



ECVET goes Business

O1 - Forschungsbericht - Kurzfassung

Zusammengestellt von Meath Partnership

Projekt-Titel:	Übergang von Push- zu Pull-Strategien: ECVET und Transparenz-Instrumente zur Eingliederung in Unternehmen – Modernes Personalmanagement mit Europäischen Transparenz-Instrumenten
Projekt-Akronym:	ECVET goes Business
Projekt-Nummer:	2015-1-AT01-KA202-004976



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Inhaltsverzeichnis

Einführung.....	3
Methodisches Vorgehen.....	5
Profil der Fokus-Gruppen-Teilnehmer.....	6
Forschungsthemen der Fokus-Gruppen.....	7
Forschungsthema 1: Aktuelle Personalbeschaffungsmethoden in Ihrem Unternehmen	8
Forschungsthema 2: Bewertung von Fähigkeiten und Weiterbildung von Mitarbeitern	8
Forschungsthema 3: Aktuelle Lohnpolitik in Ihrem Unternehmen	9
Forschungsthema 4: Arbeiten in einer Smart Economy / Wissensgesellschaft.....	9
Forschungsthema 5: Nutzen und Anwendung von Transparenz-Instrumenten	10
Ergebnisse und Empfehlungen der Forschungsstudie	10
Schlussfolgerung.....	13



Einführung

Das Projekt "ECVET goes Business" zielt auf einen übergreifenden Ansatz ab, um ECVET und andere Europäische Transparenz-Instrumente nutzbar für und entsprechend der tatsächlichen Bedürfnisse der Personalmanager zu gestalten. Gleichzeitig soll das Projekt dazu anregen, diese Instrumente in den täglichen Personalmanagement-Prozess zu involvieren und auch in lokalen Unternehmen jedes Partnerlandes zugänglich zu machen.

Um dieses Ziel zu erreichen und die Nachfrage nach ECVET und anderen Europäischen Instrumenten auf Unternehmensebene zu erhöhen, wird das „ECVET goes Business“ Projekt-Team Materialien und Informationen bereitstellen, die effektiv handhabbar und verständlich für Personalmanager, Job-Vermittler oder Geschäftsinhaber sind. Um die kompetente Anwendung von ECVET und anderen Instrumenten in ihren Unternehmen umzusetzen, regt das Projekt-Konsortium die Weiterbildung der Personalverantwortlichen mithilfe eines kurzen, aber umfangreichen Trainings-Programms an.

Um die Notwendigkeit und Richtigkeit der Bedürfnisse von Personalmanagern und Geschäftsführern als Basis für das Curriculum und die Materialien sicherzustellen, war es für die Projekt-Partner wichtig, Forschungen umzusetzen, deren Ergebnisse in dieser Kurzfassung zusammengefasst sind. Diese Forschungsstudie wurde auch erstellt, um allen Partnern ein besseres Verständnis für die tatsächliche Umsetzung von EU Transparenz-Instrumenten, wie eben auch ECVET, innerhalb standardisierter Personal-Prozesse zu verschaffen.

Die Partner im Projekt „ECVET goes Business“ verstehen den europaweiten Anspruch, die Anwendung von ECVET zu erweitern und allgemein zugänglich zu machen, indem der Fokus auf die Unternehmenswelt gelegt wird. Während auf der einen Seite ECVET und andere Europäische Transparenz-Instrumente wie der EQF, DQR, EQAVET und Europass weithin angewandt werden und im Europäischen Weiterbildungssektor angenommen wurden, sind sie noch immer vorwiegend unbekannt und ungenutzt in der Geschäftswelt.



Seit seiner Einführung 2009 wurden zahlreiche Pilotprojekte zu ECVET im Rahmen der „Lebenslanges Lernen-“, und „Erasmus+ Programme“ gefördert, die mit der Entwicklung von Qualifikations- und Lernergebnis-Deskriptoren von ECVET für die Integration in den Weiterbildungsbereich betraut waren. Sie konzentrierten sich sowohl auf die Instrumente für Arbeitsuchende zur Förderung der EU Mobilität, als auch zum Einsatz der Transparenz-Instrumente, um ihnen die Job-Suche und Bildungsangebote weithin in der EU zu ermöglichen.

