KGL
KMU- und
Gewerbeverband
Kanton Luzern

LUZERN, 22./29. JANUAR 2025

UMFRAGE-TOOL MITARBEITERBINDUNG: SCHULUNG-/SUPPORTANLÄSSE

ABLAUF

1. Einführung: Darum geht es
2. Faktoren der Mitarbeiterbindung
3. Mitarbeitendenbefragung: Chancen und Risiken
4. Fragerunde
5. Die Befragung: Aufbau und Ablauf
6. Der Fragebogen
7. Fragerunde
8. Abschluss

KGL
KMU- und
Gewerbeverband
Kanton Luzern

1. EINFÜHRUNG

HSLU Hochschule Luzern

KGL
KMU- und
Gewerbeverband
Kanton Luzern

DemoSCOPE

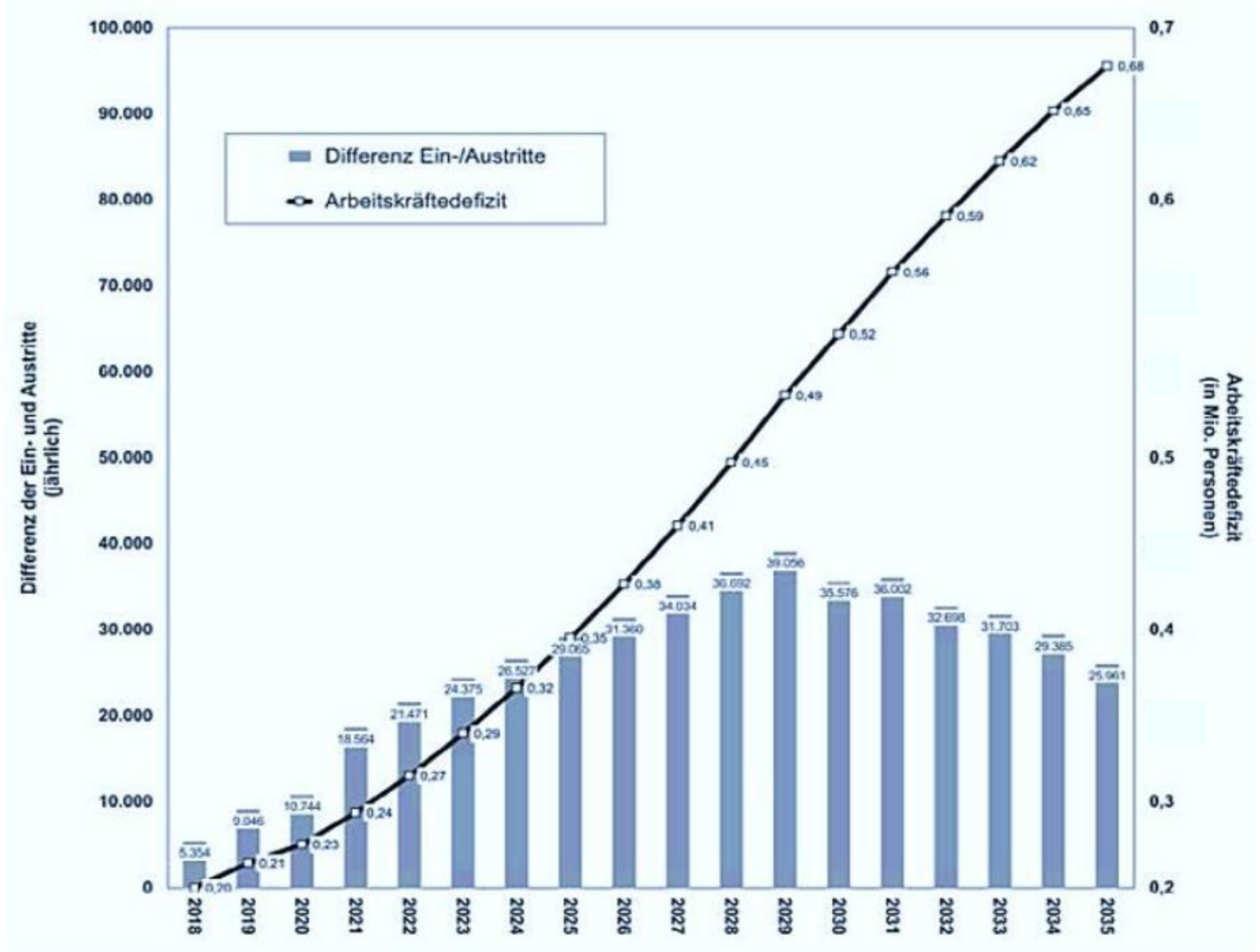
Wie stellen Sie sich Ihre Entwicklung in unserem Unternehmen vor?
Das hängt davon ab, wie Sie sich meine Gehalts-Entwicklung vorstellen.
LEXA '20
lexagoods.de

WO ICH MICH IN DREI JAHREN SEHE?
NA, AUF IHREM STUHL.
DIREKTOR
www.cartoon4you.de

UMFRAGE-TOOL MITARBEITERBINDUNG

- Nachhaltiger **Fachkräftemangel** - KMU müssen auch in Zukunft **attraktive Arbeitgeber** sein.
- **Wichtigste Faktoren**, welche die Attraktivität von KMU-Arbeitgebern bestimmen? Antworten erhalten, um wirksame **Massnahmen** zur Förderung der Attraktivität einzuleiten.

- KGL hat eine Umfrage entwickelt in Zusammenarbeit mit **HSLU und Marktforscher Demoscope**, Adligenswil.
- Resultat: Ein **Befragungsinstrument** für KMU-Betriebe.
- Zwei Sichtweisen: **Arbeitgeber und Arbeitnehmer**.



