

KOHL ► PARTNER

Der Weg vom Erstellen einer Stellenanzeige bis hin zum Einstellen des neuen Mitarbeiters – TIPPS und TRICKS.

Rita Einöder
Managing Partner

16. November 2021, 9.00 Uhr
Erlebnisregion SCHLADMING-
DACHSTEIN

Knigge für Online-Workshops

- Suchen Sie sich einen ruhigen Ort.
- Machen Sie es sich bequem.
(Sie werden noch erfahren, warum das wichtig ist ...)
- Nehmen Sie eine Stärkung mit.
(Tee, Kaffee, Knabberlei, Obst...)
- Schalten Sie bitte die Kamera ein.
- Schalten Sie bitte das Mikrofon bitte dann ein, wenn Sie etwas sagen möchten.
- Schreiben Sie bitte in den Chat, wenn Sie etwas „sagen“ möchten.
- Sollten Sie „rausfliegen“, einfach wieder einloggen – wir sind hier ☺.



Rita Einöder

Managing Partner

Im Zugang

Richtig für Kunden, die den Menschen vor die (auch wichtigen) Zahlen stellen, die auf der Suche nach einem allen Stakeholder glücklich machenden strategischen Zugang im Marketing für Hotels, Destinationen und Freizeitbetrieben sind und sich ganz individuelle, andere und erfrischende Lösungen und Ideen für ihre Gäste wünschen.

Im Mittelpunkt

- Operatives und strategisches „Marketing by need & benefit“
- Glück als wertvoller Begleiter der sich erlernen, steuern und in Hotels, Destinationen und Freizeitbetrieben integrieren lässt
- Familienspezialistin und Projektmanagerin für family austria Hotels & Appartements



- rita.einoeder@kohl-partner.at
- +43 664 40 16 755
- Kohl & Partner GmbH
- 9500 Villach

3

Warum Kohl & Partner?

-  International und unabhängig
-  Team von Spezialisten
-  Breites Know-How auf allen touristischen Ebenen
-  Internationales Netzwerk an professionellen Partnern
-  40 Jahre Erfahrung in der Beratung
-  Aktuellstes Know-How
-  Umsetzungskraft als Stärke



4

Kurzportrait Kohl & Partner



Hotellerie & Gastronomie

Individuelle Strategien und Umsetzungsbegleitung für jede Betriebsgröße

Wir entwickeln und begleiten Hotel- und Gastronomieprojekte fundiert und ganzheitlich zum Erfolg.



Touristische Destinationen

Regionaltypische und zukunftsorientierte Ergebnisse

Wir entwickeln und positionieren Räume und Erlebnisse, mit denen sich Gäste und Einheimische wohlfühlen.



Seminare & Trainings

Praxisnah und aktuelles Know-how

Wir geben unser Wissen weiter: an Unternehmer, Führungskräfte und Mitarbeiter touristischer Betriebe.



Touristische Infrastruktur

Von der Idee bis zur perfekten Realisierung und operativen Optimierung

Wir entwickeln und realisieren Freizeit- und Infrastruktur-Betriebe, sowohl zukünftige als auch bestehende.

5



Und unser
gesamtes Team
für Sie im Backup ...

6



Na, wir sind dann doch eher so ... 😊

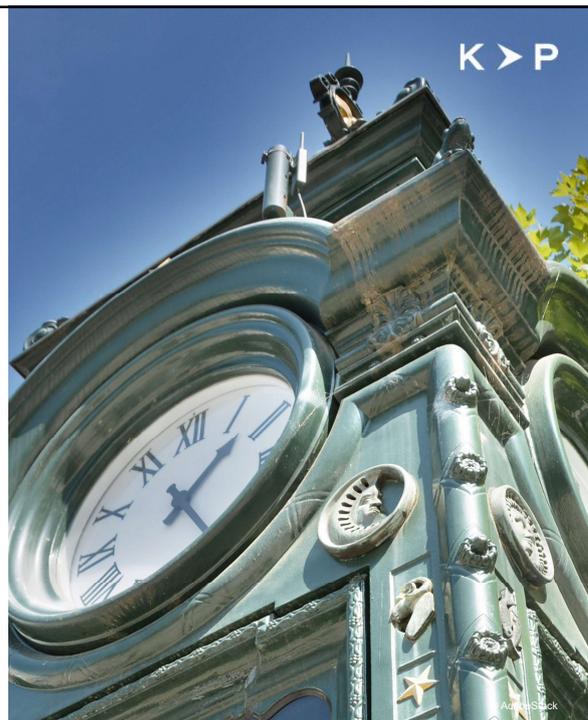
7



Schön, dass Sie sich heute für Ihren zukünftigen Erfolg Zeit nehmen ...

Wann genau ...?

- 09.00 – 11.00 Uhr
- Kurze Pause dazwischen



Was erwartet Sie heute?

1. **Trends & Entwicklungen am Markt:** Was wollen Menschen heute überhaupt?
2. **Wie ticken wir?** Ein Blick ins Gehirn.
3. **Der optimale Umgang mit Mitarbeitern:** Vom Erstkontakt bis zur Einstellung.

K > P

Trends und Entwicklungen am Markt.



Individualisierung

- Jeder Mitarbeiter hat andere Bedürfnisse und in Zukunft wird individuelle Ansprache einen immer höheren Stellenwert erlangen.



K > P

© Pixabay

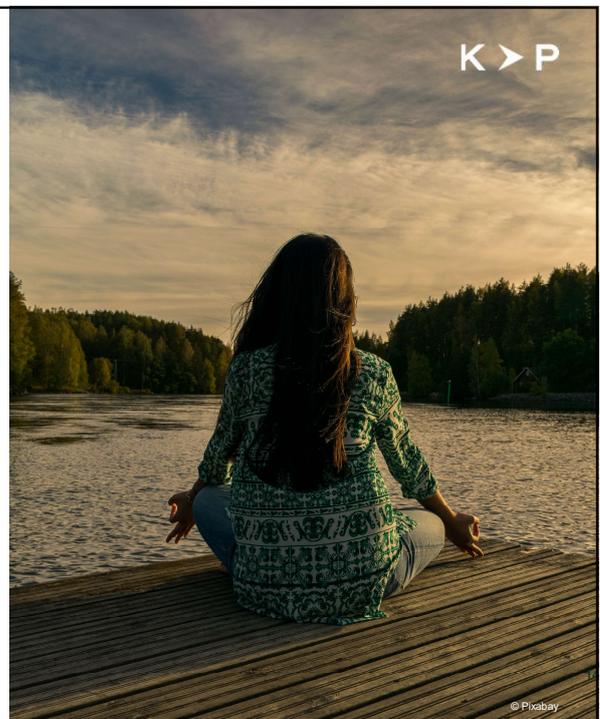
Konnektivität

- Die Suche nach Verbundenheit.



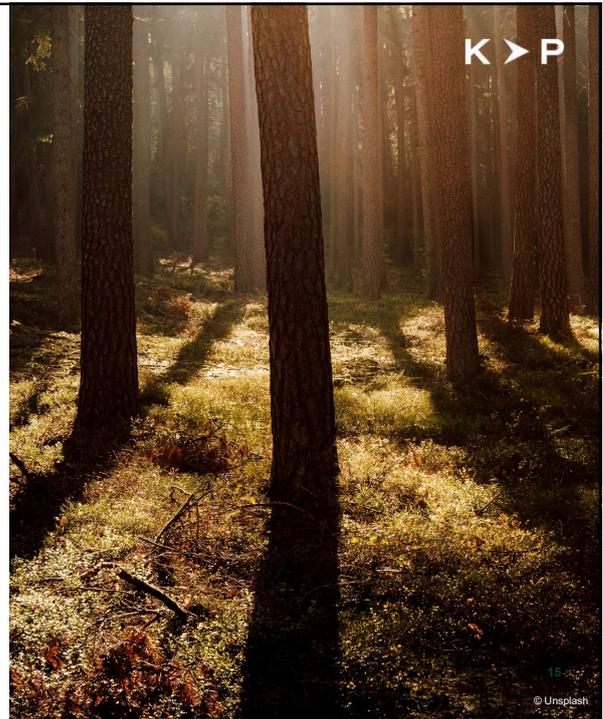
Zeit

- Sich Zeit nehmen für Dinge, welche einem wichtig sind und am Herzen liegen. Sei es Zeit für die eigene Gesundheit, eine Auszeit oder Zeit für seine Liebsten.



