

I 37

Führen dürfen dieses Siegel nur Betriebe, die sich jährlich einer externen Mitarbeiterbefragung unterziehen und dabei sehr gute Werte im Betriebsklima erreichen. Im Vergleich mit dem von vida präsentierten Arbeitsklimaindex zeigt sich, dass „best for people“-Häuser in so gut wie allen abgefragten Punkten deutlich bessere Werte erzielen. Neben Geschäftsführung und Vorgesetzten wurden Kollegen, Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Arbeitsinhalte, Entwicklungsmöglichkeiten und Unternehmenskultur verglichen. „Best for people“-Betriebe erreichen jeweils sehr hohe Werte und gesamt deutlich über 80 Prozent Zufriedenheit. Die ausgewählte Ergebnisse im Detail: Während im vida-Index die Zufriedenheit mit dem Führungsstil einen Wert von 69 Prozent erreicht, kommen die Vorgesetzten in „best for people“-Betrieben auf 84 Prozent. Die Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten wird im Arbeitsklimaindex mit 53 Prozent bewertet, die fachliche Weiterbildung in „best for people“-Betrieben mit 75 Prozent. 66 Prozent ermittelt der Arbeitsklimaindex für die Betriebsbindung, die Verbundenheit in „best for people“-Unternehmen erreicht 81 Prozent. Bleibt dennoch die Frage, wie es mit dem Arbeitsklima in jenen Betrieben steht, die kein Qualitätssiegel führen.



Foto: OHV

Arbeitsklima soll in „best for people“-Hotels gut sein

Weil die Gewerkschaft vida die hohe Unzufriedenheit der Beschäftigten im Tourismus beklagt, hat hogast nun das Arbeitsklima in Mitgliedsbetrieben mit dem „best for people“-Siegel erhoben. Das Fazit dieser Untersuchung: Die Werte sind deutlich besser als die von vida bemängelten Werte im Arbeitsklimaindex. „Best for people“ zeige, dass es Betriebe gebe, die sehr gute Rahmenbedingungen für ihre Mitarbeiter böten, sagt Dietmar Winkler, Leiter für Personaldienst-

leistungen bei hogast. Was ist „best for people“? Es ist ein Qualitätssiegel von hogast, das die besten Arbeitgeber im Tourismus auszeichnet und auf einer eigenen Jobplattform präsentiert wird.