



karlsruhe
tourismus

Mitarbeiterbindung über die Werte der Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeitsfrühstück

Dominika Mazurkiewicz

15. Juni 2022



1. Maßnahmen für Mitarbeitende
2. Einbindung der Mitarbeitenden in Nachhaltigkeitsmaßnahmen



Die Tourismusbranche gilt allgemein als unattraktiver Arbeitgeber

- Unregelmäßige Arbeitszeiten
- Überstunden
- Saisonalität
- Vergleichsweise niedrige Löhne
- Oft starre hierarchische Strukturen
- Wenig Flexibilität und Entwicklungsmöglichkeiten



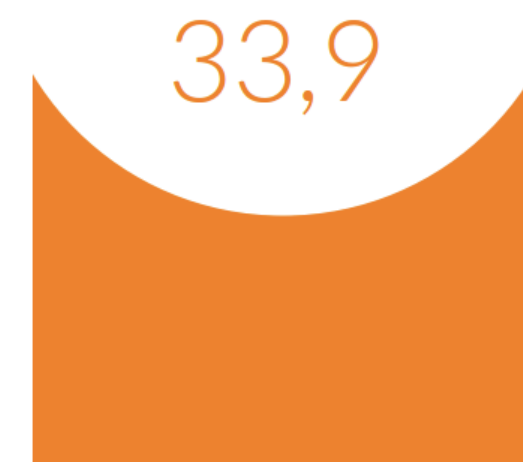


Wichtige Gründe aus Sicht der Tourismus-Betriebe

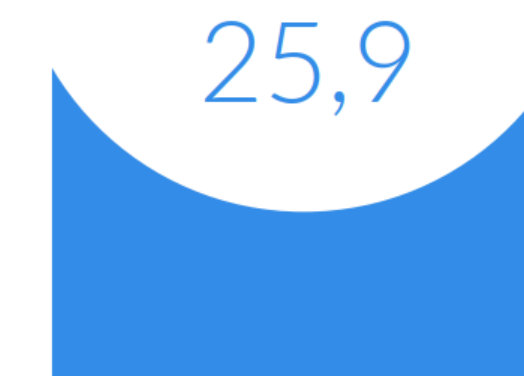
bundesweite Befragung im 1. Quartal 2021, Angaben in %, Mehrfachnennungen möglich



*Durch die Krise wandern
Mitarbeiter*innen in
andere Branchen ab.*



*Wir werden in
den nächsten Jahren
nicht mehr ausbilden.*



*Wir mussten
Mitarbeiter*innen
entlassen.*



Anforderungen der (jungen) Arbeitnehmenden:

- **Smarte Rahmenbedingungen**
Flexible Modelle und klare Strukturen
- **Stärkung der Individualität**
Empathie und Wertschätzung
- **Identifikation mit dem Betrieb**
Wir-Kultur und Sinnhaftigkeit

Sicherheit - Wertschätzung - Sinnstiftung



Niedrigere Personalkosten

durch eine geringere Fluktuation, schwächeren Profilierungsdruck und einer höheren Effektivität im Personalmarketing

Mehr Wertschöpfung

durch eine höhere Produktivität und ein begeisterndes Kundenerlebnis aufgrund der gesteigerten Mitarbeiterzufriedenheit

Höhere Wettbewerbsfähigkeit

durch eine stärkere Mitarbeiterloyalität und eine höhere Anziehungskraft für die passenden Talente und Expert:innen



- Sicherung einer hohen **Beschäftigungsqualität** im Unternehmen, d.h. Beschäftigungssicherheit, Einkommenssicherheit und sozialer Schutz auch für Saisonmitarbeitende
- Sicherung der **Chancengleichheit** unabhängig von Herkunft, Ethnie, Alter, Glaube, Geschlecht, sexueller Orientierung und Behinderung



- Gleichstellungsbeauftragte:n ernennen - auf Stereotype und überholte Auswahlmuster aufmerksam machen
- Im Kontakt mit Behindertenzentren und -werkstätten überlegen, wie Menschen mit Behinderung integriert und eingesetzt werden können





- Sicherung einer hohen **Beschäftigungsqualität** im Unternehmen, d.h. Beschäftigungssicherheit, Einkommenssicherheit und sozialer Schutz auch für Saisonmitarbeitende
- Sicherung der **Chancengleichheit** unabhängig von Herkunft, Ethnie, Alter, Glaube, Geschlecht, sexueller Orientierung und Behinderung
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** durch:
 - Flexible Arbeitszeiten und Home-Office-Vereinbarungen eher schwierig
 - Kinderbetreuung



PERSONALSUCHE: HOTEL NAGGLERHOF AM WEISSENSEE GEHT NEUE WEGE

ALS UNTERNEHMERFAMILIE HABEN WIR MIT DEN MITARBEITER/INNEN EIN UMFASSENDES FAMILIENPAKET GESCHNÜRT:

