KOHL > PARTNER

Grenzüberschreitende Analyse des Arbeitskräftemarktes im Tourismus.

Auftraggeber:

Euregio ZWK
Projektpartner:
TVB Seefeld,
Zugspitz Region GmbH (mit sechs
Destinationen im Landkreis
Garmisch-Partenkirchen),
TVB Tiroler Zugspitz Arena und
TVB Naturparkregion Reutte

Auftragnehmer:

Kohl & Partner GmbH

Mag. Gernot Memmer

Stephanie Zorn, MA

Hans-Gasser-Platz 9

A-9500 Villach







K ≯ P

Projektablauf und Zugang.





Ausgangslage und Zielsetzung.

Befragung Arbeitskräftemarkt im Tourismus.

- Die Euregio ZWK mit den Projektpartnern TVB Seefeld, Zugspitz Region GmbH (mit sechs Destinationen im Landkreis Garmisch-Partenkirchen), TVB Tiroler Zugspitz Arena und TVB Naturparkregion Reutte planen sich zukünftig als attraktiverer Arbeitgeber zu präsentieren.
- Ziel des Projekts ist es die Erforschung der Mitarbeiter:innen-Bedürfnisse und die Identifikation von Handlungsfeldern.





Projektablauf – 4 Schritte.

Befragung Arbeitskräftemarkt im Tourismus.





Ziele der Befragung.

- Erheben von Potenzialen und Anforderungen für Mitarbeitergewinnung und bindung
- Identifikation von Handlungsfeldern auf Basis von Bedürfnissen auf Seite der Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen
- Durchführen der Befragung auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite





Zielgruppe der Befragung.

- > Arbeitnehmer:innen im Tourismus in den vier Regionen.
- > Arbeitgeber:innen im Tourismus in den vier Regionen.
- ➤ Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen auch außerhalb des Tourismus (möglicherweise auch in Branchen, wohin eine Abwanderung vom Tourismus erfolgte → Gründe für Abwanderung erforschen).





Zugang in der Befragung.

- 9 Faktoren der Arbeitszufriedenheit.
- > Zufriedenheit und Erlebnisse entlang der Employee Journey.
- > Pluspunkte/Defizite in Bezug auf Lebensqualität.

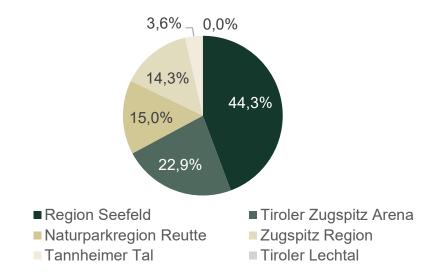




Beteiligung.

GESAMT

- 197 Arbeitnehmer:innen
- > 107 Arbeitgeber:innen



Region Seefeld

- 62 Arbeitnehmer:innen*
- 9 Arbeitgeber:innen*

^{*} Da zu Beginn der Umfrage mehrere Teilnehmer:innen die Frage nach der Herkunftsregion übersprungen haben, können nicht alle Ergebnisse eindeutig einer der Teilregionen zugeordnet werden.

K > P

Ergebnisse.



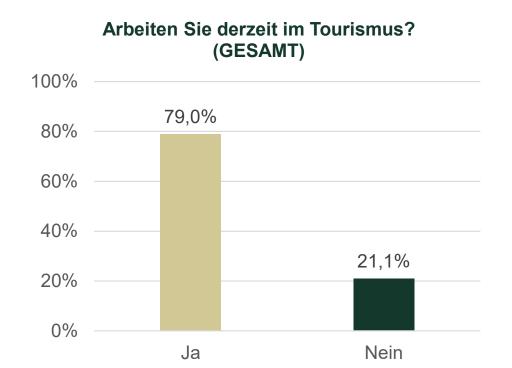
K ≯ P

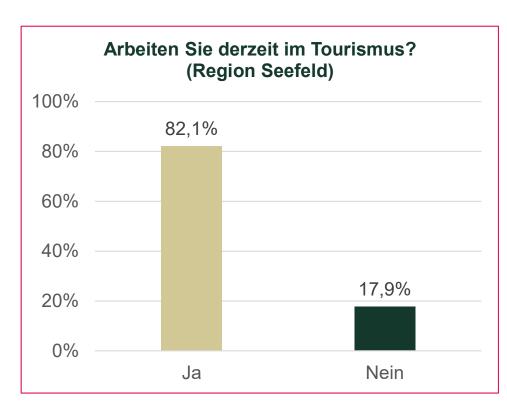
Über die Arbeitnehmer:innen.





Branchenzugehörigkeit der Arbeitnehmer:innen.

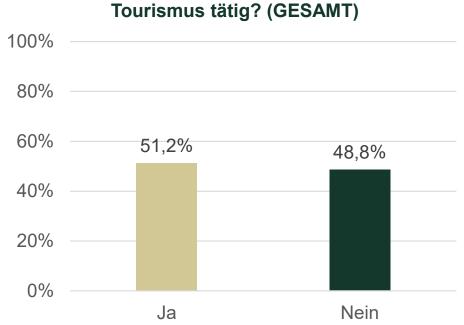


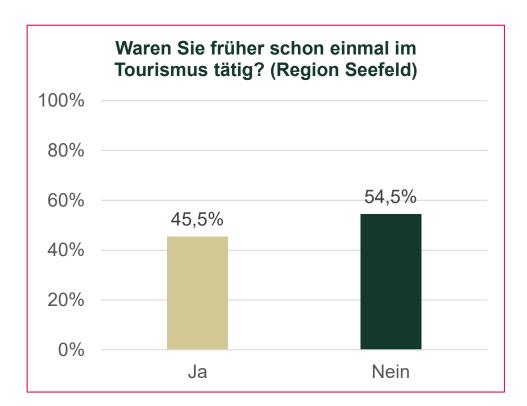




Branchenzugehörigkeit der Arbeitnehmer:innen.

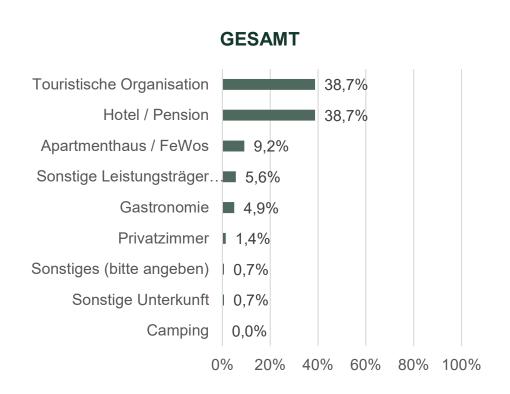


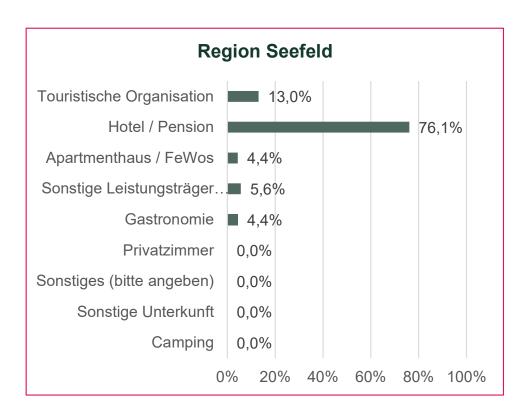






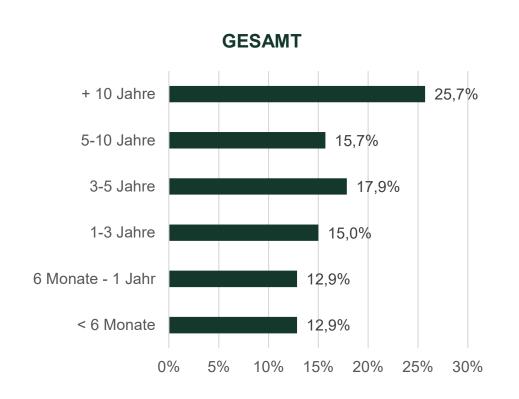
In welchem touristischen Betrieb sind Sie aktuell tätig bzw. haben Sie zuletzt gearbeitet?

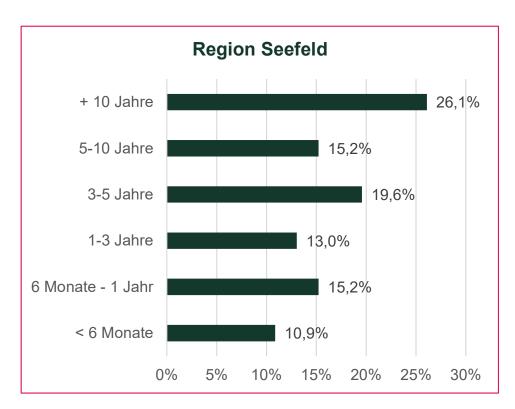






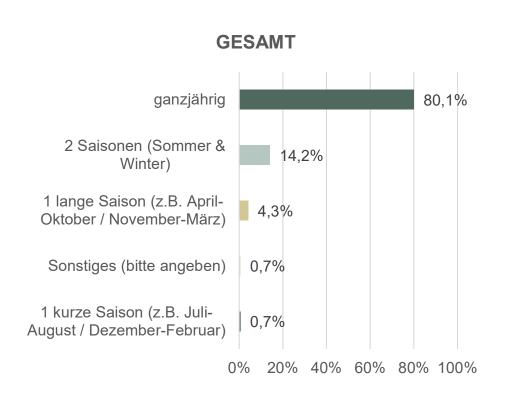
Wie lange arbeiten Sie schon bei Ihrem aktuellen Arbeitgeber?

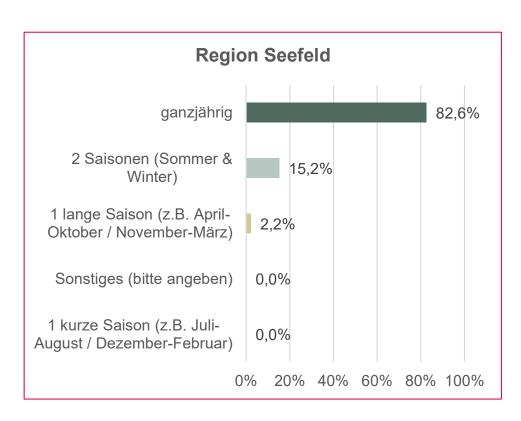






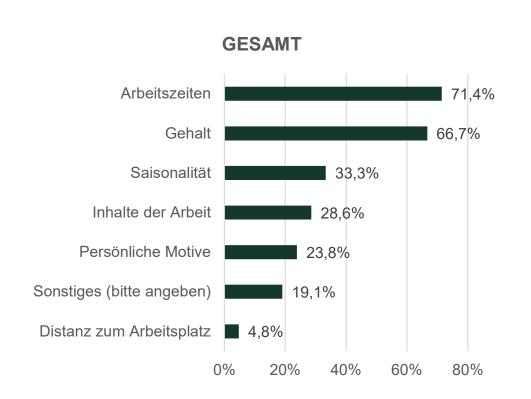
Für welche Arbeitszeitspanne sind Sie aktuell in Ihrem Betrieb?

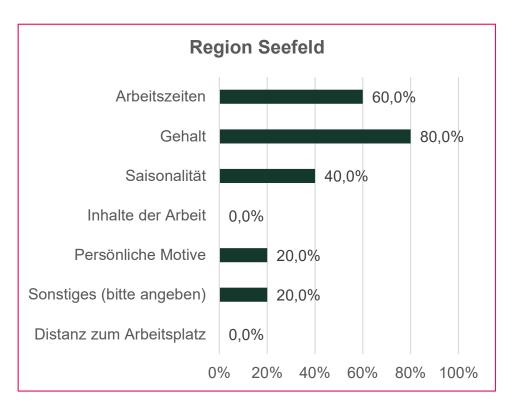






Was sind die Gründe dafür, warum Sie NICHT mehr im Tourismus arbeiten?





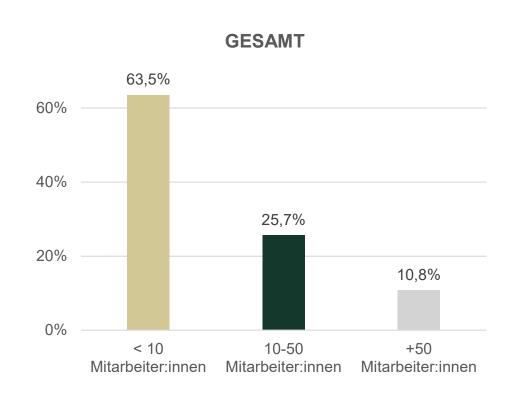


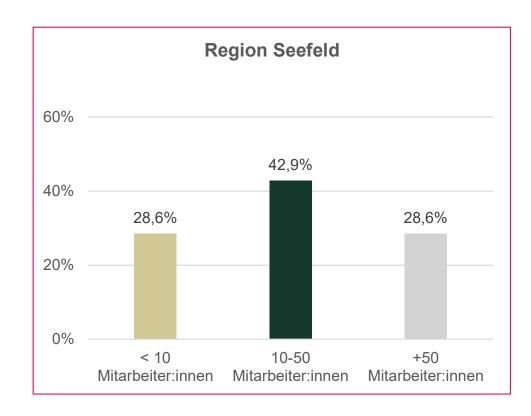
Über die teilnehmenden Betriebe.





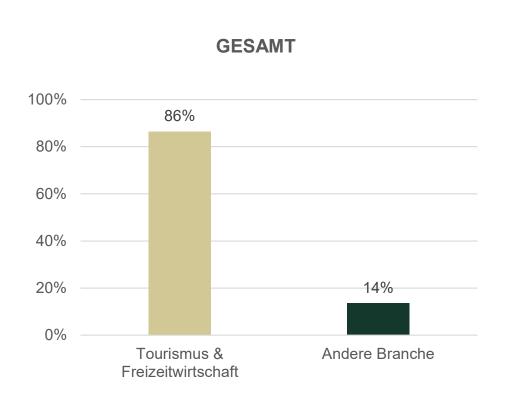
Wie groß ist Ihr Betrieb?

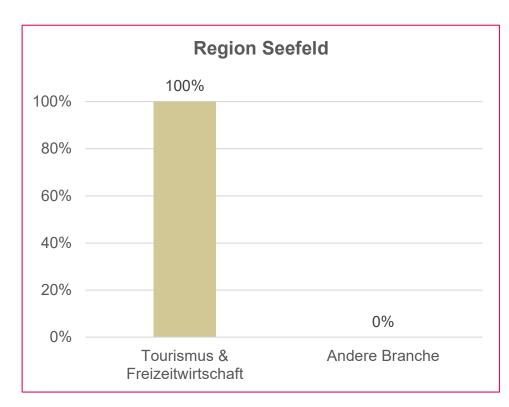






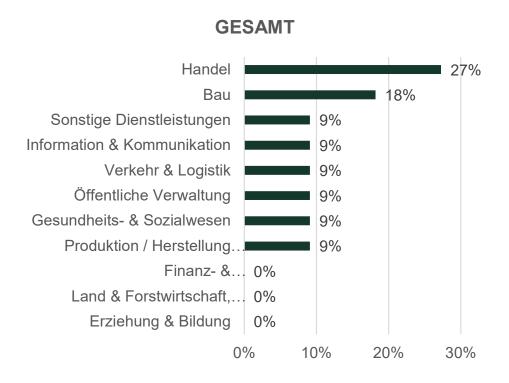
In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?





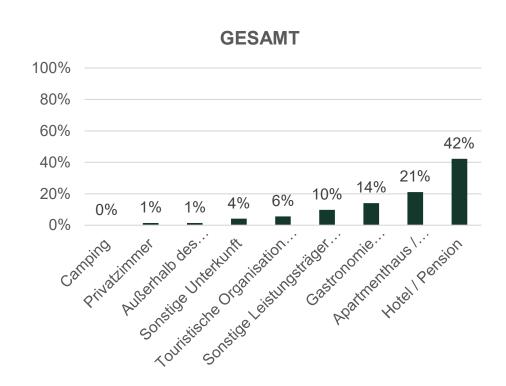


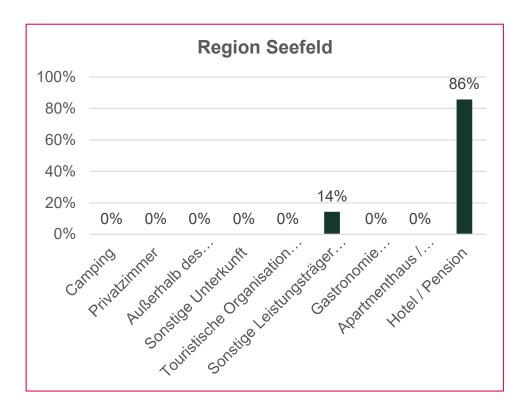
In welcher anderen Branche ist Ihr Unternehmen tätig?





