

ABSTIMMUNG VON QUALIFIKATIONEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG in Österreich, Kroatien, Slowenien und Spanien

BENCHMARK REPORT



This project has received funding
from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

Ausgearbeitet von den EFFECT ProjektpartnerInnen:

- S. Gavez; M. Karničnik; Economic Institute Maribor, Human Resource Development Centre, Maribor, Slovenia;
- K. Kogler; M. Strobl; R. Divitschek; BAB Unternehmensberatung GmbH, Graz, Austria;
- A. Company Pausà, S. Renovell Rico, L. Uixera Cotano; Fundació Florida de la Comunitat Valenciana, Valencia, Spain;
- S. Mihovilić; L. Šipek; Croatian Chamber of Economy, County Chamber Krapina; Krapina, Croatia.

2

Maribor, Graz, Krapina, Valencia; October 2013.

This project is commissioned under the European Community Programme for Employment and Social Solidarity - PROGRESS (2007-2013). This programme is implemented by the European Commission. It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment, social affairs and equal opportunities area, and thereby contribute to the achievement of the Europe 2020 Strategy goals in these fields. The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-27, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries. For more information see: <http://ec.europa.eu/progress>

The sole responsibility for the content of this document lies with the authors. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.



This project has received funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

INHALT

1. ZUSAMMENFASSUNG.....	5
2. EINLEITUNG	6
3. BENCHMARK PROZESS UND METHODOLOGIE.....	7
4. LÄNDERPROFILE.....	8
5. SITUATIONSANALYSE.....	13
5.1 Abstimmung und Antizipation von Qualifikationsangebot und -nachfrage, berufliche Entwicklung und lebenslanges Lernen.....	13
5.2 Missverhältnis und Reaktionen auf das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und die vorherrschenden Anforderungen	21
5.3 Informationen und verfügbare Daten	24
5.4 SchlüsselakteurInnen am Arbeitsmarkt, ihre Rolle und Beteiligung bezüglich der Abstimmung und Antizipation von Qualifikationsangebot und -nachfrage, beruflicher Entwicklung und lebenslangem Lernen.....	26
6. HERAUSFORDERUNGEN UND GRENZEN IN DER ABSTIMMUNG VON QUALIFIKATIONSANGEBOT UND -NACHFRAGE	30
6.1 Verbesserung der Abstimmung von Qualifikationsangebot/-nachfrage und die Bedeutung von beruflicher Entwicklung und lebenslangem Lernen im Abstimmungsprozess.....	30
6.2 Wie können SchlüsselakteurInnen des Arbeitsmarktes zu Verbesserungen beitragen?	34
7. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN.....	36



ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ABI	Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
AGS	Jahreswachstumsbericht
AMS	Arbeitsmarktservice Österreich
CCE	Kroatische Wirtschaftskammer
CEDEFOP	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
CES	Kroatische Agentur für Arbeit
CEV	Zentrum für die berufliche Aus- und Weiterbildung
CISOK	Zentrum für Informationen und Berufsberatung
ECVET	Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung
EC	Europäische Kommission
ELPGN	Europäisches Netzwerk für eine Politik lebensbegleitender Beratung
EQARF	Europäischer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung
EQF	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESF	Europäischer Sozialfonds
ESS	Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien
EU	Europäische Union
EUROPASS	Initiative der Europäischen Union zur Steigerung der Transparenz von Qualifikationen und der Mobilität von BürgerInnen in Europa
GDP	Bruttoinlandsprodukt
HRD	Personalentwicklung
ICT	Informations- und Kommunikationstechnologie
INSUAL	Nationales Institut für Befähigungsnachweise
JAP	Gemeinsame Bewertung der Beschäftigungspolitik
LEES	Beschäftigungsförderung und Solidarität
LLL	Lebenslanges Lernen
LOE	Organgesetz zur Bildung
NGO	Nichtregierungsorganisation
NQF	Nationaler Qualifikationsrahmen
PIE	Integraler Beschäftigungsplan
SNCFP	Nationales System für Befähigungsnachweise und berufliche Aus- und Weiterbildung



1. ZUSAMMENFASSUNG

Eine der drei Prioritäten der Strategie Europa 2020 betrifft ein integratives Wachstum, d.h. eine Förderung einer Wirtschaft mit hohem Beschäftigungsniveau sowie sozialem und territorialem Zusammenhalt. Die Maßnahmen in diesem vorrangigen Bereich verlangen unter anderem die Modernisierung und Intensivierung der Beschäftigungs- und Bildungspolitik. Zunehmender globaler Wettbewerb, der demografische Wandel und schnelle technologische Änderungen haben in ganz Europa zu einem Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage geführt. Europa steht vor der Herausforderung, Unternehmen die benötigten Qualifikationen zu bieten, um Innovation und Wachstum zu fördern, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und eine volle Ausschöpfung des Potenzials der EU-BürgerInnen zu gewährleisten. Eine neue Leitinitiative „eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ im Rahmen der Strategie Europa 2020 unterstreicht die Notwendigkeit einer besseren Antizipation und Abstimmung von Qualifikationen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts auf EU-Ebene. Dies ist jeweils in Partnerschaft mit den Mitgliedstaaten, den SozialpartnerInnen und den Bildungsinstituten umzusetzen.

Um diese Entwicklung zu unterstützen, hat die Europäische Kommission zur Einreichung von Vorschlägen aufgerufen: VP/2011/010 – Projekte, die zum Austausch bewährter Verfahren beitragen, Domäne 1: Umsetzung des Qualifikationsaspekts der Leitinitiative „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“. Eine bessere Antizipation und Abstimmung von Qualifikationen und Anforderungen des Arbeitsmarkts ist für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung, die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und die Reduzierung der Arbeitslosigkeit von zentraler Bedeutung. Als Reaktion hierauf haben PartnerInnen aus Österreich, Kroatien, Slowenien und Spanien im Rahmen des EFFECT-Projekts eine Benchmarking-Studie unter dem Titel „Abstimmung von Qualifikationen zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung“ durchgeführt. Die PartnerInnen haben Benchmarks für Richtlinien, Systeme, Ansätze, Methoden und bewährte Verfahren bezüglich der Abstimmung und Antizipation von Qualifikationsangebot und -nachfrage, der beruflichen Entwicklung und des lebenslangen Lernens, des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und der SchlüsselakteurInnen am Arbeitsmarkt, einschließlich ihrer Rolle und ihrer Beteiligung bei der Abstimmung und Antizipation von Qualifikationsangebot und -nachfrage, der beruflichen Entwicklung und lebenslangem Lernen, ermittelt. Die PartnerInnen haben außerdem Herausforderungen und Barrieren bei der Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage identifiziert, entsprechende durch berufliche Entwicklung und lebenslanges Lernen unterstützte Verbesserungen für die Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage vorgeschlagen und die HauptakteurInnen am Arbeitsmarkt sowie deren Rolle innerhalb dieser Prozesse identifiziert. Die PartnerInnen sind sich einig, dass das Missverhältnis von Qualifikationsangebot und -nachfrage für politische EntscheidungsträgerInnen und SozialpartnerInnen, einschließlich Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, ArbeitgeberInnen sowie Aus- und Weiterbildungseinrichtungen in den Ländern der vier PartnerInnen sowie in anderen EU-Ländern, ein zentrales Thema darstellt. Die Länder sollten dieses Missverhältnis durch den Aufbau von Partnerschaften, die Antizipation und Bereitstellung von Daten über Qualifikationsangebot und -nachfrage und eine Kooperation zwischen allen wichtigen InteressenvertreterInnen zur Gewährleistung einer besseren Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage am Arbeitsmarkt in Angriff nehmen.

Die beobachteten Länder der PartnerInnen weisen unterschiedliche Niveaus bezüglich der Prozesse für die Antizipation und Abstimmung von Qualifikationen, die berufliche Entwicklung und das lebenslange Lernen auf. Die Kooperation zwischen InteressenvertreterInnen zur Erreichung einer besseren Interaktion zwischen der Welt der Bildung und der Welt der Arbeit befindet sich in verschiedenen Phasen und nimmt unterschiedliche Formen an. Mehrere bewährte Verfahren bezüglich Politik, Systemen, Ansätzen und Methoden auf nationaler/regionaler Ebene für die Antizipation und Abstimmung von Qualifikationen, die berufliche Entwicklung und das lebenslange Lernen wurden identifiziert und könnten sich auf andere Länder übertragen lassen. In allen vier Ländern sind jedoch bestimmte Verbesserungen erforderlich: eine bessere Ansprechbarkeit von Aus- und Weiterbildungssystemen auf allen Ebenen; eine Stärkung der



Lehrlingsprogramme; die Schaffung einer Partnerschaft und die Förderung von Kooperation zwischen InteressenvertreterInnen auf allen Ebenen und eine Einbindung dieser über die gesamten Prozesse hinweg; eine Aufforderung an ArbeitgeberInnen, sich an der Investition zu beteiligen und an den Aus- und Weiterbildungsaktivitäten teilzunehmen.

2. EINLEITUNG

Das Projekt EFFECT

Das Projekt EFFECT zielt darauf ab, Beispiele für konkrete Maßnahmen zur Unterstützung und Entwicklung von Prognose-Systemen zu sammeln: für eine verbesserte Abstimmung („Matching“) von Qualifikationsangebot und -nachfrage. Dabei sollen die Unternehmen bei der Implementierung oder Verbesserung von Karriereentwicklungsprozessen unterstützt und gestärkt werden. Die Ziele von EFFECT sind auch: (1) Bewusstseinssteigerung zur Bedeutung von Qualifikationen („Skills“), insbesondere derer, die von wachsenden Sektoren am Arbeitsmarkt nachgefragt werden; (2) Förderung und Intensivierung der Debatte über Antizipation und Matching von Arbeitsmarkt und Qualifikationserfordernissen, wie als EU Top-Priorität in der Mitteilung der Kommission „New Skills for New Jobs“, in zwei Schlussfolgerungen des Rates sowie in einem unabhängigen ExpertInnenbericht angeführt; (3) Initiierung eines Partnerschaftsdialoges zwischen Sozialpartnerschaft, ArbeitgeberInnen, Aus-/ Weiterbildungs-einrichtungen zur Erarbeitung und Aktualisierung von Qualifikationsprofilen sowie zur Förderung des Prozesses im Bereich der beruflichen Entwicklung sowie des lebenslangen Lernens; (4) Stärkung der Beteiligung der Sozialpartner, Institutionen/Einrichtungen der beruflichen Bildung/Aus- und Weiterbildung sowie Arbeitsmarktverwaltungen bei der Schaffung wirksamer Maßnahmen zur Verbesserung des Matchings von Qualifikationsangebot und -nachfrage.

Durch die Realisierung der spezifischen Zielsetzungen trägt das Projekt zu Vernetzungsprozessen und einer dynamischeren und verantwortungsvolleren Interaktion zwischen den Sphären Arbeit, Bildung und Ausbildung bei. Zudem fordert es eine nationale und internationale Debatte über die Ernsthaftigkeit der aktuellen Qualifikationslücke und der an den Arbeitsmärkten beobachteten Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage, die negative Auswirkungen auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung haben. Die Aktivitäten des Projekts EFFECT erlauben es PartnerInnen und Zielgruppen, voneinander zu lernen und Kenntnisse sowie bewährte Verfahren auszutauschen.

Das Projekt EFFECT wird in Slowenien, Österreich, Spanien und Kroatien umgesetzt und umfasst VertreterInnen aller relevanten Zielgruppen und ihrer VertreterInnen sowie maßgebliche Behörden und InteressenvertreterInnen in allen vier Ländern: ExpertInnen bei Arbeitsvermittlungsstellen, die sich mit Berufsberatung befassen und mit ArbeitgeberInnen zusammenarbeiten; ExpertInnen in Beratungszentren an Universitäten und Schulen sowie Organisationen für Aus- und Weiterbildung; ExpertInnen für die Prognose und Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage, berufliche Entwicklung und lebenslanges Lernen; ArbeitgebervertreterInnen, die im Bereich der Personalentwicklung und -beschaffung tätig sind; VertreterInnen von Handelskammern und Gewerkschaften; VertreterInnen von Berufsorganisationen, denen bei Karriereberatung und lebenslangem Lernen eine wichtige Rolle zukommen kann; Sozialpartnerorganisationen und InteressenvertreterInnen, politische EntscheidungsträgerInnen, örtliche Gemeinden, sonstige Arbeitsmarktorganisationen, die Richtlinien, Maßnahmen und Programme für die berufliche Entwicklung und lebenslanges Lernen erarbeiten. Die NutznießerInnen der Projektergebnisse umfassen zudem politische EntscheidungsträgerInnen, die grundlegende Leitlinien für die Entwicklung von Richtlinien und effektiven Maßnahmen für eine Verbesserung der Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage verwenden können.



