

„Mitarbeiter  
sind Material,  
dass  
funktionieren  
muss!“

Pro



**“Es gibt zwei Dinge, die  
sich Menschen mehr  
wünschen als Sex und  
Geld: Anerkennung und  
Lob.”**

**Mary Kay Ash (Gründerin Mary Kay, Inc.)**



**„Mit welchen Maßnahmen  
belohnen und binden Sie  
Ihre „Mitarbeitenden“ an  
Ihren Betrieb?“**



**„Womit belohnen Sie  
sich denn selbst?“**



# Die Motivation des Handelns

zu Beginn



nach einiger Zeit

# Der Motivationsweg (I):

- Bewerbung, da eine spannende Aufgabenstellung vorliegt
- Wille zum Einbringen mit den eigenen Fähigkeiten und Stärken
- Suche nach Erfüllung der eigenen Wünsche
- Tipp: Im Vorstellungsgespräch:  
„Welche drei Dinge reizen Sie am meisten an der Stelle?“

# Die „klassischen“ Motivatoren für eine Bewerbung:

- Reputation
- Aufgabenvielfalt
- Anerkennung
- Gehalt
- Verantwortung
- Bedeutsamkeit
- Sicherheit



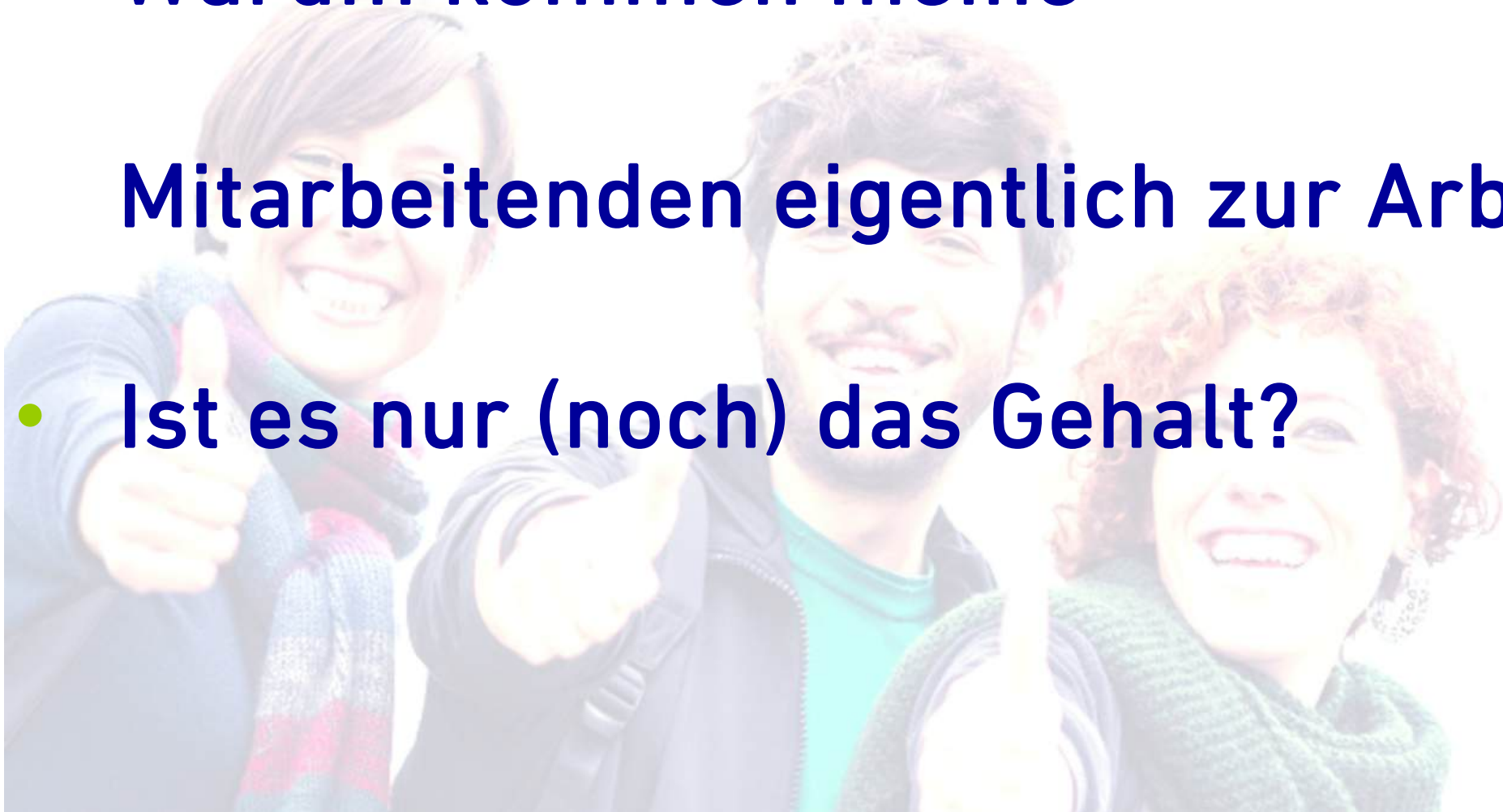
**Viele Menschen sind zu Beginn einer  
Arbeit hochmotiviert.**

**Sonst hätten sie sich nicht für diese  
Tätigkeit interessiert und beworben.**



# Und heute?

- Warum kommen meine Mitarbeitenden eigentlich zur Arbeit?
- Ist es nur (noch) das Gehalt?



# Realität in vielen (gastronomischen) Betrieben:

- Löhne werden nicht pünktlich bezahlt
- Mehrarbeit wird vorausgesetzt und nicht über Arbeitszeitkonten geführt
- Mehrarbeit bleibt häufig unbezahlt
- minderwertige Personalverpflegung („Reste“)
- mehrmalige Dienstplanänderungen
- Dienstpläne werden erst kurz vor Wochenbeginn erstellt
- Urlaub ist nicht sicher und wird manchmal storniert
- fehlende Wertschätzung
- fehlende soziale Gleichberechtigung
- *„Touristiker haben es ziemlich gut!“*

# Generationen-Gap bei Stressempfinden:

- 82% aller Deutschen leiden unter stressbedingten Beschwerden
- 48% der „Gen-Z“ leiden unter Stress
- 20% der „Babyboomer“ leiden unter Stress
- 37% der „Gen-Z“ finden „Homeoffice“ und flexible Arbeitszeiten als stressreduzierend
- 17% der „Babyboomer“ empfinden dies so
- 20% der Befragten fühlen sich über Arbeitgeberangebote zur Stressreduktion gut informiert



SwissLife

# Der Motivationsweg (II):

- Sind die drei Hauptmotivatoren von damals weiterhin im Arbeitsalltag vorhanden?
- Sind es aus Sicht des Mitarbeitenden weiterhin dieselben, die es am Anfang waren?
- Welche Veränderungen haben stattgefunden, wie hat sich der Aufgabenbereich verändert?
- Wurde der Mitarbeitende bezüglich der Veränderungen gefragt bzw. mit eingebunden oder wurde es vorgegeben?

