

TOUR-X-Toolbox zur Weiterqualifizierung und Umschulung

Transfer-Kit für CoVE und Berufsbildungsorganisationen

Zweck des Kits

Dieses Transfer-Kit unterstützt Zentren für berufliche Exzellenz (CoVE), Berufsbildungsanbieter und weitere Akteure im Bereich touristischer Kompetenzen, die den TOUR-X-Ansatz zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs in ihrem eigenen regionalen, nationalen oder institutionellen Kontext anwenden möchten.

Das Kit ergänzt die TOUR-X-Toolbox zur Weiterqualifizierung und Umschulung sowie die Kompetenzlückenanalyse. Es bietet praktische, anpassbare Vorlagen, um Weiterbildungsbedarfe zu ermitteln, Tourismusakteure einzubeziehen und festgestellte Kompetenzlücken in Lernziele zu überführen.

Die Materialien sind flexibel einsetzbar. Organisationen können je nach Bedarf, verfügbaren Ressourcen und Zielgruppen den gesamten Prozess oder einzelne Instrumente nutzen.

Enthaltene Materialien

1. Methodischer Rahmen zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs
2. Vorlage für Interviews und Fokusgruppen
3. Fragebogenvorlage zum Kompetenzbedarf im Tourismus
4. Arbeitsblatt zur Überführung der Bedarfsermittlung in Lernziele
5. TOUR-X-Leitlinien zur Durchführung von Befragungen

1. Methodischer Rahmen zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs

1.1 Ziel

Eine Weiterbildungsbedarfsanalyse (TNA, englisch: Training Needs Assessment) ermittelt die Lücke zwischen den vorhandenen Kompetenzen einer Belegschaft oder Zielgruppe und den Kompetenzen, die benötigt werden, um auf aktuelle und künftige Arbeitsmarktbearfe wirksam zu reagieren.

Im Tourismus kann eine TNA CoVE und Berufsbildungsorganisationen dabei unterstützen:

- aktuelle und neu entstehende Kompetenzlücken zu ermitteln;
- Weiterbildungsprioritäten von Arbeitgebern und Beschäftigten zu verstehen;
- Bedarfe an digitalen, grünen, fachlichen und übergreifenden Kompetenzen zu analysieren;
- zu prüfen, ob das Bildungsangebot der Arbeitsmarktnachfrage entspricht;
- die Entwicklung oder Anpassung von Lehrplänen und Berufsbildungsprogrammen zu unterstützen;
- ermittelte Bedarfe in konkrete Lernziele zu überführen.

Der TOUR-X-Ansatz verband die Auswertung vorhandener Quellen mit der direkten Konsultation von Akteuren aus Tourismus und Berufsbildung.

1.2 Schritt 1 - Den Rahmen festlegen

Vor Beginn der Datenerhebung sind folgende Punkte festzulegen:

Geografischer Rahmen:

[Region / Land / Lokales Ökosystem]

Einbezogene Teilbereiche des Tourismus:

[Beherbergung / Gastronomie / Reisebüros und Reiseveranstalter / Sonstige]

Zielgruppen:

[Arbeitgeber / Beschäftigte / Berufsbildungsanbieter / Ausbildende / Lernende / Behörden / Branchenverbände / weitere Akteure]

Hauptziel der Analyse:

[Eintragen]

Zentrale zu untersuchende Fragen:

[Eintragen]

Die Analyse sollte die Merkmale des lokalen Tourismusökosystems und der Organisationen berücksichtigen, die ihre Ergebnisse voraussichtlich nutzen werden.

1.3 Schritt 2 - Vorhandene Erkenntnisse prüfen

Vor Interviews, Fokusgruppen oder Befragungen sind vorhandene Informationen zu prüfen über:

- Entwicklungen des touristischen Arbeitsmarktes;
- Beschäftigungstrends;
- bestehende Berufsbildungsprogramme im Tourismus;
- festgestellte branchenspezifische Kompetenzdefizite;
- digitale Transformation;
- Nachhaltigkeit und grünen Wandel;
- neue Berufsbilder und Arbeitsweisen;
- relevante nationale oder regionale Tourismusstrategien;
- frühere Kompetenzstudien oder Weiterbildungsbedarfsanalysen.

