

Ganzheitlicher Ansatz zur

Integration, Förderung und Motivation von Mitarbeitern

Hotellerie und Gastronomie leiden zunehmend unter **Fachkräftemangel** und fehlenden Auszubildenden, die sich in dieser Branche engagieren. In vielen Betrieben können Stellen auch über einen längeren Zeitraum nicht neu besetzt werden, wenn Mitarbeiter ausscheiden oder zur Konkurrenz wechseln.

Um diesen Problemen mit Aussicht auf Erfolg vorzubeugen, kommt der **Mitarbeiterführung** gerade in schwierigen Zeiten eine zentrale Bedeutung zu. Es ist Aufgabe des Managements, für die Mitarbeiter Strukturen zu schaffen, in denen sich der Einzelne entwickeln kann, die aber dennoch den jeweiligen Handlungsspielraum festlegen, innerhalb dessen Eigeninitiative möglich und sogar erwünscht ist.

Mitarbeiterintegration bedeutet mehr als nur die Schaffung eines angenehmen Betriebsklimas. Die Philosophie des eigenen Betriebes muss den Mitarbeitern bewusst gemacht und von diesen täglich erlebt und gelebt werden. Ausgehend von klar formulierten **Unternehmensleitsätzen** wird das gewünschte Auftreten der Mitarbeiter intern und extern – zu Gästen, Lieferanten und Kollegen – gleichermaßen festgelegt. Ein **Mitarbeiterhandbuch** mit den wichtigsten „Spielregeln“ schafft Klarheit für alle Beteiligten und verbindet gleichzeitig Führung und Mitarbeiter des Hauses.

Die innerbetrieblichen Strukturen, Zuständigkeiten und Stellenbesetzungen sollten in einem **Organigramm** dokumentiert werden. Darüber werden nicht nur Verantwortlichkeiten deutlich sondern auch mögliche Organisationsmängel ermittelt.

Die im Organigramm festgeschriebenen Stellen sind mit den jeweiligen **Stellenbeschreibungen** für die Mitarbeiter zu unterlegen, sodass jeder Mitarbeiter weiß, welche Aufgaben von ihm zu erfüllen und welche Zuständigkeiten bzw. Verantwortungen ihm übertragen sind. Hieraus ergeben sich dann klare Kriterien für ein transparentes **Beurteilungssystem**.

Mitarbeiterbeurteilungen wirken motivationsfördernd auf den Einzelnen, da selbst bei möglicherweise negativem Ergebnis die meisten Mitarbeiter sich um Verbesserung der Arbeitsleistung bemühen. Beurteilungen dienen aber darüberhinaus auch der Förderung der Mitarbeiter und damit der **Personalentwicklung** im Unternehmen als Vorsorge für die Zukunft. Wer hat das Potential, mehr Verantwortung und zusätzliche Tätigkeiten zu übernehmen? Dies gilt es insbesondere bei größeren Häusern, wo der Kontakt zu jedem einzelnen Mitarbeiter nicht immer da ist, zu ermitteln. Die oft nur gefühlte Wahrnehmung zur Arbeitsleistung eines Mitarbeiters hat sich nach realistischer Prüfung anhand definierter Beurteilungskriterien schon manches Mal geändert.

Sie haben beim Thema Mitarbeiterführung noch nicht alle Instrumente eingeführt? Wir helfen Ihnen gerne bei den Einzelmaßnahmen!