

Upstaalsboom

Ein Fragment von Christian Rüther, www.newwork-matrix.com

Branche: Hotel

<https://www.upstalsboom.de/>

Gründung: 1976

Beginn Change: 2009

	2008	2013	
Mitarbeiter	450	600	
Zimmerkapaz.	1380	1650	
Belegungsrate	66%	67%	
Logiserlös pro belegbares Zi.	43,-- Euro	56,-- Euro	
Umsatz	21,8	42	

Besonderheiten

Philosophie:

- Anselm Grün/Assländer
- Oliver Haas – Corporate Happiness
- Gerald Hüther - Potenzialentfaltung

Ressourcen:

Buch...

Interview mit Bodo Jansen

<https://www.youtube.com/watch?v=3fZ9sUXNiNY>

Ressourcen Unternehmensseite:

<https://www.upstalsboom.de/der-upstalsboom-weg.html>

Faktor Menschlichkeit ARD

https://www.youtube.com/watch?v=2WXYTO_bQX4

Vgl. Zeuch, Andreas: Fallbeispiel, S. 143

Corporate Happiness

<http://kulturwandel.org/project/upstalsboom/>

Film „Stille Revolution“ ab März 2018:

<https://vimeo.com/246122547?outro=1>

EXZERPTE

<https://www.upstalsboom.de/filme.html>

Seine Geschichte

Bei sich selbst anfangen

Bis 2010 Wirtschaftlichkeit im Vordergrund

Gewinnmaximierung, Wertschöpfung durch Ausnutzung

MA sehen Unternehmen und GF kritisch – Schlag ins Kontor 4-5

Bernd Gaukler – Kernthema: Führung

Führen = eine Dienstleistung

„Wir haben alles geändert“

Zeit/Geld – Weiterentwicklung – persönliche Weiterentwicklung

Klosterseminare – selbst finden (Anselm Grün)

Nachdenken über sich und sein Leben... Sinnhaftigkeit

Gefühl, dass ich selbst was bewegen kann

Starke Veränderung meines Führungsweltbildung

Corporate Happiness Ausbildung (Oliver Haas)

Wenn die Menschen ihre Arbeit sinnvoll finden...

Dass ein Unternehmen wichtig ist, dass man sich glücklich fühlt.

Betriebswirtschaftliche rückt in die zweite Reihe...

Vertrauen – rapide Senkung Krankheitstage.

Weitere Folge Wirtschaftlichkeit verbessert – 3 Jahre, Umsatz verdoppelt

Wertschöpfung durch Wertschätzung

97/98% Weiterempfehlungsrate

Zufriedenheit MA auf Gäste übertragen

Hospitality HR Award...

Skeptiker gab es, aber nicht mehr in dem Umfang

Bei sich beginnen – Musterbruch...

Authentische Unternehmenskultur, wenn die Menschen im Alltag das leben können, was Ihnen wichtig ist...

Das habe ich vorher noch nie in einem Unternehmen erlebt –wie man gefördert wird..

Dass sich viele MA begeistern können und damit als Vorbild für viele Unternehmer in Deutschland, mehr Menschlichkeit, eine bessere Unternehmenskultur

Ressourcenausnutzung zur Potenzialentfaltung...

Die Stille Revolution

Umwälzungsprozess

Wirkliche Sinn

Unternehmensstruktur aus dem alten Preußen kommt...

Upstalsboom bedeutet für mich:

Familie

Projekt – mich selbst

Verrückter Haufen...

Wir-Gefühl:

<https://www.upstalsboom.de/karriere.html>

Gemeinschaftsgefühl...

Faktor Menschlichkeit:

<http://www.ardmediathek.de/tv/Faktor-Menschlichkeit/Faktor-Menschlichkeit/Das-Erste/Video?bcastId=38580976&documentId=38581000>

stressige Zeit für MA

10 Hotels in der Gruppe – Umsatz brach ein...

Permanent Druck und Angst, vorher..

Mitarbeiterumfrage – fiel aus allen Wolken..

Auszeit: Kloster – Anselm Grün: erstmal sich selbst führen..

Wofür lebe...

Alle 70 FK sollten auch ins Kloster...