# Der Motivationsweg (III):

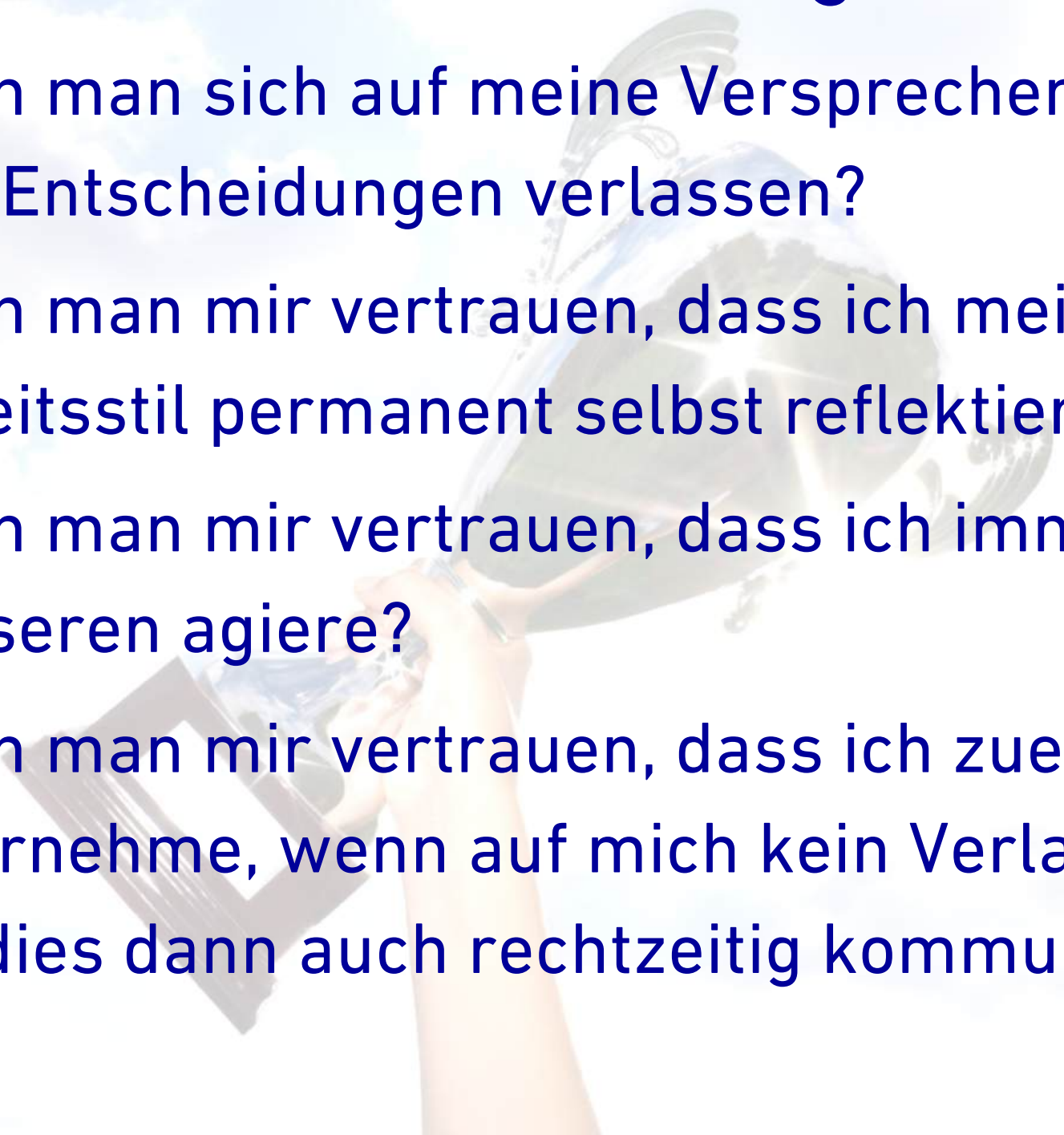
- Welche aktuellen Aufgaben werden mit Freude und Engagement übernommen?
- Hat der Mitarbeitende sich selbst oder ist sein Umfeld verändert?
- Ist der Mitarbeitende seinen Aufgaben gewachsen und zeigt Freude daran?
- **Tipp gegen den Routinekiller: alle zwei bis drei Jahre müssen sämtliche Aufgabenverteilungen hinterfragt werden!**

Ausbildung, Festanstellung:

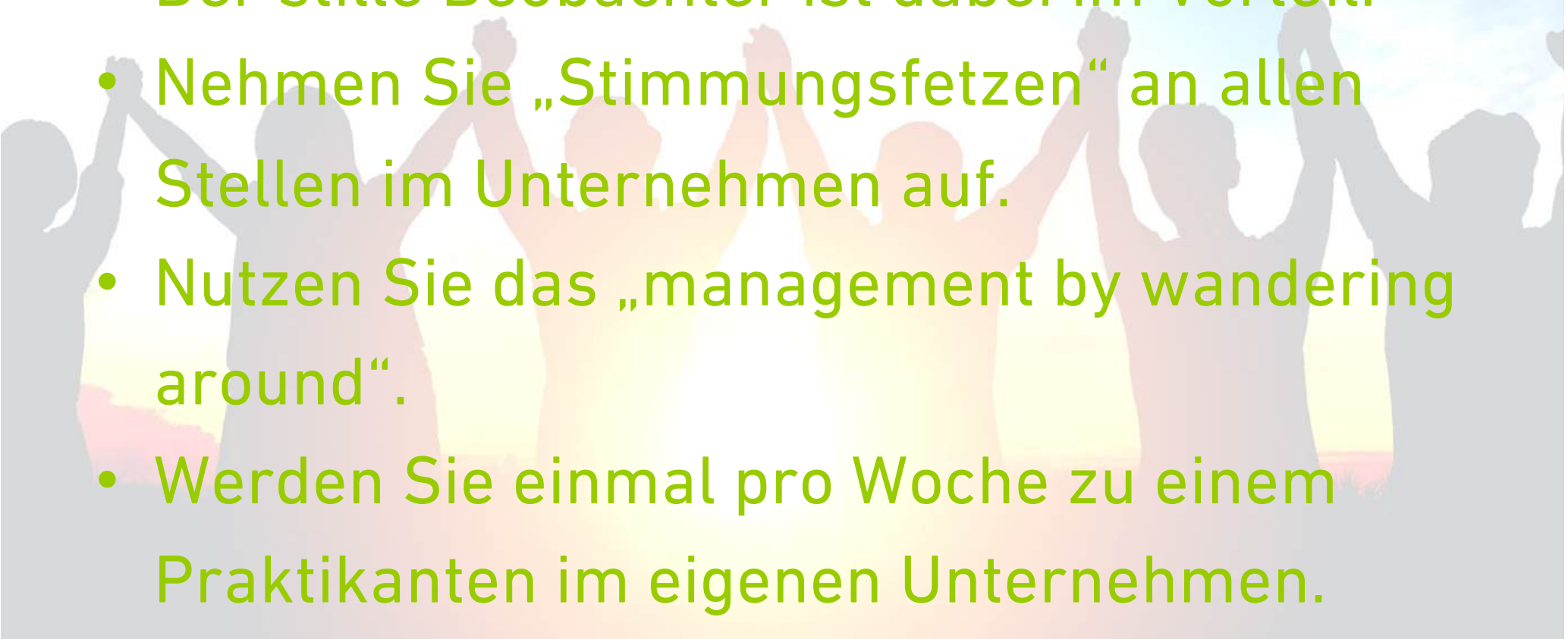
Hotelfachfrau/mann, Restaurantfachfrau/mann, Koch/Köchin


Bewirb dich unter: [info@hotel-harzerhof.de](mailto:info@hotel-harzerhof.de)

# Fragen zu mir als Führungskraft selbst:

- Kann man sich auf meine Versprechen, Urteile und Entscheidungen verlassen?
  - Kann man mir vertrauen, dass ich meinen Arbeitsstil permanent selbst reflektiere?
  - Kann man mir vertrauen, dass ich immer zum Besseren agiere?
  - Kann man mir vertrauen, dass ich zuerst wahrnehme, wenn auf mich kein Verlass ist und ich dies dann auch rechtzeitig kommuniziere?
- 
- A hand holding a trophy against a world map background. The trophy is a large, ornate cup with a star on top. The hand is holding the base of the trophy. The background is a light blue world map.

