

Unternehmensübersicht

Firma	Griebel Consulting, gegründet von Florian Griebel
Wer ruft an	Das Opener-Team von Florian Griebel führt die Erstansprache per Telefon. Florian selbst übernimmt die Beratungsgespräche
Website	www.griebel-consulting.de
Angebot	Gastro.Talent.Methode: Besetzung offener Stellen in 8 bis 12 Wochen mit vorqualifizierten Fachkräften aus der Region
Zielgruppe	Inhaber von Hotel-, Restaurant- und Gastrobetrieben. Familienbetriebe mit 20 bis 60 Mitarbeitern in ländlichen Urlaubsregionen, meist männlich, ca. 50 Jahre, alleiniger Entscheider
Tonalität	Sie-Form (bewusst gewählt, da die konservative Zielgruppe im Test besser auf Sie reagiert hat)
USP	Florian ist kein Headhunter und kein Vermittler, sondern selbst Hotelier und Gastronom in 3. Generation, über 200 Mitarbeiter zu Spitzenzeiten, über 50 Partnerbetriebe Hotel Betrieb von Florian: Verschiedene Betriebe. Griebel Unternehmensgruppe, bestehend aus Hotelbetrieben, Restaurant und Gastrobetrieben + Veranstaltungsfirmen und Catering. Bsp. Hotel Residenz in Bad Neustadt. Bad Neustadt liegt in der Rhön. Geographisch gesehen in der Mitte von Deutschland, Bayern ganz oben.
Förderung	Bis zu 80 Prozent staatliche Förderung der Personalsuche. Intern: Gefördert werden Digitale Beratungsleistungen (BERATUNG) in Deutschland Alte Bundesländer: 50 % Neue Bundesländer: 80 % Bei Nachfrage: Grundsätzlich gibt es unterschiedliche Töpfe oder Förderleistungen...man müsste sich mal anschauen, was konkret bei Ihnen in Frage kommen würde. Ich gebe das schon mal an Florian weiter, damit er sich darüber Gedanken machen kann. Im Schnitt bekommen wir 50 % bis 80 % Förderungen für unsere Partnerbetriebe hin komplett ohne Bürokratie für Sie. Nicht weiter darauf eingehen, weil wir hier paar richtlinien beachten müssen.
Ansprechpartner	Florian Griebel
Stellen Anstellungsart	Aufgrund des Budgets besetzen wir ausschließlich Vollzeit- und/oder Teilzeitstellen. KEINE MINIJOB-Stellen oder Aushilfsstellen. <u>Bei welchen Stellen können wir unterstützen:</u>

	Grundsätzlich bei allen Stellen, auch wenn es keine klassischen Hotel-/Restaurantstellen sind. Klassisch: Koch, Service, Rezeption. Andere: animateur, Kinderbetreuung, Hausmeister, Gärtner, Betriebsleiter, Massage, Spa usw. Housekeeping/Reinigungskräfte/Küchenhilfe: Eher ungern aus Budgetgründen und da nicht immer ein Ergebnis versprochen werden kann. Hier müssten ihr tief reingehen, wie groß der Bedarf ist. Bis ihr das einschätzen könnt, können wir hier daher nicht helfen. Leitende Hausdame, stellv. Hausdame (Abteilungsleiter der Reinigungskräfte) ist möglich. Leitende Funktionen: Klassische Stellen wie Leitung Service, Küchenchef sind kein Problem. Betriebsleiter usw. ebenfalls.. Hoteldirektor, Managerposten, Nachfolger können wir aktuell nicht besetzen oder nur nach Rücksprache mit mir (Situationsbedingt) Ausnahme: Es wird z.B. ein Küchenchef gesucht, der ggf. in der Zukunft auch den Betrieb übernehmen soll. Hier können wir helfen.
Rhön	Rhön ist ein Mittelgebirge in Nordbayern. Geographisch gesehen sind wir direkt in der Mitte von Deutschland gelegen. Die Rhön Aus der Rhön Hotel Kollege aus der schönen Rhön Florian aus der Rhön
Dienstleistung (Vorgehen)	Frage: Was macht ihr, wie geht ihr vor: Gute Frage ... Was interessiert Sie dazu genau? (Dumm stellen) <i>warten</i> Also schauen Sie. Ich gebe Ihnen gerne einen kurzen Überblick, wie Florian das für seine eigenen Betriebe und seine über 50 Partner löst. Aber wichtig für Sie zu wissen ... Sie kennen ja unsere Branche. Jeder Betrieb, jede Stelle und jede Region ist unterschiedlich. Heißt, wir müssten uns schon sehr individuell anschauen, wie das für Sie aussieht. Aber gerne aus der Historie, was vermutlich auch für Sie am besten funktionieren wird: Wir suchen aktiv nach qualifizierten Mitarbeitern direkt aus Ihrer Region, die in vergleichbaren Hotel- oder Gastrobetrieben arbeiten und offen für einen Wechsel sind. Dabei konzentrieren wir uns auf hochqualifizierte Mitarbeiter mit Ausbildung und Berufserfahrung. Wie das konkret für Sie aussieht, müsste man sich dann einmal mit Florian direkt anschauen.
Preis I Kosten	Frage: Was kostet das? Gute Frage ... Was interessiert Sie dazu genau? (Dumm stellen)

