

## UNTERNEHMENSBERICHT 2011

### Hotel Hochschober Ges.m.b.H

Turracher Höhe 5  
A 9565 Ebene Reichenau  
www.hochschober.com

Mitarbeitende: 110  
Gründungsjahr: 1929  
Ansprechperson: Karin Leeb / Andrea Scherer



H o t e l

**HOCHSCHOB**ER

**Der hohe Stellenwert unserer Verantwortung  
spiegelt sich im "Goldenen Beziehungsdreieck"  
des Hotels: Eigentümer – Mitarbeiter – Gäste**

#### Wer wir sind und wofür wir stehen

Am 25. August 1929 eröffneten Hilde und Hans Leeb am Südufer des Turracher Sees in den Nockbergen den Hochschober als Gasthof mit 30 Betten. Seit 2003 wird das Hotel Hochschober nun in der dritten Generation als Ganzjahresferienhotel von Karin Leeb und Martin Klein erfolgreich geführt.

Die Eigentümerfamilien Leeb und Klein prägen seit jeher die Unternehmenskultur des Hotel Hochschober. Die Rolle der Vorbildfunktion wird gewissenhaft wahrgenommen und die Unternehmensphilosophie nicht nur vorgelebt, sondern auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingefordert. Die Geschäftsleitung ist für die Beschäftigten im täglichen Arbeitsablauf präsent und ist stets ansprechbar. Ständig wird gemeinsam an neuen Konzepten, Angeboten und Projekten für Gäste und Mitarbeiter gearbeitet.

Dass das Hotel Hochschober letztes Jahr sein 80-jähriges erfolgreiches Bestehen feiern konnte und dafür mit dem Wappen des Landes ausgezeichnet wurde, bestätigt nachdrücklich den Weg des Unternehmens, durch verantwortungsbewusstes Wirtschaften über die Generationen auf lange Sicht erfolgreich zu sein – Nachhaltigkeit und Weitblick, die als roter Faden das Unternehmen von Beginn an begleitet haben und – verbunden mit ständigen Innovationen – konsequent in die Zukunft zeigen.

## In welchen Bereichen wir uns engagieren

### Mitarbeiterbezogene Aktivitäten

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Kapital des Hotel Hochschober und ebenso wichtig wie die Gäste. Dies findet seinen Niederschlag im „Goldenen Beziehungsdreieck“ des Hauses. Mit verschiedenen Maßnahmen fördert das Hotel die Zusammengehörigkeit der Mitarbeiter untereinander und zum Betrieb. Besonders die mit dem TRIGOS Kärnten 2008 ausgezeichnete Mitarbeiterakademie steigert die Attraktivität des Hauses als Arbeitgeber und ist ein positiver Wettbewerbsfaktor für das Unternehmen.

#### Ausgezeichnete Arbeitsbedingungen und gute interne Kommunikation

Im Hotel werden vorrangig einheimische Halbtagskräfte und auch Bäuerinnen aus der Umgebung beschäftigt. Blockarbeitszeiten erleichtern auch Müttern den Wiedereinstieg.

Es finden regelmäßige Abteilungsleiter- und Abteilungssitzungen und Betriebsversammlungen statt.

Die Mitarbeiterzeitungen (Bergbote, MAZ) werden gemeinsam erarbeitet und dienen als regelmäßige Information nach innen und außen. Sie werden auch an die Gäste weitergegeben.

#### Zufriedene Mitarbeiter

Durch den engen Kontakt der Eigentümerfamilie zu allen Mitarbeitern und den intensiven Austausch im Kader wird ständig an der Mitarbeiterzufriedenheit „gefeilt“ und kann auf Entwicklungen schnell reagiert werden.

Mehrfach wurde auch eine anonyme Mitarbeiterbefragung zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz über das Internet durchgeführt, die ausgezeichnete Ergebnisse geliefert hat.

Regelmäßige Mitarbeitergespräche finden als Jahreszielgespräche statt, die auf allen Ebenen geführt werden.

