

FACHBEITRAG

ARBEITEN IN DER GASTRONOMIE – JETZT ERST RECHT!

Die Coronakrise verstärkt den Fachkräftemangel auch in der Gastronomie. Welche Fehler wurden gemacht? Wie kann der Arbeitsmarkt wieder fit gemacht werden? Markus Marthaler, HR-Experte, Notfallpsychologe und Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitglied, gibt im Folgenden Antworten auf diese Fragen.

FOTOS ZVG

Nun liegen also die Tatsachen auf dem Tisch. Ähnlich wie im Bereich der Pflege fehlen geschulte Fachkräfte in der Gastronomie an allen Ecken und Enden. Wie so oft bei Krisen spülen sie auch Themen an die Oberfläche, die in der Vergangenheit nicht beachtet oder gar negiert wurden. Hat die Branche Fehler gemacht? Oder hat Corona Veränderungen, die sich bereits vorher in der Gesellschaft vollzogen, und deren Konsequenzen erst in die Sichtbarkeit gebracht?

Veränderung bedeutet immer auch, Altes loszulassen, sich von vertrauten Verhaltensmustern zu lösen. Gerade dies ist nun gefordert, wenn es darum geht, die Gastronomie in all ihren wunderbaren Facetten für den aktuellen Arbeitsmarkt wieder fit zu machen. Das Befolgen der vier nachstehenden Schwerpunkte unterstützt Sie und Ihren Betrieb darin:



Diese Kaffeemaschine ist zwar bedient, aber die Corona-Pandemie hat den Fachkräftemangel verstärkt.



Definieren Sie mit Ihren Mitarbeitenden konkrete Werte für den gegenseitigen Umgang.

1 SINNHAFTHKEIT DURCH EINE GELEBTE KULTUR

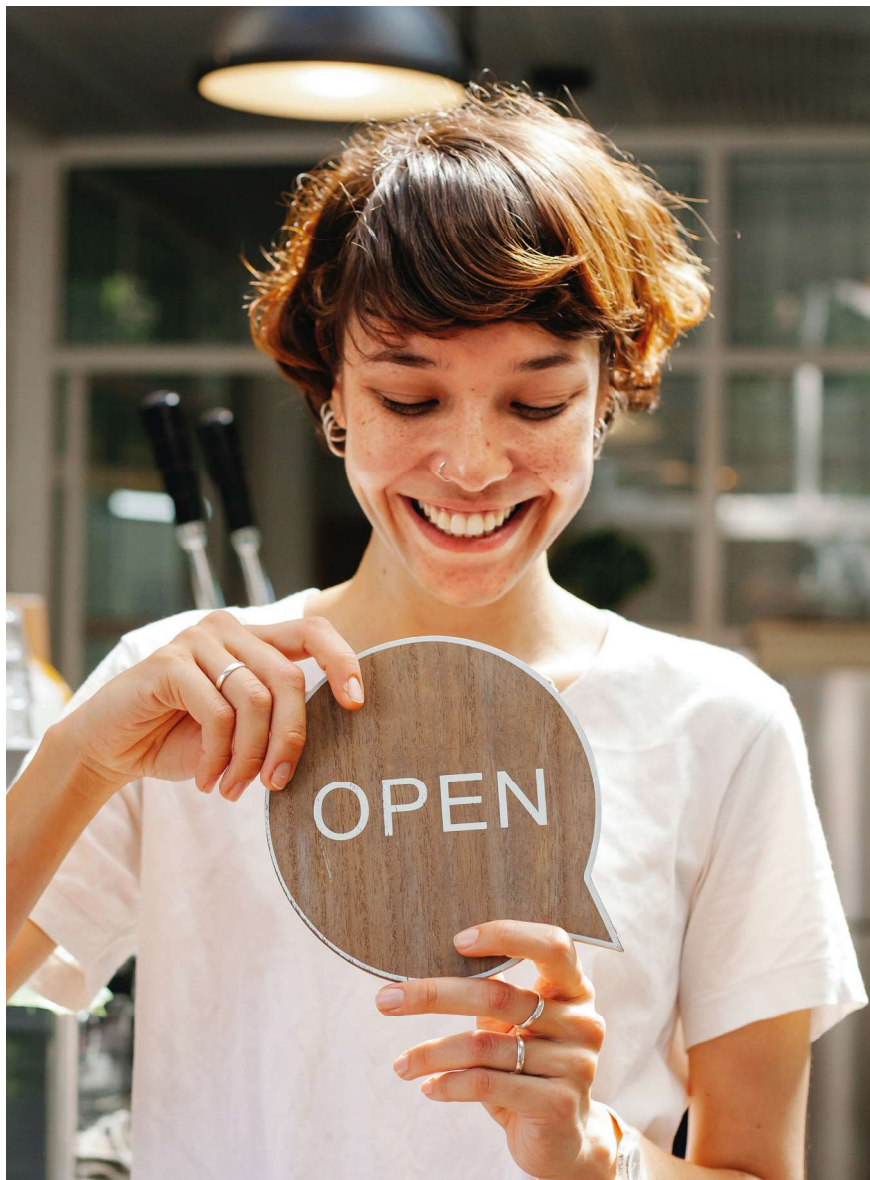
Dienstleistung beginnt immer bei den Mitarbeitenden. Vorgesetzte prägen die Stimmung im Unternehmen. Führen Sie Ihre Mitarbeitenden durch Wertschätzung und Empathie. Diese beiden Eigenschaften sind mehr als ein «Hype» im Führungsalltag von morgen. Verzichten Sie auf «Das haben wir schon immer so gemacht» – diese und andere Phrasen sind grosse Motivationskiller. Nehmen Sie sich Zeit für Ihre Mitarbeitenden. Vertreten Sie klare Standpunkte, und führen Sie durch Vorbild, indem Sie zum Beispiel:

- › mit den Mitarbeitenden drei konkrete Werte für den gegenseitigen Umgang definieren;
- › festlegen, woran die Umsetzung im Alltag erkennbar ist;
- › durch regelmässige Gespräche reflektieren, wie es gelingt, Ziele zu erreichen.

2 VERANTWORTUNG UND BENEFIT

Viele Mitarbeitende sind bereit, Verantwortung zu übernehmen. Sie wollen integriert und informiert sein. Involvier Sie die Menschen um sich herum, indem Sie transparent auch Betriebsergebnisse teilen. Haben Sie den Mut, Zahlen einzufordern und Mitarbeitende als Mitarbeiter am Gesamten teilhaben zu lassen. Vorgesetzte, die als Einzelkämpferinnen und Einzelkämpfer auftreten, fördern natürlich Arbeitskräfte, die ausführen, statt mitzudenken. Finden Sie einen guten Weg, bei dem es gelingt, die Mitarbeitenden auf dem Weg der Entwicklung Ihres Betriebes mitzunehmen.

- › Delegieren Sie kleine Projekte an Mitarbeitende.
- › Definieren Sie Benefits, mit denen Sie sich von Mitbewerbern abheben.
- › Honorieren Sie durch Ihr Lohnsystem Eigeninitiative und Verantwortung.



Mitarbeitende sind meistens offen, neue Erfahrungen zu sammeln.

3 WEITERBILDUNG UND ENTWICKLUNG

Die verschiedenen Generationen im heutigen Arbeitsmarkt sind wissbegierig. Sie wollen lernen, Erfahrungen sammeln und sich entwickeln. Setzen Sie sich ein für neue Formen des Lernens, unterstützen Sie digitale Möglichkeiten, und fordern Sie von den Verbänden zeitgemäße Bildungsangebote. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden, indem Sie Ihnen bei anderen Betrieben eine Job-Rotation, einen Seitenwechsel ermöglichen. Definieren Sie in Jahresgesprächen konkrete Entwicklungsziele. Bilden Sie sich selber permanent weiter, damit Sie auch als Sparringspartner eine Führungsrolle einnehmen können.