Es gibt jährlich mehr altersbedingte Arbeits-marktaustritte als -eintritte.

Dadurch nimmt das Arbeitskräftedefizit gesamthaft stetig zu.

Das Arbeitskräftedefizit mit Gegenmassnahmen zu kompensieren wird schwierig.

Fazit: Fachkräftesicherung ist auch in Zukunft eine der wichtigsten Herausforde-rungen für Unternehmen.

Quellen:

Bundesamt für Statistik (2020). Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz und der Kantone 2020–2050. Referenzszenario.

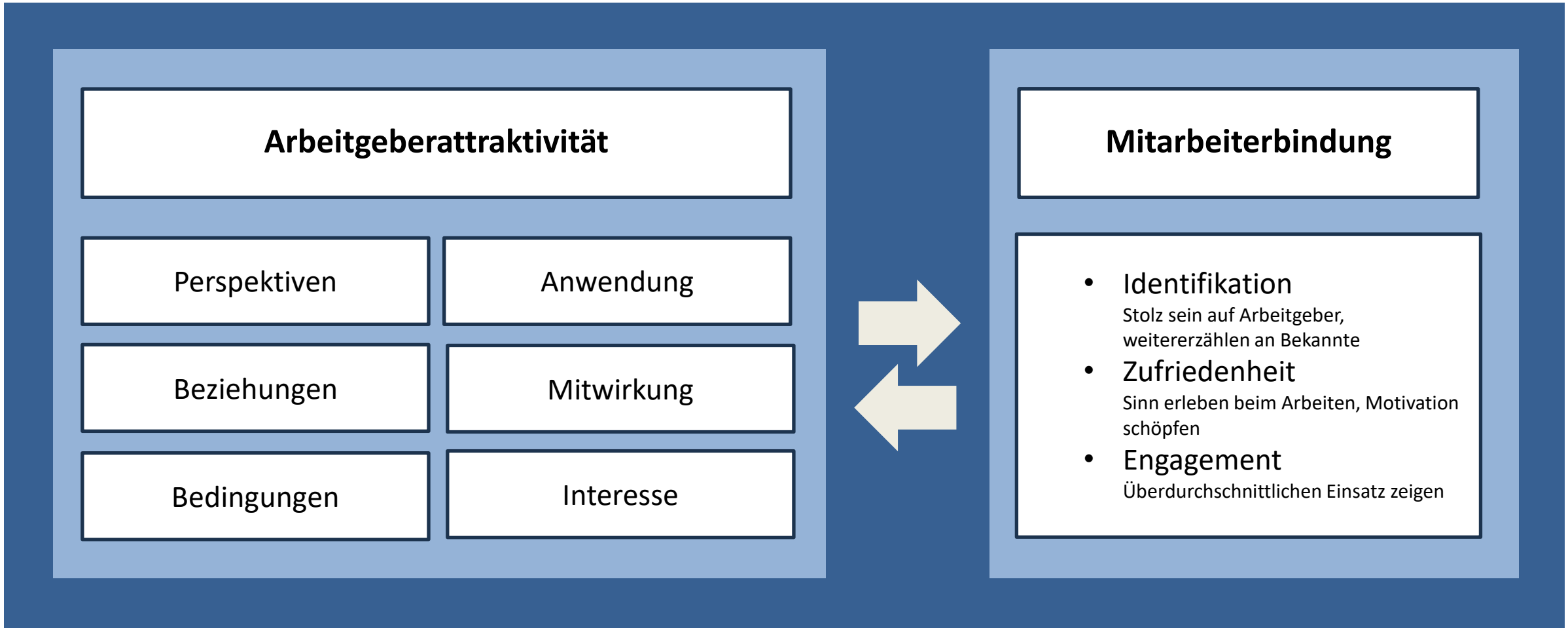
Wolf, G. (2020). Mitarbeiterbindung - inkl. Arbeitshilfen online: Strategie und Umsetzung im Unternehmen. Haufe Lexware Verlag, S. 40

WARUM IST MITARBEITERBINDUNG SO WICHTIG?

- **Wissenserhalt:** Langjährige Mitarbeitende besitzen wertvolles Know-how, das ist für den Unternehmenserfolg entscheidend.
- **Kosteneinsparung:** Ersatz eines MA kostet ein Unternehmen bis zum Zweifachen eines Jahreslohns.
- **Produktivitätssteigerung:** Zufriedene MA sind motivierter, sie leisten einen höheren Beitrag zur Wertschöpfung.
- **Wettbewerbsvorteil:** Starke Mitarbeiterbindung erhöht die Attraktivität des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt.
- **Reduzierte Fluktuation:** Geringere Abwanderung führt zu stabileren, produktiveren Teams und weniger Unterbrechungen im Betrieb.

Attraktive Arbeitgeber binden Mitarbeitende

und sichern sich dadurch die wertvollen Fachkräfte



Quelle: Senn & Jäger-Fontana (2024)

https://sedartis.ch/en/media/#gallery-0-16

Perspektiven & Anwendung

«Ich arbeitete zuvor drei Jahre als HR-Assistentin bei einem grösseren Gastro-Unternehmen. Wir haben zuerst schon gedacht, dass wir die Stelle der HR-Leitung neu besetzen wollen, weil ich ja doch auch noch eine junge Person bin. Ich war gerade dran, den Fachausweis zu machen. Ich denke, im HR ist eine gewisse Lebenserfahrung schon sehr wertvoll. Ich habe zuerst etwas überbrückt, während wir noch gesucht haben. Dann haben wir gesehen, dass wir es eigentlich auch gleich mit mir machen können. Ich hatte Freude. Für mich ist das meine Traumstelle. Es ist mein Karriereziel. Ich hätte nicht gedacht, dass es so schnell geht.»