Das “ECVET goes Business”-Konsortium wird auf diesen Pilotprojekten aufbauen, sich aber auf die Bedürfnisse und Ansprüche der Unternehmen spezialisieren und hier den Gebrauch von ECVET und anderen Europäischen Instrumenten zur Personalrekrutierung und –Auswahl anregen.

Der ECVET goes Business Forschungsbericht ist das erste Produkt des Projekts. Die Ergebnisse der Studie stellen die Ausgangsbasis für die Entwicklung der anderen beiden Produkte dar. Der Forschungsansatz hatte daher folgende Kern-Ziele:

- a) Klarheit über die Personalmanagement-Prozesse in Unternehmen schaffen, in denen ECVET und Europäische Transparenzinstrumente eingebettet und angewendet werden können;
- b) Direkte Verbreitung der Projekt-Idee an die Mitglieder der Zielgruppe, um Aufmerksamkeit und Interesse an dem Projekt und seinen Ergebnissen zu generieren, wobei diese gleichzeitig für ECVET und Europäische Transparenzinstrumente sensibilisiert werden;
- c) Entwicklung des theoretischen Fundaments für die weiteren beiden Produkte des Projekts: (O2) Handbuch – Modernes Personalmanagement mit ECVET und Europäischen Transparenzinstrumenten; sowie (O3) ECVET goes Business Training für Personalmanager;
- d) Förderung und Pflege der Kooperationsbeziehungen zur Zielgruppe, sodass die Partner eine “Praxis-Community” unterhalten können, die die Projektergebnisse und –Produkte des Projekt-Konsortiums testen, nutzen und bewerten kann.



Während der Projektbeantragung einigte sich das Projekt-Konsortium darauf, dass die Zusammenstellung einer Fokus-Gruppe und deren Befragung die bestmögliche Forschungsmethode zur Komplettierung der ECVET goes Business Forschungsstudie ist.

Diese Methodik wurde ausgewählt, da sie eine der besten Forschungsmethoden zum Erhalt von quantitativen Untersuchungsergebnissen ist. Das Zusammentreffen mit Mitgliedern der Zielgruppe im Rahmen eines informellen Treffens ist die effektivste Methode um eine Bindung zur Zielgruppe aufzubauen, da Gespräche miteinander und untereinander entstehen, Erfahrungen und Informationen ausgetauscht und die gegenseitigen Bedarfe eingeschätzt werden können.

Alle Partner-Organisationen übernahmen die Aufgabe, ein Fokus-Gruppen-Treffen zu veranstalten und so direkt Daten der Zielgruppe zu erheben und zu sammeln. Diese Kurzfassung gibt einen sehr eingeschränkten Blick auf die Arbeitsschritte zur Datenerhebung der einzelnen Partner, beinhaltet aber auch eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Schlussfolgerungen und Empfehlungen, die aus der Analyse der länderspezifischen Forschungsdaten hervorgehen.

Methodisches Vorgehen

Zur Projekt-Einführung und -Diskussion mit lokalen Ansprechpartnern wurden im Januar 2016 in allen Partner-Ländern verschiedene Fokus-Gruppen-Treffen mit insgesamt 76 Repräsentanten von Unternehmen, Sozial-Partnern und öffentlichen Körperschaften eingeladen, um über folgende Themen zu sprechen:

- Methoden zur Personalbeschaffung
- Bewertung von Fähigkeiten und Weiterbildungsbedarfen für Mitarbeiter
- Lohnpolitik
- Arbeiten in einer SMART Economy / Wissensgesellschaft
- Einsatz von Europäischen Transparenzinstrumenten