warten

Also schauen Sie. Sie kennen ja unsere Branche. Jeder Betrieb, jede Stelle und jede Region ist unterschiedlich. Heißt, wir müssen uns schon sehr individuell anschauen, was Sie suchen. Küchenchef ist natürlich aufwendiger als eine Reinigungsstelle.

Florian beantwortet Ihre Fragen, sobald er ein paar Informationen zur Region und Stelle hat, aber ganz transparent.

Ich schreibe ihm schon mal auf, dass Ihnen hier Transparenz sehr wichtig ist ... dann kann er sich das schon einmal im Vorfeld anschauen.

Schritt 0: Vorzimmer

Mein Name ist [DEIN NAME], ich rufe im Auftrag von Florian Griebel vom Hotel Residenz an. Florian ist Hotelkollege von Herrn/Frau [NAME ENTSCHEIDER] und wir hätten noch eine kurze Rückfrage. Wäre super, wenn Sie mich kurz verbinden könnten.

Falls nachgefragt wird, worum es geht

Es geht um das Thema Personal, das bespricht Florian mit seinen Hotelkollegen ja meistens direkt. Ist Herr/Frau [NAME] gerade zu erreichen?

Falls "nicht im Haus" oder "im Meeting"

Ah okay, kommt er/sie heute nochmal rein, oder probiere ich es besser morgen früh nochmal?

Schritt 1: Entscheider

Hallo Herr/Frau [NAME], hier ist [DEIN NAME] aus dem Team von Florian Griebel. Grüße Sie.

Antwort abwarten. Nicht weiterreden.

Ich spreche eh mit Herrn/Frau [NAME], oder?

Ich falle jetzt direkt mit der Tür ins Haus und zwar arbeite ich eng mit Florian zusammen, der selbst seit Jahren Hotelier ist und Kollegen beim Thema Personal unterstützt.

Bevor Sie jetzt zusammenzucken (HAHA): Wir sind keine Headhunter und keine Recruiting-Agentur.

Ganz im Gegenteil, wir unterstützen unsere Kollegen bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften — und das Beste daran: Die Suche wird aktuell sogar bis zu 80 Prozent staatlich gefördert.

Mitarbeitergewinnung ist ja für Sie sicherlich auch ein relevantes Thema, oder?

Schritt 2: Bedarf qualifizieren

Wenn Ja:

Okay, perfekt!

Das heißt:

Wenn es eine Möglichkeit gäbe, wie Sie innerhalb von 6 bis 12 Wochen Ihre offenen Stellen mit Fachkräften aus Ihrer Region besetzen könnten, mit der Sicherheit, dass Sie ausschließlich mit qualifizierten Bewerbern sprechen, die auch wirklich zu Ihrem Betrieb passen, dann werden Sie mir wahrscheinlich sagen:

"Das glaube ich einfach nicht mehr", weil Sie in der Vergangenheit schon so viel ausprobiert haben und es einfach nicht geklappt hat: Stimmt's?

Bei "kein Bedarf" oder "kein Interesse"

Okay, verstehe.

