



LINDNER

HOTELS & RESORTS

me and all hotels

DIGITAL RECRUITING UND TALENT MANAGEMENT

ERFOLGREICHE HR- STRATEGIEN GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Von Video-Bewerbungen über Recruiting-Castings bis hin zum Quereinsteiger-Portal und Active Sourcing - die Lindner Hotels AG setzt neben klassischen Stellenausschreibungen auf neue Wege bei der Suche nach geeigneten Talenten. Um die Mitarbeiter dann auch dauerhaft zu binden, steht deren Förderung ebenso im Fokus wie die Attraktivität der Hotelgruppe als Arbeitgeber. Die daraus resultierende große Mitarbeiterzufriedenheit hat eine starke Senkung der Fluktuation sowie eine außergewöhnlich geringe Azubi-Abbrecherquote zur Folge und zeigt, genau wie zahlreiche Arbeitgeber-Auszeichnungen, den Erfolg der HR-Maßnahmen.





„Warum soll ich anfangen, für die Lindner Hotels AG zu arbeiten und warum soll ich dort bleiben?“ Das sind die beiden Kern-Fragen, die sich die Human Resources Abteilung der Lindner Hotels & Resorts und me and all hotels stellt. Die Antwort des Familienunternehmens findet sich zum einen in einem breit aufgestellten Recruiting-Prozess, zum anderen steht die Attraktivität als Arbeitgeber und die langfristige Mitarbeiterbindung im Fokus. Die beiden Schwerpunkte „Finden und Binden“, also Recruiting und Talent Management, steuern Vorgesetzte und HR-Verantwortliche digital über die Lindner Talent Community. Die Bewerber können dieser über die Jobbörse auf der **Karriere-Website** beitreten. Dort finden sich auch Informationen über Lindner als Arbeitgeber, die Unternehmenswerte sowie Karrierechancen und Entwicklungsperspektiven.

DIGITAL RECRUITING: VIDEO, QUEREINSTEIGER UND ACTIVE SOURCING

Die typischen Einstiegsfloskeln im Anschreiben sind Bewerber und HR-Mitarbeiter wohl gleichermaßen leid. Umso besser, dass sich das „große“ Interesse im Bewerbungsprozess nun bei Castings und in Videos auch authentischer zeigen lässt. Seit dem Start des ersten me and all hotels 2016 in Düsseldorf wird das Team bei einem **Mitarbeiter-Casting** zusammengestellt. In verschiedenen Workshops können Bewerber in lockerer Atmosphäre ihre Persönlichkeit zeigen und unter Beweis stellen, ob sie relevante Charakterzüge wie Offenheit und Authentizität mitbringen.

Als ideale Ergänzung wurde zuletzt das **Video-Recruiting** etabliert. Dadurch ist der sehr persönliche erste Eindruck nun auch bei der Besetzung einzelner me and all-Vakanzen gewährleistet. Die Kandidaten erhalten nach Eingang der Bewerbung über die Talent Community einen Einladungslink: In einem kurzen Video stellt sich das aktuelle Team vor und hat passend zur Position einige Fragen für die Bewerber parat. Mit Smartphone oder Laptop können die Kandidaten ihre Antworten dann in einem maximal zweiminütigen Video aufnehmen und absenden. Aufgrund der positiven Resonanz wird dieses Bewerbungsverfahren nun auch in einem Pilotprojekt mit Kurzvideo statt klassischem Anschreiben für die Lindner Hotels & Resorts getestet. „So bekommen wir schon vor dem

Vorstellungsgespräch einen viel persönlicheren Eindruck von den Bewerbern, aber auch die Direktoren und Teams haben die Möglichkeit, sich Face-to-Face vorzustellen und Interessenten so einen besseren Einblick in den potentiellen Arbeitsplatz zu geben“, freut sich Malin Brüggemann, Corporate Recruiting & HR Coordinator, dass der neue Bewerbungsprozess bei den Hotelkollegen und Bewerbern so gut ankommt.

