

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter

The war for talents



Die Richtigen finden (und halten)

seit 1988: Image-Broschüre „Arbeitgebermarke“





O-Töne

GOOD VIBRATION

ALL IN YOUR OWN WORDS

Schindlerhof

»Jeder wird im Schindlerhof 100%ig gefordert – egal ob Azubi oder Profi. Dieser Herausforderung täglich gerecht zu werden (ISO, TOM) macht fast süchtig. Lob und Anerkennung machen sich nicht nur durch das Weiterbildungsprogramm bemerkbar: TOM, Zeitplanung, Telefon, Gedächtnistraining. Die Entscheidungsfreiheit der Mitunternehmer wird gefördert. Bei Reklamationsbehandlungen gibt es einem ein gutes Gefühl, Konflikte direkt aus der Welt zu schaffen. Verbesserungsvorschläge und Probleme des Teams werden ernst genommen und vieles gleich umgesetzt. Gute, aber kostspielige Ideen werden nicht ad acta gelegt, sondern in die mittelfristige Planung mit aufgenommen. So trägt man zum Unternehmenserfolg bei.«

Delia Hensel, Vertriebsassistentin

»Everyone who works in the Schindlerhof is required to give 100% – it doesn't matter whether they're a trainee or a professional. This challenge to do things right (ISO, TOM) every day quickly becomes addictive. It's not just the advanced education programme that earns you praise and recognition, such as TOM, time management, telephone and memory training. There's an insistence upon complete freedom of decision for employees. When it comes to sorting out complaints, there's a good feeling gained from being able to eliminate the problem directly. Suggestions for improvements and team problems are taken seriously, and are often translated into action immediately. Good, but expensive ideas are not just denied, but taken into consideration for medium term planning. This is how one contributes to the success of the business.«

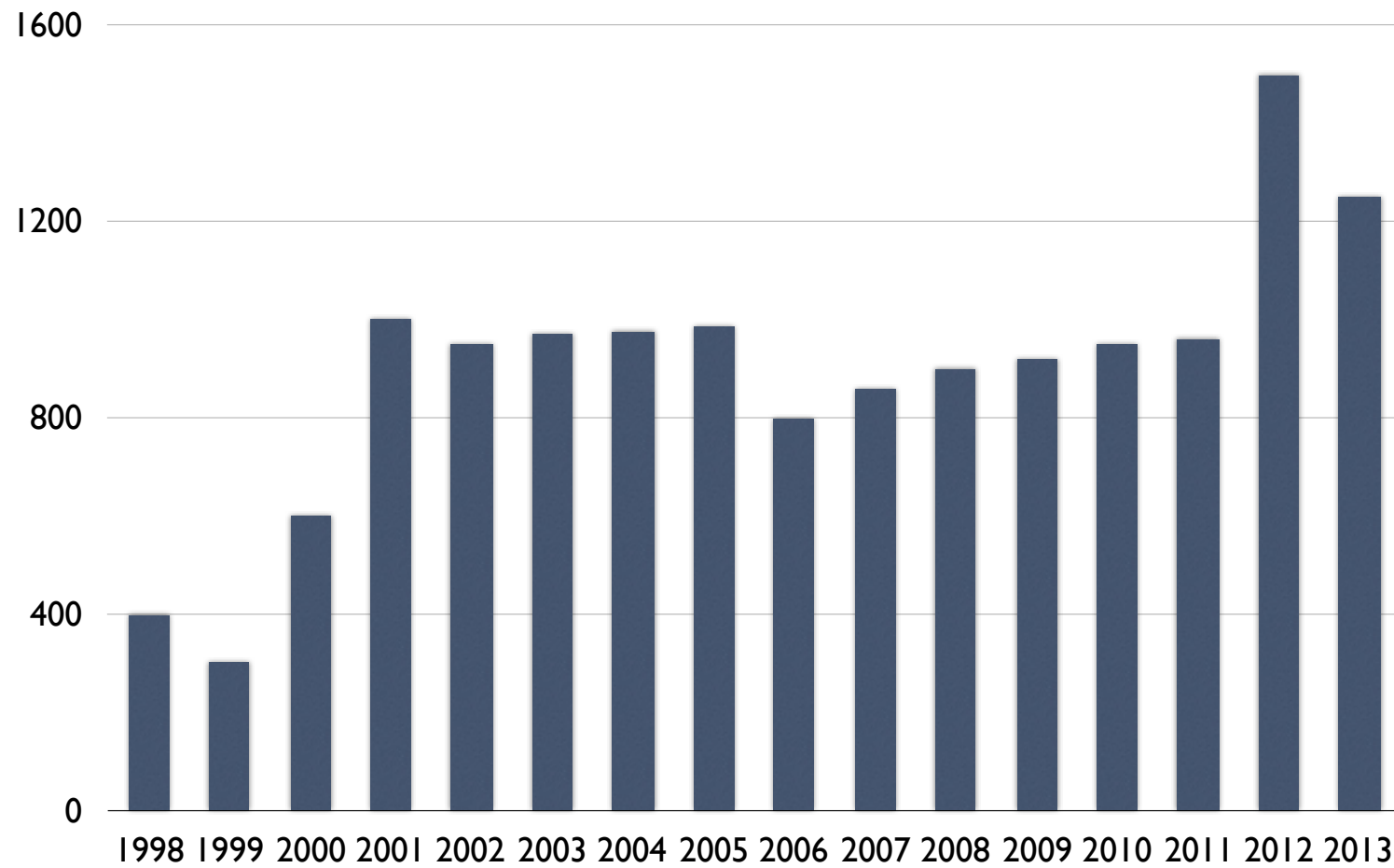
»Der Schindlerhof – für mich war und ist er immer noch ein Stück Zuhause!«

Evi Hummel, im Schindlerhof tätig von 1990 bis 1999, langjährige Abteilungsleiterin Restaurant, jetzt Mutter

»The Schindlerhof? For me it did and still does feel a bit like home!«

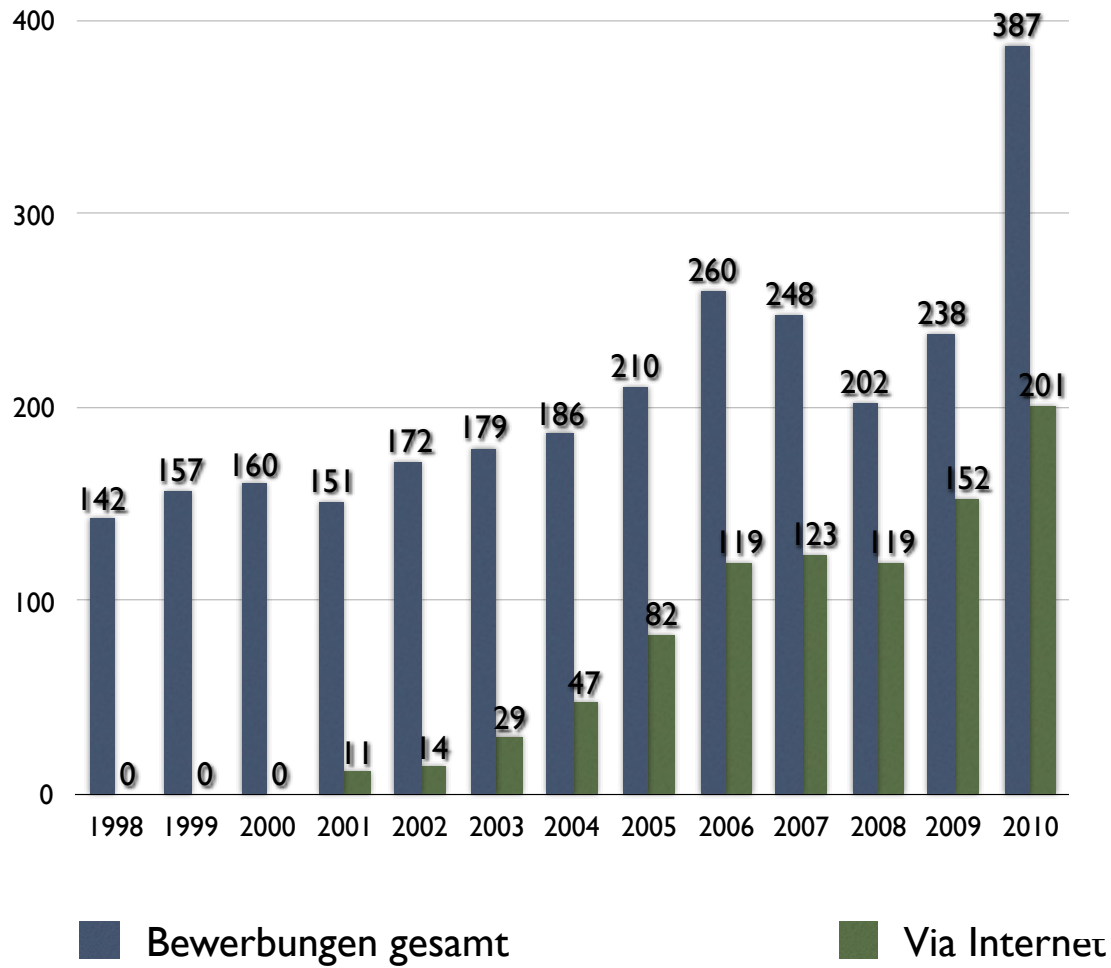


Hausführungen



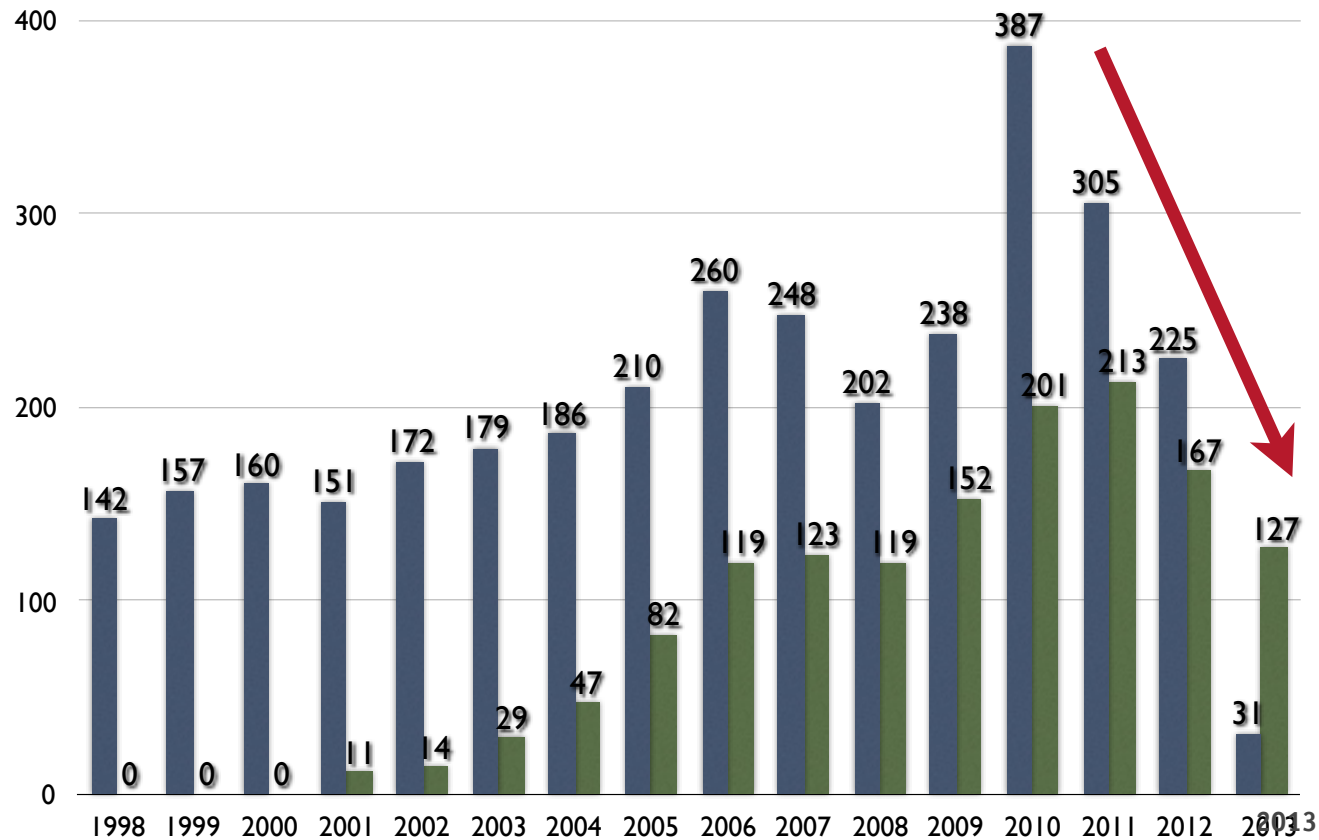


Initiativ Bewerbungen





Initiativ Bewerbungen



■ Bewerbungen gesamt

■ Via Internet

Bis 2014: facebook community für ehemalige Teammitglieder



Safari Ablage Bearbeiten Darstellung Verlauf Lesezeichen Fenster Hilfe (32) Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH

https://www.facebook.com/schindlerhof?fref=ts Google

facebook Suche nach Personen, Orten und Dingen Klaus Kobjoll Startseite

Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH ☒ Gefällt dir ☒ Abonniert Nachricht senden

★★★★★ (173 Bewertungen)
1.506 „Gefällt mir“-Angaben · 107 sprechen darüber · 259 were here

Hotel
Steinacher Straße 6-10, 90427 Nürnberg
0911 93020
Heute: 05:45 – 01:00
Info · Änderung vorschlagen

Fotos „Gefällt mir“-Anga... Karte Schindlerhof App

Höhepunkte

Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH
1. Januar

Schön war's – liebe Gäste, ihr wart super! Unsere "crew" sagt Danke für die tolle Reise...

343 Freunden
Mit Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH verbunden

335 Freunden gefällt das

14 Freunde waren hier

Petra Polk hat Irmgard Brands Beitrag an W.I.N Women in Networks...
Elias Mhy gefällt Foto.
Angelika Ulrich hat Jan Leyks Video geteilt: .
Elias Mhy gefällt Foto.
Elias Mhy gefällt Physicist Tvs Foto.
Dagmar Spengler collected a money on The Tribes.
Daniela Hutter gefällt Veronika Seyrkammers Foto.
Elias Mhy gefällt Physicist

Beat Krippendorf
Alexandra Behr
Helena Schwaab
Marco M. Nussbaum
Hofa Speiser
Ramona Wonneberger
Thomas Klaus
Yulia Frolova
Richard Fleck
Hubertus Massong
Joachim Hunger
Manfred Kobus

Aktiviere den Chat, um zu sehen wer verfügbar ist.

Suche



hat heute Jeder: Job-Angebote auf eigener Homepage...



mit QR-Code direkt aufs eigene smart-phone...





www.schindlerhof.tv

Eine weitere große Innovation im Jahr 2017 wird sein, dass wir **unser eigenes TV Studio** bauen werden.

Das Projekt wird gestemmt in Zusammenarbeit mit Herrn Götz von Wirtschafts.tv.

Die Domain **www.schindlerhof.tv** haben wir uns dafür bereits gesichert. Unternehmen werden zu Sendern – das ist ein Riesentrend – wir möchten hier nicht nur klassisch mitmachen – sondern auch noch weitere Wege finden, was ein Hotel mit einem TV Studio anfangen kann – die uns dann in Sachen Marketing wieder in die Karten spielen.





