

> **Arbeitskräftemangel in der Hotellerie und Gastronomie: Wahrnehmung der Berufe durch Studierende im Wallis**



Autorinnen:

Vanessa Boffetti, Félicie Boillat, Eléonore Fouchault, Sabrina Schwander
(Studentinnen an der HES-SO Valais-Wallis, Bachelor Tourismus)

Coaches: Marut Doctor und Roland Schegg, Dozenten an der HES-SO Valais-Wallis

Wirtschaftspartner: GastroValais, vertreten durch Direktor Stève Delasoie

GASTRO  **VALAIS**

September 2022

> Inhaltsverzeichnis

- Zusammenfassung S. 3
- Hintergrund der Studie S. 4
- Forschungsfrage und Ziele S. 6
- Methodischer Ansatz S. 7
- Ergebnisse
 - Literatur S. 10
 - Umfrage S. 16
- Schlussfolgerungen S. 30
- Kontakt S. 35

> Management-Zusammenfassung

Die Generationen entwickeln sich weiter und ihre Prioritäten ändern sich. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere der Generationen Y (geboren zwischen 1980 und 2000) und Z (nach 2000), messen den Arbeitsbedingungen mittlerweile genauso viel oder sogar mehr Bedeutung bei als dem Gehalt. Sie streben nach einem Gleichgewicht zwischen ihrem Privat- und Berufsleben ("Work-Life-Balance").

Im Rahmen des Kurses *Institutsprojekte* des Bachelorstudiengangs Tourismus an der Hochschule für Wirtschaft wurde eine Studie über die **Wahrnehmung der Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe vor dem** Hintergrund des Arbeitskräftemangels in diesem Sektor durchgeführt.

Ziel des Projekts ist es, Veränderungen im

Arbeitsmarkt zu antizipieren, um die Zukunft dieser Berufe zu sichern. Die Grundfrage der Studie lautete daher **«Was kann im Gastgewerbe getan werden, um dem von jungen Menschen geäußerten Wunsch nach Sinn und Wohlbefinden bei der Arbeit gerecht zu werden?»**

Das zentrale Element der Arbeit war **die Durchführung einer Umfrage bei einer Population junger Erwachsener, die eine tertiäre Ausbildung absolvieren.** So wurde im Mai 2022 ein Online-Fragebogen an die Studierenden der HES-SO Valais-Wallis (alle Studiengänge) gerichtet, um ihre Wahrnehmungen zu erfassen. **Insgesamt haben 326 Personen auf die Umfrage geantwortet.**

Die Umfrage ergab, dass die **größten**

wahrgenommenen Nachteile des Gastgewerbes das stressige Arbeitsumfeld, die vielen Überstunden und die niedrigen Löhne sind.

Die anderen hervorstechenden Elemente in der Wahrnehmung der Studierenden sind die **mangelnde Wertschätzung** dieser Berufe in unserer Gesellschaft und die gestaffelten, unregelmässigen und manchmal **belastenden Arbeitszeiten.**

Studierende wollen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben, d.h. sie möchten nicht übermässig viele Stunden pro Woche arbeiten oder jeden Tag der Woche ihrer Arbeit widmen.

> Hintergrund der Studie

- Die Lock-Downs und Schließungen während der **Covid-19-Pandemie haben nicht nur viele Arbeitnehmer zum Abwandern aus ihren angestammten Berufen veranlasst**, sondern auch **die Attraktivität der Ausbildung und der Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe gemindert**. Dies ist weder eine Modeerscheinung noch eine Folge der Pandemie, sondern ein **gesellschaftliches Phänomen** und ein langfristiger Megatrend. Das Gastgewerbe befindet sich im Wandel und **Covid fungierte als Beschleuniger** für diese bereits laufenden Trends.
- Die **Pandemie hat den Gastwirten und Hoteliers in gewisser Weise auch die Möglichkeit gegeben, sich Zeit zu nehmen, um Bilanz zu ziehen** und schon erste **Veränderungen im Betrieb anzustossen**.
- Die Sorge um den **Personalmangel im Hotel- und Gaststättengewerbe ist aktuell sehr groß**. Seit der Covid-19-Pandemie haben viele Betriebe Schwierigkeiten, wieder zum Standardbetrieb zurückzukehren, und einige Betriebe sind sogar gezwungen, ihre Angebote und Dienstleistungen aufgrund von Personalmangel zu reduzieren.

> Hintergrund der Studie

- Der Sektor leidet unter **Fachkräftemangel**, hoher **Personalfluktuation** und **Schwierigkeiten bei der Einstellung und Bindung von Mitarbeitern**, was die Rentabilität der Betriebe und die Kundenzufriedenheit beeinträchtigt.
- Dafür gibt es viele Gründe, wie z. B. die **harten Arbeitsbedingungen**, über die häufig in den Medien berichtet wird und die zu dem mitunter schlechten **Image** des Sektors beitragen können. Folglich wird es schwierig, qualifizierte Mitarbeiter zu finden.
- **Covid-19 hat die Attraktivität der Arbeitsplätze nicht erhöht**, da die Arbeitsplatzsicherheit häufig durch die staatlichen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie beeinträchtigt wurde. Darüber hinaus nutzten viele Beschäftigte die Schließungen und Kürzungen der Öffnungszeiten, um sich beruflich neu zu orientieren.

> Fragen und Ziele



- Im Rahmen des Kurses *Institutsprojekte* des Bachelorstudiengangs Tourismus an der Hochschule für Wirtschaft der HES-SO Valais-Wallis wurde für GastroValais und seinen Direktor Stève Delasoie eine Studie über die Wahrnehmung der Berufe im Gastgewerbe bei jungen Menschen im Wallis durchgeführt.
- Ziel des Projekts war es, wichtige Veränderungen im Arbeitsmarkt zu antizipieren, um die Zukunft dieser Berufe, insbesondere bei jungen Menschen, zu sichern.
- Die Grundfrage lautet somit ***"Was kann im Hotel- und Gaststättengewerbe getan werden, um den von jungen Menschen geäußerten Wunsch nach Sinn und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu erfüllen?"***

> Methodischer Ansatz

Teil 1: Im ersten Teil der Studie wurde eine **Literaturrecherche durchgeführt**, um die in anderen Studien und Berichten **festgestellten Probleme und Lösungsvorschläge** zur Behebung des Arbeitskräftemangels zu ermitteln.

Teil 2: Das zentrale Element der Arbeit war die **Durchführung einer Umfrage** bei einer **Population junger Erwachsener, die eine tertiäre Ausbildung absolvieren**. Im **Mai 2022** wurde daher ein **Online-Fragebogen an die Studierenden der HES-SO Valais-Wallis** (alle Studiengänge der FH) gesandt, um ihre Wahrnehmung der Berufe in der Hotellerie und Restauration zu ermitteln.

