

Leitfaden für Betriebe:

Arbeitskräfte gewinnen und halten

Eine Best Practice Sammlung

Stand 15.03.2022

Veranstaltungen bringen Menschen zusammen. Gemeinsames Lernen und Erfahren, Erleben und Genießen sowie der Austausch untereinander gehören zu den tiefen menschlichen Grundbedürfnissen. Die Veranstaltungsbranche bietet für diese persönlichen Begegnungen den entsprechenden Rahmen und die perfekte Bühne.

Von der Idee einer Veranstaltung bis zu deren Umsetzung und Durchführung ist es ein spannender Prozess, der viele Akteure verlangt, die ihrer Profession mit Leidenschaft und Herzblut nachgehen. Wie in einem Uhrwerk greifen am Ende des Tages alle großen und kleinen Zahnräder perfekt ineinander, um den Besuchern und Zuschauern eines Events ein unvergessliches Erlebnis zu bieten, sobald sich der Vorhang öffnet.

Mehr denn je muss sich die Veranstaltungsbranche aktiv bemühen, die richtigen Charaktere für diese Aufgaben zu gewinnen, auszubilden und zu binden, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenwirken zu können. Denn ohne die vielen fleißigen und motivierten Hände an den Mischpulten und in der Lichtregie, in der Küche und im Service, an der Garderobe und am Einlass, bei den Messebauern und der Reinigung sowie in der Veranstaltungsplanung und allen anderen „Zahnrädern“ sind keine Konzerte, Kongresse, Messen und Events aller Art denkbar.

Der vorliegende Leitfaden für Betriebe ist eine Sammlung von Best-Practice-Beispielen aus den Reihen der EVVC-Mitglieder und soll als Inspiration für alle dienen. Er wird kontinuierlich erweitert – wir freuen uns auch über Ihren Beitrag!

Positionierung als attraktiver Arbeitgeber

- Gehaltsstrukturen optimieren
 - Boni/ Prämien
 - Dienstwagen
 - Tankgutscheine
 - Essensgutscheine (z.B. Sodexo o.ä.)
 - Betriebliche Altersvorsorge
- Arbeitszeitmodelle attraktiver gestalten
 - Flexibles Arbeiten als Selbstverständlichkeit (räumlich und zeitlich)
 - Sabbaticals ermöglichen
 - Überstunden fair ausgleichen – ggf. Schichtmodelle etablieren
- Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen
 - Fort- und Weiterbildungen anbieten, Mitarbeitende pro-aktiv entwickeln

- Attraktive Trainee-Programme für ausgelernte Azubis oder Studenten
- Jährliche Mitarbeitergespräche etablieren
- Benefits für Mitarbeiter etablieren
 - ÖPNV-Ticket
 - kostenloser Parkplatz
 - kostenlose Mitgliedschaft im Fitness-Studio
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement (Bildschirmbrillen, höhenverstellbare Schreibtische, Gesundheitskurse)
 - JobRad
 - wöchentlicher Obstkorb am Arbeitsplatz
 - Veranstaltungen in den eigenen Häusern zugänglich machen für alle Mitarbeitende
- Mitarbeiter einbinden
 - Möglichkeiten geben, Prozesse neu zu gestalten und somit Einfluss zu nehmen

Ausbilden!

- Azubis gewinnen
 - Inserate auf Ausbildungsportalen (ausbildung.de, azubiyo...)
 - Kodex von 100Pro.org unterzeichnen
 - Teilnahme an Berufsausbildungsmessen in der Region
 - Kooperationen mit der IHK (Berufsberatungs-Veranstaltungen, Engagement als Berufsberater für die Branche)
 - Kooperation mit allgemeinbildenden Schulen bei Veranstaltungen für Schulabgänger
 - Praktika anbieten (1-3 Monate bezahlt)
 - Duales Studium anbieten
 - Videos von Azubis für Azubis
- Ausbildung attraktiv gestalten
 - Azubi:Web als Lernplattform nutzen (auch als Unterstützer für Ausbilder)
 - Ausbilder weiterbilden
 - Attraktiven Ausbildungsplan etablieren mit verschiedenen Abteilungen
 - Regelmäßige Feedback-Gespräche
 - Patenschaften für Azubis
 - Azubis in bestehendes Team mit einbinden

Mitarbeiter halten!

- Bewerberprozess/ Candidate Experience
 - Schnelle Reaktion auf Bewerbung (automatisierte Eingangsbestätigung vom extra Bewerber-Postfach, dann kurzfristige Einladung zum Gespräch bes. bei guten Bewerbungen)
 - Keine langatmigen Entscheidungsprozesse

- Versprechen einhalten (verbindliche Verabredung zur Antwort und Vertragsunterzeichnung)
- Onboarding
 - Arbeitsmaterialien sind fertig am 1. Arbeitstag (Dienstkleidung, Handy, Schlüssel, Visitenkarten, Soft- und Hardware...)
 - Informationsunterlagen vom Unternehmen zum Nachschlagen
 - Herzliches Willkommen
 - Einführungsveranstaltung mit Präsentation und Vorstellungsrunde im Unternehmen
 - Patenschaft
 - Feedback-Gespräch nach Mitte und Ende der Probezeit mit schriftlicher Dokumentation
- Mitarbeiter halten
 - Jährliche Feedback-Gespräche
 - Ängste und Sorgen der Mitarbeiter ernst nehmen
 - Weiterbildung anbieten
 - Mitarbeiter-Veranstaltungen, Mitarbeiter bezüglich der (strategischen) Entwicklungen des Unternehmens auf dem Laufenden halten
 - Teambuilding-Maßnahmen
 - Gesundes und positives Betriebsklima
 - Niedrige Hierarchien
 - Falls vorhanden: Regelmäßige Bereitstellung von neuer Arbeitskleidung

Employer Branding

- Vermarktung als attraktiver Arbeitgeber
 - Eigene Karriere-Website als Unterseite der Homepage
 - Zufriedene Mitarbeiter zu Wort kommen lassen
 - Werte und Benefits des Unternehmens kommunizieren
 - Bewerbungsprozess einfach gestalten
- Nachhaltigkeits-Engagement veröffentlichen

Neue Mitarbeiter finden

- Einstieg ermöglichen als Quereinsteiger, Aushilfe, Praktikant, Werkstudent...
- Niederschwelliger Einstieg, z.B.: Ausbildung „light“ mit Verkürzung und geringerem Qualifikationslevel
- Mitarbeiter als Multiplikatoren nutzen (Mitarbeiter werben Mitarbeiter)
- Social Media nutzen
- Active Sourcing – Mitarbeiter in SM suchen, anstatt inserieren
- Aktive Beteiligung an Ausbildungsmessen
- Schulkooperationen (Schulbesuche in das Unternehmen, Exkursionen ins UN anbieten)

- Kooperation mit Hochschulen / Unis (persönlicher Kontakt zu Lehrkräften, Uni Zeitung für Inserate nutzen, Messen der Hochschulen und Unis nutzen)
- Praktikum anbieten

Mitarbeiter auf die Zeit nach der Kurzarbeit vorbereiten

- Schulungen und Unterweisungen anbieten
- Gleichmäßige Verteilung von Arbeit auf so viele Köpfe, wie möglich (aufwendiger in der Planung, aber lohnt sich in der Moral)
- Transparenz