



S&F-Gruppe

Modernes Verpflegungsmanagement

*EINKAUF-BERATUNG-PLANUNG-FÜHRUNGS-
KRÄFTEVERMITTLUNG-AUSSCHREIBUNGEN*

Human Ressource Management in Zeiten des Fachkräftemangels





1. Veränderung am Arbeitsmarkt
2. Problemstellung
3. Lösungsansätze
4. Fazit

1. Veränderung am Arbeitsmarkt

Veränderung der Arbeitswelt



Arbeit 1.0

Ende 18. Jhd.

- Erfindung der Dampfmaschine
- Erste industrielle Revolution
- Aufkommen von Arbeiterorganisationen
- Erste Arbeitnehmerbewegungen

Arbeit 2.0

Ende 19. Jhd.

- Elektrische Energie ermöglicht Massenproduktion
- 1913 Henry Ford startet mit der Fließbandfertigung
- Arbeiter werden für spezialisierte Einzelschritte eingesetzt
- Erste automatisierte Arbeitsprozesse

Arbeit 3.0

Spätes 20. Jhd.

- Computer werden massentauglich
- Anfänge der elektronischen und automatisierten Datenverarbeitung
- Stärkung der Arbeitnehmerrechte
- Etablierung der sozialen Marktwirtschaft

Arbeit 4.0

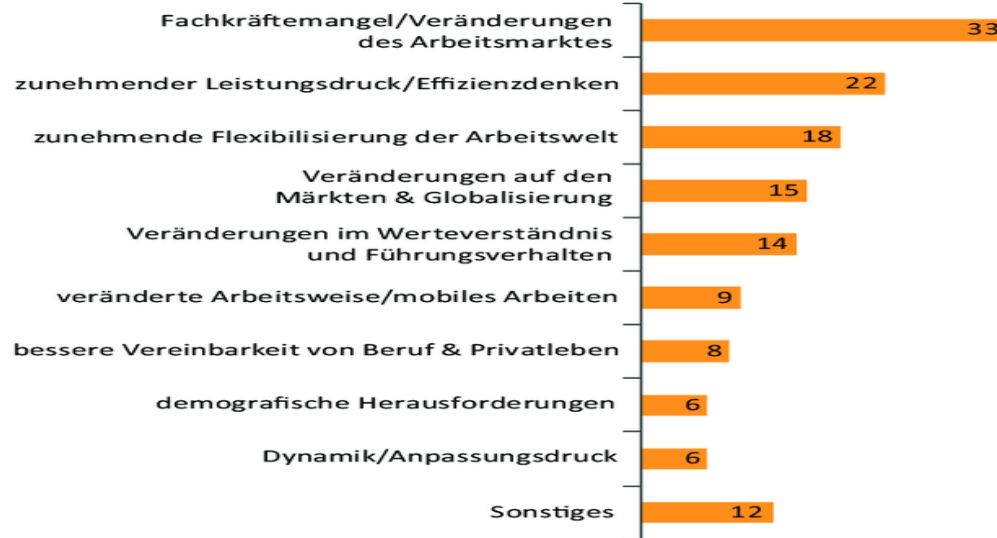
Seit Anfang 21. Jhd.

- Internet verbindet Menschen weltweit
- Produktionen lösen sich von Zeit und Raum
- Arbeitnehmer stellen soziale Interessen stärker in den Vordergrund
- Starre Arbeitsplatzreglungen werden aufgelöst

Veränderung der Arbeitswelt



Was werden aus Ihrer Sicht die wichtigsten Veränderungen sein?



Darstellung: Angaben in % | offene Frage | Mehrfachantworten | Filter war „sehr stark“ oder „stark“ oder „etwas“



**Fachkräftemangel ist ein dominierendes Zukunftsthema.
Zudem wird eine weitere Steigerung des Leistungsdrucks erwartet.**

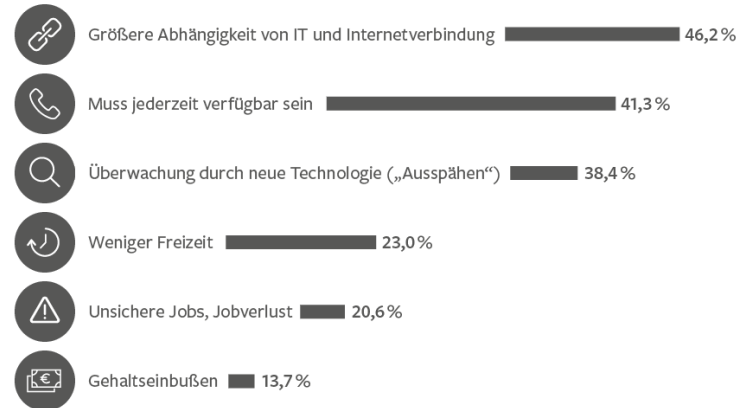
Chancen & Risiken

Welche Chancen und Vorteile erhoffen Sie sich von den neuen Arbeitsplatz- und Mobilitätskonzepten?

