



RECRUITING

# 9 Erfolgstipps aus der Praxis

Immer öfter bleiben Lehrstellen im Gastgewerbe unbesetzt, oder Azubis springen während der Ausbildung ab. Unser Autor Albrecht von Bonin weiß, was Betriebe dagegen tun können.

1

## Seien Sie Lobbyist für die gastlichen Berufe

Die Erfolgreichen im Buhlen um den Nachwuchs verlassen sich längst nicht mehr nur auf die Lobbyarbeit der großen Branchenverbände. Sie wissen, dass die Berufsberater der Arbeitsagenturen wenig Informationsarbeit oder Werbung für die gastgewerblichen Berufe leisten. Also handeln Sie selbst und werben Sie in der Öffentlichkeit bei jeder passenden Gelegenheit für Ihre Branche.

2

## Säen Sie keine Berufszweifel

„Der Hotelier, der seinem Azubi-Bewerber beim Vorstellungsgespräch erst einmal tief in die Augen schaut und fragt: Haben Sie sich auch wirklich gut überlegt, ob Sie in unserer verrückten Branche arbeiten wollen?, der gehört in die Mottenkiste“, sagte neulich ein junger Hoteldirektor. Das klinge dann so: Arbeiten, wenn andere feiern, Gehalt gibt's nicht, nur Schmerzensgeld, Verlust der Sozialkontakte etcetera. „Wir müssen endlich lernen, positiv über unsere Branche zu sprechen.“

3

## Veranstalten Sie Azubi-Events

Hoteliers und Gastronomen veranstalten Azubi-Olympiaden mit Nachbarbetrieben, Gaudi-Sportturniere als Benefiz-Veranstaltung wie „FC Chefs gegen FC Azubis“ oder „Touristiker gegen Hoteliers“. Alle Mitwirkenden laden über Facebook Freunde ein, zum Spiel zu kommen. Ziel ist es, auf die Branche aufmerksam zu machen, Hemmschwellen abzubauen und auf humorvolle Weise für das Gastgewerbe und den Regionaltourismus zu werben. Das bringt zudem Aufmerksamkeit in den Medien.

4

## Bieten Sie ein Praktikum an

Sie sollten regelmäßig Praktikumsplätze anbieten. Dabei bitte die jungen Menschen nicht als „billige Handlanger“ betrachten, sondern sie mit hilfreichen Informationen und Tipps versorgen. Seien Sie großzügig und kreativ bei der Entlohnung. Ein Hotelier erzählte von seinem Entlohnungskonzept: eine Kombination aus Geld und „Naturalien“ wie kostenfreie Übernachtungen im Hotel oder Restaurantbesuche mit einem Dankeschön-Gutschein – das zeigt den jungen Leuten Anerkennung und kommt bestens an.

5

## Lassen Sie Azubis Azubis werben

Ein Hotelier aus Nordhessen ließ mit geringem Kostenaufwand ein Video drehen, in dem drei seiner Azubis im dritten Lehrjahr während einer Hotelführung berichteten. „warum eine Ausbildung in diesem Haus so viel Spaß macht“. Auf der Job-Seite des Hotels, in Facebook und Twitter berichteten die gleichen Azubis über ihre Arbeit in der Ausbildung: was sie lernen, an welchen Projekten sie mitarbeiten und wie ihre Pläne für die Zukunft aussehen. Ein prominenter Stammgast des Hotels – ein Journalist – befragt die drei in einem Interview über ihre Erfahrungen als Azubis.

6

## Nutzen Sie die Sozialen Medien

Viele Arbeitgeber werden in der letzten Zeit verstärkt in sozialen Netzwerken wie Xing, LinkedIn & Co. aktiv und suchen nach potenziellen Kandidaten. In der Hotellerie und Gastronomie werden meistens Jobsterne.de – das Jobportal der ahgz – und Hotelcareer genutzt. Aber wie sehen Bewerber diesen Trend? Wollen sie so gefunden und angesprochen werden? Oder finden sie das eher seltsam? Wer über den Umgang mit Social-Media-Netzwerken und Internet-Jobbörsen für das Recruiting mehr erfahren will, dem sei die Website „Recruitment Buzz“ empfohlen. Dort werden ihm die Augen geöffnet über die neuesten (und erfolgreichen) Trends in der Gewinnung junger Mitarbeiter übers Internet.

7

## Sprechen Sie die Kinder Ihrer Gäste an

Der Inhaber eines Luxus-Resorts hat mit seiner Idee schon mehrfach Erfolg gehabt: Die Mitarbeiter der Rezeption sind darauf gebrieft, schulpflichtigen Kindern und Jugendlichen, die mit ihren Eltern im Hotel Urlaub machen, eine Backstage-Führung anzubieten („Weißt du schon, was du mal werden willst? So könnte dein Ausbildungsplatz aussehen.“). Zeit dafür ist während des Urlaubs ausreichend vorhanden. Und manches Mal interessieren sich nicht nur die Kids für den spannenden Blick hinter die Kulissen, sondern auch die Eltern.

8

## Lassen Sie sich als Ausbildungsbetrieb zertifizieren

„Tu Gutes und sprich darüber“ – nach diesem Motto werben Arbeitgeber in vielen Branchen für die Qualität ihrer Ausbildung oder als Arbeitgeber. Verschiedene Zertifizierungsinstitute bieten dazu Qualitätsaudits an und verleihen bei erfolgreicher Prüfung der Ausbildungsbedingungen Zertifikate. Der Betrieb hat dadurch eine Orientierung, ob die angebotenen Ausbildungsinhalte und Arbeitsbedingungen, die Qualität der Ausbilder und die Förderung der Mitarbeiter dem aktuellen Standard entsprechen, wo Defizite bestehen oder sogar das geforderte Niveau übertroffen wird. Ein Beispiel ist die IHK-Initiative „Exzellenter Ausbildungsbetrieb“.

9

## Bieten Sie günstige Wohnungen und Fahrtkostenzuschuss

Ganz pragmatisch geht das 4-Sterne-superior-Hotel Naturresort Schindelbruch im Südharz auf die Probleme der Azubis ein. Für den weiten Weg in die Berufsschule hat die Hotellerie ein Bus-Shuttle etabliert. Ein nachahmenswertes Beispiel. Dort, wo das nicht möglich ist, erhalten Azubis von anderen Hotels zumindest einen Fahrtkostenzuschuss in Form von Benzingutscheinen oder Jobtickets (steuervergünstigt!). Um Azubis zu gewinnen, hat sich das Naturresort Schindelbruch noch etwas einfallen lassen: Weil Wohnraum in der ländlichen Region rar ist, werden Lehrlinge auf Wunsch für 100 Euro pro Monat im Hotel untergebracht.



### Das Buch

Bei der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern und Azubis stehen Hotels und Restaurants immer mehr im Wettbewerb. Wie man diesem Problem mit intelligenter Strategie, Eigeninitiative und kreativen Ideen erfolgreich zu Leibe rückt, zeigt Personalberater Albrecht v. Bonin in seinem Buch. Es ist praxisnah und pflig geschrieben, mit Beispielen und klaren Handlungsempfehlungen für den Kampf gegen den Fachkräftemangel.

ALBRECHT VON BONIN  
MITARBEITER SUCHEN,  
FINDEN, FÖRDERN,  
BINDEN  
ISBN 978-3-87515-086-5  
14,90 Euro  
Zu bestellen unter:



www.matthaes.de/mitarbeiter