

Die im Team entwickelte Identität des Unternehmens dient für Bewerber als Richtmaß bei der Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber. Bei den Generationen X, Y, und Z sind diese Parameter bei der Auswahl des Arbeitgebers besonders wichtig.

In Hotels und Restaurants sind folgende Personengruppen für den Erfolg verantwortlich: Mitarbeiter, Gast, Lieferant und Management.

Die Mitarbeiter als Verkäufer sind für den Beziehungsaufbau zum Gast verantwortlich. Der Gast spürt intuitiv, ob er authentisch mit Leidenschaft betreut wird – ist dies der Fall, kommt er automatisch wieder. Der Lieferant möchte wissen, wo und wie seine Produkte, die er liebevoll produziert hat, verarbeitet werden und ob er den fairen Preis dafür bekommt. Das Management tut sich ungleich leichter, seine Ziele zu erreichen, wenn das Zusammenspiel eine gemeinsame Basis hat, an der sich alle orientieren können.

Das Ziel ist der Erfolg eines Unternehmens durch Identität, die sich magnetisch auswirkt und die passenden Teamplayer anzieht. Auf diese Weise wird Unternehmenskultur zum Klebstoff zwischen allen Parteien. Es entsteht eine persönliche Ebene, in der das gemeinsame Ziel den Erfolg zum Selbstläufer werden lässt.

Warum ist Arbeiten mit Freunden so wichtig? Die Magie liegt im blinden Vertrauen, respektvollen Umgang, dem Spaß am täglichen Tun. Auf diese Weise trägt jeder fast spielerisch zum Erfolg bei und übernimmt automatisch unternehmerische Verantwortung. Für das Recruiting bedeutet es, dass der Arbeitgeber weiterempfohlen wird, da die Mitarbeiter als Botschafter agieren.

Die beste Nachricht zum Schluss: Entscheidungskriterien sind die Atmosphäre innerhalb des Teams und die Vision des Unternehmens – nicht das Geld. 

Autorin: Bettina von Massenbach

MITARBEITER, ABER WOHER?

WARUM ES GAR NICHT SO SCHWIERIG IST, QUALIFIZIERTE MITARBEITER ZU FINDEN

„Witziges Team und tolle Chefs. So macht Arbeit Laune :-“ – wenn das Ihre Bewertung im Netz ist, dann machen Sie’s richtig! Aber wie bekommt man passende Fachkräfte und hält sie an Bord? Fakt ist, Betriebe müssen heute meist aktiver um neue Mitarbeiter als um neue Gäste werben. Denn oft bleiben Stellenanzeigen ohne Resonanz. Doch was ist eine intelligente Alternative?

Im Fokus steht immer mehr die proaktive Direktansprache von Kandidaten. Anstelle durch die klassische Anzeige gewinnt man heutzutage gute Fachkräfte entweder aus dem eigenen Haus, über Empfehlungen von Mitarbeitern und Gästen oder über ein langjähriges (Online)-Netzwerk und gezielte Bewerbungen aus dem In- und Ausland.

Im Bewerbungsverfahren selbst sind

eine rasche Antwort an die Bewerber und gut vorbereitete Vorstellungsgespräche gefragt, denn heutzutage bewerben sich die Betriebe bei den Fachkräften. Auch der Arbeitsbeginn, der sogenannte „onboarding Prozess“ muss gut vorbereitet sein, will man neue Kollegen auch halten.

Doch der wichtigste Aspekt bei der Mitarbeiter-Anwerbung- und Bindung sind eine gelebte Wertschätzung und zugewandte Führung der Mitarbeiter, Ihre eigentlichen Empfehler. Grundsätzlich sind es die Faktoren: „fares Gehalt und planbare Arbeitszeiten sowie eine vertrauensvolle und nahbare Führungspersönlichkeit“, um im Betrieb eine emotionale berufliche Heimat zu schaffen. Diese Faktoren sind Grundvoraussetzung für eine herzliche Atmosphäre in Ihrem Haus, die sich über Social Media genauso wie vor Ort untrüglich spüren lässt und Fachkräfte wie Gäste anzieht. 



Autorin: Frau Susanne Droux, Geschäftsführerin Berufsbildung und Branchenförderung DEHOGA Bayern