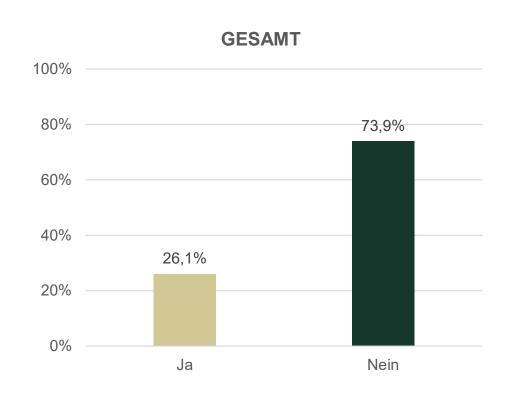
In welcher Kategorie ordnen Sie Ihren Betrieb ein?

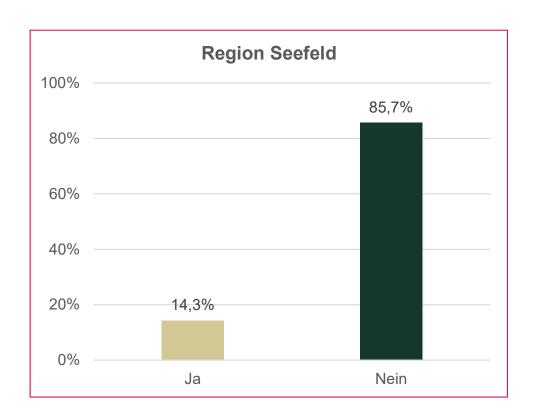






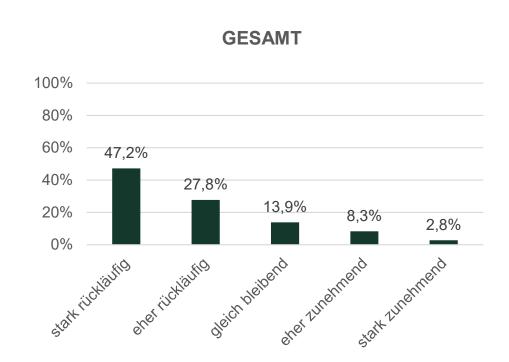
Bilden Sie im eigenen Betrieb aus?

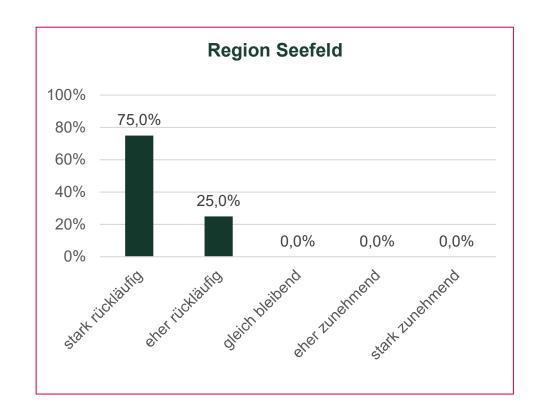






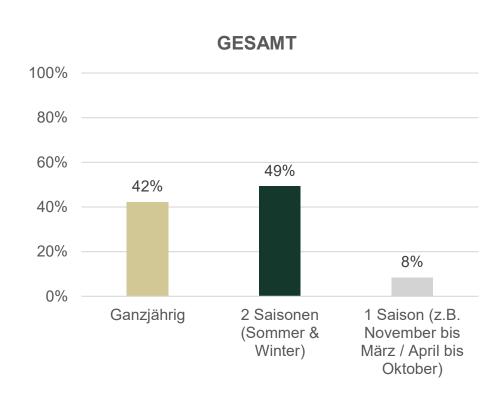
Wie hat sich die Nachfrage nach Ausbildungsstellen entwickelt?

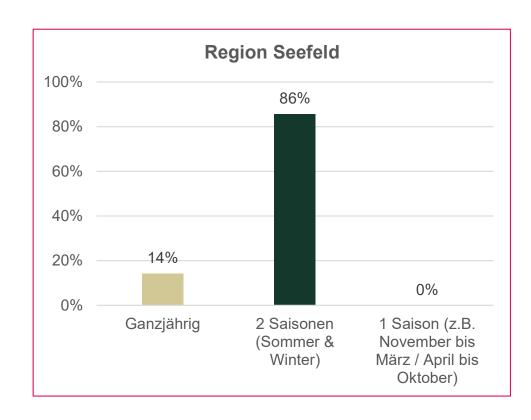






Wie sehen üblicherweise die Öffnungszeiten Ihres Betriebes aus?





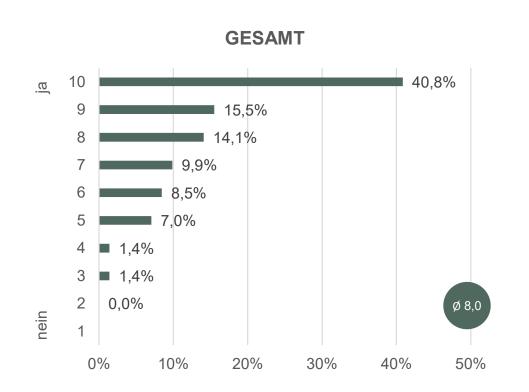
K ≯ P

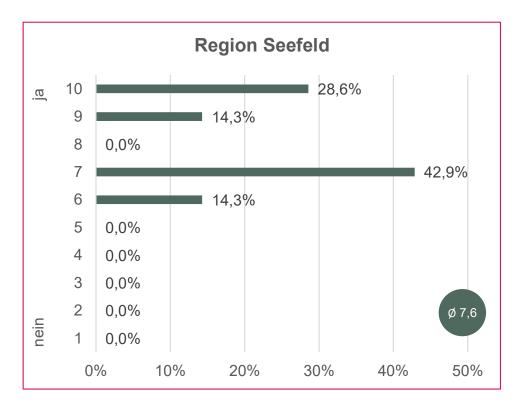
Entwicklungen im Mitarbeiterbedarf.





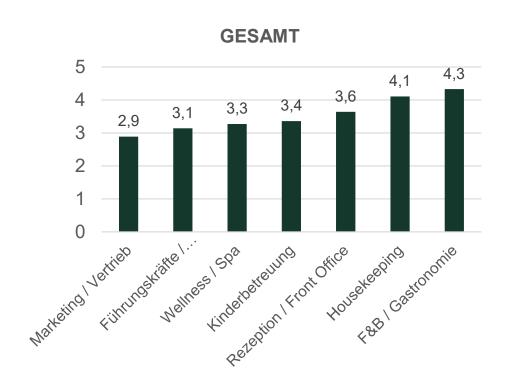
Haben Sie den Eindruck, dass durch Corona touristische Mitarbeiter:innen vermehrt in andere Branchen abgewandert sind? (Skala von 1-10)







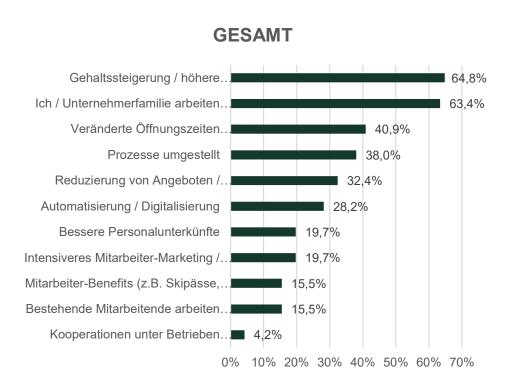
Wie hoch schätzen Sie den Mitarbeiterbedarf in folgenden Bereichen ein? (gewichteter Mittelwert, Skala von 1-5)

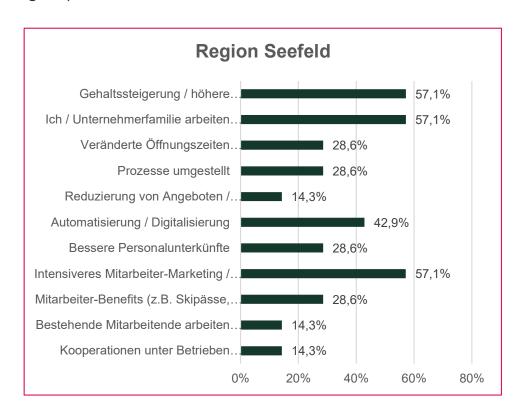






Haben Sie aufgrund der Mitarbeitersituation etwas in Ihrem Betrieb verändert? (Mehrfachnennung möglich)



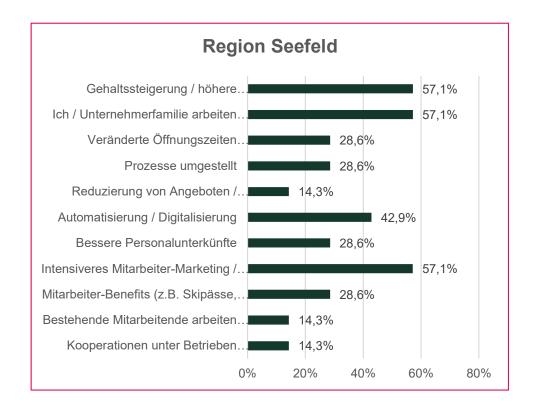




Haben Sie aufgrund der Mitarbeitersituation etwas in Ihrem Betrieb verändert? (Mehrfachnennung möglich)

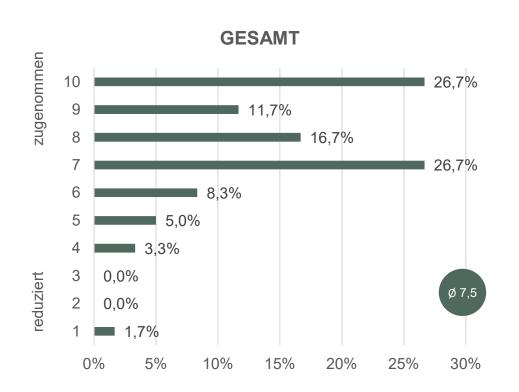
Interpretation.

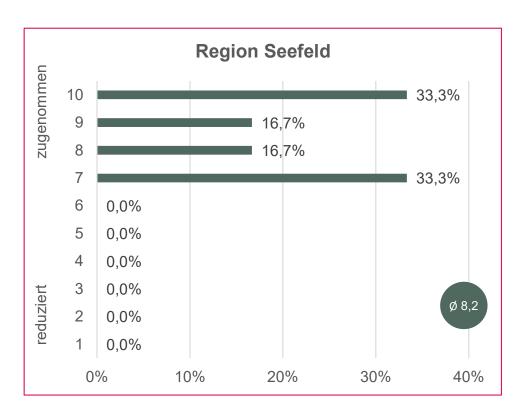
- Den größten Unterschied zwischen der Region Seefeld und dem Gesamtergebnis gibt es im Bereich des intensiveren Mitarbeiter-Marketings.
- Zusätzlich zeigt sich, dass in Seefeld weniger mit einer Reduktion der Angebote bzw. Öffnungszeiten auf die Mitarbeitersituation reagiert wurde.
- Dafür setzt man hier stärker auf Zugänge wie Automatisierung & Digitalisierung, zusätzliche Mitarbeiter-Benefits und eine Verbesserung der Mitarbeiterunterkünfte.





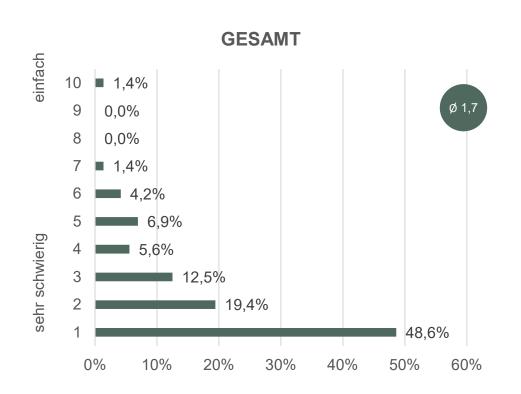
Wie haben sich die Mitarbeiterkosten im Verhältnis zum Umsatz bei Ihnen in den letzten Jahren verändert? (Skala von 1-10)

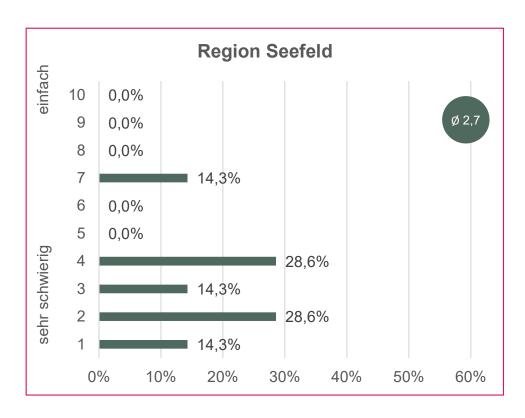






Wie würden Sie die Mitarbeiterfindung /-gewinnung aktuell beschreiben? (Skala von 1-10)





K ≯ P

Die Stufen der Employee Journey.



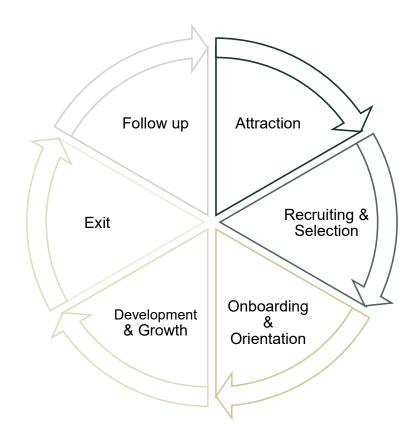
Kapitelüberschrift

K ≯ P

Employee Journey.

6 Stationen

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

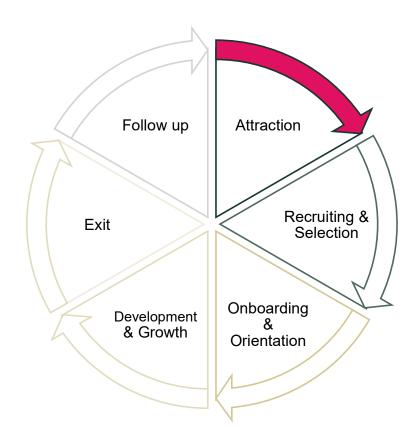




Employee Journey.

Für Phase 1: Attraction (Arbeitssuche)

- Welche Quellen werden für die Stellensuche bzw. Stellenausschreibung genutzt?
- Welche zusätzlichen Benefits bieten Betriebe an?
- Wie attraktiv ist die Tourismusbranche als Arbeitgeber im Vergleich zu anderen Branchen in der Region?

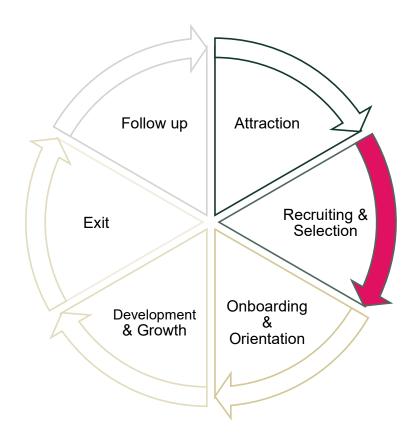




Employee Journey.

Für Phase 2: Recruiting & Selection (Auswahl)

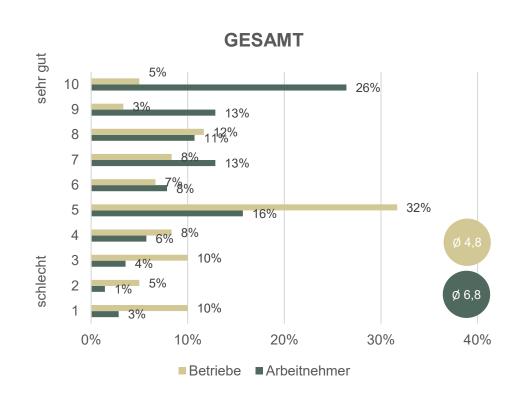
- Wie wird der aktuelle Bewerbungsprozess insgesamt beurteilt?
- Was können Arbeitgeber:innen hier noch besser machen?
- Gibt es etwas, das die Region bzw. die Betriebe gemeinsam dazu beitragen können?
- Welche Auswahlkriterien sind wichtig, wenn es um einen neuen Job geht?

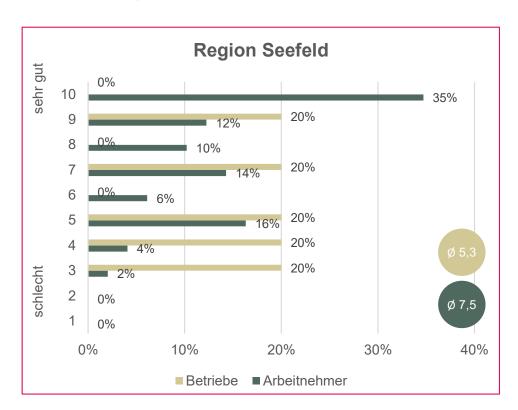




Wie beurteilen Sie den aktuellen Bewerbungsprozess

insgesamt? (Ausschreibung, Suche, Gespräche etc. – Skala von 1-10)







Was kann Ihr Arbeitgeber in der Bewerbungsphase noch besser machen (Mitarbeiter:innen)?