Um einen gewissen Grad von Einheitlichkeit und Qualität im gesamten Konsortium zu erhalten und dadurch den Prozess der Organisation, Akquise, Betreuung und Dokumentation der verschiedenen Fokus-Gruppen-Treffen zu



vereinheitlichen, entwickelte Meath Partnership (als Forschungs-Koordinator) einen Leitfaden, der die Partner bei der Planung und Implementierung der Fokus-Gruppen-Treffen unterstützte. Dieser Leitfaden enthielt Hilfestellungen zur Planung einer Fokus-Gruppe, Akquise potentieller Kandidaten und dem Erreichen bestmöglichen Erfolgs am Ende eines Treffens. Das Ergebnis des Leitfadens war eine ähnliche Struktur in der Durchführung der Treffen in jedem Partner-Land. Die Partner luden Teilnehmer der Fokus-Gruppe aufgrund ihrer bestehenden Netzwerke ein, die vorwiegend aus Unternehmern, Personalmanagern und Geschäftsführern bestanden. Einige Partner nutzten auch „Doodle“, um die Terminabsprachen einfacher zu gestalten und so eine Zeit zu finden, die der Mehrheit der Teilnehmenden angenehm war.

Nachdem die Vorbereitungen abgeschlossen und die Fokus-Gruppe instruiert war, führten die Projektpartner die Treffen im gleichen Format aus. Den Auftakt bildete eine kurze Willkommensrunde, wie auch eine Danksagung für die Teilnahme der Kandidaten. Anschließend folgte eine Kurzvorstellung der zu diskutierenden Inhalte, wobei bereits im Vorhinein die „Regeln für das Zusammenspiel“ geklärt wurden. Letztendlich wurden dann die Diskussions-Fragen erörtert und gemeinsam bearbeitet.

Bei der Organisation und Durchführung von Fokus-Gruppen-Treffen in einem internationalen Rahmen ist die Stimmigkeit und Einheitlichkeit in den Forschungsfragen besonders wichtig, um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse untereinander zu ermöglichen. Daher einigten sich die Partner in ihrem ersten Treffen in Trim bereits auf standardisierte Fragen, die der Fokus-Gruppe unterbreitet werden können. Diese Fragen sind als „Forschungsthemen“ in den weiteren Abschnitten der Kurzfassung erläuternd dargestellt.

Profil der Fokus-Gruppen-Teilnehmer

Zum Projektcharakter gehört auch die individuelle Zusammenarbeit der Partner-Organisationen mit ihren Geschäfts-Netzwerken. Im Rahmen des Projekts konzentrieren sich die Teams auf die folgenden Zielgruppen:

- Personalmanager und Mitarbeiter in den Unternehmen
- Job-Vermittler



- Führungspersonen / Berater
- Linien-Manager
- Soziale Partner
- Andere Anspruchsgruppen

Die Forschungsergebnisse dieser Fokus-Gruppen sind die Basis für das Curriculum und die Lernmaterialien für Personal-Manager und Unternehmen, um ECVET und andere Instrumente anwenden zu können. Zur Gewährleistung, dass die Durchführung der Studie und deren Ergebnisse auch wirklich relevant für diese Zielgruppen waren, war es umso wichtiger für alle Partner-Organisationen genau jene Mitglieder der Zielgruppe für die Fokus-Gruppen-Treffen zu akquirieren. Ein Profil der Teilnehmer in den Fokus-Gruppen ist in dem „Research Study Summary Report“ und den nationalen Forschungsberichten zu finden.

