

Beschäftigungsqualität

In Mecklenburg-Vorpommern sind fast ein Fünftel aller Erwerbstätigen in der Tourismusbranche beschäftigt oder indirekt mit dem Tourismus verbunden. Jedoch sind viele Arbeitsplätze, besonders in der Gastronomie und Hotellerie, unbesetzt – händeringend wird nach Arbeitskräften gesucht. Daher ist eine hohe Beschäftigungsqualität grundlegend, um qualifizierte und letztendlich zufriedene und selbstverantwortliche Mitarbeitende und Nachwuchskräfte zu gewinnen und zu halten. Denn motivierte, produktive und wertgeschätzte Mitarbeitende stellen einen essenziellen Faktor für den langfristigen Erfolg unserer touristischen Unternehmen dar. Nicht zu vergessen: Zufriedenes Personal spiegelt sich in zufriedenen Gästen wider!

Die Arbeitsattraktivität steigt, wenn die Bedürfnisse der Mitarbeitenden im Vordergrund stehen: Maßnahmen dazu setzen auf eine Work-Life-Integration, eine mitarbeiterorientierte Organisations- und offene Kommunikationskultur mit fairen Arbeitsbedingungen und adäquater Bezahlung, einen partizipativen Ansatz in der Führung sowie ein durchdachtes Gesundheitsmanagement.

Schnelle Maßnahmen

Offene Stellen! Servicekraft gesucht!

Probieren Sie neue Wege bei der Personalakquise aus, beim Gewinnen und Halten von Mitarbeitenden und Auszubildenden: Stellen Sie Prämien für eine Aktion »Mitarbeitende werben Mitarbeitende« zur Verfügung, gestalten Sie einen Tag der offenen Tür für Bewerber*innen samt Bar Talk, schreiben Sie eine Feel-Good-Manager*in-Stelle aus, pflanzen Sie für jedes neue Teammitglied einen Baum ...



Checkliste

Organisations- und Kommunikationskultur mit Konzept und Offenheit

- ein Konzept zum nachhaltigen Personalmanagement etablieren (Beschäftigungsqualität und Arbeitsattraktivität optimieren)
- eine mitarbeiterorientierte Organisationskultur aufbauen (z. B. innovative Arbeitszeitmodelle und Überstundenausgleich)
- Mechanismen für eine offene Kommunikationskultur sicherstellen (z. B. durch neue Kommunikationstools)

+ Der Begriff **Work-Life-Balance** ist schon lange in der Kritik. Ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privateben zu erreichen, ist schwierig. Wir müssen vielmehr eine **Work-Life-Integration** anstreben, also eine Integration der privaten Bedürfnisse in berufliche Anforderungen. Der Erfolgsfaktor ist dabei Transparenz auf allen Seiten: Das Mitspracherecht beim Dienstplan ermöglicht z. B. eine an die Lebensphase des Mitarbeitenden besser angepasste Arbeitszeit, Kinderbetreuung im Unternehmen die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

+ Eine **mitarbeiterorientierte Organisations- und offene Kommunikationskultur** sind wesentlich: Zu diesem Thema gehören selbstverständlich anständige Arbeitsbedingungen, faire Entlohnung und wenn möglich auch interne Aufstiegschancen. Generell ist eine Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden unabdingbar, denn personelle Heterogenität und Chancengleichheit fördern das Wohlbefinden und die Identifikation mit dem eigenen Haus. Die Investition in die persönliche und fachliche Entwicklung des Personals durch Schulungen und Weiterbildungen ist stets für beide Seiten gewinnbringend. Dadurch wird nicht nur die Fachkompetenz in der Belegschaft gesteigert, sondern auch Wertschätzung und Motivation vermittelt.