# Motivatorische Führung (I):

- Hinhören und Hinsehen:
    - Beobachten Sie wertfrei Ihre Mitarbeitenden
    - Hören Sie auch wie etwas (nicht) gesagt wird.
    - Der stille Beobachter ist dabei im Vorteil.
    - Nehmen Sie „Stimmungsfetzen“ an allen Stellen im Unternehmen auf.
    - Nutzen Sie das „management by wandering around“.
    - Werden Sie einmal pro Woche zu einem Praktikanten im eigenen Unternehmen.
- 



**Lassen Sie die  
Mitarbeitenden „mit-  
reden“, was die Auswahl  
der motivierenden  
Angebote angeht!**

# Motivatorische Führung (II):

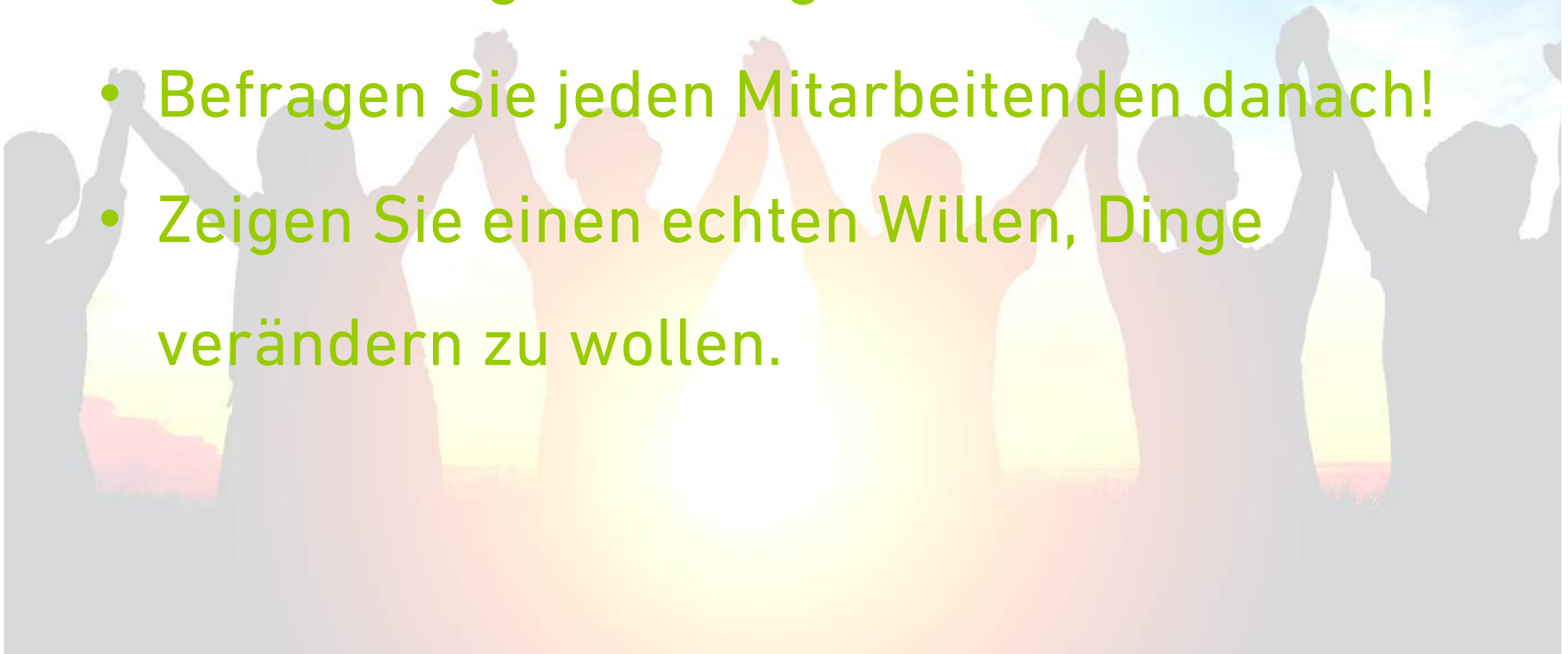
- Aufbau von Vertrauen und Verbindungen:
  - Ihr neuartiges Verhalten wird bei einigen Mitarbeitenden skeptische Verhaltensweisen auslösen – halten Sie durch!
  - Zeigen Sie bitte auch Schwächen von sich.
  - Zeigen Sie ein ehrliches und aufrichtiges Interesse an jedem aus dem Team.
  - Diese Phase kostet viel Zeit!
  - Das ist die essenzielle Basis für Motivation.

Laden Sie  
jeden  
Mitarbeitenden  
auf ein  
„Zuhör-Date“  
im Rahmen  
eines  
Frühstücks ein!