über 300 Bewerbungen für Ausbildungsplätze 2017

Schindlerhof SpielArt gültig ab 01. Februar 2018					
71 Mitarbeiter 50 Profis - davon 9 TZ, 20 Azubis, 1 Praktikant					
A	Z	U	B	I	S
Anna Kochannek		Dominique Verheugen Anna-Sophie Horika Julia Weichlein Wiebke Bayer Friederike Izkes Tina Brunner	Marlene Fink Sarah Probst Philipp Höf	Lisa Maria Reinberger Jannik Steinmüller (EH) Steffen Kruckenberg (EH) Francesco Peschla Marcel Rudolph	Yannik Chlechowitz (an UNI) Miriam Wittmann Adrian Heck
Annalena Wiegärtner					
Anna-Lena Baum AS (EH)	Wł. Piotrowski				
Erklärung der Abkürzungen: SBA = Sicherheitsbeauftragter DSB = Datenschutzbeauftragter QM = Qualitätsmanagement DBB = DB Beauftragte UB = Umweltbeauftragter AS = Azubisprecher, LB = Leistungsbereich ASS = AS Stellvertreter - A=Ausbilder EH = Ersthelfer - H = Herz-Kreislauftestbeauftragter					
Gastgeber im LB	Gastgeber im LB	Gastgeber im LB	Gastgeber im LB	Gastgeber im LB	Leistungsbereich
HOTEL 608	HOUSEKEEPING 618	RESTAURANT/BANKETT	KÜCHE	TAGUNG	GLW & THULE 690
Rezeptionisten: Stefan Trapp	Z/Sauberfrauen: Angelika Rudolph Angelina Dietel Sabine Pfaffenwittler UB (TZ) Jana Odrowska Jasnov Lacheva (TZ) Bianca Schöpfer (TZ) Ramona Limba (TZ)	Max Thomas (EH) H Lisa Scholz Renate Luber UB H Susann Leitzsch (TZ) Veronika Zehnter (TZ) Marcelo Vallejo Arroyo	Küchenhilfen: Sinnan Varatharajah Mahadevan Selvalingam Varatharajan Kulasingam Sathiyaseelan Thirunavakarasu Selvarasa Sivaraparahi Komal Javed Jessica Broy	Tagungsassistenten: Saskia Neubauer (TZ) Nicole Schroda	Glw & Thule 690: Vorträge zu den Themen - Innovation - Kundenzufriedenheit - Unternehmenskultur - Mitarbeiterorientierung Klaus Kobjoll (613) Vorträge und Seminare - TQM und seine Weiterentwicklungen - Mitarbeiterorientierung inkl. MAX und Führung - TUNE - Servicequalität - Strategische Planung Stefke Wilmschütz Organisation, Planung, Kaufeinfaltungen, Kustler KK Andrea Br. Ananew Rechnungswesen MAX TOOLBOX "Walden - die Ideenwerkstatt" im Schindlerhof (300) Dr. Marcel Setzer Carsten Johmann
Buchhaltung (halbtags): Andrea McNamee (601)(TZ) Natalia Kaminska	Hausmeister Assistent: Augusto Fernandes (617) Silvio Dölze	Walter Springer (EH) (A) Chef de service & Sammler	Küchen: Lena Hiesinger Arjan van der Riet Pascal Dubrikow Axel Auer	Stellvertreter: Don Karlin Lurdu Schneider Jasmin Langer Zita Lettenmeier	
Stellvertreter: Christina Herbst	Assistentin:	Stellvertreter: Theresa Obermeier	Snack - Chefs: Stephanie Falme Tobias Popp Leiter der Küchen: Marco Neubauer Tel. 644 (A)	Teamleiter: Klaus Kobjoll (613) Vorträge und Seminare - 140 Tage / Jahr "Markenbotschafter"	
Teamleiter: Caroline Deeg QM (EH) (H) (A) Hotelleitung, Teambüro Dienstplanung Controlling Abrechnungen Kreditorenstellung	Teamleiter: Wolfram Babluch (618) (EH) (A) Sauberkeit und Behag- lichkeit im ganzen Anwesen Controlling, Dienstplanung	Teamleiter: Sascha van Tilburg (A) Generalintendanz Bühne Restaurant Verkauf, Controlling Abrechnung, Dienstplanung	Teamleiter und Küchenchef: Fol a la carte 603 Volker Stein A + EH Qualitätskontrolle, Einkauf, Verkaufsförderung, Dienstplanung		
		Nicole Kobjoll (624)(A) Geschäftsführerin, UfU Teambüro Trendscouting/Innovation Controlling, Kosten Marketing Vorträge & Seminare - ca 50 Tage / Jahr			

2018 wieder ähnlich!
2019 leider nur um die 100...



1 Bewerber aus fremden Branchen (nicht Hotellerie/Gastronomie) werden genauestens geprüft

2 Selbstdarstellung des Unternehmens

3 Vorstellungsgespräche mit Azubis an Sonn- und Feiertagen terminieren

4 Ausführliche Hausführung an alle Schandflecke des Unternehmens

5 Partner-Analyse

6 Persönliches Gespräch
Sympathie, leuchtende Augen, Konzernenerfahrung?

7 Zweitägige Arbeitsprobe

8 Telefonische Auskunft beim vorherigen Arbeitgeber

9 Graphologisches Gutachten
(meist nur bei Führungskräften)

10 Nur bei Führungskräften:
Mittagessen mit PartnerIn

11 Spielvertrag + Spielregeln

12 Längere Probezeit

13 Nach Probezeit:
Befristeter Arbeitsvertrag

EinstellungsfILTER
14 Internet Recherche





Spielregeln



(Teamkonzept) für alle Mitarbeiter ...
damit wir uns gut verstehen!

Persönliches Exemplar für

.....
überarbeitet am 07.01.2019 zur 25. Auflage

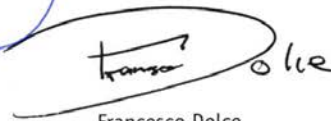
erstellt durch die Führungscrew des Schindlerhofs am 1. August 1995


Caroline Deeg


Volker Stein


Wolfram Babiuch


Zita Lettenmeier


Francesco Dolce


Max Thomas


Renate Kobjoll


Nicole Kobjoll


Klaus Kobjoll

Unsere Spielregeln dienen als roter Faden durch den Schindlerhof. Vor allem neuen Mitarbeitern ist es eine Hilfe, da sie am Anfang mit einer Fülle von Informationen konfrontiert werden.

„Viel Freude in unserem Hochleistungsteam!“





Azubi-Sprecher

Der Azubi-Sprecher wird im Rhythmus von ca. 2 Jahren von allen Azubis, der UFÜ und den ABL gewählt und leitet den Arbeitskreis „Jugend im Unternehmen“. Unser Azubi-Tagungs-Assistentin – Jeannine Krause – steht den Azubis als Ansprechpartner für den Arbeitskreis gerne zur Verfügung.



Azubi-Auto

Wir wählen einen Azubi aus, der besondere Leistungen gezeigt hat. Dieser darf dann für 4 Wochen unseren Azubi-Smart fahren.



Berichtsheft

Jeder Azubi ist verpflichtet, ein Berichtsheft zu führen; dieses Berichtsheft ist spätestens alle 3 Monate seinem ABL zur Unterschrift vorzulegen.

Schultage

Schultage sind Arbeitstage! Ein Auszubildender kann dem Schulunterricht nur aus folgenden Gründen fernbleiben:

Krankheit

Hierfür muß dem Teambüro ein ärztliches Attest - innerhalb von 3 Tagen - vorliegen und der Abteilungsleiter ist davon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Dienstplan wird entsprechend geändert.

Urlaub

Der Mitarbeiter wird im Dienstplan mit „Urlaub“ geführt. Vom Betrieb erhält der Mitarbeiter eine schriftliche Urlaubsbestätigung für die Schule. Unsere Azubis haben durchschnittlich pro Monat einen Anspruch von 2 Urlaubstagen. Der Urlaub soll immer in der Abteilung beantragt werden, in welcher der Anspruch entsteht. Bitte plant ca. 80 % Eures Urlaubs rechtzeitig mit eurem jeweiligen TL.

Betriebliche Anlässe

Können Notfälle im Unternehmen sein, bei denen der TL entscheidet, ob der Azubi am Schultag im Betrieb arbeitet sowie überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen die an Schultagen stattfinden. Für beide Fälle werden schriftliche Entschuldigungen durch das Teambüro erstellt.

Geschwänzte Schultage

entsprechen nicht dem Niveau unseres Hauses! ...

Und gelten automatisch als Urlaubstage!!

Die Schule unterrichtet uns prinzipiell über

Fehlzeiten von Auszubildenden. Geschwänzte

Schultage fallen auf das Unternehmen zurück und

hinterlassen einen schlechten Eindruck.

Bibliothek

Im Tagungsbüro steht unseren Mitarbeitern eine Auswahl an Fach- und Freizeit-Literatur zur Verfügung und wir bitten um reges Interesse!



Dienstplan

Der Dienstplan wird vom Teamleiter erstellt. Wünsche für freie Tage berücksichtigen wir nach Möglichkeit gerne; bitte rechtzeitig bei eurer Abteilungsleiter anmelden. Die Belange des Unternehmens haben jedoch immer Vorrang!





Ordnungsbereich

In der ersten Arbeitswoche werden allen neuen Mitarbeitern sogenannte Ordnungsbereiche zugeteilt. Schilder mit dem Namen des Betreffenden erinnern ihn oder sie ständig daran, wofür er/sie in Punkto Sauberkeit und Ordnung verantwortlich ist. Ausgenommen von diesen Ordnungsbereichen sind Abteilungsleiter und die Unternehmensführung. Die Ordnungsbereiche werden vom ABL festgelegt.

Parken

Wir bitten alle Mitarbeiter herzlich, die Parkplätze ab der Bushaltestelle Richtung Post zu nutzen bzw. auf dem Gemeindeparkplatz (ca. 5 Gehminuten vom Schindlerhof entfernt) zu parken. Die drei Tiefgaragen sowie der Parkplatz stehen unseren Gästen zur Verfügung. Die Parkplätze entlang der Straße gegenüber dem Schindlerhof dürfen von unseren Mitarbeitern nicht benutzt werden! Die Parkgewohnheiten unserer Mitarbeiter haben Einfluß auf die Beurteilungsgespräche und somit auch auf etwaige Gehaltserhöhungen.

Postfächer

Im  sind Postfächer für folgende Abteilungen
ein :
Unternehmensführung
Stellvertreter
Chef de rangs
Einkauf Non-Food Frühstücksabteilung
Buchhaltung
Buffetier

Abteilungsleiter
Hausmeister
Azubis
Dekoration
Glow & Tingle

Sowie ein Postfach für besondere Verwendungszwecke. Jeder Mitarbeiter erhält seine interne und externe Post über ein ihm oder seinem Abteilungsleiter zugeordnetes Postfach. Jeder Postfachinhaber ist dafür verantwortlich, sein Postfach an den Arbeitstagen mindestens 2-3 mal täglich zu leeren. In den Abteilungen Tagung und Reception stehen außerdem Postfächer für die Mitarbeiter bereit.



Pünktlichkeit

Zeit ist bei uns ein „must“! Deshalb besuchen alle unsere Mitarbeiter in den ersten Monaten bereits ein Ziel- und Zeitplanungsseminar. Wir betrachten Unpünktlichkeit von Mitarbeitern nicht als eine Schwäche im Sinne einer natürlichen Begrenzung, sondern als eine nicht zu tolerierende Flegellei! Alle Team-Mitglieder nutzen die letzten 10 Minuten vor Arbeitsbeginn, sich auf den Tag, seine Herausforderungen und unsere Gäste einzustimmen. Wir nennen das „konzentrierte Einstellung auf den Tag“. Nach Beendigung des Arbeitstages wird eine ehrliche Manöverkritik erstellt und hieraus werden die Verbesserungen für den nächsten Tag gezogen.





In diesem Bereich
ist für Ordnung und Sauberkeit
zuständig:

Manuela Schmittmeier



Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter



Sechs Empfehlungen:

1. Die große Gruppe der BewerberInnen mit „freizeitorientierter Schonhaltung“ nicht einstellen!

Klaus Kobjoll



Menschen sind entweder bestrebt ...

**... Arbeitsaufwand zu vermeiden,
sind grundsätzlich träge und faul,
erwarten Belohnung bzw. Bestrafung.
(= Motivierung)**

Douglas Mc Gregor





Menschen sind entweder bestrebt ... oder ...

... suchen die Verantwortung,
haben Interesse an einer sinnvollen Betätigung,
lieben den Leistungswettbewerb.
(= Motivation)

Douglas Mc Gregor





Menschen sind entweder bestrebt ...

... Arbeitsaufwand zu vermeiden,
sind grundsätzlich träge und faul,
erwarten Belohnung bzw. Bestrafung.
(= Motivierung)

Douglas Mc Gregor

Reiz





Menschen sind entweder bestrebt ... oder ...

... suchen die Verantwortung,
haben Interesse an einer sinnvollen Betätigung,
lieben den Leistungswettbewerb.
(= Motivation)

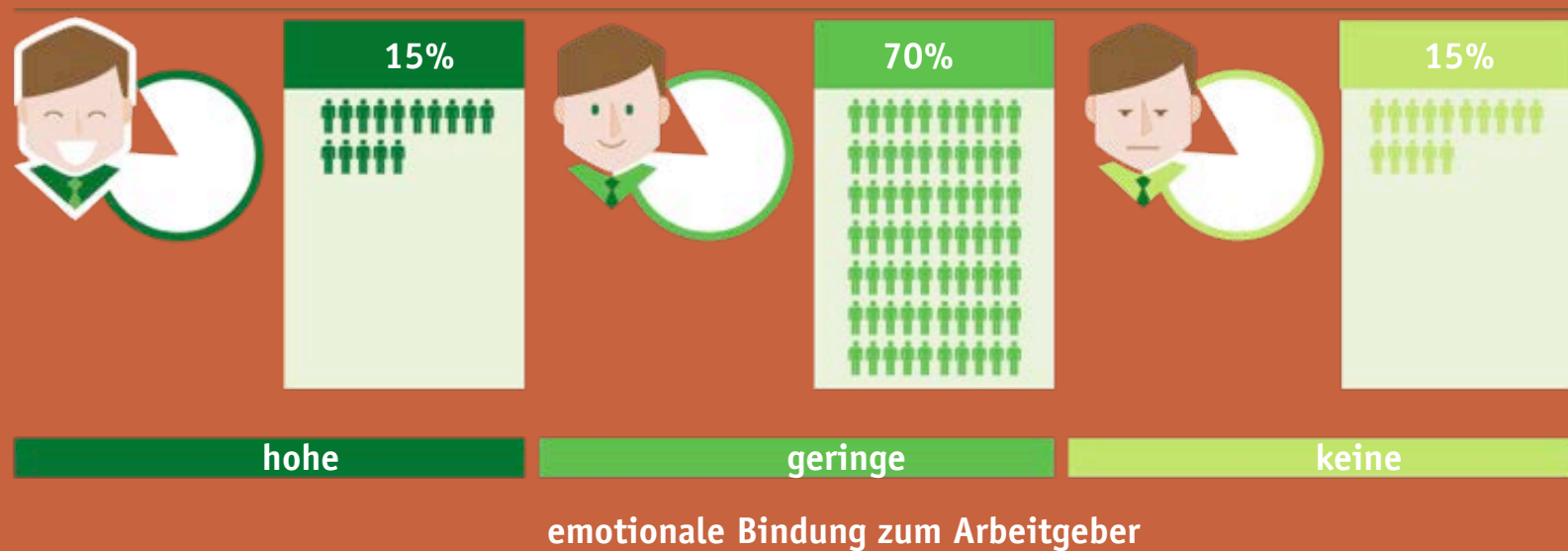
Douglas Mc Gregor



Trieb



ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND 2016



Quelle: Gallup



Auszug aus „Radikal führen von Dr. Reinhard Sprenger

Wenn es um Einfühlungsvermögen, Kundenorientierung und Loyalität geht, dann kann man beim Versuch des Menschenveränderns nur Geld verschwenden!