Nicht nur außergewöhnliche Bewerbungswege, sondern auch ungewöhnliche Laufbahnen sind bei der Lindner Hotels AG willkommen. Das zeigt auch die neue Zusammenarbeit mit dem Start-Up Querwerk, einem **Job-Portal für Quereinsteiger**. „Berufstätige, die an einem Branchen- oder Berufswechsel Interesse haben, sind für die Hotellerie und Gastronomie eine spannende Zielgruppe, um dem Fachkräftemangel weiterhin entgegenzuwirken. Wir haben hier bereits sehr positive Erfahrungen gemacht und beispielsweise bei den me and all hotels viele Branchen-Neulinge eingestellt. Wir freuen uns, über diese Plattform noch mehr Quereinsteiger auf die Karrieremöglichkeiten bei der Lindner Hotels AG aufmerksam machen zu können,“ erklärt Corporate Manager Human Resources Catrin Leese. In der Testphase versuchen zunächst zwei Lindner Hotels, ihre freien Stellen für Servicekräfte oder Barkeeper mit Quereinsteigern zu besetzen und diese dann durch ein Patensystem sowie intensive Betreuung bei der Einarbeitung in das noch fremde Arbeitsfeld zu unterstützen. Auch das Thema **Active Sourcing** rückt weiter in den Fokus. Damit nutzt die HR-Abteilung der Lindner Hotels AG die Möglichkeit, auch jene Kandidaten anzusprechen, die zwar nicht aktiv auf der Suche, aber durchaus offen für den nächsten Karriereschritt sind. Algorithmen bieten darüber hinaus an aktuelle Suchfilter angepasste Kandidatenempfehlungen, ein weiterer Schritt bei der Digitalisierung der HR-Maßnahmen. Dies steht auch bei der Lindner Talent Community auf der Agenda: Hier sind sowohl die Profile der aktuellen Mitarbeiter DSGVO-konform gespeichert, als auch von jenen Bewerbern, die an zukünftigen Vakanzen interessiert sind. Durch das **Pooling** können passende Profile gefiltert und Bewerber aktiv dafür ange- sprochen werden.

#HRgoesdigital

Überblick über alle HR-Maßnahmen:

www.lindner.de/presse-medien/case-studies.html

Karrierechancen und Arbeitgeber-Infos:

<https://karriere.lindner.de/>

Lindner Talent Community:

<https://lindner.avature.net/Talentcommunity>

Lindner-Arbeitswelt auf Facebook:

www.facebook.com/LindnerKarriere/

Infos zu den me and all hotels-Castings:

www.casting-meandalldhotel.de/

Offene Stellen der me and all hotels:

<https://lindner.avature.net/careersmeandal>

NACHHALTIGKEIT DER HR-MASSNAHMEN

Für ein nachhaltiges Handeln im Bereich Human Resources, bei dem verantwortungsvoll mit der „Ressource Mitarbeiter“ umgegangen wird, sind die Lindner Values und die damit verbundene Unternehmenskultur essenziell. Die technische Umsetzung erfolgt über die **Lindner Talent Community**, die als Netzwerk und Datenbasis dient und zusätzlich als Kommunikations- und Planungstool für beispielsweise Fortbildungen genutzt wird. Aktuell sind 73 Prozent der Mitarbeiter zwischen 16 und 39 Jahre alt, dementsprechend hoch ist das Potential, die Mitarbeiter langfristig an Lindner zu binden und auf diesem Weg einem zukünftigen Fachkräftemangel vorzubeugen. Um die Attraktivität als Arbeitgeber zu gewährleisten, muss eine Vielzahl an Kriterien bezüglich Arbeitsklima, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Weiterbildungsmöglichkeiten erfüllt sein.

Genau an diesen Eckdaten richtet die Hotelgruppe die HR-Maßnahmen aus: Neue Mitarbeiter werden durch **Onboard-Seminare** in das Unternehmen eingeführt, Nachwuchs-Führungskräfte in der Mitarbeiterführung geschult. Durch jährliche **Feedback-Gespräche**, deren Ergebnisse digital erfasst werden, steht die Förderung jedes einzelnen Mitarbeiters im Fokus. Das Thema Fortbildung, das auch in der Lindner **Mitarbeiterbefragung LS!** (Lindner Satisfaction Index) immer als besonders relevant hervorsticht, decken viele **interne Fach- & Führungskräfte-Seminare** sowie das lindnereigene **Zertifikatsprogramm PT!** (Path to improve) ab. Auch digitales und ortsunabhängiges Lernen ist durch **E-Learning** sowie das mobile **Quiz-Duell Quizblix** eine Selbstverständlichkeit. Das **Social Intranet YoCu** erleichtert die abteilungs- und hotelübergreifende Zusammenarbeit, ermöglicht die interne Kommunikation auch per Smartphone und konnte diese insgesamt erheblich verbessern. Auf YoCu findet sich auch die wöchentliche **interne Jobbörse**, in der auf freie Stellen innerhalb der Hotelgruppe hingewiesen wird. Denn sollte der aktuelle Standort oder die Position einmal nicht mehr zum Lebenskonzept der Mitarbeiter passen, ist ein **interner Wechsel** in ein anderes Hotel der Gruppe explizit gewünscht. Eigens dafür gibt es einen **Transferstandard** bezüglich Umzugsbeteiligung, Wohnungssuche und einer möglichen Rückkehr. Dazu kommen weitere **Mitarbeiter Benefits** wie Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen, Mitarbeiter- sowie Family & Friends-Raten in

