

Mitarbeitermotivation – zusammen mehr erreichen

28.05.2013, 13:05 | Werbung, Consulting, Marktforschung

Pressemitteilung von: *Culinarius Beteiligungs und Management GmbH*

CULINARIUS

Oft wurde es schon erwähnt, hier sei es noch einmal: das Personal ist ein Erfolgsfaktor für Gastronomiebetriebe. Ohne entsprechendes Service und gute Küche wird kein Gast das Lokal wieder aufsuchen und somit auch kein Umsatz gemacht werden. Zuvorkommende, kompetente und motivierte Mitarbeiter sollen und dürfen demzufolge in keinem Gastronomiebetrieb fehlen.

In der Arbeitswelt ist es notwendig, Mitarbeiter so zu motivieren, dass sie dem Unternehmen möglichst großen Nutzen stiften. Bedeutend ist hierfür, dass deren Bedürfnisse erkannt werden. Diese werden sehr unterschiedlich sein und von reiner Existenzsicherung über Freude an der Tätigkeit bis hin zu Statusbestrebungen reichen und müssen im geschäftlichen Alltag berücksichtigt und ernst genommen werden. Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, dass der Arbeitgeber seine Angestellten kennt und weiß, welche Beweggründe sie antreiben. Er muss also ein gewisses Gespür für die Verfassung der Mitarbeiter entwickeln. Ein freundlicher Umgang mit den Gästen, Hilfsbereitschaft gegenüber Kollegen und Teamgeist, aber auch die Bereitschaft, Überstunden zu leisten, sprechen für eine positive Einstellung zur Arbeit und hohe Motivation. Im Gegensatz dazu deuten Egoismus, mangelndes Interesse an der Tätigkeit und ein aggressiver Umgangston sowie Misstrauen auf mangelnde Motivation und Unzufriedenheit mit der Arbeit hin. Auch wenn dies in der Theorie selbstverständlich erscheinen mag, werden solche Zeichen in der Praxis leider oftmals übersehen oder schlichtweg ignoriert.

Zweifelsohne ist gerade die Gastronomie eine schwierige Branche, was die Mitarbeitermotivation betrifft. Starke Schwankungen zwischen Stress und Langweile können durchaus vorkommen, betrachtet man einen üblichen Tag in einem Restaurant. Überstunden und Dienste bis spät in die Nacht sind an der Tagesordnung und kaum vermeidbar, worunter nicht selten auch die Work-Life-Balance leidet. Schließlich können die Mitarbeiter nicht um Punkt alles stehen und liegen lassen und die Gäste unversorgt am Tisch zurückbleiben. Eine durchgehend entspannte Atmosphäre ist also praktisch unmöglich zu erreichen. Umso mehr sollte dafür getan werden, dem Personal den Arbeitsalltag so angenehm wie möglich zu gestalten.

Nicht nur aus diesem Grund herrscht in der Gastronomie generell eine sehr hohe Mitarbeiterfluktuation, was für die Unternehmer nicht unwesentliche Kosten der Personalsuche und –ausbildung bedeutet. Man bedenke nur einmal den Aufwand, der mit dem Finden von qualifizierten Mitarbeitern verbunden ist. Neben der Schaltung eines Inserats, bedeutet die Vorselektion und die tatsächliche Auswahl neuer Mitarbeiter einen erheblichen Zeitaufwand und damit auch Kosten. Auch dauert es in der Regel eine Weile, bis der neue Angestellte im Service oder in der Küche eingearbeitet ist und dem Unternehmen als „vollwertiger“ Mitarbeiter zur Verfügung steht. In dieser Übergangsphase ist auch mit einer vermehrten Belastung für die anderen Angestellten zu rechnen, was sich im schlechtesten Fall wiederum negativ auf das Betriebsklima auswirkt. Und auch für die neuen Mitarbeiter ist diese Phase schwierig. Sie sind mit einer neuen Situation konfrontiert und müssen sich im Betrieb erst zurechtfinden sowie Kontakt zu den Kollegen knüpfen. Deshalb ist es umso wichtiger, für ein angenehmes Betriebsklima zu sorgen, die Kompetenzen und Ziele klar, nachvollziehbar, realistisch und auch erreichbar zu definieren und dem Mitarbeiter so den Einstieg ins Team und ins Unternehmen zu erleichtern. Und dann müssen die Angestellten natürlich dauerhaft motiviert werden, um sie im Betrieb zu halten.

