



Weiterbildung vor Ort: Das Team der Wutzschleife im Großmarkt

Foto: Hotel

Mitarbeiter im Fokus

Gemeinsame Aktivitäten steigern im Hotel Wutzschleife die Motivation des Personals

RÖTZ-HILLSTETT. Weiterbildungen, Freizeitaktivitäten, Vertrauensprechstunden, ein Friseur fürs Personal oder die Wahl zum Mitarbeiter des Monats: Das Resort-Hotel Die Wutzschleife im Bayerischen Wald hat ein umfassendes Mitarbeiterkonzept entwickelt.

Das hauseigene Motto „Emotionen (er)leben“ will die Geschäftsführung des Wellness-, Gourmet-, Golf- und Tagungs-Resorts auch beim Personal umsetzen. „Unsere Mitarbeiter arbeiten nicht nur im Hotel, viele wohnen auch in direkter Umgebung. Deshalb legen wir besonderen Wert auf die sozialen Komponenten unseres Mitarbeiterkonzepts“, sagt Jörg Hauer, Chef der Wutzschleife, die bei Rötzhillstett fernab größerer Städte liegt.

Leben auf der Insel

Initiatorin des Konzepts ist Rooms Division Manager Sabine Danzl. „Erst haben wir einen regelmäßigen Pokerabend organisiert“, berichtet sie. Schnell habe sie gemerkt, dass viele Mitarbeiter sich zwar täglich bei der Arbeit sehen, aber privat kaum kennen. „Bei uns ist es ein bisschen wie auf einer Insel. Wir leben und arbeiten gemeinsam, also müssen wir auch Vertrauen zueinander haben“, so Danzls Überzeugung. Sie gab damit den Anstoß für konkrete Maßnahmen.

„Wir haben das Konzept nicht am grünen Tisch entwickelt, sondern gemeinsam mit den Mitarbeitern. Das ist einzigartig in Deutschland“, gibt sich Treugast-Geschäftsführer Stephan Gerhard selbstbewusst. Der Unternehmensberater ist seit 2010 als Gesellschafter an der Wutzschleife beteiligt. Gründe für die Mitarbeiter-Aktivitäten des Hotel-Resorts gebe es genug.

Zunehmend mangle es der Hotelbranche an Fachkräften. Hinzu komme die Lage der Wutzschleife etwa 60 Kilometer entfernt von Regensburg und 120 Kilometer von Nürnberg. Ziel des Konzepts sei es, das Personal ans Haus zu binden und die Motivation auf einem hohen Niveau zu halten.

Die Kernpunkte des Konzepts heißen Mobilität, menschliche Nähe und Fachwissen. „Viele Auszubildende sind erstmals von zu Hause weg und haben noch keinen Führerschein – so wird ihr Arbeitsumfeld zum Lebensmittel-punkt“, so Hauer. Eine gute Idee sind daher die Shuttle-Busse des Hotel-Resorts. Sie bringen zu festen Terminen Azubis und Mitarbeiter zum privaten Einkauf oder auch zur nächsten Disco. Auch ein Friseur kommt regelmäßig ins Haus.

Zudem bietet die Wutzschleife ganz bewusst Veranstaltungen außerhalb des Hotelgeländes an, um „Lagerkoller“ zu vermeiden. Für Weiterbildungen fahren die Angestellten etwa zum nächsten Großmarkt oder besuchen eine Schnapsbrennerei. Gemeinsame Freizeitunternehmungen und After-Work-Events runden den Kalender ab – vom Squashturnier bis zum Fußballtraining, vom Cocktailmixen bis zum Schminkkurs.

Dass das Konzept bestens ankommt, bestätigen auch die Mitarbeiter, etwa Benedikt Hahn. Er hat im Januar seine Ausbildung zum Hotelkaufmann in der Wutzschleife abgeschlossen und arbeitet seitdem in der Buchhaltung des Resorts. Von der Idee der Shuttles ist er begeistert: „Zur nächsten Einkaufsmöglichkeit sind es drei, zur Disco in Cham 25 Kilometer. Ohne Auto ist das nicht zu erreichen.“ Dass die

Mitarbeiter etwas zusammen unternehmen, ist für den 23-Jährigen höchst willkommen. „Wir sind wie eine große Familie, arbeiten und leben zusammen“, sagt Hahn. Für die Ausbildung bei der Wutzschleife ist er aus der Nähe von Heilbronn ins 280 Kilometer entfernte Rötzhillstett gezogen. Hahn wohnt in einer der Mitarbeiterwohnungen des Hotels. „Die Bonusangebote für Mitarbeiter waren ein entscheidendes Kriterium dafür, dauerhaft hier zu bleiben“, so Hahns Fazit. „Als mir nach der Ausbildung die Übernahme angeboten wurde, habe ich keinen Moment gezögert.“

Hilfe in Krisenfällen

Diese hohe Motivation will die Wutzschleife erhalten und weiter ausbauen – mit immer neuen Ideen und nicht zuletzt mit Hilfe des Wettbewerbs um den „Mitarbeiter des Monats“, bei dem der Sieger attraktive Sachpreise erhält. Doch auch in belastenden, schwierigen Lebenssituationen will das Hotel seinen Mitarbeitern unter die Arme greifen. So hilft bei Fragen und Sorgen ab sofort eine offizielle Vertrauensperson weiter – und nicht zuletzt gibt es nun einen Mitarbeiterbriefkasten, in dem Kritik, Wünsche und Anregungen auch anonym geäußert werden können.

„Für uns rechnet sich das Mitarbeiterkonzept ab sofort und – bei laufender Pflege – auch auf Dauer“, prognostiziert Stephan Gerhard. „Nur wenn es gelingt, Angestellte bewusst und kontinuierlich wertzuschätzen, schafft es, sie dauerhaft an das Unternehmen zu binden.“ In Zeiten des sich verschärfenden Fachkräftemangels eine echte Notwendigkeit. ai