Gerne arbeiten im Schmallenberger Tourismus!

#G.A.S.T.

Abschlussbericht

Fachkräftebindung und -gewinnung
im Hotel- und Gaststättengewerbe

Gefördert durch das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) im Modellvorhaben Land(auf)Schwung

#G.A.S.T.

Gerne arbeiten im Schmallenberger Tourismus!

» Gesucht? Gefunden! Gemeinsam für mehr Fachkräfte in den touristischen Betrieben der Region

Sehr geehrte Damen und Herren, verehrte Leser/innen,

vor Ihnen liegt der umfangreiche Abschlussbericht unseres Fachkräfteprojektes „#G.A.S.T. – Gerne arbeiten im Schmallenberger Tourismus." 18 Monate haben wir, im besten Wortsinn, mit vereinten Kräften an der Fachkräftesituation in den touristischen Betrieben der Region gearbeitet. Und zwar auf allen Ebenen. Angefangen vom Blick der Mitarbeitenden auf ihren Beruf, über die Rahmenbedingungen bis hin zu Möglichkeiten, neue Fachkräfte und Mitarbeiter/innen zu gewinnen.

Auslöser für dieses umfassende Projekt war ein Erfahrungsaustausch unter Gastronomen, die allesamt mit dem wachsenden Fachkräftemangel zu kämpfen haben. Denn unsere durch Vielfalt und Qualität geprägten Familienbetriebe im Schmallenberger Sauerland und der Ferienregion Eslohe haben zunehmend schwer, den Anforderungen der Gäste gerecht zu werden, schlichtweg aufgrund von fehlendem Personal. Diese Problematik führt langfristig sogar dazu, dass die Gastgeber sich gezwungen sehen, ihr gastronomisches Angebot deutlich einzuschränken, um die Betriebe rentabel in die Zukunft zu führen.

Der Impuls zum Projekt #G.A.S.T. kam somit genau zur richtigen Zeit, um gemeinsam Lösungen und Maßnahmen zu entwickeln, die helfen, dem in spürbarer Geschwindigkeit wachsenden Fachkräftemangel zu begegnen. Der vorliegende Bericht zeigt eindrucksvoll, wie viele Ansätze gefunden und welche Ideen realisiert werden konnten, die eine Basis für die Zukunft bilden können.

Ohne dem folgenden Bericht zu viel vorwegzunehmen, ziehe ich als persönliches Fazit, dass die Wertschätzung der Mitarbeitenden an erster Stelle steht. Der gute Umgang miteinander und das gute Klima im Betrieb prägen deutlich die Arbeitszufriedenheit. Was mich besonders freut: In dieser Hinsicht sind die Betriebe vor Ort besser als ihr Ruf, was die Umfrage unter den Mitarbeitenden eindeutig gezeigt hat.

Im Verlauf der Arbeit im Projekt zeigte sich einmal mehr, wie kollegial und freundschaftlich das Miteinander der Hotellerie- und Gastronomiebetriebe in der Region ist. Die Großen der Branche setzten sich genauso wie die kleineren und mittleren Betriebe äußerst engagiert für das Thema ein. Alle beteiligten Institutionen haben vorbildlich miteinander kooperiert und das Projekt gemeinsam vorangebracht. Dafür möchte ich allen herzlich danken! Ich hoffe zudem, dass die folgenden Seiten Inspiration und Anregung für weitere touristische Betriebe und/oder Kooperation sein können.

Rudolf Grobbel

Vorsitzender des Gesamtverkehrsvereins Schmallenberger Sauerland e.V.

Abschlussbericht

» Inhaltsverzeichnis

Qualitätstourismus im Sauerland - Die Ausgangsbasis des Projekts # G.A.S.T. 4-5

Das Projekt #G.A.S.T. in der Übersicht 6-7

Maßnahmen im Projekt-Ablauf / „Meilensteine“ 8-11

Ergebnisse der Bedarfsanalyse 12-15

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 16-18

Die Projektpartner 19

Die Projektziele und deren Umsetzung 20-23

Bewertung und Ausblick 24-27

Impressionen 28-31

Gefördert durch:

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

LAND AUF SCHWUNG

Schmallenberg Sauerland

» Qualitätstourismus im Sauerland

Schmallenberger Sauerland und Ferienregion Eslohe

Das Schmallenberger Sauerland und die Ferienregion Eslohe sind jährlich das Ziel von rund achthunderttausend Gästen. Die beeindruckende Landschaft im Hochsauerland mit ca. 2.000 Kilometern gezeichneter Wanderwege und zahlreichen Radrouten durch die Natur sind wichtige Reiseargumente im Tourismus. Ebenso bedeutend ist die sehr hohe Qualität der Übernachtungs- und Gastronomiebetriebe dieser Region. In ihrer Vielfalt sind sie einzigartig und bilden die Grundlage der Gästezufriedenheit, neben den attraktiven Angeboten für Kultur und Freizeit. Den überdurchschnittlichen Qualitätsstandard zu halten und zeitgemäß auszubauen, ist den Hoteliers und Gastronomen ein wichtiges Anliegen, für das sie täglich arbeiten. Die sehr hohe Dichte an Hotellerie und Gastronomie sorgt für einen überdurchschnittlichen Bedarf an entsprechend qualifizierten Fachkräften und neuen Auszubildenden.

Schmallenberg und Eslohe

Seit vielen Jahren arbeiten die beiden Nachbarkommunen im Sauerland in unterschiedlichen Belangen erfolgreich zusammen. Der Tourismus gehört seit dem Jahr 2005 dazu, als sich die Gemeinde Eslohe entschloss, sich der damaligen „Kur- und Freizeit GmbH", einem sehr erfolgreichen Zusammenschluss aus vielen kleinen Verkehrsvereinen und der Stadt Schmallenberg, anzuschließen. Seitdem gehören, neben den touristischen Kernorten Schmallenberg, Eslohe und dem Kneipheilbad Bad Fredeburg, insgesamt rund 120 Ortsteile auf insgesamt 400 km² Fläche (83 im Bereich der Stadt Schmallenberg und 42 in der Gemeinde Eslohe) zum großen touristischen Gebiet „Schmallenberger Sauerland und Ferienregion Eslohe".

Der Tourismus in Zahlen:

- 765.864 Übernachtungen im Jahr 2018 (Statistik des LDS; hier werden nur Betriebe ab 10 Betten erfasst)
- Ca. 430 touristische Betriebe
- Ca. 6000 Betten
- Insgesamt ca. 1.800 Beschäftigte im Gastgewerbe, inkl. Aushilfskräfte
- Brutto-Wertschöpfung Übernachtungsgäste: 785.714 Übernachtungen: 100 Euro Ausgabe pro Tag = 78.571.400 Euro
- Brutto-Wertschöpfung Tagesgäste: ca. 1 Million Tagesgäste x ca. 30 Euro = 30.000.000 Euro

Quelle: Wirtschaftsförderung „Schmallenberg Unternehmen Zukunft", Stand: 2018

» Gemeinsam für mehr Fachkräfte

Eine breite regionale Basis setzt sich für bessere Rahmenbedingungen ein.

Die Zufriedenheit der Gäste, bei aller landschaftlichen Besonderheit und bei allem kulturellen und Freizeitangebot vor Ort, steht und fällt mit dem Service im Betrieb. Grundvoraussetzung für herausragende Servicequalität ist jedoch ausreichend vorhandenes und bestens ausgebildetes Personal. Dass es zunehmend schwierig ist für Hotels und Gasthöfe, ausreichend qualifizierte Fachkräfte zu finden, ist bekannt und kein Phänomen nur dieser Branche.

Somit war und ist auch die zunehmend sinkende Anzahl qualifizierter Fachkräfte eine Problematik, die die beteiligten Akteure umtreibt. Es gilt, dieses, für den Fortbestand des qualitativ hochwertigen Tourismus, so wichtige Thema gemeinsam und mit Nachdruck anzugehen: Nämlich die Gewinnung und Bindung gut ausgebildeter Fachkräfte in den Bereichen Hotellerie und Gastronomie. Gemeinsam aktiv gegensteuern, zielgerichtete Maßnahmen ergreifen und passende Lösungen finden, waren die Ziele, die der Initiative zum „Projekt #G.A.S.T. (Gerne arbeiten im Schmallenberger Tourismus)" zugrunde lagen.

© Hotel Jagdhaus Wiese

© Landgasthof Rüppel

Dass diese Ziele nur im Verbund und mit gemeinsamer Anstrengung zu erreichen seien, war nach einigen Gesprächen schnell klar, so dass sich ein breites Bündnis zu diesem Thema zusammenschloss. Alle Projektpartner sind auf Seite 19 zu finden. Als Projektträger fungierte der Verkehrsverein Schmallenberger Sauerland e.V., der alle Verkehrsvereine der Stadt Schmallenberg vertritt.

Erwartungen

Das Thema Fachkräftesicherung verzeichnet in nahezu allen Branchen ungebrochene Aktualität, da es eine gesamtgesellschaftliche Bedeutung hat. Nahezu existenzgefährdend im schlimmsten Fall, sicher jedoch innovations- und oder umsatzhemmend, kann sich die mangelnde Versorgung mit Personal auf Betriebe auswirken. Entsprechend hoch waren die Erwartungen an ein Förderprojekt, das sich des Themas auf breiter Basis annimmt. Es galt, alle Seiten mit ihren unterschiedlichen Bedarfen zu berücksichtigen, sowohl die der Arbeitgeber/innen als auch die der Arbeitnehmer/innen im Tourismus als wichtigste Zielgruppen. Im Umfeld der touristischen Betriebe tangieren deren Erfolg zudem zahlreiche weitere Zweige in Handel, Handwerk und Wirtschaft. Nicht zuletzt profitiert die gesamte Kommune aus steuerlicher Sicht sowie deren Bürgerschaft, denn die Bemühungen im Tourismus zahlen insgesamt auf die Lebensqualität vor Ort ein.

Oberste Ziele waren die Bindung der vorhandenen Fachkräfte an die Region sowie die deutlich bessere Ausstattung der gastronomischen Betriebe mit qualifizierten Mitarbeitenden. Ebenso wichtig ist deren Zufriedenheit mit ihrer Arbeit, so dass sich daraus eine bessere Bindung an das jeweilige Unternehmen und an die Region ergibt. Die Mitarbeitenden selbst sind die besten Botschafter für ihren Beruf, so dass das Projekt auch das bisweilen schlechte Image der Berufe in Gastronomie und Hotellerie verbessern und ein deutliches Zeichen für deren Attraktivität setzen sollte.

Das Projekt #G.A.S.T. in der Übersicht...

PROJEKTTITEL (FÖRDERNUMMER 07/2018)

Fachkräftebindung & -gewinnung im Hotel- und Gaststättengewerbe
Projekt #G.A.S.T. (Gerne arbeiten im Schmallenberger Tourismus)

BEWERBUNG

Die Bewerbung erfolgte im März 2018 auf Initiative des Verkehrsvereins Schmallenberger Sauerland, in dem alle örtlichen Verkehrsvereine organisiert sind. Der Verein ist zudem Projektträger.

STARTPHASE

In der Startphase des Projekts wurde die damalige „Kur- und Freizeit GmbH Schmallenberger Sauerland", die heute als „Schmallenberger Sauerland Tourismus GmbH" firmiert, mit der Projektbewerbung betraut. Die Organisation ist bestens mit allen touristischen, örtlichen und überörtlichen Akteuren vernetzt und besitzt umfassende Erfahrung in der Durchführung von EFRE-Projekten sowie LEADER-Projekten.

Zur Projektdurchführung bildete sich ein Arbeitskreis mit Mitgliedern aus unterschiedlichsten Gastronomie- und Hotelbetrieben sowie Touristikern aus dem Schmallenberger Sauerland und der Ferienregion Eslohe. Somit war von Beginn an die direkte Vernetzung zur Branche gewährleistet. Der Arbeitskreis traf sich im Projektverlauf etwa fünfzehn Mal. Als unmittelbarer Partner des Projektträgers trat die Schmallenberger Sauerland Tourismus GmbH oft federführend auf.

Eine Projektstelle mit einem Arbeitsstundenumfang von 25 Stunden pro Woche wurde ausgeschrieben.
Bei der Besetzung legten die Projektverantwortlichen besonderes Augenmerk auf vorhandene Erfahrung in der Planung, Durchführung und Evaluierung von Projekten.