Chancen und Vorteile



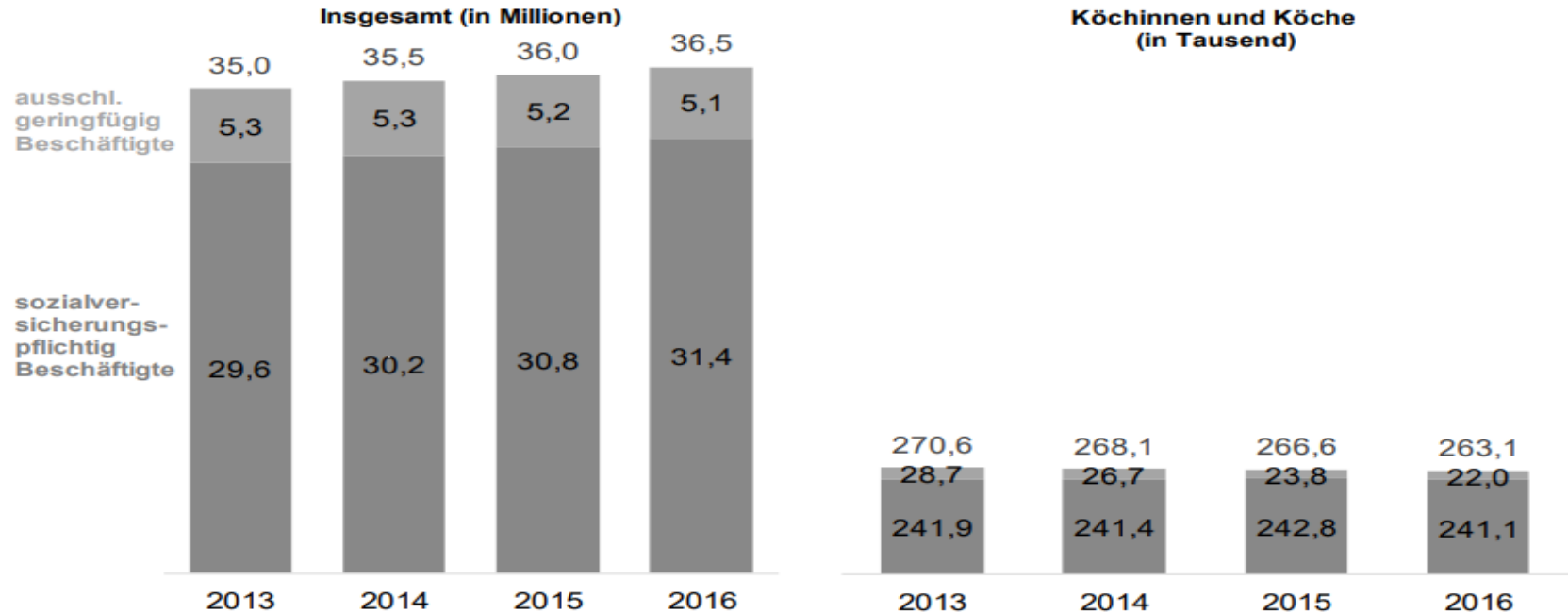
Risiken und Nachteile



Quelle: IDG Studie „Arbeitsplatz der Zukunft“, 2018
Top-Ten-Nennungen, Mehrfachantworten möglich. n = 344

Rückläufige Beschäftigungsentwicklung bei Köchinnen und Köchen

Sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte (jew. Juni-Werte)



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Hinweis: Größenvergleiche zwischen beiden Abbildungen aufgrund unterschiedlicher Skalierung nicht sinnvoll.

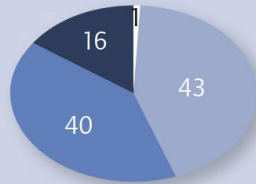


- Beschäftigungszahlen rückläufig
 - Koch | Köchin – 2,8%
- Steigerung bei Küchenhilfskräften
 - Sozialversicherungspflichtig + 20%
 - Geringfügig Beschäftigt + 2,3 %
- Anteil der unter 35 Jährigen = 40% (Ø 35%)
- Anteil der ausländischen Beschäftigten = 20% (Ø 8%)
- Anteil ausländischer Beschäftigter bei KH = 37%

Veränderung am Arbeitsmarkt

Unzufrieden mit Ausbildungsinhalten

Frage: Die letzte Ausbildungsneuordnung des Kochberufes fand 1998 statt. Wie zufrieden sind Sie mit den Ausbildungsinhalten bezogen auf die heutigen betrieblichen Anforderungen?



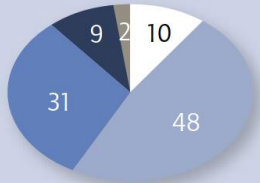
Quelle: gv-praxis, n = 100

© gv-praxis-grafik

Geteilte Meinung

über Qualität des Berufsschulunterrichts

Frage: Wie geeignet sind die Inhalte des Berufsschulunterrichts für den heutigen Kochberuf?