#### Systematische Weiterbildung aller Mitarbeiter

Im Rahmen der hoteleigenen Mitarbeiterakademie werden alle Mitarbeiter systematisch in fachlichen Bereichen geschult und zum „Beziehungsmanager“ ausgebildet. Eine besondere Säule der Weiterbildung ist die sog. „Hochschober- und Turrachkunde“.

Durch die exponierte Lage des Unternehmens besonders wichtig sind Angebote zur kreativen Freizeitgestaltung. So dürfen alle Mitarbeiter zu jeder Zeit das Angebot des Hauses benützen (Hallenbad, Sauna, Teehaus, Aktivitäten wie Yoga, Qui-Gong, Mountainbiken,...)

[→ siehe dazu das Good Practise Arbeitsplatz:  **Mitarbeiterakademie**

Anbei angeführt sind einige große Weiterbildungsmaßnahmen, die letztes Jahr und in diesem Jahr stattgefunden haben:

In Mai 2009 wurde im Rahmen der Mitarbeiter-Akademie mit elf Mitarbeitern ein Käse-Sommelier-Kurs durchgeführt. Alle Teilnehmer haben mit Bravour bestanden und die diplomierten Käsefachfrauen/-männer geben ihr Wissen an Mitarbeiter und Gäste in verschiedenen Schwerpunktangeboten weiter.

Über das Jahr verteilt fanden und finden aktuell Budget-Workshops mit den Abteilungsleitern und der Geschäftsführung statt. Ziel war es, eigenständig für 2010 bzw. 2011 in den Abteilungen das Budget zu erstellen. Außerdem wird an einer gemeinsamen Strategie für das nächste Geschäftsjahr gearbeitet.

Um auf die geänderte Marktsituation der letzten Jahre besser einwirken zu können, wurden Verkaufstrainings in verschiedenen Abteilungen gemacht, um noch besser auf die Bedürfnisse und Wünsche der Gäste gezielt eingehen zu können.

Zwei mal im Jahr wird auch an der Führungskräfte-Weiterentwicklung, unter der Leitung einer externen Trainerin an Themen wie Konfliktmanagement, Motivation, Teamentwicklung, Coaching und unseren Führungsgrundsätzen gearbeitet.

#### Mitarbeiter als Markenbotschafter – Internal Branding

Zentrales Ansinnen ist es auch, die Mitarbeiter zu befähigen, die hohe Qualität und die Philosophie des Hochschobers dem Gast nahe zu bringen. Besonders die erklärungsbedürftigen Produkte und Dienstleistungen des Hauses brauchen ein intensives Internal Branding. Das setzt voraus, dass die Mitarbeiter genau Bescheid wissen und die Hintergründe kennen. Sie sehen das große Ganze, nicht jeder nur seinen eigenen Bereich. Die Informationskette darf nicht unterbrochen werden: Aus diesem Grund gibt es z.B. jeden Tag ein Meeting zwischen Küche und Service, damit die Kunst der Köche wirklich beim Gast ankommt. Oder die Mitarbeiter besuchen lokale Lieferanten und Bauern, um die Leidenschaft der regionalen Produzenten beim Gast erlebbar zu machen.

#### Großes Augenmerk auf die Lehrlingsausbildung

Aktuell sind 25 Lehrlinge im Haus, die umfassend und gewissenhaft ausgebildet werden.

Bei der Lehrlingssuche geht der Hochschober seit zwei Jahren neue Wege. Vor Schulende wird an sämtliche Hauptschulen und weiterführende Schulen im Umkreis von ca. 100km der Turracher Höhe (über 60 Schulen) eine Einladung zu einem „Lehrlingstreff“ geschickt. Mit einem „Tag der offenen Tür“ wird allen interessierten Jugendlichen und den Eltern die Möglichkeit geboten, sich über die Lehrberufe in der Hotellerie zu informieren. An diesem Tag präsentiert sich der Hochschober als Lehrbetrieb und jeder hat die Möglichkeit, sich zu „Kennenlerntagen“ anzumelden.