FÖRDERHÖHE

Nach zweimaliger Anpassung im Februar und Juli 2019 ergibt sich eine Gesamtförderung in Höhe von 153.530 €
(gem. Zuwendungsbescheide vom 27.02.2019 und 24.07.2019).

Es handelt sich um eine Förderung der Gesamtkosten mit einem Fördersatz von bis zu 90 %. Die restlichen 10 % der Summe waren vom Projektträger bar aus Eigenmitteln oder unbar in Form von Eigenleistungen zu erbringen.

BEWILLIGUNGSZEITRAUM

26.03.2018 bis 15.12.2019

» Projektbesonderheit

Die Bündelung aller Kräfte am Ort und die konsequente Zusammenarbeit unterschiedlicher Gruppen, Institutionen und Unternehmen war ein Herausstellungsmerkmal des Projektes. Oftmals nebeneinander agierende Institutionen schlossen sich zu einem übergreifenden, drängenden Thema zusammen, bündelten ihre Kräfte und entwickelten sich gemeinsam weiter. Statt des im Tourismus vielerorts verbreiteten Betriebs- und "Kirchturmdenkens" gibt es hier vor Ort eine außerordentlich offene, kollegiale und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Diese Basis machte das Projekt erst möglich, so dass alle am Projekt Beteiligten sich gleichermaßen einbringen und von den erreichten Projektzielen profitieren können.

Kommentar zum Handlungsfeld 2

Der Hochsauerlandkreis wurde im Rahmen des Wettbewerbs zum Modellvorhaben Land(auf)Schwung des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) als eine von dreizehn Pilotregionen ausgewählt. In seinem regionalen Zukunftskonzept definierte der Landkreis die beiden Handlungsfelder "Daseinsvorsorge, Medizinische Versorgung, Vorsorge, Pflege" sowie "Regionale Wertschöpfung, Fachkräftesicherung" als besonders dringlich angesichts der demographischen Entwicklungen vor Ort.

Die in Handlungsfeld 2 Regionale Wertschöpfung „Fachkräftesicherung“ definierten Oberziele

» Entwicklung und Sicherung einer bedarfsorientierten Fachkräftestruktur;

» Aufbau und stetige Weiterentwicklung einer kreisweiten Strategie zur Sicherstellung der Offenheit für gesellschaftliche Entwicklungsnotwendigkeiten;

definierten sehr passend die Notwendigkeiten im Bereich der Hotellerie und Gastronomie in Schmallenberg und Eslohe. Gerade die Aspekte sinkende Schülerzahlen und somit sinkende Zahlen potentieller Auszubildender, die Bindung und Gewinnung von Fachkräften sowie die Schaffung einer positiven Standortwahrnehmung waren den Projektbeteiligten vor Ort äußerst wichtig und korrespondierten mit den konkreten Bedarfen und Problemstellungen vor Ort.

» Auftaktveranstaltung

Um initial Interesse am Projekt #G.A.S.T. zu wecken, fand am 12. Juli 2018 eine Auftaktveranstaltung im Holz- und Touristikzentrum in Schmallenberg statt. Rund 50 Gäste aus Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerkreisen folgten der Einladung, die mittels Anschreiben an alle Betriebe, Plakaten, Presse und sozialen Medien verbreitet worden war. Im Rahmen der Auftaktveranstaltung erläuterten die Verantwortlichen die Intentionen und Ziele des Projekts; Landrat Dr. Karl Schneider verdeutlichte dessen Bedeutung für die Fachkräftesituation im gesamten Hochsauerlandkreis. Projektleiterin Elke Spaller stellte den geplanten Projektverlauf und die Maßnahmen vor. Allgemein ging von der Veranstaltung ein deutlicher Aufruf aus, sich einzubringen und mit Ideen und Engagement das Projekt voranzubringen.

Plakat zur Auftaktveranstaltung

» Bedarfsanalyse / Befragung

Die Befragung von Arbeitgeber/innen sowie Mitarbeiter/innen bildete die Grundlage für die weitere Maßnahmenplanung des Projekts. Gemeinsam mit Frau Prof. Dr. Susanne Leder von der Fachhochschule Südwestfalen, die ihre Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte im Bereich Marketing und Management im Tourismus sowie in der touristischen Marktforschung hat, wurde diese Befragung detailliert vorbereitet. Um genau zu erfahren „wo der Schuh drückt“, wo die allseitigen Erwartungen liegen, wurden zwei unterschiedliche Fragebögen entwickelt. Einer richtete sich an die Arbeitgeber/innen, einer an die Mitarbeitenden. Die Bögen wurden an alle Betriebe versandt und hatten eine Rückgabefrist bis Ende August 2018.

Die ausführlichen Befragungsergebnisse finden sich in diesem Abschlussbericht auf der Seite 15. Aus den Befragungsergebnissen ergaben sich hinsichtlich der Maßnahmenplanung einige Kurskorrekturen sowie Verschiebungen von Prioritäten. Die Anpassungen im Detail finden sich auf den Seiten xx bis xx in der Analyse des Zielerreichungsgrades.

Jetzt QR-Code scannen und den kompletten Bericht lesen…

» Nachwuchsgewinnung „Gastro macht Schule“

Die Nachwuchsgewinnung war ein zentrales Thema des Projektes #G.A.S.T.. Es galt, den Nachwuchs von morgen zu begeistern und junge Menschen für eine fundierte Ausbildung in Hotellerie und Gastronomie zu gewinnen. Auf ein regionales best-practice-Beispiel machte uns Frau Annabel Hansen von Schmallenberg Unternehmen Zukunft aufmerksam: Eine Aktion des Rotary Club Schmallenberg-Winterberg-Lennetal, die bei Schülerinnen und Schülern im Rahmen der Aktion „Handwerk macht Schule“ mit konkreten Beispielen und berufstypischen Handgriffen Interesse an einer Ausbildung in der Branche wecken sollte. Die Aktion kam gut an, denn Antworten auf die Fragen „Welche Ausbildung passt zu mir? Welchen Beruf möchte ich einmal ausüben?“, sind für Schülerinnen und Schüler oft nicht leicht zu beantworten. Es lag also nahe, dieses Erfolgskonzept auf die Hotellerie und Gastronomie zu übertragen. Gemeinsam mit den Projektpartnern DEHOGA Schmallenberg und Schmallenberg Unternehmen Zukunft (SUZ), sowie dem Rotary Club konnte in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen der Christine-Koche-Hauptschule ein solcher Pilotversuch organisiert werden.

„Einfach selbst ausprobieren“ stand somit im November 2018 auf dem Stundenplan der Christine-Koch-Schule in Schmallenberg, die erstmalig eine ganz praktische Berufsfelderkundung für Schülerinnen und Schüler anbot. Ein Ananas-Schiffchen am Glasrand dekorieren, eine perfekt gefaltete Serviette auf dem Tisch drapieren, ein Dessert flambieren – Beispiele für ganz praktische Handreichungen, die die Schülerinnen und Schüler in zwei Schulstunden verrichten konnten. Drei bekannte Schmallenberger Hotelbetriebe, das Familotel Ebbinghof, Hotel Deimann sowie Hotel Rimberg hatten Personal und Material bereitgestellt, um den potentiellen Auszubildenden einen möglichst lebensnahen Einblick in die Welt der Hotellerie zu ermöglichen.

Diese Form der Berufsfindung fand Anklang bei Schülerinnen und Schülern. Insgesamt 21 waren dabei, haben ausprobiert und dabei Fragen gestellt zu möglichen Praktikums- oder Ausbildungsstellen in den Betrieben oder zu den Ausbildungsinhalten der Gastro-Berufe und zur Dauer der Ausbildung. Die Kommunikation gelang leicht, denn außer den Ausbildungsverantwortlichen der Häuser waren auch direkt einige Auszubildende dabei. So konnte man sich auf Augenhöhe unterhalten und möglichst viel über das jeweilige Berufsfeld erfahren. Aus der Veranstaltung „Gastro macht Schule“ könnte zukünftig eine kleine Veranstaltungsreihe wachsen, denn diese Form eignet sich bestens, Schülerinnen und Schülern in gewohnter Umgebung und mit rein praktischen Erfahrungen Ausbildungsinhalte und -möglichkeiten in der Hotellerie und Gastronomie zu vermitteln.

» Fachkräftegewinnung „Kooperation mit Karriereplattformen“

Der überdurchschnittliche Bedarf der regionalen Betriebe an qualifizierten Fachkräften und Auszubildenden ist ein zeitlich sehr drängendes Problem. Personalmangel in den Betrieben hat direkten Einfluss auf die Qualität im Betrieb, bzw. unmittelbar auf die verfügbaren quantitativen Möglichkeiten. Eine Zusammenarbeit mit der regionalen Karriereplattform www.karriere-suedwestfalen.de war daher eine naheliegende Option, um zumindest den Suchradius der Betriebe unkompliziert auf den Online-Bereich ausdehnen zu können. Zudem bot sich die Plattform an, um, nahe an der Zielgruppe, die Sichtbarkeit des Projektes zu erhöhen. Bis Ende 2019 wurde ein Rahmenvertrag für das Projekt #G.A.S.T. geschlossen. Er umfasst einerseits eine Landingpage, die innerhalb des Portals über das Projekt informiert, zudem können die Betriebe nach geeigneten Bewerbern recherchieren sowie beliebig viele eigene Suchanzeigen schalten.

Kennzahlen (statistische Auswertung von 11/2018 bis 07/2019):

» 6.350 Klicks auf die Unternehmensportraits der Hotels;
» 650 Klicks auf die Projekt-Themenseite
» 88 Stellenangebote wurden eingestellt
» 73.119 Klicks auf alle Stellenangebote insgesamt

Die Einschätzung der einzelnen Betriebe zu diesem Angebot war höchst unterschiedlich. Manche konnten interessante Bewerber zu Ihren Stellenangeboten gewinnen, andere verzeichneten weniger Interesse. Nach Ablauf der Kooperationsvereinbarung (Ende 2019) können die Betriebe individuell entscheiden, ob sie die Karriereplattform weiter für ihre Akquise nutzen möchten.

© Sparkassenverband Westfalen-Lippe

» Verleihung des Sparkassen-Tourismuspreises

Ein sehr bedeutender Projekt-Meilenstein, der allerdings zu Projektbeginn nicht abgesehen werden konnte, war die Auszeichnung im Rahmen des Sparkassen Tourismuspreises Westfalen-Lippe 2018. Von insgesamt 90 Bewerbungen in der Kategorie „Innovation" konnte das Projekt den ersten Platz erreichen. Im Rahmen der Preisverleihung am 14. Dezember 2018 in Dortmund würdigte Professor Dr. Andreas Pinkwart, Minister für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes NRW und Schirmherr des Tourismuspreises, das Projekt: „Der Fachkräftemangel ist eine ganz entscheidende Wachstumsbremse für viele Branchen geworden. Auch die Tourismuswirtschaft ist davon betroffen, gerade in ländlichen Regionen. Umso wichtiger ist es, Konzepte und Ideen zu entwickeln, die Menschen begeistern, in den verschiedenen Regionen ihren Berufen nachzugehen – insbesondere in dem so wichtigen Sektor Tourismus. Das Projekt #G.A.S.T. nimmt sich dieses Themas grundlegend an und schafft es, mit den getroffenen Maßnahmen nicht nur das Sauerland zu stärken, sondern Strahlkraft für ganz Nordrhein-Westfalen zu entfalten."

» **Das Preisgeld in Höhe von 1.000 € floss direkt den weiteren Projekt-Aktivitäten zu.**

Hintergrundinformationen zum Sparkassen-Tourismuspreis

Der Zaunkönig

Der Sparkassen-Tourismuspreis Westfalen-Lippe – der „Zaunkönig" – wird für Ideenreichtum und mitunter unkonventionelle Denkansätze in den Kategorien Innovation und regionale Identität verliehen. Hintergrund ist eine Fabel des griechischen Dichters Äsop. Darin gewinnt der „kleine" Zaunkönig – mit Hilfe einer pfiffigen Idee – den Wettstreit mit dem „großen" Adler.

