

# Chancen und Risiken – auch für die Gastronomie

## EINE KURZE BESTANDSAUFNAHME – „FRÜHER WAR ALLES BESSER“

Wir sitzen zusammen – beruflich oder privat – und sprechen über früher. Meist ist der einheitliche Tenor der Gespräche: „Früher war alles besser“. Denn da seien die Menschen beziehungsweise MitarbeiterInnen fleißiger, engagierter, zuvorkommender, loyaler, sozialer, kommunikativer, höflicher gewesen. Heute wiederum wären sie weniger verantwortungsbewusst, ehrgeizig, um das Miteinander bemüht. In der Folge sorgen sich viele von uns um die Zukunft. Schreckensszenarien werden visualisiert und kommuniziert. Ich frage mich ernsthaft, ob meine Großmama in dem Zusammenhang Recht hatte. Einer ihrer weisen Sprüche lautete: „Erinnerung vergoldet!“ In der Bewusstmachung dieser Worte versuche ich zu eruieren, ob früher wirklich alles besser war oder ob unsere Sicht auf früher die Tatsachen verschönert.

Veränderung und Transformation gehören von jeher zur Menschheit – auch die Bottlenecks, durch die wir gehen müssen. Und jede Veränderung fühlt sich anfangs ungemütlich an. Unser subjektives Zeitgefühl untermauert das negative Gefühl beim Prozess des Wandels, indem es uns vorgaukeln will, dass sich alles immer schneller verändert. Wie kommt es dennoch zu dem Phänomen, dass Erinnerung vergoldet? Und ist dieses Phänomen neu? „Nichts ist so sehr für die gute alte Zeit verantwortlich wie ein schlechtes Gedächtnis.“ (Anat de France)

## WIR IM HEUTE – WAR FRÜHER WIRKLICH ALLES BESSER?

Die Generation der Babyboomer argumentiert häufig, dass die Jugend von heute arbeitsscheu sei, nur Rechte kennt, dafür keine Pflichten mehr auferlegt bekommen möchte, und extrem viel Wert auf das Privatleben legt – sehr viel mehr als auf den Beruf. Die ältere Generation beklagt sich folglich über die jüngere. Bevor wir eruieren, ob das haltbar ist, lassen Sie uns schauen, ob diese Art des Klagens neu ist oder sich im Lauf der Jahrzehnte wiederholte.

Was meinen Sie, wer folgenden Satz sagte?

„Ich habe überhaupt keine Hoffnung mehr in die Zukunft unseres Landes, wenn einmal unsere Jugend die Männer von morgen stellt. Unsere Jugend ist unerträglich, unverantwortlich und entsetzlich anzusehen.“

Und wer diesen hier?

„Die Jugend liebt heutzutage den Luxus. Sie hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt vor den älteren Leuten und schwatzt, wo sie arbeiten sollte. Die jungen Leute stehen nicht mehr auf, wenn Ältere das Zimmer betreten. Sie widersprechen ihren Eltern, schwadronieren in der Gesellschaft, verschlingen bei Tisch die Süßspeisen, legen die Beine übereinander und tyrannisieren ihre Lehrer.“

Sie denken, diese Aussagen sind modern, aus der heutigen Zeit? Weit gefehlt! Der erste Satz stammt von Aristoteles (384 bis 322 v. Chr.), der zweite von Sokrates (469 bis 399 v. Chr.). Die Generationen X, Y, Z, Alpha ... gab es also im jeweiligen Kontext bereits vor Jahrtausenden. Das bedeutet im Umkehrschluss: Die Jüngeren wollten es schon immer anders machen als die Generation davor.

## REFLEXION – WENIGER STANDPUNKTE, MEHR BEWEGUNGSRÄUME

Macht es dann nicht Sinn, uns anzuschauen, warum die Jüngeren Dinge anders gestalten wollen? Was sind ihre Beweggründe? Und macht es nicht ebenso Sinn, miteinander in den Dialog zu treten, um voneinander zu lernen? Ich persönlich halte es für äußerst effektiv, in ein Mentorship revers zu gehen. Das ergibt eine Win-Win-Situation für alle. Daraus ergeben sich beispielsweise folgende Fragen:

- Warum möchten die jüngeren ArbeitnehmerInnen auch in der Gastronomie Flexibilität, Agilität, Work-Life-Balance, Family-Work-Balance?