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Mitarbeiterzufriedenheit:
 - Gehälter anpassen und bessere Bezahlung bieten
 - Wertschätzung, Zusammenarbeit und ein gutes Arbeitsklima fördern
 - > Flexibilität bei Arbeitszeiten und verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten
 - Anerkennung für einheimische Mitarbeiter:innen ohne Personalwohnung und Verpflegung
- > Attraktivität der Region als Arbeitgeber steigern:
 - Mitarbeiterermäßigungen und bezahlbarer Wohnraum
 - Mitarbeiterkarten und Benefits zur Attraktivitätssteigerung der Region



Was kann Ihr Arbeitgeber in der Bewerbungsphase noch besser machen (Mitarbeiter:innen)?

Zusammenarbeit und gemeinschaftliches Handeln:

- Transparenz und gemeinschaftliches Handeln des Tourismusverbandes bei öffentlichen Projekten
- Aktivere Jobsuche und gemeinsame Schulungen zur Mitarbeitergewinnung und Kostenersparnis
- Mehr Zusammenarbeit zwischen Betrieben und regionale Werbung

Infrastrukturverbesserung und Verkehrsbelastung:

- Verbesserung der Infrastruktur und Reduzierung der Verkehrsbelastung
- Mehr Angebote für Aktivitäten und längere Saison mit attraktiven Öffnungszeiten

K > P

Was kann Ihr Arbeitgeber in der Bewerbungsphase noch besser machen (Mitarbeiter:innen)?

Rückmeldungen Region Seefeld:

Gute Mitarbeiter halten und auf ihre Bedürfnisse achten. Die Extras (günstigere Wellnessbehandlungen, Ermäßigung in Hoteleigenen Abteilungen wie Shop, oder Café) für Mitarbeiter richtig und klar kommunizieren bzw. sie anbieten anfangen. Ausschreibung Alles hervorragend. Keine Verbesserungsvorschläge. Mehr Interesse zeigen an den Mitarbeitern - schnellere Rückmeldung, besser organisieren Schnellere Rückmeldung Mehr Fragen stellen Die Vorteile besser herausstellen Bessere Bezahlung, mehr Flexibilität Werbung? Angebot Nothing. To be honest, the whole process was nice and easy. Nix ist super so. Bei der Jobsuche kommt es auch auf eine gute Präsentation des Betriebs an. Beim Bewerbungsprozess könnten manche sich mehr Zeit für die Bewerber nehmen und eine Führung durch den Betrieb machen, um diesen kennen zu lernen. Ein für mich persönlich sehr wichtiger Punkt, ohne angebotene Führung ist der Betrieb schon uninteressant für mich. Inserieren in lokalen Zeitungen attraktivere Zeitmodelle Mehr auf den Plattformen wie LinkedIn und Facebook aktiv sein Bewerbungsgespräch mit 2 verschiedenen Ansprechpartnern etwas verwirrend und intern nicht alles abgeklärt Personalhäuser renovieren, gratis WLAN, Benutzung Fitness, Hotelanlage Pools, Ist bei uns leider alles nicht der Fall. Mehr attraktive Angebote für Mitarbeiter. Eine Antwort, dass die Bewerbung angekommen ist bzw. Zu-oder Absage Weiß ich nicht Nichts Nicht viel Nicht lügen Sozial Media Kanäle nutzen, um Betrieb & offene Stelle(n) vorzustellen. Mehr Kreativität im Bewerbungsgespräch mehr das Können der bewerbenden Person testen/abfragen Genauere Beschreibung der Position und des Gehaltes. Mehr Informationen bei der Stellenausschreibungen Transparenz





Was kann bei der Mitarbeitersuche von Ihrer Seite noch besser laufen (Betriebe)?

- Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität und des Images in der Gastronomie/Hotellerie:
 - Aktivere Suche nach Bewerbern, insbesondere in der Zimmerreinigung
 - Steigerung der regionalen Bekanntheit, auch über Grenzen hinweg
 - Verstärkte Präsenz auf digitalen Plattformen zur Rekrutierung
 - Aufbau von Netzwerken und Kooperationen mit anderen Betrieben
 - Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen und Wohnmöglichkeiten für Mitarbeiter:innen
- Effektivere Kommunikation und Reaktionszeit im Bewerbungsprozess:
 - Schnellere Reaktion auf Bewerbungen
 - Zuverlässigkeit und Rückmeldung bei Zusagen und Absagen
 - Persönliche Vorstellungsgespräche fördern



Was kann bei der Mitarbeitersuche von Ihrer Seite noch besser laufen (Betriebe)?

- Förderung der Mitarbeiterentwicklung und -bindung:
 - Verbesserung der Qualität der Mitarbeiter:innen und ihrer Arbeitsleistung
 - Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit durch angemessene Bezahlung und Sozialleistungen
 - Kontinuierliche Arbeitsbedingungen und langfristige Perspektiven bieten
- Attraktivität der Region für potenzielle Mitarbeiter:innen steigern:
 - > Schaffung eines reizvollen Umfelds für Mitarbeiter:innen und ihre Familien
 - Angebot von attraktiven Freizeit- und Erholungsmöglichkeiten
 - Zusammenarbeit mit Betrieben und Organisationen zur Stärkung der Region

K>P

Was kann bei der Mitarbeitersuche von Ihrer Seite noch besser laufen (Betriebe)?

Rückmeldungen Region Seefeld:

Regionsmarketing ?? Mehr Erfahrung meinerseits Wenn sich Bewerber die man kontaktiert auch zurückmelden. Die ungeheuer hohe Anzahl an unpassenden Bewerbungen





Gibt es hier etwas, das Sie sich von der Region bzw. den Betrieben gemeinsam wünschen würden (Mitarbeiter:innen)?

- Mitarbeiterermäßigungen sowie bezahlbarer Wohnraum.
- Transparenz und gemeinschaftliches Handeln des Tourismusverbandes bei öffentlichen Projekten.
- Verbesserung der Infrastruktur und Reduzierung der Verkehrsbelastung.
- Wertschätzung, Zusammenarbeit und ein gutes Arbeitsklima fördern.
- Mitarbeiterkarten und Benefits zur Attraktivitätssteigerung der Region.
- Aktivere Jobsuche und gemeinsame Schulungen für Mitarbeitergewinnung und Kostenersparnis.
- Mehr Angebote für Aktivitäten und längere Saison, attraktive Öffnungszeiten.
- Mehr Zusammenarbeit zwischen Betrieben und regionale Werbung.
- Flexibilität bei Arbeitszeiten und verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten.
- Mehr Anerkennung für einheimische Mitarbeiter:innen, die keine Personalwohnung und Verpflegung in Anspruch nehmen.

K > P

Gibt es hier etwas, das Sie sich von der Region bzw. den Betrieben gemeinsam wünschen würden (Mitarbeiter:innen)?

Rückmeldungen Region Seefeld:

Möchte man in Seefeld eine Familie gründen und weiterhin im Tourismus arbeiten ist es schlicht unmöglich weil die Mieten zu hoch sind und man nicht in einem alten Personalhaus seine Kinder groß ziehen möchte. Wertschätzung u. Miteinander Jobsuche aktiver gestalten. Eventuell auch gemeinsam um mehr Mitarbeiter zu erhalten, nicht gegenseitig sich die MA wegnehmen. Gemeinsame Schulungen (Brandschutz) organisieren um Kosten zu sparen Mehr für die MA selbst, Veranstaltungen, etc evtl. gemeinsame Aktivitäten, mehr Zusammenhalt, modernere Mitarbeiterführung nichts bestimmtes im Moment Vielleicht schaut man dass man bei den Versicherungen Vergünstigungen für die Mitarbeiter erwirken kann Gemeinsame Unterkünfte Benefits, mit denen man die Region attraktiver macht für MA zb skiticket, günstigen/gratis eintritt in schwimmbäder etc Bessere Vernetzung Mehr Zusammenarbeit Zwischensaison besser abstimmen Zusammenarbeit Mehr Vergünstigungen für Einheimische und Familien vom Plateau. Mehr miteinander I really like the nature but because of my work,i didn't have enough time. Nein Rahmenprogramm Benefits von der Region (Bergbahnen, Fitness) Zusammenhalt Eine garantierte Betreuung für Kinder während der Arbeitszeit Leistbare Wohnungen, vergünstigte Preise für Mitarbeiter (sowie Team Card!) ist eine super Sache nein Attraktive Mitarbeiter Karte nicht nur Specials auf Sport sondern auch Kleidung / Shopping/ Genuss / Casino Reduktion Generell kostenfrei Bus und evtl Zug nutzen. Mitarbeiter ohne eigenes Auto sind nicht mobil oder müssen selbst für Einkäufe immer Ticket kaufen. Gerade da es für die Gäste in der Region kostenfrei ist, ist es schwer nachvollziehbar warum es nicht für Arbeitskräfte, die dringend benötigt werden, kostenfrei ist. Mehr Miteinander Nein kann mich bis jetzt nicht beschweren, außer den Öffnungszeiten der Geschäfte Mehr Rabatt für MA Bessere Zusammenarbeit im Bereich Incentives und vor allem mehr respektvollen Umgang miteinander Mitarbeitercard wie in Ischql, Mitarbeiterangebote zur Weiterbildung mehr Veranstaltungen für Jugendliche/junge Erwachsene und Clubs bzw. Nachtleben wie z.B Boganza auf der Rosshütte Mehr zusammen Arbeit untereinander. Bessere Entlohnung Mehr Flexibilität





Gibt es hier etwas, das Sie sich von der Region bzw. den Betrieben gemeinsam wünschen würden (Betriebe)?

Zusammenarbeit und Kooperation:

- Aufbau von gemeinsamen Personalunterkünften und Mitarbeiterwohnungen
- Intensivere Zusammenarbeit und Kooperation zwischen den Betrieben
- Gemeinsames Marketing und gebündelter Auftritt bei Jobangebote

Arbeitsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen:

- Schaffung ganzjähriger Arbeitsmöglichkeiten und längere Saisonzeiten
- Flexiblere Arbeitszeitmodelle und attraktive Benefits für Mitarbeiter:innen
- Verbesserung des Wohnungsangebots und bezahlbarer Wohnraum für Mitarbeiter



Gibt es hier etwas, das Sie sich von der Region bzw. den Betrieben gemeinsam wünschen würden (Betriebe)?

Personalgewinnung:

- Gewinnung von Arbeitskräften durch gezielte Ansprache von Einwanderern und Geflüchteten
- Effektives Online-Portal für die Mitarbeitersuche und europaweite Werbung

Qualifizierung und Weiterbildung:

- Stärkere Zusammenarbeit bei Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeitern
- Nachhaltigkeit und Zusammenarbeit in der Region

K > P

Gibt es hier etwas, das Sie sich von der Region bzw. den Betrieben gemeinsam wünschen würden (Betriebe)?

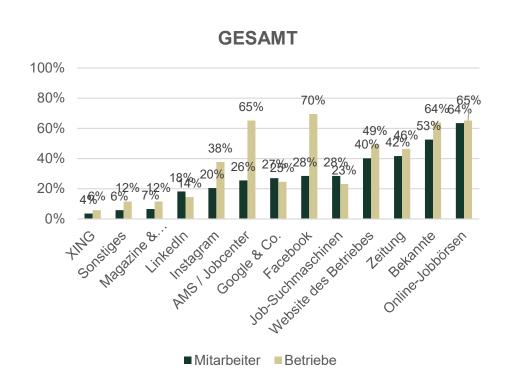
Rückmeldungen Region Seefeld:

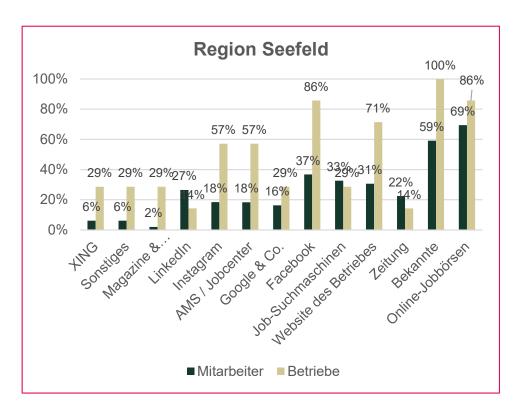
gemeinsames Marketing Mehr Qualität für die Mitarbeiter!!! Attraktiveren Wohnangebot für Familien, vor allem bezahlbar. Mehr Einrichtungen für Familien. Dass wir uns nicht mit 100-200 eur mehr die Mitarbeiter gegenseitig abwerben, gemeinsame Qualifizierungsmaßnahmen Für die Region gut beworbenes Online Portal für Mitarbeitersuche, europaweite Werbung





Welche Quellen nutzen Sie bei der Stellensuche bzw. -ausschreibung in der Region? (Mehrfachnennung möglich)



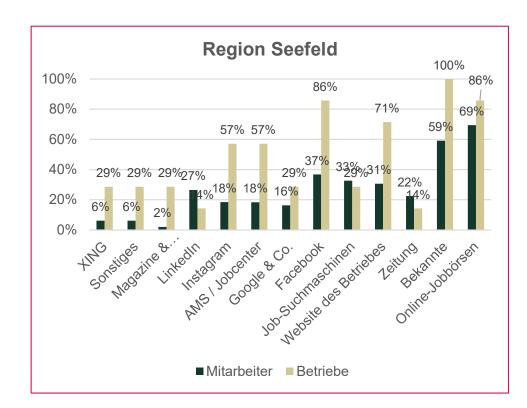




Welche Quellen nutzen Sie bei der Stellensuche bzw. -ausschreibung in der Region? (Mehrfachnennung möglich)

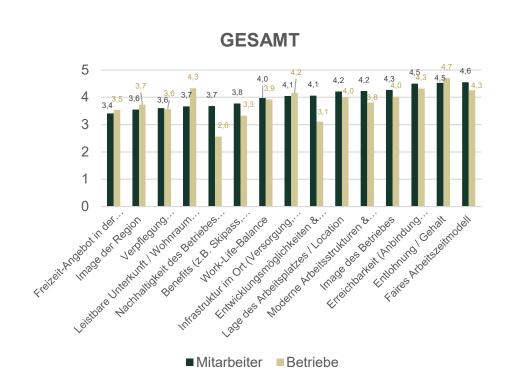
Interpretation.

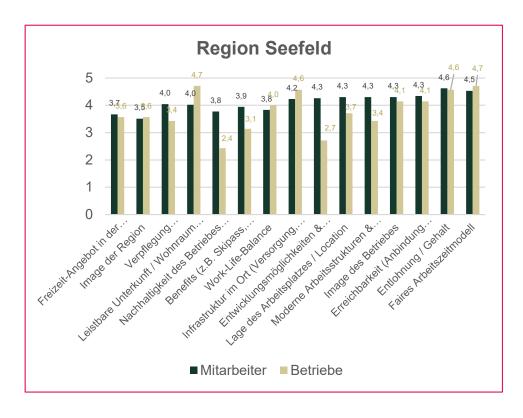
- Betrachtet man die wichtigsten Quellen für die Stellensuche in der Gesamtregion, stechen hervor: Online-Jobbörsen, Bekannte, Zeitung & Website des Betriebes.
- Die größte Differenz gibt es beim Thema AMS/Jobcenter sowie den Sozialen Medien. Auf diese Kanäle setzen die Betriebe stärker, als die potenziellen Mitarbeiter:innen. Dies kann jedoch stark nach der Art der freien Stelle variieren.
- In Bezug auf die Region Seefeld zeigt sich, dass LinkedIn noch ein größeres Potenzial für Betriebe bietet. Online-Jobbörsen und die Empfehlung durch Bekannte stellen hier die mit Abstand wichtigste Quelle dar.





Wie wichtig sind folgende Auswahlkriterien für Sie, wenn es um einen neuen Job geht? (gewichteter Mittelwert, 1-5)



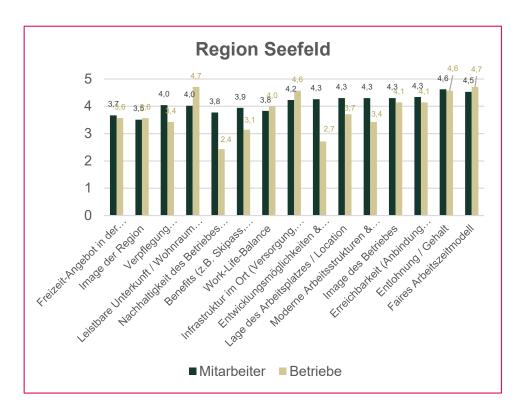




Wie wichtig sind folgende Auswahlkriterien für Sie, wenn es um einen neuen Job geht? (gewichteter Mittelwert, 1-5)

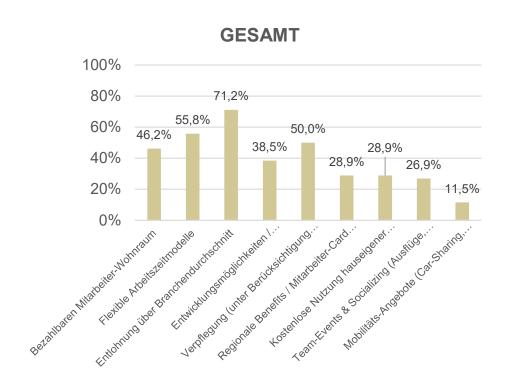
Interpretation.