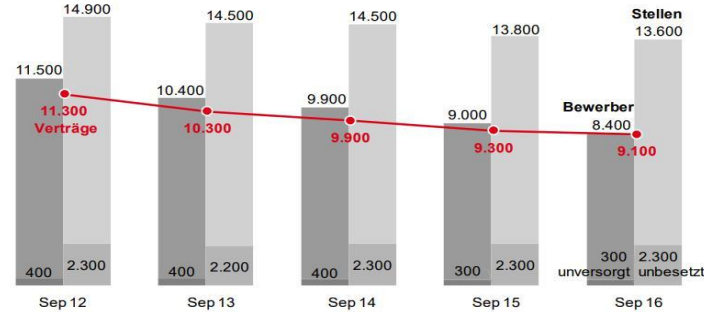


Quelle: gv-praxis, n = 180

© gv-praxis-grafik

Zunehmende Besetzungsschwierigkeiten bei Ausbildungsstellen für Köchinnen und Köche

Gemeldete Bewerber, gemeldete Ausbildungsstellen (jeweils Oktober bis September)

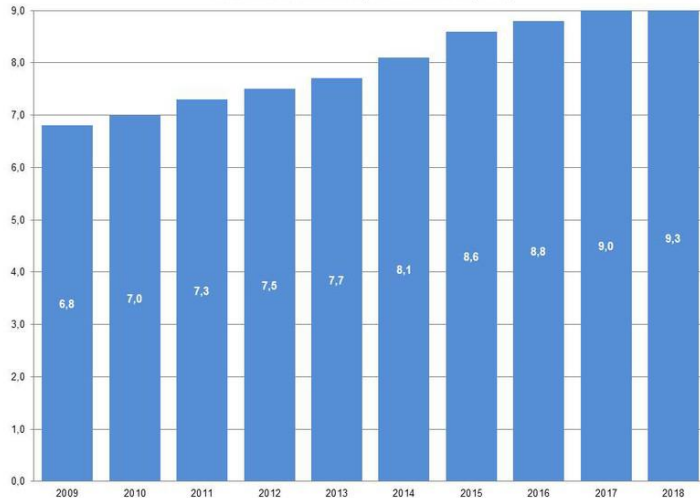


Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

- Rückgang der Auszubildenden um mehr als ¼ seit 2012
- Mehr offene Stelle als Bewerber
- Ausbildungsabbruch | Vertragslösung lag bei ca. 50%
- Mangelhafte Qualität der Ausbildung

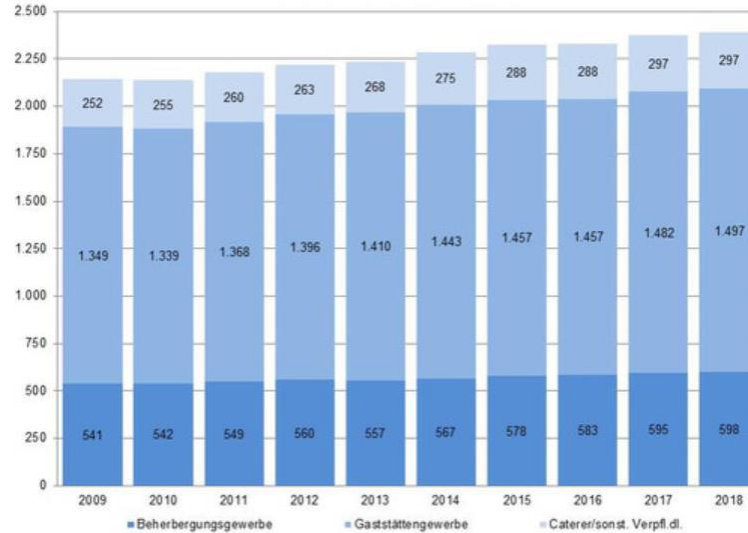
Veränderung am Arbeitsmarkt

Umsatz Caterer/sonst. Verpf.l. in Mrd. Euro (netto)



Quelle: DEHOGA Bundesverband

Anzahl der Beschäftigten in 1.000



- Steigende Beschäftigungszahlen bei Rückgang der Ausbildungsquote



Konsequenzen

- Sinkender Anteil der Fachkräfte
- Steigender Anteil von Beschäftigten im Gastgewerbe
- Steigender Anteil von Hilfskräften
- Steigender Anteil von ausländischen Mitarbeitern

