

1.13 Kompetenz, Bewusstsein und die Kultur, die niemand verlangt hat

Bearbeitbare Fassung des Arbeitsmaterials aus dem Buch: Fragen in ihrer Reihenfolge, Grund jeder Frage, Hinweis auf Verlangtes und Methode. Die Vorlage ersetzt keine Methode; jedes Haus bringt seine Antworten in sein eigenes Format.

Praktische Anwendung: den Preis des Richtigen in sieben Schritten senken

- 1. Den letzten Fall ansehen.** Was geschah mit dem letzten Mitarbeiter, der sich in den ersten Wochen krankmeldete, einen Fehler zugab oder widersprach?
- 2. Die Kosten aufschreiben.** Was kostet es eine Saisonkraft heute, sich krankzumelden: Lohn, Zimmer, Dienst der Kollegen, Wiedereinstellung?
- 3. Den Lohn klären und zusagen.** Was gilt nach Gesetz und Vertrag am ersten Tag, und was sagt das Haus darüber hinaus zu?
- 4. Den Satz schreiben.** Eine Krankmeldung in der Probezeit ist kein Grund für eine Trennung. Unterschrift der Leitung.
- 5. Den Ort schaffen.** Ein Zimmer im Personalhaus, in das ein Kranker umziehen kann.
- 6. In den Sprachen schulen.** Die fünf Regeln, auf die es ankommt, in den Sprachen der Belegschaft, und am Posten vorgeführt.
- 7. Anders zählen.** Krankmeldungen, gemeldete Fehler und abgelehnte Ware gehören in den Bericht an die Leitung, als gute Zahlen.

Prüf-Checkliste

Frage	Ja	Nein
Weiß jede Saisonkraft am ersten Tag, was sie bei Krankheit an Lohn erhält?		
Hat die Leitung zugesagt, dass eine Krankmeldung in der Probezeit nicht zur Trennung führt?		
Gibt es im Personalhaus einen Ort für Kranke?		
Hat der Dienstplan der Hochsaison eine Reserve?		
Wird Kompetenz am Posten beobachtet und nicht nur unterschrieben?		
Liegen die wichtigsten Regeln in den Sprachen der Belegschaft vor?		
Kennt die Leitung die Zahl der Krankmeldungen in den ersten vier Wochen der Saison?		
Wurde der Erste, der in dieser Saison eine Abweichung meldete, sichtbar unterstützt?		

Häufige Fehler

Unterschriften für Kompetenz halten. Sie belegen, wer im Raum war.

Nur die Pflichten nennen. Wer nicht weiß, was ihm zusteht, rechnet mit dem Schlimmsten.

In der Probezeit nach Krankheit trennen. Jeder im Personalhaus zieht den Schluss.

Ohne Reserve planen. Jede Krankmeldung geht dann zulasten eines Kollegen.

Null Krankmeldungen für ein gutes Zeichen halten. In einer Saison mit Noroviren ist es Schweigen.

Kultur an ein Programm delegieren. Sie entsteht in Personalentscheidungen.

Modellrechnung

Modellannahme, kein belegter Branchenwert

Posten	Betrag	Anmerkung
Elf vorzeitige Abreisen, Erstattungen	38.000 €	eine Woche im Jänner
Sonderreinigung und Desinfektion	6.500 €	einmalig
Ein zusätzlicher Koch, zwei Wochen	2.400 €	Weihnachten bis Dreikönig
Einzelzimmer im Personalhaus, frei gehalten	1.800 €	je Saison, entgangene Belegung
Zwei Tage Lohn eines Kochs	260 €	in Österreich ohnehin geschuldet