- Die mit Abstand größte Lücke in der Wahrnehmung von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen gibt es hier bei den Themen Nachhaltigkeit und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.
- Zusätzlich legen die teilnehmenden Betriebe in Seefeld ein größeres Augenmerk auf Themen wie faire Arbeitszeitmodelle, leistbaren Wohnraum sowie die Versorgung und Infrastruktur im Ort.
- Bei Schwerpunkten wie Mitarbeiter-Benefits, modernen Arbeitsstrukturen und der Verpflegung im Betrieb gibt es noch gewisses
 Optimierungspotenzial. Dies sehen Mitarbeiter:innen als Auswahlkriterium für einen Job deutlich wichtiger an als die Betriebe selbst.





Welche zusätzlichen Benefits bieten Sie Ihren Mitarbeiter:innen bereits heute? (Mehrfachnennung möglich)







Welche zusätzlichen Benefits bieten Sie Ihren Mitarbeiter:innen bereits heute? (Mehrfachnennung möglich)

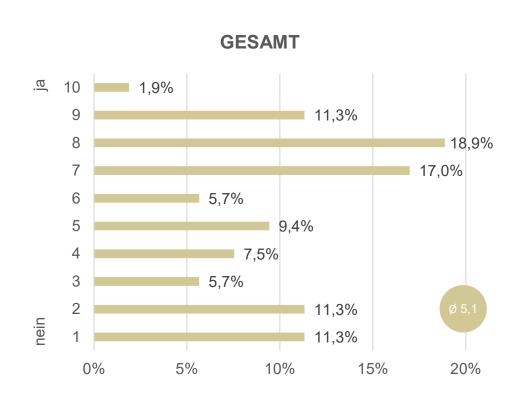
Interpretation.

- Insgesamt setzen Betriebe vor allem auf Entlohnung über Branchendurchschnitt, flexiblere Arbeitszeitmodelle und individuelle Verpflegung.
- Mobilitäts-Angebote, Team-Events und regionale Vorteile werden bisher nur von einem kleinen Teil der Arbeitgeber:innen eingesetzt.
- In Seefeld wurden die dargestellten Benefits zum Großteil höher bewertet, als im Durchschnitt. Hier stechen besonders Punkte wie Mitarbeiter-Wohnraum, flexible Arbeitszeiten, Team-Events und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten hervor, was auf größere Betriebe schließen lässt. Aufgrund der Beteiligungsquote von <10 sind diese Ergebnisse jedoch mit Vorsicht zu betrachten.





Wie attraktiv sehen Sie die Tourismusbranche als Arbeitgeber im Vergleich zu anderen Branchen in der Region? (Skala von 1-10)



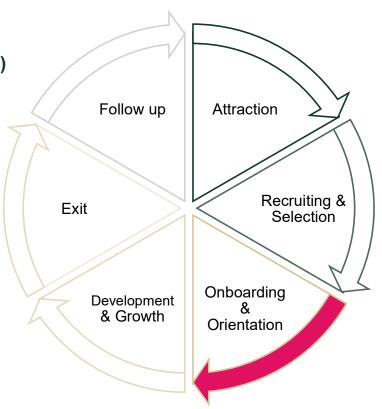




Employee Journey.

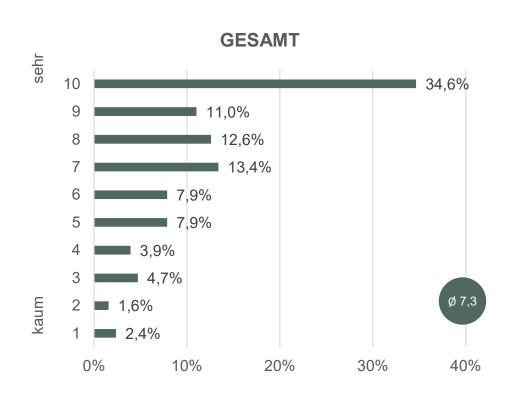
Für Phase 3: Onboarding & Orientation (Erster Arbeitstag)

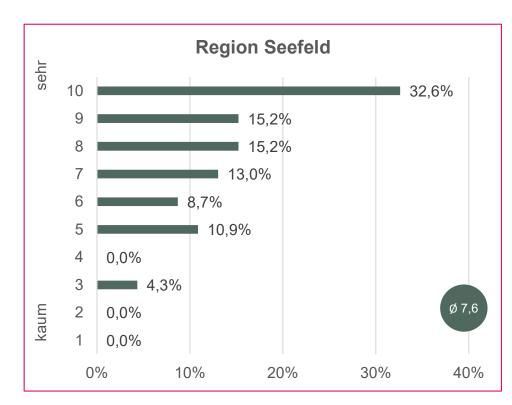
- Wie willkommen fühlen sich Mitarbeiter:innen am Anfang im Betrieb?
- Wie gut ist die Einarbeitungszeit organisiert?
- Wie einfach ist es, sich in der Region Zuhause zu fühlen?
- Was können Arbeitgeber:innen hier noch verbessern?
- Welchen positiven Beitrag kann die Region bzw. die Betriebe dazu leisten?





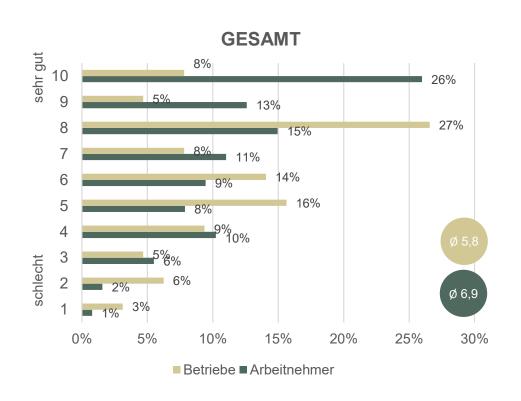
Wie willkommen haben Sie sich am Anfang bei Ihrem Arbeitgeber gefühlt? (Skala von 1-10)

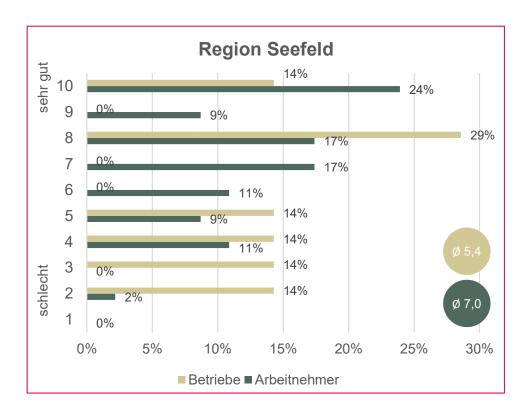






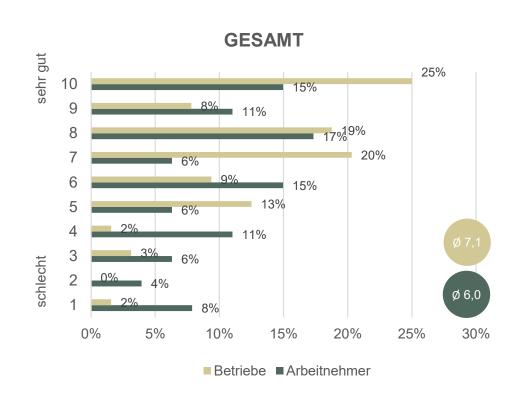
Wie einfach war es für Sie (bzw. Ihre Mitarbeitenden) sich in Ihrer Region Zuhause zu fühlen? (Skala von 1-10)

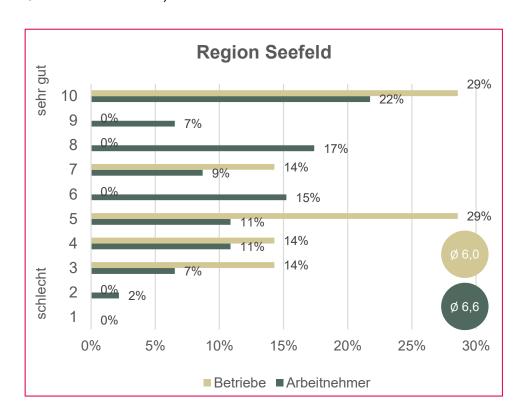






Wie gut war die Einarbeitungszeit in Ihrem Betrieb organisiert? (z.B. Einlernen, Betreuung, Kommunikation, Skala von 1-10)







Was hätte man hier bei Ihrem Arbeitgeber noch besser machen können (Mitarbeiter:innen)?

- Aktive Selbstreflexion und klare Kommunikation der vergangenen Fehler.
- Implementierung strukturierter Arbeitsprozesse und Fokussierung auf klare Ziele.
- Bereitstellung angemessener Einarbeitungszeit & Unterstützung neuer Mitarbeiter:innen.
- Führungsstarke Persönlichkeit als Chef:in, um das Team zu leiten und zu motivieren.
- Schaffung eines positiven Arbeitsklimas durch Teamarbeit und Zusammenhalt.
- > Einführung klarer Strukturen in verschiedenen Bereichen, um Effizienz zu steigern.
- Investition in Weiterbildungsmöglichkeiten und faire Gehaltsstrukturen zur Mitarbeitermotivation.
- Förderung einer offenen und transparenten internen Kommunikation für eine verbesserte Zusammenarbeit und Reduktion von Missverständnissen.
- Betonung der Wertschätzung gegenüber Mitarbeiter:innen und individueller Unterstützung bei der Einarbeitung, um ein erfolgreiches Arbeitsumfeld zu schaffen.

K > P

Was hätte man hier bei Ihrem Arbeitgeber noch besser machen können (Mitarbeiter:innen)?

Rückmeldungen Region Seefeld:

Die Fehler der Vergangenheit bei sich suchen und diese auch klar aussprechen Kommunikation Zeit Alles perfekt längere Einarbeitungszeit wenn möglich Mehr Aktivitäten Team Mehr kümmern Mehr Kommunikation Andere Öffnungszeiten Alles Kommunikation I believe i could improve my work Nix es ist super wie es ist... Fällt mir nicht dazu ein. Accomodation for stuff Zeiten Kommunikation Vorgesetzte besser einschulen Bessere Integrierung in das Team zu Beginn, eine Ansprechperson die den neuen Mitarbeiter in der ersten Zeit zur Seite steht Nutzung der Anlagen, Team-Building, Ausflüge, Weihnachtsfeier die Kommunikation zwischen alle Mitarbeitern/Geschäftsführung kann verbessert werden mehr Zusammenkünfte mit den Abteilungen, Vorstellung aller Mitarbeiter bei allen Mitarbeitern in den weiteren Büros oder Abteilungen Nix / Mehr Unterstützung & Dankbarkeit Persönliche Einarbeitung oder ggf. einen "Buddy" als Ansprechpartner zur Seite stellen, der bei der Einarbeitung behilflich ist. Jemand, der einem pers. Die ersten Tage zur Seite steht die Aufgabenverteilung innerhalb der Strukturen erklären Bei neuen Mitarbeiter schauen das sie besser "abgeholt" werden Mehr Benefiz Mehr Zeit nehmen für die Einarbeitung. Vieles ist "learning by doing" aber bei manchen Dingen muss man sich für die Mitarbeiter Zeit nehmen und nicht zwischen Tür und Angel. Man sollte wenn ein neuer Mitarbeiter anfängt, den ganzen Tag mit ihm verbringen und ihm alles zeigen, sodass er/sie sich wohl fühlt und direkt anfangen kann selbstständig zu arbeiten. Es ist sehr wichtig die neue Person direkt aufzunehmen und ein guter Ansprechpartner zu sein. Parkplätze





Was hätte man hier bei Ihrem Arbeitgeber noch besser machen können (Betriebe)?

Einarbeitung & Onboarding:

- Bedarf an mehr Personal für eine effektive Einarbeitung
- Schwer, genügend Zeit für Einarbeitung aufgrund hoher Arbeitsbelastung zu finden
- Wunsch nach Mentoren und speziellen Personen für die Einarbeitung
- Bedarf an intensiver Schulung und Begleitung in den ersten Tagen
- Notwendigkeit von detaillierten Arbeitsbeschreibungen und klaren Prozessen
- Verbesserung der Beschreibung von Strukturen und zusammenhängenden Prozessen

Zeit und Ressourcen:

- Herausforderung, genügend Zeit für die Einarbeitung zu finden
- Wunsch persönlicher Betreuung und Geduld während der Einarbeitung
- Mehr Zeit, um die Region zu zeigen, aber oft fehlende Ressourcen



Was hätte man hier bei Ihrem Arbeitgeber noch besser machen können (Betriebe)?

Kommunikation und Feedback:

- Wunsch nach einer Feedbackkultur
- Stärkerer Fokus aller Abteilungen auf den Onboarding-Prozess
- Wichtigkeit persönlichen Kontakten zwischen Mitarbeitern und Gästen

Erfahrung und Expertise:

- Bedarf an mehr Erfahrung und Kenntnissen bei der Einarbeitung
- Wunsch nach Fachkräften, die sich mit der Einarbeitung auskennen



Was hätte man hier bei Ihrem Arbeitgeber noch besser machen können (Betriebe)?

Rückmeldungen Region Seefeld:

feedbackkultur ?? Mehr Erfahrung nötig Mehr Zeit mehr Geduld aufbringen



Gibt es etwas, das Sie sich von der Region bzw. den Betrieben gemeinsam gewünscht hätten, damit die Eingewöhnungszeit noch leichter fällt (Mitarbeiter:innen)?

K > P

- Fokus auf verstärkte Zusammenarbeit innerhalb der Betriebe anstelle des gegenseitigen Abwerbens von Mitarbeiter:innen.
- Priorisierung von bezahlbarem Wohnraum als Maßnahme zur Mitarbeiterbindung.
- Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds ohne übermäßigen Leistungsdruck.
- Verbesserung der Kommunikation über Aktivitäten und Benefits für Mitarbeiter:innen.
- Förderung der Integration und Aufnahme neuer Mitarbeiter:innen durch gemeinsame Unternehmungen und Veranstaltungen.

Gibt es etwas, das Sie sich von der Region bzw. den Betrieben gemeinsam gewünscht hätten, damit die Eingewöhnungszeit noch leichter fällt (Mitarbeiter:innen)?

Rückmeldungen Region Seefeld:

Nein Mehr Zusammenarbeit innerhalb der Betriebe, anstatt sich gegenseitig die Mitarbeiter abzuwerben kein Leistungsdruck Nein, nicht notwendig. Eigen Integration funktioniert am Besten. regelmäßig, organisierte get together, dass man schneller andere Mitarbeiter:innen aus der Region kennenlernt Kann ich nicht beurteilen wohne seit Jahren hier Nein Tourismus Mappe mit Informationen Angebote zum Kennenlernen Mehr Lokale zum kennenlernen? Mehr sich treffen und weniger social media There is no social life in the village where i stay. Nein Nein Non Vorstellung der Region kurz vor Saisonanfang Neueinsteiger treffen, 1x monatlich, um auch welche vom anderen Betrieb kennen zu lernen, Freundschaften aufzubauen N/a Kann ich nach so langer Zeit nicht beantworten. nein Infotag TVB über Region / Sommer Winter für Service / Rezeption Mitarbeiter Mehr Freizeitangebote für Kinder Mehr Nachtleben / Rabatt Ohne Antwort. Stammtisch neuer Mitarbeiter Nein Mehr mit einander zu Arbeiten bzw gemeinsame Rabatte in den verschiedenen Hotels/Restaurants Mehr Orte wo man neue Kontakte knüpfen kann Projekte, in denen man viel mit Kollegen zu tun hat.







Gibt es etwas, das Sie sich von der Region bzw. den Betrieben gemeinsam gewünscht hätten, damit die Eingewöhnungszeit noch leichter fällt (Betriebe)?

Förderung von Freizeitangeboten:

- Schaffung von Freizeit- und Unterhaltungsmöglichkeiten für junge Mitarbeiter:innen
- Förderungen von Sportvereinen und attraktiven Veranstaltungen
- Bereitstellung von Benefits und freien Eintritten für Mitarbeiter:innen in der Region

Unterstützung bei der Wohnungssuche:

- Schaffung von leistbarem Wohnraum für Mitarbeiter:innen
- Etablierung einer zentralen Anlaufstelle für die Wohnungssuche



Gibt es etwas, das Sie sich von der Region bzw. den Betrieben gemeinsam gewünscht hätten, damit die Eingewöhnungszeit noch leichter fällt (Betriebe)?