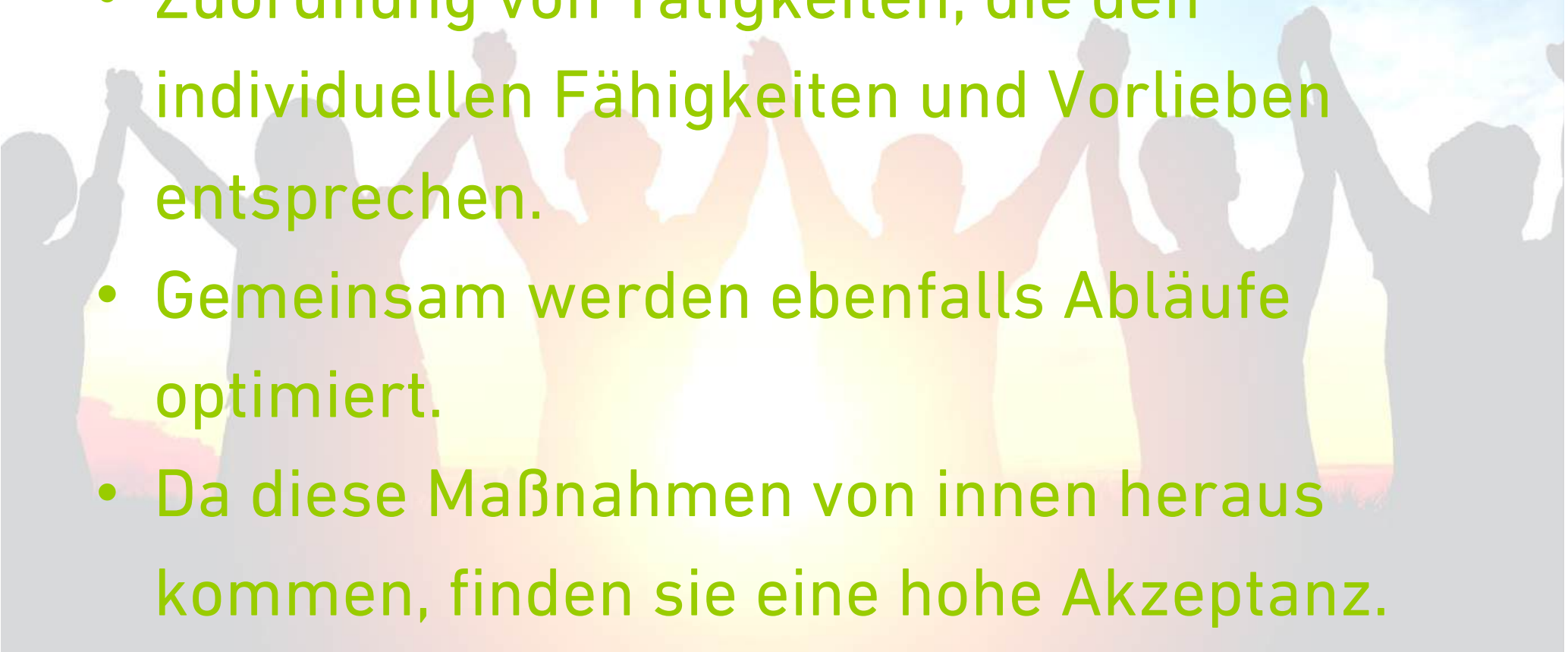


# Motivatorische Führung (III):

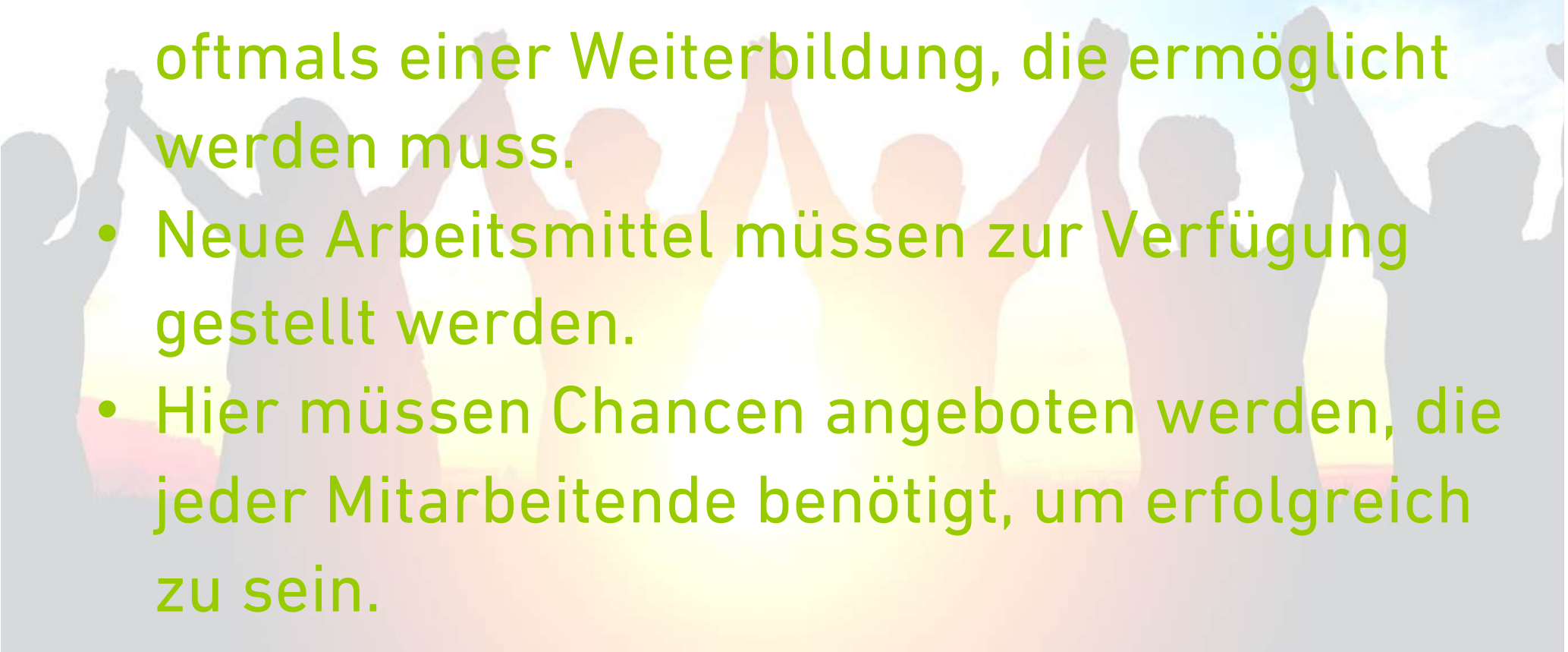
- Überprüfen der Positionen Aller:
  - Besteht bei Jedem der Wille und die Fähigkeit die übertragenen Aufgaben zu erfüllen?
  - Befragen Sie jeden Mitarbeitenden danach!
  - Zeigen Sie einen echten Willen, Dinge verändern zu wollen.

