



Fremde Kultur hautnah: Käfer-Souschef Alexander Steininger in Shanghai

Foto: Unternehmen

# Austausch als Prinzip

MÜNCHEN. Den vielzitierten Blick über den Tellerrand ermöglichen die Cross-Trainings, die das Münchner Gastronomie- und Einzelhandelsunternehmen Käfer mit seiner hauseigenen Akademie den mehr als 1000 Mitarbeitern anbietet.

Ein besonderes Schmankerl erhaschte unlängst Alexander Steininger vom Team des Käfer Partyservice in Parsdorf: Der Souschef tauschte drei Wochen lang mit zwei chinesischen Kollegen aus dem Käfer by the Binjiang One in Shanghai. Steininger arbeitete dort in der Küche mit und erfuhr viel Neues über die Produkte und Spezialitäten des Landes. „Obwohl ich europaweit viel für Käfer unterwegs bin, fand ich es faszinierend, wie anders das Arbeitsumfeld und die -bedingungen in China sind“, so der Koch. „Shanghai, die Megacity, war für mich ein großes Abenteuer mit beeindruckenden Restaurants, Bars, Hotels und Märkten, wo ich neue kulinarische Welten entdeckt habe.“

Von seinen Erlebnissen berichtete er den Kollegen täglich auf dem Blog des Unternehmens, denn Ziel der Initiative ist es auch, möglichst viele Mitarbeiter daran teilhaben zu lassen. Markus Hörner, Küchendirektor und Mitglied der Geschäftsführung Käfer Service GmbH: „Durch den Auslandsaufenthalt wachsen die fachliche und persönliche Reife. Die Erfahrung stärkt auch das Auftreten gegenüber unseren Kun-

**Weiterbildung Bei Käfer sind Cross-Trainings Teil der Personalarbeit. Souschef Alexander Steininger war in China.**

den und fördert eine weltoffene Einstellung“, so Hörner. Mehr noch: „Der Vertrauensvorschuss den man den Mitarbeitern entgegenbringt, sorgt zudem dafür, dass das Band zwischen Mitarbeiter und Unternehmen noch enger wird.“ Zumal die Austauschprogramme Teil umfassender interner Weiterbildungen sind.

Wie laufen Planung und Realisierung der Cross-Trainings ab? Fest steht, dass eine Menge Planung und Kommunikation dazugehören. Vor allem, wenn es um mehrwöchige Auslandsaufenthalte geht. Vorgesetzte und Mitarbeiter sprechen bei der jährlichen Feedbackrunde über Entwicklungsmöglichkeiten. Basierend auf den Zielen, der erbrachten Leistung und der Einschätzung des Potenzials wird dann entschieden, wer für einen Austausch in Frage kommt – und wohin die Reise geht. Die Kontaktaufnahme und Organisation läuft über die Akademie. Damit das Cross-Training sowohl für den Mitarbeiter als auch für Käfer einen Mehrwert bietet, werden vorher Ziele vereinbart. Sie beschreiben die Erwartungen des Arbeitgebers und die kon-

kreten Ergebnisse, die im Anschluss umgesetzt werden sollen. Zudem verfassen die Hospitanten Berichte für den internen Newsletter oder Blog, geben Kurztrainings und präsentieren ihre wichtigsten Erkenntnisse bei internen Vorträgen.

Das Projekt läuft rund, wie Käfer-Pressesprecherin Marion Weiss berichtet: „Wir setzen dieses Personalentwicklungsinstrument seit eineinhalb Jahren verstärkt ein. Probleme gab es bisher noch nicht“, so Weiss – weder, was die Loyalität noch die Außenwirkung betrifft. Das liege daran, dass das Cross-Training als eine Art Incentive gesehen wird und nur jene Mitarbeiter zu anderen Unternehmen geschickt würden, die bei Käfer durch ihre Leistungen und ihr Verhalten voll überzeugt haben.

Dennoch: „Für einen nachhaltigen Nutzen ist die Nachbereitung das A und O. Hier sind die Führungskräfte gefordert, die Umsetzung der vereinbarten Ziele zu überprüfen und zu unterstützen“, so Weiss. Gut sei es überdies, wenn die Teilnehmer des Programms bereits Kontakte zu den Wunschbetrieben haben. So wie Rainer Gründl. Der Chef de Partie in der Patisserie in der Manufaktur Parsdorf wird demnächst ins legendäre Luxushotel Badrutt's Palace in St. Moritz reisen. Auf seine Blog-Beiträge dürfen seine Kollegen gespannt sein.

Astrid Filzek-Schwab