- Vernetzung und Integration der Mitarbeitenden:
 - Informationsaustausch und gemeinsame Angebote für Mitarbeiter:innen
 - Organisation von Infoveranstaltungen und Austauschtreffen für Mitarbeiter:innen
 - Einführung von Orientierungstagen und gemeinsamen Veranstaltungen für Neuankömmlinge
 - Einbindung einheimischer Mitarbeiter:innen als Paten für neuankommende Mitarbeiter:innen
 - Bereitstellung von kostenlosen oder günstigen Sprachkursen für ausländische Mitarbeiter:innen



Gibt es etwas, das Sie sich von der Region bzw. den Betrieben gemeinsam gewünscht hätten, damit die Eingewöhnungszeit noch leichter fällt (Betriebe)?

Rückmeldungen Region Seefeld:

sportgruppen ?? Ich hab gerade keine Idee Info-gettogether, Austausch, Stammtisch etc leistbare Wohnungen

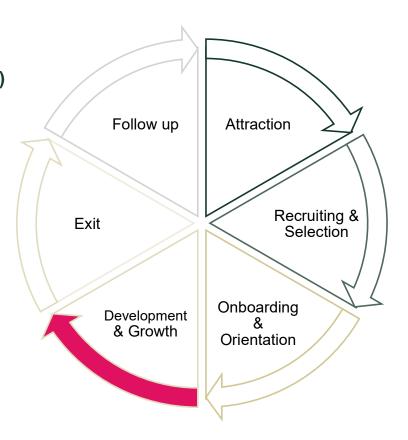




Employee Journey.

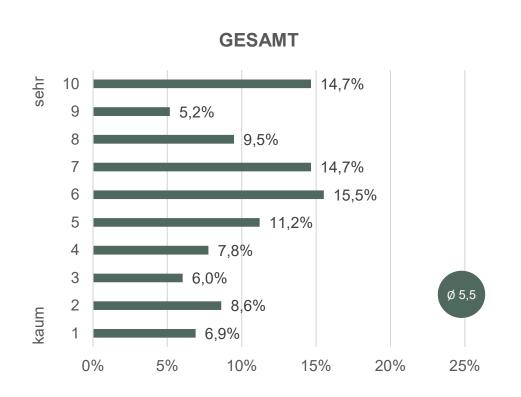
Für Phase 4: Development & Growth (Weiterentwicklung)

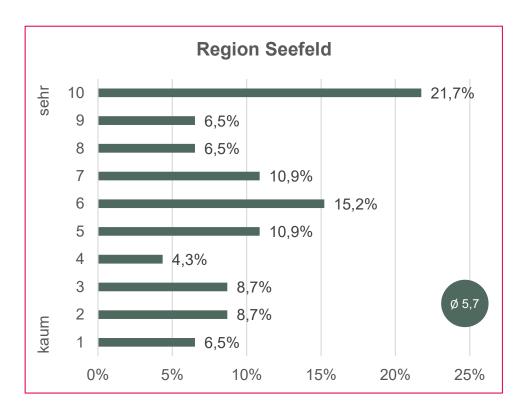
- Wie sehr sind Vorgesetzte an der persönlichen Entwicklung ihrer Mitarbeiter:innen interessiert?
- Wie sehr werden Mitarbeiter:innen im Betrieb bei ihrer persönlichen Weiterentwicklung gefördert?
- Welche Faktoren sind zentral für die Lebensqualität in der Region? Wie werden diese bewertet?
- Welche Faktoren sind besondes wichtig für die Arbeitszufriedenheit? Wie werden sie bewertet?
- Welche Arbeitszeitmodelle werden angeboten?
 Welche wünschen sich die Mitarbeiter:inenn?





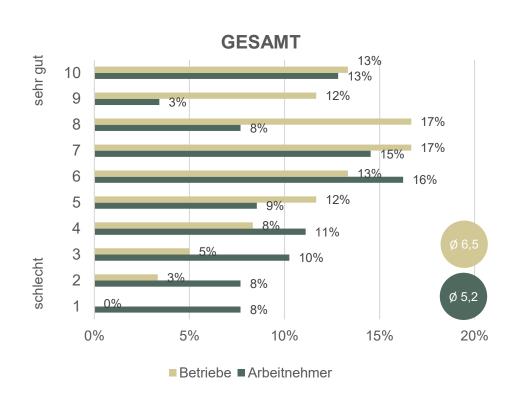
Wie sehr sind Ihre Vorgesetzten an Ihrer persönlichen Entwicklung interessiert? (Skala von 1-10)

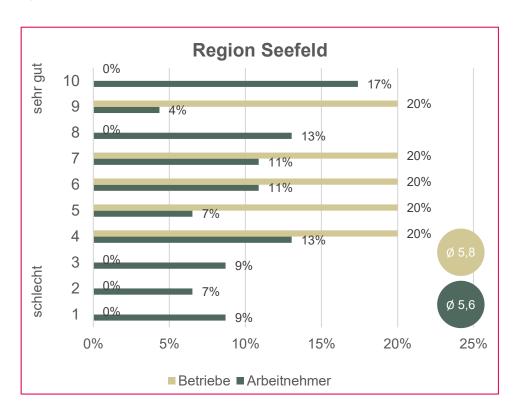






Wie stark werden Sie im Betrieb bei Ihrer persönlichen Weiterentwicklung gefördert? (Skala von 1-10)







Was könnte man hier bei Ihrem Arbeitgeber noch besser machen (Mitarbeiter:innen)?

- Reflektion und Auseinandersetzung mit relevanten Fragen zur Mitarbeiterförderung und -entwicklung.
- Unterstützung von Weiterbildungen, unabhängig von Sprachkenntnissen oder beruflichen Aspekten – sowohl in der Freizeit als auch in der Arbeitszeit.
- Gesprächsmöglichkeiten und Angebote zur individuellen Entwicklung.
- Modernisierung von Strukturen und Offenheit für Neues, inklusive Freiräume für Mitarbeiter:innen.

Was könnte man hier bei Ihrem Arbeitgeber noch besser machen (Mitarbeiter:innen)?

Rückmeldungen Region Seefeld:

Nix weitere Ausbildung unterstützen - egal ob nur Sprache oder beruflich Gespräche und Möglichkeiten anbieten Es wird derzeit jeder Schulungswunsch erfüllt, daher keine Verbesserungsvorschläge. mehr anbieten, Formulare einfach verständlich und zugängig machen Weniger Hierarchie, entweder alle per du oder Sie Mehr Weiterbildungen Weiterbildung mehr fördern Mehr Förderung Mehr Weiterbildung Viel, viel besseres Personalessen! Interne Schulungen und Gespräche My job Nix Die Abteilungsleiter sollten auch die Weiterbildung der Mitarbeiter im Sinn haben und Ihnen mehr zeigen. Provide bilingual info and softwares for international stuff Wohnungsangebot N/a Anerkennung und Förderungen Schulungen anbieten , Workshops Personalhäuser renovieren mit gratis W-LAN, Benützung des Fitnessraums im Hotel. kostenfrei Aus-Weiterbildung Nix Fortbildung Mehr Verantwortung übergeben Mitarbeiter zu Beginn mitteilen dass Weiterentwicklung gewünscht und Beteiligung möglich ist. Keine sehr langen Knebelverträge zur Refinanzierung. Alles Sprachkurse (Italienisch, Französisch) Mehr Schulungen in gewissen Bereichen für Führungskräfte Mehr Aufstiegschancen Finanzielles entgegenkommen bei Schulungen/Weiterbildung/Sprachkurse. Nicht erst darum betteln müssen. Gespräche über die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Fortbildung





Was könnte man hier aus Ihrer Sicht noch besser machen (Betriebe)?

Teils mangelnde Bereitschaft:

- Derzeit wird kein Geld in die Weiterbildung investiert, da die Fluktuation zu hoch ist
- Wenn dann werden langjährige Mitarbeiter:innen werden gefördert und unterstützt
- In einem kleinen Betrieb ist das nicht zu leisten.
- Gefühlt mangelndes Interesse von Mitarbeiterseite

Umgestaltung von Prozessen:

- Technische Entwicklung und Automatisierung zur Kompensation des Personalmangels nutzen
- Deutschkurse oder Schulungen intern auch für andere Betriebe anbieten jedes Haus hat seine Stärken



Was könnte man hier aus Ihrer Sicht noch besser machen (Betriebe)?

Etablieren fester Rituale:

- > Förderbedarf individuell und zusammen mit der Personalabteilung ermitteln
- Junge Mitarbeiter:innen finden, die sich für Schulungen noch motivieren lassen
- Regelmäßige Job Rotation
- Mehr Transparenz und regelmäßige Team-Besprechungen



Was könnte man hier aus Ihrer Sicht noch besser machen (Betriebe)?

Rückmeldungen Region Seefeld:

noch mehr Schulungen Mehr Zeit nehmen für Teambuilding Work life balance, gutes Gehalt und feste Arbeitszeiten entscheiden, bei uns im Betrieb kein großes Interesse bei den Mitarbeitern an Weiterbildung





Gibt es etwas, das die Region bzw. die Betriebe gemeinsam tun können, um Ihre persönliche (Weiter-)entwicklung zu fördern? (Mitarbeiter:innen)

- Schaffung von Ausbildungsmöglichkeiten und Unterstützung von Sprachkursen für neue Mitarbeiter:innen in der Region.
- Angebot von erschwinglichen Weiterbildungsmöglichkeiten mit gerechter Zeiteinteilung.
- Erweiterung der Weiterbildungsmöglichkeiten im Bezirk und in wohnortnaher Umgebung.
- Förderung des Austauschs zwischen Mitarbeiter:innen verschiedener Betriebe, z. B. durch Mitarbeiteraustausch.
- Bereitstellung eines vielfältigen und zeitgemäßen Weiterbildungsprogramms, möglicherweise in Kooperation mit Experten.

Gibt es etwas, das die Region bzw. die Betriebe gemeinsam tun können, um Ihre persönliche (Weiter-)entwicklung zu fördern? (Mitarbeiter:innen)

Rückmeldungen Region Seefeld:

Nein Sprachkurse allgemein für neue Mitarbeiter im Region. Oder als Alternative die Ausbildung bei WiFi unterstützen. nein Schulung in der Region sind kaum vorhanden. Unser Betrieb kompensiert das daher hervorragend. Workshops mit experten anbieten Gemeinsame Programme zb Sprachprogramme etc Interessantere Kurse als Vermieter Akademie anbieten, diese sind oft Wiederholung Wüsste nicht was Mehr Kurse Ja klar, Mehr Austausch untereinander No Nein Sprachkurse oder sonstige Kurse zusammen verwirklichen. Kosten werden niedriger. Kennenlernen anderer Mitarbeiter von verschiedenen Unternehmen. No Wohnungsangebot Organisation gemeinsamer Sprachkurse N/a Workshops, Schulungen Ausbildungskurse Gemeinsame Schulungen/ Hotel übergreifend Angebot zur Weiterbildung /Sprachkurse usw. an den Zeiten für Gastronomie und Hotellerie angepasst Mitarbeiter Olympiaden, gemeinsame Kochkurse, Vermittlung von Wohnungen Sprachkurse Outdoorguide Training zB für E-Bikes. Touren Training um Wanderwege kennenzulernen. Bereitstellung von Kostenfreiem Kartenmaterial als Erstaustattung. Kurse Jobrotation Kurse zu verschiedenen Themen anbieten Fortbildungen herholen





Gibt es etwas, das die Region bzw. die Betriebe gemeinsam tun können, um Ihre persönliche (Weiter-)entwicklung zu fördern? (Betriebe)

- Gemeinsame Schulungen für Lehrlinge und Mitarbeitende (Kostenersparnis)
- Gemeinsame Veranstaltungen für Mitarbeitende, Förderung der Integration
- Förderung attraktiver Unterkünfte, Freizeit- und Einkaufsmöglichkeiten
- Finanziell faire Preise bei Kooperationen unter den Betrieben bzw. mit heimischen Produzenten / Landwirten
- Intensivere Zusammenarbeit z.B. offene Stellen untereinander austauschen
- Mitarbeiter- und Einheimischen-Vorteile (z.B. Cards)

Gibt es etwas, das die Region bzw. die Betriebe gemeinsam tun können, um Ihre persönliche (Weiter-)entwicklung zu fördern? (Betriebe)

Rückmeldungen Region Seefeld:

gemeinsame Schulungen Akademien Schon vorher beantwortet



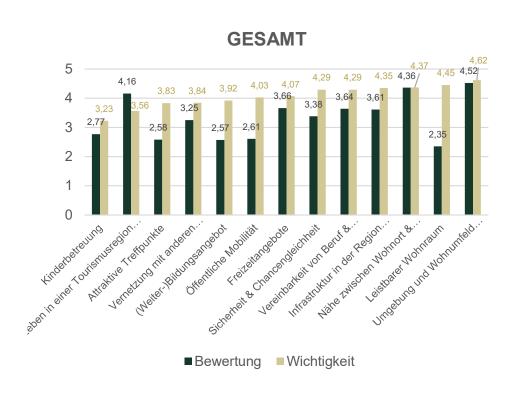


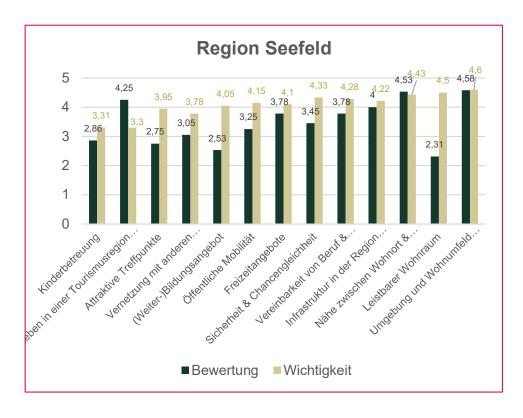
Exkurs: Die Lebensqualität in der Region.





Bewertung der Faktoren der Lebensqualität & ihre Bedeutung für Arbeitnehmer:innen. (gewichteter Mittelwert)



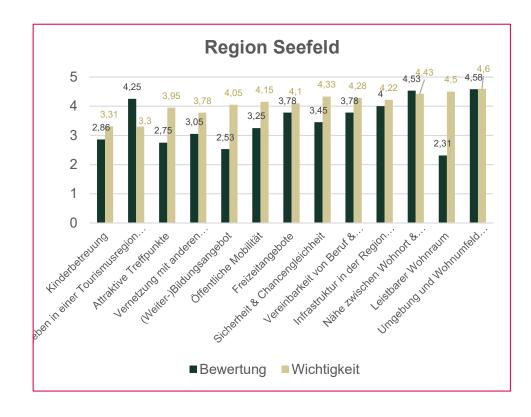




Bewertung der Faktoren der Lebensqualität & ihre Bedeutung für Arbeitnehmer:innen. (gewichteter Mittelwert)

Interpretation.

- Insgesamt sind den Arbeitnehmer:innen für ihre persönliche Lebensqualität besonders das attraktive Lebensumfeld, leistbarer Wohnraum wie auch ein kurzer Arbeitsweg und gute Infrastruktur wichtig.
- Betrachtet man die **Differenz** zwischen Wichtigkeit und Bewertung des Status Quo für die Region Seefeld, so stechen als Handlungsfelder hervor:
 - Leistbarer Wohnraum (4,50 vs. 2,31)
 - (Weiter-)Bildungsangebot (4,05 vs. 2,53)
 - Attraktive Treffpunkte (3,95 vs. 2,75)
 - Öffentliche Mobilität (4,15 vs. 3,25)





Was sind herausragende Pluspunkte der Region in Sachen Lebensqualität?

- Nähe zur attraktiven Natur und zahlreichen Freizeitmöglichkeiten in der umliegenden Berglandschaft
- ➤ Heimatverbundenheit und Wohlfühlatmosphäre in der Region
- Erreichbarkeit größerer Städte und Versorgungsstrukturen teils auch ohne Auto
- Gute Work-Life-Balance

Was sind herausragende Pluspunkte der Region in Sachen Lebensqualität?

Rückmeldungen Region Seefeld (Mitarbeiter:innen):

Landschaft, Natur und Luft Die schöne Natur, nette und freundliche Menschen. natur Viele Freizeitangebot, attractive Natur Natur und Ruhe Die Natur und einkaufen am Sonntag Wunderschöne Natur Langfristige Arbeitschancen People are great and the job is easy Ich fühle mich in dieser Region sehr sehr wohl Schönes Landschaften, nähe an der Natur Nähe auch in die Stadt Innsbruck Sport opportunity a lot Sichere Arbeit während der Saison Sportmöglichkeiten, familiäres Gefühl Familie und Distanz zum Arbeitsplatz Natur und Dorfleben Schöner Ort, biken, wandern , Stadt-Nähe aber doch ländlich . Man kann Arbeit und Freizeit gut kombinieren. Die Natur angenehmes Klima, viele Freizeitmöglichkeiten, Schwimmbäder und Lifte, Restaurants, nette Menschen Weil ich hier geboren bin Berge :) Tolle Lage Natur Natur. Aktiv in der Natur zu arbeiten befreit und macht Spaß. Landschaft, Nähe zu Innsbruck, Deutschland, Italien leben: Sportliche Angebote (Karwendel, Wettersteingebirge, Natur, Regionalität, Nähe zu IBK arbeiten: Nähe zum Wohnort Sehr Zentral gelegen und überall schnell alles erreichbar Freizeit Angebot Wir haben es wunderschön und sind auch flexibel in der Arbeitszeit. Also die perfekte Work-Life-Balance :) Heimat



Was sind herausragende Pluspunkte der Region in Sachen Lebensqualität?