Der offizielle Start der Ausbildung beginnt mit einem viertägigen Kennenlernen des Hauses. In der Hochschober- und Turrachkude wird den angehenden Lehrlingen alles vermittelt, was sie für einen guten Start benötigen. Der Abschluss dieses Seminars bildet gleichzeitig den offiziellen Start der Ausbildung mit einem gemeinsamen Abendessen von Lehrlingen, Eltern, Geschäftsleitung und Abteilungsleitern.

Wichtig ist die gute Verbindung der Jugendlichen mit der Stammsbelegschaft: Der Lehrlingssprecher ist in die Kadersitzungen eingebunden; alle zwei Wochen findet ein interner Lehrlingstreff statt.

Natürlich kommt der hochwertigen fachlichen Ausbildung hohes Augenmerk zu. Dies spiegelt sich in der Teilnahme an Lehrlingswettbewerben und in Auslandseinsätzen einzelner Lehrlinge (Sprach- und Fachkompetenz) wieder. Die jungen Mitarbeiter sind auch in das Schulungsprogramm der Mitarbeiterakademie eingebunden.

Im Rahmen der Aktion vom Land Kärnten „Lehrlinge wähen ihren Lehrbetrieb“, voteten 2009 viele Auszubildenden für den Hochschober und so erhielt der Betrieb in der Kategorie „über 10 Lehrlinge in der Ausbildung“ die Auszeichnung „Lehrbetrieb des Jahres 2009“ – für besondere Leistungen in der Beschäftigung und der Ausbildung von Lehrlingen.

Um bei der Lehrlingsausbildung immer auf aktuellstem Stand zu sein, besuchten vor zwei Jahr im April 16 Hochschober-Mitarbeiter ein Ausbildertraining beim Wifi.

Neu seit 2009 ist auch der Lehrlingsaustausch mit einem renommierten Grandhotel in der Schweiz. Die Lehrlinge nehmen wertvolle Aus- und Einblicke für ihre Arbeit und Ausbildung mit.

Die Fachkräfte des Hotel Hochschober sind in der Branche geschätzt; auch nach Lehrabschluss hält das Hotel bestmöglich Kontakt zu ehemaligen Lehrlingen. Es gibt eine Mitarbeiterkartei, die das Kontakthalten zu ehemaligen Mitarbeitern erleichtern soll.

## Brückengespräche

Als interne Ausgleichs-/Unterstützungsstruktur können sich Mitarbeiter mit jedem privaten und beruflichen Anliegen zu einem Brückengespräch an die Personalverantwortliche und eine zweite Führungskraft wenden. Dieses vertrauensvolle Angebot, das selbstverständlich der Verschwiegenheitspflicht unterliegt, wird gut in Anspruch genommen.

## Aktiver und passiver Brückenschlag 2009,2010 und 2011

Auf Initiative von „Verantwortung zeigen“ hat der Hochschober sowohl aktiv (Karin Leeb als Brückenschlägerin zu SOS Kinderdorf Kärnten) als auch passiv (Mag. Ingrid Lapan von promente Kinder, Jugend und Familie im Hochschober) am Projekt „Brückenschlag“ teilgenommen. Dieses Weiterbildungsprogramm ermöglicht Erfahrungslernen der besonderen Art: Führungskräfte aus Wirtschaftsbetrieben und Sozialeinrichtungen wechseln für eine Woche in den jeweils anderen Arbeitsalltag. Von Jänner bis März 2011 haben Martin Klein (Geschäftsführung), Peter Tschuschnig (Prokurist) und Andrea Scherer (Leitung Mitarbeiter Akademie) ebenfalls einen Brückenschlag unternommen. Jeder hat sich eine andere Organisation zum eintauchen für diese Woche ausgesucht. So war Martin Klein bei der Caritas Sozialberatung und Tagesstätte, Peter

Tschuschnig im Kriseninterventionszentrum von pro mente kijufa Klagenfurt und Andrea Scherer in der Sonderschule und im Hort der Diakonie in Harbach. Mit prägenden Eindrücken und Erlebnissen kehrten alle drei von ihren Einsätzen zurück und sind nach wie vor mit den Organisationen in Kontakt.

#### Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Ein Bündel gesundheitsfördernder Maßnahmen trägt bei, dass sich die Mitarbeiter am Arbeitsplatz wohlfühlen und auch körperlich gesund bleiben. Erwähnenswert ist vor allen das Projekt "Personal HochschoberN für Mitarbeiter", das in Zusammenarbeit mit Sport Project (Gerhard Amtmann), Arbeitsmediziner Dr. Wolfgang Hofmeister und der GKK Kärnten durchgeführt wird. Ergänzend werden Vorträge des Arbeitsmediziners und weitere präventive Maßnahmen aktiv angeboten (z.B. Grippevorsorge). Bei der Inanspruchnahme hausinterner Behandlungen gelten für die Belegschaft günstige Konditionen.

Das Hotel Hochschober beteiligt sich auch an der europaweiten Kampagne *move europe*. Im September 2009 erhielt das Unternehmen den Preis „Model of good practice“.

Aus dem Projekt „Personal HochschoberN für Mitarbeiter“ hat sich eine Laufgruppe gebildet, die seitdem an verschiedenen Veranstaltungen teilnimmt. So zum Beispiel bei „Kärnten Läufer“, Graz Marathon und diversen anderen Laufevents. Im November 2009 meldeten sich sogar drei Mitarbeiter für den New York-Marathon, den alle mit Bravour meisterten.

## **Marktbezogene Aktivitäten**

#### Marktangebot

Das Angebot des Hotel Hochschober ist nach dem Motto „Alles tun können, nichts tun müssen“ vielfältig. Es wird besonderer Wert auf das Wohlfühlen der Gäste gelegt, der Kontakt ist während des Aufenthaltes sehr persönlich.

Dies wird durch verschiedene Aktionen unterstützt:

- Umfangreiches Begrüßungsbuffet und Abschiedsgeschenke
- Geburtstagstisch mit Torte und Geschenk
- Wöchentliche Gästeehrungen, ...

Über Mailings (Newsletter und Folder) erhalten Gäste immer wieder aktuelle Informationen über Entwicklungen des Hauses und neue Angebote sowie Einblicke in verschiedene Bereiche hinter den Kulissen.

## Die „Hochschober-spezifische“ Gästestruktur

65% der Gäste kommen aus einem Umkreis von weniger als 300 km. Das Haus hat einen überdurchschnittlich hohen Stammgästeanteil.

Die Gästezufriedenheit wird durch eine systematische Gästebefragung mittels Fragebogen laufend erhoben und ausgewertet. Sie dient der konsequenten Qualitätsentwicklung.

## Verschiedene Angebote verbinden die Gäste mit der Region

Bergbauern liefern eine ganze Reihe naturbelassener, hochwertiger Produkte aus der Region: Milch, Butter, Käse, Joghurt, Schinken, Speck, Geräuchertes, Honig und vieles mehr. Sie werden auch von Mitarbeitern besucht, die dann den Gästen aus erster Hand über die Produkte und deren Herkunft erzählen können. Bauern- und Nussbrot sowie verschiedene Marmeladen werden direkt im Haus hergestellt.

Zum Hotel gehören zwei Hütten. Durch geführte Wanderungen und verschiedene betreute Outdoor-Aktivitäten werden die Gäste mit der Umgebung bestmöglich „verbunden“ und wird ihnen die Schönheit der umgebenden Natur vermittelt. Durch den Aufbau einer See-Saibling Fischzucht im nahen Grünsee haben die Gäste das Angebot zum Fischen und die Küche des Hauses einzigartige Rohstoffe. Dank der Zusammenarbeit mit externen Experten konnte diese seltene Fischart erhalten und gesichert werden.

## Qualitätskontrolle

Qualitätssicherung hat hohen Stellenwert. 2x pro Tag finden abteilungsübergreifende Hausrundgänge statt. Die Arbeitsabläufe werden in Arbeitsplatzbeschreibungen, in abteilungsspezifischen Checklisten und Handbüchern geregelt. Es finden laufend Eigenkontrollen in allen Abteilungen statt, Fremdkontrollen und Mystery Checks werden offensiv in Anspruch genommen. Externe Zertifizierungen werden nicht durchgeführt.

