

# myTOOLS

---

meet the silent contract

# BESORGNISERREGENDE & HAUSGEMACHTE ENTWICKLUNG

**Arbeitskräftemangel: Wo sind all die Leute hin?**

Unternehmen aus allen Bereichen beklagen den akuten Mangel an Arbeitskräften.



Arbeit(en) in herausfordernden Zeiten – Sind wir in fünf Jahren noch produktionsfähig?

**BESCHÄFTIGUNG**

Deutschland hat zu wenige Arbeitskräfte – Mangel steuert auf Rekordniveau zu

**Arbeitskräftemangel beschäftigt plötzlich viele Länder**

Nicht nur in Österreich beklagen Unternehmen lautstark, dass ihnen Arbeitskräfte fehlen. Das Phänomen gibt es in fast allen reichen Ländern. Sind Geduld, höhere Löhne und mehr Migration die Lösung?

**EXPERTEN ZUM ARBEITSKRÄFTE-MANGEL**

**Wo sind all die (jungen) Mitarbeiter hin?**

In fast allen Branchen sucht man mittlerweile fast verzweifelt Mitarbeiter. Aber wo sind die Jungen (hin)?



**Der Tourismus hat ein Nachwuchsproblem**



**Mangel an Arbeitskräften**

**Es fehlen nicht nur Fachkräfte**

Wer vom Fachkräftemangel spricht, verharmlost das Problem. Überall fehlt Personal, auch ungelerntes. Es braucht einen neuen Begriff, sonst ändert sich nichts.

**Trotz Verboten und Vereinbarungen**

**Abwerbung kaum zu vermeiden**

Der Fachkräftemangel ist längst ein allgemeiner Mangel an Arbeitskräften. Viele Unternehmen wildern deshalb bei zunehmend bei Vertragspartnern, um ihren Personalbedarf zu decken.

Gastronomie und Tourismus

Fachkräfteproblem ist hausgemacht

**Hotels und Gaststätten haben viel Personalprobleme**

Die meisten Menschen, die in der Krise jedoch ihren Arbeitsplatz verloren haben, sind in der Gastronomie tätig. Die Branche ist nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit die am stärksten beschäftigten Personen in der deutschen Wirtschaft verlor nach einer neuen Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft viele Arbeitsplätze.

**bleibende Herausforderung im Tourismus**

**PERSONALMANGEL**

**Industrie und Dienstleister klagen: Fachkräftemangel immer größer**

Mittlerweile sprechen Experten von einem breiten Arbeitskräftemangel und einem der drängendsten Probleme der Wirtschaft

**Zwei Drittel aller Beschäftigten sind unzufrieden**

**Ein „Run“ auf Lehrlinge und Langzeitarbeitslose**

**SOMMERSAISON IN GEFAHR**

**Fachkräftemangel: Unternehmen fordern Maßnahmen**

**„90 Prozent sind mit ihrem Job unzufrieden“**

Fließ, Disziplin, Pünktlichkeit - die Deutschen sind für ihre Sekundärberufe bekannt. Doch tatsächlich fühlen sich viele in ihrem Beruf nicht wohl: 90 Prozent sind unzufrieden, wie Studien belegen.

**Fachkräftemangel und Great Resignation: Die neue Macht der Angestellten**

Die hohe Kündigungsbereitschaft und der sich verschärfende Fachkräftemangel zwingen Unternehmen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. In einigen Branchen ist das dringend nötig, andere überschlagen sich förmlich mit Angeboten.

**PERSONALNOT**

**Nur sechs von zehn Tourismus-Beschäftigten bleiben in der Branche**

Gastwirte und Hoteliers haben Probleme, geeignetes Personal in ausreichender Zahl zu finden. Daran ist nicht Corona schuld, zeigen AMS-Zahlen

**Sittenwidrigkeit bei der Abwerbung von Mitarbeitern**

**Der Arbeitermangel offenbart Deutschlands Reformbedarf**

**WIRTSCHAFT** 12.06.2022

**Industrie und Dienstleister klagen: Fachkräftemangel immer größer**

Mittlerweile sprechen Experten von einem breiten Arbeitskräftemangel und einem der drängendsten Probleme der Wirtschaft

**Ängste bleiben, Tourismus-Beschäftigte gehen**

# 41%

der Beschäftigten erwägen, ihren Beruf aufzugeben oder zu wechseln ...

>> Microsoft <<

der weltweit Mitarbeitenden sind noch hoch engagiert ...

>> Gallup <<

# 20%

# 38%

der Angestellten planen innerhalb von 6 bis 12 Monaten zu kündigen ...