Zusätzlich ist die Gastronomie durch einen weiteren Reibungspunkt gekennzeichnet, nämlich dem zwischen Küche und Service. Diese zwei Bereiche tendieren dazu, sehr separat zu arbeiten und wenig miteinander zu tun zu haben (oder zu

tun haben zu wollen). Demzufolge ist es für eine qualifizierte Führungsperson besonders wichtig, diese Schnittstelle zu überbrücken und die Kommunikation zu fördern. Dem Personal muss klar gemacht werden, dass alle Teil eines großen Ganzen sind und der eine Bereich ohne den anderen nicht funktionieren kann. Wertschätzung für die Tätigkeit der anderen sollte also unbedingt gegeben sein. Die Mitarbeiter müssen motiviert werden, einander zu helfen und Unterstützung zu leisten, denn keine Küche funktioniert ohne gut betreute Gäste, die auf die Speisen warten, und kein Service ohne ein ansprechendes Angebot.

Wie aber schafft man ein solches Betriebsklima? Es gibt gewisse Basisregeln, die im Umgang mit Mitarbeitern immer beachtet werden sollten. Zuerst einmal ist eine Zusammenarbeit nur dann möglich, wenn sie auf beiderseitigem Respekt basiert. Offenheit ist immer wichtig – nicht nur bei der Verteilung der Kompetenzen und des Handlungsspielraums. Entwicklungsmöglichkeiten und Ziele sollten klar definiert werden und auch wenn es um Entscheidungen geht, die den einzelnen Mitarbeiter oder auch das Unternehmen als Ganzes betreffen, sollte eine Einbeziehung aller Betroffenen erfolgen. Feedback ist bedeutend. Sowohl Lob als auch Tadel müssen aber rational und konstruktiv vermittelt werden, sonst profitiert niemand davon. So kann dem Mitarbeiter Anerkennung entgegengebracht werden, was ein wesentlicher Motivationsfaktor ist. Bedeutend ist außerdem, dass der Vorgesetzte selber seine Werte auch personifiziert. Es ist nicht zielführend, Eigenschaften wie Zuverlässigkeit oder Vertrauen zu propagieren, wenn man sie selber nicht mitbringt. Als Führungsperson trägt man Verantwortung gegenüber seinen Angestellten. Und daraus resultiert auch, die eigenen Schwächen einzugestehen zu können.

Kommunikation ist alles. Und sie muss in beide Richtungen funktionieren. Es geht also nicht nur darum zu kommunizieren, was der Chef von seinen Angestellten verlangt. Genauso sollte dieser darauf aus sein, mehr über seine Mitarbeiter zu erfahren. Denn nur wer weiß, was diese wollen, wird auch fähig sein, sie entsprechend zu fördern und somit zu motivieren. Der Zusammenhalt und das Teamgefühl müssen unbedingt unterstützt und gefördert werden. Gerade in der Gastronomie ist ein reibungsloses Zusammenspiel der einzelnen Mitarbeiter eine unabdingliche Voraussetzung für einen guten Ablauf des Geschäftstages. Viele Einzelkämpfer in Service und Küche, die vielleicht jeder für sich top motiviert sind, aber nicht zusammenarbeiten können, werden in der Gastronomie zu keinem positiven Ergebnis führen. Jeder Mitarbeiter verfügt über eigene Werte und Wichtigkeiten und hat in seinem bisherigen (Berufs-)Leben schon zahlreiche Erfahrungen gesammelt. Diese kann und sollte das Unternehmen sich zunutze machen. Das hat nicht nur den positiven Effekt einer Qualitätsverbesserung für den Betrieb, der Mitarbeiter fühlt sich zusätzlich wertgeschätzt und als kompetent erachtet. Das wiederum führt dazu, dass er gerne bereit sein wird, sein Wissen mit anderen zu teilen und weiterzugeben und resultiert auch in einem gewissen Maß an Selbstkontrolle.