EFFECT Projektpartnerschaft

Die EFFECT-Partnerschaft umfasst sechs ProjektpartnerInnen aus vier europäischen Ländern: Slowenien, Österreich, Spanien und Kroatien. Die EFFECT-Partnerschaft leitet sich aus den guten Erfahrungen aus einer langjährigen Zusammenarbeit im Rahmen früherer Projekte ab. Die EFFECT-Projektpartnerschaft besteht aus PartnerInnen mit Erfahrung bei der Konzeption und Umsetzung, Bildung, Ausbildung und Beratung im Bereich der Beschäftigungspolitik. Die Partnerschaft erstreckt sich zudem auf unterstützende PartnerInnen, die wichtigsten Behörden, politischen EntscheidungsträgerInnen und Sozialpartner im Bereich der Beschäftigung, die ein Interesse an der Nutzung der Projektergebnisse für die Entwicklung ihrer Beschäftigungspolitik sowie entsprechender Programme haben (Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien; Agentur für Arbeit Kroatien; AMS – Arbeitsmarktservice Steiermark; Handwerkskammer der Gespanschaft Krapina Zagorje, Kroatien; Florida Centre de Formación, COOP.V). Die unterstützenden PartnerInnen sind für Folgemaßnahmen des Projekts sowie die allgemeine Verbreitung von erheblicher Bedeutung.

3. BENCHMARK PROZESS UND METHODOLOGIE

Der Benchmarking Prozess im Rahmen des Projektes EFFECT bezieht sich auf die beiden Arten „Benchmarking im öffentlichen Sektor“ und „strategisches Benchmarking“, ist nicht branchenspezifisch und unterscheidet sich daher vom Benchmarking aus einer klaren Unternehmensperspektive sowie basierend auf Wirtschaftsindikatoren.¹

Durch die Überprüfung von Stärken und Schwächen, den Vergleich von Leistung und Ergebnis sowie den Austausch von Ideen und Good Practice Beispielen lernten die ProjektpartnerInnen, wie die Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage, Karriereentwicklung und lebenslanges Lernen verbessert werden kann.

Um die nationale Situation auf dem Gebiet der Antizipation und Anpassung von Qualifikationsangebot und -nachfrage, Karriereentwicklung und lebenslanges Lernen zu bewerten, nationale Best-Practice-Beispiele mit deren Vor-/Nachteilen und Herausforderungen sowie Chancen und neue Initiativen in jedem Partnerland identifizieren zu können, wurden in allen Partnerländern nationale Foren mit allen relevanten Interessensgruppen durchgeführt.

Die nationalen Foren zielten darauf ab, einen Überblick über die Best-Practice-Beispiele zu geben, für den Austausch unter den Partnerländern und in Europa. Im Rahmen von zwei transnationalen Foren in Österreich und Spanien wurde besonderer Fokus auf einen interkulturellen Rahmen für den Austausch und die Entwicklung von innovativen arbeitsmarktpolitischen Ideen und Praktiken auf dem Gebiet der Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage, Karriereentwicklung und lebenslanges Lernen. Die Schlussfolgerungen der nationalen und transnationalen Foren fließen in den vorliegenden Benchmarking Report ein.

¹ <http://en.wikipedia.org/wiki/Benchmarking>



4. LÄNDERPROFILE

In der Vergangenheit schwankte in **Österreich** die SchulabbrecherInnenquote bei rund 10% und sank auf 7,6% im Jahr 2012 und lag somit unter dem EU-Durchschnitt (12,7%). Österreich hat sich eine SchulabbrecherInnenquote von nicht mehr als 9,5% bis zum Jahr 2020 als Ziel gesetzt und wurde schon erreicht. Tertiäre Bildungsabschlüsse beliefen sich im Jahr 2012 bei 26,3%, was im Vergleich zum EU-Durchschnitt (35,7%) niedrig war. Im Gegensatz dazu betrug der Anteil der erwachsenen Bevölkerung, die sich am lebenslangen Lernen beteiligte, 14,1% und lag über dem EU-Durchschnitt (9,0%).

Kroatien hat bereits die 2020 EU-Benchmark in Bezug auf SchulabbrecherInnen erreicht (in 2012 4,2%) und ihre Leistung in diesem Bereich zählt zu den besten in Europa. Der Anteil der tertiären Bildungsabschlüsse im Jahr 2012 war im Vergleich zu den Partnerländern am niedrigsten (23,7%) und ebenso zum EU-Durchschnitt. In Bezug auf die Beteiligung der Erwachsenen am lebenslangen Lernen liegt Kroatien mit 2,4% deutlich unter dem EU-Durchschnitt und dem der drei anderen Partnerländer.

Slowenien hat bereits eine sehr niedrige SchulabbrecherInnenquote (4,4% gegenüber dem EU-Durchschnitt von 12,7%) und einen relativ guten Prozentsatz an tertiären Bildungsabschlüssen (39,2% gegenüber dem EU-Durchschnitt von 35,7%). Das Ziel für 2020 ist es, diese Ergebnisse zu halten und die Quote an höheren Bildungsabschlüssen weiter zu erhöhen. Die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen liegt in Slowenien mit 13,8% ebenfalls über dem EU-Durchschnitt im Jahr 2012.

In Spanien ist der vorzeitige Schulabbruch ein ernsthaftes Problem und betrifft 24,9 % der Altersgruppe der 18-24 Jährigen (2012). In Bezug auf tertiäre Bildungsabschlüsse vollzog sich in Spanien in den letzten Jahren ein rascher Fortschritt. Somit konnte mit 40,1% im Jahr 2012 bereits die EU-Benchmark für das Jahr 2020 von 40,0% erreicht werden. Die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen liegt in Spanien ebenso über dem EU-Durchschnitt (10,7% in 2012).

Unter den Partnerländern ist die Beschäftigungsquote in Österreich am höchsten (75,6%) und übersteigt ebenfalls die EU-Benchmark 2020 von 75,0%. Die niedrigste Beschäftigungsquote verzeichnet Kroatien mit 55,4% im Jahr 2012.

Die Erwerbsquoten waren im Jahr 2011 in Österreich (75,3%) und in Spanien (73,7%) über dem EU-Durchschnitt (71,2%), gefolgt von Slowenien mit 70,3% und Kroatien mit 60,8%. In den beobachteten Ländern - mit Ausnahme von Kroatien - war die weibliche Erwerbsquote höher als im EU-Durchschnitt. In Bezug auf die Erwerbsquote der älteren Bevölkerung (55-64 Jahre) liegt Slowenien (33,3%) weit hinter dem EU-Durchschnitt (50,9%), gefolgt von Kroatien (40,5%), Österreich (42,9%) und Spanien (52,9%). Hinsichtlich der Arbeitslosigkeit die Situation in Spanien am schlechtesten. Im Jahr 2012 war ein Viertel der erwerbsfähigen Bevölkerung arbeitslos, gefolgt von Kroatien mit 16% (EU-Durchschnitt 10,5%). Besonders problematisch ist die Jugendarbeitslosigkeit in Spanien (53,2%) und in Kroatien (43,0%) im Jahr 2012 und liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt (23,0% in 2012). Die Jugendarbeitslosigkeit ist in Österreich am niedrigsten (8,7%), gefolgt von Slowenien (20,6%), die ebenso unter dem EU-Durchschnitt liegt.

Die öffentlichen Investitionen in Bildung, als Prozentanteil des BIP, sind in Kroatien seit 2000 deutlich gestiegen und liegen jedoch immer noch unter dem EU-Durchschnitt. Das gleiche gilt für Spanien. In Österreich und Slowenien hingegen ist dieser Anteil über dem EU-Durchschnitt.



ÖSTERREICH



Bevölkerung

Bevölkerung 2012, (1000)	8,443.0
Bevölkerungsprognose 2030, (1000)	8,859.5
Bevölkerungsdichte Einw./km ²	100
Fläche (km ²)	83,858

Bevölkerung nach Altersgruppen, 2012

0 bis 14 Jahre	1,224,361
15 bis 64 Jahre	6,137,307
65+ Jahre	1,081,350

Erwerbsbevölkerung 2011 (1000)

Österreich	4,323
EU-27	240,150

Erwerbsquoten nach Geschlecht (%), 2011

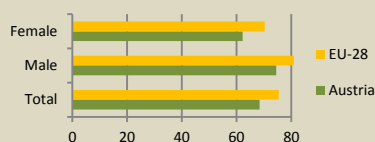
	Total	Männl.	Weibl.
Österreich	75.3	81.1	69.5
EU-27	71.2	77.6	64.8

Erwerbsquoten nach Altersgruppe (%), 2011

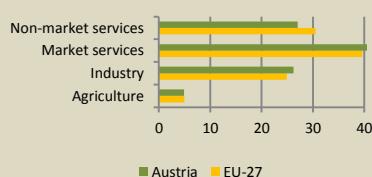
	15-24	25-54	55-64
Österreich	59.9	88.1	42.9
EU-27	42.7	85.0	50.9

Arbeitsmarkt

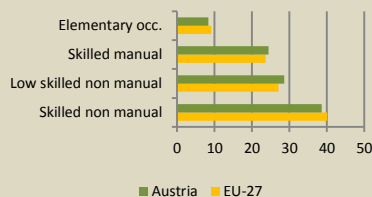
Beschäftigungsquoten, 2012 (% d. Bevölk. 20-64)



Wirtschaftsaktivität der Beschäftigten, 2012



Beruf der Beschäftigten, 2012



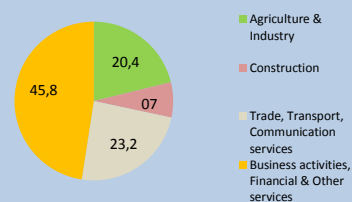
Wirtschaft

Pro-Kopf-BIP € 2012 (aktuelle Preise)	EUR	EU-28=100	Veränd.*
Österreich	32,200	131%	+ 1.4
EU-28	23,100	100%	- 0.6

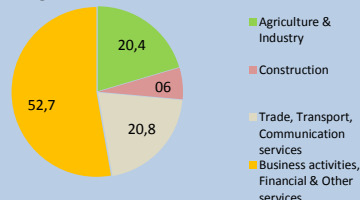
*% Veränderung ggü. Vorperiode (2012/2011)

Bruttowertschöpfung, 2010 (% aller Branchen)

Austria



EU-27



Öffentliche Gesamtausgaben für Bildung, 2009 (% des BIP nach Bildungsniveau)

	Primar-schule ISCED1	Sekundar-schule ISCED 2-4	Hochschule ISCED 5-6
Österreich	1.1	2.8	1.6
EU-27	1.2	2.4	1.2

Bildung und Ausbildung

Bildung Jugendlicher, 2012*

	Total	Männl.	Weibl.
Österreich	86.6	85.9	87.3
EU-28	80.3	77.7	83.1

* % der Bevölkerung im Alter von 20-24 mit mindestens Sekundarschulausbildung

Hochschulabschluss, 2012 (Altersgruppe 30-34)

	Total	Männl.	Weibl.
Österreich	26.3	26.0	26.6
EU-28	35.7	31.5	39.9

SchulabbrecherInnen, 2012

	Total	Männl.	Weibl.
Österreich	7.6	7.9	7.3
EU-28	12.7	14.4	11.0

Lebenslanges Lernen, 2012**

	Total	Männl.	Weibl.
EU-28	9.0	8.3	9.7

** % der Bevölkerung im Alter von 25-64, die an Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt

Arbeitslosenquote, 2012 (%)

Geschlecht	Männl.	Weibl.	Total
Österreich	4.4	4.3	4.3
EU-28	10.4	10.6	10.5

Bildung

	Primar-schule	Sekundar-schule	Hochschule
Austria	7.7	3.5	2.1
EU-28	16.8	8.2	5.6

Alter

	15-24	25-74
Österreich	8.7	3.6
EU-28	23.0	9.1



Indikatoren Europa 2020

		AT	EU-28	Ziel
Beschäftigung	Beschäftigungsquote (% im Alter 20-64)	75.4	68.4	75.0
	- männlich	80.9	74.5	
	- weiblich	70.3	62.3	
	SchulabbrecherInnen	7.6	12.7	< 10
Bildung	Hochschulabschluss	40.1	35.7	≥ 40

Quelle: EUROSTAT Statistics

KROATIEN



Bevölkerung

Bevölkerung 2012, (1000)	4,398.2
Bevölkerungsprognose 2030, (1000)	4,214.0
Bevölkerungsdichte Einw./km ²	79
Fläche (km ²)	56,538

Bevölkerung nach Altersgruppen, 2012	
0 bis 14 Jahre	654,332
15 bis 64 Jahre	3,156,887
65+ Jahre	586,931

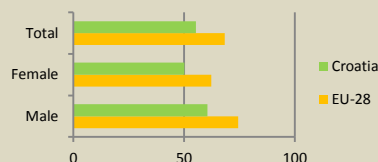
Erwerbsbevölkerung 2011 (1000)	
Kroatien	4,398
EU-27	240,150