Bewegung im Freien

- Menschen haben den Wunsch aktiv zu sein und ihre Batterien in der Natur aufzuladen, um gesund zu bleiben.



Wie ticken wir?
Ein Blick ins Gehirn.

K > P

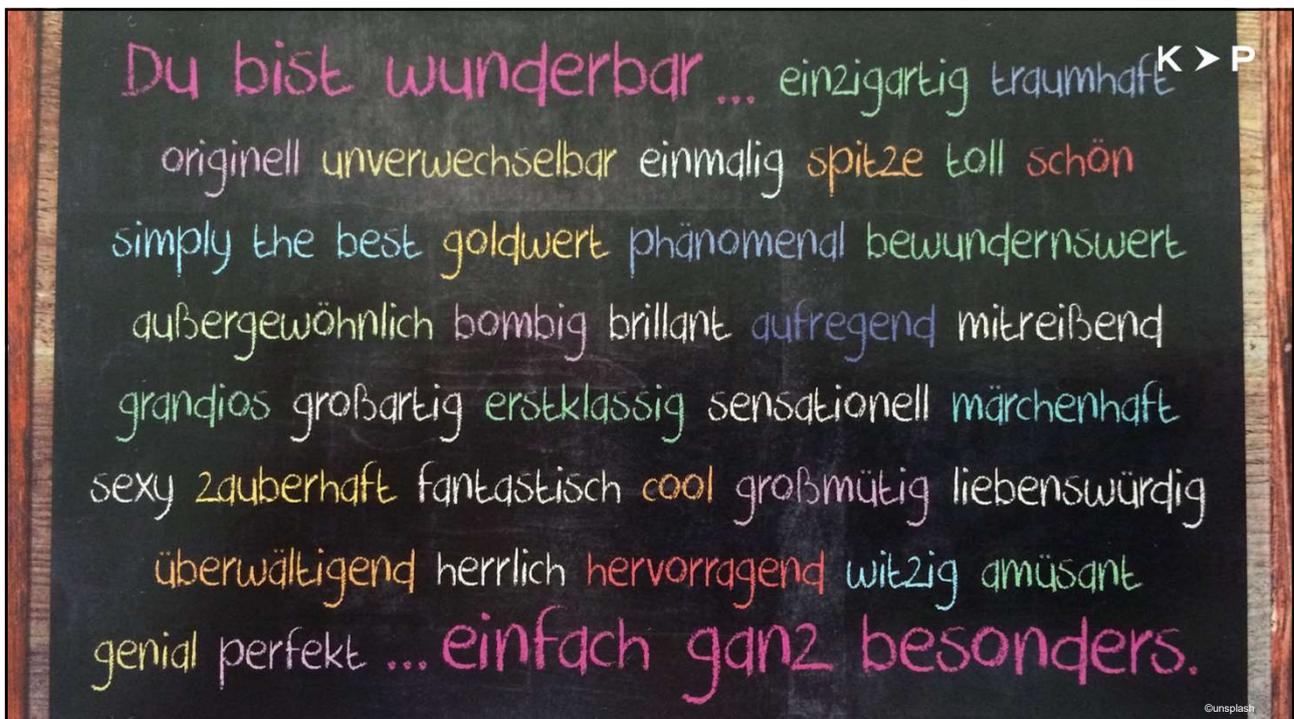




Wie ticken unsere Mitarbeiter?

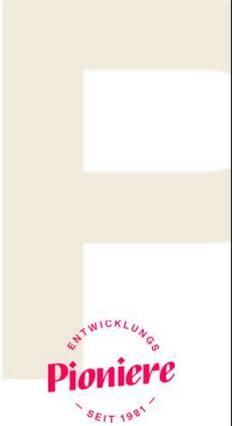
7 Erkenntnisse aus der Neurobiologie und Hirnforschung

1. 11 Millionen Bits pro Sekunde → 175 Tageszeitungen
2. 0,004 % Filter
3. Jedes Gehirn ist einzigartig
4. Unser Gehirn ist eine lebenslange „Baustelle“ → Neuroplastizität
5. Unser Hirn arbeitet vorrangig mit Geschichten und Bildern
6. Das Gehirn arbeitet am liebsten im „Sparmodus“ und im 3-Sekunden-Takt
7. Unser Hirn läuft die meiste Zeit vollautomatisch



K > P

Der optimale Umgang mit Mitarbeitern: Vom Erstkontakt bis zur Einstellung.



K > P

Aktuelle Mitarbeitersituation

Lehrlingszahlen brechen ein

Tourismus: Bis 2023 werden 36.000 Beschäftigte fehlen

Wirtin: "200 Bewerbungsgespräche, aber keines erfolgreich"

Küchen bleiben kalt: An Nord- und Ostsee fehlen Saisonkräfte 

Wo ist der Koch?

Wie sehr stellt der demografische Wandel Ihren Betrieb vor Herausforderungen?



"Der Mangel an Fachkräften ist teilweise wirklich schon eklatant", sagte Branchensprecherin Petra Nocker-Schwarzenbacher am Wochenende in St. Johann im Pongau. Besonders stark vom Personalmangel betroffen sind der Studie zufolge Wien (9200 Beschäftigte), Tirol (6600), Niederösterreich (4700) und Salzburg (4100). Am wenigsten trifft es das Burgenland (1300), Kärnten (1400) und Vorarlberg (1900). Nocker-Schwarzenbacher berichtete von einem Betrieb in Seefeld, der mangels Mitarbeiter ein ganzes Stockwerk gesperrt habe.

Offene Stellen zum Saisonstart: Tiroler Hoteliers ringen um jede Fachkraft

2469 Jobs in der Gastronomie sind zum Start der Wintersaison unbesetzt. Tirols Hoteliers ringen die nächsten Wochen um jede Fachkraft.

Südtirols Hoteliers und Gastwirte klagen zunehmend über einen Mangel an qualifizierten Fachkräften.

22

Ursachen

- Nachwuchsmangel?
- Mehr ausdifferenzierte Ausbildungs- und Jobmöglichkeiten?
- Schlechtes Image der Branche?
- Schlechtes Image der Berufe?
- Dienende Berufe?
- Reinigungsberufe?
- Schwarze Schafe?
- Fehlende Aufstiegsmöglichkeiten?
- Unattraktive Arbeitszeiten? Schwierige Vereinbarkeit mit Familie?
- Schlechtes Arbeitszeit-Einkommen-Verhältnis?
- Saisonale Beschäftigung?
- Nicht leistbarer Wohnraum?

23

kununu Workplace insights that matter

[SUCHEN](#)
[MEIN KUNUNU](#)
[ARBEITGEBER BEWERTEN](#)



4,9 Millionen
Bewertungen



997.696
Arbeitgeber

Willkommen bei kununu

Arbeitgeberbewertungen, Gehaltsdaten und Kulturbewertungen von denen, die es am besten wissen: Mitarbeiter und Bewerber.

Arbeitgeber, Gehälter und mehr

🔍



© kununu


K > P

Ihr Einsatz bitte!

➤ Bitte um ein Handzeichen, wenn Sie sich schon einmal „ge-kununu-t“ haben.



Gute Nachrichten

4,46
★★★★☆

01.Okt. 2019 • Mitarbeiter

Für diese Region und "Marke" zu arbeiten macht mir sehr viel Spaß, es bietet viel Raum für Entwicklung und...

Arbeitsatmosphäre
Tolles Klima, es macht Spaß in die Arbeit zu gehen

Vorgesetztenverhalten
Mein Vorgesetzter nimmt sich Zeit und ist interessiert, wie es uns Mitarbeitern geht.