Zu meinem Verständnis:

Das heißt, wenn beispielsweise ICH jetzt wirklich ein richtig guter Mitarbeiter für Sie wäre, gerne bei Ihnen arbeiten würde, und Sie sich denken: Der würde wirklich zu mir passen — würden Sie mich jetzt wirklich mit Händen und Füßen ablehnen?

Oder könnte ich schon bei Ihnen anfangen bzw. mich einmal vorstellen ?

Antwort ist fast immer: „Einen richtig guten würde ich wahrscheinlich nicht ablehnen.“

Okay, das heißt also: RICHTIG gute Mitarbeiter zu gewinnen, ist Schon ein schon relevantes Thema für Sie, oder?

3 und letzte Frage: — Brückentechnik, wenn er der Frage ausweicht
(typisch: „Wir sind wirklich gut bestückt“).

Auf lustig gemacht, nicht bissig:

Komm, das sagen Sie doch nur, weil Sie denken, ich bin schon wieder irgendein 0815-Verkäufer und Sie haben gar keinen Bock, am Morgen mit mir zu sprechen — und weil Sie ja noch gar nicht wissen, dass wir überhaupt was auf dem Kasten haben, oder?

Danach Abbruch....3 MAI Fragen reicht!!

Weiter / Vertiefung:

Ok, das heißt, das Thema Personal ist für Sie aktuell grundsätzlich relevant, richtig?

Um welche Stelle würde es denn konkret gehen.. Worüber müssen wir uns denn einmal unterhalten ?

Was genau für einen(Koch, Position) Suchen Sie konkret ? Eher einen Jungkoch oder schon eine leitende Funktion ?

Seit wann suchen Sie denn schon ?

Was meinen Sie, woran es liegt, dass bisher keine Bewerbungen eingehen ?

Schritt 3: Hook und Wertversprechen

Perfekt. Dann sind Sie bei Florian genau richtig!

Florian ist eben selbst Hotelier mit über 200 Mitarbeitern und unterstützt mittlerweile über 50 Partnerbetriebe in ganz Deutschland und Österreich.

Beispielsweise sind wir vor ca. 4 Wochen mit dem Sporthotel Gipfelglück gestartet und haben innerhalb von wenigen Wochen 45 Bewerbungen generiert, alle mit Lebenslauf und Vorqualifikation, und haben mittlerweile den passenden Mitarbeiter eingestellt.

(Falls gefragt wird: Konkret ging es hier um einen Servicemitarbeiter in leitender Funktion. Standort: Nähe Saarbrücken)

Deswegen die Frage: Was wäre denn, wenn das auch bei Ihnen möglich wäre und Sie innerhalb der nächsten Wochen Ihren(Stelle, z.B.) Koch einstellen würden ?

Was würde das für Sie und Ihren Betrieb bedeuten?

Schritt 4: Bedingungsfrage

Das heißt, wenn wir Ihnen zeigen können, wie Sie mit der unserer Methode innerhalb von 8 bis 12 Wochen Ihre offenen Stellen besetzen, und das nicht nur behaupten, sondern anhand unserer bisherigen Partnerbetriebe schwarz auf weiß belegen, dann hätte es sich doch einmal gelohnt wenn wir Ihnen das einmal kostenlos und unverbindlich zeigen würden, oder?

Schritt 5: Vertrauensfrage und Terminierung

Vertrauensfrage setzen

Bevor wir uns einen Termin ausmachen, ist es sinnvoll, kurz herauszufinden, ob und wie wir Ihnen weiterhelfen können. Dazu sollten Sie am besten nochmal kurz mit Florian selbst sprechen....damit Sie direkt klären können, wie das konkret in der Praxis für Sie und ihren Betrieb aussieht.

Lassen Sie uns deshalb die Strategie mal kurz auf Seite schieben und lassen Sie uns schauen, wann Sie dazu einmal etwa 15 Minuten mit Florian direkt kurz telefonieren.

Mir ist es nämlich wichtig, nur dann Ihre und meine Zeit zu beanspruchen, wenn ich auch zu 100 Prozent sicher bin, dass die Rahmenbedingungen bei Ihnen passen und ich Ihnen wirklich weiterhelfen kann.

