

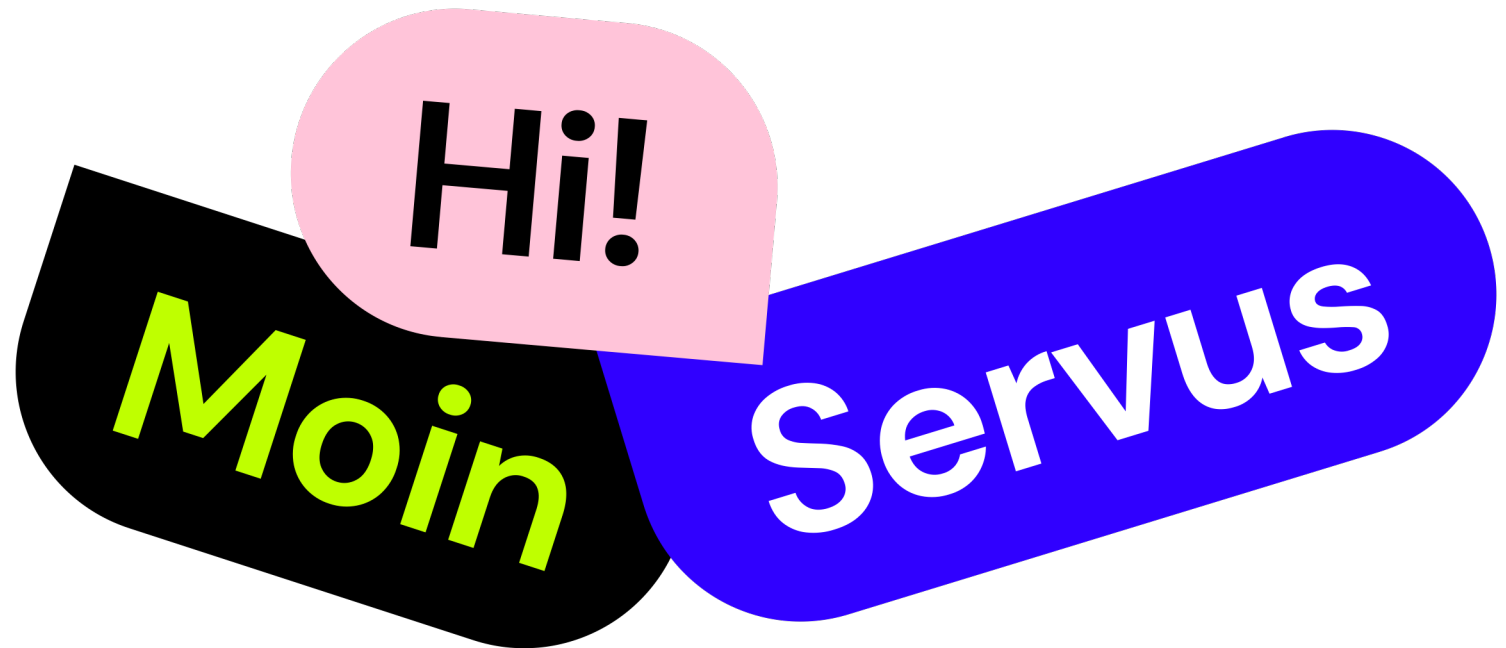
Tourismusdialog Stadt/Land 2024

Gemeinsam Zukunft gestalten

**Podiums-
diskussion**

#Best Practice

19.03.24



Das sind die zentralen Ergebnisse

Investition in die Menschen die da sind	Mitarbeiterentwicklung – wenn nicht anders möglich auch aus dem Unternehmen heraus	interne Fortbildungen	individuelle Bedürfnisse der Mitarbeitenden erfragen
regelmäßige und kontinuierliche Kommunikation mit den Mitarbeiter*innen	Onboarding bis Offboarding	Suche nach Menschen mit Begeisterung	Social Media Recruiting – dort wo die Menschen sind, die ich ansprechen möchte
eine klare Vision und Ziele für das Unternehmen	gutes Betriebsklima	Lebenssituationsgerechte Arbeitszeiten	wertschätzendes Verhalten und Kommunikation müssen von der obersten Leitung vorgelebt werden
Chancen auch ohne Berufserfahrung	Arbeitnehmer*innen größtmögliche Freiheit im Job geben	Investition erst in Mitarbeiter*innen – dann in Marketing	passen die neuen Persönlichkeiten zum Unternehmen?
Probewohnen und Probearbeiten in der Region	"rundum sorglos Paket" im Onboarding	„Mitarbeitende first!“	Mitarbeitendenbindung
Personalentwicklung	ganzheitlicher Ansatz	Sichtbarkeit des Unternehmens im Wettbewerb erhöhen	Projekt zum Testen von Servicerobotern im Spessart
Praktikumswoche im Sommer 2024 Hessen weit			

