

Küchen-Coaching

Intensivpatient Küchenchef



Die vergangenen Dekaden in unseren Hotel- und Gastronomieküchen waren geprägt von technischen Innovationen und sich weiter entwickelnden Ernährungstrends. Wir garen terminiert und auf den Punkt genau, verstehen die allergenen Befindlichkeiten unserer Gäste und streicheln mitunter sogar die Kühe, die wir dann irgendwann zubereiten und essen. Nur wer streichelt – um in diesem Bild zu bleiben – unsere Mitarbeiter und Kollegen? Wer

kümmert sich um die Küchenchefs und die anderen Personen in Leitungspositionen, deren gelernter und auch über Jahre entwickelte Führungsmuster ins Wanken geraten?

Knallhart rechnen statt kreativ kochen: Nicht wenige Küchenchefs beklagen, dass sie sich ihre Arbeit ganz anders vorgestellt haben

» Es ist an der Zeit, den Fokus weniger auf Prozesse und Technik, sondern stärker wieder auf die Menschen in unseren Küchen zu lenken. Denn sonst droht der kollektive Burn-out.«

Gerufen wird das Team der Grimm Consulting mit dessen erfahrenen Küchen-Coaches im Wesentlichen bei Fragestellungen zur Qualität auf den Tellern, bei Problemen mit Wareneinsatz und Personalkosten. Nicht selten wird dann jedoch deutlich, dass es noch viel mehr zu besprechen, beraten und coachen gibt.

Nicht wenige Küchenchefs klagen beispielsweise darüber, dass sie sich ihre Arbeit ganz anders vorgestellt haben – sie eigentlich kreativ kochen wollten, sich als Gastgeber und verantwortungsvolle Ausbilder gesehen haben. Nun kommen sie mit den sich dramatisch ändernden Rahmenbedingungen zunehmend an ihre Grenzen und fühlen sich allein gelassen. Schon längst haben wir keinen Fachkräftemangel mehr – nein, gerade in ländlichen Regionen ist es weitaus schlimmer: Wir haben einen Arbeitskräftemangel, für den es mittel- und langfristig auch keine befriedigende Lösung geben wird. Dies führt dazu, dass so mancher Küchenchef und Unternehmer ja schon verlegen freudig lächelt, wenn ein langjähriger Mitbewerber aufgrund mangelnder Nachfolge schließen muss und die nun fre werdenden Kollegen und Kolleginnen sich dann hoffentlich melden werden.

Wer ist der klügere Koch?

Der Mitarbeiter-Markt spaltet sich. Die richtigen Köche werden sich zukünftig in den dekorierten und ausgezeichneten Küchen weltweit wiederfinden. Die weniger guten bzw. weniger ambitionierten Kollegen werden ihren Platz finden, um eine langweilige und leidenschaftslose Speisensversorgung sicherzustellen. Und dann gibt es noch die, denen die Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten relativ egal sind und die fast nur danach schauen, wo sie ihre Arbeits- und Lebenszeit gut vergütet bekommen. Zu meinen Mandanten gehört ein Energiekonzern, der seinen Mitarbeitern im konzerneigenen Hotel im Tarifvergleich durchschnittlich doppelt so viel zahlt wie die Kollegen. Wer ist denn nun der klügere Koch? Derjenige, der nach Karriere strebt oder jener, der sich nur gut versorgt wissen möchte? Wer sagt eigentlich, dass der Weg der Karriere immer jener im Niedriglohnbereich sein muss?

Der Mittelstand unter Druck

Auf der Strecke bleibt – mal wieder – die Mitte. Da gibt es noch die Küchenchefs und Hoteliers, die sich ihrem Unternehmen verpflichtet fühlen und schlichtweg den Betrieb und die Gast-Zufriedenheit sicherstellen möchten. Und dies aus unterschiedlichsten Motivationen heraus: eine generationenübergreifende Verpflichtung, die regionale und emotionale Verbundenheit, aus Spaß an der Sache oder auch aufgrund von Mangel an Alternativen. Sie verlassen als Letztes das Schiff.