Bedenken Sie:

Je höher Jemand eingesetzt werden soll, desto unwichtiger ist die Fachkenntnis. Er muss das große Bild sehen und „Gastgeber“ für gute Fachleute sein.

Man muss viel Zeit und Energie investieren, will man ein gutes Team zusammenstellen.

Man muss sich schnell und entschieden von Leuten trennen, die nicht ins Team passen!

Hire slow, - fire fast!

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter



**2. „Ein Ziel zu haben ist die größte
Triebkraft im Leben eines Menschen.“**

Viktor Emil Frankl



Buchempfehlungen

■ Flow

Mihaly Csikszentmihalyi

■ Der Glücksfaktor – Warum Optimisten länger leben

Martin E.P. Seligman

■ How full is your bucket

Tom Rath und Donald O. Clifton

■ Zum Glück gibt's Erfolg

Utho Creussen, Nina Eschemann





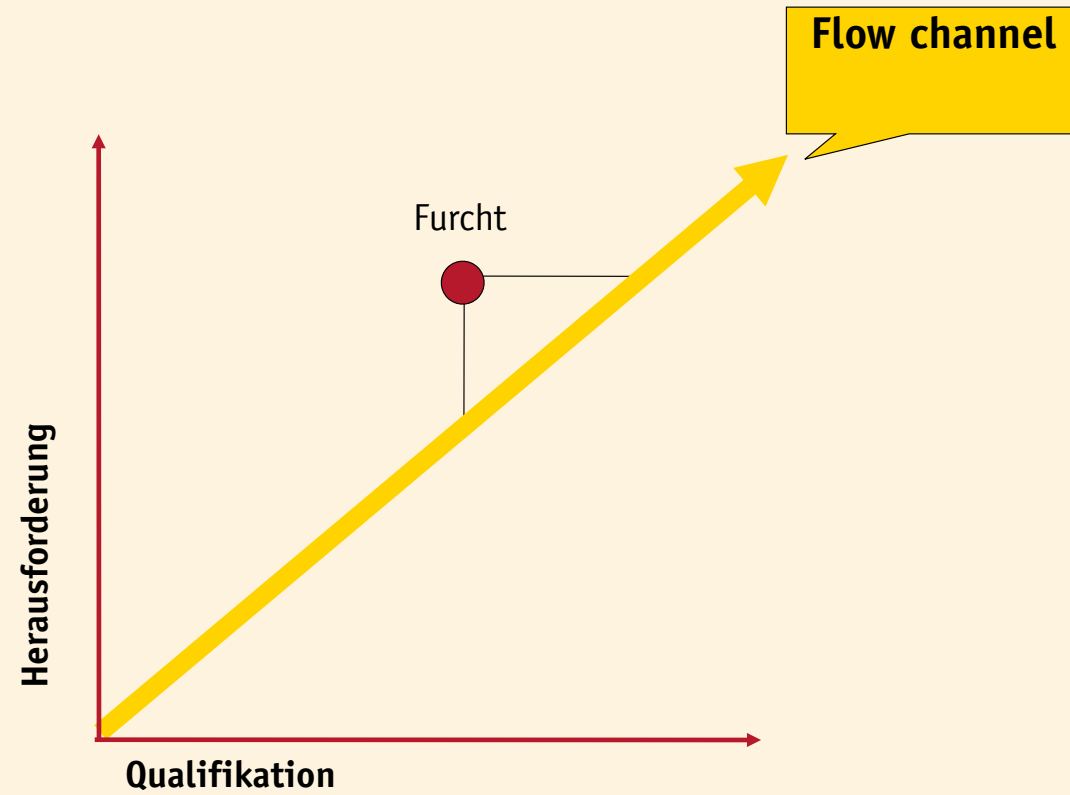
Erfolge und Glückserlebnisse

Untersuchungen haben gezeigt, dass sich in den letzten 40 Jahren der Anteil der Menschen, die rückhaltlos sagen „Ich bin glücklich“ nicht verändert hat. Er liegt bei 15%.

Eine großangelegte Untersuchung von Professor Csikszentmihalyi von der Universität Chicago hat gezeigt, dass nicht Besitz und Konsum zu absolutem Glücksgefühl führen, sondern wenn sich ein Mensch ganz und gar einem Ziel verschrieben hat, bei dem die eigene Kraft wächst.



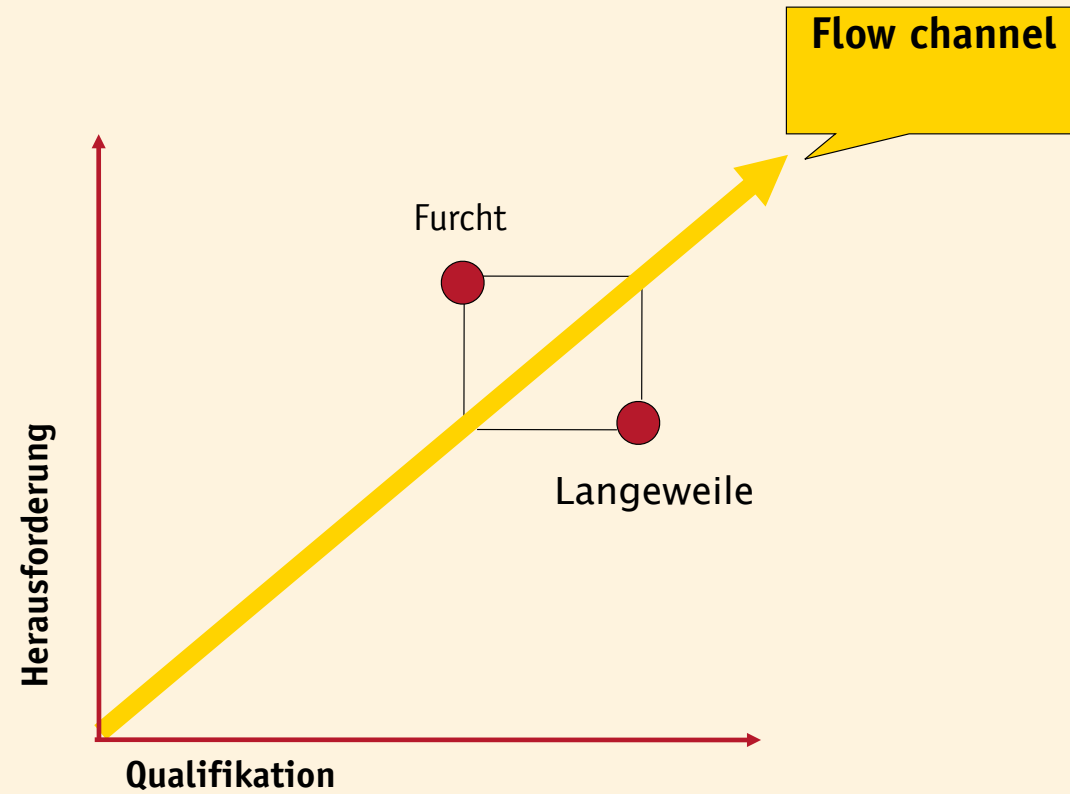
Flow



Mihaly Csikszentmihalyi



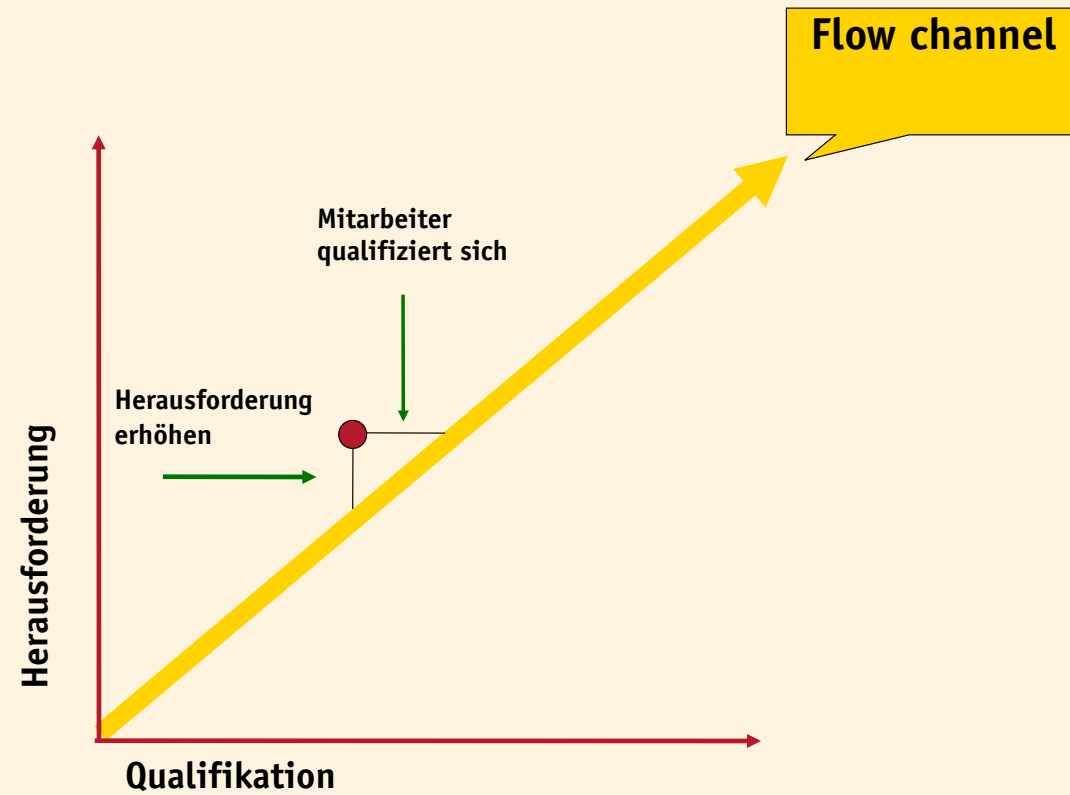
Flow



Mihaly Csikszentmihalyi



Flow



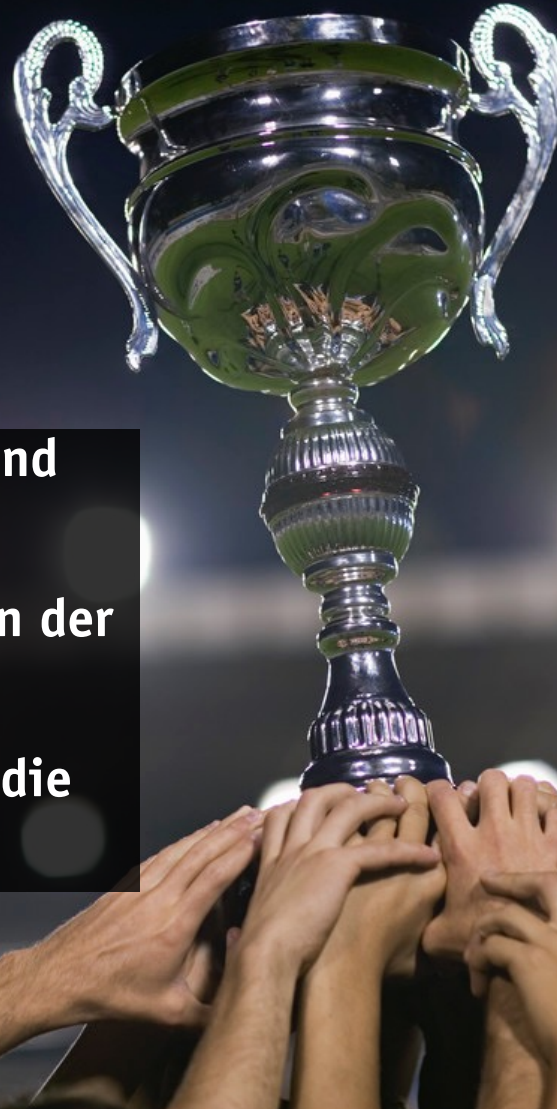
Mihaly Csikszentmihalyi



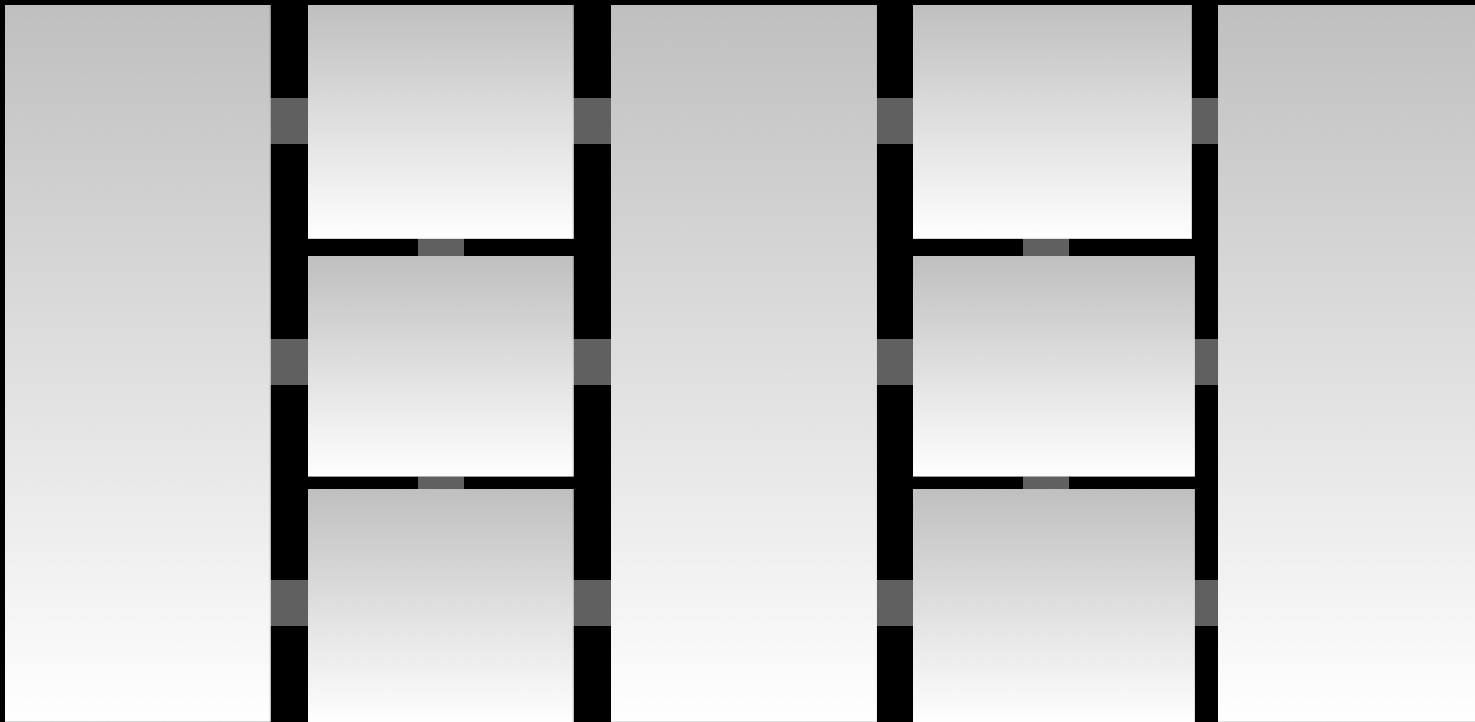
Winning the Princess

- Entwicklung, Eingrenzung und Definition der Vision
- Mitreißende Kommunikation der Chancen
- Stärkung des Vertrauens in die eigene Kompetenz

Quelle:
Institut für Führung und Personalmanagement,
Uni St. Gallen, Frau Prof. Heike Bruch



T.Q.M. = das Excellence-Modell



www.efqm.org

European Foundation for Quality Management (EFQM)





1. Führung

Wie die gesamten Führungskräfte des Unternehmens in ihrem täglichen Tun die Werte und Normen des Unternehmens vorleben und vormachen.

