

Schlüsselfaktor Mitarbeiterzufriedenheit: Mit 4 klaren Schritten gelingt dem Hotel Gut Brandlhof nachhaltiges Wachstum

- Obwohl der Tourismus boomt und die Zahl der Nächtigungen steigt, herrscht ein starker Fachkräftemangel in der Branche
- Die Zahl der Lehranfänger im Tourismus ist im letzten Jahr um 10,5 Prozent gesunken
- Der Brandlhof setzt mit attraktiven Weiterbildungsmöglichkeiten auf die Schulung von qualifizierten Lehrlingen und bekam dafür das Gütesiegel „Ausgezeichneter touristischer Lehrbetrieb“ von der WKS verliehen
- Rund 90 von 120 Mitarbeitern leben am Brandlhof in komfortablen Mitarbeiterwohnungen und profitieren von dem gleichen Freizeitprogramm wie die Hotelgäste
- Anders als in Hotels in Ferienregionen üblich sind die Mitarbeiter am Brandlhof in der Regel ganzjährig angestellt
- Auch die Nachhaltigkeit eines Unternehmens wird für potenzielle Mitarbeiter zum wichtigen Kriterium bei der Arbeitgebersuche
- Gut geschulte Führungskräfte stärken Motivation ihrer Mitarbeiter
- Die 4-Schritte-Strategie führt beim Brandlhof - entgegen zu hohen Fluktuationsraten in der Branche - zu einer durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von 5,8 Jahren. Einige Mitarbeiter haben schon das 10., 15. oder 20. Brandlhof-Jubiläum.

Obwohl der Tourismus in Österreich boomt und die Zahl der Nächtigungen in den letzten 10 Jahren um 23 Prozent gestiegen ist (Quelle: Österreich Werbung), dominiert ein starker Fachkräftemangel die Branche. Das 4-Sterne Superior Hotel Gut Brandlhof hat am Donnerstag, den 21. November, das Gütesiegel „Ausgezeichneter touristischer Lehrbetrieb“ der Wirtschaftskammer Salzburg überreicht bekommen. Der Brandlhof hat noch weitere Strategien, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter und damit ihre Beschäftigungsdauer zu steigern.

Schritt 1: Es beginnt mit der Ausbildung

Ein Lehrling verbringt rund 80% seiner Zeit im Ausbildungsbetrieb. Vor allem im Tourismus sind diese ersten Erfahrungen prägend, da eine Lehre in der Branche überdurchschnittlich oft abgebrochen wird (Quelle: IHS). Insgesamt ist die Zahl der Lehnanfänger in Tourismusberufen gegenüber dem Vorjahr um 10,5 Prozent auf 2.951 gesunken (Stand 31.10.2019, Quelle: WKO/APA). Die Wirtschaftskammer Österreich setzt deshalb gezielte Maßnahmen, um die Lehrberufe für Jugendliche attraktiver zu gestalten. Doch auch die Lehrbetriebe müssen mitziehen.

Die Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft der WKS holt mit dem Gütesiegel „Ausgezeichneter touristischer Lehrbetrieb“ besonders engagierte Ausbildungsbetriebe vor den Vorhang. Zu den zu erfüllenden Kriterien gehören u.a. die Leistungsbilanz der Lehrlinge, regelmäßige Kontakte mit Eltern und Berufsschulen sowie Aus- und Weiterbildungsangebote. Der Brandlhof hat diese Auszeichnung vergangenen Donnerstag zum ersten Mal verliehen bekommen. Am Brandlhof können unter anderem die Lehre mit Matura, die Erwachsenenlehre und Fortbildungen absolviert werden, die Teilnahme an Wettbewerben wird gefördert ([z.B. juniorSkills](#)) und Mitarbeiter werden als Lehrlingsausbildner geschult.

„Damit setzt der Brandlhof nicht nur für den Berufseinstieg Impulse zur persönlichen Weiterentwicklung, sondern auch über die gesamte Beschäftigungsdauer hinweg.“, erklärt Hoteldirektor Thomas Balamis.

Schritt 2: Hohe Lebensqualität entscheidend

Kleine Zimmer und Langeweile nach der Arbeit sind am Brandlhof ein längst überholtes Klischee. Rund 90 Mitarbeiter des 120-köpfigen Teams wohnen in 3 verschiedenen Teamhäusern mit komfortabel und modern ausgestatteten Wohnungen. Derzeit befindet sich eines der Häuser in Renovierung und wird in wenigen Wochen fertiggestellt. „Nach der Neugestaltung der lodge-Apartments 2018 investieren wir dieses Jahr 1,1 Millionen Euro in 31 neue Mitarbeiterstudios mit Kocheinheiten, Walk-in-Duschen, WLAN, thermischer Sanierung usw. Die Mitarbeiter genießen am Brandlhof den gleichen Standard wie Hotelgäste“, so Balamis.