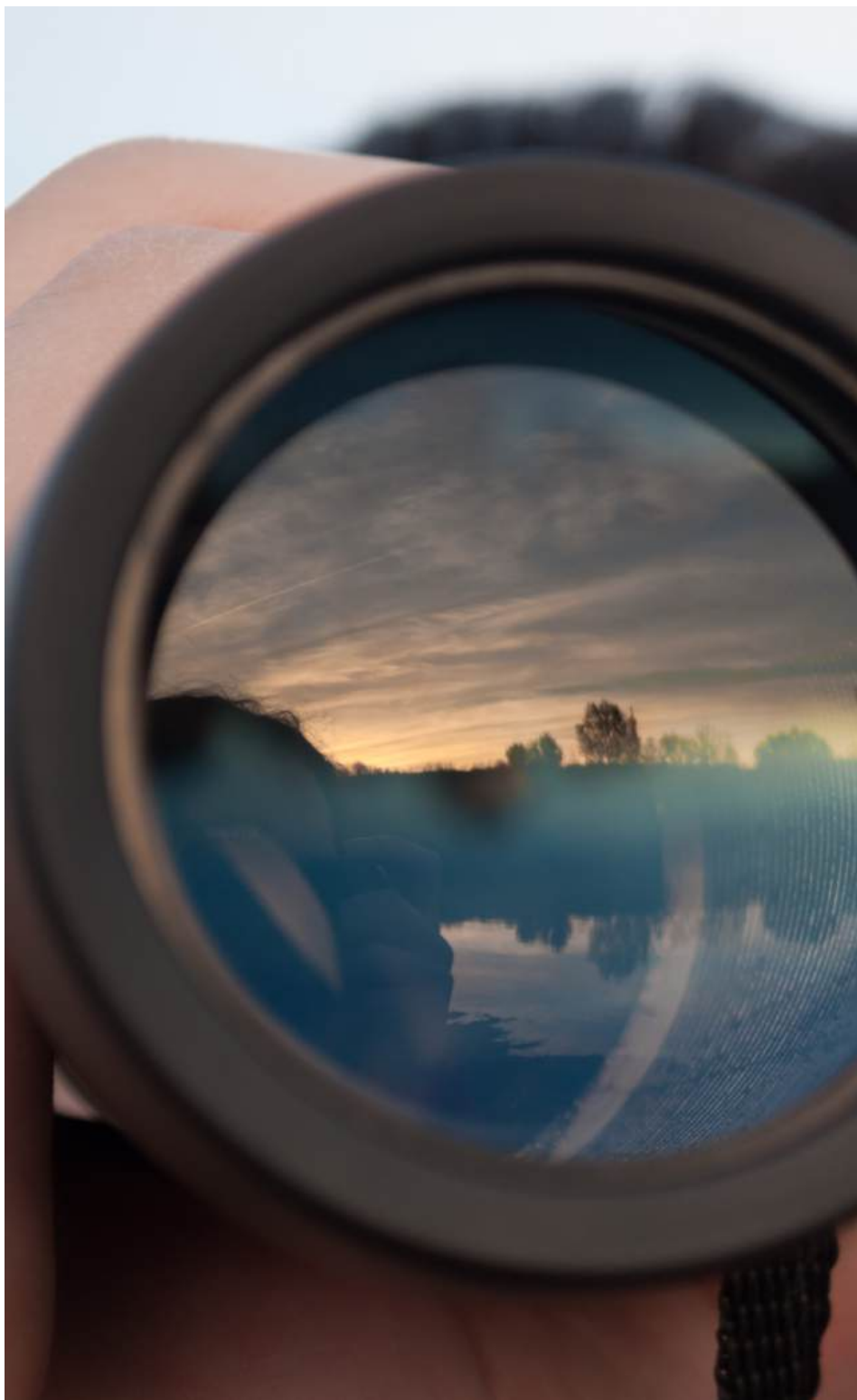


# Motivatorische Führung (IV):

- Veränderungen im Team:
    - Nun werden gemeinsam Veränderungen im Team angeschoben.
    - Zuordnung von Tätigkeiten, die den individuellen Fähigkeiten und Vorlieben entsprechen.
    - Gemeinsam werden ebenfalls Abläufe optimiert.
    - Da diese Maßnahmen von innen heraus kommen, finden sie eine hohe Akzeptanz.
- 

# Motivatorische Führung (V):

- Individuelle Chancen bieten:
    - Niemals den Blick auf jeden Einzelnen im Team verlieren.
    - Um neue Positionen zu erfüllen, bedarf es oftmals einer Weiterbildung, die ermöglicht werden muss.
    - Neue Arbeitsmittel müssen zur Verfügung gestellt werden.
    - Hier müssen Chancen angeboten werden, die jeder Mitarbeitende benötigt, um erfolgreich zu sein.
- 



**„Inside  
Inspiration Club“:  
Der Mitarbeitende  
sucht vorbildliche  
Angebote der  
Mitbewerber und  
stellt diese dem  
Team vor. Wird eine  
Idee umgesetzt, gibt  
es eine Gratifikation.**

# Motivatorische Führung (VI):

- Neue Mitarbeitende finden:
  - Es werden niemals alle Mitarbeitenden mitziehen.
  - Nehmen Sie sich Zeit dafür – Sie haben sie!
  - Es geht dabei um eine Teamstärkung und das Füllen von Wissens- und Kompetenzlücken.
  - Es darf auch jemand “Passendes“ eingestellt werden, wenn die passende Stelle noch nicht erschaffen wurde, wichtiger ist die Agilität, das Engagement und die Vision dieser Person.

# Motivatorische Führung (VII):

- Etablieren es neuen „WIR-Gefühls“:
  - Verknüpfen Sie alle bisherigen Maßnahmen mit einem neuen „WIR“ zum Beispiel durch Teambuilding-Maßnahmen (min. 1 x p. Monat).
  - Schaffen Sie tägliche oder wöchentliche Teamzeiten jenseits der Teambesprechung.
  - Gemeinsam erleben sie dann Frühstück, Mittagessen, Spaziergänge, etc.



Ein entspannter

TEAM-Lunch

bewirkt manchmal

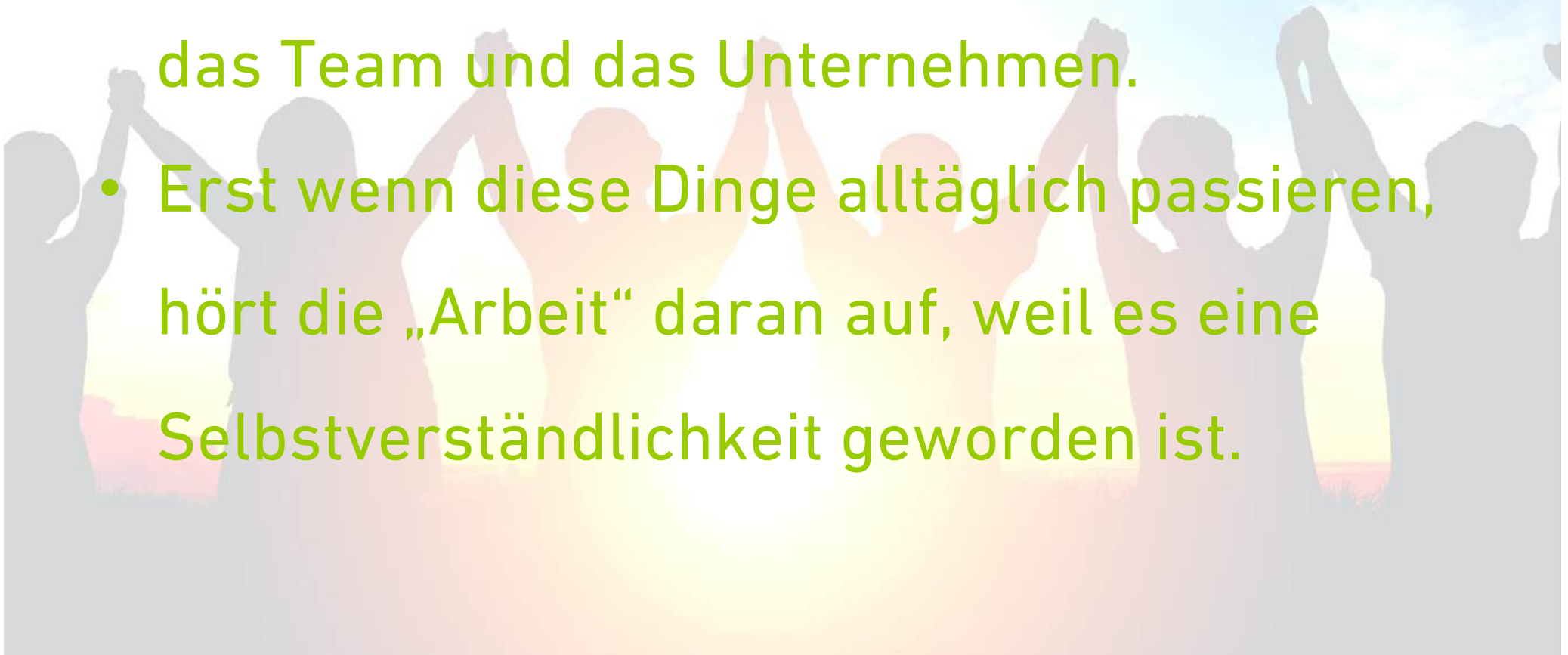
Wunder.

