



## Projekt «Gastgewerbliche Berufsbildung 2030» (GGBB 2030)

Hotel & Gastro *formation* Schweiz

<b>Version:</b>	V8
<b>Datum:</b>	30. Oktober 2024
<b>Autor/en:</b>	Mike Kuhn
<b>Änderungsprotokoll:</b>	V3: Erstellung (mk) V4: Überarbeitung (cam) V5: Konsolidierung (mk/cam) V6: Überarbeitung (mk) V7: Überarbeitung (mk) V8: Überarbeitung (mk)

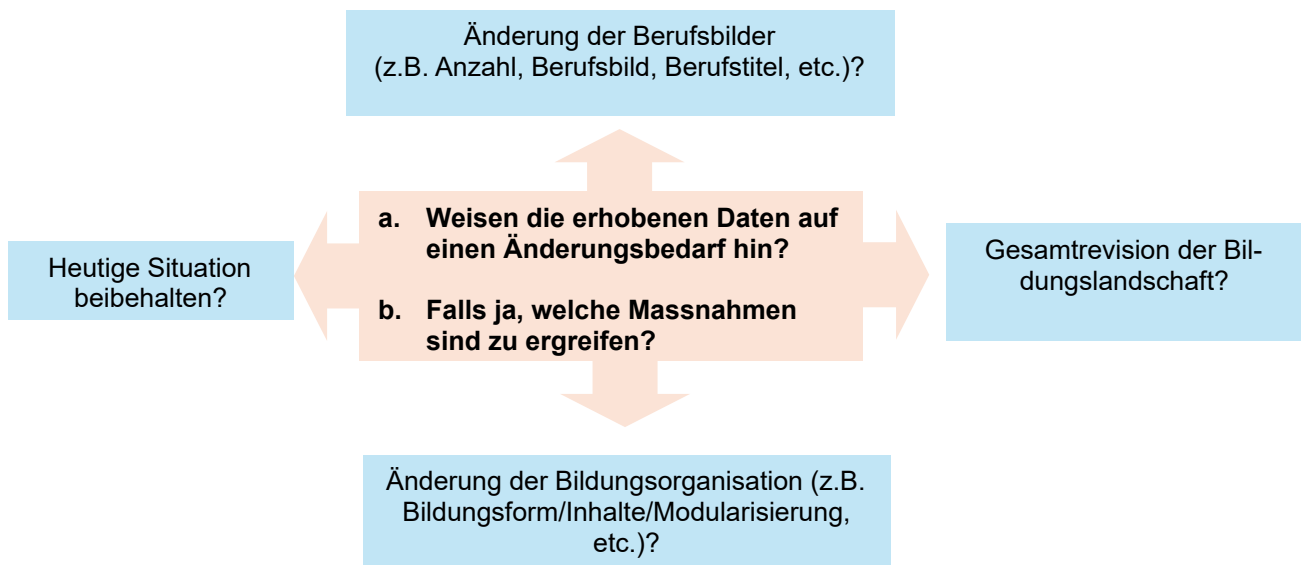
## Inhalt Dokument auf einen Blick

Mit dem Projekt «Gastgewerbliche Berufsbildung 2030» möchte HGf Schweiz zu einer langfristigen Sicherung des Berufsnachwuchses und damit der Wettbewerbsfähigkeit der Hotellerie und Gastronomie in der Schweiz beitragen. HGf Schweiz reagiert damit auf das von vielen Seiten indizierte Bedürfnis eines strukturierten Vorgehens in der weiteren Entwicklung der Berufe der Branche. Das nachfolgende Konzept wurde erarbeitet, um praxisorientierte und zukunftsfähige Lösungsansätze zu entwickeln, die den Bedürfnissen der Branche entsprechen und den Lernenden eine erstklassige Qualifikation bieten.

Das Projekt betrifft die Bildungsangebote der Bildungsstufe II:



Zentrale Handlung ist eine breit angelegte Erhebung der tatsächlichen Zahlen und Fakten. Ergeben die erhobenen Daten einen Hinweis auf Veränderung, kann diese sich im Folgenden niederschlagen:



Das nachfolgende Dokument beschreibt das Vorgehen im Detail und dient der Information aller Beteiligten. Der Entscheid zur finalen Durchführung des Projektes, insbesondere der Projektphasen 1 und 2 obliegt dem Vorstand der HGf Schweiz.

## Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage .....	4
1.1	Lösungsansatz HGf .....	4
1.2	Abgrenzung.....	5
1.3	Prämissen .....	5
1.4	Bisherige Aktivitäten.....	5
1.5	Herausforderungen und Einflussfaktoren für die Branche.....	5
1.6	Fazit .....	7
2	Zielsetzung.....	7
3	Projektvorgehen.....	8
3.1	Teilprojekt 1: Erhebungen / Analyse .....	8
3.2	Vorgehen Teilprojekt 1 .....	11
3.3	Teilprojekt 2: Synthese / Evaluation.....	11
3.4	Weitere Teilprojekte.....	11
3.5	Übersicht über den Projektverlauf / Zeitstrahl.....	12
3.6	Ergebnis je Projektphase / Zeithorizonte .....	13
4	Begleitung.....	14
4.1	Begleitgruppe.....	14
4.2	Reporting/Kommunikation.....	16
4.3	Projektorganisation .....	18
4.4	Projektkosten .....	19
5	Projektabschluss.....	19
6	Literaturverzeichnis.....	19

## Glossar

Kurz	Beschreibung
HGf	Hotel & Gastro formation Schweiz inkl. alle dezentralen regionalen und kantonalen HGf Organisationen
HGf Schweiz	Hotel & Gastro formation Schweiz
GGBB 2030	Projekt «Gastgewerbliche Berufsbildung 2030»
Branche	Hotellerie & Gastronomie, also unsere Branche
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
SBFI	Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation
BFS	Bundesamts für Statistik

# 1 Ausgangslage

Der Vereinszweck von Hotel & Gastro *formation* Schweiz (HGf Schweiz) besteht im aktiven, nachhaltigen und sozialpartnerschaftlich organisierten Engagement für die Berufsentwicklung im Gastgewerbe. Diese Verpflichtung ist in den Statuten der Organisation verankert und bildet das Fundament für alle strategischen Initiativen zur Förderung der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung in der Branche. In einer Zeit, in der die Branche mit grossen Herausforderungen wie Fachkräftemangel, Digitalisierung, einem Wertewandel und demografischen Veränderungen konfrontiert ist, gewinnt die systematische Berufsentwicklung zunehmend an Bedeutung. Durch gezielte Entwicklungsprogramme und Qualifizierungsmassnahmen trägt HGf Schweiz entscheidend dazu bei, die Fachkompetenz und Wettbewerbsfähigkeit der Hotellerie und Gastronomie in der Schweiz langfristig zu sichern und zu stärken.

Die Arbeitsbedingungen der Branche befinden sich derzeit in der Phase eines tiefgreifenden Wandels, welcher durch gesellschaftliche, demografische und wirtschaftliche Entwicklungen beeinflusst wird. Gleichzeitig sinkt die Attraktivität der Berufslehre in der gesamten Schweiz. Ein beruflicher Einstieg, bzw. eine berufliche Karriere hat auch in unserer Branche an Attraktivität verloren. Es stellt sich daher die Frage, ob bestehende Berufsbilder überholt sind und ob sie den aktuellen Bedürfnissen entsprechen.