2. Problemstellung

Problemstellung global



**Zunehmender
Kostendruck**

Make-or-Buy-Entscheidung

**Oft hoher
Investitionsstau**

**Wegfall von
Subventionen**

**Zunehmender
Fachkräftemangel**

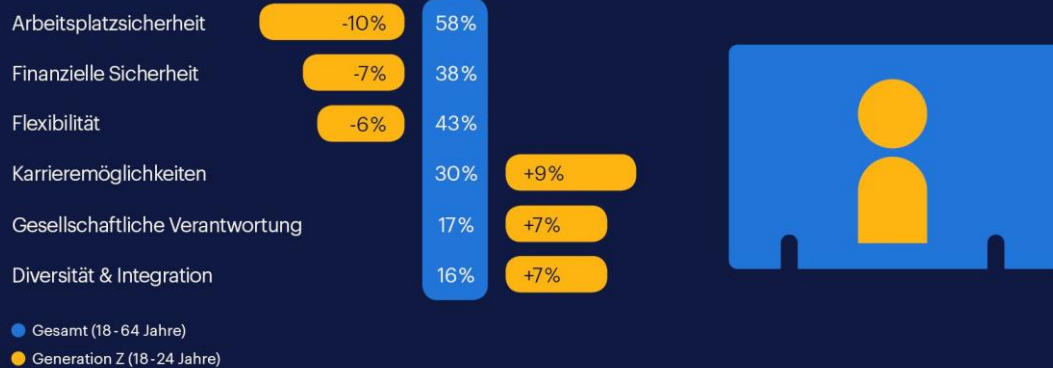
**Steigender Anteil
ausländischer Mitarbeiter**

**Steigende Ansprüche der
Gäste**

**Verpflegungsbetriebe müssen sich auf die neue
Situation des Personalmanagements einstellen!**

Die Jobanforderungen der Generation Z

So unterscheiden sich die Ansprüche der 18-24 Jährigen vom Durchschnitt

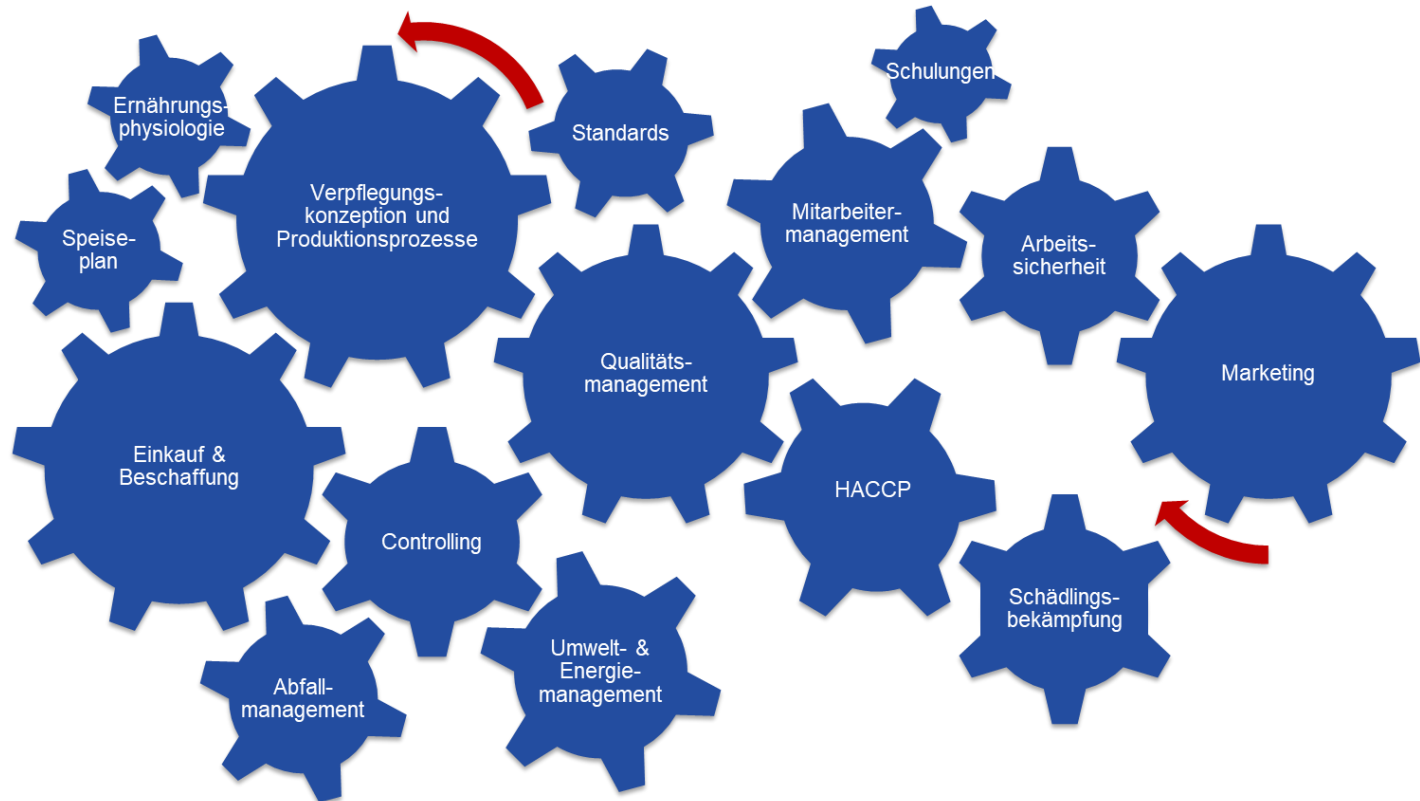


Quelle: Randstad Employer Brand Research 2019

Grafik: Randstad Deutschland

Die jungen Leute wollen keine Work-Life-Balance, sondern eine Life-Life-Work-Balance. Das persönliche Leben steht im Vordergrund.

