

Zukunftsdenkerin Nicole Brandes am «Forum für Frauen im Gastgewerbe»

«Die Zukunft ist weiblich»

Christine Bachmann Leadership 4.0 sowie die künftige Rolle der Frau im Beruf und in der Gesellschaft: Referentin Nicole Brandes im Gespräch.

Nicole Brandes ist gefragter internationaler Management-Coach, Buchautorin sowie Partnerin des Zukunftsinstituts und gilt als wichtige Vordenkerin Europas.

GastroJournal: Was ist Leadership 4.0?
Nicole Brandes: Einfach ausgedrückt: Human Leadership. Führen heisst in Zukunft noch viel mehr, den Menschen in seinen Bedürfnissen abzuholen. Technologie entwickelt sich rasant, aber die Bedürfnisse der Menschen sind wie vor Tausenden von Jahren die gleichen. Zugehörigkeit kann man nicht downloaden, Verbundenheit ist keine App, und Sinnhaftigkeit kann man nicht digitalisieren. Das heisst, künftige Leader müssen nicht nur digital und technisch aufrüsten, sondern sich auch noch viel mehr in ihrer Menschlichkeit weiterentwickeln. Der Zukunftsexperte John Naisbitt bringt es auf den Punkt: «Je mehr Hightech, desto mehr Hightouch brauchen wir.»

Durch die Digitalisierung bleibt das Menschliche heute aber meist auf der Strecke. Wir digitalisieren zurzeit alles, was digitalisiert werden kann. Dabei geht der Blick dafür verloren, wo es sinnvoll ist und wo nicht. Nehmen wir beispielsweise die künstliche Intelligenz (KI). Sie leistet uns in vieler Hinsicht sehr wertvolle Dienste. Aber leider ist sie heute auch so weit, dass wir uns sogar einen Liebes-

«Die Bedürfnisse der Menschen sind die gleichen geblieben»

partner nach unseren Bedürfnissen hyperindividualisiert und -personalisiert zusammenstellen können. Früher hat KI einfach Befehle entgegengenommen. Heute klingt sie wie ein Mensch, spricht wie ein Mensch und wird immer empathischer. Technologie soll uns sicherer, schneller und effizienter machen, aber nicht Beziehungen ersetzen. Das hat enorme Auswirkungen auf unser menschliches Dasein. Wir



«Frauen sollen nicht auf Chancen warten, sondern selbst Chance sein.»

müssen uns gut überlegen, wie der Mensch mit Technologie leben soll.

Wie machen wir das?
Das ist eine komplexe Frage, weil alles zusammenhängt, denn Technologie verändert alles – wie wir leben, lieben und wirtschaften. Wir brauchen also das Bewusstsein, dass digital zum Standard wird, aber emotional der Schlüssel ist. Das Nicht-Digitalisierbare wird immer wertvoller. Und das müssen wir fördern. Beispielsweise indem wir Fähigkeiten wie Stärkung der Resilienz, Umgang mit Menschen aus unterschiedlichen Generationen, Geschlechtern und Kulturen, Konfliktfähigkeit, Beziehungsfähigkeit, Kreativität und vernetztes Denken bereits von frühen Kindesbeinen an fördern. Diese Fähigkeiten gehören künftig zu den Top-Skills. Weiche Faktoren sind die harte Währung der Zukunft.

Und wo befinden wir uns beziehungsweise unsere Führungskräfte in Sachen Leadership 4.0?
Am Anfang, denn wir sind alle an allen Fronten gefordert: Wir werden uns in den nächsten 20 Jahren schneller und drastischer verändern als in den letzten 300 Jahren. Umso mehr brauchen wir Menschen, die vorausgehen und sich für eine Zukunft einsetzen, in der wir Technologie nutzen und Menschen nützen,

nicht umgekehrt. Und dafür wiederum braucht es ein Bewusstsein, was uns als Menschen ausmacht und was es für das menschliche Dasein benötigt. Effizienz ist nicht die Basis für

«Weiche Faktoren sind die harte Währung der Zukunft»

ein glückliches Leben, Beziehungen und Emotionen schon. Dort findet das wahre Leben statt.

