

Checkliste zur Gewinnung neuer Mitarbeitende

Wie können wir als Arbeitgeber auf uns aufmerksam machen?

a) Wertschätzung

- Wir führen regelmäßig Feedbackgespräche durch und machen in der Bewerbung bereits darauf aufmerksam.
- Wir geben allen Bewerbern nach dem Vorstellungsgespräch eine konkrete Rückmeldung über das Ergebnis.
- Wir bieten ein bezahltes Probearbeiten an, um für alle das Risiko zu nehmen und die Eingangsschwelle möglichst gering zu halten.
- Wir setzen uns für ehrenamtliche Arbeit ein und stellen unsere Mitarbeiter für ehrenamtliche Tätigkeit (z. B. Feuerwehr, Rettungsdienst) frei. Im Rahmen von Einsätzen für Notfälle können unsere Mitarbeitende ihre ehrenamtliche Tätigkeit sogar als Arbeitszeit abrechnen.
- Wir geben potentiellen Mitarbeitern Hilfestellungen bei der Wohnungssuche, unterstützenden bei bürokratischen Anforderungen und helfen bei der Arbeitssuche für den Partner.

b) Bezahlung

- Wir bieten dem Bewerber Wechselprämien bis zu 1500 Euro an.
- Wir zahlen Belohnungen für das Arbeitsverhältnis (bei mind. 6 Monaten qualitativer Arbeit im Betrieb) mit einer Extrazahlung.
- Wir werben mit attraktiven Rahmenbedingungen, wie z. B. kostenloses/ vergünstigtes Speisen- und Getränkeangebot, Naschgarten, Dienstauto/-fahrrad, Fahrtkostenzuschuss bei Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel, 2-3 Mitarbeiterfeste im Jahr, betriebliches Gesundheitsmanagement.
- Wir bieten attraktive Arbeitsbedingungen, wie moderne Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Gesundheit am Arbeitsplatz, attraktive Pausenraumgestaltung wie Kicker & Co, monatliche monetäre Prämierung von guten Ideen, Bereitstellung und Reinigung der Dienstkleidung.
- Wir bieten weitere Vorteile an, wie z. B. vergünstigte/ kostenlose (Fitnessclub-) Mitgliedschaft, Vergünstigungen bei unseren Partnern, Vorteile für Familienangehörige.
- Wir steuern den Abbau von Überstunden aktiv, damit der Freizeitwert steigt (wenn es in der Familie/im Freundeskreis/mit Hobbies stimmt, steigert es auch das Verhältnis zur Arbeit/Arbeitgeber).

c) Entwicklungsmöglichkeiten

- Wir führen regelmäßige Entwicklungsgespräche (mind. 1x jährlich) mit unseren Mitarbeitenden und vereinbaren schriftlich die gemeinsamen Entwicklungsschritte.
- Wir bieten attraktive Entwicklungsbedingungen (z.B. Weiterbildungen online und in Präsenz, Teilnahme an Kongressen und Fachtagungen, individuelles Coaching, Freistellung für individuelle Weiterentwicklungen, Sabbatical-Auszeiten).
- Wir stärken unsere Führungskräfte durch ein entsprechendes Führungskräfte-Coaching.
- Wir bilden Auszubildende aus.
- Wir arbeiten gerne mit Quereinsteigern.
- Wir bieten betreute und bezahlte Praktikumsplätze an.

Welche Kanäle zur Bewerbung nutzen wir für wen?

- Wir nutzen die möglichen Social-Media-Kanäle (z. B. Facebook, Instagram, TikTok), um auf unsere Stellenangebote aufmerksam zu machen.
- Wir nutzen unterschiedliche Netzwerkplattformen (z. B. Xing, LinkedIn) für die Mitarbeitergewinnung.
- Wir werben auf unserer Webseite, stellen den zu besetzenden Arbeitsplatz dort dar, präsentieren unser Team und stellen unsere Stellengesuche dort ein
- Wir geben in regionalen und überregionalen Zeitungen/Fachzeitschriften Stellenanzeigen auf.
- Wir sind auf Berufsmessen und Ausbildungsbörsen vertreten.
- Wir hängen unsere Stellengesuche in Hochschulen, Berufsschulen und sonstigen Bildungseinrichtung (z. B. Volkshochschule) aus.
- Wir nutzen den Service der Agentur für Arbeit für die Mitarbeitergewinnung.
- Wir bemühen uns aktiv um ausländische Mitarbeiter und bieten entsprechende sprachliche Unterstützung zur Einarbeitung an.
- Wir nutzen den Service von Personalvermittlern (z. B. www.scholz-interim.de) für die Mitarbeitergewinnung.
- Wir nutzen die Infobörsen in die Region (Kundenbretter im Einzelhandel).
- Wir schalten Anzeigen bei ebay-Kleinanzeigen.
- Wir werben großflächig auf stationären (z. B. Haus-/ Plakatflächen) und mobilen Flächen (z.B. Fahrzeuge).
- Wir stellen die anfallenden Aufgaben per Video dar und geben damit auch Quereinsteigern die Möglichkeit, die geforderten Aufgaben einschätzen zu können.
- Wir binden unsere Stammgäste (z. B. über Newsletter) in die Mitarbeitersuche mit ein.
- Wir kennen die Beurteilungen über uns als Arbeitgeber auf den gängigen Bewertungsplattformen für Arbeitgeber (z. B. Kununu, MeinChef.de, Jobvoting.de, Glassdoor, Stepstone.de, Indeed, meinpraktikum.de) und arbeiten aktiv damit (positive Unternehmensdarstellung, aktive Registrierung, Reaktion auf Bewertung).
- Unsere Gesuche sind attraktiv und aussagekräftig gestaltet.

Welche Erfolgsfaktoren können wir, auch als Team, nutzen?

- Wir haben eine klare und kommunizierte Unternehmensidentität (z. B. Vision, Philosophie, Leitbild, Grundsätze), die jedem interessierten Mitarbeitenden einen Eindruck vermitteln, was uns im Team bzw. im Unternehmen wichtig ist.
- Wir binden unsere Mitarbeitenden aktiv (z. B. Empfehlungen aus Freundes-/ Familienkreis mit Vermittlungsprovisionen) in die Suche neuer Mitarbeitende ein.
- Wir bieten besondere Arbeitszeitmodelle im Team (z. B. Einstieg/ Ausstieg auf Zeit, 4 Tage-Woche, eigenverantwortliche Dienstplangestaltung im Team), die die Arbeit in der Tourismusbranche attraktiv machen.
- Unsere bestehenden Mitarbeitende werben selbst aktiv (z. B. im Rahmen eines Videos zur Vorstellungen des potenziellen Teams und Arbeitsplatzes) neue Kollegen an.
- Wir bieten eine kompetente und strukturierte Einarbeitung (z. B. Einarbeitungsleitfaden, Nutzung von Checklisten, Beschreibungen von Anforderungen und Serviceprozessen, Dokumentation (z. B. mit Bilder) der Anforderungen).
- Wir motivieren zu regelmäßigen Teamaktivitäten.
- Wir geben jedem neuen Mitarbeitenden einen betrieblichen „Paten“, einen Kollegen, der als erster kollegialer Ansprechpartner dem neuen Mitarbeitenden zur Seite, an die Hand.
- Wir kooperieren mit anderen Betrieben in der Beschäftigung von Mitarbeitenden. Wir zahlen Belohnungen für das Arbeitsverhältnis (bei mind. 6 Monaten qualitativer Arbeit im Betrieb) mit einer Extrazahlung.