

Full House bei Living Hotels

32 Auszubildende starten in das neue Ausbildungsjahr 2024. Insgesamt darf sich die Hotelgruppe über 92 junge Leute in Ausbildung freuen ... so viele wie noch nie.

Ende letzter Woche veröffentlichte die Bundesagentur für Arbeit aktuelle Zahlen zum Status Quo des Lehrstellenmarktes (Stand: Ende Juli 2024). Demzufolge gibt es derzeit noch rund 204.000 unbesetzte Ausbildungsstellen, besonders viele offene Plätze bietet der Markt im Bereich der Hotellerie.

Dass es aus der Branche des Gastgebens und der Gäste auch positive Nachwuchs-News zu vermelden gibt, das gilt für die Hotelgruppe der Living Hotels, starteten bzw. starten hier doch insgesamt 32 Azubis in das neue Ausbildungsjahr – so viele wie zuvor noch nie. Besonders erfreulich: die meisten Stellen waren schon im Frühjahr bzw. Frühsommer belegt. Warum das so ist, das erklärt Living Hotels-Ausbildungsleitung Sophia Pfundstein im Gespräch.



Ist Feuer und Flamme für die Hotellerie & die Arbeit mit jungen Menschen: Sophia Pfundstein, seit 2022 Ausbildungsleitung bei Living Hotels, ist ausschließlich für die next gen und ihre Entwicklung zuständig

Wie sieht es dieses Jahr mit den Ausbildungsstellen bei Ihnen im Unternehmen aus? Konnten denn alle Stellen belegt werden?

Sophia Pfundstein: „Die Nachwuchsgewinnung lief dieses Jahr besonders gut. Wir konnten alle Ausbildungsstellen besetzen. Was mich dabei besonders freut ist, dass wir heuer schon sehr viele Plätze bereits extrem früh, sprich ab Frühjahr an Auszubildende vergeben und somit Stellen belegen konnten. Stand heute starten bei uns kettenweit bis September 32 Auszubildende. Insgesamt sprechen wir aktuell von 92 aktiven Ausbildungsverhältnissen auf die gesamte Gruppe verteilt. Nochmals neun junge Kollegen mehr als im vergangenen Jahr und in Gänze so viele wie noch nie.“

In welchen Ausbildungsberufen tritt der Nachwuchs dieses Jahr an?

Sophia Pfundstein: „Überwiegend wird bei den Neubesetzungen der Ausbildungsberuf Hotelfach belegt aber es werden auch zwei Koch-Azubis ihre Ausbildung bei uns beginnen, worüber wir uns sehr freuen.“

Worauf führen Sie zurück, dass Sie derart früh und zudem alle Ausbildungsplätze besetzen konnten. Haben Sie sich etwas Besonderes einfallen lassen?

Sophia Pfundstein: „Was auf alle Fälle eine Rolle spielen dürfte ist, dass wir zum einen durch unsere Art der menschnahen, hierarchieflachen und komplexen Art der Ausbildung einen hervorragenden Ruf in der Branche haben: unter den Auszubildenden selbst und auch in den Berufsschulen, wo die jungen Leute untereinander sprechen. Wir werden schlicht aktiv von unseren Azubis weiterempfohlen. Zum anderen war ich, wie auch im letzten Jahr, heuer wieder auf Ausbildungsmessen und habe Living Hotels und unsere Form und Philosophie der Ausbildung präsentiert. Darüber hinaus nutzen wir nach wie vor den klassischen Weg über Stellenausschreibungen.“

Aber was wir relativ neu angehen, ist das Netzwerk mit den Schulen immer weiter auszubauen und in unseren Hotels Praktika für die Schülerinnen und Schüler anzubieten. Das kommt sehr gut an, weil die jungen Leute so für einen individuell festzulegenden Zeitraum (meist ein bis zwei Wochen), z.B. in ihren Ferien oder auch im Rahmen der Berufsorientierung während des Schuljahres einen ersten, echten Eindruck vom bunten Hotel-Alltag mitbekommen, sich mit dem Team vor Ort austauschen und natürlich jederzeit Fragen stellen können. Dieses Engagement hat sich übrigens bereits bezahlt gemacht, konnten wir z.B. jüngst in Berlin für dieses Jahr über den Weg junge, neue Kollegen für uns gewinnen.“



Schülerpraktika, Ausbildungsmessen, Azubi-Hotel, ganz nah am Nachwuchs dran und immer ansprechbar sein: die 92 Auszubildenden der Living Hotels wissen, wie wichtig sie im und für das Unternehmen sind

Spielt Ihr Azubi-Projekt hierbei auch eine Rolle?

