

**Herzlich
Willkommen**

FAMILIE
WIESNER
GASTRONOMIE

BGM ALS FÜHRUNGSAUFGABE

FAMILIE WIESNER GASTRONOMIE



FWG
CARES

FACTS & FIGURES



31
Restaurants

780
Mitarbeitende

68
Nationalitäten

CHF 105 Mio.
Umsatz

100%
Cashless

100%
Lohntransparenz



CO-Lead Strategy & Innovation



UNSERE WERTE



- Wir sind neugierig
- Wir haben Spass
- Wir sind vielfältig



- Wir sind zielstrebig
- Wir probieren aus
- Wir packen Chancen



- Wir vertrauen einander
- Wir sprechen miteinander
- Wir unterstützen uns



- Wir sind echt
- Wir halten Wort
- Wir sind fair

MOTIVATION BGM

FWG CARES

BENEFITS * GROWTH * DIVERSITY * RESPONSIBILITY * HEALTH

BENEFITS 
Rabatte und Zusatzleistungen

GROWTH 
Entwicklung und Weiterbildungen

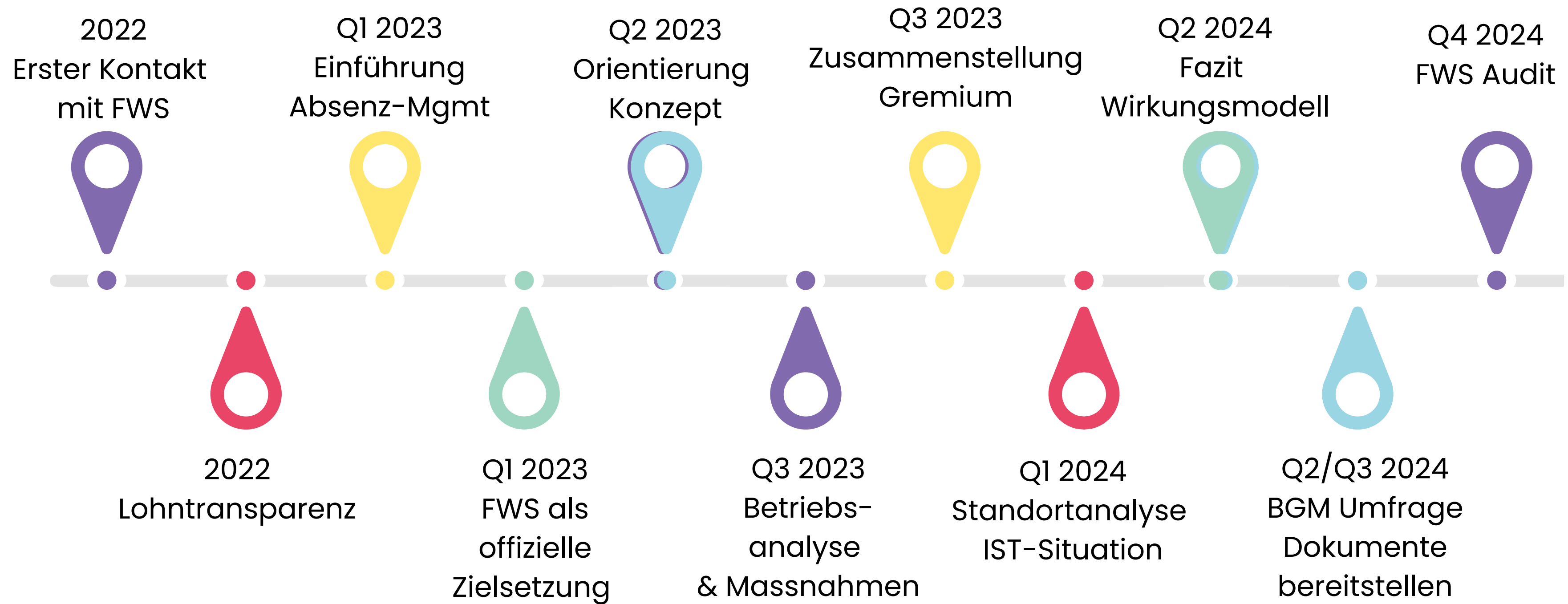
DIVERSITY 
Vielfalt und Inklusion

HEALTH 
Gesundheit und Wohlbefinden

RESPONSIBILITY 
Soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit

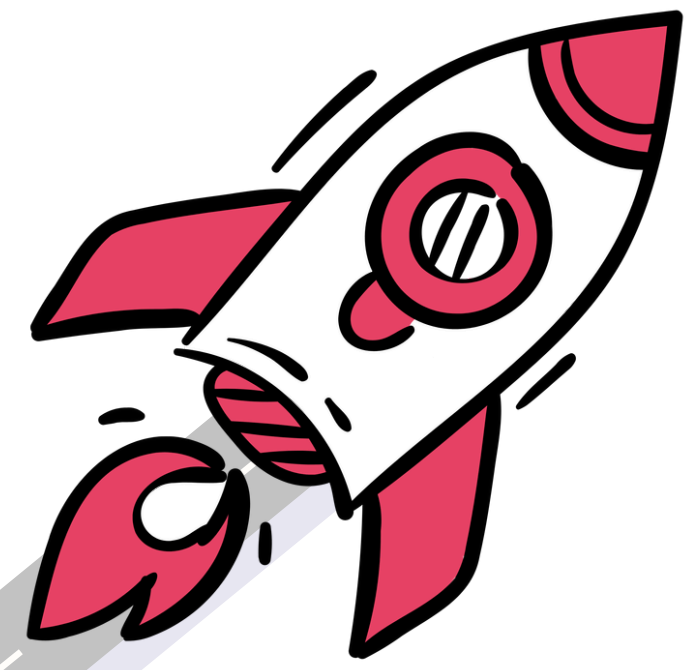


MILESTONES



NEXT STEPS

Handlungsempfehlungen bis 2027



Kennzahlen

Suchtkampagne

Schulungen & Angebot

Infrastruktur

Stresskampagne

