

Online Training

Mitarbeiter finden und binden

5. Oktober 2020 / Martina Plonner

Strategie- und
Managementberatung mit
Fokus auf die
Freizeit-, Tourismus- und
Dienstleistungswirtschaft

Brückenschlag zwischen
Strategie und Umsetzung

Standorte in
Wien – Linz – Innsbruck

ein rund
30-köpfiges Teams

mehr als 20 Jahre
Consulting-Erfahrung

über 1.000
Tourismus-Kunden

Wer ich bin ...

conos

Martina Plonner

10 Jahre conos
Geschäftsführende
Gesellschafterin

Touristikerin in NÖ

Tourismus

Menschen

Entwicklung

Unsere heutigen Themen

Wie werde ich ein attraktiver Arbeitgeber?

Wie sehen erfolgreiche Job-Ausschreibungen aus?

Wie binde ich MitarbeiterInnen* an mich?

Tipps für Job- und Bewertungsportale

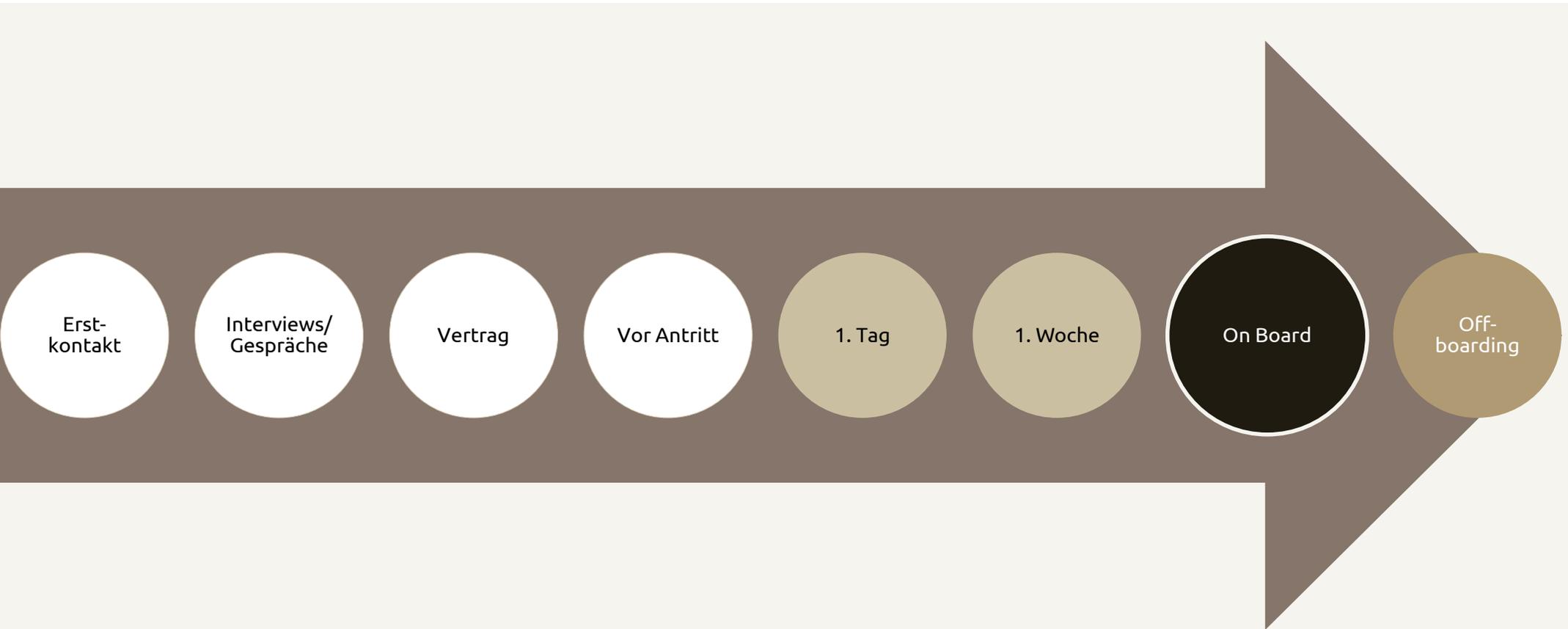
Handlungsempfehlungen entlang der Employer Journey

*Genderhinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche personenbezogenen Bezeichnungen beziehen sich auf beiderlei Geschlecht.



Die Talent Journey

Von der Customer Journey zur **Talent Journey**



Erstkontakt



Erst-
kontakt

- Wie erreiche ich potentielle Mitarbeiter? (Print, Online, Weiterempfehlung, Schulen etc.)
- Wie wirken wir nach außen? Gewollt? Stimmig zu Werten und Marke?
- Wie gehe ich mit Initiativbewerbungen um?
- Wie sieht unser Employer Branding aus?
- Wie sehen unsere Drucksorten aus?
- Wie ist unser Ruf in der Branche/unser Image in der Region?
- Leicht zugängliche Info über Bewerbungsprozess und Ansprechpartner?

Interviews/Gespräche

Erst-
kontakt

Interviews/
Gespräche

- Persönlich, telefonisch, Skype,...
- Gibt es einen Interviewleitfaden?
- Werden die Interviews professionell geführt?
- Ist klar was wir bieten und suchen?
- Wie verbleiben wir?
- Wie verläuft die Verabschiedung/Absage?
- Wie verläuft der Bewerbungsprozess generell?
Reaktionsgeschwindigkeiten? Entscheidungsprozesse?

