

Wie gewinnen und halten Hoteliers wirkungsvoll neue Arbeitskräfte? Der Hospitality HR Award möchte Unternehmen würdigen, die dies schaffen und damit als Leuchttürme für andere Unternehmen fungieren können.



Wirken und begeistern

Der Arbeitgeberwettbewerb der Deutschen Hotelakademie in Kooperation mit Tophotel startet wieder. Bis Ende Juni können sich Hotels und Gastronomiebetriebe mit ihren Konzepten um den Hospitality HR Award bewerben. Denn ein wirkungsvolles HR-Konzept kann helfen, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Der Preis kann für Bewerber das entscheidende Zünglein an der Waage sein.

„Wir möchten denjenigen Arbeitgebern eine Plattform und Bühne geben, die neue Wege im HR-Management gehen, besonders erfolgreich agieren und als Leuchttürme auch Vorbild für andere Unternehmen sein können“, sagt Merle Losem, Geschäftsführerin der Deutschen Hotelakademie und Initiatorin des Hospitality HR Award. Scandic Hotels, Bayerwaldhof, Ritter von Kempski Privathotels, H-Hotels, das Platzl Hotel in München – in ihrer Verschiedenheit verbindet diese Unternehmen

eines: die Auszeichnung mit dem begehrten Preis, den die Deutsche Hotelakademie seit 2013 gemeinsam mit Partnern für vorbildliches Engagement im Human-Resources-Management vergibt.

Der Award würdigt Konzepte in den Feldern Ausbildung, Recruiting und Mitarbeiterbindung/-entwicklung sowie die überzeugendsten umfassenden HR-Gesamtstrategien in Deutschland, Österreich und der Schweiz.



JETZT FÜR DEN HOSPITALITY HR AWARD 2021 BEWERBEN

Wer kann mitmachen?

Hotelketten und -kooperationen, Individualhotels und gastronomische Betriebe.

Wo und bis wann bewirbt man sich?

Bewerbungsunterlagen sind abrufbar unter www.hospitality-award.de. Bewerbungsschluss ist der 30. Juni 2021.

Was wird eingereicht?

Ein Bewerbungsformular und Konzept. Eine Bewerbung ist in einer oder mehreren Kategorien möglich.

Wann findet die Fachtagung statt?

Der Hospitality HR Summit findet am 16. September 2021 online statt.

Wo wird der Preis verliehen?

Der Preis wird in den jeweiligen Betrieben überreicht, die Verleihung per Video veröffentlicht.



In Kooperation mit



tuell abbilden.“ Im Jahr des zehnjährigen Bestehens der Deutschen Hotelakademie wird die Veranstaltung für alle Interessenten kostenfrei zugänglich sein.

Berichterstattung über den Award unterstützt das Bild in der Öffentlichkeit

Rund 70 Bewerbungen gehen pro Award-Ausgabe bei den Veranstaltern ein. Die Auszeichnung macht die HR-Arbeit der Unternehmen sichtbar und unterstützt sie so in ihrem Employer Branding. Unter anderem werden die besten Arbeitgeber nach der Vergabe auf dem Blog #hierwillicharbeiten vorgestellt. Dort erlauben Reportagen einen Blick hinter die Kulissen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen zu Wort und berichten von ihren Erfahrungen an ihrem Arbeitsplatz.

Für Alfons Weiß, Hoteldirektor im Bayerwaldhof, ist die Auszeichnung ein wichtiges Puzzleteil im Arbeitgeberimage: „Die Presse hat umfassend über unsere Auszeichnung berichtet, so entsteht ein Bild in der Öffentlichkeit. Aus Sicht des Bewerbers, der sich zwischen gleich attraktiven Arbeitgebern entscheiden muss, kann ein Arbeitgeberpreis ein Entscheidungskriterium sein“, ist Weiß überzeugt. Zudem gehöre es nach seinem Verständnis von zeitgemäßer Leadership und modernem Employer Branding dazu, mit Mitarbeitern an HR-Awards teilzunehmen und den Erfolg schließlich gemeinsam mit dem ganzen Team zu feiern.

Neu ist in diesem Jahr der Sonderpreis „Change-& Challenges-HR“. Er zeichnet beispielhafte Maßnahmen in der Corona-Pandemie aus. Zudem wird der Award noch enger mit den anderen HR-Plattformen der Deutschen Hotelakademie verzahnt: der Fachtagung Hospitality HR Summit, dem Blog #hierwillicharbeiten sowie einer kostenfreien Webinarreihe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Hotellerie und Gastronomie.

Denn neben dem Würdigen besonderer Leistungen als Arbeitgeber ist es den Initiatoren des Wettbewerbs wichtig, Know-how rund um ein modernes Human-Resources-Management zu vermitteln. Was sind die innovativsten und wirkungsvollsten HR-Konzepte und Maßnahmen unserer Branche? Diese Frage steht im Mittelpunkt der Fachtagung, die im vergangenen Jahr erstmals als eintägige Digitalkonferenz stattfand.