4 ARBEITSFORMEN UND GESUNDHEIT

«Geht nicht, gibt's nicht.» Dies gilt vor allem, wenn man über das vertraute Denken hinaus Ideen entwickeln möchte. Bereits in den Jahren zuvor, aber gezwungenermaßen vor allem durch die Coronathematik, haben Mitarbeitende ein neues Verhältnis zu Arbeit und Freizeit definiert. Proaktive Arbeitgebende haben sich darauf eingestellt. So revolutionär es klingen mag, aber die nachstehenden Fragen mit entsprechenden Diskussionsmöglichkeiten müssen Platz finden, wenn die Tätigkeit in der Gastronomie für Menschen wieder attraktiv werden soll.





MultiFresh® NEXT

Der neue, emissionsfreie
Irinox Schnellkühler
& Schockfroster.

Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter
wollen integriert
und informiert sein.



 **Jederzeit heiß
nachschieben**

 **Kein Anfrieren**

 **Kein Abtauen**

 **Bis zu 30% leiser**

 **Internetfähig**

**Leistungsstark,
klimaneutral, vernetzbar.**



IRINOX
The Freshness Company®

Irinox SpA
irinox@irinox.com
irinoxprofessional.com



Gemeinsam neue Lösungen zu erarbeiten, ist nur möglich, wenn sich alle daran beteiligen.

- › *Wie ist es möglich, in meinem Betrieb eine Viertagewoche einzuführen?*
- › *Wie gelingt es, Arbeitspläne ohne Teildienst zu gestalten?*
- › *Mit welchen konkreten Massnahmen unterstützen Sie Mitarbeitende, wenn es darum geht, die eigene Gesundheit zu schützen und zu fördern?*

DIE LÖSUNG: MEHR GEMEINSAM!

Und dann wäre da noch jenes typische Einzeldenken: Jede und jeder für sich, und auf die anderen einmal neidisch, dann wieder schadenfroh. Doch das Credo der Stunde muss lauten: Zusammen-

stehen in der Gilde der Gastronomen und Gastronominnen. Gemeinsam neue Lösungen zu erarbeiten, ist nur möglich, wenn sich alle daran beteiligen. Innovative, freche und neue Ideen versus Bewährtes in der Praxis. Im Konsens liegt die Kunst und gleichzeitig die Chance verborgen, eine wunderbare Berufsgruppe wieder mit Würde und Anerkennung am Arbeitsmarkt zu positionieren.

HANDY RAUS, KAMERA DRAUF
UND ONLINE LESEN.



ÜBER DEN AUTOR

Markus Marthaler, ehemals Ausbildungsverantwortlicher und Human-Resources-Leiter der Mövenpick Unternehmungen. Geschäftsführer der Firma Gastrobildung und Vice President HR bei der Steigenberger-Gruppe in Frankfurt. Heute berät er als Inhaber der Marthaler-Partner GmbH in der Rolle des Hofnarren Leistungsträger in unternehmerischen und persönlichen Entwicklungsprozessen.
 › marthaler-partner.ch

Incentive für Sie

Auf der Lernplattform «Führen wird anders» erhalten Sie zusätzliche Ideen, Inputs und innovative Ansätze, wie Sie die im Beitrag erwähnten Themen in Ihren Arbeitsalltag integrieren können.

Senden Sie mir ein E-Mail, danach stelle ich Ihnen die Plattform während zehn Tagen kostenlos zur Verfügung.
info@marthaler-partner.ch



con Antonio
Colaiani

Die Schweizer Pasta, italienisch inspiriert

Die Rezepturen aus auserlesenen Premium-Zutaten vom Sterne- und Punktekoch Antonio Colaiani garantieren echte italienisch inspirierte Genussmomente.



Vier
Gourmet-
Variationen

NEU erhältlich