Leiterin Personal, Hotelbetrieb

https://www.istockphoto.com/de/foto/portr%C3%A4t-von-produktionslinienarbeitern-die-den-herstellungsprozess-einer-modernen-gm1331634338-411716958?searchscope=image%2Cfilm

Beziehung & Mitwirkung

«Also wir verlangen von unseren Leuten, dass sie sich einbringen, dass sie sich verändern können, Sachen anpacken und mitreden. Gerade letzthin beim ERP-Projekt. Wir hatten ein Team von 13 Key-Usern; die haben Entscheidungskompetenzen bekommen für das. Sie durften und mussten viel Verantwortung übernehmen. Das gibt einem das Gefühl, ich werde gebraucht, ich bin wichtig und ich kann etwas bewirken. Ich glaube, das ist ganz wichtig. Früher hatte man Angst, Fehler zu machen. Nein, bitte, macht Fehler. Probiert aus – nicht overdesignen – einfach anfangen, einmal machen, Fehler machen, darüber reden und weitergehen.»

Leiter Personal und Geschäftsadministration, Industriebetrieb

https://www.photocase.de/fotos/5453677-team-von-geschaeftsleuten-im-planungsbuero-arbeitet-an-der-blaupause-photocase-stock-foto

Bedingungen & Interesse

«Wir planen Lebensräume für Menschen und leben das in unserem Betrieb vor. Der Kaffee, den wir for free geben, ist aus nachhaltiger Produktion. Wir haben zudem regionales Gemüse, Früchte, Brot. Zudem finanziere ich keine Privatfahrzeuge mehr mit. Es gibt auch keine Parkplätze mehr, sondern wir haben Mobility-Karten. Jeder Mitarbeiter kann zu Mobility gehen, mit dem Genossenschaftstarif fahren, privat und im Geschäft. Und wir haben neu zwei schnelle E-Bikes und investieren gerade in zwei neue, sodass wir die ganzen Agglo-Aufträge mit den E-Bikes und mit dem Transportbike machen können. Die E-Bikes stehen auch privat zur Verfügung. Da geht es mir um die Vorbildfunktion in der Familie. Du musst kein Auto haben, wenn du Kinder hast, weil du in die Transportbikes auch Kindersitze reintun kannst.»

Partner, Planungsbüro

MITARBEITERBINDUNG ALS FÜHRUNGSAUFGABE

Bindung von Mitarbeitenden dank kompetenten Führungspersonen

https://www.eks-management.de/blog/berufung-finden-leidenschaft-zum-beruf-machen

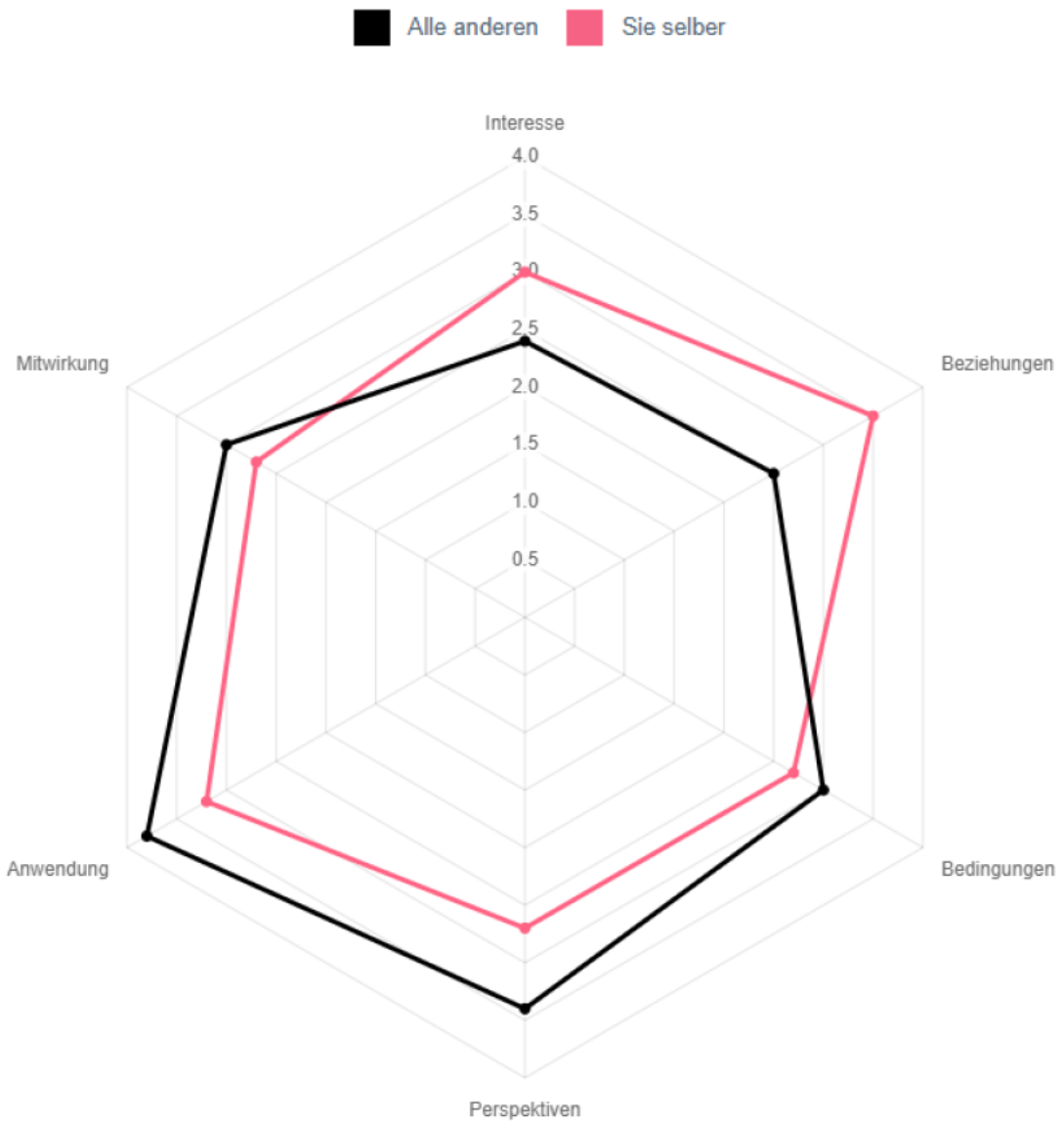
- **Kompetente Führungspersonen** kennen die Massnahmen, dank denen **Arbeitgeberattraktivität** gesteigert, **Mitarbeiterbindung** gefördert und **Rekrutierungserfolg** erhöht werden kann.
- …führen vermehrt durch Fragen und hören aktiv zu. Damit ermöglichen sie ihren Mitarbeitenden, ihre **Kompetenzen anzuwenden**.
- …zeigen regelmässig Wertschätzung. Sie gestalten dadurch eine **vertrauensvolle Beziehung** auf Augenhöhe zu ihren Mitarbeitenden.
- …ermöglichen ihren Mitarbeitenden Beteiligung und Mitsprache. Sie fördern dadurch die **Mitwirkung** ihrer Mitarbeitenden.

