

Projekt HOST

PR4: HOST VET Methodologie

Hospitality-Management VET Methodologie

Koordiniert von:



**BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung
und Personaltraining GmbH**



1) Zusammenfassung

Um Details wie Einstellung, Maßnahmen zur sozialen Eingliederung und Wissenslücken ManagerInnen im Gastgewerbe bezüglich der Einbindung von Menschen mit Autismus in ihr Unternehmen zu ermitteln, wurden Anfang 2023 Interviews in den Partnerländern (z.B. Zypern, Lettland, Dänemark, Niederland und Österreich) durchgeführt.

BEST hat als führende Partnerorganisation dieser Aufgabe in der Vorbereitungsphase Fragebögen und Richtlinien für die Projektpartner entworfen. Alle Partnerorganisationen wählten ManagerInnen aus dem Gastgewerbe aus, die in die insgesamt 78 geführten Interviews mit dem Zielpublikum eingebunden waren. Außerdem sammelten und fassten sie die Ergebnisse zusammen, die danach in einem gemeinsamen Bericht von BEST ausgewertet wurden. Dieses Endergebnis diente als Grundlage für Vorschläge zu den Modulen, die der HOST-Kurs umfassen sollte.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Autismus der Mehrheit der Interviewten (82%) vertraut ist und diese mehr oder minder etwas mit dem Begriff anfangen können. 47% der Organisationen haben bereits Richtlinien zur sozialen Verantwortung umgesetzt bzw. ziehen 24% die Umsetzung in Betracht. Die Beschäftigung von Arbeitskräften mit Behinderungen im Gastronomiebereich lässt sich in unserer Untersuchung in drei Gruppen unterteilen – die, die noch keine behinderten MitarbeiterInnen beschäftigen, die, die dies vorhaben, und 30 %, die bereits behinderte MitarbeiterInnen in den Betrieb integriert haben. Die Gründe, warum mehr als die Hälfte der Interviewten (58%) noch keine Menschen mit Autismus eingestellt haben reichen von zusätzlicher Verantwortung und zusätzlichen Bedürfnissen (z.B. Umstrukturierung der Arbeitsabläufe, Anpassung der Arbeitsumgebung und Kommunikation) bis hin zu Mangel an spezifischem Wissen hinsichtlich Auswirkungen und Konsequenzen von solchen Eingliederungen.

Betrachtet man die individuelle Selbsteinschätzung der Interviewten in dieser Frage, bestätigt sich das Bild: Die Mehrheit fand es etwas oder sehr schwierig, sich mit deren Beteiligung bei bestimmten Aspekten auseinanderzusetzen.

Betrachtet man die spezifischen auf Integration oder Kompetenzentwicklung von MitarbeiterInnen mit Behinderungen ausgerichteten Erfordernisse, so finden sich Schulungs- und Reflexionsmaßnahmen sowie andere Maßnahmen zur sozialen Eingliederung. Beispiele für Teambuildingaktivitäten variieren in der Häufigkeit, Wichtigkeit, Zeitpunkt, Art und Konzept sowie in der Frage, von wem sie initiiert und organisiert wurden.

Das Ziel bestand darin, den Schulungsbedarf von Führungskräften zu ermitteln. Die Ergebnisse der Umfrage zeigten, dass einige der Befragten keinen Bedarf für Schulungen in den oben genannten Bereichen sieht, während anderen keine Schulungsmöglichkeiten/-programme für diese Themen bekannt sind.

2) Identifizierter Schulungsbedarf

Im Zuge der Planung des HOST-Kurses zur beruflichen Aus- und Weiterbildung spielen Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung eine wichtige Rolle. Darüber hinaus ist es auch noch von Bedeutung, Informationen über mögliche Auswirkungen und Vorteile der vorgeschlagenen Eingliederung in die Kurse aufzunehmen. Dies ist deshalb wichtig, da es eine sehr geringe Anzahl an Organisationen im Gastgewerbe gibt, die Innen mit Autismus beschäftigen. Die Befragung zeigte auch Vorbehalte dieser Organisationen gegenüber der Verantwortung, die sie möglicherweise zu übernehmen haben.

Ein zusätzlicher zu berücksichtigender Aspekt ist, dass ManagerInnen im Gastgewerbe nur eingeschränkte Möglichkeiten für die Teilnahme an externen Schulungen haben. Sie verfügen nur über begrenzte zeitliche Ressourcen dafür, und auch die Zeit, die für einen Kurs während eines Arbeitstages und der Woche zur Verfügung steht, ist begrenzt.

Basierend auf den Antworten der Befragten schlagen wir eine VET-Methodik vor, die sich auf die **Kernthemen des Projekts HOST konzentriert. Der Fokus sollte dabei auf die Interaktionen eines Managers/einer Managerin mit dem Personal, auf ein angepasstes ManagerInnen- und Führungsverhalten sowie auf Maßnahmen zur Unterstützung und Evaluierung gelegt werden.** In der folgenden Abbildung haben die Projektpartner die vorgeschlagenen Interviewdaten gruppiert und in insgesamt fünf HOST VET-Themen zusammengefügt.

