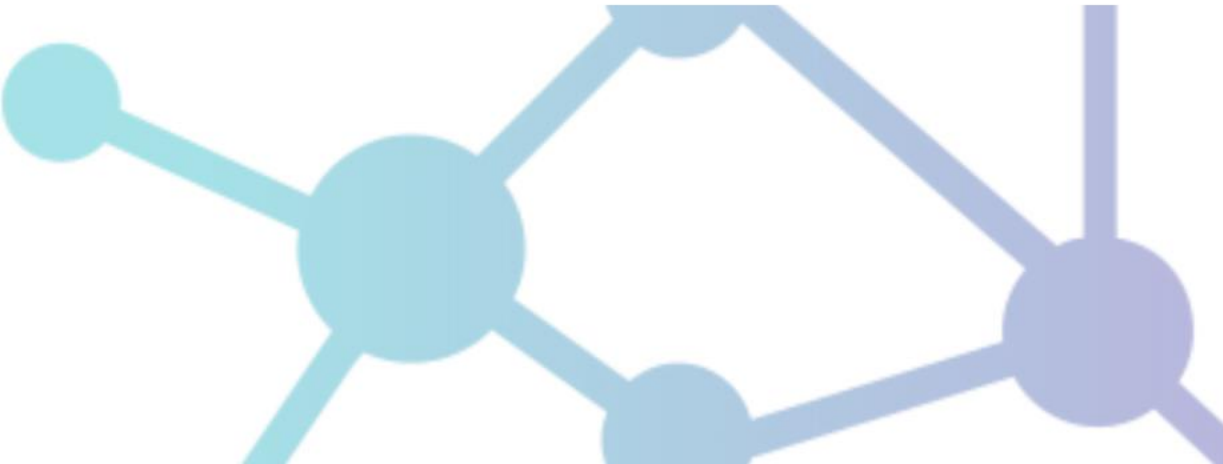
VIDEOBRAIN

VIDEOSTRATEGIEN

Kundengewinnung
Mitarbeitergewinnung

Social Media
Online Marketing

Since 2021





ARBEITGEBERMARKT



ARBEITNEHMERMARKT

- War of Talents
- Attraktive Arbeitgeber
- Chance für die Arbeitgeber



VIDEO RECRUITING

- Nur 30% der potentiellen Kandidaten suchen aktiv
- Mit Social Media können über 85% erreicht werden

- Aktive Mitarbeitergewinnung
- Reichweite von Socialmedia
- Möglichkeiten des Onlinemarketings