Verhaltensergonomie

**SAME SAME
BUT DIFFERENT**



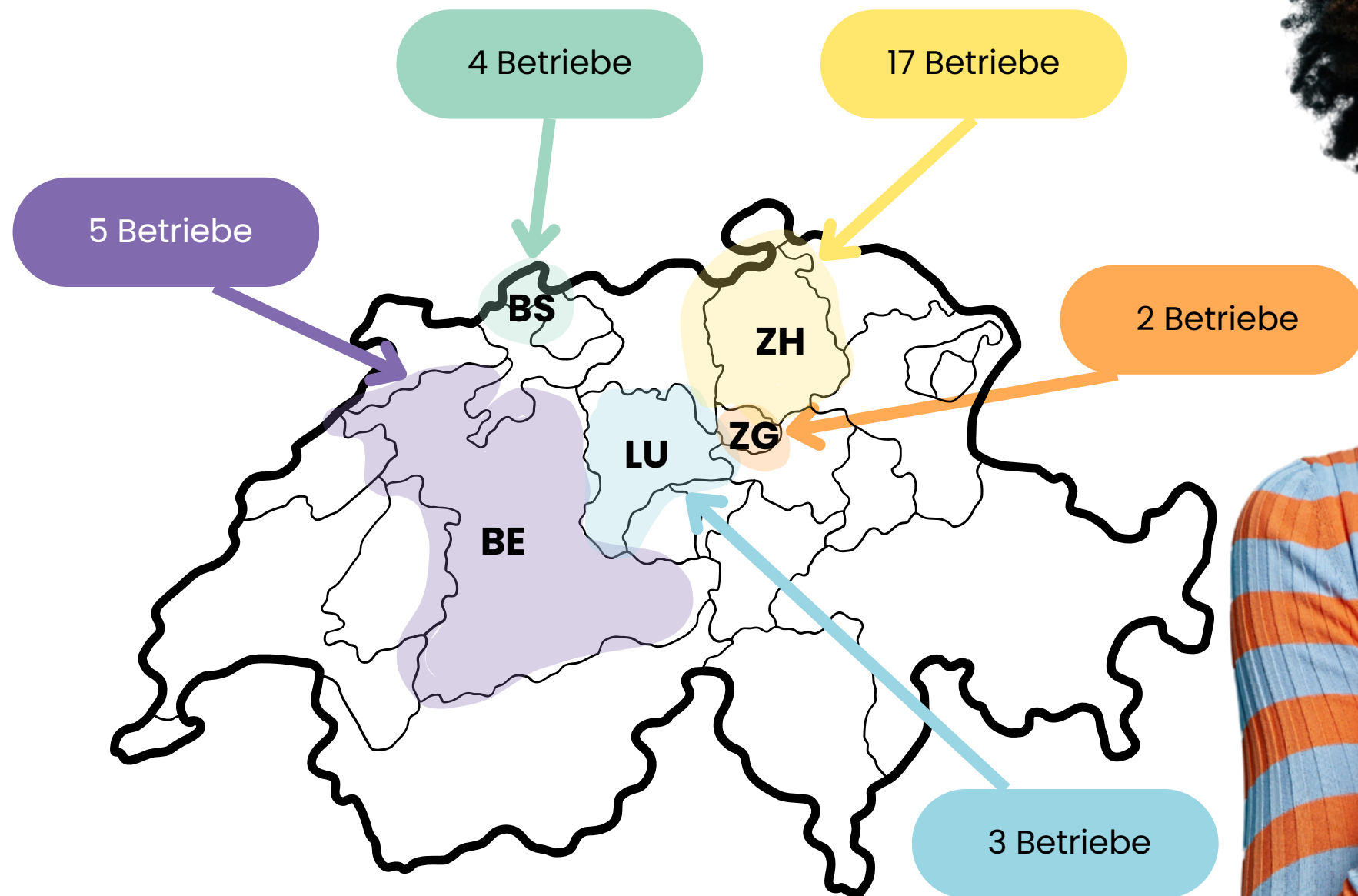
STELLENWERT

FÜHRUNG

DEZENTRALISIERUNG



HERAUSFORDERUNGEN



Kommunikation

Erreichbarkeit der Kader und Mitarbeitenden

Bedeutung und Nutzen erlebbar machen

Alltagskonfrontationen

YESSSS!

BEISPIELE

AUS DER PRAXIS



BGM-KENNZAHLEN

Aus Sicht Co-Lead Strategy & Innovation

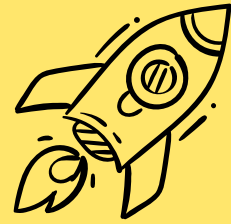


WAS

GEHÖRT DAZU?



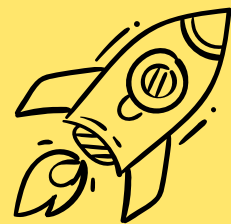
Fluktuation (2025 = 38 %)



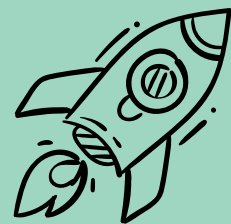
**Wiedereintritte & interne Vermittlung
(2025 = 39 %)**



Dienstalter (2025 = 3.4 Jahre)



Absenzquote (2025 = Ø 6.8 Tage)



Anzahl Mitarbeitenden-Gespräche (2025 = 1'520)



Zeitsalden wie Überstunden, Ferien, etc.

MAG-Konzept

WHY?

Mit unseren Mitarbeitendengesprächen soll der Fokus auf Potenzialerkennung gelegt werden. Stärken, Talente, Fachwissen und Sozialkompetenzen sollen gefördert und die Lernpotenziale aufgezeigt werden.

In einer Familie sind regelmässige Gespräche wichtig. So stärken wir das gegenseitige Vertrauen, können uns besser kennenlernen und gegenseitig unterstützen. **familiär**