## Guter Kontakt mit den Lieferanten

Der Kontakt und Umgang mit den Lieferanten ist für das Hotel Hochschober von großer Bedeutung. Es wird über die Hogast zusammengearbeitet. Regelmäßig werden Lieferanten der täglichen Lieferungen zu einem "Verwöhntag" im Haus eingeladen. Es ist auch selbstverständlich, dass der Bäcker und die Müllabfuhr immer wieder als Gäste zum Frühstück bleiben.

## **Umfeldbezogene Aktivitäten**

### Das Hotel als regionaler Wertschöpfungsfaktor

Das Hotel Hochschober hat hohe Bedeutung für die Gemeinde (größter Arbeitgeber), für das lokale Taxiunternehmen, die Tankstelle und die lokalen Nahversorger (ganzjährig tätigen Gäste und Mitarbeiter Einkäufe im Tal). Auch Schischule/Schiverleih und die Hüttenbetriebe auf der Turrach profitieren. Der Arzt der Gemeinde erbringt hotelintern Dienstleistungen, liefert Medikamente und Verbandsmaterialien. Eine Hausapotheke für rezeptfreie Medizin ist im Haus.

Durch die Verwendung und den Einsatz naturbelassener Produkte aus der Region erreicht der Hochschober guten Kontakt zu den Bauern in der Umgebung. Die Wertschöpfung bleibt so in der Nähe und die Transportbelastung ist gering.

Sämtliche Umbauarbeiten wurden mit heimischen Firmen durchgeführt; generell werden regionale Handwerker (Tischler, Elektriker, Maler,...) beauftragt.

## **Ökologische / umweltrelevante Aktivitäten**

### Reduktion des Energieverbrauchs

Seit 1997 bezieht das Hotel seine Energie aus dem Hackschnitzelwerk auf der Turracher Höhe (Fernwärme anstatt 700.000 l Heizöl p.a.).

Durch den Betrieb einer Wärmepumpe für die Beheizung des Seebades im Sommer (aus 1/3 Energieaufwand aus Strom gewinnt man 2/3 Wärmeenergie aus dem Seewasser; in jener Zeit, in der der See mehr als 10° hat) und die Wärmerückgewinnung bei Kühlanlagen (Abwärme wird für die Vorwärmung des Boilerwassers genutzt) und aus der Hallenbadluft (warme Luft wird für die Aufheizung der Zuluft verwendet) kann der Energieverbrauch reduziert werden.

Um dem Stromverbrauch systematisch zu reduzieren, gibt es bereits seit 1992 Stromspitzenüberwachung und Stromhauptschalter in allen Zimmern. Firma Sauper hat mit diesem Konzept 2010 den TrigOS Kärnten erhalten. Seit dem Frühjahr 2010 können durch den Nachtdienst des Haustechnikers unter Aufsicht Pumpen abgeschaltet werden, sodass in der Hallenbadtechnik der Stromverbrauch in der Nacht noch effizienter gehalten werden kann.

### Abfallreduzierung bzw. -vermeidung

Das Thema Entsorgung ist mit dem Umbau der Logistik im Frühjahr 2009 auf neuesten Stand gebracht worden. Das Herzstück der Entsorgung ist die Müllpresse, die den Restmüll zusammen presst. Sie hat ein Leergewicht von 5 Tonnen und kann bis zu 10 Tonnen Restmüll fassen. Früher wurde zweimal wöchentlich der Restmüll entsorgt – jetzt wird der Container einmal monatlich abtransportiert.

Alle anderen Wertstoffe, die nicht zum Restmüll gehören sind: Gläser, Kartonagen, Papier, Alu. Diese werden getrennt gelagert und entsorgt. So können die Rohstoffe auch wieder einer Weiterverwendung zugeführt werden.

Der Biomüll wird bereits in der Küche in einem baulich getrennten, gekühlten Zwischenlager gesammelt, damit die Kühlkette nicht unterbrochen wird. Im Coloniaraum gibt es dann eine eigene Kühlzelle, wo der Biomüll bis zum Abtransport gelagert wird.