Und nun ändert sich auch noch alles. Die Gäste werden anspruchsvoller, spontaner und unberechenbarer. Die Generationen Y und Z – unsere Azubis und der Berufsnachwuchs – stellen mitunter für uns kaum nachvollziehbare Forderungen, da ihr



Arbeiten wie am Fließband ... das Küchenpersonal fühlt sich in vielen Betrieben nicht ausreichend wertgeschätzt

Lebenssinn nicht dem der jetzigen Führungskräfte entspricht. Die Politik und die Finanzbehörden tun alles, um es dem Mittelstand weiter unkomfortabel zu machen und vergessen, wer die Last in unserem Land tatsächlich trägt. Mitunter wird der Mittelstand in die Illegalität getrieben, da sonst zahlreiche Betriebe überhaupt nicht mehr funktionieren würden. Von allen Seiten prasselt es auf die »Höhlenmenschen an der zentralen Feuerstelle« – unsere Küchenchefs – ein. Manchmal sind Kommunikation und somit das menschenbejahende Führen nicht deren Stärke, sodass die Kollegen versuchen, es mit sich selbst auszumachen. Nicht selten endet das dann in endlos scheinenden Arbeitstagen. Oder es werden die freien Tage geopfert, an denen noch eben die Bestellungen gemacht, der Dienstplan angepasst, HACCP-Protokolle geschrieben oder spontan noch das Mittagsgeschäft übernommen wird.

Hand aufs Herz: Wieviel Prozent Ihres Jahresumsatzes bzw. Ihres Personalbudgets investieren Sie in die persönliche Weiterentwicklung Ihrer Mitarbeiter – speziell in der Küche? Es ist an der Zeit umzudenken.



BJÖRN GRIMM FCSI

ist Inhaber der Grimm Consulting (Nordheide/HH/Mallorca), Vize-Präsident des FCSI und Buchautor. Vom Businessplan bis zur Insolvenzbetreuung – das Leistungsspektrum umfasst alle relevanten Fragestellungen. Hinzu kommen Küchen-Coachings und Serviceschulungen für Mitarbeiter. www.grimm-consulting.com, www.mysterycooking.de

Wir müssen uns jetzt und in den kommenden Jahren verstärkt um die Mitarbeiter und Führungskräfte im Bereich Service und Küche kümmern. Und das nicht nur in Form von Produkt- und Techniks Schulungen. Die Zitrone ist gepresst, das Ende der Fahnenstange nahezu erreicht. Wenn die Branche mit den zahlreichen Mittelstandsbetrieben weiter auf dem Gast- und Mitarbeiter-Markt bestehen will, sind die Prioritäten bei Investitionen neu zu formulieren.

Das System krankt

Nicht selten wird in den Küchen-Coachings wahrgenommen, dass es Überlastungs-Symptome und ein Gefühl der Ohnmacht gibt, wenn es darum geht, den heutigen Anforderungen noch gerecht zu werden. Woher sollen Ideen und auch eine neue Motivation kommen, wenn wir die Kollegen sich selbst überlassen bzw. diese sich möglichst an ihren freien Tagen um sich selbst kümmern sollen?

Das System krankt: Konsequenter müssten auch die Inhalte in den Berufsschulen den heutigen Be-

rufsbildern angepasst werden. An den Hotelfach- und Berufsschulen gibt es noch immer viel zu viele Unterrichtseinheiten zu den Themenfeldern Technologie und Ernährungslehre. Themen wie Führung, Eigen- und Fremdmotivation, Ernährungsverhalten, Work-Life-Balance, moderne Garmethoden, Mitarbeiter-Marketing, Servicequalität etc. werden noch immer unterbewertet – dabei sind die Themen, die betriebswirtschaftlich und menschlich betrachtet den Unterschied ausmachen werden.



Nur ein Punkt auf einer langen Liste, dabei hat das Personal mehr Aufmerksamkeit verdient

Alles aus einer Hand
Großküchentechnik – made in Germany since 1874

ascobloc®






Thermische Geräte ■ Kühl- und Gefriergeräte ■ Cafeteria-Anlagen
Edelstahlmöbel ■ Speisenverteilung ■ Abzugshauben

ascobloc Gastro-Gerätebau GmbH ■ verkauf@ascobloc.de ■ www.ascobloc.de