Erwerbsbevölkerung (%), 2011			
	Total	Männl.	Weibl.
Kroatien	60.8	67.4	54.4
EU-27	71.2	77.6	64.8

Erwerbsquoten nach Altersgruppe (%), 2011				
	15-24	25-54	55-64	
Kroatien	31.4	79.8	40.5	
EU-27	42.7	85.0	50.9	

Arbeitsmarkt

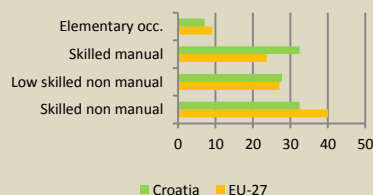
Beschäftigungsquoten, 2012 (% d. Bevölk. 20-64)



Wirtschaftsaktivität der Beschäftigten, 2012



Beruf der Beschäftigten, 2012



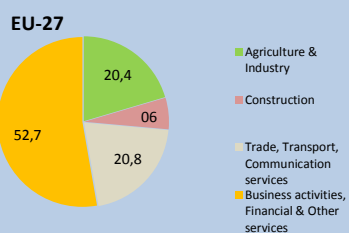
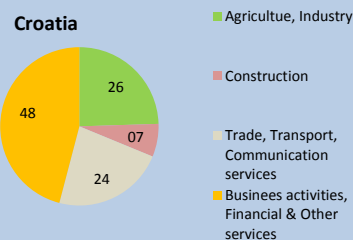
Wirtschaft

Pro-Kopf-BIP €, 2012 (aktuelle Preise)

	EUR	EU-28=100	Veränd.*
Kroatien	8,500	61%	- 1.8
EU-28	23,100	100%	- 0.6

*% Veränderung ggü. Vorperiode (2012/2011)

Bruttowertschöpfung, 2010 (% aller Branchen)



Öffentliche Gesamtausgaben für Bildung, 2009 (% des BIP nach Bildungsniveau)

	Primary ISCED 1	Secondary ISCED 2-4	Tertiary ISCED 5-6
Kroatien	1.8	1.0	0.8
EU-27	1.2	2.4	1.2

Bildung und Ausbildung

Bildung Jugendlicher, 2012*

	Total	Männl.	Weibl.
Kroatien	94.8	94.4	95.2
EU-28	80.3	77.7	83.1

* % der Bevölkerung im Alter von 20-24 mit
:ns Sekundarschulbildung

Hochschulabschluss, 2012 (Altersgruppe 30-34)

	Total	Männl.	Weibl.
Kroatien	23.7	19.4	28.8
EU-28	35.7	31.5	39.9

SchulabbrecherInnen, 2012

	Total	Männl.	Weibl.
Kroatien	4.2	4.6	3.6
EU-28	12.7	14.4	11.0

Lebenslanges Lernen, 2012**

	Total	Männl.	Weibl.
Kroatien	2.4	2.3	2.6
EU-28	9.0	8.3	9.7

** % der Bevölkerung im Alter von 25-64, die an Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt

Arbeitslosenquote, 2012 (%)

Geschlecht	Männl.	Weibl.	Total
Kroatien	16.2	15.6	15.9
EU-28	10.4	10.6	10.5

Bildung	Primar-schule	Sekundar-schule	Hoch-schule
Kroatien	17.4	14.5	8.9
EU-28	16.8	8.2	5.6

Alter	15-24	25-74
Kroatien	43.0	13.2
EU-28	23.0	9.1



Indikatoren Europa 2020

		HR	EU-28	Ziel
Beschäftigung	Beschäftigungsquote (% im Alter 20-64)	55.4	68.4	75.0
	- männlich	60.6	74.5	
	- female	50.2	62.3	
	Early school leavers			
Bildung		4.2	12.7	< 10
	Hochschulabschluss	23.7	35.7	≥ 40

Quelle: EUROSTAT Statistics



This project has received funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

SLOWENIEN



Bildung

Bevölkerung 2012, (1000)	2,055.5
Bevölkerungsprognose 2030, (1000)	2,154,6
Bevölkerungsdichte Einw./km ²	104
Fläche (km ²)	20,256

Bevölkerung nach Altersgruppen, 2012

0 bis 14 Jahre	294,194
15 bis 64 Jahre	1,414,547
65+ Jahre	346,800

Erwerbsbevölkerung 2011 (1000)

Slowenien	1,019
EU-27	240,150

Erwerbsquoten nach Geschlecht (%), 2011

	Total	Männl.	Weibl.
Slowenien	70.3	73.9	66.5
EU-27	71.2	77.6	64.8

Erwerbsquoten nach Altersgruppe (%), 2011

	15-24	25-54	55-64
Slowenien	37.4	90.1	33.3
EU-27	42.7	85.0	50.9

Bildung und Ausbildung

Bildung Jugendlicher, 2012*

	Total	Männl.	Weibl.
Slowenien	90.1	88.1	92.5
EU-28	80.3	77.7	83.1

* % der Bevölkerung im Alter von 20-24 mit mindestens Sekundarschulabschluß

Hochschulabschluss, 2012 (Altersgruppe 30-34)

	Total	Männl.	Weibl.
Slowenien	39.2	29.5	49.6
EU-28	35.7	31.5	39.9

SchulabbrecherInnen, 2012

	Total	Männl.	Weibl.
Slowenien	4.4	5.4	3.2
EU-28	12.7	14.4	11.0

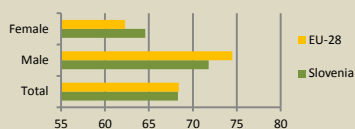
Lebenslanges Lernen, 2012**

	Total	Männl.	Weibl.
Slowenien	13.8	11.5	16.1
EU-28	9.0	8.3	9.7

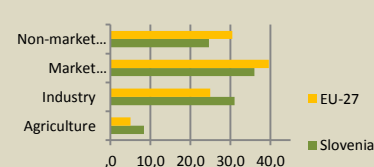
** % der Bevölkerung im Alter von 25-64, die an Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt

Arbeitsmarkt

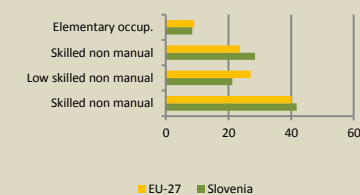
Beschäftigungsquoten, 2012 (% d. Bevölk. 20-64)



Wirtschaftsaktivität der Beschäftigten, 2012



Berufe der Beschäftigten, 2012



Arbeitslosenquoten, 2012 (%)

Geschlecht	Männl.	Weibl.	Total
Slowenien	8.4	9.4	8.9
EU-28	10.4	10.6	10.5

Bildung	Primarschule	Sekundarschule	Hochschule
Slowenien	14.0	8.1	5.8
EU-28	16.8	8.2	5.6

Alter	15-24	25-74
Slowenien	20.6	7.9
EU-28	23.0	9.1



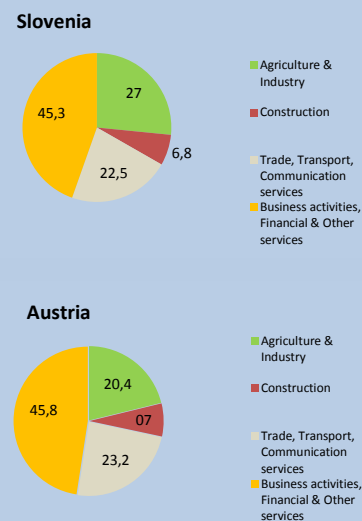
Wirtschaft

Pro-Kopf-BIP €, 2012 (aktuelle Preise)

	EUR	EU-28=100	Veränd.*
Slowenien	15,000	82%	- 0.3
EU-28	23,100	100%	- 0.6

*% Veränderung ggü. Vorperiode ((2012/2011)

Bruttowertschöpfung, 2010 (% aller Branchen)



Öffentliche Gesamtausgaben für Bildung, 2009 (% des BIP nach Bildungsniveau)

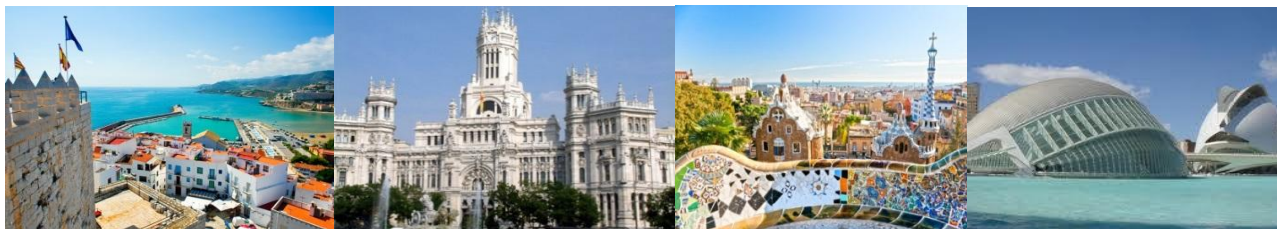
	Primar-schule ISCED1	Sekundar-schule ISCED 2-4	Hochsch-ule ISCED 5-6
Sloweni-en	2.5	1.3	1.4
EU-27	1.2	2.4	1.2

Indikatoren Europa 2020

	SI	EU-28	Target
Beschäftigung			
Beschäftigungsquote (% im Alter 20-64)	68.3	68.4	75.0
- männlich	71.8	74.5	
- weiblich	64.6	62.3	
SchulabbrecherInnen	4.4	12.7	< 10
Hochschulabschluss	39.2	35.7	≥ 40

Quelle: EUROSTAT Statistics

SPANIEN



Bevölkerung

Bevölkerung 2012, (1000)	46.196,3
Bevölkerungsprognose 2030, (1000)	49.961,2
Bevölkerungsdichte Einw./km ²	91
Fläche (km ²)	506.030

Bevölkerung nach Altersgruppen, 2012

0 bis 14 Jahre	7.026.579
15 bis 64 Jahre	31.140.024
65+ Jahre	8.029.673

Erwerbsbevölkerung 2011 (1000)

Spanien	23.104
EU-27	240.150

Erwerbsquoten nach Geschlecht (%), 2011

	Insges.	Männl.	Weibl.
Spanien	73,7	80,4	67,0
EU-27	71,2	77,6	64,8

Erwerbsquoten nach Altersgruppe (%), 2011

	15-24	25-54	55-64
Spanien	40,9	86,0	52,3
EU-27	42,7	85,0	50,9

Bildung und Ausbildung

Bildung Jugendlicher, 2012*

	Insges.	Männl.	Weibl.
Spanien	62,8	56,7	69,1
EU-28	80,3	77,7	83,1

* % der Bevölkerung im Alter von 20-24 mit mindestens Sekundarschulausbildung

Hochschulabschluss, 2012 (Altersgruppe 30-34)

	Insges.	Männl.	Weibl.
Spanien	40,1	35,0	45,3
EU-28	35,7	31,5	39,9

Schulabbrecher, 2012

	Insges.	Männl.	Weibl.
Spanien	24,9	28,8	20,8
EU-28	12,7	14,4	11,0

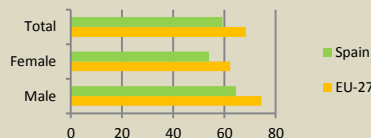
Lebenslanges Lernen, 2012**

	Insges.	Männl.	Weibl.
Spanien	10,7	9,9	11,6
EU-28	9,0	8,3	9,7

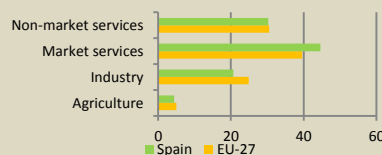
** % der Bevölkerung im Alter von 25-64, die an Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt

Arbeitsmarkt

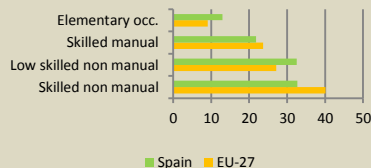
Beschäftigungsquoten, 2012 (% d. Bevölk. 20-64)



Wirtschaftsaktivität der Beschäftigten, 2012



Beruf der Beschäftigten, 2012



Arbeitslosenquote, 2012 (%)

Geschlecht	Männl.	Weibl.	Insges.
Spanien	24,7	25,4	25,0
EU-28	10,4	10,6	10,5

Bildung	Primar-schule	Sekundar-schule	Hoch-schule
Spanien	31,2	21,9	14,0
EU-28	16,8	8,2	5,6

Alter	15-24	25-74
Spanien	53,2	22,7
EU-28	23,0	9,1



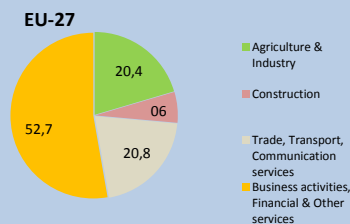
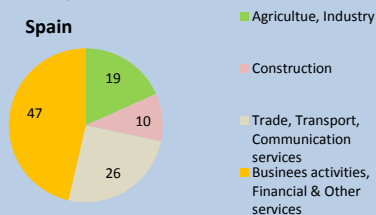
Wirtschaft