Das sind die zentralen Erkenntnisse

Mitarbeitende als Multiplikator*innen	Konsequente Umsetzung	persönliche Empfehlungen sind das wichtigste Marketing	den Mitarbeitenden wirklich gut zuhören
Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen erkennen und transparent dokumentieren	Bewerbungsprozesse so schlank wie möglich gestalten	Digitalisierung für uns nutzen – nicht von ihr treiben lassen	Persönliche Interaktion mit den Bewerber*innen
schnelle und verlässliche Rückmeldungen auf Bewerbungen	wertschätzende Kommunikation – auch in der Küche möglich	Kontrolle zugunsten von Vertrauen aufgeben	Wertschätzung entsteht durch Vertrauen
kooperativer Führungsstil	eine gute Feedback-Kultur ist wichtig	Vertrauen ist auch grds. Vorschusslorbeeren zu riskieren	Leben und Arbeit müssen attraktiv sein
Bewusstsein über vorhandene "Schätze"	psychologische Grundbedürfnisse + Orientierung im Unternehmen + Anerkennung und Wertschätzung + Lust auf die Tätigkeit	individuelle Kombinationen unterschiedlicher Optionen – Unternehmen sind individuell	Beratung nicht für sondern zusammen mit den Unternehmen erfolgreich
jede Branche, aber auch jedes Unternehmen, hat unterschiedliche Anforderungen	selbstkritischer Blick auf das eigene Unternehmen und wirklich verändern wollen	es braucht auch ein Gesellschaftliches Klima, das das Gefühl von Zugehörigkeit möglich macht	es gibt im privatwirtschaftlichen Bereich schon viele gut funktionierende Initiativen – man muss die Welt nicht unbedingt neu erfinden
neue Ideen und Möglichkeiten einfach mal ausprobieren und lernen			

Das sind noch mögliche Fragen

Welche Misserfolge können "gefeiert" werden?	Es ist viel Engagement und Kommunikation nötig? Wie klappt das bei knappen Zeitressourcen?	Ist das Verständnis der Politik zwingend notwendig?	Wie können wir unsere Organisationsstrukturen und Arbeitsprozesse auf den Mangel effektiv anpassen oder die Auswirkungen minimieren?
Wie schaffen wir es unterschiedliche Generationen im Unternehmen in der Zusammenarbeit zusammenzuführen?	Welche strategischen Partnerschaften braucht es, um den Veränderungen gewachsen zu sein?	Wie schaffen wir es trotz der widrigen Gesamtumstände ein positives, innovationsförderliches Umfeld in unserem Unternehmen sicherzustellen?	Ich finde am Markt nicht die richtigen neuen Mitarbeiter*innen – wie finde ich Talente in meinem bestehenden Team?
Wie können wir die Mitarbeite*:innen in unserem Unternehmen auf kontinuierliche Veränderungen vorbereiten und schulen?	Die Anforderungen an Führung verändern sich dramatisch – ich wie kann ich mich selbst und meine Führungspersonen entwickeln?	Ich möchte in meinem Unternehmen Veränderungen anstoßen – weiß aber nicht wie/werde dabei nicht ernstgenommen ...	Wie können wir kontinuierliche Weiterentwicklung, Lernen und Fortschritt in unserem Unternehmen fördern und fordern?
Wie erfassen wir die unterschiedlichen Motivationen der verschiedenen Mitarbeitenden und nutzen sie zur Steigerung der Leistung im Unternehmen?	Welche KI-Technologien sind für unsere Branche und Organisation besonders relevant, und wie könnten sie sich auf die Führung und die Zusammenarbeit auswirken?	Wir sind zur Erreichung unserer Ziele auf die Mitarbeit einer Vielzahl von Stakeholdern angewiesen – Wie können wir ein erfolgreiches Stakeholder-Management etablieren?	Unsere Mitarbeiter*innen fordern flexiblere Arbeitsbedingungen – wie können wir das umsetzen, ohne Führung und Mitarbeitende zu überfordern und die Wertschöpfung aus dem Auge zu verlieren?
Ich finde am Markt nicht die richtigen neuen Mitarbeiter*innen – wie kann ich meine bestehenden Mitarbeiter*innen entwickeln?	Die Arbeitsverdichtung und Überlastung führt zu Konflikten – wie können wir die lösen?	Wir stellen Mitarbeiter*innen aus anderen Kulturen ein – wie können wir sie bestmöglich integrieren?	Was ist eigentlich das Gute (die Chance) am Fachkräftemangel?

Auf die Plätze ...

Viel Erfolg bei der Umsetzung
der guten Impulse
im eigenen Kontext!



Change

