



Foto: Stockfoto

aufgedeckt

SERIE

WILLKOMMEN AM NEUEN ARBEITSPLATZ

Im Rahmen der aufgedeckt-Serie „Mitarbeiter Recruiting & Bindung“ steht in dieser Folge die Einstiegsphase im Mittelpunkt: Wie sehen Bewerbungsgespräche aus? Gibt es ein Coaching- bzw. Mentoringprogramm? Wie werden neue Mitarbeiter willkommen geheißen?

In der Einstiegsphase (auch Onboardingphase genannt) geht es um die Aufnahme und Integration neuer Mitarbeiter. In der Eingewöhnungszeit soll verhindert werden, dass neues Personal direkt ins kalte Wasser geworfen wird. Denn je schneller sich neue Mitarbeiter gut aufgenommen und willkommen fühlen, desto rascher können sie zu Leistungsträgern für das Unternehmen werden.

#1 BEWERBUNGSGESPRÄCH

Das Personal gehört zu den wichtigsten Ressourcen eines funktionierenden Tourismusbetriebes, denn mit den richtigen Mitarbeitern können langfristig Unternehmensziele erreicht werden. Im Bewerbungsgespräch haben Arbeitgeber die Möglichkeit, die besten Mitarbeiter für ihr Unternehmen zu finden. Leider ist es im Bewerbungsgespräch keine Seltenheit, dass sich gut vorbereitete potenzielle Arbeitnehmer vor ahnungslosen Arbeitgebern wiederfinden, die weder vorbereitet sind, noch die Bewerbungsunterlagen gelesen haben oder kluge

Fragen stellen können. Das ist nicht nur peinlich und schadet dem Arbeitgeberimage nachhaltig – es führt auch zur falschen Auswahl.

Denn nur mit den richtigen Fragen und einer guten Vorbereitung kann ein aussagekräftiges Vorstellungsgespräch geführt werden. Richtig, nicht nur die Bewerber müssen sich gut auf das Gespräch vorbereiten, auch Sie als Arbeitgeber müssen sich im Klaren darüber sein, wen Sie suchen und was Sie als Arbeitgeber ausmacht.

Tipps für ein gelungenes Bewerbungsgespräch:

- Lesen Sie sich das Motivationsschreiben und den Lebenslauf des Kandidaten aufmerksam durch. Notieren Sie sich bei Bedarf Fragen.
- Führen Sie das Vorstellungsgespräch am besten im Team. So verhindern Sie, sich bei der Wahl eines Mitarbeiters zu schnell von subjektiven Einzeleindrücken leiten zu lassen.
- Planen Sie ausreichend Zeit für das Bewerbungsgespräch ein, damit der Kandidat im Anschluss an Ihr Interview Fragen stellen kann.
- Ein im Vorfeld erstellter Gesprächsleitfaden mit Standardfragen hilft Ihnen dabei, ein strukturiertes Interview zu führen.
- Testen Sie Ihren Bewerber im Gespräch: Denken Sie sich beispielsweise eine kritische Situation aus, zu der es im Arbeitsumfeld kommen könnte. Wie würde er handeln? Durch diese Aufgabe testen Sie sein Gespür, spontan zu agieren.
- Verabschieden Sie sich mit dem Hinweis, wann und wie Sie sich wieder bei dem Bewerber melden.

#2 COACHING & MENTORING

Hat es ein neuer Mitarbeiter in Ihr Unternehmen geschafft, ist er voller Tatendrang und möchte am liebsten sofort loslegen. An diesem Punkt verlieren aber sehr viele Arbeitnehmer die Begeisterung, da sie von ihren Vorgesetzten allein gelassen werden. Nehmen Sie sich daher die Zeit und schenken Sie neuen Mitarbeitern in der Einstiegsphase besonders viel Aufmerksamkeit. Denn diese sollten sich willkommen fühlen und auf ihre Arbeit so gut wie möglich vorbereitet werden. Vielerorts hat sich das Mentoring bzw. Coaching bewährt: Dazu wird neuen Mitarbeitern ein erfahrener Mitarbeiter zur Seite gestellt, der weiß worauf es ankommt und eingreifen kann, sollte es notwendig sein. Durch einen Mentor wird der neue Mitarbeiter auch automatisch besser ins Team integriert und kennt sich am Arbeitsplatz schnell gut aus.

#3 WILLKOMMENSKULTUR

Auf Mitarbeiter, die neu in ein Unternehmen kommen, wartet eine neue Welt, in denen es unbekannte Rituale und Gewohnheiten, Verhaltensweisen und ganze spezifische Erwartungshaltungen gibt. Um ihnen in diesem Umfeld bestmögliche Orientierung zu geben, hat sich – zusätzlich zum Coach – die Arbeitgeberbroschüre bewährt. Hier werden die wichtigsten Themen und Informationen rund ums Unternehmen kurz und bündig dargestellt.

Quellen:

- Praktiker-Tipps zur „Attraktivierung des Arbeitsplatzes in steirischen Tradition- und Familienbetrieben“ von Mag. Erich Liegl, Managing Partner & Geschäftsführer Kohl & Partner Österreich, www.kohl.at
- „Employer Branding für KMU. Der Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber“ von Wolfgang Immerschitt & Marcus Stumpf, Springer Fachmedien Wiesbaden
- Textaufbereitung: PANTARHEI corporate advisors, www.pantarhei-advisors.com

VORSCHAU FOLGE 4:

→ In der nächsten Ausgabe dreht sich alles um das Thema Mitarbeiterbindung