

Bewerben per Sprachnachricht

Pilotprojekt bei der Deutschen Hospitality: Jobsuchende können sich ab sofort per Sprachnachricht via Smartphone bewerben. Umfangreiche Bewerbungsunterlagen fallen damit erst einmal weg. Möglich macht das eine Zusammenarbeit mit dem Heidelberger Softwareentwickler Talk'n'Job.

„Wir wollen unsere zukünftigen Kolleginnen und Kollegen dort abholen, wo sie im Alltag sind“, erläutert Ulrich Bense, Chief Human Resources Officer bei Deutsche Hospitality den Schritt zur Modernisierung des Bewerbungsprozesses. „Talk'n'Job ermöglicht es uns, zeitgemäß und zielgruppengerecht zu rekrutieren.“ Bevor Talk'n'Job jedoch konzernweit eingesetzt wird, durchläuft die Software erst einmal eine Testphase in vier Häusern des Unternehmens: im Steigenberger Hotel München, im Steigenberger Grandhotel Handelshof Leipzig, im Steigenberger Grandhotel & Spa Petersberg und im IntercityHotel Stralsund. *brg*

→ www.deutschehospitality.com

WEITERBILDUNG

Viel Raum für Training und Übung

Hotelgruppen und -kooperationen nutzen eigene Akademien, um ihre Mitarbeiter intern fortzubilden. Das hilft auch bei der Mitarbeiterbindung. Vier Beispiele aus der Praxis.

Wenn es um die Top-10-Erwartungen von Mitarbeitern an Arbeitgeber geht, werden immer auch Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten genannt. Idealerweise haben Arbeitgeber ein fest definiertes Budget für die externen Fortbildungen ihrer Mitarbeiter, über das diese frei verfügen können. Doch es gibt auch Ansätze, das Thema intern und aus eigener Kraft zu stemmen, wie die verschiedenen Akademien von Hotelgruppen und Kooperationen zeigen. Wir stellen vier exemplarisch vor.

Zu den Akademie-Urgesteinen gehören die Maritim Hotels, bei denen die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter seit jeher Tradition hat, wie Marco Sicuro betont, der seit letztem Jahr die Position des Training und Academy Managers bekleidet. Die Maritim-Akademie gibt es seit bald 20 Jahren, und sie werde fortwährend weiterentwickelt. Erst im vergangenen Jahr habe das Angebot ein neuerliches Update erfahren: Aus der Maritim Akademie wurde die Maritim Academy – mit neuem Logo und dem Slogan „Empower yourself“. „Der soll verdeutlichen, dass das persönliche Vo-

rankommen der Mitarbeiter im Fokus steht“, so Sicuro. Dazu seien verschiedene Kompetenzfelder – etwa Fach-, Persönlichkeits-, Methodenkompetenz – abgesteckt worden, in denen die verschiedenen Trainings angesiedelt sind. Verstärkt anbieten will Maritim zudem Tutorials und Erklärvideos. „Und auch das Webinar-Thema werden wir noch weiter ausbauen“, so Sicuro. „Wir wollen die Academy näher zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bringen – die Angebote sollen noch leichter erreichbar und jederzeit abrufbar sein.“

Trainer kommen aus den eigenen Reihen

Das Konzept umfasse jährlich rund 30 Präsenz- und 60 web-basierte Trainingsthemen, die thematisch von Zeit- und Selbstmanagement über Systemschulungen bis hin zu Sales und Marketing reichen. Hinzu kommt eine Online-Bibliothek mit mehr als 900 Hörbüchern und E-Books rund um wirtschaftsbezogene und berufliche Themen. Die Trainer kommen aus den eigenen Reihen, sind Abteilungsleiter, Direktoren oder Fachexperten.

