



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



Lifelong
Learning
Programme

EU.EM.NET Projekt - WP 4

EU.EM.NET Core Methodology

TESTING SYNTHESIS REPORT

"Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben."

Natali Komen Bujas
7/1/2015



Inhalt

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG

1) **Allgemeine Analyse der Pilotphase**

1.1. **Auswahl der WorkshopteilnehmerInnen**

1.2. **Vorbereitung**

1.3 **Veranstaltungsort, Logistik, Dauer**

1.4. **Teilnahmestatistik**.....

2. **Inhalt und länderspezifische Ergebnisse**

2.1. **Schlüsselfrage(n)**

2.2 **Probleme, die in der Kritikphase identifiziert wurden**.....

3. **Empfehlungen**

3.1 **Empfehlungen für die Core Methodology bzw. den Future Skills Workshop**.....

3.3. **Rückmeldungen & Erfahrungen der Partner**

Resumee Chyba! Záložka nie je definovaná

EINLEITUNG

Dieses Dokument beinhaltet den Synthesereport über die Pilotphase des EU.EM.NET-Projekts und basiert auf den 9 Länderreporten der ProjektpartnerInnen in den beteiligten Ländern. Der Report widmet sich der Analyse der Erfahrungen der PartnerInnen während der Pilotphase der Core Methodologie.

Ziel des Reports ist die Darstellung der Rückmeldungen der PartnerInnen und die Analyse der Ergebnisse der Pilotphase: die Stärken und Schwächen der Methodologie, der Einfluss des jeweiligen Entwicklungsstandes des jeweiligen Landes hinsichtlich der Nutzung von Skill-Antizipations-Instrumenten auf die Umsetzung der Workshops sowie die Ergebnisse der Workshops.

Der Report besteht aus den folgenden Teilen:

- **Allgemeine Analyse der Pilotphase**
- **Länderspezifische Ergebnisse und Adaptionserfordernisse**
- **Empfehlungen zur weiteren Verbesserung der Methodologie**, mit dem Ziel eine Umsetzbarkeit in allen Partnerländern zu gewährleisten.

Bitte beachten sie, dass dieses Dokument dem vergleichenden Überblick dient. Für detailliertere Informationen können die jeweiligen Länderreports herangezogen werden.

1) Allgemeine Analyse der Pilotphase

Das Hauptthema des EU.EM.NET lautet “New skills for new jobs” und das gemeinsame Ziel der PartnerInnen in den jeweiligen Workshops war es etwas zu der Beantwortung der Frage: Wie können Menschen mit den passenden Skills für die Jobs von heute und morgen versorgt werden?, beizutragen.

Die **EU.EM.NET Core Methodologie zielt nicht in erster Linie** darauf ab sich mit der Antizipation von Skills zu befassen, sondern v.a. auch darauf, wie Skill-Antizipationspraktiken auf Systemlevel entwickelt bzw. verbessert werden können.

Die Pilotierung der Core Methodology geschah durch die Umsetzung des “Future skills workshops” in allen beteiligten Ländern. Die Inhalte und Ziele der einzelnen Workshops waren dabei unterschiedlich, je nach Bedarf im jeweiligen Land. **Die folgenden Ziele** konnten für unterschiedliche Segmente von Ländern in Bezug auf Skill-Antizipations-Praktiken identifiziert werden:

- Wie kann man ArbeitgeberInnen und andere relevante Interessenvertreter einbinden, um in enger Abstimmung die zukünftig notwendigen Qualifikationen zu antizipieren?
- Wie und welche formellen Ansätze/Methoden werden benötigt, um zukünftig notwendige Qualifikationen zu antizipieren?
- Wie können bereits existierende Methoden und Prozesse auf Systemebene verbessert werden, um zukünftig notwendige Qualifikationen zu antizipieren?

Um die EU.EM.NET Core Methodology umzusetzen, musste die umsetzende Organisation über ein gewisses Level an Expertise für den T&H-Sektor im jeweiligen Land verfügen – Wissen über:

- Wichtige Institutionen im Bereich der Aus- und Weiterbildung,
- Den/die Prozesse über den/die Aus- und Weiterbildungsinhalte festgelegt werden (v.a. Curricula in berufsbildenden Schulen),
- Bestehende Praktiken der Skillantizipation, etc.