Vertrag & Rahmenbedingungen



Erst-
kontakt

Interviews/
Gespräche

Vertrag

- Sind Rückfragen unkompliziert möglich?
- Prämienmodelle?
- Individuelle Regelungen?
- Transparenz?
- Benefits

Vor Antritt

Erst-
kontakt

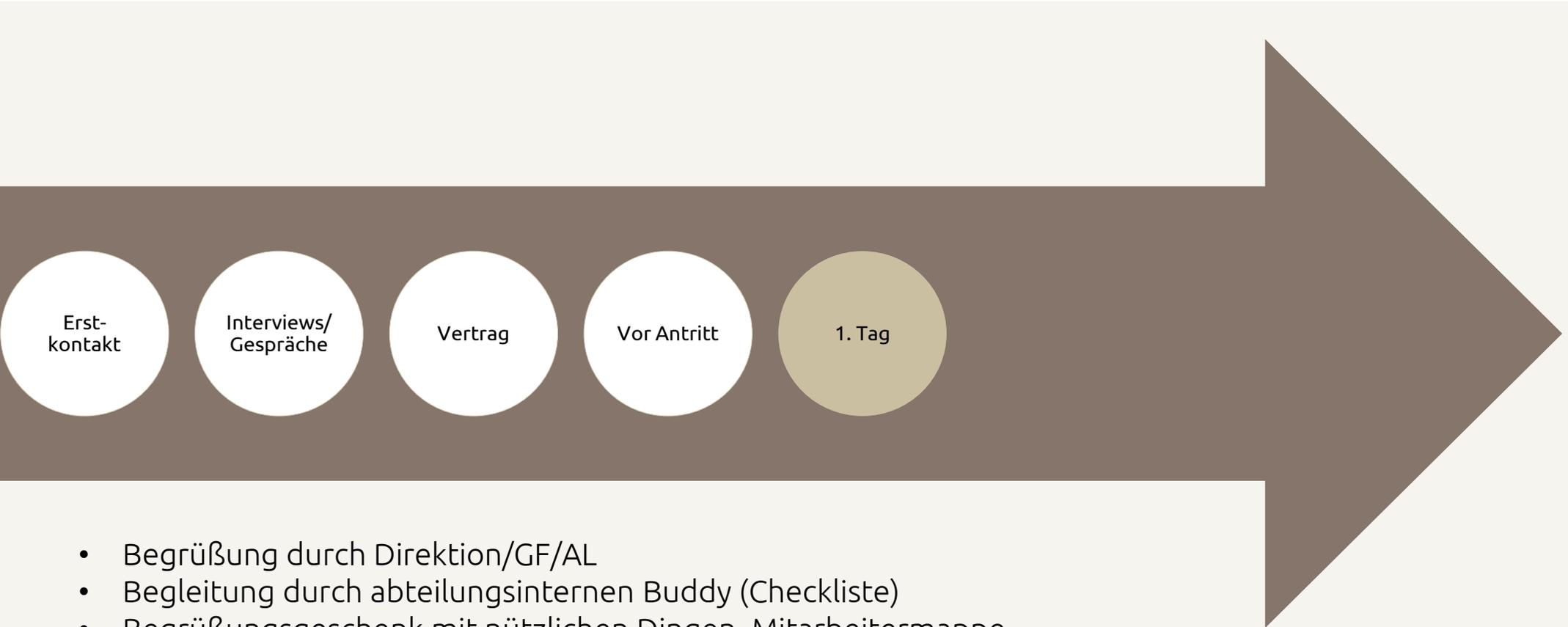
Interviews/
Gespräche

Vertrag

Vor Antritt

- Willkommensbrief vorab mit Infos zum Onboarding-Ablauf und v. a. zum ersten Arbeitstag – machen wir das?
- Schicken wir ein Goodie mit zur frühen Identifikation mit uns?
- Gibt es ein Buddysystem?
- Wird das Team über den Eintritt informiert?
- Gibt es vorab einen Ansprechpartner für Fragen? Chatfunktion?
- Kann sich der neue Kollege mit dem Unternehmen/der Region vertraut machen – auf Einladung?

1. Tag



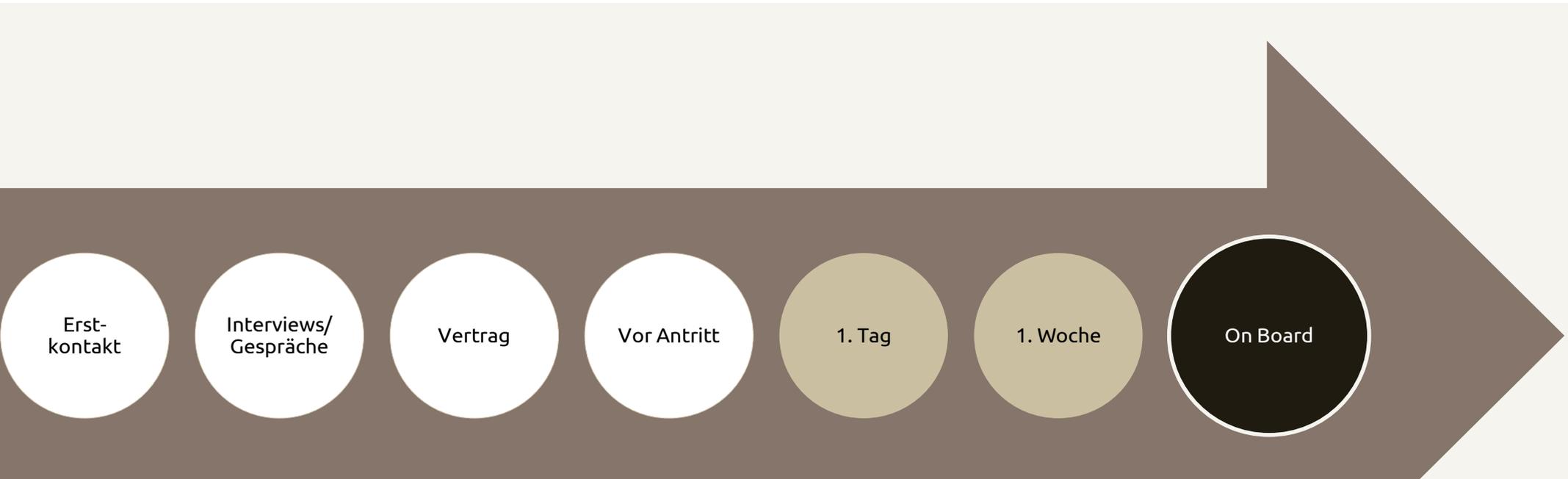
- Begrüßung durch Direktion/GF/AL
- Begleitung durch abteilungsinternen Buddy (Checkliste)
- Begrüßungsgeschenk mit nützlichen Dingen, Mitarbeitermappe
- Abteilungen und Abläufe erklären
- Vorstellungsrunde und Hausführung
- Arbeitskleidung
- Struktur? Werden Ängste und Stress genommen?

