

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 „INVESTITION IN DEN KARRIEREWEG: WEITERBILDUNG - MODULAR UND INDIVIDUELL“

Um Leitungspositionen intern zu besetzen und talentierte Fachkräfte zu binden, führte der Prokurist der Stern und Kreis Gastronomie und Service GmbH, Thomas Knigge, neben dem regulären Fortbildungsangebot eine modulare Weiterbildung ein. Köche und Köchinnen, die engagiert und lernbereit sind, haben die Möglichkeit an einem strukturierten Trainingsprogramm teilzunehmen mit dem Ziel ins Küchenmanagement einzusteigen.

### Wie die Idee entstand

#### Viele Saisonkräfte auf dem Wasser, mehr Stammpersonal an Land

Die Belegschaftszusammensetzung zeichnet sich bei der Stern und Kreis Gastronomie und Service GmbH besonders durch Saisonkräfte aus. Während der Hauptsaison von April bis Ende Oktober steigt die Belegschaft auf bis zu 300 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an. In der Nebensaison und während der Wintermonate nimmt sie um 60% wieder ab. Um die neuen Kollegen und Kolleginnen für die Gastronomie an Bord der Schiffe vorzubereiten, fokussiert die Stern + Kreis in Sachen Personalentwicklung besonders auf die Führungskräfte, die im pädagogisch und fachlichen Sinne in der Lage sein müssen, Wissen effektiv weiter zu geben. Zum Schiffscatering kommen zunehmend gastronomischen Einrichtungen an Land. Die steigende Zahl neuer Küchen führt dazu, dass auch mehr Führungskräfte benötigt werden.

#### Aus dem Talentpool gefischt

Um diese Stellen zu besetzen und auch in Zukunft besetzen zu können, baut das Unternehmen einen Talentpool auf. In einem ersten Schritt für den Bereich Küche, die anderen Abteilungen werden aber folgen. Hier werden Mitarbeitende systematisch für Führungspositionen aufgebaut. Grundlage ist ein individueller Entwicklungsplan: ausgehend von den Kompetenzen und Qualifikationen, die der Mitarbeitende hat und der angestrebten Stelle werden die einzelnen Qualifizierungsschritte festgelegt, um die Lücken zu füllen. Das können Seminare und Fortbildungen sein, aber auch externe und interne Praktika, sowohl im fachlichen als auch überfachlichen Bereich. Derzeit befinden sich 5 Mitarbeitende in dem Pool. Tendenz steigend.



**DANIEL WEGNER**

Daniel Wegner: "Ich bin seit 15 Jahren bei Stern und Kreis als Koch tätig. Vor etwa 1,5 Jahren kam Herr Knigge auf mich zu und sagte, er würde mich gerne fördern. Ich stimmte sofort zu und wir besprachen gemeinsam einen zweijährigen Entwicklungsplan, der mich Anfang 2020 auf die Stelle des Küchenchefs heben soll. Unter anderem habe ich seitdem ein 4wöchiges Praktikum in einer Großküche durchlaufen sowie ein Seminar zum Thema Kalkulation absolviert. Den Ausbilderschein und ein weiteres 4wöchiges Praktikum habe ich noch vor mir. "Nebenbei" arbeite ich Vollzeit als Sous-Chef im Kladderadatsch am Treptower Hafen. Um die Doppelbelastung zu schaffen, muss man sich schon anstrengen. Aber da ich 2 Jahre Zeit habe, ist das Tempo angemessen, sodass ich Arbeit und Privatleben schon sehr gut unter einen Hut bekomme."

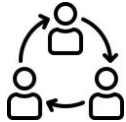
Das Projekt HOGALife wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

## WIRKUNG DER MAßNAHME



### Fachkräftegewinnung

Die interne Weiterbildung befähigt Köche und Köchinnen sich fachspezifisch weiter zu entwickeln, sodass sie auf das erstrebte Stellenprofil von Stern + Kreis passen.



### Mitarbeiterbindung und -motivation

Die Module werden in enger Abstimmung mit dem Mitarbeitenden festgelegt.



### Transparenter Entwicklungsplan

Der Entwicklungsplan wird von dem Mitarbeitenden und dem Personalverantwortlichen in Zusammenarbeit ausgehandelt. Es wird vereinbart, welche Module abgelegt werden, wie viel Zeit hierfür vorhanden ist und welche Stelle durch die Weiterbildungen angestrebt wird.

## EINFÜHRUNG DER MAßNAHME

- 1. Stellenprofil erstellen**  
Welche Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche umfasst die Stelle? Welche Qualifikationen und Kompetenzen werden benötigt?
- 2. Mitarbeiterprofile auswerten**  
Welche Qualifikationen und Erfahrungen hat der Mitarbeitende? Wie wird sein Potenzial eingeschätzt?
- 3. Entwicklungsplan erstellen**  
Die Anforderungen der Stelle werden nun mit dem Mitarbeiterprofil abgeglichen. Um die fehlenden Kompetenzen aufzubauen, wird ein Entwicklungsplan erstellt, d.h. eine inhaltliche und zeitliche Planung von passenden Fortbildungen, Praktika etc..
- 4. Personalabteilung und Betriebsleitung einbeziehen**  
Das alles passiert in enger Abstimmung von Personalabteilung, Fachvorgesetztem und Mitarbeitendem. Auch während der Qualifizierung sind Abstimmungsgespräche hilfreich.
- 5. Vorbereitungen für die offen werdende Stelle treffen**  
Die Umsetzung des Entwicklungsplans erfordert Zeit. Daher muss auch die angestrebte Position gemanagt werden (z.B. interimweise besetzt werden). Damit am Ende der Qualifizierung alles zusammen passt.