CANDIDATE JOURNEY



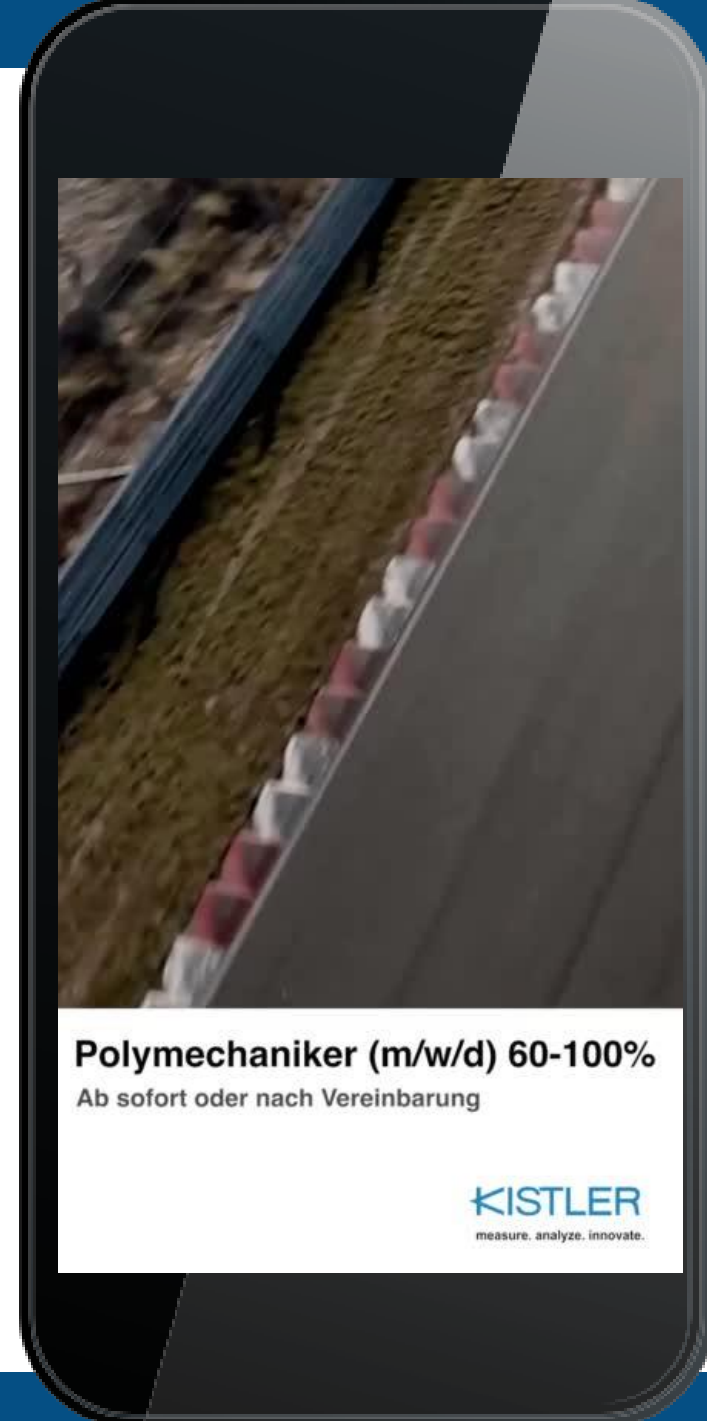


KISTLER
measure. analyze. innovate.

Wir suchen
**POLY-
MECHANIKER**
EFZ (M/W/D)

**JETZT
BEWERBEN**

Bewirb Dich jetzt! In unter 5 Minuten



Polymechaniker (m/w/d) 60-100%
Ab sofort oder nach Vereinbarung

KISTLER
measure. analyze. innovate.