Die konkreten Herausforderungen akzentuieren sich in unserer Branche durch folgende Faktoren:

- Rückgang der Lernendenzahlen, insbesondere im Berufsbild Koch/Köchin sowie im Berufsbild Restauration.
- Individualisierung des Bedarfs und Inhalts der Berufe (Stadt/Land, Traditionelle/innovative Betriebe, Gemeinschaftsgastronomie, unterschiedliche Wahrnehmungen der Branchenvertreter/innen, Verbände und kantonale Organisationen).
- Es besteht Uneinigkeit unter den Beteiligten über die erforderlichen Schritte zur Verbesserung der Situation, sowie der Gründe, welche zur heutigen Situation geführt haben.

## 1.1 Lösungsansatz HGf

Im Rahmen des Projekts «Gastgewerbliche Berufsbildung 2030» (GGBB 2030) soll eine fundierte Analyse der IST-Situation erarbeitet werden. Dabei leiten uns folgende Fragestellungen:

- Wo finden sich Ansätze für eine Modernisierung der Berufsbilder, in Bezug auf Inhalte, Darreichungsformen und Bildungsziele?
- Können neue Bildungsprogramme oder Bildungskonzepte etabliert werden?
- Haben die Berufe die richtigen Benennungen und sind korrekt gruppiert?
- Können gemeinsame Kompetenzen zusammen unterrichtet werden?
- Was muss an den Berufsbildern (Inhalte, Dauer, Bildungsziel) geändert werden, damit sie an Attraktivität gewinnen?
- Welche begleitenden Umstände müssen geändert werden, damit sie einen positiven Einfluss auf die Berufswahl erzielen und unsere Branche positiv stützen?
- Welche Personen sollen in welcher Form beteiligt/befähigt werden, um Wert und Inhalt unserer Berufe zu unterstützen. Wie müssen diese in den Bildungsprozess (oder in den Berufsentscheidungsprozess) eingebunden werden, damit junge Personen gastgewerbliche Berufe wählen?
- Was kann die Bildung dazu beitragen, die Berufsleute in der Branche zu halten?

Basierend auf den Ergebnissen, soll die heutige Bildungslandschaft auf ihre Wirkung überprüft und gegebenenfalls erneuert bzw. angepasst werden. Ziel ist es, spätestens Ende 2028 zu wissen, ob und wie die Berufslandschaft der Branche verändert werden soll. Infolge der Erhebung (siehe Kapitel 3) werden die Antworten erarbeitet. Die Ergebnisse fliessen in eine allfällige Neugestaltung der Berufslandschaft ein.

## 1.2 Abgrenzung

Das Projekt konzentriert sich einzig auf die Möglichkeiten, welche in direktem Zusammenhang mit der Bildung stehen. Sollten im Rahmen des Projekts Erkenntnisse gewonnen werden, die durch mögliche Änderungen der Rahmenbedingungen zu einem positiven Einfluss zur Förderung neuer Fachkräfte beitragen, werden diese zur weiteren Verfolgung an die zuständigen Trägerverbände übermittelt

## 1.3 Prämissen

Folgende Prämissen sollen für das gesamte Projekt gelten:

- Änderung nur, wenn der Bedarf zur Änderung datenbasiert sichtbar wird
- Was heute gut ist, beibehalten
- Sich an den Besten messen (z.B. erfolgreiche andere Berufsgruppen)
- Die Möglichkeiten in alle erlaubten Richtungen ausschöpfen

## 1.4 Bisherige Aktivitäten

Veränderungen und Herausforderungen in der Hotellerie und Gastronomie sind seit mehreren Jahren bei HGf Schweiz Thema in der Entwicklung der beruflichen Grundbildungen. Aus diesem Grund wurden bereits folgende Unterlagen erarbeitet:

- Big Picture 1 und 2 (2014)
- Statusbericht Berufsbildung 2030 des Think Tank (2019)
- Umfrage WAMAG (2024)

Die bereits erarbeiteten Unterlagen werden in das Projekt eingebunden. Zudem stellen diese sicher, dass sowohl historische Entwicklungen als auch aktuelle Erkenntnisse berücksichtigt werden.

## 1.5 Herausforderungen und Einflussfaktoren für die Branche

Neben dem konkreten Aufruf zur Handlung, welcher uns aus allen Kreisen der Beteiligten ereilt, erfordern fortschreitenden gesellschaftlichen Veränderungen ein umfassendes Umdenken im Umgang mit den künftigen Berufsleuten unserer Branche. Themen wie Green Skills, Hybridität, Durchlässigkeit sowie Inklusion und Diversität, die Philipp Gonon in Bezug auf die zukünftige Gestaltung der Berufsbildung hervorhebt, gewinnen in der Hotellerie und Gastronomie zunehmend an Bedeutung. Sie sollten daher gezielt in die Weiterentwicklung der beruflichen Grundbildung einbezogen werden.

Gleichzeitig erfordern verschiedene Megatrends (bspw. New Work, Konnektivität, Neo Ökologie, Individualisierung), die Digitalisierung, aber auch der aktuelle Fachkräftemangel und weitere Einflussfaktoren, ein Umdenken in der Berufsbildung.

Die Berücksichtigung der folgend aufgeführten Themenbereiche ermöglicht es, eine praxisnahe, zukunftsorientierte Ausbildung zu skizzieren und abzuleiten, die den sich wandelnden Bedürfnissen der Branche und der Gesellschaft gerecht wird.

### **Gesellschaftswandel und Green Skills**

Der gesellschaftliche Wandel zeigt sich in veränderten Lebensgewohnheiten und Konsumverhalten, die auch das Gastgewerbe stark beeinflussen. Die Nachfrage nach gesunden, nachhaltigen und regionalen Lebensmitteln nimmt zu, während gleichzeitig das Bewusstsein für Ernährung und die Herkunft von Produkten steigt. Diese Entwicklungen erfordern von Hotellerie und Gastronomiebetrieben, ihre Angebote anzupassen und neue Konzepte zu entwickeln, um den Erwartungen der Kunden gerecht zu werden. Dadurch ändern sich auch die Anforderungen an die Grundbildung, da Lernende heute umfassendere Kenntnisse über nachhaltige Praktiken, Optimierung von Ressourcen (bspw. in der Reduktion von Energieverbrauch), Ernährungswissenschaften und Kundenorientierung benötigen. Die Pandemie beschleunigte zudem den gesellschaftlichen Wandel hin zu digitalisierten Arbeitsprozessen und flexiblen Arbeitszeitmodellen, was der Branche eine zusätzliche Herausforderung auferlegt, aber im Wandel auch neue Möglichkeiten bietet.

## **Fachkräftemangel und Durchlässigkeit**

In der Hotellerie und Gastronomie ist der Fachkräftemangel akut und es ist notwendig, neue Wege zu beschreiten. Die Branche kämpft seit Jahren damit, ausreichend qualifizierte Mitarbeitende zu finden und insbesondere diese zu halten. Dies wird durch die oft als anspruchsvoll empfundenen Arbeitsbedingungen verstärkt, wie bspw. unregelmässige Arbeitszeiten und körperliche Belastungen. Der Mangel an Fachkräften wirkt sich (in-) direkt auf die Qualität der Ausbildung aus, da oft nicht genügend erfahrene Auszubildende vorhanden sind, um den Nachwuchs adäquat zu betreuen und in der Ausbildung zu begleiten. Um diesem Trend entgegenzuwirken, müssen attraktive Ausbildungsbedingungen geschaffen und neue Wege in der Umsetzung der beruflichen Grundbildungen beschritten werden. Hier ist insbesondere der Begriff der Durchlässigkeit von zentraler Bedeutung. Damit ist gemeint, dass durch flexible Bildungs- und Karrierewege leichter zwischen verschiedenen Bereichen und Berufsfeldern gewechselt werden kann. In der Hotellerie und Gastronomie, wo vielseitige Kompetenzen gefragt sind, sollte eine größere Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungsstufen und -systemen gefördert und angestrebt werden.