Fotos: AdobeStock.com/keybox AdobeStock.com/bsd studio

- mit partizipativem Ansatz führen (z. B. Selbstverantwortung und -organisation, Zusammenarbeit auf Augenhöhe bei kurzen Entscheidungswegen, flache Hierarchien)
- regelmäßig Personalgespräche führen, Feedback geben und Potenziale besprechen (z. B. Befragung/Gespräch mind. 1-mal jährlich)
- Mitarbeitenden Raum für ihre Ideen, Rückmeldungen und Kritik geben

Arbeitsbedingungen und Perspektiven – Mitarbeitende im Zentrum

- individuelle Wünsche und Bedürfnisse bei Dienstplan und Arbeitszeitmodell berücksichtigen (z. B. durch flexible Arbeitszeiten)
- attraktive Arbeitsumgebung schaffen
- übertariflich entlohnen

+ Mit einem **partizipativen Ansatz** der Unternehmensführung ermöglichen wir den Mitarbeitenden, Ideen, Rückmeldungen und Kritik niedrigschwellig zu äußern, z. B. in Befragungen oder Personalgesprächen. Hier können wir zudem Feedback geben und Entwicklungspotenziale besprechen. Das schafft nicht nur eine vertrauensvolle und ergebnisfördernde Zusammenarbeit, sondern steigert gleichzeitig Motivation, Arbeitszufriedenheit und Leistungsbewusstsein unserer Kolleg*innen.



Tipp

Anregungen und innovative Ideen

Informieren Sie sich, z. B. über **Work-Life-Integration** und über **New Work in der Hotellerie**, auf dem **HR-Praxisportal Persoblogger** oder im **MV-Podcast von Gabriel Rath New Work Chat**.

- Aufstiegschancen bieten
- unbefristete Stellen einführen
- finanzielle Boni offerieren (z. B. für Kinderbetreuung, Fahrgeldzuschuss)
- gesundheitsfördernde Maßnahmen organisieren (ggf. in Kooperationen mit Krankenkassen, gemeinsame Sportevents, vergünstigte Mitgliedschaft im Fitnessstudio, kostenfreie Nutzung hauseigener Wellnessbereiche)
- Aus- und Weiterbildungen ermöglichen (z. B. Schulungen, Seminare)

Nachwuchsfachkräfte gewinnen und Vielfalt fördern

- Ausbildungsplätze anbieten
- personelle Heterogenität und Chancengleichheit fördern
- Menschen mit geistigen oder körperlichen Beeinträchtigungen beschäftigen

- für einen ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen sorgen
- sich sozial engagieren (z. B. Sponsoring, Partnerschaften, ehrenamtliche Tätigkeiten)

Saisonale Kräfte adäquat versorgen

- schnelle Integration fördern
- eine angemessene Unterbringung stellen (z. B. mit ausreichend Privatsphäre)
- eine fachgerechte Einarbeitung gewährleisten
- den Transfer vom Wohnort zur Arbeitsstätte organisieren
- für Erholungsmöglichkeiten sorgen



+ Auch das **Gesundheitsmanagement**, das sich auf Arbeitsplatzsicherheit sowie Prävention bezieht, spielt eine wichtige Rolle, insbesondere in der von hoher Arbeitsbelastung durch Schichtarbeit, Arbeits- und Fachkräftemangel und körperliche Belastung gekennzeichneten Servicebranche. Mit gemeinsamen Sportevents, vergünstigten Mitgliedschaften im Fitnessstudio oder der kostenfreien Nutzung hauseigener Fitness- und Wellnessbereiche werden Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden gefördert. Ziel der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) ist es, die Gesundheit von Beschäftigten vom Berufseinstieg bis zur Rente zu fördern. Krankenkassen haben kostenfreie Angebote für Arbeitgeber*innen entwickelt, von denen ihre Mitarbeitenden profitieren können.

Die Integration dieser Maßnahmen kann dabei helfen, qualifizierte Arbeitnehmende für Ihr Unternehmen zu gewinnen – und zu halten. Attraktive Arbeitsbedingungen können zudem als Marketinginstrument für das sogenannte Employer Branding eingesetzt werden, um mehr gutes Personal zu binden.