Der Fragebogen deckte verschiedene Themen ab, wie beispielsweise die Erfahrungen der Studierenden im Hotel- und Gaststättengewerbe, ihr Interesse für Berufe in diesem Sektor bis hin zu ihren Gefühlen. **Ziel war es, das Interesse junger Talente für diese Berufe zu ermitteln, um ihre Stärken und Schwächen zu identifizieren.**

Insgesamt **haben 326 Personen** an der Umfrage teilgenommen. Das Profil dieser Stichprobe wird auf den folgenden Slides dargestellt.

> Profil der Studierenden der HES-SO Valais-Wallis in Stichprobe (I)

Geschlecht		Alter		Muttersprache		Herkunftskanton	
Weiblich	72%	< 20 Jahre	12%	Französisch	83%	VS	55%
Männlich	26%	21-22 Jahre	37%	Deutsch	12%	VD	17%
Andere	2%	23-24 Jahre	28%	Andere	4%	FR	8%
		25-30 Jahre	16%	Italienisch	1%	GE	6%
		>30 Jahre	6%			JU	5%
						Andere	9%

n=326

> Profil der Studierenden der HES-SO Valais-Wallis in Stichprobe (II)

Vorherige Schule		Studiengang		Studienform	
Gymnasium (Mittelschule)	34%	Tourismus	39%	Vollzeit	83%
Berufsschule	24%	Betriebswirtschaft	17%	Berufsbegleitend	11%
Handelsschule	18%	Soziale Arbeit	16%	Teilzeit	6%
"Ecole de culture générale"	12%	Life Technologies / Systemtechnik Energie und Umwelttechnik	11%		
Andere FH	11%	Physiotherapie / Pflege	9%		
Uni / ETH	9%	Wirtschaftsinformatik	7%		
Andere	13%	Bildende Kunst	2%		

n=326



hes.
so
business.

> **Ergebnisse der**
Literaturrecherche

> Vorteile des Gastgewerbes für Arbeitnehmer/innen gemäss den konsultierten Studien

Vorteilhafte Elemente für Arbeitnehmer	Autoren
Soziale Vergünstigungen	Schegg, 2003; Nickson, 2007
Möglichkeit zur schnellen beruflichen Entwicklung	Vitacite, 2021; Schegg, 2003; Manceau, 2014; Logisco, 2021;
Möglichkeit einer internationalen Karriere	Ecole Hôtelière de Genève, 2021; Bresson, 2021
Lukrative Arbeit für Studierende (Trinkgeld)	Tremblay & Trottier, 2017
Zahlreiche Berufsmöglichkeiten	Vitacite, 2021; Seydoux, 2010; Manceau, 2014; Ecole Hôtelière de Genève, 2021
Kontakt mit Kunden	Tremblay & Trottier, 2017; Vitacite, 2021; Logisco, 2021
Entwicklung von Soft Skills	Vitacite, 2021
Flexible und abwechslungsreiche Arbeitszeiten	Logisco, 2021
Abwechslungsreiche Aufgaben und Arbeit	Logisco, 2021; Mon CDI, 2019
Keine/wenige Qualifikationen erforderlich	Manceau, 2014



Nachteile des Gastgewerbes für Arbeitnehmer/innen gemäss konsultierten Studien

Nachteilige Aspekte für die Beschäftigten	Autoren
Niedrige Bezahlung	Carrere, 2016; Schegg, 2003; Bresson, 2021; Nickson, 2007; Poulston, 2008; Roques, 2022; Andrey, 2021
Belastende, flexible, zeitlich versetzte (unterbrochene) Arbeitszeiten	Forté & Monchatre, 2013; Tremblay & Trottier, 2017; Carrere, 2016; Vitacite, 2021; Manceau, 2014; Roques, 2022)
Viele Arbeitsstunden	Carrere, 2016
Urlaub versetzt, flexibel, nicht konsekutiv	Carrere, 2016; Vitacite, 2021
Mangelnde Ausgewogenheit zwischen Arbeit und Privatleben (Work-Life-Balance)	
Intensive und körperliche Arbeit: Stress, Druck	Tremblay & Trottier, 2017; Bresson, 2021
Wenig Arbeitsplatzsicherheit (Teilzeit, Saisonabhängigkeit)	Tremblay & Trottier, 2017; Manceau, 2014; Bresson, 2021; Poulston, 2008; Roques, 2022; Carrere, 2016
Hohe Fluktuationsrate	Carrere, 2016
Schlechte Führung / Management	Carrere, 2016
Sexismus, Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen	Carrere, 2016; Seydoux, 2010; Schegg, 2003
Beschäftigung mit geringer sozialer Wertschätzung	Tremblay & Trottier, 2017; Poulston, 2008; Nickson, 2007

> Strategien zur Minimierung des Arbeitskräftemangels aus Sicht der Literatur

Der WTTC* (2021) hat die folgenden strategischen Empfehlungen aufgestellt:

- **Erleichterung der Mobilität von Arbeitskräften**, z.B. durch Vereinfachung der Visaverfahren für ausländische Beschäftigte
- Förderung von **Telearbeit** und **hybrider Arbeit**, wenn die Arbeitsbedingungen dies zulassen
- Für **menschenwürdige Arbeit** sorgen und **soziale Sicherheitsnetze** bereitstellen, um das Wohlergehen der Angestellten zu gewährleisten
- Die Ausbildung **verbessern und die Arbeitskräfte kontinuierlich schulen** und Talente binden

* World Travel and Tourism Council

> Empfehlungen aus der Literatur zur Verbesserung der Attraktivität und der Arbeitsbedingungen in diesem Sektor (I)

Durch die Literaturrecherche* ermittelte Massnahmen :

- **Lohnerhöhungen** und **andere Maßnahmen mit finanziellen Auswirkungen** könnten z.B. Motivationsfaktoren für junge Arbeitnehmer in diesem Sektor sein:
 - **Aufwandsentschädigungen**
 - **Übernahme eines Teils der Kosten für die Kinderbetreuung, z.B. am Wochenende.**
- **4-Tage-Woche**
- **Einbeziehung der Mitarbeiter** in die Dienstplanung, insbesondere durch die Einführung eines "**Selbstplaners**" (die Mitarbeitenden der Abteilung melden sich nach «Lust und Laune» und nach ihren Möglichkeiten an)
- **Vermeidung von Unterbrechungen** - diskontinuierliche Arbeitszeiten führen zu einem großen Zeitrahmen, insbesondere wenn die Beschäftigten nicht nach Hause gehen können.

