



TEAM MONTAFON

Wertekodex für Mitgliedsbetriebe

**TEAM
MONTAFON**
BEST JOBS IN TOURISM

Team Montafon – Wertekodex für Mitgliedsbetriebe

Die Betriebe des Team Montafon verstehen sich als Qualitätsbetriebe und Botschafter für attraktiveres Arbeiten im Tourismus. Das Team Montafon beruft sich auf einen einheitlichen Wertekodex – dieser wurde gemeinsam mit dem Kooperationspartner „Top Tourismus Jobs Vorarlberg“ erstellt und im Anhang angefügt.

Die Zertifizierung „Top Tourismus Jobs Vorarlberg“ ist Grundlage für die Mitgliedschaft bei Team Montafon.



„Gerne verpflichten wir uns mit unserem Betrieb den Wertekodex zu achten und einzuhalten.“

Betrieb: _____

Name: _____

Datum, Ort: _____

Unterschrift: _____

Team Montafon – Wertekodex für Mitgliedsbetriebe

Wertekodex für Mitgliedsbetriebe

Die durch Top Tourismus Jobs Vorarlberg zertifizierten Betriebe vom Team Montafon verstehen sich als Qualitätsbotschafter für attraktives Arbeiten im Tourismus mit dem Ziel ein betriebliches Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich Arbeitgebende und Arbeitnehmende gleichermaßen wohlfühlen. Jedes Unternehmen, das im Netzwerk tätig ist, bekennt sich zu unserem Wertekodex, der auf den Grundhaltungen von „Gastgeben auf Vorarlberger Art“, authentische Gastfreundschaft, weltoffene Regionalität, nachhaltige Entwicklung und faire Kooperation basiert. Gemeinsam wollen wir Orte und Räume für ein gutes Leben schaffen und gestalten!

Partnerschaftlichen Führungsstil

Wir pflegen einen partnerschaftlichen Führungsstil und legen Wert auf eine offene Kommunikation und Fairness im Unternehmen. Unsere Mitarbeitenden erhalten wertschätzende Anerkennung sowie konstruktives Feedback. Wir erkennen an, dass Mitarbeitende und Management gemeinsam für den Erfolg des Unternehmens verantwortlich sind.

Wir-Gefühl

Im Betrieb wird ein starkes WIR-Gefühl gelebt. Die Mitarbeitenden verstehen sich als Teil eines gut zusammenspielenden Teams. Es finden interne Teamevents statt.

Teilnahme an den Team Montafon Treffen

Die Betriebsvertreter müssen an mindestens 3 von 4 Koordinationsterminen teilnehmen (ansonsten muss ein:e legitimierte:r Vertreter:in geschickt werden) und sich bei der Weiterentwicklung des Team Montafon einbringen.

Chancengleichheit

Wir bieten unseren Mitarbeitenden Chancengleichheit auf der Grundlage der Qualifizierung und der Leistung des Einzelnen, frei von Diskriminierung und Bevorzugung.

Feedbackkultur

Wir nehmen das Feedback unserer Mitarbeitenden ernst, deshalb führen wir mind. 1x jährlich die Mitarbeiter:innenbefragung von Top Tourismus Jobs Vorarlberg durch. Dadurch entstehende Entwicklungs- und Veränderungsprozesse kommunizieren wir proaktiv im Unternehmen.

Mitarbeiter:innen-Gespräch

Die Führungskraft führt mit den Mitarbeitenden regelmäßige Gespräche durch.

Preboarding & Onboarding

Wir informieren neue Mitarbeitende bereits vor dem Start über Grundinformationen zur Destination, zu Vorarlberg und zum Betrieb (Anreise, Freizeitmöglichkeiten, ..). Den Onboarding-Prozess neuer Mitarbeitenden stellen wir durch eine geordnete Struktur (z.B. mittels Checklisten) sicher.

Gota/Göti (Patensystem)

Wir leben ein schriftlich vereinbartes Gota/Göti-System - jeder neue Mitarbeitende hat einen Paten, der insbesondere bei allen täglichen Fragen unterstützt/coacht.

Job-Rubrik auf der Website

Wir weisen bereits auf unserer Webseite darauf hin, warum der Betrieb und die Destination für Mitarbeitende attraktiv ist und verweisen auch direkt auf die Inhalte von Team Montafon.

Persönlich

Das Tourismusleitbild der Destination ist den Führungskräften bekannt und wird betriebsspezifisch umgesetzt, deshalb lebt der Betrieb wertschätzende, informelle und persönliche Strukturen.

