

BETRIEBSFIT MIT GASTGEWERBE

Tipps und Infos zu Steuern, Finanzierung, Beratung, Entlohnung



MITARBEITERBINDUNG UND -MOTIVATION

Natürlich spielt der Lohn eine bestimmende Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers. Doch Geld ist nicht alles. Gerade im Gastgewerbe, in dem die Ertragskraft beschränkt ist, sind Motivationsfaktoren, die Menschen anregen, in einem Betrieb zu arbeiten und dort länger zu bleiben, oftmals wichtiger. Theoretische Modelle wie das von Maslow bilden die Basis für praktische Maßnahmen. Teamführung und ein partizipativer Führungsstil sind wesentliche Umsetzungsbegleiter – gerade auch bei der Integration der sogenannten Generation Y.

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, Menschen zu motivieren, sie für den Betrieb zu gewinnen und längerfristig an ihn zu binden. Zum einen gehören dazu materielle Anreize wie ein Lohnplus, Provisionen, die Beteiligung an einem Mehrumsatz oder einem besseren Ergebnis, Sachbezüge, ein Firmenwagen, Leistungen für die Gesundheitsförderung, Kindergartenbeiträge oder ähnliche. Auch Incentives, wie eine Reise mit dem Partner, sind hier zu nennen.

IMMATERIELLE ANREIZE

Zum anderen sind dies immaterielle Anreize, soziale und emotionale – und diese sind nicht weniger wichtig. Mitarbeiterbindung und -motivation beginnt bei der Einstellung. Charaktere müssen zusammenpassen. Mitarbeiter sind optimal in den Betrieb einzuführen und in ein bestehendes Team einzubinden. Bei den Arbeitszeiten müssen Mitspracherechte gegeben, Arbeitszeiten und Urlaub müssen planbar und verlässlich sein. Eine gelebte Unternehmenskultur und Möglichkeiten, Kritik zu äußern, sind unerlässlich, damit sich ein Mitarbeiter angenommen und als Teil des Ganzen fühlt. Gemeinschaftlich Erfolg zu haben macht stolz. Erfolg zu definieren und umfassend über die Arbeit und das Unternehmen zu informieren, bindet Mitarbeiter ein und motiviert sie zu stärkerem Arbeitseinsatz.



Die Motivation ist wichtig. Geld ist nur ein Instrument, um Mitarbeiter zu motivieren. Es gibt noch viele weitere.



Bedürfnispyramide von Maslow

Weiterbildungsmöglichkeiten und Entlohnungssysteme verstärken dies.

Die Bedürfnispyramide von Maslow ist ein weit verbreitetes Modell zum Verständnis der menschlichen Motivation. Es geht von einer hierarchischen Entwicklung von Bedürfnissen aus, wonach zunächst die Grund- und Sicherheitsbedürfnisse befriedigt sein müssen. Erst wenn der Arbeitsplatz sicher ist und der Lohn als angemessen empfunden wird, rücken für den Mitarbeiter zunehmend auch andere Kriterien in den Vordergrund wie die soziale Anerkennung, ein gutes Arbeitsumfeld und Betriebsklima oder die Projekt- und Teamarbeit.

Wenn auch diese sozialen Kriterien des Miteinanders erfüllt bzw. diese Bedürfnisse befriedigt sind, werden weitere relevant, wie Wertschätzung der Person, Anerkennung der geleisteten Arbeit und Ansehen der ausgeübten Tätigkeit bis hin zu Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung und zur Mitwirkung bei der Arbeitsgestaltung und bei Zielvorgaben.

Wer das Modell optimal nutzt, kann seine Mitarbeiter gut motivieren, weil er weiß, auf welcher Ebene sie zusätzliche Motivation und entsprechende Anreize benötigen.

Gerade aktuell haben wir einen großen Personalmangel im Gastgewerbe sowie ein Abwandern von sehr gut ausgebildetem Personal in andere Branchen. Gewinnen Sie Fachkräfte, binden und halten Sie Ihre Mitarbeiter. Sprechen Sie mit uns darüber. Eine solche Beratung kann gefördert werden.

— Anzeige —



DEHOGA-Center | Hammer Landstr. 45 | 41460 Neuss
Fon: 0 21 31 / 7518-310 | Fax: 0 21 31 / 7518-319
E-Mail: info@gbsnrw.de | Internet: www.gbsnrw.de



*Dipl.-Betriebswirt
und Geschäftsführer
Bernd Luxenburger*