Forschungsthemen der Fokus-Gruppen

Diese umfangreiche Forschungsstudie zielte als Kernstück für alle weiteren Entwicklungen darauf ab, Kern-Prozesse im Personalmanagement der Unternehmen zu identifizieren und Aspekte des Personalmanagements zu ermitteln, in denen ECVET und andere Transparenzinstrumente implementiert werden können (sowohl in großen, als auch kleinen und mittelständischen Unternehmen liegt ein spezieller Fokus vor). Die Forschungsstudie dient dazu, Kernelemente innerhalb des Personalmanagements (wie bspw. Beschaffung, Lohnpolitik, Karriereplanung, Führungsentwicklung, persönliche Vermögensplanung, Motivation, Weiterbildungen, etc.) aufzuschlüsseln. Diese sollen in ihrem Facettenreichtum in einzelne Prozess-Stufen zerlegt werden, in denen ECVET und andere Instrumente potentielle Unterstützung bieten können. Alle Partner sprachen sich im Rahmen der Methodenwahl für ein qualitatives Verfahren aus, als es um die Festlegungen für die Fokus-Gruppen ging. Zum einheitlichen Verfahren und zur Sammlung vergleichbarer Ergebnisse entschied sich das Konsortium für fünf Kern-Forschungsfragen, die gemeinsam entwickelt wurden. Im Folgenden ist ein Überblick zu den Forschungsthemen und den Haupt-Forschungsfragen aufgeführt:



Ø **Forschungsthema 1: Aktuelle Personalbeschaffungsmethoden in Ihrem Unternehmen**

Das Ziel dieses Forschungskomplexes ist der Einblick in die Praxis: Wie beschaffen Unternehmen heutzutage qualifiziertes Personal? Auf diesem Wege sollen Best-Practice-Beispiele in Bezug auf die europaweite Personalbeschaffung ans Licht gebracht werden. Durch ein besseres Verständnis der Prozesse und Methoden, die Personalmanager zur Personalbeschaffung nutzen, werden die ECVET goes Business Partner in die Lage versetzt, den Personalverantwortlichen reale Wege zur Umsetzung von ECVET und anderen EU Transparenz-Instrumenten in ihrem täglichen Unternehmensalltag aufzuzeigen.

Ø **Forschungsthema 2: Bewertung von Fähigkeiten und Weiterbildung von Mitarbeitern**

Mit diesem Forschungskomplex verfolgt die Projektgruppe das Ziel, einen Einblick in Unternehmen und deren Bewertungsverfahren von Mitarbeiterfähigkeiten wie auch die Ermittlung von Weiterbildungsbedarfen seitens der Mitarbeiter zu gelangen. Weiterhin geht es um die Frage, inwiefern Unternehmen ihren Mitarbeitern die entsprechenden Weiterbildungen zur Verfügung stellen können und wollen. Bei der Identifizierung und Benennung der individuellen Weiterbildungsbedarfe ist auch die Frage des Entscheiders wichtig. Hier ist dann immerhin auch der Anknüpfungspunkt für das Projekt-Konsortium, wenn es um die Entwicklung des Trainings und des Curriculums geht. In einem weiteren Schritt steht dann auch die Weiterbildung der Personalmanager, die diese Transparenz-Instrumente anwenden sollen, im Fokus. Dieses Forschungsthema könnte die wohl spannendsten und nützlichsten Ergebnisse für die Projekt-Partner und die Entwicklungsarbeit hervorbringen. Die EU Transparenzinstrumente hielten bereits Einzug in die berufliche Erstausbildung (Initial Vocational Education Training IVET) und die weitere Aus- und Weiterbildung (Continuing Vocational Education Training CVET). Aus dem Grund ist in diesem Forschungsfeld der erste Anknüpfungspunkt verborgen, den die Projekt-Partner zuerst für die Integration von ECVET und anderen Transparenz-Instrumenten anpeilen könnten.

Ø **Forschungsthema 3: Aktuelle Lohnpolitik in Ihrem Unternehmen**

Das Ziel dieses Komplexes ist das bessere Verständnis der aktuellen Lohnpolitik¹ in privaten und öffentlichen Körperschaften, wie auch kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), aber auch Großunternehmen in ganz Europa. Der Hintergrund, diese Frage an Personalmanager und Führungskräfte zu richten, liegt darin, eine Vorstellung von den Faktoren zu bekommen, die eine Lohnerhöhung bestimmen. Diese könnte bspw. auf Kompetenz (Expertise), Qualifikation und Erfahrung beruhen. Sie könnte aber auch abhängig sein von der Länge der Unternehmenszugehörigkeit oder den verschiedenen Verantwortlichkeiten die die Rolle des Mitarbeiters komplettieren. Zur genauen Klärung ist diese Frage daher von immanenter Bedeutung.