Nicht nur bei der Unterkunft punktet der Brandlhof. Allen Mitarbeitern steht kostenlose Verpflegung zu – auch an freien Tagen oder während des Urlaubs. In ihrer Freizeit stehen neben gemeinsamen Unternehmungen auch zahlreiche Indoor- und Outdoor-Sportmöglichkeiten wie das 350 m² große Fitnesscenter, Kegeln, Tennis oder Squash zur Verfügung.

Schritt 3: Ansprache persönlicher Interessen

Nachhaltigkeit wird für immer mehr Gäste und Mitarbeiter zentrales Entscheidungskriterium für die Hotelwahl. Ein umfassendes Nachhaltigkeitskonzept trägt nicht nur dazu bei, knappe Ressourcen effizienter zu nutzen, sondern auch zur Mitarbeiterbindung. Mit einem nachhaltig orientierten Betrieb können sich die Mitarbeiter besser identifizieren, was ein großer Hebel ist, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen.

Das Management des Branchen-Vorreiters beim Thema „Best Workplace“ beschäftigt sich intensiv damit, wie Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Außerhaus-Schulungen, Trainings, Wettbewerbe, faire Bezahlung und korrekte Arbeitszeiten sind dafür unabdingbar. Karl-Heinz Preuner, HR & Verwaltung: „Im Brandlhof ist es uns wichtig, dass die Mitarbeiter sich wohl fühlen und ein ausgeglichenes Arbeits- und Privatleben pflegen. Denn zufriedene Mitarbeiter übertragen Ihre positive Energie auf unsere Gäste, die uns diese Energie zurückgeben.“

Schritt 4: Wertschätzender Umgang mit sichtbaren Führungskräften

Ein wichtiger Faktor zur Mitarbeiterbindung ist die Mitarbeiterführung. Ein Fünftel der Befragten einer Studie von Deloitte gab an, dass die jeweilige Führungsperson den zentralen Kündigungsgrund darstellte. Führungskräfte und Teamleiter haben die Rolle, die Qualifikationen der Mitarbeiter zu erkennen und zu fördern, das Team zu leiten und Konflikte zu lösen. Der Brandlhof schenkt Führungskräften deshalb besonders viel Aufmerksamkeit. „Ein regelmäßiger Austausch in Teammeetings ist uns wichtig. Die Zusammenarbeit soll dabei stets respektvoll und auf Augenhöhe geschehen, weshalb jede Führungskraft am Brandlhof zusätzliche Fortbildungen besucht“, erklärt Preuner.

Längere Beschäftigung, geringere Fluktuation, zufriedene Mitarbeiter

Dass diese vier Schritte funktionieren, zeigt sich auch in der Beschäftigungsdauer im Brandlhof. Obwohl die Fluktuationsrate in Österreich von 2016 auf 2017 von 7,3 auf 15,7 Prozent gestiegen ist, zeigt sich beim Brandlhof ein entgegengesetzter Trend: Es ist keine Seltenheit, dass die Mitarbeiter seit 10, 15 oder sogar über 20 Jahren im Betrieb beschäftigt sind. Durchschnittlich gesehen sind die 120 Mitarbeiter seit 5,8 Jahren angestellt. Es wird auf zufriedene Langzeitbeschäftigung statt auf schnelle Saisonarbeit gesetzt. Obwohl der Branchendurchschnitt bei 195 Tagen Anstellung im Jahr 2017 lag (Quelle: IHS), sind die Mitarbeiter am Brandlhof in der Regel ganzjährig angestellt.

„Zufriedene und begeisterte Mitarbeiter sind für uns die wichtigste Ressource zum Erfolg des Hotels. Wir sehen die Menschen hinter unseren Fachkräften und das zeigen wir ihnen regelmäßig“, sagt Balamis abschließend.

Weitere Informationen zum Leben und Arbeiten am Brandlhof: <https://www.brandlhofer.com>

Über das Hotel Gut Brandlhof

Das 4-Sterne Superior Seminar-, Incentive und Golfhotel Gut Brandlhof verfügt über 200 Zimmer und Suiten, 23 Tagungsräume und 6 Eventlocations sowie eine europaweit einzigartige Infrastruktur – u.a. mit hoteleigenem 18-Loch Championship Golf Course, 1 Multi-Court und 1 Tennisplatz im Freien sowie 2 Tennishallenplätzen, 1 Squash-Court, 2 Fußballplätzen, einem 350 m² Fitnesscenter und 3.000 m² Wellnessbereich sowie mit angeschlossenem ÖAMTC Fahrtechnik Zentrum (On- und Offroad).

Hotel Gut Brandlhof, Hohlwegen 4, 5760 Saalfelden, Österreich
<https://www.brandlhof.com/>

Rückfragehinweis:

Hotel Gut Brandlhof
Lorena Noé-Nordberg
Sales & Marketing
lorena.noe-nordberg@brandlhof.com

RAFFEINER REPUTATION
Silva Leschner
Kommunikation & PR
+43 1 406 24 24
s.leschner@raffeiner-reputation.com