



## Personalmarketing – die besten Leute gewinnen, entwickeln und binden

Der Fachkräftemangel wird von Schweizer Personalverantwortlichen als grösste Herausforderung genannt. Die bewusste Gestaltung des Personalmarketings wird zum entscheidenden Faktor, wenn es darum geht, geeignete Bewerber gezielt anzusprechen, sie zu entwickeln und ans Unternehmen zu binden. Mit verschiedenen Massnahmen kann die Motivation des Mitarbeitenden und die Wertschätzung ihm gegenüber gestärkt werden. von Alexander Villiger

**D**er Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende ist Realität und in einer wirtschaftlichen Randregion wie Graubünden von besonderer Tragweite. Wer die besten Leute für sich gewinnen will, muss heute aktiv um sie werben. Zeitgemässes Personalmarketing geht weit über die Gestaltung von Stelleninseraten hinaus.

Gefragt ist permanentes, aktives Netzwerken, ein moderner Internetauftritt sowie eine Arbeitgeberpositionierung, die den Kandidaten aufzeigt, was ihnen das Unternehmen bietet. Zur Verankerung der Arbeitgebermarke bieten sich etwa folgende Instrumente an:

- Internetportal mit Arbeitgeber- und Bewerberseite und einem elektronischen Bewerbungsprozess
- Auftritt in Social-Media-Kanälen und Arbeitgeberbewertungsplattformen wie Facebook, Twitter, Youtube, Kununu oder Glassdoor
- Arbeitgeberbroschüren, welche über Vorzüge und Arbeitsbedingungen informieren
- Präsenz bei Berufsausstellungen oder Sprungbrett-Events für Studierende und Hochschulabsolventen



Wer die besten Leute für sich gewinnen will, muss heute aktiv um sie werben. Bild zvg

### Passende Kandidaten aktiv ansprechen

Eine laufende Marktbeobachtung erlaubt es Personalverantwortlichen, passende Kandidaten zu evaluieren und direkt anzusprechen. Diese können sowohl in Konkurrenzbetrieben, bei Lieferanten oder bei branchennahen Unternehmen arbeiten. Zielführend ist auch die Aktivierung des eigenen Mitarbeiternetzwerks, verbunden mit der Aussicht auf eine Prämie bei einer erfolgreichen Vermittlung.

### Motivation für den ersten Arbeitstag

Die kritische Phase zwischen Vertragsunterzeichnung und Stellenantritt gilt es mit persönlichen Zeichen der Wertschätzung zu überbrücken.

Die Motivation für den ersten Arbeitstag steigt beispielsweise mit einer Einladung zur persönlichen Übergabe des Arbeitsvertrags, mit einer Willkommenskarte des künftigen Teams, mit Einladungen zu Abteilungsworkshops und Weih-

nachtsessen oder mit einem Einladungsschreiben zum ersten Arbeitstag.

Kontaktpflege stärkt die Beziehung zwischen neuen Mitarbeitenden und dem künftigen Team. Der erste Arbeitstag beginnt mit einer freundlichen Begrüssung und einem kleinen Geschenk. Am «Welcome Day» werden Räume gezeigt, Personen vorgestellt, Informationen vermittelt und Arbeitsinstrumente übergeben. Damit startet die Einführungsphase, die dazu dient, anzukommen, sich zu orientieren und zurechtzufinden. Eine Eintritts-Checkliste und ein strukturierter Einarbeitungsplan sorgen dafür, dass nichts vergessen geht.

### Permanent betreuen und entwickeln

Nach erfolgreicher Integration wird die Herausforderung zur Routine. Der Wunsch nach neuen Anreizen und Aufgaben wächst. Reagiert ein Arbeitgeber frühzeitig und führt ein Standortgespräch durch, hat das oft eine positive, die Bindung stärkende Wirkung.

Im Idealfall ergibt sich eine Chance in Form einer neuen Funktion, die den entwickelten Fähigkeiten des Mitarbeitenden entspricht. Denkbar ist auch eine Erweiterung mit zusätzlichen Verantwortungsbereichen, die neue Profilierungs-

felder bieten. Mitarbeitende fühlen sich dadurch anerkannt und bestärkt, einen Arbeitgeber gefunden zu haben, der sich um sie kümmert.

■ Alexander Villiger ist Leiter Personal der Graubündner Kantonalbank in Chur

### GKB als Arbeitgeberin

Als Arbeitgeberin setzt die GKB auf Top-Arbeitsbedingungen, einen zeitgemässen, mitarbeiterorientierten Führungsstil, individuelle Personalentwicklungsmassnahmen und ein faires, leistungsorientiertes Beurteilung- und Vergütungssystem. Bestätigt wird dies durch die hohe Zufriedenheit und das bemerkenswerte Bekenntnis zur Bank in den regelmässig durchgeführten Mitarbeiterumfragen sowie auf der Mitarbeiterbewertungsplattform kununu.com.