* Quelle: Didier Georges (2022): "Métiers de l'hôtellerie et de la restauration : des pistes pour attirer la jeune génération" und Autoren, die auf den vorherigen Seiten zitiert wurden.

> Empfehlungen aus der Literatur zur Verbesserung der Attraktivität und der Arbeitsbedingungen in diesem Sektor (II)

Durch die Literaturrecherche* ermittelte Massnahmen :

- **Effizienter Einsatz von Technologie:** Nutzen Sie die aktuelle Phase, um Verfahren und Techniken weiterzuentwickeln, insbesondere in Richtung Digitalisierung und Automatisierung bestimmter Arbeitsschritte: schnelles Ein- und Auschecken am Terminal, Touchscreen-Empfangsbildschirm während der Nachtstunden usw.
- **Polyvalenz:** Die Segmentierung von Berufen wird aufgehoben, um Routine zu vermeiden, indem jedem Mitarbeitenden mehr Flexibilität und Polykompetenz geboten wird, die mit entsprechenden Schulungsmaßnahmen einhergehen.

* Quelle: Didier Georges (2022): "Métiers de l'hôtellerie et de la restauration : des pistes pour attirer la jeune génération" und Autoren, die auf den vorherigen Seiten zitiert wurden.



hes. so business.

> Ergebnisse der *durchgeführten Umfrage*

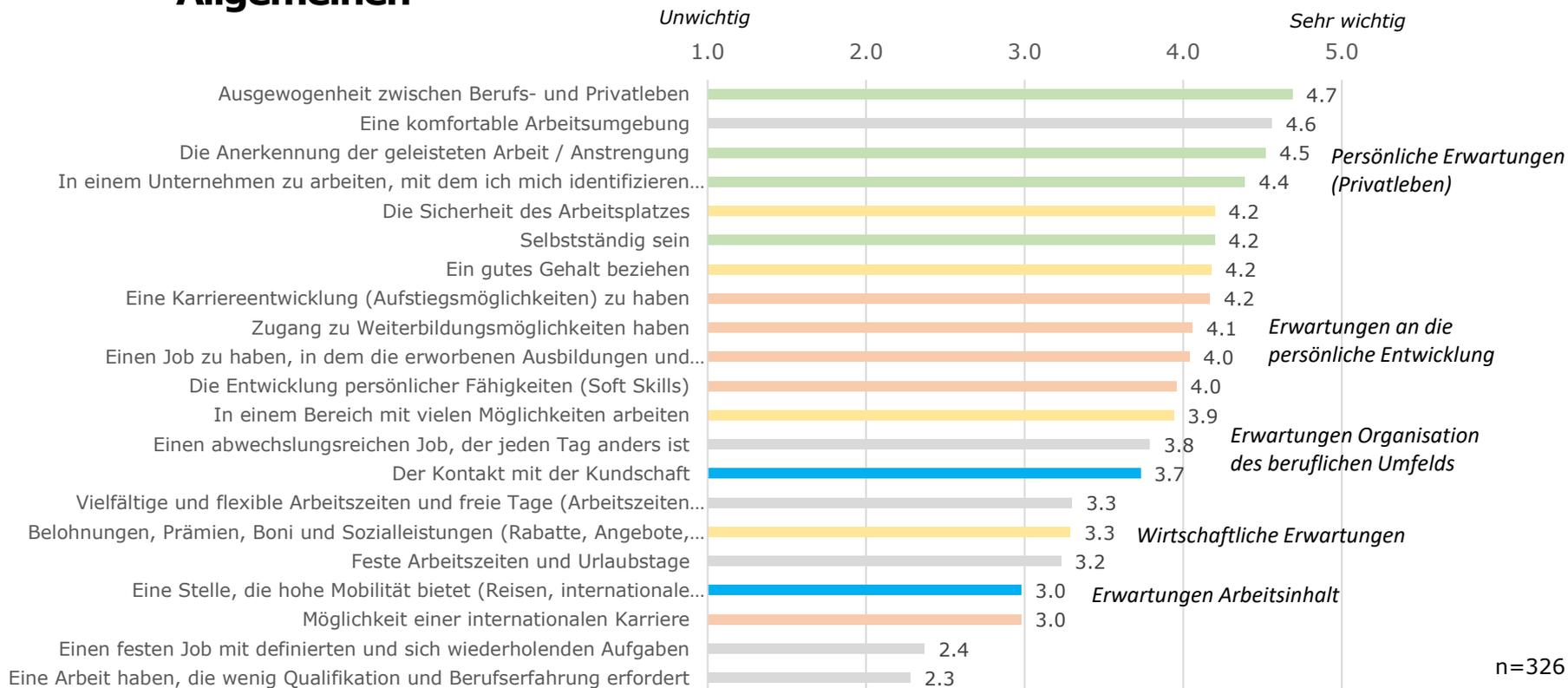
> Erwartungen der befragten Studierenden an das Arbeitsleben im Allgemeinen

Aus der Umfrage geht hervor, dass die **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**, ein **angenehmes Arbeitsumfeld** und die **Anerkennung der geleisteten Arbeit** die drei **wichtigsten Punkte** für die Befragten sind.

Die folgenden Kriterien werden mit 4,0 bis 4,4 (auf einer Skala von 1-unwichtig bis 5-sehr wichtig) bewertet und sind somit auch für die Teilnehmer/innen wichtig: sich **mit den Werten des Unternehmens identifizieren zu können, selbstständig zu sein, Arbeitsplatzsicherheit zu genießen, ein gutes Gehalt zu verdienen** (dies ist jedoch nicht das wichtigste Kriterium), die Möglichkeit zu haben, sich beruflich **weiterzuentwickeln**, Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben, persönliche Kompetenzen hervorzuheben und schließlich in einem Bereich mit vielen Möglichkeiten zu arbeiten.