Umgang mit älteren Kollegen
Hier wird überhaupt kein Unterschied gemacht, sehr positiv!

Gehalt / Sozialleistungen
Es gibt sicher Branchen, in denen man deutlich mehr verdienen kann, aber durch das gute Klima und die vielen sonstigen Leistungen, wie

K > P

© Kohl & Partner

Schlechte Nachrichten

2,23
☆☆☆☆

24.Jan. 2018 • Mitarbeiter

Finger weg !

Arbeitsatmosphäre

das einzige auf was man sich freut sind die arbeitskoelgen

Vorgesetztenverhalten

katastrophe !

1,43
☆☆☆☆

08.Juni 2017 • Mitarbeiter

Katastrophen Arbeit!!!

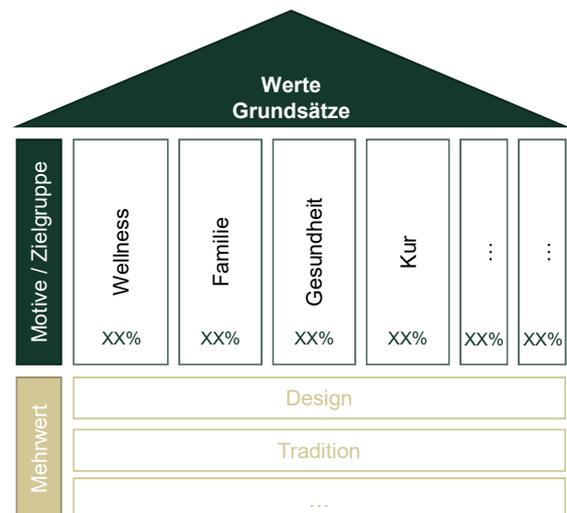
Vorgesetztenverhalten

Schlechtes, sehr schlechtes, Verhalten! Man wird nur Bloß gestellt und es wird richtig nach einem Grund gesucht

© Kohl & Partner

Eine Strategie für unsere Gäste.

K > P



- Warum soll ein Gast zu uns kommen?
- Warum soll ein Gast WIEDER zu uns kommen?

28

Eine Strategie für unsere Mitarbeiter?

Dein Strategieprozess-Begleiter

- Warum soll ein Mitarbeiter in meinem Betrieb arbeiten?
- Warum soll ein Mitarbeiter in meinem Betrieb BLEIBEN?



K > P

Ihr Einsatz bitte!

- Bitte um ein Handzeichen, wenn Sie eine Mitarbeiter-Strategie haben.

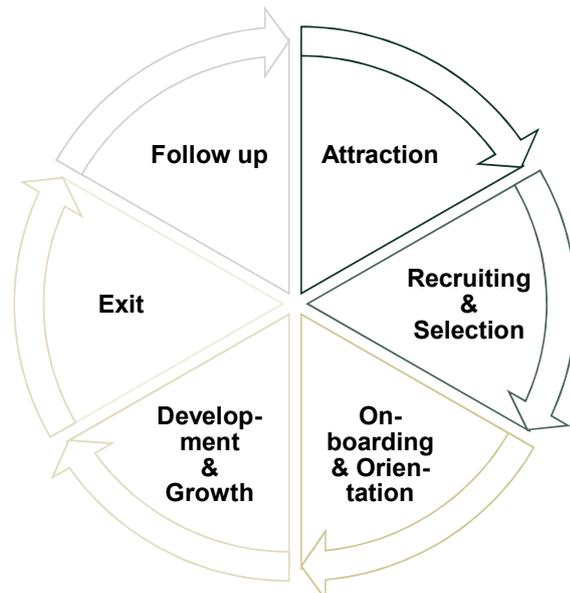


Einfach überall ein bisschen?

K > P

6 Etappen des Arbeitsprozesses.

1. Attraction (Arbeitssuche)
2. Recruiting & Selection (Auswahl)
3. Onboarding & Orientation (Erster Arbeitstag)
4. Development & Growth (Entwicklung)
5. Exit (Austritt)
6. Follow up (Nachbetreuung)



32

K > P

3 von 6 Etappen des Arbeitsprozesses schauen wir uns heute an:

1. Attraction (Arbeitssuche)
2. Recruiting & Selection (Auswahl)
3. Onboarding & Orientation (Erster Arbeitstag)
4. Development & Growth (Entwicklung)
5. Exit (Austritt)
6. Follow up (Nachbetreuung)

33

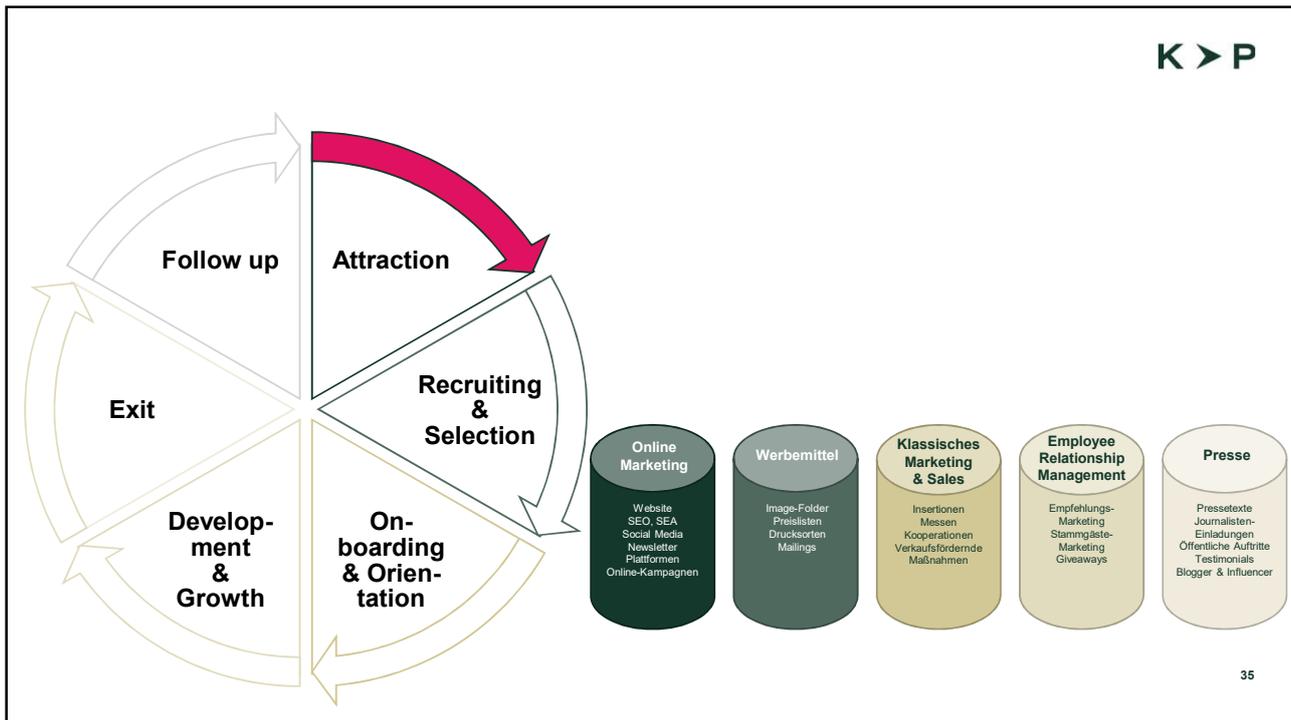
K > P

Die 5 von Kohl & Partner definierten Marketing Säulen für Hotels

Kohl & Partner empfiehlt – je nach Positionierung bzw. Spezialisierung – die in Folge dargestellte Marketing-Verteilung:

Online Marketing	Werbemittel	Klassisches Marketing & Sales	Employee Relationship Management	Presse
Website SEO, SEA Social Media Newsletter Plattformen Online-Kampagnen	Image-Folder Preislisten Drucksorten Mailings	Insertionen Messen Kooperationen Verkaufsfördernde Maßnahmen	Empfehlungs-Marketing Stammgäste-Marketing Giveaways	Presstexte Journalisten-Einladungen Öffentliche Auftritte Testimonials Blogger & Influencer