Die Gespräche sollen Spass machen und Neugier für neue Potenziale wecken. Es wird auf individuelle Bedürfnisse eingegangen und Vielfalt gefördert. **bunt**

Wir machen keine leeren Versprechungen und bieten allen Mitarbeitenden die Möglichkeit regelmässig ihre Vorstellungen zu platzieren. **bodenständig**

Wir packen die Chance Ziele regelmässig zu hinterfragen und neu zu definieren. **raketisch**

Mitarbeitenden-Status	Bedeutung	ZOOO-Gespräch	Standort-Gespräch
Rising Stars	Potenzial für den nächsten Karriereschritt (wollen, sollen und können)	1-2	1-2
Captains	Kaderpersonen	1-2	1-2
Champions	wertvolle Mitarbeitende mit der Rolle "Champion"	1-2	1-2
Performer	Leistungsträger*innen	1	1

Wichtig: Mitarbeitende können mehrere Status haben

ZOOO-Gespräche

- Ziele werden besprochen
- Massnahmen definiert
- gegenseitig Feedback geben
- längeres Gespräch (ca. 1.5h)
- ausserhalb des Arbeitsortes

Standortgespräche

- Überprüfung wo steht die Person in Bezug auf Erreichung der Ziele
- kurzes Gespräch (max. 0.5h)
- kann auch im Betrieb geführt werden