Ein Fragebogen wurde entwickelt, der darauf abzielte umsetzenden Organisationen bei der Auseinandersetzung mit wichtigen Aspekten des T&H-Sektors zu unterstützen. In der Pilotphase des Projekts wurde dieser Fragebogen jedoch nur von einem Teil der Partner genutzt, da die meisten, der umsetzenden Organisationen bereits über ein ausreichendes Wissen über den jeweiligen T&H-Sektors des Landes verfügten.

Die Umsetzung der Core Methodology wurde in 9 Ländern von den folgenden Partnerorganisationen durchgeführt:

1. Regionale Entwicklungsagentur Senec-Pezinok und Slowakische Handwerkskammer (SZK), Slowakei
2. Abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung
3. Prof. Dr. Asen Zlatarov Berufsbildende Schule für Tourismus Burgas and Europäische Entwicklungsagentur (EDA), Bulgarien
4. Kroatischer Arbeitgeberverband und Kroatische Kammer für Handel und Handwerk, Kroatien
5. Wirtschaftskolleg "Ion Ghica" Targoviste, Rumänien
6. YESIDEF – Vereinigung der Catering Unternehmen der Türkei und Erenkoy Zihnipasa Öffentliches Bildungszentrum, Türkei
7. Luxemburgisches Institut für Wissenschaft und Technologie, Luxemburg
8. Rinova Ltd, Vereinigtes Königreich
9. Zentrum für Ökonomische und Soziale Entwicklung (CESOR), Mazedonien

1.1. Auswahl der WorkshopteilnehmerInnen

Nachdem es das Ziel der Workshops war zur Beantwortung der Frage “Wie können ArbeitgeberInnen besser in den Prozess der Skillantizipation einbezogen werden?” beizutragen, luden die meisten PartnerInnen ArbeitgeberInnen als SchlüsselakteurInnen ein. In den meisten Ländern wurden darüber hinaus auch Berufsbildende Schulen und politische EntscheidungsträgerInnen eingeladen:

Land	ArbeitgeberInnen (Vertretungen)	Aus- und Weiterbildungseinrichtungen/Schulen	Policy makers
Austria	Human Resource Manager Von Luxushotels in Wien		
Bulgarien a) Schule in Burgas	ArbeitgeberInnen aus den Bereichen “Hotel”, “Restaurant”, “Bäckerei”, “Confiserie”, VertreterInnen der Kammer für ländlichen Tourismus, sowie auch TechnikerInnen aus der Lebensmittelindustrie	Vocational School of Tourism “Prof. Dr. Asen Zlatarov”, Burgas	
Bulgarien b) EDA	Hotel- und Restaurantbe- sitzerInnen	VertreterInnen von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen	
Kroatien	ArbeitgeberInnen – Mitglieder von CEA und CCC, die sich bereits bei anderen Bildungsthemen aktiv im Bereich von Ausbildungsinhalten eingebracht haben.	Berufsbildende Schulen	Mitglieder des Sekorrates für T&H – die wichtigsten Stakeholder im T&H Sektor: Ministerium für Tourismus, Gewerkschaften, Berufsverbände

Vereinigtes Königreich	SchlüsselarbeitgeberInnen im Sektor – erfahren, enthusiastisch mit Interesse an Qualifikationsentwicklung		
Luxemburg	Berufsverbände Verschiedene Institutionen im Bereich Vermarktung	Schulen	Ministerium
Mazedonien	Individuelle ArbeitgeberInnen - Hotels, - Restaurants - Tourismusagenturen	- Aus- und Weiterbildungszentrum für T&H - Berufsbildende Schule im Bereich T&H	- Ministerium für Bildung und Wissenschaft - Öffentliche Arbeitsmarktverwaltung - Kammer für Tourismus - Wirtschaftskammer Mazedonien - British Council
Rumänien	ArbeitgeberInnen bzw. ArbeitgebervertreterInnen im Bereich T&H	Aus- und Weiterbildungsanbieter	Andere Institutionen
Slowakei	Employers	VET providers	Policy-makers
Türkei	Experienced businessmen from Food and Catering Companies		

1.2. Vorbereitung

In den meisten Ländern wurden die potentiellen TeilnehmerInnen zunächst persönlich kontaktiert (Telefon etc.) und erst anschließend per Email. Einladungsdokumente mit detaillierten Informationen wurden erstellt: Veranstaltungsort, Programm, spezifische Ziele etc.