Wie Führungskräfte den ständigen Kreislauf der Verbesserung vorantreiben, die freiwillige Mitarbeit ihre Teams gewinnen und für die Kommunikation des TQM-Gedankens innerhalb und außerhalb des Unternehmens sorgen.





2. Strategie

Wie das Unternehmen Politik und Strategie formuliert.

Welche Instrumente zur Dokumentation des Unternehmensleitbildes und der lang-, mittel- und kurzfristigen Planung zum Einsatz kommen.

Wie diese regelmäßig überprüft werden und wodurch ihre Kommunikation innerhalb und außer-halb des Unternehmens sichergestellt wird.





3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wie ihre aktive Beteiligung bei der Gestaltung der betrieblichen Abläufe erreicht wird.

Welche Instrumente sowohl für die persönliche wie auch fachliche Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden.

Wie Kommunikationskanäle zwischen Führung und Mitarbeitern geschaffen werden.





4. Partnerschaften & Ressourcen

Finanzielle Mittel, natürliche Ressourcen, Informationen, Material und Gebäude sind wichtige Bestandteile des Unternehmens.

Der sorgfältige Umgang mit eben diesen, sowie Lieferanten und anderen externen Partnern, hat direkte Auswirkung auf die Ergebnisse.





5. Prozesse, Produkte und Dienstleistungen

Wie die Kern- und Subprozesse des Unternehmens definiert und regelmäßig überprüft werden.

Wie Produkte und Dienstleistungen für Kunden optimal entwickelt, beworben und vermarktet werden, um den Erfolg der Organisation zu sichern.





6. Kunden- bezogene Ergebnisse

**Der Kunde darf nicht nur
zufrieden, er muss begeistert sein.**

**Und dies nicht nur subjektiv, sondern mit
aussagekräftigen Messgrößen.**





7. Mitarbeiter-bezogene Ergebnisse

**Begeisterte Mitarbeiter
erhöhen die Kundenzufriedenheit
nachweislich.
Somit ist eine Beurteilung der Firma
durch die Mitarbeiter unabdinglich.**





8. Gesellschafts-bezogene Ergebnisse

**Was tut das Unternehmen
für die Region, in der es an-
gesiedelt ist, welche aktive Beteiligung
nimmt es an seiner Umwelt?**





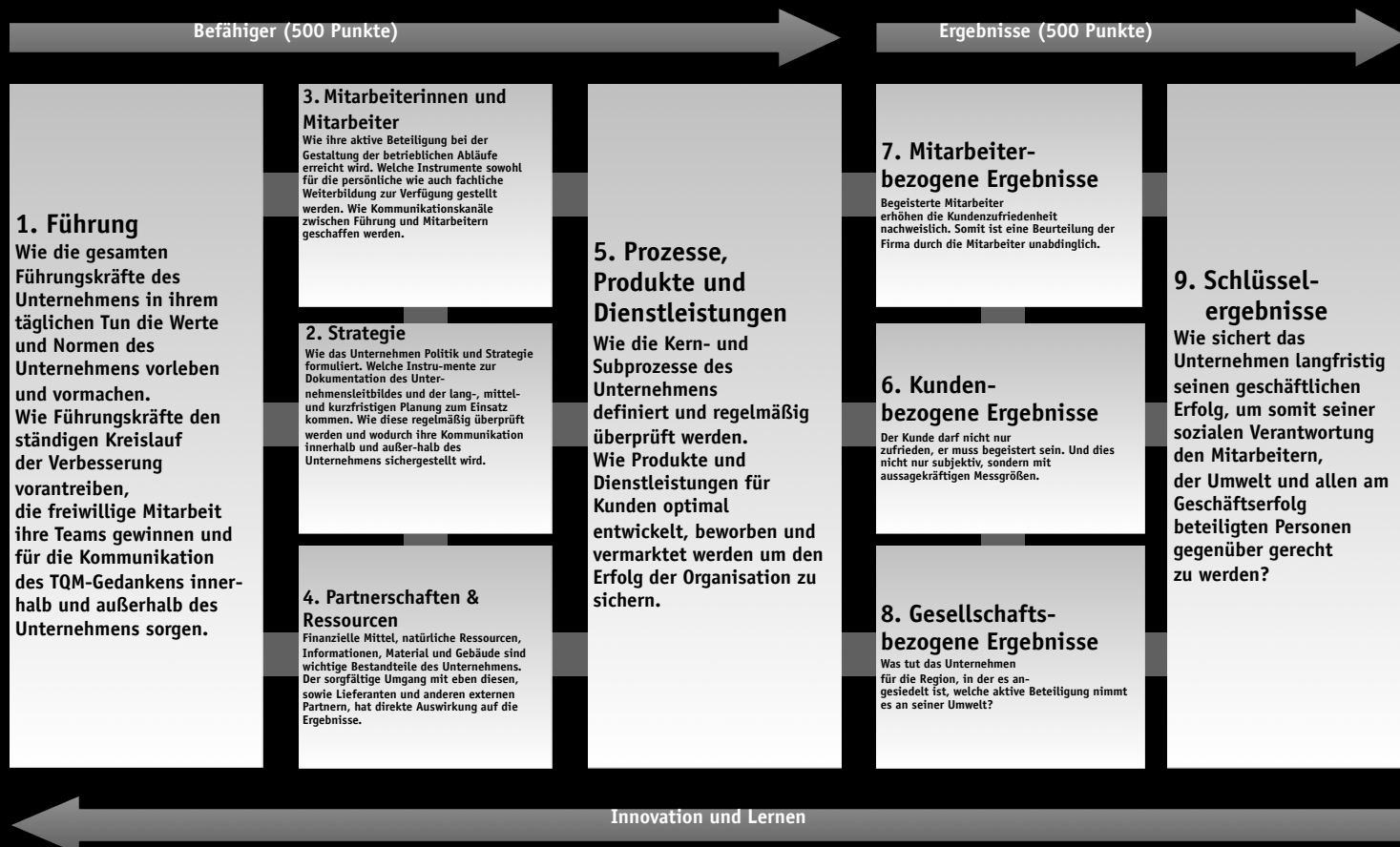
9. Schlüssel- Ergebnisse

Wie sichert das Unternehmen langfristig seinen geschäftlichen Erfolg, um somit seiner sozialen Verantwortung den Mitarbeitern, der Umwelt und allen am Geschäftserfolg beteiligten Personen gegenüber gerecht zu werden?





Das EFQM-Modell





„First Class 1997“

Weit über die ISO-Bedeutung hi



Aus Kobjoll bei der Verleihung des European Quality Award im Sommer in Stockholm.

Der Prüfungsbericht, der sonst nur dem Führungsteam des Hotels offen liegt, spart nicht mit Kritik: „Es liegen keine Daten über Gewinn im Bereich vor, um auf diese Weise die einzelnen Beiträge zu bewerten.“ Das 34-seitige umfassende Werk ist hart formuliert. Das Prüfungsteam der Europäischen Stiftung für Qualitätsmanagement (EFQM)

„Nur an hohen Herausforderungen können wir uns weiterentwickeln“, sagt Kobjoll. Nach der Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001 (1995 als erstes Hotel Deutschlands) war die Bewerbung zum EQA ein erneuter Motivationsschub für Führung und Mitarbeiter. Die beste Punktzahl wurde eben auch in diesem Bereich erreicht. Aus dem Feedback-Bericht: „Die Mitarbeiter sind stolz darauf, beim Unternehmen tätig zu sein und schätzen die Freiheit, die Initiative zu ergreifen und kreativ zu sein. Sie schätzen die Atmosphäre in

die Gesellschaft“. Dieses Kriterium umfaßt Umweltorientierung wie Imagebildung. Kritisiert wird z.B. die systematische Reduzierung von Energieverbrauch und Reinigungsmitteln. Das ließ Kobjoll nicht lange auf sich sitzen. Er ließ seine derzeit 18 Auszubildenden einen Arbeitskreis Umwelt gründen und stellte ihnen ein Budget zur Verfügung. Erste Maßnahmen: Die Getränke für die Mitarbeiter werden nicht mehr in Tetrapacks, sondern in Glasflaschen gekauft. Und alte Kartons werden nicht mehr übereinander gestapelt, sondern von einer Papierpresse zur wesentlich geringeren Müllvolumen gedrückt. Nebeneffekt dieser Aktion: Motivation und Zufriedenheit der Lehrlinge.

OTR *****

Kundenzufriedenheit

(Aus dem Feedback-Bericht der EFQM)

Stärken:

- Bei etwa 60 Prozent der Kunden des Konferenzzentrums Stammkunden, was auf eine hohe Loyalität hinweist.
- Von 1.104 der 3.706 Erhebungen aufgrund von Empfehlungen.
- Die Durchschnittsbeurteilung liegt über der Quote in der Branche, daß die Preise nicht zu hoch liegen.

Verbesserungsmöglichkeiten:

- Es stehen keine Ergebnisse zur Verfügung.
- Qualität kundenbezogener Leistungen, Reklamationsbearbeitung, Reaktionszeiten (Fehlerquoten) zur Verfügung.
- Daten hinsichtlich der Dauer der Beziehung stehen nicht systematisch fest.



European Excellence Award



überreicht im Palais des Congres in Paris durch den französischen
Wirtschaftsminister und Formel 1 Weltmeister Alain Proust







Celebrate the past - pioneer the future!



Gewinn Ludwig Erhard Preis 26. Nov. 2012 in Berlin



Hattrick!!!

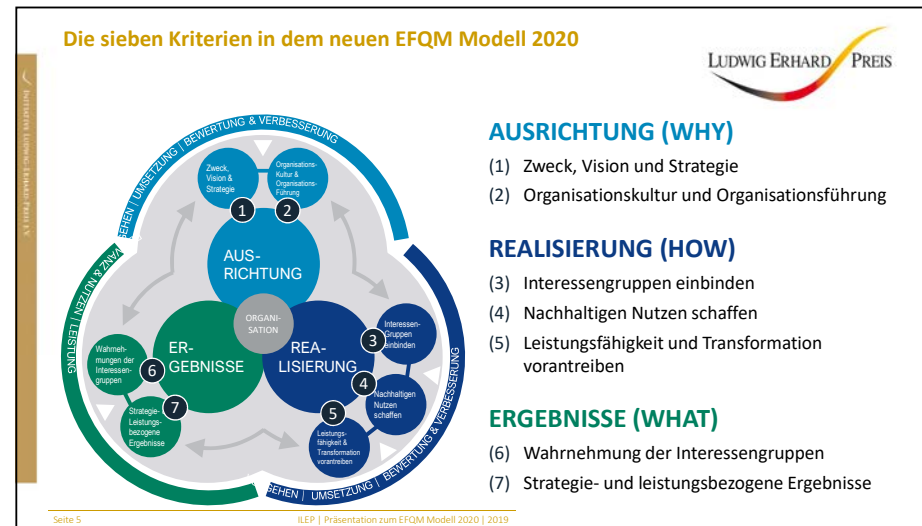




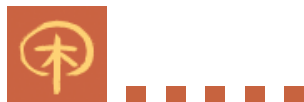
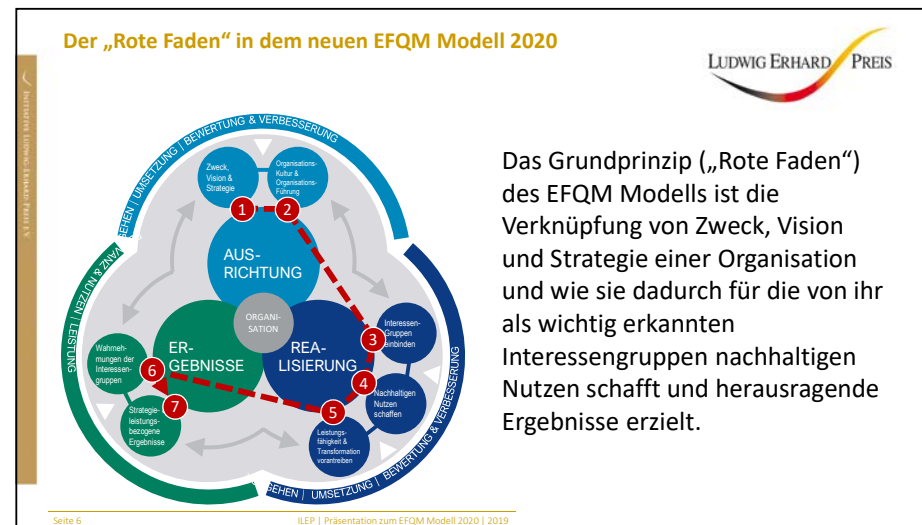
LUDWIG ERHARD PREIS

	Gesamtpunktzahl (in Intervallen zu je 50 Punkten)									
	0-100	101-200	201-300	301-400	401-500	501-600	601-700	701-800	801-900	901-1000
Gesamtwertung								X		





5





3. Fehlerfreudigkeit

s. Morgen keynote „Innovation“ von Nicole & Marcel



**Der einzige Mensch,
der Veränderungen mag,
ist ein Baby in nassen Windeln!**

Klaus Kobjoll



Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter



4.

Rituale der Wertschätzung und
teambildende Massnahmen!

(nicht mit Incentives verwechseln...)

Poster inzwischen Online

Verweise: T.OHB.FUM.09

VORHANG AUF
FÜR
UNSEREN NEUEN MITSPIELER

Wir begrüßen sehr  -lich in unserem TEAM



Vor- und Zuname : Daniela Prassol

ab : 1. September 2014

als : HfA Aubri

Der 1. Arbeitstag...





Und das bekommen alle unsere
neuen Teammitglieder bei der

Schindlerhof -Welcome-Party:

- Stadtplan von Nürnberg
- Kneipenführer durch die Szenelokale der Stadt
- Visitenkarten mit Geschäfts-
und Privatanschrift
- Gutschein für ein traditionelles
Nürnberger Bratwurstessen
- Blumenstrauß
- *Schindlerhof* e-mail Adresse...



Azubi-Welcome-Party

Oktoberfest...



- Einkaufsgutschein über € 100,- für ein Modehaus
- Gutschein über Frisurberatung inkl. Haarschnitt bei „Mod's Hair“
- Seminar: Frisuren „Do-it-yourself“
- eigene Visitenkarten
- Szenekneipen-Führer
- 20% Preisnachlass während der Dauer der Ausbildung in einer Szenebar
- Seminar: Farb- und Stilberatung
- Bücher von Reinhard Sprenger
- Seminar: Make-Up mit Visagistin
- ausführliche Onboarding-Unterlagen
- Blumenstrauß
- Onboarding Seminare



* Je nach Netzwerkpartner

digitales „Museum“



Reisen Sie mit dem Finger durch die Zeit

Nürnberg-Boxdorf, 30. September 2011

Liebe Ronja!

Es ist mir eine Freude, Dir heute eines Deiner allerersten – wenn auch noch bescheidenen - Gehälter zu überweisen...

Ich bin überzeugt, dass dieses Gehalt im Verlauf der nächsten Jahre schnell (aufs ganze Jahr gesehen) fünf- und sechstellig wird. Das liegt ganz allein bei Dir...