Ø **Forschungsthema 4: Arbeiten in einer Smart Economy / Wissensgesellschaft**

Mit diesem Forschungskomplex versprach sich das Projekt-Konsortium ein besseres Verständnis für die Herausforderungen, denen Unternehmen bei der Beschaffung von qualifiziertem, gut ausgebildetem Personal mit den benötigten Fähigkeiten in einer Smart Economy gegenüberstehen. Es geht darum herauszufinden, ob Unternehmen darum kämpfen müssen, passende Arbeitnehmer für moderne Unternehmenspositionen zu finden, die auch über die benötigte IT-Affinität verfügen, gleichzeitig aber auch Soft-Skills vorweisen können, um in einer modernen Geschäftswelt professionell agieren zu können. Es geht auch darum, inwiefern Personalmanager und Führungskräfte glauben, dass es einen Wandel in der Unternehmenskultur und den Personalbeschaffungsmethoden gibt, der aus der Smart Economy / Wissensgesellschaft hervorgeht. Durch diese Erkenntnisse sind die ECVET goes Business Projekt-Partner in der Lage, die Herausforderungen zu verstehen, denen sich die Personal-Experten gegenüber sehen, wenn es um die Beschaffung von qualifiziertem Personal geht. Auf die Weise sind die Projekt-Partner fähig, die Personal-Manager auch tatsächlich beraten zu können, wie sie EU Transparenz-Instrumente, wie EURES, Europass und Euroguidance nutzen können, um auch passende Arbeitnehmer aus dem Ausland akquirieren zu können.

¹ Zur besseren Lesbarkeit wird auf die explizite Unterscheidung zwischen Lohn und Gehalt verzichtet. Im Folgenden werden jedoch beide Formen der Bezahlung verstanden.

Ø **Forschungsthema 5: Nutzen und Anwendung von Transparenz-Instrumenten**

Ziel des Forschungskomplexes ist das Verständnis, wie und ob Europäische Transparenz-Instrumente im europaweiten Personalmanagement überhaupt zur Anwendung kommen. Außerdem sollten so die meistgenutzten Instrumente herausgefiltert werden, sofern es überhaupt welche gibt. Schlussendlich ging es auch um die bessere zukünftige Integrierung in den Personalmanagement-Prozess. Dieses Forschungsinteresse ist nah am Projektkern; es ist sehr wichtig, dass die Partner den Status-Quo dieser Instrumente im täglichen Personalmanagement verstehen, damit auch relevante und tatsächlich umsetzbare Materialien entwickelt werden können, die die Bedarfe der Personalmanager decken und dadurch effektiv in ihren Unternehmensalltag eingebunden werden können.

Ergebnisse und Empfehlungen der Forschungsstudie

Die Teilnehmer aller Fokus-Gruppen des Projekt-Konsortiums stammten aus sehr verschiedenen Wirtschaftssektoren und repräsentierten verschiedene Unternehmensgrößen. Durch einen kurzen Rückblick auf diesen Teil des Forschungsprozesses können ebenso verschiedene Beobachtungen gemacht werden; vor allem, dass kleinere Unternehmen flexibler sind – sowohl in ihren Personalbeschaffungsmethoden, als auch in ihrer Lohnpolitik. Kleinere Unternehmen tendieren zu einer Lohnpolitik, die weniger an Ergebnissen, Produktionsmengen oder Leistungserfolgen ausgerichtet ist. Gleichermaßen präferieren kleinere Unternehmen auch Arbeitnehmer, die in verschiedenen Job-Positionen im Unternehmen einsetzbar sind und die dadurch auch verschiedene Aufgaben in verschiedenen Unternehmensabteilungen erfüllen können.