## **Demografie**

Die demografische Entwicklung zeigt eine alternde Bevölkerung, was zu einem Rückgang der verfügbaren jungen Arbeitskräfte führt. Ersichtlich wird dies dahingehend, dass die Branche seit Jahren mit einem Rückgang der Lernendenzahlen kämpft. Dies verschärft den Fachkräftemangel zusätzlich und erhöht den Druck auf die Branche, junge Menschen für die Hotellerie und Gastronomie zugewinnen.

## **Neue Generationen und ihre Ansprüche an die Arbeitswelt**

Ein wesentlicher Faktor, der die Grundbildung in der Hotellerie und Gastronomie beeinflusst, ist das Aufkommen der neuen Generationen, insbesondere der Generationen Y (Millennials), Z und Alpha. Diese jungen Menschen bringen andere Erwartungen und Ansprüche an die Arbeitswelt mit, die in der Hotellerie und Gastronomie berücksichtigt werden müssen. Dies steht im Spannungsfeld der Demografie, wo die Zahl älterer Kunden, die andere Bedürfnisse und Erwartungen an gastronomische Dienstleistungen haben, wächst. Folgende Punkte, welche es zu berücksichtigen gilt, beeinflussen das Verhalten der neuen Generationen in der beruflichen Grundbildung:

- Wertewandel und Sinnsuche
- Work-Life-Balance
- Technologieaffinität und Digitalisierung
- Anspruch auf individuelle Entwicklung und Weiterbildung
- Inklusion und Diversität

In der Hotellerie und Gastronomie wird die Ausbildung künftig vermehrt von den Generationen Y und Z geprägt sein. Die Generationen Y und Z prägen als Auszubildende durch ihren technologieaffinen, kollaborativen Ansatz das Lernen der Generation Alpha, die durch ihre digitale Vernetzung, ihr adaptives Lernverhalten sowie mit hohen Erwartungen an Flexibilität, Technologieeinsatz und Nachhaltigkeit heranwächst. Diese Konstellation bringt eine neue Dynamik in Bildung und Ausbildung ein und sollte übergreifend sowohl im Rahmen der Grund- wie auch der Weiterbildung integriert werden

## **Digitalisierung und Hybridität**

Die Digitalisierung ist ein Megatrend, der die Hotellerie und Gastronomie grundlegend verändert. Technologische Innovationen, wie digitale Kassensysteme, Online-Reservierungsplattformen und Lieferdienste, haben die Abläufe in Hotellerie und Gastronomiebetrieben effizienter gemacht, stellen aber auch neue Anforderungen an die Mitarbeitenden. Lernende müssen heute über digitale Kompetenzen verfügen, um in der modernen Hotellerie und Gastronomie erfolgreich zu sein. Darüber hinaus ermöglicht die Digitalisierung auch neue Lehr- und Lernmethoden, wie E-Learning und digitale Lehrmittel, die die Ausbildung flexibler und zugänglicher machen können.

## Veränderungen / Anforderungen der Branche

Die Anforderungen an die berufliche Grundbildung in der Hotellerie und Gastronomie haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Neben traditionellen, fachlichen Fähigkeiten sind heute soziale Kompetenzen, Kommunikation, Kollaboration, kritisches Denken, Kreativität und weitere transversale Kompetenzen gefragt, ohne dabei einen Verlust des Handwerks in Kauf nehmen zu müssen. Mit der Handlungskompetenzorientierung wird diesem Umstand bereits heute teilweise Rechnung getragen. Diese Veränderungen spiegeln sich auch in der Ausbildung wider, die zunehmend praxisorientierter wird und neben fachlichen Inhalten auch persönliche und soziale Kompetenzen vermittelt. Ein Wandel in der Berufsbildung erfordert eine kontinuierliche Anpassung der gesetzlichen Anforderungen, um sicherzustellen, dass Ausbildungsinhalte und -strukturen den aktuellen technologischen Entwicklungen, Arbeitsmarktbedürfnissen und gesellschaftlichen Erwartungen gerecht werden.

### 1.6 Fazit

HGf Schweiz steht vor der Herausforderung, die Berufsentwicklung im Gastgewerbe unter sich rasch verändernden Bedingungen zukunftsfähig zu gestalten oder mindestens zu hinterfragen, ob die heutige Bildungslandschaft zukunftsfähig ist.

## 2 Zielsetzung

Das Projekt zielt darauf ab, die berufliche Grundbildung im Gastgewerbe an die dynamischen Veränderungen des Arbeitsmarktes anzupassen und angesichts gesellschaftlicher, technologischer und wirtschaftlicher Veränderungen zukunftsfähig zu gestalten. Damit soll die Wettbewerbsfähigkeit der Branche langfristig gesichert werden. Es wird dabei auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber, die Erwartungen der jungen Generationen sowie die Anforderungen an moderne Kompetenzen fokussiert.

Das Projekt sieht folgendes Vorgehen vor:

### Fakten als Entscheidungsgrundlage zusammentragen

Eine umfangreiche Datenerhebung zu den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes, wie etwa dem Fachkräftebedarf, gefragten Qualifikationen und Kompetenzen, soll eine Beurteilung aufgrund konkreter Fakten ermöglichen. Durch den Einbezug aller relevanten Akteure der Berufsbildung soll gewährleistet werden, dass die Ausbildung realistisch auf die Bedürfnisse der Branche abgestimmt ist.

### Handlungen ableiten

Aus den gesammelten und ausgewerteten Daten werden zielgerichtete Handlungen abgeleitet. Dies umfasst:

- Definition der (neuen) Bildungslandschaft mit nachgefragten Berufsbildern.
- Modernisierung der Ausbildungsinhalte (Hard-Skills) entlang dem tatsächlichen Bedarf der Branche.
- Förderung von notwendigen Sekundärkompetenzen, wie z.B. Soft Skills (Kundenorientierung, Kommunikation, selbstverantwortliches Handeln, etc.).
- Modernisierung der Ausbildungsmodelle und Lernformate, um den Bedürfnissen der betreffenden Generationen (Work-Life-Balance, Individualisierung) gerecht zu werden.

### Entscheidungen umsetzen

Die beschlossenen Massnahmen werden in enger Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden, Bildungseinrichtungen, dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) sowie den Kantonen sozialpartnerschaftlich systematisch umgesetzt. Dies umfasst:

- Gezielte Anpassung der Bildungsverordnungen und Bildungsplänen, um sicherzustellen, dass die Lernenden die vom Arbeitsmarkt geforderten Kompetenzen erlangen.
- Integration zeitgemässer Lehr- und Lernmethoden, um Lernende auf die technologischen Anforderungen der Branche vorzubereiten.
- Schaffung von Anreizen für Arbeitgebende, Ausbildungsplätze attraktiver zu gestalten, etwa durch flexiblere Arbeitszeiten oder betriebliche sowie überbetriebliche Weiterbildungsprogramme.