Wir sind hier an einem Frauenforum. Wie schaut es mit Frauen in Führungspositionen aus?
Wir haben einen langen Weg hinter uns, haben aber auch noch einen langen vor uns. Und den müssen wir gehen. Wir leben im Zeitalter der Opportunities. Noch nie gab es so viele Möglichkeiten. Ich wünsche mir, dass Frauen noch viel mehr den Mut haben, nicht auf Chancen zu warten, sondern selbst Chance zu sein. Und dass sie sich für Chancengleichheit und nicht Gendern einsetzen. Das bedeutet, Unterschiede anzuerkennen, zu respektieren und zu zelebrieren, weil genau da die Vorteile liegen! Wir brauchen beide Qualitäten am Tisch. Diese Unterschiede brauchen unterschiedliche Ansätze und Arbeitsmodelle zu gleichen Chancen. Frauen sind

ein wichtiger Teil der Zukunft. Erst recht im Zeitalter der Technologie. Dazu brauchen wir Frauen, die Vorbilder in diesem Sinne sind, dass andere Frauen es ihnen gleichtun. Und wir brauchen Männer, die Frauen in Vorbildfunktionen einsetzen und das auch zeigen.

Wie bringe ich Frauen dazu, sich nicht nur im Betrieb, sondern auch auf Verbände, in der Politik, in der Öffentlichkeit zu engagieren?
Chancengleichheit scheitert nach wie vor meist an veralteten Rollenbildern. Auch wir Frauen müssen unseren Beitrag leisten, diese abzubauen – auch bei uns selbst. Ausserdem würde ich es begrüßen, wenn viel mehr Frauen ihre eigene Haltung gegenüber der Frauenquote überprüfen. Ich sehe sie als Katalysator und als Chance, nicht als Makel.

Apropos Bilder: Wie kann man das Bild vom Beruf, den Berufsstolz bei den Mitarbeitenden fördern?

Indem man Mitarbeitende viel mehr zu Mitgestaltern macht. Das ist natürlich einfacher gesagt als getan und beinhaltet das Überdenken von Aufgabenbereichen und Verantwortlichkeiten und vielem mehr. Aber wir kommen nur weiter, wenn wir neue Dinge ausprobieren. Wichtig ist sicher, eine ansteckende Vision zu vermitteln. Schauen wir in den Sport: Jedes starke Team hat einen Traum, den die Teammitglieder teilen. Das spornt an. Das begeistert. Da lodert die Leidenschaft. Menschen werden immer von Emotionen, Werten und Bedürfnissen angetrieben und nicht von einer Zahl. Und das wird auch in Unternehmen für den Erfolg zentral.

Was möchten Sie den Forumsteilnehmerinnen auf den Weg geben?
Hindernisse gibt es immer. Aber wir entscheiden, wie wir damit umgehen. Meine Erfahrung zeigt: Oft stehen wir uns selbst am meisten im Weg. Deswegen arbeite ich mit Frauen stark an ihrem Selbstbild. Das ist die Basis. Ich wünsche mir daher, dass die Ladies viel mehr ihr Eigenbild überprüfen, an ihren Selbstzweifeln arbeiten und so ihren (Selbst-)Wert verbessern. Dann können sie mit neuem Selbstvertrauen im Herzen und einem neuen Leuchten in den Augen aus dem eigenen Schatten treten und sagen: «Hier bin ich – mit meiner ganzen weiblichen Genialität!»

Fotoseiten Forum 8 und 9
www.fforum-gastrouisse.ch

Prix Montagne an «Die Lötschentaler»

Sie haben es geschafft: Die Hotelkooperation «Die Lötschentaler» hat letzte Woche den Publikumspreis Prix Montagne erhalten, der mit einer Preissumme von 20 000 Franken dotiert ist (siehe GJ36). Sie gewann eine Mehrheit der über 6100 Stimmen für sich. Die Preissumme stiftete bereits zum zweiten Mal die Schweizerische Mobiliar. Dorothea Strauss, Leiterin des Bereichs Corporate Social Responsibility der Mobiliar, sagte an der Preisverleihung in Bern: «Die Lötschentaler Hoteliers setzen auf Synergien und Austausch. Sie lasten so ihre drei Häuser besser aus und stärken gleichzeitig ihre Tourismusregion. Ich bin sehr beeindruckt von dieser Zusammenarbeit und den Gastgeberfamilien und gönne ihnen diese Auszeichnung von Herzen.» Zum achten Mal zeichneten die Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete und die Schweizer Berghilfe wirtschaftlich erfolgreiche Projekte und Unternehmen aus dem Berggebiet aus, die beispielhaft einen Beitrag zu Wertschöpfung, zu Beschäftigung oder zu ökonomischer Vielfalt leisten.