>> personio <<

54% der Gen Z (1989 und später geboren) haben innerlich gekündigt *Gallup* | 25% sind in ihrem Job unzufrieden *Xing* | Jeder 4te ist unzufrieden mit seinem Job *Xing* | In DE ist jeder zweite - 51% - mit seiner momentanen Arbeitssituation unzufrieden *YouGov* | Jeder 4te Arbeitnehmende ist auf dem Absprung *Gallup Engagement Index* | 18% kündigen innerhalb von 100 Tagen wieder (Tourismus & Gastro 23%) *Softgarden* | Eine Fehlrekrutierung kostet im Schnitt EUR 70.000,- *Forbes* | Nur 13% mögen ihren Job *Harvard Business Review* | 37% sehen ihren Job als völlig nutzlos an | 70% der deutschen Arbeitnehmenden sind nicht motiviert, sie machen Dienst nach Vorschrift | 15% der Arbeitnehmenden sind engagiert, motiviert und dadurch produktiv | 15% der Arbeitnehmenden sind aktiv unmotiviert, d.h. so frustriert, dass sie ihrem Arbeitgebenden sogar Schaden zufügen *Gallup*

# WEITERE ERKENNTNISSE



## MANGEL

Es fehlt mittlerweile nicht nur an Fachkräften, sondern vielerorts einfach nur an **helfenden Händen**. Für Unternehmen geht's um die pure **Existenz**, und so werden durchaus gerne Ellenbogen eingesetzt und zu fragwürdigen, teils aggressiven Abwerbe-Methoden gegriffen.



## KOSTEN

Die mit dem Ausscheiden eines Mitarbeiters verbundenen **Fluktuationskosten** betragen je nach Unternehmensgröße und Qualifikation bis zu **115% des Jahresgehalts**. Laut Deloitte-Studie aus 2019 kostet ein Mitarbeiter, der nach 2-3 Monaten das Unternehmen verlässt, zwischen EUR 14.000,- und EUR 17.000,-.



## INTERESSE

Nur jedes 6. Unternehmen zeigt aufrichtiges Interesse an seinen Mitarbeitern.  
82% betreiben – wenn überhaupt – halbherziges Gießkannen-HR, klassisches GreenWashing oder versuchen mit fadenscheinigen Mitarbeiter-Werbekampagnen so zu tun als ob.



**STATUS  
QUO**

# HERAUSFORDERUNG

the happy  
staff is dead

„Mitarbeiterzufriedenheit“ lautete bisher das Pauschalrezept. Aber: Zufriedenheit bedeutet Stillstand.  
Was wir brauchen, sind Mitarbeiter ON FIRE – Menschen, die Leistung bringen können und wollen.

**Der „Happy Staff“-Hype der letzten Jahre ist grandios gescheitert.**



**Der Schlüssel liegt eine Ebene tiefer. Um die Mitarbeiterthematik bei der Wurzel zu packen, gilt es Erwartungen und Motive sichtbar zu machen.**

**Der Schlüssel liegt im "STILLEN VERTRAG"**

# stille Der ~~PSYCHOLOGISCHE~~ VERTRAG

...bildet die Grundlage einer jeden Arbeitsbeziehung.

Er beinhaltet die beiderseitigen **impliziten Erwartungen** und bezeichnet die diesbezügliche **stillschweigende Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer**.

Ein Bruch des **STILLEN VERTRAGES** bedeutet eine tiefe **ENT-Täuschung** und hat **gravierende Konsequenzen** hinsichtlich Vertrauen, Loyalität, Engagement, ... bis hin zur inneren Kündigung.

≠ Vorteile, Zuwendungen, Benefits, ...

= wechselseitige Erfüllung der Erwartungshaltung

# 3 Säulen des STILLEN VERTRAG

Arbeitgeber-Angebot und Mitarbeiter-

Orientierung gliedern sich in 3 Haupt- und 9 Sub-

Komponenten, deren Gewichtung sich auf Basis

von wissenschaftlichen Erkenntnissen unter

Anwendung psychologischer Erhebungsmethoden

ermitteln, berechnen und analysieren lässt.