Während der Pandemie wurde für die Academy auch neues Trainingsmaterial entwickelt, etwa Schulungen zum Umgang mit Online- und Hybrid-Veranstaltungen. „Den Trainer-Kollegen war klar, dass wir in der Krise neue Online-Angebote entwickeln müssen“, so Sicuro. Doch künftig wolle man wieder mehr Präsenzseminare forcieren, denn: „Diese schaffen Raum für Training und Übung, dort entdecken Mitarbeiter ihre Potenziale und können diese weiterentwickeln.“

Angebote für Youngster bis Senior-Experten

Die Hotelgruppe Leonardo ist im Jahr 2013 mit ihrer Academy gestartet. Das Ziel: „Die eigenen Mitarbeiter so zu qualifizieren und zu trainieren, dass sie ihre eigenen Fähigkeiten bestmöglich einsetzen und ihre persönlichen Wünsche für die Weiterentwicklung realisieren können“, so Anke Maas, Human Resources Director of Europe. „Unsere Mitarbeiter sollen mit uns wachsen können.“ Das Konzept beinhaltet persönliche und Online-Trainings, Coachings und individuelle Einzelmaßnahmen je nach Entwicklungsziel. Vier Gruppen wurden dafür definiert: Youngster-, Managment-, Expert- und Expert-Senior-Gruppe. Das Youngster-Programm etwa zielt auf jene Mitarbeiter ab, die gerade erst ihre Aus-

bildung oder duales Studium abgeschlossen haben und ihre Karriereplanung angehen möchten. In der Management-Gruppe sind Mitarbeiter, die noch nicht in Führungsverantwortung sind, diese aber gern im nächsten Schritt übernehmen möchten. „Jedes Jahr startet mindestens eine Gruppe für jedes Level“, so Maas. „In den vergangenen drei Jahren haben wir drei Management- und zwei Expert-Gruppen pro Jahr gestartet. 2022 planen wir mindestens wieder eine Gruppe pro Level.“

Unterschieden wird in Skill-Trainings und Know-how-Trainings. Erstere werden von externen Trainern wie Heike Terhorst und Pascal Strauß abgehalten, letztere von internen Trainern begleitet. „Hier vermitteln Abteilungsleiter ihr Fachwissen“, so Maas. „Darüber hinaus wird jeder Teilnehmer von seinem Cluster HR Manager begleitet.“ Auch bei Leonardo wurden die Akademie-Angebote coronabe-

„Präsenz bleibt wichtig, insbesondere bei allem, was mit persönlicher Entwicklung zu tun hat.“

“

MARCO SICURO
MARITIM ACADEMY

dingt angepasst. Die einzelnen Gruppen wurden über digitale Angebote weitertrainiert, das Graduation-Event fand online statt. „Alle Gruppen, die 2019 gestartet sind, führen ihre Programme bis 2022 weiter, um dann ihre persönlichen Trainings an verschiedenen Standorten in Europa angehen zu können“, so Maas.

Das Konzept der Academy sei von Anfang an kontinuierlich weiterentwi-

Anzeige

deutscher hotelkongress & hotelier des jahres

www.hotelkongress.de

Mut tut gut!

Ausverkauft!

Sichern Sie sich bereits jetzt ein Ticket zum Deutschen Hotelkongress & HotelExpo am 7. & 8. März 2022 im Hotel InterContinental Berlin. Wir freuen uns auf Sie!

6. September 2021 • Hotel InterContinental • Berlin

Partner:



ckelt worden – hin zu mehr Internationalität, Transfer-Aufgaben oder Themenschwerpunkten wie Gesundheit oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie, so Maas. Über die Akademie hinaus unterstützt Leonardo seine Mitarbeiter zudem finanziell bei externen Weiterbildungen, die dann individuell verabredet werden.