Dienstvertrag

Wir halten alle Vereinbarungen mit unseren Mitarbeitenden im Dienstvertrag fest. Dazu gehören: Position und Aufgabenfeld, Vorgesetzte/r, Regelungen in Bezug auf Arbeitszeit, Überstunden mit voller Anrechnung aller gesetzlichen Überstunden, Feiertagsregelung, Saisonzeit, Hinweis auf Zeiterfassung, optionale Prämien, kollektivvertragliche Einstufung und Überzahlung, Gehalt unter Berücksichtigung der Chancengleichheit, Dienstkleidung, Urlaubsanspruch, Kündigungsregelungen, Datenschutz.

Faire Bezahlung

Es wird nach entsprechender Erfahrung & Qualifikation überbezahlt. Trinkgelder werden nach einem definierten Aufteilungsschlüssel zur Gänze an die Mitarbeitenden verteilt. Es besteht ein monatlicher Lohnzettel. Es erfolgt eine geschlechtsunabhängige Bezahlung.

Mitarbeiter:innen-Unterkunft

Sofern eine Mitarbeiter:innenunterkunft durch den Betrieb zur Verfügung gestellt oder organisiert wird, wird nachfolgende Kriterien eingehalten: Wohnraum als Einzelunterbringung mit Tageslicht, WLAN, Besuchsmöglichkeit, absperrbares Zimmer, Nähe zum Arbeitsplatz, Wäschemöglichkeit.

Faire Arbeitszeitmodelle

In unserem Betrieb werden mehrere Arbeitszeitmodelle angeboten. Es kann z.B. zwischen einem 3,5/4Tage Modell bis zum 6 Tage Modell gearbeitet werden. Wir halten uns an vereinbarte Urlaubs-, Dienstzeiten und -pläne und achten auf eine faire Aufteilung der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung von Mitarbeiter:innenwünschen und den betrieblichen Erfordernissen. Dienstpläne sind mindestens eine Woche im Voraus vorhanden.

Regionaler Wohlfühlfaktor

Wir unterstützen unsere Mitarbeitende darin, sich im Betrieb und der Region wohlfühlen und fördern die Teilnahme am regionalen Mitarbeiter:innenprogramm sowie die Nutzung der Starcard. Unser Betrieb bietet zudem individuelle innerbetriebliche Benefits, welche Mitarbeitende nutzen können (Verpflegung, Freizeit-Einrichtungen, Sauna, ...).

Selbstreflexion

Wir bilden unsere Führungskräfte und uns selbst in den Bereichen Sozial- und Führungsqualität sowie Personalmanagement mind. einmal jährlich weiter um unsere Mitarbeitenden bestmöglich zu unterstützen.

Förderung persönlicher Entwicklung

Wir arbeiten gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden daran, Arbeitsplätze zu sichern und die persönliche Entwicklung, sowie die Aus- und Weiterbildung jedes einzelnen zu fördern, indem wir den Mitarbeitenden das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen kommunizieren und die Möglichkeit anbieten, daran teilzunehmen.

Einbinden in Entscheidungen

Unsere Führungskräfte binden ihre Mitarbeitenden in Entscheidungsfindungen in Bezug auf die Mitarbeitenden (z.B Dienstplan, etc.) mit ein und kommunizieren auf Augenhöhe. Bei betrieblichen Entscheidungen durch Führungskräfte wird der Informationsfluss zu den Mitarbeitenden sichergestellt (Transparenz).

Kein aktives gegenseitiges Abwerben von Mitarbeitenden

Es erfolgt kein aktives gegenseitiges Abwerben der Mitarbeitenden aus Betrieben, welche Mitglied von Team Montafon und Top Tourismus Jobs Vorarlberg sind.

Einheitliche Kostenaufteilung für Seminare, Weiterbildungen und Events

Zur transparenten und fairen Handhabung der Kostenaufteilung in Bezug auf Seminare, Weiterbildungen und Events haben wir folgende Regelungen festgelegt:

Aktivtage: Diese gelten als Freizeitaktivität, und die Mitarbeitenden tragen die Kosten selbst. Der Betrag wird direkt an den eigenen Betrieb gezahlt, und Montafon Tourismus rechnet die Beträge anschließend mit den Betrieben ab.

Bildungstage: Diese können während der Arbeitszeit absolviert werden, und die Kosten werden vollständig von den jeweiligen Betrieben übernommen.

Events: Obwohl diese in der Freizeit besucht werden, übernehmen die Betriebe die allgemeinen Kosten sowie etwaige Gutscheinkosten. Da die genaue Kostenregelung je nach Event variieren kann, wird dies nicht im Kodex festgehalten, sondern individuell vorab abgesprochen.

Gemeinsam Werte einhalten

Wir achten als Team Montafon Betriebe gemeinsam darauf, dass die Werte unseres Wertekodex authentisch gelebt und konsequent eingehalten werden.