Entlohnung & Ausstattung

Jobsicherheit

Arbeitszeiten

**KALKULATIONSORIENTIERT**

**EMOTIONSORIENTIERT**

Arbeitsklima

Loyalität & Verantwortung

Identifikation

**WACHSTUMSORIENTIERT**

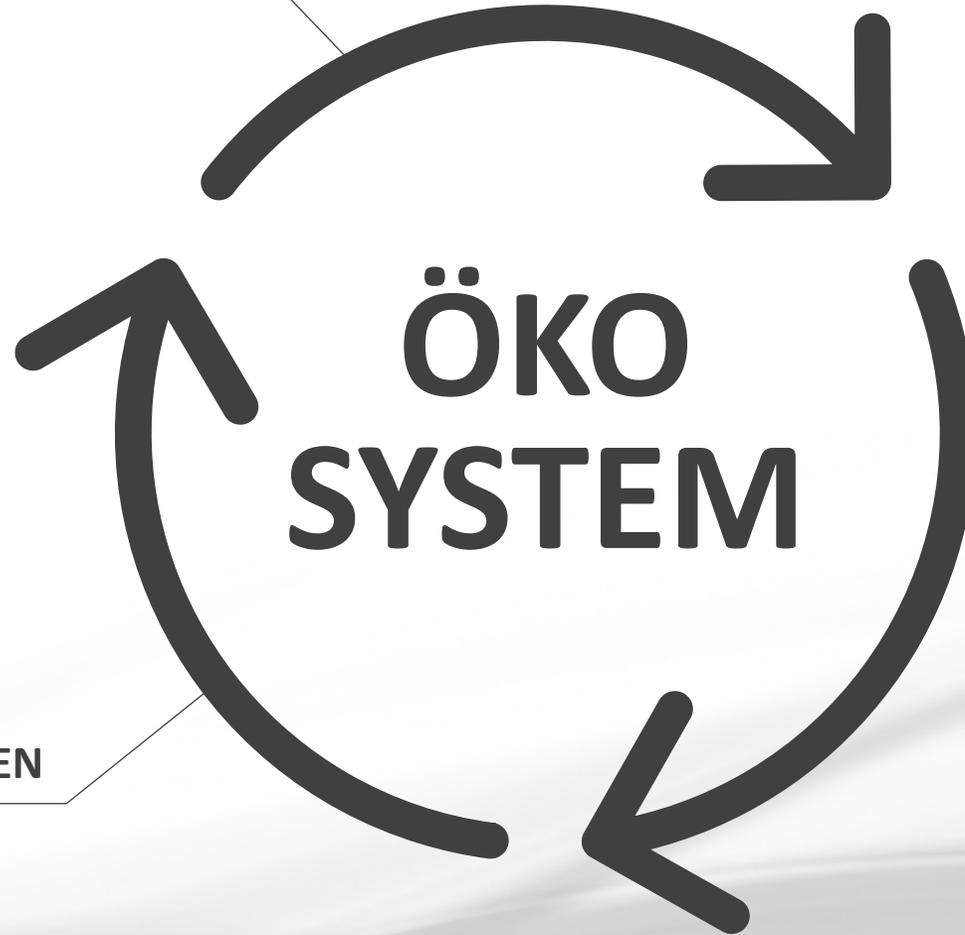
Arbeitsinhalte

Partizipation

Entwicklungschancen

# LÖSUNG

**ANALYSIEREN**



**REKRUTIEREN**

**IDENTIFIZIEREN**



Die **myTOOLS** bilden mit **mySTAFF**, **myTYPE** und **myMATCH** ein datenbasiertes ÖkoSystem, welches auf Basis des **STILLEN VERTRAGES** passende Mitarbeiter identifiziert, gezielte und wirksame **Engagement-Hebel** aufzeigt und somit den Aufbau stabiler und **leidenschaftlicher Teams** fördert.

**myTOOLS** dient zur Steigerung der quantitativen und qualitativen **Unternehmensleistung** und erhebliche **Reduktion der Fluktuationskosten**.



# mySTAFF

---

discover your team

**mySTAFF** analysiert die Kraft des Employer Branding und entschlüsselt datenbasiert die Attraktivität und Bindungskraft als Arbeitgeber, Mitarbeiter-Engagement und Zufriedenheit, die 3 stärksten Argumente für den War for Talents sowie die Beschaffenheit und den Erfüllungsgrad des **STILLEN VERTRAGES**.

[www.mystaff.team](http://www.mystaff.team)



# myMATCH

---

recruit personalities

**myMATCH** ist das Bindeglied im **myTOOLS** ÖkoSystem und ermöglicht Personalverantwortlichen, das passende Persönlichkeitsprofil für die zu besetzende Position zu ermitteln.

[www.mymatch.team](http://www.mymatch.team)



# myTYPE

---

discover yourself

**myTYPE** ist die kompakte und smarte **Persönlichkeitsanalyse** für wertschätzendes Recruiting und Teambuilding. Macht die **Arbeitnehmer-Seite des STILEN VERTRAGS** sichtbar.

