



# Zukunftswerkstatt

Das 16. S&F-Symposium in Fürstentfeldbruck stand unter dem Motto „Zukunftswerkstatt 2020: von der Zukunft her denken“ und zeigte in Impulsvorträgen und Erfahrungsberichten auf, wie sich GV-Betriebe für das Morgen aufstellen sollten.

Mit einem bildgewaltigen Intro ließ die S&F-Gruppe zu Beginn des 16. S&F-Symposiums die letzten 20 Jahre seit der Gründung 1999 Revue passieren – passend zum Jubiläum. „Die ersten zehn Jahre waren nicht einfach, eine Zeit der Findung. Das Durchhaltevermögen hat sich in den folgenden zehn Jahren allerdings ausgezahlt“, blickte Ulrich Fladung, Geschäftsführender Gesellschafter, zurück. Getreu dem Motto der diesjährigen Veranstaltung „Zukunftswerkstatt 2020: von der Zukunft her denken“ richtete die S&F-Gruppe dann aber ihren Blick in die Zukunft. „Wir bewegen uns auf einen großen Umbruch zu. Nachhaltig, digitalisiert, erlebnisorientiert – so müssen innovative Konzepte heute aussehen – deshalb sind dies auch unsere Themen während der nächsten zwei Tage“, führte Prokurist Oliver Schrock ins Symposium ein und übergab an Moderator Martin Schmitz, Inhaber von Schmitz Marketing.

## Angebote selektieren

Der erste Redner Tim Plasse, Hospitality Consulting bei Nordisk Büro und Member

of Global F&B Heroes, zeigte strategische Lösungsansätze, wie Verpflegungsbetriebe attraktiv, erfolgreich und wettbewerbsfähig bleiben können. Eine der größten Herausforderungen, aber auch Chancen, sei der Wettbewerb, dem man sich bewusst stellen solle. Verantwortliche sollten sich selbst die Frage stellen, wie und warum der Gast ins Betriebsrestaurant kommt und was er dort braucht. Um sich damit auseinanderzusetzen, sei es nötig umzudenken: weg von den Kosten und hin zu den Erlösen.

In der heutigen Zeit stiegen die Anforderungen an den Speiseplan. Statt des gängigen linearen 6-Wochen-Speiseplans sollten Köche laut Tim Plasse flexibler agieren und äußere Einflüsse wie das Wetter mit einbeziehen. Sein Vorschlag: ein Rezepttool statt eines strikten Plans zu entwerfen. Auch der Einkauf müsse im Zuge dessen flexibler werden, da bereits eingekaufte Ware verbraucht werden muss und Änderungen im Speiseplan schwieriger werden. Immer dabei im Blick: der Gast. „Was der Gast will, weiß er selbst nicht. Wir müssen die Auswahl eingrenzen, damit er nicht überfordert ist und den Mut haben, unsere Angebote vorzuselektieren. Das ist nicht nur für unsere Gäste einfacher, sondern auch nachhaltig gedacht“,

gibt er mit auf den Weg. Nachhaltig sei das auch für die gastronomischen Mitarbeiter: „Wer die eigenen Mitarbeiter nicht überlastet, hat Arbeitskräfte, die Spaß an ihrer Arbeit haben.“

## New Work birgt Chancen

Rudolf Eggenkämper, Leiter Workplace & Infrastruktur Services bei Axa, zeigte auf, wie veränderte Arbeitswelten der Betriebsgastronomie eine neue Chance geben und einen Mehrwert für Unternehmen schaffen können. Mit Beispielen aus den eigenen Betriebscasinos regte er zum Um- und Nachdenken an. „Wir sollten unsere Mitarbeiter aus ihren kleinen geschlossenen Räumen in die freie Arbeitswelt locken“, appellierte er. Um das zu gewährleisten, hat Axa verschiedene Marken etabliert: den Chefs Table, bei dem jeden Monat ein Küchenleiter „einlädt“, die Cooltur mit After-Work-Sessions als Plattform für Kollegen und der Marktplatz, der die klassische Ausgabe ersetzen soll.

Die Gastro-Mitarbeiter sind Allrounder statt spezialisiert aufs z. B. Spülen und werden miteinbezogen, so oft es geht. Das Personal ist jederzeit ansprechbar und begleitet den Gast

durch den Marktplatz. „Unser Gast soll die Produkte genau sehen und sich beraten lassen können. Die Transparenz steht klar im Vordergrund“, beschreibt Rudolf Eggenkämper. Denn die Individualisierung sei entscheidend dafür, ob der Gast (wieder-)kommt oder nicht.

