

*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 „FRÜHSTÜCKSTALK – WISSENSMANAGEMENT GANZ NEBENBEI“**

Zwei- bis dreimal pro Woche setzt sich Betriebsleiterin Anne Rosenthal mit ihrem Team zum Kurzfrühstück zusammen und spricht ein wichtiges Thema an – aus dem Schulungskatalog, den Jim Block all seinen Filialen an die Hand gibt, oder aus dem Arbeitsalltag aufgegriffen. Sie gibt zwei bis drei Leitfragen zum Thema in die Runde, die Mitarbeitenden diskutieren und beantworten die Fragen, stellen eigene Fragen, formulieren Schwierigkeiten und machen Verbesserungsvorschläge. Oft geht es dabei um Arbeitssicherheit, um Gesundheit oder Arbeitsorganisation. Bekanntes Wissen wird gefestigt, neues aufgenommen, Erfahrungen werden ausgetauscht und an neue Kolleginnen und Kollegen weitergegeben, Probleme und Bedarfe werden benannt und Prozesse optimiert. Und das quasi nebenbei.

### **Kurz und regelmäßig**

#### **Ein Format, das zur Branche passt**

Lange Schulungen lassen sich nur mit viel Planungsaufwand realisieren. Deshalb bevorzugen viele Häuser kurze Formate, 10-Minuten-Trainings, Stand-up-Meetings etc. Oft ist der Transfer in den Arbeitsalltag besser, wenn das Training am Arbeitsplatz mit dem eigenen Team stattfindet.

#### **Welche Themen sich eignen**

Geeignet ist eigentlich alles: betriebliche Gesundheitsförderung, Tipps und Tricks, Fitnessübungen am Arbeitsplatz, Arbeitsschutz, Umgang mit Kunden und Waren, Arbeitsabläufe. Wichtig dabei: Kein einseitiger Input, sondern das Thema im Gespräch "umkreisen": Vorschriften und übliche Verfahren, Fragen und Schwierigkeiten, Verbesserungsvorschläge. Oft kommt ein konkretes Problem zur Sprache. Wenn sich keine schnelle Lösung dafür findet, kann ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin sich dem Problem annehmen und eine Lösung entwickeln. In Rücksprache mit der Betriebsleitung wird diese dann umgesetzt und im nächsten Meeting allen vorgestellt.

#### **Wie man Wiederholungen umgeht**

Wiederholungen sind unkritisch: Wissen wird aufgefrischt und gefestigt. Es geht nicht darum, dass einzelne Personen ihr Wissen unter Beweis stellen, sondern das Team gemeinsam trägt das Wissen zusammen und hinterfragt, warum etwas wie gemacht wird. Neue Teammitglieder werden so schnell integriert.

#### **Das Team profitiert**

Das Team übt, Wissen und Erfahrungen weiterzugeben, eigene Fragen und Ideen einzubringen und gemeinsam etwas zu entwickeln. Alle Fragen und Vorschläge sind zulässig. Und natürlich darf auch Zeit sein für ein bisschen Smalltalk. Denn während der Schicht sehen sich viele kaum.

#### **Wo liegt die Verantwortung?**

Die Betriebsleiterin bereitet das Meeting vor: Sie überlegt sich das Thema und wählt zwei bis drei Leitfragen aus. Während des Meetings übernimmt sie die Moderation.

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.