## Wirkung prüfen

Die Umsetzung der Massnahmen soll durch regelmässige Evaluationen überprüft werden, um sicherzustellen, dass die Ziele des Konzepts erreicht werden. Hierbei wird insbesondere darauf geachtet, ob:

- Die Ausbildungsinhalte den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden.
- Die Anzahl der Lernenden den Fachkräftebedarf abdeckt.
- Die Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Berufe im Gastgewerbe bekannt sind.
- Die Wettbewerbsfähigkeit der Hotellerie und Gastronomiebetriebe gestärkt wird.
- Die Instrumente für eine regelmässige Überprüfung der Wirkung bekannt sind, so, dass die Ausbildung kontinuierlich an die sich ändernden Marktanforderungen angepasst werden kann.

Berücksichtigung der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes sowie gesellschaftlicher Megatrends und Bedürfnisse neuer Generationen:

Es wird grosser Wert auf die Berücksichtigung der tatsächlichen Bedürfnisse und Erwartungen des Arbeitsmarktes gelegt. Der Fachkräftemangel und der steigende Bedarf an digitalen sowie sozialen Kompetenzen machen eine praxisnahe und zukunftsorientierte Ausbildung notwendig, die auf die Anforderungen der Unternehmen ausgerichtet ist. Eine enge Kooperation mit Arbeitgebern und Branchenverbänden ist daher essenziell, um sicherzustellen, dass die Ausbildung optimal auf die Nachfrage und die Entwicklungen des Arbeitsmarktes abgestimmt ist.

Des Weiteren werden die Bedürfnisse sowie die veränderten Werte und Erwartungen der neuen Generationen einfließen. Diese Trends beeinflussen sowohl die Anforderungen an die Ausbildung als auch die Erwartungen an Arbeitsmodelle, Flexibilität und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

## 3 Projektvorgehen

Das Projekt GGBB 2030 verfolgt einen systematischen Ansatz zur Analyse, Entwicklung und Umsetzung zukunftsfähiger Ausbildungsstrukturen und Berufsbilder. Jedes Teilprojekt baut auf dem vorherigen auf und führt zu einer ganzheitlichen Lösung für die Herausforderungen der Branche.

### 3.1 Teilprojekt 1: Erhebungen / Analyse

Um die tatsächliche Situation der beruflichen Grundbildung im Gastgewerbe zu kennen und daraus Schlüsse ziehen zu können, werden im Rahmen des ersten Teilprojekts umfassende Daten und Fakten erhoben. Nachfolgend werden die unterschiedlichen Aspekte der Datenerhebung und Analyse aufgezeigt.

#### Methodik:

Die Datenerhebung erfolgt durch eine Kombination aus qualitativen und quantitativen Ansätzen:

Erhebung quantitativ:	<p><b>Ziel:</b> Erfassen von Branchenstatistiken, Arbeitsmarktdaten, Ausbildungszahlen und technologischen Entwicklungen</p> <p><b>Wer:</b> Bund/Kantone, Branchenvertretungen (Verbände, kantonale Organisationen, etc.), Bildungseinrichtungen, Betriebe, Lernende, Schüler/innen, junge Berufsleute</p> <p><b>Wie:</b> Interviews, Workshops, Umfragen, Begehungen, Analyse von Dokumenten</p>
Erhebung qualitativ:	<p><b>Ziel:</b> Tatsächliche Umstände kennen, wissen, was ein Einstieg/Verbleib in der Branche fördert und was es verhindert</p> <p><b>Wer:</b> Branchenvertretende, Ausbildungsverantwortliche, Schüler/innen in der Berufswahl, junge Berufspersonen, Bildungsbetriebe, Betriebe ohne Bildungsaktivitäten, Fokusgruppen</p> <p><b>Wie:</b> Workshops/Roundtables, Begehungen und Interviews, Umfragen</p>

Sekundärforschung: Analyse von bestehenden Studien und Berichten, um bereits bekannte Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze zu berücksichtigen.

### Stakeholder:

Die Stakeholder-Analyse umfasst die Identifikation und Einbindung aller Akteure in der beruflichen Bildung der Branche. In Zusammenarbeit mit den Branchenverantwortlichen werden diese Personen identifiziert und für eine Mitarbeit engagiert. Zu den wichtigsten Stakeholdern zählen:

Branchenvertretung:	<p><b>Wer:</b> Trägerverbände HGf Schweiz, Berufsverbände</p> <p><b>Warum:</b> Anforderungen an die Fachkräfte kennen</p>
Bildungseinrichtungen	<p><b>Wer:</b> Volks- und Berufsfachschulen, üK Zentren</p> <p><b>Warum:</b> Einblicke in die Herausforderungen der Umsetzung und Verbesserungspotenziale, tatsächliche Vor- und Nachteile der heutigen Berufe und deren Umsetzung</p>
Zielpersonen	<p><b>Wer:</b> Schüler/innen als potenzielle künftige Berufseinsteigende, Lernende und junge Absolvent/innen der Branche</p> <p><b>Warum:</b> Erfassen der Bedürfnisse und möglichen Hürden in der Auszubildungsgestaltung, bzw. Attraktivität des Einstiegs und/oder Verbleib in die Branche</p>
Ausbildner/innen	<p><b>Wer:</b> Betriebe / Auszubildner/innen, welche ausbilden oder nicht ausbilden</p> <p><b>Warum:</b> Erfassen warum (nicht) ausgebildet wird</p>
Bund/Kantone	<p><b>Wer:</b> Bund (SBFI), Kantone (EDK, SBBK, kantonale Mittel- und Berufsschulämter)</p> <p><b>Warum:</b> Berücksichtigung gesetzlicher und regulatorischer Bedingungen</p>
OdA anderer Berufe	<p><b>Wer:</b> OdA anderer Berufe, welche aktuell erfolgreich Berufsbildung betreiben (steigende Zahlen), andere OdA mit nachweislicher Nähe zu unserer Branche</p> <p><b>Warum:</b> Wissen, was andere Berufsbildungsorganisationen (besser) machen, identifizieren einer möglichen Zusammenarbeit mit branchenverwandten Berufen</p>

Die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen **Branchenvertretern** ist essenziell, um die Anforderungen der Hotellerie und Gastronomie in der Ausbildung zu berücksichtigen. Aber auch darüber hinaus sollen die Erfahrungen verschiedener verwandter und/oder als in der Berufsentwicklung fortschrittlich eingestufte Branchen berücksichtigt werden. Branchenübergreifend kann bei der Datensammlung durch die Zusammenarbeit mit verschiedenen Industriezweigen und Bildungseinrichtungen vorgegangen werden, um Trends, Best Practices und technologische Innovationen zu identifizieren. Dies ermöglicht einen umfassenderen Einblick in die Anforderungen des Arbeitsmarktes und fördert den Austausch von Wissen und Erfahrungen, die zur Verbesserung der Ausbildungsqualität beitragen.

Hinweis: Um die Terminplanung nicht zu gefährden, ist es notwendig, dass die Projektmitarbeitenden Personen über entsprechende zeitliche Ressourcen verfügen. Dies ist bei der Nennung entsprechender Personen dringend zu berücksichtigen!

## Schriftliche Quellen:

Die **Big Picture 1 und 2** von 2014 bieten eine wertvolle Übersicht auf die berufsübergreifende, inhaltliche Doppelspurigkeit in der Branche. Sie helfen dabei, historische Entwicklungen mit den aktuellen Trends zu verknüpfen. Es zeigen sich folgend auch klare Parallelen zum Statusbericht des Think Tank, der die Ergebnisse zu weiten Teilen bereits berücksichtigt hat.