- Warum eine 4-Tage-Woche und/oder Teilzeit?
- Warum Selbstverwirklichung und Sinn?
- Warum stellen sie Familie über die Karriere?
- Warum wollen sie weniger Präsenz, weniger Kontrolle und mehr Co-Working und/oder Homeoffice?

Weil sie vielleicht ahnen, dass manche Kinder der Nachkriegsgeneration ihre Väter nur spät am Abend oder in den Ferien zu Gesicht bekamen. Weil sie sich vielleicht als Individuen definieren und nicht als Wesen, die nur arbeiten. Weil sich junge Familien heute vielleicht die Care-Arbeit aufteilen wollen. Und vielleicht auch, weil junge Väter mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen wollen. Vielleicht aber auch, weil sie Glaubenssätze wie „Wer feiern kann, der kann auch arbeiten“ oder „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen“ für nicht mehr zeitgemäß halten.

Bei den Diskussionen um die unterschiedlichen Vorstellungen scheint es häufig um wahr oder falsch bzw. gut oder böse gehen. Es könnte aber auch ein sowohl als auch geben, das hier gänzlich vergessen wird. Wie wäre es, wenn wir uns mehr darum bemühen würden, Menschen zu verstehen, anstatt über sie zu urteilen?

Wir leben in einer Zeit, in der wir unbedingt neue Lösungen brauchen. In Zeiten von Umbrüchen verlassen wir Altgewohntes, schlagen neue Wege ein. Da gilt es mutig zu sein, frischen Ideen Raum zu geben, uns Neues zuzutrauen und anderen auch. Oft ist das mögliche Ergebnis ja noch gar nicht greifbar. Mit dieser Vorgehensweise erstellen wir neue Pfade, die wir im Verlauf zu breiten, gut begehbaren Wegen, Straßen, Autobahnen ausbauen können. Die Frage Wo kommen wir denn dahin? gilt dann nicht mehr. Das allgemeingültige Motto könnte ergo lauten: Einfach mal ausprobieren – ohne Bitterkeit, ohne Vor-Urteile, sondern miteinander im Austausch. Für ein besseres Wir in unser aller Zukunft!

ÜBERSICHT DER GENERATIONEN:	
Traditionalisten (stille Generation)	1922 - 1945
Baby-Boomer	1946 - 1964
Generation X	1965 - 1979
Generation Y (Millenials)	1980 - 1994
Generation Z	1995 - 2010
Generation Alpha	ab 2010

Quelle: [https:// studyflix.de/karrieretipp](https://studyflix.de/karrieretipp)

## DEFINITIONEN

Great-Resignation: Die durch die Pandemie ausgelöste Welle an Kündigungen auf dem Arbeitsmarkt (laut Gallup Engagemant Index)

Quiet Quitting: „Wir leisten nur das, für das wir bezahlt werden“ (Zaid Zeppelin – TikTok-Video, mehr als 3,5 Mio. Zuschauer)

Rage Applying: Nachfolger von Quiet Quitting – das wilde Bewerben bei vielen, teils Dutzenden verschiedenen Arbeitgebern gleichzeitig.

## TOP-5-KRITERIEN VON ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

1. Gehalt und materielle Benefits
2. Work-Life-Balance
3. Arbeitsplatzsicherheit
4. Arbeitsinhalte und Aufgaben
5. Weiterbildungen

Quelle: Organomics 2022

## EINE DAZU SICHER INTERESSANTE INFORMATION FÜR DIE GASTRONOMIE

Die betriebliche Kantine gehört zu den ältesten Unternehmens-Benefits. Bei steigenden Lebensmittelpreisen hat das Kantinenessen wieder an Attraktivität gewonnen. Wer regelmäßig in der Kantine speist, spart am Ende des Jahres bares Geld.