Vorgeschlagene Themen im Bereich der HOST Ausbildung

Allgemeine Informationen über Autismus

- Über Autismus bzw. dessen Bandbreite
- Welche typischen Bedürfnisse haben MitarbeiterInnen mit Autismus hinsichtlich Arbeitsplatzes, KollegInnen, Arbeitgeber, andere.
- Welche legalen und/oder sozialen Verantwortlichkeiten haben Arbeitgeber für ihre MitarbeiterInnen mit Autismus
- Wie können Richtlinien zur sozialen Verantwortung einbezogen bzw. angepasst werden?

Zusammenarbeit mit und unter dem Personal

- Kommunikationsverhalten und -fähigkeiten von ManagerInnen zielen darauf ab, andere zu motivieren und MitarbeiterInnen mit Autismus Feedback zu geben.
- Beschreibung und Kommunikation der Jobprofile, Arbeit, Aufgaben sowie der Verantwortlichkeiten gegenüber MitarbeiterInnen mit Autismus
- Gemeinsame Zielvereinbarung und -setzung mit den MitarbeiterInnen
- Kommunikation von Veränderungen und Verantwortlichkeiten hinsichtlich sozialer Inklusion gegenüber anderen MitarbeiterInnen und externen Stakeholdern
- Förderung des Nutzens und der Vorteile (interne und externe)

Change Management

- Planung, Management und Leitung von Änderungen in Arbeitsabläufen, Infrastruktur und Umwelt
- Umsetzung und Überwachung von Anpassungen bei der Zusammenarbeit
- Finden und Zuteilen von Ressourcen für Veränderungen unter Miteinbeziehung von MitarbeiterInnen mit Autismus im Team

Unterstützungsmanagement

- Entwicklung eines Konzepts und Umsetzung von Ausbildungsmaßnahmen für spezielle MitarbeiterInnengruppen (z.B. für jene mit Autismus-Symptomen) und/oder alle MitarbeiterInnen
- Anpassung und Einführung spezieller Maßnahmen zur sozialen Eingliederung
- Anbieten von Unterstützungsmaßnahmen
- Unterstützung, Entwicklung und Ausbildung neurodiverser Teams durch Gamification

Evaluation und Überwachung

- Evaluation des Änderungsbedarfs (z.B. Aufgaben, Arbeitsumgebungen, Teams zur Eingliederung von MitarbeiterInnen mit Autismus)
- Evaluation von Karrierewegen auf Grundlage neuer Stellenprofile für MitarbeiterInnen mit Autismus und Integration neuer MitarbeiterInnen
- Evaluation und Überwachung der Auswirkungen (z.B. auf Faktoren wie Leistung, Wohlbefinden, Wissen und Verbesserungen von Fähigkeiten, etc.)
- Berichte an Stakeholder (basierend auf den Zielen für nachhaltige Entwicklung und/oder Richtlinien zur sozialen Verantwortung)

3) Über die im Projekt HOST angewendete VET-Methode

Bei der Entwicklung von unterstützendem Trainingsmaterial wäre es wichtig, einen Nano-Learning-Ansatz zu verfolgen.

Über Nano-Lernen – Definition & Grundprinzipien

Das National Association of State Boards of Accountancy (kurz: NASBA) definiert Nano-Lernen wie folgt: **Ein Lernprogramm, das es einem Teilnehmer/einer Teilnehmerin ermöglicht, ein vorgegebenes Thema in (maximal) zehn Minuten durch den Einsatz elektronischer Medien und ohne Interaktion mit einem Echtzeitsystem zu erlernen.**

Bis dato gibt es jedoch noch keine allgemeingültige Regel über die Dauer einer Einheit. Im Allgemeinen dauert Nano-Lernen jedoch kürzer als z.B. Mikrolernen. **In beispielhaften Projektreferenzen wurde vorgeschlagen, dass Nano-Lernsequenzen ein bis zwei Minuten, oder noch kürzer dauern sollten, Mikrolernsequenzen hingegen zwischen drei und fünf Minuten.** Mikro- und Nano-Lernen bietet Lernenden daher eine Lernerfahrung in kurzer Zeit.

*Grundprinzipien:
Vor Ort gelernt, nicht unbedingt
auswendig gelernt, kann bei
Bedarf beliebig oft
wiederverwendet werden,
komprimiertes Lernen, schneller
Zugriff auf Informationen,
funktioniert ohne weitere
Unterstützung, Überspringen
von Teilen möglich*

Ziel von Nano-Lernen ist es, sehr kurze Inhalte zur Verfügung zu stellen, wenn diese gebraucht werden. Diese können dabei an Ort und Stelle gelernt und müssen daher nicht unbedingt auswendig gelernt werden. Bei Bedarf können Inhalte wiederverwendet werden. Nano-Lernen kann als verdichtetes Lernen dargestellt werden. Es bietet Lernenden einen schnelleren, wiederholten Zugang zu Informationen, ohne dass sie weitere Unterstützung zum Verständnis der Lektion benötigen. Mittels Nano-Lerntechniken sollte es Lernenden gelingen, nur jene Informationen zu behalten, die sie tatsächlich benötigen. Sie können Teile, die ihnen bereits bekannt sind, weglassen und in ihrem Trainingsprogramm fortfahren. Bei der Vertiefung von Konzepten oder Bereitstellung von Unterstützung genau dann, wenn die Lernenden sie benötigen, stellt sich Nano-Lernen als wirkungsvolle Lerntechnik dar. „Mundgerechte“ Lernhäppchen garantieren einen größeren Lernerfolg. Nebenbei wird kognitive Überlastung der Lernenden vermieden. Dies kann den Lernerfolg und das Selbstvertrauen stärken.