1. Woche



- Einarbeitung mittels Einarbeitungsplan (Checklisten) – Struktur?
- Ist klar wer für welche Fragen zur Verfügung steht?
- Buddy unterstützt Teamintegration mit sozialen Aktivitäten, Teambuilding oder wird der neue Kollege alleine gelassen?
- Werden interne Regeln, die ev. nicht geschrieben stehen, weitergegeben? Wie?
- Gibt es regelmäßigen Erwartungsabgleich/Feedback mit dem Vorgesetzten?

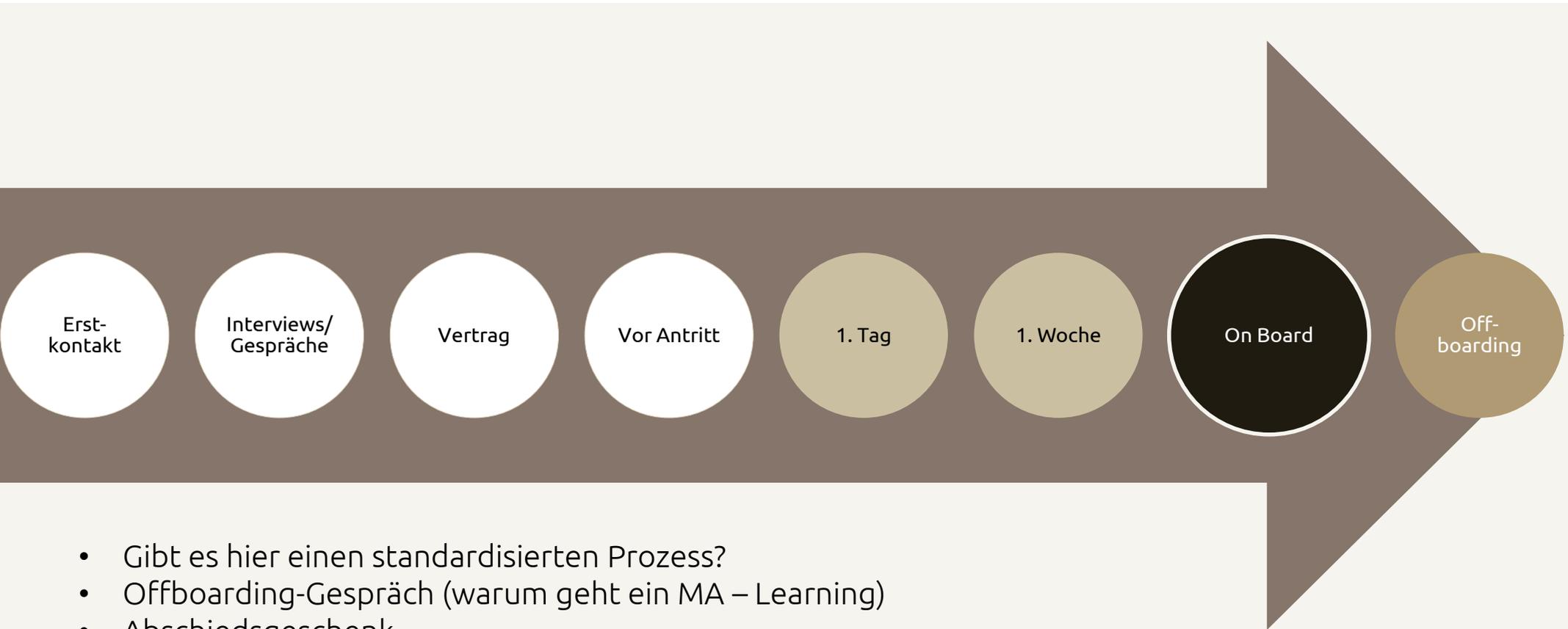
On Board



- Gemeinsame Aktivitäten
- KVP
- Interne Kommunikation
- MA Gespräche und Befragung
- Spezielle Benefits oder Punktesystem
- Generationengerechte Tools (Homeoffice, null Bock Karte, Mentoring, ...)

- Individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten intern und extern
- Job Enlargement/Rotation
- Führungskräfteentwicklung
- Bindungsaktivitäten?