Im Gegensatz dazu bevorzugen größere Unternehmen Arbeitnehmer mit spezifischen und ausgewählten, passenden Fähigkeiten. Sie neigen ebenfalls zu einer klareren Struktur in der Mitarbeiterbewertung, wenn die Bedingungen für die Lohnpolitik festgesetzt oder überdacht werden müssen. Im Rahmen von Weiterbildungsmöglichkeiten sind größere Unternehmen eher in der Lage, ihren Mitarbeiter öfter Zugang zu solchen Angeboten zu geben; je nach Bedarfs-Analyse der Mitarbeiter haben sie auch eine größere Auswahl und vor allem die Möglichkeiten, externe Experten zu einem In-House-Seminar zu buchen bzw. ihren



Mitarbeitern den Besuch von thematisch spezialisierten Seminaren und Workshops außerhalb des Unternehmens zu ermöglichen. Kleinere Unternehmen sind dagegen eher bereit etwas zu ändern und lassen sich auch schneller auf neue Methoden und die Verwendung neuer Anwendungen im täglichen Personalmanagement ein. Diese Schilderung der unterschiedlichen Unternehmenssituationen müssen von den Projekt-Partnern berücksichtigt werden, wenn sie die Kandidaten für die Pilot-Phase des ECVET goes Business Projekts auswählen.

In Bezug auf Bekanntheit und Anwendung von EU Transparenz-Instrumenten, ist offensichtlich, dass die am ehesten bekannten und verwendeten Instrumente in Europa die zum Europass gehörenden Dokumente sind – um genau zu sein, die Lebenslauf-Vorlage (CV), der Sprachenpass (Language Passport) und der Diplomzusatz (Diploma Supplement). Von diesen Instrumenten ist der CV am Häufigsten verwendet, aber selbst dieser ist von den Personalmanagern als „zu standardisiert“ kritisiert, da er die Persönlichkeit des Kandidaten nicht zur Geltung bringt.

Die interviewten Unternehmen waren sich einig, dass ECVET und andere Europäische Transparenz-Instrumente dermaßen unbekannt in der Unternehmenslandschaft sind, dass die Instrumente offensichtlich ohne vorherige Beratung mit der Geschäftswelt entwickelt worden sein müssen. So wurden diese Instrumente geschaffen, ohne überhaupt zu wissen, wie sie eigentlich aussehen sollen und wie sie benutzt werden könnten, um für die Personalmanager im Hinblick auf Personalbeschaffungsmethoden, Lohnpolitik oder Personalmanagement allgemein von Nutzen zu sein. Aus diesem Grund waren einige Unternehmer noch nicht hinreichend kooperativ, wenn es um die mögliche Integrierung in bestehende Personalmanagement-Prozesse ging.

Abgesehen von diesen tendenziell negativen Kommentaren, waren sich die Personal-Experten allgemein einig, dass eine weit angelegte Verbreitungs-Offensive, die die Anwendung und den Mehrwert der Instrumente für die Unternehmen hervorhebt, die Zustimmung für eine Integration in die Unternehmen erhöhen und sogar versichern wird. Ebenso wichtig wie die Vermarktung der Instrumente, hoben die Experten auch die Notwendigkeit eines nutzerfreundlichen und praktikabel ausgerichteten Trainings für die Anwendung von ECVET hervor. Eine weitere



Empfehlung für den weitverbreiteten Einsatz von ECVET und den EU Transparenz-Instrumenten ist ein Top-Down-Ansatz, bei dem der Einsatz dieser Instrumente verpflichtend für und vor allem auch unterstützt von den wichtigen Entscheidungsträgern im Unternehmen ist.

Diese Aufgabe liegt allerdings nicht im Sinne des Projekts; die Entwicklungsarbeit, die das Projekt-Team aufnehmen wird, kann jedoch als Best-Practice-Beispiel für die weitere Anwendung der Instrumente in Europa gesehen werden.

