



EINE WOHLFÜHLATMOSPHERE FÜR DIE MITARBEITER SCHAFFEN

Wenn Andreas Poth berichtet, was er im Best Western Plus Kurhotel an der Obermaintherme im nordbayerischen Bad Staffelstein macht, um Fachkräfte zu gewinnen und in seinem Betrieb zu halten, dann ist es eine lange Liste. Und doch ist es nicht die einzelne Maßnahme, die ihn nur schmunzeln lässt, wenn die Kollegen über fehlende Fachkräfte und den Mangel an Nachwuchskräften sprechen. Bei Poth ist es ein Gesamtpaket, das für die Mitarbeiter eine Wohlfühlatmosphäre schafft.

Alle fünf Jahre erstellt der Direktor zusammen mit seinen neun Abteilungsleitern eine 5-Jahres-Vision, um den Weg für die Zukunft vorzugeben. In der Version 2020 steht unter der großen Überschrift „Fachkräfte“ Folgendes: „Mitarbeiterbegeisterung, Mitarbeiter binden, Mitarbeiter suchen“. „Zugegeben eine vage Zielsetzung“, sagt Andreas Poth. Doch gemeinsam mit seinem Team hat er daraus viele Maßnahmen abgeleitet, die bei der Präsenz auf allen Ausbildungsmessen in der Region beginnen und bei der Dienstplangestaltung noch lange nicht zu Ende sind. Fangen wir bei der Mitarbeitersuche an: Poth besucht mit seinem Team alle Ausbildungsmessen in der Region. Spielerisch werden dort Praktikumsplätze verlost. Schon der erste Kontakt soll zu einem be-

sonderen Erlebnis werden. „Das Praktikum haben wir straff strukturiert, damit jeder weiß, wie er mit den Praktikanten umzugehen hat, was diese zu tun haben“, berichtet der Hotelchef, der für den DEHOGA Bayern auch als Ausbildungsbotschafter aktiv ist. Potenzielle Nachwuchskräfte, die bei dieser Gelegenheit positiv auffallen, werden immer wieder kontaktiert. „Man könnte es nachlaufen nennen“, gibt Poth zu. Aber der Einsatz lohnt sich, offene Ausbildungsstellen gibt es bei ihm nicht. Und: Im laufenden Abschlussjahr werden alle vier Azubis im Kurhotel bleiben. „Wir haben bestimmt 25 Eiegengewächse, die nach ihrer Ausbildung

dem Kurhotel treu geblieben sind.“ Das ist nicht selbstverständlich, vor allem an einem Standort, der zwar nicht ganz ländlich ist, aber doch abseits der Metropolen liegt. Ein wichtiger Baustein der Fachkräftesicherung ist der Umgang mit den Mitarbeitern. „Wir gehen so mit den Mitarbeiter um, dass

» DIE MITARBEITER MÜSSEN SPASS HABEN. «
Andreas Poth

diese gar nicht weg wollen“, sagt Poth. Finanzielle Anreize seien es aber nicht. „Die müssen Spaß haben“, ist er sicher und spricht von einer „Wohlfühlatmosphäre“ im ▶



Kurhotel. Dabei ziehen alle an einem Strang, denn „es ist auch wichtig, dass diese Philosophie durch alle Hierarchiestufen gelebt wird.“ Dafür hat er vor fünf Jahren das Qualitätssystem ServiceQ Deutschland eingeführt. Auch wenn das einen gewissen Aufwand bedeute, so gibt das System doch eine Struktur vor, in der Führungskräfte sich selbst bewerten – und diese Bewertung dann mit der Einschätzung der Mitarbeiter vergleichen können. Auch aus diesen Ergebnissen leiten die Abteilungsleiter dann Maßnahmen für weitere Verbesserungen ab.

Und dann bietet das Kurhotel seinen Mitarbeitern natürlich noch jede Menge Möglichkeiten zur Entwicklung und Entfaltung: Monatlich finden interne Weiterbildungsmaßnahmen statt, externe Schulungen werden komplett vom Betrieb übernommen. Wer will, kann sich auch in einem Partnerbetrieb weiterbilden oder für ein Auslandsjahr oder eine längere Weiterbildungsmaßnahme freistellen lassen – bei ruhendem Arbeitsvertrag und unter Anrechnung aller bis dahin erworbenen Firmenleistungen. In



Foto: Andreas Türk

diesem Sommer erwartet Poth zwei Mitarbeiter aus Neuseeland zurück, die sich für acht Monate dort eine Auszeit genommen haben. „Ich bin mir sicher, dass die mit viel Reife und Motivation, aber vor allem mit einem Rucksack voller Ideen zurückkommen“, sagt er. Solche Möglichkeiten mit der Sicherheit der Rückkehr schmieden beide Seiten zusammen.

