

Employer Branding: Mitarbeiter*innen gewinnen und halten

Werner Heimgartner

Trainer und Berater
für Personalmanagement und Controlling inkl. Buchhaltung

Inhalt



1. Mitarbeiter gewinnen:

- Personalmarketing und Employer Branding
- Die 7 größten Wünsche der Mitarbeiter

2. Mitarbeiter halten:

- Führungskräfte Training

Personalmarketing

- ✓ Employer Branding
(Arbeitgebermarkenbildung)
- ✓ Aufbau einer Employer Brand
(Arbeitgebermarke)
- ✓ Werbung für Arbeitsplätze
- ✓ Akquise, Mitarbeitergewinnung
- ✓ Recruiting, Neueinstellungen
- ✓ Onboarding, die ersten Tage
- ✓ Retention, Mitarbeiter halten
- ✓ Weiterbildung
- ✓ Gesundheitsmanagement

Wir informieren über die Attraktivität unseres Unternehmens als Arbeitgeber.
Wir werden als Arbeitgeber empfohlen.

Personalmarketing Adressaten

- ✓ Potentielle neue Mitarbeiter:
 1. M. auf Arbeitssuche
 2. M., im Job, aber unzufrieden
 3. M., im Job, zufrieden, aber bereit für eine neue Herausforderung
- ✓ Mitarbeiter, die bereits im Unternehmen arbeiten, „Markenbotschafter“
- ✓ Gäste und Lieferanten, „Weiterempfeher“

Employer Branding Ziele

- ✓ Vertrauen, Emotionen, Begeisterung
- ✓ Positive Beziehung zum Mitarbeiter
- ✓ Mitarbeiter verhalten sich innerhalb und außerhalb loyal

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter in der Arbeit aufzublühen, kompetent, fröhlich und selbstverantwortlich zu handeln und ihr volles Potential zu entfalten.



Employer Branding Self-Check

1. „Wie beschreibst du als Mitarbeiter unser Unternehmen als Arbeitgeber?“
2. „Wie erleben unsere Gäste und Lieferanten die Mitarbeiterzufriedenheit?“
3. „Wohin wollen wir uns als Arbeitgeber entwickeln?
Wie kann unsere Arbeitgeberattraktivität gesteigert werden?“

Mitarbeitervorteile kommunizieren



Warum sollte sich bei Ihnen jemand bewerben?

Auf ihrer Website und auf Social Media nachzulesen.
Mit Fotos und Videos.

Auf welchen Kanälen?

Business Netzwerke

LinkedIn, Xing

Soziale Netzwerke

Instagram

Facebook

Twitter

TikTok



Auf welchen Plattformen?

hogastjobs

hoteljob-oesterreich

gastrojobs

tourismusjobs

hokify

growwizr (Oldies)

gronda (F & B)

stepstone

monster

jobscout24

indeed

rollingpin

karriere

willhaben



Candidate Experience Journey

Jede Begegnung soll eine positive und motivierende Erfahrung sein.

Immer rasch reagieren und antworten!

Das Vorstellungsgespräch muss professionell sein.

Das Onboarding wird optimal vorbereitet.



