

Onboarding – Gekommen um zu bleiben

ALLE EINSTEIGEN, BITTE! TÜREN SCHLIESSEN, BLEIBEN UND MITMACHEN:
DEN ONBOARDING-PROZESS GESTALTEN UND NEUE MITARBEITENDE HALTEN

Was waren das noch für Zeiten, damals, als die Betriebe aus einer Vielzahl von Bewerbern auswählen, mit erhobenem Haupt aussortieren, verwerfen, als unwürdig erachten und schnörkellose Absagen versenden konnten.

Heute müssen die Betriebe selbst um den rar gewordenen Arbeitswilligen buhlen, der seinerseits auswählen, verwerfen und für unwürdig erachten kann, um sich dann gar nicht erst zu bewerben oder einfach nicht zum Interview zu erscheinen.

Hier hat sich also fundamental etwas geändert, was bedeutet, dass sich die Betriebe für den Rekrutierungsprozess etwas einfallen lassen müssen, um in diesem Spiel nicht schon in der Vorrunde auszuscheiden.

Und da ist es gut, wenn man etwas von Marketing und Psychologie versteht: Denn wie der Wurm zu schmecken hat, an den der Fisch anbeißen soll, dass bestimmen allein die Unbekannten da draußen auf dem Markt. Mit psychologischem Know-How kann man aber durchaus Hypothesen darüber bilden, was die Arbeitsmöglichen von heute antreibt, was sie begeistert, womit man ihr nachhaltiges Interesse am eigenen Angebot wecken kann.

Scheuflüch schmeckt ein Wurm in Gestalt von unvorbereiteten Empfangsmitarbeitenden, die bei der Namensnennung mit den Schultern zucken, Personalern, die zum ersten Mal in die Bewerbungsunterlagen schauen, wenn ihnen der Interessent gegenüber sitzt, Verspätungen zum

vereinbarten Termin, genervte und überforderte Kollegen und eine zur Schau gestellte Überheblichkeit von den Chefs. Dieser Wurm war damals schon nicht bekömmlich und ist heute ungenießbar.

Wer beim Onboarding potenzielle neue Mitarbeitende halten möchte, der muss alles anders machen. Der sollte vorbereitet sein auf den Interessenten, Orientierung, Begleitung und Kooperation bieten. Der sollte den ersten Arbeitstag z. B. mit einem Begrüßungsfrühstück feiern, einen Dialog beginnen und beim Gespräch Gemeinsamkeiten herausarbeiten.

Der könnte diesem Prachtexemplar von Arbeitswilligen einen Kuchen überreichen, den dieser in seiner zukünftigen Abteilung zur Freude aller teilen kann und der sollte dem Neuen einen Mentor zur Seite stellen, welcher warmherzig und einfühlsam jegliche Unsicherheit glättet.

Wer verstanden hat, dass auch junge Interessenten grundsätzlich etwas leisten und sich als selbstwirksam erleben möchten, der sollte seine Arme weit öffnen, die Schönheit unserer Branche mit ihrem Abwechslungsreichtum und all ihren wunderbaren Erlebnissen und den vielen ungeahnten Entwicklungsmöglichkeiten dieser Branche ausstrahlen.

Also: Einsteigen, Türen schließen und keine Vorsicht an der Eingangstüre: die Reise mit Hotellerie und Gastronomie hat großes Begeisterungs- und Aufstiegs Potenzial.

Redaktion: Anke von Skerst