[www.mytype.team](http://www.mytype.team)

# PRAXIS



# 3 SCHLÜSSELFAKTOREN

# 01 ANALYSIEREN

SAMPLE

## Ihre stärksten Argumente im „War“

Hochqualifizierte und talentierte Bewerber haben oft die Wahl zw... darüber, ob Sie Leistungsträger, die für das Erreichen Ihrer Unte...

**Loyalität & Vertrauen**

Offenheit, Wertschätzung und Verlässlichkeit werden bei Ihnen großgeschrieben. Sie geben als Arbeitgeber Halt und schaffen die richtigen Rahmenbedingungen, durch die sich Mitarbeiter aufrichtig an das Unternehmen gebunden fühlen.

## Engagement VS Zufriedenheit

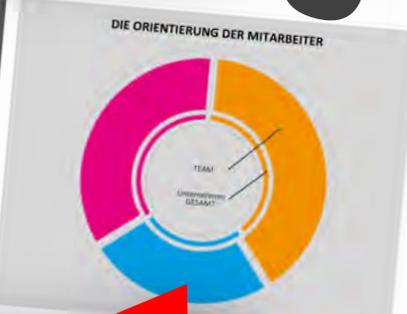
Während Zufriedenheit ein passiver Zustand ist, bed... zu betrachten und geschickt auszutariieren.

KÜCHE
SERVICE
BACKOFFICE
<b>GESAMTAUSWERTUNG</b>

SAMPLE

# 3 SCHLÜSSELFAKTOREN

# 01 ANALYSIEREN



Stille Vertrag



Persönliche Antworten



Handlungsfelder





### 3 SCHLÜSSELFAKTOREN

### 03 IDENTIFIZIEREN

Klare Beschreibung

Sie sind eine SOUVERÄNE  
KORREKTE Persönlichkeit

**ATTRIBUTE**  
tiefgründig, entgegenkommend, informiert, schlichte

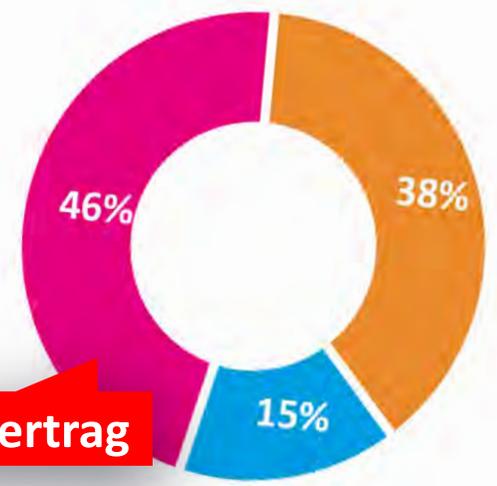
**GEMEIN**  
... und korrekte Menschen streben  
im Umgang mit anderen auf Lo  
... voreingenommene und in sich  
... Muster bringen.

**WERTE & ZIELE**  
Herausforderung, der Drang nach Neuem, die  
korrekter Menschen, die die sie umgebende  
voranzutreiben. Innovationsgeist ist bei diese  
pragmatischem Boden und beharren nicht zu  
Ergebnis ist top!

**ARBEITSWEISE**  
Souverän, lebhaft und korrekte Persönli  
wenn ein Versuch missglückt ist, denn die  
Vorne" steht für diese Naturelle auf der T  
Sicht zu haben.

**SOZIALE INTERAKTION, TEA**  
Menschen mit den Charaktereigensch  
ziehen sie Nutzen für Erneuerung und  
Ideen.  
Im Team sind diese Charaktere wiss  
moderne Tools und Methoden auszu  
sowohl als Zuarbeiter im Hintergrun  
Souverän, lebhaft und korrekte F  
Perspektiven an und bereiten ihre  
einzugehen. Meinungsdiversität di

### Ihre DERZEITIGE ORIENTIERUNG



Stille Vertrag

Während der Persönlichkeitstypus relativ konstant ist, kann sich die Orientierung im Laufe des Lebens immer wieder verändern. In der einen Lebensphase steht vielleicht die Karriere im Vordergrund, in einer anderen braucht man Sicherheit und Stabilität, und wieder in einer anderen geht es vordergründig um gute Beziehungen. Nichts davon ist besser oder schlechter, sondern einfach im positiven Sinne anders; und für einen selbst und für den Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen, worauf zu achten ist und wie Sie Ihre Bestleistung abrufen können.