Was immer Andreas Poth in einem Hotel anpackt: Es geht um die Mitarbeiter. Die

Stelle der Front-Office-Chefin teilen sich zwei Mütter. „Die verstehen sich und regeln die Arbeitszeiten untereinander.“ Dem Chef ist es egal, Hauptsache die Arbeit wird erledigt und das Hotel entwickelt sich positiv. Bei der Dienstplangestaltung dürfen die Mitarbeiter nicht nur Wünsche äußern, sondern – natürlich im begrenzten Umfang – auch die Länge der Schichten selbst bestimmen.

Übrigens: Das Kurhotel an der Obermaintherme schreibt keine Stellen aus. Alle möglichen Arbeitsplätze werden auf der Homepage ausführlich beschrieben, die sozialen Medien werden von einem eigenen Mitarbeiter umfassend betreut. „So bekommen wir viele Blind-Bewerbungen, auf die wir zurückgreifen können, wenn wir mal jemanden brauchen.“ Poth hat für fast jede Stelle zwischen drei und fünf Bewerbungen in der Schublade. Der gute Name, den sich das Hotel in der Region zwischen Bamberg und Coburg erarbeitet hat, trägt dazu sicherlich bei. Denn eine Wohlfühlatmosphäre spricht sich schnell herum. > atk

www.kurhotel-staffelstein.de

4-TAGE-WOCHE FÜR KÖCHE

Jörg Hackbarth weiß um die Probleme mit den Fachkräften. Aber auf gutes Personal ist der Inhaber von Hackbarth's Restaurant in Oberhausen angewiesen. Deshalb setzt er auf ein besonderes Arbeitszeitmodell.

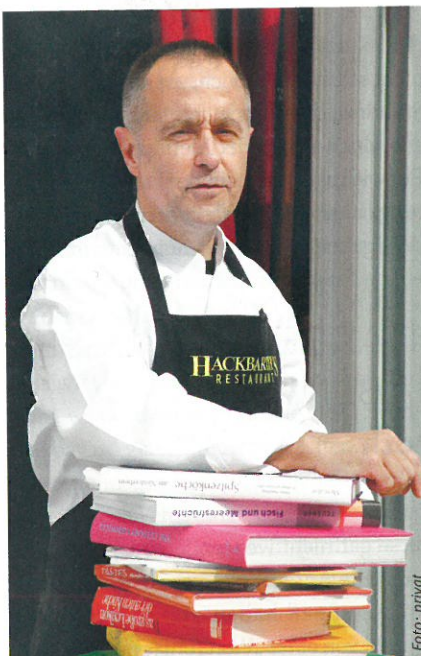


Foto: privat

In Hackbarth's Restaurant, gelistet unter den Top-500-Restaurants in Deutschland, haben die Köche eine 4-Tage-Woche. Sie arbeiten jeden Tag von 10 bis 22 Uhr, unterbrochen von zwei Stunden Pause. „Jede Woche drei freie Tage, manchmal sogar sechs freie Tage am Stück – das ist schon ein echtes Argument“, sagt Jörg Hackbarth. Die Arbeitszeiten sind dabei flexibel an das Arbeitsaufkommen angepasst. Neben der HACCP-Kontrolle werden Aufgaben auch über die Q4me-App übergeben. Damit geht in seinem Betrieb kein Wissen verloren, auch wenn ein Mitarbeiter seine freien Tage hat.

Vielleicht liegt es an diesem Arbeitszeitmodell, dass Hackbarth keine Werbung machen muss, um neue Mitarbeiter zu finden. „Die bewerben sich praktisch von alleine“, sagt der Chef. Das Team sei zu-

dem über die sozialen Medien gut vernetzt und trage die guten Argumente für seinen Betrieb nach außen.

Auch für Azubis hat Jörg Hackbarth ein ganz besonderes Projekt, um sie zu begeistern: Immer am ersten Mittwoch im Monat kochen und servieren die Azubis das 22-Euro-Azubi-Menü. Der Branchennachwuchs übernimmt diese Aufgabe federführend und hat, so der Chef, „eine Riesenfreude, sich der Herausforderung und Verantwortung zu stellen.“ Positiver Nebeneffekt: Durch das eigenverantwortliche Agieren wächst das Verständnis für den Chef und seine Ansichten. „Und ganz nebenbei ist dieses Azubi-Menü auch noch großartige PR für unseren Betrieb“, gibt Hackbarth zu.

> Andreas Türk

www.hackbarths.de