Benefits, Partizipation und Zufriedenheit

Personalmanagement im StrandResort Markgrafenheide

Das *StrandResort Markgrafenheide* bereitet seinen Gästen direkt an den Ostseedünen zwischen Warnemünde und Graal-Müritz unvergessliche Urlaubsmomente. Die Gastgeberkultur lebt von den Mitarbeitenden, die das Resort – von der Rezeption bis zum Housekeeping – mit Leben füllen. Das Haus verfolgt den Anspruch, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem das Team gemeinsam wachsen und sich jede*r mit persönlichen Stärken und Fähigkeiten einbringen kann. »Im StrandResort Markgrafenheide erwartet Sie ein herzlicher Ort, an dem wir uns offen, rücksichtsvoll, familiär und harmonisch begegnen«, heißt auf der [Karriere-Seite](#) des Unternehmens.

Im Interview

Anja Möbus

Personalleiterin im *StrandResort Markgrafenheide*



Foto: Anja Möbus

Mehr Infos

➔ strandresort.de/job-karriere

WG bis Pärchen-Wohnung) zu günstigen Preisen deutlich unter dem lokalen Mietpreis. Derzeit sind wir voll ausgelastet. Die Wohnungen sind überaus begehrt, da sie die Möglichkeit für alle Menschen bieten, bei uns zu arbeiten und zu leben – ganz gleich, wo man herkommt.

Sie offerieren Ihren Mitarbeitenden viele weitere Extras: Welche sind das?

[A.MÖBUS]: Wir bieten unseren Mitarbeitenden:

- eine vielfältige und leckere Verpflegung,
- die kostenfreie Nutzung des Fitnessraumes,
- kostenfreie Mitarbeitersportkurse, die bis zu einer Stunde wöchentlich sogar während der Arbeitszeit besucht werden können,
- 25 Prozent Rabatt in den Restaurants und sogar 50 Prozent Rabatt bei Wellnessanwendungen,
- die Möglichkeit von jährlichen Probenächten im *StrandResort* und auch im Schwesterhotel *Müritzpalais*.

Das *StrandResort Markgrafenheide* beschäftigt aktuell 124 Mitarbeitende, darunter 13 Azubis und 2 duale Studierende sowie 6 Saisonkräfte. 103 Kolleg*innen sind fest angestellt. Natürlich gibt es auch hier offene Stellen. Das Resort wirbt mit attraktiven Arbeitsbedingungen und Benefits um neue Mitarbeitende und kommuniziert transparent sein nachhaltiges Personalmanagement.

Wie lange arbeiten Ihre »ältesten« Mitarbeitenden bei Ihnen?

[A. MÖBUS]: Die 5 »ältesten« Mitarbeitenden begleiten uns vom ersten Tag an, das sind nun bald neun Jahre. 35 arbeiten bereits fünf Jahre und länger im *StrandResort*. Über die Hälfte unserer Kolleg*innen sind mindestens drei Jahre im Unternehmen.

Auf Ihrer Website werben Sie offen mit den Vorteilen für Ihre Mitarbeitenden. Sie bieten u. a. möblierte Zimmer sowie Wohnungen direkt auf der Anlage zur Miete für alle Angestellten an. Wie kam es dazu?

[A. MÖBUS]: Unsere Wohnungen vermieten wir von Beginn an. Vor vier Jahren haben wir mit den möblierten Zimmern weiteren Wohnraum geschaffen, der sich v. a. an Auszubildende und Saisonkräfte richten sollte. Dieses Angebot haben wir noch einmal ausgebaut, da die Nachfrage inzwischen auch im Bereich der Fachkräfte deutlich gestiegen ist. Wohnraum ist unser USP und größter Benefit. Wir bieten schöne Personalunterkünfte für verschiedene Varianten (von

Besonders stolz sind wir aber auf das Angebot der kostenfreien Mobilität – durch die Anschaffung unserer zwei BMW-E-Minis: Unsere Mitarbeiter*innen können sich diese jederzeit ausleihen und für Ausflüge, Einkäufe oder die gemeinsame Fahrt zur Berufsschule nutzen.