Einfach nur zuhören und

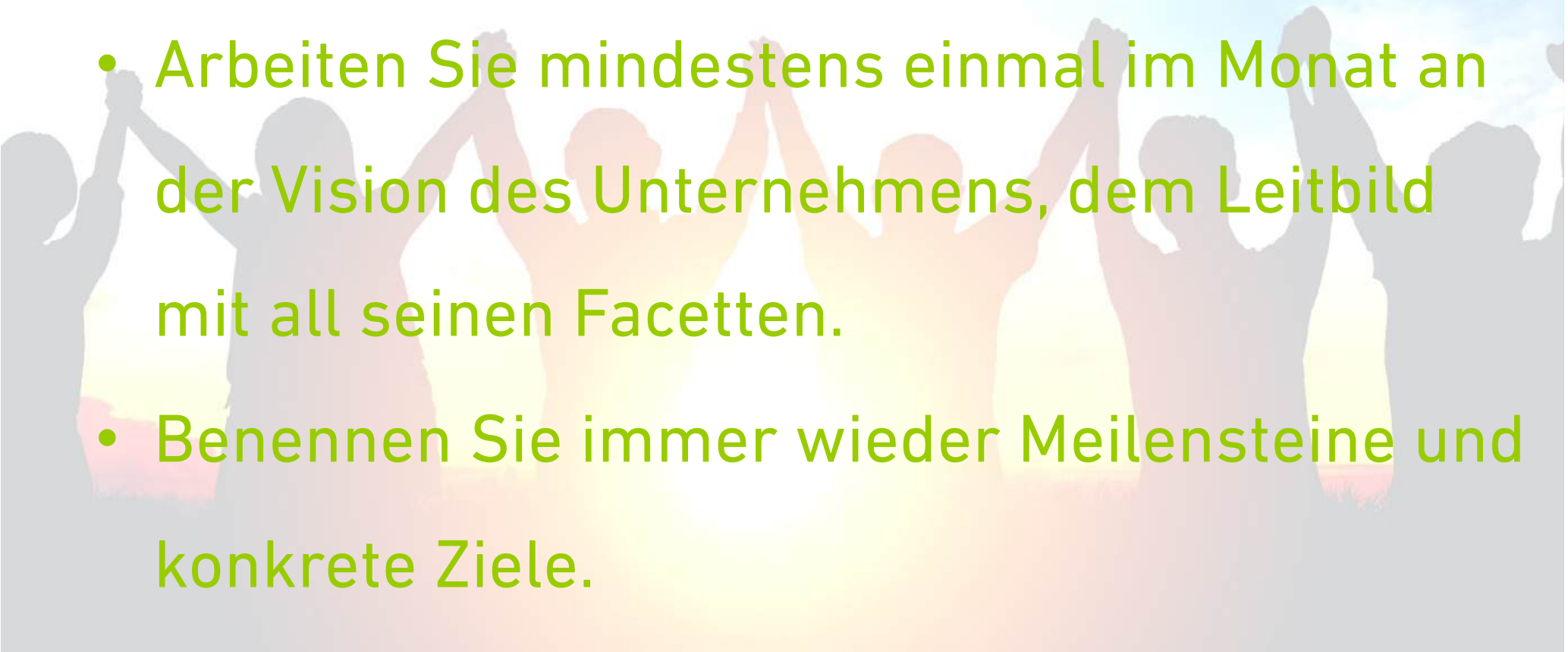
beobachten...

# Motivatorische Führung (VIII):

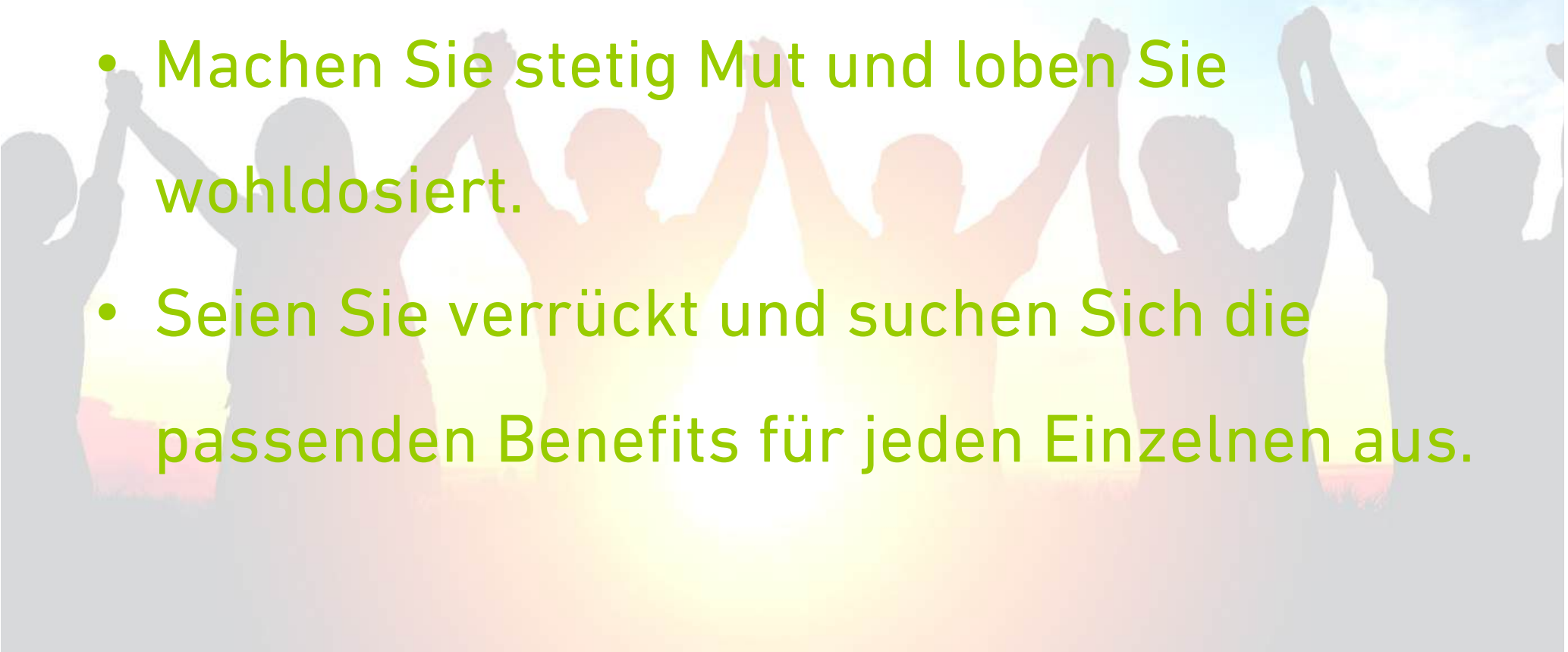
- Verstetigen aller Maßnahmen:
  - Kontinuität und Verlässlichkeit dieses Prozesses zeigen Ihr wahres Engagement für das Team und das Unternehmen.
  - Erst wenn diese Dinge alltäglich passieren, hört die „Arbeit“ daran auf, weil es eine Selbstverständlichkeit geworden ist.



# Motivatorische Führung (IX):

- KVP und Vision:
    - Streben Sie nach permanenter Verbesserung mit und durch alle Beteiligten
    - Arbeiten Sie mindestens einmal im Monat an der Vision des Unternehmens, dem Leitbild mit all seinen Facetten.
    - Benennen Sie immer wieder Meilensteine und konkrete Ziele.
- 

# Motivatorische Führung (X):

- Lob und Anerkennung:
    - Leben Sie die Leidenschaft täglich vor und genauso mit dem Team.
    - Machen Sie stetig Mut und loben Sie wohldosiert.
    - Seien Sie verrückt und suchen Sie die passenden Benefits für jeden Einzelnen aus.
- 

# „Teambuilding“



Upstalsboom Varel-Dangast

13 Std. · 🌐



Damit unser Restaurant-Team gemeinsam einen Abend verbringen kann, haben sich drei unserer Azubis bereit erklärt, dass Restaurant zu schmeißen 🤘 Vielen Dank ihr Lieben! Wir sind uns sicher, ihr werdet das großartig meistern! ❤️  
[#upstalsboomvareldangast](#) [#azubis](#) [#Ausbildung](#)



UPSTALSBOOM

Bin ich sicher, wie zufrieden  
heute meine zu führenden  
Teammitglieder sind?