Aus einem Mitgliederbeschluss heraus entstanden ist 2010 die Q-Akademie der Akzent Hotels, die unter dem Slogan „Qualifiziert durch Weiterbildung“ läuft. „Ziel war und ist es, das Leistungspaket für unsere Mitglieder permanent zu verbessern, damit die Betriebe im Ergebnis mehr Umsatz machen“, erläutert Elisabeth Schrader, zuständig für das Kooperationsmarketing. Die Fortbildungsthemen für Mitarbeiter reichen von Housekeeping über Verkaufstrainings bis hin zu Führungsseminaren.

Der Trend geht zum Webinar

In diesem Jahr stehen 31 Präsenz-Seminare und 36 Webinare auf dem Programm. „Die Kurse sind in der Regel für 15 Teilnehmer ausgelegt und finden im Frühjahr und Herbst statt“, so Schrader. Abschließend erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat. „Gerade für Mitarbeiter im Housekeeping fühlt sich das gut an.“ Bei der Umsetzung greift die Kooperation auf einen externen Referentenpool zu, darunter die Unternehmermanufaktur, W.I.R. gewinnt oder Coach Jürgen Stadelmann.

Aber auch seitens der Akzent-Geschäftsstelle in Goslar werden Kurse entwickelt, insbesondere zu Social-Media- und Online-Themen wie Instagram, SEO-Optimierung oder Wordpress. Seit der Pandemie gehe der Trend klar zum Webinar: „Deren Zahl hat sich fast verdoppelt“, so Schrader. „Daran werden wir festhalten, denn nicht zuletzt ist es für viele Mitarbeiter oftmals leichter, sich zwei, drei Stunden für ein Webinar freizuhalten, als einen ganzen Tag für ein Seminar.“

Die Akademie der Kooperation Ringhotels wurde einst zum 40-jährigen Kooperationsbestehen ins Leben

Hotelbetriebe und ihre Akademien

AKZENT HOTELS

80 Hotels
Rund 2000 Mitarbeiter
Q-Akademie

LEONARDO HOTELS

84 Hotels in Europa
Rund 2500 Mitarbeiter
Leonardo Academy

MARITIM HOTELS

25 Hotels in Deutschland,
13 im Ausland
Mitarbeiter(keine Angabe)
Maritim Academy

RINGHOTELS

89 Hotels
Rund 4500 Mitarbeiter
Ringhotels Akademie

gerufen. Das war 2013. „Sie findet einmal jährlich statt, meist im Januar als dreitägige Präsenzveranstaltung“, so Birgit Sturm, Qualitätsmanagerin bei Ringhotels. „2020 waren 150 Teilnehmer aus 23 Ringhotels dabei. Auf dem Programm standen Themen wie Front Office, Housekeeping und Führung.“

Eigene Programmpunkte fürs Teambuilding

Die Ringhotels-Akademie richtet sich an ausgelernete Mitarbeiter und Führungskräfte. Seit Beginn sind Bernhard Patter und Steffen Schock von Diavendo als Trainer an Bord. „Die Workshops sind darauf ausgerichtet, dass zukünftige Führungskräfte früh erkannt und gefördert werden und eine spezielle Bindung zu den Ringhotels aufgebaut wird“, erläutert Sturm. „Zudem gibt es bei den Seminaren immer auch Teambuilding-Programmpunkte wie Geocaching oder Weinproben, die den Zusammenhalt stärken.“

Coronabedingt fand die Akademie in diesem Jahr nur virtuell statt. Die Kurse drehten sich um Restart, Revenue- und Beschwerde-Management. Zudem gab es einen Knigge-Workshop speziell für Azubis. „Der kam so gut an, dass er sechs Mal stattfand und von insgesamt 150 Azubis absolviert wurde“, so Sturm. Als nächstes sei eine „Herbst Akademie“ in kleinerem Format geplant. Hier werden die Themen Social Media, Marketing, Führungskräfte-Weiterbildung im Fokus stehen. „Für 2022 ist noch offen, ob es gleich im Januar wieder eine Akademie gibt“, so Sturm. Langfristig wolle man aber wieder zum Ursprungskonzept zurück. Über das Akademie-Angebot hinaus erhalten alle Ringhotel-Mitarbeiter bei der Deutschen Hotelakademie (DHA) Sonderkonditionen für weitere Seminare. „Zusätzlich bieten wir Web-based Trainings an, die wir mit der DHA entwickelt haben“, so Sturm. „Diese können individuell und ganzjährig wahrgenommen werden.“