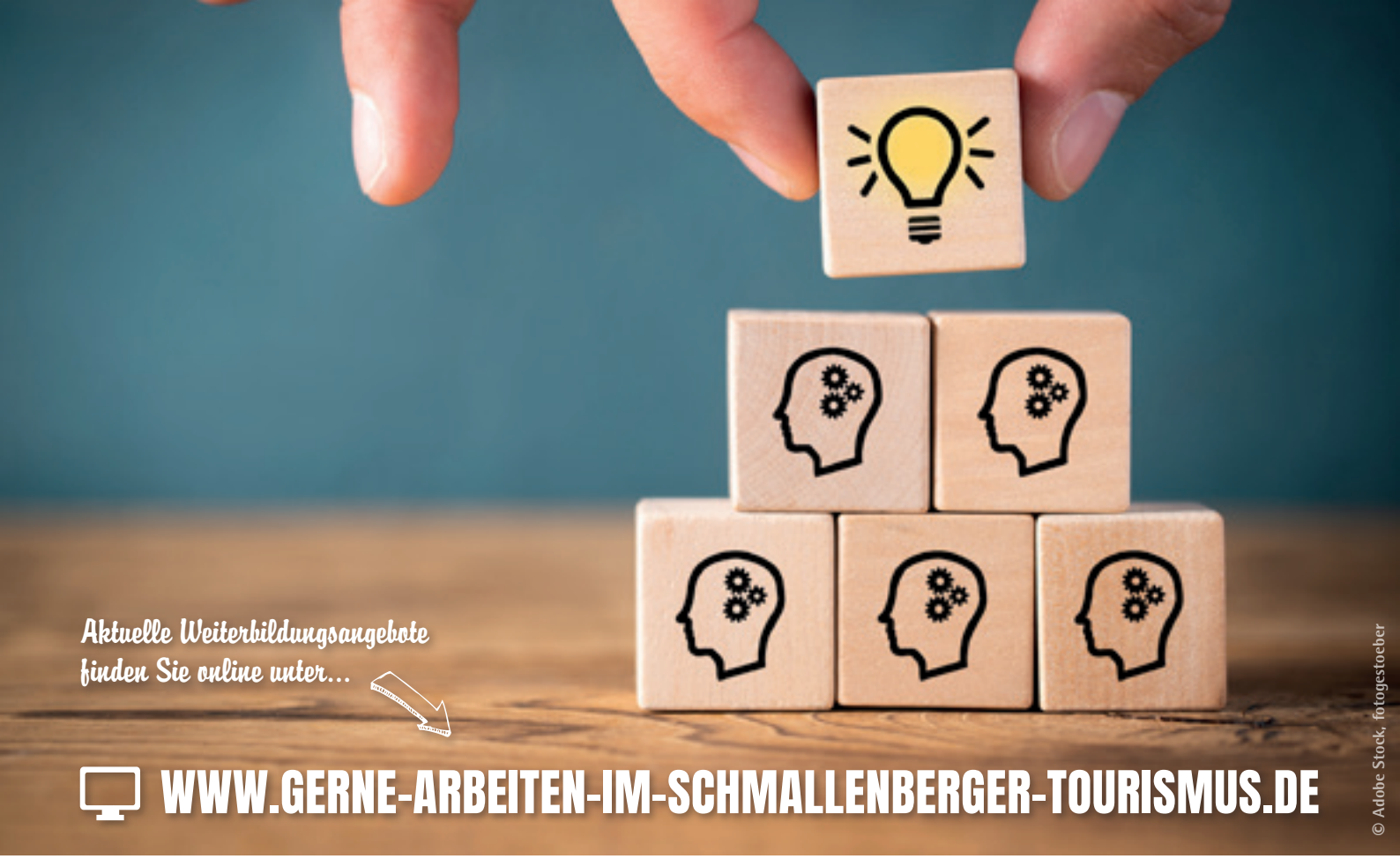
Unser Projekt anschaulich erklärt… Der Film entstand im Rahmen der Nominierung zum Sparkassen Tourismuspreis Westfalen-Lippe."

» Workshopreihe

Gefragt nach den Nachteilen ihres Berufes (Quelle: Ergebnisbericht der Bedarfsanalyse zum Projekt #G.A.S.T.) nannten die Mitarbeitenden häufig mangelnde Wertschätzung für ihre Tätigkeit. Eine Workshop-Reihe griff konkret diese Befragungsergebnisse auf und bot spezielle Weiterbildungen für Arbeitgeber, um wichtige und erforderliche Maßnahmen auf dem Weg zu einem wertschätzenden Miteinander kennenzulernen. Die Gastgeber waren eingeladen, sich mit den Themen Arbeitgeberimage, Mitarbeitermotivation und -bindung sowie Wertschätzung und Anerkennung ganz konkret auseinanderzusetzen. Es galt Lösungen aufzuzeigen, die es den Arbeitgebern ermöglichen, im Spannungsfeld aus Wirtschaftlichkeit, Erwartungshaltung der Gäste und Fachkräftemangel zu agieren.

Als Referent für die angebotenen Workshops konnte Antonio Guida, geschäftsführender Gesellschafter der Team Hotel Consult GmbH, gewonnen werden. Er ist seit über 35 Jahren in verschiedensten Bereichen der Gastronomie und Hotellerie tätig und arbeitete in international renommierten Hotels in ganz Europa. Seit 2002 zeigt Guida im Rahmen seiner Unternehmensberatung machbare und individuell entwickelte Wege und Konzepte auf, die mittelständische Hotels erfolgreich und zukunftsfähig machen. Gemeinsam mit dem Projektteam und dem Lenkungskreis entwickelte der Berater fünf individuell zugeschnittene Schulungen mit den Inhalten „Erfolgsfaktor Arbeitgebermarke", „Individuelle Motivation und Führung", „Veränderungen vom Team initiiert", „Mitarbeiterpotenziale erkennen und fördern" sowie „Betriebliche Abläufe als Schlüssel optimierter Dienstplangestaltung und guter Arbeitsbedingungen". Durchschnittlich 15 Teilnehmer/innen nahmen an den Workshops teil und zogen ein durchweg positives Fazit.

Die Teilnehmer/innen erfuhren, wie durch einfache Maßnahmen die Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert werden kann. Diese Veränderungen müssen nicht zwingend kostenintensiv sein, oft sind mit kleinen Anpassungen im persönlichen Umgang schon beachtliche Erfolge zu erzielen. Die gesamte Reihe war inhaltlich aufeinander abgestimmt und das Thema „Wertschätzung" zog sich wie ein roter Faden durch alle Veranstaltungen.



© Adobe Stock, fotogestoeber

» Weiterbildungsdatenbank

Eine weitere wichtige Erkenntnis aus der Bedarfsanalyse sowie den zahlreichen Projekttreffen war die hohe Bedeutung gut ausgebildeter Fachkräfte, sowie deren stetiger Weiterbildung. Viele größere Betriebe schaffen hier bereits ein eigenes Angebot, in dem sie sich dem Portfolio externer Schulungsanbieter bedienen. Zudem gibt es in allen Betrieben hoch qualifizierte Fachkräfte, die ihr jeweiliges Spezialwissen, von Zubereitungsmethoden über Hygienevorschriften bis hin zum Umgang mit dem Gast, an ihre Auszubildenden oder Kollegen weitergeben. Diese Bandbreite an Wissen steht allerdings nicht allen Betrieben zur Verfügung, bzw. die jeweiligen Angebote laufen oft parallel und ohne das Wissen der anderen Branchenakteure. Um das bereits vorhandene Angebot für alle sichtbar und zugänglich zu machen, war ein wichtiger Projektbaustein die Implementierung einer Weiterbildungsdatenbank, die sich vornehmlich an MitarbeiterInnen und Auszubildende der regionalen Hotellerie- und Gastronomiebetriebe richtet. Seit Juli 2019 können sich diese nun unter www.gerne-arbeiten-im-schmallenberger-tourismus.de über vielfältige Fortbildungsmöglichkeiten informieren.

Das Angebotsportfolio in dem übersichtlichen Kalender ist groß und reicht von Hygieneschulungen über Workshops zum Umgang mit Lebensmitteln bis hin zu den Themen „E-Commerce“ oder Beschwerdemanagement. Die Projektleitung trug als Basis mittels einer Abfrage bei den Betrieben alle Fortbildungsmöglichkeiten bis Ende 2019 zusammen. Interessierte können sich zu allen dort aufgeführten Veranstaltungen direkt beim Anbieter anmelden, das Projektbüro übt in diesem Fall lediglich die Rolle des Vermittlers aus. Somit kann einerseits eine große Bandbreite an Themen dargestellt werden, andererseits ist die Auslastung und der Nutzen der einzelnen Angebote höher.

© Adobe Stock, oatawa

Ergänzend zur Weiterbildungsdatenbank ist die Beteiligung an einer vom Projektpartner Schmallenberger Sauerland Tourismus GmbH geplanten E-Learning-Plattform denkbar. Hier könnten einzelne Themenmodule einfach und kostenfrei zugänglich dargestellt werden, damit die Mitarbeitenden zeit- und ortsunabhängig ihre Fortbildungen absolvieren können. Eine Fortführung der Weiterbildungsdatenbank für 2020 ist geplant. Das Angebot hierfür soll Anfang des Jahres ausgearbeitet werden.

» TeamCARD (vormals GastroCard)

Eines der Hauptziele des Projektes #G.A.S.T. war es, den Mitarbeitenden auch durch besondere Leistungen und Angebote Anreize zu bieten, die eine langfristigen Bindung an den Arbeitgeber bzw. die Region schaffen. Eine der Hauptmaßnahmen sollte die sogenannte „TeamCARD" sein, ein Vorteilssystem für Arbeitnehmer im Hotel-, Gaststätten- und Freizeitgewerbe. Vergünstigte Freizeitangebote beispielsweise sollen zukünftig ein attraktives Angebot schaffen.

Technisch angelehnt an das System des Softwareherstellers AVS aus Bayreuth, das dem Gästecard-System des Schmallenberger Sauerland Tourismus zugrunde liegt, erhalten die Mitarbeitenden eine personalisierte Card ausgehändigt, die sie beim Schmallenberger Sauerland Tourismus beantragen können. Die Card umfasst Leistungen, wie die kostenfreie Nutzung des Wanderbusses sowie der Wandertaxen der Region, kostenlosen Eintritt in die Museen sowie die vergünstigte Nutzung des E-Bike-Verleihs.

© WOLL-Magazin

Zusätzlich werden weitere Freizeitanbieter (z.B. die Freizeitwelt Sauerland, das Sauerland Bad oder der Erlebnisberg Kappe, etc.) eingebunden, so dass es den Mitarbeitenden ermöglicht wird, auch deren Angebote vergünstigt in Anspruch zu nehmen. Perspektivisch könnten Vergünstigungen in den Betrieben der Region wie Übernachtungsleistungen benachbarter Hotels oder besondere Rabatte im Food- & Beverage-Bereich im Leistungsportfolio der Card enthalten sein („Kollegen-Rabatte"). Langfristig kann und wird sich die Card im Rahmen des Leistungsportfolios noch weiterentwickeln. Aufgrund eines durch die Brauerei C. & A. Veltins zugesagten Sponsorings für das Jahr 2020 können darüber hinaus über das Jahr hinweg immer wieder zusätzliche attraktive Angebote und Leistungen für die Mitarbeitenden der Branche angeboten werden.

Aufgrund des Pilotcharakters dieser Card in Deutschland waren zur Implementierung umfassende Vorarbeiten nötig. Besonders hervorzuheben in diesem Zusammenhang war die Fragestellung beim Finanzamt, ob die Vergünstigungen die steuerlichen Voraussetzungen für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erfüllen, damit diesen nicht im Nachhinein ein Nachteil aus der Nutzung der Card entstehen kann – Stichwort „Geldwerter Vorteil".

Zudem mussten zahlreiche Gespräche mit potenziellen Anbietern geführt, sowie die technischen Voraussetzungen für eine (daten-) sichere, nachhaltige und zuverlässige Card-Nutzung geschaffen werden.

Akzeptanzkontrolle
am Beispiel der Gästekarten

» Ergebnisse der Bedarfsanalyse

Herausfinden, wo "der Schuh drückt"

Die detaillierte Bedarfsanalyse bildete einen Grundstein für den nachhaltigen Verlauf des Projektes #G.A.S.T., indem sie die wirklichen Wünsche und Erwartungen von Mitarbeitenden und Betrieben ermittelte. Ausgewählte Ergebnisse der Analyse dienten ferner dazu, noch ausstehende Projektbausteine zu präzisieren und in einen realistischen Ablaufplan zu bringen. In Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Südwestfalen in Meschede unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Susanne Leder, deren Arbeitsschwerpunkte Marketing und Management im Tourismus sowie touristische Marktforschung am Standort Meschede sind, wurde je ein Fragebogen für Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer erarbeitet, der im August 2018 an die Betriebe verteilt wurde. Der Befragungszeitraum endete Anfang September 2018.