Folgende Inputs der Big Picture 1 und 2 können in der Weiterentwicklung der beruflichen Grundbildungen des Gastgewerbes genutzt werden:

- Modulare Ausbildung mit Schwerpunkt auf spezifischen Kompetenzen: Überschneidungen und sich ergänzende Kompetenzen der verschiedenen Berufe. Diese Erkenntnis kann genutzt werden, um eine modulare Ausbildungsstruktur zu schaffen, die es ermöglicht, berufsübergreifende Basiskompetenzen zu vermitteln, während Spezialisierungen später im Verlauf der Ausbildung stattfinden.
- Fokus auf individuelle und gesellschaftliche Werte: Im Bericht wird betont, dass die Berufsbildung sich zunehmend auf das Verkaufen von Erlebnissen, Werten und Individualität konzentrieren muss. Diese Erkenntnis sollte in das Projekt integriert werden, indem soziale Kompetenzen, Kundenorientierung und individuelle Werte stärker in die Ausbildungsinhalte eingebunden werden.
- Technologie- und Gästeorientierung: Der Bericht unterstreicht die Bedeutung von Technologiekompetenzen und einer ausgeprägten Gästeorientierung. Diese Aspekte sollten in der Umsetzung des Projekts durch die Integration digitaler Tools, moderner Kommunikationstechnologien und Schulungen zur Gästeorientierung berücksichtigt werden. Lernende müssen sowohl technologische Entwicklungen verstehen als auch die Fähigkeit entwickeln, personalisierte Dienstleistungen anzubieten.
- Karrierepfade und Übergänge zur Höheren Berufsbildung: Die Berichte betonen die Wichtigkeit einer nahtlosen Integration von Grundbildung und Höherer Berufsbildung. Dies kann durch klar definierte Karrierepfade umgesetzt werden, die es den Lernenden ermöglichen, ihre Ausbildung leicht in weiterführende Abschlüsse oder Berufsprüfungen zu überführen. Dies fördert das lebenslange Lernen und verbessert die Attraktivität der Berufe im Gastgewerbe.

Der **Statusbericht des Thinktanks** analysiert die gegenwärtigen Herausforderungen der Branche und bietet Ansätze für die Gestaltung zukünftiger Ausbildungsformate und stützt sich dabei auf die Ergebnisse aus den Big Picture 1 und 2. Folgende Punkte gilt es dabei speziell zu erwähnen:

- Integration der Modulsysteme und flexibler Bildungsstrukturen: Der Bericht betont die Notwendigkeit, die berufliche Grundbildung durch modularisierte Ausbildungssysteme zu flexibilisieren. Dies ermöglicht es den Lernenden, ihre Ausbildung an individuelle Bedürfnisse und Marktanforderungen anzupassen, was für die Zukunft berücksichtigt werden sollte.
- Berücksichtigung der Technologie- und Handwerksbalance: Der Bericht identifiziert das Ungleichgewicht zwischen Technologisierung, Handwerkskompetenz und dem hohen Anteil ungelernter Arbeitskräfte als zentrales Problem. Dieses Ungleichgewicht sollte im Projekt thematisiert werden, indem Massnahmen entwickelt werden, die den Lernenden sowohl technologische als auch handwerkliche Fähigkeiten vermitteln.
- Zertifizierung und Anerkennung von Bildungsleistungen: Das Projekt könnte das im Bericht vorgeschlagene Zertifizierungssystem aufnehmen, um den Lernenden die Möglichkeit zu geben, ihre Module flexibel zu absolvieren und anerkennen zu lassen. Dies fördert nicht nur das lebenslange Lernen, sondern ermöglicht auch eine höhere Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungsstufen (Basisqualifikation, berufliche Grundbildung, Weiterbildung und höhere Berufsbildung) und somit die berufliche Mobilität.
- Fach- und Führungskarrieren fördern: Der Bericht unterstreicht die Bedeutung von klaren Karrierepfaden für Fach- und Führungskräfte. Im Rahmen des Projektes sollten gezielte Ausbildungswege für Fach- und Führungskarrieren entwickelt werden. Die Flexibilität der Module könnte es den Lernenden ermöglichen, ihre Karriere nach ihren eigenen Zielen und Fähigkeiten zu gestalten.

Der **Wamag-Bericht von 2024** liefert wertvolle, wenn auch nicht repräsentative Daten zur aktuellen Situation und der Bereitschaft für Veränderungen in der beruflichen Grundbildung seitens verschiedener Stakeholder (Arbeitgeber, Lehrpersonen). Im Rahmen des Teilprojekts 1 soll dieser Bericht detailliert ausgewertet werden, um:

- Die Bereitschaft möglicher Anpassungen in der beruflichen Grundbildung seitens der Auszubildenden und der Betriebe besser zu verstehen.
- Herausforderungen und Barrieren in der Ausbildungsstruktur und -praxis zu identifizieren.
- Anregungen für Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildungen abzuleiten.

Relevante **weitere Fachliteratur** zu Trends im Gastgewerbe, beruflicher Bildung und Fachkräftemangel werden analysiert. Besonders wichtig sind hierbei:

- Berichte über die Digitalisierung und deren Einfluss auf die berufliche Ausbildung.
- Studien zu den Erwartungen der Generationen Y, Z und Alpha an Beruf und Ausbildung.
- Internationale Vergleiche von Berufsausbildungssystemen, um Best-Practice-Beispiele zu identifizieren.

Die **Statistiken** des SBFJ sowie des Bundesamts für Statistik (BFS) bieten eine solide Grundlage für die Analyse von Ausbildungszahlen, demografischen Trends und Arbeitsmarktdaten. Diese Statistiken werden herangezogen, um:

- Den Rückgang der Lernendenzahlen im Gastgewerbe zu quantifizieren.
- Regionale Unterschiede in der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und Fachkräften zu erfassen.
- Trends in der Entwicklung von Arbeitsverträgen, Löhnen und Arbeitsbedingungen zu analysieren.

### 3.2 Vorgehen Teilprojekt 1

Um diesen komplexen Herausforderungen gerecht zu werden und zukunftsorientierte Lösungen zu entwickeln, gilt es, gezielt einzelne Fragestellungen zu beleuchten, die einen tieferen Einblick in die relevanten Einflussfaktoren auf die Berufsentwicklung in der Hotellerie und Gastronomie bieten. Diese Fragestellungen sollen ein erster Schritt sein und werden in diesem Kontext nicht abschliessend aufgeführt.

Die Detailplanung erfolgt während des Teilprojektes in einer separaten Übersicht. Diese liefert eine detaillierte Übersicht der Fragestellungen, sowie der Massnahmen zum Erhalt entsprechender Erkenntnisse. Ebenfalls finden sich darin die zeitlichen Dimensionen der Durchführung der Evaluation.

Diese Fragestellungen helfen, die verschiedenen Einflussfaktoren auf die Berufswahl in der Hotellerie und Gastronomie zu beleuchten und können zur Weiterentwicklung der beruflichen Ausbildung in der Branche beitragen.

### 3.3 Teilprojekt 2: Synthese / Evaluation

Die Daten aus Teilprojekt 1 werden konsolidiert und zentrale Erkenntnisse identifiziert. Hierbei ist es wichtig, klare Evaluationskriterien zu definieren, die sicherstellen, dass die Daten aus verschiedenen Quellen einheitlich bewertet und in Bezug auf die Anforderungen der Hotellerie und Gastronomiebranche interpretiert werden können.