Was unternehme ich für die  
Zufriedenheit?



Benefit?

A top-down photograph of two hands holding a bright red, glossy heart. The hands are positioned on the right side of the frame, with fingers curled around the heart. The background is a dark, textured grey. The word "NUTZEN!" is written in large, white, bold, sans-serif capital letters across the center of the heart.

**NUTZEN!**



**Jeder der ca. 2.000 Mitarbeiter  
bekommt einen Reisegutschein  
im Wert von 1.800 EUR pro Jahr**



# Bereiche der Benefits (I):

- Gesundheit:

- Förderung eines gesunden Lebensstils sowie der Konzentrations- und Leistungsfähigkeit aller Mitarbeitenden
- Senkung der Kosten bei weniger Fehltagen und Steigerung der Produktivität
- vielfältig aufgestelltes Konzept, dass möglichst alle aus dem Team erreicht
- verschiedene Maßnahmen schaffen verschieden Anreize
- Schaffen von Präventionsmaßnahmen aus dem Bereich Ernährung, Entspannung, Bewegung und Stressmanagement

# Bereiche der Benefits (I):

- Gesundheit (Beispiele):

- Massagen, Yogakurse, Schlafcoaching, Meditationskurse, Burn-out-Prophylaxe, Trainings in Fitnessstudios, digitaler Gesundheitscoach (Live-Chat-Funktion-App)
- Challenges und Anreize schaffen zur langfristigen Nutzung (Gesundheitstage, Firmenlauf, Schritt-Challenges, Firmenfahrräder, etc.)
- Massagestühle, psychologische Beratung, Suchtprävention und -beratung, Steharbeitsplätze und ergonomisches Arbeiten, Pflegeunterstützung, Obstkorb



# Gratis-Hypnosekurse, um das Rauchen abzugewöhnen

**Z ZAUSINGER**

[HOME](#)

[LEISTUNGEN UND LÖSUNGEN](#) ▾

[UNTERNEHMEN](#) ▾

[REFERENZEN](#)

[KONTAKT](#)

97 Jahre Kompetenz

über 3.000 realisierte Projekte

200 Mitarbeiter

# Elektrotechnik aus München



# Bereiche der Benefits (II):

- Work-Life-Balance:

- Regen Sie eine gesunde Work-Life-Balance an, da Arbeits- und Freizeit immer mehr verschmelzen
- Unterstützen Sie aktiv die Stressreduktion und sorgen Sie so für eine höhere Lebensqualität der Mitarbeitenden
- Es bedarf einer individuellen Abstimmung der perfekten Balance zwischen Berufs- und Privatleben



# Bereiche der Benefits (II):

- Work-Life-Balance (Beispiele):
  - flexible Arbeitszeiten und Home-Office-Arbeitsplätze bzw. Mobiles Arbeiten
  - Unterstützung bei der Kinderbetreuung
  - Reinigungsservice
  - Haushaltshilfen und Friseur
  - Essenslieferungen
  - Rechtsberatungen
  - E-Bikes, E-Scooter
  - Jobtickets für den ÖPNV
  - Teambuilding und Teamentwicklungs-Maßnahmen
  - After-Office-Partys



- z.B. F&B: 50% Rabatt
- „Finderlohn“ von bis zu 1.000 EUR/CHF je Mitarbeiter
- z.B. Workshops zur richtigen Körperhaltung, Wirbelsäulenvermessungen und kurze Massagen
- über 100 verschiedene Trainingsmodule in Präsenz- und online-Seminaren
- „Schwesterhotel“: Transferprämie in Höhe von 1.000 EUR

Übernachtung  
Mitarbeiter-Raten  
Vermittlungsprämie  
Ehrung von Geburtstagen und Jubiläen  
Gesundheitstage mit Gesundheitscheck  
Mitarbeiter-Restaurants  
Individuelle Mitarbeiterentwicklung und -förderung  
Althoff House of Culture  
Teamevents & Team-Days  
Mitarbeiterbefragung  
Azubi-Reisen und mehr  
Transfermöglichkeiten & Transferprämie  
Hoteleröffnungen und Cross-Training

# Bereiche der Benefits (III):

- Finanzielle Anreize:

- funktioniert nur mit einer individuellen Abstimmung mit jedem Mitarbeitenden
- Werden Ihre Ideen tatsächlich akzeptiert und sind sie passend aus der Sicht des „Empfängers“?
- Obwohl eine finanzielle Unterstützung eher rationalen Zahlen entspricht, muss bei den Angeboten oftmals eine emotionale Reaktion seitens der Mitarbeitenden erwartet werden.

# Bereiche der Benefits (III):

- Finanzielle Anreize (Beispiele):
  - Unterstützung bei der Abstimmung der individuellen Altersvorsorge
  - Elternzeit oder Sabbaticals ermöglichen
  - Beratung für Versicherungen mit Sonderkonditionen
  - Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
  - Zusätzliche finanzielle Anreize anbieten
  - Firmenrabatte ermöglichen
  - Sonderzahlungen und Darlehen gewähren
  - Firmenwohnungen und Firmenwagen anbieten
  - Geschenke, Gutscheine, Sachbezüge (steuerlich mögliche)

# „Gratis-Dienstkleidung“



14 June 2022

## READY FOR YOUR NEW TATTOO?

Tattoos tell your story; how about writing the next chapter? Get your new tattoo for free on top of a cool job and make it your own story. Tattoos are much like the Ruby family. We all come in different tones, a pack of tales and distinct lines of ink celebrating individuality, both as colleagues and guests. Do you have another body art in mind? Just let us know; it doesn't have to be ink.

We are down to earth. Whether we have tattoos, piercings, or rainbow colored hairs, the game is the same while sharing a common goal: to make everyone feel welcome engaging, staying or working with us. Diversity is one of our secret ingredients in making Ruby equally unique as our followers, tenants, and co-workers. And because we support being different, we are happy to pay for your next piece of body art.

To be fully transparent and eye level, we offer a permanent contract, a monthly bonus for public transportation and free body art of choice for up to 500 € after six exciting months on the job.

We're not looking for a perfect CV but a personality that fits our team. We enjoy what we do and don't take ourselves too seriously. We prefer talking as equals with each other and our guests instead of hiding behind titles and formalities. We're all united in our wish and goal: to give everyone – employees, guests, and clients – the feeling of having arrived where the real heart of the city beats.

Does this sound like the right tribe to you? Find our openings following the link below, get in touch and join us!

CAREERS AT RUBY

# Bereiche der Benefits (IV):

- Fort- und Weiterbildung:
  - bieten eine berufliche Perspektive für jeden Mitarbeitenden
  - individuelle Schulungen und Trainings anbieten
  - persönliche wie auch fachliche Fort- und Weiterbildung ermöglichen
  - Bitte nicht die Führungskräfte vergessen!