KGL
KMU- und
Gewerbeverband
Kanton Luzern

2. FAKTOREN DER MITARBEITERBINDUNG

DIE SECHS DIMENSIONEN

1. Mitwirkung
2. Interesse
3. Beziehungen
4. Bedingungen
5. Perspektiven
6. Anwendung



Arbeitgeberattraktivität

6 Dimensionen

Perspektiven

Persönliche Karriere,
Berufliche Weiterentwicklung

Anwendung

Kompetenzen anwenden,
sich wirksam erleben

Beziehungen

Arbeitsklima, Beziehungsqualität,
Zugehörigkeit

Mitwirkung

Gemeinsam entscheiden,
neue Ideen einbringen

Bedingungen

Anstellungsbedingungen,
Work-Life-Balance

Interesse

Interessante Leistungen und Produkte,
Digitalisierung

KGL
KMU- und
Gewerbeverband
Kanton Luzern

3. CHANCEN UND RISIKEN

CHANCEN

- **Verbesserung der Unternehmenskultur:** Förderung einer offenen Kommunikation; Mitarbeitende sehen, dass ihre Meinungen wichtig sind; Vertrauensstärkung, verbesserte Zusammenarbeit.
- **Identifikation von Verbesserungsbereichen:** Durch das Feedback können Problembereiche erkannt und gezielt angegangen werden; höheren Zufriedenheit und Produktivität.
- **Wertschätzung durch Einbezug:** Aktive Beteiligung zeigt, dass die MA geschätzt werden; Mitsprache ist so gewährleistet.

RISIKEN

- **Vertraulichkeitsbedenken:** Befürchtung, dass eigene Antworten nicht anonym sind, was die Ehrlichkeit des Feedbacks beeinträchtigen kann. Dies kann zu verfälschten Ergebnissen führen.
- **Überforderung:** MA verstehen Ziel der Umfrage nicht und/oder können das Tool nicht richtig anwenden
- **Handlungsdruck und fehlende Nachverfolgung:** Wenn auf das erhaltene Feedback nicht angemessen reagiert wird, kann dies zu Frustration und einem Vertrauensverlust führen.

ASPEKTE VOR DER DURCHFÜHRUNG

- **Klare Kommunikation, Vertrauen schaffen:** Transparent machen, was das Ziel ist, wie die Daten verwendet werden und dass die Anonymität gewährleistet ist.
- **Unterstützung Top Down:** Die Unternehmensleitung unterstützt die Befragung aktiv und agiert als Vorbild.
- **Begleitung:** MA von A bis Z durch den Prozess führen
- **Ressourcenplanung:** Ausreichende (Zeit-)Ressourcen bereitstellen, um die Befragung durchzuführen und die Ergebnisse auszuwerten; Planung und Umsetzung von Massnahmen einberechnen.