Der Großteil der PartnerInnen verwendete hierfür die, in der Core Methodology enthaltene, Vorlage. Ein „pre-workshop-questionnaire“ wurde in Luxemburg, der Slowakei und Rumänien gemeinsam mit der Einladung versandt.

1.3 Veranstaltungsort, Logistik, Dauer

Veranstaltungsort waren entweder gemietete Räumlichkeiten in Hotels oder Konferenzräumen in den jeweiligen Partnerinstitutionen.

Die Methodologie enthält drei Grundtypen an Workshops was die Dauer betrifft – 2-Tage, 1-Tag, 3-Stunden. Fast alle Organisationen entschieden sich für die Kurzvariante mit einer Dauer von 3 Stunden. Nur in Rumänien wurde ein 1-Tages-Workshop durchgeführt.

1.4. Teilnahmestatistik

In den meisten Ländern gab es einen großen Unterschied zwischen der Zahl an versendeten Einladungen und tatsächlichen TeilnehmerInnen. Als besonders herausfordernd gestaltete sich dabei die Einbeziehung von ArbeitgeberInnen. Im Folgenden werden die Länder zu Gruppen zusammengefasst, die eine ähnliche TeilnehmerInnenstruktur hinsichtlich Anzahl und Typ von Stakeholder aufweisen:

- a) In Bulgarien und Rumänien waren ein Großteil der TeilnehmerInnen ArbeitgeberInnen und Aus- und Weiterbildungseinrichtungen
- b) In der Slowakei und Kroatien nahmen kleine Gruppen aller drei Stakeholder teil (ArbeitgeberInnen, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, politische EntscheidungsträgerInnen)
- c) In Österreich, dem Vereinigten Königreich und der Türkei nahm jeweils eine kleine Gruppe sehr erfahrener ArbeitgeberInnen teil.
- d) In Luxemburg und Mazedonien nahmen nur sehr wenige Personen teil und es war sehr schwierig überhaupt TeilnehmerInnen zu gewinnen.

Teilnahmestatistik

	Arbegeber (- VertreterInnen)	Aus- und Weiterbildungs- einrichtungen	Politische EntscheidungsträgerInnen	Gesamt
Bulgarien - EDA	3	3	0	6
Bulgarien - Schule	22	12	1	35
Rumänien	14	6	8	28
Kroatien	4	2	5	11
Slowakei	5	2	3	10
Vereinigtes Königreich	8	1	0	9
Österreich	5	0	0	5
Türkei	4	0	0	4
Mazedonien	1	1	4	6
Luxemburg	2	2	0	4

2. Inhalt und länderspezifische Ergebnisse

Bezüglich des Inhalts der Workshops folgten alle Organisationen den Testrichtlinien und dem geplanten Ablauf laut Core Methodology.

2.1. Schlüsselfrage(n)

Die Schlüsselfragen können in drei Gruppen unterteilt werden:

- **Einbeziehung von ArbeitgeberInnen in Skill-Antizipation**
- **Verbesserung von existierenden Praktiken auf Systemlevel**
- **Skills der MitarbeiterInnen** – Wie können die Bedürfnisse der ArbeitgeberInnen befriedigt werden?/ Antizipation des zukünftigen Skillbedarfs

Land	Einbeziehung von ArbeitgeberInnen in Skill-Antizipation	Verbesserung von existierenden Praktiken auf Systemlevel	Skills der MitarbeiterInnen
Österreich			<ul style="list-style-type: none"> - Lernförderliche Arbeitsgestaltung von Einfacharbeit im T&H-Sektor - Wie können diese Jobs in Bezug auf Arbeitsinhalte und –prozesse gestaltet werden, damit die Arbeit lernförderlicher ist? - Welche Barrieren wirken in der Realität, die lernförderliche Arbeitsgestaltung verhindern?
Bulgarien - Schule	Wie sind ArbeitgeberInnen bei der Antizipation zukünftiger Skills einbezogen?		
Bulgarien - EDA	Welche Hindernisse hindern ArbeitgeberInnen an der Beteiligung bei der Antizipation von zukünftigen Skills?		