Bei der Mitarbeiterbefragung waren die Mitarbeitenden des Schmallenberger Sauerlands und der Ferienregion Eslohe aus Hotellerie- und Gastronomiebetrieben angesprochen. Sie wurden anhand eines Fragebogens mit 13 Fragen zu verschiedenen Aspekten, bezogen auf ihren Arbeitsplatz, befragt. Darunter fielen beispielsweise die momentane berufliche Situation und ihre Zufriedenheit damit. Auch Ausbildung sowie Fortbildungsmöglichkeiten waren Themen der Befragung.

Im Rahmen der Arbeitgeberbefragung erhielten die Arbeitgeber aus Hotellerie- und Gastronomiebetrieben des Schmallenberger Sauerlandes sowie der Ferienregion Eslohe einen Fragebogen mit jeweils 13 Fragen zur aktuellen Personalsituation sowie zu ihren eigenen Maßnahmen der Fachkräftegewinnung und zu den Wünschen hinsichtlich der Qualifikation potenzieller Mitarbeiter.

Die Auswertung der Fragebögen oblag zwei Studierenden der Fachhochschule Meschede, Frau Nicole Müller sowie Dimitri Doll. Sie verfassten einen ausführlichen Ergebnisbericht.

Im Rahmen einer Veranstaltung wurden die Ergebnisse der umfangreichen Bedarfsanalyse vorgestellt. Bei der Präsentation wurde deutlich, wie wichtig das Thema in der örtlichen Gastronomie und Hotellerie ist, das zeigte die hohe Rücklaufquote der Bögen.

Fragebögen für Mitarbeiter und Arbeitgeber im Projektbaustein Bedarfsanalyse

Als zentrales Ergebnis aus Sicht der Mitarbeitenden hob Prof. Dr. Leder, die auch die Auswertung durch zwei Studierende fachlich begleitet hatte, die hohe Zufriedenheit von 80 % hervor. Für eine noch höhere Arbeitszufriedenheit wünschen sich die Fachkräfte mehr Verbindlichkeit im Beruf, wozu sie feste Zuschlagsregelungen sowie zuverlässige Dienst- und Urlaubspläne zählen. Sie wünschen sich zudem eine bessere Verbindung zum jeweiligen Betrieb in Form von Team- und Mitarbeitergesprächen sowie internen Veranstaltungen und Weiterbildungen. Die Ergebnisse können dazu dienen, im jeweiligen Betrieb an wichtigen Stellschrauben zu drehen und so die Mitarbeitenden an die Unternehmen zu binden.

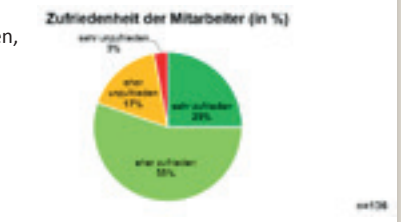
Der hohen Zufriedenheit steht das Image des Berufes gegenüber, das insgesamt 74 % der Befragten als schlecht einschätzen, deutlich negativer also, als das tatsächliche Empfinden der Mitarbeitenden.

Die Gastgeber selbst schätzen die Zufriedenheit ihrer Fachkräfte mit 93 % etwas zu hoch gegenüber dem tatsächlichen Wert ein. In ihren Betrieben gibt es bereits Maßnahmen, um die Zufriedenheit zu steigern. Dazu gehören beispielsweise verlässliche Urlaubspläne, Zeitarbeitskonten und Überstundenausgleich in Freizeit. Als Hauptproblem sehen die Arbeitgeber den Personalmangel, gefolgt von fehlender Qualifikation oder Motivation der Angestellten sowie die Arbeitszeiten. Sie wünschen sich von ihren Mitarbeitenden vor allem Verlässlichkeit und Freundlichkeit, sowie persönliches Engagement und Pünktlichkeit.

Alle Ergebnisse wurden zusammen mit einem Fazit sowie Handlungsempfehlungen in einer umfangreichen Broschüre zusammengefasst, die gedruckt an alle Betriebe versandt wurde und zudem als PDF-Download im Netz zur Verfügung steht (www.gerne-arbeiten-im-schmallenberger-tourismus.de). Die folgenden Ergebnischarts sind ein Auszug daraus.

Befragungsergebnisse Mitarbeiter

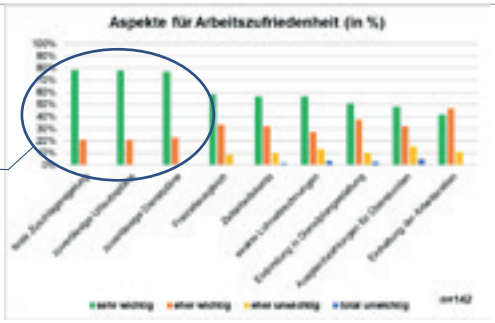
- **Motive für eigene Berufswahl:**
  - **72 %** Gästekontakt/Umgang mit Menschen,
  - **68 %** Abwechslung/ Vielseitigkeit,
  - **50 %** sehr *individuelle* Gründe
- **Vorteile des Berufs insgesamt:**
  - **84 %** Arbeiten mit Menschen,
  - **57 %** Abwechslung/Vielseitigkeit,
  - **37 %** Aufstiegschancen,
  - **34 %** Team/Kollegen/Betrieb
- **Zufriedenheit im Beruf: 80 % zufrieden** (25 % sehr zufrieden, 55 % eher zufrieden)



Befragungsergebnisse Mitarbeiter

- **Das sorgt für mehr Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter**

Verbindlichkeit im Beruf



Befragungsergebnisse Mitarbeiter

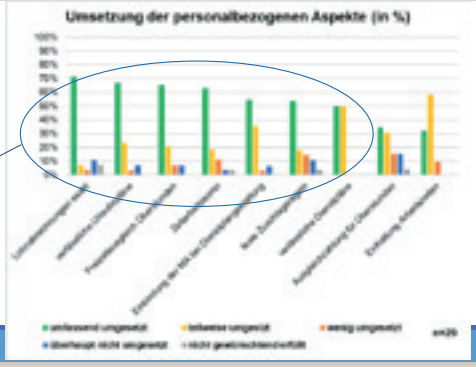
- **Das wünschen sich Mitarbeiter zur Motivation**

Verbindung zum Betrieb

Befragungsergebnisse Gastgeber

- **Aspekte, die Gastgeber für Personal umsetzen**

Viele Unternehmen setzen bereits wichtige Maßnahmen um, aber es gibt noch Verbesserungspotenzial



Folien: Prof. Dr. Susanne Leder

» Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Das Projekt #G.A.S.T. hatte von Beginn an einen hohen Erklärungsbedarf, sowohl in der Region als auch darüber hinaus. Sein Pilotcharakter erforderte eine stetige und nachhaltige Erläuterung und Bekanntmachung. Viele unterschiedliche Maßnahmen wurden angestoßen und trugen zur positiven Wahrnehmung der Projektmaßnahmen bei.

» Website

Die Webpräsenz des Projektes, die als Landingpage im System des Schmallenberger Sauerland Tourismus verankert wurde, war von Projektbeginn an die zentrale Informationsstelle für alle Zielgruppen. Sie enthält alle relevanten Informationen zum Projekt sowie wichtige Kontaktdaten für eine nachhaltige Nutzung.

WWW.GERNE-ARBEITEN-IM-SCHMALLENBERGER-TOURISMUS.DE

» Newsletter

Ein wichtiges Medium im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit war ein Newsletter, der regelmäßig an interessierte Betriebe versandt wurde. So waren alle Partner im Projekt stets aktuell informiert und konnten sich gezielt beteiligen.

» Facebook-Gruppe

Eine geschlossene Facebook-Gruppe wurde zudem zu Projektbeginn ins Leben gerufen, die stetig mit aktuellen Informationen bestückt wurde. Die Nutzer genossen einen gewissen Sonderstatus gegenüber anderen Facebook-Nutzern, da sie hier exklusiv mit Informationen versorgt werden konnten.

WWW.FACEBOOK.COM/GROUPS/PROJEKTGAST

» Anzeigenschaltungen

Ergänzend zur Pressearbeit wurden Anzeigen in unterschiedlichsten zielgruppengerechten Medien gezielt geschaltet.

PRESSE-CLIPPING

Gemeinsamer Kampf gegen Fachkräftemangel

Neues Projekt #G.A.S.T soll heimischen Betrieben helfen. Förderung wurde bereits zugesagt

Von Laura Handke

Schmallenberg. Aktiv gegensteuern heißt es nun in den Reihen der heimischen Gastronomen und Hoteliers: Denn der Fachkräftemangel geht auch an ihren Betrieben nicht spurlos vorbei. Das Projekt #G.A.S.T (Gerne arbeiten im Schmallenberger Sauerland Tourismus) soll jetzt helfen.

Die Idee

Heimische Betriebe saßen zusammen, diskutierten ihre Probleme – und für alle stand fest: „Wir müssen selbst aktiv werden, um neue Fachkräfte zu gewinnen."

Gelegenheit dazu bietet das Modellvorhaben „Land(auf) Schwung" des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft. Dieses ermöglicht über einen Zeitraum von 18 Monaten die Finanzierung unterschiedlicher Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung- und bindung – und genau um diese Förderung haben sich auch Schmallenberger und Esloher Betriebe beworben, unter Federführung des Verkehrsvereins Schmallenberger Sauerland als Projektträger.

Bereits im April wurde der positive Förderbescheid zugestellt. „Seitdem laufen die Vorbereitungen auf Hochtouren", sagt Elke Spaller, Projektkoordinatorin. „Wir haben in unserem Projektantrag mittlerweile eine Förderquote von fast 90 Prozent erreicht." Und das ist eine Menge: Insgesamt sollen 160 200 Euro in das Projekt fließen – „die fehlenden zehn Prozent werden in Arbeitsleistung erbracht."

Gemeinsam sollen nun Maßnahmen entwickelt werden, die beispielsweise eine optimale Ausbil- …

Die Klagen über den Fachkräftemangel in der Hotel- und Gastro-Branche wachsen – auch in Schmallenberg und Eslohe. Heimische Betriebe wollen jetzt aktiv etwas dagegen unternehmen. FOTO: DPA /STEFAN SAUER

… lem die Hoteliers und Gastronomen vertreten sind, die die Idee ursprünglich angestoßen haben. Interessierte Betriebe die sich der Arbeitsgruppe anschließen möchten, sind jederzeit herzlich willkommen.

Die Projektbausteine

Bei den Projektbausteinen handele es sich erst einmal um Ideen – „eine Marschrichtung", so Spaller. Den Grundstein für die Umsetzung soll eine Befragung der heimischen Be- … Mitarbeiter liefern: „Das …

„Es ist wirklich ein sehr ambitioniertes Ziel, das alles zu schaffen."

Elke Spaller, Projektkoordinatorin für #G.A.S.T.

… eine „Gastro-Card" als Vorteilssystem für Mitarbeiter, verschiedene … Erlebnisse für Mit- …

… nee-Programme.

„Es ist ein sehr ambitioniertes Ziel, das alles zu schaffen", sagt Elke Spaller, „und es wäre natürlich wünschenswert, dass wir alles umsetzen können. Aber es kann durchaus sein, dass der ein oder andere Baustein nicht verwirklicht werden kann, wenn wir im Laufe des Projektzeitraums merken, dass einige Dinge intensiver angegangen werden müssen."

Die Umsetzung

„Die Zeit möchten wir nutzen, um die verschiedenen Berufsbilder der Hotellerie und Gastronomie positiv darzustellen, Chancen aufzuzeigen … in die Öffentlichkeit …

… nach Ablauf der 18 M… gehen kö… definitiv… hinaus V… den Fac… – dafür… nicht. … eine e… Wirts… berg (SUZ… Den… steh… das… nau… übe…

Startschuss für Projekt am Donnerstag

- **Die Projektpartner** sind unter anderem die Stadt Sch…lenberg, der DEHOGA-Schm…lenberg (örtlicher Ableger de… Deutschen Hotel- und Gasts…tenverbandes, einem Zusan…menschluss aus zahlreiche… tel- und Gastronomiebetrie… Schmallenberger Sauerlan… rismus sowie die Südwest… Agentur.
- Am Donnerstag, 12. Jul… eine **Auftaktveranstaltun…** Holz- und Touristikzentru… Schmallenberg statt. Daz… alle Interessierten und i… dere auch Betriebe und … sierte Mitarbeiter aus de… schen Region eingelade…
- Die Veranstaltung st… 19 Uhr und bildet gleic… den **Startschuss für da… #G.A.S.T.** An diesem A… es umfassende Inform… über den Inhalt des … jektes geben.