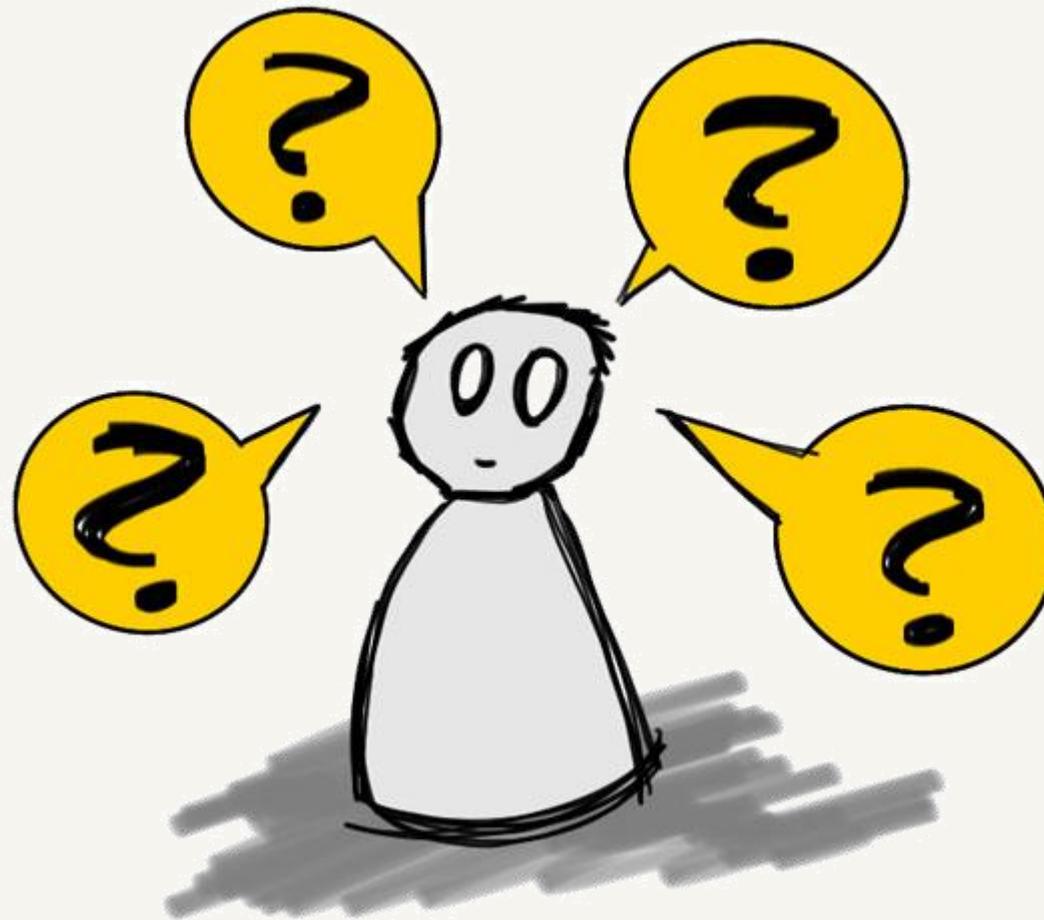
Off-Boarding



- Gibt es hier einen standardisierten Prozess?
- Offboarding-Gespräch (warum geht ein MA – Learning)
- Abschiedsgeschenk
- Bleiben wir mit ehemaligen Mitarbeitern in Kontakt?
- Entspricht unser Vorgehen unseren Werten und unserer Marke?

Employer Branding

Employer Brand – die Arbeitgebermarke



Employer Brand – die Arbeitgebermarke

= wie ein Unternehmen als Arbeitgeber wahrgenommen wird

- ✓ Fakten über das Unternehmen inkl. Unternehmenshistorie
- ✓ Unsere Unternehmenskultur
 - Werte für die wir stehen
 - Eigenschaften die wir besitzen
- ✓ Gefühle die mit uns als Arbeitgeber verbunden werden
- ✓ Unser Versprechen an das Team
- ✓ Unser Alleinstellungsmerkmal als Arbeitgeber



Wahre
Schönheit
kommt
von innen 😊!

A photograph of a basketball hoop and backboard against a clear blue sky. A basketball is suspended in the air above the hoop. In the background, there are some blurred structures, possibly a crane and light poles.

Was ist das Ziel von Employer Branding?

Employer Branding intern und extern

Ziel von Employer Branding (= Personalmarketing):
Arbeitgeberattraktivität nach innen und außen

- (Zum Unternehmen passende) Mitarbeiter finden und binden
(auch: verbesserte Leistung, Kostensenkung, gestärkte Marke)

Intern

- Leitbild
- Unternehmenskultur
- Führungskultur
- Aufgaben
- Kommunikation
- Anreize
- Weiterbildung
- Weiterentwicklung