Christian Rach





Personalmanagement

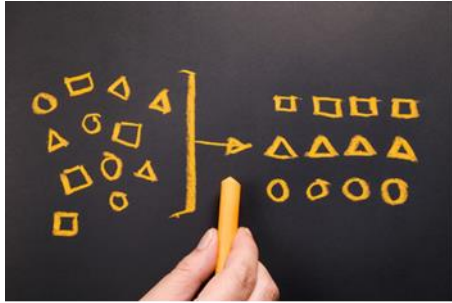
- Oftmals Kommunikationsschwierigkeiten
- Hoher Personalausfall | Krankheitsquote
- Hohe Personalfluktuation
- Hohe körperliche Belastung und nicht ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze

Planung, Einkaufs- und Bestellmanagement

- Die Soll-Anforderungen des Einkaufsmanagements übersteigen oft die Ist-Situation in den Verpflegungsbetrieben
- Unübersichtliche Lieferanten- und Materialstruktur
- Zeitaufwändige Preisvergleiche und Vertreterbesuche etc.

Lagermanagement

- Unorganisierte Lagerhaltung und oftmals zu kleine Lager
- Keine bedarfsgerechte Lagerstruktur



Logistikmanagement

- Fehlende ganzheitliche Betrachtung des Prozesses vom Einkauf bis zu Gast
- Kritische Temperaturverläufe
- Standzeiten oftmals von mehr als 3 Stunden im cook and hold Bereich

Produktionsmanagement

- Fehlende lineare Produktionsabläufe
- Mangelhafte Prozessdarstellung
- Keine standardisierten Rezepturen und Anpassung des Conveniencegrades
- „Festgefahrene“ Personalstrukturen

Spül- und Entsorgungsmanagement

- Mangelhafte hygienische Abläufe reiner und unreiner Bereiche
- Hohe Entsorgungskosten

3. Lösungsansätze



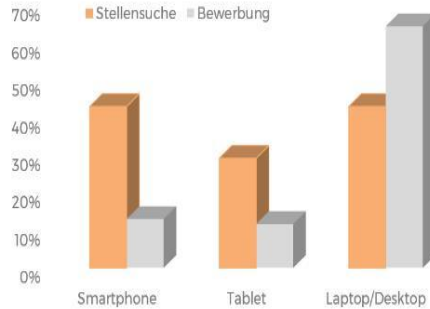
Personalmanagement (selbstverständlich)

- Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse einbinden
- Dienstpläne langfristig erstellen um das „Privatleben“ planbar zu machen
- Fort- und Weiterbildungen anbieten – auch zu arbeitsfremden Themen
- Reduzierung von Zeitdruck durch z.B. klare Arbeitsplatzbeschreibungen, Tagesbesprechungen, Anpassung des Conveniencegrades, ... - Mehrsprachig?!
- Mitarbeiterbefragungen durchführen, Auswerten und die Ergebnisse kommunizieren und soweit möglich umsetzen
- Inhouse Schulung der Mitarbeiter anbieten
- Anerkennung der Leistung



Personalmanagement (kann noch begeistern)

- Flexible Arbeitszeiten (Verschmelzung Job und Freizeit)
- Mitarbeiterrabatte bei Lieferanten
- E-Bikes
- Firmenwagen mit privater Nutzung
- Karrierewege aufzeigen
- Sinnhaftigkeit der Arbeit
- Sportangebote und Leistungen im Gesundheitsmanagement
- Job-Ticket
- Kostenloses Obst und Getränke im Büro
- Möglichkeiten, einen längeren Sonderurlaub einzulegen
- Stabilität und Unternehmenskultur