Kroatien	Wie können mehr ArbeitgeberInnen in Skill-Antizipation einbezogen werden?	Wie kann das aktuelle System verbessert werden? Was für eine Art von System trägt zur Entwicklung effektiver Praktiken der Skill-Antizipation bei?	Wie können die Bedürfnisse der ArbeitgeberInnen hinsichtlich aktueller und zukünftiger Skills der MitarbeiterInnen befriedigt werden?
Vereinigtes Königreich			“Nachdenken über die Skills der MitarbeiterInnen“ wie können wir sicherstellen, dass diese die Vorstellungen der ArbeitgeberInnen entsprechen?
Luxemburg			MitarbeiterInnenskills – wie kann sichergestellt werden, dass diese den Bedürfnissen und Erwartungen der ArbeitgeberInnen entsprechen?“
Mazedonien	Wie können ArbeitgeberInnen in Skill-Antizipation einbezogen werden?		Skills von SchülerInnen in Übereinstimmung mit der Arbeitsmarktnachfrage?
Rumänien			<ul style="list-style-type: none"> - Wie ist das image des T&H-Sektors in der Öffentlichkeit? - Wo gibt es Schwierigkeiten? - Wer ist für die Qualität der Ausbildungen zuständig? - Wie können wir die zukünftigen Skills bestimmen?
Slowakei	Was sind die Hindernisse für das aktive Engagement von ArbeitgeberInnen in der Planung von Ausbildungsinhalten?	Planung von Ausbildungsinhalten – Hindernisse auf Systemebene?	



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



Türkei	<ul style="list-style-type: none"> - Was hindert ArbeitgeberInnen an einem stärkeren Engagement? - Wie könnte ein Ansatz aussehen, damit sich auch ArbeitgeberInnen starker engagieren? 	<ul style="list-style-type: none"> - Wie können bereits existierende Methoden und Prozesse auf Systemebene verbessert werden, um zukünftig notwendige Qualifikationen zu antizipieren? 	Welche Ansätze zur Auseinandersetzung mit zukünftigen Skills habt ihr (Unternehmer) bislang umgesetzt.
---------------	---	---	--

Auch hinsichtlich der Schlüsselfrage des Workshops zeichnen sich wieder drei Gruppen von Ländern ab:

- a) **Bulgarien, Mazedonien, Türkei** – Einbeziehung von ArbeitgeberInnen bei Skill-Antizipation
- b) **Slowakei und Kroatien** – Verbesserung von existierenden Praktiken und Prozessen auf Systemebene
- c) **Österreich, Vereinigtes Königreich, Luxemburg, Rumänien** – Skills der MitarbeiterInnen

2.2 Probleme, die in der Kritikphase identifiziert wurden

In den meisten Fällen beanspruchte die Kritikphase sehr viel Zeit. Es scheint so, als hätten die TeilnehmerInnen viele Probleme mitgebracht, die sie aussprechen wollten.

3 verschiedene Gruppen von Problemen konnten identifiziert werden:

<p>Gruppe A – ohne systematischen Ansatz für Skillantizipation Mazedonien, Bulgarien, Rumänien, Luxemburg</p>	<p>Group B – mit hauptsächlich informellen Praktiken im Bereich der Skill-Antizipation: Slowakei, Kroatien und Türkei</p>	<p>Gruppe C – mit gut etablierten Praktiken der Skill-Antizipation: Vereinigtes Königreich, Österreich</p>
<p><u>Gruppe A – Hauptprobleme:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fehlende Kommunikation zwischen Unternehmen und Ausbildungssystem 2. Fehlender link zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt 3. Schlechtes Image der Profession Mangel an qualifiziertem Personal 4. Unflexible Politik 	<p><u>Group B – Hauptprobleme:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inkompatibilitäten in der Gesetzgebung, instabile Gesetzeslage 2. Pfadabhängigkeit im Bildungssystem und langsame Veränderungen 3. Kein institutionalisierter Kommunikationskanal zwischen Unternehmen und Bildungssystem 4. Fehlende Feedbackkultur 	<p><u>Gruppe C – Hauptprobleme:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fehlende Motivation junger Menschen 2. Negatives Image des Sektors 3. Schwierige Personalrekrutierung 4. Mangelndes Wissen hinsichtlich Aus- und Weiterbildungseinrichtungen 5. Schlechte Berufsberatung