Extern

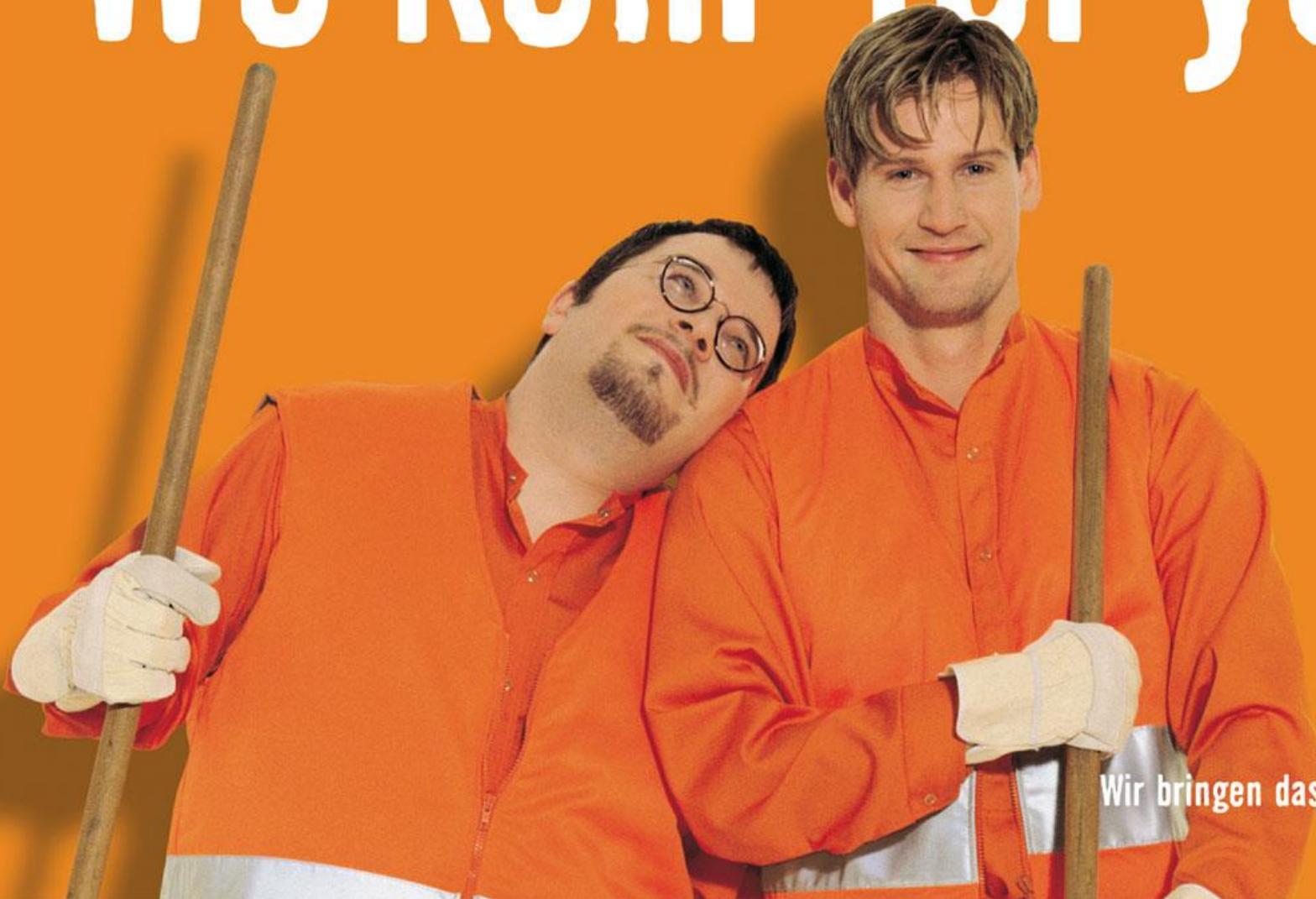
- Marketing allgemein
- Kooperationen mit Ausbildungsstätten & der Region
- Events
- Stellenausschreibungen
- Karriereseite
- Soziale Medien
- Bewerbermanagement

Vermeiden Sie diese Fehler!



- Mit **externen Maßnahmen** starten oder nur externe Maßnahmen setzen
- Innen nicht halten was nach außen **versprochen** wird
- **Nichtssagende** und austauschbare Aussagen und Versprechen
- Unstrukturierter **Aktionismus**
- Am **Bedarf** der Zielgruppe vorbei konzipieren und kommunizieren
- Employer Branding Inhalte und Design **passen nicht** zur Marke und zu den Werten des Unternehmens

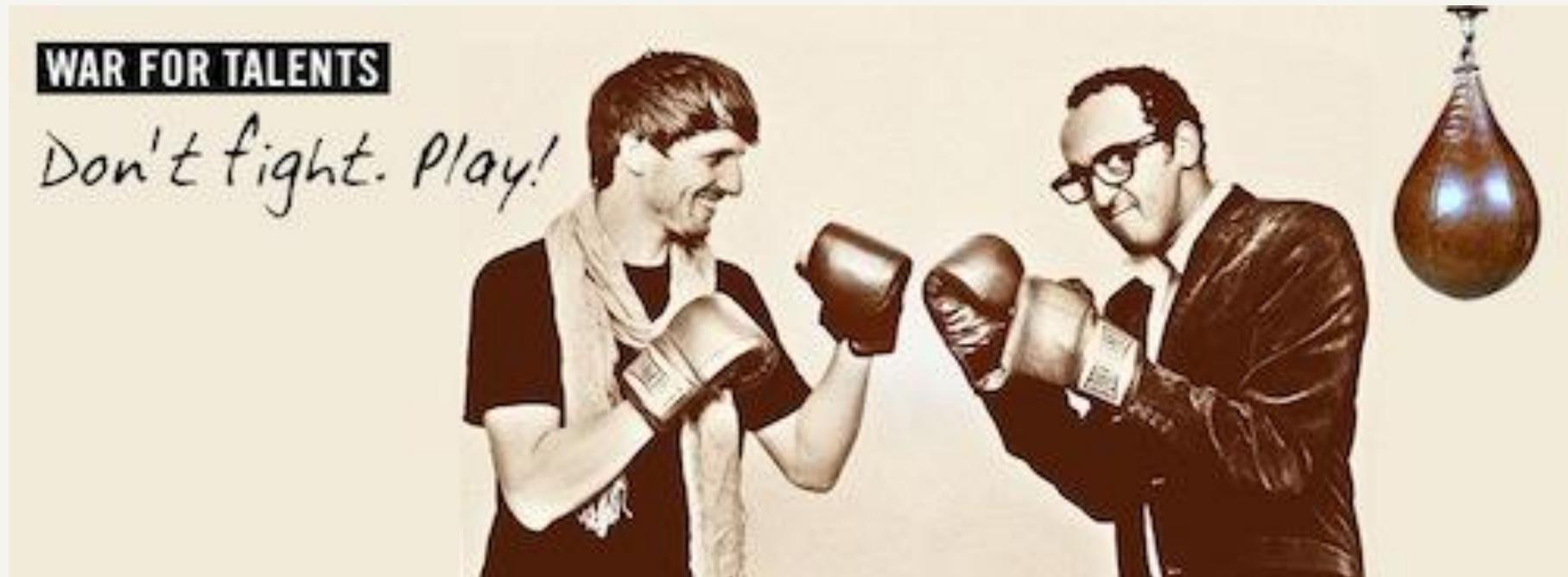
We kehrt for you



Wir bringen das in Ordnung

Mitarbeiter suchen und finden

War for talents...oder war for anybody?