Onboarding

Candidate Experience Journey

Mit Preboarding, Integration und Allokation

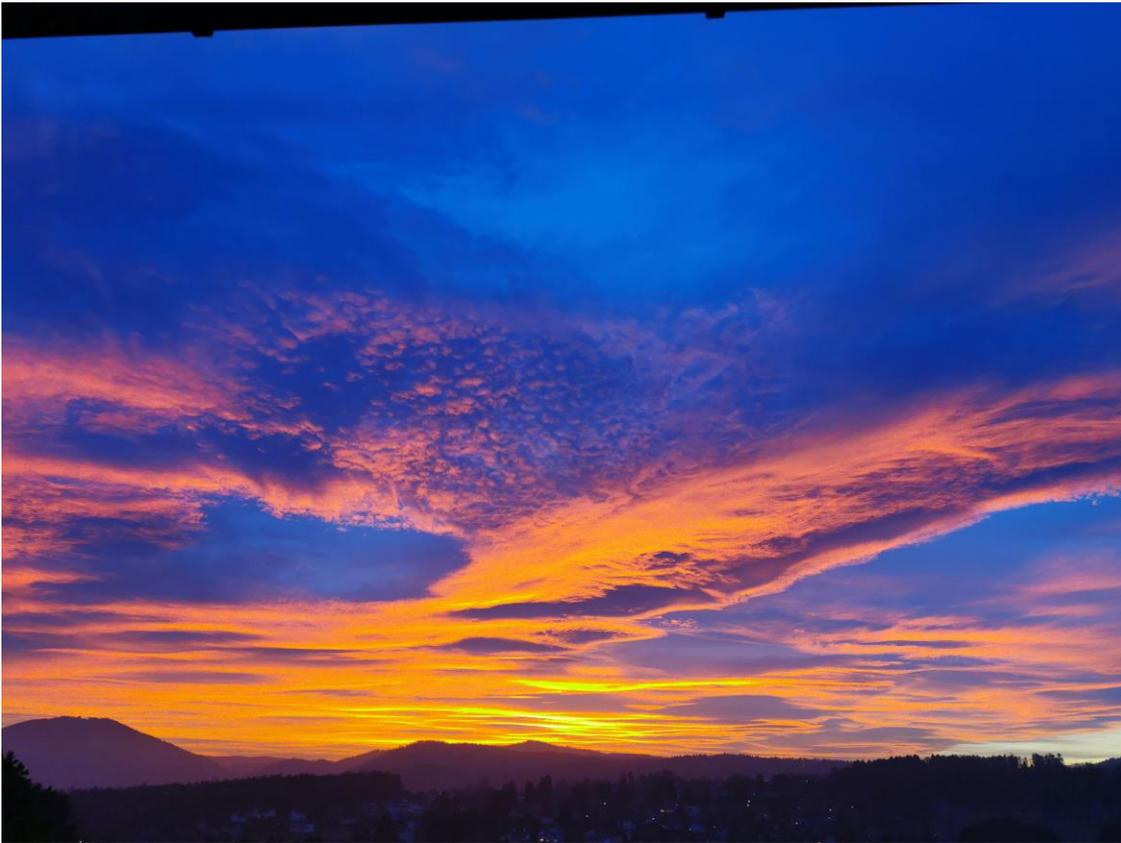
1 Preboarding: Vor dem ersten Arbeitstag ab Vertragsunterzeichnung

2 Onboarding: Orientierung, die ersten Tage im Unternehmen

3 Integration: Die ersten Wochen

4 Allokation: An der richtigen Stelle mit den passenden Kollegen

Die 7 größten Wünsche der Mitarbeiter



Was glauben Sie?

*Marktforschung
2021 Umfrage von
Ipsos für Hotel und
Gastro Union.*





1. Erhöhung der Löhne

Unsere Personalkosten sollten dennoch max. 35 % vom Nettoumsatz sein.

Unsere Verkaufspreise müssen wir regelmäßig nach oben anpassen – so dass sie unsere Gäste gerade noch akzeptieren.



2. Attraktive Arbeitseinteilungen

Dienstplan rechtzeitig

- 2-Tage Woche
- 3-Tage-Woche
- 4-Tage-Woche
- 5-Tage-Woche
- Aushilfskräfte, geringfügig



3.
Geringere
Arbeitslast
durch mehr
Mitarbeiter



F&B Management

Lern, alle Fäden
in der Hand
zu haben!



4. Weiterbildungsmöglichkeiten

F & B Diplom Lehrgang

Hotel- und Tourismusmanagement
Lehrgang

19. September bis 19. Dezember 2022



5a.
Bessere Führung und
mehr Klarheit

5b.
Mehr Wertschätzung



6. Mitgestaltung und Mitbestimmung



Firmen Auto

7. Spezielle Vorteile

Beispiele:

- Hochwertiges Mitarbeiteressen
- Vergünstigungen bei Partnerbetrieben
- Gratis Parkplätze oder Öffi Ticket
- Dienstkleidung, Wäscherei
- Seminare, Trainings
- Events, Feiern
- Exkursionen

