Analyse der Qualifikationslücken

D.3.2 Kasten „Weiterqualifizierung / Umschulung“



Projekt-Nr.: 1OIO56I84

www.tourx.eu

TourX CoVE für die Tourismusbranche

Mitfinanziert von der Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung 1

2. Einleitung 3

3. Konzeptioneller Rahmen für die Weiterqualifizierung und Umschulung 4

3.1 Weiterqualifizierung 4

3.2 Umschulung 6

3.3 Die Vorteile der Weiterqualifizierung und Umschulung 8

3.3.1 Strategien zur Weiterqualifizierung und Umschulung für den Aufschwung 10

4. Analyse der bestehenden Tourismusausbildung in den Partnerländern 12

4.1 Aktueller Stand der beruflichen Bildung im Tourismusbereich 12

Deutschland 13
Belgien 13
Griechenland 14
Italien 15
Spanien 15
China 16
Portugal 17

4.2 Vergleich der Berufsbildungsprogramme 18

4.3 Qualifikationslücken und Ausbildungsbedarf 1G

5. Analyse des Marktbedarfs im Tourismussektor 21

5.1 Wichtigste Ergebnisse pro Partnerland 21

Deutschland 21
Belgien 22
Griechenland 23
Italien 23
Spanien 25
China 25
Portugal 26

C. Erhebung des Schulungsbedarfs: Ergebnisse und Methodik 28

6.1 Schritte bei der Durchführung der Bedarfsanalyse 2G

Deutschland 32
Belgien 33
Griechenland 34
Italien 35
Spanien 37
China 38
Portugal 40

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Allgemeine Schlussfolgerungen aus den Interviews 42

6.2 Umwandlung von TNA in Lernziele **42**

7. Empfehlungen zur Integration von Weiterqualifizierung und Umschulung in Berufsbildungsprogramme ***45***

7.1 Abstimmung der Lernziele auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes **45**

7.2 Praktische Ansätze zur Weiterqualifizierung und Umschulung **47**

7.3 Einbeziehung von Initiativen und Fördermitteln der Europäischen Union **48**

8. Fallstudien und Beispiele für bewährte Verfahren ***51***

Spaniens Initiativen im Bereich der Tourismusausbildung 51

Europäisches Jahr der Kompetenzen 2023 52

8.1 Wirksame Strategien zur Weiterqualifizierung und Umschulung **52**

3. Auswirkungen von Weiterqualifizierung und Umschulung auf die Erholung und das Wachstum des Tourismussektors ***55***

10. Schlussfolgerung ***C0***

11. Literaturverzeichnis ***C2***

Anhang A ***C7***

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

1. Zusammenfassung

Das vorliegende Dokument, ein Ergebnis des TourX-Projekts, bietet eine umfassende Analyse des aktuellen Stands der Ausbildungsrahmen und der Systeme der beruflichen Bildung in den Partnerländern – Griechenland, Italien, Portugal, China, Deutschland, Spanien und Belgien. Es identifiziert die Herausforderungen, Lücken und Chancen für die Verbesserung tourismusorientierter Berufsbildungsprogramme, um den Anforderungen einer sich rasch wandelnden Branche besser gerecht zu werden. Die hier vorgestellten Ergebnisse bilden eine wichtige Grundlage für die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den „Centers of Vocational Excellence" (CoVEs) und für die Entwicklung innovativer Instrumente, die den Anforderungen des Tourismussektors gerecht werden.

Die Analyse verdeutlicht erhebliche Unterschiede in den Berufsbildungsstrukturen der Partnerländer. So haben sich beispielsweise das duale Ausbildungssystem in Deutschland und Belgien, das Unterricht im Klassenzimmer mit praktischer Erfahrung am Arbeitsplatz verbindet, aufgrund der engen Zusammenarbeit mit der Wirtschaft als äußerst effektiv erwiesen. Im Gegensatz dazu setzen Griechenland und Spanien vorwiegend auf ein schulbasiertes Modell, was die Notwendigkeit unterstreicht, praxisorientiertes Lernen zu integrieren, um eine bessere Abstimmung auf die realen Abläufe im Tourismus zu erreichen. Darüber hinaus zeigen Regionen mit hoher saisonaler Beschäftigung, wie Italien und Spanien, den Wert anpassungsfähiger Ausbildungsmodule, die den Beschäftigten helfen, schwankende Anforderungen zu bewältigen und gleichzeitig die Servicequalität aufrechtzuerhalten. Während die meisten Länder ihre Berufsbildungsabschlüsse an den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) angepasst haben, bleibt die uneinheitliche Integration moderner digitaler und nachhaltiger Kompetenzen in die Lehrpläne eine Herausforderung beim Aufbau einer geschlossenen und zukunftsfähigen Belegschaft.

Qualifikationslücken stellen in allen Partnerländern ein kritisches Problem dar. Zu den wichtigsten Defiziten zählen digitale Kompetenz, exzellenter Kundenservice, mehrsprachige Kenntnisse und Nachhaltigkeitspraktiken. Diese Lücken schränken die Fähigkeit der Arbeitskräfte ein, sich an die wachsenden Anforderungen der Branche anzupassen, insbesondere in Bereichen wie der digitalen Transformation, dem Ökotourismus und einer verstärkten Kundenbindung. Länder wie Deutschland, Spanien und Portugal haben bedeutende Schritte in Richtung technologiebasierter Ausbildung unternommen und die Arbeitskräfte mit Kompetenzen in den Bereichen Online-Plattformen, Datenanalyse und virtuelle Tools ausgestattet. Diese Fortschritte verbessern nicht nur das Kundenerlebnis, sondern tragen auch zur betrieblichen Effizienz und ökologischen Nachhaltigkeit bei, indem sie Abfall reduzieren und Prozesse rationalisieren. Die Behebung dieser Qualifikationslücken ist entscheidend für die Förderung eines wettbewerbsfähigen und widerstandsfähigen Tourismussektors.

Der Bericht untersucht zudem die Herausforderungen und Chancen, die mit der Integration von TourX-Tools und -Frameworks in bestehende CoVEs verbunden sind. Während die Angleichung regionaler Standards und die Gewährleistung technologischer Kompatibilität erhebliche Hürden darstellen, gibt es klare Möglichkeiten, Innovationen voranzutreiben, bewährte Verfahren auszutauschen und erfolgreiche Modelle länderübergreifend zu skalieren. Der Bericht enthält mehrere Fallstudien, die bewährte Verfahren hervorheben, wie beispielsweise Italiens Initiativen im Bereich des nachhaltigen Tourismus und Spaniens Einbindung digitaler Kompetenzen in seine Berufsbildungsprogramme. Diese Beispiele bieten übertragbare Strategien zur Bewältigung gemeinsamer Herausforderungen und zur Nutzung regionaler Stärken.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Als Reaktion auf diese Erkenntnisse skizziert der Bericht eine Reihe gezielter Empfehlungen. Dazu gehören die Integration von Weiterbildungs- und Umschulungsinitiativen in die Berufsbildungsprogramme im Tourismus mit Schwerpunkt auf digitalen und grünen Kompetenzen sowie die Verbesserung der Kundenservice-Schulungen, um den vielfältigen Anforderungen der Branche gerecht zu werden. Darüber hinaus spielen Mikro-Zertifikate und Programme für lebenslanges Lernen, wie sie beispielsweise in Portugal umgesetzt werden, eine entscheidende Rolle bei der Aufrechterhaltung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitskräfte. Es werden politische und rechtliche Rahmenbedingungen vorgeschlagen, um die Interoperabilität der TourX-Tools mit bestehenden CoVEs und die Einhaltung von EU-Standards sicherzustellen.

Darüber hinaus betont der Bericht die Bedeutung der Nutzung europäischer Fördermechanismen wie des Europäischen Sozialfonds (ESF) und von Erasmus+, um die Programmentwicklung zu unterstützen und die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu fördern. Ebenfalls hervorgehoben wird eine stärkere Einbindung der Interessengruppen, verbunden mit der Forderung nach engeren Partnerschaften zwischen Berufsbildungsanbietern, Akteuren der Branche, politischen Entscheidungsträgern und regionalen Behörden, um die praktische Anwendbarkeit und Skalierbarkeit sicherzustellen.

Das durch dieses Dokument unterstützte TourX-Projekt zielt darauf ab, die Qualität und Relevanz von Berufsbildungsprogrammen im Tourismusbereich deutlich zu verbessern. Durch die Beseitigung von Qualifikationslücken, die Förderung von Innovation und die Stärkung der Zusammenarbeit bietet TourX einen Fahrplan zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit des Tourismussektors. Letztendlich müssen Anpassungsfähigkeit, Zusammenarbeit und Innovation im Mittelpunkt der Berufsbildungsstrategien stehen, um qualifizierte, widerstandsfähige und zukunftsfähige Arbeitskräfte zu gewährleisten, die den Anforderungen einer sich rasch wandelnden globalen Branche gerecht werden können.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

2. Einleitung

Tourismusbezogene Unternehmen machen jedes zehnte Unternehmen im nichtfinanziellen Sektor der EU-27 aus und umfassen über 2,3 Millionen Unternehmen – vorwiegend kleine und mittlere Unternehmen (KMU). In den TourX-Partnerländern, darunter Italien, Spanien, Deutschland und Griechenland, ist mehr als die Hälfte dieser Unternehmen ansässig. Mit mehr als 12,3 Millionen Beschäftigten macht der Sektor 9 % der Gesamtbeschäftigung in der nichtfinanziellen Wirtschaft der EU und 22,4 % im Dienstleistungssektor aus, was seine weitreichende wirtschaftliche Bedeutung verdeutlicht.

Trotz seiner Stärken sah sich der Sektor aufgrund der COVID-19-Pandemie mit beispiellosen Herausforderungen konfrontiert, die zu Veränderungen der Verbrauchergewohnheiten, der Betriebsstandards und des Arbeitskräftebedarfs führten und wirtschaftliche Einbrüche sowie den Verlust von Arbeitsplätzen zur Folge hatten, insbesondere bei schutzbedürftigen Bevölkerungsgruppen. Dennoch wird eine starke Erholung erwartet: Die Europäische Reisekommission prognostiziert eine robuste Nachfrage nach Reisen in Europa, und die Weltorganisation für Tourismus der Vereinten Nationen (UNWTO) geht von über 562 Millionen Touristenankünften bis 2030 aus. Diese Erholung hängt jedoch von der Fähigkeit des Sektors ab, sich an sich wandelnde Tourismustrends anzupassen, und erfordert Arbeitskräfte mit aktuellen Qualifikationen, um das Wachstum nachhaltig voranzutreiben.

Der rasante Fortschritt von Industrie 4.0 und die anhaltenden Auswirkungen der Pandemie unterstreichen den dringenden Bedarf an gezielter Umschulung und Weiterqualifizierung. Digitale Kompetenz, Datenanalyse und E-Commerce-Fähigkeiten gewinnen zunehmend an Bedeutung, ebenso wie Kompetenzen in den Bereichen Hygienevorschriften, Krisenmanagement und Kundenservice, um den gestiegenen Erwartungen an Gesundheit und Sicherheit gerecht zu werden. Die zunehmende Bedeutung nachhaltiger Praktiken erfordert „grüne“ Kompetenzen, die mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen, insbesondere den SDGs 8, 12 und 14, im Einklang stehen, um den wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Beitrag des Tourismus zu maximieren. Damit die Branche wettbewerbsfähig und widerstandsfähig bleibt, ist eine kontinuierliche Kompetenzentwicklung durch Weiter- und Umschulung unerlässlich, um sicherzustellen, dass Tourismusunternehmen und ihre Belegschaft sich effektiv an aktuelle und zukünftige Anforderungen anpassen können.

Dieses Ergebnis unterstützt daher das Ziel des TourX-Projekts, die touristische Ausbildung auf der Ebene der beruflichen Bildung (VET) zu verbessern. Aufgabe 3.2 zielt konkret darauf ab, die Lehrpläne der beruflichen Bildung in wichtigen Partnerländern zu bewerten und zu verfeinern, indem aktuelle Programme analysiert, Qualifikationslücken identifiziert und Empfehlungen für Lehrplanverbesserungen ausgesprochen werden, um eine bessere Ausrichtung auf die Marktbedürfnisse zu erreichen. Der analysierte Stand der Technik dient als Maßstab und stellt sicher, dass der Bewertungsprozess auf bewährten Verfahren und Branchenstandards basiert. Durch die Beseitigung von Lücken bei digitalen, ökologischen und kundenorientierten Kompetenzen legt dieses Ergebnis den Grundstein für eine regionale Neugestaltung der Lehrpläne und stattet die Arbeitskräfte mit den Kompetenzen aus, die für ein nachhaltiges Wachstum der Branche erforderlich sind.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

3. Konzeptioneller Rahmen für die Weiterqualifizierung und Umschulung

Die COVID-19-Pandemie hat tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitswelt beschleunigt, sodass es für Beschäftigte entscheidend ist, sich schnell an unterschiedliche Rollen anzupassen und neue Kompetenzen zu erwerben. Die Tourismusbranche steht vor tiefgreifenden Umbrüchen, die durch technologische Fortschritte, sich wandelnde Verbraucherpräferenzen und einen starken Trend zur Nachhaltigkeit vorangetrieben werden. Dieser Wandel hat die Bedeutung von Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstrichen, um den sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden (Li, 2022). Diese Ansätze fördern nicht nur die individuelle berufliche Entwicklung, sondern stärken auch die Fähigkeit der Branche, wettbewerbsfähig und widerstandsfähig zu bleiben, und versetzen Tourismusunternehmen in die Lage, auf einem dynamischen globalen Markt erfolgreich zu agieren. Solche Initiativen sind am Arbeitsplatz notwendig, um die Beschäftigten dabei zu unterstützen, den künftigen Personalbedarf zu decken. Auf dem heutigen Arbeitsmarkt sind die Erweiterung bestehender Kompetenzen und der Erwerb neuer Fähigkeiten entscheidende Faktoren für die berufliche Weiterentwicklung. Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen spielen bei der Personalentwicklung eine sich ergänzende Rolle.

Umschulung und Weiterqualifizierung sind zentrale Begriffe in der Tourismusbranche. Welche neuen Kompetenzen müssen wir erwerben? Welche bestehenden Kompetenzen müssen wir verbessern? Das TourX-Projekt bringt Anbieter beruflicher Bildung mit Hochschulen zusammen, die sich alle dafür einsetzen, junge und ältere Menschen gleichermaßen für ihre Zukunft zu rüsten. Investitionen in Wissenschaft und Forschung sind ein idealer Ansatz, um diese Mission zu erfüllen, und fördern die internationale Zusammenarbeit, um effiziente und wirkungsvolle Umschulungs- und Weiterqualifizierungsinitiativen zu erreichen.

Bei **der Weiterqualifizierung** geht es darum, die aktuellen Kompetenzen eines Mitarbeiters zu verbessern, um den sich wandelnden Anforderungen seiner bestehenden Rolle oder Branche gerecht zu werden. Dieser Prozess zielt darauf ab, die Karriere voranzutreiben und die Effektivität in der aktuellen Position zu steigern.

Umschulung hingegen beinhaltet den Erwerb völlig neuer Kompetenzen außerhalb des aktuellen Fachgebiets eines Mitarbeiters und zielt in der Regel auf den Wechsel in andere Aufgabenbereiche oder Branchen ab. Dieser Prozess ist entscheidend für die Anpassung an Veränderungen und die Gewährleistung der organisatorischen Agilität.

3.1 Weiterqualifizierung

Was ist „Upskilling“?

Unter „Upskilling“ versteht man die Bereitstellung von Weiterbildungen oder Schulungen für Mitarbeiter, um deren Fähigkeiten und Kompetenzen zu verbessern. Mit dem Konzept des „Upskilling“ wurden verschiedene Begriffe in Verbindung gebracht, darunter „Upsize“, „Up-Spin“, „Upspring“, „Upstage“ und andere (Oladele und Lisoyi, 2020). Laut Veena (2024) bedeutet es auch, neue Fähigkeiten zu erwerben oder bestehende zu verbessern, die für die aktuelle Tätigkeit oder Branche eines Mitarbeiters relevant sind, mit dem Ziel, die eigene Karriere voranzutreiben oder die Effektivität bzw. Anpassungsfähigkeit in der aktuellen Position zu steigern. Dieser Prozess hilft Organisationen dabei, eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und der Weiterentwicklung zu fördern, die Mitarbeiter engagiert und motiviert hält und gleichzeitig

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Spitzenkräfte anzieht und bindet. Eine solche Kultur ermöglicht es Organisationen, sich an veränderte geschäftliche Anforderungen anzupassen und in einem sich rasch wandelnden Umfeld wettbewerbsfähig zu bleiben.

Auf einem zunehmend wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt helfen starke übergreifende Kompetenzen den Arbeitnehmern, sich abzuheben und für Arbeitgeber attraktiver zu werden (Europäische Kommission, 2023). Daher ist die Weiterqualifizierung entscheidend, um Einzelpersonen auf neu definierte Tätigkeiten vorzubereiten und die aktuellen Kompetenzen eines Mitarbeiters zu erweitern, um dessen Gesamtleistung und Anpassungsfähigkeit an neue Technologien innerhalb seiner bestehenden Position zu stärken (Nakash, 2024). Die kontinuierliche Weiterqualifizierung der Belegschaft ist für die Wettbewerbsfähigkeit in einer globalisierten, von raschen technologischen Veränderungen geprägten Wirtschaft nach der Pandemie unerlässlich (Australian Industry and Skills Committee, 2021). Dies umfasst gezielte Schulungen und Weiterbildungen innerhalb der jeweiligen Position oder des Teams eines Mitarbeiters sowie die Entwicklung spezifischer Programme zur Vermittlung neuer Kompetenzen, die den sich wandelnden Anforderungen der Rolle und der Branche entsprechen.

Beispiele für die Weiterqualifizierung von Mitarbeitern

Als Beispiele für die Weiterqualifizierung von Mitarbeitern ist es interessant, das Modell der betrieblichen Weiterbildung zu betrachten, um Weiterbildungsmöglichkeiten zu gewährleisten, die auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnitten sind und die erforderliche Qualität für den erwarteten beruflichen Aufstieg aufweisen. Durch Investitionen in die Mitarbeiterentwicklung steigern Unternehmen nicht nur die Produktivität ihrer Mitarbeiter, sondern verbessern auch die Arbeitszufriedenheit und die Mitarbeiterbindung. In der Tourismusbranche, in der das Kundenerlebnis im Vordergrund steht, erkennen führende Unternehmen den Wert der Weiterentwicklung ihrer Teams. Ein solches Beispiel ist Marriott International, das ein umfassendes Schulungsprogramm entwickelt hat, um sicherzustellen, dass seine Mitarbeiter an der Spitze der branchenweiten Exzellenz bleiben.

Marriott entwickelte ein umfassendes Weiterbildungsprogramm für seine Mitarbeiter, das sich auf die Verbesserung der Kundenservice-Kompetenzen und der digitalen Kenntnisse konzentrierte. Das Programm umfasste eine Kombination aus Online-Lernmodulen, Präsenzworkshops und praktischen Schulungen. Die Mitarbeiter wurden in der neuesten Software für das Hotelmanagement, in digitalen Marketing-Tools und in Systemen zum Kundenbeziehungsmanagement geschult. Diese Initiative zielte darauf ab, die Servicequalität zu verbessern, das Gästeerlebnis zu steigern und die Abläufe zu optimieren. Indem Marriott der Zurückhaltung gegenüber neuen Technologien entgegenwirkte und eine Kultur des kontinuierlichen Lernens förderte, befähigte das Unternehmen seine Mitarbeiter, sich an die sich wandelnden Anforderungen der Branche anzupassen.

Ein weiteres Beispiel ist das Weiterbildungsprogramm von Hilton Worldwide, dessen Schwerpunkte auf der Führungskräfteentwicklung und der digitalen Transformation liegen. Hilton bietet verschiedene Schulungsprogramme an, darunter die Online-Plattform „Hilton University“, die Kurse zu Führungskompetenzen, digitalem Marketing, Ertragsmanagement und Nachhaltigkeitspraktiken bereitstellt. Die Schulungen bestehen aus interaktiven Modulen, Virtual-Reality-Simulationen und Mentoring-Möglichkeiten. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, eine Innovationskultur zu fördern und sicherzustellen, dass die Mitarbeiter gut gerüstet sind, um den sich wandelnden Bedürfnissen der Gäste und des Unternehmens gerecht zu werden – Hilton Learning and Development.

Darüber hinaus hat Accor Hotels eine umfassende Weiterbildungsinitiative namens „Accor Academy“ eingeführt. Dieses Programm konzentriert sich auf die Entwicklung digitaler Kompetenzen, Managementfähigkeiten und nachhaltiger Tourismuspraktiken. Die Accor Academy bietet eine Mischung aus E-Learning-Kursen, praktischen

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Workshops sowie funktionsübergreifende Schulungsprogramme. Ziel ist es, die Mitarbeiter mit den Fähigkeiten auszustatten, die erforderlich sind, um das Gästeerlebnis zu verbessern und die betriebliche Effizienz zu steigern. Durch die Förderung kontinuierlichen Lernens und der Weiterentwicklung stellt Accor sicher, dass seine Belegschaft wettbewerbsfähig bleibt und sich an Veränderungen in der Branche anpassen kann – Accor Academy.

Auch die InterContinental Hotels Group (IHG) räumt der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter durch ihr Programm „IHG Future Leaders“ hohe Priorität ein. Diese Initiative zielt darauf ab, Mitarbeiter mit hohem Potenzial für Führungsrollen zu identifizieren und zu fördern. Das Programm umfasst Führungskräftetraining, projektbasiertes Lernen und Einblicke in verschiedene Geschäftsbereiche. Die Teilnehmer gewinnen wertvolle Einblicke in strategisches Management und operative Exzellenz, wodurch sie auf zukünftige Führungspositionen innerhalb des Unternehmens vorbereitet werden: IHG Future Leaders.

Schließlich hat das spanische Tourismusunternehmen Meliá Hotels International die „Meliá Digital Academy“ ins Leben gerufen. Dieses Programm zielt darauf ab, die digitalen Kompetenzen der Mitarbeiter zu verbessern, wobei der Schwerpunkt auf Bereichen wie digitalem Marketing, Datenanalyse und E-Commerce liegt. Die Schulungen umfassen Online-Kurse, Webinare und interaktive Workshops unter der Leitung von Branchenexperten. Durch Investitionen in die digitale Weiterbildung stellt Meliá sicher, dass seine Mitarbeiter Technologien effektiv nutzen können, um die Kundenbindung zu verbessern und das Unternehmenswachstum voranzutreiben: Meliá Digital Academy.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die kontinuierliche Weiterentwicklung von Kompetenzen und der Umgang mit neuen Tools sowohl für das persönliche Wachstum als auch für den Unternehmenserfolg in der Tourismusbranche unerlässlich sind, und die oben genannten Beispiele verdeutlichen, dass die größten Unternehmen der Hotellerie bereits entsprechende Maßnahmen ergriffen haben. Weiterbildungsinitiativen ermöglichen es Unternehmen, in einem sich schnell verändernden Markt wettbewerbsfähig und reaktionsfähig zu bleiben, und fördern Innovation und Anpassungsfähigkeit. Gleichzeitig stärken diese Bemühungen die Mitarbeiter, indem sie deren Karriereaussichten verbessern und den beruflichen Aufstieg unterstützen. Durch Investitionen in die Weiterbildung der Mitarbeiter treiben Unternehmen nicht nur das strategische Wachstum voran, sondern pflegen auch eine Lernkultur, von der sowohl die Belegschaft als auch die Branche insgesamt profitiert.

3.2 Umschulung

Was ist Umschulung?

Umschulung beinhaltet den Erwerb völlig neuer Kompetenzen außerhalb des eigenen aktuellen Fachgebiets und zielt in der Regel auf den Wechsel in einen anderen Beruf oder eine andere Branche ab (Morandini et al., 2023). Dieser Prozess ist entscheidend für die Anpassung an Veränderungen und die Gewährleistung organisatorischer Agilität in einem sich rasch wandelnden Geschäftsumfeld. Oftmals durch die Überflüssigkeit früherer Aufgabenbereiche notwendig geworden, bietet die Umschulung den Mitarbeitern die Möglichkeit, Fähigkeiten außerhalb ihrer aktuellen Position oder ihres Teams zu erlernen, was den Wechsel in andere Rollen innerhalb des Unternehmens erleichtert (Nakash, 2024).

Durch die Bewältigung unmittelbarer Qualifikationsengpässe und die Vorbereitung auf zukünftige Herausforderungen fördert die Umschulung eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und der Anpassungsfähigkeit. Dieser Ansatz hilft nicht nur den Mitarbeitern, relevant und engagiert zu bleiben, sondern verbessert auch die Fähigkeit des Unternehmens, auf sich wandelnde Marktanforderungen zu reagieren. Angesichts rascher technologischer Fortschritte und struktureller Veränderungen in den Branchen gewinnt die Strategie der Umschulung zunehmend an Bedeutung für die Aufrechterhaltung eines Wettbewerbsvorteils. Daher

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

sind Investitionen in Umschulungsinitiativen sowohl für die individuelle Karriereentwicklung als auch für die allgemeine Widerstandsfähigkeit des Unternehmens unerlässlich.

Beispiele für die Umschulung von Mitarbeitern

Unternehmen, die Wert auf das Engagement ihrer Mitarbeiter legen, profitieren in hohem Maße von Investitionen in Weiterbildungs- und Umschulungsinitiativen. Durch den Einsatz von KI und Plattformen wie Phenom gewinnen Unternehmen Einblicke in das langfristige Wachstum ihrer Mitarbeiter und können so Karrierewege und Kompetenzentwicklung auf die Unternehmensziele abstimmen. Diese strategische Zusammenarbeit zwischen Personalverantwortlichen und Führungskräften aus dem operativen Geschäft stellt sicher, dass die Belegschaft auf zukünftige Anforderungen vorbereitet ist und ihre Flexibilität bewahrt bleibt.

KI-gestützte strategische Planung identifiziert Umschulungsmöglichkeiten und fördert so die interne Talententwicklung sowie gegenseitige Vorteile für das Unternehmen und die Mitarbeiter. So unterstreicht beispielsweise die Initiative von Amazon, Lagerarbeiter zu IT-Ingenieuren und Datenwissenschaftlern umzuschulen, den Wert der internen Karriereentwicklung. Da die Automatisierung den Bedarf an manueller Arbeit verringert, trägt die Umschulung von Mitarbeitern für technische Aufgaben dazu bei, wertvolle Mitarbeiter zu binden und die Fluktuation zu senken, indem neue Karrieremöglichkeiten innerhalb des Unternehmens geboten werden.

In der Tourismusbranche haben Unternehmen wie die TUI Group Umschulungsprogramme ins Leben gerufen, um ihre Belegschaft auf neue Aufgabenbereiche vorzubereiten. Das Programm von TUI konzentriert sich darauf, Mitarbeiter aus operativen Funktionen auf stärker technologieorientierte Positionen umzuschulen. Dazu gehören umfassende Schulungen in den Bereichen Datenanalyse, digitales Marketing und IT-Management. Durch Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen bietet TUI Zertifizierungen und praktische Erfahrungen an, um den Mitarbeitern einen reibungslosen Übergang in ihre neuen Aufgabenbereiche zu ermöglichen (TUI Careers).

So bietet TUI beispielsweise ein Schulungsmodul zum Thema „Digitale Transformation“ an, das Kurse zu Datenanalyse und digitalen Marketingstrategien umfasst. Die Mitarbeiter nehmen an interaktiven Workshops teil und werden von Branchenexperten betreut. Dieses Programm verbessert nicht nur ihre technischen Fähigkeiten, sondern bereitet sie auch auf Aufgaben vor, die für die digitale Entwicklung des Unternehmens von entscheidender Bedeutung sind. Die Schulung dauert in der Regel mehrere Monate und umfasst sowohl theoretische als auch praktische Komponenten, um ein umfassendes Lernen zu gewährleisten (TUI Careers).

Ein weiteres Beispiel sind die Umschulungsmaßnahmen von Airbnb, das seine Belegschaft angepasst hat, um sich angesichts sich wandelnder Reisegewohnheiten stärker auf Online-Erlebnisse zu konzentrieren. Das Umschulungsprogramm von Airbnb umfasst Schulungen zur Durchführung virtueller Veranstaltungen, zur Erstellung digitaler Inhalte und zum Management von Online-Communities. Diese Umstellung hilft nicht nur den Mitarbeitern, ihre Arbeitsplätze zu sichern, sondern ermöglicht es Airbnb auch, sein Angebot zu diversifizieren und den Kontakt zu seiner Nutzerbasis aufrechtzuerhalten – Airbnb Newsroom.

So bietet Airbnb beispielsweise ein Schulungsprogramm zum „Virtual Experience Host“ an, in dem Mitarbeiter lernen, wie sie Online-Erlebnisse konzipieren und verwalten. Die Schulung umfasst Module zu Videoproduktion, Planung virtueller Veranstaltungen und Strategien zur Kundenbindung. Die Mitarbeiter sammeln praktische Erfahrungen, indem sie ihre eigenen virtuellen Veranstaltungen erstellen und moderieren, die anschließend anhand des Feedbacks erfahrener Gastgeber überprüft und optimiert werden. Dieser Ansatz stellt sicher, dass die Mitarbeiter die Fähigkeiten entwickeln, die für den Erfolg in einem „Digital-First“-Umfeld erforderlich sind (Airbnb Newsroom).

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Umschulung für den Tourismussektor entscheidend ist, um wettbewerbsfähig und widerstandsfähig zu bleiben. Durch Investitionen in kontinuierliches Lernen und Weiterbildung können Unternehmen sicherstellen, dass ihre Belegschaft anpassungsfähig, qualifiziert und für die Zukunft gerüstet ist.

3.3 Die Vorteile von Weiterqualifizierung und Umschulung

Wie oben dargelegt, bieten Weiterqualifizierung und Umschulung erhebliche Vorteile für die Tourismusbranche. Sie steigern *die Flexibilität der Belegschaft* und statten die Mitarbeiter mit den Fähigkeiten aus, die sie benötigen, um sich in ihren Rollen anzupassen oder neue Aufgaben zu übernehmen. Diese Anpassungsfähigkeit ist entscheidend für die Aufrechterhaltung *der organisatorischen Widerstandsfähigkeit*, da eine qualifizierte und flexible Belegschaft effektiv auf unerwartete Veränderungen und sich abzeichnende Branchentrends reagieren kann.

Darüber hinaus treibt die Konzentration auf Kompetenzen in den Bereichen Digitalisierung, Kundenservice und Nachhaltigkeit *Innovationen* in der gesamten Branche voran. Digitale Kompetenzen befähigen Mitarbeiter, neue Werkzeuge und Technologien einzusetzen, was die betriebliche Effizienz verbessert und das Kundenerlebnis steigert. Gleichzeitig stehen Kenntnisse in den Bereichen Kundenbindung und nachhaltige Praktiken im Einklang mit aktuellen Branchentrends, sprechen eine bewusste und zunehmend vielfältige Kundschaft an und unterstützen Ziele der nachhaltigen Entwicklung.

Diese Initiativen verschaffen zudem einen klaren *Wettbewerbsvorteil*, da Tourismusunternehmen durch die Schaffung einer Kultur des kontinuierlichen Lernens und der Anpassungsfähigkeit Spitzenkräfte gewinnen und binden können. Dieser Ansatz erfüllt nicht nur aktuelle Anforderungen, sondern positioniert Organisationen auch als zukunftsorientierte Vorreiter, was ihre Attraktivität in einem wettbewerbsintensiven Markt steigert und zum langfristigen Wachstum und zur Nachhaltigkeit des EU-Tourismussektors beiträgt.

Zwar erfüllen Weiterqualifizierung und Umschulung unterschiedliche Funktionen, doch sind beide wesentliche Säulen von Programmen zur beruflichen Weiterentwicklung, die es Organisationen ermöglichen, eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und der Anpassungsfähigkeit zu entwickeln. Beide sind unverzichtbar für den Aufbau einer widerstandsfähigen, anpassungsfähigen und innovativen Belegschaft. Durch Investitionen in diese Strategien können Organisationen langfristigen Erfolg und Nachhaltigkeit in einem sich ständig wandelnden Geschäftsumfeld sichern.