34



K > P

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: **Attraction (Arbeitssuche)**

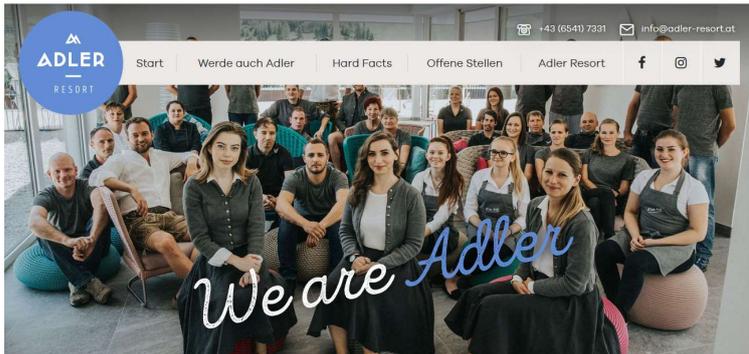
- Bin ich attraktiv für potenzielle Mitarbeiter?
- Wo und wie finden mich potenzielle Mitarbeiter?

36

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

- Auf der eigenen Website eine prominente Unterseite



Online Marketing

Website
SEO, SEA
Social Media
Newsletter
Plattformen
Online-Kampagnen

37
© adler-resort.at

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

- Auf der eigenen Website eine prominente Unterseite



Online Marketing

Website
SEO, SEA
Social Media
Newsletter
Plattformen
Online-Kampagnen

38
© ellmauhof.at

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

> Google (paid)

restaurantleiter kärnten

Alle Bilder News Maps Shopping Mehr Suchfilt

Ungefähr 20 400 Ergebnisse (0,57 Sekunden)

Anzeige · <https://erpl-production-careerportal.erecruiter.cloud/> ▾
Restaurantleitung-Stv. - Führungsstelle Restaurant
 Unser Hotel Riederalm steht für höchsten Genuss und Kulinarik. Wir bieten geregelte Arbeitszeit und familiäres Klima.

Anzeige · <https://www.jobrapido.com/jobs> ▾
Restaurantleiter Jobs, Stellenangebote in Kärnten | Jobrapido.com
 14 offene Stellen. Zeig's allen! Jetzt Ihren Traumjob finden. Neueste Jobs. Alle Jobs in einer Suche. Lokale Stellenangebote. Jobsuche leicht gemacht. Kostenlos registrieren. Einfach und schnell. Aktuelle Stellenangebote. Neue Jobs per E-Mail. Typen: Praktikum, Ausbildung.
 Neue Jobs in Salzburg · Neue Jobs in Linz · Neue Jobs in Innsbruck · Neue Jobs in Villach



39 © google

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

> Google (organic) z.B. employy.info

<https://www.jobted.at> · Restaurantleiter · Kärnten
Restaurantleiter Jobs in Kärnten: 6 Stellenangebote - Jobted
 Restaurantleiter Jobs in Kärnten - Schnell zum neuen Job. Entdecke 100 000+ Stellenangebote bei Top-Unternehmen. Jetzt bewerben!

<https://at.jobrapido.com> · Restaurantleiter · Kärnten
Restaurantleiter Jobs, Stellenangebote in Kärnten - Jobrapido ...
 Neue Jobs für Restaurantleiter in Kärnten. Alle Stellenangebote an einer Stelle, nach Relevanz geordnet. Finden Sie Ihren neuen Job auf Jobrapido.com.

<https://at.indeed.com> · Mitarbeiter-Restaurant-Jobs-Kär... ▾
Mitarbeiter Restaurant Jobs in Kärnten - Indeed
 Unternehmen suchen jetzt Kandidaten für Mitarbeiter Restaurant Jobs in Kärnten. Restaurantfachmann, Servicemitarbeiter, Mitarbeiter und viele weitere Jobs ...

<https://www.rollingpin.at> · jobs · restaurantleiter-fuer-4... ▾
Restaurantleiter für 4*s Spa Hotel in Kärnten - Rolling Pin
 Für ein 4*s Wellnesshotel in einem Kärntner Schigebiet suchen wir einen Restaurantleiter (m/W). 58 Zimmer & Suiten; Hotelrestaurant, abends à la Carte ...



40 © google

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

> Newsletter (an Gäste)



41
© familyaustria.at

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

> Plattformen

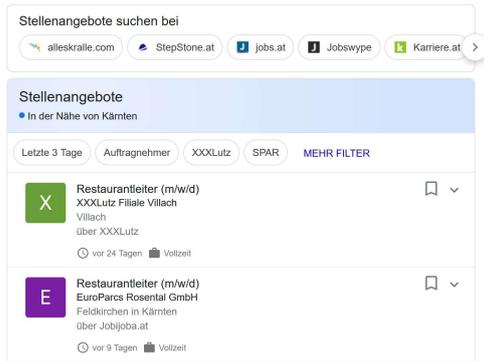


42
© hogastjob.com, job.at, karriere.at

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

➤ Plattformen z.B. Gronda, Hogapage, stepstone etc.



Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

➤ Social Media



Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

> Imagefolder



© STOCK resort

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

> Imagefolder



© STOCK resort

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

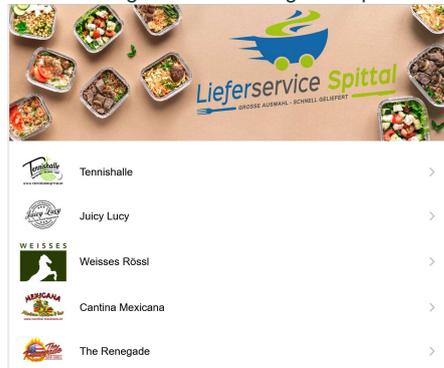
> Imagefolder



Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

> Mit Kolleginnen und Kollegen kooperieren



Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

- Über Tourismusbüro oder Regions-TV



Klassisches Marketing & Sales

- Insertionen
- Messen
- Kooperationen
- Verkaufsfördernde Maßnahmen

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

- Insertionen



Klassisches Marketing & Sales

- Insertionen
- Messen
- Kooperationen
- Verkaufsfördernde Maßnahmen

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

➤ Messe, Schulbesuche



Klassisches Marketing & Sales

Insertionen
Messen
Kooperationen
Verkaufsfördernde Maßnahmen

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

➤ Was kostet ein "Flop"?

- Anzeigenkosten (Online und offline) € 800-1.200
- Zeitaufwand für Korrespondenz und Interviews € 1.000-1.500
- Reisekosten & Verpflegung € 100-200
- Unproduktive Arbeitszeit € 2.000-2.500
- Einarbeitung und Einführung € 2.000-2.500
- Kosten aufgrund Rückgang der Produktivität € 1.500-2.000

➤ **Gesamt € 7.400-9.900**

Employee Relationship Management

Empfehlungs-Marketing
Stammgäste-Marketing
Giveaways

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

- Zeigen, was man im Team gemeinsam macht, z.B. Sonnenaufgangstour



Employee Relationship Management

Empfehlungs-Marketing
Stammgäste-Marketing
Giveaways

53
© familyaustria.at

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

- Öffentliche Bewerbe z.B. Lehrlingswettbewerb Landesmeisterschaften der Lehrlinge in Tourismusberufen

Landesmeisterschaften der Lehrlinge in Tourismusberufen

Sie zählen zu den Besten des Landes: 21 junge Kochlehrlinge, 8 Restaurantfachmann/frau-Lehrlinge und 4 Lehrlinge im Bereich Hotel- und Gastgewerbeassistentinnen stellten sich den Herausforderungen eines Wettbewerbs um die Sieger zu kühen.