## MEIN PERSÖNLICHER AHA-MOMENT

Ich wollte den Text für diesen Beitrag schon abgeben, da fiel mir beim Lesen der WELT (Sabine Menkens; 17.05.2023; S. 2) das Thema des Tages in die Hände: Wie sich Gen Z und Boomer erstaunlich ähneln. Erstmals nimmt die Studie Jugend in Deutschland neben jungen Menschen auch ältere Generationen in den Blick. Die zentralen Ergebnisse der Studie widersprechen den gängigen Stereotypen – die ich eingangs bereits kritisch aufführte.

## ICH ZITIERE:

„Es ist viel geschrieben worden zum Großkonflikt der Generationen. Von dem Graben, der sich auftue zwischen der ebenso gepöppelten wie anspruchsvollen Generation Z und den zahlenmäßig überlegenen, mental robusten Boomern. Von jungen Menschen, denen Work-Life-Balance und Likes auf Instagram wichtiger seien als harte Arbeit, und von ergrauten Ignoranten, die die Erde mit ihrem Wohlstand zugrunde richteten. Stoff genug als für eine Studie, die hineinleuchtet in die unterschiedlichen Lebenswelten der Generationen – und vielleicht auch mit dem einen oder anderen Vorurteil aufräumt.“

Die Jugendforscher Simon Schnetzer, Klaus Hurrelmann und Kilian Hampel haben nun diesen Blick gewagt. Ihre halbjährig erscheinende Trendstudie Jugend in Deutschland, normalerweise ein Seismograf für die aktuelle Befindlichkeit der jungen Kohorte zwischen 14 und 29 Jahren, wurde jetzt ergänzt um die Perspektive mittelalter Menschen von 30 bis 49 Jahren und älterer Menschen zwischen 50 und 69 Jahren.“

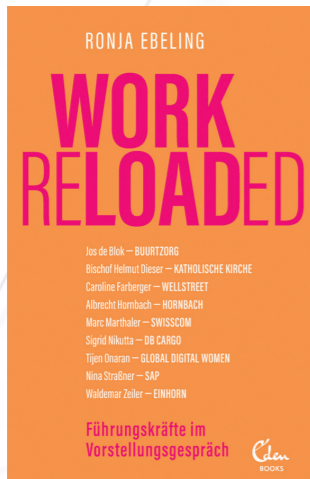
Überrascht waren die Forscher von den Ergebnissen. Denn obgleich es bei Lebenszufriedenheit und psychischer Verfasstheit große Diskrepanzen gibt, können sich doch alle Altersgruppen auf ein erstaunlich stabiles, gemeinsames Wertegerüst stützen. „Es besteht eine große Übereinstimmung in der Bevölkerung bei allen wichtigen Werten, Einstellungen oder Tugenden. Von einem Generationenkonflikt kann keine Rede sein“, so das Fazit. Für jemanden wie mich, die in der täglichen Arbeit als Führungskräfte-Coach ständig mit den Themen Werte, Tugenden, Ethos usw. arbeitet, ist das ein großartiges Signal. Und ich möchte abschließend meine Intention an Sie weitergeben: Lassen Sie uns miteinander reden, neugierig aufeinander sein und voneinander lernen – oder in Hashtags ausgedrückt: #bettertogether #strongertogether.

Ich selbst bin und bleibe positiv, zuversichtlich, hoffnungsvoll und habe keine Angst vor der Zukunft. Warum? Zukunft gab es schon immer!

#### MEIN LITERATURTIPP ZUM THEMA

Work Reloaded von Ronja Eberling (Eden Books, 2023)

Das Emotion-Magazin beurteilt das Buch wie folgt: „Dieses Buch ist Pflichtlektüre und Hoffnungsmaschine zugleich.“



**„ICH HABE KEINE ANGST VOR DER ZUKUNFT. ZUKUNFT GAB ES IMMER SCHON!“**

Dr. Stephanie Robben-Beyer – das bedeutet geballte Erfahrung: 30 Jahre Moderation (auch TV) und 20 Jahre Executive Coaching. Beides immer mit dem Fokus auf Kommunikation und Social Skills.

