



berufundfamilie®

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Grundzertifikat



Dorint Novotel Halle Charlottenhof

Dorotheenstraße 12, 06108 Halle (Saale)

2004

Dem Dorint Novotel Halle Charlottenhof wurde am 30. November 2004 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® erteilt.

Das Dorint Novotel Halle Charlottenhof ist ein klassifiziertes 4-Sterne-Superior-Hotel, das am 01. Juni 1997 eröffnet wurde. Es verfügt über 166 Zimmer und Suiten mit 327 Betten sowie über Behinderten- und Allergikerzimmer.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 60 Prozent. Die Quote der Teilzeitbeschäftigten belief sich auf 16 Prozent.

Ziel der Auditierung

- Familien sind eine der drei Hauptzielgruppen des Hotels. Durch attraktive Angebote wird es Familien ermöglicht hochwertige Hotels zu besuchen.
- Durch eine Systematisierung soll eine Übersicht über die vorhandenen Angebote und Maßnahmen geschaffen werden. Hieraus sollen sich neue Impulse für eine Verbesserung der familienbewussten Mitarbeiter- und Hotelpolitik ergeben.
- Darüber hinaus wird der Erwerb des Zertifikats als gewinnbringend im Sinne eines Sympathiefaktors gegenüber potenziellen Gästen gesehen. Die Ergebnisse der Auditierung sollen öffentlichkeitswirksam nach innen wie nach außen genutzt werden.

Vorhandene Maßnahmen

- Es gibt verschiedene Teilzeitmodelle, die nach Bedarf der Beschäftigten praktiziert werden.
- Die physiotherapeutischen Leistungen sowie Friseur und Kosmetik stehen den Beschäftigten zur Verfügung.
- Die Nutzung des Vital Club des Hotels mit all seinen Facilitäten ist für die Beschäftigten kostenfrei.
- Die Auszubildenden haben jeweils einen Mentor, an den sie sich mit ihren Fragen und Problemen wenden können.
- Es gibt das Angebot eines Reinigungs-/Bügel-Services, der auch von Beschäftigten in Anspruch genommen werden kann.

Zukünftige Maßnahmen

- Die familiäre Situation wird bei der Arbeitsorganisation in allen Bereichen weiterhin stark beachtet.
- Ein offizieller Ansprechpartner und/oder eine offizielle Ansprechpartnerin für familiäre Belange werden benannt und kommuniziert.
- Persönliche Gespräche, direkte Absprachen und der wertschätzende Umgang, der durch Lob und konstruktive Kritik gekennzeichnet ist, werden unter Berücksichtigung der familiären Situation der Beschäftigten fortgeführt.
- In Zusammenarbeit mit dem/der zukünftigen Ansprechpartner/Ansprechpartnerin und von Seiten der Hotelleitung wird der Kontakt zu den Beschäftigten in familiären Auszeiten kontinuierlich gehalten.