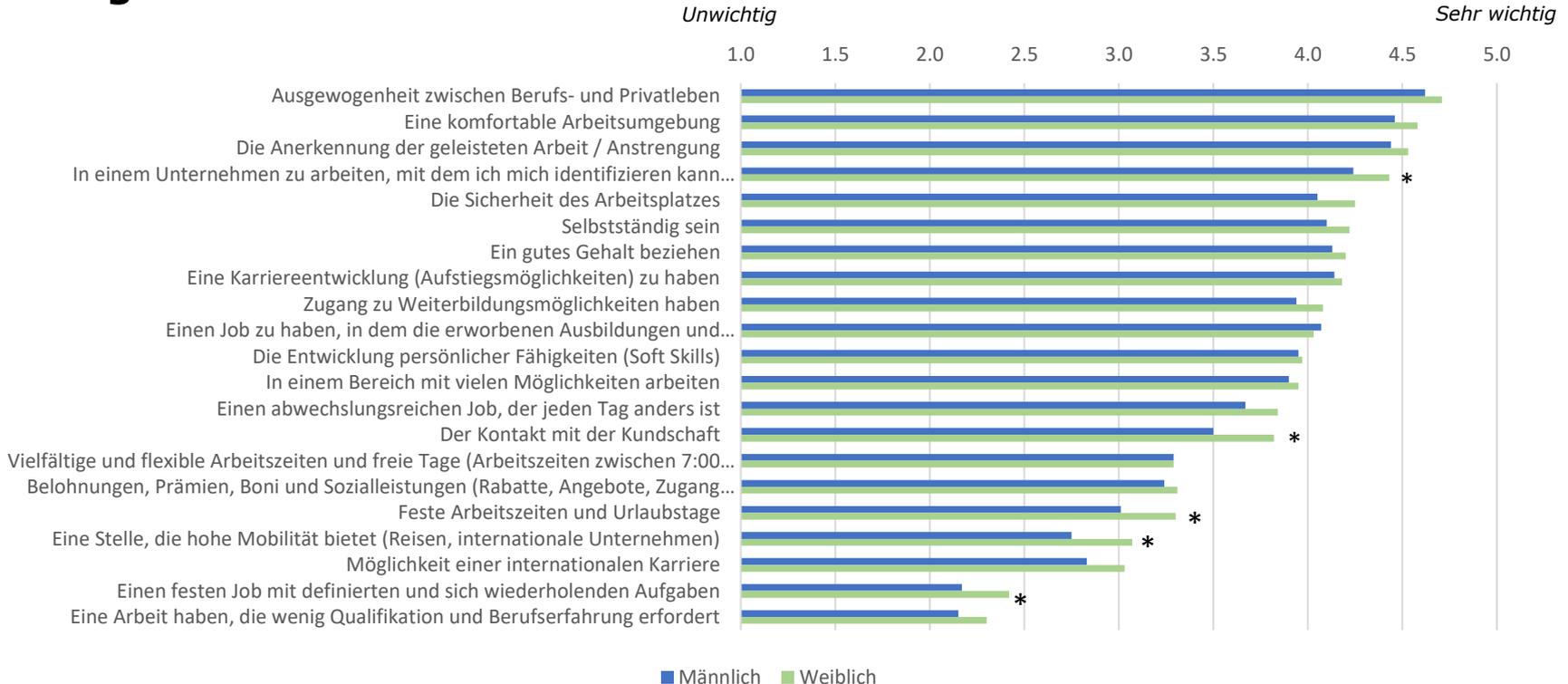
Im Gegensatz zu einem der Vorteile, der in der Literaturrecherche häufig genannt wurde, scheinen **die Befragten nicht unbedingt an der Möglichkeit interessiert zu sein, im Ausland zu arbeiten und zu reisen**. Feste Arbeitszeiten und Urlaubstage erreichten einen Wert von 3,2, was darauf hindeutet, dass je nach Position ein Beruf mit unterschiedlichen Arbeitszeiten für die Befragten nicht störend sein muss.