Wie die vier Beispiele zeigen, sind die Akademie-Ansätze alle ähnlich gelagert, unterscheiden sich aber in ihren Konzept-Details. Doch alle eint das

Ziel, Mitarbeiter zu fördern und zu binden. Das zeigt auch die Resonanz auf die Angebote. „Unsere Mitarbeiter äußern sich durchweg positiv zu den Workshops, die jährliche Teilnahme hält an“, so Birgit Sturm. Und Anke Maas von Leonardo bilanziert: „Wir haben jedes Jahr rund 100 Bewerbungen für die Academy-Gruppen.“ Zudem würden seit 2014 90 Prozent der Hoteldirektoren-Positionen durch die Academy besetzt, ebenso wie viele Abteilungsleiter-Posten. „Die Academy hilft sehr bei der Mitarbeiterbindung, da die Teilnahme bei uns auch mit einem Entwicklungsplan verbunden ist.“ Aber auch beim Recruiting zeigt sich Wirkung, wie Elisabeth Schrader bestätigt: „Einige unserer Mitglieder weisen in ihren Stellenausschreibungen explizit auf die Akademie hin.“

Die Frage, ob sich der Aufwand für eine eigene Akademie lohnt, stellt sich nicht, heißt es bei Maritim: „Optionen wie diese gehören heute einfach dazu“, so Marco Sicuro. „Die Mitarbeiter erwarten, dass ein entsprechendes Angebot vorhanden ist.“

Brit Glocke

Stipendium für Revenue Management

Zwei Stipendienplätze für die Weiterbildung Revenue Management vergibt der Gemeinnützige Verein zur Förderung der Hotellerie in Deutschland (GVFH) gemeinsam mit der Deutschen Hotelakademie (DHA). Damit soll insbesondere die Ausbildung von Jugendlichen unterstützt werden. Studienstart ist im Oktober.

Für die Stipendien bewerben können sich talentierte, leistungsbereite Hotelmitarbeiter. Über die Vergabe entscheidet eine Fachjury bestehend aus Vertretern des GVFH, der DHA und des Hotelverband Deutschland (IHA). Die Bekanntgabe der Stipendiaten soll beim IHA-Hotelkongress am 20. und 21. September in Berlin erfolgen. Der Hotelverband Deutschland (IHA) lädt die beiden Auserkorenen kostenfrei zur Teilnahme an dem Kongress ein, inklusive Übernachtung.

→ dha-akademie.de/gvfh-stipendium

Termin: Green Azubi Camp im November

Nach der Erstauflage im April folgt im November das zweite Green Azubi Camp rund um Nachhaltigkeitsthemen. Es richtet sich an Azubis, Studierende und Praktikanten aus Gastgewerbe und Tourismus. Initiator ist InfraCert, das Institut für nachhaltige Entwicklung in der Hotellerie und Greensign-Zertifizierer.

Das Event am 9. und 10. November findet virtuell über die Plattform Meetingland statt. Für die Teilnehmer gibt es Keynote-Präsentationen, Impulsvorträge sowie Workshops zu Nachhaltigkeitsthemen aus Gastgewerbe, Event- und Destinationsmanagement. Noch bis 30. September ist eine Anmeldung zum Frühbucherrabatt von 49 statt 69 Euro zuzüglich Mehrsteuer möglich. Unterstützt wird das Green Azubis Camp von der Hoteldirektorenvereinigung Deutschland (HDV), der Einkaufsgenossenschaft HGK und dem Verband Internet Reisevertrieb (VIR).

→ greensign.de/veranstaltungen

Anzeige