Rückmeldungen Region Seefeld (Arbeitgeber:innen):

hoher Freizeitwert, Kindergarten, Schule, viele Freizeitmöglichkeiten fußläufig Hat alles ausser gutes Nachtleben Natur, Freizeitangebot weil es eine traumhafte Lage hat, superschöne Gegend, viele sportliche Möglichkeiten, bin gleich in einer größeren Stadt, Es ist Frieden, wir haben genügend Wasser. Es ist sogar schön bei uns, wenn es regnet. Wir leben in eine Oase und haben alles. Nur wissen es die meisten nicht zu schätzen und jammern auf hohem Niveau. Infrastruktur, Wohnen und arbeiten wo andere Urlaub machen, gute Entlohnung, 2 Saisonen





Was können Gründe sein, warum sich Mitarbeiter:innen gerade nicht für die Region entscheiden? Wo liegen die größten Probleme?

- Hohe Lebenshaltungskosten und fehlender bezahlbarer Wohnraum
- Mangelnde Verkehrsinfrastruktur und Probleme im öffentlichen Nahverkehr, Herausforderungen bei der Mobilität ohne eigenes Auto und abgeschiedene Lage
- Schlechte Entlohnung und geringe Anerkennung
- Hohe Lebenserhaltungskosten
- Mangelhafte Kinderbetreuung
- Begrenzte Freizeitangebote und Einkaufsmöglichketen, mangelnde Attraktivität des Nachtlebens

Was können Gründe sein, warum sich Mitarbeiter:innen gerade nicht für die Region entscheiden? Wo liegen die größten Probleme?

Rückmeldungen Region Seefeld (Mitarbeiter:innen):

Entlohnung Angebot an Nachtlokalen bzw. Veranstaltungen Schwache Angebote an Kinderbetreuung, teure Wohnungen, teure Lebensmittel als im Inntal wo kein Tourismus herrscht. Abgeschiedenheit, Öffis, Wohnraum der fehlt wenn man nicht in einem Mitarbeiterzimmer wohnen will, Freizeitangebote Schwierig ohne Auto mobil zu sein Kälte Zuwenig Attraktionen für Gäste und Mitarbeiter Ort stirbt aus Zu teuer, wenig Angebote für Einheimische Zu touristisch Hohe Preise, Mieten, Wohnungseigentum, kurze Saisonen I don't know Zuwenig Gehalt .. Property price??? Deutschkurse am Plateau Keine Angebote am Abend Angebote für Kinder (Ballettkurse, Int. Schulen) sind begrenzt Angebote in der Zwischensaison, alles ist geschlossen, zu weit von größerer Stadt entfernt, Sehr hohe Mietkosten, sonstige Ausgaben viel höher Keine leistbare Wohnung, teilweise noch vieles altmodisch Einstellung der Arbeitgeber wie vor 20 Jahren (Gastro) attraktivere Arbeitszeiten, Personalhäuser, Saison verlängern, höhere Löhne. Personalhäuser die alt und abgewohnt sind. Reduzierte Angebote für Personal im Fitnessstudio Team / Chefs Fehlende Mobilität ohne eigenes Auto Langweilig Wohnraum kaum zu beschaffen und völlig nicht mehr leistbar Mietwohnungen sind sehr teuer. Kein Hunde erlaubt Die Anbindung an den Öffentlichen Nahverkehr bzw. die fahr Frequenz der Busse etc. Wohnplatz, Öffis, alles teuer Weit entfernt von Familie & Freunde. Nur Standard-Entlohnung. Wenn keine MA-Wohnung gestellt wird ist Mietzahlung viel zu hoch. Schaffung von bezahlbaren Mietwohnungen. Zu wenig Bezahlung, zu teures Wohnen. Leben kaum finanzierbar Öffis, Nachtleben/Clubs, Region für alte Menschen, teurer Lebensraum für wenig Shoppingmöglichkeiten und Freizeitangebote, wenn man nicht sportlich ist. Zu niedrige Gehälter, zu wenig 🏲 🏲 Freizeit, Wohnraum trotz Führungsposition nicht leistbar! Zug Anbindung nach Innsbruck in der Nacht, Ausgeh-Möglichkeiten Die Entfernung zur Stadt und den zentralen Punkten in Tirol Zu fade Jobangebote



Was können Gründe sein, warum sich Mitarbeiter:innen gerade nicht für die Region entscheiden? Wo liegen die größten Probleme?

Rückmeldungen Region Seefeld (Arbeitgeber:innen):

Leben speziell in Seefeld sehr teuer Nachtleben Langweilig für junge Menschen weil Innsbruck in der Nähe und die Stadt mehr Möglichkeiten bietet. Einerseits ist die Nähe der Stadt ein Vorteil (gegenüber wenn ich 1 Stunde aus dem Tal fahren muss bis ich in einer größeren Stadt bin) andererseits ist die Stadt ein Nachteil weil diese mehr Möglichkeiten bietet. zu wenige Jahresbetriebe



K ≯ P

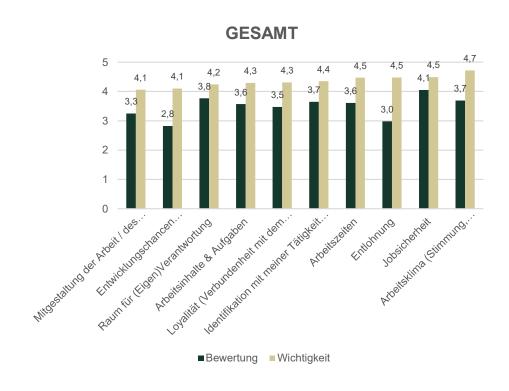
Exkurs: Zufriedenheit & Arbeitszeitmodelle.

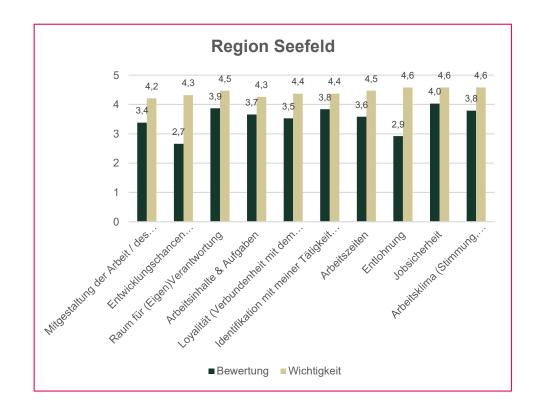




Bewertung der Faktoren der Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz & ihre Bedeutung für Arbeitnehmer:innen.

(gewichteter Mittelwert)





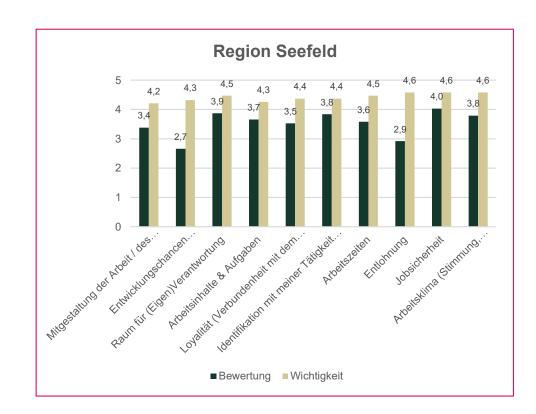


Bewertung der Faktoren der Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz & ihre Bedeutung für Arbeitnehmer:innen.

(gewichteter Mittelwert)

> Interpretation.

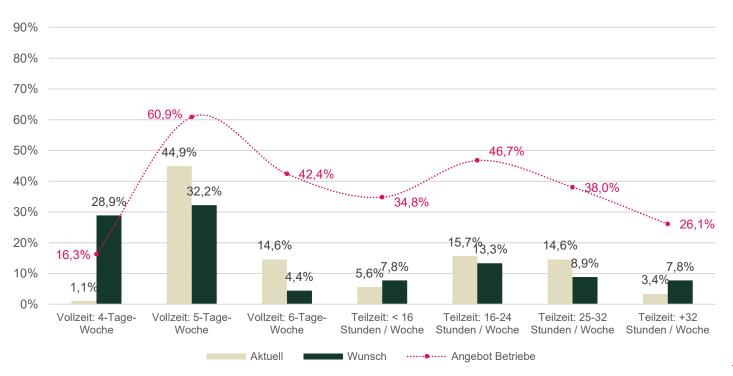
- Geht es um die Zufriedenheit am Arbeitsplatz, ist den Arbeitnehmer:innen folgendes besonders wichtig: Arbeitsklima, Jobsicherheit, faire Entlohnung & stimmiges Arbeitszeitmodell.
- Betrachtet man die **Differenz** zwischen Wichtigkeit und Bewertung des Status Quo für die Region Seefeld, so stechen als Handlungsfelder hervor:
 - Persönliche Entwicklungschancen (4,3 vs. 2,7)
 - Entlohnung (4,6 vs. 2,9)
 - Arbeitsklima (4,6 vs. 3,8)
 - Mitgestaltung der Arbeit (4,2 vs. 3,4)



GESAMT



Gegenüberstellung: Aktuelles und gewünschtes Arbeitszeitmodell.



Interpretation.

Fast die Hälfte der Mitarbeiter:innen arbeitet derzeit Vollzeit mit 5-Tage-Woche. Vor allem die 4-Tage-Woche im Vollzeit-Verhältnis stellt derzeit einen klaren Wunsch dar.

Rund zwei Drittel der Betriebe bieten aktuell die klassische 5-Tage-Woche an. Zusätzliche Modelle (6-Tage-Woche, Teilzeit etc.) werden von einem Drittel bis der Hälfte der Betriebe ermöglicht.

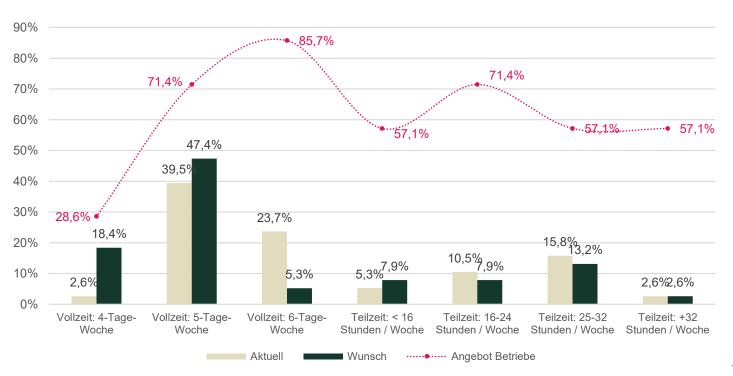
Im Sinne der Individualisierung sollte hier künftig stärker darauf geachtet werden, individuell passende Rahmenbedingungen für die Fachkräfte zu schaffen.



REGION SEEFELD



Gegenüberstellung: Aktuelles und gewünschtes Arbeitszeitmodell.



Interpretation.

In der Region Seefeld arbeiten 4/10 Arbeitnehmer:innen die klassische 5-Tage-Woche. Gut ein Viertel absolviert die 6-Tage-Woche, während sich der Rest auf Teilzeitverhältnisse verteilt.

Hier ist der Wunsch nach einer 4-Tage-Woche tendenziell weniger spürbar, als in der Gesamtregion. Vielmehr wünscht sich knapp die Hälfte die 5-Tage-Woche.

Auf Seiten der Arbeitgeber:innen zeigt sich in Seefeld bereits eine deutlich größere Bandbreite an möglichen Arbeitszeitverhältnissen in den Betrieben. Dies kann u.a. auf die Unternehmensgröße zurückgeführt werden und bewegt sich klar am Puls der Zeit.





Was ist Ihnen in Bezug auf Arbeitszeiten bzw. das Arbeitszeitmodell besonders wichtig?

- Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung, Gleitzeit und Homeoffice-Möglichkeiten
- Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung
- Vermeidung von Teildiensten und gerechte Aufteilung der freien Tage
- Möglichkeit zum Abbau von Überstunden ("Zeitkonto") und flexibler Urlaubsplanung
- Wunsch nach ausreichender Freizeit und Planbarkeit
- Feste Tage in der Woche, keine Wochenend- oder Nachtarbeit

Was ist Ihnen in Bezug auf Arbeitszeiten bzw. das Arbeitszeitmodell besonders wichtig?

Rückmeldungen Region Seefeld (Mitarbeiter:innen):

mehr Freizeit und Planungsmöglichkeit Flexibilität und Homeoffice passt für mich momentan Faire Lösung im Betrieb Ich bin zufrieden mit meinem Arbeitszeitmodell Bessere Planung und Einteilung Eigenverantwortung Flexibilität 5tagewoche I like the working model from now, just one more day off Wichtig sind mit Teildienste zu vermeiden.

Wünschen: Faire Aufteilung und Abwechslung von den freien Tage. Enough workers to hold up schedule - Flexibilität wenn Kinder krank sind Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung Flexibilität mit den freien Tagen. Ist bei mir möglich , aber nur aufgrund meiner mega Kollegen Flexible Arbeitszeit Einteilung. Möglichkeit zum Home Office, freie Gestaltung der Arbeitszeiten Alles bestens Freizeit Einheitliche Schichtzeiten, sofern möglich Gleitzeit, bzw. flexible Zeiteinteilung Aktuell keine Wünsche, weil ich eigenverantwortliche Gleitzeit habe. Flexibilität Nichts. Passt so. Passt alles auch am Wochenende frei zu haben Wünsche: kürze Öffnungszeiten vor allem im Vergleich mit anderen TVBs in Tirol Mehr Zeit für sich zu haben. Zuviel Arbeit zu wenig Freizeit. Gleitzeit und die eigene Einteilung -





Was ist Ihnen in Bezug auf Arbeitszeiten bzw. das Arbeitszeitmodell besonders wichtig?

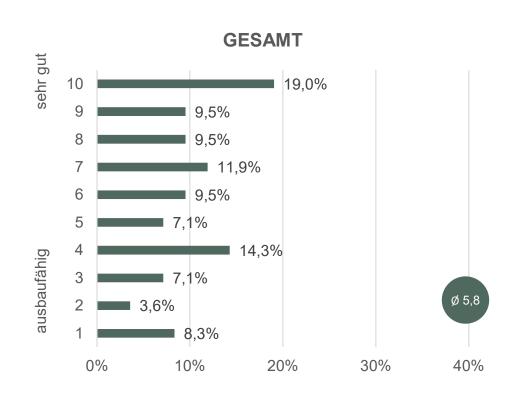
Rückmeldungen Region Seefeld (Arbeitgeber:innen):

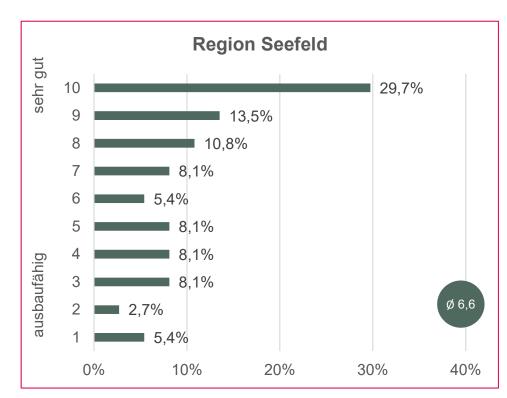
Viel Freizeit, viel Lohn, wenig Arbeit Faire Arbeitszeiterfassung Planbare Freizeit Durcharbeitdienste oder lange Pausen zwischen den Diensten. 6 Tage Woche kein Problem weil nur Saisonsbetrieb. Am Liebsten würden Sie 7 tage arbeiten, solle verdienen und dann ab nach Hause in der Zwischensaison. bloß niemanden überfordern. In unserem Betrieb wurde in jeder Abteilung ein Mitarbeiter aufgestockt. Fixe Arbeitszeiten und freie Tage sind garantiert, auch bei Ausfall eines Mitarbeiters.