Dieser Schritt vermeidet die Wiederholung bestehender Forschung und liefert den Kontext für die Konsultation der Akteure.

1.4 Schritt 3 - Relevante Akteure ermitteln

Die TNA sollte Personen mit unmittelbarer Kenntnis von Beschäftigung, Bildung und Ausbildung im Tourismus einbeziehen.

Je nach lokalem Kontext können folgende Akteure einbezogen werden:

Vertreter des Tourismussektors: Arbeitgeber, Führungskräfte, Beschäftigte, Vertreter von Hotels und Restaurants, Reisebüros und Reiseveranstalter.

Vertreter von Bildung und Ausbildung: Berufsbildungsanbieter, Auszubildende, Lehrkräfte, Lehrplanfachleute, Hochschulen und Lernende.

Vermittelnde Organisationen: Tourismusverbände, Handelskammern, Tourismusorganisationen, Cluster und berufliche Netzwerke.

Öffentliche und politische Akteure: lokale oder regionale Behörden, Arbeitsverwaltungen und relevante öffentliche Organisationen.

Ziel ist es, Perspektiven aus verschiedenen Teilen des touristischen Kompetenzökosystems zu erfassen, statt sich auf eine einzige Akteursgruppe zu stützen.

1.5 Schritt 4 - Methoden der Datenerhebung auswählen

Eine TNA kann mehrere Methoden kombinieren.

Auswertung vorhandener Quellen

Dient dazu, den Kontext zu bestimmen und vorhandene Erkenntnisse zu erfassen.

Fragebogen

Geeignet, um Beiträge einer größeren Zahl touristischer Organisationen oder Fachkräfte einzuholen und gemeinsame Muster im Kompetenzbedarf zu erkennen.

Interviews

Ermöglichen vertiefte Einblicke von Akteuren mit besonderen Fachkenntnissen oder Verantwortlichkeiten.

Fokusgruppen

Ermöglichen die Erörterung gemeinsamer Herausforderungen, unterschiedlicher Perspektiven und künftiger Bedarfe in einer strukturierten Diskussion.

In der TOUR-X-Forschung orientierten sich Interviews und Fokusgruppen an gemeinsamen Themenbereichen, um Ergebnisse aus den beteiligten Kontexten vergleichen zu können.

1.6 Schritt 5 - Interviews und Fokusgruppen durchführen

Interviews und Fokusgruppen sollten auf offenen Fragen beruhen, die die Teilnehmenden dazu anregen, Folgendes zu beschreiben:

- aktuelle Kompetenzanforderungen;

- neu entstehende und künftige Kompetenzen;
- bestehende Bildungsangebote;
- digitale Kompetenzen;
- grüne und nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen;
- übergreifende und zwischenmenschliche Kompetenzen;
- Hindernisse für Weiterqualifizierung und Umschulung;
- Verbindungen zwischen Bildung und Wirtschaft;
- Relevanz der Lehrpläne;
- Finanzierung und Zugang zu Weiterbildung;
- Internationalisierung und Mobilität;
- künftige Tourismustrends.

Für die Fokusgruppen setzte TOUR-X Gruppen aus Vertretern relevanter Zielgruppen und Akteure ein. Eine Gruppe von etwa **6-15 Teilnehmenden** kann genügend Vielfalt bieten und zugleich für die Diskussion überschaubar bleiben.

Die Moderation sollte sicherstellen, dass alle Teilnehmenden zu Wort kommen und die Diskussion auf die Ziele der Analyse ausgerichtet bleibt.

1.7 Schritt 6 - Ergebnisse analysieren

Die erhobenen Informationen sollten nach gemeinsamen Themen geordnet werden.