Es existieren jedoch auch Situationen in denen Nano-Lernen nicht als die beste Wahl gilt. Nano-Lernen eignet sich nicht gut für umfassendes Lernen. Es sollte zudem nicht verwendet werden, wenn Lernenden Trainingsinhalte das erste Mal vermittelt werden. Des Weiteren ist Nano-Lernen keine ideale Methode für Gruppenarbeiten. Daher ist Nano-Lernen auch kein geeigneter Ansatz für umfangreiche Trainingsprogramme, die komplexe Inhalte vermitteln sollen.

Im Vergleich zu den allgemein bekannten Selbstlernkursen fokussiert sich ein Nano-Lernprogramm auf ein einziges Lernziel und verwendet kein Papier als Medium. Daher stellt es eine umweltfreundlichere Lernalternative dar.

Nano-Lernen ist lernerzentriert. Es erlaubt Lernenden, sich selbst zu organisieren und damit ihre Lernpläne selbst anzupassen. Es handelt sich um ein Programm, das keinem straffen Lernpfad folgt, indem Module nacheinander behandelt werden.

Nano-Lerndauer

Beim Nano-Lernen geht es im Grunde darum, eine Stunde Inhaltsvermittlung auf zwei Minuten oder weniger herunterzubrechen. Dabei existiert nur ein Lernziel, und der Fokus liegt daher auch nur auf einem Lernthema. Nano-Trainings dauern zwischen fünf und 30 Tagen.

Nano-Lernen eignet sich sehr gut für vielbeschäftigte Lernende, die wenig Zeit für laufende Weiterbildung zur Verfügung haben.

Mit dem vorgeschlagenen Modul und dem **Nano-Lernansatz können Lernende die Themen** (z.B. Module), die für sie von Interesse sind, **selbst auswählen**. Dabei können sie zwischen **kleineren Einheiten** oder auch einem etwas **umfangreicheren Thema** wählen.

Die Durchführung von Modulen bedeutet nicht unbedingt, dass ein strikter Lernpfad angeboten/befolgt werden muss. Das Projekt HOST richtet sich an **erfahrene Erwachsene, die in Bezug auf die Grundsätze der Erwachsenenbildung** bestmöglich angesprochen werden sollen. Aus diesem Grund sollte der Zugang zu den Modulen flexibel sein, motivierende Inhalte und Formate bieten und praktische Möglichkeiten sowie Möglichkeiten zur Reflexion zur Verfügung stehen. Diese Anregungen sind umso wichtiger, sollte der Kurs online und als selbstgesteuertes Lernen stattfinden.

Anregungen für die Gestaltung des Trainings

Aufgrund der kurzen Dauer des Nano-Lernens sollten zahlreiche Medien wie Text, Video, Bild, Ton, etc. unterstützend eingesetzt werden, um so die Aufmerksamkeit der Lernenden zu sichern. Weiters sollte eine Unterrichtssequenz wiederholbar sein (da nur sehr wenig von dem übrig bleibt, was wir lernen, ist es von Vorteil, den Lernstoff zu wiederholen). Es gibt verschiedene Möglichkeiten zur Strukturierung von Inhalten, z.B. können verschiedene Medien zur Erklärung desselben Konzepts verwendet werden. Bei der Planung des Trainings werden die Inhalte je nach dem Ziel, das für jede Nano-Lernsequenz festgelegt wurde, ausgewählt. Für ein umfassendes Trainingsprogramm ist die Einhaltung einer strikten Reihenfolge nicht erforderlich. Die einheitliche Verwendung eines Layouts ist jedoch wichtig um zu verstehen, dass einzelne Inhalte zur selben Einheit gehören. Vor jeder kurzen Lerneinheit ist eine kurze Einleitung über die Vorteile für Lernende wichtig. Danach werden die wichtigsten Ziele einschließlich von Beispielen und Schritt-für-Schritt-Anleitungen erläutert. Am Ende folgt die Zusammenfassung mit einer Handlungsaufforderung.

Bei der Gestaltung von Trainingsinhalten sind folgende Prinzipien wichtig: **Wiederholbarkeit, Reflexion, Verstärken**. Der Entwurf einer Nano-Lerneinheit ist als ständiger Prozess zu verstehen: Es ist nichts Einmaliges. Nano-Lerneinheiten benötigen keine Voraussetzungen. Jede Sequenz sollte in sich geschlossen sein. Allerdings wäre es innerhalb eines Trainings hilfreich, Links zu weiterführenden Trainingsmaterialien sowie Übungsbeispielen anzuführen und andere Ressourcen zur Erweiterung der Wissensbasis der Lernenden anzubieten. Zusätzlich sollten Lernende Vorschläge erhalten, wie sie das Gelernte an ihrem Arbeitsplatz umsetzen könnten. Geben Sie ihnen Zeit für die Umsetzung, bis das nächste Thema vorgeschlagen wird. Wiederholungen helfen das Gelernte effektiv im Gedächtnis zu speichern und den Verlust von Gelerntem, der durch die Vergessenskurve verursacht wird, zu vermeiden. Je öfter eine Information im Laufe der Zeit wiederholt wird, desto tiefer wird sie in unserem Gedächtnis verwurzelt.