Erwartungen der Befragten an das Arbeitsleben im Allgemeinen



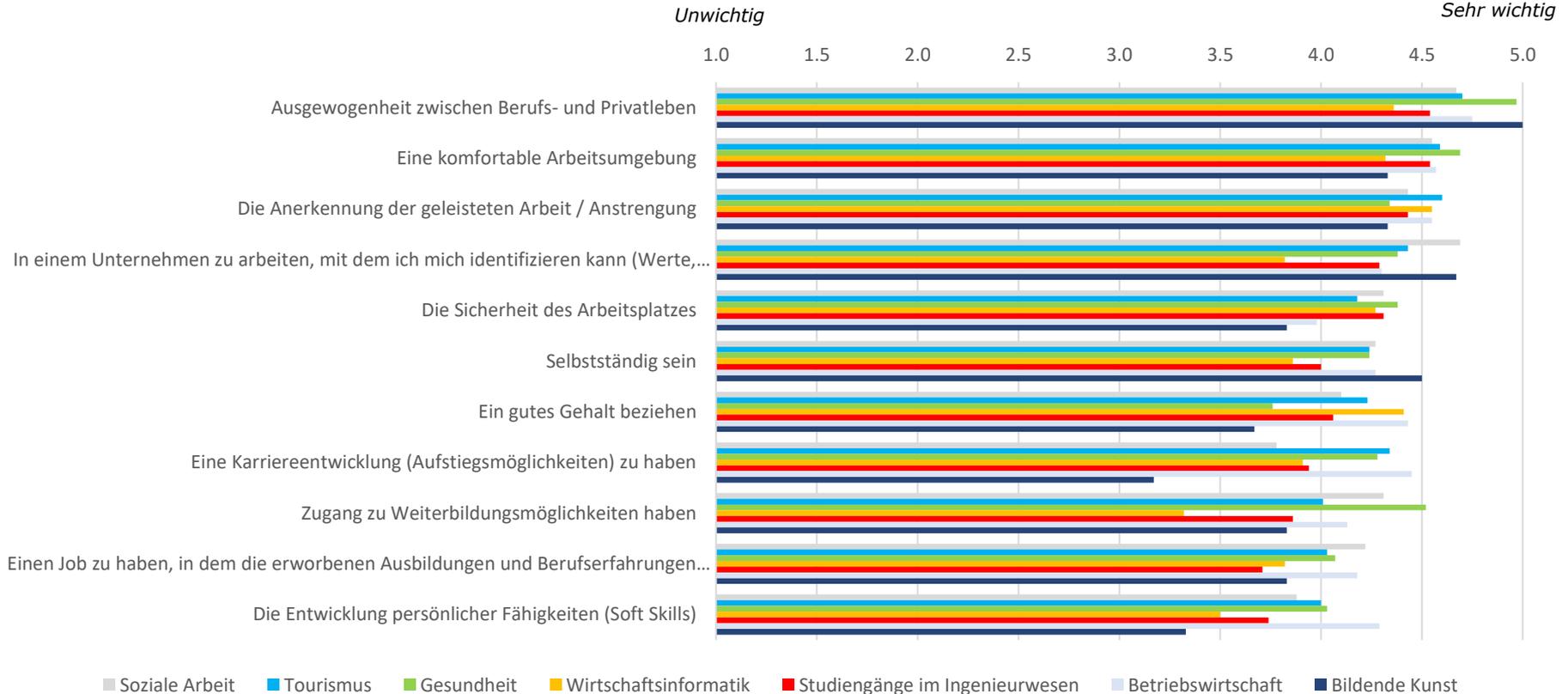
n=326

Erwartungen der Befragten an das Berufsleben im Allgemeinen nach Geschlecht

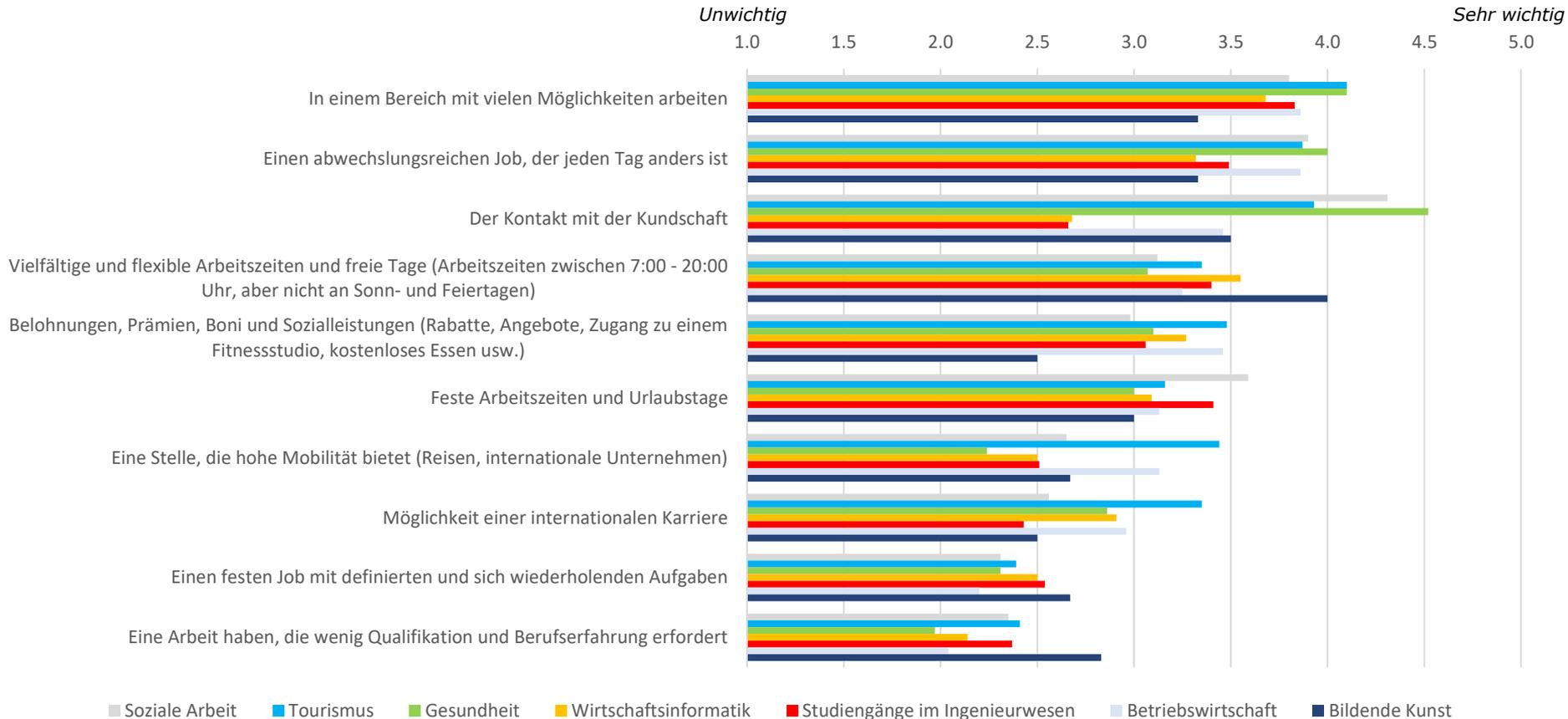


* Statistisch signifikanter Unterschied

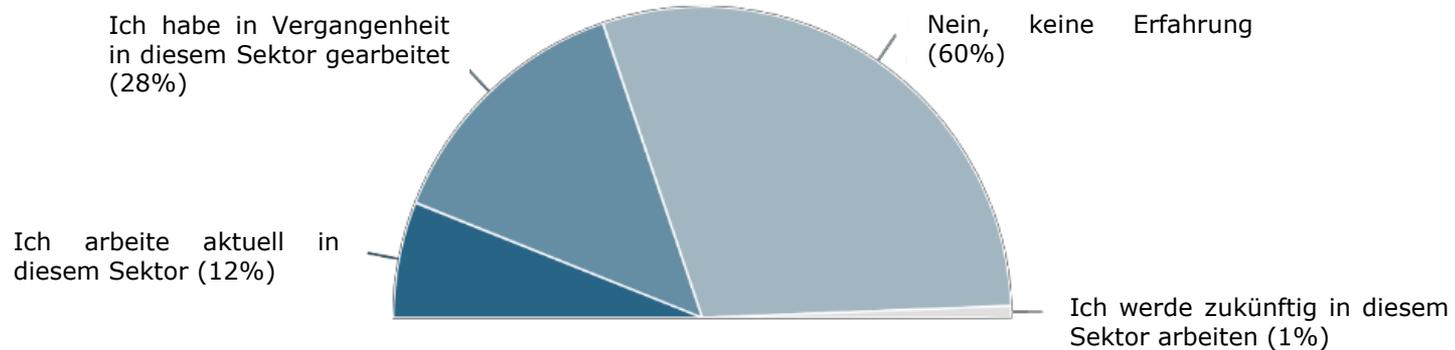
Erwartungen der Befragten an das Berufsleben im Allgemeinen nach Studiengang (I)



Erwartungen der Befragten an das Berufsleben im Allgemeinen nach Studiengang (II)



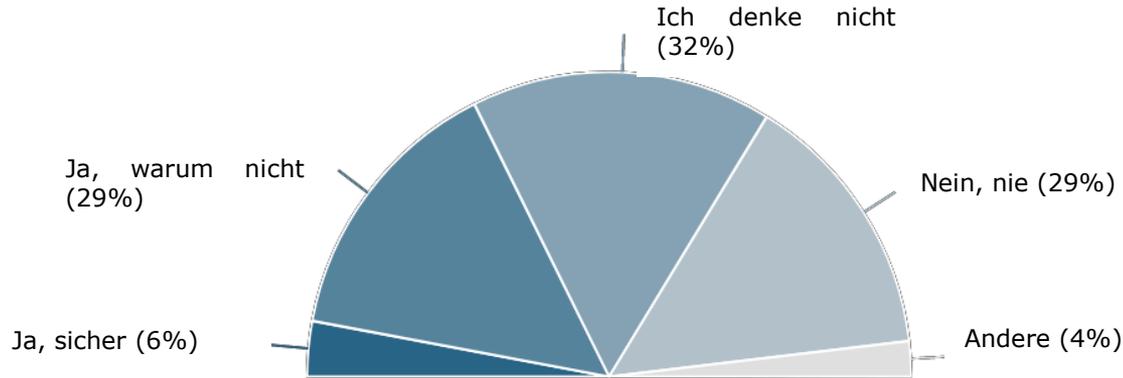
> Erfahrungen der Studierenden im Gastgewerbe