Steigenberger investiert kräftig ins Personalhaus



Die Wintersaison, die wichtigste Jahreszeit für das Steigenberger Grandhotel Belvédère Davos naht. Um pünktlich zum Bergbahnsaisonstart gerüstet zu sein, investiert das Hotel in der Alpenstadt zurzeit kräftig. Für rund 2,2 Millionen Franken wird das Personalhaus mit 56 Zimmern komplett umgebaut und saniert. Die Arbeiten dauern vom 17. September bis 26. November 2018. Für Gastgeberin Tina Heide ist der aufwendig geplante Umbau des Personalhauses ein weiterer wichtiger Meilenstein der Qualitätsstrategie des Steigenberger Grandhotels Belvédère. «Unsere rund 100 Mitarbeitenden sind unser wichtigstes Kapital, und es freut mich, dass wir auch dank dieser Investition nicht nur in der Gäste-, sondern auch in der Personalbetreuung nachhaltig eine Spitzenposition einnehmen.»

Sunstar-Hotelgruppe mit Rekord-Umsatz

Die Rahmenbedingungen für die Schweizer Ferienhotellerie haben sich für einmal zugunsten der Branche entwickelt. So führten bei der Sunstar-Hotelgruppe im abgelauten Geschäftsjahr sowohl die verbesserten Wechselkursbedingungen als auch der schneereiche Winter zu einer deutlichen Zunahme von Logiernächten und Umsatz. Zusammen mit der Kostendisziplin konnte so erstmals seit dem Geschäftsjahr 2011/2012 wieder ein operativer Gewinn in Höhe von 0,3 Millionen Franken erwirtschaftet werden. Mit insgesamt 291 100 Logiernächten konnte der Vorjahreswert – trotz Verkauf des Davoser 3-Sterne-Familienhotels – mit 3,8 Prozent übertroffen werden. Während die Übernachtungen aus dem heimischen Quellmarkt leicht stagnierten (-1,1%), wurden aus Deutschland (+13%) und Asien (+51%) deutliche Zuwächse realisiert. Mit 50,6 Millionen Franken erzielte Sunstar den höchsten Umsatz ihrer Geschichte.

Gasthof Rössli, Wohlen



GastroJournal: Wie fördern Sie den Berufsstolz in Ihrem Betrieb?
Rita Camenzind: Da ich zurzeit keine Lernenden ausbilde, versuche ich den Berufsstolz und die Leidenschaft für diesen Beruf durch mein Engagement in der Branche sowie als Mitglied des Schweizerischen Kochverbandes zu vermitteln, denn wir benötigen kompetente Fachkräfte, um die Vielfalt dieses Handwerkes sowie die Qualität und die Innovation dieses Berufes bieten zu können!

THEPOINT Beisl GmbH



GastroJournal: Was ist Ihnen als Führungsperson wichtig?
Karin B. Hanser: Das Wichtigste ist für mich, gegenseitig Vertrauen aufzubauen und dieses auch langfristig zu festigen, sodass die tägliche Arbeit für mich wie auch meine Mitarbeitenden gewinnbringend ist – menschlich wie auch betriebswirtschaftlich.

Berggasthaus Niederbauen



GastroJournal: Wie fördern Sie den Berufsstolz in Ihrem Betrieb?
Christine Ineichen: Ich fördere unseren Berufsstolz, indem ich meine Mitarbeitenden wertschätze, sie zu fairen Anstellungsbedingungen beschäftige, sie sich weiterbilden können und ich Verantwortung abgebe. Das gelingt mir mal mehr und mal weniger; aber Berufsstolz ist nicht billig zu haben, denn er verlangt von uns ein ständiges Arbeiten an uns selbst sowie an unserer Dienstleistung.

Hotel Alpenblick, Wilderswil



GastroJournal: Was ist Ihnen als Führungsperson wichtig?
Yvonne Stöckli: Dass ich meine Mitarbeitenden richtig erfassen kann: Denn je besser ich deren Stärken und Schwächen kenne, desto einfacher kann ich sie zum Erfolg führen. Dazu brauche ich aber auch die Unterstützung von loyalen Mitarbeitenden im Team. Als Führungsperson ist mir zudem wichtig, dass ich jeweils mit positivem Beispiel vorangehe und aufzeige, was sich in unserem Betrieb bewährt hat.