

Der Fachkräftemangel in der Beherbergungsbranche braucht mehr als eine Lösung

Die Schweizer Beherbergung hat ein Rekordjahr hinter sich. Also alles gut? Leider nein. Die Gäste kommen zwar, dafür fehlen die Mitarbeitenden. Unser Land steht weltweit für Qualität, und diese Qualität kommt von fachkundigen Menschen. Unbesetzte Stellen bereiten den Betrieben täglich grosse Sorgen. Durch den demographischen Wandel wird sich der Wettbewerb um geeignete Talente noch weiter verschärfen. HotellerieSuisse geht das Thema ganzheitlich an und sieht entsprechend mehrere Lösungsansätze.

Miriam Shergold – Leiterin Bildungspolitik – HotellerieSuisse

Das Hotel ist ein Sehnsuchtsort. Für die Gastgeber allerdings handelt es sich zunehmend um Sehnsucht nach qualifizierten Mitarbeitenden. Der Fachkräftemangel ist eine der grössten Herausforderungen für die Hotellerie und Gastronomie und wird es auf absehbare Zeit bleiben. Dass die Branche mit dem Problem nicht allein dasteht, ist dabei kein Trost. Bereits jetzt werden Fachkräfte aus der Gastgewerbe gezielt abgeworben, beispielsweise für den Quereinstieg in die Langzeitpflege. HotellerieSuisse engagiert sich daher umfassend, damit die Beherbergungsbetriebe weiterhin auf Mitarbeitende zählen können, deren Know-how die Gäste begeistert. Dafür muss die Branche zahlreiche Felder beackern.

Fachkräfte gewinnen

Wer Fachkräfte beschäftigen will, muss diese für sich gewinnen. Das gilt für den einzelnen Betrieb ebenso wie die Branche als Ganzes. Traditioneller Königsweg dafür ist, Jugendliche und ihr Umfeld von einer Ausbildung in der Branche zu überzeugen. Der vor kurzem neu lancierte Nachwuchsmarketingauftritt von HotellerieSuisse und GastroSuisse unter «Berufe Hotel Gastro» reicht von Ständen an Berufsmessen bis zu Beiträgen auf TikTok. Unter dem Wahlspruch «Lernen, was Freude macht» rückt er ins rechte Licht, was die Branche ausmacht: Genuss und Gastfreundschaft.

Damit sich die Lernenden nachhaltig gut aufgehoben fühlen, hat HotellerieSuisse ein Programm zur Betreuung von Ausbildungsbetrieben eingerichtet. Persönliche Besuche

und digitale Sprechstunden leisten gezielte Unterstützung in der Praxis. Darüber hinaus ist HotellerieSuisse Mitträgerin des Programms TOP-Ausbildungsbetrieb, das engagierte Lehrbetriebe weiterbildet und zertifiziert.

HotellerieSuisse zeigt ausserdem auf, dass Potenzial auch anderswo in der Bevölkerung schlummert, zum Beispiel bei Quer- und Wiedereinsteiger:innen, Pensionierten, Flüchtlingen oder Menschen mit Beeinträchtigungen. Doch auch wenn sich diese inländischen Quellen mit Offenheit und Unterstützung noch besser erschliessen lassen, bleibt eine ergänzende Rekrutierung aus dem Ausland unentbehrlich. Der Verband setzt sich daher in der Politik dafür ein, dass es leichter wird, Personen aus Drittstaaten anzustellen, wo der einheimische und europäische Markt nachweislich ausgetrocknet ist.

Fachkräfte halten

Hospitality-Profis sind ein Schatz, den es zu hüten gilt. Was können Hoteliers und Hotelièren also tun, damit sie bleiben? Die Branche ist bekanntlich nicht die Heimat der fetten Boni. Aber andere Möglichkeiten warten nur darauf, besser genutzt zu werden. Welche dies sind, zeigte HotellerieSuisse in den vergangenen Jahren mit dem Programm «Future Hospitality». Dabei geht es nicht um graue Theorie. Konkrete Umsetzungstipps für den Alltag werden begleitet von kurzen Videos, in denen Mitgliederbetriebe ihre «Best Practices» vorstellen. Ein entscheidender Faktor – nicht nur für die Nachwuchsgeneration – ist dabei eine zeitgemässe Führungskultur,

die von Respekt und Chancen zur Mitsprache geprägt wird. Aber auch andere Faktoren wie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Fringe Benefits können den Unterschied ausmachen, ob das Personal verweilt oder weiterreilt.