Das beiliegende Buch von Dale Carnegie „Wie man Freunde gewinnt“ ist ein absolutes „Must“ und eine Grundvoraussetzung für Erfolg in der „Hospitality Industrie“. Viel Spaß beim Lesen, oder besser - beim Studieren.

Mit herzlichen Grüßen

Deine Nici





Hotel Oberjoch im Allgäu



**Hausführung - Gourmet-Menu - Übernachtung - Wellness-Anwendungen
Schneeschuhwanderung**



The screenshot shows a Microsoft Outlook calendar interface. On the left, there is a sidebar with a calendar overview for the month of April, showing dates 1 through 30. Below this, there are links for 'Alle Kalenderelemente', 'Meine Kalender', and 'Kalender'. The main area displays a weekly view from Monday to Saturday. The calendar is divided into columns for each day, with time slots on the left ranging from 10:00 to 19:00. Various events are scheduled, including birthdays, travel, seminars, and team meetings. A red arrow points to a birthday event on Saturday.

1 Montag	2 Dienstag	3 Mittwoch	4 Donnerstag	5 Freitag	6 Samstag
	[KK] Geburtstag Rer	00:00 Anreise Irkutsk in Ost-Sibirien 08:30 Tag der Deutschen Eir			Geburtstag Aischa R
10:00 Momo				Seminar Sibirien Irkutsk - € 33,5 Tsd. bereits bezahlt	Seminar Sibirien Irkutsk
11:00 Teamseminar TUNE gut gelaufen					
12:00					
13:00					
14:00					
15:00 packen für Russia; erle					
16:00 Geschenk besorgen; er					
17:00 RE gestern Löhr checke					
18:00					
19:00					

Aufgaben: 0 aktive Aufgaben, 0 erledigte Aufgaben

14 Elemente

Alle Ordner sind aktualisiert. Verbun



Jedes Teammitglied wird zum Geburtstag angerufen!

OSTERFREUDE 2019:



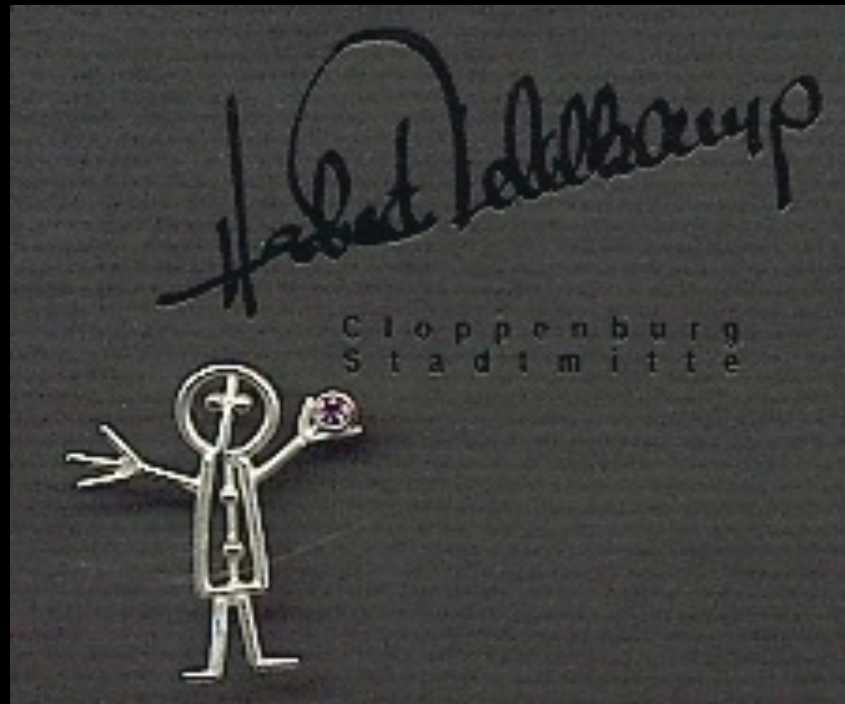


**am kommenden Freitag,
6. Dezember
Nikolaus**





Der Strahlemann







Weitere Leistungen:

* zinsfreie Darlehen

(bis zur gesetzlichen Höchstgrenze)

* Bürgschaften beim Kauf von Eigentumswohnungen

Denkmals-AFA;

nur bei Führungskräften, frühestens ab dem 2. Jahr

kleiner Nachteil: marginale Verschlechterung des Ratings)





Kochen mit Johann Lafer





Lernen von Tim Mälzer



Rock the kitchen mit Stefan Marquard





1x jährlich: Teambildung Outdoor
mit dem Extremsportler Hubert Schwarz

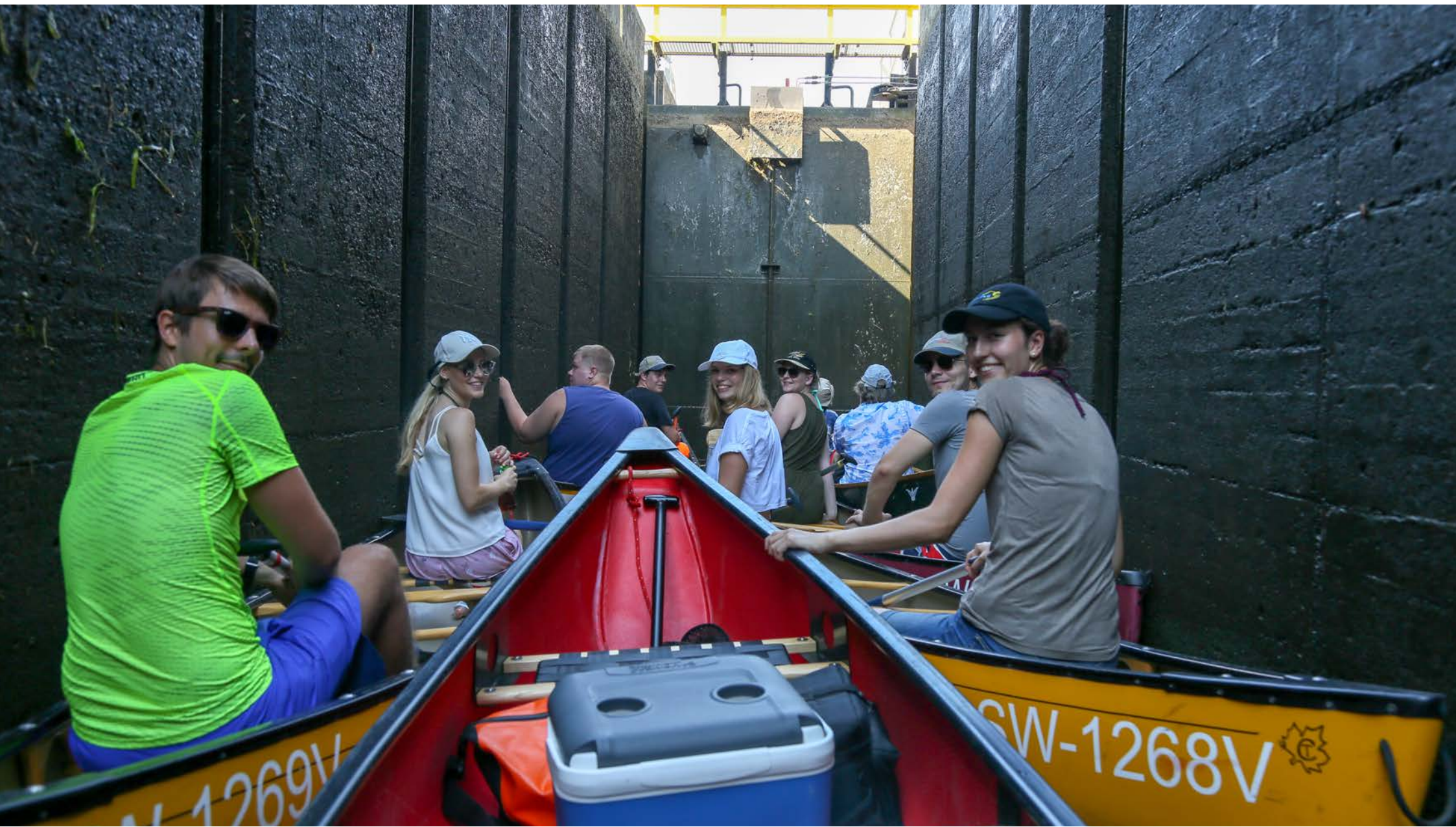




Kanutouren



für Anfänger z.B. an der Mainschleife...





SUP - Stand-Up-Paddling im Team



Kössener Ache in Tirol



für Fortgeschrittene im Wildwasser





Die Stimmung in einem Unternehmen ist wichtiger als jedes Wissen oder Kapital!

Helmut Weyh





**„Schönheit fällt
nicht mehr auf,
wenn sie 14 Tage
im Haus ist.“**

Oscar Wilde



Wir bitten Euch daher folgende offenen Fragen zu beantworten:

- Den 1. Arbeitstag könnten wir noch besser gestalten, in dem wir
.....
- ein neues Ritual der Wertschätzung im Schindlerhof, dass mir persönlich sehr gut gefallen würde ist
.....
- Die Unternehmenskultur im Schindlerhof kann im Alltag gefühlt werden durch
.....
- Rückkehrer könnten mit einbezogen werden die Stimmung hoch zu halten indem wir
.....
- ein gemeinsames Erlebnis, dass uns Kraft spendet könnte sein, dass wir
.....
- Patenschaften für neue Mitarbeiter könnten wir vergeben indem wir
.....
- die Attraktivität des Arbeitsplatzes Schindlerhof können wir steigern indem wir
.....
- Damit der Einzelne besser sieht, was sein Beitrag zum Ganzen ist, könnten wir
.....
- Eine andere Idee, wie wir das Leben und Arbeiten im Schindlerhof verbessern können ist

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter



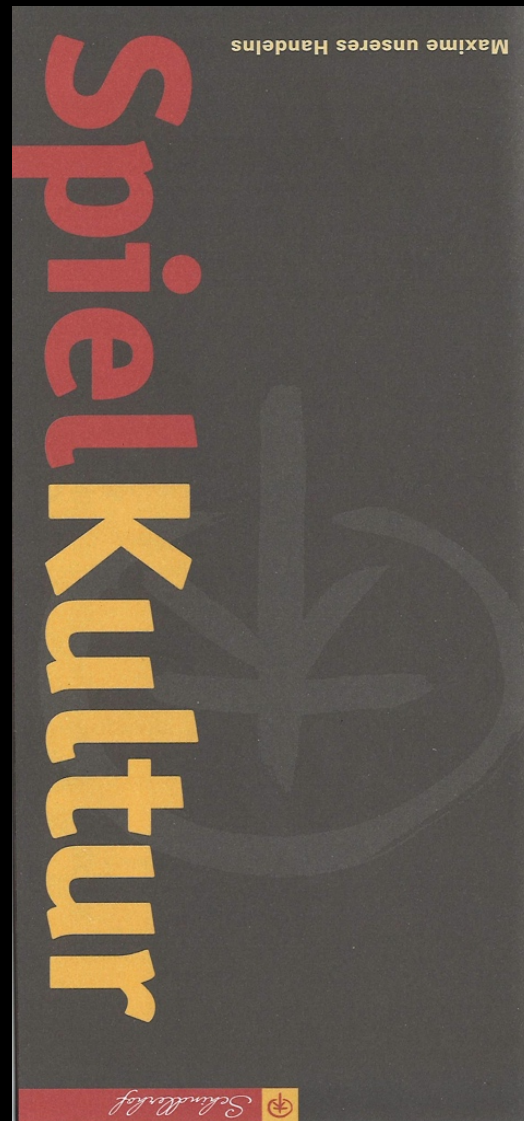
5.

Arbeitgebermarke regelmässig bewerten lassen und
daraus Verbesserungen ableiten!

Klaus Kobjoll

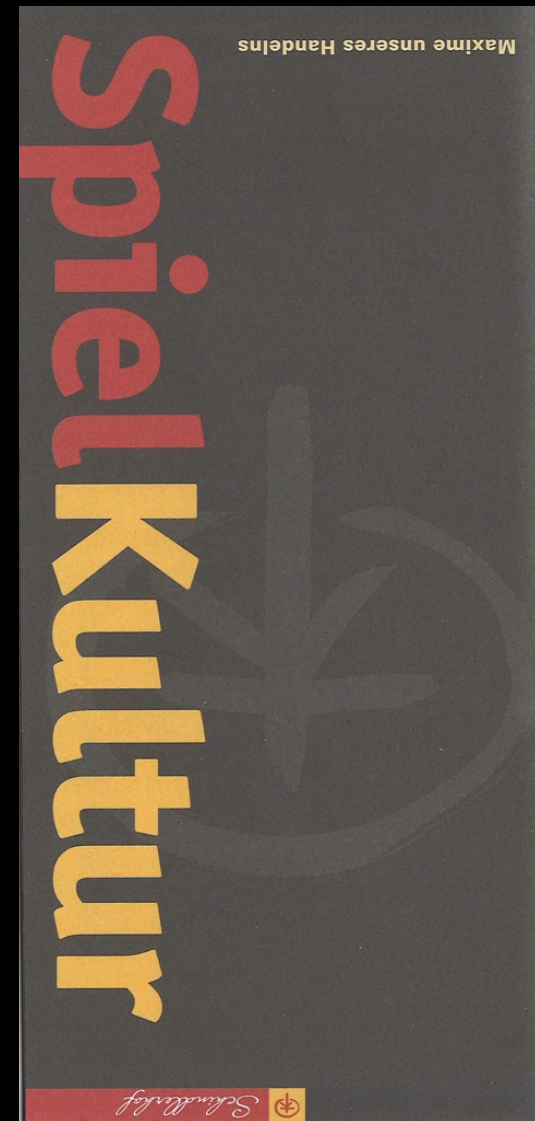
Grundlagen:

- * Leitbild
- * Regelmäßige MA-Befragungen mit 360 Grad Feedback
- * Wettbewerber



Leitbilder/Mission-Statements...

- * haben in der Regel zu viel Text
- * sind oft ein „Rumgesülze“ auf der philosophischen Ebene
- * erzeugen keine gleichlautenden Antworten vom Team





Die Essenz

...sozusagen die Consommé double:



1. Ihre Vision

Was wollen Sie sein?

2. Ihre Werte

Was ist Ihnen wichtig?

3. Ihre Strategie

Wie wollen Sie dahin kommen?