Ausprägung

er Persönlichkeit verankerten  
anspruch - die  
, das wir nach außen abgeben  
ht zu werden sowie auf prägenden  
RLICHEM ICH und  
-bewegen. Das tatsächliche  
H. Je näher NATÜRLICHES und  
und können so agieren, wie wir  
Anforderungen im Job unserem  
füllen, und wir können unser

# >>> ENTSCHEIDUNG TREFFEN



Johannes

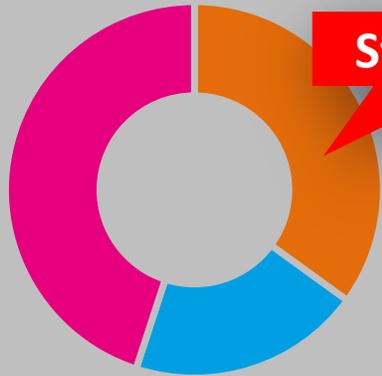


Franziska

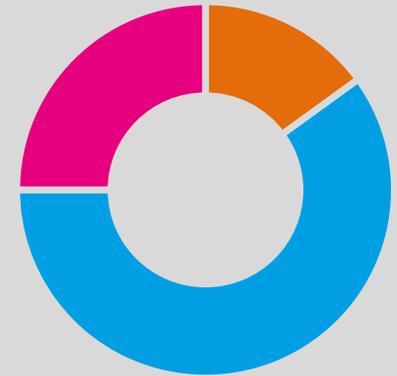
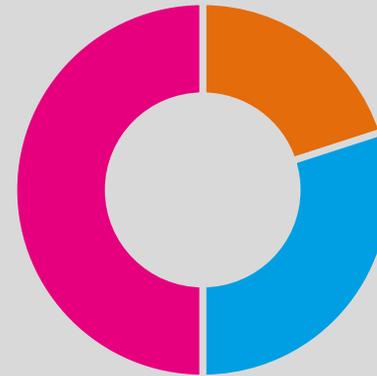
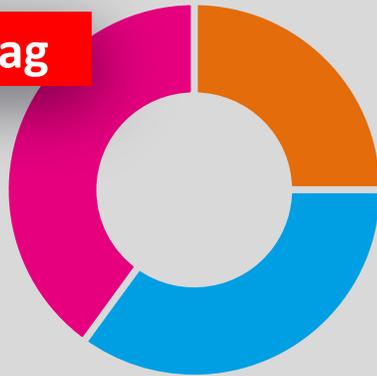


Werner

ANGEBOT/ANFORDERUNG  
DES UNTERNEHMENS



Stille Vertrag



Zielprofil

SK

KL

KS

# >>> ENTSCHEIDUNG TREFFEN



Johannes

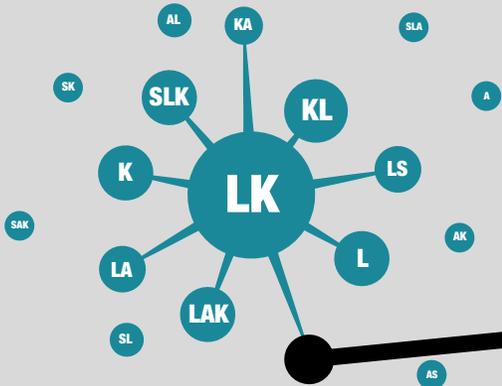
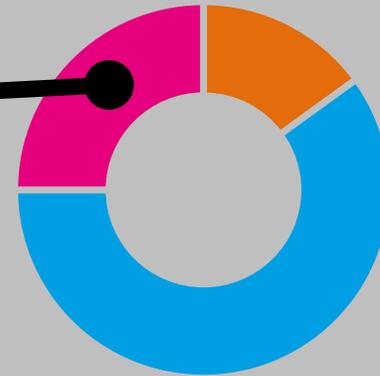
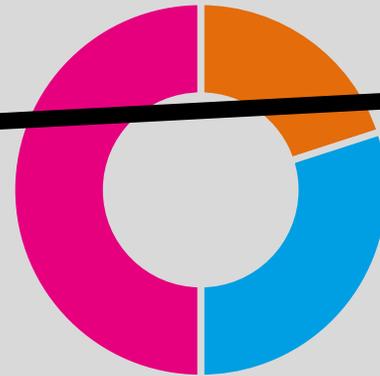
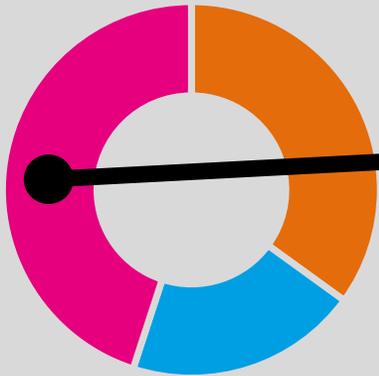