Pro-Kopf-BIP €, 2012 (aktuelle Preise)

	EUR	EU-28=100	Veränd.*
Spanien	20.200	97%	- 1,7
EU-28	23.100	100%	- 0,6

*% Veränderung ggü. Vorperiode (2012/2011)

Bruttowertschöpfung, 2010 (% aller Branchen)



Öffentliche Gesamtausgaben für Bildung, 2009 (% des BIP nach Bildungsniveau)

	Primar-schule ISCED1	Sekundar-schule ISCED 2-4	Hochschule ISCED 5-6
Spanien	1,3	1,9	1,1
EU-27	1,2	2,4	1,2

Indikatoren Europa 2020

	ES	EU-28	Ziel
Beschäftigung			
Beschäftigungsquote (% im Alter 20-64)	59,3	68,4	75,0
- männlich	64,5	74,5	
- weiblich	54,0	62,3	
Bildung			
SchulabbrecherInnen	24,9	12,7	< 10
Hochschulabschluss	40,1	35,7	≥ 40

Quelle: EUROSTAT Statistiken

5. SITUATIONSANALYSE

Die Finanz- und Wirtschaftskrise führte zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit in der EU und zu einem erhöhten Skills Mismatch, der die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit und das Wachstum negativ beeinflusst, die soziale Eingliederung untergräbt und erhebliche wirtschaftliche und soziale Kosten erzeugt. Während jüngere Menschen und ImmigrantInnen verstärkt eine Überqualifikation verzeichnen, sind bei älteren ArbeitnehmerInnen vermehrt veraltete Qualifikationen problematisch.² Die EU muss Qualifikationsungleichgewichte überwinden, um vorhandene Talente effektiv zu nutzen und eine Verschwendung von Humankapital zu verhindern.³

5.1 Abstimmung und Antizipation von Qualifikationsangebot und -nachfrage, berufliche Entwicklung und lebenslanges Lernen

Das Thema der Abstimmung und Antizipation von Qualifikationen ist komplex und befinden sich in ständigen Verfahren, die wechselseitig von AkteurInnen der Wirtschaft, Politik und Gesellschaft durchgeführt werden. Diese Verfahren werden auf verschiedenen Ebenen und unterschiedlichen Bereichen oder Teilsystemen ausgeübt, die in den Kontext regulatorischer und institutioneller Rahmenbedingungen gesetzt werden.⁴

Kompetenzentwicklung, Verbesserung der Kompetenzen und eine bessere Abstimmung zwischen dem Angebot und der Nachfrage am Arbeitsmarkt ist nicht nur notwendig, sondern auch eine Herausforderung für die EU und eine gemeinsame Verantwortung auf Seiten der nationalen Behörden, Aus- und Weiterbildungsanbieter, ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnen sowie der Sozialpartner, die eine entscheidende Rolle spielen.

Grundsätze, Systeme (national/regional/lokal) in Verbindung mit einer Antizipation und einer Abstimmung von Qualifikationsnachfrage und Qualifikationsangebot, Karriereentwicklung und lebenslangem Lernen in Österreich, Kroatien, Slowenien und Spanien

13

Bei einer Kategorisierung gemäß CEDEFOP-Typologie weist **Österreich** ein koordiniertes, ganzheitliches System von Mechanismen zur Antizipation des Qualifikationsbedarfs auf, das sich durch gut entwickelte Systeme auf der Basis von mittel- und/oder kurzfristigen Prognosen auf Makroebene, Sektorstudien, regelmäßigen Umfragen unter Arbeitgebern und regelmäßigen regionalen Erhebungen sowie ein effizientes System zur Weiterleitung der Ergebnisse an Politik und Praxis auszeichnet.

Die Diskrepanz zwischen Qualifikationen und den Anforderungen des Arbeitsmarkts verursacht derzeit am **kroatischen** Arbeitsmarkt Probleme. Während der letzten Jahre wurden zahlreiche Anstrengungen unternommen, um dieses Problem zu bekämpfen und die Bedeutung einer lebensbegleitenden Beratung, eines lebenslangen Lernens sowie einer kontinuierlichen Weiterbildung und Karriereentwicklung hervorzuheben. Hierfür wurden zahlreiche politische Maßnahmen, Gesetze, Strategien und Modelle umgesetzt. Die Republik Kroatien ist Mitglied des Europäischen Netzwerks für eine Politik lebensbegleitender Beratung (ELGPN), im Rahmen dessen die kroatische Agentur für Arbeit, die als nationaler Vertreter und Agentur für Mobilität und EU-Programme fungiert, die Euroguidance-Initiative umgesetzt hat.

Slowenien verfügt über ein dezentralisiertes System zur Antizipation des Qualifikationsbedarfs. Derzeit wird die Analyse des Qualifikationsbedarfs im Rahmen der Entwicklung von Berufsstandards durchgeführt und umfasst unter anderem auch eine Sektoranalyse. Das slowenische Arbeitsamt liefert nur ein

² Employment and Social Developments in Europe 2012; European Commission, SWD (2013).

³ Same as previous.

⁴ Anticipating and matching skills demand and supply; Synthesis of national reports; ETF, 2012.



unvollständiges Bild der von ArbeitgeberInnen benötigten Qualifikationen, ohne jegliche Elemente der Berufsberatung (Nachfrageprognose für Beschäftigungserhebung).⁵

Spanien wird vom CEDEFOP als Land mit einem dezentralisierten System der Antizipation des Qualifikationsbedarfs kategorisiert.⁶ Das „Nationale System für Befähigungsnachweise und berufliche Aus- und Weiterbildung“ (SNCFP) wurde vom Nationalen Institut für Befähigungsnachweise ins Leben gerufen. Es besteht aus Instrumenten und Maßnahmen, die erforderlich sind, um die Integration der beruflichen Aus- und Weiterbildung anhand des nationalen Katalogs beruflicher Qualifikationen zu fördern und zu entwickeln. Es zielt darauf ab, die Beurteilung und Akkreditierung beruflicher Kompetenzen zu fördern und zu entwickeln, um so die berufliche und soziale Entwicklung der Menschen zu fördern und die Anforderungen des Produktionssystems zu erfüllen. Die Entwicklung dieses Systems wurde den jeweiligen autonomen Gemeinden übertragen und weist regionale Differenzen auf.

Österreich

Das **österreichische Nationale Reformprogramm** und der Bericht zu „**ET 2020**“ erkennen die negativen Folgen von Schullabbruch, wie geringere Beschäftigungsmöglichkeiten, höheres Risiko an Arbeitslosigkeit und sozialer Ausgrenzung. Folglich konzentriert sich die Bildungsreform auf die Erhöhung der Chancengleichheit und Qualifikationsniveaus, insbesondere für MigrantInnen, und die Bundesregierung in Zusammenarbeit mit den Ländern und Gemeinden hat mehrere Initiativen zur Bewältigung der Bildungsbenachteiligung in einem frühen Alter gestartet.

In Österreich wurde auf nationaler Ebene im Oktober 2009 vom Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) ein „**AMS Standing Committee on New Skills**“ eingerichtet. Vor dem Hintergrund der zu diesem Zeitpunkt allgemein schwierigen wirtschaftlichen Lage, verbunden mit steigender Arbeitslosigkeit, war es dabei der Grundgedanke, Zeiten der betrieblichen Unterauslastung in Verbindung mit arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsmaßnahmen (z. B. Bildungskarenz, Kurzarbeit mit Qualifizierung, AMS-Schulungen) zu nutzen, um die Arbeitskräfte (Beschäftigte und Arbeitsuchende) rechtzeitig auf kommende Veränderungen und Anforderungen vorzubereiten.

Auf Basis der „EU Sektorenanalyse“ wurden im Rahmen des „AMS Standing Committee on New Skills“ SpezialistInnengruppen (Cluster) zur Ermittlung des kurz- bis mittelfristigen Qualifikationsbedarfes eingerichtet. Ziel ist es, neue, rasch realisierbare Weiterbildungsangebote für Arbeitsuchende und Beschäftigte zu initiieren, die den identifizierten Qualifikationsbedarf aufgreifen.

Auch unabhängig von der jeweiligen wirtschaftlichen Lage besteht die dringende Notwendigkeit, die Qualifikationen, Kenntnisse und Kompetenzen des **Arbeitskräftepotenzials vorausschauend weiterzuentwickeln**, damit die Betriebe und der Wirtschaftsstandort Österreich insgesamt wettbewerbsfähig bleiben. Durch frühzeitige Antizipation dieser Entwicklungen rechtzeitig Qualifizierungsmaßnahmen zu ergreifen und dadurch mit den in drei bis fünf Jahren erforderlichen Qualifikationen Schritt zu halten, dies ist das erklärte Ziel des „AMS Standing Committee on New Skills“.

LLL: 2020 – Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich (national): In zehn Aktionslinien werden die strategischen Vorhaben anhand einer Vision, des Ist-Standes, der Ziele und der Maßnahmen vorgestellt. Es handelt sich um eine Zusammenführung von Bildung, Integration, Arbeitsmarkt, Wirtschaft, Soziales, Finanzen und Regionales. In allen Aktionslinien sind fünf Leitlinien und vier Grundprinzipien berücksichtigt.

⁵ EU Skills Anticipation Mapping Paper; European high level meeting on Skills Anticipation in Adult Learning; ITF, Turin; August 2012

⁶ EU Skills Anticipation Mapping Paper; European high level meeting on Skills Anticipation in Adult Learning; ITF, Turin; August 2012



Kroatien

Die kroatische Regierung hat die Agentur für berufliche Aus- und Weiterbildung und Erwachsenenbildung eingerichtet, die sich mit der Verfolgung, Entwicklung, Beurteilung und Verbesserung des Bildungssystems in Kroatien befasst. Die Agentur hat im September 2013 einen Vertrag mit dem erfolgreichen kroatischen Olympiamedaillengewinner Gordan Kožulj unterzeichnet, der damit zum ersten landesweiten Botschafter für lebenslanges Lernen wurde. Da er während seiner erfolgreichen Sportlerkarriere seine eigene persönliche und berufliche Entwicklung niemals vernachlässigte, kann er als gutes Beispiel für andere dienen.

Das **Gesetz über den kroatischen Qualifikationsrahmen** gewährleistet die Klarheit, Weiterentwicklung und Qualität von Qualifikationen und verknüpft zudem das Qualifikationsniveau in der Republik Kroatien mit dem europäischen Qualifikationsrahmen. Außerdem zielt es darauf ab, die Transparenz und Qualität des gesamten Bildungssystems zu erhöhen. Es versucht, Bildung mit den Anforderungen des Arbeitsmarkts zu verknüpfen und ein System der Zertifizierung und Anerkennung unterschiedlicher Arten des Lernens zu schaffen.

Gemeinsame Bewertung der beschäftigungspolitischen Prioritäten (JAP): untersucht die größten Vorteile und Herausforderungen des kroatischen Arbeitsmarkts, unterbreitet Vorschläge zur Verbesserung der Koordination des Angebots und der Nachfrage nach Qualifikationen am Arbeitsmarkt sowie zur Lösung des Problems langfristiger Arbeitslosigkeit und ergreift Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage kritischer Gruppen.

Das **operationelle Programm zur Entwicklung der Humanressourcen** unterstützt die Konzeption und Umsetzung aktiver sowie präventiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, gleicht Bildungsprogramme an die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts an und fördert ein lebenslanges Lernen.

Das **Gesetz für die Förderung der Erwachsenenbildung** schafft die Bedingungen für die Integration von lebenslangem Lernen und Aus- und Weiterbildung für Erwachsene zur Steigerung der Arbeitsfähigkeit: Qualifizierung für die erste Arbeitsstelle, Umschulung, Erwerb und Entwicklung beruflicher Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen. Es besteht unter den verschiedenen Interessengruppen nur ein geringes Einverständnis bezüglich der Bedeutung von Bildung, und die Programme stimmen nicht mit den Marktbedürfnissen überein.

Die **ationale Strategie für eine lebenslange berufliche Beratung und Karriereentwicklung in der Republik Kroatien 2014-2020 (Entwurf)** ist ein Mechanismus zur Zusammenführung relevanter InteressenvertreterInnen für eine effektive Entwicklung von Politik, Maßnahmen und Aktivitäten. Die Schwäche dieses Mechanismus ist die mangelnde Beteiligung aller Interessenvertreter, die an der Entwicklung arbeiten sollten.

Die **Strategie für Bildung, Wissenschaft und Technologie (Entwurf)**, die bis zum 15.11.2013 öffentlich debattiert wurde, macht das Konzept eines lebenslangen Lernens zur Grundlage des zukünftigen Bildungssystems innerhalb der Republik Kroatien.