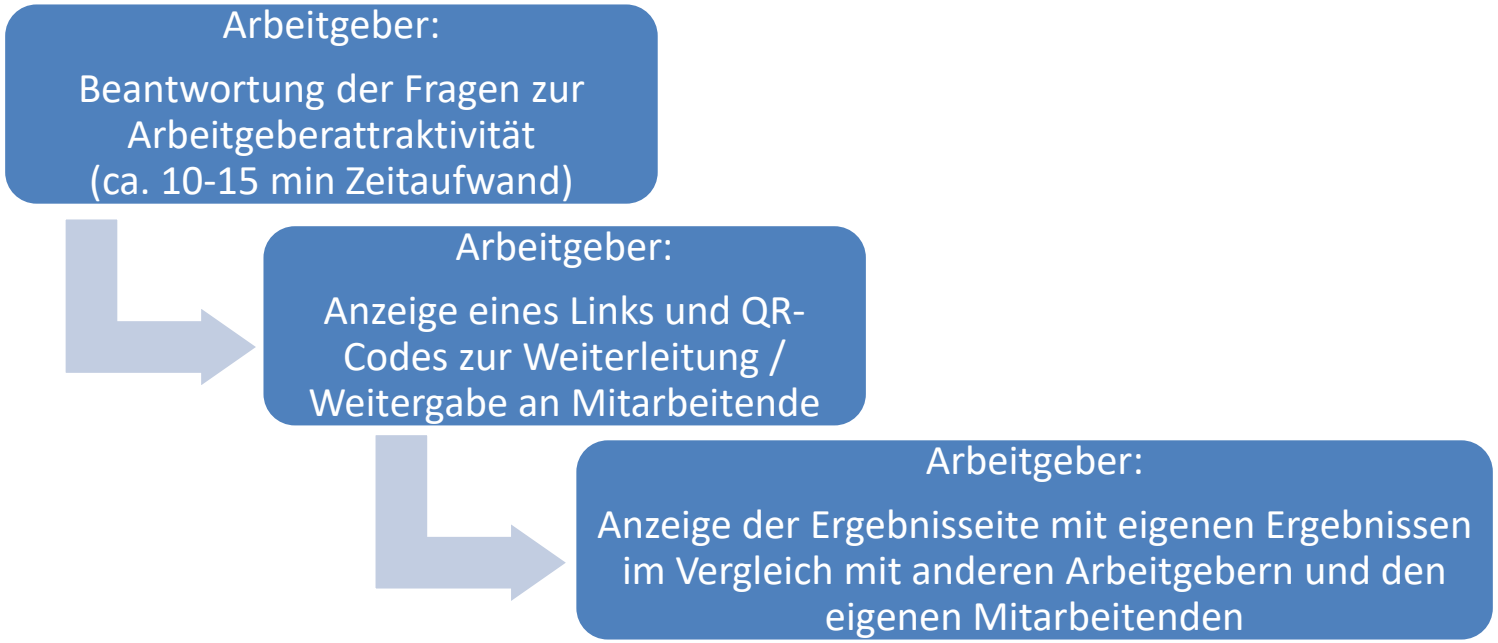
KGL
KMU- und
Gewerbeverband
Kanton Luzern

4. FRAGERUNDE

KGL
KMU- und
Gewerbeverband
Kanton Luzern

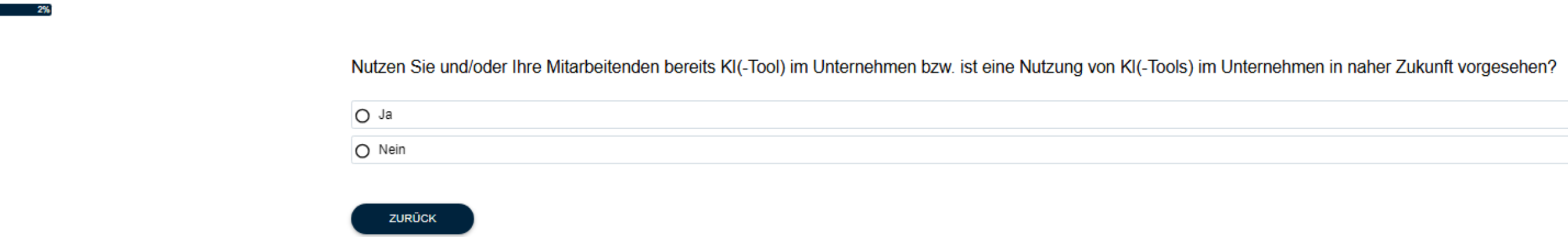
5. DIE BEFRAGUNG: AUFBAU UND ABLAUF

1. TEIL: UMFRAGE ARBEITGEBER



1. TEIL: UMFRAGE ARBEITGEBER

– Gleich wie Umfrage Herbst 2024
– KI-Frage am Anfang als Filterfrage
– Kleine Anpassungen aufgrund von Rückmeldungen



1. TEIL: UMFRAGE ARBEITGEBER

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an dieser Befragung.

Bitte schicken Sie nun den nachfolgenden Link an Ihre Mitarbeitenden, mit der Bitte, den entsprechenden Fragebogen aus Arbeitnehmersicht auszufüllen. Es handelt sich um einen offenen Link, der keine Rückschlüsse auf einzelne Arbeitnehmende zulassen wird. Die Anonymität der Antworten ist entsprechend sichergestellt.

LINK: **https://onsurvey.demoscope.ch/WebProd/~Gd9zkeXX6_WtbQjkvzXiUrqeOagpq2U5ib02_4d72wUJflkhJtrzCA**

Link teilen

Oder geben Sie diesen QR-Code (z.B. ausgedruckt) an Ihre Mitarbeitenden weiter, damit diese den QR-Code mit ihrem Smartphone scannen können und so den Fragebogen ausfüllen können:

QR Drucken

Bitte klicken Sie anschliessend auf weiter, um den Fragebogen abzuschliessen und dann zur Ergebnisseite weitergeleitet zu werden.