### Nachhaltigkeit leben

„Nachhaltigkeit ist in der Gemeinschaftsgastronomie ein Muss“, betonte Prof. Dr. Nina Langen vom Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre an der TU Berlin gleich zu Beginn ihres Vortrags. Lebensmittel stellen den Zusammenhang zwischen der menschlichen Gesundheit und der ökologischen Nachhaltigkeit dar; deshalb sieht sie als zwei wesentliche Ziele, dass Ernährung gesund und nachhaltig sein soll. Demnach sollte mindestens die Hälfte einer Mahlzeit aus Gemüse und Obst bestehen und der Konsum tierischer Produkte mindestens um die Hälfte reduziert werden. Der Hintergrund: „Eine ungesunde Ernährung steigert das Risiko zu sterben mehr, als z. B. der Konsum von Alkohol oder Drogen“, erklärte sie.

Noch nachhaltiger agieren können GV-Betriebe mithilfe des Nahgast-Rechners, den sie vorstellte. Mit diesem lassen sich Rezepturen verbessern. Auch machte sie auf Nudging-Maßnahmen aufmerksam. Während in Betriebsrestaurants die veränderte Position des besonders nachhaltigen Menüs an der Ausgabe zur Steigerung der Nachfrage führte, war es in Schulmensen hingegen die veränderte Position auf dem Speiseplan, die den größten positiven Effekt hatte. Demnach schloss die Referentin ihren Vortrag damit, dass es nicht die eine Maßnahme gibt, sondern viele Faktoren mitentscheidend sind.

Wie Nachhaltigkeit bei der Innogy Gastronomie gelebt wird, zeigte der Geschäftsführer Horst M. Kafurke auf. Der Betrieb arbeitet mit messbaren Kriterien in Form von Checklisten, die für jede Prozessstufe zum Tragen kommen. Um dabei den Überblick über die Projekte zu behalten, weist eine Ampelkennzeichnung in rot, gelb und grün darauf hin, wie dringlich welches Projekt ist. Aktuell arbeitet die Innogy so z. B. an dem weitestgehenden Verzicht auf Reinigungsmittel. Stattdessen sollen Geräte, die mit 180°C heißem Dampf arbeiten, zum Einsatz kommen. Horst Kafurke ist es wichtig, dass auch die Gäste für die Thematik sensibilisiert werden. Das gelingt ihm unter anderem, indem Videos Einblick in die Arbeit und Philosophie der Lieferanten geben. Auch Besuche der Gäste direkt auf den Höfen sind möglich – eine Gelegenheit, die sich so mancher nicht entgehen lässt.

### Richtung Digitalisierung

Mit der Frage, ob die Blockchain für die Außer-Haus-Branche Sinn macht, startete Dr. Michael Polster, Vorsitzender des Deutschen Netzwerks Schulverpflegung, in seinen Vortrag und nahm sogleich Bezug zum letzten Lebensmittelskandal. So verwies er darauf, dass das Ministerium bereits seit acht Wochen über die Umstände bei Wilke Bescheid gewusst, aber nichts unternommen hätte. „Mit einer Blockchain dagegen könnte man genau und schnell nachvollziehen, welchen Weg die Produkte hinter sich haben“, betonte Michael Polster. „Sämtliche Daten sind nicht manipulierbar im System der Blockchain gespeichert.“ Deshalb appellierte er, überall dort, wo komplexe Prozesse ablaufen, die Blockchain einzusetzen. „Sie ist ein unveränderbares, digitales Journal und alle darin enthaltenen Informationen sind jederzeit für alle einsehbar.“

Kurt Stümpfig, Head of Services, zeigte auf, wie die Linde-Betriebsgastronomie eine digitalisierte Prozesskette umsetzt. Die Basis im Alltag sei das Warenwirtschaftssystem, das ein zeitnahes, effizientes Controlling



von Waren, Personal und Standorten ermögliche. Dennoch gebe es in diesem Punkt (noch) ungenutzte Potenziale, für die die Industrie gefordert sei: Denn zu wenige Schnittstellen und eine nicht vorhandene Datengleichheit stünden der Digitalisierung von GV-Betrieben im Weg.