- Gleitzeitmöglichkeit im Zimmerdienst
- Partnerarbeit: Partner/innen können gemeinsam im Betrieb arbeiten, und auch gemeinsam einen Aufgabenbereich übernehmen
- Unterstützung bei Kinderbetreuung und Wohnungssuche (Arbeitgeber bezahlt den örtlichen Kindergartenbeitrag für Kinder von Mitarbeiter/innen)
- Stellenausschreibungen mit Schwerpunkt Familienfreundlichkeit
- Familienfreundlichkeit im Leitbild, Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie fixer Bestandteil im MA-Gespräch
- Kinder/Angehörige der Mitarbeiter/innen können bei einzelnen Angeboten für Gäste mittun



- Sicherung einer hohen **Beschäftigungsqualität** im Unternehmen, d.h. Beschäftigungssicherheit, Einkommenssicherheit und sozialer Schutz auch für Saisonmitarbeitende
- Sicherung der **Chancengleichheit** unabhängig von Herkunft, Ethnie, Alter, Glaube, Geschlecht, sexueller Orientierung und Behinderung
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** durch:
 - Flexible Arbeitszeiten und Home-Office-Vereinbarungen
 - Kinderbetreuung
- Renaissance der **Betriebswohnung**



- Mehrere Unternehmen suchen gemeinsam neue Mitarbeitende
- Gemeinsame Investition in die Work-Life-Balance des Personals
 - Wohnraum
 - Mitarbeiter-Events
 - Fitnessstudio-Mitgliedschaften
 - Gutscheine
 - Sprachkurse





- Sicherung einer hohen **Beschäftigungsqualität** im Unternehmen, d.h. Beschäftigungssicherheit, Einkommenssicherheit und sozialer Schutz auch für Saisonmitarbeitende
- Sicherung der **Chancengleichheit** unabhängig von Herkunft, Ethnie, Alter, Glaube, Geschlecht, sexueller Orientierung und Behinderung
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** durch:
 - Flexible Arbeitszeiten und Home-Office-Vereinbarungen
 - Kinderbetreuung
- Renaissance der **Betriebswohnung**
- **Gesundheit** der Mitarbeitenden durch ergonomische Ausstattung, gesundes Raumklima und Sportangebote



- Leasing von Dienstfahrrädern und E-Bikes für Arbeitgebende und Überlassung dieser an die Arbeitnehmenden
- Anziehungskriterium für zukünftige Mitarbeitende
- Fördert die Gesundheit der Mitarbeitenden
- Schützt die Umwelt - nachhaltige Mobilität
- Durch Jobrad können für den Mitarbeitenden bis zu 40% gegenüber eines herkömmlichen Kaufs gespart werden





- Sicherung einer hohen **Beschäftigungsqualität** im Unternehmen, d.h. Beschäftigungssicherheit, Einkommenssicherheit und sozialer Schutz auch für Saisonmitarbeitende
- Sicherung der **Chancengleichheit** unabhängig von Herkunft, Ethnie, Alter, Glaube, Geschlecht, sexueller Orientierung und Behinderung
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** durch:
 - Flexible Arbeitszeiten und Home-Office-Vereinbarungen
 - Kinderbetreuung
- Renaissance der **Betriebswohnung**
- **Gesundheit** der Mitarbeitenden durch ergonomische Ausstattung, gesundes Raumklima und Sportangebote
- **Weiterbildungsmöglichkeiten** (auch zum Thema Nachhaltigkeit)



FAMILIENFREUNDLICH

Familienfreundlichkeit gehört im Konzern HAMBURG WASSER zur Unternehmenskultur. Jede Familie ist anders. Deshalb entwickeln wir gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuelle Lösungen. So bekommen wir beides unter einen Hut: Familien- und Unternehmensinteressen.



FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

Mit der Gleitzeit-Regelung im Konzern HAMBURG WASSER können die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten mitgestalten und so Freiraum für Familie, Sport oder Ehrenamt schaffen. Unser Arbeitszeitkonzept sorgt dafür, dass Besprechungen problemlos organisiert werden können – so kommen Frühaufsteher und Langschläfer an einen Tisch.



WEITERBILDUNGSPROGRAMM UND KARRIEREPLANUNG

Wir fördern unsere Beschäftigten mit einem umfassenden Bildungsprogramm. Das eigene Schulungszentrum organisiert Seminare zu Themen unterschiedlichster Wissensgebiete und macht Angebote zur persönlichen Weiterentwicklung. Selbstverständlich stehen Ihnen auch Workshops und Schulungen externer Dienstleister offen. Angehende Führungskräfte bereiten wir mit einem Entwicklungsprogramm auf ihre neuen Aufgaben vor. Beim Führungskräfte-Afterwork tauschen sich Entscheider aus.



BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Jeder möchte im Alter gut versorgt sein. Die gesetzliche Rente reicht dafür nicht aus. HAMBURG WASSER bietet allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Vermögenswirksame Leistungen und eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente. Wir helfen mit, dass unsere Beschäftigten später keine Abstriche machen müssen.