Eine anpassungsfähige Lernstrategie, unterstützt durch eine Lernplattform oder durch einen adaptiven Lerninhalt, bietet eine optimale Unterstützung für Lernende. Nano-Lernen funktioniert auch gut mit Lernmanagementsystemen (LMS).

Des Weiteren gehört auch **Gamification zur Nano-Lernstrategie**. Dies ist eine Methode, bei der die Codes und die Mechanismen von Spielen auf Bereiche angewendet werden, für die sie ursprünglich nicht gedacht waren. Weitere Details über Gamification in diesem Projekt finden Sie in einem späteren Kapitel.

Untersuchungen zeigen, dass Lernende kognitive Unterstützung zum Lernen benötigen. Wissen wie ein Problem durch Vorzeigen von einzelnen Schritte gelöst wird, hilft bei der Fokussierung auf die einzelnen Schritte und vermeidet kognitive Überlastung. Um in der Lage sein, das Gelernte anzuwenden, sollten in den Lernsequenzen konkrete Beispiele (mittels Filmsequenzen, Geschichten, Anekdoten, Fallbeispiele) verwendet werden. Zudem ist es für Lernende wichtig, praktische Beispiele aus der Arbeitswelt, in unserem Fall aus dem Gastgewerbe, in das Training einzubauen. Durch diese Methode können Verhaltensweisen, Fähigkeiten und Einstellungen, auf die der Lerninhalt abzielt, leichter verstanden werden,

Handlungsaufforderung: Lernsequenzen, in denen Lernende etwas ansehen bzw. durchlesen, ohne selbst etwas aktiv beizutragen, führen zu höheren Dropout-Raten. Die Integration von Aktivitäten während und am Ende eines Trainingsprogrammes tragen dazu bei, ein hohes Maß an Lerntempo und Aufmerksamkeit sicherzustellen. Zur Reflektion und Vertiefung des Gelernten können neben Aufgaben zur Kompetenzverbesserung auch Quizfragen bereitgestellt werden. Diese tragen zur Überprüfung von wesentlichen Informationen bei. Aufgaben, die auf unterhaltsame Art und Weise umgesetzt werden, können wertvolles Feedback geben und dabei helfen, sich an den Inhalt leichter zu erinnern.

Bei Erstellung eines Nano-Lerninhaltes können folgende Richtlinien helfen:

- Aufzählung sämtlicher Schritte des Lernprozesses (auch der einfachen)
- Jeder Schritt sollte in Mikroaktivitäten unterteilt werden, ohne die Schwierigkeiten außer Acht zu lassen, mit denen Lernende möglicherweise konfrontiert sein könnten.
- Fügen Sie dem Ganzen eine Erzählung hinzu, um zu verdeutlichen, was gezeigt wird (Vermeiden Sie sämtliche Aspekte, die vom Thema ablenken könnten). Falls notwendig, stellen Sie noch Untertitel bereit.
- Rohinhalte sollten in ansprechende, effektive und anregende Lernmittel umgewandelt werden, um Lernziele und Bedürfnisse der Zielgruppe besser zu erreichen. Dazu können zur Verfügung stehenden Medien (Video, Skizzen, Infografiken, Animationen am Whiteboard, Quizze, etc.) verwendet werden.
- Definieren Sie, was die Lernenden „wissen sollten“ und „wissen müssen“, um Überflüssiges zu vermeiden und sich auf das Wesentliche zu beschränken (Die Neurowissenschaft zeigt, dass Menschen größtenteils das behalten, was sie als notwendig erachten).

- Vor der Aufteilung des Trainingsprogramms in mehrere Abschnitte ist es notwendig, die Informationen in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit zu klassifizieren und zu priorisieren. Unnötige Informationen sollten nicht in den Trainingsunterlagen enthalten sein.
- Wichtig ist es, dass Inhalte nicht in großen Mengen oder auf einmal zur Verfügung gestellt, sondern in Module gegliedert werden. Dies ist für das Lesen und Wiederholen wichtig. Es ist unerlässlich, einen schlüssigen und verständlichen Plan zu haben, wie die Informationen gegliedert werden können.
- Bieten Sie Ihren Lernenden jene Menge an Informationen an, die gerade noch verarbeitet werden kann. Sorgen Sie für eine Balance zwischen Schwierigkeit und Umsetzbarkeit der Inhalte. Dies hält die Lernenden motiviert und sorgt dafür, dass sie lernen.
- Teilen Sie die ausgewählten Informationen in Module und unterschiedliche Sequenzen ein. Sämtliche Inhalte eines Moduls müssen eine gemeinsame Grundlage haben sowie ein zusammenhängendes Ganzes bilden.