„WIR WOLLEN WAS BEWEGEN!"

ARBEITSKREIS DES PROJEKTES #G.A.S.T. HAT SICH EHRGEIZIGE ZIELE GESETZT

Auf Augenhöhe arbeiten Auszubildende aus dem Gastgewerbe und Schüler zusammen - so fällt es leicht Fragen zu stellen. FOTO: SONJA NÜRNBERGER

Gekonnt flambiert und serviert

Schüler der Christine-Koch-Hauptschule erhalten Einblick in Aufgaben des Gastgewerbes. Projekt „Gastro macht Schule" soll Veranstaltungsreihe werden

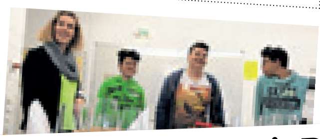
Schmallenberg. Ein Ananas-Schiffchen am Glasrand dekorieren, eine perfekt gefaltete Servierte auf dem Tisch drapieren, ein Dessert flambieren – Beispiele für ganz praktische Handreichungen, die die Schülerinnen und Schüler der Christine-Koch-Hauptschule im Rahmen der Veranstaltung „Gastro macht Schule" jetzt ausprobieren konnten.

Drei Betriebe engagieren sich

Drei Schmallenberger Hotelbetriebe, das Familotel Ebbinghof, Hotel Deimann sowie Hotel Rimberg hatten Personal und Material bereitgestellt, um den potentiellen Auszubildenden einen möglichst lebensnahen Einblick in die Welt der Hotellerie zu ermöglichen. …

Tag der offenen Tür am kommenden Samstag

- Ein **weiteres Informationsangebot** wird es am kommenden Samstag, 15. Dezember, geben.
- Dann ermöglichen die beteiligten Hotels im Rahmen eines **„Tages der offenen Tür"** den Eltern und Schülern gemeinsam einen Blick hinter die Kulissen ihrer Betriebe.



„Schüler und Betriebe knüpften wertvolle Kontakte."

Elke Spaller, Projektleiterin

… konnten." Sie dankte auch der Christine-Koch-Hauptschule und den Betrieben für die Kooperation und die Unterstützung."

Aus der Veranstaltung „Gastro macht Schule" soll zukünftig eine kleine Veranstaltungsreihe wachsen. Diese Form eigne sich bestens, Schülern in …

Wertschätzung ist ein zentraler Punkt bei der Gewinnung von Mitarbeitern in der Gastronomie. Das erfuhren die Zuhörer bei der Vorstellung der Umfrageergebnis… durch Prof. Susanne Leder und Vorstellung der sich anschließenden Workshops durch Anonio Guida (oben rechts). FOTOS: UTE TOLKSDORF UND RALF ROTTMANN/AR…

Auch der Mitarbeiter ist „König"

Vor allem mehr Wertschätzung wünschen sich die Angestellten in der Gastronomie. Das ist das Ergebnis einer Umfrage der Projektes #G.A.S.T

Von Ute Tolksdorf

Schmallenberg. Das Gastgewerbe hat vor allem ein Imageproblem - mehr nach außen, als nach innen. Denn wer in den Schmallenberger Betrieben arbeitet, ist relativ zufrieden. Doch er erlebt täglich, wie schlecht das Ansehen seines Berufes - auch wegen einiger Schwarzer Schafe - ist. Das machen Umfrageergebnisse deutlich, die das Projekt „#G.A.S.T. - Gern arbeiten im Schmallenberger Tourismus" jetzt vorgestellt hat.

Arbeitgeber sensibilisieren

Schmallenberger und Esloher Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurden befragt, was sie an der Gastronomie schätzen und was sie vermissen. Herauskam: Es fehlt vor allem an Wertschätzung. „Es sind nicht unbedingt die zu niedrigen Löhne oder die ungünstigen Arbeitszeiten", sagt Rudolf Grobbel, Vorsitzender des Schmallenberger Verkehrsvereins, die die Mitarbeiter vergraulten. Das Ziel ist deshalb klar: „Unsere Angestellten sind unsere Werbeträger. Wir wollen, dass sie zufrieden sind." Dafür sollen auch die Arbeitgeber sensibilisiert werden.

35 Arbeitgeber und 142 Arbeitnehmer nahmen sich Zeit für die Beantwortung des Fragebogens. „Das ist etwas mehr als zehn Prozent Rücklaufquote", erläutert Projektleiterin Elke Spaller. „Damit sind wir sehr zufrieden."

Das Fazit: Arbeitgeber und Arbeitnehmer liegen gar nicht so weit auseinander. Mitarbeiter schätzen an ihrem Beruf den Umgang mit Menschen und die Abwechslung. Sie wünschen sich mehr Wertschätzung und Verlässlichkeit, zum Beispiel bei der Urlaubs- und Dienstplänen - dazu interne Veranstaltungen, Weiterbildungen und Teambesprechungen.

Das größte Problem der Arbeitgeber: der Fachkräftemangel sowie mangelnde Motivation und Qualifikation kann nur behoben werden, wenn sie verstehen, dass die Angestellten ihr Potenzial sind. „Nicht nur der Gast ist König", sagte Unternehmensberater Antonio Guida - auch der gute Mitarbeiter. Da setzt nun die aktuelle Schulung an (siehe Infokasten).

Zu den weiter vorgestellten Ideen gehören Schnuppertage in den Schulen, Weiterbildung für Auszubildende und Mitarbeiter mit Zertifikat, Bonuspunkten und Gratifikationen, eine Club-Karte, die Mitarbeitern Vergünstigungen im Schmallenberger Sauerland bietet, Kollegen-Tarife. Manches ist bisher nur angedacht, manches, wie die Schnuppertage an den Schulen, läuft bereits erfolgreich.

Das Projekt wird sehr genau beobachtet. Denn nicht nur im Schmallenberger Sauerland herrscht Fach… Gastronomie …

„Wir haben … getroffen", sag… nur deshalb … -Euro-Projekt … zentige Förderu… teln (Land-Aufschwung) finanziert. Die restlichen 10 Prozent steuert der Verkehrsverein bei.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer soll…

- Eine **fünfteilige Workshop-Reihe,** entwickelt aus den Umfrageergebnissen, soll Gastgebern Impulse für ein betriebliches Umfeld geben, in dem sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer wohlfühlen.
- Vor allem Hotelinhaber und Führungskräfte, aber **auch motivierte Mitarbeiter** sollen Konzepte für Zukunft entwickeln.
- **Die Leitung** hat Antonio Guida. Jeder Kursbaustein kostet 29 Euro und dauert von 10 bis 17 Uhr. **Anmeldung und Information** unter www.gerne-arbeiten-im-schmallenberger-tourismus.de.

Die Kurs…
- **Erfolg… marke",** … mann;
- **Indivi… Führung,** … Schütte;
- **Das Te… gen selbe…** tel Albers;
- **Potenzi… den erkenn…** 28. Mai, Ho…
- **Die betri… Angebote a… ter Dienstpl… ter Arbeitsbe…** Hotel Deiman…

Zukunftsprojekt #G.A.S.T startet mit Befragung

Herausfinden, wo der Schuh drückt: Fragebögen sollen Grundlage für Maßnahmen des Projekts liefern

Schmallenberg. Ein echtes Zukunftsprojekt für Hotellerie und Gastronomie ist das Projekt #G.A.S.T. (wir berichteten). Wie in vielen anderen Branchen, fällt es in diesem Bereich schwer, ausreichend und entsprechend qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Ob die viel zitierten Schattenseiten tatsächlich gravierend sind, möchten die Initiatoren nun genau wissen.

Aktuelle Situation schildern

Sie fragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer anhand eines ausführlichen Fragebogens nach ihren Motiven und positiven und negativen Merkmalen ihrer Berufe. Mitarbeiter werden nach ihrer beruflichen Situation und ihrer Zufriedenheit gefragt sowie nach ihrer Ausbildung, Laufbahn oder Fortbildungsmöglichkeiten.

Arbeitgeber finden in ihren Bögen Fragen zu der aktuellen Personalsituation sowie zu ihren eigenen Maßnahmen der Fachkräftegewinnung und zu den Wünschen hinsichtlich der Qualifikation potenzieller Mitarbeiter. „Die Bögen werden ab Anfang der kommenden Woche bei allen gastronomischen Betrieben vorliegen. Wir erhoffen und einen großen Rücklauf. Die Rückgabefrist läuft für insgesamt 21 Tage", sagt Projektleiterin Elke Spaller.

Etwa 50 Gäste, Hoteliers, Gastronomen wie Mitarbeitende, folgten der Einladung zur Auftaktveranstaltung des Projektes #G.A.S.T. FOTO: SCHMALLENBERGER SAUERLANDTOURISMUS

Die Fragebögen werden anonym ausgewertet und bilden die Grundlage der weiteren Planungen und Maßnahmen, die im Förderprojekt umgesetzt werden. Denn nur, wenn die Verantwortlichen wissen, wo der „Schuh drückt", wie es Rudolf Grobbel, Vorsitzender des Verkehrsvereins Schmallenberger Sauerland, bei der Auftaktveranstaltung ausdrückte, können sie zielgerichtete Strategien entwickeln, die nachhaltig zur Förderung und Bindung der Fachkräfte in der Region beitragen. Infos zu Terminen und Angeboten erhalten Interessierte auf der Projekt-Webseite, über den Newsletterverteiler und in einer Facebook-Gruppe. „Für beide Kanäle kann man sich schon registrieren."

Messeteilnahme Grüne Woche Berlin

Als gutes Beispiel für eine Initiative zur Fachkräftesicherung und zur Förderung des ländlichen Raumes war das Projekt #G.A.S.T. im Januar 2019 auf der Internationalen Grünen Woche in Berlin vertreten. Unser Fördergeber, das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL), präsentierte in mehreren Hallen und bei zahlreichen Veranstaltungen auf der Messe Berlin ein umfangreiches Programm. Eine eigene Halle machte "Lust aufs Land" – hier präsentierte sich das Projekt #G.A.S.T. unter dem Dach des Land(auf)Schwung Projektes „Heimvorteil HSK", das von der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hochsauerlandkreis initiiert worden war. Gemeinsam mit weiteren Projekten aus dem HSK ("Hand ans Werk - Pack an in Winterberg, Hallenberg, Medebach" sowie Brilon mit „Anwerbung von Ärzten und medizinischem Fachpersonal") konnte deutlich werden, was im Rahmen einer Bundesförderung im Bereich Fachkräftesicherung machbar und möglich ist.

Fair Job Trophy und „FAIRdinand" in Schmallenberg

Der Verein Fair Job Hotels e. V. setzt sich deutschlandweit für faire Arbeitsbedingungen ein und präsentiert die Hotellerie positiv mit ihren vielseitigen Karrieremöglichkeiten. Im Mittelpunkt steht dabei die Fairness im Hinblick auf Arbeitszeiten, der Umgang miteinander oder die Förderung und Weiterbildung von MitarbeiterInnen. Das Hotel Deimann in Winkhausen ist Mitglied dieser Kooperation und hat dessen verbindliche Standards für sich und seine Angestellten übernommen. Die Fair Job Trophy, in deren Rahmen Markenbotschafterin Maria Mittendorfer mitsamt Landrover FAIRdinand quer durch Deutschland tourte und dabei Ausbildungsmessen, Schulen und Partnerhotels besuchte, kam auch für das Projekt #G.A.S.T. genau richtig. In Zusammenarbeit mit dem Hotel wirbt die Initiative für Jobs in der Hotellerie und war zwei Tage mitsamt dem auffälligen Gefährt an Schulen und Plätzen in Schmallenberg anzutreffen, um zum offenen und unverbindlichen Austausch einzuladen. Dabei gab sie authentische und spannende Einblicke in den „Backstage"-Bereich der

Partnerhotels: Wie sieht ein Tag in einem „Fair Job Hotel" aus? Warum ist die Arbeit so spannend und abwechslungsreich? Was bereitet den MitarbeiterInnen Freude an der Arbeit in der Hotellerie? Ein interessanter Termin also, um die Themen des Projektes erneut in die Öffentlichkeit zu tragen und dafür zu sorgen, dass Gastronomie-Jobs wieder positiv wahrgenommen werden.