Gespräch führen

Gesprächsformulare [hier](#)

Gespräch online erfassen

via [Webformular](#)

Abrechnung via AbaClik

[Budget_pro_Betrieb](#)



KOSTEN NIEDRIG



Champion



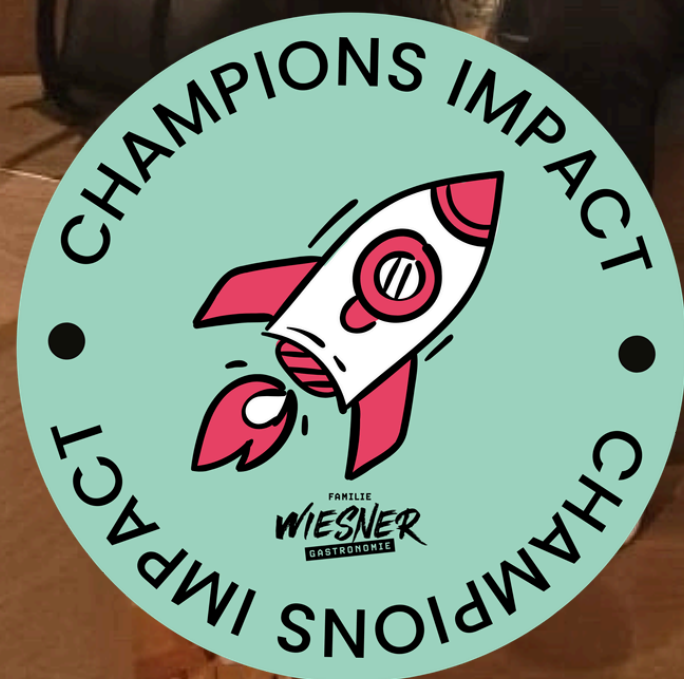
Planet Hero



Vitality Creator



Super User



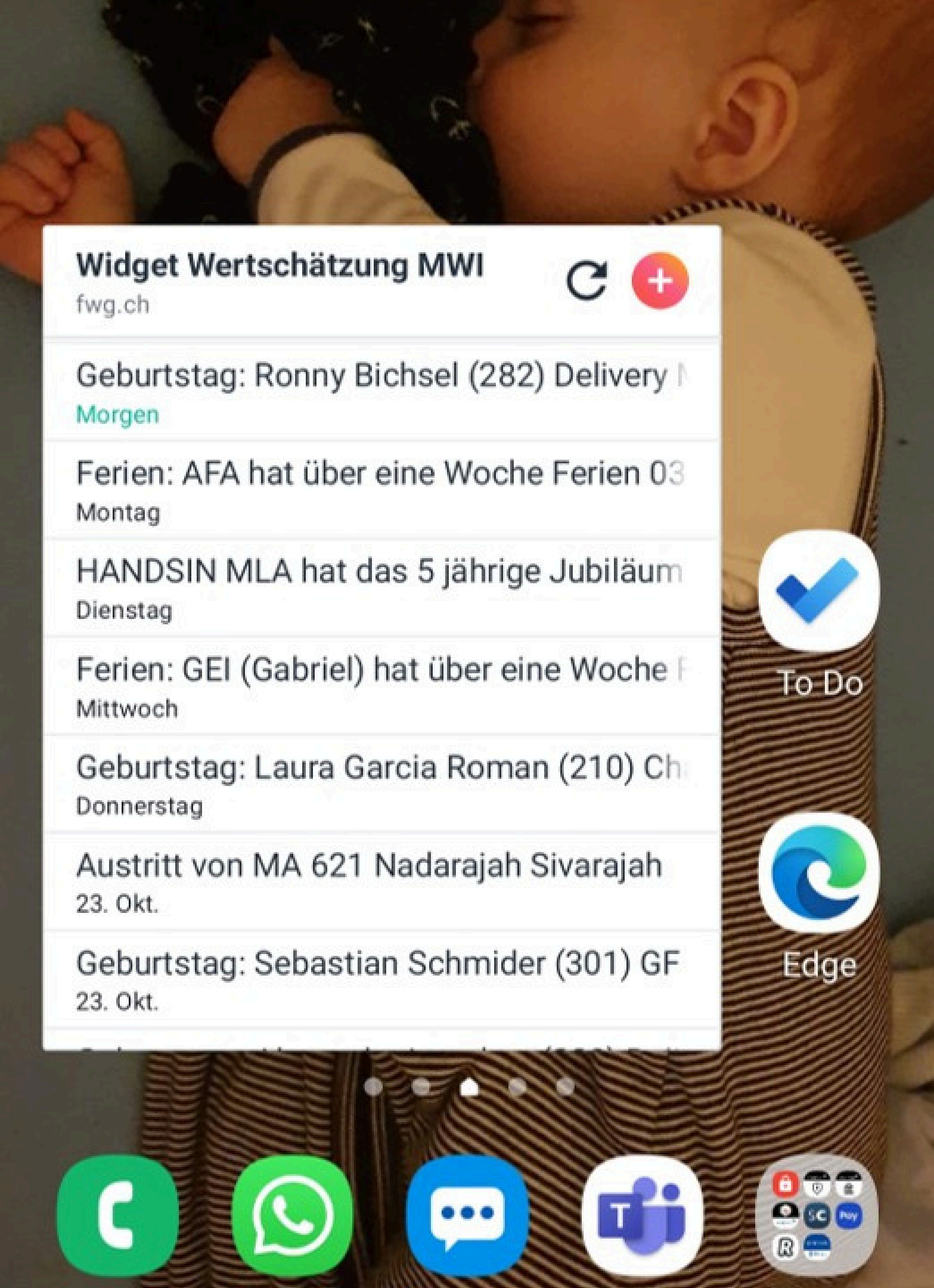
PARTIZIPATION

KOSTEN NIEDRIG

EMOTIONEN - BINDEN



KOSTEN MITTEL-HOCH



Wertschätzung



KOSTEN NIEDRIG



HELPLINES



PSYCHOLOGISCHER SUPPORT – SEXUELLE BELÄSTIGUNG – JURISTISCHE BERATUNG
– DISKRIMINIERUNG – MOBBING SCHULDENBERATUNG – MEDIZINISCHE BERATUNG
– LEADERSHIP SUPPORT – COACHING – KONFLIKTBERATUNG

KOSTEN MITTEL



STRESSKAMPAGNE 2026

MAYA, CYNTHIA & NINA



KOSTEN - NIEDRIG



UNSERE FAILS

ATEMMASKEN

- Wir wollten Atemmasken einführen die die Atmung bei Dampf verbessern sollten
- Leider konnten dadurch die Mitarbeitenden sich nicht mehr unterhalten