Zu den Vorteilen von Weiterqualifizierung und Umschulung gehören:

- **Schließung von Qualifikationslücken**: Weiterqualifizierung und Umschulung helfen dabei, Lücken zwischen den in der Belegschaft benötigten Kompetenzen zu schließen. Wenn Mitarbeiter ihre Fähigkeiten erweitern oder neue Kompetenzen erwerben, sind sie darauf vorbereitet, zukünftige Marktanforderungen zu erfüllen, und können in andere Rollen oder Branchen wechseln, wodurch potenzielle Arbeitskräftemängel wirksam behoben werden. Darüber hinaus trägt dieser Prozess dazu bei, Diskrepanzen zwischen den aktuellen Fähigkeiten der Mitarbeiter und den sich wandelnden beruflichen Anforderungen zu beseitigen.
- **Mitarbeiterbindung steigern**: Steigern Sie die Arbeitszufriedenheit und Loyalität, indem Sie in die Weiterentwicklung der Mitarbeiter investieren. Wenn die Kompetenzen der Mitarbeiter erweitert oder an die sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst werden – insbesondere im Tourismussektor –, werden ihre beruflichen Fähigkeiten gestärkt. Diese Verbesserung wird oft durch gezielte Schulungen, projektbezogene Praxisübungen und die kontinuierliche Information über Branchentrends und -entwicklungen erreicht.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

- **Interne Mobilität fördern**: Ermöglichen Sie den Mitarbeitern einen reibungslosen Wechsel zwischen verschiedenen Positionen innerhalb des Unternehmens. Wenn Mitarbeiter die Position wechseln, müssen sie oft neue Kompetenzen erwerben oder bestehende erweitern, um in ihrer neuen Rolle erfolgreich zu sein. Dieser nahtlose Übergang wird durch das Engagement des Unternehmens für eine kontinuierliche Kompetenzentwicklung erleichtert, die ein zentraler Aspekt von Weiterbildungs- und Umschulungsinitiativen ist.
- **Anpassung an Veränderungen und das Wachstum des Unternehmens ermöglichen**: Statten Sie Mitarbeiter mit den Fähigkeiten aus, die sie benötigen, um inmitten technologischer und marktbezogener Veränderungen erfolgreich zu sein. Durch Umschulung und Weiterqualifizierung können Mitarbeiter sich beruflich weiterentwickeln, flexibel auf sich ändernde Anforderungen an die Belegschaft reagieren und ihren Horizont erweitern. Dieser Prozess ermöglicht es ihnen, wertvolle Erfahrungen zu sammeln und gleichzeitig die Leidenschaft und Neugier für das Lernen zu fördern – beides ist für das persönliche und berufliche Wachstum unerlässlich.
- **Steigerung der Mitarbeiterproduktivität**: Weiterqualifizierung und Umschulung helfen den Mitarbeitern, ihre Aufgaben entsprechend den zukünftigen Anforderungen an die Belegschaft erfolgreich zu bewältigen. Darüber hinaus steigern sie die Leistung und Effektivität der Belegschaft durch eine Erhöhung der Produktivität, insbesondere in der Tourismusbranche.
- **Verbesserung der Arbeitszufriedenheit**: Steigern Sie das Engagement und die Motivation durch kontinuierliche Weiterbildungsmöglichkeiten, die den Mitarbeitern helfen, ihr Bestes zu geben. Wenn Mitarbeiter Zugang zu Schulungen und Weiterbildungen haben, fühlen sie sich wertgeschätzt und gestärkt, was ihr Engagement für ihre Aufgaben fördert. Kontinuierliches Lernen ermöglicht es ihnen, ihre Fähigkeiten zu erweitern, mit Branchentrends Schritt zu halten und Herausforderungen selbstbewusst zu meistern.
- **Innovation vorantreiben**: Berufliche Kompetenzen spielen neben der Berufserfahrung eine entscheidende Rolle in der dynamischen Arbeitswelt von heute. Mitarbeiter, die über ausgeprägte Innovationsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit verfügen, sind gut gerüstet, um Veränderungen in der Branche zu meistern. So können sie neue Chancen ergreifen und das gemeinsame Wachstum für sich selbst und ihre Unternehmen vorantreiben. Diese Eigenschaften steigern nicht nur ihren Wert als Mitarbeiter, sondern tragen auch zu ihrer persönlichen Entwicklung bei, indem sie Resilienz und einen proaktiven Umgang mit Herausforderungen fördern.
- **Kosten senken**: Minimieren Sie den Bedarf an externen Neueinstellungen, indem Sie vorhandene Talente weiterentwickeln. Wenn Kompetenzen erweitert oder umgeschult werden, sinken die Kosten für die Einstellung neuer Mitarbeiter, da die Fähigkeiten der bestehenden Mitarbeiter den aktuellen Anforderungen entsprechen.

Wie lassen sich Mitarbeiter und Studierende weiterbilden und umschulen?

Um Mitarbeiter und Studierende effektiv weiterzubilden und umzuschulen, müssen Organisationen einen strategischen Plan befolgen, der auf ihre Ziele abgestimmt ist und die individuelle Entwicklung fördert. Hier sind einige wesentliche Schritte zum Aufbau eines erfolgreichen Weiterbildungs- und Umschulungsprogramms:

1. **Aktuelle Kompetenzen ermitteln**: Beginnen Sie damit, die Kompetenzlandschaft in Ihrer Organisation zu erfassen. HR-Technologie kann diesen Prozess erleichtern, indem sie die Datenerfassung automatisiert und sowohl vorhandene Kompetenzen als auch Lücken schnell identifiziert (Phenom Blog, 2023).
2. **Kompetenzen validieren**: Nach der Ermittlung der Kompetenzen ist es entscheidend, diese zu validieren, um Genauigkeit und Relevanz sicherzustellen. KI-gestützte HR-Lösungen können Daten aus verschiedenen Quellen analysieren, um die Gültigkeit der Kompetenzen zu bestätigen und sie bei Bedarf zu aktualisieren (Cornerstone OnDemand).

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

3. **Individuelle Empfehlungen geben**: Nutzen Sie Technologie, um maßgeschneiderte Empfehlungen zur Weiterqualifizierung und Umschulung anzubieten, die auf die individuellen Karriereziele abgestimmt sind. Dieser Ansatz hilft

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Mitarbeitern, die direkten Einfluss der Schließung von Kompetenzlücken auf ihr berufliches Wachstum zu erkennen (Sprout Social).

4. **Ressourcen und Möglichkeiten anbieten**: Bieten Sie Zugang zu Schulungsprogrammen, Workshops, Online-Kursen und praxisorientierten Projekten. Ein KI-gestützter Talentmarktplatz kann diese Möglichkeiten sammeln und auf der Grundlage der aktuellen Kompetenzen und Karrierewünsche jedes Mitarbeiters personalisieren (HubSpot, SEMrush).
5. **Fortschritte verfolgen**: Nutzen Sie HR-Technologie, um die Ziele der Mitarbeiter zu überwachen und Lernerfolge sowie Entwicklungsfortschritte zu erfassen. Durch die Auswertung der Fortschritte können Sie die Auswirkungen von Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen messen und Bereiche für weitere Verbesserungen identifizieren (GeekWire).

3.3.1 Strategien zur Weiterqualifizierung und Umschulung für den Aufschwung

Angesichts globaler Umbrüche wie der COVID-19-Pandemie, wirtschaftlicher Veränderungen und technologischer Fortschritte wird der Bedarf an Weiterqualifizierung und Umschulung als entscheidende Strategie für die Erholung des Arbeitsmarktes immer deutlicher. Da sich zudem die Branchen weiterentwickeln und die Anforderungen an Arbeitsplätze sich ändern, müssen sich die Beschäftigten anpassen, indem sie neue Kompetenzen erwerben, um ihre Relevanz in einem zunehmend wettbewerbsorientierten Markt zu sichern. Die durch die Pandemie verursachten Herausforderungen haben die Bedeutung einer flexiblen, kompetenten und zukunftsfähigen Belegschaft unterstrichen. Indem sie ihre Beschäftigten mit neuen Kompetenzen ausstatten, können sich die Branchen an neue Trends anpassen. Die folgenden Schlüsselbereiche verdeutlichen, wie strategische Weiterbildungsinitiativen die Erholung und Transformation der Tourismusbranche auf der Grundlage von Strategien zur Weiterqualifizierung und Umschulung unterstützen können.

Digitale Transformation: Die Pandemie hat die Einführung digitaler Technologien im Tourismussektor beschleunigt. Die Weiterbildung der Beschäftigten in den Bereichen digitale Kompetenz, Online-Marketing und E-Commerce ist entscheidend für die Anpassung an neue Markttrends. Schulungsprogramme zu digitalen Tools und Plattformen können die betriebliche Effizienz und die Kundenbindung verbessern.

Nachhaltige Tourismuspraktiken: Die Betonung von Nachhaltigkeit und verantwortungsvollem Tourismus ist für die Erholung von entscheidender Bedeutung. Umschulungsprogramme können sich auf Ökotourismus, Naturschutzmaßnahmen und gemeindebasierten Tourismus konzentrieren, um umweltbewusste Reisende anzuziehen und zur langfristigen Widerstandsfähigkeit der Branche beizutragen.

Gesundheits- und Sicherheitsprotokolle: Die Bedeutung von Gesundheit und Sicherheit im Tourismus wurde durch die Pandemie deutlich unterstrichen. Die Weiterbildung der Mitarbeiter in Gesundheits- und Sicherheitsprotokollen, Hygienestandards und Krisenmanagement kann das Vertrauen der Reisenden stärken und ein sicheres Reiseumfeld gewährleisten. Zertifizierungsprogramme zur Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften können den Ruf von Tourismusunternehmen verbessern.

Schulungen zu Krisenmanagement und Resilienz: Die Vorbereitung auf künftige Krisen ist für die Nachhaltigkeit unerlässlich. Umschulungsprogramme in den Bereichen Krisenmanagement, Risikobewertung und Geschäftskontinuitätsplanung können Tourismusfachkräften die notwendigen Kompetenzen vermitteln, um Unsicherheiten zu meistern und sich rasch von Störungen zu erholen.

Exzellenter Kundenservice: Ein außergewöhnlicher Kundenservice wird entscheidend sein, um Reisende anzuziehen und zu binden, wenn sich der Tourismus wieder erholt. Weiterbildungsprogramme mit den Schwerpunkten Kommunikationsfähigkeiten

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

, kulturelle Kompetenz und personalisierten Service können das Gesamterlebnis der Touristen verbessern und die Kundenbindung stärken.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

4. Analyse bestehender Tourismusausbildungen in den Partnerländern

Dieser Abschnitt enthält eine Analyse der Systeme der beruflichen Bildung (VET) in Deutschland, Belgien, Griechenland, Italien, Portugal, China und Spanien, wobei deren Strukturen, Bildungswege und Ausbildungsmöglichkeiten im Tourismussektor verglichen werden. Die Auswertung berücksichtigt den jeweiligen Ausbildungsansatz jedes Landes, einschließlich Zertifizierungsverfahren, Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und Anpassungsfähigkeit an Marktbedürfnisse, gefolgt von einer Bewertung der Qualifikationslücken und des Ausbildungsbedarfs in den verschiedenen Regionen.

4.1 Aktueller Stand der touristischen Berufsbildung

Die Berufsbildungssysteme in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union spielen eine grundlegende Rolle bei der Versorgung des Tourismussektors mit qualifizierten und anpassungsfähigen Arbeitskräften. Da sich der Tourismus – angetrieben durch technologische Fortschritte, sich wandelnde Verbraucherpräferenzen und den Fokus auf Nachhaltigkeit – ständig weiterentwickelt, sind Berufsbildungsprogramme unerlässlich, um Menschen auf vielfältige Aufgaben in diesem Sektor vorzubereiten. Diese Systeme sind darauf ausgelegt, eine Brücke zwischen Bildungsrahmen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu schlagen und den Lernenden praktische Fähigkeiten sowie Qualifikationen zu vermitteln, die auf den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) abgestimmt sind. Allerdings variieren der Ansatz, die Struktur und die spezifischen Bildungswege innerhalb der Berufsbildungssysteme von Land zu Land und werden von der jeweiligen Bildungspolitik, den wirtschaftlichen Anforderungen und dem regionalen Arbeitskräftebedarf geprägt.

Den meisten Partnerländern, darunter Deutschland, Belgien, Griechenland, Italien und Spanien, ist gemeinsam, dass sie den Tourismus als einen entscheidenden Sektor anerkennen, der wirtschaftlich bedeutend und arbeitsintensiv ist. Berufsbildungsprogramme in diesen Ländern bieten den Lernenden die Möglichkeit, sich auf Berufe im Tourismus und im Gastgewerbe zu spezialisieren, wobei Bildungswege von der Sekundarstufe bis hin zur postsekundären, höheren technischen und tertiären Bildungsebene zur Verfügung stehen. Jedes Land verbindet praktisches und theoretisches Lernen, wobei das Verhältnis zwischen diesen Elementen unterschiedlich ist. So bevorzugen beispielsweise Deutschland und Belgien duale Ausbildungsmodelle, bei denen das Lernen am Arbeitsplatz mit Unterricht im Klassenzimmer kombiniert wird, während Griechenland und Spanien größeren Wert auf schulischen Unterricht legen, der durch praktische Erfahrungen während oder im Anschluss an den Unterricht ergänzt wird.

Zertifizierungsstandards und Qualifikationsrahmen sind konsequent auf den EQF abgestimmt, was die grenzüberschreitende Anerkennung von Qualifikationen erleichtert und die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU fördert. Trotz dieser strukturellen Angleichungen stehen Berufsbildungsprogramme im Tourismussektor jedoch vor gemeinsamen Herausforderungen bei der Anpassung an sich rasch wandelnde Anforderungen der Branche. Dazu gehören der Bedarf an verbesserten digitalen Kompetenzen, fortgeschrittenen Kundendienst- und Sprachkenntnissen, nachhaltigen Tourismuspraktiken sowie Führungskräftetraining, um den sich wandelnden Anforderungen des Sektors gerecht zu werden. Das TourX-Projekt zielt darauf ab, den Tourismussektor zu analysieren, indem die Projektpartnerländer (Spanien, Italien, Belgien, Portugal, China, Griechenland) gebeten werden, angesichts ihrer starken Präsenz im Tourismussektor ihre Einschätzungen dazu abzugeben. Um das Berufsbildungssystem nach der Pandemie vollständig zu verstehen, führten diese Partnerländer Fokusgruppen und Interviews durch, um den Sektor besser zu verstehen und zu ermitteln, was getan werden kann, um sein Image entsprechend zu verbessern.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Im Folgenden finden sich Beschreibungen der Berufsbildungssysteme und der bestehenden Ausbildungsgänge im Tourismusbereich in den Partnerländern gemäß den von den TOURX-Partnern erstellten Länderberichten.

Deutschland

Das Ausbildungssystem in der deutschen beruflichen Bildung ist ein duales System, das sich durch eine Kombination aus praktischer und theoretischer Ausbildung auszeichnet, bei der neben dem theoretischen Unterricht an Berufsschulen praktische Erfahrungen in Unternehmen gesammelt werden. Dieses System stützt sich stark auf die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, da Unternehmen die praktische Ausbildung und Betreuung übernehmen, angeleitet von qualifizierten Ausbildern, die zusätzliche Zertifizierungsprüfungen bestehen müssen, um hohe Ausbildungsstandards zu gewährleisten. Berufsschulen vermitteln den theoretischen Teil des Lehrplans, der sowohl berufsspezifische Fächer als auch Allgemeinbildung umfasst und in Abstimmung mit den Anforderungen der Wirtschaft entwickelt wird, um die Relevanz zu gewährleisten. Das System bietet den Auszubildenden zudem strukturierte Bildungswege, die es ihnen ermöglichen, je nach Ausbildung und Erfahrung verschiedene Qualifikationsstufen zu durchlaufen – alles unter der Aufsicht der zuständigen Kammern und Bildungsbehörden, die die Qualität und Wirksamkeit der Ausbildungsprogramme regeln. Auszubildende im Tourismus erwerben ihre Fähigkeiten durch strukturierte Lehrstellen für Berufe wie Restaurantfachkraft, Hotelkaufmann/-frau und Koch/-köchin. Das Programm verbindet praktische Ausbildung mit unternehmensspezifischen Standards und strukturierter Theorie im Rahmen von Richtlinien, die von Bundes- und Landesbehörden überwacht werden. In Deutschland besteht die Erstausbildung im Gastgewerbe aus Berufsausbildungen mit einer Dauer von 2 bis 3 Jahren, wobei Dauer und Inhalte je nach beruflicher Tätigkeit variieren. Zu diesen vielfältigen Ausbildungsgängen gehören Gastronomiefachkraft mit Schwerpunkt Restaurantbetrieb, Gastronomiefachkraft mit Schwerpunkt Systemgastronomie, Fachkraft für Gastronomie und Eventcatering, Koch, Fachkraft für Küchenbetrieb usw. Im Rahmen der beteiligten Einrichtungen bieten die Ausbildungsbetriebe die praktische Ausbildung an, bei der die Auszubildenden unter verschiedenen Bedingungen direkt im Betriebsalltag arbeiten, um wesentliche Fähigkeiten zu erwerben. Während dieser Ausbildung begleiten qualifizierte Ausbilder sie bei praktischen Aufgaben, planen die Ausbildung, koordinieren die Zusammenarbeit mit Berufsschulen und Kammern und bewerten die Leistungen. Die Auszubildenden nehmen zudem sowohl am betrieblichen als auch am schulischen Ausbildungsteil teil und dokumentieren ihre Fortschritte in einem Bericht, der bei der Kammer eingereicht wird. Die Berufsschule ergänzt die praktische Ausbildung der Auszubildenden durch theoretischen Unterricht zu Fach- und Allgemeinfächern nach einem festgelegten Lehrplan, der entweder in mehrwöchigen Blöcken oder an festgelegten Tagen stattfindet.

Etwa zur Hälfte der Ausbildungszeit findet eine Zwischenprüfung statt, die von der Industrie- und Handelskammer (IHK) oder der Handwerkskammer (HWK) durchgeführt wird, um die Kenntnisse der Auszubildenden zu überprüfen. Die Berufsausbildung endet mit einer Abschlussprüfung, die ebenfalls von der zuständigen Kammer organisiert und durchgeführt wird und sowohl praktische als auch theoretische Teile umfasst. Nach Bestehen dieser Prüfung erwerben die Auszubildenden einen staatlich anerkannten Berufsabschluss.

Belgien

Der belgische Tourismussektor ist ein wichtiger Bestandteil der EU-Wirtschaft, und das Berufsbildungssystem des Landes spielt eine entscheidende Rolle bei der Vorbereitung der Menschen auf das Berufsleben, der Förderung des Wirtschaftswachstums und der Schließung von Qualifikationslücken in der Erwerbsbevölkerung. Ab dem 15. Lebensjahr können Schüler an dualen Ausbildungsgängen teilnehmen, die traditionellen Unterricht mit einer Lehre in verschiedenen Branchen,

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

darunter auch im Tourismus. Dieses flexible System bietet Bildungswege, die von der technischen und beruflichen Sekundarausbildung bis hin zu berufsorientierten Bachelor-Studiengängen auf Tertiärniveau reichen, wodurch die berufliche Bildung zugänglich und an die regionalen sozioökonomischen Bedingungen sowie an die sprachliche Vielfalt Belgiens anpassbar ist.

Das belgische Berufsbildungssystem, das auf föderaler Ebene von den Bildungs- und Ausbildungsministern verwaltet wird, legt Wert auf formale Zertifizierungen und passt sich den besonderen sprachlichen Herausforderungen an, die sich aus den mehrsprachigen Gemeinschaften des Landes und den Migrationstrends ergeben. Berufsbildungsanbieter sind sowohl im öffentlichen als auch im subventionierten privaten Schulnetzwerk tätig; sie verfolgen gemeinsame Ziele, verwenden einheitliche Zertifizierungen und Berufsprofile, behalten jedoch eine gewisse Autonomie, um die Bildungswahl zu fördern.

Die Beschäftigungs- und Berufsbildungspolitik wird gemeinsam mit den Sozialpartnern entwickelt, die dazu beitragen, duale Ausbildungsprogramme und die berufliche Weiterbildung zu fördern. Jede Region (Flandern, Wallonien, die Deutschsprachige Gemeinschaft und die Region Brüssel-Hauptstadt) hat eigene Prioritäten, die von ihrem sozioökonomischen Kontext geprägt sind. Diese Prioritäten sind in regionalen Regierungsstrategien verankert, die sich mit den Qualifikationen der Arbeitskräfte und der Sprachausbildung befassen. Regionale Rahmenkonzepte, wie beispielsweise der Ansatz der „Schulbezirke“ in den französischsprachigen Gebieten und die „Flämische Partnerschaft für duales Lernen“ in Flandern, ermöglichen lokal zugeschnittene Antworten auf sozioökonomische und bildungspolitische Bedürfnisse.

Griechenland

In Griechenland besteht für Kinder im Alter von 5 bis 15 Jahren Schulpflicht, die sowohl die Grundschule als auch die erste Phase der Sekundarstufe umfasst, die drei Jahre dauert (Mittelschule). Nach Abschluss dieser Stufe können die Schüler wählen, ob sie ihre Ausbildung auf einem allgemeinbildenden oder einem berufsbildenden Bildungsweg fortsetzen möchten. Die berufliche Bildung in Griechenland unterliegt staatlicher Aufsicht und wird vom Bildungsministerium in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit und Soziales verwaltet (CEDEFOP, 2023a). Die vom Bildungsministerium beaufsichtigten berufsbildenden Oberschulen (EPAL) bieten dreijährige Tages- und Abendkurse für Schüler mit einem Mittelschulabschluss oder einem gleichwertigen Abschluss an, die sich ohne Aufnahmeprüfung einschreiben können. Die Fachrichtungen variieren je nach Nachfrage der Schüler, lokalen Bedürfnissen und sozioökonomischen Faktoren. Nach Abschluss der Ausbildung sind die Absolventen berechtigt, an den nationalen Prüfungen für den Zugang zur Hochschulbildung teilzunehmen. Berufsausbildungsschulen (ESK), die ebenfalls dem Bildungsministerium unterstehen, bieten zweijährige Programme an, die theoretische und praktische Ausbildung durch Ausbildungsvereinbarungen mit Arbeitgebern kombinieren, die nach Abschluss der Ausbildung möglicherweise Beschäftigungsanreize bieten. Der Besuch öffentlicher ESKs ist kostenlos.

Darüber hinaus bieten die Berufsausbildungsschulen (EPAS) unter der Leitung der DYPA zweijährige Berufsausbildungsprogramme mit praktischer Berufserfahrung an. Im griechischen postsekundären Bildungsbereich bieten die berufsbildenden Gymnasien (EPAL) den Absolventen von EPAL oder gleichwertigen technischen Schulen zudem ein optionales „Lehrlingsjahr“ an. Dieses Programm kombiniert wöchentliche Unterrichtseinheiten in der Schule mit vier Tagen praktischer Ausbildung am Arbeitsplatz im öffentlichen oder privaten Sektor. Auszubildende verdienen 75 % des gesetzlichen Mindestlohns und erwerben dabei sowohl Berufserfahrung als auch Arbeitnehmerrechte. Zu den Optionen gehört eine Spezialisierung auf „Mitarbeiter in der Tourismusbranche“. Nach Abschluss der Ausbildung können die Absolventen entweder in den Arbeitsmarkt eintreten oder ein einschlägiges Studium im Rahmen von IEK-Programmen aufnehmen. Das Programm zielt darauf ab, eine berufliche Erstausbildung

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

berufliche Erstausbildung zu vermitteln, Kompetenzen zu erweitern und die Integration von Absolventen berufsbildender Schulen in den Arbeitsmarkt zu verbessern (ReferNET OEPPEP, o. J.). Die berufliche Bildung in Griechenland steht jedoch vor Herausforderungen hinsichtlich ihrer Wahrnehmung, da sie oft als zweitrangige Wahl angesehen wird. Jüngste Reformen zielen darauf ab, ihre Attraktivität zu steigern und sie besser an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes anzupassen.

Italien

Das italienische Berufsbildungssystem umfasst eine Reihe von Einrichtungen, darunter Berufsschulen und höhere technische Institute, die darauf ausgelegt sind, die Ausbildung direkt an die Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Tourismusbezogene Programme legen den Schwerpunkt auf praktische Fähigkeiten in den Bereichen Gastronomie, Hotellerie und Kundenservice. Italien verzeichnet einen hohen Bedarf an Saisonkräften im Tourismus, was die Bedeutung einer anpassungsfähigen, praxisorientierten Ausbildung insbesondere für Einstiegspositionen erhöht hat. Das italienische Berufsbildungssystem bietet zudem fortgeschrittene Qualifikationen an, die die Ausbildung mit den regionalen Bedürfnissen im Tourismusbereich verbinden. Die Berufsbildung wird durch verschiedene Einrichtungen angeboten: Berufsschulen bieten drei- und fünfjährige Ausbildungsgänge in Bereichen wie Gastgewerbe, Gastronomie und Tourismus an; technische Fachschulen konzentrieren sich auf branchenbezogene Ausbildungsgänge im Tourismus; höhere technische Fachschulen (ITS) und HIVET-Ausbildungsgänge legen den Schwerpunkt auf eine fortgeschrittene technische und wissenschaftliche Ausbildung für Kultur- und Tourismusplanung; und Universitäten bieten Tourismusstudiengänge auf verschiedenen Niveaus an. Für den Zugang benötigen die Schüler einen Sekundarschulabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss. Berufsschulen bieten spezialisierte drei- und fünfjährige Ausbildungsgänge in Bereichen wie Gastronomie und Tourismusdienstleistungen an, wobei die dreijährigen Ausbildungsgänge den Schwerpunkt auf praktische Fertigkeiten legen und die fünfjährigen Ausbildungsgänge einen umfassenden, fächerübergreifenden Lehrplan bieten. Zu den Abschlüssen gehören das Berufsdiplom (EQF 4) für Absolventen dreijähriger Ausbildungsgänge, das Höhere Technische Diplom (EQF 5) für Absolventen spezialisierter fünfjähriger Ausbildungsgänge und der Bachelor-Abschluss (EQF 6) für Hochschulabsolventen. Auch Master-Abschlüsse und weitere Qualifikationen sind möglich. Die Schulen des Berufsbildungssystems bieten je nach Einrichtung ein-, zwei- oder fünfjährige Ausbildungsgänge an. Zu den Studiengängen gehören unter anderem Tourismusmanagement, Hotel- und Gastgewerbemanagement sowie Tourismus und Kultur; sie umfassen Praktika, Projektarbeiten und praktische Ausbildung.

Das System wird von mehreren Stellen beaufsichtigt: der Einheitlichen Konferenz, dem MIUR (Ministerium für Bildung, Universität und Forschung), den regionalen Behörden, dem Europäischen Sozialfonds (ESF), akkreditierten Ausbildungsorganisationen und öffentlichen Einrichtungen, die zusammenarbeiten, um die berufliche Bildung an die Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen, insbesondere in den Bereichen Tourismus und Gastgewerbe.

Spanien

Spaniens Berufsbildungsstruktur ist solide und umfasst Sekundar- und postsekundäre Bildungswege, die es den Lernenden ermöglichen, in spezialisierte Tourismusbereiche vorzudringen. Die berufliche Ausbildung im Tourismus legt starken Wert auf die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, Sprachkenntnisse und praktische Erfahrungen durch Partnerschaften mit Unternehmen. Die Programme sind sowohl an regionale als auch an nationale Tourismustrends angepasst und fördern qualifizierte Arbeitskräfte für das Gastgewerbe, die Gastronomie und das Veranstaltungsmanagement. Das Berufsbildungssystem in Spanien zielt zudem darauf ab, berufliche Bildungsinitiativen und Programme zur Beschäftigungsförderung zu regeln. Das Hauptziel besteht darin, die Weiterbildung in Unternehmen sowie bei Beschäftigten und Arbeitslosen zu fördern und auszuweiten, um die Beschäftigungsfähigkeit sowie die berufliche und persönliche Entwicklung zu stärken, die für produktive Systeme erforderlich sind. Im Laufe der Jahre war die Verteilung der Kompetenzen

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Verteilung der Kompetenzen das Hauptziel der verschiedenen Verordnungen bei der Schaffung von Gesetzen zur Regelung der beruflichen Bildung. Die Verordnung zielt darauf ab, die Struktur des Ministeriums für Bildung und berufliche Bildung zu organisieren, indem Abschlüsse für Ausbildungsgänge mit einer Dauer von 2 und 4 Jahren verliehen werden. Der Königliche Erlass 498/2020 vom 28. April (Artikel 5.3) legt fest, dass das Ministerium über das Generalsekretariat für berufliche Bildung für die Organisation, Entwicklung, Bewertung, Verwaltung und Innovation der beruflichen Bildung innerhalb des Bildungssystems und im Hinblick auf die Beschäftigung zuständig ist. Dies umfasst die Ausbildung sowohl von Arbeitslosen als auch von Erwerbstätigen, nationale und regionale Ausbildungsausschreibungen im Zusammenhang mit Berufsabschlüssen sowie die duale Berufsausbildung im Bildungswesen. Dazu gehört auch die Festlegung und Aktualisierung von beruflichen Qualifikationen, Spezialisierungskursen und Berufsabschlüssen.

Darüber hinaus legt es Richtlinien für die Ausstellung spanischer Berufsabschlüsse und Zertifikate fest und führt ein Register der beruflichen Qualifikationen, Zertifikate und Teilakkreditierungen. Es verwaltet die Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen, die durch Berufserfahrung und informelle Weiterbildung erworben wurden, entwickelt unterstützende Instrumente und führt ein Register der akkreditierten Personen. Das Dekret sieht vor, das nationale Netzwerk von Referenzzentren zu koordinieren und deren Mehrjahrespläne in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden zu genehmigen.

China

In China umfasst die berufliche Bildung vielfältige, arbeitsplatzbezogene Lernerfahrungen. Dazu gehören verschiedene Stufen und Formen der berufsbildenden Schulausbildung, Lehrlingsausbildungen im Rahmen von Partnerschaften zwischen Schule und Industrie, Schulungen zur Erlangung beruflicher Qualifikationen und Zertifizierungen sowie Möglichkeiten zur Wissensvertiefung innerhalb von Unternehmen (China Briefing). Die höhere berufliche Bildung (*gaodeng zhiye jiaoyu*) ist Teil der technischen und beruflichen Bildung und Ausbildung (TVET) (Jing et al., 2022). Seit der Reform und Öffnung im Jahr 1978 hat die berufliche Bildung in China ein beträchtliches Wachstum und einen tiefgreifenden Wandel erfahren. Diese Entwicklung hat zahlreiche hochqualifizierte technische Fachkräfte hervorgebracht und Chinas sozialistische Marktwirtschaft erheblich vorangebracht. Die Reform hat zudem die kulturelle Bildung der Bevölkerung verbessert und zum allgemeinen gesellschaftlichen Wohlergehen beigetragen (Guo und Lamb, 2010). Chinas Berufsbildungssystem ist ein Teilsystem des nationalen Bildungssystems, das formale Bildung (berufliche Oberschulen, technische Schulen und höhere Berufsschulen) mit nicht-formaler beruflicher Weiterbildung (staatliche, unternehmensbasierte und soziale Bildungseinrichtungen) verbindet, die außerhalb des formalen Bildungssystems durchgeführt wird und darauf abzielt, die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, indem theoretische und praktische Ausbildung zur Entwicklung von Fähigkeiten und zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt kombiniert werden. Das Berufsbildungssystem ist stärker strukturiert und akademisch ausgerichtet, während das Weiterbildungssystem anpassungsfähig ist und sich an Berufstätige richtet, die ihre Fähigkeiten verbessern möchten. Im Vergleich zum Berufsbildungssystem verbinden die Programme in China Theorie und Praxis in den Bereichen Tourismusmanagement, Gastgewerbe und Kundenservice, wobei der Schwerpunkt auf Kompetenzen wie kulturellem Bewusstsein, Marketing und digitalen Kompetenzen liegt. Die Vermittlung erfolgt durch gemischte Methoden, darunter Präsenzunterricht, Online-Kurse und Praktika, und führt zu branchenweit anerkannten Zertifizierungen. Im Gegensatz dazu variieren andere branchenbezogene Berufsbildungsprogramme je nach Sektor: Im Gesundheitswesen liegt der Schwerpunkt auf klinischen Fähigkeiten und der Patientenversorgung, in der Fertigung auf Maschinenbedienung und Sicherheit und in der IT auf technischen Fähigkeiten und Zertifizierungen, die häufig durch branchenspezifische Methoden wie virtuelle Labore oder Schulungen vor Ort vermittelt werden. Die Tourismusbranche sieht sich einer wachsenden Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften gegenüber, insbesondere in technologieintensiven Bereichen wie IT und Materialwirtschaft,

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

doch herrscht ein deutlicher Mangel an hochqualifizierten Fachkräften. Zu den erforderlichen Schlüsselkompetenzen zählen mehrsprachige Kenntnisse, um effektiv mit internationalen Kunden zu kommunizieren und kulturelle Unterschiede zu meistern, sowie Innovations- und Problemlösungsfähigkeiten, um neue Dienstleistungen zu entwickeln, Prozesse zu optimieren und branchenbezogene Herausforderungen zu bewältigen.