➔ **Wohnraum ist unser USP und größter Benefit.**

>>>



Foto: StrandResort Markgrafenheide



Das *StrandResort Markgrafenheide* schafft ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle Mitarbeitenden einbringen und wohlfühlen.

»» **Morgens mit dem Rauschen der Wellen in den Tag starten und abends das Glitzern der Abendsonne am Horizont bewundern – als Mitarbeitender**

>>>

Wie wird das Angebot angenommen? Nehmen Sie positive Effekte wahr?

[A. MÖBUS]: Unsere Mitarbeitenden sind in unterschiedlichen Lebensphasen und -situationen, entsprechend verschieden sind auch die Bedürfnisse. Durch die Vielfalt der Benefits ist für jeden Geschmack etwas dabei und die Resonanz ist durchweg positiv.

Bieten Sie darüber hinaus auch finanzielle Anreize?

[A. MÖBUS]: Wir bieten Weihnachtsgeld, Erholungsbeihilfe, monatliche Shoppinggutscheine, Fahrkostenzuschüsse und Prämienzahlungen.

Wie ist der Arbeitsalltag gestaltet, um eine bestmögliche Vereinbarung von Familie/Privatleben und Arbeit zu ermöglichen?

[A. MÖBUS]: Natürlich schauen wir von vornherein gemeinsam mit den Mitarbeitenden, dass der Einsatzbereich und die damit einhergehenden Anforderungen an die Arbeitszeit mit dem Privatleben vereinbar sind. Unsere Mitarbeitenden haben dabei ganz unterschiedliche Präferenzen und durch die Vielzahl an Möglichkeiten im *StrandResort* können wir uns ein gewisses Maß an Flexibilität erlauben, was z. B. in einem reinen Restaurantbetrieb vielleicht nicht unbedingt möglich ist. Auf Freiwünsche und Urlaubsplanungen gehen wir ein. Wir sind schon lange kein reiner Saisonbetrieb mehr und erfreuen uns ganzjährig einer guten Auslastung, daher ist z. B. auch Urlaub während der Sommermonate möglich und üblich, und zugleich bietet es den Vorteil von Arbeitsplatzsicherheit durch unbefristete Festanstellung im Tourismus im ganzen Jahr!

Inwiefern können die Mitarbeiter*innen die Arbeit aktiv mitgestalten?

[A. MÖBUS]: Offene Kommunikation wird hier gelebt. Darüber hinaus nutzen wir das Kommunikationstool »Hotelkit«, zu dem jede*r Zugang über das eigene Mobiltelefon hat. Hier findet nicht nur ein reger Informationsaustausch statt, es können auch Ideen geteilt werden.

Wie überprüfen Sie die Zufriedenheit? Inwiefern gibt es Raum für Feedback oder Kritik – in beide Richtungen?

[A. MÖBUS]: Wir haben unseren Abteilungsleiter*innen im letzten Jahr einen Fragebogen samt Leitfaden an die Hand gegeben, der die Grundlage für zwei intensive Feedbackgespräche pro Jahr darstellt.

Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um die Team-Dynamik zu stärken?

[A. MÖBUS]: Es gibt regelmäßige Teamevents und Ausflüge. Ein besonderes Highlight ist die jährliche *StrandResort*-Fahrt im Januar mit Übernachtung und tollem Rahmenprogramm. Dafür schließen wir das *StrandResort* für zwei Tage, sodass auch wirklich alle Mitarbeiter*innen die Chance haben, teilzunehmen. Für die Begrüßung unserer Auszubildenden richten wir eine Beachparty aus, das kommt natürlich auch immer gut an.

Wie ist es Ihnen im Hinblick auf Corona ergangen und wie sieht es zurzeit – Stichwort Fachkräftemangel – aus? Hatten Sie mit Personalverlust zu kämpfen?

