

HospitalityCamp Schweiz 2021

Session: Fachkräftemangel: Best Practice für Employer Branding

Moderation: Caroline Spatz

Mitschrift: Carmen Delle-Case und Gabriele Bryant

Wie können wir dem seit Corona noch mehr verstärkten Fachkräftemangel begegnen?

Einstellung des Unternehmens

- Der Fachkräftemangel sollte auch langfristig betrachtet werden und Unternehmen sollten ihre Werthaltung gegenüber Mitarbeitenden prüfen.
- Ältere Chef-Generationen schulen im Umgang mit neuen Generationen: Offen werden für Neues, sich an neue Gegebenheiten anpassen können, Generation Z verstehen lernen.
- Unternehmenskultur muss klar kommuniziert und auch gelebt werden.
- Weg von Mitarbeiterverwaltung und hin zum Mitarbeitermarketing.
- Employer Branding & Mitarbeiterrekrutierung sollte Teil der Marketingstrategie sein.

Wo liegen Möglichkeiten?

Arbeitszeit

- Arbeitszeiten anders aufteilen - warum soll das nicht möglich sein?
- Besonders für Eltern sind bessere Arbeitszeitmodelle wichtig.
- Individuelle Arbeitszeitmodelle mit dem Mitarbeiter festlegen und abstimmen. Andere Mitarbeitende dürfen nicht benachteiligt werden.

Bezahlung

- bessere Bezahlung muss möglich sein, das Produkt muss teurer werden.

Unternehmenskultur

- Für Generation Z sind flache Hierarchien wichtig. Wir haben bei uns die Du-Kultur eingeführt und begegnen uns als gesamtes Team auf Augenhöhe.
- Generation Z will Mitsprache: Mitarbeitende in Prozesse & Entscheidungen einbeziehen, auf Augenhöhe kommunizieren. Der Einbezug und die Kommunikation müssen authentisch sein.
- Generationenkonflikt beachten und auf den individuellen Mitarbeiter eingehen (Personas definieren und Strategie danach ausrichten: wWer sind meine Mitarbeiter, was brauchen sie?)).
- Branding/Positionierung: Wir haben eine Broschüre nur für Mitarbeitende gemacht.

Recruiting

- Enge Zusammenarbeit mit Hotelfachschulen
- Quereinsteigern Möglichkeiten & Chancen durch Schulung und Fortbildung geben.
- Fachliche Ausbildung muss oberste Priorität haben.
- Rekrutierung aus südeuropäischen Ländern, z.B. Spanien, Griechenland, mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit. Ist allerdings mit hohen Rekrutierungskosten verbunden.
- Als Zusammenschluss mehrerer Hotels eine höhere Präsenz nach aussen erreichen.
(Anmerkung Gabriele Bryant: Beispiel www.yourgstaad.ch)

Mitarbeiterbindung

- Turnus wird kürzer, Fluktuation wird stärker: Es braucht auch eine Investition in die Mitarbeiterbindung.
- Versprechen müssen gehalten werden, insbesondere was Weiterbildungsmaßnahmen betrifft.
- Technologie kann unterstützen, wie z.B. digitale Zeiterfassung, Kommunikations-Tools wie z.B. Hotelkit.
- Gastgeber/Direktor hat Vorbildfunktion, was Präsenz und Leidenschaft zum Beruf angeht.

Benefits

- Mitarbeiter-Benefits mit dem Ort (insbesondere bei Feriendestinationen) verbinden.

Kinderbetreuung

- Kinderbetreuung vor Ort / im Hotel anbieten, damit Mitarbeiter Familie und Arbeit/Karriere besser verbinden können.

Fragen zur Session/Mitschrift bitte an

Caroline Spatz, Wellnesshotel Golf Panorama, c.spatz@golfpanorama.ch

Carmen Delle-Case, Guestline, carmen.dellecase@guestline.com

Gabriele Bryant, blumbryant gmbh, gabriele.bryant@blumbryant.ch