

Personalförderung

Gastrosuisse serviert ein attraktives und praxisnahes Weiterbildungsangebot

Die Weiterbildung des Personals hat für viele Branchenverbände einen hohen Stellenwert. Das gilt auch für die Gastrosuisse. Sie fördert mit Intensiv-Seminaren, Training und Coaching in den Betrieben und einem professionellen Knowledge-Management die Kundennähe und das unternehmerische Denken im Gastgewerbe. Mit grosser Resonanz und beachtlichem Erfolg. *René Pfister*

Ein Montag im September. Im Kurslokal der Gastrosuisse an der Blumenfeldstrasse in Zürich herrscht Hochbetrieb. Schon am Morgen wird hier Wein ausgetastet, degustiert, debattiert und eifrig gelernt. Knapp 20 Leute aus der Gastrobranche, darunter mehr als die Hälfte Frauen, haben das Weinberater-Intensivseminar unter der Leitung von Zita Langenstein (Gastrosuisse) und Weinexperte Joachim Günther (Académie du Vin) begonnen. Sie sind dabei, weil sie die Gäste in ihrem Betrieb kompetenter bei der Weinauswahl beraten wollen, wie eine Restaurantbesitzerin erklärt. Oder weil sie mindestens so viel über Wein wissen möchten wie die Weinfreaks unter den Gästen, wie eine Serviceangestellte sagt. Sie machen mit aus purer Eigeninitiative oder auch,

weil sie vom Chef dazu ermuntert worden sind. Manche zahlen die Kurskosten aus dem eigenen Sack, andere werden von ihren Arbeitgebern unterstützt.

Zehn Tage dauert das Intensivseminar. Dazu kommt die Zeit, die für die Vorbereitung auf die Kurstage und das Lernen für die Prüfung investiert werden muss. Als Belohnung für eine bestandene Prüfung lockt das «WSET Level 3 Advanced Certificate in wines and spirits», ein Diplom, das international anerkannt ist und deshalb auch im Ausland als Sprungbrett für einen Karriere-schub nützlich sein kann. «Es ist für uns und die Teilnehmenden sehr wichtig, dass unser Diplom überall auf der Welt bekannt ist und einen hohen fachlichen Stellenwert hat», betont Joachim Günther. «So weiss z. B. auch ein

Betrieb in Australien, welche Fachkompetenz unsere Absolventen zum Thema Wein erworben haben.»

Bessere Qualität dank Kompetenz und Kundennähe

Das Intensivseminar für künftige Wein-kenner ist eines von derzeit fünf verschiedenen Seminaren, welche die Gastrosuisse als nationaler Verband direkt und überregional anbietet. Im Angebot sind auch Intensivkurse für Barmänner oder Barfrauen, Pizzaiolos, Receptions-personal oder Seminare für Vorgesetzte, in denen die Teilnehmenden branchengerechte Führungsmethoden kennen lernen. Damit die Seminare möglichst praxisnah und kundenorientiert sind, werden sie nicht nur in Kurslokalen, sondern vor allem auch vor Ort, also in

Hier wird reiner Wein eingeschenkt: Im Weinberater-Intensivseminar unter der Leitung von Joachim Günther.



entsprechenden Gaststätten oder Hotels durchgeführt. Der weitaus grösste Teil der Weiterbildungskurse findet aber in den insgesamt 17 Bildungszentren der jeweiligen Kantonalsektionen von Gastrosuisse in der ganzen Schweiz statt.

Die Praxisnähe ist für Daniel C. Jung, Gastrosuisse-Vizedirektor und zuständig für die Berufsbildung des Verbands, ganz zentral. «Für den Erfolg in unserer Branche sind das unternehmerische Denken, die Fachkompetenz und die Kundennähe entscheidend», sagt er. «Wir wollen mit unseren Aus- und Weiterbildungsangeboten dazu beitragen, dass die Teilnehmenden die Bedürfnisse der Gäste sofort erkennen und ihre Erwartungen erfüllen. So können wir die Qualität im Gastgewerbe massgeblich verbessern.» Gute Gastronomen müssen sowohl gute Unternehmer als auch gute Gastgeber sein, ergänzt Jung. Diese Devise gilt im Übrigen auch für das Ausbildungsangebot, das der Verband für künftige Gastrounternehmer anbietet (siehe Kasten).

Dass das praxisorientierte Weiterbildungskonzept von Gastrosuisse bei den Zielgruppen gut ankommt, zeigt die Tatsache, dass die Seminare auf grosse Resonanz stossen. Die Kurse, gemäss Daniel C. Jung «qualitativ hochstehende Seminare zu einem vernünftigen Preis», sind gefragt und bis Ende Jahr fast ausgebucht. Die Teilnehmenden sind in der Regel motiviert und mit dem Gebotenen sehr zufrieden, wie Kursleiter bestätigen.

