



DESIGNHOTEL



### Die sieben Säulen der Mitarbeiterbindung und -förderung

Ein erfolgreiches Unternehmen setzt ein **konstantes, qualitatives** und **motiviertes** Team voraus. Um der großen Fluktuation im Hotelgewerbe entgegenzuwirken, haben wir ein einzigartiges, auf uns zugeschnittenes Mitarbeiterförderungs paket geschnürt.

Als familiengeführtes Haus ist es uns äußerst wichtig, dass unsere Teammitglieder eine ausgeprägte Serviceorientierung haben und sich in unserem Betrieb wohlfühlen. Sie sollen sich eigenständig und vorausschauend den Wünschen unserer Gäste widmen. Damit das Team sich voll auf seine Aufgabe konzentrieren kann und wir gemeinsam an einem Strang ziehen, kümmern wir uns im Gegenzug um die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter.

Der Psychologe Abraham Maslow entdeckte, dass man die menschlichen Bedürfnisse nach einer bestimmten Rangordnung einteilen kann. Sobald eine Stufe erreicht ist, hat der Mensch das Bestreben die nächst höhere Stufe zu erlangen. Diese Erkenntnis nahmen wir unter anderem als Grundlage für die sieben Säulen.

Das Thema „Gesundheit“ (Säule 1) steht für uns an erster Stelle. Unsere Mitarbeiter können zwei Mal pro Woche kostenfrei beim Premium-Personal-Trainer „one to one sports“ trainieren und erhalten einen vergünstigten Eintritt im benachbarten Fitnessstudio „Fit-In“. Bei gesundheitlichen Beschwerden kennt die Inhaberbefamilie viele Spezialisten und kann bei Bedarf kurzfristig Arzttermine für das Team vereinbaren.

Um die Bedürfnisse der „Sicherheit“ (Säule 2) abzudecken, erhalten alle Mitarbeiter nach Beendigung der Probezeit einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Für unterschiedliche Versicherungen wurden günstige Konditionen ausgehandelt und eine Rentenversicherung wird komplett vom Betrieb bezahlt.

Zum Punkt „Wissen“ (Säule 3) wird viel im Rahmen der Weiterbildung angeboten, z.B. ein Betriebswirtschaftsstudium mit Unterstützung des Hotels, ein wöchentlicher Deutsch- und Spanischkurs mit Privatlehrer im Haus, sowie bezahlte Fachseminare. Gerade in der Basis muss es für Mitarbeiter mit Sprachbarrieren die Möglichkeit geben sich weiter zu entwickeln. Ein gutes Beispiel ist eines unserer Zimmermädchen, welche in die Serviceabteilung befördert wurde und flexibel in beiden Bereichen eingesetzt werden kann. Des Weiteren gehen wir mit einem dualen Fernstudium neue Wege. In 4 1/2 Jahren kann die Hotelfachausbildung, die Ausbilderprüfung und der Betriebswirt absolviert werden.

Die „Generation Y“ (1977-1998) ist sehr ehrgeizig und erwartungsvoll. Sie möchte aber nicht ihre komplette Freizeit aufgeben, um etwas in der Arbeitswelt zu erreichen. Zur Säule „Freizeit“ (Säule 4) gehören in der Regel zwei Tage am Stück und mindestens ein Wochenende im Monat garantiert frei. Die Mitarbeiter erhalten ihre Frei- und Urlaubswünsche und zusätzlich besteht die Möglichkeit einen 1 bis 3-monatigen unbezahlten Urlaub (Sabbatical) einzureichen. Eine unserer Rezeptionistinnen nimmt ab November dieses Angebot wahr und wird nach ihrer dreimonatigen Reise ihre gewohnte Stelle wieder antreten ohne sich neu bewerben zu müssen.

Die sozialen Bedürfnisse spielen bei uns natürlich ebenfalls eine wichtige Rolle (Säule 5). Das Team darf sich täglich kostenfrei am Frühstücksbuffet bedienen und regelmäßig werden zwei Mitarbeiter per Losentscheid vom Geschäftsleiter zu einem gemeinsamen Abendessen eingeladen. Natürlich gibt es Gratifikationen bei 10-jähriger Betriebszugehörigkeit (Wellnesswoche im 5\* Hotel, Sprachreise nach Malaga oder sogar eine Aida Kreuzfahrt). Aber auch beim 5-Jährigen dürfen sich die Teammitglieder über hochwertige Restaurantgutscheine freuen. Unsere Mitarbeiter bekommen jedes Jahr ein besonderes Weihnachtsgeschenk und werden mit einer Feier überrascht, die von Familie Fränkle organisiert wird. Das Team wird von einem Bus abgeholt und erfährt erst vor Ort, wie der Abend gestaltet ist.

Zum Thema „Finanzen“ (Säule 6) gehören ein faires Gehalt, die volle Vergütung der Überstunden, sowie Zuschläge für Spät-, Sonn- und Feiertagsarbeiten. Die Mitarbeiter erhalten eine monatliche Prämie in Form eines Tank- oder Citygutscheins und können bei Bedarf kurzfristige zinsfreie Kredite bei der Inhaberfamilie beantragen.

Die siebte Säule sind die „Extras“ unter anderem für unsere Auszubildenden: sie bekommen im „Blauen Reiter“ ein Einstiegs- und Prüfungsvorbereitungsseminar bezahlt, sowie professionelle interne und externe Schulungen. Zu Beginn der Ausbildung erhalten sie eine „Kennenlernwoche“ in allen Abteilungen. Die Schul- und Internatskosten werden in voller Höhe vom Hotel übernommen. Des Weiteren haben sie die Möglichkeit ein zweiwöchiges Praktikum im 5-Sterne Superior Sonnenalp Resort Hotel in Ofterschwang zu absolvieren, um die Arbeitsabläufe auch mal in der Ferienhotellerie kennen zu lernen; eine Gelegenheit die sich nicht oft in der Privathotellerie bietet. Die Fahrtkosten und sonstige anfallende Kosten werden von uns übernommen - Kost und Logis trägt unser Partner „Sonnenalp Resort&Spa“.

Auf unsere Mitarbeiter wirken sich diese Vorzüge effizient aus – sie treten den Vorgesetzten, ihren Kollegen, sowie den Gästen motiviert und herzlich gegenüber. Vor allem das Thema „Weiterbildung“ wird mit Freude angenommen. Wir haben eine niedrigere Fluktuation und ein gutes Betriebsklima, sind aber immer bestrebt unser Konzept weiter auszubauen. Die hohe Auslastung von über 70%, der 80%ige Stammgastanteil und die überaus guten Bewertungen in allen Portalen bestärken uns ebenfalls darin.

**Unser Erfolgsrezept - Entwicklung, Wertschätzung und Zusammenhalt.**

**Bilder:**



v.l.n.r.: Marcus Fränkle – Geschäftsleiter, Iris und Wolfgang Fränkle – Inhaber  
(hinten) Team Hotel Der Blaue Reiter



Azubi-Team



Marcus Fränkle - Geschäftsleiter