allen Lindner Hotels und me and all hotels und Corporate Benefits. Außerdem gibt es auch Corporate Health Maßnahmen wie Gesundheitstage, Grippeimpfung und Vergünstigungen bei Sportangeboten und Fitnessstudios. Dieses umfassende Paket, das in der Hotellerie und Gastronomie noch längst kein Standard ist, sorgt für eine sehr hohe Mitarbeiterzufriedenheit, die sich sowohl in den guten Bewertungen durch die Mitarbeiter als auch sehr guten Ergebnissen bei diversen Arbeitgeber-Rankings zeigt. Und das kommt nicht zuletzt der Hotelgruppe, ihren Mitarbeitern und natürlich auch den Gästen zugute.

DER NACHWUCHS IST DIE ZUKUNFT

Während immer wieder über die Schwierigkeiten innerhalb der Branche in Bezug auf offene Lehrstellen sowie hohe Abbrecherquoten bei Auszubildenden berichtet wird, haben die Lindner Hotels & Resorts sehr positive Erfahrungen mit den Nachwuchskräften der Hotellerie gemacht. Malin Brüggemann, Corporate Recruiting & HR Coordinator, berichtet: „An beliebten Standorten kommen teilweise über 100 Bewerbungen auf eine Handvoll Azubi-Stellen. Diese große Resonanz lässt sich - neben dem guten Ruf - auf den sehr unkomplizierten Bewerbungsprozess auf unserer Karriere-Website zurückführen. Hier können Interessenten ganz einfach und schnell ihre Daten hochladen, ohne erst ein Anschreiben verfassen zu müssen.“ Die eingestellten Azubis und dualen Studenten bleiben auch gerne bei den Lindner Hotels: Während die Vertragslösungsquote im Hotel- und Gaststättengewerbe insgesamt sehr hoch - bei bis zu 50,6 Prozent* - liegt, sinkt die Abbrecherquote bei den Lindner Hotels & Resorts seit der Einführung von **Azubi-Onboard** und **Day to stay** stetig, in 2018 erreicht sie mit 14 Prozent einen neuen Tiefstand. Und auch die **Übernahmegarantie** kommt bei den Auszubildenden sehr gut an. Die gute Quote der letzten Jahre konnte durch die Einführung eines Mentorensystems noch weiter ausgebaut werden: So entschieden sich zuletzt 71 Prozent nach Abschluss der Ausbildung, ihre Karriere bei der Lindner Hotels AG fortzusetzen. Von den Auszubildenden, die 2018 übernommen wurden, sind zudem 76 Prozent ein Jahr später nach wie vor bei den Lindner Hotels tätig. „Auf diese tollen Erfolge bei der Ausbildung der Nachwuchskräfte bin ich besonders stolz“, freut sich Otto Lindner. „Gerade als Familienunternehmer ist es mir ein besonderes Anliegen, die Leidenschaft für die Hotellerie auch an die nächsten Generationen weiterzugeben.“

HR-Erfolge

- Die **Abbrecherquote** der Azubis ist in 2018 auf 14 % gesunken, die **Übernahmehrate** nach der Ausbildung auf 71 % gestiegen.
- Die **Fluktuation** der Mitarbeiter liegt bereits das vierte Jahr in Folge unter 22 % Prozent (Vgl. 2012: 28,27 %).
- Diverse **Auszeichnungen** in 2019 für die Lindner Hotels AG in den Rankings „**Beste Arbeitgeber 2019**“, „**Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe**“, „**Deutschlands begehrteste Arbeitgeber**“, „**Top Arbeitgeber 2019**“ und „**Top Company für digitale Talente**“ von Focus, Die Welt, FAZ, Kununu, Freundin und Business Punk.
- Gute Noten für **Lindner als Arbeitgeber** bei Kununu mit 4 von 5 Punkten, 127 von 185 Mitarbeitern geben die Note „Sehr gut“. (Stand: 11.10.2019)
- Beim 5. LS!, dem Lindner Satisfaction Index, lag die **Mitarbeiterzufriedenheit** bei der Schulnote 2,01.



* „Die Vertragslösungsquote variiert - wie schon in den vergangenen Jahren - von Beruf zu Beruf zwischen 4,1 und 50,6 %. Höhere Vertragslösungsquoten weisen vor allem Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes (z. B. Restaurantfachleute, Köchin/Koch) (...) aus.“ Quelle: Berufsbildungsbericht 2019.

Kontakt Unternehmenskommunikation
Lindner Hotels AG:
Catherine Bouchon
Director Public Relations
Fon: +49 211 5997 1133
Mail: catherine.bouchon@lindner.de

Linda Böke
Senior Manager Public Relations
Fon: +49 211 5997 1134
Mail: linda.boeke@lindner.de