Am Vormittag des 19. Novembers ging es an der Landesberufsschule für Tourismus in Bad Gleichenberg im Rahmen der Landesmeisterschaften der Lehrlinge in Tourismusberufen nicht nur in den Küchen heiß her: es wurde gemixt und flambiert, eingedeckt und Kaffee kreiert, der Computer mit Gästedaten gefüttert, Informationen über Region und Hotel gegeben und natürlich gekocht, was die Töpfe hergaben. Neben dem Titel „Landessieger“ geht es auch um die Teilnahme am Bundesbewerb, zu dem die ersten drei Plätze in den Kategorien Service, Küche und Hotel- und Gastgewerbeassistent startberechtigt sind.

Bereich Hotel- und Gastgewerbeassistent

1. Platz Grädler Miriam Anna, Lehrbetrieb Schloss Pichlern, Aigen im Ennstal
2. Platz Terler Lisa, Lehrbetrieb Spa Therme Blumau, Bad Blumau
3. Platz Kurz Carmen-Natalie, Lehrbetrieb Hotel Schloss Obermayerhofen, Sebersdorf

Presse

Presstexte
Journalisten-Einladungen
Öffentliche Auftritte
Testimonials
Blogger & Influencer

5-10%

54
© verwaltung.steiermark.at

Qualitatives HR-Management

- POSITIONSbezogene Beschreibung
= **Stellenbeschreibung**
- PERSONENbezogene Beschreibung
= **Anforderungsprofil**

55

Stellenbeschreibung

POSITIONSbezogene Beschreibung

- **Zielsetzung**
Eine objektive und vollständige Darstellung des gegenwärtigen Stelleninhaltes, die es jedem Leser ermöglicht, die Stelle und ihren Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele zu verstehen.
- **Zusätzlicher Nutzen**
Eine gut aufbereitete Stellenbeschreibung ist eine perfekte Basis für ein Mitarbeitergespräch!

56

Stellenbeschreibung

POSITIONSbezogene Beschreibung

- Aufgaben, die von dieser Position zu erledigen sind
- Generelle Zielsetzung dieser Position
- Die organisatorische Eingliederung – wem ist der Stelleninhaber unterstellt und wem überstellt?
- Formen der Zusammenarbeit mit anderen Stellen
- Kompetenzen und Verantwortung dieser Stelle
- Erwartete Leistungen

57

Vorsicht!

Gesetzeskonforme Stellenausschreibungen

- Keine Einschränkung auf ein bestimmtes Geschlecht!
 - auch nicht für Arbeitsplätze in Bereichen, in denen üblicherweise Frauen oder Männer beschäftigt sind wie z.B. im Housekeeping oder in der Haustechnik
- Keine Einschränkung nach Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung!
 - auch keine verdeckten Altersangaben, wie z.B. mindestens zehn Jahre Berufserfahrung bzw. überzogene Anforderungen wie z.B. Küchenhilfe mit perfekten Deutschkenntnissen in Wort und Schrift

58

Vorsicht!

Gesetzeskonforme Stellenausschreibungen

- Erfordernis von Lohn- oder Gehaltsangaben beachten!
 - der bloße Hinweis auf den anzuwendenden Kollektivvertrag reicht nicht aus, genauso wenig wie vage Angaben: circa, branchenkonform etc.

59

Bezeichnung der Stelle:	Küchenchef
Abteilung/Bereich:	Küche
Betriebliche Einordnung:	<p>Vorgesetzte Stelle: Geschäftsführung</p> <p>Untergeordnete Stelle: Sous Chef, Chef de Partie, Jungkoch/Commis de Cuisine, Küchenhilfe, Lehrlinge und Praktikanten</p> <p>Personalverantwortung: Sous Chef, Chef de Partie, Jungkoch/Commis de Cuisine, Küchenhilfe, Lehrlinge und Praktikanten</p> <p>Stellvertretung: Sous Chef</p>
Dienststrang:	Abteilungsleitung
Vorgesehenes Gehalt/Lohn:	
Stellenziele:	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung der Unternehmensphilosophie gegenüber Gästen und Mitarbeitern • Gewährleistung eines reibungslosen Ablauf in allen Bereichen • Schnellstmögliche und bestmögliche Befriedigung von Gästewünschen • Erreichung der betriebsinternen definierten Ziele • Berücksichtigung einer effizienten Produktivität • Kostenbewusstes Handeln in allen Bereichen • Ausbildung von Lehrlingen und Praktikanten

60

Stellenaufgaben/Stellenverantwortung/Stellenbefugnisse:

K > P

- Verantwortung für eine höfliche und zuvorkommende Gästebetreuung
- Zuständigkeit für den reibungslosen Ablauf zwischen den Abteilungen: Küche, Service, Housekeeping, Wellness, Kinderanimation und Rezeption
- Koordination aller küchenspezifischen Bestellungen
- Tagesaktuelle Überarbeitung des Speisenangebots und der Speisekarte
- Anregung bzw. Ideenfindung bezüglich neuer Angebote, Produkte und der Präsentation der Speisen
- Organisation und eigenverantwortliche Durchführung der Warenbeschaffung
- Erarbeitung und Kontrolle der Qualitätsvorgaben
- Qualitätskontrolle und Kontrolle der Lieferscheine bei der Warenanlieferung
- Kontrolle der Lagerhaltung
- Kontrolle und Einhaltung der HACCP Richtlinien
- Durchführung der periodischen Inventur
- Kontrolle des Wareneinsatzes und Budgetplanung in Abstimmung mit der Geschäftsführung
- Dienstplangestaltung unter dem Aspekt der Produktivität
- Unterweisung der Küchenmitarbeiter in allen küchenspezifischen Fachgebieten
- Einhaltung und Entwicklung der Standards nach vorheriger Absprache mit der Geschäftsführung
- Motivation der Küchenmitarbeiter

61

K > P

Anforderungsprofil

PERSONENbezogene Beschreibung

- > Qualifikationen – Ausbildung
- > Sprachkenntnisse
- > Geschlechtsangaben
(Achtung – Gleichbehandlungs-Grundsatz bei Stellenausschreibungen)
- > Berufserfahrung
- > Zusatzkenntnisse
- > Persönliche Kriterien

62

Anforderungsprofil – Küchenchef



Berufsausbildung:

Lehre	erfolgreich absolvierte LAP erforderlich
Schule	nicht erforderlich aber wünschenswert
Studium	nicht erforderlich
Berufserfahrung	Dringend erforderlich (in vergleichbaren Betrieben)
Fachdiplome	keine erforderlich aber wünschenswert (Kräuterküche, Glutenfreie Küche etc.)
Sonstige Ausbildung	HACCP-Schulung und Allergene Schulung wünschenswert

Sonstige Kenntnisse:

EDV-Kenntnisse	Microsoft Office (Excel, Word, Power-Point, etc.)
Sprachen	Deutsch und Englisch

63

Soft-Skills und Kompetenzen:



Arbeitsverhalten und Fachkompetenz:

- Abgeschlossene Ausbildung zum Koch mit fundierten Speisen- und Produktkenntnissen
- Mehrjährige Berufserfahrung in dieser Position
- Erfahrung im Küchenmanagement (inkl. eigenverantwortlicher Durchführung des Bestellwesens, der Dienstplangestaltung, der Menügestaltung, etc.)
- Teamplayer mit Führungsqualitäten
- Belastbar bzw. auch in Stress-Situationen konzentriert
- Eigenverantwortliches Arbeiten
- Kosten und Qualitätsbewusstsein
- Organisiert und Strukturiert

Sozialverhalten und soziale Kompetenz:

- Sehr gute Umgangsformen inkl. sicherem und gepflegtem Auftreten
- Freundliches und Höfliches Auftreten gegenüber Kollegen und Gästen zu jeder Zeit
- Verlässlichkeit und Ehrlichkeit
- Loyalität und Identifikation mit dem Betrieb
- Bereitschaft zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung
- Versiert im Umgang mit Gästebeschwerden

64

GASTRO.
Magazin

Der Mensch im Mittelpunkt

Die Soulkitchen Academy ist die hauseigene Mitarbeiter*innenakademie der Soulkitchen Gruppe. Für die Unternehmensgruppe dient die Soulkitchen Academy jedoch nicht ausschließlich zur Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, sie gilt insbesondere auch als die „Hüterin der Unternehmenskultur“

Die Soulkitchen Gruppe vereint fünf innovative Gastronomie-Konzepte unter einem Dach. Neben dem aus den Linzer Promenaden Galerien bekannten „Licious Bastards“ und „my indigo“ gehören auch „Raschhofer's Rossbräu“, das „Szene Lokal“ und als neuestes Konzept „the naked indigo“ zur Gruppe der „Soulkitchen World“.