Mehr dazu unter [gkb.ch/jobs](http://gkb.ch/jobs)

## Arbeiten in der Region

**Müntener & Thomas**

Personalsuche und Kaderselektion

### Unsere Mandantin

ist ein renommiertes, erfolgreiches Bauunternehmen mit **Sitz im Churer-Rheintal**. Im Auftrag der Geschäftsleitung suchen wir zur Teamergänzung eine engagierte Persönlichkeit für die Position

## Bauführer im Hochbau (w/m)

### Die Hauptaufgaben

In dieser Kaderfunktion sind Sie verantwortlich für: Akquisition, Vor- und Nachkalkulation, AVOR, Ausmass, Abrechnung sowie Personalführung. Als Repräsentant des Unternehmens stehen Sie in engem Kontakt mit Bauherren, Behörden und Fachspezialisten.

### Das Anforderungsprofil

Sie verfügen über eine bauhandwerkliche Grundausbildung, eine Weiterbildung zum dipl. Techniker HF Bauführung, dipl. Bauführer, dipl. Bauingenieur, Baumeister o. Ä. sowie Berufserfahrung. Eine gut ausgeprägte Sozialkompetenz, Teamfähigkeit sowie Freude am Beruf runden Ihr Profil ab.

### Das Angebot

Es erwarten Sie ein solides Unternehmen mit interessanten Bauprojekten, einer guten Auftragslage sowie interessanten Anstellungsbedingungen.

### Ihre Kontaktperson

Auf Ihre Bewerbungsunterlagen mit Foto freut sich der zuständige Personalberater, Peter Kehl. Bitte senden Sie Ihr Dossier an [p.kehl@job-online.ch](mailto:p.kehl@job-online.ch) oder an untenstehende Adresse. Bei Fragen rufen Sie uns an. Für **Diskretion und Kompetenz** bürgt unser Name.



Müntener & Thomas Personal- und Unternehmensberatung AG

Hartbertstrasse 9, CH-7000 Chur, Telefon +41 81 257 15 00, [info.chur@job-online.ch](mailto:info.chur@job-online.ch)

### Vollblut-Gastronom

in Führungsposition (Service) sucht neue Herausforderung in Chur und Umgebung per sofort oder nach Vereinbarung.

Chiffre 801826, Somedia Promotion, Sommeraustrasse 32, Postfach 491, 7007 Chur



UMZÜGE+MÖBELTRANSPORTE

Wir suchen per sofort oder nach Vereinbarung

### Schreiner/Möbelmonteur

**Voraussetzungen:**  
abgeschlossene Berufslehre EFZ  
Berufserfahrung  
Führerausweis Kat. B  
zuverlässig, freundlich  
teamfähig, kräftig  
Deutsch in Wort und Schrift

**Wir bieten:**  
interessanten und abwechslungsreichen Arbeitsplatz in kollegialem Team  
attraktive Anstellungsbedingungen

Ihre vollständige Bewerbung mit Foto per Post an:

**GRISCHA TRANSPORTE AG,**  
z. Hd. Reto Herrmann,  
Grossbruggweg 2, 7004 Chur



Wir führen in der Residenz Bener Park die Pflegeabteilung mit 23 Einzelzimmern, das Restaurant VA BENE mit Terrasse, Bar sowie Bankett- und Konferenzräumen, drei Gästezimmer und eine attraktive Wellnessanlage. Weiter umfasst die Residenz 88 Eigentumswohnungen, Arztpraxen, Physiotherapie, Coiffeur, Massage und Fusspflege, für welche wir verschiedene Dienstleistungen erbringen.

### Für unsere Pflegeabteilung suchen wir

**dipl. Pflegefachperson (40-100%)**  
mit Ausbildung HF oder DNI

**Nachtwache (20-40%)**  
mit Ausbildung HF oder DNI

**Pflegehelfer/-in SRK (40 - 60%)**

Als engagierte und initiative Persönlichkeit übernehmen Sie die tägliche Pflege und Betreuung unserer Bewohner/-innen gemäss unserer Pflegephilosophie «Autonomie und Freiheit». Mit Ihrer Erfahrung in der Langzeitpflege oder Spitex bringen Sie die dafür nötige Fach- und Sozialkompetenz mit. Weiter kommunizieren Sie flüssend in Deutsch.

Wir freuen uns über Ihre schriftliche Bewerbung an Frau Lucia Beck, Pflegedienstleiterin.

**Bener-Park Betriebs-AG,** Gäggelistrasse 60, 7000 Chur  
[pflegeleitung@benerpark.ch](mailto:pflegeleitung@benerpark.ch), Telefon 081 258 79 02

## Ich muss weiter.

Danke, dass Sie Fastenopfer in Ihrem Testament berücksichtigen.



[www.fastenopfer.ch](http://www.fastenopfer.ch)