Adecco

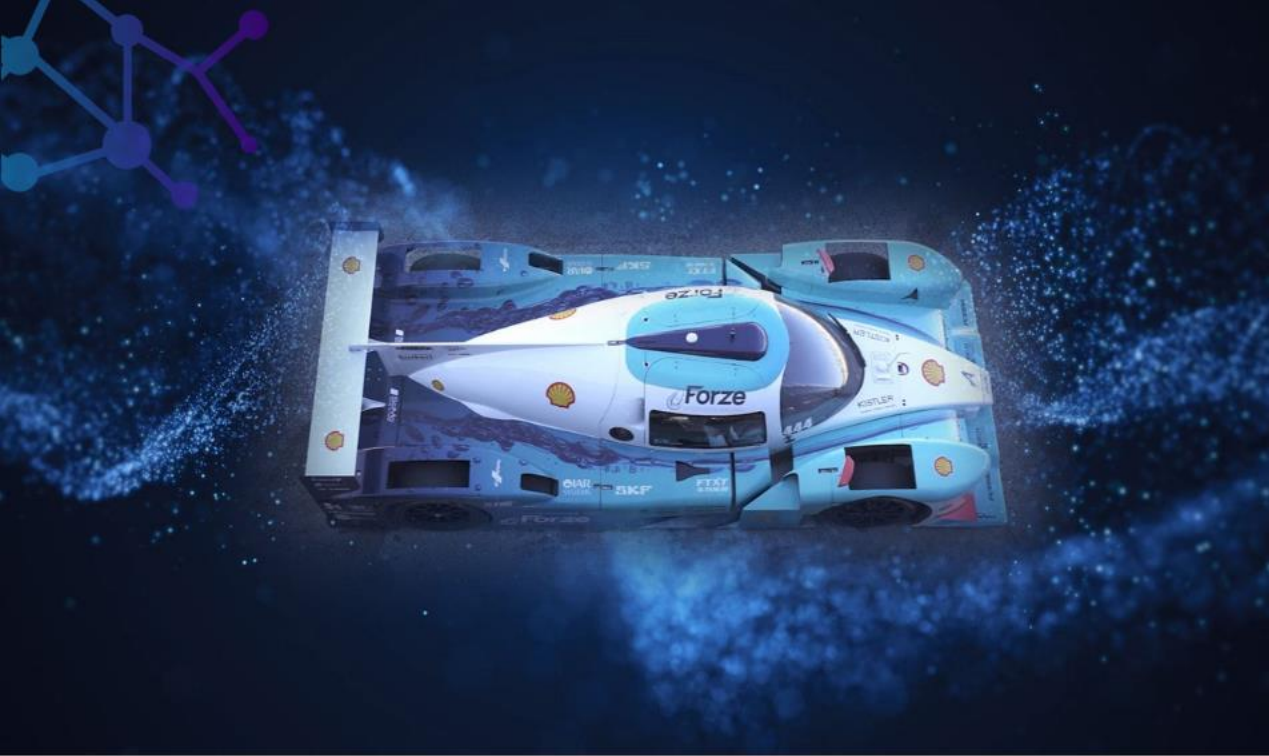


BAUKERAMIK AG



Recruiting Website





VIELEN DANK!

KISTLER
measure. analyze. innovate.