ZURÜCK

WEITER

Ergebnisseite

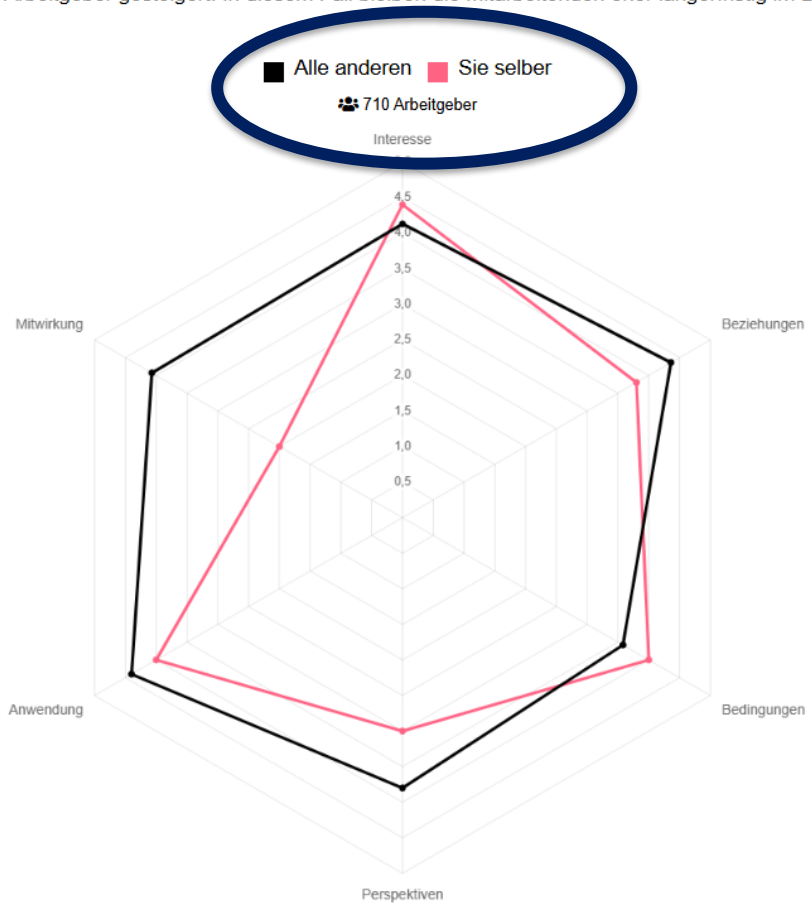
Letzte Aktualisierung: 21/01/2025, 15:51:20

Bitte speichern Sie sich unbedingt den Link, den Sie in der Adresszeile sehen. Damit können Sie dann jederzeit die Ergebnisse, die laufend aktualisiert werden, sobald Teilnahmen durch Mitarbeitende und Arbeitgeber erfolgt sind, erneut einsehen.

Sie / andere Arbeitgeber | Sie / Ihre Mitarbeitenden

Ihre Antworten werden nun mit den Antworten der anderen Arbeitgeber verglichen. Diese sechs Dimensionen bestimmen mit, ob Mitarbeitende mit ihrem Arbeitgeber zufrieden sind oder nicht. Bei hoher Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber bleiben die Mitarbeitenden längerfristig bei diesem Arbeitgeber. Dies unterstützt die Fachkräftesicherung.

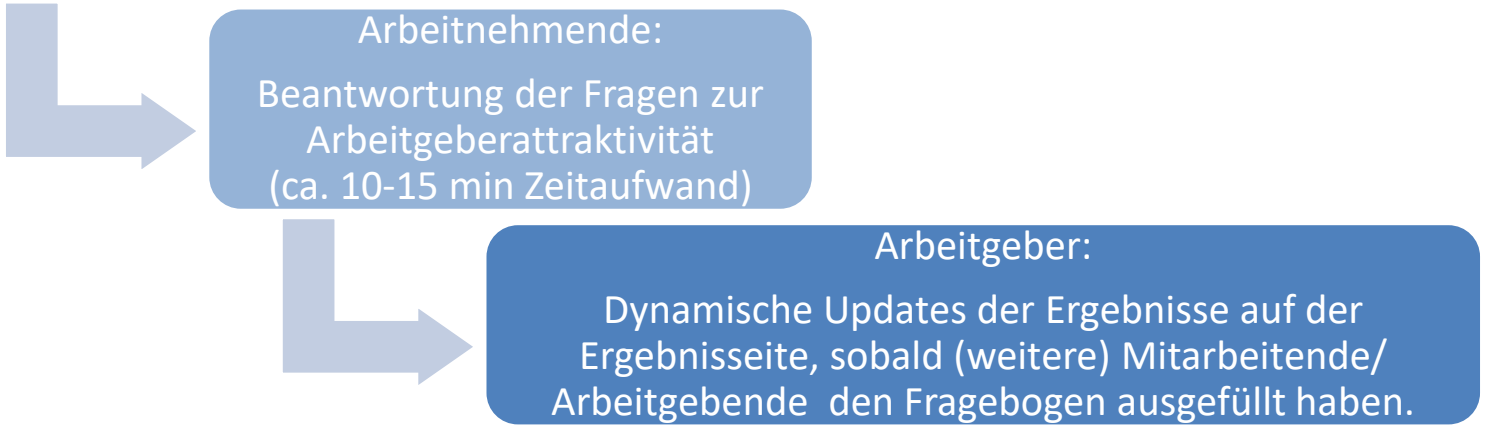
Ein Beispiel: Nehmen wir an, Ihre Antworten in der Dimension «Anwendung» ergeben im Vergleich zu den anderen Unternehmen einen hohen (überdurchschnittlichen) Wert. Dann sind Sie (stärker als andere Unternehmen) der Ansicht, dass ihre Mitarbeitende im Arbeitsalltag die Möglichkeit erhalten, ihre Stärken/Kompetenzen anzuwenden. Dies ermöglicht den Mitarbeitenden motivierende Kompetenzerlebnisse. Dadurch wird die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit Ihrem Betrieb als Arbeitgeber gesteigert. In diesem Fall bleiben die Mitarbeitenden eher längerfristig im Betrieb, was die Fachkräftesicherung unterstützt.



Wenn Sie sich die Ergebnisse speichern möchten, erstellen Sie bitte ein PDF-Dokument, indem Sie auf "Ergebnisse speichern" klicken.