53% der Bewerber würden sich gerne mobil bewerben

16,3% der Unternehmen bieten Bewerbung via App an

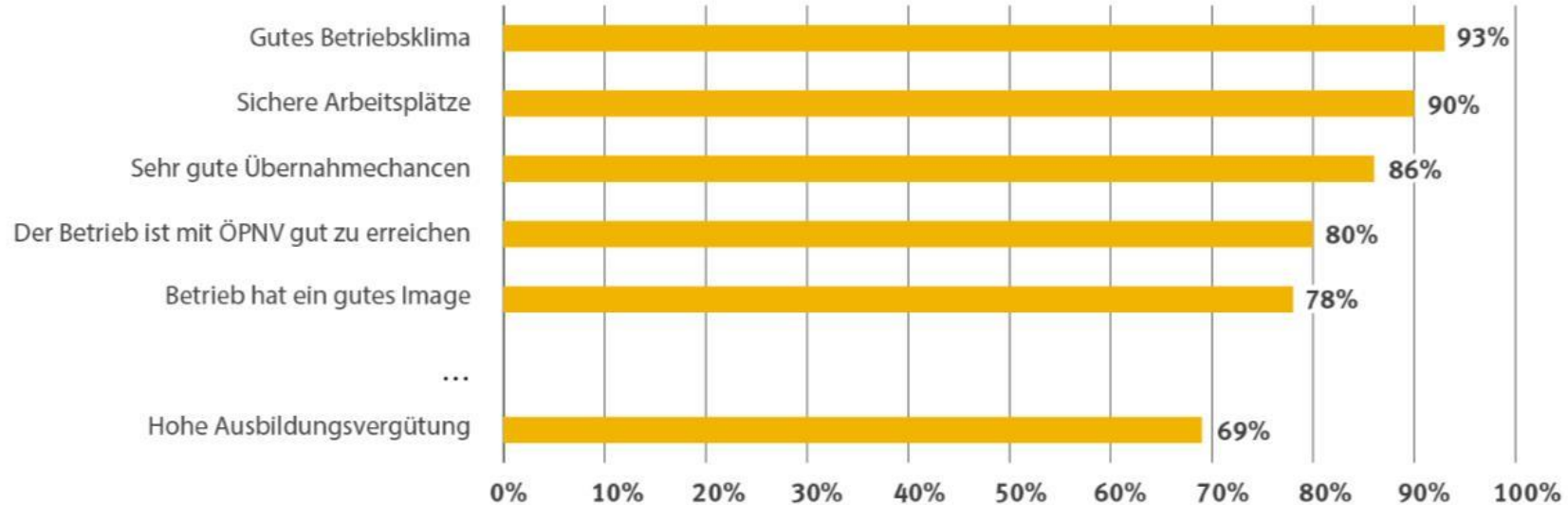
Personalsuche

- Mitarbeitersuche auch auf soziale Plattformen ausdehnen
- Technikaffinität der Zielgruppe nutzen
- Den Arbeitsplatz transparent machen
- Auftritt in Social-Media und Business-Netzwerken
- Personalmessen besuchen & dort ausstellen
- Über Mitarbeiter – Mund-zu-Mund-Propaganda

Quelle: <https://hr-monkeys.de/erwartungen-generation-y-z/>

Lösungsansätze

Personalsuche



Stand: 2016; Quelle: Datenreport 2017 (BA/BIBB – Bewerberbefragung 2016)

Lösungsansätze

Planung, Einkaufs- und Bestellmanagement



Planung, Einkaufs- und Bestellmanagement

- Onlinebasierte Einkaufssysteme nutzen
- Übersichtliche Bestelllisten anlegen
- Bestellungen über Tablettis auch für Mitarbeiter anhand minimal und maximal Vorgaben ermöglichen
- Nutzen von EDV gestützten Rezepturmodulen inkl. Produktionsplanung
- Voice-Systeme zur Kommissionierung nutzen

Lösungsansätze

Planung, Einkaufs- und Bestellmanagement





Lagermanagement

- Einführung eines minimal und maximal Bestandssystems, um auch Mitarbeitern die Durchführung von Bestellungen zu ermöglichen
- Ggf. mit Bar- oder QR-Codes arbeiten
- Nach Möglichkeit Bestellungen möglichst produktionsnah anliefern lassen und gleich in die Vorbereitung geben. Minimierung des Arbeitsaufwandes zur Warenverräumung
- Dauerbestellungen für diejenigen Artikel einführen, deren regelmäßiger Verbrauch bekannt ist



Logistikmanagement

- Verringerung der Laufwege durch Optimierung der Lagerorte
- Lieferzeiten an den tatsächlichen Bedarf anpassen
- Waren kommissioniert anliefern lassen und gleich weiter verarbeiten
- Gebinde-Größen nach Möglichkeit der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter anpassen

