

GENERATIONENWECHSEL

Haus im Sturm. Auch Ihres?

Die Jungen wollen es anders machen. Da bleibt nur eines:
Lenken Sie den Wind des Wandels mit.

Die Babyboomer gehen in Pension, in vielen Hotels und Gastbetrieben steht der Generationswechsel an. Viele Zeichen stehen auf Sturm: Arbeitsvorstellungen, Werte, Herangehensweisen - und die Emotionen. Reibungslos ist der Übergang selten. Gern werden dabei die neuen Generationen kritisiert. Obwohl sie viel besser sind als ihr Ruf. Man muss sie nur verstehen. So?

Die neue Generation ist vernetzt wie keine vor ihr. Sie hat eine von Offenheit geprägte Sicht auf die Welt, ist technisch affin, vor allem aber: diese Generation legt Wert auf soziale Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit und Vielfalt. Es ist nichts Neues, dass sich Kinder von den Idealen und Werten ihrer Eltern zunächst mal distanzieren und mehr Wert legen auf das, was sie als Kinder oft vermisst haben. Was jedoch über alle Generationen hinweg bestehen bleibt: Eltern sind gern stolz auf ihre Kinder und umgekehrt Kinder gern stolz auf ihre Eltern. Vielleicht sollten sie sich das aber öfter sagen. Miteinander. Das ist das Stichwort. Erfahrungsgemäß sorgen drei Aspekte für einen reibungslosen Generationsübergang.



1. MITEINANDER REDEN

Eine klare und präzise Kommunikation zwischen den Parteien ist entscheidend. Vermeiden Sie Missverständnisse! Es ist wichtig, Wünsche und Erwartungen zu benennen und wichtige Informationen, z. B. zum finanziellen Stand des Betriebes mitzuteilen. Vor allem: Führen Sie das Gespräch auf Augenhöhe, zwischen Erwachsenen. Die Rolle von Mutter und Vater, von Tochter und Sohn sind hier hintanzustellen.

2. MITEINANDER PLANEN

Ein detaillierter Plan ist Voraussetzung für eine strategisch ausgerichtete Übergabe.

Der Plan enthält die zeitlichen Etappen der Übergabe, genauso wie die Rollen- und Aufgabenbeschreibungen aller Beteiligten. Alle sollen sich in ihrer neuen Rolle zurechtfinden. Wählen Sie deshalb Schulungen und Weiterbildungen gemeinsam aus und besuchen Sie diese am besten parallel. Nicht vergessen: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie müssen mit ins Boot, sie sollen die neue Generation schließlich in deren neuen Rollen respektieren und unterstützen. Was bei Generationsübergaben gut funktioniert, sind Rituale und Feste. Man kann dort klare Akzente für Mitarbeitende, Gäste und oft auch für die Dorfbevölkerung setzen.

3. MITEINANDER ZU EINER GEMEINSAMEN FÜHRUNGSKULTUR

Tauschen Sie sich über Werte und Visionen aus. Diese sind der Kompass im Unternehmen. Werte werden sowohl in der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch in der „Gastfreundschaft“ sichtbar. Menschen merken, wenn dicke Luft ist. Deshalb: Nehmen Sie die neue Generation mit ihren Bedürfnissen ernst, damit die Gäste sich wohlfühlen und neue Mitarbeitende gefunden und an den Betrieb gebunden werden können. Während die „Kindergeneration“ gefordert ist, am Puls der Zeit zu sein, ist es für die Elterngeneration ratsam, sich vertrauensvoll in den Hintergrund zu stellen.

Auf ein Wort: Eine wertschätzende Kommunikation, ein detaillierter Plan und eine klare, von allen akzeptierte Vision sind wichtige Garanten für eine erfolgreiche Generationsübergabe.

Birgit Dissertori ist systemischer Coach, Organisationsentwicklerin, ehemalige Wirtin. Mit ihrem Unternehmen InCuM- Intercultura Management München-Bozen begleitet sie Generationsübergaben und coacht Führungskräfte und Führungsteams.