Die **Strategie für Erwachsenenbildung** ist ein Instrument zur Verhinderung einer sozialen Ausgrenzung. Sie verstärkt die institutionelle Kapazität für lebenslanges Lernen und fördert die Verfügbarkeit von Bildungsmöglichkeiten für Erwachsene sowie die Flexibilität bezüglich der Form und Methoden dieser Bildungsart.

Die **Lernstrategien für Unternehmertum 2010-2014** bilden die Grundlage für die Schaffung von Anreizen für eine wirtschaftliche Entwicklung durch Unternehmertum und fördern die systematische Entwicklung von Unternehmertum als Kernkompetenz auf allen Bildungsebenen. Es bestehen jedoch keine Synergien zwischen Wirtschaft und Bildung, und das Bildungssystem folgt nicht den Anforderungen der schnellen technologischen Entwicklung.



Nationales Jugendprogramm 2009-2013: Dieses Programm treibt die Gesamtaktivitäten der staatlichen und öffentlichen Institutionen voran, die mit ihrem Umfang und ihrer Kompetenz dazu beitragen, auf die Bedürfnisse junger Menschen einzugehen und ihren Lebensstandard zu verbessern.

Slowenien

Das **nationale Reformprogramm 2013-2014** sieht eine intensive Investition in Schulungen vor, um Schlüsselkompetenzen und die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und Qualifikationsdiskrepanzen zu reduzieren. Zudem beschreibt es Pläne für eine Verbesserung der Wege vom Bildungssystem hin zum Arbeitsmarkt, mit einem Schwerpunkt auf die Bereitstellung von Berufsberatungsdiensten innerhalb des gesamten Bildungssystems.

Der **Beschluss zum nationalen Hochschulbildungsprogramm 2011-2020** geht auf die Schnittstelle zwischen Bildung und Wissenschaft und der Wirtschaft ein. Eines der Hauptziele besteht in der Schaffung struktureller Partnerschaften zwischen höheren Lehranstalten und der Wirtschaft.

Im Jahr 2007 wurde eine umfassende **Strategie für lebenslanges Lernen** eingeführt, welche die Verbesserung der Qualität von Bildungs- und Schulungsmaßnahmen durch eine Aktualisierung der Programme, Lehrpläne und Wissenslandkarten, die Entwicklung von Bildungs- und Lernstrategien, die Verbesserung des Zugangs zu Bildungsangeboten, die Anerkennung der gewonnenen Erkenntnisse und eine Stärkung der Forschung und der Kooperation mit nichtstaatlichen Institutionen und Sozialpartnern unterstützt. Das slowenische Bildungssystem entwickelt sich gut, es gibt jedoch immer noch Defizite bei der Abstimmung der innerhalb des Bildungssystems erworbenen Fähigkeiten mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts.

Slowenien hat bei der Entwicklung eines **nationalen Qualifikationsrahmens**, der an fortgesetzte Reformen der beruflichen Aus- und Weiterbildung gekoppelt ist, Fortschritte erzielt. Der Schwerpunkt liegt auf einer Anerkennung von auf nicht formellem Wege erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten, einer besseren Einbindung von Kernkompetenzen in das Bildungssystem und einem verstärkten Einsatz von Instrumenten wie EUROPASS, EQF, ECVET und EQARF.

16

In jüngster Zeit hat Slowenien ein Rahmenwerk geschaffen, das junge Menschen beim Wechsel vom Bildungssystem in die Arbeitswelt unterstützt. Im Rahmen einer Zusammenarbeit mehrerer Ministerien (Ministerium für Arbeit, Familie, Sozialordnung und Gleichberechtigung; Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Sport; Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung und Technologie) wurden die folgenden zentralen Reformen und Maßnahmen erarbeitet: frühzeitige Einschaltung und Aktivierung (5 Reform- und Systemmaßnahmen und 9 Programmmaßnahmen) sowie unterstützende Maßnahmen (4 Reform- und Systemmaßnahmen und 20 Programmmaßnahmen) fördern die Umsetzung des **Jugendgarantieprogramms**.

Die Entwicklung von Dienstleistungen zur beruflichen Beratung und Begleitung stehen seit Ende der 1990er Jahre hoch auf der politischen Agenda. Die Umsetzung des Gesetzes zur Regulierung des Arbeitsmarkts (2011), das einen besonderen Schwerpunkt auf Begleitung und Beratung legt, stellt einen Schritt in die richtige Richtung dar. Bezüglich der Notwendigkeit eines besseren Abgleichs der Qualifikationen mit den Anforderungen des Arbeitsmarkts unternimmt Slowenien derzeit Anstrengungen, um **Berufsberatungsdienste über den gesamten Bildungszyklus hinweg** einzuführen und Informationen über zukünftige Berufslaufbahnen bereitzustellen.

Das (nationale) **Programm zur Reduzierung von Bildungsdefiziten** für die Erwerbsbevölkerung (Alter von 25 bis 64) wird seit 2009 vom öffentlichen Fonds für Personalentwicklung und Wissenschaft und dem Ministerium für Bildung umgesetzt und gemeinsam vom ESF und dem Ministerium finanziert. Das Programm wird seit 2004 auf Grundlage des Beschlusses zum nationalen Programm für Erwachsenenbildung umgesetzt und ermöglicht einen allgemeinen und durchgängigen Zugang zu lebenslangem Lernen.



This project has received funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

Im Jahr 2009 verabschiedete Spanien Vorschriften über ein Zertifizierungsverfahren für berufliche Qualifikationen, die durch Arbeitserfahrung und über informelle Schulungskanäle erworben wurden. Die Maßnahmen zur Anpassung der beruflichen Aus- und Weiterbildung an die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts umfassen Reformen zur Überarbeitung und Erweiterung der beruflichen Ausbildung sowie der entsprechenden Zertifizierungen. Das Ministerium für Bildung fördert einen umfassenden Plan zur Einrichtung eines integrierten Berufsberatungssystems. Die 2010 und 2011 umgesetzten Maßnahmen richten sich an Regionalverwaltungen, AnbieterInnen von Beratungsdiensten und potenzielle NutzerInnen. Spanien ist in 17 autonome Regionen unterteilt. Einige von ihnen, wie beispielsweise die Comunidad Valenciana, sind entsprechend ermächtigt, um Maßnahmen zu öffentlichen Angelegenheiten wie Beschäftigung, Bildung und Ausbildung oder Gesundheitsdiensten umzusetzen. Es gibt in Spanien weder eine Politik noch ein System, einen Ansatz oder eine Methode für den Abgleich oder die Antizipation der Qualifikationsnachfrage und des entsprechenden Angebots, eine berufliche Entwicklung und lebenslanges Lernen, es ließen sich jedoch einzelne Ansätze zur Herstellung einer entsprechenden Verknüpfung identifizieren:

Bildungssystem: Im LOE (dem Organgesetz zur Bildung von 2006) ist das Bildungscurriculum als eine Gruppe von Zielsetzungen, Grundfertigkeiten, Inhalten, Lehrmethoden und Bewertungskriterien definiert. Eine der Aufgaben des Schulpflichtsystems besteht darin, unter den BürgerInnen Kompetenzen zur Förderung eines lebenslangen Lernens zu entwickeln.

Berufsberatungsdienste und Praktika: vom Arbeitsamt (in Abhängigkeit von der jeweiligen autonomen Region) angeboten; hieran sind auch andere Institutionen (Nichtregierungsorganisationen, Stiftungen, Gewerkschaften, Stellenvermittlungsagenturen, Leiharbeitsfirmen) beteiligt.

Talentmanagement: Einige Unternehmen glauben an die Macht des internen Wissens, wissen es zu schätzen, erkennen es an und führen verschiedene Aktivitäten durch, um es zu fördern, zu verbessern und zu entwickeln. In solchen Konzernen/Unternehmen ist Karriereentwicklung ein Thema, das gemeinsam von Unternehmen und Arbeitnehmern angegangen wird.

Ein **Aktionsplan für lebenslanges Lernen:** Die Hauptziele bestehen darin, bessere Möglichkeiten zur Koordinierung von Ressourcen zu finden, die Anzahl der Erwachsenen ohne Sekundarschulabschluss zu reduzieren, das Problem der Armut und sozialen Ausgrenzung von Einwanderern und benachteiligten Gruppen zu bekämpfen, eine Kultur des lebenslangen Lernens zu verstärken und den Sektor im Hinblick auf eine Verbesserung der Qualität und Effizienz zu überwachen. Lebenslanges Lernen ist ein Ziel, dem sich sowohl das Ministerium für Bildung als auch das Ministerium für Arbeit und Einwanderung verschrieben haben. Beide Institutionen arbeiten an Themen wie der Anerkennung beruflicher Kompetenzen, die im Rahmen von Berufserfahrung oder über eine informelle Ausbildung erworben wurden.

Ansätze, Methoden, Modelle in Verbindung mit einer Antizipation und einer Abstimmung von Qualifikationsnachfrage und Qualifikationsangebot, Karriereentwicklung und lebenslangem Lernen in Österreich, Kroatien, Slowenien und Spanien

In den beobachteten Ländern gibt es mehrere Ansätze, Methoden und Modelle, die sich auf die Antizipation und Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage, die berufliche Entwicklung und lebenslanges Lernen beziehen, die als bewährte Verfahren angesehen und mit einer gewissen Anpassung zur Verwendung in anderen Ländern übertragen werden können. Die Ansätze, Methoden und Modelle wurden gemäß den Bedürfnissen des jeweiligen Landes entwickelt und sind nachfolgend dargestellt.



Österreich

Fachkurse des „New Skills“-Programms (national): Aufbauend auf den Ergebnissen der SpezialistInnengruppen des AMS Standing Committee on New Skills wurden für jeden Cluster Curriculavorschläge für Weiterbildungsangebote für Arbeitsuchende erstellt, die den AMS-Geschäftsstellen als Grundlage für die Ausschreibung von Fachkursen dienen. Die Fachkurse des sogenannten „New Skills“-Programms werden von den Geschäftsstellen des AMS in den Bundesländern in Kooperation mit den jeweiligen Bildungseinrichtungen umgesetzt. Die primäre Zielgruppe sind Personen, die bereits in einem Berufsfeld tätig waren und auf aktuelle Anforderungen des Arbeitsmarktes in diesem Feld geschult werden, um ihre Berufschancen zu erhöhen und den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Besonderes Augenmerk ist auf die Zielgruppe 45+ zu richten.

Schulungen: Kompetenz mit System (KmS) (national): Fachliche Schulungen des Arbeitsmarktservices (AMS) werden stärker als bisher in den Kontext von formalen Ausbildungsabschlüssen gestellt. KmS soll Arbeitssuchenden ermöglichen, im Rahmen mehrere Bildungsbausteine die Kompetenzen zu erwerben, die notwendig sind, um über den Weg der außerordentlichen Lehrabschlussprüfung einen formalen Abschluss zu erwerben. Dabei orientiert sich KmS vorausschauend an den zukünftigen Veränderungen im Bildungssystem wie dem Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) oder dem Europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) und greift Entwicklungen wie die Anerkennung von non-formal und informell erworbenem Wissen sowie Lernergebnis- bzw. Kompetenzorientierung auf.

Kroatien

Die **Verordnung zur Überwachung, Analyse und Prognose der Anforderungen des Arbeitsmarkts** macht es möglich, Empfehlungen für die Bildungs- und Zulassungspolitik auszusprechen. Bildungseinrichtungen, kommunale (regionale) Verwaltungsorgane, sektorale Räte und das Ministerium für Wissenschaft, Bildung und Sport berücksichtigen die Empfehlungen des Instituts beim Vorschlag und der Umsetzung von Zulassungsquoten für Studenten. Die Empfehlungen sind nicht bindend. Es fehlt eine Kooperation aller InteressenvertreterInnen des Arbeitsmarkts.

Die **Analyse und Prognose des Bedarfs nach bestimmten Qualifikationen am Arbeitsmarkt** erfolgt auf der Grundlage relevanter Statistiken und Indikatoren über die Beschäftigung von Arbeitslosen gemäß dem Bildungsprogramm in Zusammenarbeit mit Interessenvertretern des Arbeitsmarkts. Das Ergebnis der Analyse ist ein Satz von Empfehlungen bezüglich Aufnahmepolitik für Bildungseinrichtungen und Politikstipendien.

Erhebung – Für die berufliche Tätigkeit am Arbeitsplatz erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten – ein Fragebogen für Arbeitgeber: Die Ergebnisse werden für die Entwicklung von Berufsstandards verwendet, d.h. für die Erstellung einer Liste der Kenntnisse und Fähigkeiten, die benötigt werden, um einen Beruf nach professionellen Standards ausüben zu können. Dies wird eine leichtere Verfolgung der am Arbeitsmarkt benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten ermöglichen und die Grundlage für eine bessere Anpassung von Bildungsprogrammen gemäß den erforderlichen Kompetenzen bilden.