Darüber hinaus benötigen Fachkräfte ausgeprägte Vertriebs- und Marketingfähigkeiten, um Kundenbedürfnisse zu verstehen, zielgerichtete Strategien zu entwickeln und dauerhafte Beziehungen aufzubauen. Umfassende Branchenkenntnisse, einschließlich Reisezielen, Kultur, Geschichte, Tourismusprodukten, Servicestandards und Vorschriften, sind ebenso unerlässlich wie außergewöhnliche Kundendienstfähigkeiten in den Bereichen Kommunikation, personalisierter Service und Konfliktlösung. Effektive Teamarbeit und Führungsqualitäten sind ebenfalls von entscheidender Bedeutung, um die Koordination von Ressourcen, die Delegation von Aufgaben und den gemeinsamen Erfolg zu ermöglichen. Schließlich sind berufliche Zertifizierungen, beispielsweise in den Bereichen Tourismusmanagement, Reiseleitung oder Hotelmanagement, entscheidend für die Steigerung der Kompetenz und Wettbewerbsfähigkeit. Die Schließung dieser Qualifikationslücken durch gezielte Berufsbildungsprogramme ist unerlässlich, um die Fähigkeiten der Arbeitskräfte an die sich wandelnden Anforderungen wachstumsstarker, technologiegetriebener Branchen anzupassen.

Portugal

In Portugal bieten verschiedene Wege zur doppelten Qualifizierung sowohl schulische als auch berufliche Abschlüsse an, die sich an junge Menschen richten, die die Grundbildung (9. Klasse) oder die Sekundarstufe II (12. Klasse) abschließen. Zu diesen Bildungswegen gehören Berufsbildungskurse, Aus- und Weiterbildungskurse, spezialisierte künstlerische Kurse und technologische Spezialisierungskurse. Die Nationale Agentur für Qualifikationen und berufliche Bildung (ANQEP) beaufsichtigt diese Programme und fördert die Entwicklung von Kompetenzen, die auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestimmt sind. Die ANQEP arbeitet innerhalb eines Netzwerks aus öffentlichen und privaten Organisationen, darunter Qualifica-Zentren, Schulen und IEFP-Berufsbildungszentren, um Berufsbildungskurse, Erwachsenenbildung und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens anzubieten. Diese Kurse vermitteln praktische Fähigkeiten und Zertifizierungen, die die Teilnehmer auf den Arbeitsmarkt oder eine weiterführende Ausbildung vorbereiten. Das 2007 eingerichtete Nationale Qualifikationssystem umfasst den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQF), der Qualifikationen in acht Stufen einteilt. Das System konzentriert sich auf die Verbesserung der Qualifikationen sowohl für junge Menschen als auch für Erwachsene, insbesondere als Reaktion auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes. Die Kurse sind darauf ausgelegt, Qualifikationslücken zu schließen, unter anderem in Bereichen wie Technologie, Kundenservice und Fachgebieten, und bieten flexible Bildungswege wie zertifizierte modulare Ausbildungsgänge und Erwachsenenbildungsprogramme.

Im Tourismussektor steht die wachsende Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften, darunter auch solchen mit digitalen Kompetenzen und Kundenservice-Fähigkeiten, im Einklang mit den Schwerpunkten dieser Aus- und Weiterbildungsprogramme. Dennoch besteht nach wie vor ein Mangel an qualifizierten Fachkräften, insbesondere in Bereichen wie dem internationalen Tourismus und dem Ökotourismus. Die Einführung von Berufsbildungsprogrammen sowie Qualifikationen wie der doppelten Zertifizierung schließt diese Lücken und bietet sowohl Bildungs- als auch Berufsabschlüsse, die die Beschäftigungsfähigkeit und den beruflichen Aufstieg in der Tourismusbranche verbessern. Diese Initiativen tragen dazu bei, die Qualifikationslücke zu schließen, indem sie gezielte Schulungen anbieten, die den Branchentrends und den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

4.2 Vergleich der Berufsbildungsprogramme

Die Berufsbildungsprogramme in den TourX-Partnerländern weisen eine Vielzahl struktureller und pädagogischer Ansätze auf, die auf die nationalen und regionalen Bedürfnisse innerhalb der Tourismusbranche zugeschnitten sind. Diese Vielfalt an Bildungsstrategien spiegelt die Wirtschaftsstruktur, den Arbeitskräftebedarf und die regionalen kulturellen Besonderheiten der einzelnen Länder wider und führt zu unterschiedlichen Methoden und Zertifizierungsstandards, die gemeinsam die Entwicklung tourismusbezogener Kompetenzen fördern.

Duales Ausbildungsmodell vs. schulbasierte Modelle: Das duale Modell, das vor allem in Deutschland und Belgien verbreitet ist, verbindet Unterricht im Klassenzimmer mit der Ausbildung am Arbeitsplatz und bereitet die Auszubildenden so effektiv auf den unmittelbaren Einstieg in die Arbeitswelt vor. Dieser Ansatz hat sich bei der Entwicklung praktischer Fähigkeiten in den Bereichen Gastgewerbe, Kochkunst und Tourismusmanagement bewährt und stellt sicher, dass die Auszubildenden neben theoretischem Wissen auch praktische Einblicke gewinnen. Im Gegensatz dazu setzen Griechenland und Spanien eher auf schulbasierte Modelle mit einem stärkeren Schwerpunkt auf theoretischem Unterricht, obwohl jüngste Reformen in Griechenland vermehrt Möglichkeiten für Lehrstellen schaffen, um das Erfahrungslernen auszuweiten. Italien verfolgt einen gemischten Ansatz, bei dem schulbasierte Ausbildung und Praktika besonders in den saisonabhängigen Bereichen des Tourismus, wie dem Gastgewerbe und dem Veranstaltungsmanagement, im Vordergrund stehen.

Regionale Anpassungsfähigkeit: Die Anpassungsfähigkeit der einzelnen Berufsbildungsprogramme an regionale wirtschaftliche Bedürfnisse ist ein wesentliches Merkmal in allen Partnerländern. Belgien mit seinen mehrsprachigen Regionen bietet Programme an, die auf die sprachliche und kulturelle Vielfalt zugeschnitten sind und sowohl den lokalen als auch den internationalen Anforderungen des Tourismus gerecht werden. Italien und Spanien legen den Schwerpunkt auf regionale Spezialisierung und bereiten die Auszubildenden durch die Integration von kurzfristiger Kompetenzentwicklung und saisonaler Anpassungsfähigkeit in ihre Lehrpläne auf den Tourismus in der Hochsaison vor. Das deutsche System standardisiert Ausbildungsmodule über alle Regionen hinweg und fördert so eine hochmobile Belegschaft, die in verschiedenen Sektoren arbeiten kann, während das griechische System, das von einer zentralistischen Bildungspolitik geprägt ist, zunehmend regionsspezifische Tourismusausbildungsgänge anbietet, um den lokalen Marktbedürfnissen gerecht zu werden.

Zertifizierung und Qualifikationsniveaus: Alle Partnerländer stimmen ihre Berufsbildungsabschlüsse auf den EQR ab, was die Arbeitskräftemobilität erleichtert und sicherstellt, dass die Abschlüsse EU-weit anerkannt werden. Italien und Deutschland bieten klar definierte, branchenspezifische Qualifikationen für Tätigkeiten im Tourismus an. Die deutschen Qualifikationen sind branchenübergreifend standardisiert, während die italienischen stärker regional anpassbar sind und eine Spezialisierung in verschiedenen Bereichen wie Gastronomie oder Hotelmanagement ermöglichen. In Spanien sind die Qualifikationen an nationale Berufsstandards angepasst, was den Absolventen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert. Griechenland hingegen steht vor Herausforderungen bei der Anpassung der Berufsbildungsqualifikationen an die Marktanforderungen, was sich auf die Wertschätzung und die Beschäftigungsaussichten von Absolventen der beruflichen Bildung im Tourismus auswirkt. Derzeit werden Anstrengungen unternommen, um diese Herausforderungen durch verbesserte Zertifizierungsstandards und eine engere Abstimmung auf die Bedürfnisse der Branche zu bewältigen.

Integration digitaler und nachhaltiger Kompetenzen: Zunehmend integrieren Berufsbildungsprogramme in diesen Ländern digitale Kompetenzen und Praktiken des nachhaltigen Tourismus in ihre Lehrpläne, wobei Umfang und Schwerpunkt variieren. Deutschland und Spanien haben erhebliche Fortschritte bei der Verankerung digitaler Kompetenzen wie Online-Buchungsmanagement und Social-Media-Marketing erzielt, die für den modernen Tourismusbetrieb unerlässlich sind. Italien und Belgien konzentrieren sich auf nachhaltigen Tourismus und schulen

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

der Auszubildenden in umweltfreundlichen Praktiken und im Ressourcenmanagement, das auf die Nachhaltigkeitsziele der EU abgestimmt ist. In Griechenland zeichnet sich zwar eine Integration digitaler und grüner Kompetenzen ab, doch befinden sich die Programme noch in der Entwicklung, um den Erwartungen der Branche in vollem Umfang gerecht zu werden; für die kommenden Jahre wird ein schrittweiser Ausbau dieser Kompetenzen erwartet.

Zusammenarbeit mit **der Wirtschaft und Einbindung von Interessengruppen**: Eine effektive Zusammenarbeit mit Akteuren aus der Wirtschaft ist unerlässlich, um sicherzustellen, dass die Berufsbildungsprogramme weiterhin auf Markttrends reagieren. In Deutschland und Belgien tragen enge Partnerschaften mit Branchenverbänden dazu bei, die Lehrpläne der Berufsbildung so zu gestalten, dass sie den Erwartungen der Arbeitgeber und den sich wandelnden Qualifikationsanforderungen entsprechen. Auch Italien und Spanien fördern Partnerschaften mit der Wirtschaft, insbesondere in Regionen mit hoher touristischer Nachfrage, und erleichtern so Praktika und saisonale Beschäftigungsverhältnisse. Griechenland beginnt zwar gerade erst, engere Verbindungen zur Wirtschaft aufzubauen, arbeitet jedoch daran, die Zusammenarbeit zu intensivieren, um den Lernenden eine fundiertere praktische Ausbildung zu bieten und die Beschäftigungsaussichten zu verbessern.

4.3 Qualifikationslücken und Ausbildungsbedarf

Zwar sind die Berufsbildungssysteme in den TourX-Partnerländern darauf ausgelegt, grundlegende Bedürfnisse im Tourismussektor abzudecken, doch bestehen aufgrund der rasanten Entwicklung der Branchenanforderungen und sich wandelnder Verbrauchererwartungen regionenübergreifend gewisse Qualifikationslücken. Diese Lücken verdeutlichen Bereiche, in denen die Berufsbildungslehrpläne weiterentwickelt werden könnten, um sie besser auf die aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse der Arbeitskräfte im Tourismus abzustimmen, wobei der Schwerpunkt auf entscheidenden Bereichen wie digitalen Kompetenzen, Kundenservice, Nachhaltigkeit und Führungskompetenz liegt.

Digitale und technologische Kompetenzen: Angesichts des digitalen Wandels in der Tourismusbranche wächst in allen Partnerländern der Bedarf an verbesserten technologischen Kompetenzen. Zu den Schlüsselbereichen zählen digitales Marketing, Datenanalyse, Online-Buchungsmanagement und der Umgang mit CRM-Software (Customer Relationship Management). Italien und Spanien haben proaktiv digitale Module in ihre Tourismuslehrpläne integriert und stellen so sicher, dass Absolventen darauf vorbereitet sind, sich auf einem zunehmend digitalisierten Markt zurechtzufinden. In Ländern wie Griechenland und Belgien ist die digitale Integration jedoch nach wie vor begrenzt, wobei traditionelle Ausbildungsmodelle oft keine technologiebasierten Kompetenzen vermitteln. Der Ausbau digitaler Lerninhalte und die praktische Anwendung digitaler Werkzeuge in diesen Ländern würden eine widerstandsfähigere Belegschaft ermöglichen, die sich an Innovationen im E-Commerce, bei virtuellen Tourismuserlebnissen und in der digitalen Kundenbindung anpassen kann.

Kundenservice und Sprachkenntnisse: Angesichts der internationalen Ausrichtung des Tourismus besteht eine hohe Nachfrage nach Mehrsprachigkeit und kultureller Sensibilität in Kundenservice-Funktionen. Deutschland, Belgien und Spanien legen großen Wert auf Sprachausbildung, was die Bedeutung der Berücksichtigung einer vielfältigen Touristengruppe widerspiegelt. Doch trotz dieser Bemühungen besteht weiterhin eine Lücke in der Ausbildung zu anpassungsfähigen, kulturell sensiblen Kundenservicepraktiken, die dynamisch auf die spezifischen Bedürfnisse internationaler Kunden eingehen. Italiens saisonales Tourismusmodell verdeutlicht den Bedarf an flexiblen Kundenservice-Kompetenzen, die sich an unterschiedliche regionale und saisonale Anforderungen anpassen. Die Entwicklung von Soft Skills in den Bereichen Kundeninteraktion, Konfliktlösung und kulturelle Empathie würde – neben der mehrsprachigen Ausbildung – die Servicestandards in der gesamten Region stärken und das Gesamterlebnis der Gäste verbessern.

Nachhaltige Praktiken: Der Wandel hin zu nachhaltigen Tourismuspraktiken ist für die Zukunft der Branche von entscheidender Bedeutung, wobei „grüne“ Kompetenzen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Italien und Spanien

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

haben

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Prinzipien des nachhaltigen Tourismus in ihre Berufsbildungsprogramme integriert und decken damit Bereiche wie umweltfreundlichen Betrieb, Abfallwirtschaft und Ressourcenschonung ab. Dennoch gibt es in allen Partnerländern erheblichen Spielraum für Verbesserungen bei der umfassenden Verankerung von Nachhaltigkeit in den Lehrplänen der beruflichen Bildung. Praktische Schulungen in den Bereichen Umweltmanagement, nachhaltige Gastgewerbetätigkeit und Erhaltung lokaler Ökosysteme würden die Auszubildenden mit den Fähigkeiten ausstatten, die erforderlich sind, um die Branche bei der Ausrichtung auf die Nachhaltigkeitsziele der EU zu unterstützen. Solche Schulungen können zudem dazu beitragen, den ökologischen Fußabdruck des Tourismus zu verringern, die Erwartungen umweltbewusster Reisender zu erfüllen und die langfristige Widerstandsfähigkeit der Branche zu fördern.

Management und Führung: Eine effektive Führung ist für hochrangige Positionen im Tourismus unerlässlich, beispielsweise im Hotelmanagement, in der Veranstaltungskoordination und in der Betriebsstrategie. In Deutschland und Spanien bieten bestimmte Berufsbildungswege eine fortgeschrittene Managementausbildung an, doch sind diese Optionen in Griechenland und Belgien weniger verbreitet, wo ein deutlicher Mangel an qualifizierten Fachkräften in strategischen Positionen herrscht. Um diese Lücke zu schließen, müssten spezialisierte Module geschaffen werden, die sich auf Führung, strategische Planung und Organisationsmanagement im touristischen Kontext konzentrieren. Der Ausbau der Management- und Führungsausbildung in allen Partnerländern würde Absolventen auf den beruflichen Aufstieg vorbereiten und die Innovationsfähigkeit sowie die Qualitätssicherung der Branche stärken.

Anpassungsfähigkeit und Krisenmanagement: Die COVID-19-Pandemie hat die Notwendigkeit von Krisenmanagement- und Anpassungsfähigkeiten im Tourismus deutlich gemacht. Trotz ihrer Bedeutung sind diese Bereiche in den meisten Berufsbildungsprogrammen jedoch nach wie vor unterentwickelt. Eine Ausbildung in Anpassungsfähigkeit, Problemlösung und Risikomanagement würde es zukünftigen Fachkräften ermöglichen, Störungen und Veränderungen effektiv zu bewältigen. Die Einbindung dieser Kompetenzen in die Lehrpläne der beruflichen Bildung würde eine Belegschaft hervorbringen, die darauf vorbereitet ist, die Kontinuität der Dienstleistungen aufrechtzuerhalten und Sicherheit in unvorhersehbaren Situationen zu gewährleisten – ein entscheidender Bestandteil des modernen Tourismusmanagements.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Während die Berufsbildungssysteme in den Partnerländern eine solide Grundlage in traditionellen Tourismuskompetenzen bieten, würde die Schließung dieser Lücken – insbesondere in den Bereichen digitale Kompetenzen, Kundenservice, Nachhaltigkeit, Führung und Krisenmanagement – eine dynamischere und zukunftsfähige Tourismusbelegschaft fördern. Durch die Anpassung der Berufsbildungslehrpläne an diese Bedürfnisse können die TOURX-Partnerländer die Widerstandsfähigkeit, Agilität und Fähigkeit ihrer Arbeitskräfte stärken, den sich wandelnden Branchenstandards gerecht zu werden.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

5. Analyse der Marktbedürfnisse im Tourismussektor

Der Tourismus- und der Gastgewerbesektor gehörten zu den am stärksten von der COVID-19-Pandemie betroffenen Branchen. Im Gegensatz zu anderen Branchen, die sich durch den Einsatz digitaler Technologien anpassen konnten, standen diese Sektoren, die stark auf persönliche Interaktionen angewiesen und arbeitsintensiv sind, vor erheblichen Herausforderungen (Sharma et al., 2020). Im Jahr 2020 gingen die Tourismusaktivitäten im Vergleich zu 2019 um 85 % zurück, gefolgt von einem weiteren Rückgang um 80 % im Jahr 2021. Dieser Einbruch führte zum Verlust von Millionen von Arbeitsplätzen und zu erheblichen Einnahmeeinbußen, was viele vom Tourismus abhängige Schwellenländer schwer traf (Sharma et al., 2020).

Die Analyse der Marktbedürfnisse im Tourismussektor ist von entscheidender Bedeutung, um insbesondere den Aspekt der beruflichen Bildung zu verstehen. Der Markt für berufliche Bildung verzeichnet ein beispielloses Wachstum, das auf eine Kombination aus staatlichen Fördermaßnahmen, die ein günstiges politisches Umfeld schaffen, einem verschärften Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt und der sich wandelnden Nachfrage nach Fachkräften zurückzuführen ist, die durch technologischen Fortschritt und wirtschaftliche Entwicklung vorangetrieben wird. In diesem Zusammenhang spielt die Tourismusmarktforschung eine entscheidende Rolle – nicht nur, um festzustellen, wohin Menschen reisen, sondern auch, um zu verstehen, welche Kompetenzen erforderlich sind, um den sich wandelnden Erwartungen der Reisenden gerecht zu werden. Sie untersucht die Gründe für die Wahl der Reiseziele, die Erfahrungen, die Reisende suchen, und die Art und Weise, wie sie ihre Reisen planen, und liefert so wichtige Erkenntnisse für die Gestaltung effektiver Berufsbildungsprogramme.

Die nachstehende Marktanalyse basiert auf den von den TourX-Projektpartnern erstellten Länderberichten und soll einen Überblick über die jeweiligen Rahmenbedingungen und aktuellen Trends geben.

5.1 Wichtigste Ergebnisse pro Partnerland

Deutschland

Die deutsche Tourismusbranche ist ein wichtiger Wirtschaftssektor, der umfangreiche Beschäftigungsmöglichkeiten in den Bereichen Gastronomie, Hotellerie, Transport, Freizeit, Erholung und Veranstaltungsmanagement bietet. In den letzten Jahren hat sich der Arbeitsmarkt im Tourismus aufgrund technologischer Fortschritte, demografischer Veränderungen und der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie erheblich gewandelt, was sich wiederum auf die Nachfrage nach bestimmten Kompetenzen und Qualifikationen ausgewirkt hat, insbesondere in Brandenburg. Derzeit besteht im deutschen Tourismussektor in einigen Bereichen ein Bedarf an Kompetenzen und Qualifikationen. So besteht beispielsweise in der Tourismusbranche Brandenburgs ein wachsender Bedarf an spezifischen Fähigkeiten und Qualifikationen. Kompetenzen im Bereich Gastgewerbe und Gästeservice werden aufgrund des zunehmenden Inlands- und Naturtourismus hoch geschätzt. Auch digitale Kompetenzen werden immer wichtiger: Tourismusunternehmen suchen Fachkräfte, die sich mit Buchungssystemen, Datenanalyse, Online-Marketing und sozialen Medien auskennen, da digitale Plattformen, automatisierte Prozesse und virtuelle Erlebnisse in den kommenden Jahren weiter zunehmen werden. Nachhaltigkeit und Umweltmanagement sind gefragt, da Unternehmen Experten benötigen, um umweltfreundliche Geschäftsstrategien zu entwickeln, nachhaltige Reisepakete zu konzipieren und den CO_2-Fußabdruck der Tourismusbranche zu verringern.

Darüber hinaus sind Sprach- und interkulturelle Kompetenzen auf dem internationalen Tourismusmarkt Deutschlands von entscheidender Bedeutung, wobei Englisch und Sprachen wie Polnisch (insbesondere in Brandenburg), Spanisch, Französisch,

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Russisch und Chinesisch sehr gefragt sind. Interkulturelle Kompetenz ist ebenso wichtig, um einer vielfältigen, globalen Kundschaft gerecht zu werden. Ausgeprägte Management- und Führungsfähigkeiten, einschließlich betriebswirtschaftlicher Kenntnisse und tourismusfachlicher Expertise, sind für Führungskräfte unerlässlich, um die Herausforderungen einer globalisierten, technologiegetriebenen Branche zu meistern.

Infolgedessen herrscht in Deutschland ein erheblicher Fachkräftemangel in der Gastronomie und im Hotelgewerbe, insbesondere in den Bereichen Service, Küche, Hotelmanagement und Reinigung. Viele haben während und nach der Pandemie aufgrund unsicherer Arbeitsbedingungen und niedriger Löhne gekündigt, während die anspruchsvolle Schichtarbeit die Personalbeschaffung zusätzlich erschwert. Auch in den Bereichen Veranstaltungs- und Freizeitmanagement besteht ein Fachkräftemangel, insbesondere in der Veranstaltungsplanung und im Projektmanagement, da die Nachfrage nach einzigartigen Großveranstaltungen steigt. Aufkommende Trends im Tourismussektor schaffen jedoch neue Chancen, insbesondere aufgrund der wachsenden Nachfrage nach Camping- und Outdoor-Tourismus, der spezialisiertes Servicepersonal für Organisation und Instandhaltung erfordert. Der Aufstieg des nachhaltigen Reisens schafft neue Berufsbilder mit Schwerpunkt auf Umweltmanagement und nachhaltigem Tourismus, die Fachwissen in den Bereichen Klimaschutz, umweltfreundliche Infrastruktur und nachhaltige Ressourcennutzung erfordern. Zudem wächst das Interesse am Natur- und Gesundheitstourismus sowie an Nischenmärkten wie dem Abenteuertourismus, wo innovative Konzepte und spezialisierte Dienstleistungen stark nachgefragt sind.

Um dem Personalmangel entgegenzuwirken, setzt die Branche auf Weiterbildung, fördert den Berufswechsel und wirbt internationale Fachkräfte an. Die Tourismusstrategie Brandenburgs umfasst Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wie die Einführung flexibler Arbeitszeiten und die Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, um die langfristige Attraktivität der Branche zu steigern. Folglich muss die Tourismusbranche in Brandenburg nicht nur aktuelle Lücken schließen, sondern auch die Qualifikationen und Rahmenbedingungen entwickeln, die erforderlich sind, um der steigenden Nachfrage nach hochwertigem, serviceorientiertem und nachhaltigem Tourismus gerecht zu werden.

Belgien

Die belgische Tourismusbranche spielt eine entscheidende Rolle für die Wirtschaft und hat erhebliche Auswirkungen sowohl auf die Beschäftigung als auch auf die Einnahmen. Sie steht jedoch vor besonderen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt, die durch sich wandelnde Verbraucherpräferenzen, technologische Entwicklungen und die Folgen der COVID-19-Pandemie beeinflusst werden. Der Arbeitsmarkt in Belgien hat aufgrund der Pandemie einige Veränderungen erfahren. Zu den gefragten Positionen im Tourismus- und Gastgewerbesektor zählen Hotelmanager, Rezeptionisten, Köche, Servicekräfte, Reiseleiter, Veranstaltungskoordinatoren und Reisevermittler, wobei Fähigkeiten wie Kundenservice, Sprachkenntnisse (Niederländisch, Französisch, Englisch und Deutsch), digitales Marketing sowie technisches Fachwissen in Bezug auf Reservierungs- und Immobilienverwaltungssysteme besonders gefragt sind.

Zudem ist die Tourismusbranche in der Hochsaison stark auf Saisonkräfte angewiesen, doch häufig mangelt es an verfügbaren Arbeitskräften für Positionen im Gastgewerbe und im Dienstleistungsbereich. Auch bei erfahrenen Fachkräften in Führungspositionen, wie Hotelmanagern und Veranstaltungsplanern, herrscht ein deutlicher Mangel. Viele Fachkräfte haben die Branche während der Pandemie verlassen, was zu Lücken in den Führungspositionen und beim Fachwissen geführt hat. Im kulinarischen Bereich besteht eine starke Nachfrage nach qualifizierten Köchen und Küchenpersonal, insbesondere in Regionen, die für ihre Gastronomie bekannt sind, da viele Betriebe Schwierigkeiten haben, qualifizierte Kandidaten zu finden, die in der Lage sind, authentische belgische Küche zuzubereiten. Angesichts des wachsenden Fokus auf Nachhaltigkeit steigt der Bedarf an Fachkräften, die sich mit umweltfreundlichen Praktiken im Tourismus und im Gastgewerbe auskennen, einschließlich

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

nachhaltige Reiseplanung und -management. Die Digitalisierung hat die Möglichkeiten in den Bereichen digitales Marketing, Online-Interaktion und E-Commerce weiter ausgebaut, wodurch Fachwissen in diesen Bereichen äußerst wertvoll ist, da Unternehmen ihre Online-Präsenz ausbauen. Nach der Pandemie ist die Nachfrage nach Fachkräften, die sich mit der Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften auskennen, stark gestiegen. Darüber hinaus hat der Aufschwung des Kultur- und Erlebnistourismus neue Stellen für diejenigen geschaffen, die einzigartige lokale Erlebnisse konzipieren und verwalten können, darunter kulturelle Führungen, kulinarische Veranstaltungen und immersive Aktivitäten.

Griechenland

Der Tourismus leistet einen wesentlichen Beitrag zur Beschäftigung in Griechenland und macht rund 20,89 % der gesamten Erwerbsbevölkerung des Landes aus, wobei etwa 963.000 Menschen direkt oder indirekt in diesem Sektor tätig sind. Im Jahr 2014 entfielen 19,2 % der Gesamtbeschäftigung auf den Tourismus, und vor COVID-19 war dieser Anteil auf fast 25 % gestiegen. Diese Zahlen unterstreichen die entscheidende Rolle des Tourismus für die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Stärkung der griechischen Wirtschaft (Tsartas und Lagos, 2012). Der Sektor steht jedoch vor Herausforderungen, da über 60 % der Beschäftigten ungelernt sind, was die Bemühungen um eine Anhebung der Servicestandards, die Umsetzung der digitalen Transformation und die Förderung nachhaltiger Praktiken erschwert. Es sind erhebliche Qualifikationslücken erkennbar, insbesondere im Kundenservice, in der Gastronomie und im Management verschiedener Teilsektoren. Im Tourismussektor herrscht Personalmangel in Bereichen wie Hotels und Gastronomiebetrieben. Das Wachstum des Sektors ist andererseits mit dem Wirtschaftswachstum bzw. der Entwicklung des Landes verknüpft.

Der Tourismussektor schafft zahlreiche Arbeitsplätze und trägt so zur Senkung der Arbeitslosenquote im ganzen Land bei. Sein Wachstum hat jedoch den Anteil der Beschäftigung im tertiären Sektor an der Gesamtbeschäftigung in Griechenland nicht erhöht. Zu den stark nachgefragten Berufen zählen Mitarbeiter im Housekeeping, Hotelmanager, Rezeptionisten, Köche (insbesondere da Griechenland auf den Gastronomietourismus setzt) sowie Kundendienstmitarbeiter. Der Sektor verlangt derzeit zudem Fähigkeiten wie außergewöhnlichen Kundenservice, Mehrsprachigkeit, Fachwissen in den Bereichen digitales Marketing und soziale Medien sowie technologische Kompetenz. Was die Qualifikationen betrifft, werden Abschlüsse in Tourismus und Gastgewerbe, berufliche Zertifizierungen sowie Kompetenzen im Bereich des nachhaltigen Tourismus gesucht. Es besteht zudem eine Bildungslücke in der Belegschaft des Sektors, da beispielsweise nur 24 % der Beschäftigten über formale Qualifikationen von Tourismusfachschulen verfügen. Der Tourismussektor in Griechenland muss zudem bestimmte Bereiche weiterentwickeln und schulen, insbesondere Kundenservice-Kompetenzen mit Schwerpunkt auf Kundenverhalten, sowie Weiterbildungen zur persönlichen Entwicklung, in denen Fachkräfte Kenntnisse in Zeitmanagement, Kostenkalkulation, Produktwissen und im Gastronomiebereich (spezialisiert auf Bereiche wie Wein und Cocktails) erwerben, gepaart mit Kenntnissen über Fleisch, Fisch und Käse sowie Fachwissen in der Zubereitung von Rohkost.

Der griechische Tourismusarbeitsmarkt konzentriert sich zudem auf Bereiche der Weiterqualifizierung und Umschulung, insbesondere in Sektoren wie Kundenservice, persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung, spezialisierten Fähigkeiten im Gastronomiebereich sowie Schulungen in den Bereichen Hauswirtschaft und Ergonomie, was für die Aufrechterhaltung hoher Servicestandards und den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten wichtig ist.

Italien

Die italienische Tourismusbranche ist ein wichtiger Wirtschaftssektor, steht jedoch vor besonderen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt, die durch sich wandelnde Verbraucheranforderungen, die Auswirkungen von COVID-19 und den technologischen Wandel beeinflusst werden. Im

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

2021 waren im Tourismus etwa 1.030.116 Menschen beschäftigt, wobei die Belegschaft überwiegend aus jungen Menschen bestand: 58 % waren unter 40 und 35,25 % unter 30, während nur 4 % über 60 waren. Frauen machten 52,7 % der Beschäftigten aus, was die Flexibilität des Sektors in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstreicht. Ausländische Staatsangehörige machten 23,9 % der Beschäftigten aus, was einem Jahresdurchschnitt von 246.467 Personen entspricht. Die meisten Arbeitsverträge waren unbefristet (60,2 %), 39,8 % waren befristet, und Teilzeitarbeit war weit verbreitet und machte 54,4 % der Stellen aus. Es gab 77.583 Auszubildende, hauptsächlich in Teilzeit, von denen 14,7 % in saisonalen Beschäftigungsverhältnissen tätig waren, während 98.462 Gelegenheitsarbeiter, meist mit befristeten Verträgen, ein durchschnittliches Gehalt von 9.326 Euro verdienten.

Vor der Pandemie wuchs die Beschäftigung im Tourismussektor und verzeichnete 2019 einen Anstieg von 1,4 %, womit sie das Wachstum der Gesamtwirtschaft übertraf. Es bestehen jedoch nach wie vor seit langem bestehende Herausforderungen, darunter ein geringer Schutz in Bezug auf Arbeitsverträge, Löhne und Qualifikationen sowie ein hohes Ausmaß an Schwarzarbeit. Im Jahr 2020 wurden bei fast 75 % der Fälle im HORECA-Sektor Arbeitsrechtsverstöße festgestellt, was insgesamt 10.472 bestätigten Fällen entspricht. Zwischen 2020 und 2021 stieg die Beschäftigung um 7,8 %, wodurch fast 75.000 neue Arbeitsplätze entstanden, obwohl das Niveau immer noch 13,5 % unter dem Stand vor der Pandemie liegt. Die Zahl der Unternehmen stieg moderat um 2,8 %, wobei über 80 % auf den öffentlichen Sektor und 13,3 % auf den Beherbergungssektor entfielen. Vor der Pandemie befand sich die Beschäftigung im Tourismus in Italien in einem starken Aufwärtstrend: Im Jahr 2019 wuchs sie jährlich um 1,4 % und übertraf damit das Wachstum der Gesamtwirtschaft. Allerdings hat die Branche seit langem mit unzureichenden Schutzmaßnahmen in Bezug auf Arbeitsverträge, Löhne und Qualifikationen sowie mit einer hohen Quote irregulärer Beschäftigungspraktiken, einschließlich Schwarzarbeit, zu kämpfen. Im HORECA-Sektor betrafen im Jahr 2020 fast 75 % der Fälle Verstöße gegen diese Schutzmaßnahmen, was 10.472 bestätigten Fällen entspricht. Die Beschäftigung im Tourismus stieg von 2020 bis 2021 um 7,8 %, wodurch fast 75.000 neue Arbeitsplätze entstanden, blieb jedoch 13,5 % unter dem Niveau vor der Pandemie. Die Zahl der Unternehmen stieg leicht um 2,8 %, wobei über 80 % im öffentlichen Sektor und 13,3 % im Beherbergungsgewerbe zu verzeichnen waren (EBNT, 2022b).