Im Scheckkartenformat



Schindlerhof

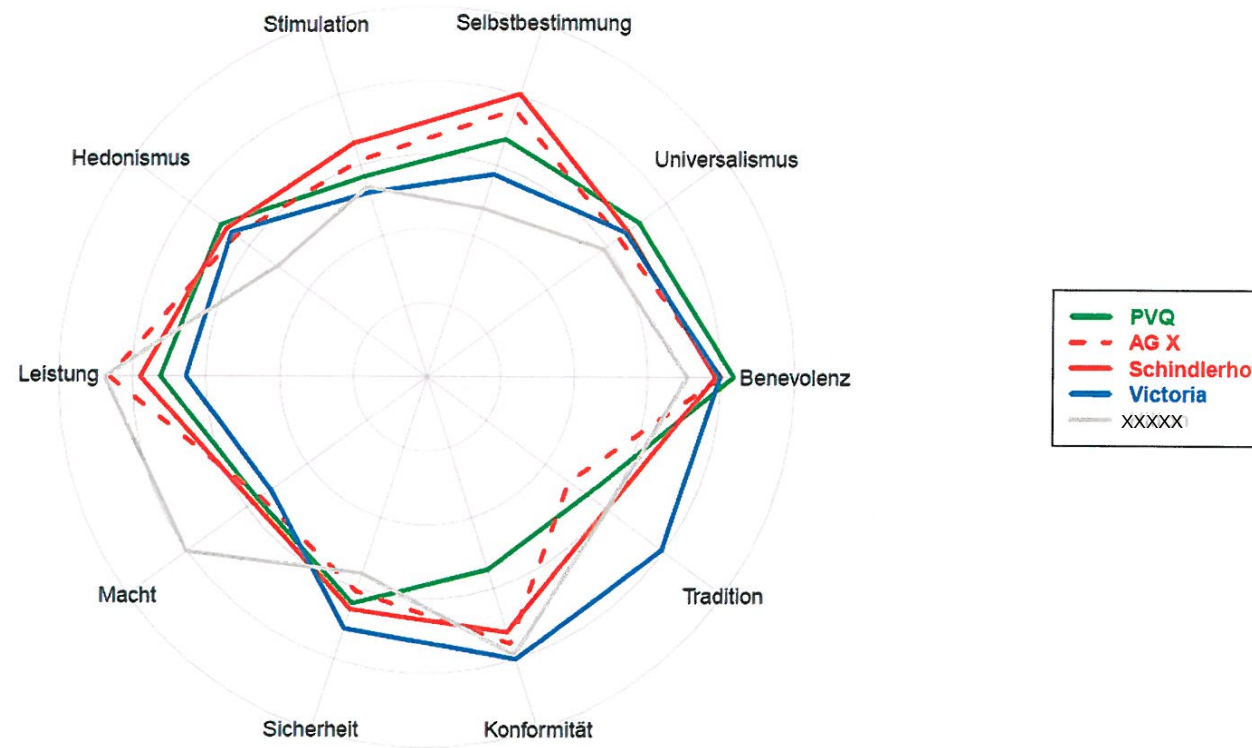
Vision**Werte**Strategie

- 1** **Unsere Vision = das, was wir sein wollen**
Eine Talentschmiede und gleichzeitig eine Pilgerstätte für wahre Herzlichkeit!
- 2** **Unsere Werte = das, was uns wichtig ist**
Freude am Tun, Freiheit bei der Arbeit und Harmonie im Miteinander!
- 3** **Unsere Strategie – wie wir dahin kommen, bzw. schon gekommen sind**
Über den »Umweg« der Mitarbeiterorientierung hin zu hoher Kundenbegeisterung, wobei wir diese unsere Kernkompetenz ständig durch Preise und Auszeichnungen unter Beweis stellen, die unseren Weg quasi wie eine Perlenkette begleiten.





Studie 2: Wertepprofile



Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter



6. Kommunikation 3.0

GrundSätze

- 6 Wir verfolgen gemeinsame und gemeinsam erarbeitete Unternehmensziele. Daher beschäftigen wir in allen Bereichen die besten MitunternehmerInnen der Branche. Freundlichkeit, Kreativität, Flexibilität, Leistungsbereitschaft und Fachwissen sind beispielhaft. Da alle MitunternehmerInnen am Erfolg des Unternehmens teilhaben, erzielen sie durch Eigeninitiative und Engagement höchste Anerkennung. Das Delegieren von Verantwortung und Aufgaben ermöglicht auch den Inhabern Klaus, Renate und Nicole Kobjoll Freiräume und Lebensqualität. Bei Auswahl und Schulung unserer Auszubildenden legen wir elitäre Maßstäbe an. Jedes Teammitglied erhält die Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung. Und mit dem Seminarangebot der Schindlerhof-Akademie geben wir allen Mitunternehmern und vor allem unseren Azubis die Chance, Fachwissen und Können permanent zu erweitern. Bei aller Arbeit gilt: so viel Individualität wie möglich und zur Zielerreichung so viel Konformität wie nötig. Gern unterstützen wir unsere MitunternehmerInnen auf Wunsch auch auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit.
- 7 Wir haben unser Unternehmen klar gegliedert und Verantwortungsbereiche abgesteckt. Durch Gewähren eines großen Entscheidungsspielraums fördern wir Kreativität und die schöpferische Kraft unserer MitunternehmerInnen. Alle dürfen bedingt Fehler machen, wenn sie/er Lehren daraus zieht, denn Fehler sind Chancen für Verbesserung. Transparenz und umfassende Information untereinander sind sichergestellt. »High Trust«, das heißt Vertrauen, Freundschaft und gegenseitiges Verständnis, bestimmt das Zusammenleben und -arbeiten im Team. Wir arbeiten mit flachen Hierarchien.
- 8 Der Schindlerhof strebt folgendes Image an: Wir bleiben innovativ, fröhlich, bieten Außergewöhnliches und Erstklassiges.

GrundSätze

- Wir setzen Trends. Zwischen unserem hohen Anspruch und unserer tatsächlichen Leistung besteht kein Unterschied. Unser Erscheinungsbild nach innen und außen ist geschlossen. Wir arbeiten ständig an der Marke Schindlerhof.
- 9 Wir erzielen einen Gewinn, der das Unternehmen finanziell weitestgehend unabhängig macht, ein Wachstum entsprechend den Unternehmenszielen ermöglicht, Arbeits- und Ausbildungsplätze sichert und neue schafft und somit langfristig Unternehmenserfolg verspricht.
 - 10 Wir wollen den Erfolg, denn: ohne Erfolg wenig Freude. Unsere Mitbewerber nehmen wir trotzdem ernst. Es macht uns Spaß, unsere Leistungen an ihnen zu messen. Nicht nur gegenwärtig, sondern auch mittel- und langfristig schaffen wir Raum für die erfolgreiche Weiterführung unseres Unternehmens.
 - 11 Wir schulen uns in Achtsamkeit – das bringt uns spürbare Präsenz in jedem Moment im Umgang mit den Gästen und mit uns selbst. Stress können wir so gut bewältigen und wir bekommen mehr innere Ruhe und Klarheit.
 - 12 Digitalisierung ist Teil unserer Kultur. So entwickeln wir unsere Mitarbeiter-App stets weiter, für uns selbst und die vielen Organisationen, die mit unserer App arbeiten. Es geht um Information, Kommunikation, Ideenmanagement und Selbstreflexion (im MitarbeiterAktienindex MAX).
 - 13 Wir sind Talentschmiede für MitarbeiterInnen und bieten ideale Rahmenbedingungen für Höchstleistungen in einem vertrauensvollen Umfeld. Alle im Team können sich jederzeit einbringen, um unsere Organisation permanent weiterzuentwickeln. Wir wertschätzen uns gegenseitig mit vielen kleinen und großen Ritualen der Anerkennung.

GrundSätze



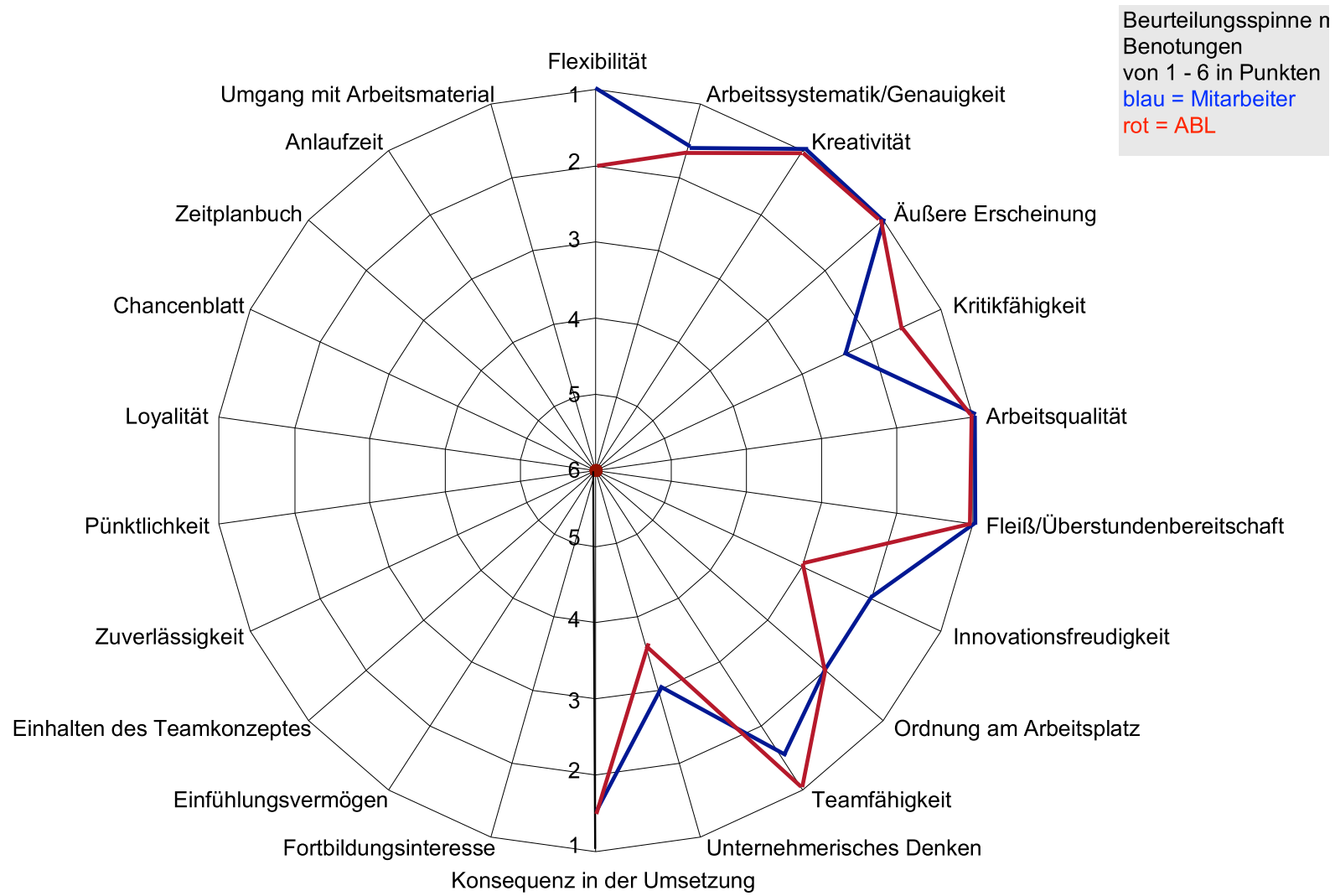




Die Arbeit des Einzelnen an sich selbst, verändert - unbewußt ausstrahlend - die ganze Gesellschaft!

Karl-Friedrich von Weizäcker





MAXToolbox



Schindlerhof



MitarbeiterAktienindex

MAX

Unser
Instrument
für eine
optimale
Teamentwicklung

MAX



Einloggen nur mit geschütztem Passwort möglich!



1) Gelebte Herzlichkeit

Mitarbeiter Selbstbewertung

Gelebte Herzlichkeit

☒ **Magic Moments kreiert (>100%)**

Es reicht heute nicht mehr aus, lediglich die Erwartungen der Gäste zu erfüllen. Wir müssen diese übertreffen. Wir müssen Sie begeistern!

☐ **Sonnenschein (90-100%)**

☐ **Heiter (70-89%)**

☐ **Bewölkt (50-69%)**

☐ **Regen (<50%)**

Nur so schaffen wir es, unsere Gäste zu begeisterten Fans des Schindlerhof zu machen, die uns gerne wieder besuchen und uns aktiv weiterempfehlen.

Gelebte Herzlichkeit ist recht schwer in Worte zu fassen, ist aber DIE Voraussetzung für ein begeisterndes Miteinander zwischen Gästen und Teammitgliedern. Herzlichkeit kann nur von innen kommen. Ich muss also für das brennen, was ich tue. Ein Lächeln zu schenken, ist die Chance ein Lächeln zu gewinnen. Ziel ist es, dass wir uns durch unsere Gelebte Herzlichkeit deutlich von unseren Mitbewerbern abheben.

Wichtig ist, dass die Gelebte Herzlichkeit "natürlich" wirkt und nicht "aufgesetzt" wirkt!

Bleib Dir und Deiner Persönlichkeit dabei bitte treu.

Inbesondere verstehen wir unter Herzlichkeit:

- Ich wähle jeden Tag eine positive Einstellung für den Tag
- Ich nehme unsere Gäste und Kollegen sofort aktiv wahr (Lächeln auch am Telefon!)
- Ich grüße und verabschiede jeden herzlich
- Ich stelle mich auf mein Gegenüber ein und versetze mich in dessen Lage
- Ich halte bewusst Blickkontakt und bin präsent
- Ich gebe immer "einen Touch mehr" (z.B. Sonderwünsche erfüllen, wenn möglich auch betriebsübergreifend)
- Ich "reiße" meine Kollegen und Gäste durch meine begeisternde Art mit
- Ich bin Gastgeber mit HERZ!
- Ich kreierte "Magic Moments" (Gast, Kollegen, usw.)

4) Identifikation mit dem Schindlerhof

Identifikation mit dem Schindlerhof

☒ **Schindlerhof mit Leib und Seele (>100%)** Jeder Mitarbeiter ist eine lebendige Visitenkarte seines Teams und des gesamten Unternehmens.

☐ **sehr gute Visitenkarte vom Schindlerhof (90-100%)** Insbesondere verstehen wir unter Visitenkarte vom Schindlerhof:

☐ **gute Visitenkarte vom Schindlerhof (70-89%)**

☐ **Der Schindlerhof ist mein Arbeitgeber (50-69%)**

☐ **Irgendwo muss ich ja meine Brötchen verdienen... (<50%)**

- Ich identifiziere mich auch in der Freizeit mit dem Unternehmen (wie rede ich bei meinen Freunden, Familie und Bekannten über den Schindlerhof, usw.)
- Ich repräsentiere den Schindlerhof immer positiv und wertschätzend
- Ich lebe die Spielkultur
- Meine Wirkung in der Öffentlichkeit wird als sympathisch wahr genommen
- Ich trage betriebliche Vorfälle nicht nach außen

Kommentar:

Datum	Erhalten	an Person	Änderung
15.5.2014 - 13:29:19		Offen Nicole Kobjoll	Schindlerhof mit Leib und Seele (>100%) (YES!)
28.5.2014 - 11:33:58	Schindlerhof mit Leib und Seele (>100%) (YES!)	Prüfung Führungskraft Stefanie Weiss	keine

14) Ideen & Verbesserungsvorschläge

Ideen & Verbesserungsvorschläge

☒ 1 Idee pro Monat (ohne Idee des Monats)

☐ 2 Ideen pro Monat (ohne Idee des Monats)

☐ 3 Ideen pro Monat (ohne Idee des Monats)

☐ 1 Idee pro Monat (mit Idee des Monats)

☐ 2 Ideen pro Monat (mit Idee des Monats)

☐ 3 Ideen pro Monat (mit Idee des Monats)

☐ keine Idee

☐ 4 Ideen pro Monat (ohne Idee des Monats)

☐ 5 Ideen pro Monat (ohne Idee des Monats)

☐ 6 Ideen pro Monat (ohne Idee des Monats)

☐ 4 Ideen pro Monat (mit Idee des Monats)

☐ 5 Ideen pro Monat (mit Idee des Monats)

☐ 6 Ideen pro Monat (mit Idee des Monats)

„Wer aufhört sich zu verbessern, hört auf gut zu sein!“

Wir wünschen uns, dass jeder Mitarbeiter seine Verbesserungsvorschläge und Ideen mitteilt. Der kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) ist für uns selbstverständlich. Es gibt kein Optimum. Jeder Prozess kann noch verbessert werden.

Verbesserungsvorschläge werden schriftlich formuliert und beim jeweiligen Teamleiter eingereicht. Die eingereichten Vorschläge werden zeitnah ausgewertet und an die jeweiligen Mitarbeiter rückgemeldet.