Hinter der Soulkitchen Gruppe stehen mittlerweile rund 200 Mitarbeitende, die sogenannten „Soulmates“. Um dem gesamten Team die bestmögliche Aus- und Weiterbildung zu bieten, wurde 2019 die Soulkitchen Academy mit Sitz in Salzburg gegründet. „Wir sind davon überzeugt, dass jede Persönlichkeit ein besonderes Talent besitzt. Dieses fördern wir sowohl auf persönlicher als auch auf fachlicher Ebene“, erklärt Nadine Stadler, Leiterin der Soulkitchen Academy.

Die Aus- und Weiterbildung der Soulkitchen Academy beruht dabei auf vier Säulen. Dazu zählen das „Training on the Job“, „E-Learning“ als elektronisches Nachschlagewerk für die Hostess*innen, interne und externe Workshops sowie Einarbeitungspläne. Der interne Ausbildungsplan der Soulkitchen Academy besteht aus fünf Modulen („Rookie“, „Officer“, „Purser“, „Lieblingsplatz“ und „Pilot“). Durch individuelle Faktoren wie Engagement, Erfahrung und die berühmte „Soul-Melée“ kann sich hier ein Gastro-Talent innerhalb von ein bis zwei Jahren zur Führungskraft ausbilden lassen. Bei der Soulkitchen Gruppe steht

der Mensch im Mittelpunkt, die Aus- bzw. Weiterbildung in der Soulkitchen Academy kann dabei individuell nach den Vorkenntnissen und Bedürfnissen der Soulmates angepasst werden.

Heiner Raschhofer, Eigentümer und CEO der Soulkitchen Gruppe, bezeichnet die Soulkitchen Academy heute als das „Herzstück“ seiner Unternehmensgruppe und ist davon überzeugt, dass sie sich positiv auf den Erfolg des gesamten Unternehmens auswirkt. Das zeigte sich vor allem in den vergangenen zwölf Monaten, in denen die Gastronomie-Branche von Lockdownbedingten Schließungen schwer getroffen war. „Wir haben diese Zeit genutzt, um unsere Soulmates intensiver zu schulen“, erklärt Stadler. Das gesamte Workshopangebot sei daher auf Distance Learning umgestellt und mit Hilfe von Microsoft Teams umgesetzt worden. „Wir haben neben viel Zeit in die Kommunikation mit den Mitarbeitenden investiert, so wurden beispielsweise virtuelle „After Work Drinks“ oder „Mini-Challenges“ ins Leben gerufen. Dies war gerade während des Lockdowns besonders wichtig, um unsere Soulmates weiterhin stark an Unternehmenskultur spenden zu lassen“, sagt die Leiterin der Soulkitchen Academy. Gerade in dieser Zeit habe sich gezeigt: Ein Job in der Soulkitchen Gruppe ist mehr als ein Arbeitsplatz, es ist vorwiegend ein Lieblingsplatz voller Energie und Lebensfreude, der eine Weiterentwicklung mit Herz und Verstand fördert.



Der Ausbildungsplan

ROOKIE
Jeder Soulmate startet bei uns als „Rookie“. Egal, ob Vollzeit, Teilzeit oder als geringfügige Unterstützung, jeder „Rookie“ lernt das Unternehmen mit seiner ausgeprägten Kultur im Rookie-Modul kennen (und lieben).

OFFICER
Als „Officer“ wird vermehrt selbstständig gearbeitet und Verantwortung für gewisse Teilbereiche übernommen. Im „Officer“-Workshop wird das Thema Kommunikation inklusive Beschwerdemanagement und Konfliktlösung behandelt.

PURSER
Ein „Purser“ hält die Verantwortungsbereiche und Zuständigkeiten innerhalb des Teams inne. Im „Purser“-Modul beschäftigt man sich mit ersten Leadership-Themen und wird mit Hinblick auf Selbstführung bereits auf eine mögliche Führungsrolle vorbereitet.

CO-PILOT
Als „Co-Pilot“ ist man fester Bestandteil der Crew und somit ein vollwertiges Teammitglied. In dieser Position wird auch bereits erste Führungserfahrung gesammelt. Das begleitende Leadership-Training bietet dafür die perfekte Basis.

PILOT
Die Führungskraft trägt die komplette Verantwortung für das Team, die Gäste und den Laden. Erziele hat alle Module der Soulkitchen Academy erfolgreich durchlaufen und verfügt über ein beständiges Leadership-Training.

„Vanessa, Stormmanagerin“
Wie führte ihr Weg in die Soulkitchen Gruppe?
Ich wollte ursprünglich eines (einst) bis zwei bis drei Monate machen, aber die Unternehmenskultur war so angenehm, herzlich und menschlich, dass ich gern blieb und inzwischen in mein viertes Jahr hier gehe.

Wie profitieren Sie in Ihrem Job von der Soulkitchen Academy?
Durch die verschiedenen Kursangebote konnte ich mich als Mitarbeiterin (und später auch als Führungskraft) stark weiterentwickeln. Die Angebote und die Hilfestellung der Soulkitchen Academy sind enorm breit gefächert und bereiten nicht nur auf den Job und die zugehörigen Themen wunderbar vor, sondern helfen dir auch, als Mensch zu wachsen.

Welche Ausbildungsmodule gefallen Ihnen am besten?
Das beste Modul war für mich definitiv das erste, der „Rookie“. Aber jedes Modul hat seinen Mehrwert und wird unglaublich und mit viel Herz kriert und geknetet, ich war bei jedem froh, dabei zu sein, und konnte mir immer viel daraus mitnehmen.