Der italienische Tourismussektor sieht sich mit einem hohen Bedarf an Fachkräften konfrontiert, insbesondere in Bereichen des Gastgewerbes wie Servicepersonal, Köche, Barkeeper und Rezeptionisten, wobei in der Region Venetien nach der Pandemie ein deutlicher Anstieg der saisonalen Einstellungen zu verzeichnen war. Die Branche hat jedoch auch mit einem Mangel an Fachkräften zu kämpfen, was die sich wandelnde Dynamik und den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften unterstreicht, um neuen Herausforderungen und Chancen gerecht zu werden. Die saisonale Beschäftigung und die Beschäftigung von Jugendlichen haben zugenommen: Im Jahr 2022 wurden über 23.000 junge Menschen eingestellt, was einem Anstieg von 16 % gegenüber 2019 entspricht. Dennoch bleiben schätzungsweise 300.000 bis 350.000 Saisonstellen unbesetzt, wobei sich 40 % dieser Stellen als schwer zu besetzen erweisen. Neben traditionellen Fähigkeiten steigt die Nachfrage nach digitalem Fachwissen in Bereichen wie digitalem Marketing, virtuellem Tourismus und Online-Kundenservice, was die fortschreitende digitale Transformation der Branche widerspiegelt. Diese Verlagerung der Präferenzen der Arbeitskräfte hin zu stabileren, weniger anspruchsvollen Arbeitsplätzen unterstreicht die Notwendigkeit, sowohl die Fähigkeiten als auch die Erwartungen anzupassen, um das Gedeihen der Branche zu gewährleisten. Die Nachfrage nach Fachkräften in den Bereichen Tourismusmanagement, strategische Planung und Einhaltung von Gesundheitsvorschriften ist hoch, was auf sich ändernde Verbrauchererwartungen und Sicherheitsstandards zurückzuführen ist. Die Einstellung von jungen Menschen hat zugenommen, wodurch Einstiegsmöglichkeiten geschaffen wurden, wobei Saisonstellen nach wie vor einen wichtigen Einstieg in den Arbeitsmarkt darstellen. Nach der Pandemie verzeichnet die Branche Wachstum in aufstrebenden Bereichen wie nachhaltigem Tourismus, digitaler Transformation sowie der Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften (EBNT, 2022b).

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Spanien

Die Analyse der Marktbedürfnisse im Tourismussektor in Spanien unter Berücksichtigung des länderspezifischen Kontexts stützte sich auf die Kanarischen Inseln, entsprechend der Fachkompetenz und dem Standort des Projektpartners. Die Kanarischen Inseln, auch Kanaren genannt, sind eine spanische Inselgruppe vor der Nordwestküste Afrikas, etwa 100 Kilometer (62 Meilen) westlich der Grenze zwischen Marokko und der Westsahara (wikipedia.com). Auch auf diesen Inseln gilt der Tourismussektor in Spanien als dominierender Motor der lokalen Wirtschaft, der darauf abzielt, den Sektor weiter voranzubringen. Dennoch steht der Sektor vor Herausforderungen, wenn es darum geht, den sich wandelnden Bedürfnissen der Touristen gerecht zu werden und sich an Veränderungen in der Branche anzupassen. Der Tourismussektor der Kanarischen Inseln steht vor mehreren zentralen Anforderungen des Arbeitsmarktes, während er sich an globale Trends und lokale Herausforderungen anpasst. Es besteht eine hohe Nachfrage nach mehrsprachigen Fachkräften, insbesondere in Funktionen wie Rezeptionisten, Concierges und Reiseleitern, um der steigenden Zahl internationaler Besucher gerecht zu werden, sowie nach Fachkräften, die Sprachen wie Englisch, Deutsch und Französisch fließend beherrschen – was mittlerweile als Kernkompetenz gilt. Da die Branche zudem der Nachhaltigkeit Priorität einräumt, besteht ein wachsender Bedarf an Fachkräften mit Fachwissen in den Bereichen erneuerbare Energien, Abfallwirtschaft und umweltfreundliche Praktiken, um sowohl gesetzliche Anforderungen als auch die Nachfrage umweltbewusster Touristen, insbesondere aus Europa, zu erfüllen. Der technologische Fortschritt im Tourismus hat zudem zu einem Fachkräftemangel im Bereich der Hospitality-Technologie geführt, was die Nachfrage nach IT-Support-Spezialisten, Digital-Marketing-Experten und Revenue-Management-Analysten ankurbelt, um die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der Branche zu sichern. Parallel dazu hat das rasante Wachstum des Tourismussektors das Angebot an qualifizierten Fachkräften im Tourismusmanagement überholt, was zu einer Lücke bei Positionen wie Geschäftsführern, Betriebsleitern und Marketingmanagern geführt hat. Dies unterstreicht den dringenden Bedarf an gezielten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung von Führungskräften mit branchenspezifischen Kompetenzen.

Zusätzlich zu diesen spezifischen Kompetenzen müssen Tourismusfachkräfte generell über ausgeprägte Kundendienstfähigkeiten, Leidenschaft für die Branche und Anpassungsfähigkeit verfügen. Die Schließung dieser Lücken im Arbeitsmarkt in den Bereichen Mehrsprachigkeit, nachhaltiger Tourismus, Hospitality-Technologie und Tourismusmanagement wird entscheidend sein, um die Position der Kanarischen Inseln als erstklassiges Reiseziel zu festigen und sie gleichzeitig auf weiteres Wachstum und sich wandelnde Marktanforderungen vorzubereiten. Insgesamt besteht in der Branche ein dringender Bedarf an Kompetenzentwicklung und strategischer Planung, um die zukünftigen Herausforderungen der Branche zu meistern.

China

Chinas Tourismusmarketing entwickelt sich kontinuierlich weiter, doch im Vergleich zu globalen Standards gibt es noch Raum für mehr Innovation und Spezialisierung. Obwohl sich die Vorschriften für das Tourismusmanagement in China verbessern, sind möglicherweise weitere Standardisierung und Strenge erforderlich, insbesondere im Vergleich zu einigen europäischen Ländern. Es wird erwartet, dass künstliche Intelligenz eine zunehmend wichtige Rolle im Hotel- und Tourismussektor spielen wird, indem sie die digitale Transformation vorantreibt und Innovationen in der Branche fördert. Da dies jedoch nicht der Fall ist, ist es entscheidend, die damit verbundenen Herausforderungen zu erkennen und anzugehen, um eine gesunde und nachhaltige Entwicklung der KI zu unterstützen. Eine Marktbedarfsanalyse im Tourismussektor identifiziert im Allgemeinen Anforderungen, Trends und Qualifikationslücken, die für das Wachstum und die Nachhaltigkeit der Branche wichtig sind. Zu den wichtigsten Erkenntnissen laut dem nationalen Bericht Chinas gehören eine steigende Nachfrage nach Fachkräften mit Kompetenzen in den Bereichen Tourismusmanagement, Gastgewerbe, digitale Tools und Kundenservice sowie Chancen im Ökotourismus und im Erlebnistourismus. Zu den Herausforderungen zählen der Mangel an

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

qualifiziertes Personal im globalen Tourismus und im Kundenservice, was den Bedarf an Schulungen in den Bereichen kulturelle Kompetenz, Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Technologieeinsatz erhöht. Eine kontinuierliche berufliche Weiterbildung, die sich an Rückmeldungen von Interessengruppen und Trends wie dem Reiseverhalten nach der Corona-Pandemie und dem „Digital Nomadism“ orientiert, ist unerlässlich, um die Ausbildungsprogramme in China an die Bedürfnisse der Branche anzupassen und die Wettbewerbsfähigkeit sowie die Nachhaltigkeit der Arbeitskräfte zu verbessern.

Zudem verzeichnet die Branche steigende Arbeitskosten und einen verschärften Wettbewerb auf dem Markt, da die Verbraucherpräferenzen immer vielfältiger werden. Die Branche steht vor der Aufgabe, individuelle Bedürfnisse zu erfüllen und das Kundenerlebnis zu verbessern. Die digitale Transformation bringt zudem Bedenken hinsichtlich Informationssicherheit und Datenschutz mit sich, die bewältigt werden müssen. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, sollten sich der Tourismus- und der Hotelsektor in China auf die Verbesserung der Servicequalität, die Modernisierung der Einrichtungen, die Optimierung des Kundenerlebnisses und die Umsetzung der digitalen Transformation konzentrieren.

Portugal

Die Tourismusbranche in Portugal steht vor mehreren Herausforderungen, die ihre Fähigkeit beeinträchtigen, qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten. Im Jahr 2022 beschäftigte die Branche 286.600 Menschen, wobei ein jährlicher Bedarf von über 19.000 neuen Arbeitsplätzen prognostiziert wurde. Trotzdem herrscht ein erheblicher Arbeitskräftemangel mit rund 50.000 unbesetzten Stellen branchenweit. Dieser Mangel ist besonders ausgeprägt im Hotelgewerbe und in der touristischen Unterhaltungsbranche, wo jede achte Stelle im Beherbergungs- und Gaststättengewerbe unbesetzt bleibt und jede zehnte Stelle in der touristischen Unterhaltungsbranche Schwierigkeiten hat, Bewerber zu gewinnen. Dies unterstreicht den dringenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, um die anhaltende Erholung und das Wachstum des Tourismussektors nach der Pandemie voranzutreiben. Die derzeitigen Arbeitskräfte im Tourismussektor sind größtenteils unterqualifiziert: 49 % verfügen nur über eine Grundschulbildung, 37 % über eine Sekundar- oder postsekundäre Ausbildung und lediglich 14 % über einen Hochschulabschluss. Zudem sind viele Beschäftigte in diesem Sektor mit niedrigen Löhnen, langen Arbeitszeiten und begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten konfrontiert, was dazu geführt hat, dass 27 % der Tourismusfachkräfte erwägen, die Branche zu verlassen. Diese Faktoren machen die Branche für potenzielle Fachkräfte weniger attraktiv, was zu einem Teufelskreis aus hoher Fluktuation und einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften führt. Die „Agenda Profissões do Turismo“ (2003) zielt darauf ab, diese Probleme anzugehen, indem sie den Schwerpunkt auf die Gewinnung und Bindung von Fachkräften, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie die Erhöhung der Investitionen in Ausbildung und berufliche Weiterentwicklung legt. Die Agenda unterstreicht die Bedeutung einer Anhebung der Gehälter und Sozialleistungen für Beschäftigte im Tourismus, um die Branche attraktiver zu machen. Gleichzeitig betont sie die Notwendigkeit, die Humanressourcen durch gezielte Bildungs- und Ausbildungsprogramme zu qualifizieren und aufzuwerten, insbesondere auf der Sekundar- und postsekundären Ebene sowie in Bezug auf spezialisierte Kompetenzen wie digitales Marketing, nachhaltigen Tourismus und Innovation bei Tourismusprodukten. Darüber hinaus identifiziert die Tourismusstrategie 2027 fünf große Herausforderungen für die Branche: die Bekämpfung der Saisonalität, die Aufwertung von Kulturerbe und Kultur, die regionale Verteilung der Nachfrage, die Qualifizierung und Aufwertung der Humanressourcen sowie die Förderung von Innovation. Die Saisonabhängigkeit beispielsweise bleibt ein hartnäckiges Problem, da viele Arbeitsplätze im Tourismus an bestimmte Jahreszeiten gebunden sind, was den Sektor weniger stabil und weniger attraktiv macht. Diese Instabilität, gepaart mit langen und unvorhersehbaren Arbeitszeiten, erschwert es, Arbeitskräfte zu halten, insbesondere jüngere Fachkräfte, die nach stabileren Beschäftigungsmöglichkeiten suchen. Das TEF-Projekt (Tourism Education Future) hingegen betont die Notwendigkeit engerer Verbindungen zwischen Bildungseinrichtungen und der Tourismusbranche, um sicherzustellen, dass Ausbildungsprogramme auf die aktuellen Marktbedürfnisse abgestimmt sind. Es fordert zudem die Entwicklung neuer

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Ausbildungskurse, die sich auf stark nachgefragte Kompetenzen konzentrieren, wie digitales Marketing, nachhaltige Tourismuspraktiken und Verbraucherprofilierung. TEF setzt sich zudem für Umschulungsinitiativen ein, die sich an ältere Beschäftigte im Gastgewerbe richten, sowie für die Bewältigung der Herausforderung, Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund in die Tourismusbranche zu integrieren. Da viele Migranten in diesem Sektor mit Sprachbarrieren zu kämpfen haben, würden Sprachkurse und kulturelle Orientierungsangebote ihnen helfen, sich besser zu integrieren und ihre Rolle als „kulturelle Vermittler“ im Rahmen des Tourismuserlebnisses zu stärken.

Die Strategie betont zudem die Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter in der Belegschaft und erkennt an, dass Frauen im Tourismussektor oft mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert sind, wie beispielsweise ungünstigen Arbeitszeiten und einer Doppelbelastung durch familiäre und berufliche Verpflichtungen. Die Branche muss diese Faktoren berücksichtigen, wenn sie versucht, mehr Frauen für die Belegschaft zu gewinnen und dort zu halten. Um diese Bemühungen zu unterstützen, fordert die Strategie kontinuierliche Weiterbildung und die Förderung des Wissenstransfers von Bildungseinrichtungen und Forschungszentren an Tourismusunternehmen. Dazu gehört die Förderung von Kooperationen zwischen Wissenschaft und Privatwirtschaft, um sicherzustellen, dass die in Ausbildungsprogrammen vermittelten Kompetenzen direkt auf die praktischen Anforderungen der Branche anwendbar sind. Darüber hinaus erfordert die Förderung Portugals als „intelligentes und nachhaltiges“ Reiseziel einen Fokus auf technologische Innovation und Nachhaltigkeit, wobei Tourismusfachkräfte geschult werden müssen, um diese Bemühungen voranzutreiben. Letztendlich wird es für das langfristige Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit der portugiesischen Tourismusbranche entscheidend sein, diesen Marktbedürfnissen und Herausforderungen durch strategische Maßnahmen zu begegnen, die auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Stärkung von Bildung und Ausbildung sowie die Förderung eines inklusiveren und attraktiveren Sektors ausgerichtet sind.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

6. Bedarfsanalyse im Bereich der Ausbildung: Ergebnisse und Methodik

Das TourX-Projekt, das sich mit den Herausforderungen des sich aufgrund des durch die COVID-19-Pandemie verursachten Rückgangs ständig wandelnden Tourismusumfelds befasst, führte eine Bedarfsanalyse für Fortbildungsmaßnahmen (Training Needs Assessment, TNA) durch, die auf einer Forschungsmethodik einschließlich einer Literaturrecherche basiert. Diese Analyse identifiziert wesentliche Herausforderungen wie die Konzeption von Programmen zur Weiterqualifizierung und Umschulung, die Bewältigung des dringenden Bedarfs an Diversifizierung, die Förderung nachhaltigerer Modelle der Tourismusentwicklung sowie die Umsetzung intelligenter Investitionsstrategien. Ergänzt wird dies durch Interviews und Fokusgruppen mit den wichtigsten Interessengruppen. Zudem werden die sich wandelnden Qualifikationsanforderungen an Tourismusfachkräfte sowie die Komplexität der Branche und die Marktdynamik untersucht. Die TNA bietet einen Überblick über das Projekt und enthält eine allgemeine Erörterung der angewandten Methodik, gefolgt von abschließenden Bemerkungen.

Zudem zielt sie darauf ab, einen Bottom-up-Ansatz für Exzellenz im Tourismussektor zu fördern, der es Bildungspartnern (Berufsbildungseinrichtungen und Hochschulen) ermöglicht, ihre Fähigkeit zu stärken, die Qualifizierung zügig an das sich wandelnde wirtschaftliche und soziale Umfeld anzupassen.

Um einen klaren und strukturierten Überblick über die wichtigsten Ausbildungsbedürfnisse im Tourismussektor in den Partnerländern zu geben, wurde vor der detaillierten Analyse die folgende Zusammenfassung aufgenommen. Dieser komprimierte Abschnitt hebt die wichtigsten Prioritäten und Herausforderungen hervor, denen jedes Land gegenübersteht, und bietet eine umfassende und zugleich prägnante Perspektive, bevor auf die spezifischen Informationen eingegangen wird. Für einen schnelleren Überblick wurde in Anhang A eine Tabelle eingefügt, die all diese Informationen zusammenfasst.

In Deutschland führt die zunehmende Digitalisierung des Tourismussektors zu einem Rückgang persönlicher Interaktionen, wodurch Soft Skills wichtiger denn je werden. Gleichzeitig sind nachhaltiger Tourismus und digitale Kompetenz zentrale Prioritäten, da die Branche bestrebt ist, den Ressourcenverbrauch zu minimieren. Zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung besteht Bedarf an einer digitalen Plattform, auf der Studierende ihre Fortschritte verfolgen können. Damit diese Initiativen jedoch erfolgreich sind, bleibt die staatliche Förderung für KMU unerlässlich.

Auch in Belgien spielen digitale Kompetenzen eine entscheidende Rolle, während Nachhaltigkeit zunehmend an Bedeutung gewinnt. Um diesen sich wandelnden Anforderungen der Branche effektiv gerecht zu werden, ist die Stärkung ökologischer Kompetenzen erforderlich. Darüber hinaus wird die Förderung der Zusammenarbeit mit europäischen Tourismusverbänden und akademischen Einrichtungen die Ausbildungsprogramme verbessern und wertvolle internationale Erfahrungen ermöglichen.

In Griechenland ist die Beherrschung von Fremdsprachen, insbesondere für Fachkräfte im Tourismus, von grundlegender Bedeutung. Zudem sind Soft Skills wie Teamarbeit, Kommunikation und Problemlösung unverzichtbar. Da die Branche auf KI-gestützten Kundenservice, intelligenten Tourismus und auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Initiativen setzt, gewinnen digitale Kompetenzen zunehmend an Bedeutung. Trotz der Bedeutung von Fortbildungen schränkt die saisonale Beschäftigung jedoch oft die Möglichkeiten der Unternehmen ein, in die Personalentwicklung zu investieren. Um dem entgegenzuwirken, sollten Fortbildungsprogramme flexibel, für die Beschäftigten kostenlos und auf die Bedürfnisse der Branche abgestimmt sein.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Auch Italien misst dem Erlernen von Sprachen, insbesondere Englisch und Deutsch, große Bedeutung bei. Darüber hinaus sind sowohl digitale als auch ökologische Kompetenzen von entscheidender Bedeutung, da nachhaltige Tourismuspraktiken wie kreislauforientiertes Kochen und umweltfreundlicher Transport zunehmend an Bedeutung gewinnen. Der Tourismussektor hat jedoch mit Saisonalität und Arbeitskräftemangel zu kämpfen, was ihn für Berufseinsteiger weniger attraktiv macht. Um dem entgegenzuwirken, sollten Fortbildungen zusätzliche Kompetenzen in den Bereichen Marketing, Management und Werbung beinhalten, um attraktivere Karrieremöglichkeiten zu schaffen.

In Spanien sind Sprachkenntnisse nach wie vor eine grundlegende Voraussetzung, ebenso wie ausgeprägte digitale Kompetenzen, insbesondere in den Bereichen KI und Datenanalyse. Die Zukunft des Tourismus hängt von Nachhaltigkeit und technologischen Fortschritten ab, weshalb es unerlässlich ist, dass Ausbildungsprogramme diese Aspekte berücksichtigen. Trotz staatlicher Partnerschaften mit Unternehmen zur Bereitstellung praxisorientierten Lernens reichen die finanziellen Mittel jedoch nicht aus, um diese Initiativen umfassend zu unterstützen.

In China gewinnen unterdessen Anpassungsfähigkeit, Teamarbeit und Kommunikationsfähigkeiten zunehmend an Bedeutung. Die digitale Transformation gestaltet die Branche neu, wobei der Schwerpunkt auf KI-gestütztem Tourismus, Initiativen zur CO_2-Reduzierung und personalisierten Dienstleistungen liegt. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sollten Ausbildungsprogramme praxisnahe Fallstudien und fortschrittliche Konzepte sowohl aus dem heimischen als auch aus dem internationalen Markt integrieren.

Schließlich ist in Portugal die Beherrschung von Fremdsprachen, insbesondere Französisch und Deutsch, ein dringender Bedarf. Während das Bewusstsein für Nachhaltigkeit wächst, bleibt die digitale Anpassung eine Herausforderung. Obwohl persönliche Interaktion in der Branche nach wie vor hoch geschätzt wird, wird erwartet, dass virtuelle Check-ins in den kommenden Jahren zunehmen werden. Folglich muss die Ausbildung mit den Branchentrends Schritt halten, doch finanzielle Engpässe behindern weiterhin ihre vollständige Entwicklung.

6.1 Schritte bei der Durchführung der TNA

Die TNA wurde von einigen ausgewählten Partnern dieses Projekts mit dem Ziel durchgeführt, alle Informationen zum TourX-Projekt zu sammeln. Die TNA soll wesentliche Erkenntnisse und einen umfassenden Rahmen für Berufsbildungsanbieter und Akteure der Tourismusbranche liefern. Der Bericht dient als Instrument zur Gestaltung von Bildungsprogrammen, die Nachhaltigkeit, Resilienz und Innovation in den Vordergrund stellen – Schlüsselelemente für die Zukunft des Tourismussektors.

Eine Bedarfsanalyse ist ein wertvolles Instrument für jeden Ausbilder oder jede Organisation, die ein Programm oder einen Kurs plant. Durch die Ermittlung der tatsächlichen Bedürfnisse der Zielgruppe hilft sie bei der Konzeption eines relevanten und effektiven Programms. Bevor mit der Gestaltung einer Schulung begonnen wird, ist eine gründliche Bedarfsanalyse unerlässlich, um ein klares Verständnis dafür zu gewinnen, wo Schulungsbedarf besteht, welche Inhalte behandelt werden sollten und wer die Teilnehmer sein werden.

Vor der Durchführung einer erfolgreichen TNA wurden einige Schritte berücksichtigt, die auf zuvor entwickelten Forschungsfragen basierten, in denen das „Warum“ dargelegt wurde; dies gab einen Überblick darüber, wie Daten erhoben und eine Analyse durchgeführt wurde.

Im Allgemeinen werden bei der Bearbeitung von Forschungsfragen entweder qualitative, quantitative oder gemischte Methoden verwendet. Qualitative Forschung wird definiert als „Forschung, die hauptsächlich Wörter und Bilder als primäre Datenquelle nutzt“ (Remenyi, 2017). Im Gegensatz dazu ist quantitative Forschung „ein Forschungsansatz,

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

, bei dem in erster Linie numerische Daten erhoben und mithilfe mathematischer oder statistischer Methoden analysiert werden“ (Remenyi, 2017).

Diese Methoden stellen sicher, dass jede Studie Kernfragen behandelt, indem klare, spezifische und fokussierte Forschungsfragen formuliert werden, die auf das jeweilige Problem abgestimmt sind. Quantitative Methoden nutzen Umfragen mit strukturierten Fragen, um messbare Daten zu erheben, was dabei hilft, Muster und Trends zu erkennen. Im Gegensatz dazu stützen sich qualitative Methoden auf Interviews und Fokusgruppen, um tiefere Einblicke in Wahrnehmungen zu gewinnen, die durch quantitative Ansätze möglicherweise nicht vollständig erfasst werden können. Qualitative Studien beziehen in der Regel eine kleinere, gezielt ausgewählte Population ein, während quantitative Studien eine größere Stichprobe umfassen. Der gemischte Methodenansatz kombiniert Elemente sowohl der qualitativen als auch der quantitativen Forschung und bietet einen umfassenden Rahmen für die Beantwortung von Forschungsfragen.

Die TNA nutzte eine qualitative Forschungsmethode, um das vorliegende Problem effektiv anzugehen und ein umfassendes Verständnis des Themas zu gewährleisten. Dieser Ansatz ermöglichte es den Teilnehmern, detaillierte Einblicke in ihre Sichtweisen zu den gestellten Fragen zu geben. Da sich die Forschungsfragen auf zukünftige Unsicherheiten und Szenarien konzentrierten, war es unerlässlich, Informanten mit bedeutender Fachkompetenz und Entscheidungsbefugnis auszuwählen, um eine Übereinstimmung mit der gemeinsamen Vision des Projekts zu gewährleisten.

Qualitative Forschung ist naturgemäß zeitaufwendig, und diese Studie bildete da keine Ausnahme. Jedes Interview dauerte in der Regel etwa eine Stunde, wobei die Transkription bis zu acht Stunden pro Interview in Anspruch nahm. Um die Ressourcen optimal zu nutzen, wurden einige Interviews über Zoom und andere virtuelle Plattformen durchgeführt, wodurch der Reiseaufwand reduziert und Zeit eingespart wurde. Die Fragen folgten einem strukturierten Format und wurden sowohl in den Fokusgruppen als auch in den Interviews einheitlich verwendet; die Durchführung erfolgte durch ein eigens dafür eingesetztes Team aus jeder Partnerorganisation.

Die Forschungsfragen und -ziele konzentrieren sich darauf, wie die Tourismusbranche ihre Widerstandsfähigkeit stärken, neue Technologien wie KI nutzen und nachhaltige Kompetenzen entwickeln kann, um den sich wandelnden Verbraucheranforderungen und zukünftigen Herausforderungen gerecht zu werden. In Bezug auf die Widerstandsfähigkeit betont die Studie die Bedeutung der Umschulung und Weiterqualifizierung von Fachkräften, um sie auf potenzielle Krisen wie Pandemien vorzubereiten. Technologische Kompetenzen – insbesondere in technischen und digitalen Bereichen – sind entscheidend, um die anhaltende Relevanz und Wettbewerbsfähigkeit der Branche zu sichern.

Die Untersuchung unterstreicht die Notwendigkeit, dass sich die Tourismusbranche langfristig behaupten muss, selbst angesichts künftiger Umbrüche. Nachhaltigkeit ist in allen Sektoren ein zentrales Anliegen, insbesondere in einer dynamischen und sich rasch entwickelnden Branche wie dem Tourismus. Sie gewinnt nach der Institutionalisierungsphase besonders an Bedeutung, in der die Sicherung eines dauerhaften Wandels die Verankerung von Nachhaltigkeit in organisatorischen Richtlinien, Praktiken und Normen erfordert.

Um angesichts potenzieller Störungen wie Pandemien widerstandsfähig zu bleiben, muss die Tourismusbranche ihr Angebot diversifizieren, das Krisenmanagement stärken und flexible, nachhaltige Praktiken einführen. Die Vorbereitung auf eine ungewisse Zukunft erfordert Investitionen in Technologien wie KI, um die Personalisierung und die betriebliche Effizienz zu steigern, wobei gleichzeitig ethische und datenschutzrechtliche Aspekte berücksichtigt werden müssen. Zu den künftigen Qualifikationsanforderungen gehören Fachwissen in den Bereichen Nachhaltigkeit, digitale Kompetenz, KI-gestützter Kundenservice sowie die Anpassungsfähigkeit an Trends hin zu umweltfreundlichem und verantwortungsbewusstem Tourismus.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Die Verwirklichung von Nachhaltigkeit kann jedoch eine Herausforderung darstellen. Hindernisse wie der Widerstand der Interessengruppen gegen Veränderungen, unzureichende Überwachung und mangelhafte Bewertung der Fortschritte können die Bemühungen zur Aufrechterhaltung und Verbesserung nachhaltiger Praktiken untergraben.

Methodik der Datenerhebung

Die Daten wurden in Deutschland, Spanien, Italien, Griechenland, Portugal, Belgien und China erhoben. Es wurden Interviews auf der Grundlage eines halbstrukturierten Formats mit den Teilnehmern, einschließlich der Fokusgruppen, durchgeführt, um Antworten zu erhalten oder Meinungen einzuholen. Die Fragen waren sowohl für die Interviews als auch für die Fokusgruppen identisch; sie wurden in der Analysephase mit Diskussionen aus den einzelnen Ländern kombiniert, wobei die Ergebnisse nach Ländern aufgeschlüsselt dargestellt wurden. Insgesamt fanden 11 Fokusgruppen statt, an denen 107 Teilnehmer aus China, Deutschland, Italien, Portugal, Spanien und Belgien teilnahmen. Die Teilnehmer stammten aus verschiedenen Berufsfeldern, darunter Tourismusfachleute wie Leiter von Berufsbildungseinrichtungen, Geschäftsführer und Vertreter öffentlicher Organisationen, Studierende, Ausbilder im Tourismusbereich sowie Fachkräfte aus der Tourismusbranche (wie Köche und Rezeptionisten). Die Ergebnisse für jedes Land wurden in eigenen Abschnitten detailliert dargestellt, wobei für jedes Land eine gründliche thematische Analyse bereitgestellt wurde. Darüber hinaus wurden 58 Interviews in China, Deutschland, Griechenland, Spanien, Italien, Portugal und Belgien durchgeführt. Jedes Forschungsteam erhielt spezifische Richtlinien zur Durchführung des Datenerhebungsprozesses. Die Rolle eines erfahrenen und kompetenten Moderators war in jeder Fokusgruppe von entscheidender Bedeutung, um die Diskussionen so zu lenken, dass eine Bandbreite an Meinungen und Wahrnehmungen einer kleinen, vielfältigen Gruppe zu einem bestimmten Thema erfasst werden konnte. Moderatoren stellen in der Regel offene Fragen, um die Teilnehmer dazu anzuregen, ihre Gedanken, Gefühle und Erfahrungen mitzuteilen, was in gewisser Weise auch zu komplexen Antworten einiger Teilnehmer führte.

Darüber hinaus gehören Fokusgruppen im Allgemeinen zu den effektivsten Methoden zur Erhebung qualitativer Daten und werden häufig eingesetzt, um neue Produkte oder Ideen zu testen, Feedback zu bestehenden Produkten oder Dienstleistungen einzuholen oder das Verbraucherverhalten und die Einstellungen der Verbraucher zu untersuchen (Krueger und Casey, 2014). Im Rahmen der Informationssammlung zum Tourismussektor in diesem Projekt wurde empfohlen, eine Fokusgruppe mit 6 bis 15 Teilnehmern zu bilden, darunter Vertreter der Zielgruppen des Projekts und wichtige Interessengruppen, die wertvolle Erkenntnisse liefern können. In diesem Zusammenhang liegt der Schwerpunkt auf der Untersuchung der aktuellen Bedingungen und zukünftigen Bedürfnisse im Zusammenhang mit digitalen, ökologischen und sozialen Anforderungen an Beschäftigte und Unternehmen im Tourismus. Die untersuchten Fragen konzentrierten sich auf Unterthemen wie Qualifikationen (Weiterqualifizierung/Umschulung), kompetenzbasiertes Lernen, Absolventen-Tracking-System, Finanzierung und Internationalisierung, um Einblicke in den Tourismussektor zu gewinnen.

Im Hinblick auf das Konzept der Weiterqualifizierung und Umschulung in der Tourismusbranche ist es wichtig, wirksame Programme und Initiativen zu identifizieren, die den Erwerb von Fähigkeiten erleichtern. Dies geschieht durch den Aufbau strategischer Partnerschaften, die dazu beitragen können, diese Bemühungen auf die sich wandelnden Anforderungen der Branche abzustimmen. Ebenso ist es unerlässlich, die Hindernisse zu verstehen, mit denen Organisationen bei der Umsetzung von Weiterqualifizierungsmaßnahmen konfrontiert sind. Dies ermöglicht es den Anbietern beruflicher Bildung, Hindernisse zu beseitigen und besser zugängliche, maßgeschneiderte Programme zu entwickeln. Die Verbesserung kompetenzbasierter Lehrpläne durch deren Ausrichtung auf aktuelle und zukünftige Bedürfnisse der Tourismusbranche wurde ebenfalls berücksichtigt, wobei der Schwerpunkt auf Schlüsselkompetenzen und Fähigkeiten lag, die priorisiert und effektiv bewertet werden, um den Anforderungen der Branche gerecht zu werden. Die Integration innovativer Lehrmethoden und Technologien, die die Lernerfahrung bereichern und den Lernenden helfen, praktische Fähigkeiten und branchenrelevantes Wissen zu entwickeln, wurde ebenfalls analysiert. Um jedoch

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

einen nachhaltigen Weg für die Branche zu gewährleisten, ist es wichtig, den Fokus auf aktuelle und zukünftige Kompetenzen und Fähigkeiten zu legen. Da die COVID-19-Pandemie die Notwendigkeit des Konzepts der Weiterqualifizierung und Umschulung sowie des nachhaltigen Tourismus deutlich gemacht hat, zielt all dies darauf ab, entscheidende Kompetenzen und Fähigkeiten zu identifizieren, um die Tourismusausbildung voranzubringen, unabhängig davon, ob sie von Universitäten oder Berufsbildungseinrichtungen angeboten wird.

