

New World, New Work, New HR!

Die Autorin Anja Eigen, M.A. ist Sprecherin der Deutschen Hotelakademie und Projektleiterin der Hospitality HR-Community mit ihren Plattformen Hospitality HR Award, #hierwillicharbeiten und Hospitality HR Summit.

Wir leben in einer von Transformationen geprägten Welt. Krieg, Pandemie, Energiekrise, Klimawandel und Inflation führen zu tiefgreifenden Veränderungen. Volatilität, Ungewissheit, Komplexität und Ambiguität sind unsere Wegbegleiter. Die Digitalisierung schreitet in großen Schritten voran, verändert Prozesse und Berufsbilder. Künstliche Intelligenz, Digitalisierung und Robotik setzen sich durch, komplexere und soziale Aufgaben bleiben.

Die Bereitschaft von Nachwuchskräften, Führungsaufgaben zu übernehmen, nimmt ab – auch, weil viele junge Menschen selbst nicht mehr im klassischen Sinne geführt werden wollen. Aus Führung wird Beziehung. Der demographische Wandel führt in vielen Berufen zu einem Arbeitskräftemangel, Fachkräfte möchten tendenziell weniger arbeiten. Denn mit dem Eintritt der Gen Y und Z in den Arbeitsmarkt kommt es zu einer Werteververschiebung: Work-Life-Balance, sinnhafte Arbeit und das Entfalten eigener Potenziale sind wichtiger als die schnelle Karriere. Der Arbeitsmarkt hat sich zum Arbeitnehmermarkt entwickelt, in dem sich die Beschäftigten häufiger beruflich verändern, auch über Branchengrenzen hinaus. In Europa und den USA arbeiten bereits über 20 Prozent der Beschäftigten als kurzfristig Beschäftigte, Gig-Worker genannt.

Die beschriebenen Veränderungen haben einen massiven Einfluss auf das Human Resources Management. Es braucht auch hier einen Wandel. Wie erfolgreiche Arbeitgeber darauf reagieren, zeigt der Hospitality HR Award der Deutschen Hotelakademie, der jährlich die erfolgreichsten Strategien und Konzepte auszeichnet.

Zusammengefasst haben die mit dem Award ausgezeichneten Arbeitgeber

- eine Unternehmenskultur mit starkem Leitbild, einer Mission und einer mitreißenden Vision auf der Basis gemeinsamer Werte.
- flexible Arbeitszeitmodelle, die sich den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden anpassen.
- einen hohen Digitalisierungsgrad.
- Agilität und Bereitschaft zur Kooperation.
- ein zeitgemäßes People Development. >



ambiente
the show

3.–7. 2. 2023
FRANKFURT/MAIN

CONTRACT BUSINESS connects

Das weltweite Objektgeschäft fordert heraus. Die Ambiente zeigt innovative Lösungen, die Trends und Designs in den Lebenswelten Dining und Living – sowie im neuen Bereich Working. Hier ist der beste Startpunkt für die Suche nach Geschäftspartnern.

Entdecken Sie die Ambiente der Zukunft:
ambiente.messefrankfurt.com/contractbusiness



contract
business

Unternehmens- und Führungskulturen

Der Europäische Hof in Heidelberg begeistert seine Mitarbeitenden mit einer starken Vision: „Das herzlichste Luxushotel und persönlichste Fünf-Sterne-Hotel Deutschlands“ zu sein. Die Führung ist an Werten orientiert, empathisch und dienend. An erster Stelle kommen die Mitarbeitenden. Auch Bierwirth & Kluth Hotel Management, Schloss Hohenkammer und das Parkhotel Landau sind Beispiele für Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden Raum für persönliche Entwicklung geben und das Team stärken – alles auf der Basis einer Kultur des Vertrauens und der Verbundenheit.

Den Gedanken, dass gute Führung auch gute Selbstführung bedeutet, greift Motel One mit dem neugeschaffenen Level-up-Programm auf. Die Leadership-Kompetenzen der Führungskräfte werden gefördert. Leitbild dabei ist eine wertebasierte, emotionale Mitarbeiterführung. Auf dem Coaching-Programm stehen Selbst-, Zeit- und Konfliktmanagement, Ressourcenarbeit, Embodiment und Auftreten sowie unterschiedliche NLP-Methoden zur Förderung kreativer Arbeit, der Verfeinerung der Selbstreflexion, der Stärkung eines positiven Mindsets sowie der Integration zuträglicher Sicht- und Verhaltensweisen.

Aufgegriffen werden auch individuelle, die Arbeitszeit betreffende Wünsche. Die Next Gen möchte weniger und flexibler arbeiten. Als erste große Hotelgruppe haben die 25hours Hotels die Vier-Tage-Woche eingeführt. Aber auch Individualbetriebe wie zum Beispiel das Hotel Der Blaue Reiter oder Schloss Hohenkammer bieten auf Wunsch die Vier-Tage-Woche an.

Lifelong Learning

Um mit dem Wandel gehen zu können, ist lebenslanges Lernen erforderlich. Eine aktuelle Studie von HR Pepper zeigt, dass Weiterbildung bei den meisten befragten Unternehmen (54 Prozent) bereits heute einen hohen oder sehr hohen Stellenwert hat. Die Experten gehen

davon aus, dass dieser Anteil in fünf Jahren auf 70 Prozent steigen wird. Wissen über digitale Bildungsangebote schnell, breit und kosteneffizient zugänglich zu machen, wird zum Wettbewerbsvorteil in der neuen Arbeitswelt, den Unternehmen wie Hirmer Hospitality, das Hotel Der Blaue Reiter, das Parkhotel Landau und arcona Hotels & Resorts bereits ausspielen. Lernplattformen wie Manabu der Deutschen Hotelakademie erweisen sich in diesem Kontext als effizientes Instrument für individuelles Lernen. Über Manabu lässt sich die Mitarbeiterentwicklung, der ein multimediales Lernangebot zu Grunde liegt, zentral steuern. Die Plattform kombiniert und vereinfacht die bisher sowohl von den Mitarbeitenden als auch von der Personalabteilung abgewickelten Prozesse. Mitarbeiter können losgelöst von Ort, Zeit und Endgerät auf die Plattform zugreifen und sich mit wenigen Klicks in die Weiterbildungsangebote einbuchen.

Neben fachlichen Inhalten umfasst ein zeitgemäßes People-Development-Konzept auch soziale und emotionale Bildungsangebote, die sowohl Führungskräfte in ihrer neuen Rolle als Enabler und Coach unterstützen, als auch die Mitarbeitenden in ihrer persönlichen Entwicklung sowie der Bewältigung der Herausforderungen in der VUKA-Welt. Dass Persönlichkeitsentwicklung sehr früh in der beruflichen Laufbahn beginnen kann, zeigt das Verbundausbildungskonzept Meerzukunft3, zu dem sich drei Hotels in Bremerhaven – das Atlantic Hotel Sail City, im jaich und The Liberty – zusammengeschlossen haben. Hier können die Auszubildenden bereits im ersten Ausbildungsjahr an Trainings zur Persönlichkeitsentwicklung teilnehmen. Das „Smile Training“ stärkt junge Menschen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und unterstützt sie beim Übergang vom Schul- und Familien- ins Berufsleben.

Was erfolgreiche Arbeitgeber, so divers sie auch sind, eint: Sie schaffen Orte für die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden und somit Arbeitsplätze mit Zukunft. <



Anja Eigen:
„Die Next Gen
möchte weniger
und flexibler
arbeiten.“