Recruiting-Film

Aufmerksamkeit erzielen, ein positives Image vermitteln, die Branche und ihre Berufe präsentieren. Gleich mehrere Projektziele wurden in einem Projekt-Video ansprechend visuell aufbereitet. Auf eine sympathische und gänzlich neue Weise spricht der ca. 1-minütige Film potenzielle Auszubildende, Fachkräfte und Quereinsteiger an. Er wird nun in den einschlägigen sozialen Medien im Rahmen einer zielgerichteten Kampagne eingesetzt. Ergänzend findet er einen Platz auf den Webseiten des Schmallenberger Sauerland Tourismus und idealerweise auf den Seiten unserer Gastgeber. Diese können den Film für ihr eigenes Personalmarketing /-recruiting nutzen.

Jetzt QR-Code scannen und direkt den Film anschauen!

Die Projektpartner

Die Vernetzung aller relevanten Partner im Hotel- und Gaststättengewerbe, sowie der Kommune und der Institutionen, die sich der Wirtschaftsförderung und somit der Fachkräftegewinnung und -sicherung widmen, war im Projekt #G.A.S.T. immer ein wichtiges Anliegen. Alle beteiligten Partner wurden regelmäßig über den Stand der Projektumsetzung informiert.

Schmallenberger Sauerland Tourismus GmbH

Herr Hubertus Schmidt
Poststr. 7 | 57392 Schmallenberg
www.schmallenberger-sauerland.de

Die Schmallenberger Sauerland Tourismus GmbH war als Mitinitiator des Antrags sowie der umfassenden Projekterfahrung im Haus einer der wichtigsten Projektpartner. Das Projektbüro wurde zudem am Sitz der Tourismusorganisation installiert, um einen direkten Austausch zu ermöglichen.

Stadt Schmallenberg

Herr BM Bernhard Halbe
Unterm Werth 1 | 57392 Schmallenberg
www.schmallenberg.de

Die Stadt Schmallenberg machte die Branche initiativ auf die Fördermöglichkeit im Rahmen des Modellvorhabens Land(auf)Schwung aufmerksam und initiierte mit diesem Hinweis das Gesamtprojekt.

Sauerland Tourismus e.V.

Herrn Thomas Weber
Johannes-Hummel-Weg 1 | 57392 Schmallenberg
www.sauerland.com

Der Sauerland Tourismus hat während der Projektlaufzeit seinerseits das Förderprojekt „Gastgeberwerkstatt" zur Weiterbildung im Tourismus durchgeführt. Bei der Ausarbeitung unserer eigenen 5-teiligen Workshopreihe wurde dieses bereits bestehende vielschichtige Seminarangebot berücksichtigt. Es wurde vom Projekt #G.A.S.T. gern mit kommuniziert und ergänzte perfekt das eigene Angebot.

Südwestfalen-Agentur GmbH

Herrn Hubertus Winterberg
Martinstraße 15 | 57462 Olpe
www.suedwestfalen-agentur.com

Die Südwestfalen-Agentur widmet sich dem Thema Fachkräftegewinnung auf überregionaler Ebene. Einzelne Initiativen vor Ort, wie das Projekt #G.A.S.T., ergänzen diese Zielsetzung und können dort jederzeit fachliche Hilfestellung einholen.

DEHOGA Ortsverband Schmallenberg

c/o Hotel Jagdhaus Wiese
Herrn Stefan Wiese-Gerlach
Jagdhaus 3 | 57392 Schmallenberg
www.dehoga-westfalen.de

Der DEHOGA Ortsverband Schmallenberg brachte vielfältige fachliche Anmerkungen in die Projektarbeit ein. Durch den unmittelbaren Input aus der Branche und dem Hotelalltag konnten wertvolle Weichenstellungen und Ideen gewonnen werden.

Schmallenberg Unternehmen Zukunft e.V.

Frau Annabel Hansen
Oststr. 3 | 57392 Schmallenberg
www.schmallenberg-unternehmen-zukunft.de

Das Team des Schmallenberg Unternehmen Zukunft unterstützt die Wirtschaft in Schmallenberg schon sehr lange bei der Suche nach ausreichend qualifizierten Fachpersonal in unterschiedlichsten Branchen. Da es zum Projekt #G.A.S.T. einige Überschneidungen gab, profitierte man insgesamt gegenseitig von der Erfahrung und dem Input.

Arbeitskreis #G.A.S.T.

Ein Arbeitskreis, der aus Hoteliers und Gastronomen gebildet wurde, unterstützte zudem die Projektleitung. Seine Aufgabe war die Koordination, Abstimmung und Lenkung der Projektmaßnahmen. Seit Projektstart fanden 15 Treffen in dieser Zusammensetzung statt. Zum Arbeitskreis gehörten:

- Volker Döpp
- Christoph Vogt
- Rudolf Grobbel
- Katia Herrlitz
- Stefan Wiese-Gerlach
- Karl-Anton Schütte
- Andreas Deimann
- Walter Beckmann
- Julia Seemer
- Markus Schulte-Göbel
- Daniela Tigges
- Petra Engelbrecht
- Yves Wassermann
- Daniel Welter
- Hubertus Schmidt
- Thorsten Schulte
- Elke Spaller
- Theresa Schauerte

» Die Projektziele und deren Umsetzung

Das Projekt #G.A.S.T. förderte die Oberziele, die im Handlungsfeld 2 „Regionale Wertschöpfung - Fachkräftesicherung“ definiert waren:

» Entwicklung und Sicherung einer bedarfsorientierten Fachkräftestruktur;

» Aufbau und stetige Weiterentwicklung einer kreisweiten Strategie zur Sicherstellung der Offenheit für gesellschaftliche Entwicklungsnotwendigkeiten.

© Foto: Birkenhof

© Foto: Schäferhof

1. Attraktivierung der Ausbildung in den Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes

- **1.1. Durchführung einer Bedarfsanalyse/ Befragung in Kooperation mit der FH/ Berufsschule**
  Ein ausführlicher Ergebnisbericht wurde im März 2019 an alle Betriebe verteilt und steht zum Download unter www.gerne-arbeiten-im-schmallenberger-tourismus.de bereit.
- **1.2. Durchführung einer Auftaktveranstaltung**
- **1.3. Bekanntmachung des Projektes über mind. 2 Pressemitteilungen**
- **1.4. Erstellung eines Konzeptes / einer Systematik für eine potenzielle "TeamCARD". Inklusive eines technischen Kontroll- und Abrechnungssystem zur Abwicklung von Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung.**
  Ein Konzept zur Umsetzung ist erstellt. Zur geplanten Einführung der TeamCard inkl. der "Kollegen-Rabatte" war eine steuerrechtliche Prüfung notwendig. Die technischen und organisatorischen Voraussetzungen sind geschaffen und umgesetzt. Gespräche mit verschiedenen Freizeitanbietern, die Rabatte gewähren könnten, sind weitestgehend abgeschlossen. Die Einführung der Card ist für Frühjahr 2020 geplant und wird nachhaltig durch die Schmallenberger Sauerland Tourismus GmbH weiter betreut.
- **1.5. Erstellung eines Konzeptes zur Vermittlung freier Kapazitäten bei betriebsinternen Schulungsmaßnahmen in den Partnerbetrieben, um auch externe Teilnehmer daran teilhaben zu lassen.**
  Konzept zur Umsetzung ist erstellt. Die Erstellung und Einführung eines Schulungs-Veranstaltungskalenders auf unserer Internetseite und die Abfrage der geplanten Schulungstermine in den Betrieben ist erfolgt. Von August bis Dezember 2019 wurden 8 Veranstaltungen in unterschiedlichen Betrieben angeboten. Der "Veranstaltungskalender" mit allen Angeboten ging im Juli 2019 online.
- **1.6. Erstellung eines Konzeptes zur Vermittlung von Praktikumsplätzen unter Einbeziehung der Schulen und Partnerbetriebe.**
  Unser Projektpartner Schmallenberg Unternehmen Zukunft (SUZ) betreibt bereits eine Praktikumsbörse auf seiner Internetseite, zu der wir verlinken. Hier sollte bewusst keine Konkurrenzsituation geschaffen werden. Auch hat das SUZ bereits intensive Kontakte zu den Schulen aufgebaut. Hier wollten wir ebenfalls ganz bewusst nicht parallel als weiterer Ansprechpartner auftreten. Im Rahmen dieses Bausteins stimmten wir uns eng mit dem SUZ ab. Durch die gemeinsame Durchführung der Veranstaltung "Gastro macht Schule" in den Schulen stellten wir den ersten Kontakt zwischen Betrieb und potenziellen Auszubildenden her und gaben erste Möglichkeiten ein Betriebspraktikum zu absolvieren.

© Foto: Wüllner´s Landgasthof

- **1.7. Bekanntmachung von Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung durch 1 Printmedium und mind. 1 Pressemitteilung**
  Wurde im Rahmen der Workshop-Reihe thematisiert.
- **1.8. Bekanntmachung des Projektbausteins "Gastronomie-Erlebnisse" durch 1 Printmedium und mind. 1 Pressemitteilung**
  Steuerrechtlich gesehen ist die Rabattierung von Kollegen-Leistungen nicht eindeutig zu beurteilen (siehe Punkt 1.4). Das Finanzamt prüft derzeit noch die Gesetzeslage. Sobald diese Sachlage geklärt werden kann, sollen die Leistungen im Nachgang in die "TeamCARD" integriert werden.
- **1.9. Planung, Konzeption und Durchführung von mind. 2 Workshops oder Seminaren mit der Zielgruppe Auszubildende**
  Es wurde kein eigenes Weiterbildungs-Programm für Auszubildende erstellt. Vielmehr sollte der Schwerpunkt auf der Vermittlung der betriebsinternen Angebote liegen. Das Angebot wird nun im Rahmen der Weiterbildungsdatenbank allen Auszubildenden der Branche zugänglich gemacht. Der Veranstaltungskalender "Weiterbildungsdatenbank" ging im Juli 2019 online.
- **1.10. Umsetzung von mind. 2 Ministipendien**
  Da wir auf die Ausschreibung eines Awards verzichten möchten, wurde auch die Idee der Mini-Stipendien als "Würdigung besonderer Leistungen" nicht weiter verfolgt.
- **1.11. Organisation einer Studienreise für Auszubildende und Mitarbeitende**
  Von der Durchführung einer Studienreise wurde aufgrund der hohen Kosten und des großen Organisationsaufwands abgesehen.
- **1.12. Erstellung eines Kommunikationskonzeptes zur Vermittlung von besonderen "Kollegen-Rabatten" für Mitarbeitende im Hotel- und Gaststättengewerbe**
  Konzept und Idee sollte in die TeamCARD integriert werden. Siehe Punkt 1.4.
- **1.13. Erstellung einer nachhaltigen Verfahrensweise zur Vermittlung von freien Kapazitäten bei betriebsinternen Schulungsmaßnahmen (Ziel: Vermittlung von mind. 20 Schulungsteilnahmen)**
  Das zusammengetragene Angebot wurde über einen "Veranstaltungskalender" allen Auszubildenden und Mitarbeitenden der Branche zugänglich gemacht (in Form einer Weiterbildungsdatenbank), so dass das Angebot auch von "Externen" besucht werden kann.
- **1.14. Vermittlung von mind. 5 Praktikumsplätzen in den Partnerbetrieben**
  Das Projekt sah sich nicht als Vermittler von Praktikumsstellen. Hierfür verfügt der Projektpartner SUZ (Schmallenberg Unternehmen Zukunft) über mehr Kompetenzen. Ein Link zur Praktikumsbörse des SUZ ist auf unserer Internetseite verfügbar.

2. Bindung vorhandener Fachkräfte durch attraktive Angebote und Leistungen

- **2.1. Planung, Konzeption und Durchführung von mind. 2 Workshops oder Seminaren mit der Zielgruppe "Fachkräfte im Hotel- und Gaststättengewerbe"**
  Eine Veranstaltung für die Zielgruppe "Mitarbeiter/Fachkräfte" wurde in die 5-teilige Workshop-Reihe integriert. Die Abdeckung weiterer Angebote für "Mitarbeiter/Fachkräfte" im Gastgewerbe erfolgte über die Vermittlung betriebsinterner Schulungsmaßnahmen über die vorgenannte Weiterbildungsdatenbank.