Ein wiederholungswürdiges Konzept, wie Losem findet: „Mit dem digitalen Format können wir noch mehr Menschen erreichen und ihnen einen Zugang zu den Best Practices und Themen verschaffen. Daher werden wir den Hospitality HR Summit als Fachtagung erneut vir-

”

Entscheidungskriterium für Bewerber, die sich zwischen zwei attraktiven Arbeitgebern entscheiden müssen.“

Alfons Weiß, Hoteldirektor Bayerwaldhof

Hierbei legte der Hotelier auch Wert auf intensive Kommunikation nach innen. Unter anderem klärte ein Video die Mitarbeiter des Wellnesshotels auf, wofür der Preis steht und welche Bedeutung er für das Unternehmen und innerhalb der Branche hat. „Unsere Mitarbeiter blicken mit Stolz auf ihren Arbeitgeber. Und sie sind unsere wichtigsten Multiplikatoren“, so Weiß.

Wie in jedem Jahr ermittelt eine unabhängige Jury die eingereichten Konzepte. Die bestbewerteten davon stellen die Unternehmen in Form von Pitches online beim Hospitality HR Award vor. In der neuen Kategorie „Change-&-Challenges-HR“ für erfolgreiche Personalarbeit in der Pandemie erhält sogar das Publikum eine Stimme. Die Verleihung soll im Nachgang als Roadshow stattfinden. „Es wird eine Videoreihe von den Verleihungen geben, die die Preisträger auch wieder für sich und ihre eigene Kommunikation, intern wie extern, nutzen können“, so Anja Eigen, die das Projekt verantwortet. Bewerbungen sind bis zum 30. Juni unter www.hospitality-award.de möglich.

„IN MITARBEITER ZU INVESTIEREN IST HEUTE WICHTIGER DENN JE“



Merle Losem, Geschäftsführerin der Deutschen Hotelakademie (r.), und Anja Eigen, Projektverantwortliche des Hospitality HR Award, geben im Interview unter anderem Tipps zur Mitarbeiterbindung.

Tophotel: Ist jetzt die Zeit für HR-Themen und Awards? Haben die Hoteliers aktuell nicht ganz andere Sorgen?

Merle Losem: HR ist heute so wichtig wie nie. Während zurzeit viele Mitarbeiter in Kurzarbeit sind oder gar ihren Arbeitsplatz aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage verlieren, verzeichnen wir bereits deutliche Abwanderungen in andere Branchen. Das Image der Hotellerie leidet unter der medialen Berichterstattung. Ich fürchte, dass uns der Fachkräftemangel bald in einer nie dagewesenen Härte treffen wird. Es gilt, jetzt alles dafür zu tun, die Mitarbeiter zu halten. Außerdem tragen wir Arbeitgeber eine Verantwortung. Dazu gehört auch zu sehen, dass es dem Team gut geht und gezielt Maßnahmen für eine Stärkung des Miteinanders, aber auch des einzelnen Mitarbeiters zu schaffen.

Der Award präsentiert Best Practices der HR in Hotellerie und Gastronomie. Was ist die Idee dahinter?

Merle Losem: Zum einen geht es um das Prinzip des Voneinanderlernens. Der eine Betrieb hat in der Pandemie eine Mitarbeiter-App eingerichtet und konnte so in engem Austausch bleiben. Ein anderer hat neue digitale Weiterbildungsangebote für die Mitarbeiter geschaffen und online bereitgestellt – von ihren Erfahrungen können andere lernen und profitieren. Um in 2021 noch mehr Know-how zu vermitteln, werden wir unsere Arbeitgeberangebote zu einer großen Community unter dem Hashtag #hierwillicharbeiten zusammenführen: Award, Summit, Blog und Webinare für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Hospitality.

Anja Eigen: Gute Arbeitgeber sind die besten Multiplikatoren unserer Botschaft: Dass die Hospitality nach wie vor eine spannende Branche ist, in der man mit Leidenschaft Gastgeber sein kann, in der man sich rasch entwickeln kann, in der es ein Miteinander und einen starken Zusammenhalt gibt.

Warum sollte man sich bewerben?

Anja Eigen: Die Gründe sind vielfältig: Man erhält ein Siegel, das Sichtbarkeit nach innen und außen verleiht, stärkt sein Employer Branding und wird Teil einer lebendigen Community, in der man vom Wissens- und Erfahrungsaustausch untereinander profitiert. Durch den Bewerbungsprozess analysieren und systematisieren viele Unternehmen erstmals ihre HR-Arbeit und gewinnen dadurch wertvolle Erkenntnisse.

Was ist Ihr Ratschlag für die Hoteliers in der Pandemie?

Merle Losem: Jetzt gilt es, diese Zeit zu nutzen, um die Beziehung zu den Mitarbeitern zu intensivieren, unter Umständen auch durch Angebote in Richtung Krisenbewältigung, Resilienz, Achtsamkeit. Viele Unternehmen durchleuchten und optimieren gerade ihre Prozesse, stellen sich neu auf. Und bereiten ihre Mitarbeiter, die zum Teil monatelang nicht „am Gast“ waren, auf den Restart vor. Das kann alles sehr gut online stattfinden. Viele dürstet es nach Input, was wir auch an dem Run auf unsere kostenfreien Webinarangebote für Mitarbeiter sehen können, die wir während des Lockdowns bereitstellen, sowie an der hohen Nachfrage nach unseren Weiterbildungen.