Arne Mund wurde fristlos entlassen: Seelenstriptease...

Beteiligung der MA, Freiräume – Upstaalsboom Weg...

Kerstin: Spa Bereich außerhalb Saison neu beleben, auch für die Nachbarschaft..

Hoteldirektor hat freie Hand gegeben – schöne Programme gestrickt

MA Rücksicht genommen: Kinder mitgenommen, nur Frühschicht machen... wir

lösen das untereinander, Dienstplan technisch...

Kein rauher Ton mehr in der Küche..., Lehrling kann das Gericht selbst kochen, eigenverantwortliche Aufgaben

Sandra Kauzisky: Reinigungskraft – 40 Zimmer bis 15 Uhr... Mindestlohn, kein Akkord.

Wenn ich es nicht schaffe, dann Hausdame

B: MA sollen glücklich sein – Rahmenbedingungen schaffen...

Wirtschaftlichkeit Basis der Existenz, aber nicht Hauptzweck

Krankenstand gesunken, um die Hälfte, meisten MA bleiben 6 Jahre (doppelt so viel), Umsätze verdoppelt.

MA-Zufriedenheit und Vertrauen?

Kilimanschao... zehn Lehrlinge, eine Woche Aufstieg...

110 MA, World-Cafe...

Sandra Sakauzki: 60.000,- Euro für Kilimanscho, Warum nicht Geld da ist für...

Wert für MA – auch im Geldbeutel..

Lohnniveau der MA erhöhen... - Bonus erhält, je nachdem, wie das Budget erreicht wurde...

Chefs Küche gehen nicht ins Kloster

Lukas hat von der Tour profitiert, Kritik leichter wegstecken

Langer Lernprozess

Freundlichkeit, Anteilnahme, Mitdenken lassen sich nicht erzwingen, nicht

Zuckerbrot und Peitsche...

Der erste Manager – Manege/ Dompteur.. – ich nutze die Angst der MA aus, um sie zu bewegen..., management by angst...

Investiert viel Geld in Weiterbildung – Stärken zu beschreiben..., was schätze ich beim anderen...

Morgen ins Kloster Reinigungsfrau – runterfahren kann

Auch Küchenchef fährt mit ins Kloster...

Abschalten, Runterkommen...

Küchenchef: Du bist glücklich, es gibt nichts mehr, was...

Sakauski: Ich reg mich nicht mehr so schnell auf – Arbeit bleibt jetzt hier... komplett entspannt..

Andreas Zeuch: Unternehmensdemokratie:

2005 Bodo Janssen geschäftsführende Gesellschafter, bis 2011 mit Schwester Insa das Unternehmen...

Stimmung schlecht im Unternehmen – schaut in den Spiegel

Beginnt bei sich selbst, Klosteraufenthalt bei Anselm Grün, Oliver Haas Corporate happiness

Wertschöpfung durch Wertschätzung

Steigerung der Arbeitszufriedenheit von 2010 bis 2013 um 80 Prozent, Rate der Weiterempfehlungen um 8% auf 98%

Drei Elemente Demokratisierungsprozess (noch nicht die Endversion):

- Culture Club
- Kultur Workshop
- Wirkungsgefüge

Culture Club:

vierteljährlich, bis zu 20 MA, bunt gemischt
eher persönliche Themen – Frage der Themen

Kultur-Workshop

Alle sechs Monate, 40% FK und 50% das erste Mal dabei, aus allen Bereichen + Familienangehörige

Wirkungsgefüge

Modell von Zusammenhängen – inwieweit Selbstorganisation oder Partizipation?

Interview mit Janssen:

Wenig konkrete Beispiele für Unternehmensdemokratie

Evtl. Leitbildentwicklung – Initiative einer MA

Operativ: konsultative Entscheidungsfindung – eine FK holt sich den Rat Beteiligten ein und trifft die Entscheidung selbst

Positive Fehlerkultur

Mitarbeiterbefragung als Ausgangspunkt – tw. demokratisch?

80% seiner Zeit geht in die Entwicklung der Persönlichkeit der MA

Klares persönliches Leitbild als Ausgangspunkt ...