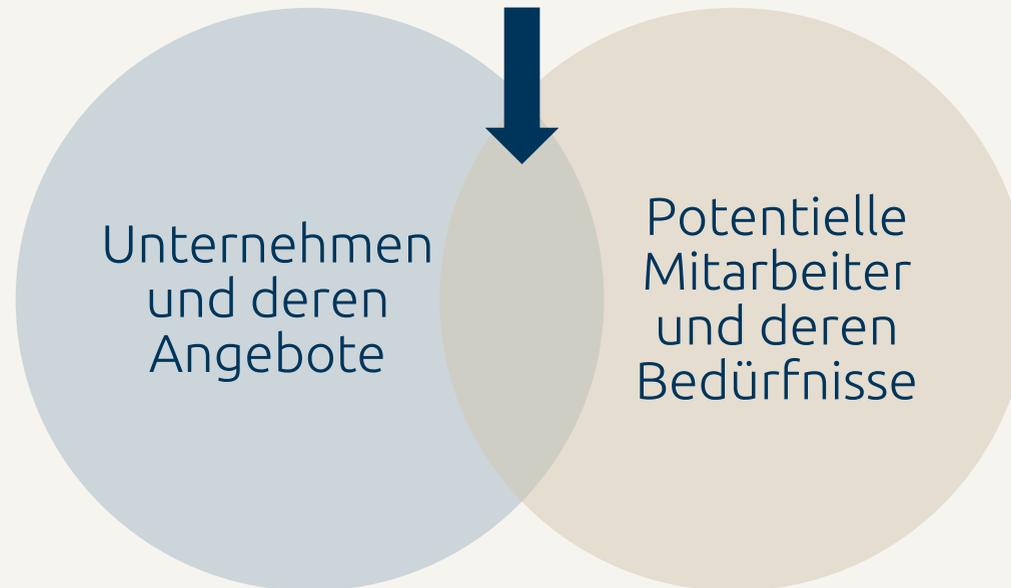
A top-down view of a large number of green tomatoes. In the center, there is one single red tomato, which stands out from the rest. This visual metaphor represents a unique feature or value proposition that distinguishes a company from its competitors.

Warum zu uns und nicht zu den anderen?
Unterscheidung durch Alleinstellungsmerkmal/EVP

Mitarbeitersuche



Überschneidungen finden



Arbeitnehmermarkt vs. Arbeitgebermarkt

Das Anforderungsprofil

- Basis für die Suche & Ausschreibung
 - enthält: Ausbildung, Berufserfahrung, fachliche Eigenschaften, persönliche Eigenschaften, weitere Voraussetzungen
 - definiert die Anforderungen an den künftigen Mitarbeiter
 - Ausgangsbasis für ein Bewerbungsgespräch
-
- **Tipps:**
 - Schriftlich erstellen
 - Muss- und Idealkriterien unterscheiden
 - Flexibel bleiben (Realität am Arbeitsmarkt)
 - Interne Möglichkeiten betrachten



Hire for attitude, train for skills.



Das Stelleninserat

Klassischer Zugang

Unternehmensbeschreibung

Jobbeschreibung

Anforderungsprofil/
Qualifikationen

Leistungen des Unternehmens

AIDA-Formel

Attention –
Aufmerksamkeit erzeugen

Interest –
Interesse wecken

Desire –
konkreten Wunsch wecken

Action –
Aufforderung zum Handeln

 **VÄRDE** ein Teil von **IKEA®** im Kölner  **NORDEN!**
13,99 199,-

Wir suchen 220  **IDEAL** Mitarbeiter mit  **FORMAT**
2,50 24,99

und  **ELLAN** in der Nähe der Kölner  **CITY.**
39,- 1,60

Wenn du  **LOKKA,**  **NATURLIG** und dennoch
59,- 39,-

 **EFFEKTIV** bist, passt du  **PERFEKT** zu uns. Kunden
215,- 59,-

und Kollegen  **BEHANDLA** du immer mit viel  **CHARM.**
4,69 1,59

Ist **IKEA®** dein  **FAVORIT?**  **MAGNIFIK!** Bewirb dich
22,- 3,99

 **BEKVÄM** auf www.IKEA.de/Koeln-Butzweilerhof.
39,-

Wir  **HOPEN** bald von dir zu hören.
175,-

Bewirb dich jetzt für eine von **über 220 freien Stellen**. Als Mitarbeiter/-innen in **Voll- oder Teilzeit**, befristet oder unbefristet. Für **Verkauf, Logistik, Kundenservice/Kasse und Restaurant**. Starte zu unterschiedlichen Terminen **zwischen dem 1.12.2008 und dem 15.1.2009**.