Fachkräfte bilden

Fachkräfte lassen sich in gewissem Umfang selbst produzieren. Entsprechend stark ist das Interesse von HotellerieSuisse am lebenslangen Lernen in der Branche. Auf vieles dürfen wir bereits stolz sein: so unterschiedlich die Wege in die Branche sind, so breit ist auch die Palette an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Dazu gehört der bewährte Progresso-Lehrgang für Mitarbeitende ohne Berufsabschluss im Gastgewerbe. Zahlreiche Kurse geniessen eine grosszügige Unterstützung im Rahmen des Landes-Gesamtarbeitsvertrags. HotellerieSuisse fördert ein anschlussfähiges, basisnahes Bildungsangebot durch eine enge Zusammenarbeit mit den selbst (mit-)gestifteten Bildungsinstitutionen Ecole Hôtelière de Lausanne und Hotelfachschule Thun. Damit der Weg zum Berufsabschluss und darüber hinaus noch begehrter wird, braucht dieser auch die gebührende Anerkennung in der Gesellschaft. HotellerieSuisse kämpft deshalb in der Politik für international verständliche Titel für die höhere Berufsbildung (Bachelor Professional). Auch bei Finanzierung und Gesetzgebung braucht es gleich lange Spiesse im Vergleich zum akademischen Weg.

Mit dem Fachkräftemangel bläst uns ein kalter Wind ins Gesicht. Offenheit, Respekt, Lust am Lernen und politische Rahmenbedingungen können jedoch viel dazu beitragen, dass unsere Gäste auch in Zukunft ein warmes Willkommen erwartet.

RÉSUMÉ

Des solutions pour faire face au manque de personnel touristique

Les secteurs suisses de l'hôtellerie et de l'hébergement sont actuellement confrontés à un manque de personnel. C'est d'autant plus embêtant pour des activités qui ont basé leur image sur la qualité ; donc liées à la valeur du personnel. Cette problématique est encore aggravée, en raison du vieillissement de la population, évolution touchant l'ensemble des pays situés à proximité de la Suisse. Dans ce contexte, HotellerieSuisse a lancé plusieurs mesures afin d'y remédier. La première consiste à séduire avant tout des jeunes, en leur démontrant les avantages liés aux métiers de l'hôtellerie et de la gastronomie. Cela se traduit par la présence de stands d'information dans des foires, jusqu'à des publications postées sur le réseau social TikTok. Mais HotellerieSuisse cherche aussi à s'adresser à d'autres segments de la population, comme les personnes qui changent d'orientation ou qui reprennent une activité professionnelle, les retraités, les réfugiés, ainsi que les personnes handicapées. La seconde mesure consiste à garder les personnes actives dans ce secteur. Dans ce cas, il s'agit de mieux tenir compte des besoins des employés, par exemple en les associant à certaines décisions, en améliorant la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie privée ou en leur offrant certains avantages. Enfin, la dernière mesure est notamment liée aux formations pouvant être entreprises tout au long d'une carrière. Car le secteur touristique, ainsi qu'HotellerieSuisse, proposent de nombreuses possibilités pour se former ou pour se réorienter professionnellement, tout en restant dans cette branche.



HotellerieSuisse wendet sich an verschiedene Bevölkerungsgruppen, um ihnen die Vorteile einer Arbeit in der Hotellerie und Gastronomie aufzuzeigen. (HotellerieSuisse / Oliver Oettli)

RIASSUNTO

Delle soluzioni per far fronte alla carenza del personale turistico

Il settore alberghiero e ricettivo svizzero si trova attualmente ad affrontare una carenza di personale. Questo è tanto più fastidioso per delle attività che hanno basato la loro immagine sulla qualità ; quindi legata al valore del personale. Questa problematica è anche aggravata, dall'invecchiamento della popolazione, un'evoluzione che colpisce l'insieme dei paesi limitrofi alla Svizzera. In questo contesto, HotellerieSuisse ha lanciato diverse misure per porre rimedio a questa situazione. Il primo consiste nell'attrarre prima di tutto dei giovani, mostrando loro i vantaggi legati al settore alberghiero e della gastronomia. Questo si traduce nella presenza di stand informativi alle fiere, fino alle pubblicazioni postate sul social network TikTok. Tuttavia HotellerieSuisse cerca di raggiungere anche altri segmenti della popolazione, come le persone che cambiano carriera o che riprendono un'attività professionale, i pensionati, i rifugiati, e le persone con disabilità. La seconda misura è quella di mantenere le persone attive in questo settore.

In questo caso, si tratta di tenere maggiormente conto delle esigenze dei dipendenti, ad esempio coinvolgendoli in determinate decisioni, migliorando la possibilità di conciliare vita professionale e vita privata o offrendo loro determinati vantaggi. Infine, quest'ultima misura è legata in particolare alla formazione che può essere intrapresa nel corso di una carriera. Perché il settore turistico, così come HotellerieSuisse, offrono numerose possibilità di formazione o di riorientamento professionale, pur rimanendo in questo settore.