

PERSONALBERATER  
JÖRG MÜLLER-HUCK

# „Einfach mal auf Quereinsteiger setzen“



Ist die Hospitality-Branche für Bewerber nicht mehr attraktiv? Cost & Logis sprach mit Jörg Müller-Huck, geschäftsführender Gesellschafter der Lost and Found Personalberatung, über die Gründe für den Fachkräftemangel und Initiativen zur Verbesserung.

## **H**ERR MÜLLER-HUCK, WORAN SCHEITERT DIE PERSONALFINDUNG IM GASTGEWERBE?

Der demographische Wandel lässt eine riesige Lücke beim Nachwuchs entstehen. Dazu kommt mangelnde Flexibilität bei der Bewerbersuche und -auswahl. Die Vernetzung innerhalb der Branche wird zu selten genutzt, um an gutes Personal zu kommen. Ein zu konservativer Führungsstil ist ebenfalls hinderlich. Die junge Generation schätzt flache Hierarchien und will sich entfalten. Ein starres Arbeitsgefüge wirkt nicht gerade anziehend auf potenzielle Kandidaten.

### **WAS KÖNNEN BETRIEBE TUN?**

Statt ausschließlich ausgebildete Fachkräfte einzustellen, sollten sie einfach mal auf Quereinsteiger setzen – Charaktere, die vielleicht keine umfassende Marktkennntnis im Vertrieb, dafür Einfallsreichtum und Persönlichkeit besitzen. Fehlendes Fachwissen lässt sich in ein paar Schulungen erlernen, Menschlichkeit und Sozialkompetenz nicht. Davon haben die Personalverantwortlichen unserer Kunden in Gesprächen über-

zeugen können. Wer keine hohen Gehälter zahlen will oder kann, sollte Perspektiven aufzeigen oder alternative Anreizsystemen ins Spiel bringen. Dann wird sich auch der Bewerber bewegen. So akzeptierte einer unserer Bewerber für eine Sales-Manager-Position ein niedrigeres Gehalt und eine 300 Kilometer vom Wohnort entfernte Arbeitsstätte, da er an zwei Tagen der Woche Home Office machen konnte. Das passte genau in seine persönlichen Lebensverhältnisse.

### **WAS FOLGT DARAUS?**

Eine lebensphasenabhängige Begleitung wird zum Vorteil für Arbeitnehmer und Arbeitgeber: Was spricht dagegen, eine Mutter einzustellen, die nur in Teilzeit arbeiten kann, dank ihres Talents zum Multitasking aber genauso viel schafft, wie eine Vollzeitkraft? Oder einen Mitarbeiter, der sich nach Veränderung sehnt, in eine andere Abteilung zu versetzen? Auch durch Evaluation in Mitarbeitergesprächen, Organisation in Betriebsräten und interne Weiterbildungsangebote zeigt sich das Bekenntnis zum Personal. Wer diese Art der Loyalität lebt, ist auch für neue Kandidaten attraktiv.

### **WAS SOLLTEN HOTELIERS TUN, UM BEWERBER ANZULOCKEN?**

Unternehmen sollten sich nicht nur gegenüber Kunden und Geschäftspartnern, sondern auch gegenüber Bewerbern als Marke betrachten: Employer Branding steht für eine deutliche Positionierung und Kommunikation, mit der man sich von der Konkurrenz abhebt. Die eigene Website wird zur Visitenkarte, Plattformen wie Facebook & Co. zum Mittel gezielter Bewerberansprache. Da kann man sich von vielen Start-Ups eine Scheibe abschneiden, die gute Leute umgehend kontaktieren und einstellen. Von der ersten Anfrage bis zur Vertragsunterzeichnung vergehen da oft nur wenige Tage. Das wünsche ich mir auch für die Hospitality-Branche. <

## **DIE LOST AND FOUND PERSONALBERATUNG GMBH ...**

*... ist eine Personalberatungsgesellschaft und Personalvermittlung für die internationale Hotellerie, Touristik und Hospitality Industrie mit Sitz in Düsseldorf sowie Niederlassungen in Mainz und Hamburg. Zum Spektrum ihrer Tätigkeiten gehören die Suche, Vorauswahl und Vermittlung von Fach- und Führungskräften sowie die Beratung von Arbeitgebern und die Integration von Arbeitnehmern.*