Über Gamification und Serious Gaming im HOST Projekt

Wie vorher schon beschrieben sind Gamification und Serious Gaming wichtige Teile der Lernstrategie des HOST-Projekts. Gamification ist die Methode, Mechanismen eines Spiels zu nutzen wie beispielsweise High Scores zu erzielen, Wettbewerbe zu bestreiten und Belohnungen zu erhalten. Dies sollte zur Erhöhung der Motivation auf verschiedene Aktivitäten angewendet werden. Die am meisten verbreiteten Anwendungen finden sich im Gesundheitssektor, in der Therapie und im Bildungsbereich.

Bei Serious Gaming geht diese Idee einen Schritt weiter. Anstatt eine Aktivität zu verfolgen und Gaming-Elemente darin anzuwenden (=Gamification), wird hier ein komplettes Spiel neu entworfen. Dabei entsteht ein anderes Ergebnis als nur „Entertainment“. Im Bereich des HOST-Projekts bedeutet das, dass ein ernsthaftes Spiel entworfen wird, das den SpielerInnen erlaubt, die Stärken und Bereiche, in denen sich ihr Team verbessern kann, besser reflektieren zu können. Zudem sollen sie lernen, wie die individuellen Talente der Teammitglieder innerhalb des Teams am effektivsten eingesetzt werden können.

Der wichtigste Vorteil von Serious Gaming ist die Möglichkeit, etwas auszuprobieren, ohne Konsequenzen befürchten zu müssen. Wenn beispielsweise ein Charakter im Spiel auf die falsche Stelle gesetzt wird, so ist das Schlimmste, was passieren kann, das Spiel zu verlieren. Sollte dies jedoch im realen Leben

passieren, so bedeutet das für MitarbeiterInnen Stress am Arbeitsplatz und für KundInnen ein unbefriedigendes Erlebnis in dem Gastronomie-Betrieb. Serious Gaming bietet daher die Möglichkeit in einer sicheren Umgebung zu üben, in der Erprobungen und Misserfolg stattfinden können, um uns schneller zu verbessern und Vertrauen in unsere Fähigkeiten zu gewinnen.

Der zweite Vorteil besteht darin, dass der mentale Widerstand von SpielerInnen gegenüber einem bestimmten Konzept verringert wird. Innerhalb des Kontextes des HOST-Projekts könnten MitarbeiterInnen Reflexion als Zeitverschwendung betrachten. „Warum sollte man etwas ändern, wenn sowieso alles ok ist?“ wäre ein typisches Mind-Set dafür. Serious Gaming wird von Anfang an ansprechend konzipiert, damit sich die SpielerInnen mit den Lerninhalten beschäftigen, auch wenn sie nicht das Gefühl haben, dass Veränderungen am Arbeitsplatz notwendig sind. Durch ein effektives Game-Design und eine gute Evaluierung können SpielerInnen die Wichtigkeit ihrer durch das Spiel gemachten Erfahrungen verstehen und sich motiviert fühlen, die dabei gewonnenen Erkenntnisse in ihrer täglichen Arbeit anzuwenden. Durch Serious Gaming werden MitarbeiterInnen gezielt auf wichtige Themen fokussiert, **nachdem** sie gewisse Szenarien im Spiel erlebt haben, und nicht davor.

Über die Evaluierung der gewonnenen Erkenntnisse

Nano-Lernsequenzen erfordern keine spezifische Evaluierung. Ein alternatives Lernkonzept in Form einer Bewertung der eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten kann jedoch für Lernende von Vorteil sein. In den vorgeschlagenen HOST VET Trainingsmodulen können kleine Wissenshäppchen durch Selbstbeurteilung am Ende jeder Einheit evaluiert werden. Ebenso können Aufgaben (die das wirkliche Leben von Lernenden widerspiegeln) am Ende jeder Einheit zur Evaluierung der Kompetenzerweiterung eingesetzt werden. Diese basieren auf Selbsteinschätzungsfragen, die lediglich auf die eigene Verbesserung abzielen.

Beim Erstellen eines Kurses in einem Lernmanagementsystem können eine unterschiedliche Anzahl an Selbstevaluierungsarten berücksichtigt werden. Diese reichen von Quizen über Szenariotechniken oder einfache Fragen (Multiple Choice, Ja/Nein, Wahr/Falsch, etc.). Welche Art verwendet wird hängt natürlich auch von der ausgewählten virtuellen Lernumgebung ab.

HOST WP4 Kapitelbeschreibungen und Überblick über den Inhalt

Über den Inhalt

Insgesamt gibt es fünf Module, wie die Grafik auf Seite vier zeigt. Die von den Partnern ausgearbeitete VET-Methodik für jedes der Module liefert Einzelheiten zu:

- Die Ziele jedes Moduls
- Eine kurze Zusammenfassung jedes Moduls (Abstract)
- Einen Überblick mit einer kurzen Inhaltsbeschreibung
- Die empfohlene Dauer des gesamten Moduls (in Stunden)
- Weiters einige spezifische Überlegungen zu Durchführung des Trainings und zur Evaluierung

Die gesamte vorgeschlagene Lernzeit beträgt 15 Stunden.