Allgemein betrachtet finden sich in den verschiedenen Ländern recht ähnliche Probleme, die folgendermaßen zusammengefasst werden können:

- a) Probleme auf Systemlevel
 - Fehlen eines klar definierten Systems der Kommunikation zwischen den Unternehmen und dem Aus- und Weiterbildungssystem
 - Probleme hinsichtlich der Leistung von Auszubildenden sowie der Qualität von Curricula
 - Unflexible Gesetzgebung
- b) Probleme in Zusammenhang mit den Skills der MitarbeiterInnen bzw. dem Skillbedarf:



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



- **Negatives Image des T&H-Sektors – schwierige MitarbeiterInnenrekrutierung**
- **Schlechte Berufsberatung**
- **Mangel an qualifiziertem Personal**

3. Empfehlungen

3.1 Empfehlungen für die Core Methodology bzw. den Future Skills Workshop

- Die Kritikphase kann leicht zeitlich überschritten werden. Es sollte darauf geachtet werden, dass Diskussionen nicht ausarten
- Die Fantasiephase funktionierte sehr gut und es konnten viele Ideen gesammelt werden.
- In der Realisationsphase ging sehr häufig die Motivation verloren und der Negativismus der Alltagserfahrungen erlangte schnell die Oberhand.
- Die Durchführung sollte durch eine/n erfahrenen ModeratorIn erfolgen
- Die Workshops können auch zur Bewusstseinsbildung bei den Stakeholdern eingesetzt werden
- Zusätzlich zum vorbereitenden Fragebogen sollten mit Stakeholdern auch individuelle Interviews durchgeführt werden, deren Ergebnisse für die Vorstrukturierung der einzelnen Phasen genutzt werden können.
- In einigen Ländern zeigten die TeilnehmerInnen Widerstand gegen bestimmte Aktivitäten (z.b. Kleingruppenarbeit).
- Die Vorbereitung des Workshops erfordert eine Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen und Wünschen der TeilnehmerInnen.



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



3.2 Empfehlungen für Maßnahmen im Bereich des zukünftigen Skillbedarfs

Land	<u>ArbeitgeberInnenbeteiligung im Bereich der Skill-Antizipation</u>	<u>Verbesserung von bestehenden Praktiken und Prozessen auf Systemebene</u>	<u>Skills der MitarbeiterInnen</u>
Österreich			- In Bezug auf das Thema „lernförderliche Arbeitsgestaltung“ waren die Hauptergebnisse folgende: konsequentes Empowerment der MitarbeiterInnen durch intensivere Kommunikation (Teammeetings, Leistungsgespräche etc.)



<p>Bulgarien</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Kellner müssen auch wissen, wie man einen Gast individuell serviciert, nicht nur All-inclusive - Kulturelles Wissen über Gäste - Wissen über aktuelle Trends - Ständiger Austausch zwischen berufsbildenden Schulen und Unternehmen - Stipendien für die besten SchülerInnen - Analyse wie viele Auszubildende nach Ausbildungsende im Berufsbereich verbleiben - Mehr Augenmerk auf Fremdsprachen
<p>Kroatien</p>	<p>Ziele auf stärkere Einbeziehung von ArbeitgeberInnen in den Prozess der Bewertung und Planung von neuen Skills im Sektor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zweck und Einfluss bei der Beteiligung von ArbeitgeberInnen? 	<p>Ziele auf die Verbesserung des Systems der Skillantizipation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es sollte einen zentralen Kommunikationspunkt für die Kommunikation zwischen Unternehmen und Ausbildungssystem geben. - Die "Sektor-Räte", Regionszentren und Kompetenzzentren sollten als Verbindung zwischen Unternehmen und Ausbildungssystem genutzt werden. 	