### Würdevoll führen

Am zweiten Veranstaltungstag lag der Fokus auf dem Thema Mitarbeiter. Klaus Häck von Hommequadrat, der viele Unternehmen im Bereich

Foto: S&F-Gruppe



**HERZLICHEN DANK ALLEN AUSSTELLERN DES 16. S&F-SYMPOSIUMS!**



Personalmanagement coacht, zeigte am Beispiel des Grundgesetzes alte, neue Werte im Umgang mit den Mitarbeitern auf. Bezugnehmend auf Art. 5 und das Recht zur freien Meinungsäußerung rief er z. B. dazu auf, die kollektive Intelligenz des eigenen Teams besser zu nutzen: „Machen Sie unterschiedliches Wissen Ihrer Mitarbeiter zum Katalysator Ihres Erfolgs!“ Das bringe Vertrauen und stifte zudem Sinnhaftigkeit an der Arbeit – eine der größten Ressourcen für treue Mitarbeiter. So belegte eine Studie von Stepstone, dass 62 Prozent der Fachkräfte kündigen, da sie keinen Sinn in ihrer Arbeit mehr sehen. Sein Tipp, um sich im Wettbewerb um die Besten zu differenzieren: „Schaffen Sie Emotionen, ein gutes Klima, eine Idee, die Orientierung gibt, Werte, die Verbundenheit schaffen und Entwicklung, die Spaß macht! In Summe ein Unternehmen, in dem Menschen mit Würde nach innen und außen arbeiten können!“

### Personal-Dialog

Im Anschluss erörterte Uwe Ochott, Senator der Wirtschaft, im Dialog mit Martin Schmitz und Klaus Häck, wie sich mit sozialer Kompetenz Mitarbeiter finden und binden lassen. Seine Eingangsthese: „Tolle Führungskräfte verkommen heute zu Sachbearbeitern. Für Führung bleibt keine Zeit mehr.“ Das müsse sich ändern. Doch wer mit Nachwuchs arbeitet, muss zunächst selbst entwickelt sein. „Ein Ei in die Pfanne zu hauen, ist eben nicht dasselbe wie Mitarbeiterführung“, verdeutlichte Klaus Häck das Grundproblem, dass Köche in Führungspositionen gehoben werden, ohne sie darauf vorzubereiten. Denn Führung bedeutet, dass man den Mitarbeitern auch gewisse Befähigungen an die Hand geben kann.

Für eine bessere Nachwuchsarbeit empfahl Uwe Ochott: „Viele junge Menschen sind digitalisiert und Aufmerksamkeit gewöhnt. Um mit ihnen im Dialog zu bleiben, müssen wir lernen, diese Sprache zu sprechen.“ Doch wie ist das Problem zu lösen, dass Fachkräfte fehlen? „Das Problem sind nicht fehlende Mitarbeiter, sondern unzureichende Strukturen. Vielen fehlt z. B. die Befähigung für eine gute Meetingkultur“, betonte Uwe Ochott. Dem stimmt Klaus Häck mit einem passenden Beispiel zu: Als Coach wohnte er mal einem Meeting bei, in dem eine Stunde über einen Schirmständer debattiert und danach zwischen Tür und Angel kurz um mehr Personal gebeten wurde.

Das Fazit des umfassenden Überblicks über Megatrends und Visionen zur Zukunft der Gemeinschaftsgastronomie von Dr. Silke Lichtenstein,



**12. S&F-Förderpreis:** Für das nachhaltige Konzept ausgezeichnet wurde die Agora von Linde, vertreten durch Kurt Stümpfig (2. v. r.) u. Liliane Petzold (M.).

Geschäftsführerin der Dr. Rainer Wild-Stiftung: „Es wird bunter und es wird mehr geredet. Sprechen Sie mit!“ Damit appellierte sie an GV-Betriebe, ihre Stärken besser herauszustellen.

Abschließend präsentierte Liliane Petzold, stellvertretend für die Gastronomie der Linde AG in Pullach, das gesundheitsorientierte Ernährungsangebot der Agora, welches mit dem 12. S&F-Förderpreis für Innovatives Verpflegungsmanagement für seine ganzheitlich nachhaltige Herangehensweise prämiert wurde. Faktoren, welche die Jury an dem Pionier und Vorzeigebetrieb überzeugten: Es wird vitalstoffreich und schadstoffarm mit bis zu 60 Prozent regionalen und 70 Prozent ökologischen Zutaten gekocht – das Ganze abfallarm und From Farm to Fork, bei Wirtschaftlichkeit und höchster Qualität.

Das Resümee der zwei Symposiumstage von Moderator Martin Schmitz: „Vieles wird anders werden. Wie man damit umgeht, ist eine Frage von Gewohnheiten und Veränderungsbereitschaft. Dafür möchte ich Ihnen den Tipp meines Mentors mitgeben: Das was vor uns liegt und das was hinter uns liegt, sind nur Kleinigkeiten im Vergleich zu dem, was in uns liegt.“

kir/sar/sin

Foto: Kirchner