Ergebnisse speichern

2. TEIL: UMFRAGE ARBEITNEHMER



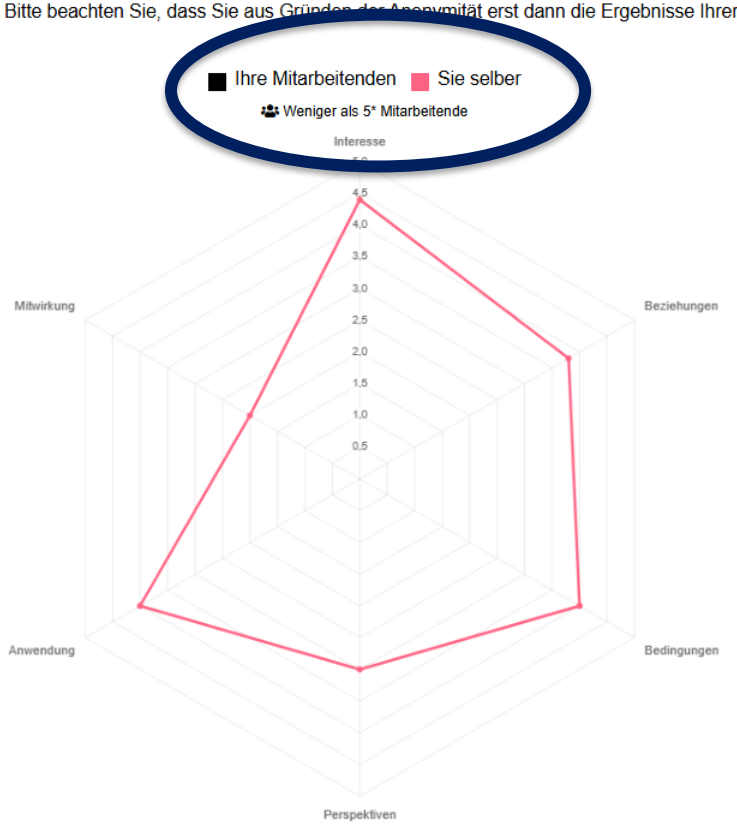
Ergebnisseite

Letzte Aktualisierung: 21/01/2025, 15:51:20

Bitte speichern Sie sich unbedingt den Link, den Sie in der Adresszeile sehen. Damit können Sie dann jederzeit die Ergebnisse, die laufend aktualisiert werden, sobald Teilnahmen durch Mitarbeitende und Arbeitgeber erfolgt sind, erneut einsehen.

Sie / andere Arbeitgeber | Sie / Ihre Mitarbeitenden

Im nachfolgenden "Spider-Diagramm" sehen Sie nun die Auswertung der verschiedenen Dimensionen, welche Sie beantwortet haben im Vergleich zu den Antworten Ihrer Mitarbeitenden. Ihre eigenen Werte sind in rot dargestellt, die Ergebnisse Ihrer Mitarbeitenden in schwarz.
Bitte beachten Sie, dass Sie aus Gründen der Anonymität erst dann die Ergebnisse Ihrer Mitarbeitenden* (schwarze Linie) sehen werden, wenn mindestens fünf Mitarbeitende teilgenommen haben.



* Möchten Sie weitere Mitarbeitende einladen?

Bitte schicken Sie [illegible] nachfolgenden Link an Ihre Mitarbeitenden, mit der Bitte, den entsprechenden [illegible] aus Arbeitnehmersicht auszufüllen. Es handelt sich um einen offenen Link, der keine Rückschlüsse auf einzelne Arbeitnehmende zulassen wird. Die Anonymität der Antworten ist entsprechend sichergestellt.

Arbeitnehmer Link:

https://onsurvey.demoscope.ch/WebProd/~mZPNR44RGTv_ec-Q2waJmf8I0G2_LzjqKcze9_fW-2-Emc2QIXDW7w

Wenn Sie sich die Ergebnisse speichern möchten, erstellen Sie bitte ein PDF-Dokument, indem Sie auf "Ergebnisse speichern" klicken.

Ergebnisse speichern

KGL
KMU- und
Gewerbeverband
Kanton Luzern

6. DER FRAGEBOGEN

GENERELLES

- Fragen ehrlich und intuitiv beantworten – es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.
- Lassen Sie sich bitte nicht von ähnlichen Formulierungen einiger Fragen oder Antwortmöglichkeiten irritieren.

GENERELLES

- Sollten Aussagen nicht auf Ihr Unternehmen zutreffen bzw. für Ihr Unternehmen nicht beantwortbar sein (weil Sie zum Beispiel aus betrieblichen Gründen kein hybrides Arbeiten anbieten können), dann geben Sie bitte jeweils **«nicht beurteilbar / weiss nicht»** an, dann fliesst die entsprechende Bewertung am Ende auch nicht in die Schlussauswertung mit ein.

FRAGEN – VERGLEICH AG UND AN

Arbeitgeber

ANWENDUNG

Inwiefern stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen auf einer Skala von 1 (gar nicht) bis 5 (vollkommen) zu?

- Die Arbeit, die unsere Mitarbeitenden täglich machen, ist ihnen sehr wichtig.
- Die Arbeit in diesem Unternehmen macht unseren Mitarbeitenden Freude.
- Die Arbeit, die unsere Mitarbeitenden täglich machen, stiftet einen hohen Nutzen für das Unternehmen.
- Unser Unternehmen bietet seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, voneinander zu lernen.
- Unser Unternehmen bietet die Möglichkeit, das in der Vergangenheit Gelernte anzuwenden.

Arbeitnehmer

ANWENDUNG

Inwiefern stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen auf einer Skala von 1 (gar nicht) bis 5 (vollkommen) zu?

- Meine Arbeit in diesem Unternehmen macht mir Freude.
- Die Arbeit, die ich täglich mache, ist mir sehr wichtig.
- Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, voneinander zu lernen.
- Die Arbeit, die ich täglich mache, stiftet einen hohen Nutzen für meinen Arbeitgeber.
- Das Unternehmen bietet die Möglichkeit, das in der Vergangenheit Gelernte anzuwenden.