	<ul style="list-style-type: none"> - Bewusstseinsbildung für die Wichtigkeit der Einbeziehung von ArbeitgeberInnen - Professionalisierung und Unterstützung der Arbeit der "Sektor-Räte" 	<ul style="list-style-type: none"> - Eine klarer formulierte Gesetzgebung - Einführung finanzieller Anreize für ArbeitgeberInnen, die in Weiterbildung investieren und für LehrerInnen, die in ihre professionelle Weiterbildung investieren 	
<p>UK</p>			<p>Als Ergebnis des Workshops wurde die Idee einer privaten "Akademie" weitergedacht. Das resultierte in einem Antrag an das nationale Finanzierungsprogramm. Das Feedback war positiv und Verhandlungen mit einem privaten consortium sind aktuell am Laufen.</p>



Luxemburg			MitarbeiterInnenskills: Wie kann sichergestellt werden, dass diese dem Bedarf der ArbeitgeberInnen entsprechen?
Mazedonien	Berufsbildende Schulen sollen als Kommunikationsdrehscheiben zwischen den Unternehmen und der politischen Ebene fungieren.	Förderung des Vertrauens in das öffentliche Bildungssystem.	
Slowakei	Zwei Hauptkritikbereiche konnten identifiziert werden – die gesetzliche Umwelt und der menschliche Faktor. In der letzten Phase wurden Forderungen für Änderungen formuliert. Die meisten bezogen sich auf den Wunsch nach mehr gesetzlicher Stabilität und mehr Verantwortungsbewusstsein auf Seiten ind. Stakeholder.	<ul style="list-style-type: none"> - Mehr Koordination auf zentraler Ebene – sinnvolle Legislatur und verantwortungsvolles Handeln - Niedrigere Steuern und Sozialabgaben für ArbeitgeberInnen 	<ul style="list-style-type: none"> - Mehr finanzielle Zuwendungen für Berufsbildung - Optimierung und Rationalisierung schulischer Netzwerke entsprechend regionaler wirtschaftlicher Erfordernisse
Türkei	<ul style="list-style-type: none"> - Der Markt erzeugt Druck in Richtung Skill-Entwicklung - Treffen von Marktführern und Bedarf zu bestimmen - Bewusstseinsbildung 	<ul style="list-style-type: none"> - Kooperation von Unternehmen und NGO's - Staatliche Unterstützung für unternehmerische Bildungsmodelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung von kundInnenorientierten und personalisierten Services

	<ul style="list-style-type: none"> - Interne Weiterbildung - Best-Practice-Austausch zwischen Unternehmen 		
--	---	--	--

Entlang der 3 identifizierten thematischen Gruppen von Workshops kann zusammengefasst gesagt werden, dass es drei verschiedene Gruppen von Empfehlungen gibt, die sich auf den zukünftigen Skillbedarf beziehen:

a) Empfehlungen für stärkeres Engagement von ArbeitgeberInnen bei der Antizipation von Skills:

- Zweck, Einflussmöglichkeiten und Kommunikationskanäle für ArbeitgeberInnen sollten klar formuliert sein
- Bewusstseinsbildung für die Wichtigkeit der Beteiligung von UnternehmerInnen
- Stabiles legislatives Umfeld
- Mehr Verantwortungsbewusstsein involvierter Stakeholder
- Treffen wichtiger Unternehmen, um Skillbedarf zu bestimmen

b) Empfehlungen für die Verbesserung bestehender Praktiken im Bereich der Skillantizipation:

- Entwicklung eines zentralen Kommunikationspunktes zwischen Unternehmen und Ausbildungssystem
- Verstärkte Koordination durch zentrale Akteure – sinnvolle Legislatur und verantwortungsvolles Handeln
- Staatliche Unterstützung für unternehmerische Ausbildungsmodelle
- Finanzielle Anreize für Unternehmen bei Investments in Weiterbildung

c) Empfehlungen für MitarbeiterInnenskills bzw. die Antizipation des zukünftigen Skillbedarfs:

- Permanenter Austausch zwischen Unternehmen und Ausbildungssystem
- Ausbildungseinrichtungen, die direct durch ArbeitgeberInnen in einer Branche betrieben werden
- Einführung eines Webportals, wo benötigte Skills, Wissen, Kompetenzen veröffentlicht werden können, um so einen Überblick über mangelnde Skills zu erlangen

3.2. Rückmeldungen & Erfahrungen der Partner

Die TeilnehmerInnen brachten sich während der Workshops sehr aktiv in die Diskussion ein. Generell herrschte die Meinung vor, dass es mehr Events dieser Art geben sollte, da diese neue und positive Initiativen bewirken könnten.

Teile des Workshops wurden als extrem nützlich und sinnvoll empfunden:

Österreich:

- Kontakt zu anderen Human Resource ManagerInnen aus anderen Hotels, um Probleme, Ängste und Good-Practices austauschen zu können
- Ausbrechen aus dem Tagesgeschäft und strukturiert über die eigene Arbeit, Routinen etc. nachzudenken.

Kroatien:

- Diskussionen und Kleingruppenarbeit
- Generierung von Vorschlägen
- Nächste Schritte festlegen
- Verwendung von good-practices aus anderen EU-Ländern

Slowakei

- Beteiligung verschiedenster Stakeholder
- Leicht verständlich und professionell
- Offener und aufgabenorientierter Prozess
- Festlegen der Regeln der einzelnen Phasen
- Das Gesamtkonzept des Workshops

Luxemburg:

- Schulen betrachten es als gute Möglichkeit sich mit dem Sektor auseinanderzusetzen. KMU's sind dagegen eher schwer für eine Teilnahme zu gewinnen.
- Der Workshop selbst wurde als gute Kommunikationsmöglichkeit betrachtet.

Bulgarien-Schule:

Die TeilnehmerInnen empfanden den Workshop als extrem nützlich und schätzten den persönlichen Kontakt zu den anderen TeilnehmerInnen am meisten. Ihre Empfehlung ist, den Workshop auf regelmäßiger Basis öfters durchzuführen.

Bulgarien-ETA:

Wir sind sehr zufrieden mit dem Verlauf des Workshops. Die Schlüsselfrage schien für alle TeilnehmerInnen sehr interessant zu sein. Alle TeilnehmerInnen hatte die Möglichkeit ihre Meinung zum Ausdruck zu bringen.

Türkei:

- Die TeilnehmerInnen schätzten die Organisation und das Grundkonzept des Workshops.
- Die TeilnehmerInnen begrüßten es nach ihrer Meinung gefragt zu werden.

Vereinigtes Königreich:

- Der Wert und die Nützlichkeit dieser Art von Workshops liegt darin begründet, dass sie die Möglichkeit bieten Ideen mit anderen Personen aus unterschiedlichen Bereichen des Sektors auszutauschen.
- Der Workshop unterstrich die Bedürfnisse des Sektors und zeigte, dass die Unternehmen von ähnlichen Herausforderungen stehen.
- Besonders wertvoll wurden die generierte Ideen zur Verbesserung des Image des Sektors empfunden v.a. die Idee, dass es darum gehen muss attractive Karrierewege im T&H—Sektor aufzuzeigen.

Rumänien:

Das Grundkonzept des Workshops war für die meisten TeilnehmerInnen neu und ermöglichte diesen eine neue Sichtweise auf bestehende Probleme. Besonders die Fantasiephase wurde als sehr nützlich für die Generierung von Ideen empfunden.

Mazedonien:

Es gab keine einzige negative Rückmeldung, die TeilnehmerInnen waren sehr zufrieden mit dem Workshop.

Resümee

Wie geplant wurden im Rahmen des Work Package des EU.EM.NET-Projekts in allen Partnerländern "Future Skills Workshops" durchgeführt. Damit wurde die Core Methodology einem ersten Test unterzogen.