[A. MÖBUS]: Tatsächlich fast null bei Wiedereröffnung im Juni 2021. Nach Corona hatten wir eine recht normale Fluktuation, die aufgrund der Branche und Veränderung der Arbeitswelt nicht vermeidbar ist. Personalmangel ist ein großes Problem, das derzeit noch gut mit Quereinsteiger*innen und Aushilfen, momentan verstärkt aus der Ukraine, gelöst werden kann. Dauerhaft muss das Thema Ausbildung und Qualifizierung eine weitaus größere Rolle als noch zuvor spielen.

Wie kommunizieren Sie Ihr Personalmanagement und die positiven Arbeitsbedingungen nach außen?

[A. MÖBUS]: Wir versuchen das »*StrandResort*-Feeling« ein Stück weit durch bewegte Bilder, wie z. B. unseren Mitarbeiterimagefilm, zu transportieren, den wir nicht nur auf unserer Website eingebunden haben, sondern auch in Stellenausschreibungen integrieren. Im Social-Media-Bereich teilen wir Impressionen hinter den Kulissen, sodass man hier einen guten Eindruck davon bekommt, wie es ist, Teil der Crew zu sein. Natürlich sind wir auch auf Messen und Jobbörsen vertreten.

Was ist für Ihre Arbeitsweise essenziell? Was können andere Betriebe Ihrer Meinung nach besser machen, um zu sozialer Nachhaltigkeit beizutragen?

[A. MÖBUS]: Fokus auf die individuellen Mitarbeiter*innen – sie haben jeweils andere Voraussetzungen, Ziele und Erwartungen. Es geht darum, die Stärken jedes und jeder Einzelnen optimal einzusetzen. Hierfür muss man immer mal anders denken, sich neu erfinden und Situationen anpassen. Die Arbeitswelt verändert sich und die Menschen darin ebenso. Unsere Belegschaften werden von Tag zu Tag, von Monat zu Monat und von Jahr zu Jahr vielfältiger, bunter und multikultureller. Die Herausforderung besteht darin, die Bereitschaft für Veränderung im Unternehmen nicht nur vorzugeben, sondern sie zu leben. Das fängt ganz oben an und sollte Bestandteil einer Firmenkultur sein. Dann kann man davon ausgehen, dass sich gewisse Werte und Haltungen im Unternehmen verankern, die es erleichtern, mit schwierigen Situationen umzugehen.

»» **Die Herausforderung besteht darin, die Bereitschaft für Veränderung im Unternehmen nicht nur vorzugeben, sondern sie zu leben.**

Haben Sie das Gefühl, dass Ihr nachhaltiges Personalmanagement einen geringeren Personalwechsel begünstigt?

[A. MÖBUS]: Wir hoffen es und wir glauben daran, auch aus ungelerten Kräften im *StrandResort* die Facharbeiter*innen von morgen machen zu können. Wir versuchen ein Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter*innen arbeiten und lernen möchten – und Wissen weitergegeben wird, damit hier wieder Mitarbeiter*innen für die Zukunft entstehen können.

Die Benefits für Mitarbeitende, transparent kommuniziert auf der Unternehmenswebsite.

Das dürfen Sie von uns erwarten:

- Urlaubsgeld, Sonn- und Feiertagszuschläge, Weihnachtsgratifikation
- Wir achten auf Sie: geregelte Arbeitszeiten (5 Tage Woche/08:00- und Arbeitszeitkonto)
- Wohnungsmöglichkeit auf der Anlage
- Vielältige & leckere Mitarbeiterverpflegung
- Monatliche Shoppinggutscheine
- Einen kostenfreien Parkplatz sowie einen Fahrkostenzuschuss
- Einem unbefristeten Arbeitsvertrag
- Meeresrauschen, gesunde Luft und ein herzliches Betriebsklima
- ...und weitere Vorteile für: Übernachtungen, Spa & Wellness, Food & Beverage, Sport