Lösungsansätze

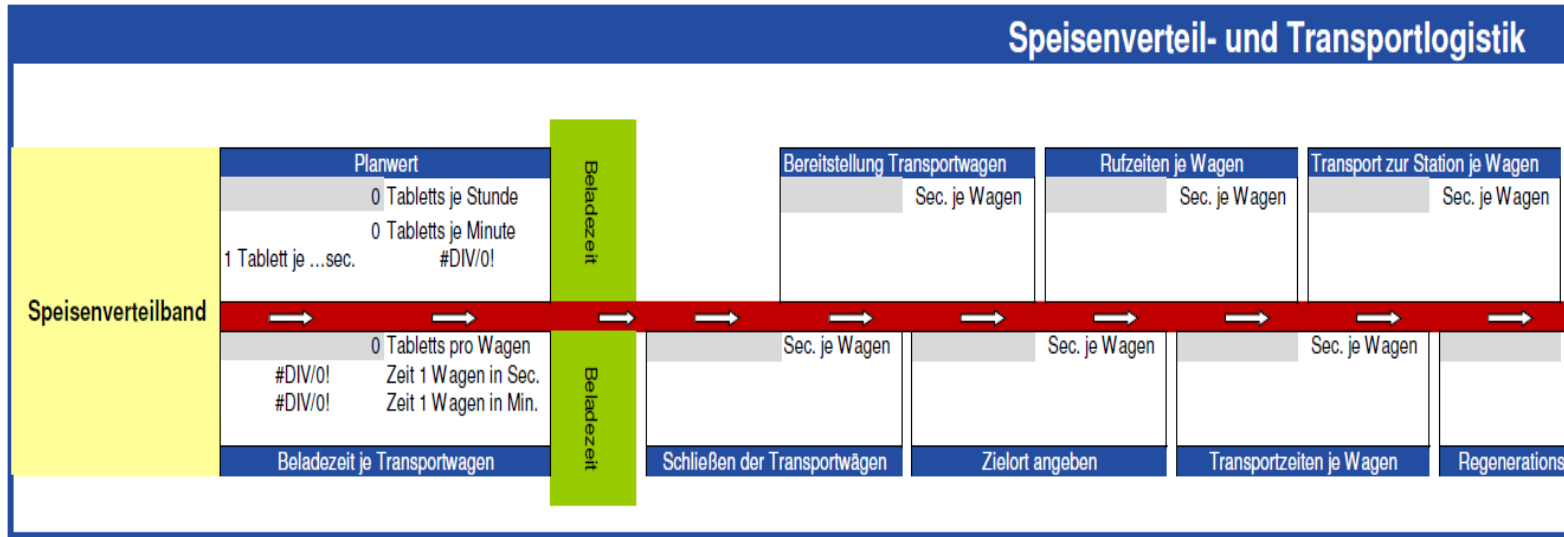
Logistikmanagement

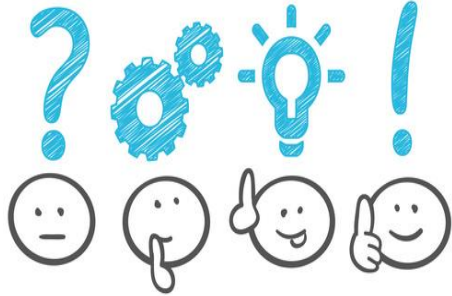


Produktion - Lieferung - Verzehr																
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi
P	A	X	X													
	P		A	X												
		P	A		X											
			P		A	X										
				P	A		X	X								
							P	A	X	X						
								P		A	X					
									P	A		X				
										P		A	X			
											P	A		X		
												P	A		X	
													P	A		
														X	X	
P	Tag der Speisen Produktion und Kommissionierung															
A	Tag der Speisen Auslieferung															
X	Tag der Speisen Ausgabe															
	Maximale Aufbewahrungszeit der Speisen															

Festlegung der Logistikwege/Logistikabläufe

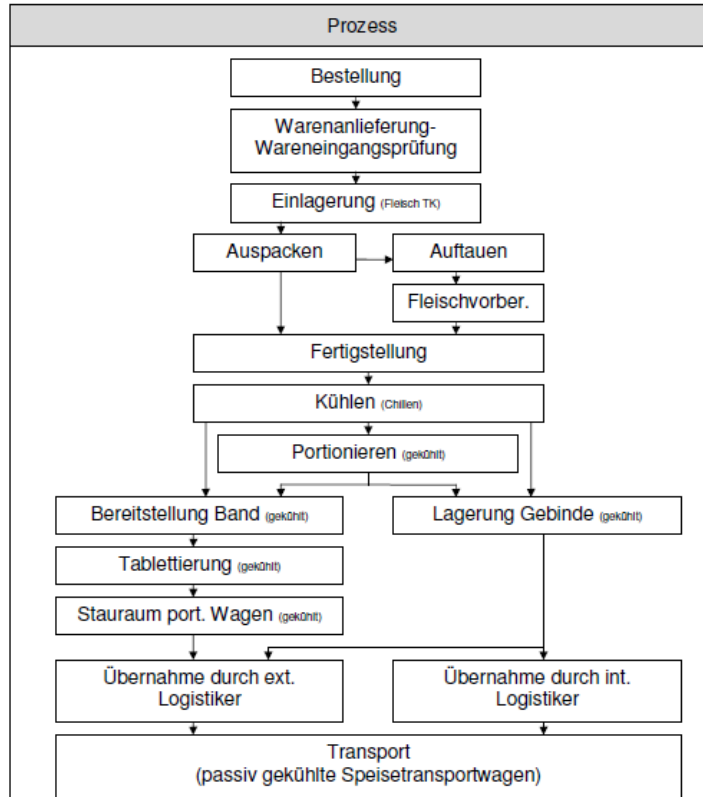
- Prozesssicherheit – HACCP
- Exakte Schnittstellendefinition
- Exakte Personalplanung möglich





Produktionsmanagement

- Übersichtliche Prozessdarstellung (Verfahrensanweisungen, Arbeitsanweisungen)
- Übersichtliche Produktions- und Kommissionierlisten
- Arbeiten mit Bildern (Lagerorte, Standplätze von mobilen Geräten, etc.)
- Nach Möglichkeit die Dokumente mehrsprachig aufbauen
- Integration der ausländischen Mitarbeiter fördern – ggf. den neuen Mitarbeiter einen „Paten“ zur Seite stellen
- Religiöse und kulturelle Besonderheiten berücksichtigen und wertschätzen