its

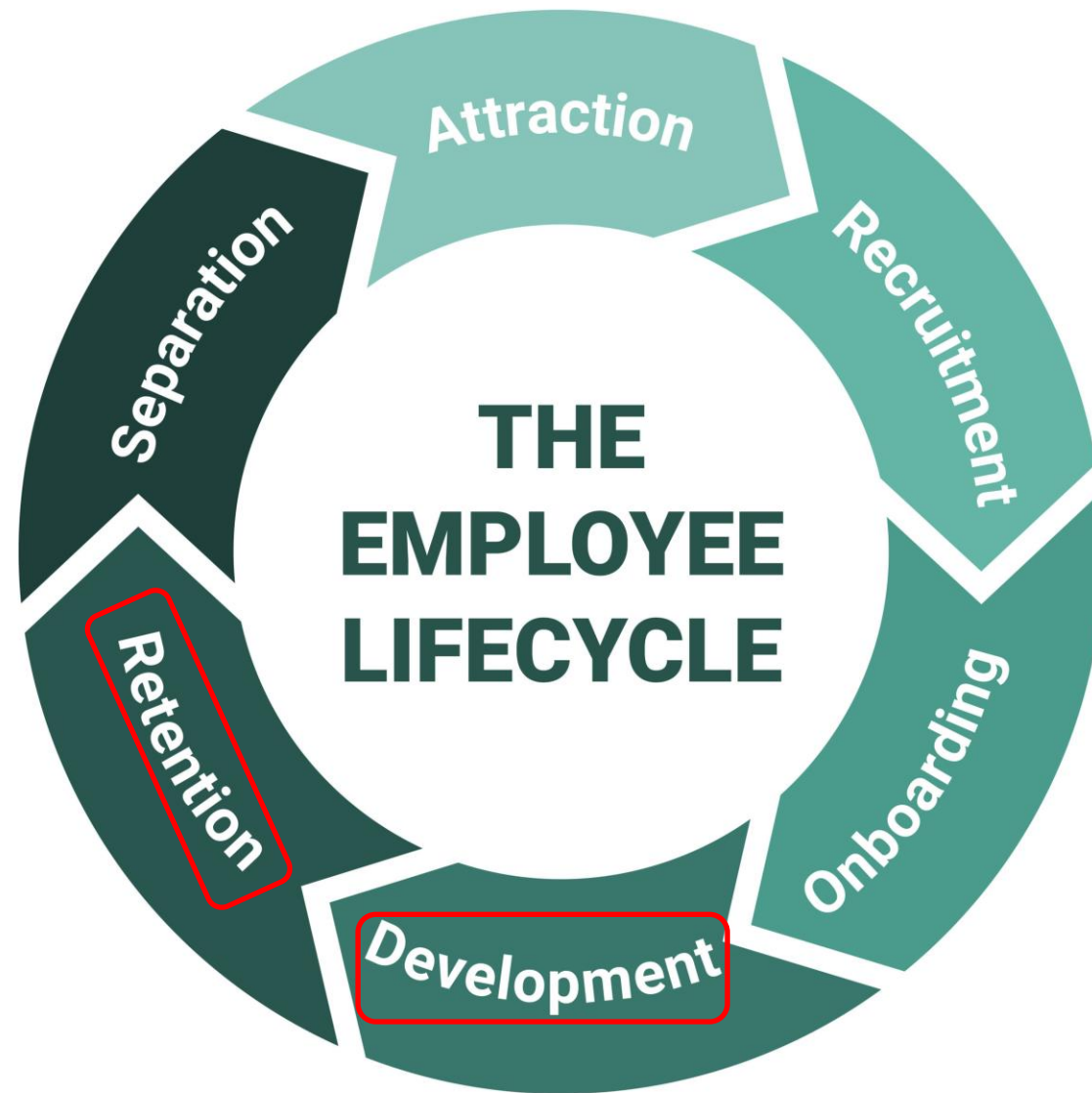


videobrain
marketing & recruiting

Programm

- Kurzes in eigener Sache
- Einführung: Marco Jaggi / ITS
- Grundlagenreferat: Alexandra Cloots / FH OST
- Attraction & Retention: Pepe Russo / Giovanni Russo AG
- Recruitmen: Adrian Seifert / Videobrain Marketing & Ivan Urenda / Kistler Instrumente AG
- Development & Retention: Boris Savic, Weidmüller Schweiz AG ●
- Podiumsdiskussion mit Q&A
- Apéro & Networking





#Weidmüller

Make the world more orange



Weidmüller 

#Weidmüller

Wer wir sind

Weidmüller Schweiz



- **Gründung:** 2001
- **Hauptsitz:** Neuhausen am Rheinfall
- **Niederlassung:** Yverdon-les-Bains
- **Weidmüller Lager:** Bern
- **Kundennähe:** 2 Standorte, 30 Mitarbeiter

- **Geschäftsleitung:**
 - Boris Savic**, Geschäftsführer
 - Dominic Greutmann**, Leiter Verkaufsdienst & Finanzen
 - Daniel Gottardo**, Leiter Business Development

Weidmüller 



- Gruppenunternehmen
- Vertretungen und Repräsentanzen
- Distributoren und Direktvertrieb
- Entwicklung
- Produktion

Auf einen Blick



- Neuhausen** Headquarter
- Bern** Warehouse
- Yverdon** Branch office

Weidmüller Global



- **Gründung:** 1850
Familienunternehmen
Familie Gläsel
- **Hauptsitz:** Detmold
- **Kundennähe:** 31 Vertriebsgesellschaften, 60 Vertretungen, 6000 Mitarbeiter
- **Portfolio:** über 40'000 Produkte

- **Fokusmärkte:** Maschinenbau, Energie, Prozess, Verkehrstechnik, Gerätehersteller, Gebäudeinfrastruktur
- **Vorstand:**
 - Volker Bibelhausen**, Chief Technology Officer
 - Dr. Timo Berger**, Chief Sales Officer
 - André Sombecki**, Chief Financial Officer
 - Dr. Sebastian Durst**, Chief Operating Officer

Weidmüller 

#Mitarbeiterentwicklung/-bindung

«Inmitten einer schnelllebigen und reizüberflutenden Zeit, in welcher viele Menschen einem enormen Leistungsdruck ausgesetzt sind, ist es für die Unternehmen immens wichtig, dass der Einklang in den eigenen vier Firmenwänden stimmig ist. Die sogenannte Unternehmens-/ Personalkultur – auch als Erbgut einer Firma, trägt oftmals zum Erfolg oder Misserfolg bei.»