### 3.4 Weitere Teilprojekte

Erst wenn die Resultate des Teilprojekts 2 vorliegen, können die weiteren Teilprojekte (3 bis 5) detaillierter beschrieben werden. Die konkrete Ausgestaltung hängt massgeblich von den Ergebnissen der Datensammlung ab, weshalb Flexibilität in der Planung notwendig ist, um auf die finalen Erkenntnisse angemessen reagieren zu können.

Unter Punkt 3.4 und 3.6 skizzieren wir das weitere Vorgehen aus heutiger Sicht:

### 3.4.1 Teilprojekt 3: Lösungsvorschläge

Basierend auf den Ergebnissen der vorangehenden Arbeiten werden Lösungsansätze entwickelt. Der daraus resultierende Vorstandsentscheid sollte sicherstellen, dass diese Lösungsansätze sowohl kurzfristige als auch langfristige Herausforderungen angehen und flexibel genug sind, um auf Veränderungen im Markt und der Ausbildungssituation reagieren zu können.

### 3.4.2 Teilprojekt 4: Entscheid / Umsetzungsplanung

Die in Teilprojekt 3 erarbeiteten Lösungsvorschläge werden dem Vorstand von Hotel & Gastro *formation* Schweiz vorgelegt, der die finalen Entscheidungen trifft. Im Anschluss an den Entscheid ist die Ausarbeitung eines Projektplanes zur Umsetzung erforderlich. Dieser beinhaltet

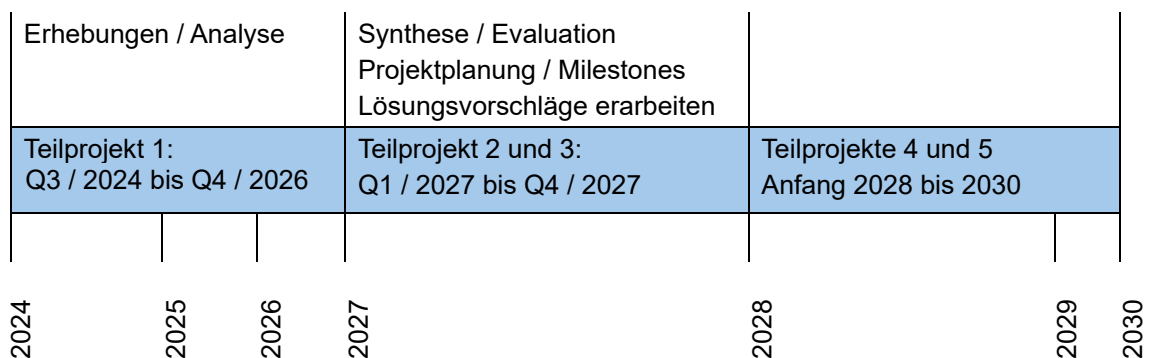
- Klärung der notwendigen Schritte für die Umsetzung.
- Erstellung einer Projektplanung mit einem detaillierten Zeitplan für die Umsetzung und Implementierung.
- Zuweisung von Verantwortlichkeiten.
- Budgetierung und Ressourcenplanung.

### 3.4.3 Teilprojekt 5: Implementierung

Nach der Festlegung der Massnahmen beginnt die konkrete Umsetzung in die berufliche Praxis. Die strukturierte Umsetzung mit Meilensteinen und Verantwortlichkeiten gemäss des Umsetzungsplans von TP 4 sind unabdingbar, um die Fortschritte zu überwachen und sicherzustellen, dass die beschlossenen Massnahmen erfolgreich realisiert werden. Eine kontinuierliche Begleitung und Überprüfung der Ergebnisse sind entscheidend, um frühzeitig Anpassungen vorzunehmen und den Erfolg der Implementierung langfristig zu gewährleisten. Der Vorstand von HGf Schweiz wird regelmässig über den Fortschritt informiert, um sicherzustellen, dass die Ziele des Projekts erreicht werden.

## 3.5 Übersicht über den Projektverlauf / Zeitstrahl


Die gesamte Projektdauer wird auf 6 Jahre ausgelegt.



### 3.6 Ergebnis je Projektphase / Zeithorizonte

Vorgehen und Meilensteine für die Phasen 1 bis 3 sind wie folgt geplant.

#### Teilprojekt 1: Erhebung/Analyse

	2025				2026				2027				2028			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>Planung:</b> • Erstellen aller notwendigen Unterlagen (Zeittafeln und Terminierungen, Controllinginstrumente für Projektphase 1-3, Dokumente zur Erhebung der Daten) • Beteiligte Personen(-gruppen) identifizieren																
<b>Durchführung:</b> • Durchführen der Erhebung																
<b>Kontrolle:</b> • Aufbereiten Ergebnisse durch die Projektleitung für die Direktion • Zeitrahmen einhalten																
<b>Entscheidungskriterium zur Freigabe TP 2:</b> Konnten die erforderlichen Daten erhoben werden, bzw. sind genug Daten vorhanden, dass eine repräsentative Beurteilung möglich ist?																

#### Teilprojekt 2: Synthese/Evaluation

	2025				2026				2027				2028			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>Planung:</b> • Erarbeiten der Dokumente, welche die Daten in eine beurteilungsfähige Form bringen																
<b>Durchführung:</b> • Ergebnisse würdigen, Synthese erarbeiten • Konklusion aus Datenerhebung • Empfehlung zur weiteren Verfolgung des Projekts																
<b>Kontrolle:</b> • Aufbereiten Ergebnisse zu Handen Vorstand HGF Schweiz • Zeitrahmen einhalten																
<b>Entscheidungskriterium zur Freigabe TP 3:</b> Weisen die erhobenen Daten auf einen Handlungsbedarf hin?																

### Teilprojekt 3: Lösungsentwurf

	2025				2026				2027				2028			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>Planung:</b>																
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Termine und Planung der Projektschritte zur Erarbeitung von Lösungsansätzen</li> </ul>																
<b>Durchführung:</b>																
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation der Lösungsansätze</li> <li>• Übergeordnete Strukturen der Berufe schaffen (Dauer, Formen, Gesetzliche Vorgaben, Trends, Digitalisierung, Modularer Aufbau, etc.)</li> <li>• Berufe definieren</li> <li>• Je Beruf Inhalte definieren</li> <li>• Detailplanung Projektphasen 4 und 5</li> </ul>																
<b>Kontrolle:</b>																
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmässige Abstimmung mit Begleitgruppen</li> <li>• Aufbereiten Ergebnisse zu Händen Vorstand HGf Schweiz</li> <li>• Zeitrahmen einhalten</li> </ul>																
<b>Entscheidungskriterium zur Freigabe TP 4 und 5:</b>																
Gibt es eine Lösung, welche die Berufslandschaft der Branche modernisieren kann? Kann eine Mehrheit der Entscheidungsträger sich auf eine Umsetzung einigen?																



**WICHTIG:** Ohne die jeweilige Bejahung durch die Projektleitung, die Direktion HGf Schweiz und/oder den Vorstand, wird die nächste Phase nicht gestartet und das Projekt wird eingestellt. Alternativ sind Gründe, die einen eventuellen und geänderten weiteren Verlauf ermöglichen identifiziert. Die Konsequenzen auf die weiteren Projektphasen werden umgesetzt.

## 4 Begleitung

Während der Durchführung der fünf Teilprojekte werden unterschiedliche Stakeholder in den Projektverlauf miteinbezogen, um die Entscheidungsfindung zu fördern und sicherzustellen, dass alle Bedürfnisse der Branche eingebunden werden.