Datenanalyse

Die von den Befragten oder Teilnehmern gesammelten Daten wurden mithilfe der thematischen Analyse ausgewertet. Damit sollten tiefere Einblicke in die Wahrnehmung des Tourismussektors und die Herausforderungen, denen er gegenübersteht, gewonnen werden, die durch quantitative Daten möglicherweise nicht vollständig erfasst werden können. In einigen Fällen kam Software zur qualitativen Datenanalyse wie webQDA zum Einsatz, während sich die Analyse in anderen Fällen auf die Interpretation der Forscher stützte. Die Forscher waren überzeugt, dass in jedem Land eine Datensättigung erreicht worden war, was bedeutete, dass keine weiteren Befragten benötigt wurden, da die Teilnehmer begannen, bereits von anderen geäußerte Standpunkte zu wiederholen. Folglich wurde die Datenerhebung beendet, sobald keine neuen Informationen mehr zutage traten. Ethische Aspekte wurden bei der Datenerhebung ebenfalls berücksichtigt, basierend auf einer Reihe von Vereinbarungen, die von den Teilnehmern unterzeichnet oder genehmigt wurden.

Die in verschiedenen Ländern durchgeführten Fokusgruppen und Interviews orientierten sich an einer Reihe gemeinsamer Schlüsselbegriffe, die im Folgenden als Unterabschnitte dienen, um die Diskussion für jedes Land zu strukturieren. Diese Schlüsselbegriffe heben die zentralen Themen hervor, die während der Sitzungen untersucht wurden. Die gesammelten Daten wurden auf der Grundlage der Teilnehmergruppen oder ihrer Antworten analysiert, und die Ergebnisse wurden aus Gründen der Übersichtlichkeit und des besseren Verständnisses zusammengefasst.

Deutschland

In Deutschland wurden zwei Fokusgruppen mit acht Fachleuten – sechs Köchen und zwei Dozenten – organisiert. Die Beiträge dieser Gruppe wurden entsprechend den von den Partnern erarbeiteten themenspezifischen Vorgaben aufgezeichnet. Die Diskussionsfragen der Gruppe bezogen sich auf Kompetenzen im Tourismussektor, Ausbildungsprogramme, zukunftsorientierte Bildung, Mechanismen zur Nachverfolgung von Absolventen sowie Finanzierungssysteme. Die Gruppe teilte ihre Sichtweisen auf der Grundlage ihrer Fachgebiete mit und gab aussagekräftige Empfehlungen ab.

Kompetenzen im Tourismus

Die Fokusgruppe äußerte sich zum Thema Kommunikation, da diese dem Personal im Tourismussektor dabei hilft, sich an neue Markttrends anzupassen. Soziale Kompetenzen basieren auf der Fähigkeit, in einem Team zu arbeiten, das einfühlsam mit Gästen und Kollegen umgeht, insbesondere auf interkulturellen Kompetenzen, die zunehmend an Bedeutung gewinnen. Studierenden und Fachkräften wurde zudem geraten, ihre technologischen Kompetenzen zu verbessern, da die Digitalisierung den Tourismussektor zunehmend beeinflusst. So wurde in den Vorträgen für die Gruppe beispielsweise dargelegt, dass in den kommenden Jahren der Schwerpunkt auf sozialen Kompetenzen liegen sollte, wie etwa der Förderung einer inklusiven und vielfältigen Arbeitskultur.

Schulungsprogramm

Die Programme der verschiedenen Schulungsmaßnahmen sollten zudem wesentliche Inhalte integrieren, die mit der Kultur im Einklang stehen. Der Fokus auf digitale Kompetenzen wie den Umgang mit Online-Buchungssystemen und Social-Media-Marketing ist ein entscheidender Aspekt in der modernen

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Tourismusbranche und sollte daher

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

berücksichtigt werden. Soft Skills hingegen müssen besonders stark betont werden, da der persönliche Kontakt aufgrund der Digitalisierung immer mehr in den Hintergrund tritt. Da die Welt mittlerweile ein globales Dorf ist und sich am globalen Kunden orientiert, sollten interkulturelle Kompetenzen in die Ausbildungsprogramme aufgenommen werden, damit Absolventen effektiv arbeiten können.

Zukunftsorientierte Bildung

Zu diesem Thema wiesen die Teilnehmer darauf hin, dass sich die Bildung in einem zukunftsorientierten Ansatz weiterentwickelt und daher die Einbeziehung eines nachhaltigen Tourismusmanagements erforderlich sein sollte, um der wachsenden Nachfrage nach umweltfreundlichen Reiseangeboten und Tourismusdienstleistungen in der Zukunft gerecht zu werden. Da dieser Trend zudem mit digitalen Kompetenzen verknüpft ist, kann die Digitalisierung dazu beitragen, den Ressourcenverbrauch zu senken.

Mechanismus zur Nachverfolgung von Absolventen

Die Teilnehmer der Fokusgruppen vertraten die Ansicht, dass es zur Verbesserung der Ausbildung wichtig sei, über ein Instrument zu verfügen, das Lehrkräften und Führungskräften hilft, die Auswirkungen der Programme auf Tourismusfachkräfte zu bewerten. Die Schaffung einer digitalen Plattform sollte in Betracht gezogen werden, auf der Absolventen ihre beruflichen Fortschritte teilen können, wodurch Daten zur Wirksamkeit des Lehrplans gesammelt werden können. Ein Netzwerk könnte zudem die langfristigen Ergebnisse der Tourismusausbildung bewerten, wobei Umfragen und persönliche Treffen für kontinuierliches Feedback sorgen würden. So sagte beispielsweise ein Teilnehmer: „Die Bewertung von Ausbildungsprogrammen kann zu langfristigem Erfolg führen.“ Ein Mentoring-System, das Studierende miteinander vernetzt, könnte zusätzlich nützliches Feedback liefern, um Kursinhalte auf der Grundlage praktischer Erfahrungen zu verbessern.

Finanzierungssysteme

Die Frage der Finanzierung ist ein wichtiger Aspekt, der von den Teilnehmern in Deutschland berücksichtigt wurde. Die Teilnehmer sprachen sich dafür aus, dass der Staat Mittel zur Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen bereitstellen sollte. Sie sahen dies als entscheidend an, da Förderinitiativen für Unternehmen, die Personalschulungen anbieten, die berufliche Weiterentwicklung fördern könnten. Die optimale Strategie würde eine Mischung aus Initiativen für Unternehmen und Einzelpersonen beinhalten, wie beispielsweise zinsgünstige Darlehen, die speziell für die berufliche Bildung konzipiert sind und eine leicht zugängliche Finanzierungsquelle für die persönliche Weiterentwicklung bieten.

Belgien

Im März 2024 führte Belgien eine Online-Fokusgruppe mit 12 Experten durch. Die Teilnehmer tauschten ihre Erfahrungen und Meinungen zu verschiedenen Fragen aus. Die identifizierten Schlüsselthemen bezogen sich auf Kompetenzen und die Rolle in der RSP (Regional Skills Partnership).

Kompetenzen

Schulen und Länder sollten ihre Fortschritte im Vergleich zu anderen bewerten, da zunehmend Projekte entstehen, die sich auf digitale Kompetenzen und Nachhaltigkeit konzentrieren. Der Aufbau starker Verbindungen zwischen Industrie und Schulen bleibt jedoch eine Herausforderung.

Rolle in einer RSP (Regional Skills Partnership)

Im Rahmen des PANTOUR-Projekts wurden in 7 Ländern (geplant sind 10) nationale Kompetenzpartnerschaften mit über 200 Akteuren gegründet. Diese Partnerschaften haben flexible Strukturen angenommen,

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

mit Schwerpunkt auf Kompetenzanalyse, Ausbildungsbedarfsanalyse und der Bewertung der Ergebnisse des Blueprint-Projekts, ähnlich wie bei den regionalen Kompetenzpartnerschaften im TourX-Projekt. Eine zentrale Herausforderung besteht darin, einen führenden Akteur der Tourismusbranche zu identifizieren, der den Prozess vorantreibt. Die Festlegung eines einheitlichen Kompetenzniveaus ist unerlässlich für die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Förderung des Tourismus als Berufsfeld. Die Zusammenarbeit mit regionalen Tourismusverbänden und anderen Schulen in Europa ist entscheidend, um wertvolle Erfahrungen zu vermitteln und vielfältige Ansätze zu erkunden.

Griechenland

Griechenland organisierte keine Fokusgruppen, sondern führte stattdessen acht Interviews mit Experten, Arbeitgebern und Lehrkräften aus der Tourismusbranche durch. In den Interviews wurden Schlüsselthemen wie wesentliche Kompetenzen, digitale Kompetenzen, grüne Kompetenzen, Weiterbildung, zukünftige Herausforderungen und Finanzierungsmechanismen erörtert.

Kompetenzen

Fachkräfte im Tourismus in Griechenland benötigen ausgeprägte Soft Skills, darunter Teamarbeit, Kommunikation (zwischenmenschlich und in Fremdsprachen), Zeitmanagement, Problemlösung, Flexibilität, Empathie, interkulturelle Offenheit und Anpassungsfähigkeit an Veränderungen. Diese Kompetenzen lassen sich durch eine kontinuierliche Leistungsüberwachung, abgestimmt auf gemeinsame Ziele und Grundsätze, effektiv bewerten.

Die Fähigkeit, soziale Kompetenzen wie gesunden Menschenverstand und Empathie anzuwenden, wird ebenso wie das Zeitmanagement als entscheidend für die täglichen Aufgaben angesehen.

Digitale Kompetenzen

Zwar sind digitale Kompetenzen nicht für alle Stellen im Tourismussektor erforderlich, doch sind sie in Reisebüros für die Abwicklung von Buchungen, die Kundenkommunikation, das Datenmanagement und die Rechnungsstellung von entscheidender Bedeutung, da sie für die Suche, den Austausch und die Verarbeitung von Informationen sowie für die Verwaltung von Kommunikationsplattformen unerlässlich sind.

Grüne Kompetenzen

Nachhaltige Praktiken gewinnen in der griechischen Tourismusbranche zunehmend an Bedeutung, sei es aufgrund des Wettbewerbsdrucks oder als Teil von Marketingstrategien. Unternehmen müssen Umweltstandards einhalten und grüne Kompetenzen in ihre Betriebsabläufe integrieren.

Bevor jedoch umweltfreundliche Praktiken vollständig umgesetzt werden können, müssen grundlegende infrastrukturelle Herausforderungen wie die Müllabfuhr und eine stabile Stromversorgung auf regionaler Ebene angegangen werden.

„Grüne“ Kompetenzen im Tourismus umfassen sowohl einen Mentalitätswandel hin zur Nachhaltigkeit als auch deren praktische Umsetzung, wie zum Beispiel den effizienten Umgang mit natürlichen Ressourcen und Recycling.

Ausbildung

Die Teilnehmer betonten, dass die Fortbildung für Mitarbeiter kostenlos sein sollte, da Unternehmen aufgrund saisonaler Beschäftigungsmuster zögern, in die Personalentwicklung zu investieren. Flexible Lernmethoden wie Storytelling und fallbasiertes Lernen gelten als wirksame Wege zur Wissensvermittlung. Digitale Lernplattformen finden breite Akzeptanz, und Unternehmer sind bereit, gemeinsam mit ihren Mitarbeitern an Initiativen zur Weiterqualifizierung und Umschulung teilzunehmen.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Anbieter beruflicher Bildung sollten ihre Programme an den Qualitätssicherungsstandards der Tourismusbranche ausrichten. Die Fortbildungen sollten kurz, flexibel und sowohl online als auch in Präsenzform verfügbar sein. Bestehende Programme werden als unzureichend angesehen, da sie sich auf spezifische Berufsbilder konzentrieren, anstatt die branchenübergreifend benötigten „grünen“ und digitalen Kompetenzen zu vermitteln.

Zukünftige Ausbildungsprogramme sollten Prognosen zu Branchentrends, praktische Fähigkeiten, realitätsnahe Szenarien, kontinuierliche Aktualisierungen der Lehrpläne und Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen integrieren.

Sich abzeichnende Trends

Zu den aufkommenden Trends, die in der Ausbildung berücksichtigt werden sollten, gehören die Auswirkungen fortschrittlicher Technologien, die wachsende Nachfrage nach nachhaltigen Tourismuserlebnissen und der steigende Bedarf an personalisierten Dienstleistungen.

Nachverfolgung der Absolventen

Um die Karrierewege der Absolventen zu verfolgen, sollte ein durch Big-Data-Analysen gestütztes Überwachungssystem eingeführt werden, mit dem Beschäftigungstrends und Fortschritte bei der Umschulung verfolgt werden können.

Zukunft

Unternehmen im Tourismussektor müssen sich an die öffentlichen Richtlinien halten, auch wenn die Ziele der Umweltpolitik manchmal unklar sind. Ein zugänglicherer und transparenterer Ansatz seitens der lokalen und nationalen Regierungen ist erforderlich.

Finanzierungsmöglichkeiten

Die griechische Regierung spielt eine zentrale Rolle bei der Zuweisung von Mitteln für die Personalfortbildung. Zwar finanzieren regionale Behörden gelegentlich Fortbildungsprogramme, doch fehlen Branchenverbänden (wie Verbänden und Gewerkschaften) derzeit die Ressourcen, um solche Initiativen zu unterstützen.

Herausforderungen

Ein großes Hindernis für die Personalentwicklung sind die Kosten für die Umschulung, bedingt durch die hohe Fluktuation und den saisonalen Charakter der Beschäftigung im Tourismus. Um eine kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung zu gewährleisten, müssen Schulungs- und Umschulungsprogramme sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen kostenlos angeboten werden.

Italien

Italien organisierte zwei Fokusgruppen: eine mit 14 Studierenden und eine mit 11 Experten aus der Branche. Zu diesen Experten gehörten außerdem 10 Fachleute und ein Geschäftsführer. Diese Gruppe leistete Beiträge auf der Grundlage von Diskussionsfragen zu Themen wie Weiterbildung, digitale Kompetenzen, Inklusion, künftig zu fördernde Kompetenzen, Zugang zur beruflichen Bildung und Finanzmittel. Die Gruppe tauschte ihre Sichtweisen auf der Grundlage ihrer Fachgebiete aus, insbesondere die 11 Experten, während der Schwerpunkt der Studierenden auf ihrer Ausbildung lag.

Ausbildung

Die Ausbildung in den verschiedenen Tourismusbranchen in Italien konzentriert sich hauptsächlich auf bestimmte Kompetenzen und andere Bereiche. Die Fokusgruppe tauschte Meinungen zu den Aspekten der Ausbildung aus, da diese in jeder Tourismusbranche

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Sektor von Bedeutung ist. Kompetenzen wie Marketing und die Erläuterung der Erstellung eines Geschäftsplans für eine Veranstaltung sind unerlässlich. Die teilnehmenden Studierenden haben zudem die Möglichkeit, während ihrer Ausbildung Praktika zu absolvieren, um ihre Erfahrungen zu erweitern und nach dem Abschluss schrittweise in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Die Teilnehmer äußerten auch Interesse an den sozioökonomischen Auswirkungen aktueller Ereignisse und hoben die Bedeutung des Sprachenlernens hervor, insbesondere von Englisch und Deutsch. Sie konzentrierten sich zudem auf Management, Marketing, Kreativität, Teamarbeit und digitale Kompetenzen, einschließlich der Erstellung von Websites, als wichtige Trends und wesentliche Kompetenzen.

Digitale Kompetenzen

Digitale Kompetenzen wurden in der Fokusgruppe als wichtig für die Analyse und den Vergleich von Informationen angesehen. Ein weiteres wichtiges Kommunikationsmittel, das genannt wurde, waren soziale Netzwerke, die eine sofortige Rückmeldung ermöglichen. Darüber hinaus wurde die Digitalisierung als entscheidender Faktor diskutiert, beispielsweise bei der Registrierung und der sofortigen Weiterleitung von Bestellungen an die Küche. Eine weitere Möglichkeit, mehr Reservierungen zu verzeichnen, bieten Online-Buchungsplattformen. Wenn ein Verbraucher sieht, dass er digitale Möglichkeiten nutzen kann, beispielsweise für Buchungen, kann dies dazu beitragen, das Produkt wettbewerbsfähiger zu machen.

Die Umwelt

Dies ist ein Aspekt, der im Tourismussektor großen Anklang findet, da der digitale Wandel in der Regel bereits weit fortgeschritten ist, während der ökologische Wandel nach wie vor eine größere Herausforderung darstellt. In diesem Zusammenhang betonten die Teilnehmer, dass Unternehmen wirksame Umweltmaßnahmen umsetzen sollten, wie zum Beispiel kreislauforientiertes Kochen (Wiederverwendung von Fleischresten und Knochen, verantwortungsvolle Entsorgung von Frittieröl), wiederverwendbares Geschirr und Besteck, Sammel-Shuttles für den Gästetransport, automatische Raumtemperaturregelung, Wasserflaschen zur Reduzierung des Plastikverbrauchs, Lichtsensoren und wiederverwendetes Papier.

Inklusion

In der Fokusgruppendiskussion kam auch das Konzept der Inklusion im Hinblick auf schutzbedürftige Gäste zur Sprache. Zu diesen Gästen zählen Menschen mit unterschiedlichem sozialen und kulturellen Hintergrund, wie beispielsweise die LGBTQ+-Gemeinschaft und insbesondere Touristen mit Behinderung. Das Personal sollte hinsichtlich ihrer Bedürfnisse geschult werden, insbesondere angesichts des Mangels an geeigneten Einrichtungen für Touristen mit Behinderung in der Branche.

Kompetenzen, auf die man sich in Zukunft konzentrieren sollte

Die Branche entwickelt sich rasant weiter. Die Teilnehmer wiesen darauf hin, dass eine kritische Bewertung erforderlich sei, weshalb das Personal Fähigkeiten erwerben sollte, die seine berufliche Laufbahn ergänzen. Die wichtigsten Kompetenzen im Bereich der digitalen Kompetenz zur Unterstützung dieser Branche waren a) Marketing, Kommunikation und Werbung für das Angebot (soziale Medien, Website usw.); b) Rezeption, Check-in und Facility-Management. Auch wenn all diese Bereiche in der Branche bereits eine herausragende Rolle spielen, bestand die Notwendigkeit, das Personal für deren Bedeutung zu sensibilisieren, ohne dass sie missbraucht werden.

Zugang zur beruflichen Bildung

In den Diskussionen unter den Teilnehmern wurde betont, dass die Branche für die Teilnehmer aus Gründen, die mit der Art der Arbeit zusammenhängen – wie Saisonalität und deren

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Rhythmen. Zudem herrscht ein Mangel an „klassischen“ Berufen wie Kellnern, Köchen, Reinigungskräften, Reiseleitern und allen Arten von Rezeptionisten. Dies führte dazu, dass die Teilnehmer die mangelnden Ausbildungsmöglichkeiten und die Unattraktivität der Tourismusbranche beklagten, was die Entscheidungen von Berufseinsteigern beeinflusst.

Finanzmittel

Die Fördermittel sind im Allgemeinen vielfältig, und der Zugang zu ihnen ist nicht schwierig. Es stehen geförderte Weiterbildungsangebote zur Verfügung, ebenso wie Ressourcen, um die Weiterbildung auf die spezifischen Bedürfnisse der Unternehmen zuzuschneiden. Allerdings können viele Ressourcen nicht gleichzeitig für den Weiterbildungsbedarf bereitgestellt werden, was es schwierig macht, große Gruppen von Beschäftigten einzubeziehen – vor allem aufgrund organisatorischer Einschränkungen im Zusammenhang mit dem Tagesgeschäft.

Spanien

Es wurde nur eine Fokusgruppe mit 6 Teilnehmern durchgeführt. Dabei handelte es sich um Stadt- und Inselräte (5) sowie einen Tourismusförderer. Im Mittelpunkt der Diskussionen standen Kompetenzen (für Tourismusbeschäftigte), Weiterbildung, neue Kompetenzen, Kennzahlen zur Erfolgsmessung im Tourismus, Herausforderungen im Tourismus sowie internationale Präsenz und Erfahrung.

Kompetenzen

Die Teilnehmer wiesen darauf hin, dass Beschäftigte im Tourismus über Kompetenzen in den Bereichen nachhaltiger Tourismus, Fremdsprachen, Destinationsmanagement, Technologie, Kundenservice und Stadtplanung verfügen müssen, um sicherzustellen, dass sie nachhaltige Praktiken anwenden, effektiv kommunizieren, Reiseziele verwalten, branchenspezifische Instrumente nutzen, exzellenten Service bieten und ein nachhaltiges Wachstum des Tourismus fördern können.

Weiterbildung

Die Diskussion unterstrich die Bedeutung der Beherbergungsbranche, da sie der Branche geeignete Vorkehrungen oder Anpassungen für Kunden ermöglicht. Beherbergungsbetriebe und Tourismusunternehmen fördern derzeit die Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiter durch spezifische Schulungsprogramme zu nachhaltigem Tourismus, Kundenservice und Technologie. Kommunalverwaltungen arbeiten mit Unternehmen zusammen, um Praktika anzubieten, während Anreize und Stipendien die kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung fördern. Zudem werden international anerkannte Zertifizierungen wie die „Certificates of Professionalism“ der Stufen 1, 2 und 3 gefördert, um das Fachwissen in der Branche zu stärken.

Neue Kompetenzen

Aus der Fokusgruppe ging hervor, dass die Beschäftigten angesichts der Weiterentwicklung der Tourismusbranche Kompetenzen in neuen Technologien wie KI und Datenanalyse beherrschen, nachhaltige Praktiken wie erneuerbare Energien und Naturschutz anwenden sowie personalisierte Kundenerlebnisse schaffen müssen, indem sie Dienstleistungen auf individuelle Bedürfnisse zuschneiden.

Kennzahlen zur Messung des Erfolgs im Tourismus

Angesichts des sich ständig wandelnden Charakters dieser Branche besteht Bedarf an Indikatoren zur Bewertung der Auswirkungen touristischer Maßnahmen, darunter die Beschäftigungsquote in der Branche, die Mitarbeiterzufriedenheit, das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte, der Tourismus-Wettbewerbsindex, die Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen sowie die wirtschaftlichen

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Auswirkungen des Tourismus, Fortschritte bei den Nachhaltigkeitszielen sowie Rückmeldungen der Besucher zur Servicequalität und zu Umweltmaßnahmen. Diese Indikatoren werden dazu beitragen, den Tourismussektor zu bewerten und zu ermitteln, wie die verschiedenen Bereiche verbessert oder optimiert werden können.

Herausforderungen im Tourismus

Der Sektor steht vor enormen Herausforderungen, insbesondere bei betrieblichen Fortbildungen und Praktikumsprogrammen, die erhebliche finanzielle und personelle Ressourcen erfordern. Die begrenzten finanziellen Mittel und der Personalmangel stellen zudem eine Herausforderung für die effektive Umsetzung solcher Programme dar. Darüber hinaus ist es schwierig, die Relevanz und Aktualität der Programme sicherzustellen, ebenso wie die Suche nach qualifizierten Ausbildern aufgrund ihrer Knappheit. Der Erfolg dieser Initiativen hängt auch von der aktiven Beteiligung lokaler Tourismusunternehmen ab, doch einige zögern aufgrund von Zeit- oder Ressourcenengpässen, sich zu engagieren.

Internationalisierung

Die Internationalisierung kann die Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit von Tourismusunternehmen erheblich steigern, indem sie Zugang zu globalen Märkten, neuen Geschäftspraktiken und vielfältigen Kulturen bietet. Sie erweitert den Horizont der Unternehmen und ermöglicht es ihnen, die Bedürfnisse und Vorlieben internationaler Touristen besser zu verstehen, was dazu beiträgt, ihre Produkte und Dienstleistungen effektiver anzupassen. Darüber hinaus bieten internationale Erfahrungen die Möglichkeit, fortgeschrittene Kompetenzen in den Bereichen Management, Marketing und Kundenservice zu erwerben, die zur Verbesserung der täglichen Betriebsabläufe genutzt werden können.

Das Networking bei internationalen Veranstaltungen, Messen und Geschäftstreffen fördert zudem wertvolle Kontakte zu Fachleuten der Branche weltweit und eröffnet so neue Geschäftsmöglichkeiten, strategische Allianzen und Kooperationen. Die Aufwertung des Tourismussektors zu einer internationalen Aktivität stärkt den weltweiten Ruf eines Unternehmens, erhöht dessen Sichtbarkeit und zieht mehr internationale Kunden an, was letztlich die Nachfrage und das Geschäftswachstum ankurbelt.

China

In China wurden im Februar und März 2024 vier Fokusgruppen organisiert, von denen drei vor Ort und eine online stattfanden. Die Beiträge dieser Gruppen wurden gemäß den von den Partnern erarbeiteten themenspezifischen Vorgaben dokumentiert. Die Fokusgruppe setzte sich zusammen aus Rektoren (2), Direktoren/Managern (17), Fachleuten aus der Praxis (10), Mitarbeitern/Lehrkräften (7) und Studierenden (4). Die Diskussionsfragen der Gruppe bezogen sich auf den aktuellen Stand des Tourismussektors, Herausforderungen, Kompetenzen im Tourismus, Ausbildung im Tourismus, für Studierende und Fachkräfte entwickelte Lehrinhalte sowie die Auswirkungen der Technologie. Die Gruppe versuchte, ihre Ansichten zu diesen Bereichen auf der Grundlage ihrer eigenen Ideen darzulegen. So sind beispielsweise, obwohl sich Chinas Tourismusmarkt und die Verwaltungsvorschriften weiterentwickeln, weitere Anstrengungen in den Bereichen Innovation und Standardisierung erforderlich, um internationale Standards zu erfüllen. Darüber hinaus muss laut den Diskussionen der Fokusgruppe ein besonderer Schwerpunkt auf zukünftige Trends in den Bereichen umweltfreundliche, kohlenstoffarme Praktiken, maßgeschneiderte Dienstleistungen, die Integration von Tourismus, Kultur und Technologie sowie den Ausbau von Hotelmarken und -ketten gelegt werden. Auch künstliche Intelligenz muss kritisch bewertet werden, da sie eine entscheidende Rolle bei der Förderung der digitalen Transformation spielen wird; allerdings müssen Herausforderungen angegangen werden, um ihr nachhaltiges Wachstum in der Branche sicherzustellen. Die Teilnehmer stellten fest, dass die Hotellerie vor großen Herausforderungen steht, darunter steigende Arbeitskosten, verschärfter

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Wettbewerb sowie die Notwendigkeit, vielfältigen, personalisierten Verbraucheranforderungen gerecht zu werden. Darüber hinaus sind Fragen der Datensicherheit und des Datenschutzes im Zusammenhang mit der digitalen Transformation von entscheidender Bedeutung. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, muss die Branche die Servicequalität steigern, ihre Einrichtungen modernisieren, das Kundenerlebnis verbessern und digitale Lösungen einführen. Im Folgenden sind die Schlüsselbegriffe aufgeführt, die sich aus der thematischen Analyse des Materials aus den Fokusgruppen ergeben haben.

Kompetenzen im Tourismussektor

Die Teilnehmer waren sich einig, dass Mitarbeiter im Tourismussektor fundiertes Fachwissen, soziale Kompetenzen (wie Kommunikation, Teamarbeit und Problemlösung) sowie Anpassungsfähigkeit benötigen, um erfolgreich zu sein. Zudem äußerten sie die Ansicht, dass Innovation und Anpassungsfähigkeit auf dem heutigen dynamischen Markt entscheidend sind, da sie den Fortschritt der Unternehmen vorantreiben, Wettbewerbsvorteile bieten und den Mitarbeitern helfen, den sich wandelnden Anforderungen gerecht zu werden. Schließlich wiesen sie darauf hin, dass in China angesichts des rasanten Wachstums der Hotelbranche ein Bedarf an qualifizierten Führungskräften mit Erfahrung und Sprachkenntnissen besteht und dass Unternehmen daher kontinuierliches Lernen und Innovation fördern sollten, um die Kompetenzen und den Wert ihrer Mitarbeiter zu steigern.

Weiterbildung im Tourismus

Die meisten Teilnehmer sind sich einig, dass es wichtig ist, die Kompetenzen der Mitarbeiter kontinuierlich auf den neuesten Stand zu bringen, insbesondere angesichts des rasanten technologischen Fortschritts und der Veränderungen in der Tourismusbranche. Durch eine lernorientierte Einstellung können Mitarbeiter ihre Fähigkeiten durch Schulungen, Branchennetzwerke und Fachliteratur verbessern. Unterstützende Maßnahmen wie interne Schulungen, Fachvorträge, externe Weiterbildungsmöglichkeiten und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit können dazu beitragen, Erfahrungen zu sammeln und Perspektiven zu erweitern. Da sich die Ausbildungsansätze international unterscheiden, legt das europäische Hotelmanagement, insbesondere in der Schweiz, den Schwerpunkt auf die praktische Ausbildung, indem es Unterricht im Klassenzimmer und bezahlte Praktika miteinander verbindet. Im Gegensatz dazu konzentrieren sich chinesische Hotelmanagement-Studiengänge stärker auf die Theorie, was dazu führt, dass Absolventen über weniger praktische Erfahrung und Anpassungsfähigkeit verfügen.

Kursinhalte

Einige Teilnehmer äußerten die Meinung, dass es unerlässlich sei, fortgeschrittene Konzepte und praktische Fallstudien aus dem Tourismus- und Hotelmanagement in China zu integrieren, die sowohl aus dem In- als auch aus dem Ausland stammen. Dieser Ansatz würde fortgeschrittenes Wissen vermitteln und es den Studierenden ermöglichen, über die neuesten Branchenentwicklungen und Trends auf dem Laufenden zu bleiben. Darüber hinaus sollten sich die Kursmaterialien auf kreative und praktische Fähigkeiten konzentrieren, um die Kreativität der Studierenden zu fördern.

Auswirkungen der Technologien

Ein Teilnehmer merkte an, dass die Einführung neuer Technologien Unternehmen dabei hilft, wettbewerbsfähigere Produkte zu entwickeln und ihr Markenimage zu verbessern. Technologie unterstützt Unternehmen zudem dabei, auf umweltfreundliche Produktion und nachhaltiges Wachstum umzustellen. Als Beispiele wurden unter anderem Check-in-Systeme mit Gesichtserkennung genannt, die Gästen ein schnelles Einchecken ermöglichen und so ihr Erlebnis verbessern; Virtual-Reality-Technologie (VR), die Touristen neue Erlebnisse bietet; intelligente Zimmersteuerungssysteme, eine wichtige Innovation in chinesischen Hotels; sowie die Big-Data-Analyse, die eine Schlüsselrolle

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Rolle bei touristischen Dienstleistungen spielt. Diese technologischen Fortschritte sind entscheidend für die Förderung der Nachhaltigkeit in der Branche.

Portugal

Die Fokusgruppe bestand aus 16 Teilnehmern: Lehrkräfte, Studierende, Forscher und Experten. Im Mittelpunkt der Diskussionen standen Soft Skills, Sprachen, der Tourismussektor, Bildung, grüne Kompetenzen, digitale Kompetenzen, die Zukunft des Tourismus und Fördermöglichkeiten.

Soft Skills

Soft Skills sind an Tourismusfachschulen wichtig. Den Studierenden sollten diese Fähigkeiten vermittelt werden, damit sie in der Lage sind, in Gruppen an der Schule zusammenzuarbeiten. Dies wird ihnen helfen, nach der Ausbildung mit Menschen in der Praxis zusammenzuarbeiten. Dies sollte mit verstärkten Investitionen in die Lehre einhergehen, insbesondere im Hinblick darauf, wie man Kunden bedient und sich ihnen gegenüber verhält. Die Teilnehmer betonten zudem, dass diese Aspekte ebenso behandelt werden sollten wie Führungsqualitäten, das Verständnis dafür, wie man sich führen lässt, Zeitmanagement und Aufgabenmanagement.

Sprache

Das Thema Sprache ist eine heikle Angelegenheit, da in der Ausbildung im Tourismussektor meist Englisch verwendet wird. In Portugal verfügt fast jeder Studierende über gute Englischkenntnisse; es besteht jedoch die Notwendigkeit, auf Deutsch oder Französisch zu kommunizieren, und es ist schwierig, Studierende zu finden, die diese Sprachen beherrschen. Französisch stellt in Portugal eine Herausforderung dar, da nur wenige diese Sprache beherrschen. Deutsche können problemlos Englisch sprechen, Franzosen sind dazu jedoch nicht so geneigt. Daher stellt der Bedarf an mehr Personen, die Französisch beherrschen, derzeit eine Lücke dar. In diesem Zusammenhang gaben einige Teilnehmer der Fokusgruppe an, dass es schwierig sei, Personen zu finden, die die genannten Sprachen fließend sprechen. Die Studierenden sind sich einig, dass die Beherrschung verschiedener Sprachen für sie in dieser Branche entscheidend ist und daher berücksichtigt werden sollte.