K > P

© Gastro Magazin 65

soulkitchen
gruppe

ACADEMY IMPRESSUM

LEHRE DATENSCHUTZ

BLOG

KONTAKT

UNSERE KONZEPTE

RASCHHOFER'S ROSSBRÄU

MY INDIGO

SZENE LOKAL

GLORIOUS BASTARDS

THE NAKED INDIGO

HOME KONZEPTE ACADEMY KARRIERE BENEFITS KONTAKT

rolling pin.
AWARDS 2021
ARBEITGEBER
DES JAHRES

hunu 33

Great Place To Work

Zertifiziert
Jan 2020 - Jan 2021
ÖSTERREICH

K > P

© soulkitchen.world 66

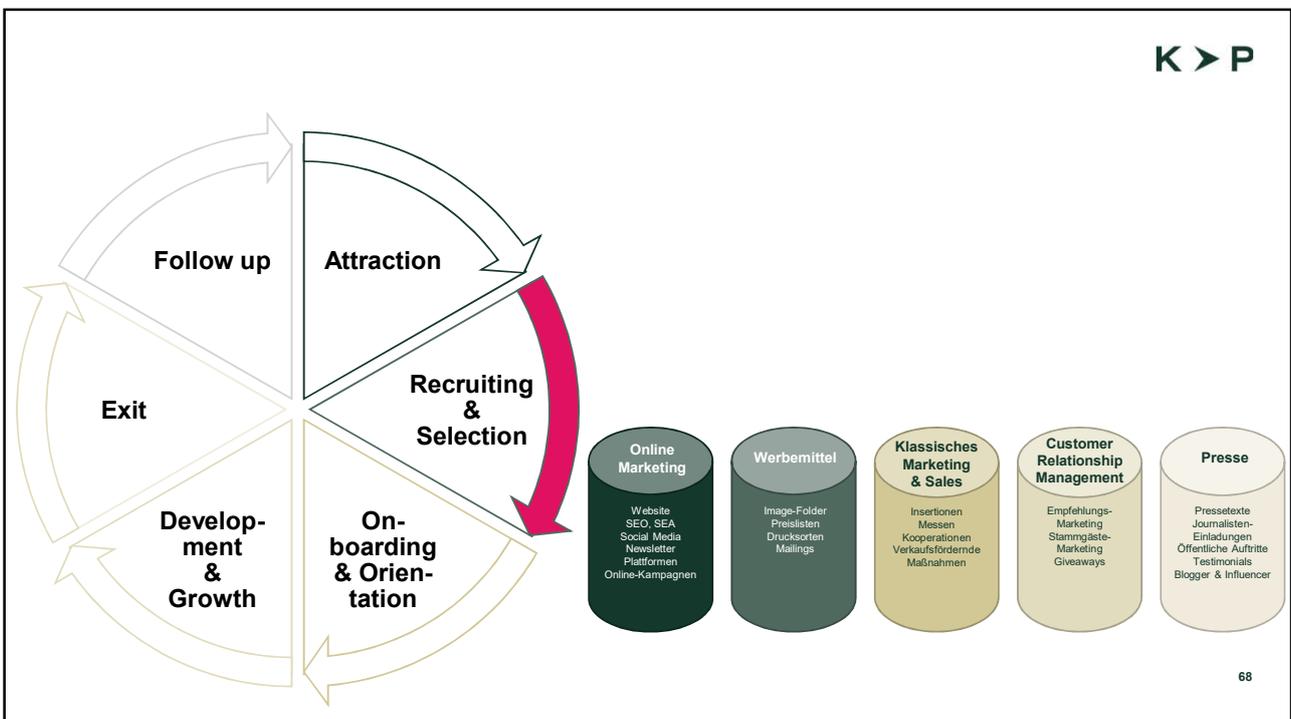
K > P



Ihr Einsatz bitte!

➤ Schreiben Sie sich eine Maßnahme auf, für die Phase 1: Attraction (Arbeitsuche), die Sie gerne umsetzen möchten.





Professionelles Recruiting

- Mitarbeiter-Inserate auf Basis der Anforderungsprofile
 - HR-Manager/In bzw. HR-Verantwortlicher in Abstimmung mit den entsprechenden Teamleiter/Innen
- Übernachtung auf Einladung bzw. ein Essen
- Einstellungsgespräch nach System
 - HR-Manager/In + entsprechende Teamleiter/Innen
- Hotel und Arbeitsplatz zeigen
- Arbeitsprobe vereinbaren
 - Check der Kompetenzen – für beide Seiten wertvoll

69

Professionelles Recruiting

GUAD is, wenn
 ...Du a Charakterkopf bist.
 ...Du a Teamplayer bist.
 ...Du gern unsere Gäste bewirtest.
 ...Du Bock hast, was zu lernen.
 ...Du gern in de Berg lebst.
 ...und Du gern arbeitest.

SCHLECHT ist, wenn
 ...Du a Einzelgänger bist.
 ...Du koane Leid mogst.
 ...Du eher dahoam sitzt, und ned ausse geh mogst.
 ...Di de Gastronomie ned wirklich interessiert.
 ...Du glaubst, Du kannst scho ois.
 ...Du a fauler Hund bist!!!!




 mama thresl

70

Professionelles Recruiting

- Hotelgruppe aus Norddeutschland
- Positioniert als Design- bzw. Tagungshotels
- Unternehmenswerte: Qualität, Respekt, Optimismus, Glaubwürdigkeit und Loyalität
- Eigene Karriere-Webseite
- Für Bewerbungs-Telefongespräch werden Name, gewünschte Abteilung, Wohnort, aktuelle Beschäftigung und Erreichbarkeit, sowie Terminwunsch abgefragt
- Ziel ist eine möglichst unkomplizierte Kontaktaufnahme mit dem Unternehmen

Professionelles Recruiting

- Sich hier zu bewerben geht so einfach wie ein Zimmer buchen!



WIR VERSPRECHEN

DAS GARANTIERTE
BEWERBUNGSGESPRÄCH PER TELEFON

Sie möchten sich initiativ oder direkt auf eine ausgeschriebene Stelle der ATLANTIC Hotels bewerben? Und Sie können sich vorstellen, dass Sie gut zu uns passen? Dann brauchen Sie jetzt nur unser kurzes Formular auszufüllen, Ihren Wunschtermin zu wählen und unseren Rückruf zu Ihrem telefonischen Bewerbungsgespräch abzuwarten. Ja, so leicht geht das! Bitte klicken Sie rechts.



BEWERBUNGSGESPRÄCH
VEREINBAREN

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 2: Recruiting & Selection (Auswahl)

- Anforderungsprofil und Stellenbeschreibung in allen Kanälen streuen
 - Online
 - Werbemitteln
 - Bei Kooperationspartnern
 - Bei bestehenden Mitarbeitern
 - Evtl. auch in der Presse



73

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 2: Recruiting & Selection (Auswahl)

- Annahme der Bewerbungen auch über mehrere Kanäle ermöglichen
 - Online
 - Per Telefon
 - Via Social Media



74

Professionelles Recruiting

Eckpfeiler für ein professionelles Einstellungsgespräch

- Termin festlegen und Zeit nehmen
- Raum ohne Störungen vorbereiten/nutzen
- Unterlagen über den Bewerber und den Betrieb bereitlegen
- Führung des Gespräches durch Fragen
- Pareto-Regel beherzigen:
 - 80% sollte der Bewerber sprechen
 - 20% der HR-Manager/In bzw. Abteilungsleiter/In

Professionelles Recruiting

Mögliche ergänzende Fragen für das
Bewerbungsgespräch

- Warum möchten Sie bei und mit uns arbeiten?
- Was ist für Sie wesentlich?
- Was sind Ihre Talente?
- Wo liegen Ihre Stärken?
- Was haben Ihre zukünftigen Teamkollegen davon, dass Sie bei uns sein werden?
- Was bereitet Ihnen Freude?
- Welches Handeln erfüllt Sie?

Menschen brauchen 2 Dinge.

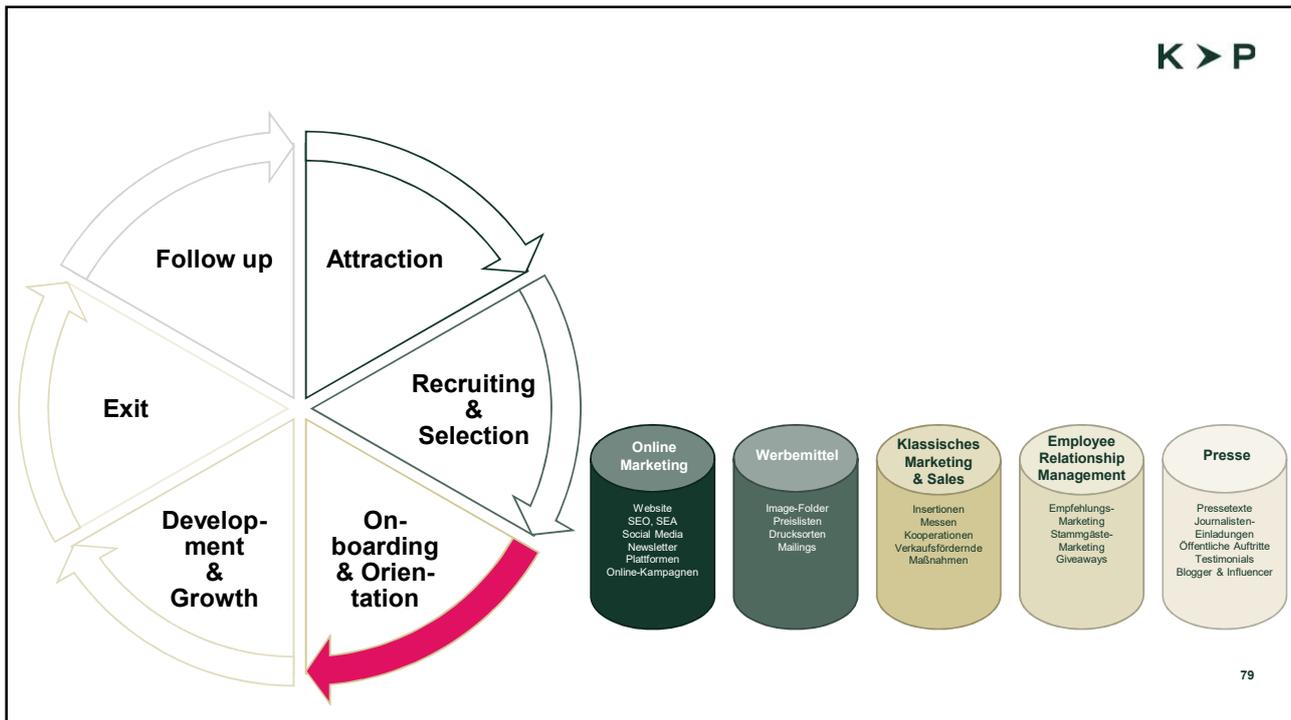
1. Sich verbunden fühlen
2. Aufgaben, an denen wir wachsen



Ihr Einsatz bitte!