Außerdem suchen wir zum **1.9.2009 12 Auszubildende**, davon 8 Kaufleute im Einzelhandel, 2 Fachmänner/-frauen für Systemgastronomie und 2 Gestalter/-innen für visuelles Marketing. Alles über offene Stellen, Bewerbungsfristen, Stellenbeschreibungen und weitere Infos zum neuen Einrichtungshaus IKEA Köln am Butzweilerhof findest du unter: www.IKEA.de/Koeln-Butzweilerhof



© Ikea IKEA, System 31, 2008

Sie können alles und erwarten nichts?
Dann bewerben Sie sich bei uns als:

„Eierlegende Wollmilchsau (m/w)“

Sie werden:

Alle anfallenden Aufgaben im Unternehmen professionell und selbstständig und zu unserer vollsten Zufriedenheit erfüllen oder *übertreffen!*

Sie ...

- haben mindestens 10 Jahre Berufserfahrung
- widmen sich mit höchster Einsatzbereitschaft allen noch so langweiligen Aufgaben
- kennen die Begriffe „good place to work“ und „Faire Entlohnung“ nur aus dem Internet
- haben keinerlei Ambitionen gutes Geld zu verdienen, möchten aber immer mehr Aufgaben übernehmen.

Freuen sich auf:

- gestresste, überforderte und ausgelaugte Kollegen
- ein Aufgabenprofil aus langweiligen Routinearbeiten und Dingen die sonst vom Auszubildenden erledigt werden
- keine Aufstiegsmöglichkeiten bei völliger Ausnutzung Ihrer Fähigkeiten
- Überstunden ohne Ende und ein attraktives Gehalt von 850 € brutto

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann senden Sie uns bitte ein aussagekräftiges Foto von ihrer letzten Familienfeier unter Angabe des Stichwortes „Lachen ist gut für die Herzkranzgefäße“ per Post.

Ansonsten lassen Sie uns bitte in Ruhe, bewerben Sie sich **NICHT** und rufen sie uns auch nicht an!

Nee, jetzt mal ernsthaft, richtig gute Stellen für Alten- und Krankenpflegefachkräfte gibt's bei uns!



Häusliche Krankenpflege

Chr. Kolf & N. Buchholz • Berg, Gladbach/Schildgen
Telefon 0 22 02 / 8 60 95 • info@pflegedienst-kolf-buchholz.de

Mitarbeiter

Balance** Superior**
 Das 4 Elemente SPA & GOLF · Hotel am Wörthersee
 Fam. Andrea & Karl Grossmann · Mühlweg 42 · A-9210 Pörschach
 Tel.: +43/(0)4272-3001 · hotel@elisabeth.info · www.balancehotel.at

balance
 Das 4 Elemente SPA & GOLF Hotel
 am Wörthersee
 **** Superior



Sonnenburg
 STAMMHAUS

Heldenhaft arbeiten



Sei mutig und bewirb dich noch heute!

Bezahl

1.700 m OBERLECH

CRESTA
 ALPIN.SPORT.HOTEL

JETZT EINTAUCHEN IN DIE CRESTA-WELT

Wir suchen AB SOFORT zur Verstärkung unseres Küchenteams

Gardemanger ♦ Chef de Partie



**NEUGIERIG?
 WIR AUCH!**

Du auf uns und wir auf Dich. Bewirb Dich jetzt für eine von 80 freien Positionen im neuen aja Ruhpolding – unbefristet ab April 2019! Alles über unsere offenen Jobs, Stellenbeschreibungen und weitere Infos zum aja Ruhpolding. Das Resort. findest Du unter aja.de/karriere.



Ruhpolding Das Resort.



VILA JOYA

WE WANT YOU ON THE BEACH IN PORTUGAL

CHEF's commis, demi, chef de partie, konditor, patissier
 RESTAURANT TEAM 2 STAR MICHELIN commis, chef de rang, bar tender, commis sommelier, sommelier
 BEACH RESTAURANT bar und service team, sushi chef, gastgeber
 FRONT OFFICE und RESERVIERUNG und RESTAURANT HOSTESS

Ab Februar oder Ende April 2019 | Freie Mitarbeiterunterkunft | Kostenfreie Verpflegung (auch an freien Tagen) | 5-Tage-Woche | Private Zusatzkrankenversicherung
work@vilajoya.com



~~„Wie soll sich das
bitte ausgeben?“~~

Wir suchen einen
Projektmanager (M/W)
mmc-agentur.at/jobs

**MONTAG IST DER
SCHLIMMSTE TAG DER
WOCHE?**

KOMM IN DIE GASTRO!
MONTAGS RUHETAG*

DAS HARZER HOF TEAM SUCHT DICH!

Ausbildung, Festanstellung:
Hotelfachfrau/mann, Restaurantfachfrau/mann, Koch/Köchin
Bewirb dich unter: info@hotel-harzerhof.de

*Fast. Der Harzer Hof ist ab 17 Uhr geöffnet.

Job- und Bewertungsportale

- Online Plattformen (Karriere.at; Stepstone; Monster, etc.)
- Branchen-Plattformen (hotelcareer; gastrojobs, etc.)
- Zeitungen und Magazine (Tageszeitungen, Rolling Pin, etc.)
- Arbeitgeber-Bewertungsportal: Kununu (aber auch Bewertungen auf Facebook und Google!)
- Berufsorientierungsplattform: Whatchado



Denken Sie daran...

Sie wählen aus

...

**Ihre Kandidaten
auch!**

Mitarbeiter binden und entwickeln

Onboarding – Mitarbeiterbindung beginnt spätestens am 1. Arbeitstag

- ✓ Jeder 3. Mitarbeiter hat schon einmal in der Probezeit gekündigt
- ✓ Möglichkeit vorab schon Fragen zu stellen und Info zum (strukturierten) Onboarding Prozess nehmen Stress

Ziele: ehestmögliche, volle Einsatzfähigkeit; Integration; Bindung; Motivation

Die ersten Wochen/Monate im Betrieb sind entscheidend für Bindung und Performance!