### 4.1 Begleitgruppe

Die Begleitgruppe fungiert als beratendes Gremium, das wertvolle Rückmeldungen und Perspektiven liefert, um sicherzustellen, dass die Lösungsvorschläge praxisnah und zukunftsorientiert sind. Die Begleitgruppe ist keine statische Gruppe, sondern sie wird im Verlauf der verschiedenen Teilprojekte mit unterschiedlichen Akteuren der Berufsbildung ergänzt. Je nach Mandatgeber nehmen die Mitglieder eine eher beratende Rolle ein, oder unterstützten die Projektleitung aktiv in der Erarbeitung von konkreten Lösungen. Die unterschiedlichen Mitglieder beurteilen die aktuellen Arbeiten und Ergebnisse und können die Interessen ihres Mandatgeber miteinbringen. Die Akteure werden in unterschiedlichen Abständen, jedoch regelmässig über den Projektverlauf informiert.

**Eigenschaften der Personen:** Die Mitglieder haben Entscheidungsbefugnis seitens ihres Mandatgeber und sind als deren Vertretung breit akzeptiert (gewählt), agieren im Sinne der Vertretung der jeweiligen Mandatgeber, sind kompetent in Berufsbildung, nehmen die jeweilige Rolle verbindlich, professionell und termingerecht wahr.

Wer	TP 1	TP 2	TP 3	TP 4	TP 5
Trägerverbände: Je eine Person	X	X	X	X	X
Berufsverbände: Je 2 Person pro bestehender Berufsgruppe/Beruf, jeweils aus 2 unterschiedlichen Sprachregionen	-	-	X	-	X
Dezentralen HGf - D-CH: 3 gewählte Personen - F-CH: 2 gewählte Personen - I-CH: 1 Person	X	-	X	-	X
EHB: 1 Person	X	-	X	X	X
SBFI: 1 Person	-	-	X	X	X
SBBK (Amt für Berufsbildung) - D-CH 1 Person - F/I-CH 1 Person	-	-	X	X	X
Berufsfachschulen: 1 - 2 Person	X	-	X	-	X
Vertreter anderer Branchen: 1 Person	X	-	X	-	-

Konkretisierung der Rolle von Personen in der Begleitgruppe:

<b>TP 1:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützt die Projektgruppe in der Findung von Ansprechpersonen</li> <li>• Agiert als Türöffner und Vermittler für Kontakte in Erhebungsphase</li> <li>• Arbeitet im Rahmen konkreter Aufträge aktiv in den Phasen mit</li> <li>• Unterstützt die Projektleitung mit Erfahrungswerten</li> </ul>
<b>TP 2:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützen beim identifizieren zentraler Erkenntnisse</li> <li>• Bedürfnisse ableiten</li> </ul>
<b>TP 3:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützt die Entwicklung praxisnaher und innovativer Lösungsvorschläge</li> <li>• Kritische Würdigung und Prüfung der erarbeiteten Vorschläge</li> <li>• Verbesserungspotenziale aufzuzeigen</li> <li>• Sicherstellen, dass die Lösungen den Anforderungen der Branche, des Arbeitsmarktes sowie der Aus- und Weiterbildung entsprechen.</li> <li>• Empfehlungen für die weitere Verfeinerung der Vorschläge</li> <li>• Bewertet die erarbeiteten konkreten Lösungen, priorisiert diese und gibt Handlungsempfehlungen zur Umsetzung</li> </ul>
<b>TP 4:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratendes Organ</li> <li>• Hilft mit, eine klare Entscheidungsgrundlage zu Handen Vorstand HGf Schweiz zu schaffen</li> <li>• Hilft, die Umsetzung effizient und zielgerichtet zu gestalten</li> </ul>
<b>TP 5:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überwacht die Umsetzung der Massnahmen und begleitet den Prozess kontinuierlich. Evaluiert den Fortschritt, weist auf mögliche Hindernisse hin</li> <li>• Sorgt dafür, dass die Umsetzung Regel- und Gesetzeskonform realisiert wird</li> <li>• Unterstützt dabei, Anpassungen vorzunehmen</li> <li>• Gibt Rückmeldungen zur Qualität und Wirksamkeit der Umsetzung</li> </ul>

## 4.2 Reporting/Kommunikation

### 4.2.1 Zielsetzung des Reportings:

- Sicherstellung eines klar strukturierten, kontinuierlichen Informationsflusses innerhalb des Projektteams sowie zu den relevanten Stakeholdern.
- Förderung der Transparenz im Projektverlauf, um zeitnahe Entscheidungen zu ermöglichen.
- Unterstützung der Projektumsetzung durch regelmässige Rückmeldungen und Validierung der Arbeitsergebnisse.
- Unterstützen der Projektleitung bei der Koordination der Aufgaben sowie der Überprüfung der Zielerreichung in den jeweiligen Teilprojekten.
- Fördern eines konsistenten Verständnisses der Ergebnisse und Entscheidungen durch die regelmässige Einbindung aller relevanten Stakeholder.

### 4.2.2 Frequenz

- Wöchentlicher Statusbericht innerhalb der Organisation an die Direktion HGf Schweiz
- Monatlicher Fortschrittsbericht an die Begleitgruppe
- Zweimonatliche Präsentation für den Vorstand der HGf Schweiz
- Quartalsbericht an alle dezentralen HGf
- Halbjährliches Update an weitere Interessengruppen (z.B. Branchenverbände)

### 4.2.3 Inhaltliche Schwerpunkte der Kommunikation

- Fortschritte in den jeweiligen Teilprojekten
- Identifikation und Bewertung von Projektrisiken
- Darstellung und Bewertung der Zwischenergebnisse auf Basis der im Teilprojekt 1 erhobenen Daten
- Evaluation der Effektivität und Zielerreichung gemäss den Anforderungen der relevanten Akteure

### 4.2.4 Dokumentation

- Alle erarbeiteten Ergebnisse werden halbjährlich auf der Webseite der HGf Schweiz in den Sprachen Deutsch und Französisch veröffentlicht.
- Detaillierte Berichte für jede abgeschlossene Projektphase mit einer Übersicht der erreichten Ziele, offenen Punkten und geplanten Maßnahmen.
- Entscheide, Anpassungen und Abstimmungen werden in einem zentralen Projektdokument nachvollziehbar dokumentiert.
- Kontinuierliche Pflege eines Projektlogbuchs, das der Direktion und dem Vorstand HGf Schweiz zur Verfügung steht.