GESUNDHEITSMANAGEMENT

Uns ist die Gesundheit unserer Beschäftigten wichtig. Deshalb achten wir auf den Arbeitsschutz. Und wir sorgen dafür, dass Sie gesund bleiben. Regelmäßige Sicherheitsunterweisungen und die Beratung durch den Betriebsarzt sind Standard. Beim Betriebssport können Sie übrigens Fußball spielen, Drachenboot fahren, Yoga üben und vieles mehr.



UMWELTBEWUSST

Umweltschutz wird bei uns groß geschrieben. Wir schützen die natürlichen Wasservorkommen und setzen bei der Energiegewinnung auf erneuerbare Quellen. Unser Ziel ist es, den Verbrauch von Rohstoffen immer weiter zu reduzieren und Abfälle klug zu verwerten. So nutzen wir zum Beispiel das Abwasser der Hansestadt, um daraus Wärme und Strom zu produzieren. Außerdem arbeiten wir an der weltweit ersten Anlage zum Recycling von Phosphor, einem Grundstoff für Düngemittel. Weil Umweltschutz im Kleinen anfängt, bekommen unsere Beschäftigten einen Zuschuss zur HVV-Proficard.



GESUNDE VERPFLEGUNG

Regional, saisonal und vielfältig – bei HAMBURG WASSER gibt es eine gesunde Mahlzeit für kleines Geld. Bis zu 800 Essen pro Tag gehen in unserem Betriebsrestaurant über die Theke. Das Salatbuffet ist täglich frisch. Wasser, Tee und Kaffee gibt's kostenfrei. Guten Appetit!



- Mitarbeitende zu Botschafter:innen Ihrer nachhaltigen Entwicklung machen.
- Workshops oder gemeinsamen Aktivitäten, um intern auf Nachhaltigkeit aufmerksam zu machen.
- Angestellte sollten über Nachhaltigkeitsmaßnahmen informiert werden und kompetent Auskunft zu den umgesetzten Handlungen geben können.





- Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit
- Gemeinsame Erstellung schafft Verbundenheit
- Identifikation der Mitarbeitenden mit Unternehmenszielen und -werten
- Gestärktes „Wir“-Gefühl
- Gelebtes Leitbild macht Sie als Arbeitgeber attraktiver
- Die Klimapatenschaft bietet die Begleitung beim Prozess der Entwicklung eines nachhaltigen Unternehmensleitbildes an





- Einsatz spielbasierter Methoden zur Motivation und Belohnung:
 - 90% der Mitarbeiter sind produktiver
 - 72% der Mitarbeiter bekommen die Motivation, produktiver zu arbeiten
- Kann zu einem nachhaltigeren Verhalten am Arbeitsplatz motivieren
- **Beispiel Ciclogreen:** Mobile App für Unternehmen, bei der Mitarbeitende Preise für die Aufzeichnung ihres nachhaltigen Arbeitswegs gewinnen können.



Lokal wirken!

Ehrenamtliches Engagement in sozialen oder umweltrelevanten Aktivitäten schafft eine positive Wirkung auf die lokale Gemeinschaft.

Mitarbeitende motivieren!

Eine Corporate Volunteering-Aktion oder ein Social Day ist eine ideale Möglichkeit, um die Mitarbeitenden zu aktivieren und das Team zu stärken.

Kommunizieren!

Eine medienwirksame Kommunikation der Nachhaltigkeitsaktivitäten schafft mehr Bewusstsein und eine höhere Akzeptanz des Tourismus.





Durch Urban Gardening entstehen nachhaltige und lebenswerte Stadtquartiere mit grünen Oasen.

Gemeinschaftsgärten schaffen Begegnungsorte für die Mitarbeitenden, die das Team stärken und Nachhaltigkeit erlebbar machen.



Den Menschen in den Mittelpunkt stellen

Beginn:

- 2010 Mitarbeiterbefragung: „Der Fisch fängt am Kopf an, zu stinken.“
- Klosterbesuche, Psychologie und Neurobiologie

Ansatz: wertorientierte Unternehmensphilosophie

Hauptpunkte:

- Freiheit und persönliche Weiterentwicklung
- Übernahme von Verantwortung
- „Führung ist Dienstleistung, kein Privileg“
- Sinnstiftung
- Gemeinsame Aktionen „Der Norden tut gut“, Schulen in Ruanda







Ergebnisse:

- Steigerung der Zufriedenheit der über 600 Mitarbeitenden auf **80%**
- Senkung der durchschnittlichen Krankheitsquote von **8% auf 3%**
- Steigerung der Weiterempfehlungsrates der über 300.000 Gäste auf **98%**
- **Verdopplung** der Unternehmensumsätze innerhalb von 3 Jahren, bei überproportionaler Steigerung der Produktivität
- Mehrmals als TOP Arbeitgeber ausgezeichnet
- Mehrere Bücher und ein Film darüber sind entstanden



**Bei Fragen stehen wir Ihnen
gern zur Verfügung!**

Dominika Mazurkiewicz

+49 (0) 151 10385975

dm@klimapatenschaft-tourismus.de