Die Dynamik der Branche

Der Tourismussektor verliert für die Portugiesen zunehmend an Attraktivität, da die offenen Stellen meist von Einwanderern besetzt werden, da diese eher bereit sind, die in dieser Branche üblichen hohen Arbeitsbelastungen und niedrigen Löhne in Kauf zu nehmen. So sind sie es beispielsweise, die bereit sind, „das Firmenhemd zu tragen“, und nicht die jungen Portugiesen. Einige Teilnehmer halten den Tourismussektor für unattraktiv, wie einer sagte: „Was das Gastgewerbe angeht, gehen heutzutage nur noch diejenigen in diese Branche, denen „eine Schraube locker ist“, denn wir haben es mit Menschen zu tun – und leider wird es immer schwieriger, mit ihnen umzugehen.“ Den Studierenden mangelt es an Belastbarkeit; sie wissen nicht, wie sie reagieren sollen, wenn etwas Unerwartetes passiert. Die Teilnehmer sind der Ansicht, dass junge Menschen heutzutage eher nach Projekten als nach langfristigen Stellen suchen. Einige halten sie für nicht geeignet: „Sie tragen das Firmenhemd nicht.“ Allerdings investieren Unternehmen verstärkt in Mitarbeiterschulungen, die sich auf Unternehmenskultur, Ethik und die Förderung der Loyalität konzentrieren – Aspekte, die von Experten als wichtig hervorgehoben wurden. Im portugiesischen Tourismussektor, wo Beziehungen entscheidend sind, wird persönlicher Kontakt nach wie vor geschätzt, wobei viele die Bedeutung eines herzlichen Empfangs betonten. Dennoch prognostizierten einige Teilnehmer, dass virtuelle Check-ins in den nächsten fünf Jahren in der Branche zunehmen werden. Um sicherzustellen, dass die Ausbildung den Anforderungen der Branche entspricht, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Schulen

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

entscheidend, da sonst eine Kluft zwischen der Ausbildung und den Anforderungen der Branche bestehen bleibt. Das Thema Gehälter wurde angesprochen, wobei die Teilnehmer auch vorschlugen, dass eine Anhebung der Gehälter in der Branche mehr Menschen dazu bewegen würde, in diesem Bereich zu arbeiten. Die Sorge einiger Teilnehmer galt den Mitarbeitern, die am Arbeitsplatz schwierige Zeiten durchleben, insbesondere im Umgang mit anspruchsvollen Kunden. In Fátima beispielsweise wurde jedoch angemerkt, dass die meisten Kunden Jahr für Jahr wiederkommen – gerade wegen der Menschen, die dort arbeiten. Dies unterstreicht die Bedeutung zwischenmenschlicher Beziehungen, auch wenn KI-Lösungen gut angenommen werden.

Bildung

Die Teilnehmer stellten einen Rückgang der Qualität der Grundausbildung fest und betonten, dass Tourismusfachschulen mit den Branchentrends Schritt halten müssen, insbesondere im Bereich neuer Technologien, um die Studierenden besser vorzubereiten. Zwar verfügen die Studierenden über fundierte theoretische Kenntnisse und technische Fähigkeiten, doch haben sie oft Schwierigkeiten mit der praktischen Anwendung und dem Umgang mit Kunden, was darauf hindeutet, dass mehr praktische Erfahrung erforderlich ist. Zudem wird gefordert, den Fokus stärker auf Nachhaltigkeit und die Entwicklung von Soft Skills zu legen. Trotz des zunehmenden Einsatzes digitaler Tools müssen die Schulen weiterhin grundlegende Kompetenzen wie Soft Skills, Beziehungsmanagement, Sprachen und Konfliktlösung in den Vordergrund stellen. Digitales Marketing gewinnt in den Lehrplänen zunehmend an Bedeutung, und lebenslanges Lernen ist angesichts der ständigen Veränderungen in der Branche von entscheidender Bedeutung. Rechtliche und finanzielle Einschränkungen hindern die Schulen jedoch manchmal daran, lokale Produkte für nachhaltige Praktiken zu beschaffen. Einige Ausbilder vermeiden den Einsatz von Tools wie ChatGPT, da sie der Ansicht sind, dass diese das kritische Denken und die Kreativität der Studierenden beeinträchtigen. Die Pandemie hat zwar die technologischen Fähigkeiten verbessert, aber auch zu einem Rückgang des kritischen Denkens und der schriftlichen Ausdrucksfähigkeit geführt.

Grüne Kompetenzen

Die Teilnehmer betonten die Bedeutung einer „grünen“ Mentalität und von Nachhaltigkeitskompetenzen, obwohl diese Themen im Alltag oft übersehen werden. Die neue Generation gilt als motivierter und nachhaltigkeitsbewusster, insbesondere im Naturtourismus. Einige Kritiker argumentieren jedoch, dass Nachhaltigkeit in der Forschung oft oberflächlich sei und es an praktischer Anwendbarkeit mangele. In Portugal wächst das Interesse an Nachhaltigkeit, vor allem in ländlichen Gebieten, da die Menschen während und nach der Covid-Pandemie aus Sicherheitsgründen aufs Land zurückgekehrt sind. Nachhaltigkeit in der Tourismusausbildung steckt noch in den Kinderschuhen, doch es ist klar, dass Absolventen wahrscheinlich in umweltfreundlichen Unterkünften arbeiten werden, oft in Binnengebieten, die zuvor nicht als Reiseziele galten.

Digitale Kompetenzen

Derzeit findet aufgrund künstlicher Intelligenz ein technologischer Wandel statt, bei dem riesige Datenmengen und der weit verbreitete Einsatz von Technologie ganze Branchen neu gestalten. Dieser Wandel, der sich nach der Pandemie beschleunigt hat, veranlasst Unternehmen dazu, sich in unterschiedlichem Tempo anzupassen. Der Tourismus wird jedoch eine menschenzentrierte Branche bleiben, da bestimmte Aufgaben und Probleme am besten von Menschen bewältigt werden. Während KI im Tourismus an Bedeutung gewinnt, vermeiden es manche Ausbilder, sie in ihrem Unterricht einzusetzen, da der Tourismus als eine von Beziehungen geprägte Branche angesehen wird. KI-Tools wie ChatGPT werden von Studierenden und Fachkräften genutzt, doch es besteht Bedarf an angemessenen Schulungen zum effektiven Umgang mit diesen Tools. In einigen Bereichen wird KI noch zu wenig genutzt, beispielsweise in Hotels, wo der Schwerpunkt hauptsächlich auf der Digitalisierung von Prozessen liegt. Dagegen spielt KI bei Veranstaltungen eine größere Rolle, wo virtuelle Moderatoren und KI-gesteuerte Dienste wie Roboter-Kellner zunehmend zur Normalität werden. Trotz ihrer wachsenden Bedeutung befürchten einige Teilnehmer, dass KI die Branche von zwischenmenschlichen Interaktionen hin zu Mensch-Maschine-Beziehungen verlagern könnte.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Die Zukunft des Tourismus

Die Teilnehmer nannten Sprachen, Soft Skills und digitales Marketing als die Schlüsselkompetenzen im Tourismussektor. Zwar sind Studierende versiert im Umgang mit Tools wie sozialen Medien zur Erstellung von Inhalten, doch besteht ein Unterschied zwischen der grundlegenden Nutzung und dem strategischen Einsatz dieser Tools für das Marketing – sei es aus der Perspektive eines Nutzers, eines Programmierers oder eines Kampagnenmanagers. Nachhaltigkeit ist ein wachsender Trend, doch in Portugal befinden sich viele Hotels noch in den Anfängen der Umsetzung umweltfreundlicher Praktiken, wobei das Bewusstsein für die Notwendigkeit, ihre Betriebsabläufe und Infrastruktur anzupassen, noch fehlt.

Finanzierungsmöglichkeiten

Tourismusfachschulen sind auf öffentliche Mittel angewiesen, um die Lehrkosten zu decken, doch diese Budgets reichen oft nicht aus, um alle notwendigen Materialien zu beschaffen. Da manche Studiengänge mehr Mittel erfordern als andere, werden öffentliche Ausschreibungen genutzt, um den Materialbedarf zu decken, was die Beauftragung lokaler Lieferanten verhindern kann.

Allgemeine Schlussfolgerungen aus den Interviews

Die Interviews wurden mit Befragten aus den oben ausgewählten Ländern geführt; die Diskussionsfragen bezogen sich zudem auf Kompetenzen, Lehrplanrahmen, Ausbildung, die Zukunft des Tourismus, Nachhaltigkeit, Finanzierung, berufliche Entwicklung und Planung von Hotelfachkräften, die Branche im Allgemeinen sowie die Digitalisierung. Abgesehen von den verschiedenen durchgeführten Interviews, die bereits während der Fokusgruppen pro Land erörtert wurden. Es gab zusätzliche Erwähnungen, beispielsweise in Deutschland, den Lehrplanrahmen für Auszubildende/Studierende durch abwechslungsreiche Lehrmethoden zu erweitern, um den Lehrplan flexibel an die sich wandelnden Anforderungen der Tourismusbranche anzupassen. Im Hinblick auf Kompetenzen betonten die Teilnehmer die Notwendigkeit, den Schwerpunkt auf technische Kompetenzen, grüne Kompetenzen, Soft Skills, zwischenmenschliche Kompetenzen und offensichtlich auch auf Weiterqualifizierung und Umschulung zu legen. Die Frage der Bereitstellung von Finanzmitteln durch lokale oder regionale Regierungen zur Finanzierung kostenloser Fortbildungen für Auszubildende wurde ebenfalls als Herausforderung für die Branche und als Weg in die Zukunft angesprochen.

Darüber hinaus legt China den Schwerpunkt auf die Entwicklung und das Management von Tourismusdestinationen sowie auf Berufe im Hotelgewerbe, während Belgien den Fokus auf Veränderungen nach der COVID-19-Pandemie legt, einschließlich einer Hinwendung zur Nachhaltigkeit. Deutschland ist besorgt über die hohen Kosten der Lehrplanentwicklung, die durch individuelle Bedürfnisse und den Urheberrechtsschutz bedingt sind, und betrachtet digitale Kompetenzen als eine zentrale Priorität für die Zukunft. Italien, Portugal, Spanien und Griechenland teilen die Sorge um die Vorbereitung auf die Zukunft, wobei der Schwerpunkt auf grünen und digitalen Kompetenzen, Nachhaltigkeit und Umweltfragen liegt.

6.2 Umwandlung der TNA in Lernziele

Die von den Partnern des TourX-Projekts erstellte TNA liefert detaillierte Informationen über den Zustand des Tourismussektors. Sie erörtert Probleme rund um den Sektor nach COVID-19 und analysiert einige ausgewählte Länder als repräsentative Beispiele für den Sektor. Die theoretischen Aspekte, die auf Literatur, Fokusgruppen und Interviewgesprächen basieren, tragen zu Lernzielen bei, die umgesetzt werden können, um wirksame Maßnahmen zur Aufwertung des Sektors hin zu mehr Dynamik zu entwickeln. Diese TNA hat deutlich gemacht, dass sich die Tourismusbranche in erster Linie auf drei Hauptanliegen als Lernziele konzentriert: Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Technologie sowie Management.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Nachhaltigkeit

Im Allgemeinen bieten die von den Vereinten Nationen im Jahr 2015 festgelegten Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) einen globalen Rahmen für Nachhaltigkeit. Diese 17 Ziele decken eine Reihe von Themen ab, von der Beseitigung von Armut und Hunger über die Bekämpfung des Klimawandels bis hin zur Gewährleistung des Zugangs zu sauberem Wasser und Bildung. In der Praxis umfasst Nachhaltigkeit umweltfreundlichen Tourismus, der die Auswirkungen auf die Umwelt minimiert und lokale Gemeinschaften unterstützt, nachhaltige Landwirtschaft, die die Umwelt schützt und faire Arbeitsbedingungen gewährleistet, sowie grüne Energie, die erneuerbare Quellen wie Sonne, Wind und Wasser nutzt, um die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen zu verringern. Da Nachhaltigkeit somit ein entscheidender Aspekt im Tourismussektor ist, benötigen viele Tourismusfachleute ein besseres Verständnis der Nachhaltigkeitsprinzipien, des Umweltschutzes und umweltfreundlicher Praktiken im Tourismus.

Nachhaltigkeit rückt im Tourismussektor zunehmend in den Mittelpunkt und gewinnt an Bedeutung, angetrieben durch das wachsende Bewusstsein der Reisenden für Umweltprobleme wie den Klimawandel und den Verlust der Artenvielfalt. Touristen suchen heute nach umweltfreundlichen Angeboten, wie zum Beispiel verantwortungsvollem Wildtiertourismus, Öko-Lodges und umweltverträglichen Touren. Die Vereinbarkeit von Wirtschaftswachstum und Nachhaltigkeit stellt jedoch eine Herausforderung dar, insbesondere für Regionen, die stark vom Tourismus abhängig sind, wie kleine Inseln und Küstenorte, die anfällig für Umweltzerstörung durch Overtourismus sind. Darüber hinaus werden Schulungsprogramme mit nachhaltigen Praktiken kombiniert, beispielsweise durch die Aufklärung von Mitarbeitern und Touristen über die Bedeutung von Naturschutz, Abfallvermeidung und der Nutzung erneuerbarer Energien. Weiterqualifizierung, Umschulung und „grüne“ Kompetenzen tragen dazu bei, die Nachhaltigkeit im Tourismussektor zu gewährleisten.

Digitalisierung und Technologie

Digitale Kompetenzen oder Technologien sind in allen Branchen wichtig, insbesondere im Tourismussektor. Digitale Technologien haben den Tourismussektor grundlegend verändert und die Art und Weise beeinflusst, wie Menschen Reisen buchen, Reiseziele erleben und Zahlungen über Plattformen wie Airbnb und Booking abwickeln, die die Buchungsprozesse für Gäste optimieren und die Dienstleistungserbringung verbessern. Die Entwicklung von KI, Big Data und Blockchain hat die Geschäftsabläufe neu gestaltet, während die COVID-19-Pandemie die digitale Transformation beschleunigt hat. Sie hat kontaktloses Einchecken, virtuelle Rundgänge und Fernservices eingeführt. Kleinere Unternehmen haben jedoch aufgrund ihrer begrenzten Ressourcen oder digitalen Kompetenzen Schwierigkeiten bei der Einführung dieser Technologien, was zu einer Vergrößerung der Kluft zwischen größeren und lokalen Unternehmen geführt hat. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, benötigen Fachkräfte in der Tourismusbranche Schulungen im Umgang mit digitalen Tools – von Buchungsplattformen und Chatbots bis hin zu Datenanalyse und Blockchain für das Management. Sie benötigen digitale Marketingkompetenzen wie den Umgang mit sozialen Medien und Suchmaschinenoptimierung (SEO), da diese für die Gewinnung neuer Kunden unerlässlich sind. Zugängliche digitale Schulungen für abgelegene Gemeinden, unterstützt durch Regierungen und NGOs, können dazu beitragen, diese Kluft zu überbrücken und sicherzustellen, dass auch kleinere Unternehmen von der Digitalisierung profitieren. Die Verbesserung der digitalen Kompetenzen kann die Arbeit der Mitarbeiter und den Kundenservice optimieren. Effektive Kundenservice-Kompetenzen, technische Fähigkeiten und zwischenmenschliche Kompetenzen sind allesamt Teil der Fähigkeiten, die zur effektiven Nutzung der Digitalisierung beitragen.

Management

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Das moderne Tourismusmanagement steht vor komplexen Herausforderungen, darunter die Anpassung an neue Technologien, der Umgang mit Veränderungen im Verbraucherverhalten, die Gewährleistung von Nachhaltigkeit und die Bewältigung globaler Ereignisse. Führungskräfte müssen kurzfristige Gewinne mit langfristiger Nachhaltigkeit in Einklang bringen und sicherstellen, dass Wachstum der lokalen Umwelt oder Kultur keinen Schaden zufügt. Effektives Management ist der Schlüssel zum Erfolg für jedes kleine und große Unternehmen, wobei strategische Planung und nachhaltige Praktiken von entscheidender Bedeutung sind. Es sollte Schulungen für das Tourismusmanagement geben, die sich auf Bereiche wie strategische Planung, Finanzmanagement, Marketing, Nachhaltigkeit und digitale Tools konzentrieren. Führungs- und Veränderungsmanagementkompetenzen sind unerlässlich, um Teams durch Übergangsphasen und Krisen zu führen. Die Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren ist ebenfalls entscheidend für die Schaffung eines nachhaltigen Tourismus. Um die Fortbildung zugänglich zu machen, müssen Online-Plattformen flexible und erschwingliche Kurse anbieten, die kleinen Unternehmen und Fachkräften im ländlichen Tourismus helfen, wesentliche Kompetenzen zu erwerben. Regierungen können dies unterstützen, indem sie Fortbildungen subventionieren oder Anreize für Unternehmen schaffen, in die Mitarbeiterentwicklung zu investieren, um die Wettbewerbsfähigkeit in einem sich rasch wandelnden Markt wie dem Tourismussektor zu sichern.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

7. Empfehlungen zur die Integration von Weiterqualifizierung und Umschulung in Berufsbildungsprogramme

Die aus der TNA gewonnenen Erkenntnisse zeigen, dass es dringend notwendig ist, Qualifikationslücken im Tourismussektor zu schließen, die durch rasante technologische Fortschritte, Nachhaltigkeitsanforderungen und sich wandelnde Markterwartungen bedingt sind. Programme der beruflichen Bildung müssen der Weiterqualifizierung und Umschulung Priorität einräumen, um den Einzelnen mit den Kompetenzen auszustatten, die zur Anpassung an diese Veränderungen erforderlich sind, und gleichzeitig die Widerstandsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte zu fördern.

Diese Empfehlungen bauen auf den Ergebnissen auf und legen den Schwerpunkt auf die Abstimmung der Lernziele auf die Bedürfnisse der Branche, den Einsatz praxisorientierter und erfahrungsbasierter Lernansätze sowie die Nutzung von Initiativen und Fördermechanismen der Europäischen Union. Durch die Integration dieser Strategien können Berufsbildungsprogramme qualifizierte Arbeitskräfte hervorbringen, die in der Lage sind, den aktuellen und zukünftigen Anforderungen im Tourismussektor gerecht zu werden. Die Zusammenarbeit mit Akteuren der Branche, innovative Lehrplangestaltung und die Fokussierung auf lebenslanges Lernen sind unerlässlich, um diese Ziele zu erreichen und die langfristige Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Sektors zu gewährleisten.

7.1 Abstimmung der Lernziele auf die Marktbedürfnisse

Um sicherzustellen, dass die Lehrpläne der beruflichen Bildung weiterhin auf die sich wandelnden Anforderungen der Tourismusbranche abgestimmt sind, müssen Bildungseinrichtungen in allen TOURX-Partnerländern aktiv Verfahren zur Kompetenzkartierung integrieren, branchenspezifische Module entwickeln und flexible Bildungswege einführen, die der Vielfalt innerhalb des Tourismussektors gerecht werden. Durch die Einbeziehung dieser Ansätze können Berufsbildungsprogramme die Lernenden effektiver auf die sich rasch wandelnden Anforderungen an die Arbeitskräfte im Tourismus vorbereiten.

Umfassende Kompetenzkartierung und Konsultation der Branche

Die Etablierung eines dynamischen und iterativen Kompetenzkartierungsprozesses ist entscheidend dafür, dass Berufsbildungsprogramme relevant bleiben. Durch die Zusammenarbeit mit Tourismusunternehmen, Branchenverbänden und regionalen Akteuren können Berufsbildungseinrichtungen stark nachgefragte Kompetenzen identifizieren und kritische Lücken schließen. Kompetenzen wie digitales Marketing, Kenntnisse im Umgang mit CRM-Systemen und Praktiken des nachhaltigen Tourismus werden für moderne Tourismusfachkräfte zunehmend unverzichtbar.

In den TOURX-Partnerländern haben viele Einrichtungen Mechanismen eingeführt, um sich regelmäßig mit Akteuren der Branche, darunter regionale Tourismusverbände und lokale Arbeitgeber, auszutauschen. So hat beispielsweise Portugal strukturierte Konsultationen mit nationalen Tourismusverbänden entwickelt, um Kompetenzen im digitalen Marketing und im Ökotourismus in Berufsbildungsprogramme zu integrieren. In ähnlicher Weise hat in China eine groß angelegte Datenerhebung zu Branchentrends dazu beigetragen, Programme auf die Bedürfnisse digitaler und umweltbewusster Reisender zuzuschneiden. Diese Konsultationen stellen sicher, dass die Lehrpläne weiterhin auf regionale Tourismusstrategien abgestimmt sind, wie etwa die Integration nachhaltiger Praktiken in ökologisch sensiblen Regionen oder die Priorisierung digitaler Interaktion für städtische Tourismuszentren.

Die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsanbietern und Interessengruppen hat zur Einführung innovativer Module geführt, die sich auf aufstrebende Bereiche wie Datenanalyse, Kundenerlebnis und

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

grüner Tourismus. In Belgien haben Partnerschaften mit lokalen Tourismusunternehmen den Einrichtungen dabei geholfen, gezielte Schulungen im mehrsprachigen Kundenservice anzubieten, um den Bedürfnissen von Städten mit hohem Tourismusaufkommen wie Brüssel gerecht zu werden. Dieser Ansatz stellt sicher, dass Absolventen sowohl über grundlegende Kompetenzen als auch über fortgeschrittene Fähigkeiten verfügen, die es ihnen ermöglichen, in vielfältigen Tourismusumgebungen erfolgreich zu sein.

Entwicklung branchenspezifischer Lernmodule

Berufsbildungsprogramme haben begonnen, branchenspezifische Lernmodule zu integrieren, die die vielfältigen Rollen und Spezialisierungen innerhalb des Tourismus widerspiegeln. Module mit den Schwerpunkten digitale Kompetenzen, exzellenter Kundenservice oder nachhaltige Tourismuspraktiken sind mittlerweile Standard und umfassen häufig Fallstudien, Simulationen und praxisnahe Anwendungen, um die Studierenden besser auf das berufliche Umfeld vorzubereiten. In den TOURX-Partnerländern zeigen Beispiele, wie Bildungseinrichtungen branchenspezifische Kompetenzen priorisieren, die für ihre regionalen Märkte relevant sind, und die Lernenden auf Aufgaben in Bereichen wie Saisontourismus, Denkmalschutz und nachhaltiger Gastgewerbetätigkeit vorbereiten.

So wurden beispielsweise in mehreren Studiengängen praktische Schulungen zu digitalem Marketing und CRM-Software aufgenommen, um der Nachfrage nach Tätigkeiten gerecht zu werden, die eine aktive Auseinandersetzung mit Online-Plattformen und Kundenanalysen erfordern, wie etwa in Spanien und Italien. In Ländern wie Griechenland, wo saisonale Tourismushochs vorherrschen, haben Bildungseinrichtungen Module im Bereich Veranstaltungsmanagement und Beherbergungsdienstleistungen entwickelt, die auf die spezifischen Bedürfnisse der lokalen Wirtschaft zugeschnitten sind. Diese Bemühungen stellen sicher, dass die Studierenden auf stark nachgefragte Tätigkeiten vorbereitet sind und dass ihre Ausbildung den Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes entspricht.

In China haben Berufsbildungseinrichtungen Partnerschaften mit Technologieanbietern geschlossen, um praktische Erfahrungen mit Plattformen zu vermitteln, die im Tourismussektor häufig zum Einsatz kommen, wie Online-Buchungssysteme und Tools für das Social-Media-Management. Diese Zusammenarbeit hilft den Studierenden, praktisches Fachwissen zu erwerben, und überbrückt so die Kluft zwischen theoretischem Wissen und der Anwendung am Arbeitsplatz. Durch die Abstimmung der Lernziele auf die in der Branche vorherrschenden Werkzeuge und Technologien verbessern Berufsbildungsprogramme die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Absolventen.

Flexible Bildungswege und individuell anpassbare Lehrpläne

Angesichts der Vielfalt innerhalb der Tourismusbranche ermöglicht das Angebot flexibler Lernwege den Studierenden, spezifischen Interessen nachzugehen und gleichzeitig den Anforderungen der Branche gerecht zu werden. Berufsbildungsprogramme in den TOURX-Partnerländern setzen zunehmend auf modulare Strukturen, die sowohl Spezialisierung als auch Anpassungsfähigkeit ermöglichen und auf spezifische Teilbereiche wie digitale Dienstleistungen, Ökotourismus und Veranstaltungsmanagement ausgerichtet sind. Dieser Ansatz verbessert nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit der Studierenden, sondern stärkt auch die Ausrichtung auf die Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes.

Viele Programme bieten mittlerweile Bildungswege an, die es den Studierenden ermöglichen, sich auf Kompetenzen zu spezialisieren, die für spezifische regionale Bedürfnisse relevant sind, wie beispielsweise nachhaltiger Tourismus in ökologisch sensiblen Regionen oder kulinarischer Tourismus in Gebieten, die für ihre gastronomischen Erlebnisse bekannt sind. So können beispielsweise Studierende in Bergregionen Bildungswege einschlagen, die sich auf den Alpentourismus oder Abenteuertourismus konzentrieren, während sich Studierende in Küstengebieten auf den Meerestourismus oder nachhaltige Küstenpraktiken spezialisieren können. Diese flexiblen Optionen verbessern nicht nur die Beschäftigungsmöglichkeiten, sondern rüsten die Absolventen auch dafür aus, spezifischen Marktanforderungen gerecht zu werden. Darüber hinaus ermöglicht eine modulare Lehrplanstruktur den Bildungseinrichtungen, sich schnell an neue

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Trends wie der Digitalisierung und der Nachhaltigkeit anzupassen, wodurch sichergestellt wird, dass das Berufsbildungsprogramm reaktionsfähig und relevant bleibt.

7.2 Praktische Ansätze zur Weiterqualifizierung und Umschulung

Die Integration praktischer und erfahrungsorientierter Lernansätze in Berufsbildungsprogramme kann den Lernenden helfen, die für die Tourismusbranche erforderlichen anwendungsbezogenen Fähigkeiten zu erwerben. Praktische Ausbildung verbessert nicht nur ihre Anpassungsfähigkeit, sondern bereitet sie auch auf den sofortigen Einstieg in das Berufsleben vor.

Praktisches Lernen am Arbeitsplatz, Praktika und Lehrstellen: Die Einrichtung strukturierter Lernangebote am Arbeitsplatz, wie Praktika und Lehrstellen, ermöglicht es den Lernenden, theoretisches Wissen in der Praxis anzuwenden. Duale Ausbildungsmodelle, wie sie beispielsweise in Deutschland und Belgien existieren, belegen die Wirksamkeit der Kombination von Ausbildung am Arbeitsplatz mit Unterricht im Klassenzimmer. Diese Partnerschaften mit tourismusbezogenen Unternehmen und Hotels bieten wertvolle Einblicke in die Branche und können auf Nischenbereiche wie Kulturtourismus, digitale Reisedienstleistungen und nachhaltigen Tourismus ausgeweitet werden.

In Portugal beispielsweise vermitteln Partnerschaften mit Ökotourismus-Unternehmen den Studierenden praktische Erfahrungen im Management umweltbewusster Betriebe. In ähnlicher Weise arbeitet China mit Technologieunternehmen zusammen, um Ausbildungsplätze mit Schwerpunkt auf digitalen Tourismus-Tools wie Online-Buchungssystemen und Kundenanalyseplattformen anzubieten, wodurch sichergestellt wird, dass die Studierenden praktisches Fachwissen im technologiegetriebenen Tourismus erwerben.

Simulationsbasierte Schulungen und virtuelle Lernplattformen: Der Einsatz simulationsbasierter Schulungen für Kompetenzen wie Krisenmanagement, Kundenservice und den Umgang mit digitalen Tools vermittelt den Studierenden praktische Erfahrungen in kontrollierten Umgebungen. Dieser Ansatz ist besonders nützlich, um Studierende auf verantwortungsvolle oder interaktionsintensive Aufgaben vorzubereiten, bei denen Anpassungsfähigkeit und Problemlösungskompetenz unerlässlich sind. Simulationen mit Virtual Reality (VR) oder Augmented Reality (AR) können zudem praktisches Training in Soft Skills wie Konfliktlösung und interkultureller Kommunikation bieten. So haben beispielsweise Tourismus-Berufsbildungsprogramme in Spanien und Deutschland VR-Tools integriert, um Auszubildende im Umgang mit vielfältigen Kundeninteraktionen zu schulen und sie so in die Lage zu versetzen, sich auf internationalen Tourismusmärkten effektiv zurechtzufinden. Diese Technologien verbessern nicht nur den Erwerb von Fähigkeiten, sondern bieten auch eine kostengünstige Alternative zu ressourcenintensiven physischen Simulationen.

Fokus auf die Entwicklung von Soft Skills und mehrsprachige Ausbildung: Über die fachliche Ausbildung hinaus sind Soft Skills wie Kundenservice, Kommunikation und kulturelle Sensibilität für die Tourismusbranche von entscheidender Bedeutung. Mehrsprachige Schulungen sind besonders wertvoll in stark internationalisierten Tourismusmärkten wie denen in Spanien, Deutschland und Belgien, wo Mitarbeiter häufig mit unterschiedlichen Kunden interagieren. Die Programme sollten Workshops, Rollenspiele und interaktive Module umfassen, um diese Soft Skills zu stärken und die Absolventen besser auf vielfältige Kundenbedürfnisse einzustellen. Diese Art der Ausbildung schafft eine serviceorientierte Belegschaft, die in der Lage ist, Touristen mit unterschiedlichem Hintergrund hochwertige Erlebnisse zu bieten.

Möglichkeiten zur kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung: Um lebenslanges Lernen zu fördern, können Berufsbildungseinrichtungen Weiterbildungsangebote nach dem Abschluss anbieten, wie beispielsweise Kurzkurse und Zertifizierungen in aufstrebenden Bereichen wie der digitalen Transformation und umweltfreundlichen Tourismuspraktiken.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Diese Möglichkeiten ermöglichen es Absolventen, ihre Kompetenzen im Zuge sich weiterentwickelnder Branchenstandards auf den neuesten Stand zu bringen, fördern eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und versetzen die Beschäftigten in die Lage, in ihren Positionen wettbewerbsfähig zu bleiben. In Portugal beispielsweise konzentrieren sich Kurzkurse auf die Verbesserung digitaler Kompetenzen für Berufstätige in der Mitte ihrer Karriere und decken Bereiche wie Social-Media-Marketing und Datenanalyse ab. Deutschland hat Zertifizierungsprogramme für nachhaltigen Tourismusbetrieb eingeführt, die es Beschäftigten ermöglichen, zu grünen Initiativen innerhalb der Branche beizutragen. Diese Wege des kontinuierlichen Lernens befähigen Fachkräfte nicht nur, wettbewerbsfähig zu bleiben, sondern stärken auch die allgemeine Widerstandsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten im Tourismussektor. Ebenso unterstützt dieser Ansatz das übergeordnete Ziel der EU, die berufliche Weiterentwicklung während der gesamten Laufbahn zu fördern, was sowohl die Stabilität der Belegschaft als auch den individuellen beruflichen Aufstieg verbessert.

7.3 Einbeziehung von Initiativen und Fördermitteln der Europäischen Union

Um die effektive Integration von Weiterqualifizierung und Umschulung in Berufsbildungsprogramme zu unterstützen, ist die Nutzung von Fördermitteln und Initiativen der Europäischen Union unerlässlich. Diese Ressourcen können die Kapazitäten von Berufsbildungseinrichtungen erheblich verbessern, um aktuelle, branchenorientierte Programme anzubieten und sicherzustellen, dass Ausbildungsinitiativen inklusiv, nachhaltig und zugänglich bleiben.

Europäischer Sozialfonds (ESF) und EU-Kompetenzagenda

Die Ausrichtung der Lehrpläne der beruflichen Bildung auf die EU-Kompetenzagenda, deren Schwerpunkt auf digitalen, grünen und inklusiven Kompetenzen liegt, eröffnet den Zugang zu ESF-Fördermitteln. Der ESF zielt darauf ab, Menschen mit den für moderne Arbeitsplätze erforderlichen Kompetenzen auszustatten, und unterstützt Investitionen in Bildung, Qualifizierung und lebenslanges Lernen. Durch ESF-Fördermittel können Berufsbildungsprogramme neue Module für digitalen und nachhaltigen Tourismus entwickeln, die digitale Infrastruktur ausbauen und die berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften fördern. ESF-Fördermittel ermöglichen es den Einrichtungen zudem, Partnerschaften mit lokalen Unternehmen einzugehen und praxisorientierte Lernangebote zu integrieren, die den aktuellen Anforderungen der Branche entsprechen.

So haben beispielsweise Berufsbildungseinrichtungen in Partnerländern im Einklang mit der EU-Kompetenzagenda Module zu Nachhaltigkeit und digitalen Kompetenzen eingeführt, um dem Schwerpunkt des ESF auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit in grünen und digitalen Sektoren gerecht zu werden. Dieser Ansatz geht nicht nur auf unmittelbare Arbeitsmarktbedürfnisse ein, sondern versetzt Berufsbildungsprogramme auch in die Lage, zu den übergeordneten EU-Zielen eines nachhaltigen Wirtschaftswachstums und sozialer Inklusion beizutragen. In Italien wurden mit den Fördermitteln Ausbildungsprogramme im Bereich Ökotourismus in der Toskana eingeführt, die die Auszubildenden darauf vorbereiten, touristische Betriebe umweltbewusst zu führen. In ähnlicher Weise hat Belgien ESF-Mittel genutzt, um die Ausbildung im Bereich der digitalen Kundenbindung zu verbessern und sich damit an den Wandel der Branche hin zu einer technologiegetriebenen Dienstleistungserbringung anzupassen.