Allgemeine Informationen über Autismus

- Über Autismus bzw. dessen Bandbreite
- Welche typischen Bedürfnisse haben MitarbeiterInnen mit Autismus hinsichtlich Arbeitsplatzes, KollegInnen, Arbeitgeber, andere.
- Welche legalen und/oder sozialen Verantwortlichkeiten haben Arbeitgeber für ihre MitarbeiterInnen mit Autismus
- Wie kann man Richtlinien zur sozialen Verantwortung einbeziehen bzw. anpassen?

Modul 1:

- Die Ziele dieses Moduls:

Das erste Modul soll Lernende über Autismus informieren und dabei unterstützen, die spezifischen Bedürfnisse von MitarbeiterInnen mit Autismus zu erkennen und Verständnis und effektive Unterstützung unter KollegInnen und MitarbeiterInnen zu schaffen. Ein weiteres Ziel besteht in der Klärung etwaiger rechtlicher und sozialer Pflichten von Arbeitgebern bei der Anstellung von MitarbeiterInnen mit Autismus. Dieses Modul soll Unternehmen auch dabei helfen, Richtlinien zur sozialen Verantwortung zu integrieren, um eine integrativere Arbeitsumgebung für Personen mit Autismus zu schaffen.

- Abstract:

Das Modul untersucht typische Bedürfnisse von MitarbeiterInnen mit Autismus. Ein Schwerpunkt wird auf Empathie, Unterstützung und effektive Kommunikation gelegt. Es werden auch die rechtlichen und sozialen Pflichten von Arbeitgebern beleuchtet, die diese bei MitarbeiterInnen mit Autismus zu befolgen haben. Außerdem werden praktische Empfehlungen für die Umsetzung dieser Überlegungen im Rahmen der sozialen Verantwortung des Unternehmens gegeben.

- Vorgesehenen Einheiten mit einer kurzen Inhaltsbeschreibung:

Einheit 1: Verstehen von Autismus, Definition und Charakteristika von Autismus, verbreitete Irrtümer und Mythen

Einheit 2: Identifikation, Kommunikation und Herausforderungen in der sozialen Interaktion, sensorisches Feingefühl und Berücksichtigung der Umgebung, Konsequenz, Routine und klare Erwartungen

Einheit 3: rechtliche und soziale Pflichten von Arbeitgebern, Antidiskriminierungsgesetze und angemessene Unterbringung, Förderung von Diversität, Gleichheit und Eingliederung am Arbeitsplatz, Vorteile einer Anstellung von MitarbeiterInnen mit Autismus

Einheit 4: Anpassung der Politik der sozialen Verantwortung im Unternehmen, Beurteilung aktueller Maßnahmen am Arbeitsplatz und Identifikation von Verbesserungsbereichen, Strategien zur Förderung

einer inklusiven und unterstützenden Arbeitsplatzumgebung, Einbindung von Feedback und kontinuierliche Evaluierung

- Dauer: 3 Stunden
- Vorgesehene Durchführung des Trainings mit spezifischen Überlegungen zur Evaluierung:

Verwendung von Medien wie beispielsweise kurze Videos, interaktive Quiz und Infografiken, um Engagement und Verständnis zu fördern.

Einsatz von Alltagsbeispielen und Fallstudien zur Illustration der Konzepte und Strategien, die im Training vorgestellt werden.

Einsatz einer Mischung aus Multiple Choice- sowie offenen Fragen, um das Verständnis der TeilnehmerInnen hinsichtlich der Trainingsinhalte zu überprüfen.

Verwendung von szenarienbasierten Fragen, mit denen TeilnehmerInnen ihr Wissen auf hypothetische Situationen anwenden sollen.

Förderung von Reflexion und Selbstevaluierung durch Überlegungen der TeilnehmerInnen, wie sie zu einer integrativeren Arbeitsumgebung beitragen können

Bieten Sie TeilnehmerInnen Möglichkeiten an, Fragen zu stellen und fördern Sie deren Engagement in Diskussionen, um mögliche Zweifel und Bedenken zu klären.

Zusammenarbeit mit
und zwischen allen
MitarbeiterInnen

- Das Kommunikationsverhalten und die -fähigkeiten der ManagerInnen zielen darauf ab, andere zu motivieren und MitarbeiterInnen mit Autismus Feedback zu geben.
- Beschreibung und Kommunikation der Jobprofile, Arbeit, Aufgaben sowie der Verantwortlichkeiten gegenüber MitarbeiterInnen mit Autismus
- Gemeinsame Zielvereinbarung und -setzung mit den MitarbeiterInnen
- Kommunikation von Veränderungen und Verantwortlichkeiten hinsichtlich sozialer Inklusion gegenüber anderen MitarbeiterInnen und externen Stakeholdern

Modul 2:

- Die Ziele dieses Moduls:

Dieses Modul zielt auf das Kommunikationsverhalten und -fähigkeiten von ManagerInnen zur Motivation anderer ab, um Feedback an MitarbeiterInnen mit Autismus geben zu können. Ein Hauptziel ist die Beschreibung und Kommunikation von Jobprofilen, Arbeit und Aufgaben sowie der Verantwortlichkeiten von MitarbeiterInnen mit Autismus. Ebenso sollen ManagerInnen dabei unterstützt werden, Ziele festzulegen, zu vereinbaren und zu kommunizieren. Ein weiteres Ziel besteht darin, soziale Inklusion zu erforschen und ManagerInnen im Gastgewerbe über die Förderung und den Nutzen von MitarbeiterInnen mit Autismus aufzuklären.