Eine einfache Analyse kann Folgendes ermitteln:

Wiederkehrende Bedarfe: von verschiedenen Akteuren wiederholt genannte Themen.

Branchenspezifische Bedarfe: Lücken in bestimmten Tourismusteilbereichen oder Berufen.

Aktuelle und künftige Bedarfe: bereits benötigte Kompetenzen im Vergleich zu jenen, die voraussichtlich an Bedeutung gewinnen.

Weiterbildungshindernisse: Faktoren, die Organisationen oder Beschäftigte daran hindern, an der Kompetenzentwicklung teilzunehmen.

Bestehende Stärken: Bereiche, in denen das Bildungsangebot den Arbeitsmarktbedarfen bereits wirksam entspricht.

Qualitative Ergebnisse lassen sich thematisch auswerten, indem ähnliche Antworten gebündelt und wiederkehrende Muster, Unterschiede und Prioritäten ermittelt werden.

Fragebogenergebnisse können anhand von Antwortfrequenzen, Durchschnittsbewertungen oder anderen einfachen beschreibenden Indikatoren zusammengefasst werden.

1.8 Schritt 7 - Weiterbildungsbedarfe priorisieren

Nicht jede festgestellte Lücke erfordert eine sofortige Weiterbildungsmaßnahme.

Für jeden ermittelten Bedarf ist Folgendes zu berücksichtigen:

Relevanz: Wie wichtig ist die Kompetenz für den Tourismussektor oder den Zielberuf?

Umfang: Wie viele Beschäftigte oder Organisationen sind betroffen?

Dringlichkeit: Wird die Kompetenz bereits benötigt oder bald wichtig werden?

Bestehendes Angebot: Gibt es bereits geeignete Weiterbildung?

Machbarkeit: Kann eine realistische Lernmaßnahme den Bedarf decken?

Diese Kriterien helfen, vorrangige Bereiche für Weiterqualifizierung und Umschulung zu bestimmen.

1.9 Schritt 8 - Ergebnisse in Lernziele überführen

Vorrangige Weiterbildungsbedarfe sollten anschließend in klare Lernziele überführt werden.

Der Prozess sollte dieser Abfolge folgen:

Ermittelter Bedarf → Zielgruppe → Kompetenzlücke → benötigte Kompetenz → Lernziel → Lernansatz → Bewertung

Das beigegefügte **Arbeitsblatt zur Überführung der Bedarfsermittlung in Lernziele** bietet hierfür eine praktische Vorlage.

1.10 Schritt 9 - Ergebnisse validieren

Bevor Bildungsangebote entwickelt oder überarbeitet werden, sollten die Ergebnisse mit relevanten Akteuren geprüft werden.

Die Validierung kann erfolgen durch:

- Konsultationen mit Arbeitgebern oder Branchenverbänden;
- Gespräche mit Berufsbildungsanbietern und Ausbildenden;
- Workshops mit regionalen Akteuren im Kompetenzbereich;
- vertiefende Folgeinterviews;
- Prüfung durch die CoVE-Partnerschaft.

Die Validierung stellt sicher, dass die ermittelten Prioritäten den tatsächlichen Arbeitsmarktbedarfen entsprechen und das Bildungsangebot realistisch gestalten helfen.

1.11 Schritt 10 - Regelmäßig überprüfen

Der Kompetenzbedarf im Tourismus verändert sich laufend durch technologische Entwicklungen, Nachhaltigkeitsanforderungen, veränderte Kundenerwartungen und Arbeitsmarktbedingungen.

Die TNA sollte daher als wiederkehrender Prozess und nicht als einmalige Tätigkeit verstanden werden. CoVE und Berufsbildungsanbieter sollten Rückmeldungen der Akteure, Arbeitsmarktentwicklungen und Bildungsergebnisse regelmäßig prüfen und ihre Prioritäten entsprechend anpassen.