Sophia Pfundstein: „Das kann man wohl sagen. Das Azubi-Hotel stellt einen wahrlich großen Benefit für unsere Azubis innerhalb des Unternehmens und auch für die Akquise dar. Sicher ist das gestiegene Interesse auch dadurch zu erklären, weil wir die Premiere letztes Jahr jeden Tag mit Social Media Beiträgen begleitet haben, so dass junge Menschen einen echten Eindruck von der bunten Arbeit im Hotel bekommen haben. Da die Ideen für die Posts und Reels maßgeblich von den Azubis selbst kamen, war die Ansprache einfach unmittelbar, unverfälscht und authentisch. Das hat sich unter den jungen Leuten erfreulicherweise herumgesprochen.“

Beim Azubi-Hotel haben unsere jungen Kollegen ab dem 2. Lehrjahr ja die Möglichkeit, für sechs Wochen das Living Hotel Berlin Mitte eigenverantwortlich und selbstständig zu führen und den Hotelalltag bereits in der Ausbildung von einer völlig neuen Perspektive kennen zu lernen. Diesen Oktober starten wir mit der zweiten Runde, denn wir haben nach letztem Jahr schnell gemerkt, mit welchem neuem Wissen und vor allem mit wieviel neuem Selbstbewusstsein unsere Auszubildenden wieder in ihre Stammhäuser und auch in die Berufsschulen zurückgekehrt sind – entsprechend groß war der Run auch auf die Plätze dieses Jahr.“

Was darf der Nachwuchs bei Ihnen im Unternehmen an den ersten Tagen erwarten?

Sophia Pfundstein: „In den ersten Tagen werden die Azubis (das gilt übrigens auch für die Schüler-Praktikanten) in den Häusern in sämtliche Bereiche eingeführt und die relevantesten Inhalte wie Strukturen, Abläufe, unsere Unternehmensphilosophie etc. erklärt. Außerdem findet in den ersten Wochen ein kettenweites Onboarding statt, zu dem sämtliche neuen Azubis für zwei Tage zusammenkommen, sich und uns häuserübergreifend kennenlernen und von mir relevante Ausbildungsthemen, wie „die ersten Schritte“, „Rechte und Pflichten in der Ausbildung“, „Gästekommunikation und Beschwerdetraining“, „Unsere DNA der Living Moments“, „Was tun, wenn ich nicht weiterweiß – immer und jederzeit fragen“, „Warum Fehler machen ausdrücklich erlaubt und gewünscht ist – weil man nur so lernt“ und vieles mehr an die Hand bekommen.“

Dazu zählt auch, dass wir dem Nachwuchs unsere Mitarbeiter Benefits (z.B. das Weiterbildungsprogramm GoodHabit, die Mitarbeiter-Bonuskarte Bonago, die Übernahme der Kosten für das Deutschlandticket und unsere Family & Friends Raten) vorstellen und ihnen vermitteln, dass speziell sie eine intensive Prüfungsvorbereitung bekommen. Hier unterstützen, zusätzlich zum „all year long“-Support zweimal im Jahr unsere Ausbilder insofern, als dass wir eine Prüfung simulieren, um den aktuellen Lernstand zu erfahren. Hinzu kommt, dass z.B. in regelmäßigen Schulungen prüfungsrelevante Themen von unseren Fachkräften in den Häusern an die Azubis geschult werden. An diesen Onboarding Tagen soll einfach der Hotelgruppen-Gedanke gestärkt werden.“

Denn bei uns ist Ausbildung ja ein Thema bzw. ein Anliegen, dass das gesamte Unternehmen mitträgt. Darum bezieht sich die Hilfe auch z.B. auf Deutschkurse (via Berufsschule oder durch externe Angebote), auf die Beschaffung von Wohnraum oder wenn es um Visa oder sonstige behördlichen Dokumente geht, so dass die jungen Leute, gerade die, die aus dem Ausland zu uns kommen, nie alleine vor für sie echt schwierigen Aufgaben stehen. Für jeden neuen, jungen Kollegen gilt: immer, ob Kollege, Abteilungsleiter, Direktor, Geschäftsführung oder Inhaber – jederzeit, jeden fragen. Denn Ausbildung geht nur zusammen und im Team.“