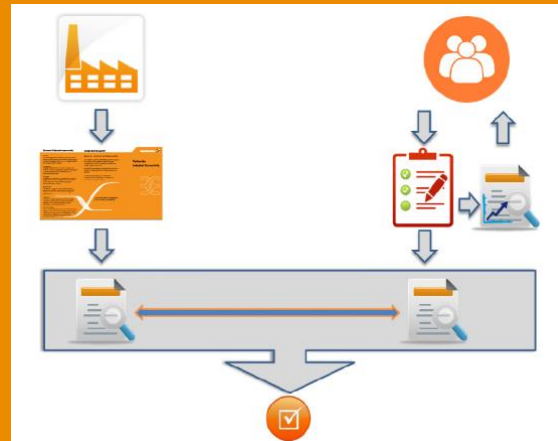
#Mitarbeiterentwicklung/-bindung

Gegenseitige Erwartungen und Ziele verstehen/ erfolgreich umsetzen

Best Praxis

Masterthesis Boris Savic - 2017:

Wie können die vorgegebenen theoretischen Leitsätze zur Stärkung der Kultur, welche im Unternehmensleitbild respektive in den Mitarbeitergrundsätzen verankert sind, auch in der Praxis voll integriert werden?



In welchen Bereichen sollte man Massnahmen festlegen?



Massnahmen innerhalb der 5 Bereiche identifizieren

1. Führung und Leadership
2. Personalmanagement
3. Change Management
4. Corporate Social Responsibility (nachhaltiges Wirtschaften)
5. Unternehmensleitbild
6. Employer Branding (Markenbildung)

Top Handlungsempfehlungen

- Sowohl Lob als auch Kritik und Probleme sollten vermehrt offen angesprochen werden, ohne dass die Mitarbeiter Folgen befürchten müssen.
- Die Führungsebene sollte aktiver zuhören, um kleine Probleme schneller erkennen und folglich ausmerzen zu können.
- Persönliche Gespräche zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeitern sollten schneller gesucht werden – auch mal in informeller Natur.
- Es sollten Info-Points mittels aktiver Bildschirme im Aufenthaltsraum installiert werden, auf denen wichtige Informationen wie Zahlen, Daten und Fakten von Weidmüller präsentiert werden.
- Mittels verstärktem Einsatz des Corporate Designs sollte ein einheitliches Erscheinungsbild der Marke Weidmüller intern sowie extern visibel werden.

Weidmüller

#Mitarbeiterentwicklung/-bindung

Schlüsselfaktoren für den Unternehmenserfolg



Step I: Mich selbst führen

Organisationsstruktur,
Prozesse



Weidmüller

#GesundesArbeitsumfeld

Mitarbeiter - Erbgut einer Firma - Gemeinsam 230 Jahre



Weidmüller 

#PersonalRekrutierung

Employer Branding - Fans begeistern zukünftige Fans



Weidmüller 

#PersonalRekrutierung

Employer Branding - Fans begeistern zukünftige Fans



Weidmüller 

#PersonalFörderung

Rekrutierung | ArbeitsBereicherung | FunktionsErweiterung | Rotation



Jeder Mensch betrachtet die Welt durch seine eigene Brille und hat sein eigene Persönlichkeits-Ausprägung



ANALYTISCH	INTUITIV	IMPULSIV
SACH bezogen	WIR bezogen	ICH-bezogen
Bedarf / Wissen	Neugier/Vertrauen	Impuls / Risiko
<ul style="list-style-type: none"> zurückhaltend präzise strukturiert 	<ul style="list-style-type: none"> verständnisvoll mitteilsam freundlich 	<ul style="list-style-type: none"> aktiv stark interessiert energisch



bioCheck
Sicher, dass Du hier bist. Wahrscheinlich ja! Du zu den Menschen, die einfach mehr erreichen wollen als der Durchschnitt. Einen weiteren Schritt hast Du hiermit bereits gemacht. Gratulation!