Direkte Unterstützung in den Betrieben

Gross ist die Nachfrage auch nach dem zweiten wichtigen Angebot von Gastrosuisse im Weiterbildungsbereich: Dem Training und Coaching im Betrieb. Dabei können sich Betreiber von Restaurants oder Hotels bei konkreten Problemen direkt und unbürokratisch von Experten der Gastrosuisse beraten lassen. Funktioniert zum Beispiel ihr Service schlecht, analysieren die Experten die Situation direkt im Betrieb und geben den Verantwortlichen Tipps, wie sie die Abläufe verbessern und die eruierten Probleme lösen können. Oder die Experten kommen einen halben oder ganzen Tag ins Restaurant oder

Hotel, um die Mitarbeitenden in der Küche, an der Réception oder im Management zu coachen und sie punkto Know-how auf den neusten Stand zu bringen und mit praktischen Tipps zu versorgen.

Für Daniel C. Jung ist das nicht nur eine effiziente Art, in den Betrieben selbst Weiterbildung anzubieten. Es ist auch eine gute Möglichkeit, sich über die Lage an der Front und die neusten Trends oder Probleme in den Gaststätten zu informieren. Das ist für einen Verband wie Gastrosuisse, der 21 000 Mitglieder mit 230 000 Beschäftigten vertritt, wichtig: «Wir müssen den Stallgeruch in unserer Branche spüren», sagt Jung, «und das Training und Coaching ist wie eine Art Sonde für uns.»

Knowledge-Plattform im Internet

Um den Austausch zwischen Mitgliedern und Verband zu ermöglichen, setzt Gastrosuisse auch auf einen weiteren Pfeiler der Weiterbildung – das Internet. Damit sich Mitglieder jederzeit nötiges Wissen aneignen können, hat der Verband die Informations-Plattform gastroprofessional.ch aufgebaut. Dort können sich Mitglieder gratis einloggen und Infos zu allen relevanten Branchenthemen beschaffen oder wichtige Dokumente oder Musterverträge herunterladen.

Die Plattform wird bereits von mehr als einem Drittel der Mitglieder regelmässig benutzt und verzeichnet meh-

rere hundert Besuche (Visits) pro Tag. Für Daniel C. Jung ist die äusserst professionell gemanagte Webseite eine einzigartige Form von Knowledge-Management auf der Branchenebene: «Es gibt in diesem Bereich», sagt er nicht ohne Stolz, «nichts Vergleichbares.»

Bewusstsein noch verbesserungsfähig

Mit Blick auf das Weiterbildungsangebot und dessen Nutzung kann der Gastro-Vizedirektor also sicherlich zufrieden sein. Doch er sieht auch noch viel Entwicklungspotenzial und betont, dass der Verband sein Programm laufend optimiere und bereits neue Angebote in der Pipeline habe. Für Jung ist wichtig, dass der Verband immer einen Schritt voraus ist und den Mitgliedern Weiterbildungen anbieten kann, die nah am Markt sind und die neusten Trends aufgreifen. «Die Performance eines Betriebs steht in direktem Zusammenhang mit dem Know-how der Mitarbeitenden», betont Jung. Und gerade mit Blick auf diese Erkenntnis ortet er in der Branche noch Spielraum für Verbesserungen: «Das Bewusstsein, dass gute Gastgeber auch gute Unternehmer mit gut ausgebildeten Mitarbeitenden sein müssen, ist nach wie vor zu wenig verbreitet», bilanziert er, «und die Nachfrage nach unseren Aus- und Weiterbildungsangeboten könnte durchaus noch grösser sein.» ■

www.gastrosuisse.ch

Offensive für Aus- und Weiterbildung

Die Gastrosuisse bietet neben Weiterbildungen auch eine umfassende Ausbildung zum Gastrounternehmer an. Teilnehmende können ihn berufsbegleitend in drei Stufen (G1 bis G3) absolvieren und den eidg. Fachausweis als Betriebsleiter und das eidg. Diplom als Gastrounternehmer erwerben. Wer dem Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) im Gastgewerbe untersteht, wird bei der Ausbildung mit 3000 (G2) respektive 4000 Franken (G3) unterstützt. Der L-GAV ist seit Anfang Jahr in Kraft. Er wurde von den sechs Sozialpartnern Gastrosuisse, Hotelleriesuisse, Swiss Catering Association und den Gewerkschaften Hotel & Gastro Union, Syna und Unia unterzeichnet und setzt bei der Aus- und Weiterbildung einen Schwerpunkt. So regelt er auch die finanzielle Unterstützung von Ausbildungen mittels Beiträgen von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden. Von diesen Vollzugskosten profitieren etwa ungelernte Angestellte, die das Basisqualifikationsprogramm Progresso durchlaufen, oder Angestellte, die eine berufsbegleitende höhere Ausbildung mit eidg. Abschlüssen oder einer eidg. Berufsmaturität absolvieren.