# Bereiche der Benefits (IV):

- Fort- und Weiterbildung (Beispiele):
  - branchenbekannte Anbieter nutzen
  - branchenfremde Anbieter evaluieren
  - gelungene Mischung aus Präsenz- und Digitaltraining
  - Mischung aus Vorschlägen und Eigeninitiative anbieten
  - Vorgabe, mindestens zwei Angebote per anno zu nutzen



**„Wenn man sich um die  
Menschen kümmert,  
kümmern sich die Zahlen  
um sich selbst!“**

**Isabella Dschulnig-Geissler (CEO)**



| Benefits   | NEMA's    | WIMA's    | K&K       | Abteilungsleiter | Task Force |
|--|-----------|-----------|-----------|------------------|------------|
| Work4us Mitglied incl. Benefits (siehe www.workforus.at)   | x         | x         | x         | x                | x          |
| Übernahme der Kosten von fach einschlägigen Seminaren (in der Arbeitszeit)   | x         | x         | x         | x                | x          |
| Übernahme der Kosten von persönlichen Seminaren (50% Arbeitszeit, 50% Freizeit) zB Keet  |           |           |           | x                | x          |
| Kostenlose Unterkunft & Verpflegung im SBH-Mitarbeiterhaus   |           |           | x         | x                | x          |
| Garagenplatz (im Winter)   |           |           |           |                  |            |
| Garage   | €75,-     | €75,-     | €75,-     | €75,-            | €75,-      |
| Außenparkplatz   | €50,-     | €50,-     | €50,-     | €50,-            | €50,-      |
| Kühlschrankfüllung für extern wohnende Mitarbeiter (pro Monat in der Saison)   |           |           | €50,-     | €75,-            | €75,-      |
| Garagenplatz für extern wohnende Mitarbeiter   | kostenlos | kostenlos | kostenlos | kostenlos        | kostenlos  |
| 2x wöchentlich SPA Abend von 20:00 - 23:00 Uhr (Dienstag und Donnerstag)<br><i>(für NEMA's sobald der Onboarding Pass absolviert ist)</i>  | x         | x         | x         | x                | x          |
| Teilnahme an Workshops mit Petra, Kathy etc.<br><i>(für NEMA's sobald der Onboarding Pass absolviert ist)</i>  | x         | x         | x         | x                | x          |
| Tägliche Nutzung des Fitnessraums<br><i>(für NEMA's sobald der Onboarding Pass absolviert ist)</i>   | x         | x         | x         | x                | x          |
| Vergünstigter E-Bike Verleih im Hotel (bei Verfügbarkeit, die Gäste haben natürlich Vorrang)<br><i>(für NEMA's sobald der Onboarding Pass absolviert ist)</i>  | x         | x         | x         | x                | x          |
| 2h der Arbeitszeit pro Woche zur persönlichen Weiterentwicklung (Bücher aus der SBH-Bibliothek - Ziel ist, dass wir alle davon lernen und die Erkenntnisse sollen alle 3 Wochen vor allen anderen präsentiert werden, die Lust auf einen netten Abend haben) |           |           | x         | x                | x          |
| Zugang zur SBH-Bibliothek mit vielen tollen Büchern zum Job, Persönlichkeit und mehr   |           |           | x         | x                | x          |
| Kostenlose Bücher zwei pro Saison (zum Job, Persönlichkeit oder ähnliches)   |           |           | x         | x                | x          |
| Erfahrungsaustausch mit anderen Betrieben (Work4us Runder Tisch)   |           |           |           | x                | x          |
| Praktikum in andere Abteilungen im Hotel   |           |           | x         | x                | x          |
| Work Abroad in Partnerbetrieben auf der ganzen Welt (inkl. Flug)   |           |           |           | x                | x          |

|  |        |        |        |        |        |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|
|  |        |        |        | x      | x      |
| Deutliche Vergünstigung bis kostenloser Bike & Ski-Verleih bei Partnerbetrieben      |        |        | x      | x      | x      |
| Leihauto vom Hotel excl. Tank (stunden- bzw. tageweise)                              |        |        |        | x      | x      |
| Nächtigungen pro Saison zu verschenken   |        |        | 1      | 2      | 3      |
| Preise für Familien- & Verwandtenaufenthalte (je nach Verfügbarkeit) inkl. Frühstück | Sommer | Sommer | Sommer | Sommer | Sommer |
|  | €80,-  | €70,-  | €60,-  | €60,-  | €60,-  |
|  | Winter | Winter | Winter | Winter | Winter |
|  | €120,- | €110,- | €100,- | €100,- | €100,- |



CARLOS DE TRAST



K & K



Wirtschaft macht Schule



10X Crew Workout



GOLDEN RULES



CREW-VERPFLEGUNG



WATZD

Hotelkit



**50 %**

ERMÄSSIGUNG  
AUF URLAUBE IN DEN  
BEST ALPINE WELLNESS HOTELS



UNTERBRINGUNG IN MODERNEN,  
GEMÜTLICHEN TEAMUNTERKÜNFEN



3-MAL TÄGLICH  
VERPFLEGUNG AUCH AN  
FREIEN TAGEN



5-TAGE-WOCHE  
UND WEITERE ATTRAKTIVE  
ARBEITSZEITMODELLE



REGELMÄSSIGE  
TEAM-EVENTS  
FÖRDERN DAS MITEINANDER



QUALITATIV  
HOCHWERTIGE AUS- &  
WEITERBILDUNGEN



DEINE MEINUNG ZÄHLT  
BEI DER JÄHRLICHEN  
MITARBEITER\*INNENBEFRAGUNG



BUDDY-PROGRAMM  
ZUR IDEALEN  
EINARBEITUNG



EINE WOCHE URLAUB  
ZU FERIENZEITEN FÜR  
ELTERN & LEHRLINGE

**HAPPY  
BIRTH-  
DAY!**

AUF WUNSCH  
FREIER TAG AM EIGENEN  
GEBURTSTAG



GEMEINSAME FREIE TAGE  
FÜR PAARE



FRÜHZEITIGE  
DIENSTPLANUNG



FITNESSBEREICH STEHT  
KOSTENLOS  
ZUR VERFÜGUNG



KOSTENLOSER  
FAHRRADVERLEIH





# Fair Job Hotels führt „Employee Assistance Programm“ für 10.500 Beschäftigte ein

- täglich stattfindende Live-Veranstaltungen
- interaktive Austauschformate
- individuelle Einzelberatungen
- Stress- und Resilienztraining
- Maßnahmen zur mentalen Gesundheit
- Hilfestellungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Beratungen zur Pflege von Angehörigen
- psychosoziale Unterstützung in Krisensituationen





**„ Während der Bauzeit vermuteten viele, dass wir ein neues Hotel bauen. Das war ein großes Kompliment. Schließlich war es unser Ziel, Mitarbeiter gleich angenehm unterzubringen wie unsere Gäste.“**

**Balthasar Hauser (Chef und Gastgeber)**



**Stanglwirt**  
★★★★★

**200 EUR Betriebskostenzuschuss  
zahlt jeder Mitarbeitende**





Bringen  
Sie  
Ihren  
Mitarbeitenden die  
Benefits  
immer  
wieder  
ins  
Bewusstsein!



**Tipp:**

**Lassen Sie sich von Ihren Teammitgliedern alle persönlichen Vorteile des Betriebs aufschreiben, die sie in anderen Betrieben nicht bekommen würden! Sie werden staunen...**

# „Kult-Hotel mit Dream-Team sucht neuen Betreiber mit Herz und Vision“



Belegschaft des  
„Congress Hotel Chemnitz“

**„Welchen Benefit werden Sie  
als nächstes bei sich im  
Betrieb einführen?“**



**Danke,  
für Ihren  
Benefit  
für mich!**



**OB@Ihr-Tourismusberater.de**