Jede zur Umsetzung frei gegebene Idee erhält 5 Pixel extra.

Die Idee des Monats wird mit 10 Pixeln zusätzlich belohnt.

Die Ideen sollten - soweit möglich - durch den Mitarbeiter umgesetzt werden, der die Idee auch eingereicht hat. Im Bedarfsfall können auch Projektgruppen gegründet werden, sollten es "größere" Ideen sein.

Folgende Ideen dienen insbesondere dem KVP:

- Kosten- und Zeitersparnis
- Vereinfachung von Arbeitsprozessen
- Idee für Schulungsmaßnahmen
- Erhöhung des Gästennutzens
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Steigerung des Unternehmensimages (z.B. Wahrnehmung durch Gäste und die Öffentlichkeit)

Kommentar:

Datum

Erhalten

an Person

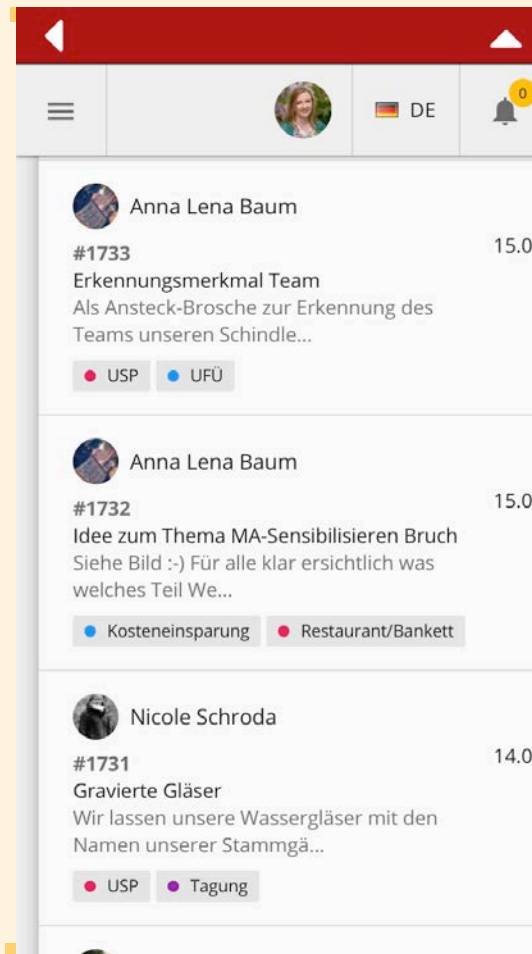
Änderung

KVP

kontinuierlicher Verbesserungs-
Prozess

1036 eingereicht im Jahr 2017
784 Ideen genehmigt

Umsetzungsquote 75,7%



15) Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung

☐ 0,5 Seminartage

☐ 1-1,5 Seminartage

☐ 2-2,5 Seminartage

☐ 3-3,5 Seminartage

☐ keine Seminartage

☐ 4-4,5 Seminartage

☒ 5-5,5 Seminartage

☐ 6-6,5 Seminartage

„Weiterbildung ist wie Rudern gegen den Strom. Wer einen Ruderschlag aussetzt, der treibt zurück!“

Motivierte und lernfreudige Mitarbeiter mit hoher Sozial- und Fachkompetenz sind für Schindlerhof von unschätzbarem Wert. Deshalb belohnen wir fachbezogene Fort- und Weiterbildung mit Zusatz-Pixeln im MAX. Kurse und Seminare aus anderen Themen prüfen wir seriös und unterstützen diese von Fall zu Fall. Fortbildung ist in unserem Beruf eine absolute Notwendigkeit.

Jeder Mitarbeiter hat mit Sicherheit besondere Fähigkeiten und Kenntnisse, die in einen kurzen Vortrag oder ein Seminar verpackt, den Kollegen (teamübergreifend) weitergegeben werden können.

Wir verstehen unter Fort- und Weiterbildung (außerhalb der Arbeitszeit):

- Teilnahme an externen Kursen, Seminaren, Weiterbildungen (nach Absprache mit dem jeweiligen TL)
- Teilnahme an internen Weiterbildungsveranstaltungen, im Rahmen unserer Schindlerhof-Akademie
- Seminargestaltung von internen und externen Schulungen für Kollegen und Gäste, die durch die Teamleiter offiziell genehmigt sind
- Regelmäßiges Lesen von Fachliteratur
- Messebesuche

Kommentar:

Datum	Erhalten	an Person	Änderung
15.5.2014 - 13:29:19		Offen Nicole Kobjoll	3-3,5 Seminartage (insgesamt habe ich 5 Tage Weiterbildung gemacht!!! 3 Tage bei MOLL zum Thema Assessor der EFQM und 2 Tage bei Weismann. Da

2) Teamfähigkeit



Teamfähigkeit

- ☐ Vorbildfunktion (>100%)
- ☒ sehr gut (90-100%)
- ☐ gut (70-89%)
- ☐ durchschnittlich (50%-69%)
- ☐ nicht so gut (30-49%)
- ☐ Was interessieren mich die anderen? (<30%)

Der Erfolg des Schindlerhofs ist abhängig vom Zusammenwirken des kompletten Teams.

Nur als eingespielte Mannschaft können wir zusammen Spitzenleistungen erbringen. Im Zeitgenuss sind alle Prozesse eng miteinander verknüpft, ähnlich einem Uhrwerk, wo auch alle Rädchen ineinander greifen müssen. Nur dann wird die Uhr die richtige Zeit anzeigen.

Inbesondere verstehen wir unter Teamfähigkeit:

- Ich gehe fair, respektvoll, kollegial und herzlich mit meinen Kollegen um
- Ich bin gegenüber allen Mitarbeitern hilfsbereit und unterstütze sie aktiv
- Ich nehme Hilfe auch gerne an
- Ich integriere alle Mitspieler in unserem Team
- Ich bereite anderen Freude (auch teamübergreifend)
- Ich stärke die Gemeinschaft
- Ich sehe mich als Teil des "ganzen" Zeitgenusses
- Ich stelle den Erfolg des Teams und des Schindlerhofs in den Vordergrund

Kommentar:

Datum	Erhalten	an Person	Änderung
15.5.2014 - 13:29:19		Offen Nicole Kobjoll	sehr gut (90-100%)

3) Kritikfähigkeit

Kritikfähigkeit

- ☐ Feedback geben, annehmen und umgehend lösen
- ☒ Immer kritikfähig (Feedback geben und annehmen)
- ☐ Meistens kritikfähig (Feedback geben und annehmen)
- ☐ Eingeschränkt kritikfähig (Feedback geben und annehmen)
- ☐ Einseitig kritikfähig (Feedback geben o-d-e-r annehmen)
- ☐ Rumpelstilzchen (kann nicht mit Kritik umgehen)

"Die meisten Menschen wollen lieber durch Lob ruiniert als durch Kritik gerettet werden."

Wir wollen hervorragend und ehrlich zusammenarbeiten. Es ist ein Wunschdenken, dass man gemeinsame Ziele erreicht und immer der gleichen Meinung ist. Das funktioniert nicht in der Partnerschaft und auch nicht in unserem Team.

Kritik gehört zum Zusammenleben dazu, aber richtig Kritisieren will gelernt sein.

Wir kritisieren immer sachbezogen, also sprechen wir unsere Kollegen auf ihr Verhalten hin an und greifen niemand auf der persönlichen Ebene an, wobei wir gleichzeitig immer darauf achten, wie wir auf Kritik an uns reagieren. Sachbezogene konstruktive Kritik ist eine Möglichkeit, um zu lernen und uns ständig zu verbessern. Dabei versuchen wir, unsere Kritik positiv und nicht negativ zu formulieren.

Wir nehmen die Kritik und Verbesserungsvorschläge unserer Gäste ernst und sorgen umgehend für Abhilfe. Gegebenenfalls diskutieren wir diese zusätzlich zu einem späteren Zeitpunkt im Team und nützen sie für unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Inbesondere verstehen wir unter Kritikfähigkeit:

- Ich kritisiere nur sachbezogen, zeitnah und nicht persönlich
- Ich nehme Kritik nicht persönlich
- Ich akzeptiere die respektvolle Kritik anderer und lerne daraus
- Ich mache keine unnötigen, pauschalierte oder verletzende Schuldzuweisungen
- Ich kritisiere nicht Aufgrund von Vermutungen oder Hörensagen
- Ich habe Mut zur konstruktiven, zeitnahen Kritik, auch Vorgesetzten gegenüber
- Ich spreche im richtigen Moment ein Lob aus
- Ich kritisiere niemals vor unseren Gästen oder Kollegen und führe auch vor diesen keine Streitgespräche (4-Augen-Prinzip!)

5) Ordnung und Sauberkeit

Ordnung & Sauberkeit

- ☐ Meister Proper (90-100%)
- ☐ sehr gut (80-89%)
- ☒ gut (70-79%)
- ☐ Platz für Verbesserung (50-69%)
- ☐ Ich war ein Schmutzfink (30-49%)
- ☐ Um Himmels Willen! (<30%)

Ordnung & Sauberkeit am Arbeitsplatz ist ein nicht zu unterschätzendes Erfolgskriterium. Ein ordentliches und sauberes Arbeitsumfeld ist ebenfalls eine Visitenkarte des Schindlerhofs, da dies für jeden Gast ersichtlich ist. Hierbei profitieren alle: Unsere Gäste fühlen sich nicht nur wohler, sondern es arbeitet sich auch viel besser und sicherer.

Inbesondere verstehen wir unter Ordnung & Sauberkeit:

- Ich halte meinen Arbeitsplatz sauber und ordentlich. Mein Arbeitsplatz befindet sich in jedem Winkel des Schindlerhofs (Lager, Toiletten, Umkleide, Außenbereich, Müllraum, Büros, usw.)
- Ich fühle mich auch für Unordnung verantwortlich, die ich nicht selbst verursacht habe
- Ich räume nach Beendigung einer Aufgabe den Arbeitsplatz auf
- Ich bringe gelieferte Ware an deren Aufbewahrungsort und versorge sie ordnungsgemäß (Warenkreislauf!)
- Ich weise im Bedarfsfall Kollegen auf Ordnung, Sauberkeit und Einhaltung unserer Standards hin
- Ich verlasse am Ende eines Arbeitstages den Schindlerhof sauber und aufgeräumt, so dass die Frühschicht am nächsten Morgen direkt starten kann
- Ich entsorge Müll umgehend und korrekt
- Ich sortiere und entsorge Leergebinde und Verpackungen ordnungsgemäß
- Ich kontrolliere den Außenbereich, die Dekoration, die Beleuchtung, usw.
- Ich halte Hygienevorschriften, lt. HACCP-Verordnung ein

Kommentar:

Datum	Erhalten	an Person	Änderung
15.5.2014 - 13:29:19		Offen Nicole Kobjoll	gut (70-79%)
28.5.2014 - 11:33:58	gut (70-79%)	Prüfung Führungskraft Stefanie Weiss	keine

6) Arbeit mit einem Zeitplansystem

Arbeit mit dem Zeitplanbuch / Zeitmanagement

☐ Vorbildfunktion (>100%)

☒ sehr gut (90-100%)

☐ gut (70-89%)

☐ durchschnittlich (50%-69%)

☐ nicht so gut (30-49%)

☐ Ziele? Was ist das? (<30%)

Jeder hat täglich nur 24 Stunden zur Verfügung. Diese Zeit ist nicht beliebig multiplizierbar. Daher müssen wir die uns zur Verfügung stehende Zeit möglichst sinnvoll und effizient planen und nutzen. Nicht nur um berufliche Ziele zu erreichen, sondern auch um unsere ganz persönlichen Ziele umzusetzen.

Ihr kennt doch alle das Sprichwort: "Der eine wird nur älter, der andere kommt voran!"

Inbesondere verstehen wir unter Zeitmanagement:

- Ich halte Arbeitszeiten, d.h. Arbeitsbeginn, -ende und Pausen ein
- Ich erscheine zur Arbeit, zum Meeting, zur Schulung oder zum Termin grundsätzlich pünktlich
- Ich reagiere auf sämtliche Anfragen zeitnah
- Ich trage alle meine Termine zuverlässig in mein Zeitplanbuch ein
- Ich schaue am Vorabend in mein Zeitplanbuch und bereite mich (auch geistig) auf den folgenden Tag und seine Herausforderungen vor
- Ich nehme Tagesbewertungen vor
- Ich plane mein Leben sorgfältig und setze mir persönliche kurz-, mittel- und langfristige Ziele
- Ich arbeite mit meinem Postenbuch
- Ich überprüfe am Vorabend den nächsten Arbeitstag, um evtl. Dienstplankorrekturen durchzuführen

Kommentar:

Datum	Erhalten	an Person	Änderung
15.5.2014 - 13:29:19		Offen Nicole Kobjoll	sehr gut (90-100%)
28.5.2014 - 11:33:58	sehr gut (90-100%)	Prüfung Führungskraft Stefanie Weiss	keine

7) Pünktlichkeit

Pünktlichkeit

☒ **immer pünktlich**
☐ **meistens pünktlich**
☐ **öfters mal unpünktlich**

Im Schindlerhof bedeutet Pünktlichkeit Wertschätzung, Respekt und Höflichkeit gegenüber Kollegen, Gästen und Lieferanten. Unpünktlichkeit ist keine "Krankheit", sondern etwas, was wir (meistens) selber beeinflussen können und daher auch müssen. Unpünktlichkeit ist eine nicht zu tolerierende Flegele!

Inbesondere verstehen wir unter Pünktlichkeit:

- Ich erscheine zur Arbeit grundsätzlich mind. 10 Min vor Dienstbeginn, um mich auf meine Aufgaben und den Dienst einzustellen (in Dienstkleidung, Kaffeepause erledigt, evtl. bereits nikotiniert, etc.)
- Ich melde mich zuverlässig telefonisch VOR Dienstbeginn bei Verspätung (Busverspätung, Unfall, Stau, usw.)

Kommentar:

Datum	Erhalten	an Person	Änderung
15.5.2014 - 13:29:19		Offen Nicole Kobjoll	immer pünktlich (YES)
28.5.2014 - 11:33:58	immer pünktlich (YES)	Prüfung Führungskraft Stefanie Weiss	keine

8) Leichtsinns-Fehlerquote

Fehlerquote bzw. Arbeitsqualität

☐ nahezu keine Fehler / Vorbildfunktion (90-100%)

☒ geringe Fehlerquote / gut (70-89%)

☐ mittlere Fehlerquote / nicht so gut (50-69%)

☐ hohe Fehlerquote / deutlich verbesserungswürdig (<50%)

Wir versuchen ständig, unsere Arbeitsabläufe zu optimieren und Fehler zu vermeiden. Das heißt, dass unserer Arbeitsqualität ein entscheidender Faktor dabei ist.

Wenn Fehler passieren, dann kommunizieren wir diese, um zu vermeiden, dass unsere Kollegen nicht den identischen Fehler begehen. Grundsätzlich ist jeder Fehler eine Chance zur Verbesserung. Wir wollen Mitarbeiter, die sich selbst und das Unternehmen täglich einen Schritt voranbringen.