Schlüsselmaßnahmen der Europäischen Qualifikationsagenda

Pakt für Qualifikationen: Fördert Partnerschaften in strategischen Sektoren, darunter dem Tourismus, um groß angelegte Initiativen zur Weiterqualifizierung und Umschulung voranzutreiben.

Stärkung der Kompetenzanalyse: Liefert datengestützte Erkenntnisse über den Qualifikationsbedarf und hilft Berufsbildungsprogrammen dabei, Lehrpläne so anzupassen, dass Lücken in Bereichen wie digitalem Marketing und Ökotourismus geschlossen werden.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Förderung individueller Lernkonten und Mikro-Zertifikate: Fördert lebenslanges Lernen und Anpassungsfähigkeit, indem Einzelpersonen dabei unterstützt werden, ihre Kompetenzen zu dokumentieren und validieren zu lassen, was die Beschäftigungsmöglichkeiten in der gesamten EU verbessert.

Erasmus+ für grenzüberschreitende Zusammenarbeit und Austausch

Das Erasmus+-Programm unterstützt internationale Partnerschaften und Austauschmöglichkeiten und verbessert so die Qualität der beruflichen Bildung in ganz Europa. Durch Erasmus+-Fördermittel können Berufsbildungseinrichtungen Kooperationen mit internationalen Partnern eingehen und so den Austausch von bewährten Verfahren, neuen Lehrmethoden und spezialisierten Ausbildungsansätzen im Tourismusbereich fördern. Sowohl für Lernende als auch für Lehrkräfte bietet Erasmus+ die Möglichkeit, touristische Ausbildungserfahrungen in verschiedenen EU-Kontexten zu sammeln und so ihr Verständnis für internationale Branchenstandards und -praktiken zu vertiefen.

Erasmus+ stellt zudem Mittel für Job-Shadowing, Fortbildungskurse und Praktika bereit, wodurch Lernende praktische Erfahrungen in vielfältigen touristischen Umgebungen sammeln können. So profitieren beispielsweise Studierende aus Spanien, die an Erasmus+-Austauschprogrammen in Deutschland teilnehmen, vom deutschen dualen Ausbildungsmodell, das den Schwerpunkt auf praxisorientiertes Lernen legt. Ebenso gewinnen griechische Studierende Einblicke in nachhaltige Tourismuspraktiken, indem sie in umweltorientierten Tourismusdestinationen in anderen EU-Ländern arbeiten. Diese grenzüberschreitenden Austausche fördern das kulturelle Verständnis und erweitern die Anpassungsfähigkeit der Studierenden – entscheidende Kompetenzen für eine Tourismusbranche, die globale Kunden bedient.

Fördermittel für digitale und nachhaltige Initiativen

Der Schwerpunkt der EU auf digitale Transformation und Nachhaltigkeit steht in engem Einklang mit der zukünftigen Ausrichtung der Tourismusbranche. Für Berufsbildungsprogramme stehen gezielte Fördermittel zur Verfügung, um ihre digitalen Kompetenzen zu stärken und nachhaltige Praktiken in ihre Lehrpläne zu integrieren. Diese Mittel ermöglichen es Berufsbildungseinrichtungen, in Technologien und Ressourcen wie E-Learning-Plattformen, Simulationssoftware und Online-Schulungsmaterialien zu investieren, wodurch die Studierenden in einer interaktiven Umgebung wesentliche digitale Kompetenzen erwerben können.

Fördermittel für Nachhaltigkeit unterstützen die Entwicklung von Modulen zum Ökotourismus, zum Umweltmanagement und zu umweltfreundlichen Betriebsabläufen und vermitteln den Lernenden die Kompetenzen, die in einer Branche benötigt werden, die sich zunehmend an ökologischer Verantwortung orientiert. Berufsbildungsprogramme in Italien haben beispielsweise EU-Fördermittel genutzt, um spezialisierte Schulungen für nachhaltige Tourismuspraktiken in Regionen mit hohem Ökotourismus-Potenzial, wie der Toskana, einzurichten. In ähnlicher Weise haben digitale Initiativen in Belgien Online-Schulungen zu digitalen Tools für die Kundenbindung eingeführt, was den Wandel hin zur digitalen Dienstleistungserbringung im Tourismus widerspiegelt.

Initiative „Green Skills“

Da Nachhaltigkeit zu einer Priorität in der EU-Politik wird, hilft die Nutzung der „Green Skills“-Initiative Berufsbildungseinrichtungen dabei, spezialisierte Ausbildungsprogramme zu entwickeln, deren Schwerpunkt auf Ökotourismus und Umweltmanagement liegt. Diese Initiative ermöglicht es Berufsbildungsprogrammen, Module zu Abfallwirtschaft, erneuerbaren Energien und umweltschonenden Tourismuspraktiken umzusetzen, wodurch die Auszubildenden ihre Kompetenzen an den Zielen der EU für den ökologischen Wandel ausrichten können. Durch diese Initiativen sind Berufsbildungseinrichtungen

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

in die Lage versetzt, eng mit umweltbewussten Tourismusanbietern zusammenzuarbeiten und so die Nachhaltigkeit als Kernbestandteil der Tourismusausbildung zu stärken.

So haben beispielsweise Tourismusausbildungen in Griechenland die Vermittlung grüner Kompetenzen in ihre Lehrpläne integriert und legen dabei den Schwerpunkt auf den Schutz der Küsten und des Kulturerbes – Aspekte, die in einer Region mit einem hohen Aufkommen umweltbewusster Touristen von entscheidender Bedeutung sind. Darüber hinaus fördert die „Green Skills Initiative" Partnerschaften zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Organisationen für nachhaltigen Tourismus und verbessert so die Möglichkeiten für praxisorientiertes Lernen in auf Naturschutz ausgerichteten Tourismusberufen. Diese Partnerschaften bereiten die Auszubildenden auf neue Aufgaben im Bereich des Umweltschutzes vor, die für eine nachhaltige Tourismusbranche von entscheidender Bedeutung sind.

Europäischer Qualifikationspass für den Gastgewerbesektor

Der Europäische Qualifikationspass für das Gastgewerbe, der in Zusammenarbeit mit HOTREC und EFFAT entwickelt wurde, überwindet Sprachbarrieren und erleichtert die Anerkennung von Qualifikationen innerhalb des Gastgewerbes in der EU. Dieses auf dem EURES-Portal verfügbare Instrument ermöglicht es Arbeitnehmern, ihre durch Ausbildung, Weiterbildung und Berufserfahrung erworbenen Kompetenzen in einem Format zu dokumentieren, das in allen EU-Mitgliedstaaten zugänglich ist. Der Qualifikationspass hilft Absolventen der beruflichen Bildung bei der Stellensuche, indem er ihre Kompetenzen für Arbeitgeber in verschiedenen Ländern leicht erkennbar macht und so die Arbeitskräftemobilität im Tourismus- und Gastgewerbesektor fördert.

Dieser Kompetenzpass ist besonders vorteilhaft in Tourismusbranchen mit hoher Mobilität, in denen die grenzüberschreitende Anerkennung von Qualifikationen von entscheidender Bedeutung ist. So kann beispielsweise ein Absolvent eines belgischen Berufsbildungsprogramms mit einer mehrsprachigen Kundendienstausbildung leichter eine Anstellung in einem anderen EU-Land finden, indem er den Europäischen Kompetenzpass für das Gastgewerbe zur Validierung seiner Qualifikationen nutzt. Dieses Instrument fördert nicht nur einen stärker integrierten Arbeitsmarkt, sondern unterstützt auch die Ziele der EU hinsichtlich sozialer Inklusion und Arbeitskräftemobilität.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

8. Fallstudien und Beispiele für bewährte Verfahren

Der Tourismussektor in Europa ist ein wesentlicher Bestandteil der Wirtschaft und schafft eine beträchtliche Anzahl von Arbeitsplätzen. Die rasante technologische Entwicklung und die Auswirkungen von Ereignissen wie der COVID-19-Pandemie haben jedoch die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Weiterqualifizierung und Umschulung deutlich gemacht. Hier wird ein Überblick über wichtige Instrumente und Programme gegeben, die darauf ausgelegt sind, diesen Anforderungen gerecht zu werden, sowie über wirksame Strategien, die sich bereits bewährt haben.

In **Deutschland** ist das duale Ausbildungsmodell ein Eckpfeiler der beruflichen Bildung, bei dem theoretischer Unterricht in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Wirtschaft mit der Ausbildung am Arbeitsplatz verbunden wird. Dieses Modell hat sich als äußerst effektiv erwiesen, um Auszubildende mit praktischer Erfahrung auszustatten und gleichzeitig den spezifischen Anforderungen der Arbeitgeber im Tourismus- und Gastgewerbesektor gerecht zu werden. So sorgen beispielsweise Partnerschaften mit führenden Hotelketten wie Marriott und Hilton dafür, dass Auszubildende Einblicke in reale Szenarien erhalten und auf Führungs- und operative Aufgaben vorbereitet werden.

In **Spanien** hat sich der Fokus auf die Einbindung digitaler Kompetenzen in die Lehrpläne der beruflichen Bildung als besonders wirkungsvoll erwiesen. Durch die Zusammenarbeit mit Technologieanbietern erwerben die Auszubildenden Kenntnisse im Umgang mit Online-Buchungsplattformen, im Social-Media-Management und in digitalen Marketingstrategien. Diese Initiative hat die Beschäftigungsaussichten deutlich verbessert, insbesondere in Regionen mit hoher touristischer Nachfrage wie Katalonien und den Kanarischen Inseln.

In **Italien** konzentrieren sich die Bemühungen auf nachhaltige Tourismuspraktiken. Die Ausbildungsprogramme legen den Schwerpunkt auf Umweltmanagement und Ökotourismus und stehen damit im Einklang mit dem Europäischen Grünen Deal. Diese Initiativen werden durch Partnerschaften mit regionalen Tourismusverbänden und lokalen Unternehmen unterstützt, wodurch eine Kultur der Nachhaltigkeit und des verantwortungsvollen Tourismus gefördert wird. So wurden beispielsweise in den regionalen Berufsbildungsprogrammen Venetiens Module zur Abfallvermeidung und zur Nutzung erneuerbarer Energien im Gastgewerbe integriert.

In **Griechenland** ist regionale Anpassungsfähigkeit ein wesentliches Merkmal der Tourismusausbildung. Die Programme sind auf die lokalen wirtschaftlichen und kulturellen Gegebenheiten zugeschnitten, wobei ein starker Schwerpunkt auf Sprachkenntnissen und exzellentem Kundenservice liegt. Dieser Ansatz geht auf die spezifischen Bedürfnisse beliebter Reiseziele ein und stellt sicher, dass die Arbeitskräfte gut gerüstet sind, um mit einer vielfältigen Besucherstruktur umzugehen.

Spaniens Initiativen in der Tourismusausbildung

In Spanien haben die staatliche Arbeitsvermittlung (SEPE) und die staatliche Stiftung für Berufsbildung (Fundae) ein umfassendes Ausbildungsprogramm für den Tourismussektor ins Leben gerufen. Diese Initiative ist Teil des Nationalen Plans für Wiederaufbau, Transformation und Resilienz und verfügt über ein Budget von 40 Millionen Euro. Sie konzentriert sich auf berufliche Förderung und persönliche Entwicklung, um die Wettbewerbsfähigkeit der Tourismusbranche zu stärken und ihr bei der Erholung von der Pandemie zu helfen (CEDEFOP, 2021b).

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Europäisches Jahr der Kompetenzen 2023

Die Europäische Kommission hat das Jahr 2023 zum Europäischen Jahr der Kompetenzen erklärt, um die Bedeutung der Umschulung und Weiterqualifizierung hervorzuheben, insbesondere im Zusammenhang mit der ökologischen und digitalen Wende. Diese Initiative zielt darauf ab, die Qualifikationslücke zu schließen, wobei der Schwerpunkt auf Inklusion und Geschlechtergleichgewicht liegt. Zu den wichtigsten Rahmenwerken, die diese Bemühungen unterstützen, gehören die Europäische Qualifikationsagenda, der Pakt für Qualifikationen und die Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze. Der Europäische Sozialfonds Plus (ESF+) und die Aufbau- und Resilienzfazilität gehören zu den wichtigsten Finanzierungsquellen für diese Initiativen (commission.europa.eu).

8.1 Wirksame Strategien zur Weiterqualifizierung und Umschulung

Entwicklung digitaler Kompetenzen

Ein umfassendes digitales Schulungsprogramm, das E-Commerce, Datenanalyse und Cybersicherheit abdeckt, ist eine konkrete Strategie, um den sich wandelnden Anforderungen der Tourismusbranche gerecht zu werden. Die digitale Revolution hat diese Branche erheblich verändert, sodass die Beherrschung digitaler Tools und Plattformen für Mitarbeiter unerlässlich geworden ist. Schulungsprogramme mit Schwerpunkt auf diesen Bereichen stellen sicher, dass die Belegschaft Technologien effektiv nutzen kann, um das Kundenerlebnis zu verbessern und die betriebliche Effizienz zu steigern, wie Quellen wie PANTOUR und Twissen hervorheben. Dieser Ansatz vermittelt den Mitarbeitern nicht nur die notwendigen Kompetenzen, sondern unterstützt auch das allgemeine Wachstum und die Anpassungsfähigkeit der Branche (nexttourismgeneration.eu). Länder wie Italien, Spanien, Portugal, Griechenland und Deutschland haben im Rahmen von Interviews und Fokusgruppen die Digitalisierung eingehender erörtert, da es sich hierbei um ein schnell voranschreitendes Konzept handelt, das in vielen Branchen, insbesondere im Tourismussektor, an Bedeutung gewinnt.

Lebenslanges Lernen und Mikro-Zertifikate

Die Einführung von **Mikro-Zertifikaten** hat sich als flexible und skalierbare Lösung für die Weiterqualifizierung und Umschulung im Tourismussektor herausgestellt. Diese Zertifikate ermöglichen es den Lernenden, in kurzer Zeit spezifische Kompetenzen zu erwerben, was sie besonders wertvoll macht, um den sich rasch ändernden Anforderungen der Branche gerecht zu werden. So hat beispielsweise Portugal Mikroqualifikationsprogramme eingeführt, die sich auf digitale Tools für den Tourismus konzentrieren, wie den Einsatz von KI in der Kundenbindung und die Beherrschung von Analyseplattformen für Markteinblicke. Diese Programme haben maßgeblich dazu beigetragen, unmittelbare Qualifikationslücken zu schließen und gleichzeitig einen Weg zu umfassenderen Qualifikationen zu ebnen.

Mikrozertifikate stellen eine kompakte Form des Bildungserfolgs dar, die sich auf spezifische Lernergebnisse konzentriert, die ein Lernender erfolgreich erworben hat. Diese Ergebnisse werden anhand klarer und transparenter Kriterien bewertet. Mikrozertifikate sind so strukturiert, dass sie den Lernenden präzise Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln, und gehen auf spezifische Bedürfnisse in der Gesellschaft, der persönlichen Entwicklung, der Kultur oder auf dem Arbeitsmarkt ein. Die Lernenden sind Eigentümer dieser Zertifikate, die geteilt oder sogar zu umfassenderen Qualifikationen zusammengefasst werden können. Sie werden durch strenge Qualitätssicherungsmaßnahmen gestützt, die ihre Integrität und ihren Wert gewährleisten (EFT-Bericht 2022).

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Eine konkrete Strategie, um die Kompetenzen der Mitarbeiter auf dem neuesten Stand zu halten, besteht darin, Mikro-Zertifikate und Kurzkurse anzubieten. Diese flexiblen Lernmöglichkeiten sind besonders vorteilhaft für Mitarbeiter, denen möglicherweise die Zeit oder die Ressourcen für eine langfristige Weiterbildung fehlen. Mikrozertifikate bieten gezielte Lernmöglichkeiten, die schnell am Arbeitsplatz angewendet werden können, wodurch sichergestellt wird, dass die Kompetenzen aktuell und relevant bleiben. Dieser Ansatz ermöglicht eine kontinuierliche Kompetenzentwicklung, die für die Anpassung an die sich ständig wandelnden Anforderungen der Branche unerlässlich ist, wie McKinsey C Company feststellt (mckinsey.com).

Initiativen zum lebenslangen Lernen in **Belgien** veranschaulichen, wie kontinuierliche Weiterbildung eine wettbewerbsfähige Belegschaft sichern kann. Die Programme ermutigen Arbeitnehmer, an Berufsbildungseinrichtungen zurückzukehren, um ihre Kompetenzen zu aktualisieren, insbesondere in den Bereichen Digitalisierung und nachhaltige Praktiken. Dies wird durch Partnerschaften mit lokalen Behörden und EU-Förderprogrammen unterstützt, wodurch sichergestellt wird, dass die Weiterbildung für alle Teile der Belegschaft zugänglich bleibt.

Ein bemerkenswertes Beispiel für die Integration des lebenslangen Lernens ist die Initiative „Skills for Tourism Excellence“ in **China**, einem Partnerland von TOURX. Dieses Programm kombiniert kurzfristige Schulungsmodule mit Möglichkeiten für internationale Praktika und ermöglicht es den Teilnehmern so, globale Perspektiven zu gewinnen und gleichzeitig wichtige Kompetenzen zu entwickeln. Der Schwerpunkt des Programms auf Anpassungsfähigkeit und Innovation stellt sicher, dass die Arbeitskräfte auf einem zunehmend wettbewerbsorientierten Markt relevant bleiben.

Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen

Eine praktische Strategie besteht darin, Partnerschaften mit Universitäten und Berufsschulen einzugehen, um maßgeschneiderte Ausbildungsprogramme zu entwickeln, die auf die Bedürfnisse der Branche abgestimmt sind. Diese Zusammenarbeit stellt sicher, dass die angebotenen Ausbildungsmaßnahmen auf den neuesten Forschungsergebnissen und bewährten Verfahren basieren und so Arbeitskräfte hervorbringt, die für aktuelle und zukünftige Herausforderungen gerüstet sind. Durch die Abstimmung der Bildungsprogramme auf die Anforderungen der Branche können Arbeitgeber sicherstellen, dass die Beschäftigten gut vorbereitet sind und über relevante Kompetenzen verfügen. Dieser Ansatz fördert zudem eine enge Verbindung zwischen theoretischem Wissen und praktischer Anwendung, was die Gesamtproduktivität und die Beschäftigungsfähigkeit verbessert (nexttourismgeneration.eu).

Das PANTOUR-Projekt ist eine europäische Initiative, die darauf abzielt, die Ausbildung im Tourismusmanagement auf dem gesamten Kontinent zu standardisieren und zu verbessern (Next Tourism Generation, 2022). Der Schwerpunkt liegt auf der Integration wesentlicher digitaler und ökologischer Kompetenzen in die Ausbildungslehrpläne, um die Arbeitskräfte besser auf die sich wandelnden Anforderungen der Tourismusbranche vorzubereiten. Durch die Förderung eines kooperativen Ansatzes mit Bildungseinrichtungen, Branchenführern und politischen Entscheidungsträgern zielt PANTOUR darauf ab, umfassende Ausbildungsprogramme zu entwickeln, die einen nachhaltigen und anpassungsfähigen Tourismussektor unterstützen. Dieses Projekt ist von entscheidender Bedeutung, um der Branche dabei zu helfen, aktuelle Herausforderungen zu meistern und sicherzustellen, dass sie widerstandsfähig und zukunftsorientiert bleibt.

Im Rahmen des PANTOUR-Projekts wurden mehrere wichtige Ressourcen zur Verbesserung der Kompetenzen im Tourismussektor entwickelt. Dazu gehören:

1. **Kompetenz-Monitoring-System**: Dieses System liefert strukturierte Einblicke in Qualifikationslücken und den zukünftigen Bedarf in der Tourismus- und Gastgewerbebranche.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

2. **Länderberichte zu Qualifikationsprofilen**: Diese Berichte bieten umfassende Analysen der Tourismuslandschaft, der Fähigkeiten der Arbeitskräfte und des Qualifikationsbedarfs für verschiedene europäische Länder.
3. **NTG-Kompetenzberichte**: Diese Berichte konzentrieren sich auf digitale, soziale und ökologische Kompetenzen und kombinieren Primär- und Sekundärforschung, um die Kompetenzentwicklung in der Tourismusbranche zu thematisieren.

Diese Ressourcen unterstützen eine fundierte Entscheidungsfindung für Unternehmen, politische Entscheidungsträger und Bildungseinrichtungen.

Einsatz von Inkubatoren und Acceleratoren

Eine wirksame Strategie besteht darin, Start-ups und KMU durch Inkubatoren und Acceleratoren zu unterstützen, die Zugang zu neuen Technologien und innovativen Geschäftsmodellen bieten. Dieser Ansatz hilft kleineren Unternehmen, wettbewerbsfähig zu bleiben, indem er ihnen die Übernahme modernster Praktiken ermöglicht. Zudem fördert er eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung und des Lernens, die für die Anpassung an die raschen Veränderungen im Tourismussektor unerlässlich ist. Durch die Bereitstellung dieser Ressourcen und Unterstützungssysteme spielen Inkubatoren und Acceleratoren eine entscheidende Rolle bei der Stärkung der Agilität und Widerstandsfähigkeit kleiner Unternehmen und stellen sicher, dass diese in einem dynamischen Marktumfeld erfolgreich sein können.

Ein Beispiel für diesen Ansatz ist der „Tourism Innovation Incubator“ (TII) in Barcelona. Der TII bietet Start-ups in der Tourismusbranche Zugang zu Mentoring, Finanzmitteln und Networking-Möglichkeiten. Indem das TII Unternehmen mit Branchenexperten und Ressourcen vernetzt, fördert es die Entwicklung entscheidender digitaler und ökologischer Kompetenzen. Diese Unterstützung ermöglicht es Start-ups, innovativ zu sein und zu wachsen, und trägt so zu einer dynamischeren und nachhaltigeren Tourismusbranche bei. Durch Initiativen wie das TII können kleine Tourismusunternehmen Marktveränderungen effektiv bewältigen und nutzen, ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten und langfristigen Erfolg sichern (Twissen, 2021).

Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft

Ein strategischer Ansatz zur Verbesserung der Kompetenzen der Arbeitskräfte umfasst den Aufbau öffentlich-privater Partnerschaften zur Finanzierung und Umsetzung von Initiativen zur Weiterqualifizierung und Umschulung. Durch die Bündelung der Ressourcen und des Fachwissens sowohl des öffentlichen als auch des privaten Sektors wird die Wirkung von Weiterbildungsprogrammen maximiert. Regierungen können finanzielle Mittel und politische Unterstützung bereitstellen, während Unternehmen praktische Einblicke und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten, die für ihre Geschäftstätigkeit direkt relevant sind. Diese Zusammenarbeit stellt sicher, dass Weiterbildungsprogramme gut finanziert, auf die Bedürfnisse der Branche abgestimmt und effektiv sind, um Arbeitnehmer mit den Fähigkeiten auszustatten, die für den Erfolg in einem sich rasch wandelnden Markt erforderlich sind. Solche Partnerschaften sind entscheidend für die Förderung einer widerstandsfähigen und anpassungsfähigen Belegschaft (McKinsey, 2022).

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

9. Auswirkungen von Weiterqualifizierung und Umschulung auf die Erholung und das Wachstum des Tourismussektors

Programme der beruflichen Bildung sind von grundlegender Bedeutung für den Aufbau einer qualifizierten, anpassungsfähigen Belegschaft im Tourismussektor. Durch die Kombination von Unterricht im Klassenzimmer mit praktischen, handlungsorientierten Erfahrungen stellen diese Programme sicher, dass die Beschäftigten mit den Kompetenzen ausgestattet werden, die erforderlich sind, um in modernen Tourismusberufen hervorragende Leistungen zu erbringen. Viele Berufsbildungskurse legen den Schwerpunkt auf branchenrelevante Fähigkeiten wie digitales Marketing und Kundenservice, die für die Gewinnung und Bindung von Kunden entscheidend sind. Dieser praxisorientierte Ansatz ermöglicht es den Auszubildenden, das Gelernte direkt auf reale Situationen anzuwenden, was ihre Effektivität und ihr Selbstvertrauen am Arbeitsplatz stärkt.

Die Zusammenarbeit mit Partnern aus der Branche, darunter Hotels, Reisebüros und Reiseveranstalter, steigert die Wirksamkeit der beruflichen Bildung, indem den Lernenden Praktika in realen Arbeitsumgebungen ermöglicht werden. Solche Partnerschaften stellen sicher, dass die berufliche Bildung auf aktuelle Branchenstandards abgestimmt ist, wodurch die Lernenden besser auf den Arbeitsmarkt vorbereitet sind und besser auf die Bedürfnisse des Marktes reagieren können. Darüber hinaus unterstützt die berufliche Bildung das lebenslange Lernen durch flexible Angebote wie Online-Kurse und Kurzzeit-Zertifikate, die es Berufstätigen ermöglichen, wettbewerbsfähig zu bleiben und sich an neue Technologien und Trends anzupassen, ohne längere Unterbrechungen ihrer beruflichen Laufbahn in Kauf nehmen zu müssen.

Durch die Fokussierung sowohl auf fachliche als auch auf zwischenmenschliche Kompetenzen fördern Berufsbildungsprogramme eine Belegschaft, die sowohl qualifiziert als auch kundenorientiert ist. Diese doppelte Ausrichtung ist entscheidend für die Aufrechterhaltung eines wettbewerbsfähigen Tourismussektors, der den Anforderungen einer sich schnell verändernden Branchenlandschaft gerecht werden kann – insbesondere da sich der Sektor von den jüngsten globalen Turbulenzen erholt und auf nachhaltiges Wachstum ausgerichtet ist.

Gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit

Die strategische Weiterqualifizierung und Umschulung der Arbeitskräfte durch Berufsbildungsprogramme stärkt die Wettbewerbsfähigkeit des Tourismussektors sowohl lokal als auch international erheblich. Da Reiseziele weltweit um Reisende konkurrieren, profitieren die TOURX-Partnerländer von gut ausgebildeten Arbeitskräften, die hochwertige, kundenorientierte Erlebnisse bieten können und so zum Ansehen und Wachstum der Branche beitragen.

In Ländern wie **Deutschland** und **Belgien** hat sich das duale Ausbildungsmodell, das praktische Lehrstellen mit schulischem Unterricht verbindet, als wirksam erwiesen, um schnell entscheidende Kompetenzen in den Bereichen digitale Kompetenz, Kundenservice und CRM-Systeme aufzubauen. Dieses Modell ermöglicht es den Auszubildenden, praxisrelevante Fähigkeiten zu entwickeln, die den Branchenstandards entsprechen, und bereitet sie darauf vor, beim Eintritt in den Arbeitsmarkt sofort einen Beitrag zu leisten. Dieser praxisorientierte Ansatz ist besonders vorteilhaft in touristischen Berufen mit hohem Interaktionsbedarf, in denen digitale Kompetenzen und Fähigkeiten im Umgang mit Kunden unerlässlich sind, um ein nahtloses Gästeerlebnis zu bieten. Diese Kompetenzen werden durch EU-Initiativen wie den **„European Skills Passport“** weiter gefördert, der die grenzüberschreitende Anerkennung von Qualifikationen ermöglicht, die Arbeitskräftemobilität erleichtert und es Fachkräften aus der beruflichen Bildung erlaubt, in EU-Ländern mit minimalen Hindernissen zu arbeiten. Diese Arbeitskräftemobilität ist besonders wertvoll in stark vom Tourismus geprägten Regionen wie Brüssel, wo der Bedarf an mehrsprachigen und kulturell sensiblen

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Mitarbeitern entscheidend ist, um den Bedürfnissen einer internationalen Kundschaft gerecht zu werden.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

In Regionen mit starkem saisonalem Tourismus, wie **Griechenland** und **Italien**, haben Berufsbildungsprogramme ihre Lehrpläne so angepasst, dass der Schwerpunkt auf Kompetenzen liegt, die die Anpassungsfähigkeit und Qualität in saisonalen Tätigkeiten verbessern. Durch die Schulung von Arbeitskräften in Bereichen wie anpassungsfähiger Kundenservice, Veranstaltungsmanagement und digitale Buchungssysteme befähigen diese Programme die Beschäftigten, Hochsaisonen mühelos zu bewältigen, und stellen sicher, dass Besucher einen gleichbleibend hochwertigen Service erhalten. Saisonarbeiter, die in diesen anpassungsfähigen Kompetenzen geschult wurden, tragen dazu bei, den Ruf einer Region als zuverlässiges und attraktives Reiseziel zu wahren, was die Wettbewerbsfähigkeit der Region bei der Gewinnung von Stammgästen stärkt und die Einnahmen in Spitzenzeiten maximiert.

Darüber hinaus haben Länder wie **Spanien** spezifische digitale Schulungsmodule in die Berufsbildungsprogramme integriert, um den Anforderungen einer zunehmend onlineorientierten Tourismusbranche gerecht zu werden. Mit einem starken Fokus auf Online-Marketing und Datenanalyse bereiten spanische Berufsbildungsprogramme die Arbeitskräfte darauf vor, digitale Kundeninteraktionen und Online-Buchungsplattformen zu verwalten. Diese digitale Kompetenz versetzt spanische Tourismusunternehmen in die Lage, breitere Märkte, insbesondere internationale Besucher, zu erreichen, und stärkt ihren Wettbewerbsvorteil durch reaktionsschnelle und personalisierte Online-Kundenerlebnisse. Dieses Engagement für digitale Fortbildung steht im Einklang mit den Zielen der Europäischen Union, eine digital kompetente Belegschaft aufzubauen und damit sowohl die individuelle Beschäftigungsfähigkeit als auch die branchenweite Wettbewerbsfähigkeit zu fördern.

In **Portugal** hat sich die Entwicklung praxisorientierter und anpassungsfähiger Berufsbildungswege als wichtige Strategie zur Bewältigung des Arbeitskräftemangels im Tourismussektor herauskristallisiert. Von der Nationalen Agentur für Qualifizierung und berufliche Bildung (ANQEP) geförderte Programme bieten doppelte Qualifikationen an, die Sekundarschulbildung mit beruflicher Ausbildung verbinden. Diese Kurse legen den Schwerpunkt auf Kompetenzen wie Hotel- und Gastgewerbemanagement, digitales Marketing und Sprachunterricht, insbesondere für Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund, die einen wachsenden Anteil der Belegschaft ausmachen. Indem sie Sprachbarrieren abbauen und die Arbeitskräfte in die lokalen Gemeinschaften integrieren, stärken diese Programme die Fähigkeit Portugals, den Arbeitskräftebedarf eines schnell wachsenden Tourismussektors zu decken.

In **China** schließlich nutzt das Berufsbildungssystem digitale Plattformen und umfangreiche Fachbibliotheken, um Qualifikationslücken im Tourismus zu schließen. Mit Initiativen wie der „Digital Education Strategy Action" hat das Land eine robuste Infrastruktur aufgebaut, darunter 1.200 Fachbibliotheken und Tausende von Online-Kursen. Diese Bemühungen konzentrieren sich auf den Aufbau von Fachwissen in Bereichen wie digitale Tourismusdienstleistungen, Krisenmanagement und Ökotourismus. Durch die Integration von Technologie und Innovation in die Ausbildung stellt China sicher, dass seine Arbeitskräfte darauf vorbereitet sind, den globalen Anforderungen im Tourismus gerecht zu werden. Darüber hinaus stärkt die Betonung personalisierter und internationaler Dienstleistungen, einschließlich mehrsprachiger Kommunikation und interkultureller Kompetenzen, direkt die Wettbewerbsfähigkeit chinesischer Tourismusdestinationen.

Nachhaltigkeit und Innovation

Nachhaltigkeit ist zu einer zentralen Säule der Tourismusbranche geworden, da Reisende zunehmend nach umweltbewussten Reisezielen und Dienstleistungen suchen. Die Weiterqualifizierung und Umschulung in nachhaltigen Praktiken ermöglicht es Tourismusfachkräften, umweltverträgliche Vorgehensweisen in ihre Arbeit zu integrieren und so sowohl den Umweltschutz als auch die wirtschaftliche Nachhaltigkeit zu fördern. Die TOURX-Partnerländer haben bedeutende Schritte unternommen, um „grüne" Kompetenzen in die Berufsbildungsprogramme zu integrieren, sich an den Umweltzielen der EU auszurichten und Innovationen im gesamten Tourismussektor zu fördern.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

In **Italien** und **Spanien** wurden in den Berufsbildungsprogrammen auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Schulungen eingeführt, die Abfallwirtschaft, Ressourcenschonung und die Verringerung von Umweltauswirkungen umfassen. Diese Schulungen befähigen Tourismusfachkräfte dazu, umweltfreundliche Praktiken umzusetzen, die den ökologischen Fußabdruck minimieren und gleichzeitig die Attraktivität ihrer Reiseziele für umweltbewusste Touristen steigern. Italien konzentriert sich beispielsweise auf nachhaltige Praktiken in Regionen wie der Toskana, wo der Erhalt der Landschaft und die Förderung eines nachhaltigen Weintourismus wesentlich zur Attraktivität der Region beitragen. Durch die Schulung von Fachkräften in diesen speziellen nachhaltigen Praktiken tragen italienische Berufsbildungsprogramme zur langfristigen Tragfähigkeit des Tourismus bei und unterstützen gleichzeitig die EU-weiten Nachhaltigkeitsziele.