Die Workshops orientierten sich allesamt an Aspekten von "New Skills for new Jobs" und setzten sich in unterschiedlicher Weise mit der Frage "Wie können Menschen mit den richtigen Skills für die Jobs von heute und morgen ausgestattet werden?", auseinander. Die zweite zentrale Aufgabe bestand darin eine Antwort auf die Frage „Wie ArbeitgeberInnen verstärkt in den Prozess der Skill-Antizipation einbezogen werden können?“, zu finden. Zusammenfassend zeigte sich, dass die entwickelte Core Methodology in der Praxis anwendbar ist und während der Pilotphase viele fruchtbare Diskussionen entstanden sind, woraus wiederum einige – meist länderspezifische – konkrete Empfehlungen abgeleitet werden konnten.

Ein Großteil der Workshops zielte darauf ab, kreative Ideen für die Verbesserung der Skill-Antizipations-Systeme in den einzelnen Partnerländern zu entwickeln. Um diesbezügliche Ideen und Empfehlungen zu sammeln, widmeten sich die meisten Workshops den folgenden Fragen:

- Wie kann das aktuelle System der Skill-Antizipation im T&H-Sektor verbessert werden?
- Wie können ArbeitgeberInnen vermehrt und v.a. besser in solche Prozesse einbezogen werden?
- Welche Art von System kann effektive Prozesse der Skill-Antizipation schaffen? Wie können bereits existierende Methoden und Prozesse auf Systemebene verbessert werden, um zukünftig notwendige Qualifikationen zu antizipieren?

Die Umsetzung der Methodologie kann als erfolgreich betrachtet werden, da das Grundkonzept des Workshops – die drei Phasen: Kritik, Fantasie und Realisierung – auch in der Praxis funktionierte. Andererseits zeigte die Pilotphase, dass es essentiell ist über Wissen über den Sektor zu verfügen und dass die Zielgruppe(n) so eine Art von Workshop noch nicht kennt. Auch die Dauer des Workshops stellte sich als kritischer Faktor dar, da viele der anvisierten TeilnehmerInnen nur über begrenzte Zeitressourcen verfügen.

Insgesamt zeigte sich, dass Grundkonzept des Workshops in der Praxis gut umsetzbar ist, wenn es darum geht Problem in speziellen Themenbereichen zu identifizieren und zu lösen. Allerdings haben die Erfahrungen auch gezeigt, dass es zumindest drei wichtige Aspekte gibt, die bei der Umsetzung bedacht werden sollten:

Das Ziel des Workshops war es direkt mit der Hauptzielgruppe – ArbeitgeberInnen im T&H-Sektor – zu arbeiten. Für die zukünftige Umsetzung haben wir gelernt, dass es nützlich ist, den TeilnehmerInnen vor dem Workshop detaillierte Informationen über den Workshop und dessen Ablauf zukommen zu lassen. So kommen die TeilnehmerInnen besser vorbereitet auf das was sie erwartet. Außerdem kann es nützlich sein, umgewohnte Aspekte bspw. Arbeiten in Kleingruppen auf ein Minimum zu reduzieren. Andererseits können umfangreichere Informationen dazu führen, dass TeilnehmerInnen überhaupt nicht teilnehmen würden. Die Reduktion von Kleingruppenarbeiten zugunsten zeitaufwendigerer Plenumsarbeiten könnte es erforderlich machen die Dauer des Workshops zu verlängern. Deshalb ist es wichtig die TeilnehmerInnen und ihre Bedürfnisse möglichst gut zu kennen, um den Workshop optimal auf deren Bedürfnisse abzustimmen.

Fast alle Partner wählten ein 3-stündiges Workshopformat und damit die kürzest mögliche Version des Workshops. Ziel war es möglichst viele Personen von der Teilnahme zu überzeugen und somit wurde den begrenzten Zeitressourcen der potentiellen TeilnehmerInnen Rechnung getragen. Dies ist auch eine Erklärung dafür, dass viele der Workshops eher wenig konkrete Outcomes mit sich brachten.

Die Erfahrungen der Pilotphase unterstreichen die Wichtigkeit für die Durchführung dieser oder vergleichbarer Workshops/Aktivitäten. Sie bringen neue Vorschläge und Lösungen, um nationale Systeme verbessern zu können.