VERHÄLTNISS- ERGONOMIE BEI NEU- UND UMBAU

- Von Anfang an sollte der Umbau der Küche ergonomisch optimal sein
- Die Gegebenheiten der Standorte/ Liegenschaften lassen das nicht immer zu

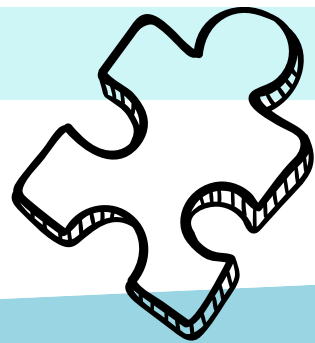
INTERNER KARRIERETAG (GENERATION DAY)

- Wir wollten einen eigenen Karrieretag einführen für externe Personen
- Jedoch sind bei der ersten Durchführung nur 3 Personen gekommen und wurde wieder abgeschafft

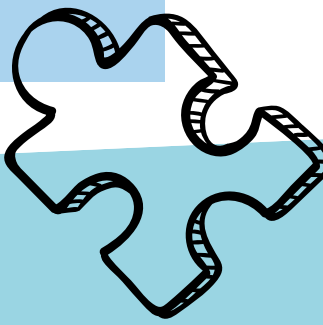
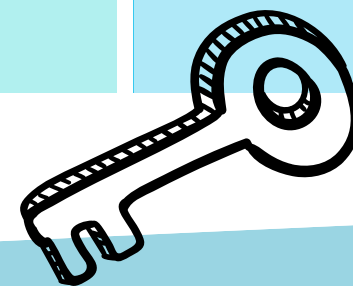
COFFEE & CAKE

- Nachmittagstreffen mit Manuel und neuen Mitarbeitenden
- Idee war, dass die Neueintritte Manuel persönlich kennenlernen und sich unterhalten können
- Auch hier sass Manuel alleine am Tisch

KOSTEN MITTEL-HOCH



KOSTEN NIEDRIG-MITTEL



FAMILIE
WIESNER
GASTRONOMIE



FWG
CARES





DANKKE