Franziska



Werner

ANGEBOT/ANFORDERUNG  
DES UNTERNEHMENS



SK

KL

KS

# >>> ENTSCHEIDUNG TREFFEN



Johannes

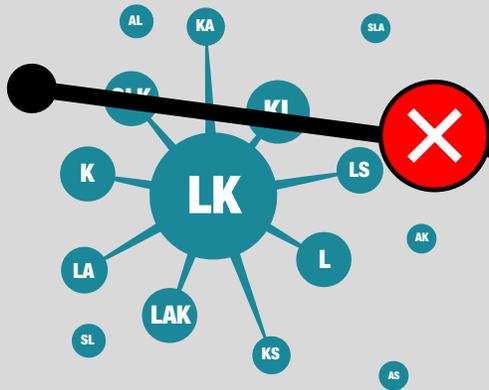
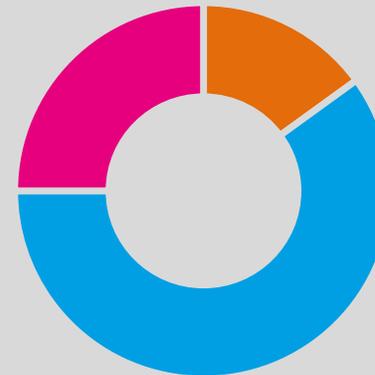
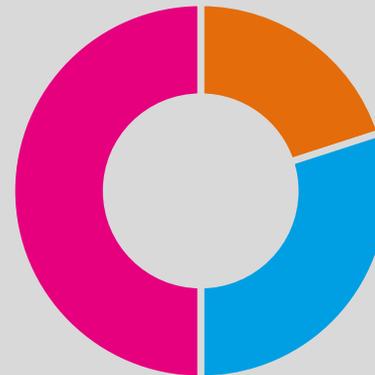
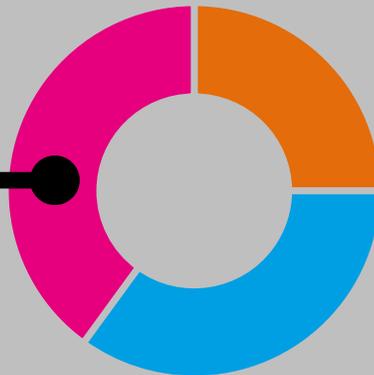
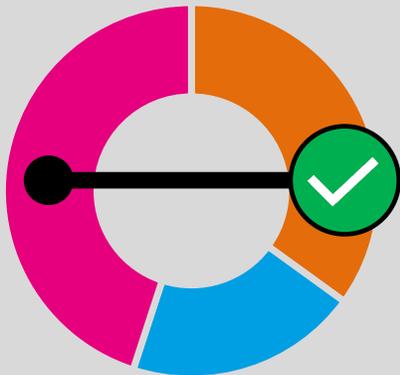


Franziska



Werner

ANGEBOT/ANFORDERUNG  
DES UNTERNEHMENS



# >>> ENTSCHEIDUNG TREFFEN



Johannes

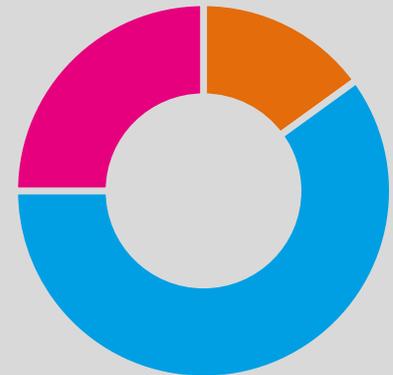
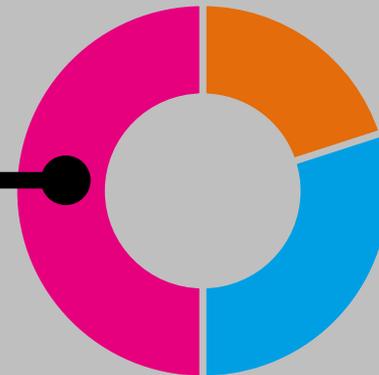
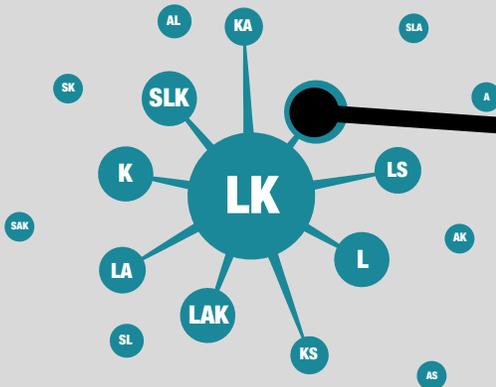
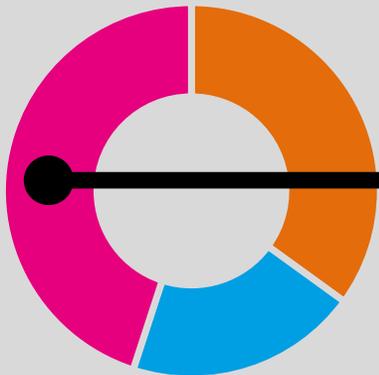