- Abstract:

Die erfolgreiche Eingliederung von MitarbeiterInnen mit Autismus im Gastgewerbe benötigt spezielles Wissen und Verständnis darüber, MitarbeiterInnen kennenzulernen, sie in den Arbeitsprozess einzugliedern und gemeinsame Ziele festzulegen.

- Vorgesehenen Einheiten mit einer kurzen Inhaltsbeschreibung:

Einheit 1: Verständnis von Kommunikationsverhalten und -fähigkeiten zur Motivation anderer und zum Feedback an MitarbeiterInnen mit Autismus

Einheit 2: Jobstellenplanung: Jobprofile, Arbeit, Aufgaben und Verantwortlichkeiten für MitarbeiterInnen mit Autismus

Einheit 3: Zielsetzung: Festlegung, Vereinbarung und Kommunikation von Zielen am Arbeitsplatz

Einheit 4: soziale Eingliederung für ManagerInnen

- Dauer: 3 Stunden

- Vorgesehene Durchführung des Trainings mit spezifischen Überlegungen zur Evaluierung:

a) theoretischer Teil:

Verwendung von z. B. Powerpoint-Präsentationen zur Erläuterung aller Aspekte dieses Moduls

b) Praktische Beispiele:

Zielsetzung, Prozessüberwachung und Schlüsselindikatoren

Präsentation und Vertiefung von Fallstudien aus der Wirtschaft

c) Selbstbewertung, die Lernenden die Auswahl von Modulen für selbstgesteuertes Lernen in ihrem eigenen Tempo ermöglicht.



Change Management

- Planung, Management und Leitung von Änderungen in Arbeitsabläufen, Infrastruktur und Umwelt
- Umsetzung und Überwachung der Anpassungen der Zusammenarbeit
- Finden und Zuteilen von Ressourcen für Veränderungen unter Miteinbeziehung von MitarbeiterInnen mit Autismus im Team

Modul 3:

- Die Ziele dieses Moduls:

Modul 3 zielt auf das Training von ManagerInnen im Gastgewerbe bei der Planung, dem Management und der Durchführung von Veränderungen in ihrer Organisation ab.

- Abstract:

Die Integration neurodivergenter MitarbeiterInnen in eine Organisation, vor allem im Gastgewerbe, geht oft mit Veränderungen in der Arbeitsumgebung einher. Diese können nur mit gemeinsamen Anstrengungen, Teamwork, angemessener Kommunikation und Zielen erreicht werden. Um MitarbeiterInnen mit Autismus erfolgreich in neurodivergente Teams zu integrieren, müssen ManagerInnen Soft Skills und Kenntnisse entwickeln. Des Weiteren sollten sie über Praktiken Bescheid wissen, die es ihnen ermöglichen, den Wandel hin zu einer neuen Arbeitsplatzumgebung mit zahlreichen zusätzlichen Möglichkeiten zu schaffen.

- Vorgesehenen Einheiten mit einer kurzen Inhaltsbeschreibung:

Einheit 1: Die Definition von Change Management

Einheit 2: Planung, Management und Leitung von Änderungen in Arbeitsabläufen, Infrastruktur und Umfeld

Einheit 3: Umsetzung und Überwachung der Anpassungen bei der Zusammenarbeit

Einheit 4: Teamwork und Zusammenarbeit

Einheit 5: Wissenstransfer zu Peers, KollegInnen und nachrangigen MitarbeiterInnen

Einheit 6: Ressourcenmanagement in Richtung Change

- Dauer: 3 Stunden

- Vorgesehene Durchführung des Trainings mit spezifischen Überlegungen zur Evaluierung:

a) Theoretische Unterlagen sollten in Form eines Textes vorliegen.

- b) Praktische Übungen (Zielsetzung, Prozessüberwachung und Schlüsselindikatoren)
- c) Selbstbewertung, die Lernenden die Auswahl von Modulen für selbstgesteuertes Lernen in ihrem eigenen Tempo ermöglicht

Unterstützungsmanagement

- Entwicklung eines Konzepts und die Umsetzung von Ausbildungsmaßnahmen für spezielle MitarbeiterInnengruppen (z.B. für jene mit Autismus-Symptomen) und/oder alle MitarbeiterInnen
- Anpassung und Einführung spezieller Maßnahmen zur sozialen Eingliederung
- Anbieten von Unterstützungsmaßnahmen
- Unterstützung, Entwicklung und Ausbildung neurodiverser Teams durch Gamification

Modul 4:

- Die Ziele dieses Moduls:

Dieses Modul zielt darauf ab, Lernenden die Planung, Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen und Tätigkeiten näherzubringen, die die Beschäftigung und Entwicklung von MitarbeiterInnen mit Autismus im Gastgewerbesektor in der EU unterstützen.

