

Die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Berliner Gastgewerbe liegen weniger in der Logistik, sondern eher in der Kommunikation und dem Respekt. Denn nur über wirksame Kommunikation lassen sich Interessen klären und Lösungen finden. Dies ist eine der Erkenntnisse aus dem Projekt HOGALife und Grundlage der HOGALife-Trainingskonzepte.

BEST PRACTICE „KARRIEREKICK KINDER – INTERVIEW MIT BIANCA WIMBER“

Bianca Wimber schaffte einen Karrieresprung von der Hotelfachfrau bis hin zur Online-Marketing-Managerin innerhalb von nur 6 Jahren. Ein Karrierekick waren dabei ihre zwei Kinder, die sie während dieser Zeit bekommen hat. Lesen Sie hier, was es von Seiten der Mitarbeiterin und des Unternehmens braucht, um Familienplanung und Karriere in Einklang zu bringen.

HOGALife: Wie ging es nach ihrer zweiten Elternzeit für Sie im Albrechtshof weiter?

Wimber: Ich hätte mich gefreut, nach der zweiten Elternzeit wieder in den Veranstaltungsverkauf zu gehen, weil es mir Spaß gemacht hat. Allerdings war die Stelle wieder besetzt. Daher bot mir Frau Schmiedel die Marketingstelle an. Da musste ich wirklich überlegen, ob das etwas für mich ist, denn das kannte ich gar nicht. Aber ich bin ja für alles offen, ich mag Abwechslung und das wäre mal wieder was Neues. Von daher dachte ich: ja, warum nicht, ich hab nichts zu verlieren. Der Albrechtshof ist ja auch ein toller Arbeitgeber und es macht Spaß dort zu arbeiten. Damals, als ich im Restaurant angefangen habe, sagte ich, ich bleibe nur zwei Jahre und jetzt bin ich 10 Jahre hier.



BIANCA WIMBER

DIE AUSBILDUNG

Gestartet ist sie mit einer Ausbildung als Hotelfachfrau im Albrechtshof. Ob den Frühstückstisch eindecken, die Gäste versorgen oder den Dienstplan schreiben – die Aufgaben machten ihr viel Spaß und auch im Team des Albrechtshofs fühlte sie sich wohl. Es schien, als hätte sie ihren Wunschberuf gefunden. Doch als sie zwei Jahre nach der Ausbildung schwanger wird, ist ihr schnell klar: im Service kann sie durch die körperliche Belastung erst einmal nicht bleiben.

NACH DER 1. ELTERNZEIT – TELEFONZENTRALE UND VERKAUF

Sie suchte das Gespräch mit der Direktorin Dana Schmiedel, die ihr anbot, in die Telefonzentrale zu wechseln. Sie arbeitete sich schnell in die Soft-

bekam schon bald positives Feedback von Kollegen und Gästen. Nach der Elternzeit wechselte sie in den Veranstaltungsverkauf, wo gerade eine Stelle als Krankheitsvertretung frei geworden war. Hier konnte sie ihre Fähigkeiten als Hotelfachfrau sehr gut einfließen lassen, aber auch ihr neu erworbenes Wissen aus der Telefonzentrale. Sie hatte Spaß, fühlte sich beruflich angekommen und freute sich über die festen Arbeitszeiten ohne Schichtdienste. Kurz darauf wurde sie wieder schwanger.

Die Sicht des Unternehmens: „Ich glaube, wenn beide gewillt sind, aufeinander zuzugehen und sich gegenseitig schätzen, kann man so einen Stellenwechsel über Abteilungen hinweg machen. Wichtig ist, dass dem Mitarbeitenden der Aufwand klar ist und er auch dahinter steht.“ (Julia Voll, Direktionsassistentin des Albrechtshofs)

HOGALife: Wie wurden Sie für das Marketing angelernt?

Wimber: Ich wurde sehr herzlich aufgenommen. Es war ein tolles Team und meine Vorgängerin, die dann in Elternzeit gegangen ist, hat mich noch eingearbeitet und mir TYPO3 so gut gezeigt dass ich die Homepageaktualisierungen schon nach kurzer Zeit allein durchführen konnte. Wenn ich etwas nicht wusste, habe ich meine Kolleginnen gefragt und mir zeigen lassen. Ich hab mich dann mit der Suchmaschinenoptimierung befasst und konnte dazu auch einen Volkshochschulkurs belegen, sodass ich viel Neues erfahren habe, was ich dann an die Kollegen weitergeben konnte. Dann wurde die Marketingabteilung vergrößert und mein Arbeitsvertrag entfristet. Allerdings musste ich dadurch auch die Webseitengestaltung abgeben. Heute gestalte ich Grafiken mit Photoshop und InDesign für Einladungen, für die Homepage oder Präsentationen.

HOGALife: Würden Sie diesen Schritt noch einmal gehen?

Wimber: ich finde es ganz toll, dass ich alle Abteilungen so kennen gelernt habe, und ich fühle mich mittlerweile im Marketing zu hause. Mir wurde auch vor zwei Jahren angeboten, die Ausbildungsleitung zu übernehmen. Das habe ich abgelehnt, auch weil ich mich hier so wohl fühle in der Abteilung.

HOGALife: Wie sind Sie mit der Mehrfachbelastung Kind, Arbeit und neuer Job zu Recht gekommen?

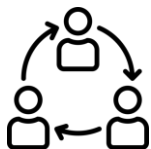
Wimber: Es ist toll, feste Arbeitszeiten zu haben, genau zu wissen, wann ich abends heim komme und keine Wochenenddienste mehr machen zu müssen. Mein Mann ist Küchenchef in einem Restaurant. Wenn mal der Kindergarten ausfällt oder das Kind krank ist, dann macht er die Spätschicht und ich kann arbeiten gehen. Das hat sich ganz gut eingespielt. Eine Familie ist auch wie ein kleines Unternehmen. Eine Lösung findet sich immer irgendwie.

VORTEILE DER FÖRDERUNG



Mitarbeiterbindung

Der Albrechtshof konnte eine langgeschätzte und engagierte Mitarbeiterin halten.



Teammotivation

Wer offen zeigt, dass sich Karriere und Familienplanung vereinbaren lassen, motiviert damit alle im Team - egal ob mit oder ohne Familienverantwortung.



Kompetenzerweiterung

Bianka Wimber durchlief während ihrer Ausbildungs- und Familienzeit zahlreiche Abteilungen im Albrechtshof und lernte so die Prozesszusammenhänge im Hotel intensiv kennen. Sie kann ihr Wissen in der Außendarstellung glaubwürdiger und kompetenter vermitteln, als eine Person, die extern eingestellt wurde.