- Es überrascht nicht, dass nur 41% der Tourismusstudierenden noch nie in diesem Sektor gearbeitet haben, verglichen mit 80% der Ingenieurstudierenden und 73% der Studierenden der Betriebswirtschaftslehre. In Bezug auf das Geschlecht haben 74% der Studenten noch nie in diesem Sektor gearbeitet, bei den Studentinnen sind es 55%.

> Das Hotel- und Gaststättengewerbe als mögliches Berufsfeld für Studierende

Möchten Sie in diesem Sektor arbeiten (resp. wieder arbeiten)?



- Mehr als ein **Drittel der Befragten kann sich eine Karriere in diesem Sektor vorstellen**. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass **39% der Stichprobe aus Tourismusstudierenden** mit einer starken Affinität zum Hotel- und Gaststättengewerbe besteht. So sind sich 12% dieser Studierenden sicher, dass sie in diesem Sektor arbeiten werden (gegenüber 6% im Durchschnitt aller Studiengänge), und 41% antworten mit "warum nicht", verglichen mit 29% aller Befragten.



Vorstellungen der Studierenden von Jobs im Gastgewerbe

Was ist Ihre Meinung zu Jobs in der Hotellerie/Restauration?



- Das Gastgewerbe wird von einer großen Mehrheit (75%) der Befragten als **schwierige Branche mit belastenden Arbeitsbedingungen** wahrgenommen. Es gibt keine großen Unterschiede in den Antworten zwischen den Studiengängen, jedoch einen Unterschied in der Wahrnehmung zwischen den Geschlechtern. Mehr Studentinnen (64%) als Studenten (44%) sind der Ansicht, dass der Beruf gleich viele Nachteile wie Vorteile hat, was möglicherweise damit zusammenhängt, dass Studentinnen im Vergleich zu Studenten mehr praktische Erfahrung in dem Sektor haben.

Von Studierenden wahrgenommene Vorteile von Jobs im Gastgewerbe

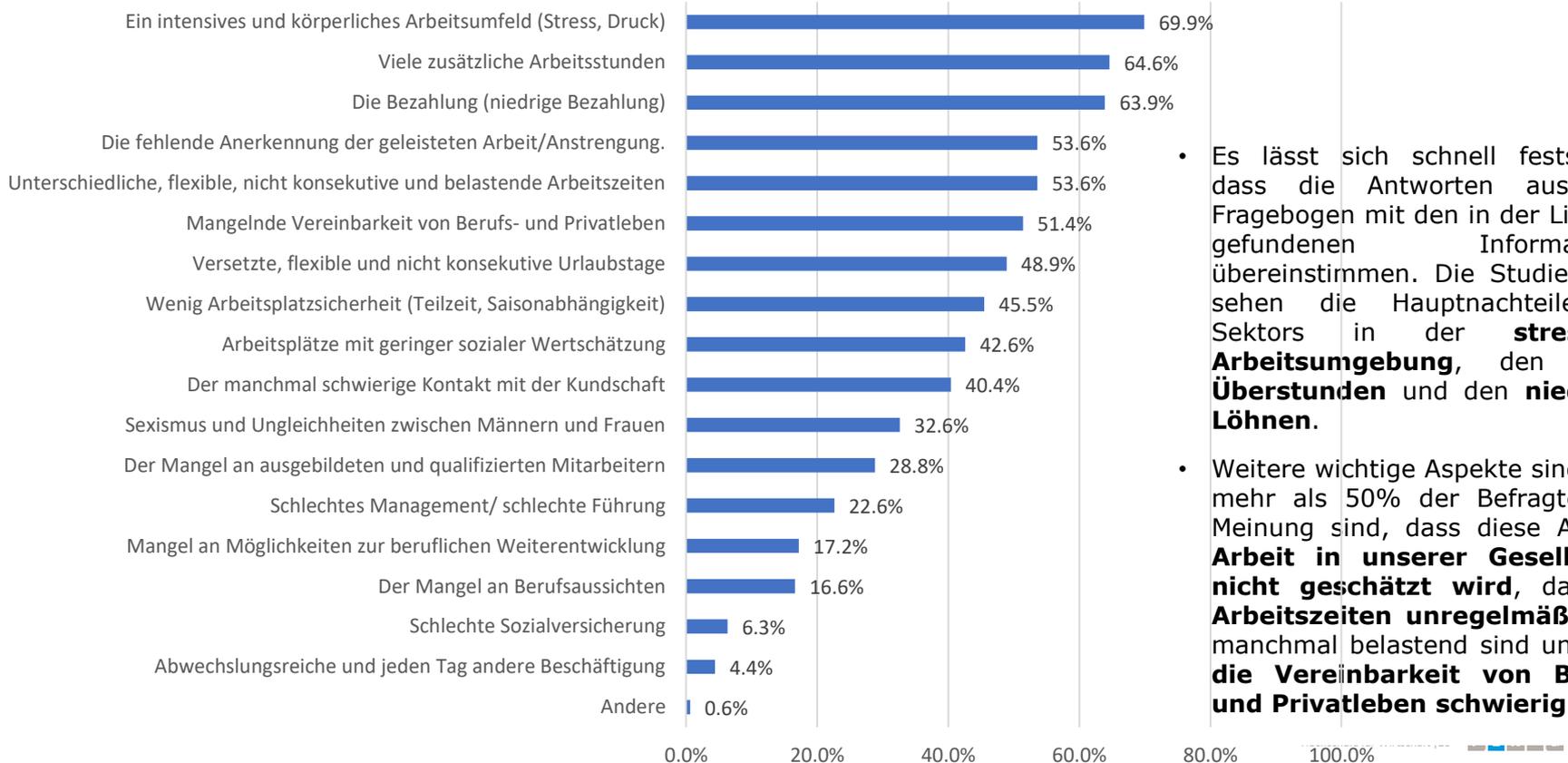


- **Der internationale Aspekt des Sektors** ist eindeutig der am häufigsten genannte Vorteil, gefolgt von der **familiären Dimension**.