Ein Beispiel für eine gute Praxis auf regionaler Ebene ist die Einrichtung und der Betrieb der **regionalen Partnerschaft für die Überwachung und Beurteilung der Bedürfnisse des Arbeitsmarkts in der Gespanschaft Krapina-Zagorje**, deren Aufgabe darin besteht, gemeinsam an der Überwachung, Beurteilung und Ermittlung der Bedürfnisse des Arbeitsmarkts zu arbeiten, insbesondere in Berufsfeldern, in denen ein Mangel vorliegt. Anschließend werden die Ergebnisse überwacht und beurteilt, und die Methoden zur Beurteilung der Bedürfnisse werden verbessert. Auch das Modell für Berufe mit Defiziten ist darauf ausgelegt, die Bedürfnisse bezüglich Berufsbildern mit Defiziten zu beurteilen und zu überwachen. Eine bedeutende Rolle für die regionale Entwicklung des Arbeitsmarkts spielt auch ein Partnerschaftsrat für den Arbeitsmarkt der Gespanschaft Krapina-Zagorje, der InteressenvertreterInnen mit Verantwortlichkeit

für Personalentwicklung auf regionaler Ebene aus dem öffentlichen Sektor, der Zivilgesellschaft und der Wirtschaft zusammenführt, um Strategien zur Personalentwicklung zu entwickeln.

Die **Lebenslange Berufsberatung/-orientierung (national)** wird von der Agentur für Arbeit als Hauptinteressenvertretung im Rahmen systematisch organisierter Aktivitäten umgesetzt, um verschiedenen NutzerInnen – von GrundschülerInnen und SchülerInnen in höheren Klassen von Sekundarschulen bis hin zu verschiedenen Gruppen von Erwachsenen, Arbeitslosen, Arbeitssuchenden und ArbeitgeberInnen – Informationen sowie Beratungs- und Begleitungsleistungen zu bieten.

Berufszentren (national/regional), die sich vor allem an Universitäten befinden, organisieren verschiedene Arten von Aktivitäten, von Einzelberatungen bis hin zu Workshops und Online-Aktivitäten, und liefern Informationsmaterialien in den Bereichen der psychologischen und berufsorientierten Beratung sowie Informationen über die Entwicklung akademischer und sonstiger lebenswichtiger Fähigkeiten.

Unternehmensübergreifende Schulungszentren (regional/lokal). Es gibt mehrere unternehmensübergreifende Schulungszentren, an denen Beschäftigte die Gelegenheit erhalten, erforderliche Kenntnisse und Qualifikationen gemäß den neuen Herausforderungen, denen sie sich aufgrund des aktuellen Geschäftsumfelds ausgesetzt sehen, zu erwerben.

Die **ationale Kampagne für eine Förderung des lebenslangen Lernens und der Bildung – Woche des lebenslangen Lernens (national)** fördert auf einfache Art und Weise auf Basis einer direkten Ansprache der BürgerInnen die Umsetzung der Idee einer Förderung von Lernen und Bildung. In diesem Jahr wurden mehr als 500 Veranstaltungen organisiert, an denen über 700 verschiedene Institutionen teilnahmen und die von ca. 23.000 BürgerInnen besucht wurden.

Von der Agentur für Arbeit finanzierte **Schulungskurse**, die von lizenzierten Bildungsinstituten durchgeführt werden und formale Schulungsnachweise für Berufe und Stellen auf Basis analysierter statistischer Indikatoren für das Angebot und die Nachfrage bezüglich Beschäftigten bieten, werden von den regionalen Niederlassungen der Agentur für Arbeit auf lokaler/regionaler Ebene durchgeführt. Das Ziel besteht darin, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitslosen durch eine Ausbildung zu erhöhen. Gleichzeitig soll eine Wahrung der Arbeitsplätze langfristiger MitarbeiterInnen bei einem/einer Arbeitgeber/in, der neue Technologien einführt, erzielt werden. Hierdurch wird eine Belegschaft geschaffen, die über die notwendigen Kompetenzen verfügt. Zudem reduziert sich hiermit die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage auf allen Ebenen des Arbeitsmarkts. Durch Schulungsprogramme wechseln die Menschen ihren Beruf, erwerben neues Wissen und berufliche Qualifikationen und stärken ihre Kompetenzen sowie ihre Position am Arbeitsmarkt.

19

Slowenien

In den letzten Jahren wurden vom Slowenischen Fonds für Personalentwicklung und Wissenschaft mehrere Programme eingeführt, die darauf abzielen, die Identifizierung benötigter Schulungen / Qualifikationen zu fördern und angemessene Schulungs- und Beratungsangebote bereitzustellen. Die Programme wurden noch keiner Bewertung unterzogen, so dass noch nicht von bewährten Verfahren gesprochen werden kann. Die ersten Rückmeldungen von ArbeitgeberInnen deuten jedoch darauf hin, dass es sich hierbei um nachahmenswerte Good Practices handeln könnte.

Der Hauptzweck der **Kompetenzzentren für die Personalentwicklung** besteht darin, eine Kooperation zwischen Unternehmen einzelner Branchen zu fördern und ein Kompetenzmodell für die Definition sektoraler Kompetenzprofile für bestimmte Berufe oder Arbeitsstellen zu entwickeln und durch das Angebot zielgerichteter Schulungen einen Beitrag zur Reduzierung der Defizite bei den Kompetenzen von MitarbeiterInnen zu leisten.

Durch die **Mitfinanzierung der Aus- und Weiterbildung** von MitarbeiterInnen ermutigt der Fonds ArbeitnehmerInnen, Qualifikationsanforderungen zu identifizieren, Personalentwicklungspläne zu erstellen und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern, um so die Wettbewerbsfähigkeit und Flexibilität der MitarbeiterInnen zu steigern.



This project has received funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

Die **Lebenslange Berufsorientierung für Beschäftigte und Unternehmen** (national) wurde vom Öffentlichen Fonds für Personalentwicklung und Wissenschaft ins Leben gerufen und wird vom ESF finanziert. Im Rahmen des Karriereplanungsprozesses werden die Interessen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen koordiniert, was einen stärkeren Einfluss auf die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und die Verbesserung der Leistung hat. Mangelnde Beteiligung oberster Führungskräfte an Schulungsmaßnahmen (dies sollte für das Top-Management obligatorisch sein, beispielsweise Kommunikationstraining, Teamarbeit, Konfliktlösung, etc.).

Zentren für lebenslanges Lernen (regional) wurden in allen Regionen Sloweniens eingerichtet und bieten Beratungs- und Informationsdienste sowie IKT-gestütztes selbständiges Lernen mit einem besonderen Schwerpunkt auf informellem Lernen.

Vom Öffentlichen Fonds für Personalentwicklung und Wissenschaft eingerichtete und vom ESF sowie von Unternehmen mitfinanzierte **Stipendienprogramme** (regional) tragen dazu bei, die Qualifikationsnachfrage und das Qualifikationsangebot in den Regionen besser abzustimmen, die Planung der beruflichen Entwicklung zu verbessern und die Kooperation zwischen ArbeitgeberInnen und Bildungseinrichtungen zu verstärken. Aufgrund der Wirtschaftskrise mangelt es an Interesse seitens der ArbeitgeberInnen in den Regionen mit größeren Entwicklungsproblemen, da es für Unternehmen eher ums Überleben als um eine weitere Entwicklung geht.

Unternehmensübergreifende Schulungszentren (regional/lokal). Es gibt mehrere unternehmensübergreifende Schulungszentren, die ein effektives Modell für eine Kooperation zwischen Bildungseinrichtungen und der Wirtschaft bieten. Mit einem Schulungsangebot, das den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts entspricht und an die jeweilige Zielgruppe angepasst wird, beteiligen sich diese Zentren aktiv an der Ausbildung einer wettbewerbsfähigen Arbeitnehmerschaft.

Spanien

Es gibt keine systematischen Ansätze für eine Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage, berufliche Entwicklung und lebenslanges Lernen. Dennoch ließen sich einige Initiativen und bewährte Verfahren identifizieren:

Das **Karriereförderungsprogramm LEES** ist eine soziale Initiative regionaler und lokaler Regierungen zur Förderung der Befähigung und Proaktivität von Arbeitslosen. Diese Initiative wurde aufgrund sozialer Bedürfnisse und der allgemeinen Apathie ins Leben gerufen. Es handelt sich hierbei um eine auf Zusammenarbeit und Solidarität ausgerichtete Art und Weise, nach Stellen zu suchen und Unternehmen zu gründen. LEES beruht auf Kooperation und gegenseitiger Unterstützung zur Ausschöpfung von Synergien bei der Erarbeitung von Strategien zur Bewältigung der aktuellen Lage. Arbeitslose interagieren in einem neuen Kontext, einem Kontext des Vertrauens mit einem Austausch von Gefühlen, Erfahrungen, Informationen und Schulungsmaßnahmen, was die Aussichten auf eine erneute Beschäftigung und die Entwicklung von Projekten zur Selbständigkeit deutlich erhöht.

Erfolgreiche Initiative für Talentmanagement und berufliche Entwicklung, die vom IKT-Unternehmen **InDenova** entwickelt und umgesetzt wurde. Der Stil des Talentmanagements beruht auf dem wichtigsten Wert des Unternehmens, den die Führungspersonen von allen Beschäftigten einfordern: Respekt. Respekt bildet die Grundlage für das Management einer vielseitigen Belegschaft und die Erzielung eines positiven Arbeitsumfelds. Die berufliche Entwicklung beginnt bereits in einer sehr frühen Phase, im Rahmen des Interviews. InDenova unterstützt den Wert, die Bedeutung des Einzelnen, da es die Menschen sind, die das Unternehmen geschaffen haben, seine glaubwürdigsten Botschafter sind und die Marke InDenova bekannt machen, stärken und weiterentwickeln. Einer der Erfolge des Managements ist die Einbindung von MitarbeiterInnen in die Schaffung ihres eigenen Arbeitsumfelds.

Ausbildungskonzept der Florida Education-Gruppe: Hierbei handelt es sich um ein dynamisches und innovatives kompetenzbasiertes Ausbildungskonzept, das mit dem Arbeitsmarkt und Unternehmen verbunden ist und ausschließlich auf eine kooperative Ausbildungsgruppe ausgelegt ist. Das von Florida

gewählte Ausbildungsmodell fördert mit dem Ziel einer Verbesserung der Eingliederung in die Arbeitswelt die Entwicklung einer unternehmerischen Einstellung unter StudentInnen und den Kontakt mit der Realität der Wirtschaft während des Studiums. Dieses Modell ermöglicht eine Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage durch die Gewährleistung von Schlüsselkompetenzen.

5.2 Missverhältnis und Reaktionen auf das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und die vorherrschenden Anforderungen

Skills Mismatch am Arbeitsmarkt beschreibt die Tatsache, dass das Niveau oder Typen von Qualifikationen von Individuen in Hinblick auf die besonderen beruflichen Anforderungen unzureichend sind. Dieses Missverhältnis ist ein weit verbreitetes Phänomen in Europa, mit einer Überqualifikation von durchschnittlich rund 30% und einem beträchtlichen Anteil an Unterqualifizierten an der Bevölkerung. Dies sollte ein Anliegen aller BürgerInnen sein, vor allem aber von politischen EntscheidungsträgerInnen, ArbeitgeberInnenverbänden und Gewerkschaften.⁷

Die klassische Folge dieses Missverhältnisses von Anforderungen und Qualifikationen am Arbeitsmarkt ist strukturelle Arbeitslosigkeit - in der Regel ausgedrückt als der Anteil der Arbeitslosen mit niedrigem Bildungsniveau. Diese Form der Arbeitslosigkeit erwies sich als sehr hartnäckig am slowenischen Arbeitsmarkt und war vor allem in der Zeit des hohen BIP-Wachstums deutlich, in der die Gesamtzahl der registrierten Arbeitslosigkeit sank (mit den niedrigsten Zahlen in 2008). In diesem Zeitraum blieb lediglich der Kern der schlecht vermittelbaren Erwerbspersonen arbeitslos und der Anteil dieser mit einem niedrigen Bildungsniveau lag bei 40,7%.⁸

Österreich

Im Rahmen des „Standing Committee“ wurden sogenannte „**SpezialistInnengruppen**“ eingerichtet, in denen Experten und Expertinnen aus verschiedenen Berufsbereichen („Clustern“) in mehreren Arbeitsrunden **kurz- bis mittelfristige, konkrete Qualifizierungserfordernisse identifiziert** haben:

- Quer über alle Cluster lassen sich Entwicklungen feststellen, die zu generellen Veränderungen in der Leistungserstellung und in den Formen der Zusammenarbeit führen. Für die erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen bedeuten diese Entwicklungen sowohl wachsende Anforderungen im Bereich der Fachkompetenzen als auch die weitere Stärkung der Sozialkompetenzen. Weiters lässt sich für alle Cluster und quer über alle Qualifikationsniveaus eine generelle Notwendigkeit zur Höherqualifizierung ableiten. Während im Produktionsbereich davon auszugehen ist, dass lohnintensive Fertigungsprozesse zunehmend in Länder mit niedrigerem Lohnniveau verlagert werden und sich Österreich, wie generell die „alten“ EU-Mitgliedsstaaten, verstärkt auf die Bereiche Entwicklung, hoch spezialisierte Fertigung sowie Endmontage und Service für regionale Märkte konzentrieren muss, steigen in den Dienstleistungsbereichen die Anforderungen durch immer komplexere Prozesse und Teamstrukturen. Routinetätigkeiten werden weitgehend automatisiert und projektorientiertes Arbeiten gewinnt an Bedeutung.
- Zusammenarbeit in **multikulturellen Teams** über Unternehmens- und Landesgrenzen hinweg erfordert zunehmend interkulturelle Kompetenzen und ausgeprägte Fremdsprachenkenntnisse. Im Kontakt mit KundInnen und Gästen steigen die Anforderungen durch höhere Ansprüche und wachsendes Qualitätsbewusstsein. Veränderungen der KundInnen- und Gästestrukturen z.B. im Tourismus und Wellnessbereich führen auch dort zu neuen Anforderungen. Darüber hinaus sind in den einzelnen Clustern zahlreiche Entwicklungen und Innovationen von Produktionsverfahren, Materialien und Werkstoffen zu beobachten, die von den Beschäftigten aller Qualifikationsniveaus neue und zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern. Angefangen von erweiterten Kompetenzen im Umgang mit automatisierter Fertigung (elektronische Steuerungen, Robotertechnologien, Simulationstechnologie

⁷ The skill mismatching challenge; Analysing skill mismatch and policy implications; CEDEFOP, 2010.