- **2.2. Konzeption und Ausarbeitung eines potenziellen "Trainee-Programms"**
  Aufgrund des hohen Planungs-, Zeit-, und Kostenaufwands wurde kein eigenes Weiterbildungs-Programm für Auszubildende erstellt. Der Schwerpunkt lag jetzt auf der Vermittlung der betriebsinternen Angebote. Das Angebot wird über einen "Veranstaltungskalender" allen Auszubildenden der Branche zugänglich gemacht, so dass es auch für Auszubildende "von außerhalb" genutzt werden kann.

- **2.3. Ausschreibung eines Wettbewerbs mit mind. 20 Teilnehmern im Projektbaustein "Gastronomie-Award"**
  Aufgrund der Erfahrungen aus dem Projektverlauf und der Ergebnisse der Bedarfsanalyse wurde von der Ausschreibung eines Gastro-Awards abgesehen. Hoher Aufwand - geringe Wirkung!

- **2.4. Abschlussveranstaltung im Projektbaustein "Gastronomie-Award"**
  Aufgrund der Erfahrungen aus dem Projektverlauf und der Ergebnisse der Bedarfsanalyse wurde von der Ausschreibung eines Gastro-Awards abgesehen. Hoher Aufwand - geringe Wirkung!

- **2.5. Organisation von mind. 2 Mitarbeiterstammtischen**
  Aufgrund der Ergebnisse der Bedarfsanalyse wurde die Organisation von Stammtischen nicht weiterverfolgt. Es wurde kein Bedarf festgestellt.

3. Sensibilisierung von Arbeitgebern

- **3.1. Planung, Konzeption und Durchführung von mind. 2 Workshops oder Seminaren mit der Zielgruppe Arbeitgeber**
  Diese Maßnahme wurde im Rahmen der 5-teiligen Workshopreihe umgesetzt.
- **3.2. Organisation von mind. einem Arbeitgeberstammtisch**
  Aufgrund der Ergebnisse der Bedarfsanalyse werden wir die Organisation von Stammtischen nicht weiter verfolgen. Kein Bedarf!

4. Sicherung der Nachhaltigkeit des Projektes

- **4.1. Planung, Konzeption und Durchführung einer Veranstaltung zur Ergebnispräsentation des Projektes und zum Erfahrungsaustausch für weitere Projekte**
  Aufgrund des hohen Planungs- und Organisationsaufwands wurde von einer Abschlussveranstaltung abgesehen. Alternativ erschien ein umfassender schriftlicher Abschlussbericht, der in einem abschließenden Pressegespräch, gemeinsam mit Vertretern des Arbeitskreises und Projektpartnern, der örtlichen Presse vorgestellt wurde. Ein Statusgespräch mit unseren Projektpartnern fand im November statt. Hierbei ging es sowohl um einen umfassenden Rückblick auf das Projekt als auch schwerpunktmäßig darum, gemeinsame Ziele und Synergien ausfindig zu machen. Das Thema Fachkräftesicherung wird in Zukunft nachhaltig beim Schmallenberger Sauerland Tourismus integriert. Die Fortführung und weitere Begleitung einzelner Projektmaßnahmen ist somit gewährleistet.

© Adobe Stock, contrastwerkstatt

Weitere Anpassungen im Projektverlauf

Um die vorgenannten operativen Ziele mit den umfangreichen Einzelmaßnahmen umsetzen zu können, waren im Projektverlauf zwei wichtige Anpassungen nötig:

» Eine zusätzliche studentische Hilfskraft wurde von März bis November 2019 eingestellt, um die Projektleitung zu unterstützen.

» Um das Projekt für die Zukunft gut aufzustellen, den Abschlussbericht zu verfassen und alle Maßnahmen ordnungsgemäß zu beenden, wurde die Projektlaufzeit bis zum 15.12.2019 verlängert.

Zur Umsetzung der operativen Projektziele ist uns wichtig zu betonen, dass die Fülle der im Antrag aufgeführten Maßnahmen innerhalb von 18 Monaten nicht realisierbar war. Der Arbeitskreis und die Projektleitung haben von Beginn an eine Bewertung der Vorschläge hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit und Nachhaltigkeit vorgenommen. Die so priorisierten Maßnahmen wurden allesamt umgesetzt, andere wiederum geändert oder von der Agenda genommen. Der Projekterfolg insgesamt wurde hierdurch nicht gefährdet.

» Bewertung und Ausblick

Im Projektverlauf haben wir mit unterschiedlichen internen und externen Verantwortlichen zusammengearbeitet. Deren unterschiedliche Sichtweisen und Einschätzungen waren jederzeit ein wertvoller Input zur Umsetzung der Ziele. Einige Resümees haben wir zum Projektschluss zusammengetragen:

Elke Spaller - Projektleiterin

© WOLL-Magazin

„Für mich persönlich war diese Projektarbeit in den letzten anderthalb Jahren sehr bereichernd. Besonders positiv habe ich es empfunden, dass die Initiative für dieses Projekt direkt von der Basis kam, nämlich von den Hoteliers und Gastronomen selbst. Damit war von Beginn an eine große Akzeptanz vorhanden und alle Beteiligten starteten voller Tatendrang in die Projektphase. Dadurch wurde die kurze Projektlaufzeit effektiv genutzt. Das Engagement der Arbeitskreismitglieder war vorbildlich und die Zusammenarbeit mit allen Beteiligten sehr angenehm und konstruktiv. Es freut mich sehr, dass unsere Arbeit nachhaltige Strukturen schaffen konnte, die es zukünftig zu verfestigen und weiter aufzubauen gilt. Im Thema Fachkräftesicherung steckt enorm viel Potenzial und an Ideen mangelt es nicht. Das Projekt hat in vielfältiger Weise dazu beigetragen, für das Thema zu sensibilisieren und das Image der Branche positiv zu stärken. Vieles, was unsere Betriebe und Arbeitgeber tun, ist sehr positiv, wird aber nicht ausreichend kommuniziert. Als Initialzündung war das Förderszenario ohne Zweifel von großer Bedeutung. Die große Herausforderung eines jeden Projektes ist aus meiner Sicht, dieses auch nach Ende der finanziellen Förderung nachhaltig zu sichern. Ich würde mich sehr freuen, wenn das in diesem Fall gelingen könnte."

Hubertus Schmidt - Geschäftsführer der Schmallenberger Sauerland Tourismus GmbH

Die Vielfalt und die hohe Qualität der gastronomischen Betriebe im Schmallenberger Sauerland und der Ferienregion Eslohe sind seit jeher prägend. In den letzten Jahren konnten wir wachsende Probleme im Bereich der Fachkräfteversorgung beobachten und unsere Hoteliers und Gastronomen gaben uns in unseren Gesprächen immer wieder Hinweise, dass sie Öffnungszeiten einschränken müssen, Angebote zurücknehmen und teilweise sogar Existenzsorgen haben, aufgrund von Personalmangel.

Aus meiner Sicht gehört jedoch gerade die Vielfalt des gastronomischen Angebots zum perfekten Urlauberlebnis für den Gast unbedingt dazu. Die Wanderer möchten am Nachmittag in einer Hütte einkehren, die Familie in der Ferienwohnung möchte mit den Kindern im Restaurant essen gehen und der Hotelgast besucht gern auch mal ein schönes Café in der Innenstadt. All das gehört für mich unbedingt zu einer Qualitätsregion, wie wir sie sind, dazu. Deshalb habe ich das Projekt #G.A.S.T. von Beginn an nach Kräften unterstützt und begleitet. Besonders gefreut hat mich die sehr gute Zusammenarbeit aller Institutionen vor Ort, angefangen von der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Schmallenberg Unternehmen Zukunft über den DeHoGa bis hin zur Südwestfalenagentur und allen sehr engagierten Gastronomie- und Hotellerievertretern. Ich werde meinen Beitrag dazu leisten, dass die Ergebnisse aus dem 18-monatigen Prozess nachhaltig sind und auch in Zukunft im Spektrum unserer touristischen Arbeit verankert werden, so dass wir bei aktuellen Fragestellungen zum Bereich Fachkräfte tatkräftig unterstützen können.

Katia Herrlitz - Mitglied im Projektarbeitskreis

Ich habe die konstruktive Atmosphäre im Arbeitskreis des Projekts #G.A.S.T. geschätzt. Es wurde entlang der Sache diskutiert, ohne Grabenkämpfe. Obwohl offene Diskussionen zwischen den gastgewerblichen Betrieben und Institutionen in Schmallenberg gute Tradition sind, war es ein neues inspirierendes Format, wohl vor allem, weil die Befragung von Mitarbeitern und Betrieben einen neuen roten Faden für die Ausschussarbeit vorgab.

Auch wenn manche Idee im Sollte - Hätte - Könnte stecken blieb - in der recht kurzen Projektzeit konnte hoffentlich eine Grundlage für die weitere positive Entwicklung von Angeboten zur Fachkräfte-Gewinnung und -Entwicklung gelegt werden. Dabei kann ein Arbeitskreis nie betriebliche Standards und Anstrengungen ersetzen, aber sicher Impulse geben, Eigenreflektion der Partner erhöhen und Gesprächskultur stärken. Also: Eigene Kompetenzen stärken und dabei möglichst viele Partner mitnehmen, Fakten austauschen, Fehler zugeben - so können wir die Attraktivierung der Region für Fachkräfte und Auszubildende hoffentlich weiter gemeinsam erhöhen.

Annabel Hansen - Geschäftsführerin SUZ (Schmallenberg Unternehmen Zukunft)

Als Wirtschaftsförderung für den Standort Schmallenberg liegt uns das Thema Fachkräftesicherung vor Ort sehr am Herzen. In einigen Schmallenberger Unternehmen ist die Besetzung von offenen Stellen bereits jetzt eine große Herausforderung. Eine Initiative, die sich über einen Projektzeitraum branchenspezifisch mit dem Thema Fachkräftesicherung beschäftigt, ist für die Ausrichtung der Branche von sehr hoher Wichtigkeit. Die Betrachtung des Bereichs Gastronomie und Tourismus in einer touristisch geprägten Region ist für die Zukunft dieser enorm wichtig. Das Projekt #G.A.S.T. hat im Projektzeitraum von 18 Monaten das Thema Fachkräftesicherung in der Gastronomie durchleuchtet und wichtige Erkenntnisse gewinnen können. Dass sich im Laufe des Projektes an den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientiert wurde, zeigt die Wichtigkeit der Menschen in den Betrieben und den daran gestalteten Verlauf des Projektes.

Zwischen dem Projekt #G.A.S.T. und unserer täglichen Arbeit für den Wirtschaftsstandort Schmallenberg bestehen Gemeinsamkeiten: Wir setzen uns ebenfalls für eine Vernetzung der Akteure vor Ort ein und appellieren an die Unternehmen, attraktive Arbeitsbedingungen zur Fachkräftesicherung zu schaffen. Durch unser KarriereSTART-Portal geben wir online einen Überblick über die offenen Stellenanzeigen und die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten vor Ort. Auch weisen wir immer wieder auf die Möglichkeit der Weiterbildung als ein Punkt der Mitarbeitergewinnung hin.

Die Zusammenarbeit mit dem Projekt #G.A.S.T. und insbesondere mit Frau Spaller haben wir jederzeit als sehr angenehm empfunden. Durch regelmäßige Termine mit den beteiligten Projektpartnern, Pressemitteilungen und Newsletter war man als Projektpartner zu jeder Zeit über den aktuellen Projektstand informiert.

Wir freuen uns, dass das Konzept „Handwerk macht Schule“ als Gemeinschaftsprojekt zwischen dem Rotary Club Schmallenberg-Winterberg-Lennetal und SUZ im Laufe des Projektes #G.A.S.T. auf die Gastronomie übertragen worden ist. Durch „Gastro macht Schule“ im November 2018 an der Christine-Koch-Schule, konnten drei Schmallenberger Betriebe Einblicke in die Welt der Hotellerie geben und für die Ausbildung in der Gastronomie werben. Die Anwesenheit der Ausbildungsverantwortlichen, der aktuellen Auszubildenden und der Schülerinnen und Schüler ermöglichte Gespräche auf Augenhöhe.

Für die Zukunft wünschen wir uns, dass die gewonnenen Erkenntnisse in den Betrieben umgesetzt werden und so dem Thema Fachkräftesicherung in der Gastronomie nachhaltig entgegengewirkt werden kann. Ebenso würden wir uns freuen, wenn die finalen Ergebnisse den Projektpartnern präsentiert werden und gemeinsam überlegt werden kann, wie diese für andere Branchen genutzt werden können.