- Schreiben Sie sich eine Maßnahme auf, für die Phase 2: Recruiting (Auswahl), die Sie gerne umsetzen möchten.





K > P

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 3: Onboarding & Orientation (Erster Arbeitstag)

- Den ersten Tag unvergesslich machen:
- 13 neue Mitarbeiter, die im Frühling 2019 eingestellt wurden, durften am Beginn gleich mal zwei Nächte Urlaub im Hotel verbringen.

80

Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 3: Onboarding & Orientation (Erster Arbeitstag)

- Den ersten Tag unvergesslich machen.



Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 3: Onboarding & Orientation (Erster Arbeitstag)

- Integration auf allen Kanälen:
 - Website
 - Social Media
 - im Newsletter den Gästen vorstellen
 - Visitenkarten erstellen
 - bei Kooperationspartnern und Lieferanten vorstellen
 - Eine Willkommens-Party mit den neuen Team-Kolleginnen und Kollegen veranstalten
 - Einen Pressebericht veröffentlichen



Mitarbeiter Marketing Maßnahmen.

Für Phase 3: Onboarding & Orientation (Erster Arbeitstag)

- Vorabinformationen
 - Mitarbeiter- und Hotelprospekt an den Bewerber
 - Mitarbeiter-Bonus-Card-Info (falls vorhanden)
 - Mitarbeiter-Prospekt
 - Stellenbeschreibung in Muttersprache
 - Checklisten:
 - Vorbereitung, Empfang, Einführung, Umfeld, Betreuungsgespräche

Employee Relationship Management

Empfehlungs-Marketing
Stammgäste-Marketing
Giveaways

83

Der erste Tag. Das erste Mal.

- Standardisiertes Vorgehen am 1. Tag
- Orientierungsworkshop für alle Newcomer
- Patensystem
 - Pate = Startbegleiter für den Einstieg
 - Hauptaufgabe: fachliche und soziale Integration fördern
 - Keine Hierarchie-Unterschiede zwischen Pate und "Schützling"
 - Führungskräfte werden entlastet



84

© Unsplash.com

K > P

Begrüßung und Vorstellung.

- Den Mitarbeiter persönlich willkommen heißen.
- Dem neuen Mitarbeiter kleine, hilfreiche Einstandsgeschenke überreichen (z.B. Visitenkarten, Stadtplan, Blumenstrauß, Mitarbeiterzeitung, Buch, etc.).
- Information über die zukünftigen Aufgaben des neuen Mitarbeiters (Übergabe eines Anforderungsprofils).
- Den neuen Mitarbeiter bei allen anwesenden Kollegen einzeln (und nicht pauschal) vorstellen.
- Dem neuen Mitarbeiter den gesamten Betrieb zeigen, ihn durch alle Räumlichkeiten (auch Gästebereich) führen.



85

© Muppets.com

Orientierung und Information.

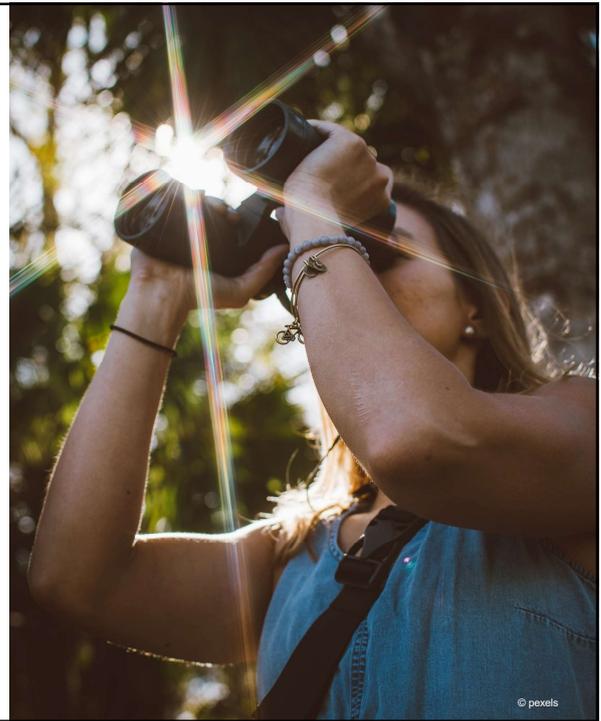
- Informationen über die Besonderheiten im Betrieb geben und über die Aufgaben in seiner Abteilung.
- Jene Personen nennen, an die er sich bei persönlichen und die Arbeit betreffenden Problemen wenden kann.
- Erklärung der wichtigsten allgemeinen Abläufe und Gepflogenheiten (Pausenregelung, Essenszeiten, Umgangsformen, Anreden, etc.).
- Zeigen der Einrichtungen, die den Mitarbeiter persönlich betreffen (Mitarbeiterzimmer, Freizeiteinrichtungen, sanitären Anlagen, Parkplatz, etc.).
- Besprechung der Aufgaben für den ersten Tag bzw. für die nächsten Tage und Zuteilung zum Arbeitsplatz.



© pexels

Unterstützung anbieten.

- Handbuch als Hilfsmittel anbieten
 - wird gemeinsam mit den Abteilungsleitern erstellt
 - enthält die formellen Spielregeln
 - informiert genau über Grundsätze und die Werte des Betriebes
 - erhöht maßgeblich die Transparenz
 - kann als Nachschlagewerk fungieren
 - Basis für ein gutes Miteinander
- Laufend Feedback-Gespräche führen



Nach den ersten Arbeitstagen.

- Fragen nach dem Befinden des Mitarbeiters?!
Was war gut? Was war nicht so gut?
Verbesserungsvorschläge geben und auch bekommen!
- Wie ist unser neues Teammitglied zufrieden mit ihrem/seinem Arbeitsplatz, dem Betriebsklima, dem Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen etc.?
- Arbeitsausführung prüfen. Informationen von Gästen und Kollegen einholen. Wie „kommt“ das neue Teammitglied an?
- Arbeitsergebnisse besprechen
- Fortschritte anerkennen, erforderliche Hilfestellungen geben.





Ihr Einsatz bitte!

- Schreiben Sie sich eine Maßnahme auf, für die Phase 3: Onboarding & Orientation (Erster Arbeitstag), die Sie gerne umsetzen möchten.



Ihre Fragen bitte.

Rita Einöder
rita.einoeder@kohl-partner.at
+43 4242 21 123
+43 664 40 16 755
Kohl & Partner GmbH,
Hans-Gasser-Platz 9, 9500 Villach



K > P

Wege entstehen dadurch, dass man sie geht.

Franz Kafka



91

K > P

Herzlichen Dank & viel Erfolg!



© 2021 Kohl & Partner. Alle Rechte vorbehalten. Rechte der Veröffentlichung, Übersetzung, Speicherung auf elektronischen Medien und dergleichen benötigen die schriftliche Genehmigung von Kohl & Partner.