

Lindner Hotels & Resorts

NICHT NUR BESSER. ANDERS.

Human Resources bei Lindner auf Erfolgskurs

Um die 50 Prozent unter dem Branchenschnitt liegt die Abbruchquote der Koch- und Hofa-Azubis bei den Lindner Hotels & Resorts. Auch die Fluktuationsquote wurde in den letzten fünf Jahren um über 30 Prozent verringert. Diese Ergebnisse zeigen den Erfolg der zahlreichen Maßnahmen im Personalmanagement des Familienunternehmens.

Düsseldorf, 28. Juni 2018. Hohe Abbruchquoten und unmotivierte Auszubildende - glaubt man aktuellen Berichten, sieht es schlecht aus um die Zukunft der Hotellerie. Aber es geht auch anders: Schon viele Jahre bemühen sich die Lindner Hotels besonders um den Nachwuchs und das mit Erfolg, wie die aktuellen Zahlen der Hotelgruppe belegen. Laut dem Berufsbildungsbericht 2018 werden durchschnittlich 48,6 Prozent der Ausbildungsverträge von Köchen vorzeitig aufgelöst, bei Lindner hingegen beenden lediglich 22,7 Prozent ihre Ausbildung nicht. Bei den Hotelfachangestellten liegt der Branchenschnitt bei 40,8 Prozent, in der Hotelgruppe Lindner nur bei 23,2 Prozent. Insgesamt liegt die Abbrecherquote bei allen Lindner-Auszubildenden für das Jahr 2017 damit bei 22,2 Prozent.

Fluktuation bei Lindner

Nicht nur bei den Auszubildenden, sondern auch bei der gesamten Belegschaft konnte mit 19,3 Prozent ein neuer Bestwert bei der Fluktuationsquote* der Lindner Hotels AG erzielt werden. So konnte diese innerhalb von fünf Jahren um 31,6 Prozent gesenkt werden, 2012 lag sie noch bei 28,3 Prozent. Die niedrige Fluktuation der Mitarbeiter spiegelt sich ebenfalls in der verhältnismäßig langen Betriebszugehörigkeit wider: Während Fachkräfte im Durchschnitt 4 Jahre in den Lindner Hotels und 7 Jahre in der Hauptverwaltung bleiben, sind Abteilungsleiter im Schnitt 10,5 Jahre sowie Direktoren knapp 16 Jahre im Unternehmen tätig. Auch die Mitarbeiter-Bewertungen der Lindner Hotels & Resorts bei kununu sprechen eine deutliche Sprache: In 2017 liegt die Weiterempfehlungsrate für die

Lindner Hotels bei 86,7 Prozent, während die Hotel- und Tourismusbranche durchschnittlich nur 57,6 Prozent vorweisen kann. Aktuell liegt Lindner bei 4,1 von 5 Sternen sowie einer Weiterempfehlung von 85 Prozent.

Enge HR-Betreuung für Azubis und Angestellte

Catrin Leese, Corporate Manager Human Resources, erklärt, dass die Unterstützung der angehenden Azubis schon vor der Entscheidung für einen Ausbildungsplatz beginnt: „Wir legen sehr großen Wert auf Schnuppertage, das Kennenlernen des Arbeitsalltags sowie ausreichend Informationen vorab. Denn oftmals ist es eine falsche Erwartungshaltung bei der Arbeit im Hotel, die letztlich zu einem Abbruch der Ausbildung führt.“ Nach der Entscheidung für die Lindner Hotels und dem Einstieg beim Azubi-Onboard werden die Nachwuchskräfte dann über den gesamten Zeitraum der Ausbildung hinweg sowohl von den Ausbildern als auch von Paten im Hotel begleitet. Die E-Learning Plattform GR!PS und die Mobile Learning App Quizblix sowie das Hotelaustauschprogramm LIFT unterstützen zudem die Weiterbildung, der krönende Abschluss ist der Day to stay mit der Übernahmegarantie.

„Generell ist die Förderung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter ein sehr wichtiges Anliegen, in das wir gerne Zeit, Geld und Arbeit investieren“, erläutert Catrin Leese die generelle [HR-Strategie](#). Das zeigt sich in einem umfangreichen Trainingsprogramm, angefangen bei Onboard-Seminaren über umfangreiche Fachtrainings bis hin zu speziellen Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen sowie E- und Mobile-Learning. In jährlichen Beurteilungs- und Orientierungsdialogen werden für jeden einzelnen Mitarbeiter Fortbildungsmaßnahmen festgelegt und so individuelle Karrieremöglichkeiten aufgezeigt.

* Die Fluktuationsstatistik wurde um Aushilfen, Praktikanten, befristete Verträge und Transfers in andere Lindner Hotels bereinigt.

Weitere Details zu den aktuellen Human Resources Zahlen und Maßnahmen der Lindner Hotels AG sind der Präsentation zu entnehmen.

Lindner Hotels AG

Zum Portfolio der familiengeführten Hotel-Gruppe (1.889 Mitarbeiter; 194 Millionen Euro Umsatz in 2017) gehören insgesamt 36 Hotels in sieben europäischen Ländern. Sie zählt damit zu den führenden deutschen Hotelgesellschaften. Neben 19 Lindner Hotels in Großstädten, 10 hochwertigen Spa- und Sport-Resorts (eins davon in Planung) und einem Ferienpark zählen sechs Hotels der Marke me and all hotels dazu (fünf davon im Bau). Einige Lindner Hotels & Resorts wurden aus schwierigen wirtschaftlichen Situationen übernommen und erfolgreich neu positioniert. Seit kurzem ergänzen Franchise-Betriebe das Angebot und bieten wie die bestehenden Häuser individuelle Urlaubskonzepte, hohe Qualitätsstandards und innovative Spa-Angebote. Die besonderen Hotelkonzepte von Otto Lindner, der das Unternehmen in zweiter Generation führt, erhielten zahlreiche Auszeichnungen: Das Lindner Park-Hotel Hagenbeck in Hamburg wurde zur „Hotelimmobilie des Jahres“ gekürt, Otto Lindner selbst wurde „Hotelier des Jahres“ und Geschäftsreisende wählten Lindner bei den Business Traveller Awards 2014 auf Platz zwei als „Beste Hotelgruppe für Geschäftsreisende in Deutschland“. Im Human-Resources-Bereich gewann Lindner schon zum dritten Mal den Hospitality HR Award und belegt jährlich hohe Plätze im Ranking „Die besten Arbeitgeber Deutschlands“ als mittelständisches Tourismus-Unternehmen.

Bildmotive zum Download unter www.lindner.de/bilder

Für den kleinen Nachrichtenhunger: twitter.com/lindner_hotels

Wer mehr sehen will: instagram.com/lindnerhotels

Neuigkeiten gibt es auch auf facebook.com/LindnerHotels

Unternehmenskommunikation Lindner Hotels & Resorts:

Catherine Bouchon (Director Public Relations)

Fon: +49 211 5997 1133

Mail: catherine.bouchon@lindner.de

Linda Böke (Manager Public Relations)

Fon: +49 211 5997 1134

Mail: linda.boeke@lindner.de

Emanuel-Leutze-Str. 20

40547 Düsseldorf