

**Auswertung Workshop Tourismstag Junior**  
**28.01.2026**

**Auswertung des Workshops für junge Talente und Nachwuchskräfte im Tourismus**

*Talente kommen wegen der Vision.*

*Sie bleiben wegen der Kultur.*

*Und sie gehen wegen der Führung.*

**„Stay-Faktoren“ - Rahmenbedingungen und Umfeld**

Welche(s) Arbeitsbedingungen/Umfeld motiviert mich? Warum lohnt es sich für mich zu bleiben?

- zu Hause sein, ein gutes Bauchgefühl auf Arbeit haben, Wurzeln schlagen, Wohlfühlen
- Gäste motivieren mich, wenn sie offen und interessiert sind, „ich lebe selbst gern hier und möchte es an die Gäste weitergeben“, tolle Natur und Ruhe
- Wunsch nach mehr Gemeinschaft, Zusammenhalt, Austausch mit anderen Azubis, nicht der einzige Azubi sein im UN
- Arbeitswege relevant, aber nicht entscheidend, individuelle Gesichtspunkte berücksichtigen und gesehen werden mit individuellen Voraussetzungen (Tankgutschein vs. Obstkorb), Wunsch nach gemeinsamem Wohnraum in der Region
- was kommuniziert wird, soll gelebt werden – Authentizität

**„Stay-Faktoren“ - Führung, Unternehmenskultur, Teamgeist**

Wie erlebe ich Führung? Was brauche ich an Kommunikation, Vertrauen und Feedback?

Wie erlebe ich Zusammenhalt und Wertschätzung? Was macht ein gutes Miteinander für mich aus?

- Feedback ist erwünscht, offen und zeitnah auf Fehler angesprochen werden, „Wir brauchen zeitnahe Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge, um zu lernen.“, gesunde Fehlerkultur
- Bezugspersonen („work buddies“), um sich gesehen zu fühlen, zusammen lernen und profitieren → starke Bindung führt zu Bindung ans UN
- Generationsunterschiede als Chance sehen, „Wir schätzen unsere Möglichkeiten, die uns geboten werden, wollen dafür aber nicht beneidet werden.“
- Freiheit ist toll, bringt aber enormen Entscheidungsdruck. Wunsch nach Orientierung & Sicherheit Sprunghaftigkeit vs. Stabilität
- Angstfreiheit, Verständnis, man darf auch selbst Verbesserungsvorschläge einbringen
- Führungskraft/Chef ist Teil des Teams, baut Nähe auf, schafft Vertrauen, „offene Tür“, ist deswegen anerkannt und ihm gebührt der Respekt des Teams
- Wunsch nach Klarheit und Struktur, keine starren übertriebenen Hierarchien
- Wunsch nach mehr Nähe zu den Führungskräften, dass man keinen Kloss im Hals hat, wenn man ihnen begegnet -> durch offene Kommunikation, gemeinsame Aktivitäten, Seminare ...“wo man sieht, dass der Chef an sich arbeitet“
- Wunsch nach Wertschätzung und Gemeinschaftsgefühl: werden wahrgenommen als Persönlichkeit, nicht nur als Azubi, Kommunikation auf Augenhöhe

Ausführung durch Sylvia Lorenz und Manuela Förster