Auch in **Griechenland** werden Module zum grünen Tourismus zunehmend in Berufsbildungsprogramme integriert, insbesondere in Regionen wie den Kykladen, wo der Tourismus die natürlichen Ressourcen belasten kann. Diese Module umfassen Ökotourismus, Küstenschutz und nachhaltige Praktiken im Gastgewerbe und bereiten Fachkräfte darauf vor, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Dieser Fokus auf Umweltverantwortung ist besonders entscheidend für den Schutz der kulturellen und natürlichen Schätze Griechenlands, die wichtige touristische Anziehungspunkte darstellen. Eine nachhaltige Ausbildung verbessert nicht nur das Besuchererlebnis, sondern versetzt griechische Tourismusunternehmen auch in die Lage, vom wachsenden Marktsegment des Ökotourismus zu profitieren. Unterdessen hat **Portugal** große Fortschritte bei der Einbindung von Nachhaltigkeitsprinzipien in seine Berufsbildungslehrpläne gemacht. Zu den von der Nationalen Agentur für Qualifizierung und berufliche Bildung (ANQEP) unterstützten Programmen gehören Module zu Energieeffizienz und nachhaltigem Betrieb, die Fachkräfte darauf vorbereiten, die doppelte Herausforderung des Umweltschutzes und der hohen Besuchernachfrage in Regionen wie Lissabon und der Algarve zu bewältigen.

Mit Unterstützung der **„Green Skills Initiative**“ erhalten Berufsbildungsprogramme in den TOURX-Partnerländern Zugang zu EU-Fördermitteln für grüne Bildung. Diese Initiative ermöglicht es den Einrichtungen, Lehrpläne zu entwickeln, die das Management erneuerbarer Energien, nachhaltige Betriebsabläufe und umweltschonenden Tourismus vermitteln. In **Belgien** nutzen Berufsbildungsprogramme diese Fördermittel, um mit lokalen Tourismusverbänden und umweltorientierten Organisationen zusammenzuarbeiten und Ausbildungsmodule zu entwickeln, die nachhaltige Praktiken im städtischen und ländlichen Tourismus fördern. Dadurch sind die Auszubildenden gut darauf vorbereitet, zum Wandel der Branche hin zu einem umweltfreundlicheren Modell beizutragen und so sowohl Nachhaltigkeit als auch Innovation in der gesamten Branche voranzutreiben. In ähnlicher Weise nutzt **Portugal** EU-Fördermittel zur Einführung von „Micro-Credentials“ mit Schwerpunkt auf nachhaltiger Unternehmensführung, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten auf die Anforderungen einer sich rasch wandelnden Branche vorbereitet sind.

Der Wandel hin zur digitalen Transformation im Tourismus treibt die Innovation weiter voran. Berufsbildungsprogramme, die technologiebasierte Kompetenzen wie Datenanalyse, virtuelle Interaktion und CRM-Systeme integrieren, befähigen die Beschäftigten, moderne Lösungen umzusetzen, die die betriebliche Effizienz steigern und Kosten senken. In **Deutschland** beispielsweise umfassen die Lehrpläne der beruflichen Bildung Schulungen zu digitalen Tools, die umweltfreundliche Abläufe unterstützen, wie digitale Buchungsplattformen und virtuelle Rundgänge. Ebenso hat **China** den Einsatz digitaler Lernplattformen betont, um nachhaltige Praktiken im Tourismus zu fördern, wie etwa die Reduzierung von Abfall durch digitale Buchungssysteme und die Einführung virtueller Ökotourismus-Erlebnisse. Diese Initiativen spiegeln einen globalen Trend wider, bei dem digitale Transformation und Nachhaltigkeit Hand in Hand gehen und innovative Wege bieten, um den Marktanforderungen gerecht zu werden und gleichzeitig die Umweltressourcen zu schonen.

Langfristige wirtschaftliche Vorteile

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Die Weiterqualifizierung und Umschulung im Tourismussektor bietet erhebliche langfristige wirtschaftliche Vorteile, indem sie die Servicequalität verbessert, die Mitarbeiterbindung fördert und die regionale Wirtschaft stabilisiert. Durch die Schaffung qualifizierter, anpassungsfähiger Arbeitskräfte tragen Berufsbildungsprogramme zu positiven Besuchererlebnissen bei, was Wiederholungsbesuche und langfristige Einnahmen generiert. Diese Stabilität ist besonders wichtig für Regionen, die stark vom Tourismus als Haupteinkommensquelle abhängig sind.

In **Spanien** und **Italien** beispielsweise, wo der Tourismus einen wesentlichen Beitrag zur Volkswirtschaft leistet, tragen Berufsbildungsprogramme, die sich auf digitale Kundenbindung und nachhaltige Praktiken konzentrieren, zur langfristigen wirtschaftlichen Widerstandsfähigkeit bei. Durch die kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten, um den sich wandelnden Anforderungen der Branche gerecht zu werden, fördern diese Länder eine Belegschaft, die hohe Servicestandards und Nachhaltigkeit gewährleistet. Dieser Fokus auf Qualität und Umweltverantwortung trägt dazu bei, umweltbewusste und wiederkehrende Besucher anzuziehen und fördert so ein stabiles Wirtschaftswachstum.

Darüber hinaus unterstützen Initiativen zur beruflichen Weiterqualifizierung den Erhalt von Arbeitsplätzen, indem sie klare Wege für den beruflichen Aufstieg bieten, die Fluktuation verringern und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten steigern. Saisonarbeiter in Regionen mit hohem Tourismusaufkommen, wie den Balearen in Spanien oder der Amalfiküste in Italien, profitieren von spezialisierten Schulungen, die die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass sie in zukünftigen Saisonen wiederkehren. Diese Stabilität der Belegschaft senkt die Kosten für Personalbeschaffung und -schulung für Tourismusunternehmen und unterstützt regionale Wirtschaftssysteme, die auf zuverlässige Arbeitskräfte im Tourismusbereich angewiesen sind.

In **Portugal** gehen die von der ANQEP unterstützten Berufsbildungsprogramme sowohl auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes als auch auf die Integration der Arbeitskräfte ein. Initiativen wie duale Zertifizierungsprogramme verbinden die Sekundarschulbildung mit der beruflichen Ausbildung und vermitteln den Arbeitnehmern spezialisierte Kompetenzen in Bereichen wie Gastgewerbe und grüner Tourismus. Diese Bemühungen tragen nicht nur zur langfristigen Stabilität der Arbeitskräfte bei, sondern stärken auch die wirtschaftliche Widerstandsfähigkeit in Regionen, die stark vom Tourismus abhängig sind, wie Lissabon und Porto.

Programme wie der **Europäische Sozialfonds (**ESF) und **Erasmus+** stellen wichtige Finanzmittel bereit, die Berufsbildungsprogramme stärken und die grenzüberschreitende Zusammenarbeit fördern. ESF-Mittel ermöglichen es tourismusorientierten Berufsbildungseinrichtungen, ihre Lehrpläne zu verbessern, in digitale Infrastruktur zu investieren und Partnerschaften mit der Wirtschaft zu pflegen. Erasmus+ erweitert diese Vorteile durch die Förderung von Austauschprogrammen und Partnerschaften, die es Berufsbildungseinrichtungen ermöglichen, von internationalen Best-Practice-Beispielen zu lernen. Dieser Zugang zu zusätzlichen Finanzmitteln und Kooperationsmöglichkeiten hilft Berufsbildungsprogrammen dabei, modernste Ausbildungsmethoden wie digitale Simulationen und nachhaltige Managementpraktiken zu integrieren, wodurch der Tourismussektor widerstandsfähiger gegenüber globalen Veränderungen und wirtschaftlichen Herausforderungen wird. So haben beispielsweise chinesische Berufsbildungszentren, die mit Erasmus+-Programmen zusammenarbeiten, Erkenntnisse über die Integration von Nachhaltigkeit und digitaler Innovation in die Berufsbildung ausgetauscht und damit globale Perspektiven in den Ausbildungsmethoden gestärkt. Diese grenzüberschreitende Zusammenarbeit bereichert das Berufsbildungsangebot und rüstet Tourismusfachkräfte dafür, komplexe Herausforderungen in einer sich rasch wandelnden Branche zu bewältigen.

In **China** verdeutlicht die Integration digitaler Bildungsplattformen in branchenspezifische Berufsbildungsprogramme den Wert innovativer Ansätze für die Förderung wirtschaftlicher Widerstandsfähigkeit. Tourismus-Ausbildungsprogramme legen den Schwerpunkt auf Krisenmanagement, virtuelle Tourismusdienstleistungen und fortschrittliche Techniken der Kundenbindung und stellen so sicher, dass sich die Arbeitskräfte an technologische und marktbezogene Veränderungen anpassen können. Diese

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Initiativen tragen zum nachhaltigen Wachstum der chinesischen Tourismusbranche bei und stehen gleichzeitig im Einklang mit internationalen Nachhaltigkeits- und Digitalisierungszielen.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Durch die Ausrichtung an EU-Initiativen und Nachhaltigkeitszielen erhalten TOURX-Partnerländer wie **Deutschland** und **Belgien** Zugang zu Fördermitteln und Investitionen für die digitale Transformation und grüne Projekte. Diese Mittel ermöglichen es Berufsbildungseinrichtungen, ihre Programme zu verbessern und damit einen Tourismussektor zu unterstützen, der nicht nur aktuelle Standards erfüllt, sondern sich auch an zukünftige Anforderungen anpasst. Diese finanzielle Ausrichtung stärkt die regionalen Volkswirtschaften, fördert stabile Beschäftigungsverhältnisse und treibt nachhaltiges Wachstum im gesamten Tourismussektor der EU voran.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

10. Fazit

Das TourX-Projekt hat im Rahmen des Arbeitspakets 3.2.2 eine umfassende Analyse der tourismusbezogenen Berufsbildungsprogramme in den Partnerländern vorgelegt und dabei Stärken, Herausforderungen und Chancen für strategische Verbesserungen identifiziert. Die aus dieser Studie gewonnenen Erkenntnisse unterstreichen die entscheidende Rolle der Weiterqualifizierung und Umschulung bei der Bewältigung der sich rasch wandelnden Anforderungen der Tourismusbranche.

Die sich wandelnde Tourismuslandschaft unterstreicht die Notwendigkeit gut strukturierter, zukunftsorientierter Berufsbildungssysteme. In allen Partnerländern ist die Integration digitaler, kundenorientierter und nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen zu einem Eckpfeiler für die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Widerstandsfähigkeit der Branche geworden. Dieser Schwerpunkt spiegelt breitere globale Trends in den Bereichen digitale Transformation, Umweltbewusstsein und die Betonung exzellenter Dienstleistungen wider.

Die Analyse ergab erhebliche Unterschiede in der Struktur und Ausrichtung der Berufsbildungsprogramme in den TOURX-Partnerländern. Diese Vielfalt bietet einzigartige Stärken, zeigt aber auch Bereiche auf, in denen Verbesserungsbedarf besteht. So haben sich beispielsweise die dualen Ausbildungsmodelle in Deutschland und Belgien als äußerst effektiv erwiesen, um den Auszubildenden durch enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaft sofort anwendbare Kompetenzen zu vermitteln. Im Gegensatz dazu würden Länder wie Griechenland und Spanien, die stärker auf schulbasierte Systeme setzen, davon profitieren, praktische Ausbildungsmöglichkeiten zu integrieren, um sich besser an die betrieblichen Gegebenheiten der Tourismusbranche anzupassen. Ebenso zeigen Regionen mit stark saisonal geprägtem Tourismus, wie Italien und Spanien, den Wert anpassungsfähiger Ausbildungsmodule, die die Beschäftigten in die Lage versetzen, schwankende Nachfrage zu bewältigen und gleichzeitig hohe Servicestandards aufrechtzuerhalten.

Die zunehmende Bedeutung der Nachhaltigkeit im Tourismus bietet Berufsbildungsprogrammen eine einmalige Gelegenheit, umweltfreundliche Praktiken zu fördern. Länder wie Italien, Spanien und Griechenland haben erhebliche Fortschritte bei der Einbindung von Ökotourismus, Ressourcenschonung und nachhaltiger Gastlichkeit in ihre Lehrpläne gemacht. Es bedarf jedoch eines umfassenderen und koordinierteren Ansatzes, um sicherzustellen, dass alle Partnerländer die steigenden Erwartungen der Reisenden an nachhaltige Erlebnisse erfüllen und gleichzeitig die übergeordneten Umweltziele der Europäischen Union unterstützen.

Digitale Kompetenzen bleiben ein zentraler Schwerpunkt, da sie die Grundlage für moderne Tourismusabläufe bilden – vom Marketing über die Kundenbindung bis hin zur betrieblichen Effizienz. Die Einführung technologiebasierter Schulungen, wie sie in Deutschland, Spanien und Portugal zu beobachten ist, unterstreicht, wie wichtig es ist, die Beschäftigten mit Kompetenzen in den Bereichen Online-Plattformen, Datenanalyse und virtuelle Tools auszustatten. Diese Fortschritte verbessern das Kundenerlebnis und tragen zur betrieblichen Nachhaltigkeit bei, indem sie Abfall reduzieren und Prozesse optimieren.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Die wirtschaftlichen Auswirkungen solider Berufsbildungssysteme sind weitreichend. Durch die Förderung der beruflichen Weiterentwicklung, die Verringerung der Fluktuation und die Verbesserung der Dienstleistungsqualität sorgen diese Programme für Stabilität in regionalen Wirtschaftssystemen, die stark vom Tourismus abhängig sind. Länder, die Mikro-Zertifikate und lebenslanges Lernen in ihre Berufsbildungsangebote integrieren, wie beispielsweise Portugal, stärken ihre Fähigkeit, sich an neue Trends anzupassen und die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Arbeitskräfte zu erhalten, zusätzlich.

Dieser Bericht liefert eine Reihe äußerst wichtiger Erkenntnisse, die den aktuellen Stand der tourismusbezogenen Berufsbildungsprogramme in den Partnerländern widerspiegeln. Diese Erkenntnisse dienen als Grundlage für nachfolgende TOURX-Aktivitäten und Arbeitspakete und stellen sicher, dass Forschung und Analyse direkt zu praktischen Anwendungen beitragen.

Im Rahmen des Arbeitspakets 3 (WP3) werden diese Erkenntnisse eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der für die touristische Berufsbildung entwickelten Instrumente und Rahmenwerke spielen. Die nächste Phase, das Arbeitspaket 4 (WP4), konzentriert sich auf die Erprobung und Verfeinerung dieser Instrumente durch Pilotinitiativen, um ihre Wirksamkeit und die Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Branche sicherzustellen. Diese Phase wird wertvolles Feedback für die Feinabstimmung der Methoden vor einer breiteren Umsetzung liefern.

Darüber hinaus wird das Arbeitspaket 5 (WP5) die langfristige Wirkung von TOURX sicherstellen, indem es politische Empfehlungen fördert, die Exzellenz in der beruflichen Bildung stärkt und die Übertragbarkeit der TOURX-Lösungen auf neue regionale und sektorale Kontexte erleichtert. Dieser Übergang von Forschung und Entwicklung (WP3) über die Erprobung (WP4) bis hin zu systemischer Wirkung und politischer Umsetzung (WP5) spiegelt das Engagement des Projekts wider, nachhaltige, anpassungsfähige und innovative Rahmenbedingungen für die berufliche Bildung zu fördern.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Integration zukunftsorientierter Strategien der beruflichen Bildung in allen Partnerländern entscheidend dafür ist, dass sich der Tourismussektor in einem wettbewerbsorientierten und sich rasch wandelnden globalen Umfeld erfolgreich entwickeln kann. Durch die Fokussierung auf Anpassungsfähigkeit, Zusammenarbeit und Innovation können Programme der beruflichen Bildung eine qualifizierte, nachhaltige und widerstandsfähige Belegschaft gewährleisten. Insgesamt sind diese integrierten Strategien unerlässlich, um sich an die sich wandelnden Anforderungen des Tourismus anzupassen und die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Branche sowie ein nachhaltiges Wachstum zu sichern.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

11. Literaturverzeichnis

Angotti, R., Fonzo, C., C. Pedone, A. (2024). *Umsetzung europäischer Prioritäten in der beruflichen Bildung: Nationale berufliche Bildung agil, flexibel, innovativ, attraktiv, inklusiv und qualitätsgesichert gestalten: Italien*. Cedefop Refernet thematische Perspektiven. https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/implementing-european-priorities-vet-italy-2024

Au-Yong-Oliveira, M., Palma-Moreira, A., Macedo, M., Walter, C. E., C. Grassos, T. (2024). *Die Zukunft des Tourismus: Eine Analyse des Ausbildungsbedarfs* (1. Aufl.)

Australischer Ausschuss für Industrie und Qualifikationen. (2021). *Kommuniqué zur AISC-Sitzung – 1. Dezember 2021.* Abgerufen unter https://aisc.net.au/hub/aisc-meeting-communique-1-december-2021

Barbosa, J., C. Moura, H. (2024). *Umsetzung europäischer Prioritäten in der beruflichen Bildung: Gestaltung einer agilen, flexiblen, innovativen, attraktiven, inklusiven und qualitätsgesicherten nationalen beruflichen Bildung: Portugal.* Cedefop Refernet – thematische Perspektiven. https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/implementing-european-priorities-vet-portugal-2024

Cedefop. (o. J.) *Griechenland*. Abgerufen unter https://www.cedefop.europa.eu/en/countries/greece#2

Cedefop. (2020a). *Spotlight auf berufliche Bildung Deutschland 2020*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. http://data.europa.eu/doi/10.2801/981096

Cedefop. (2020b). *Berufliche Bildung in Deutschland: Kurzbeschreibung*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. http://data.europa.eu/doi/10.2801/329932

Cedefop. (2021a). *Spotlight auf berufliche Bildung: Portugal 2021*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. http://data.europa.eu/doi/10.2801/38579

Cedefop. (2021b). *Spanien: Weiterqualifizierung und Umschulung in der Tourismusbranche.* Abgerufen unter https://www.cedefop.europa.eu/en/news/spain-upskilling-and-reskilling-tourism-industry

Cedefop. (2023a). *Im Fokus der beruflichen Bildung: Griechenland*. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Cedefop. (2023b). *Im Fokus auf berufliche Bildung Spanien*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. http://data.europa.eu/doi/10.2801/684046

Cedefop. (2023c). *Berufliche Bildung in Spanien: Kurzbeschreibung*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. http://data.europa.eu/doi/10.2801/221364

Cedefop. (2024a). *Spotlight zur berufliche Bildung Belgien*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. http://data.europa.eu/doi/10.2801/492272

Cedefop. (2024b). *Berufliche Bildung in Belgien: Kurzbeschreibung*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. http://data.europa.eu/doi/10.2801/860266

Cedefop. (2024c). *Thematischer Länderbericht zu Weiterbildungswegen: Neue Chancen für Erwachsene in Italien: Wichtigste Ergebnisse der drei Forschungsphasen und Vorschläge für künftige Maßnahmen.* Veröffentlichungen Amt des der Europäischen Union. Cedefop-Forschungspapier. http://data.europa.eu/doi/10.2801/4196313

China Briefing. (2023). *Chinas Berufsbildungsbranche: Chancen für ausländische Investitionen*. Abgerufen unter https://www.china-briefing.com/news/chinas-vocational-training-industry-opportunities-for-foreign-investment/#whatdoesvocationaltrainingrefertoinchinaHeader

Dice. (2023). *Die Zukunft der Personalbeschaffung im Technologiebereich: Wie KI die Personalbeschaffung weiter verändern wird*. Abgerufen unter https://www.dice.com/recruiting/future-of-tech-recruiting-how-ai-will-continue-to-change-recruiting

EBNT. (2022a). *Observatorio del mercado del trabajo en el turismo: XIV*. *Jahresbericht*. Abgerufen unter https://www.ebnt.it/files/documenti/studi-e-ricerche/osservatori/osservatorio-c/2022-osservatorio-mercado-del-lavoro-turismo_xiv-rapporto.pdf

EBNT. (2022b). *Bericht zum italienischen Arbeitsmarkt*. https://www.ebnt.it

Europäische Kommission. (2022). *Europäisches Jahr der Kompetenzen 2023*. Europäische Kommission. Abgerufen am 12. November 2024. Abgerufen unter https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_en

Europäische Kommission. (2023). *Europäisches Jahr der Kompetenzen – Querschnittskompetenzen*. Abgerufen unter https://year-of-skills.europa.eu

Europäische Stiftung Stiftung. (2023). *Leitlinien Leitlinien*. Abgerufen von https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2023-05/Micro-Credential%20Guidelines%20Final%20Delivery.pdf

Federalberghi. (2022). *Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt im Tourismus – XIV. Bericht 2022*. Federalberghi. Abgerufen unter https://www.federalberghi.it/

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Guo, Z., C. Lamb, S. (2010). Ein Überblick über die aktuelle Praxis in China. *Technical and Vocational Education and Training*, 55–73. Abgerufen unter https://doi.org/10.1007/978-90-481-8743-0_4 https://www.federalberghi.it/

Hippach-Schneider, U., C. Huismann, A. (2024). *Umsetzung europäischer Prioritäten in der beruflichen Bildung: Nationale berufliche Bildung agil, flexibel, innovativ, attraktiv, inklusiv und qualitätsgesichert gestalten: Deutschland.* Cedefop Refernet thematische Perspektiven. Abgerufen von https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/implementing-european-priorities-vet-germany-2024

Jing, T., Chung, E., C. Gregory, M. L. (2022). Berufliche Bildung in China: ihre Geschichte, Aufgaben, Herausforderungen und der Weg in die Zukunft. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, *8*(1), 112–121. https://doi.org/10.33736/jcshd.4497.2022

Krueger, R.A., Casey, M.A. (2014). *Fokusgruppen: Ein praktischer Leitfaden für die angewandte Forschung*. Sage Publications.

Li, L. (2022). Umschulung und Weiterqualifizierung der zukunftsfähigen Arbeitskräfte für Industrie 4.0 und darüber hinaus.
Information Systems Frontiers. https://doi.org/10.1007/s10796-022-10308-y

McKinsey C Company. (2022). *Die Zukunft der Arbeit und der Umschulung in Europa*. Abgerufen am 7. November 2022 von https://www.mckinsey.com/featured-insights/lifting-europes-ambition/videos-and-podcasts/the-future-of-work-and-reskilling-in-europe

Bildungsministerium der Volksrepublik China. (2021). Statistisches Bulletin zur Entwicklung des chinesischen Bildungswesens im Jahr 2020. Abgerufen unter http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202108/t20210827_555004.html

Morandini, S., Fraboni, F., De Angelis, M., Puzzo, G., Giusino, D., C. Pietrantoni, L. (2023). Die Auswirkungen künstlicher Intelligenz auf die Kompetenzen von Arbeitnehmern: Weiterqualifizierung und Umschulung in Organisationen. *Informing Science – The International Journal of an Emerging Transdiscipline*, *2c*, 039–068. https://doi.org/10.28945/5078

Nakash, M. (2024b). Umschulung und Weiterqualifizierung der Belegschaft: Text Mining zur Identifizierung von Mustern und Trends in der Forschung*. Tagungsband der Internationalen Konferenz zur Forschung im Personalmanagement*, *1*(1). https://doi.org/10.33422/icrhrm.v1i1.169

Nationale Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung (EOPPEP). (2024). *Umsetzung europäischer Prioritäten in der beruflichen Bildung: Gestaltung einer agilen, flexiblen, innovativen, attraktiven, inklusiven und qualitätsgesicherten nationalen beruflichen Bildung: Griechenland.* Cedefop Refernet – Thematische Perspektiven. https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/implementing-european-priorities-vet-greece-2024

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Next Tourism Generation. (2020a). *NTG-Webinar*. Next Tourism Generation. Abgerufen am 18. Dezember 2020 von https://nexttourismgeneration.eu/ntg-webinar/

Next Tourism Generation. (2020b). *Forschung und Erkenntnisse*. Next Tourism Generation. Abgerufen von https://nexttourismgeneration.eu/research-and-insights/

Weiter Tourismus Generation. (2022). *PANTOUR*. Abgerufen von https://nexttourismgeneration.eu/pantour/

Oladele, K. O., Lisoyi, E. O., C Abe, I. I. (2020). Umschulung und Weiterqualifizierung zur Entwicklung globaler Relevanz in der Vierten Industriellen Revolution. In *der Buchreihe „Advances in Human Resources Management and Organizational Development"* (S. 246–258). https://doi.org/10.4018/978-1-7998-3347-5.ch017

ReferNet EOPPEP. (o. J.). *Griechischer Nationalbericht*. Nationale Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung (EOPPEP). Abgerufen unter https://refernet.eoppep.gr

Remenyi, D. (2017). *Wörterbuch der Forschungskonzepte und -themen.* 2. Auflage. ACPI, Reading, Großbritannien. Regionale Berichte

Sharma, G. D., Thomas, A., C. Paul, J. (2020). Wiederbelebung der Tourismusbranche nach COVID-19: Ein auf Resilienz basierendes Rahmenkonzept. *Tourism Management Perspectives*, *37*, 100786. https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100786

TourX-Projekt (2024). *Länderberichte (Aufgabe 3.2.2)* [Internes Dokument]. Abgerufen von Basecamp: https://3.basecamp.com/5375251/buckets/27958591/vaults/7843047568

Tsartas, P. A., C. Lagos, D. G. (2012). Kritische Bewertung der griechischen Tourismuspolitik. In: *Innovation, Technologie und Wissensmanagement* (S. 203–221). https://doi.org/10.1007/978-1-4614-5254-6_14

Twissen. (2021) *Umschulung und Weiterqualifizierung im Tourismus: Eine Notwendigkeit und eine geschäftliche Chance*. Twissen. Abgerufen unter https://twissen.com/en/trends-en/policies-funding/reskilling-upskilling-tourism-need-business-opportunity/

Welttourismusorganisation der Vereinten Nationen. (o. J.). https://www.unwto.org/

Welttourismusorganisation der Vereinten Nationen. (o. J.). *Tourismus und COVID-1S: Beispiellose wirtschaftliche Auswirkungen*. Abgerufen am 21. November 2024 von https://www.unwto.org/tourism-and-covid-19-unprecedented-economic-impacts

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Welttourismusorganisation der Vereinten Nationen. (2022). *Folgenabschätzung des COVID-1S-Ausbruchs für den internationalen Tourismus*. Abgerufen von https://www.unwto.org/impact-assessment-of-the-covid-19-outbreak-on-international-tourism

Vereinte Nationen. (o. J.). *Nachhaltige Entwicklung Ziele*. Vereinte Nationen. Aus: https://sdgs.un.org/goals

Veena. (2024). *Was versteht man unter „Upskilling“ und „Reskilling“? | Stanford Online*. Stanford Online. https://online.stanford.edu/what-upskilling-and-reskilling

Wikipedia. (2024). *Liste der Unternehmen mit Sitz auf den Kanarischen Inseln*. Wikipedia. Aus https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_companies_based_in_the_Canary_Islands#:~:text=Die%20Kanarischen%20Inseln%2C%20auch%20bekannt

World Travel & Tourism Council. (o. J.). https://wttc.org/

World Travel C Tourism Council. (2020). *Zur Erholung und darüber hinaus*. WTTC. Aus: https://wttc.org/initiatives/to-recovery-beyond

Jahr der Kompetenzen. (2024). *Übergreifende Kompetenzen*. Europäische Kommission. Aus: https://year-of-skills.europa.eu/transversal-skills_en

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Anhang A

	Sprachen	Soft Skills	Umweltkompetenzen	Digitale Kompetenzen	Zukünftige Trends	Branchendynamik	Ausbildung Bildungsverlauf	Ausbildung im Tourismus	Kursinhalte	Finanzierungssystem	Inklusion und Barrierefreiheit
Deutschland		Dies muss besonders hervorgehoben werden, da der persönliche Kontakt aufgrund der Digitalisierung immer mehr in den Hintergrund tritt	Nachhaltiger Tourismus, der dazu beitragen kann, Ressourcenverbrauch	Ein entscheidender Aspekt, der im modernen Tourismussektor zu berücksichtigen	Fokus auf nachhaltigen Tourismus und Digitalisierung zur Senkung des Ressourcenverbrauchs		Die Schaffung einer digitalen Plattform, auf der Studierende ihre beruflichen Fortschritte teilen können		Einführung eines Managements für nachhaltigen Tourismus, um der Nachfrage nach umweltfreundlichen Reisen	Der Staat sollte in der Lage sein, Mittel zur Unterstützung von KMU bereitstellen	
Belgien			Nachhaltigkeit gewinnt zunehmend an Bedeutung, daher besteht Bedarf an der Entwicklung grüner Kompetenzen	Digitale Kompetenzen sind entscheidend				Die Zusammenarbeit mit regionalen Tourismusverbänden Verbänden und anderen Schulen in Europa ist entscheidend, um wertvolle Erfahrungen			
Griechenland	Fremdsprachenkenntnisse Kenntnisse sind unerlässlich	Teamarbeit, Kommunikation, Zeitmanagement, Problemlösung und Flexibilität sind entscheidend	Eine zunehmende Priorität	Unverzichtbar für die Steigerung der Effizienz, Nachhaltigkeit und Kundenbindung	KI-gestützter Kundenservice, intelligente Tourismuslösungen, umweltbewusstes Reisen und immersive Technologien		Digitale Plattform zur Verfolgung von Beschäftigungstrends, Kompetenzentwicklung und Karriereverlauf Fortschritte	Schulungen sollten für Mitarbeiter kostenlos, flexibel und auf die Bedürfnisse der Branche abgestimmt sein	Sie sollte Soft Skills, digitale und ökologische Kompetenzen mit praktischem Wissen verbinden	Unternehmen tun sich aufgrund saisonaler Schwankungen schwer, in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren	

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Italien	Schwerpunkt auf Englisch- und Deutschkenntnissen	Eine unverzichtbare Kompetenz	Umweltbewusste Praktiken sollten eingeführt werden (kreislauforientierte Küche, wiederverwendbares Geschirr und Besteck, gemeinsame Shuttles für Gästetransport usw.)	Eine unverzichtbare Kompetenz	Digitales Marketing, Empfang, Check-in und Facility-Management	Arbeitskräftemangel und Saisonalität führen zu Instabilität		Eine Ausbildung im Tourismus ist entscheidend, doch der Mangel an Arbeitsplätzen und Saisonalität machen den Beruf für neue Studierende	Die berufliche Laufbahn muss durch Kenntnisse in Marketing, Werbung und Managementfähigkeiten ergänzen...	Unzureichende Finanzierung	Es ist wichtig, die verschiedenen sozialen Hintergründe zu berücksichtigen und die Barrierefreiheit für Touristen mit Behinderung Touristen
Spanien	Wichtig für Fachkräfte der Branche Fachleute	Unverzichtbar für exzellenten Service		Entscheidend für nachhaltigen Tourismus	Beherrschung von KI, Datenanalyse und neuen Technologien			Schulungsprogramme sollten sich auf Nachhaltigkeit, Kundenservice und Technologie		Die Regierung arbeitet mit Unternehmen zusammen im Bereich des praxisorientierten Lernens. Die Finanzierung ist nach wie vor unzureichend	
China	Immer wichtiger	Entscheidend für den Erfolg: Kommunikation, Teamarbeit und Anpassungsfähigkeit	Verbunden mit technologischen Fortschritten in der Branche	Unterstützung von Unternehmen bei der Entwicklung wettbewerbsfähigerer Produkte	Umweltfreundlicher, kohlenstoffarmer Tourismus, maßgeschneiderte Dienstleistungen und KI-gestützte digitale Transformation	Es ist unerlässlich, über Branchentrends auf dem Laufenden zu bleiben		Wichtig für den Aufbau von Erfahrungen zu sammeln und den Horizont zu erweitern	Unverzichtbar für die Integration fortgeschrittene Konzepte und Fallstudien aus nationalen und internationalen Kontexten		
Portugal	Starke Nachfrage nach Deutsch und insbesondere Französisch	Wichtig für die Professionalität	Noch in der Anfangsphase, aber die neuen Generationen sind motiviert und haben ein Bewusstsein für Nachhaltigkeit	Notwendigkeit, sich an die Fortschritte der Branche	Nachhaltigkeit gewinnt zunehmend an Bedeutung	Persönlicher Kontakt bleibt weiterhin entscheidend, doch virtuelle Check-ins werden in in den nächsten fünf Jahren		Es sollte mit den Branchentrends Schritt halten	Es bedarf eines praxisorientierteren Ansatzes	Budgetbeschränkungen bestehen weiterhin	

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

TourX

www.tour-x.eu

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.