Onboarding – warum geht es oft schief?

Ursachen für Austritte während der Onboarding-Zeit

- Unerfüllte Erwartungen
- Kein cultural fit
- Realitätsschock (Aufgaben und Bedingungen/Kultur)
- Rollenunklarheit/keine klare Stellenbeschreibung/keine klaren Strukturen und Kommunikationswege
- Unterforderung/Überforderung
- Wenig bis gar keine Kommunikation/mangelndes Feedback
- Mangelnde Integration ins Team; bleibt sich selbst überlassen; Team über Eintritt nicht informiert
- Unstrukturiertes und unklares Vorgehen/Einschulen
- Kein Arbeitsplatz/Uniform/Namensschild vorhanden

Mitarbeiterbindung ist Führungsaufgabe

Mitarbeiterbindung ist nicht nur Unternehmensaufgabe,
sondern vor allem **Führungsaufgabe!**



Sinn & Ziel von Mitarbeiterbindung

Identifikation/Zufriedenheit erhöhen

Leistungsbereitschaft erhöhen

Eigenverantwortung stärken

Reputation optimieren



Kostensenkung (Mitarbeitersuche, Fehltage, Marketing,...)

Erfolgssteigerung

Existenzsicherung

Mitarbeiterbindung bringt viele Vorteile!

Hohe Mitarbeiterbindung ...

- hält die **Fluktuation** gering
- positioniert das Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber – (**Employer Branding**)
- reduziert **Kosten**, die beim Abgang eines Mitarbeiters entstehen (z. B. Stelleninserat, Auswahlverfahren, Einarbeitung etc.)
- verbessert die **Arbeitsatmosphäre** im Betrieb
- steigert die **Produktivität**



Was hält Mitarbeiter im Unternehmen?

- **Karrieremöglichkeiten** durch persönliche Entwicklung und Weiterbildung
- **Wertschätzung** und regelmäßiges Feedback
- spannende **Aufgaben** und Herausforderungen
- mit der eigenen Arbeit einen **Beitrag leisten** zu können
- angenehme **Kollegen**
- funktionierende **Teams**
- **Kompetente Vorgesetzte**
- **Anerkennung** für gute Leistungen
- Autonomie und **Eigenverantwortung**
- flexible **Arbeitszeiten**
- faire **Vergütung** und Benefits





Eine wirksame Führungskraft weiß,
wie es dem Team geht, wo es steht und was es
braucht.

Woher bekommen Sie diese Info?

Mitarbeiterbindung durch Kommunikation

**Mangelnde Kommunikation ist
einer der größten Führungsfehler!**

Die wirksame Führungskraft muss:

- Kommunikationsstrukturen etablieren
- Proaktives Konfliktmanagement fördern
- Lob und Kritik aussprechen/berechenbar sein
- Ziele vereinbaren
- Entwicklung ermöglichen
- Talente halten

Wie könnten Sie Ihre Mitarbeiter besser binden?

Wettbewerbe Success Stories verbreiten Soziales Engagement teilen

Familientage auch private Ereignisse würdigen Feedbackrunden quer

Leistungshemmnisse beseitigen Workshops/Bildung ohne Fachbezug

Abteilungsfrühstück Social Media Gruppen Jobsharing/Tandem

Überraschungsgeschenke Sabbaticals Events emotionalisieren

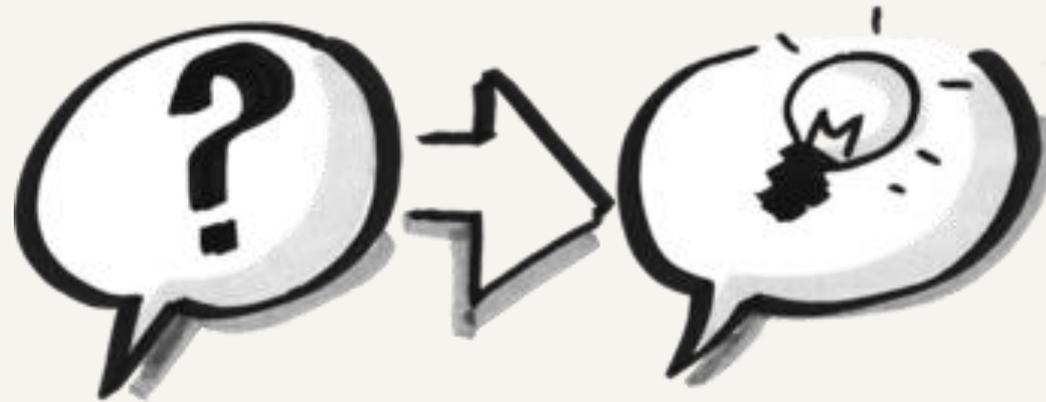
Rabatte Einbindung in externes Marketing Prof. Konfliktmediation

Mitarbeiter-Selbstbezeichnung Job Rotation Incentives

Kantine mit Wohlfühlfaktor gebrandete Freizeitkleidung verschenken

Auslandsaufenthalte ermöglichen Alumni Netzwerk

Noch Fragen?



Abschlussrunde

Noch Fragen?

Brauchen Sie noch einen Tipp?

Welche Info würden Sie jetzt mit einem Kollegen/einer Kollegin teilen?

Schreiben Sie Ihre Antwort in den Chat



Danke!

conos

Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung:

conos gmbh

Wien – Linz - Innsbruck

www.conos.at

m.plonner@conos.at

Tel.: 01 / 306 06 06 Fax: DW 10



Martina Plonner

© 2020 conos gmbh. Alle Rechte vorbehalten. Es gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen der conos gmbh (im Detail auf www.conos.at)