



Dela färdigheter för LIA inom yrkesutbildning för Europas hotell- och restaurangsektor

Skills Swap är ett Erasmus+ project för yrkesutbildning - Samarbete för innovation och utbyte av beprövade erfarenheter

FRAMSTEG I PROJEKTET

Sedan vårt första nyhetsbrev har Skills Swap-partnerskapet slutfört vårt första "intellektuella resultat" (IR), Skills Swap Methodological Framework. Detta är en teknisk studie som undersöker möjligheter och frågor i Skills Swap-metoden och utformar den övergripande metoden. Den omfattar en presentation av den aktuella situationsanalysen i de länder som deltar i partnerskapet och deras sektorssammanhang inom hotell- och restaurangbranschen när det gäller arbetsmarknadstrender, kompetensbrist och inledande indikationer på var kompetensutbytet ska ske. Detta gjordes genom att samarbeta med företag och intressenter för att få deras detaljerade perspektiv samt genom efterforskning med fokus på hotell- och restaurangbranschen, som försiktigt tar sig ur Covid-19-pandemin. Varje partner har en rådgivande grupp av intressenter som den samråder med. Vi håller nu på att slutföra vårt andra intellektuella resultat, som är en specifikation av den roll och de kompetenser som krävs för "samordnare av kompetensutbyten" - den personal inom yrkesutbildningssystemet som organiserar



älld



IR1: DET METODOLOGISKA RAMVERKET - RESULTATEN

intellektuella resultat 1 leddes av DIMITRA och genomfördes med hjälp av en metod som innefattade kvalitativ forskning med branschföretag, aktörer och intressentleverantörer för att fördjupa förståelsen för frågor och lösningar, identifiering av fallstudier, intervjuer och skrivningar samt granskning av relevanta studier och metoder. Det metodologiska ramverket togs sedan fram av DIMITRA med RINOVA:s vägledning genom en kombination av parternas nationella rapporter om specifika frågor. Resultaten sammanfattas nedan:

1 Vanliga kompetensbrister

- Att följa rutiner
- Att vara uppmärksam på detaljer
- Professionalism
- Flexibilitet och anpassning till arbetsrollen
- Digitala färdigheter / Informations- och kommunikationsteknik och digitalisering inom turismen
- Kvalitet i kundtjänsten
- Att fullt ut stödja en utmärkt kundupplevelse.

3 Tidsplanering

Vissa företag hade mycket bestämda idéer och specifika åsikter om när de skulle arrangera kompetensutbytet, medan andra hade en bestämd uppfattning om hur länge det skulle pågå

5 Formalisering

Kompetensbytesförfarandet måste formaliseras - företagen måste ha vissa garantier - och det måste stödjas, men det får inte bli överdrivet byråkratiskt.

2 Mjuka och hårda färdigheter

Vissa frågor rör det som kallas "mjuka" färdigheter - anpassningsförmåga, kommunikation, presentation, lagarbete och så vidare; andra frågor rör ganska specifika "hårda" färdigheter som är kopplade till särskilda uppgifter i det specifika jobbet, varav många förändras med tiden.

4 Förtydligande av frågor

Exempel: Hur kan man se till att de anställda inte "rekryteras" av andra företag? Vilket stöd kan de få för att inrätta och genomföra bytena på ett korrekt sätt, utan att det hela blir för komplicerat eller byråkratiskt?

Här kan du ladda ner

[Infografik över resultaten av Skills Swap IO1](#)

[Kompetensutbyte IO1 Sammanfattning](#)

IR2: SAMORDNAREN FÖR KOMPETENSUTBYTET

Framsteg i forskningen

Skills Swap IR2 "YH aktörens" rollspecifikation och kompetensmatris: "Skill Swap Co-Ordinator" hänvisar till personspecifikationen/arbetsbeskrivning en och en matris för kunskaper, färdigheter och attityder som bygger på de viktigaste resultaten och kompetenserna som identifierats i IR1. Skills Swap Consortium försöker identifiera vad en yrkesutbildad person måste kunna göra när hen underlättar kompetensutbyten inom besöksnäringen bland arbetsgivare, vilka ansvarsområden och uppgifter hen har och vilka standarder hen bör använda för att strukturera sin roll.

Folkuniversitetet som leder IR2 med RINOVA:s vägledning delade med partnerna de viktigaste kompetenserna som ska analyseras för personspecifikationen för samordnaren för utbyte av färdigheter. Partnerna har tilldelats specifika kompetenser och ombads att identifiera de respektive kunskaper, färdigheter och kompetenser som ingår i profilen för samordnaren för

kompetensutbytet. Utvecklingen baserades på IR1-rapporten och slutsatserna, medan kompetenserna kommer att ligga till grund för utvecklingen av IR4:s läroplan.

Rollspecifikationen för samordnaren för utbyte av färdigheter och rapporten om kompetensmatrisen har slutförts. Yrkesprofilen:

- är en ömsesidigt överenskommen rollbeskrivning som definierar kompetensbytessamordnarens syfte och funktion
- beskriver de yrkesområden som omfattar de kompetenser som krävs för att effektivt utföra samordnarfunktionen
- beskriver de färdigheter, kunskaper, förmågor och erfarenheter som krävs för att vara en effektiv och kompetent samordnare för utbyte av färdigheter genom åtta nyckelkompetensområden som undersökts och lyfts fram som relevanta i de nationella rapporterna

Det tredje transnationella mötet i Malaga!

Vad vi fick ut av Skills Swap och vad som kommer närmast

Den 16:e och 17:e September höll Partnerskapet sitt tredje transnationella möte i Málaga, Spanien. Mötet var det första personliga mötet och det första hybridmötet (med deltagare online) för Skills Swap-projektet. Partnerna var glada över att få träffa varandra och arbeta tillsammans med projektet "på riktigt". Våra värdar, Sextaplanta, för vilka detta är deras första Erasmus+-projekt, imponerade på sina mer erfarna kollegor med sitt generösa och välorganiserade värdskap! Alla partner vill också tacka Cámara Málaga för att de ställde möteslokalen till förfogande. Nästa Skills Swap-möte förväntas hållas under nästa år.



Mötet fokuserade främst på att färdigställa IR2-rollspezifikationen och kompetensmatrisen för samordnaren för kompetensutbyte. För detta genomfördes en workshop under ledning av Folkuniversitetet för att förbättra, lägga fram förslag och slutföra kompetensmatrisen. Dessutom genomförde RINOVA för kommande IR3 ytterligare en miniworkshop/brainstorming aktivitet för att introducera partnerna till idén om en "personprofil".

Nästa steg för Skills Swap-projektet är att genomföra och slutföra IR2 genom användargranskning och validering samt att påbörja det tredje resultatet - en fantasifullt utformad handbok som ska göra det möjligt för arbetsgivare att identifiera och definiera sina egna mål för ett Skills Swap-program. Vi fortsätter att arbeta tillsammans med projektet, för mer information om projektet besök [webbplatsen](https://skills-swap.projectsgallery.eu) och följ oss på [LinkedIn](#).





Partners

www.rinova.co.uk
a.francis@rinova.co.uk



www.folkuniversitetet.se
vivian.welker@folkuniversitetet.se



www.dimitra.gr
euprojects@dimitra.gr



www.camarazaragoza.com
enasarre@camarazaragoza.com



www.editc.eu
euprojects@editc.com



www.sextaplanta.com
proyectos@sextaplanta.com



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Europeiska kommissionens stöd till framställningen av denna publikation innebär inte att kommissionen godkänner innehållet, som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för den användning som kan göras av informationen i denna publikation.