Wir sind uns sicher, dass Du die kommenden Fragen und Helfer für Dich richtig beantwortest wirst. Die "bioCheck" dient dazu, Dir Deine inneren Werte aufzuzeigen. Was treibt Dich wirklich an? Was sind Deine Stärken? Was kannst Du verbessern, um noch erfolgreicher zu sein?

Dieses Programm ist nur für Deine persönliche Gebrauch bestimmt. Du kannst dieses aber gerne mit Freunden Deines Vertrauens durchgehen und so noch mehr Erkenntnisse erhalten.

100 Spiel beziehe Ausfüllen und Linsen Deiner persönlichen "bioCheck".

Tipp zum Ausfüllen des Fragebogens:

- Du solltest weniger als 15 Minuten für den Fragebogen benötigen.
- Beantworte die Fragen ehrlich (auch wenn Dir die Antworten nicht ganz gefallen).
- Mersi zu die spontane Antwort die "Anbieter".

Diese Eigenschaft trifft ...	mehr zu	weniger zu
kontaktfreudig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
temperamentvoll	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diplomatisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
einfühlsam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pflichtbewußt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
direkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nachdenklich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
risikofreudig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
rücksichtsvoll	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Eigenschaft trifft ...	mehr zu	weniger zu
entscheidungsfreudig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
anpassungsfähig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gut organisiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sozial eingestellt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
selbstkritisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
begeisterungsfähig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
prinzipientreu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spontan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bodenständig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Let's connect

Managing Director

Weidmüller

Boris Savic
Geschäftsführer
Geburtsdag: 26.10.1979
Hobby: Fussball, Tennis, Garten, Kochen



Hauptaufgaben
Geschäftsleitung

Weidmüller-Skills

Seit 2017 - heute	Geschäftsführer
2015 - 2016	Leiter Verkauf & Marketing
2009 - 2015	Leiter Marketing / Kundenservice / Supply Chain
2007 - 2008	Marketing Manager
2004 - 2006	Produkt Manager
2002 - 2003	Technischer Kundenberater

Mein BioLogic

35%	Intuitiv	34%	Introvertiert	31%	Impulsiv
-----	----------	-----	---------------	-----	----------



#Ziele

Gemeinsam zum Erfolg – Ziele setzen und weiterentwickeln



Weidmüller 

#Motivation

von mir - zu euch - für uns



Weidmüller 

#WertschätzungAnerkennung

Gemeinsame Erfolge feiern

Lets connect > Beitrag von Savic, Boris 16.06.2023

 Rühli, Moreno 16.06 15:48
Swiss Power an der Intersolar in München



 5  4  1

16.06 16:00
Good Job, sehr wichtiger Einsatz @Buonamano, Marco / Schütz, David - **Danke!** Kommt gut und sicher nach Hause!

Weidmüller 

#WorkLifeBalance

Quality Time



Arbeitszeiten können häufig relativ frei eingeteilt werden und sorgen so für **mehr Flexibilität**.
Egal ob Arztbesuche, ein Besuch des Technikers oder ein Spaziergang in der Mittagspause
– sofern keine klar festgelegten Arbeitszeiten vorgegeben sind oder keine Online-Meetings dagegensprechen, **lässt sich das alles sehr gut mit der Arbeit vereinbaren**.
Gerade für **Mitarbeiter mit Kindern** bietet das **Home Office Vorteile**, da sie so **mehr Zeit mit der Familie** verbringen können.

Weidmüller 

#Benefits

Setup | Zusatzleistungen | Goodies



Wettbewerbsfähige
Gehälter



Leistungs-Bonus



Geburtstag
«Freudentag ist Feiertag»

Weidmüller 

#Fazit

Mitarbeiterentwicklung/ -bindung ist ein fortlaufender Prozess



Mich selbst führen

- Ich bin Vorbild in meiner Rolle und Funktion
- Ich begegne anderen auf Augenhöhe und wertschätze andere Meinungen
- Ich übernehme Verantwortung für meine Weiterentwicklung



Team führen und zusammenarbeiten

- Wir zeigen gemeinsam Initiative und haben den Mut zur Umsetzung
- Wir leben eine offene und konstruktive Feedbackkultur
- Wir teilen unser Wissen und beschaffen uns die notwendigen Informationen



Weidmüller führen

- Wir leben eine Kultur des Vertrauens und Mitgestaltens
- Wir agieren fokussiert, ergebnisorientiert und zielführend
- Wir ergreifen Chancen und sind offen für Neues



Weidmüller 

#TakeAways

Klare Karrierepfade

Mitarbeiter sollten wissen, welche beruflichen Möglichkeiten ihnen innerhalb des Unternehmens offenstehen. Klare Karrierepfade schaffen Transparenz und Motivation.