Die ehemalige Gymnasial-Lehrerin (Fächerkombination Germanistik und Theologie) lebt beide Aufgabenbereiche mit einem Faible für Info- und Valuetainment. Ihre Kunden schätzen sie für ihre Fähigkeit, sich stets ganz auf ihr Gegenüber zu fokussieren, extrem gut zuzuhören und sich dank ihrer 10-jährigen TV-Live-Erfahrung durch (beinahe) nichts aus der Ruhe bringen zu lassen.

Ihre besondere Leidenschaft gilt ihrem eigenen Coaching-Ansatz:

**„ELTERN SIND DIE BESSEREN FÜHRUNGSKRÄFTE“.**

Mit zwei Büchern, Magazin-Beiträgen, Podcast-Beiträgen, Keynotes und Coachings tritt sie dafür an, dass sich Eltern in Unternehmen adäquat mit ihren Ressourcen und Kompetenzen einbringen können. Angst vor der Zukunft hat sie keine. Das wäre auch nicht zielführend als 3fache Mutter und 2fache Großmutter.

Fragen zur Veröffentlichung beantwortet Ihnen: Dr. Stephanie Robben-Beyer (Coach)  
Tel: 0170-9044740  
info@dr-robben-coaching.de



# Burgis Knödelliebe – der Problemlöser in der Großküche.



Mit unseren Knödelspezialitäten holen Sie sich einen unverzichtbaren Problemlöser in die Profi-Küche und sparen Zeit sowie Geld.

#### Regionalität ist für uns eine Herzenssache

Wir arbeiten langjährig mit regionalen Landwirten zusammen und verwenden ausschließlich Kartoffeln, die das Siegel „Geprüfte Qualität Bayern“ tragen.



#### Zeitersparnis und Gelingsicherheit

Die vorgeformten Burgis-Knödelspezialitäten ersparen dem Personal die zeitaufwändige Zubereitung und können auch von ungeschultem Personal verarbeitet werden.

#### Warum Burgis? Weil's guad is!

Unsere Produkte sind gelingsicher und gut kalkulierbar. Sie eignen sich daher perfekt für die Gemeinschaftsverpflegung (z. B. in Alten- und Seniorenheimen oder Betriebskantinen).

#### Fleischlos glücklich.

Sämtliche der Burgis High Convenience Produkte sind vegetarisch, unsere Kartoffelknödel sogar von Natur aus vegan. Auch ist unser Sortiment fettarm sowie gluten- und laktosefrei.



**Petra Müller**  
Vertriebsleiterin  
Foodservice & Export  
T. 09194 796192  
M. 0171 7570917  
mueller@burgis.de



**Holger Anders**  
Regionaler Key Account Manager  
Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Teile Nordrhein-Westfalens  
M. 0151 42222756  
anders@burgis.de



**Klaus Huber**  
Regionaler Key Account Manager  
Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern  
M. 0151 42222641  
huber@burgis.de



**Manfred Mottl**  
Regionaler Key Account Manager  
Südbayern, Teile Nordbayerns, Baden-Württemberg  
M. 0151 42222644  
mottl@burgis.de



**Ewald Schmitz**  
Regionaler Key Account Manager  
Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Hessen, Teile Nordbayerns  
M. 0151 42222752  
schmitz@burgis.de



**Franz Burger**  
Fachberater Foodservice  
Teile Bayerns  
M. 0151 42222759  
franz.burger@burgis.de



QR-Code scannen für weitere Infos, Tipps & Rezepte rund um unser Foodservice-Sortiment.



**Timm Kalmbach**  
Fachberater Foodservice  
Baden Württemberg  
M. 0160 90429400  
kalmbach@burgis.de



**Sorin-Alberto Stefan**  
Fachberater Foodservice  
Südbayern  
M. 0151 42220161  
stefan@burgis.de