Franziska



Werner

ANGEBOT/ANFORDERUNG  
DES UNTERNEHMENS



# >>> ENTSCHEIDUNG TREFFEN



Johannes

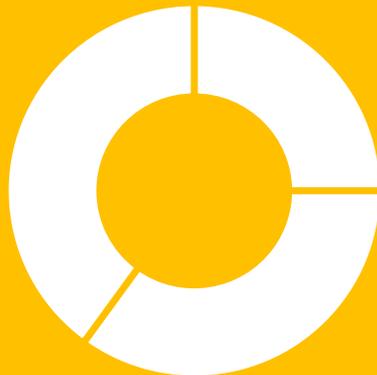
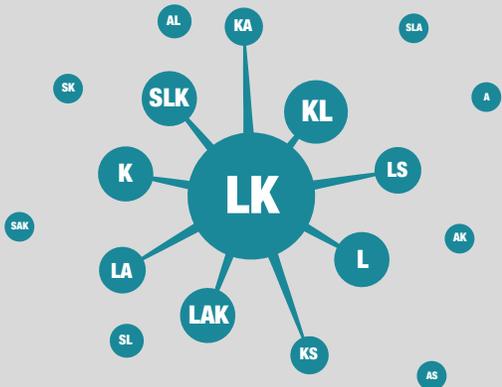
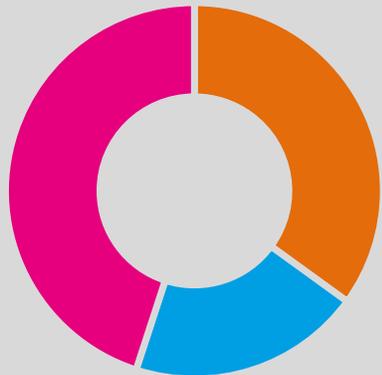


Franziska

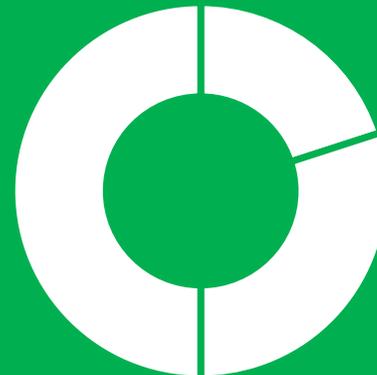


Werner

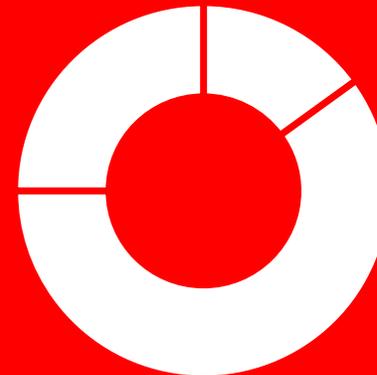
ANGEBOT/ANFORDERUNG  
DES UNTERNEHMENS



SK

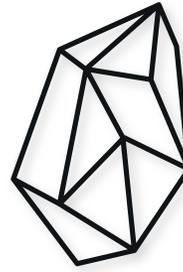


KL



KS

**KLIENTEN**



# HOTEL HOCHSCHOBER

„Für uns war es essentiell unsere Werte weiterzutragen und haben unsere Mitarbeiterakademie wiederbelebt und mit diesen Werten gefüllt. **mySTAFF** hat uns dazu auch sichtbar gemacht, welche Menschen zu uns passen, die wir mit Leidenschaft zum Beruf bereichern können und mit denen wir hervorragend zusammenarbeiten können. Ein erster Output „Agenten mit Talenten“ und eine begehrte Auszeichnung durch den Falstaff - ganz einfach eigentlich.“

**Martin Klein**, Eigentümer – Hotel Hochschober

[www.facebook.com/watch/?v=657572258865744](https://www.facebook.com/watch/?v=657572258865744)