- Interessanterweise betrachten **Männer** die Arbeitsplätze in diesem Sektor größtenteils (54%) als "**Berufe mit Leidenschaft**", während dies bei Frauen weniger der Fall ist (37%).

- Die **Reisemöglichkeiten** sprechen vor allem Studierende des **Gesundheitswesens an** (54%); **Tourismusstudierende** schätzen die **Kundenzufriedenheit** (45%); **Wirtschaftsstudierende** erkennen das große **Potenzial der Geschäftsmodelle** in diesem Sektor (30%).

Von Studierenden wahrgenommene Nachteile von Jobs im Gastgewerbe (I)



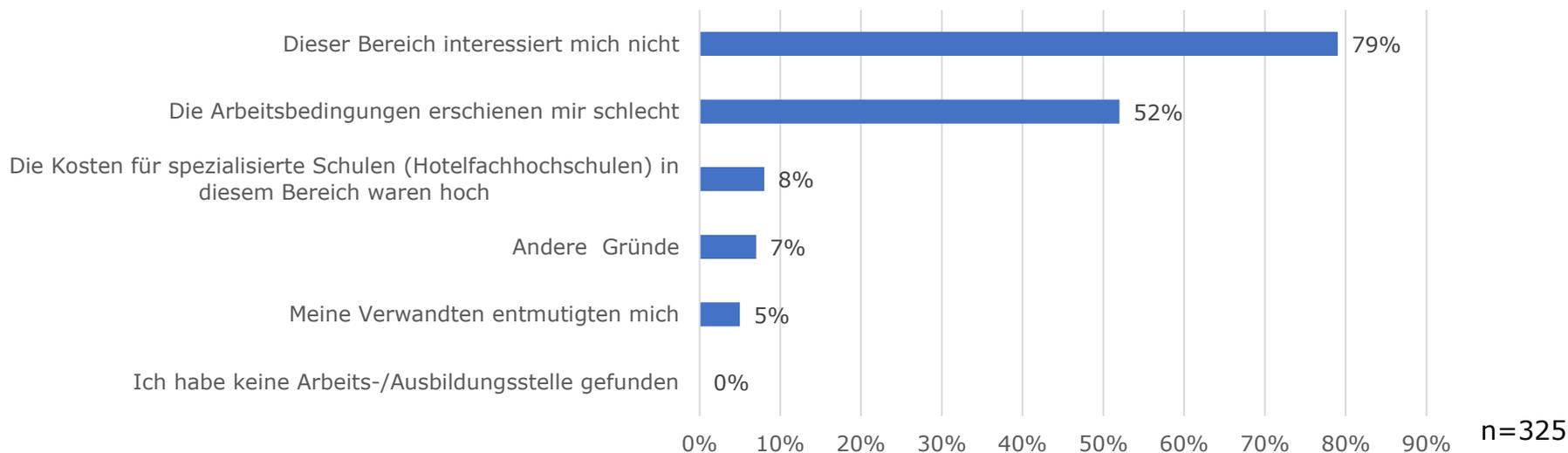
- Es lässt sich schnell feststellen, dass die Antworten aus dem Fragebogen mit den in der Literatur gefundenen Informationen übereinstimmen. Die Studierenden sehen die Hauptnachteile des Sektors in der **stressigen Arbeitsumgebung**, den vielen **Überstunden** und den **niedrigen Löhnen**.
- Weitere wichtige Aspekte sind, dass mehr als 50% der Befragten der Meinung sind, dass diese Art von **Arbeit in unserer Gesellschaft nicht geschätzt wird**, dass die **Arbeitszeiten unregelmäßig** und manchmal belastend sind und dass **die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben schwierig ist**.

Von Studierenden wahrgenommene Nachteile von Jobs im Gastgewerbe (II)

- **Sexismus und Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen sind für 37% der weiblichen Studierenden ein Problem, verglichen mit 19% der männlichen Studierenden.** Die folgenden Punkte werden von Frauen ebenfalls deutlich problematischer gesehen als von Männern und spiegeln wahrscheinlich die Sorge der Studentinnen wider, ihr **Privatleben (Familienleben) mit den Einschränkungen einer Arbeit in diesem Sektor in Einklang bringen zu können**:
 - Versetzte, flexible und nicht aufeinanderfolgende freie Tage
 - Mangelndes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben
 - Vielfältige, flexible, nicht konsekutive und belastende Arbeitszeiten
 - Mangelnde Anerkennung der Arbeit/des Aufwands
- Es gibt keine großen Unterschiede in der Wahrnehmung von Nachteilen auf der Ebene der Studiengänge:
 - Studierende der Tourismusbranche betonen im Vergleich zu Studierenden anderer Fachrichtungen stärker (32%), dass es in diesem Sektor Missmanagement gibt.

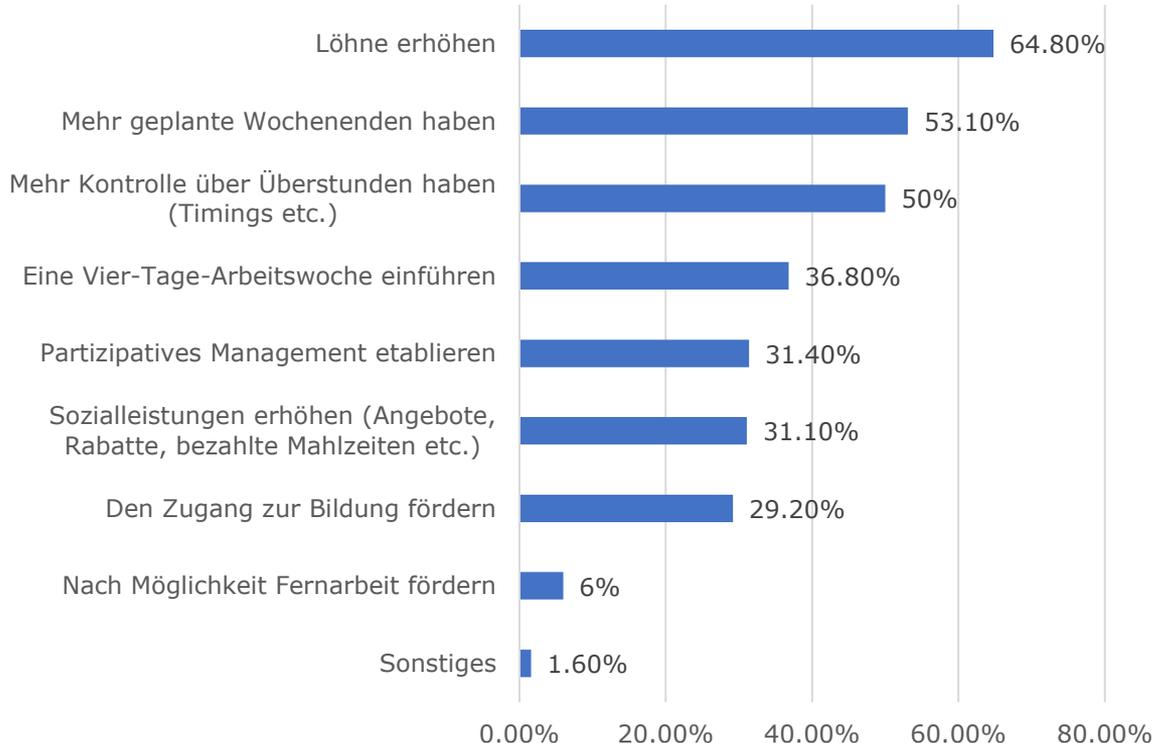
> Gründe, warum Studierende nicht im Gastgewerbe arbeiten wollen

