

Rückmeldung kleiner Unternehmen

Woran scheitert Weiterbildung in Klein- und Kleinstunternehmen? Jedenfalls nicht allein an Mangel an Einsicht und Interesse ...

Titelbild von [Bernd Hildebrandt](#) auf [Pixabay](#)

- [Hürden und Herausforderungen für kleine Unternehmen](#)

Hürden und Herausforderungen für kleine Unternehmen

Feedback kleiner HOGA:Co-Kooperationsbetriebe, gesammelt im Frühjahr 2022 und mit Projektende - leider - noch immer aktuell:

Auch wenn kleine gastgewerbliche Unternehmen - inhaber:innengeführte Hotels, Restaurants, Cafés, Bars, Imbisse ... - die Bedeutung von Fort- und Weiterbildung für eine tragfähige betriebliche Personalentwicklung erkennen und um die konkreten Qualifizierungsbedarfe ihrer Mitarbeiter und deren Umsetzung besondere Hindernisse:



Finanzielle Engpässe

Kleine Unternehmen unterliegen in besonderem Maße finanziellen Zwängen, Querfinanzierungen und Rücklagen sind selten möglich. Die COVID-19-Pandemie hat den finanziellen Spielraum weiter eingengt, viele arbeiten noch Jahre danach Schulden ab. Investitionen in Fort- und Weiterbildung haben da keine Priorität.

Zeitliche Konflikte

Unregelmäßige Schichten und kurzfristiger Arbeitsanfall, wie im Gastgewerbe üblich, und die unbedingte Notwendigkeit einer Vertretung durch Kolleg:innen im operativen Geschäft erschweren eine verlässliche Freistellung für externe Lernveranstaltungen.

Begrenzte personelle Ressourcen

Kleinere Betriebe haben in der Regel keine Personaler:innen oder HR/Talents/Training/Culture Manager:innen, nicht das Knowhow und auch nicht genügend Mitarbeiter:innen, um eigene

Schulungsprogramme auf die Beine zu stellen, wie dies große Branchenunternehmen und Konzerne mit Inhouse-Angeboten und eigenen Akademien zunehmend tun.

Mangelnde Koordination der externen Angebote

Oft werden geeignete externe Angebote wegen zu geringer Anmeldezahlen abgesagt, obwohl es genügend Betriebe in der Region gäbe, die dieselben Fort- und Weiterbildungsbedarfe haben.

Begrenzte Zugänge zur Technologie

Für digitale Schulungsangebote z.B. in Form von kurzen Online-Lerneinheiten oder Selbstlernmodulen, die die logistischen Herausforderungen einer Präsenzveranstaltung umschiffen, fehlen in kleinen Betrieben oft die technische Ausstattung, die Räumlichkeiten und nicht selten auch die Bereitschaft der Mitarbeitenden.

Hohe Fluktuation

Im Gastgewerbe ist die Fluktuation generell sehr hoch, mit dem Überangebot an Stellen wechseln Mitarbeitende mehr denn je zwischen den Unternehmen. Die Motivation, in die systematische Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeitenden zu investieren, hält sich auch deshalb in Grenzen – was zum Teufelskreis wird, denn Weiterbildung ist ein wesentliches Element der Personalbindung.

Unspezifische Angebote

Abgesehen von Praxisschulungen für bestimmte Berufsgruppen gibt es kaum Weiterbildungsangebote, die speziell auf das Gastgewerbe zugeschnitten sind. Gerade im Bereich der Soft Skills wäre es wünschenswert, an typischen Branchenbeispielen zu arbeiten, um den Transfer in die Praxis leicht zu machen.

Sprachlich-kulturelle Vielfalt

Für Mitarbeiter:innen aus dem Ausland, die nicht Deutsch als Muttersprache haben, kommen viele Angebote gerade im Bereich der Soft Skills wie Kommunikation, Teamarbeit oder Problemlösung, aber auch in den Bereichen Hygiene oder Arbeitssicherheit, von vornherein nicht infrage. Es gibt zu wenige Angebote in anderen Sprachen.