- 1 = stimme gar nicht zu
- 2 = stimme mehrheitlich nicht zu
- 3 = teils, teils
- 4 = stimme mehrheitlich zu
- 5 = stimme vollkommen zu
- *weiss nicht*

ZURÜCK

FRAGEBOGEN 1:1

– Link ab sofort verfügbar: demoscope.swiss/arbeitgeberattraktivitaet

AUSWERTUNG

- Möglich ab fünf Arbeitnehmern (Datenschutz gewährleistet)

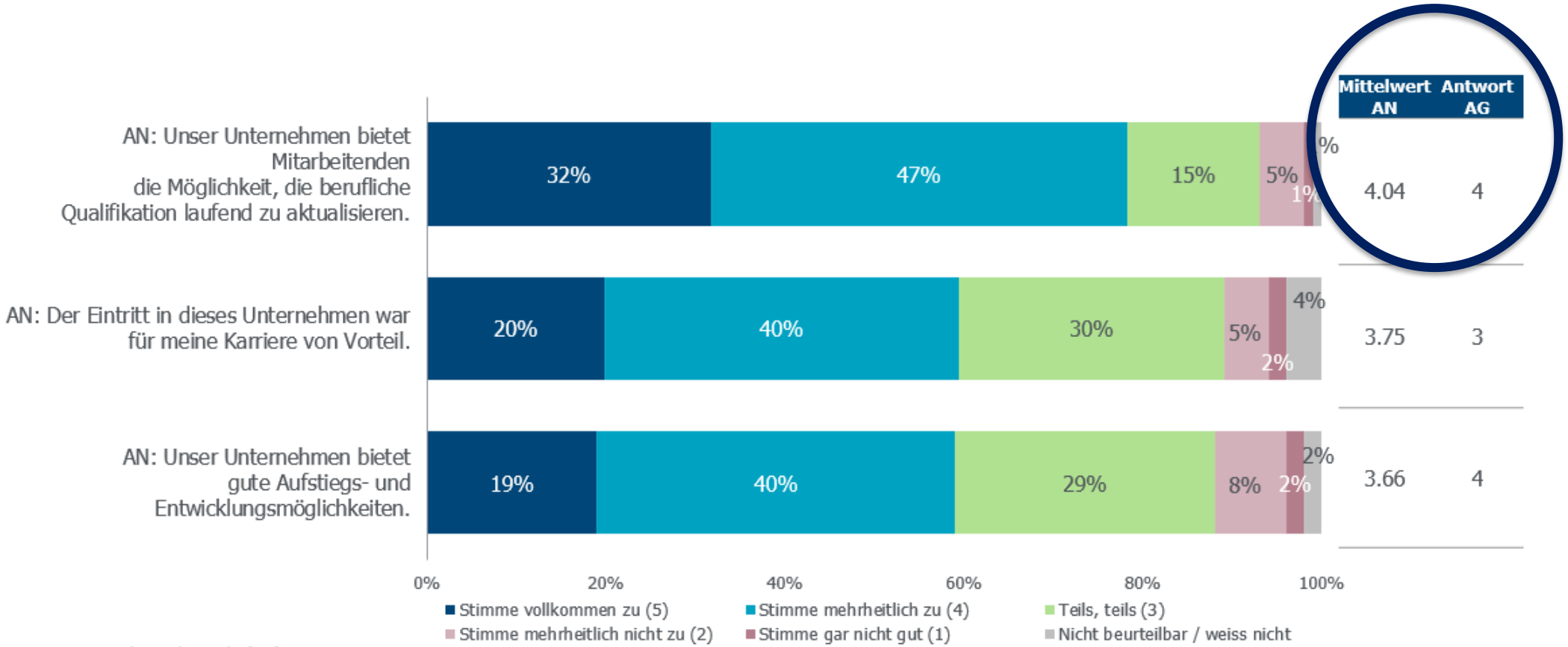
- Kontakt für detaillierte Auswertung (Chartset): kann zum KGL-Vorteilstarif von CHF 50.- bestellt werden: **demoscope@demoscope.ch**

- Bei Bestellung: E-Mailadresse oder den Link der Ergebnisseite angeben

AUSWERTUNG

Perspektiven

Q04: Inwiefern stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen auf einer Skala von 1 (gar nicht) bis 5 (vollkommen) zu?



Basis: 25 Arbeitnehmende (AN)

KGL
KMU- und
Gewerbeverband
Kanton Luzern

7. FRAGERUNDE

KGL
KMU- und
Gewerbeverband
Kanton Luzern

8. ABSCHLUSS

WEITERFÜHRENDE KOMPETENZEN

Weiterbildung für Führungspersonen an der HSLU

zur kompetenten Unterstützung der Fachkräftesicherung dank Förderung der Arbeitgeberattraktivität, Umsetzung von Mitarbeiterbindung und Steigerung des Rekrutierungserfolgs.

CAS Fachkräftesicherung

Arbeitgeberattraktivität – Mitarbeiterbindung – Rekrutierungserfolg

CAS-Website HSLU: Anmeldung 1. Informationsveranstaltung vom 1. April 2025.

"Bildet eure Mitarbeitenden so gut aus,
dass sie überall hingehen könnten.
Aber behandelt sie so gut, dass sie
nirgendwo anders hinwollen."
Richard Branson

NÄCHSTE ANLÄSSE KGL

- **Mittwoch, 12. Feb. 2025**, Präsidentenkonferenz KMU- und Gewerbevereine in Luzern
- **Donnerstag, 19. Feb. 2025**, Präsidentenkonferenz Berufs- und Branchenverbände in Luzern
- **Mittwoch, 16. April 2025**, KGL-Politikversammlung in Nebikon

www.kgl.ch/was-wann-wo/veranstaltungen/

KGL.CH