# Raiffeisenlandesbank Oberösterreich



„Erstaunlich, dass man mit geringem Aufwand so umfassende und vielschichtige Erkenntnisse gewinnen kann: Wir haben ein klares Stimmungsbild bekommen, wissen, wo es anzusetzen gilt und welche Maßnahmen für welche Teams die richtigen sind. Wir sind sehr zufrieden und werden **mySTAFF** in unserem Bereich auch künftig fortführen.“

**Mag. Wolfgang Spitzenberger MBA**, Leitung HR - Raiffeisenlandesbank Oberösterreich



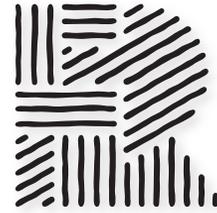
„Unser Ziel war es, eine eigene Mitarbeitermarke zu kreieren. Um aber den Status Quo zu ermitteln, um herauszufinden, von wo wir starten, mussten wir in Erfahrung bringen, wie unsere Mitarbeiter wirklich ticken, was sie bewegt, was sie brauchen und auch stört. Um diesen Prozess einzuleiten ist das Tool **mySTAFF** das Maß der Dinge. Die Auswertung hat uns nicht nur wichtige Anhaltspunkte für die Kommunikation geliefert, sondern auch Insights vermittelt, die wir nie geahnt hätten. Somit haben wir neue Werkzeuge erhalten, die wir gerade in der momentanen Situation dringend gebraucht haben.“

**Gerhard Höflechner**, Eigentümer – Hotel Höflechner



„**mySTAFF** spart uns viel Zeit bei Performance Reviews und hilft uns, eine offene, wertorientierte Feedbackkultur aufzubauen. Wir haben mehrere Plattformen verglichen und **mySTAFF** hat uns überzeugt – die Software ist benutzerfreundlich und intuitiv. Wir finden es toll, wie schnell und offen das Team von **mySTAFF** auf unser Feedback und unsere Vorschläge reagiert.“

**Thomas Korb**, CEO – GEZE



# FAMILUX RESORTS

„Unsere Vorreiterrolle in Sachen Familienurlaub haben wir zuallererst unseren Mitarbeitern zu verdanken. Als Arbeitgeber ist es für uns daher essenziell zu wissen, was die Mitarbeiter brauchen, was sie motiviert, wie wir sie fördern – und damit die Bindung steigern können. **mySTAFF** liefert dazu Tiefeninformationen, da kommt kein anderes Tool mit. Wir konnten so mit Familux-Yachts auch unsere Begehrlichkeit am Mitarbeitermarkt und die Bindungskraft unserer Teams steigern.“

**Florian Mayer**, Managing Partner - Familux Resorts

st. Anton  ARLBERG

Bayern 



MOUNTAIN *Bike* HOLIDAYS

Bräubazi

Allgäu 

Paulaner  Nockherberg

KOHL > PARTNER

 Kainz Gruppe

Raiffeisenlandesbank Oberösterreich 



 saalbach

 ALPENTHERME GASTEIN

*habibi & awara*

 Tannheimer Tal

 MONTAFON

 FAMILUX RESORTS



Golf House LEIDENSCHAFT VERBINDET



 HOTEL Stadt Wien Zell am See

 Badenerhof Gesundheits- und Kurhotel Baden bei Wien

HOTEL HOCHSCHÖBER

 GEZE

★★★ SUPERIOR MAINPROMENADE HOTEL · RESTAURANT

mts

TURRACHER HÖHE KÄRNTEN-STEIERMARK

OBERSTDORF ALLGÄU

*höflechner* natur und wellness hotel ★★★ superior

★★★ Brauereigasthof Hotel AYING

 ATRACT

 almlust 3-2-1 Urlaub

JO ST. JOHANN IN SALZBURG

MarkkAlm

 BTG Bayern Tourist GmbH

DIE  WASNERIN G'sund & Natur Hotel ★★★★★

# FAZIT

# 8 TOP TOPICS

**Es geht NICHT um Happiness und Zufriedenheit**

**Der STILLE VERTRAG ist der Schlüssel**

**Fluktuationskosten werden zu ENTWICKLUNGSBUDGET**

**Mitarbeiterbeziehung ist keine Ausgabe sondern eine INVESTITION**

**Sichtbarmachen wo es effektiv etwas zu TUN gibt**

**EFFEKTIVE KAMPAGNE durch gezielte Kommunikation – innen & außen**

**Heute beginnen und Morgen davon profitieren**

**Nicht auf den Richtigen, sondern den PASSENDEN kommt es an**

# myTOOLS

---

meet the silent contract

# BWS.

Thomas Stranig  
t.stranig@bws.team, +43 664 3552808