Auch, wenn es wahrscheinlich kein Unternehmer gerne hört: wer am Gehalt spart, spart am falschen Platz. Zwar kann ein erfüllender Job eine schlechte Bezahlung bis zu einem gewissen Grad ausgleichen, auf Dauer wird sich eine Unterbezahlung aber dennoch negativ auf die Motivation des Mitarbeiters auswirken. Faire und nachvollziehbare Entlohnungsmodelle, die auch in angemessenem Ausmaß gesteigert werden, wirken sich sehr auf die Zufriedenheit der Angestellten aus. Aus- und Fortbildung spielt auch in der Gastronomie eine wichtige Rolle. Hierbei geht es einerseits um Schulungen, andererseits aber auch um das berühmte Training on the job. Das bedeutet, dass sich die Angestellten während ihrer Tätigkeit stetig weiterentwickeln können und diese Weiterentwicklung auch vom Unternehmen aktiv gefördert wird. Auch Aufstiegsmöglichkeiten sind ein guter Anreiz für die Angestellten. Nicht umsonst gibt es sowohl im Service als auch in der Küche eine gewisse Rangordnung. Die Perspektive, etwas erreichen zu können, ist ein wesentlicher Motivationsfaktor. So kann verhindert werden, dass die Arbeit eintönig und langweilig wird. Auch auf Arbeitszeitenregelungen sollte Wert gelegt werden. Das mag mitunter in der Gastronomie sehr schwierig sein, ist aber nichtsdestotrotz von enormer Wichtigkeit. Ein geregelter und übersichtlicher Dienstplan muss erstellt werden. Überstunden mögen zwar mitunter nicht vermeidbar sein, sie sollten sich aber in einem angemessenen Ausmaß bewegen und fair verteilt sein.

Zufriedene Mitarbeiter sind die Basis eines Gastronomiebetriebes. Ohne sie geht nichts. Demzufolge muss immer darauf geachtet werden, kompetente Angestellte glücklich zu stimmen, sodass diese in ihrem Job aufgehen und folglich im Unternehmen verbleiben.

Portrait

Wir sehen uns als idealen Partner für Gastronomen, die in einer speziellen Situation wie Unternehmensaufbau, Expansion, Sanierung, etc. Unterstützung benötigen. Hier kann die Culinarius Beteiligungs und Management GmbH aufgrund Ihrer Erfahrungen Lösungen anbieten. Als Managementgesellschaft übernehmen wir Aufträge von Gastronomen zur Entwicklung von Geschäftsstrategien, zum Unternehmensaufbau, der Gewinnung von Gästen, der Verbesserung des Unternehmensergebnisses, Personalplanung, Wareneinsatzoptimierung, Unternehmenssanierung und Erstellung von Finanzkonzepten unter Berücksichtigung des Charakters Ihres Gastronomiebetriebes. Wir arbeiten praxisorientiert und setzen gemeinsam mit Ihnen die vereinbarten Ziele um. Als Beteiligungsgesellschaft streben wir Minderheitsbeteiligungen an Gastronomieunternehmen mit Umsätzen von mindestens € 500.000 an, sofern wir aufgrund unserer Beurteilung von einer nachhaltigen Wertentwicklung überzeugt sind.

News-ID: 722639 • Views: 130 (Stand: 27.09.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/722639/Mitarbeitermotivation-zusammen-mehr-erreichen.html>