

04.2021 | „Die Mitarbeitenden rennen...“  
Cooking & Catering Inside

90 CORPORATE

## DIE MITARBEITENDEN RENNEN ...

### Kolumne

**... zurzeit in eine ungewisse Zukunft, wenn sie im Gastgewerbe beschäftigt sind.** Vielleicht rennen sie auch davon. Ich bin überzeugt, dass unsere Branche eine blendende Zukunft hat. Nur wie empfinden Mitarbeitende und Führungskräfte das? Welche Gefühle bauen sich bei Menschen auf, die den größten Zeitraum der letzten zwölf Monate in Kurzarbeit waren? Was ist das für eine Situation, wenn Menschen zusätzlich zu ihrem Kurzarbeitergeld einen Minijob benötigen, um halbwegs über die Runden zu kommen? Auch wenn Sie als Arbeitgeber loyal sind, keine Kündigungen aussprechen und Kurzarbeitergeld auffüllen, all das verhindert nicht, dass Existenzängste auftreten. Machen wir uns nichts vor, die Mitarbeitenden wandern ab in andere, zukunftssichere Branchen. Zu denen unser Gastgewerbe eigentlich auch gehört. Nur das Empfinden der Mitarbeitenden ist ein anderes.

### KLAUS HÄCK



*unterstützt als Professional Coach Führungskräfte und Unternehmer in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung. Dabei ist er auf die Branchen Catering, Gastronomie und Hotellerie spezialisiert. Außerdem ist er Beirat Wissen & Bildung bei der Foodservice Consulting Society International (FCS).*

Kontakt: [www.hommequadrat.de](http://www.hommequadrat.de)

Sie als Arbeitgeber rennen in Zukunft ihren verlorengegangenen Fach- und Führungskräften hinterher. Und da aufgrund der schwierigen finanziellen Lage unserer Branche davon auszugehen ist, dass die Löhne in naher Zukunft nicht steigen werden, wird die Suche nach kompetenten Fach- und Führungskräften zu einer Art Goldgräberei. Der Nachfragedruck nach Mitarbeitenden nimmt mit Abflauen der Krise stark zu. Angebot und Nachfrage regulieren den Markt. Top-Fach- und -Führungskräfte werden sich gut bezahlen lassen, zumal auch die Anforderungen an sie wachsen. Sie müssen Krisen managen können, sie brauchen eine hohe Anpassungsfähigkeit und müssen mit stets neuen Marktverhältnissen umgehen können.

Angesichts dieser Situation ist es dringend erforderlich, eine Personalstrategie zu fahren, die die Situation langfristig in den Blick nimmt und endlich Innovationen bei Arbeitszeitmodellen und Gehaltsstrukturen vornimmt. Wenn wir es nicht schaffen, Homeoffice, Jobsharing und andere Modelle in unsere Branche zu integrieren, dann wird der Druck von außen so stark, dass wir es schließlich werden müssen. Oder der Arbeitsmarkt disruptiert Ihr Geschäftsmodell.

Die Krise geht zu Ende, der Restart steht bevor. Bereiten Sie Ihre Fach- und Führungskräfte auf strategische wie auch operativ notwendige Anpassungen und Lösungen vor! Gewährleisten Sie gerade jetzt vor dem Restart eine ständige Abstimmung zwischen Unternehmensführung, Führungskräften und Mitarbeitenden! Pflegen Sie eine motivierende, empathische und wertschätzende Kommunikation. Geben Sie allen Mitarbeitenden einen Sinn für ihr Tun und Handeln mit auf den Weg. In Krisenzeiten sind Orientierung und Sicherheit hohe Werte, die Menschen wertzuschätzen wissen. So rennen sie Ihnen nicht davon. **CC**