1.0 Vorarbeiten

- 07:00 Uhr**
- Wärmewagen bestücken und anschließen
 - Wärmewagen für die Cafeteria bereitstellen und anschließen
 - Lebensmittel für den Tag zusammenstellen
 - mit der Diätküche Absprache halten, welche Geräte benötigt werden

2.0 Durchführung

- 07:30 Uhr** - Vorbereitungsarbeiten Vollkoste laut Speisen- und Produktionsplan
- 08:30 Uhr** - Frühstückspause bis 08.50 Uhr
- 08:50 Uhr** - Produktion Vollkost laut Produktionsplan
- 11:00 Uhr** - Nach der Zubereitung der einzelnen Komponenten werden diese schnellstmöglich in die dafür vorgesehenen GN – Behälter abgefüllt und in die Kostwägen der Stationen verräumt.
- 11:30 Uhr** - Reinigen des Arbeitsplatzes, Kessel, Kipper, Kombidämpfer
- 12:00 Uhr** - Mittagspause bis 12.25 Uhr
- 12:25 Uhr** - Zubereitung des Desserts laut Produktionsplan und Rezeptur.
- 14:00 Uhr** - Produktionsplan für den nächsten Tag erstellen (Zahlen von den Stationsanforderungszetteln übertragen)
- 14:10 Uhr** - Vorbereitungen für den nächsten Tag (in Abstimmung mit der Diätküche)
- 15:15 Uhr** - Reinigen und desinfizieren des Arbeitsplatzes
- 15:27 Uhr** - Dienstscluß

Arbeitsanweisungen

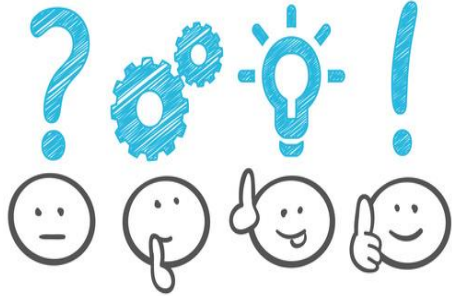
Arbeitsanweisungen

[illegible][illegible]

Einsatzbereich	
1	Administration
2	Produktion
3	Speiserverteilung
4	Speisenerfassung/Logistik
5	Reinigung/Aufräumen
6	Spülen
P	

Tätigkeiten
Einkauf, Pläne schreiben, Produktionslisten und Produktionspläne erstellen und überwachen, Mitarbeiter einteilen, HACCP, LFGB, Qualität sichern
Produktionsschritte nach AA Pläne einhalten, Vorbereitung Essen F/M/A, Vorbereitung, Nachbereitung
Speiseverteilung nach Speisanforderungsliste nach Vorgaben HACCP/LFGB, Speisenrückstellung, Temperaturüberwachung
Bereitstellung der Speisentransportbehälter, Aufräumarbeiten, Fahrdienst
Reinigung der gesamten Küche und Lagerbereichs nach Hygienevorgaben und Checklisten.
Spülen nach Checklisten und Ablaufplänen, verbringen des Geschirrs und Bedarfsgegenstände zu den vorgesehenen Parkstationen.
Pause

32



Produktionsmanagement

- Vereinfachung der Prozesse und Tätigkeiten durch Anpassung der Fertigungstiefe
- Leitfaden für Prozesse, Umgang miteinander, Werte, etc. erstellen und schulen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement | Gesundheitsförderung aufbauen und umsetzen
- Mitarbeiter bei der Gestaltung der Arbeitsplätze soweit möglich mit einbeziehen

Lösungsansätze

Spül- und Entsorgungsmanagement



Spül- und Entsorgungsmanagement

- Arbeitsergonomie verbessern
- Tischhöhen anpassen
- Mobile Transportgeräte einsetzen
- Greif- und Hebetätigkeiten optimieren
- Bandgeschwindigkeit anpassen
- Regelmäßige Wartung der Geräte/ Reduzierung der Ausfallzeiten
- Geschirrtteile optimieren



IT-Systeme

- Nutzen von IT Lösungen zur Verringerung der Arbeitsbelastung
 - EDV-basierte Speisenerfassungssysteme einführen
 - HACCP und QM-Konzepte über Tablett oder Smartphone
 - Datenlogger für Kühlhäuser, Kühlschränke und Spülmaschinen
 - Onlinebasiertes Warenwirtschaftssystem

4. Fazit | Ausblick

Worauf wir uns voraussichtlich einstellen müssen:

- Mehr Mitarbeiter mit Migrationshintergrund
- Mehr Mitarbeiter mit geringen Deutschkenntnissen
- Weniger verfügbare Fachkräfte und Auszubildende
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Änderung der Fertigungstiefe von Produkten
- Schaffung neuer Anreizsysteme um Mitarbeiter zu halten
- Höhere Lohnkosten und Kosten für „Zusatzleistungen“
- Neues Preisgefüge – Höhere Preise

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Vertrauen und Erfolg ist,...



... wenn alles zusammenpasst!