### 4.2.5 Übersicht der Kommunikationsprozesse

Zeitpunkt / Was	Verantwortlich	Adressaten	Inhalt	Format
Wöchentlicher Statusbericht	Projektleitung	Direktion	Fortschrittsstand, offene Punkte, Risiken, Massnahmen	Mündlicher Bericht, ca. 30 Minuten  E-Mail mit Kurzbericht (max. 1 Seite) und ergänzender Tabellenübersicht
Monatlicher Fortschrittsbericht:	Projektleitung	Begleitgruppe	Übersicht über die Erreichung der Meilensteine  Anpassungen des Zeitplans	Präsentation (wenn sinnvoll mit Diagrammen und grafischen Darstellungen ergänzt)

			Zwischenergebnisse beurteilen Mögliche Hindernisse	
Zweimonatliche Präsentation	Projektleitung	Vorstand HGf	Übersicht über die Erreichung der Meilensteine Diskussion der Zwischenergebnisse Budgetstatus Anstehende Entscheidungen	Präsentation der Meilensteine und Ergebnisse an der Vorstandssitzung
Quartalsbericht	Projektleitung	Dezentrale HGf	Bewertung von Zwischenergebnissen	Roundtables Online-Meetings
Halbjährliches Update	Projektleitung	Weitere Interessensgruppen	Stand der Arbeiten	Alle erarbeiteten Ergebnisse werden regelmässig auf der Webseite der HGf publiziert (D/F)

#### 4.2.6 Wahlen der Mitglieder in Gruppen

- Begleitgruppe:

Anzahl Mitglieder: 25 Personen, je nach Projektstand  
 Wahl der Mitglieder: Durch den Vorstand HGf Schweiz  
 Vertreter Trägerverbände  
 Vertreter Berufsverbände  
 Vertreter dezentrale HGf

#### 4.2.7 Entscheidungen und Abstimmungen

- Innerhalb eines Teilprojektes  
Operative Entscheidungen innerhalb eines Teilprojektes werden von der Projektleitung nach Absprache mit der Direktion von HGf Schweiz getroffen.
- Abschluss eines Teilprojektes  
Beim Abschluss eines jeden Teilprojektes wird durch den Vorstand entschieden, ob das Projekt weitergeführt wird oder eine Anpassung des Projektes notwendig ist.

## 4.3 Projektorganisation

### Vorstand HGf Schweiz

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für das Projekt. Er entscheidet über die strategische Ausrichtung und gibt die Freigabe für jede Projektphase. Alle wesentlichen Richtungsänderungen und finanziellen Fragen werden hier entschieden.

- Aufgaben:
  - Genehmigung und Überwachung des Projektfortschritts
  - Entscheidung über die Weiterführung oder Anpassung nach jeder Projektphase.
  - Endgültige Abnahme der Projektergebnisse.

### Direktion HGf Schweiz

Direkte Berichtslinie an den Vorstand, nimmt eine übergeordnete Rolle in der Steuerung und Kontrolle ein.

- Aufgaben:
  - Regelmässige Abstimmung mit der Projektleitung.
  - Überprüfung der Berichte und Entscheidungsunterlagen, die dem Vorstand vorgelegt werden
  - Genehmigung operativer Entscheidungen innerhalb eines Teilprojekts.

### Projektleitung

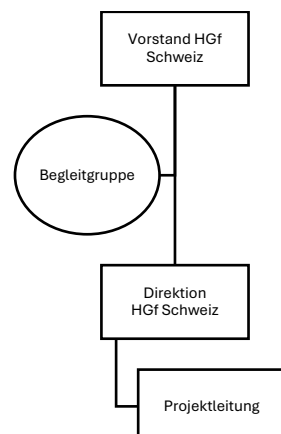
Die Projektleitung besteht aus einer/m Projektleiter/in der HGf Schweiz, die/der die operative Steuerung des Projekts übernimmt, sowie einer internen Gruppe aus Fachexperten, welche beratend unterstützen.

- Aufgaben:
  - Sicherstellung der fristgerechten Durchführung aller Teilprojekte
  - Koordination der Teilprojekte
  - Organisation der Projektmeetings und Kommunikation mit allen Stakeholdern
  - Überwachung des Budgetrahmens
  - Anfertigung von Zwischenberichten und Präsentationen für den Vorstand und die Direktion

### Begleitgruppe

Die Begleitgruppe fungiert als Stabstelle in diesem Projekt. Sie ist verantwortlich für den Informationsfluss zu den Trägerverbänden ausserhalb der ordentlichen Kommunikation.

- Aufgaben:
  - Begleitung und Beratung der Projektleitung in den jeweiligen Phasen.
  - Unterstützt die Projektleitung in der Erarbeitung von konkreten Lösungen
  - Vorschläge zur Anpassung und Verbesserung der Lösungsansätze.
  - Vertretung der Interessen und Perspektiven der verschiedenen Akteure.
  - Sicherstellung, dass die erarbeiteten Lösungen den Anforderungen der Branche entsprechen.



## 4.4 Projektkosten

Eine grobe Planung und Zuordnung der Ressourcen ist innerhalb dieses Konzeptes vorhanden, dieses konzentriert sich auf die Teilprojekte 1-3 (bis Ende 2027), da die Auswirkungen des Vorstandsentscheidendes nach Teilprojekt 3 einen massgebenden Einfluss auf die Folgekosten haben.

Aufwände	Budget total	Ø je Jahr ca.	Quelle der Mittel
Interne personelle Ressourcen	750'000	250'000	HGf Schweiz, Projektbeiträge Bund/Kantone
Externe personelle Ressourcen	150'000	50'000	HGf Schweiz, Personalaufwand externe Beteiligte
Externe Materialkosten/Übersetzungen	45'000	15'000	HGf Schweiz
Spesen/Vergütungen/Entschädigungen	45'000	15'000	HGf Schweiz
<b>Total</b>	<b>990'000</b>	<b>330'000</b>	

## 5 Projektabschluss

Das Projekt markiert einen wichtigen Meilenstein in der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung im Gastgewerbe. Durch eine umfassende Analyse der Herausforderungen, Bedürfnisse und Trends der Branche sollten entscheidende Erkenntnisse gewonnen und zukunftsweisende Lösungen erarbeitet worden sein. Mit dem Fokus auf Digitalisierung, Nachhaltigkeit, neue Lernmethoden sowie die Ansprüche der betroffenen Generationen sollten gezielte Massnahmen entwickelt, die die Attraktivität der Berufsbilder erhöht und die Wettbewerbsfähigkeit der Branche langfristig gesichert sein.

Die Implementierung der vorgeschlagenen Massnahmen, wie die Modernisierung der Ausbildungsinhalte und die Einführung flexibler Lernformate, ist entscheidend für die zukünftige Entwicklung der beruflichen Grundbildung. Gleichzeitig wird der Fachkräftemangel aktiv angegangen, indem innovative Ansätze für die Förderung von Soft Skills und digitalen Kompetenzen eingebunden wurden.

Das Projekt ist jedoch nicht als einmalige Initiative zu verstehen. Es soll durch regelmässige Evaluationen und Feedback-Schleifen kontinuierlich begleitet werden, um auf dynamische Marktveränderungen flexibel reagieren zu können. Diese laufende Anpassung garantiert, dass die Berufsbildung im Gastgewerbe stets den aktuellen Anforderungen gerecht wird und zukünftige Fachkräfte optimal auf die Herausforderungen der Branche vorbereitet werden.

Das Projekt endet mit dem Inkrafttreten der Bildungserlasse der bisherigen sowie revidierten beruflichen Grundbildungen.

Mit dem erfolgreichen Abschluss dieses Projekts hat Hotel & Gastro formation Schweiz einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Qualität und Attraktivität der Berufsbildung im Gastgewerbe geleistet. Dies schafft eine solide Grundlage, um die Branche nachhaltig zu stärken und für die kommenden Jahrzehnte wettbewerbsfähig aufzustellen.

## 6 Literaturverzeichnis

ChatGPT. (2024).

Gonon, P. (2023). *Ein Handwerk studieren oder die Revision der Berufsbildung*. hep.

Hotel & Gastro formation Schweiz, Schönbächler, Martin. (2014). *Schlussbericht BigPicture 1-2*.

Hotel & Gastro formation Schweiz, Schönbächler, Martin. (2019). *Statusbericht Berufsbildung 2023 im Gastgewerbe*.

WAMAG. (2024). *Schlussbericht Umfrage Berufsprofile, Wüest, Sarah; Hänsli, Nina*.