- Abstract:

Das Anbieten einer effektiven Unterstützung für MitarbeiterInnen sowie die fachliche Weiterentwicklung von MitarbeiterInnen mit Autismus ist für einen erfolgreichen Karriereweg notwendig. Es kann den Mitgliedern neurodiverser Teams helfen, produktiver und sozialer innerhalb ihrer Teams zu agieren. Für diese Unterstützung benötigen ManagerInnen im Gastgewerbe Training, um ihr Wissen sowie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in diesen Themenbereichen zu entwickeln.

- Vorgesehenen Einheiten mit einer kurzen Inhaltsbeschreibung:

Einheit 1: Entwicklung eines Konzepts und Umsetzung von Ausbildungsmaßnahmen für spezielle MitarbeiterInnengruppen (z.B. für jene mit Autismus- Symptomen) und/oder alle MitarbeiterInnen

Einheit 2: Anpassung und Einführung spezieller Maßnahmen zur sozialen Eingliederung

Einheit 3: Die Definition einer Autismus-freundlichen Arbeits- und Trainingsumgebung

Einheit 4: Evaluierung und Anpassung der Autismus-freundlichen Arbeits- und Trainingsumgebung

Einheit 5: Team Management Skills (in Autismus-freundlichen Teams)

Einheit 6: Entwurf und Etablierung interner Unterstützungsmechanismen, die auf die langfristige Unterstützung autistischer MitarbeiterInnen abzielen

Einheit 7: Das Konzept von Gamification

Einheit 8: Unterstützung und Entwicklung durch Gamification

Einheit 9: Best Practices in Gamification

- Dauer: 3 Stunden
- Vorgesehene Durchführung des Trainings mit spezifischen Überlegungen zur Evaluierung:
 - a) theoretische Unterlagen (in Form von Texten)
 - b) praktische Übungen (Zielsetzung, Prozessüberwachung und Schlüsselindikatoren)
 - c) Selbstbewertung, die Lernenden die Auswahl von Modulen für selbstgesteuertes Lernen in ihrem eigenen Tempo ermöglicht.

Evaluierung und Überwachung

- Evaluation des Änderungsbedarfs (z.B. Aufgaben, Arbeitsumgebungen, Teams zur Eingliederung von MitarbeiterInnen mit Autismus)
- Evaluation von Karrierewegen auf Grundlage neuer Stellenprofile für MitarbeiterInnen mit Autismus und Integration neuer MitarbeiterInnen
- Evaluation und Überwachung der Auswirkungen (z.B. auf Faktoren wie Leistung, Wohlbefinden, Wissen und Verbesserungen von Fähigkeiten, etc.)
- Berichte an Stakeholder (basierend auf den Zielen für nachhaltige Entwicklung und/oder Richtlinien zur sozialen Verantwortung)

Modul 5:

- Die Ziele des Moduls:

Modul 5 bietet ManagerInnen im Gastgewerbe praktische Richtlinien zur Unterstützung von MitarbeiterInnen mit Autismus während deren gesamter Beschäftigungsphase. Diese Unterstützung kann entweder in Form von Berufsberatung, Evaluierung individueller Bedürfnisse oder Wissenstransfer innerhalb neurodiverser Teams stattfinden.

- Abstract:

Die Bereitstellung effektiver Unterstützung für MitarbeiterInnen mit Autismus ist für deren Wohlbefinden, sowohl im beruflichen als auch im privaten Umfeld, wichtig. Autistische MitarbeiterInnen können ohne angemessene Unterstützung unter sozialer Isolation, Stress und Ausgrenzung leiden. Unzufriedenheit im Arbeitsleben kann durch die richtige Unterstützung von ihren Vorgesetzten/ManagerInnen abgeschwächt werden. Diese befinden sich in der besten Position, um ihre Integration und Entwicklung am Arbeitsplatz zu beeinflussen und zu fördern.

- Vorgesehenen Einheiten mit einer kurzen Inhaltsbeschreibung:

Einheit 1: Die Verwendung von Tools zur Leistungsbeurteilung und zur Identifikation von Bedürfnissen

Einheit 2: Die Verwendung von Tools für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und für die Identifikation von Bedürfnissen

Einheit 3: Evaluierung und Analyse von Beurteilungen und Bedürfnissen

Einheit 4: Einführung von Maßnahmenplänen für die weitere Entwicklung

Einheit 5: Best Practices für die Beurteilung und Maßnahmenpläne für Personen mit Autismus

Einheit 6: Einbeziehung von und Informationsaustausch zwischen Stakeholdern

- Dauer: 3 Stunden

- Vorgesehene Durchführung des Trainings mit spezifischen Überlegungen zur Evaluierung:

- a) theoretische Unterlagen (in Form von Texten)
- b) praktische Übungen (Zielsetzung, Prozessüberwachung und Schlüsselindikatoren)
- c) Selbstbewertung, die Lernenden die Auswahl von Modulen für selbstgesteuertes Lernen in ihrem eigenen Tempo ermöglicht.