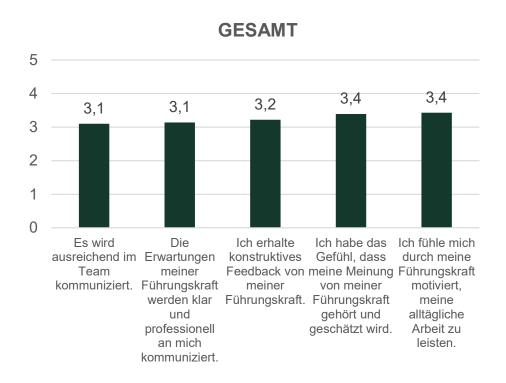
Wie beurteilen Sie insgesamt die Führung durch Ihren Vorgesetzten? (Skala von 1-10)

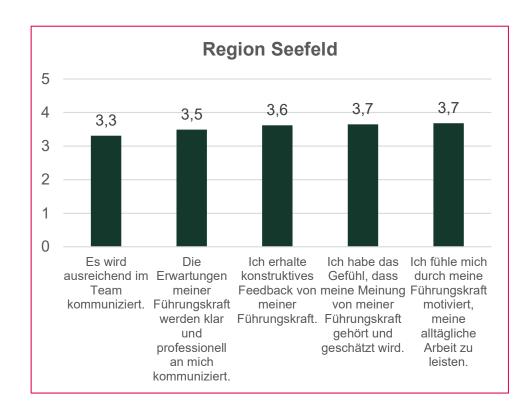






Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen in Bezug auf Ihre Führungskraft zu?





Was müsste getan werden, damit Ihre Arbeitszufriedenheit noch höher wird?

- Höhere Wertschätzung und Anerkennung der Mitarbeiter:innen
- Bessere Arbeitsaufteilung und klare Strukturen
- Verbessertes Arbeitsklima und Teamwork
- Mehr Personal zur Entlastung und besseren Work-Life-Balance
- Gehaltsanpassungen und Benefits
- Weiterbildungsmöglichkeiten und individuelle Förderung
- Verbesserter Informationsfluss und interne Kommunikation, regelmäßige Meetings
- Positives Feedback und konstruktives Management
- Mehr Vertrauen und Zusammenhalt im Team
- Effektive Entscheidungsfindung und schnellere Umsetzung
- Angemessene Arbeitszeiten und flexiblere Arbeitseinteilung
- Gute Schulung und Unterstützung der Vorgesetzten



Was müsste getan werden, damit Ihre Arbeitszufriedenheit noch höher wird?

Rückmeldungen Region Seefeld (Mitarbeiter:innen):

Kommunikation u. Wertschätzung mehr Unterstützung durch andere Abteilungen Schwer zu beantworten bin sehr zufrieden Ich bin bereits sehr zufrieden Stärkere Präsenz der FK Jour fix und regelmäßige Besprechungen Mehr Kommunikation Mehr Harmonie Wertschätzung I don't know Mein Vorgesetzter müsste uns mehr zeigen. Uns mehr Fördern und auch fordern. Better qualified stuff that obviouslly cost more to the company Weniger Stunden - gleiches Gehalt Bessere Schulung des Vorgesetzten Mehr Benefits und Gehaltsanpassung auch für Einheimische nicht nur Saisonkräfte, welche in Personalhäusern wohnen und viel weniger ausgaben haben Mehr Kommunikation miteinander, konstruktive Meetings, positivere Atmosphäre Mehr Mitarbeiter finden monatliche Meetings mit den Kollegen, Nix / Kommunikation Bessere Kommunikation & Zusammenarbeit. Feedback geben & stärkeres Vertrauen schaffen. Klare arbeitsaufteilung Mehr Gehalt Mehr geschätzt und gehört werden besseres Verständnis/Zusammenhalt im Team, mehr Kommunikation Mehr Kommunikation Mehr Spielraum und mehr Aufträge Hin und wieder dem Mitarbeiter positives Feedback geben. Nichts zu sagen und erst ein Feedback bekommen, wenn mal etwas schief gelaufen ist, ist heutzutage eine altmodische Einstellung und es knabbert selten, aber doch am Ego. -

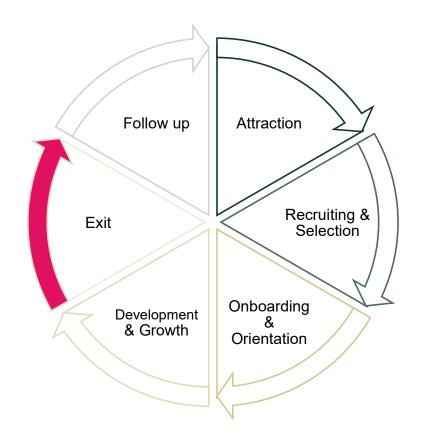




Employee Journey.

Für Phase 5: Exit (Austritt)

- ➤ Haben Mitarbeiter:innen vor, in nächster Zeit den Job zu wechseln?
- Wenn ja: Was sind die wichtigsten Gründe dafür?
- Was sehen Betriebe als zentrale Kündigungsgründe?

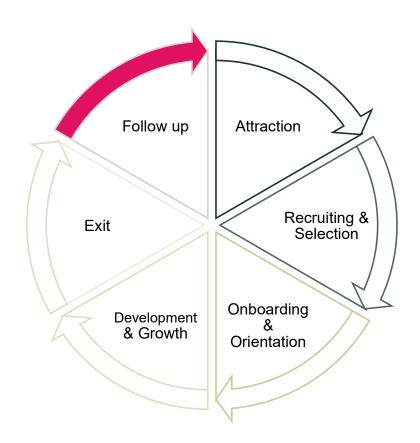




Employee Journey.

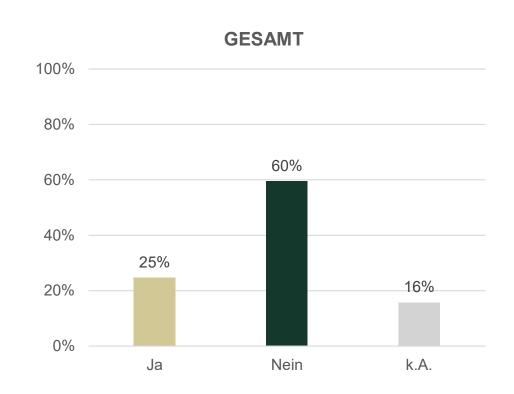
Für Phase 6: Follow-Up (Nachbetreuung)

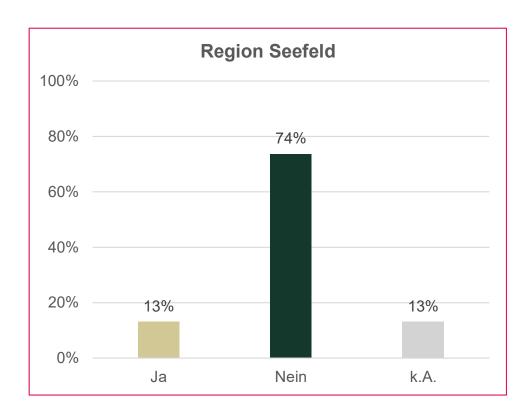
- Wie eng halten Arbeitgeber:innen Kontakt zu ehemaligen Mitarbeiter:innen?
- Wie wahrscheinlich ist es, dass der Betrieb Kolleg:innen als Arbeitgeber empfohlen wird?
- Wie wahrscheinlich ist es, dass die Region als attraktiver Lebensraum weiterempfohlen wird?





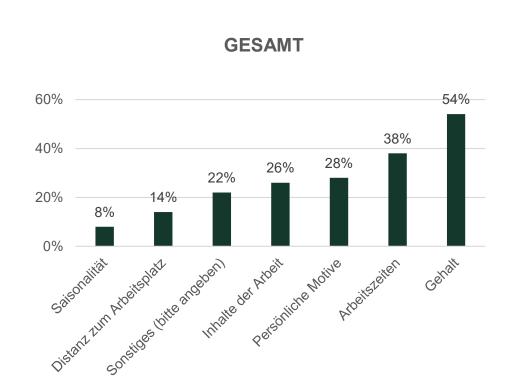
Haben Sie vor, in nächster Zeit den Job zu wechseln?

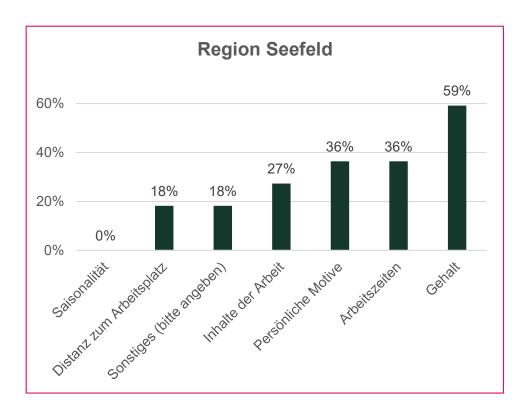






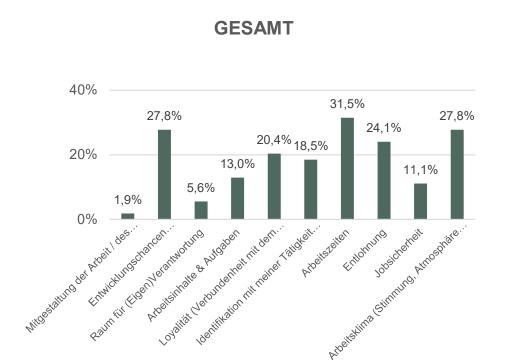
Was sind die wichtigsten Gründe dafür?

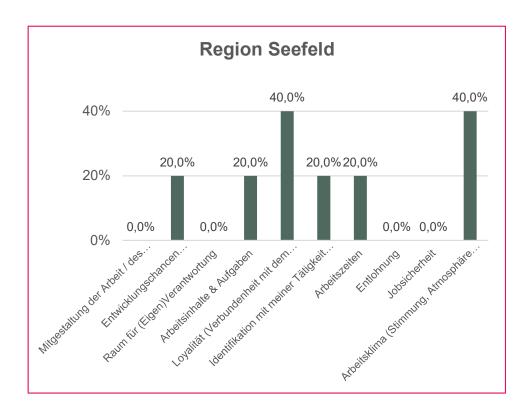






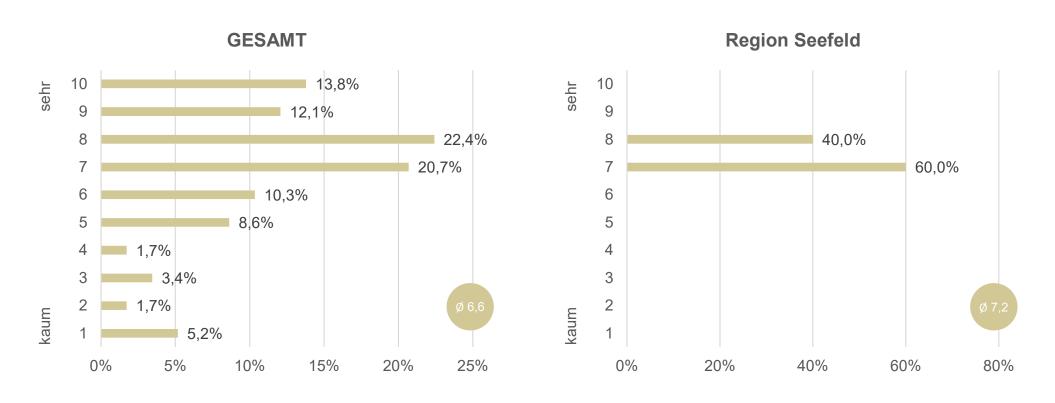
Was sind aus Ihrer Sicht die häufigsten Kündigungsgründe (Betriebe)? (Mehrfachnennung möglich)







Wie eng halten Sie Kontakt zu (guten) ehemaligen Mitarbeitenden? (Skala von 1-10)





Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Ihren Betrieb einem Kollegen/einer Kollegin empfehlen?

DETRAKTOREN (0-6) INDIFFERENTE (7-8) PROMOTOREN (9-10) NET PROMOTER® SCORE 52 % 46 30 % 26 18 % -34



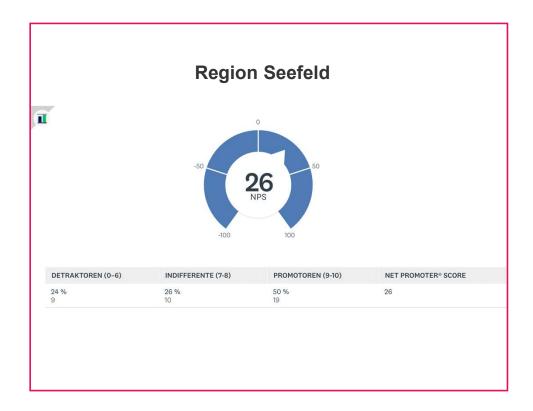


Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Ihre Region einem Kollegen/einer Kollegin als Lebensraum empfehlen?

(Mitarbeiter:innen)

DETRAKTOREN (0-6) INDIFFERENTE (7-8) PROMOTOREN (9-10) NET PROMOTER* SCORE 28 % 31 % 40 % 36 25 28 36

GESAMT





Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Ihre Region einem Kollegen/einer Kollegin als Lebensraum empfehlen?

(Arbeitgeber:innen)





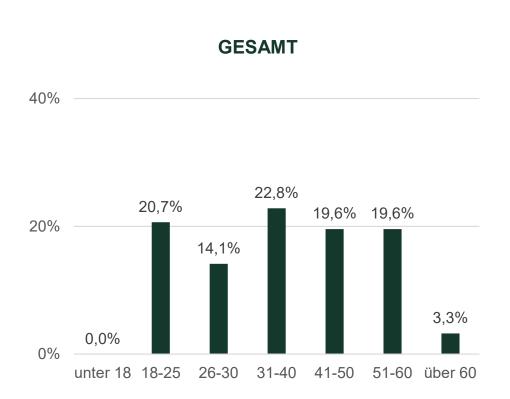
K ≯ P

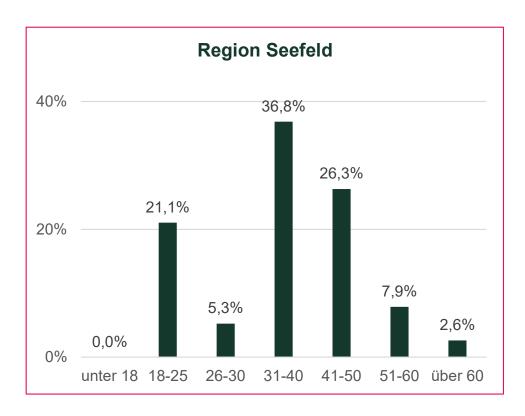
Demographische Angaben.





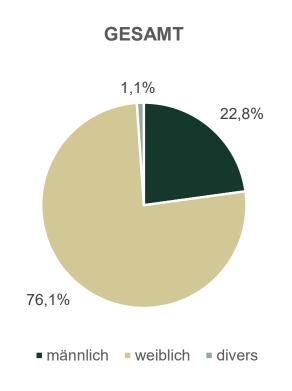
Welcher Altersgruppe gehören Sie an?

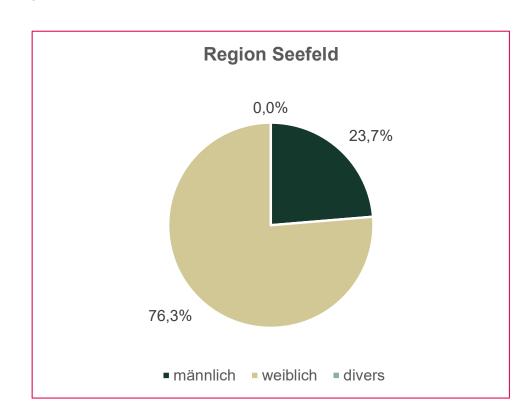






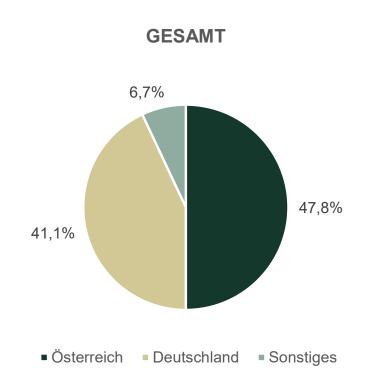
Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?

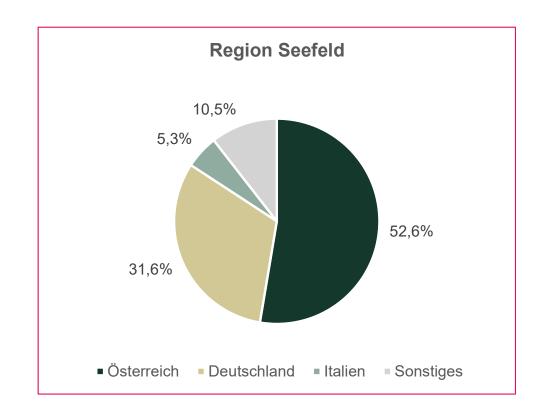






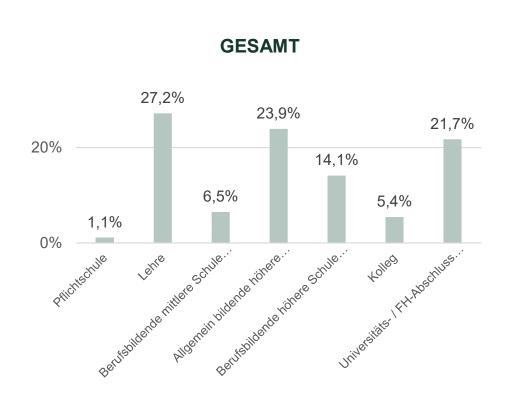
Was ist Ihr Herkunftsland?