In Abstimmung mit den Lieferanten wird bereits bei der Verhandlung über Preise und Konditionen darauf geachtet, dass ein Beitrag zur Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit erbracht wird: z.B. Mehrweg- statt Einmalgebinde und die Rücknahme von Kartonagen.

Regelmäßig werden in allen Abteilungen im Rahmen der Mitarbeiter-Akademie Pflichtmodule (= Schulungseinheiten) zum Thema Mülltrennung und -vermeidung durchgeführt. Die Küche ist die Abteilung, die am meisten Abfall produziert. Knapp gefolgt von der Etage (vor allem Restmüll aus den Papierkübeln von den Zimmern). Dann kommen die Verwaltung (Papiermüll und Restmüll aus den Büros) und danach das Restaurant. Überall im Haus ist das Bewusstsein groß, dass zuerst Abfall vermieden und dann sinnvoll getrennt werden muss – aus Kosten- und Umwelt-Gründen. Tägliches Erinnern und „Dahinter-sein“ ist aber dennoch erforderlich. Der Abfall-Beauftragte ist sehr auf die Mithilfe jedes Abteilungsleiters und der einzelnen Mitarbeiter angewiesen. Das Müllthema beginnt beim Einkauf und endet bei der Sauberkeit und Ordnung im Coloniaraum. An dieser Stelle sollte vielleicht erklärt werden, wie das Unternehmen auf den Namen „Coloniaraum“ kommt. Das geht auf den Betriebsausflug im April 2009 in Wien zurück. Dort haben die Mitarbeiter im Rahmen eines Altstadtspazierganges erfahren, dass in den alten Wiener Zinshäusern die Müllkübel Coloniakübel genannt wurden. Und sie fanden: Das klingt edel und sauber und passt zum Hochschober.

## Gesellschaftliches Engagement nach außen

Das Hotel Hochschober unterstützt immer wieder gemeinnützige Organisationen, so:

- SOS Kinderdorf Moosburg (u.a. Wäsche und Möbel-Sponsoring)
- Frauenhaus Klagenfurt
- Johanniter Unfallhilfe Jugendarbeit (finanzielle Unterstützung und Mitarbeit)
- Freiwillige Feuerwehr
- Diakonie de La Tour Kärnten (Engagementtag)
- autArK – Integrationsfachdienst in Kärnten (Vernissage)
- CARITAS Kärnten

Weiters gibt es regelmäßig Einladungen ins Haus und werden Sachspenden im lokalen Umfeld zur Verfügung gestellt: Der Singkreis und die Trachtenkapelle Reichenau werden bei diversen Veranstaltungen unterstützt, der Kindergarten Patergassen wurde eingeladen. Die VS Patergassen erhält Möbel für die Nachmittagsbetreuung. Auch werden Hausführungen mit Mittagessen für diverse Gruppen (Ortsbäuerinnen des Bezirks, Tennisklub, Mitarbeiter der Bergbahnen, Tankstellenbesitzer, Schulen ...) organisiert.

Seit 2010 wird von der Plattform Verantwortung zeigen! ein Engagementtag bzw. der Adventkalender initiiert. An diesen Tagen stellen sich Teams aus Wirtschaftsunternehmen für einen Tag lang freiwillig in den Dienst der guten Sache und arbeiten an unterschiedlichsten Projekten in gemeinnützigen Organisationen. Ein Team von

Freiwilligen vom Hochschober ist immer mit dabei und hat sich so bereits bei autArK, SOS-Kinderdorf in Moosburg und im Davidzentrum der Diakonie de La Tour in Waiern engagiert.

Initiiert von Lehrlingen fand im Sommer 2009 das Projekt „Begegnung ohne Barriere“ statt. Mit Bewohnern vom Meta-Diestel-Haus der Diakonie Waiern wurden gemeinsame Ausflüge unternommen und auch ein Sommerfest organisiert. Die Begegnung mit Menschen mit Behinderung war für die Lehrlinge eine wertvolle Erfahrung und Bereicherung, die sie gerne mit den Kollegen geteilt haben.