Mitarbeiter halten: Führungsverhalten optimieren



Seite 20

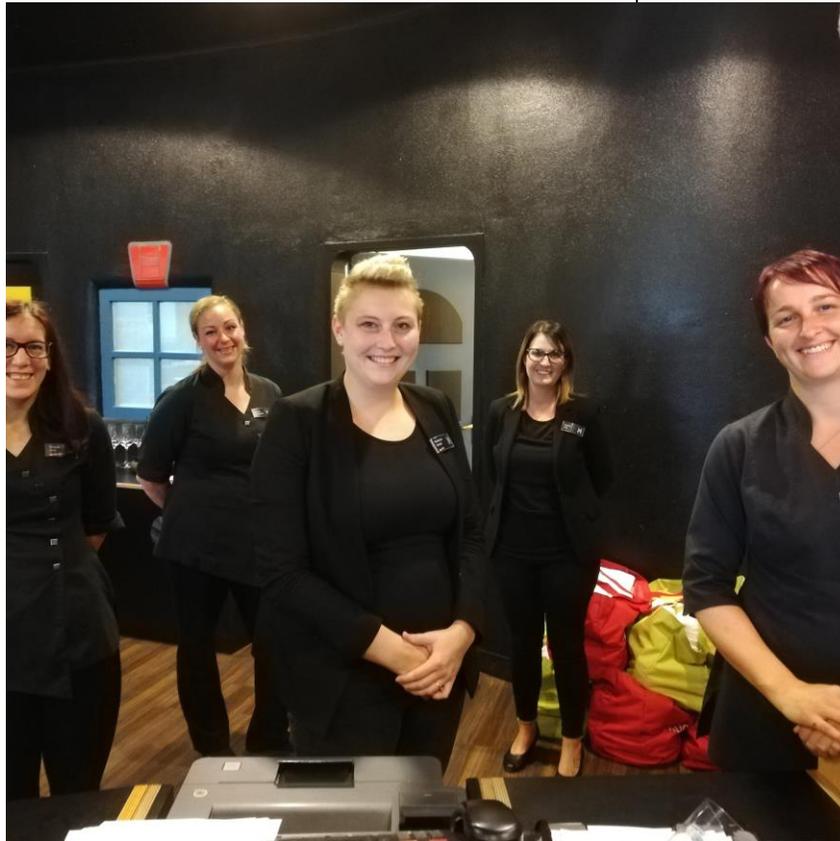
Reflektieren!

„Wie bin ich als Führungskraft?“

„Was kann ich verbessern?“

„Was kann ich für meine Nerven tun?“

„Ich bin nicht in der Lage meine Mitarbeiter zu motivieren. So versuche ich zumindest nicht der Grund dafür zu sein, dass sich ein Mitarbeiter demotiviert fühlt!“



Besser

„Wir achten auf das Teamgefüge und die interne Kommunikation, damit sich niemand ausgeschlossen, gemobbt oder stark benachteiligt fühlt.“

Wir versuchen ein Arbeitsklima zu schaffen, bei dem alle gerne zur Arbeit kommen.“

Gut

Führungsverhalten optimieren

Voraussetzung



Emotionale Intelligenz

.....beschreibt die Fähigkeit,
eigene und fremde Gefühle
wahrzunehmen,
zu verstehen
und
zu beeinflussen.



Vorbildwirkung wirkt



Führungskräfte IST-Analyse: 36 Punkte

	Ich
1	strahle Selbstvertrauen aus
2	bin mutig
3	kann mich durchsetzen, wenn es mir wichtig ist
4	bin bereit meine Meinung zu ändern und den Grund zu erklären
5	kann auch Nein-Sagen
6	werde von meinen Mitarbeitern in meiner Rolle akzeptiert
7	arbeite strukturiert
8	delegiere souverän und gerecht
9	rücke die Stärken meiner Mitarbeiter in den Mittelpunkt
10	führe gelassen und unaufgeregt
11	bin kompromisslos bei unfreundlichen Mitarbeitern
12	bin klar in der Kommunikation

Führungskräfte IST-Analyse: 36 Punkte

	ICH
13	führe und beende Gespräche charmant zum richtigen Zeitpunkt
14	bin auch ein aktiver, positiver Zuhörer
15	nehme Kontrollaufgaben verlässlich wahr
16	spreche gerne und passend Lob und Anerkennung aus
17	führe ein Kritikgespräch professionell
18	stelle unberechtigte Kritik des oberen Managements klar
19	fordere und fördere meine Mitarbeiter
20	lade die eigenen Batterien regelmäßig auf
21	achte auch gut auf meine eigenen Bedürfnisse
22	übernehme gerne Verantwortung
23	bin humorvoll
24	verfüge über Einfühlungsvermögen

Führungskräfte IST-Analyse: 36 Punkte

	ICH
25	nehme meine eigene Verfassung bewusst wahr und beeinflusse sie
26	führe regelmäßig Mitarbeitergespräche
27	erlaube mir auch Fehler und wachse dadurch
28	sehe komplizierte Mitarbeiter als Chance für mich, besser zu werden
29	gebe meinen Mitarbeitern Freiraum für Innovationen und Kreativität
30	kommuniziere unsere Verhaltenswerte, Ziele und Visionen
31	erarbeite bzw. nütze Q-Standards und date diese regelmäßig up
32	stehe bei „reizenden Gästen“ hinter meinen Mitarbeitern
33	overrule meine Mitarbeiter bei Beschwerden sehr selten
34	weiß, dass ich mit meinen Gedanken die Realität beeinflusse
35	organisiere Meetings regelmäßig und leite diese produktiv
36	habe mein Zeitmanagement im Griff



Employer Branding: Mitarbeiter*innen gewinnen und halten

Werner Heimgartner

werner.heimgartner@aon.at

Trainer und Berater
für Personalmanagement und Controlling inkl. Buchhaltung