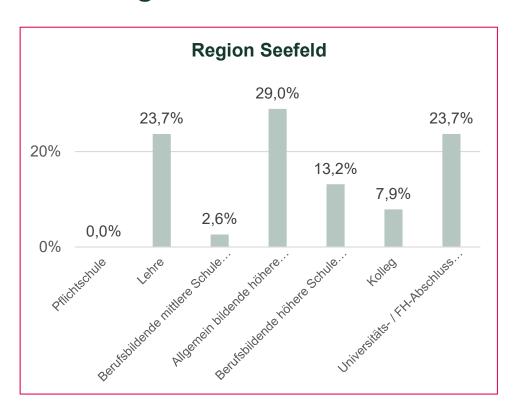






Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?







Fazit von Kohl > Partner.

Handlungsfelder mit Arbeitspaketen die sich auf Basis der Gesamt-Befragungsergebnisse auftun.





Handlungsfeld: Verfügbarer und bezahlbarer Wohnraum.

Zentrale Erkenntnisse aus der Befragung:

- Der verfügbare, bezahlbare Wohnraum steigert die Attraktivität einer Region als Lebensraum deutlich.
- Fehlender bezahlbarer Wohnraum wird als häufiger Grund genannt, warum sich AN nicht für die Region entscheiden.
- "Leistbarer Wohnraum" zählt zu den Top 2 Faktoren der Lebensqualität aus Sicht der AN (Wichtigkeit von 4,5 von 5).
- Zugleich wird der Faktor "leistbarer Wohnraum" in Bezug auf die Lebensqualität in der Euregio ZWK-Region am schwächsten bewertet (2,4 von 5).

- Zentrale Anlaufstelle/Plattform Wohnungssuche /Wohnraum einrichten
- Kooperation der Betriebe anregen / Kooperation von Betrieben/Gemeinde/DMO anregen
- Wohnraum-Projekte über soziale Wohnbaugenossenschaften anregen



Handlungsfeld: Benefit-Card(s) für Mitarbeiter:innen.

Zentrale Erkenntnisse aus der Befragung:

- Eine Benefit-Card zählt aus Sicht der AN zu einem eher wichtigen Auswahlkriterium (3,8 von 5) für den neuen Job. Betriebe sehen es eher durchschnittlich wichtig (3,3 von 5).
- Die Benefit-Card kann Arbeitgeber:innen in der Phase "Mitarbeiter:innen finden" einen Wettbewerbsvorteil bringen und ein Entscheidungsgrund für die Region/den Betrieb sein.
- Bei den offenen Fragen in Bezug auf "Was hätte das Ankommen in der Region, die Attraktivität, … " noch verbessert, wird das Argument der Bereitstellung und Kommunikation von benefits und ermäßigten bzw. freien Eintritten häufig genannt.
- Die öffentliche Mobilität wird sehr wichtig (4 von 5) aber in der Region schwach (2,6 von 5) bewertet.

Arbeitspakete, die angeregt wurden/anknüpfen:

- Freizeitangebote und –infrastruktur-Angebote in eine Mitarbeiter-Card einbinden
- ➤ Mobilitäts-Angebote/ÖPNV in eine Card einbinden (ist aus Sicht der Beurteilung der Lebensqualität in der Region wichtig!)
- **E-Auto und E-Bike-Pool** für Mitarbeiter:innen der Region (Sharing-System)

Dieses Handlungsfeld wurde mit der Team Card für die Region Seefeld bereits umgesetzt. Die Themen rund um "Mobilität" sind allerdings auch für die Region Seefeld zu prüfen.





Handlungsfeld: Kooperation der Top-Arbeitgeber:innen /Führungs-Erfa-Netzwerk.

Zentrale Erkenntnisse aus der Befragung:

- Es besteht aktuell eine negative
 Weiterempfehlungsrate der Betriebe in der Region (NPS: -34).
- Häufig genannte Ursachen für Kündigungen sind schlechtes Arbeitsklima, schlechte Bezahlung, unflexible oder nicht verlässliche Arbeitszeiten/Dienstpläne und fehlende Entwicklungsmöglichkeiten.
- Es besteht Aufholbedarf bei der Führung der AN durch die Vorgesetzten (Die Beurteilung der Führung ist sehr durchwachsen).
- Häufig werden die Aspekte der fehlenden Wertschätzung und Anerkennung, Feedbackkultur und mangelnde Führungsqualitäten angesprochen.

- Erfa-Stammtische/-Treffen der AG
- Gemeinsame Qualitäts-Kriterien (in Bezug auf Führung, Arbeitszeitenmodelle, Entlohnung, Fortbildungen, Arbeitsklima…)
- Gemeinsame Führungskräfte-Schulungen/Akademie
- Führungs-Coachings, um die Führungsqualität zu verbessern, Unternehmenskultur auszuprägen
- Job-Rotation



Handlungsfeld: Employer Branding Coach(es).

Zentrale Erkenntnisse aus der Befragung:

- Die Steigerung der Arbeitszufriedenheit erfolgt vorrangig über bessere Führungsarbeit im Betrieb (siehe Rückmeldungen zu: "Was müsste getan werden, damit Ihre Arbeitszufriedenheit noch höher wird?").
- Die Betriebe nennen häufig das Argument des "Zeitmangels" als Grund dafür, warum die Begleitung der AN (vor allem auch am Beginn, aber auch in der weiteren Entwicklung) nicht gezielter und besser erfolgen kann.
- Die Top 5 Auswahlkriterien für einen neuen Job sind aus Sicht der Mitarbeitenden:
 - 1. Faires Arbeitszeitmodell (4,6 / 5), 2. Entlohnung (4,5 / 5), 3. Erreichbarkeit (4,5 / 5), 4. Image des Betriebes (4,3 / 5).

- Checklisten und Hilfestellungen für Betriebe entwickeln
- Support-Gespräche für Betriebe mit Tipps in Bezug auf
 - Mitarbeiter:innen finden (welche Mitarbeiter:innen, welche Plattformen, welche Argumente/benefits, wie die Website aus Sicht der MA gestalten…)
 - Mitarbeiter:innen gewinnen (Recruiting, Prozedere, ...)
 - Mitarbeiter:innen binden (Vernetzungs-Events, wo/welche Fortbildungen,...)
- Vernetzungs-Events für Mitarbeiter:innen organisieren
- Gemeinsames Ableiten von Handlungsfelder für die Betriebe – auf Basis der vorliegenden Befragungsergebnisse (z.B. mehrere Arbeitszeitmodelle anbieten; verlässliche Dienstpläne,...)



Handlungsfeld: Gemeinsames Onboarding. Willkommenskultur.

Zentrale Erkenntnisse aus der Befragung:

- Aus Sicht der Betriebe fehlt vielerorts die Zeit für ein effektives Onboarding im Betrieb und vor allem in Bezug auf das Einführen und Kennenlernen der Region.
- Zudem bestehen in kleineren Betrieben zu wenig Vernetzungsmöglichkeiten unter den AN.
- Es bestehen eher durchschnittliche Ergebnisse in Bezug auf das einfache "Ankommen in der Region" bzw. das "zu Hause fühlen".
- Mitarbeiter:innen äußern an mehreren Stellen den Wunsch nach gemeinsamen Veranstaltungen und Unternehmungen insbesondere in der Eingewöhnungszeit.

- Hilfestellungen/Checklisten für das Onboarding zur Verfügung stellen
- Welcome-Paket mit Give-Away aus der Region zusammenstellen, das jeder Betrieb noch individuell erweitern kann
- Aktive Gestaltung der ersten Tage in der Saison mit Onboarding-Treffen Mitarbeiter:innen pro Region am Beginn der jeweiligen Saison – verknüpft mit gemeinsamer Aktivität und Mitarbeiter-Events
- Integration in Gemeinde und Vereine organisieren (z.B. Neubürger:innen-Infoabend)
- **Buddy-System:** bestehende Mitarbeiter:innen als Paten/Buddys für neue Mitarbeiter:innen



Handlungsfeld: Gemeinsame Kinderbetreuung für Mitarbeiter:innen.

Zentrale **Erkenntnisse** aus der Befragung:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist wichtig.
- Der Wunsch nach Kinderbetreuung wird an mehreren Stellen in der Befragung angesprochen.
- Die fehlenden Kinderbetreuungs-Angebote werden v.a. auch angesprochen bei den "Gründen, warum sich Menschen nicht für die Region entscheiden".
- Die Kinderbetreuung wird als Faktor der Lebensqualität in der Region nur mit 2,8 von 5 bewertet.

- Kooperation der Betriebe/der Region in Bezug auf Kinderbetreuung
 - Kinder der Mitarbeiter:innen dürfen auch Kinderbetreuung der Betriebe nutzen
 - Gemeinsam durch Kooperation der Leistungsträger und öffentlichen Organisationen wird die Kinderbetreuung organisiert



Handlungsfeld: Gemeinsames Mitarbeiter-Marketing.

Zentrale Erkenntnisse aus der Befragung:

- Wunsch nach einem zentralen Online-Portal insbesondere von den Betrieben.
- Den Betrieben gelingt es nach eigener Einschätzung gut bis durchschnittlich Kontakt zu halten zu (guten) ehemaligen Mitarbeitenden.
- Die Website des Betriebes ist im Mitarbeiter-Marketing wichtig (40 % der AN nutzen die Website als Quelle bei der Stellensuche).

Arbeitspakete, die angeregt wurden/anknüpfen:

- Eine zentrale Karriere-Plattform, die im Mitarbeiter-Marketing eingesetzt werden kann
 - Mit zentralen Inhalten (Pluspunkte der Lebensqualität im grenzüberschreitenden Raum; gemeinsame Aktionen, Beispiele für Karrierewege; offene Stellen…)
 - Mit regionsspezifischen Inhalten (Content von Mitarbeiter:innen aus der Region: Erlebnisse; Was wird besonders geschätzt; ...)
 - Möglichkeit zur Integration in die Website der Betriebe
- Eine Art Alumni Club für ehemalige
 Mitarbeiter:innen der Region
 - Über Job-Angebote informieren
 - In newsletter Verteiler der Region aufnehmen
 - Bei Mitarbeiter-Event einladen

123



Handlungsfeld: Gemeinsames Mitarbeiter-Marketing.

Zentrale Erkenntnisse aus der Befragung:

- Es besteht eine positive Weiterempfehlungsrate der Region als Lebensraum (NPS: 12).
- Die Top 3 Faktoren/Pluspunkte der Lebensqualität in der Region sind:
 - 1. Umgebung und Wohnumfeld (Lage, Landschaft, Klima, Natur & Umwelt)
 - 2. Nähe zwischen Wohnort und Arbeitsstätte
 - 3. Leben in einer Tourismusregion, wo andere Urlaub machen
- Die "Nachhaltigkeit des Betriebs" wird aus Sicht der potenziellen Mitarbeiter:innen, als Auswahlkriterium für einen neuen Job, wichtiger eingeschätzt (3,7 von 5) als aus Sicht der Betriebe (2,6 von 5).

- Imagewerbung für den Lebens- und Arbeitsraum
 - Auch auf die Top-Betriebe zum Thema Mitarbeiter:innen und Führung eingehen
 - Auf die Pluspunkte der Lebensqualität eingehen
 - Auf das Thema Nachhaltigkeit "z.B. Region Seefeld als 1. mit dem österreichischen Umweltzeichen zertifizierte Destination".
 - Darstellen der vielseitigen (Entwicklungs-)
 Möglichkeiten, mehreren Arbeitszeitmodellen, ...



Handlungsfeld: Gemeinsames Schulungsprogramm.

Zentrale Erkenntnisse aus der Befragung:

- Unterdurchschnittliche Bewertung der Förderung der persönlichen Weiterentwicklung aus Sicht der Mitarbeiter:innen. Die Betriebe schätzen es tendenziell besser ein...
- Häufig genannter Wunsch nach gemeinsamen Schulungsprogrammen aus Sicht der AN (fördert die Weiterentwicklung, den Austausch und Vernetzung unter den Mitarbeiter:innen)
- Das Weiterbildungsangebot wird wichtig (3,9 von 5) aber schwach (2,6 von 5) bewertet.
- Die fehlenden Entwicklungschancen z\u00e4hlen zu den Top 3 K\u00fcndigungsgr\u00fcnden.

- Mitarbeiter-Schulungsprogramm (Sprachkurse, Aktiver Verkauf, ...)
- Führungskräfte-Schulungen
- Schulungen zum Thema Mitarbeiter:innen finden, gewinnen und binden
- Gemeinsame Wissensplattform



Handlungsfelder mit Arbeitspaketen. Überblick.





Handlungsfelder und Arbeitspakete im Überblick.

Verfügbarer und bezahlbarer Wohnraum.

- Zentrale
 Anlaufstelle/Plattform
 Wohnungssuche
 /Wohnraum einrichten
- Kooperation der Betriebe anregen / Kooperation von Betrieben/Gemeinde/DMO anregen
- Wohnraum-Projekte über soziale Wohnbaugenossenschaften anregen

Benefit-Card(s) für Mitarbeiter:innen.*

- Freizeitangebote und infrastruktur-Angebote in eine Mitarbeiter-Card einbinden
- Mobilitäts-Angebote/ÖPNV in eine Card einbinden (ist aus Sicht der Beurteilung der Lebensqualität in der Region wichtig!)
- E-Auto und E-Bike-Pool für Mitarbeiter:innen der Region (Sharing-System)

Top-Arbeitgeber:innen

- Erfa-Stammtische/-Treffen der AG
- Gemeinsame Qualitäts-Kriterien (in Bezug auf Führung, Arbeitszeitenmodelle, Entlohnung, Fortbildungen, Arbeitsklima...)
- Gemeinsame
 Führungskräfte Schulungen/Akademie
- Führungs-Coachings, um die Führungsqualität zu verbessern, Unternehmenskultur auszuprägen
- Job-Rotation

Employer Branding Coach(es).

- Checklisten und Hilfestellungen für Betriebe entwickeln
- Support-Gespräche für Betriebe mit Tipps, z.B. (welche Mitarbeiter:innen, welche Plattformen, welche Argumente/benefits, wie die Website aus Sicht der MA gestalten, Recruiting, Fortbildungen...)
- ➤ Gemeinsames Ableiten von Handlungsfelder für die Betriebe – auf Basis der vorliegenden Befragungsergebnisse (z.B. mehrere Arbeitszeitmodelle anbieten; verlässliche Dienstpläne,...)
- Vernetzungs-Events für Mitarbeiter:innen organisieren

^{*} Dieses Handlungsfeld wurde mit der Team Card für die Region Seefeld bereits umgesetzt. Die Themen rund um "Mobilität" sind allerdings auch für die Region Seefeld zu prüfen.



Handlungsfelder und Arbeitspakete im Überblick.

Gemeinsames Onboarding. Willkommenskultur.

- Hilfestellungen/Checklisten für das Onboarding
- Welcome-Paket mit Give-Away aus der Region – erweiterbar durch Betrieb
- Aktive Gestaltung der ersten Tage in der Saison mit Onboarding-Treffen pro Region am Beginn der jeweiligen Saison – verknüpft mit gemeinsamer Aktivität und Mitarbeiter-Events
- Integration in Gemeinde und Vereine organisieren (z.B. Neubürger:innen-Infoabend)
- Buddy-System: bestehende Mitarbeiter:innen als Paten/Buddys für neue Mitarbeiter:innen

Gemeinsame Kinderbetreuung für AN

- Kooperation der Betriebe/der Region in Bezug auf Kinderbetreuung
 - Kinder der Mitarbeiter:innen dürfen auch Kinderbetreuung der Betriebe nutzen
 - Gemeinsam durch Kooperation der Leistungsträger und öffentlichen Organisationen wird die Kinderbetreuung organisiert

Gemeinsames Mitarbeiter-Marketing

- Eine zentrale Karriere-Plattform
- Eine Art Alumni Club für ehemalige Mitarbeiter:innen der Region
- Imagewerbung für den Lebens- und Arbeitsraum

Gemeinsames Schulungsprogramm.

- Mitarbeiter-Schulungsprogramm (Sprachkurse, Aktiver Verkauf. ...)
- Führungskräfte-Schulungen
- Schulungen zum Thema Mitarbeiter:innen finden, gewinnen und binden
- Gemeinsame Wissensplattform



Nächste Schritte.

- OPTIONAL: Schlusspräsentation.
- Workshop(s) zur Priorisierung und Vertiefung von Handlungsfeldern mit Arbeitspaketen und relevanten Projekten.
- > Schrittweise Umsetzung in der Großregion sowie in den jeweiligen Teilregionen.





Gemeinsam erfolgreich.

gernot.memmer@kohl-partner.at

+43 6645206976

+43 4242 21123

Kohl & Partner GmbH Hans Gasser Platz 9, A-9500 Villach