Warum möchten Sie nicht im Hotel- und Gaststättengewerbe arbeiten?



- **81% der Studierenden im Studiengang Tourismus wollen nicht in diesem Sektor arbeiten, weil sie die Arbeitsbedingungen als schlecht empfinden.** Dieser Wert ist signifikant höher als in allen anderen Studiengängen (der Durchschnitt dieser Antwort in der Gesamtstichprobe liegt bei 52 %).

> Wie kann das Hotel- und Gaststättengewerbe für Studierende attraktiv gemacht werden?



- Wenig überraschend ist **die Erhöhung der Löhne** mit 65% der Antworten die wichtigste Maßnahme für die Studierenden. Bei den **Tourismusstudierenden** steigt dieser Anteil auf **81%**.
- **Mehr Kontrolle über Überstunden zu haben**, ist eine Maßnahme, die vor allem von Studierenden der Fachrichtungen **Gesundheit (69 %)** und **Soziale Arbeit (59%)** im Vergleich zur Gesamtstichprobe (50%) befürwortet wird.
- Die Einführung einer **Vier-Tage-Arbeitswoche** wäre nach Ansicht der Studierenden in Bildender Kunst (67%), Informatik (50%) und Sozialer Arbeit (43%) ein Vorteil.



hes.
so
business.

> Schlussfolgerungen

> Individuelle Gestaltung

Das Hotel- und Gaststättengewerbe befindet sich in einer schwierigen Lage. Der Sektor ist mit einem akuten Arbeitskräftemangel, einer hohen Fluktuation und Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung konfrontiert. **Junge Menschen schrecken aufgrund der anspruchsvollen Natur der Branche zunehmend davor zurück, in diesem Bereich zu arbeiten**, weshalb die Akteure der **Branche neue Lösungen finden müssen, um sie wieder anzuziehen bzw. sie zu halten**.

Ein wichtiger Punkt aus dieser Studie ist, dass die Bedürfnisse der Studierenden spezifisch und unterschiedlich sind und dass ein **individuellerer Dialog** erforderlich ist. Die Vorzüge der Branche müssen besser beworben werden und zu einem Imagewandel beitragen, was angesichts der von der neuen Generation geäußerten Bedürfnissen möglich erscheint.

Dies darf jedoch nicht einfach in eine Kommunikationsübung münden, sondern **erfordert greifbare Veränderungen in den Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**.

> Work-Life Balance versus Stress

Die **Erwartungen der Befragten an das Arbeitsleben** im Allgemeinen sind vielfältig. Sie wollen sich **mit den Werten des Unternehmens identifizieren** können, selbstständig sein, einen **sicheren Arbeitsplatz haben, ein gutes Gehalt verdienen**, Möglichkeiten zur beruflichen **Weiterentwicklung haben** und Zugang zu **Weiterbildungsangeboten erhalten**. Sie suchen ein **angenehmes Arbeitsumfeld** und **Anerkennung für die geleistete Arbeit**. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Studierenden vor allem nach einem **Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben** suchen.

Die wichtigsten verbesserungswürdigen Nachteile im Hotel- und Gaststättengewerbe, die aus dieser Umfrage unter den Studierenden der HES-SO Valais-Wallis hervorgehen, sind das **stressige Arbeitsumfeld**, die **vielen Überstunden** und die **niedrigen Löhne**.

Andere negativ wahrgenommene Elemente betreffen die **mangelnde Wertschätzung** der Berufe in der Gesellschaft und die **unregelmässigen** und manchmal **belastenden Arbeitszeiten**.

> Vorschläge

Abgesehen von den (erwarteten) Verbesserungen der Lohnbedingungen heben die Studierenden eine Reihe von **Verbesserungsmaßnahmen hervor, die nicht unbedingt große finanzielle Auswirkungen** für die Unternehmen **haben müssen**:

- Mehr geplante Wochenenden haben
- Mehr Kontrolle über Überstunden haben
- Eine Vier-Tage-Arbeitswoche einführen

Die Unternehmen des Sektors müssen **die Art und Weise, wie sie die Arbeit organisieren, überdenken** und **die Arbeitsbedingungen im Allgemeinen verbessern**, um im **Vergleich zu anderen Sektoren wettbewerbsfähig zu bleiben**. Alle Maßnahmen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben führen, werden somit dem Hauptwunsch der Generationen Y und Z besser entsprechen.

> Das letzte Wort

"Unsere Branche weiterzuentwickeln ist notwendig, eine bessere Kommunikation innerhalb unserer Betriebe und über unseren wunderbaren Beruf nach außen ist der Schlüssel, um wieder glückliche Auszubildende und Mitarbeitende zu finden, die stolz darauf sind, unsere Kunden zu bedienen."



Stève Delasoie, Direktor von GastroValais

Weitere Informationen und Kontakt



Prof.
Roland
Schegg

HES-SO Valais-Wallis

Hochschule für Wirtschaft

Institut Tourismus (ITO)

TechnoPôle 3

CH-3960 Sierre/Siders, Switzerland

Tel: +41 (0)58 606 90 83

Mail: roland.schegg@hevs.ch

Twitter: @RolandSchegg

LinkedIn: ch.linkedin.com/in/rolandschegg/

Web: www.hevs.ch / www.etourism-monitor.ch / www.tourobs.ch

Bachelor of Science HES-SO in Tourismus (in German, French oder English)

<https://www.hevs.ch/de/Hochschule/hochschule-fur-wirtschaft/tourismus/bachelor-in-tourismus-200050>