Wir verstehen unter einer möglichst hohen Arbeitsqualität:

- Ich führe die übertragenen Aufgaben fehlerfrei, zeitnah und in höchster Qualität aus
- Ich halte mich an die Vorgaben und Regeln des Spielplans, hinterfrage unsere Arbeitsabläufe und gebe Optimierungsvorschläge an den Teamleiter weiter (Rezepte, Arbeitsabläufe, Spielregeln, usw.)
- Ich berücksichtige die Anforderungen und Wünsche unserer Gäste, dokumentiere und kommuniziere diese gegebenenfalls
- Ich arbeite entsprechend unserer Checklisten und fülle diese auch aus
- Ich kontrolliere den Wareneingang anhand der Lieferscheine umgehend und sorgfältig
- Ich achte auf einen kontinuierlich hohen Standard der Speisen und Getränke durch richtige Zubereitung nach Rezept, Einhaltung der Mengen, attraktive Präsentation und überprüfe das Ergebnis
- Ich schicke Speisen und Getränke, die NICHT unseren Qualitätsstandards entsprechen NICHT an den Gast

Kommentar:

Datum	Erhalten	an Person	Änderung
15.5.2014 - 13:29:19		Offen Nicole Kobjoll	geringe Fehlerquote / gut (70-89%)
28.5.2014 - 11:33:58	geringe Fehlerquote	Prüfung Führungskraft	keine

9) Wirtschaftlichkeit, Zusatzverkäufe, WE

Wirtschaftlichkeit / Zusatzverkäufe / Wareneinsatz

☐ Vorbildfunktion (>100%)
 ☒ sehr gut (90-100%)
 ☐ gut (70-89%)
 ☐ durchschnittlich (50-69%)
 ☐ nicht so gut (30-49%)
 ☐ deutlich verbesserungswürdig (<30%)

Der Erfolg eines Unternehmens wird maßgeblich durch seine Produktivität bestimmt.

Darunter verstehen wir den zeitlichen Aufwand an Arbeitskraft und das daraus erzielte Ergebnis. Wir müssen uns bewusst sein, dass in der Dienstleistungsbranche der Personaleinsatz einerseits den wichtigsten aber auch den kostenintensivsten Erfolgsfaktor darstellt und daher höchst effizient einzusetzen ist. Darüber hinaus müssen wir insbesondere in unserer Branche darauf achten, dass wir den Wareneinsatz im Griff haben und die Zusatzverkäufe forcieren.

Selbstverständlich müssen wir in diesem Zusammenhang auch alle weiteren Kostenarten berücksichtigen und Sparpotenziale ausschöpfen.

Inbesondere verstehen wir unter Wirtschaftlichkeit / Zusatzverkäufe / Wareneinsatz:

- Service/Tagung: Ich habe aktiv Empfehlungen & Aktionen ausgesprochen (Aperitif, Cocktail, passender Wein, Schnäpse, Kaffee, Vorspeisen, Desserts, usw.)
- Küche/Tagung: Ich achte auf Warenverwertung, richtige Lagerung, Einhaltung der Rezeptangaben (Menge, usw.), Bestellwesen, Warenannahme (Kontrolle der Ware, Bestellmenge, Art und Beschaffenheit, usw.), Verkaufen nicht Verwerten!
- Ich setze meine Arbeitskraft möglichst effizient ein
- Ich nutze die mir zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel/Tools optimal (MAX, usw.)
- Ich produziere im richtigen Verhältnis zwischen Pax-Anzahl und Ware

Kommentar:

Datum	Erhalten	an Person	Änderung
15.5.2014 - 13:29:19		Offen Nicole Kobjoll	sehr gut (90-100%)
28.5.2014 - 11:33:58	sehr gut (90-100%)	Prüfung Führungskraft	keine

10) Rauchen

Rauchen

☒ **Nichtraucher**
☐ **Raucher**

Jeder von uns weiß, dass Rauchen ungesund ist und der Geruch nach einer gerauchten Zigarette/Zigarre/Pfeife für das Umfeld in der Regel nicht angenehm ist.

Zum Gesundheitsaspekt kommen noch ergänzend die stets stillschweigend akzeptierten, vermeintlich „kurzen“ Raucherpausen hinzu. Natürlich ist es den Nichtrauchern gegenüber schlicht unfair, wenn sich die rauchenden Kollegen mehrmals täglich ihre Zigaretten anzünden. Bei sechs Pausen zu jeweils fünf Minuten summiert sich dieser Zeitverlust auf 30 Minuten täglich, macht knappe 3 Stunden pro Woche, zwölf Stunden pro Monat bzw. 15 Arbeitstage im Jahr!!!

Kommentar:

Datum	Erhalten	an Person	Änderung
15.5.2014 - 13:29:19		Offen Nicole Kobjoll	Nichtraucher
28.5.2014 - 11:33:58	Nichtraucher	Prüfung Führungskraft Stefanie Weiss	keine

11) Kranktage

Kranktage

☒ **Keinen Fehltag im Monat**
☐ **Einen Fehltag im Monat**
☐ **Zwei Fehltag im Monat**
☐ **Drei Fehltag im Monat**

Nur wenn der Mitarbeiter anwesend ist, kann er dem Schindlerhof seine Leistung und sein Wissen zur Verfügung stellen. Sobald er fehlt, muss in der Regel seine Arbeit von den Kollegen übernommen werden.

Jeder Mitarbeiter erhält zu Beginn des Monats 10 Pixel für Anwesenheit.

Fehlt ein Mitarbeiter während des Monats, bekommt er pro Fehltag -5 Pixel in der ersten Woche, -3 Pixel pro Fehltag in der zweiten Woche und -2 Pixel in der dritten Woche. Jede Woche wird mit 5 Werktagen für die Berechnung zugrunde gelegt.

Krankheitstage können durch Urlaubstage ausgeglichen werden.
(Wobei 1 Urlaubstag = 1 Fehltag)

Die Berechnung der Pixel erfolgt dabei von Monat zu Monat, eine Verrechnung von Fehltagen innerhalb eines Jahres ist nicht möglich.

Kommentar:

Datum	Erhalten	an Person	Änderung
15.5.2014 - 13:29:19		Offen Nicole Kobjoll	Keinen Fehltag im Monat
28.5.2014 - 11:33:58	Keinen Fehltag im Monat	Prüfung Führungskraft Stefanie Weiss	keine

13) Work-life Blend!

(nicht Balance)

Work-Life-Balance

☐ perfekt ausgeglichen

☒ gut ausgeglichen

☐ halbwegs ausgeglichen

☐ ich dreh voll am Rad...

Unser Wohlbefinden ist sehr wichtig. Nur ausgeglichene Mitarbeiter können auf Dauer eine hohe Leistung bringen und haben vor allem persönlich mehr vom Leben. Neben einer gesunden, ausgewogenen Ernährung gehört auch körperliche Fitness zu einem ausgeglichenen Leben.

Neben Sport und Familie gehören auch Urlaub und sonstige Freizeitaktivitäten zu einem ausgeglichenen Leben. Der Zweck von Entspannung ist die körperliche, geistige und seelische Erholung. Dies fördert den Stressabbau, dient dazu, Bilanz zu ziehen, um in der übrigen Zeit Höchstleistungen erbringen zu können.

Insbesondere verstehen wir unter Work-Life-Balance:

- Ich treibe regelmäßig Sport
- Ich ernähre mich gesund und ausgewogen und trinke ausreichend Wasser
- Ich achte auf ausreichend Schlaf
- Ich verzichte auf übermäßigen Genuss von Suchtmitteln
- Ausgleich zum Alltag finde ich in Freizeitaktivitäten und Qualifizierungen, die mir Freude bereiten

Kommentar:

Datum	Erhalten	an Person	Änderung
15.5.2014 - 13:29:19		Offen Nicole Kobjoll	gut ausgeglichen
28.5.2014 - 11:33:58	gut ausgeglichen	Prüfung Führungskraft Stefanie Weiss	keine



MAX Auswertung Februar 2015

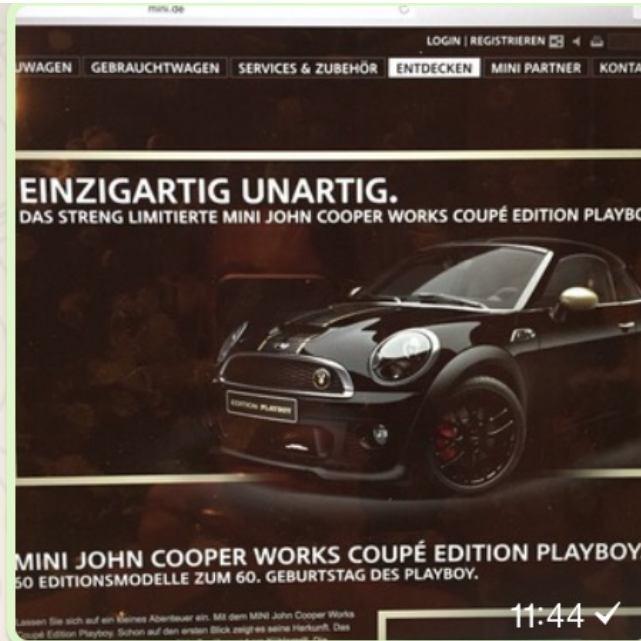
Mitarbeiter	ID	Rang	Wert
Nicola Gerritzen	235	1	121
Manfred Ludwig	210	2	119
Marie-Ernestine van Evert	170	3	114
Jörg Hauer	214	4	112
Bernadette Mair	143	5	111
Sue Werner	189	6	110
Anna CosimaBadewitz	226	7	109
Augusto Fernandes	140	8	106
Sabine Danzl Hauer	215	9	106
Tamara Majer	191	10	105
Melanie Neuberger	203	11	102
Patrizia Dinkel	175	12	101
Julia Sauer	163	13	97
Susanne Birkmann	206	14	94
Nicola Rottkord	220	15	93
Nicole Kobjoll	173	16	88
Katharina Schindler	164	17	88
Oliver Dietz	174	18	88
Vivian Dittmar	197	19	85
Walter Springer	198	20	82
Wolfram Babiuch	199	21	81





Seit 2014 - BEST MAX
TSARINE Champagner





Vorfreude ist doch die schönste Freude...

Ab nächster Woche Teil der Schindlerhof Flotte...

... In 6 Sekunden von 0 auf 100... 🤪

... 226 PS... ✨ ✨ ✨ ✨ ✨

Freude auf der Strasse...

... Für Gäste & Mitarbeiter - immer so für 2 Tage... 😘

11:47 ✓

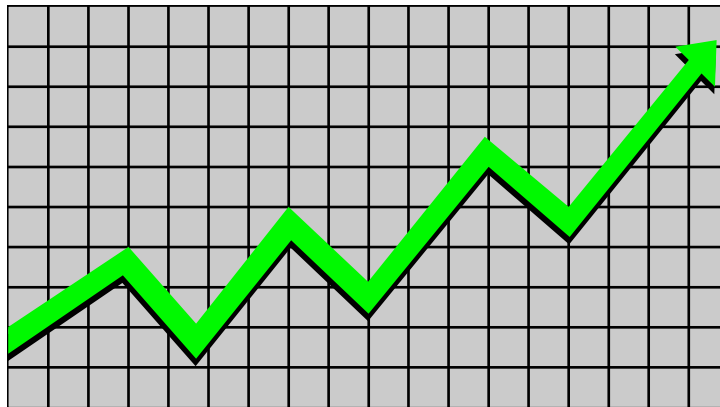






TIX

Team Index



zeigt die Entwicklung einzelner Teams



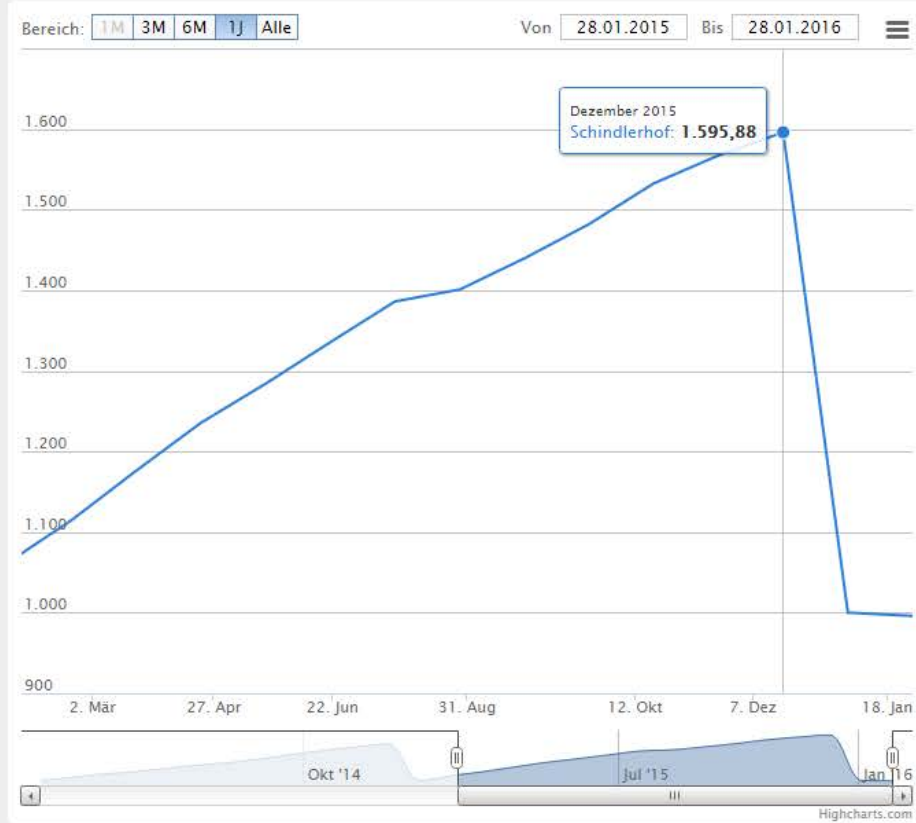


Auswahl der Daten

Mitarbeiter:	Select Some Options
Gruppen:	Schindlerhof ✕
Mitarbeiter in Gruppen:	Select Some Options

Wählen Sie aus den möglichen Mitarbeitern und Gruppen.

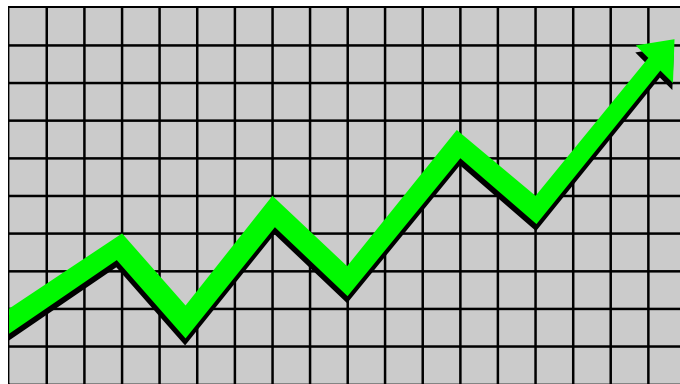
Auswertung





CIX

Community Index



zeigt das Ranking aller einzelner Teams





Bereich 2: Beurteilung der Teamleader – Priorität

Top2Box-Werte





„Vier von fünf Führungskräften sind nach meiner Erfahrung nach nicht in der Lage, den Job zu machen, für den sie bezahlt werden:

**Rahmenbedingungen für hohe
Mitarbeiterleistung
zu schaffen!**

Reinhart Sprenger



Führung ist mehr als Management!

Manager:

praktisch

vernünftig

Leader:

visionär

experimentell

Führung ist mehr als Management!



Manager:

praktisch

vernünftig

Entscheidung

analytisch

kontrolliert

Leader:

visionär

experimentell

Option

intuitiv

spontan





Führung ist mehr als Management!

Manager:

ordentlich

mit guten Manieren

konsequent

erarbeiten

Wissen

Systeme

Leader:

chaotisch

leidenschaftlich

unberechenbar

erschaffen

Erkenntnis

Menschen





**Hilf
Menschen,
zu wachsen!**



Great
Place
To
Work®



Sonderpreis 2018
«Humanpotentialförderndes
Personalmanagement»



Schindlerhof

8. November 2018
in München