Lehrlinge, die gegen die Hausordnung verstoßen, leisten freiwillig in der Diakonie de La Tour in Waiern für einige Stunden (je nach Vergehen) Sozialdienst.

Bewohner vom Davidhaus der Diakonie Waiern arbeiten am zweiten Kärntner Urlaubskrimi. Das Hotel Hochschober war bei der Vorarbeit zur Geschichte behilflich.

Anlässlich des 80 Jahr-Jubiläums des Hochschober (25. August 2009), wurde im Juli ein Kirchtag gefeiert. Eingeladen waren alle Mitarbeiter mit deren Familien, Nachbarn, Lieferanten, Geschäftspartner und Wegbegleiter als Dankeschön für die lange und gute gemeinsame Zeit.

Um das Brauchtum und die Kultur in der Region zu fördern und zu erhalten, sind im Hochschober-Jahreskreis für die Gäste folgende Aktivitäten und Angebote fix verankert: Nikolaus und Krampus-Sackerl für alle Gästekinder, Geschichten Spinnen und Kekse backen im Advent, Adventabende mit Chören und Kleingruppen aus der Region, das Christkind (anstelle des Weihnachtsmannes) mit Geschenken für die Kinder am Weihnachtsabend, Weihnachtsandacht mit Lesung des Weihnachtsevangeliums (umrahmt von einer Bläsergruppe der Hochschober-Mitarbeiter), Sternsinger der Katholischen Jungschar kommen zu Besuch, Ratschen zu Ostern, Palmbuschen tragen und weihen, Spinat am Gründonnerstag, Fleischweihe, Osterjause, Osternesterln für die Kinder, Osterfeuer, Feuer zur Sommersonnenwende, Alphornwanderungen, Kräuterwanderungen, Singen im Blütenmeer, Almkirchtag zu Peter & Paul mit Standlan und Lebkuchenherzen, Schmaraggeln im Alpenpark, Konzert der Jungen Reichenauer Trachtenkapelle, Besuch mit Gästen beim Almfest in St. Lorenzen mit dem traditionellen Ringen in den Nockbergen, Sponsoring der Feuerwehrfeste (Patenschaft für Feuerwehrfahrzeug), Fahrt mit unserem Nostalgiebus in die Kernzone des Nationalparks Nockberge mit diversen Führungen.

## Was wir noch alles vorhaben



Primäres Ziel des Hotel Hochschober ist es, den eingeschlagenen erfolgreichen Weg konsequent fortzusetzen. So wird der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weiterhin hohes Augenmerk geschenkt. Konkret ist für das Jahr 2012 geplant:

- Mitarbeiter-Zufriedenheits-Befragung (360-Grad-Feedback)
- Einbeziehen aller Mitarbeiter in die Weiterentwicklung der Marke Hochschober (Markenprozess)
- Brückenschlag für weitere Führungskräfte
- Beziehungs-Manager III (Job Rotation bzw. Job Enrichment durch Mitarbeit in einer anderen Abteilung)

## Preise, Auszeichnungen & Zertifizierungen

- Hoteliers des Jahres 2006
- Belenus – Preis für Wellness Innovation 2007 – Persönlichkeitspreis – FH Joanneum Bad Gleichenberg
- TRIGOS Kärnten 2008 (Mitarbeiterakademie)
- „Model of good practice“ – Kampagne „Move Europe“ – Europäisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheit
- „Lehrbetrieb des Jahres 2009“ – Landespreis
- Frauen- und familienfreundlichster Betrieb in Kärnten in der Kategorie Großbetriebe - 2009
- Knowledge Staatspreis für lebenslanges Lernen mit Sonderpreis „Employer Branding“ – 2010
- Gala Spa Award 2011 in der Kategorie „Innovative Spa Concepts“
- Nominierung TRIGOS Kärnten und Österreich 2011 – Seesaiblingsprojekt im Grünsee
- Bestes Familienunternehmen Kärntens durch die Tageszeitung Wirtschaftsblatt – 2011
- Primus Kärnten 2011 – Barbara und Peter Leeb werden von der Tageszeitung „Kleine Zeitung“ für ihr Lebenswerk ausgezeichnet