⁸ EEO ad hoc request, April 2011; Prepared by Mirosljub Ignatovic, SYSDM Correspondent for Slovenia.

und virtuellem Arbeiten) über Be- und Verarbeitungsmethoden (z. B. neue Klebe- und Fügetechnologien) im Umgang mit hybriden Werkstoffen, Verbundstoffen und hochfesten, langlebigen, besonders leichten Materialien in den Produktionsbereichen, bis hin zum richtigen Umgang mit ökologischen Baustoffen und nachhaltigen Fertigungsverfahren.

Kroatien

Der Arbeitsmarkt in Kroatien weist zwei Arten eines Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage auf: vertikal und horizontal. Im Rahmen einer Erhebung über die akademischen und beruflichen Laufbahnen junger Menschen (Matkovic, 2011) wurde festgestellt, dass das vertikale Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage etwa ein Viertel der Stellen betrifft. Bei Beurteilung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage auf Basis der Daten der Erhebung unter Beschäftigten ergibt sich ein leicht geringeres Niveau als bei der Erstbeschäftigung (13 % überqualifizierte und 3 % unzureichend qualifizierte junge Menschen). Ein horizontales Missverhältnis stellt häufig ein Problem bei gut ausgebildeten Personen mit einem Abschluss in Geistes- oder Sozialwissenschaften dar.

In Kroatien stellt die mangelnde Abstimmung zwischen dem Hochschulwesen und den Anforderungen des Arbeitsmarkts ein spezielles Problem dar, das auf eine fragwürdige Zulassungspolitik an Hochschulen hindeutet. Somit spiegeln die während der letzten Jahre an Hochschulen in Kroatien verzeichneten Immatrikulationsraten weitgehend eine Wunschliste der Hochschulen wider, nicht die Nachfrage des Arbeitsmarkts bezüglich bestimmter Profile hoch qualifizierter Fachkräfte. Zudem genehmigen Universitäten auf Anforderung von Fakultäten und Verwaltungen hin Quoten für Teilzeitstudenten, die an der Finanzierung der Bildungskosten partizipieren. In Konsequenz hat diese Zulassungspolitik dazu geführt, dass mehrere Hochschulen im Verhältnis zum aktuellen Bedarf am Arbeitsmarkt für entsprechende Profile zu viele Studenten aufnehmen. Vornehmlich betrifft dies, wie bereits erwähnt, die Sozial- und Geisteswissenschaften. Derzeit besteht eine hohe Nachfrage nach Absolventen mit einem naturwissenschaftlichen Abschluss oder einem Ingenieursdiplom, die entsprechenden Fakultäten immatrikulieren jedoch nur eine relativ geringe Anzahl von Studenten.

22

Darüber hinaus besteht eines der größten Probleme darin, dass immer noch nur ein geringer prozentualer Anteil der Erwachsenen an lebenslangem Lernen teilnimmt. Dieser Anteil ist in Kroatien mit nur 2 bis 2,5 % extrem niedrig. Die Bevölkerung ist in den Prozess des lebenslangen Lernens und der entsprechenden Ausbildung nicht ausreichend eingebunden, und es ist erforderlich, hierauf einen Schwerpunkt zu legen und auf kontinuierlicher Basis unterschiedliche Förderungsmaßnahmen durchzuführen, um das Bewusstsein bezüglich der Bedeutung von Bildung und Lernen zur Erreichung eines höheren Niveaus für jeden Einzelnen zu verstärken. Die Ursache für die mangelnde Beteiligung an lebenslangem Lernen lässt sich teilweise auf die derzeit schwache wirtschaftliche Lage der Republik Kroatien zurückführen. Darüber hinaus ist das Bildungssystem in Kroatien sehr träge und passt sich nur sehr langsam an den Wandel der modernen Gesellschaft an.

Slowenien

Die aktuelle Wirtschaftslage, die von hoher Arbeitslosigkeit und einer gleichzeitig ständig hohen Anzahl offener Stellen in bestimmten Berufsfeldern geprägt ist, unterstreicht die erhebliche Herausforderung, vor der Slowenien in Bezug auf Qualifikationen steht.

Slowenien ist eines der Länder, in denen sich die Indikatoren für einen Arbeitskräftemangel auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau halten, während gleichzeitig die Arbeitslosigkeit zunimmt. In Slowenien gibt es keine detaillierte Analyse bezüglich des Missverhältnisses von Qualifikationsangebot und -nachfrage auf der Ebene einzelner Kompetenzen. Der Mangel an Aktivitäten zur Antizipation der Qualifikationsnachfrage am Arbeitsmarkt ist das Ergebnis einer relativ schwach entwickelten Praxis für die Analyse des Arbeitsmarkts vor dem Übergang zu einer Marktwirtschaft und ist teilweise auf die relativ



geringe Größe des Arbeitsmarkts selbst zurückzuführen, da diese es für Forscher unmöglich macht, tiefgreifende Analysen mit statistisch zuverlässigen Ergebnissen durchzuführen.⁹

Slowenien verfügt zwar über ein Bildungssystem, das sich gut entwickelt, es gibt jedoch immer noch Defizite beim Abgleich der innerhalb des Bildungssystem erworbenen Fähigkeiten mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts. Slowenien erkennt zwar die Bedeutung einer nationalen Prognose künftiger Qualifikationsbedürfnisse am Arbeitsmarkt, es besteht jedoch noch kein umfassendes System zur Identifizierung aktueller und prognostizierter Arbeitsmarktanforderungen. Es sollten weitere Anstrengungen unternommen werden, um effizient auf defizitäre Berufsbilder einzugehen und ein langfristiges System für die Analyse und Prognose zukünftiger Qualifikationsanforderungen zu entwickeln.¹⁰

Der slowenische Arbeitsmarkt weist sowohl ein horizontales als auch ein vertikales Missverhältnis auf. Das vertikale (Qualifikations-) Missverhältnis in Slowenien entsprach 2011 einem Unterqualifizierungsgrad von 13 % und einem Überqualifizierungsgrad von 8 %. Für Europa als Ganzes lassen sich fast zwei Drittel der Überqualifizierung als „akut“ beschreiben, in Slowenien hingegen ist das gesamte Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage durchweg als „akut“ einzustufen. Bezüglich des horizontalen Missverhältnisses liegt Slowenien mit einer Überqualifizierung von ca. 40 % an erster Stelle (zu den anderen Ländern dieser Gruppe zählen u.a. Rumänien, Griechenland, Zypern und Großbritannien) während Österreich (ebenso wie Litauen, die Tschechische Republik, Finnland und Portugal) am anderen Ende des Spektrums liegt.¹¹

Slowenien verbessert allmählich sein Humankapital, was einen wichtigen Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung darstellt. Das Problem ist jedoch nach wie vor die geringe Effizienz der getätigten Investitionen. Die Beteiligung junger Menschen an einer Sekundar- und Hochschulausbildung wird auf einem hohen Niveau gewahrt und liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt. Im Bereich des Hochschulwesens liegt der Bildungsstand bereits zwei Jahre über dem Ziel (55 %). Die Struktur der Zulassungen an Sekundarschulen ändert sich dahingehend, dass sich der Anteil von Schülern und Studenten, die für Ingenieurs- und andere berufliche Programme zugelassen werden, erhöht. Im Hochschulwesen ist der Anteil der Immatrikulationen im sozialwissenschaftlichen Bereich rückläufig. 2010 kam ein Großteil der HochschulabsolventInnen aus den Bereichen Sozialwissenschaften, Betriebswirtschaftslehre und Jura, so dass ArbeitgeberInnen bei der Einstellung höher qualifizierter MitarbeiterInnen Schwierigkeiten hatten, HochschulabsolventInnen in den Bereichen Ingenieurwesen, Maschinenbau, Informatik und Elektrotechnik zu finden. Auch das Angebot bezüglich bestimmter hochqualifizierter Profile im Gesundheitssektor erwies sich als knapp. Dieses strukturelle Problem ist vornehmlich auf das Fehlen einer systematischen Überwachung und Prognose der Qualifikationsanforderungen zurückzuführen.¹² 2009 ging die Teilnahme Erwachsener an jeglicher Art formaler Ausbildung im dritten Jahr in Folge zurück, lag jedoch immer noch über dem EU-weiten Durchschnitt. Die Teilnahme an lebenslangem Lernen liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt.

23

Spanien

Es liegt ein Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage vor, da die im Rahmen der Schulpflicht vermittelten Qualifikationen und Kompetenzen nicht mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts verknüpft sind. Es besteht ein stärkerer Schwerpunkt auf theoretischem Wissen als auf Kompetenzen. Des Weiteren werden die im LOE (Organgesetz zur Bildung) identifizierten Grundkompetenzen nicht vollumfänglich an Schulen vermittelt, da der Schwerpunkt auf Mathematik und Sprachkompetenzen liegt. Zudem gibt es Mängel bei der Förderung von Begabungen und Selbstwertgefühl und der Entwicklung von

⁹ EEO ad hoc request, April 2011; Miroljub Ignatovic, SYSDem Correspondent for Slovenia.

¹⁰ Education and training for smart, sustainable and inclusive Europe, Analysis of the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET202) – Country Analysis.

¹¹ Employment and Social Developments in Europe 2011; European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, November 2011.

¹² Report on development 2012, Development by priorities - Effective use of knowledge for economic development and qualitative jobs; UMAR 2012.



Sozialkompetenzen, die sich an den Arbeitsmarkt übertragen lassen. Die in Aus- und Weiterbildungsinstituten angewandten Methoden unterscheiden sich ganz erheblich von den Anforderungen der Unternehmen – Lehrer sollten entsprechend ausgebildet werden und ihre Kompetenzen entwickeln.

Die folgenden Qualifikationsanforderungen lassen sich am häufigsten identifizieren: Teamarbeit, Networking und interdisziplinäre Fähigkeiten; Unternehmertum, Ethik, Innovation; Fremdsprachen und IKT-Kompetenzen; Engagement, Autonomie, Konfliktlösung, Verantwortlichkeit; Proaktivität, Initiative, Anpassungsfähigkeit, Flexibilität, Arbeitsbereitschaft, Motivation.

Erziehung und Ausbildung reagieren auf diese Diskrepanzen und die Qualifikationsanforderungen mit **Lerngemeinschaften**, einer neuen Lehrmethode, die die gesamte Gemeinschaft (Lehrer, Familie, näheres Umfeld, etc.) einbindet; einer Überarbeitung der Lernpläne und der Inhalte, die heutzutage vermittelt werden müssen (Erlernen von Kompetenzen); der Förderung von Werten wie Verantwortlichkeit, Respekt, kritisches Denken/kritische Einstellung, Kohärenz; und der Einstufung von Kompetenzen als ein Themenkomplex, mit dem sich auch Schulen befassen müssen, nicht nur Einrichtungen für eine berufliche Ausbildung.