Zu Beginn dieser Forschungsphase war auch unterhalb der Projekt-Partner wenig zum Sensibilisierungsgrad und der Anwendung von ECVET und den EU Transparenz-Instrumenten innerhalb der Unternehmenslandschaft bekannt; vor allem nicht, ob oder wie diese in Personalprozesse eingebunden werden. Dem Ansatz der Studie folgend, können folgende Empfehlungen für die weitere Entwicklungsarbeit des Projekt-Teams gegeben werden:

- ∅ Die erste Überlegung betrifft die Sensibilisierung hinsichtlich der EU Instrumente innerhalb der Unternehmenswelt: was ist das und wie lässt es sich benutzen?
 - Die Forschungsergebnisse sind eindeutig, dass die EU Transparenz-Instrumente im Bereich Personalmanagement weder bekannt sind noch verwendet werden. Im Fall, dass sie doch bekannt waren, wurden ausschließlich die Europass Dokumente benannt. Dies ist nicht verwunderlich, da diese direkt mit einer europaweiten Personal-Mobilität und Möglichkeiten der Job-Suche im Ausland verknüpft sind;
- ∅ Informationen, die den Personalmanagern zugehen, müssen einfach und praktisch sein; frei von Jargon und EU-Fachsprache müssen sie präzise erklären wie die Instrumente funktionieren und im Personalmanagement verwendet werden, sodass auch ein national-übergreifender Mehrwert in der Arbeit gesehen werden kann;
- ∅ Es besteht der Bedarf nach einem standardisierten, Europa-übergreifenden Ansatz zur Verwendung der Instrumente; einige Befragte schlugen auch vor, dass eine verpflichtende Einführung dieser Instrumente im Bereich Personalmanagement helfen könnte;

- Ø Einige Unternehmen sahen einen Mehrwert in den EU Instrumenten, andere dagegen ließen sich nicht von deren Relevanz überzeugen – aus dem Grund müssen die Projekt-Partner gesteigerten Wert auf den tatsächlichen Nutzen für das Personalmanagement legen;
- Ø Alles in allem ist die Mehrheit der Teilnehmer sehr an der Thematik interessiert und verlangt auch nach weiterführenden Informationen und Unterstützung in diesem Bereich. Dies ist wiederum ein ermutigendes Zeichen für das Projekt-Konsortium.

Schlussfolgerung

Alles in allem war die Forschungsstudie, die von allen Projekt-Partner-Organisationen durchgeführt wurde, ein guter Erfolg. Insgesamt konnten 76 Unternehmen interviewt und für die EU Transparenz-Instrumente sensibilisiert werden. Von diesen 76 Unternehmen zeigte sich die Mehrheit der Kandidaten offen und aufgeschlossen über die EU Transparenz-Instrumente und wollte auch weiterhin über die Projektfortschritte informiert werden. Das war ein sehr positives Ergebnis für das Projekt-Konsortium; verleiht es doch der Arbeit des ECVET goes Business Teams mehr Gewicht und bestätigt damit dessen Arbeit. Durch diese Forschungsstudie waren die Projekt-Partner in der Lage mit der primären Zielgruppe zu sprechen, um wertvolle und reale Eindrücke aus der Praxis zu bekommen und diese dadurch auch in das tägliche Arbeitsleben zu integrieren. Auf diese Weise konnte ein tieferes Verständnis für die Anwendung von ECVET und den anderen EU Transparenz-Instrumenten entstehen, um die Integration in den tatsächlichen Arbeitsprozess der Personalmanager zu ermöglichen.

Aufbauend auf den Forschungsergebnissen, die hier und auch im „Research Study Summary Report“ geschildert sind, werden die Projekt-Partner verschiedene Ansätze zur Implementierung von Transparenz-Instrumenten im Personalmanagement identifizieren und ausbauen. Dies wird ebenfalls die Basis für das ECVET goes Business Personalmanagement-Handbuch und das anschließende Trainingsprogramm bilden, die jeweils im Herbst 2016 entstehen werden.