Weiterbildung und Schulung

Investitionen in Schulungen und Weiterbildungsprogramme helfen Mitarbeitern, ihre Fähigkeiten zu verbessern und sich weiterzuentwickeln. Dies führt zu einer qualifizierten und kompetenten Belegschaft.

Feedback und Leistungsbeurteilung

Regelmäßiges Feedback und Leistungsbeurteilungen ermöglichen es Mitarbeitern, ihre Stärken zu erkennen und an ihren Schwächen zu arbeiten. Dies fördert das persönliche Wachstum.

Mentoring und Coaching

Die Zuweisung erfahrener Mitarbeiter als Mentoren oder Coaches unterstützt die Entwicklung junger Talente und den Wissenstransfer im Unternehmen.

Wertschätzung und Anerkennung

Mitarbeiter, die sich wertgeschätzt fühlen, sind motivierter und loyaler. Anerkennung für gute Arbeit ist ein wichtiger Bindungsfaktor.

Work-Life-Balance

Unternehmen, die eine gesunde Work-Life-Balance fördern, helfen dabei, Stress und Burnout zu vermeiden und die Mitarbeiterbindung zu stärken.

Gute Vergütung und Benefits

Wettbewerbsfähige Gehälter und Zusatzleistungen wie Gesundheitsversorgung und Altersvorsorge sind wichtige Anreize, Mitarbeiter zu halten.

Unternehmenskultur

Eine positive Unternehmenskultur, die Werte wie Vertrauen, Offenheit und Innovation fördert, trägt erheblich zur Mitarbeiterbindung bei.

Gesundes Arbeitsumfeld

Sichere und angenehme Arbeitsbedingungen sind entscheidend für die Zufriedenheit der Mitarbeiter und ihre Bindung an das Unternehmen.

Kommunikation

Offene und transparente Kommunikation seitens der Unternehmensleitung stärkt das Vertrauen der Mitarbeiter und ihre Bindung.

Weidmüller 

#Impressionen

Erbgut einer Firma



«Zusammenkommen ist ein Beginn.
Zusammenbleiben ein Fortschritt.
Zusammenarbeiten ist ein Erfolg.»



Programm

- Kurzes in eigener Sache
- Einführung: Marco Jaggi / ITS
- Grundlagenreferat: Alexandra Cloots / FH OST
- Attraction & Retention: Pepe Russo / Giovanni Russo AG
- Recruitmen: Adrian Seifert / Videobrain Marketing & Ivan Urenda / Kistler Instrumente AG
- Development & Retention: Boris Savic, Weidmüller Schweiz AG
- Podiumsdiskussion mit Q&A ●
- Apéro & Networking



Podium



Alexandra Cloots
Institutleiterin IGD
FH OST



Pepe Russo
Inhaber
Giovanni Russo
AG



Adrian Seifert
Founder
Videobrain
Marketing



Ivan Urenda
Senior Talent
Acquisition Partner
Kistler
Instrumente AG



Boris Savic
Geschäftsführer
Weidmüller
Schweiz AG



Fachkräftemangel ist ein Arbeitskräftemangel



**Es gibt nur
IHREN Weg!**

VIEL ERFOLG!

**Es gibt nicht
DEN richtigen
Weg...**

Nächste Veranstaltung am **16. Nov. 2023**

Technische Produkte agil entwickeln

Aktuelle Ansätze zur technischen
Produktentwicklung



**Danke für Ihre Aufmerksamkeit.
Geniessen Sie den Apéro...**