Prof. Dr. Susanne Leder

**Professorin für Tourismusmanagement an der Fachhochschule Südwestfalen,
Begleitete die Erstellung und Auswertung der grundlegenden Bedarfsanalyse zum Projekt.**

„Mit dem Projekt #G.A.S.T. hat das Schmallenberger Sauerland einen wichtigen Impuls für die Unterkunftsbetriebe in der Region gesetzt. Der landesweite Fachkräftemangel und das tendenziell eher negative Image der Beherbergungsbranche sind nicht wegzudiskutieren. Vielmehr müssen die Probleme identifiziert und mit sinnvollen sowie klugen Maßnahmen bekämpft werden. Mit dem Projekt wurde dieser Prozess für das Schmallenberger Sauerland erfolgreich eingeleitet: Eine Ist-Analyse hat Klarheit darüber geschaffen, wo bei Unternehmen und Mitarbeitern der „Schuh drückt“. Daraus abgeleitet wurde ein umfassender und durchdachter Maßnahmenkatalog, der als erfolgversprechender Lösungsweg anzusehen ist.

Nun müssen allen Überlegungen auch konsequente Taten folgen: Der langfristige Erfolg wird von der verantwortungsvollen und professionellen Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen abhängen. Erst dann erfüllt der Einsatz der Fördermittel seinen definierten Zweck: nachhaltig Mehrwerte für die Unternehmen und Mitarbeiter der Region und somit für den Tourismus insgesamt zu schaffen.“

Antonio Guida

Geschäftsführender Gesellschafter der Team Hotel Consult GmbH

„Hoteliers sind aufgrund des Drucks, Mitarbeiter zu finden und zu binden, geneigt, Versprechungen oder kurzfristige Wohlfühlpakete zu schnüren. Davor warne ich explizit.

Damit wird eine Wahrnehmung kreiert, die es so gar nicht gibt. Die Arbeitswelt dieser Unternehmen ist oft durch Mitarbeiter geprägt, die unzufrieden und demotiviert agieren und ihren Vorgesetzten und Unternehmen höchst misstrauisch gegenüberstehen. Solche Anreize verbergen oft die Führungsschwäche mancher Führungskräfte, die es eben nicht schaffen, eine positive und sinnstiftende Unternehmenskultur zu entwickeln. Wenn der äußere Anreiz die innere Motivation ersetzen soll, kann sich ein Unternehmen nicht nachhaltig entwickeln.

Wenn Hoteliers für ihre Gäste eine gute Atmosphäre im Hotel schaffen wollen, sollten auch die Mitarbeitenden gern zur Arbeit kommen und Anerkennung finden. Hoteliers müssen Menschen mögen und unbedingt eine wertschätzende Verhaltensweise an den Tag legen. Uns allen muss endlich klar werden, dass wir niemanden dauerhaft motivieren können. Motivation ist eine grundsätzliche Lebenseinstellung und Charakterfrage. Es gilt also mehr denn je motivierte Menschen zu finden und ans Unternehmen zu binden, durch ein Arbeitsumfeld, das sie nicht demotiviert!

Wenn heute über Perspektiven in unserer Branche gesprochen wird, dann findet man sehr oft in Stellenanzeigen „frühzeitige Übernahme von Führungsverantwortung" und das sieht die Branche als ihren USP. Die Aussicht „hier kann man schnell Karriere machen" wird bei der neuen Generation schnell zum Bumerang. Letztlich verlangen wir damit nichts anderes als unbezahlte Überstunden. In anderen Branchen verdient man als Sachbearbeiter schon mehr als manche Hotel-Führungskraft mit Personalverantwortung. Warum sich also den Stress im Hotel antun? Die neue Generation braucht eine klare Trennung von Arbeit und Privatleben. Das ist sicherlich eine bessere Perspektive als frühe Führungsverantwortung mit vielen Überstunden für wenig Geld.

Die Teilnehmer der Workshops im #G.A.S.T-Projekt wurden auch auf diese sensiblen Themen aufmerksam und bekamen wertvolle Werkzeuge, um den Arbeitsalltag im eigenen Betrieb positiv verändern zu können. Es sind die einfachen und von jedem umsetzbaren Handlungsempfehlungen, die den großen Unterschied machen.

Mein Wunsch an die Projektverantwortlichen und Teilnehmer ist es, dass sie im Rahmen zukünftiger regelmäßiger Treffen zusammenkommen und darüber berichten, welche Handlungsempfehlungen umgesetzt wurden und welche Wirkungen entfaltet werden konnten. Ihre positiven Erfahrungen würden dazu führen, dass andere Betriebe angespornt und motiviert werden den gleichen Weg einzuschlagen.

Es könnte sogar gelingen, aus dem Teilnehmerpool regelrechte Experten zu den jeweiligen Themen zu bilden. Diese könnten mittelfristig weiteren Betrieben des Schmallenberger Sauerlandes „beratend" zur Seite zu stehen. Das wäre aus meiner Sicht das größte Kompliment ans #G.A.S.T-Projekt!"

» Bewertung der Förderkulisse „Land(auf)Schwung“

Herausforderungen und Erfolge

© Hotel Hennemann

Äußerst herausfordernd war aus Sicht der Projektbeteiligten der kurze Projektzeitraum und die Fülle an Meilensteinen, die im Antrag definiert worden waren. Hier musste im Laufe des Projektzeitraums immer wieder eine Anpassung, Auswahl und Priorisierung vorgenommen werden. Im Umkehrschluss haben sich erfreulicherweise, neben den im Projektantrag vorgesehenen Maßnahmen, durch eine gewisse Eigendynamik zusätzliche Maßnahmen ergeben, die einen unmittelbaren und deutlichen Mehrwert für die Gastgeber hatten. Hierzu zählt beispielsweise die Zusammenarbeit mit der Karriereplattform „karriere-südwestfalen.de“.

Die Auszeichnung mit dem Sparkassen Tourismuspreis Westfalen-Lippe 2018 war besonders erfreulich und hat den Bekanntheitsgrad des Projektes nochmal erhöht. Die Verleihung zeigte, wie sehr das Projekt den Nerv der Branche getroffen hatte.

Hervorzuheben ist zudem die professionelle Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Südwestfalen in Meschede. Sie hat uns mit der Erstellung und Auswertung unserer Bedarfsanalyse, durch die wir Zielsetzungen bedarfsgerecht anpassen konnten, in der Umsetzung unserer Ziele maßgeblich unterstützt.

Was ist gut gelaufen, was würden wir besser machen?

Besonders positiv hervorzuheben war die äußerst konstruktive Zusammenarbeit mit unseren zuständigen Ansprechpartnern beim Hochsauerlandkreis. Sowohl bei inhaltlichen Fragestellungen zu den einzelnen Projektbausteinen als auch bei finanziellen und förderrechtlichen Anliegen waren uns Herr Eggenstein und Herr Scholz eine große Hilfe und jederzeit gesprächsbereit. Sie versuchten immer, das Beste im Sinne der Förderung und der Umsetzung unseres Projektes zu entscheiden. Anpassungen wurden sorgfältig geprüft und schlussendlich auch genehmigt. Durch die regelmäßigen Statusgespräche mit dem Fördergeber wurde nicht nur der stetige Austausch gewährleistet, sondern sie boten zudem eine wertvolle Gelegenheit, selbst den Status quo deutlich vor Augen zu haben. Bei den Gesprächen konnten wir unkompliziert über den Stand des Projektes informieren und auf kurzem Wege ggf. Anpassungen anbringen.

Ein Verbesserungsvorschlag aus unserer Sicht wäre eine personelle Trennung von operativer Projektumsetzung (Umsetzung der Maßnahmen und Ziele) und administrativer Abwicklung. Die korrekte Abrechnung nach buchhalterischen und förderrechtlichen Gesichtspunkten mit dem Fördergeber ist recht arbeitsintensiv. Diese Tätigkeiten schränkten die Möglichkeiten der Projektleitung zur Umsetzung der operativen Ziele zeitlich deutlich ein. Aus diesem Grund haben wir im Projektverlauf eine zusätzliche Kraft (Minijob) als Unterstützung für die Projektleitung eingestellt.

Verbesserungsvorschläge hinsichtlich des Förderverfahrens

Der vorgegebene sechswöchige Intervall zum Mittelabruf im Voraus ist recht schwierig zu händeln, da der tatsächliche Geldfluss im Vorhinein kaum abzusehen ist. Gegebenenfalls wäre eine Verlängerung des Zeitrahmens auf 3 Monate (Quartal) eine mögliche Alternative. Grundsätzlich ist es aber sehr positiv, dass im Vorfeld die Gelder abgerufen werden können, so dass der Fördernehmer nicht in Vorleistung treten muss.

Nachhaltigkeit: Wie geht es weiter?

Das Projekt hat einen wichtigen Anstoß gegeben, dass das Thema Fachkräftesicherung auf allen touristischen Ebenen sichtbar wurde und hat auch den aktuellen Status quo aus Arbeitnehmer- wie aus Arbeitgebersicht sehr deutlich gemacht. Es wurde mehr als klar, dass die daraus resultierenden Probleme hohe Aufmerksamkeit erfordern und Maßnahmen nötig sind. Der Tourismus wird das Thema auch zukünftig weiter begleiten, und in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen wie beispielsweise der Südwestfalenagentur oder „Schmallenberg Unternehmen Zukunft (SUZ)“ Wege suchen, diese Unterstützung für die Gastgeber auszubauen und zu sichern.

Allen Beteiligten ist es wichtig, die im Projekt entwickelten Strukturen zu etablieren und nachhaltig weiterzuführen, um eine langfristige Veränderung herbeizuführen und das Image der Branche aufzuwerten. Die nun positive Behaftung des Themas sorgt dafür, dass das Schmallenberger Sauerland und die Ferienregion Eslohe mit ihrer vielfältigen Gastronomie und Hotellerie neue Zukunftsperspektiven bekommen.

Impulse für die Region / die Kommunen / die Bürger

Insgesamt konnte das Projekt dazu beitragen, ein positives Bild der Region nach außen zu tragen. Die Branche der Hotellerie und Gastronomie konnte sich regional vorstellen und durch die mediale Aufmerksamkeit zur positiven Imagebildung beitragen. Denn alle Bemühungen im Tourismus, sei es um die touristische Infrastruktur, Freizeitangebote oder Gastronomie zahlen unmittelbar auf die hohe Lebensqualität vor Ort ein. Es bleibt zu hoffen, dass dieser Aspekt von allen Einwohnerinnen und Einwohnern wahrgenommen und im positiven Sinne weitergetragen wird.

IMPRESSIONEN

JETZT
EINSTEIGEN!
fair job hotels
G4 CHALLENGE

© WOLL-Magazin

» Traumjob gefunden?
(oder noch nicht?)

HEIMVORTEIL
#GAST
ICH CHEF

IMPRESSUM

VERKEHRSVEREIN SCHMALLENBERGER SAUERLAND E.V.

Projekt #G.A.S.T.
Fachkräftebindung und -gewinnung
im Hotel- und Gaststättengewerbe

Rudolf Grobbel | Poststraße 7 | 57392 Schmallenberg
Telefon: 0 29 72 / 97 40 - 13 | Telefax: 0 29 72 / 97 40 - 26
www.gerne-arbeiten-im-schmallenberger-tourismus.de

REDAKTION:
Gesamtkonzept und Text: Katja Lutter
www.katjalutter.de

BEITRÄGE:
» Elke Spaller
» Theresa Schauerte
» Antonio Guida
» Prof. Dr. Susanne Leder
» Hubertus Schmidt
» Katia Herrlitz
» Rudolf Grobbel
» Annabel Hansen

VERKEHRSVEREIN
SCHMALLENBERGER SAUERLAND E.V.
Projekt #G.A.S.T.
Fachkräftebindung und -gewinnung
im Hotel- und Gaststättengewerbe
Poststraße 7 | 57392 Schmallenberg
Telefon: 0 29 72 / 97 40 - 13
Telefax: 0 29 72 / 97 40 - 26
spaller@schmallenberger-sauerland.de
www.gerne-arbeiten-im-schmallenberger-tourismus.de
www.schmallenberger-sauerland.de

© Titelfoto: Fotolia, contrastwerkstatt

WWW.GERNE-ARBEITEN-IM-SCHMALLENBERGER-TOURISMUS.DE

Gefördert durch:
Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages
LAND AUF SCHWUNG
Schmallenberg Sauerland