Termin vereinbaren

Deswegen meine Frage: Wann haben Sie heute circa 15 Minuten Zeit, um das kurz durchzugehen? Eher [Uhrzeit] oder lieber etwas später am Nachmittag?

Falls "heute geht nicht"

Ok, wie passt es dann morgen besser? Vormittags oder nachmittags, eher 10 Uhr oder eher...?

Termin bestätigen

Super, an welche E-Mail-Adresse darf ich Ihnen die Terminbestätigung schicken, damit sie sicher in Ihrem Kalender landet?

Die Einladung ist gerade raus, ist sie schon bei Ihnen angekommen? Bestätigen Sie mir kurz, dass alles im Kalender steht.

Übergabe an Florian

Okay perfekt, dann ruft Florian Sie persönlich zum vereinbarten Termin an.

Commitment einholen

Eine letzte Sache noch: Florian blockt sich extra die Zeit im Kalender für Ihren Termin.

Deswegen die Frage, ich habe Sie jetzt als verlässliche Person kennengelernt und kann mich auch darauf verlassen, dass Sie den Termin wahrnehmen, oder?

Einwandbehandlung

Grundprinzip: Hinter jedem Einwand steckt ein Wunsch. Erst den Wunsch validieren, dann eine Bedingung setzen, dann zurück ins Skript. Kein Argumentieren, kein Rechtfertigen.

Einwand	Lösung (Wunsch-Technik)
Es gibt kein gutes Personal mehr.	Dann ist es Ihnen also wichtig, sich sicher zu sein, dass es wirklich qualifizierte Leute in Ihrer Region gibt, bevor Sie Zeit investieren, richtig? Genau das zeigen wir Ihnen im Gespräch anhand konkreter Kandidatenprofile aus Ihrer Region.
Wir haben Social Media schon probiert, das klappt für uns nicht.	Dann ist Ihnen also wichtig, dass wir nicht auf organische Reichweite hoffen, sondern gezielt Personen ansprechen, die aktiv beschäftigt, aber wechselbereit sind. Genau das ist der Unterschied zur klassischen Social-Media-Anzeige.
Wir haben schon mit einer Agentur zusammengearbeitet, das hat nicht funktioniert.	Das heißt, Ihnen geht es darum, dieses Mal wirkliche Sicherheit zu haben: Beweise, Referenzen und einen verlässlichen Partner an Ihrer Seite. Deshalb zeige ich Ihnen im Gespräch, was uns von einer klassischen Agentur unterscheidet.
Agenturen sind teuer und halten ihre Versprechen nicht.	Dann ist Ihnen also wichtig, dass Sie nicht für Versprechen zahlen, sondern für echte, vorqualifizierte Bewerbungen. Genau danach richtet sich unsere Arbeitsweise.
Für so viel Geld kann ich mir auch einen Leihkoch holen.	Verstehe, dann ist Ihnen wichtig, dass sich die Investition rechnet. Ein Leihkoch löst die Stelle aber nur kurzfristig, während es hier um eine dauerhafte Besetzung geht, bei der bis zu 80 Prozent gefördert werden. Das rechnen wir Ihnen im Gespräch gerne konkret vor.
Für so viel Geld stelle ich mich lieber selbst wieder in die Küche.	Dann ist Ihnen also wichtig, dass sich die Investition schnell auszahlt. Genau deshalb lohnt sich ein kurzer Blick auf die Rechnung: Was kostet es Sie und Ihre Familie, wenn Sie selbst weiter einspringen müssen, verglichen mit einer dauerhaft besetzten Stelle?

Do und Dont

Do

Ruhig, bestimmt und kollegial bleiben, auch bei Ablehnung.

Die Förderung und die Kollegen-Karte konsequent früh einsetzen.

Bei jedem Einwand zuerst den Wunsch dahinter ansprechen, dann erst die Bedingung setzen.

Dont

Nicht rechtfertigen oder gegen den Einwand argumentieren.

Keine Fachbegriffe wie "Recruiting" oder "Candidate Journey" verwenden, das passt nicht zur Zielgruppe.

Keinen Termin erzwingen, wenn keine echte Relevanz beim Thema Personal besteht.