Nichtsdestotrotz bestehen immer noch Hindernisse, die überwunden werden müssen: methodologische Änderungen verlangen eine Aktualisierung der Ausbildung von LehrerInnen und ProfessorInnen (hierfür ist kein Budget verfügbar); lebenslanges Lernen erfordert ein integriertes Bildungs- bzw. Ausbildungssystem: verschiedene Wege, um es möglich zu machen; es liegen nicht genügend entsprechende Informationen vor. Bezüglich beruflicher Qualifikationen ist der Prozess langsam, eingeschränkt und je nach Region unterschiedlich. Es wird keine pädagogische Innovation gefördert, Regeln sind zu rigide. Das Budget für Bildung wurde reduziert, weniger LehrerInnen, mehr SchülerInnen pro Klasse, weniger Ressourcen und mehr Schwierigkeiten mit einer Fortsetzung des Studiums. LehrerInnen und ProfessorInnen sind mit den Rollen, die sie übernehmen müssen, überfordert. Die Rechtslage bezüglich Bildung ändert sich so häufig, dass nicht genügend Zeit bleibt, um die Ergebnisse der jeweiligen Gesetze ermitteln zu können. Da politischer Wandel einen starken Einfluss auf Bildungsgesetze hat, sollte eine nationale Vereinbarung erreicht werden.

5.3 Informationen und verfügbare Daten

Um besser auf die Herausforderungen bei der Antizipation und Abstimmung von Qualifikationen mit der Nachfrage am Arbeitsmarkt eingehen zu können, ist es entscheidend, umfassendere Informationen über die zukünftigen Qualifikations- und Stellenanforderungen der Union zu fördern. Die Europäische Kommission hat mehrere Instrumente für die Abstimmung von Qualifikationen und Arbeitsstellen entwickelt, die Initiative „Neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten“ ins Leben gerufen und die Notwendigkeit einer Annäherung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung und Arbeitswelt zum Ausdruck gebracht.¹³

Österreich

Österreich hat unter den Ländern der ProjektpartnerInnen das am stärksten entwickelte Informationssystem, das die Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage am Arbeitsmarkt unterstützt.

Das AMS-Qualifikations-Barometer ist österreichweit das erste umfassende Online-Informationssystem zu Qualifikationstrends. Es bietet neben Detailinformationen auch einen raschen Überblick über die Trends in jedem Berufsbereich. Es stellt ein Online-System dar, das einen strukturierten und damit raschen Überblick über zentrale Aspekte des Qualifikationsbedarfs in Österreich gibt. Die Inhalte beziehen sich nicht, wie es in den gängigen Arbeitsmarktuntersuchungen oft üblich, nur auf die Makroebene einer Branche, sondern

¹³ e.g.: EUROPASS, European Qualifications Framework, European Labour Market Monitor, PLOTEUS, EURAXESS, and online job matching tools such as EURES, ESCO, Match & Map.



treffen tatsächlich auch Aussagen über den Bedarf an bestimmten Qualifikationen auf der Ebene der unterschiedlichen Berufsfelder treffen. Ziel des AMS-Qualifikations-Barometers ist es, Aussagen über den aktuellen und absehbaren Qualifikationsbedarf zu sammeln, zu strukturieren und einer breiten Öffentlichkeit via Internet zugänglich zu machen.

Kroatien

In Kroatien erfolgt die Analyse und Prognose des Bedarfs nach bestimmten Qualifikationen am Arbeitsmarkt auf der Grundlage relevanter Statistiken und Indikatoren über die Beschäftigung von Arbeitslosen gemäß dem Bildungsprogramm in Zusammenarbeit mit Interessenvertretern des Arbeitsmarkts. Das Ergebnis der Analyse ist ein Satz von Empfehlungen bezüglich der Aufnahmepolitik von Bildungseinrichtungen und der Stipendienpolitik. Die Ergebnisse der Analyse der für eine Beschäftigung erforderlichen Kenntnisse und Qualifikationen (ein Fragebogen für Arbeitgeber) werden für die Erstellung einer Liste von Kenntnissen und Qualifikationen, die am Arbeitsplatz benötigt werden, verwendet. Auf der Basis von Berufsstandards wird ein Bildungsprogramm geschaffen, das auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber eingeht.

Ein Beispiel für eine gute Praxis auf regionaler Ebene ist die Einrichtung und der Betrieb der regionalen Partnerschaft für die Überwachung und Beurteilung der Bedürfnisse des Arbeitsmarkts in der Gespanschaft Krapina-Zagorje, deren Aufgabe darin besteht, gemeinsam an der Überwachung, Beurteilung und Ermittlung der Bedürfnisse des Arbeitsmarkts zu arbeiten, insbesondere in Berufsfeldern, in denen ein Mangel vorliegt. Anschließend werden die Ergebnisse überwacht und beurteilt und die Einschätzung der Bedürfnisse verbessert. Auch das Modell für Berufe mit Defiziten ist darauf ausgelegt, die Bedürfnisse bezüglich Berufsbilder mit Defiziten zu beurteilen und zu überwachen. Eine bedeutende Rolle für die regionale Entwicklung des Arbeitsmarkts spielt auch ein Partnerschaftsrat für den Arbeitsmarkt der Gespanschaft Krapina-Zagorje, der Interessenvertreter aus dem öffentlichen Sektor, der Zivilgesellschaft und der Wirtschaft zusammenführt, um Strategien zur Personalentwicklung zu entwickeln.

Slowenien

Die Antizipation von Qualifikationsangebot und -nachfrage am slowenischen Arbeitsmarkt ist eine deutlich weniger stark entwickelte Aktivität als die Abstimmung des Arbeitsmarktbedarfs mit den Qualifikationen. Dies ist in Teilen auf die relativ schwach entwickelten Praxis für die Analyse des Arbeitsmarkts vor dem Übergang zu einer Marktwirtschaft, teilweise jedoch auch auf die relativ geringe Größe des Arbeitsmarkts selbst zurückzuführen, da diese es für ForscherInnen unmöglich macht, tiefergreifende Analysen mit statistisch zuverlässigen Ergebnissen durchzuführen. Das Arbeitsamt führt einmal pro Jahr (zum Ende des Jahres) eine Studie unter dem Titel „Beschäftigungsprognose“ durch, in dem ArbeitgeberInnen ihren antizipierten Bedarf an Arbeitskräften sowie die möglicherweise nicht benötigten Arbeitskräfte für das gesamte Jahr angeben. Ein Vergleich von Daten über die Nachfrage mit der Anzahl der Arbeitslosen (tatsächliches Angebot) liefert Informationen über die kurzfristigen bildungs- und berufsbezogenen Diskrepanzen am Arbeitsmarkt. Dies vermittelt jedoch kein vollständiges Bild der von ArbeitgeberInnen benötigten Kenntnisse, Qualifikationen und Kompetenzen.

Spanien

Bezüglich der Abstimmung von Angebot und Nachfrage in der Aus- und Weiterbildung und Beschäftigung und einer Antizipation von Qualifikationsanforderungen handelt es sich bei den in Spanien verfügbaren Informationen und Daten um detaillierte Stellenbeschreibungen und Kompetenzdefinitionen sowie um Quoten der Integration in den Arbeitsmarkt nach Bildungsniveau. Diese Daten werden als öffentliche und sichtbare Informationen auf den Websites von öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen, Schulen und Ausbildungsinstitutionen bereitgestellt und nach typischen Deskriptoren / Variablen wie Geschlecht, Alter, Region, etc. aufgeschlüsselt.



Das globale Netzwerk in Spanien in der Region Barcelona ist ein Beispiel für erfolgreiches Networking, bei dem Informationen über globale sektorale Trends einer Branche mit lokalspezifischen Trends bei Qualifikationsanforderungen kombiniert werden.

5.4 SchlüsselakteurInnen am Arbeitsmarkt, ihre Rolle und Beteiligung bezüglich der Abstimmung und Antizipation von Qualifikationsangebot und -nachfrage, beruflicher Entwicklung und lebenslangem Lernen

In den Ländern der PartnerInnen sind die wichtigsten AkteurInnen am Arbeitsmarkt identisch, ihre Beteiligung an der Abstimmung und Antizipation von Qualifikationsangebot und -nachfrage, der beruflichen Entwicklung und lebenslangem Lernen erfolgt jedoch auf unterschiedlichen Niveaus. Einige haben bereits Partnerschaften zwischen wichtigen AkteurInnen ins Leben gerufen und kooperieren in diesem Bereich.

Der Aufbau von Partnerschaften und einer kollektiven Verantwortlichkeit zwischen InteressenvertreterInnen wie Regierung, Wirtschaftsorganisationen, Gewerkschaften, öffentlichen Körperschaften, ArbeitgeberInnen, Handels- und Berufsverbänden, öffentlichen und privaten AnbieterInnen von Schulungsleistungen, gemeindebasierten Organisationen, Kooperativen und Nichtregierungsorganisationen ist für einen besseren Abgleich von Qualifikationsangebot und -nachfrage am Arbeitsmarkt und eine Förderung des Übergangs vom Bildungssystem in die Arbeitswelt von zentraler Bedeutung. Wenn wir die Effizienz, die Qualität und vor allem den Einfluss von Bildung, der Entwicklung von Qualifikationen und Ausbildung verbessern wollen, werden innovative Formen der Zusammenarbeit benötigt.

Österreich

Hinsichtlich der Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage spielen in Österreich auf nationaler Ebene die folgenden HauptakteurInnen im Zusammenhang mit der Einrichtung des AMS Standing Committee on New Skills eine wesentliche Rolle:

Der Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice agiert auf Bundesebene und besteht aus: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Vorsitz), Vereinigung der Österreichischen Industrie (ArbeitgeberInnenvertretung), Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (ArbeitnehmerInnenvertretung). Der Verwaltungsrat richtete auf nationaler Ebene das AMS Standing Committee on New Skills ein. Das Arbeitsmarktservice Österreich ist für die Umsetzung der Arbeiten des Standing Committee verantwortlich. Projektleitung: Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS in Kooperation mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw). VertreterInnen von Weiterbildungseinrichtungen, Sozialpartnerorganisationen sowie BranchenexpertInnen aus Unternehmen durch ihre Mitarbeit an den Workshops der sogenannten „SpezialistInnengruppen“ (Unternehmenscluster) des AMS Standing Committee on New Skills: Cluster „Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation“, Cluster „Energie und Umwelttechnik“, Cluster „Gesundheit und Pflege“, Cluster „Handel“.

Kroatien

Die wichtigsten AkteurInnen am kroatischen Arbeitsmarkt sind die **Ministerien** (das Ministerium für Wissenschaft, Bildung und Sport, das Ministerium für Arbeit und das Rentensystem; das Wirtschaftsministerium; das Ministerium für Soziales und Jugend; das Ministerium für regionale Entwicklung und EU-Mittel; das Ministerium für Wirtschaft und Handel und das Gesundheitsministerium), **staatliche, öffentliche und private Agenturen und Nichtregierungsorganisationen im Bereich der Bildung und Beschäftigung**, darunter das Amt für berufliche Ausbildung und Erwachsenenbildung, das Amt für Wissenschaft und Hochschulwesen, das Amt für Bildung, die kroatische Agentur für Arbeit, die kroatische Handwerkskammer, die kroatische Wirtschaftskammer, der kroatische Arbeitgeberverband, Schulen, Universitäten und Hochschulen, offene Universitäten und andere Institutionen für Erwachsenenbildung,



Institutionen für die Rehabilitation von Behinderten für eine berufliche Wiedereingliederung und Beschäftigung, das Institut für die Entwicklung der Bildung sowie eine Reihe privater Agenturen, die im Bereich der Beschäftigung tätig sind.

Das **Ministerium für Wissenschaft, Bildung und Sport** übernimmt administrative sowie weitere Aufgaben im Zusammenhang mit: Vorschulerziehung, Grund- und Sekundarschulerziehung, der Entwicklung des Hochschulwesens, der Umsetzung nationaler Strategien und Programme für das Hochschulwesen, Qualitätssicherung, der Überwachung finanzieller und materieller Umstände für den Betrieb von höheren Lehranstalten; der Subventionierung der Studienkosten und der Förderung eines lebenslangen Lernens und einer höheren Ausbildung für Erwachsene.

Das **Südosteuropäische Zentrum für Unternehmerisches Lernen (SEECEL)** wurde als Initiative des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Unternehmertum in Kooperation mit der kroatischen Wirtschaftskammer gegründet. Es wird von der EU und der GD Unternehmen und Industrie der Europäischen Kommission unterstützt und befasst sich mit der Entwicklung unternehmerischen Lernens gemäß der Entwicklung unternehmerischen Lernens als Schlüsselkompetenz für alle Bildungsniveaus und -formen. Durch die Förderung einer Zusammenarbeit von Experten aus Südosteuropa und den Austausch bewährter Praktiken versucht das Zentrum, einen Fortschritt in Bezug auf Lernen, Unternehmertum, die Förderung des Unternehmergeists und eine unternehmerische Denkweise in allen Generationen zu unterstützen.

Die **kroatische Agentur für Arbeit** ist der Hauptträger systematisch organisierter Aktivitäten wie der Bereitstellung von Informationen und Beratungsleistungen für die verschiedenen Zielgruppen – Grundschulen, Sekundarschulen, Studenten, Arbeitslose, Beschäftigte und Arbeitgeber. Der Dienst beruht auf einem Ansatz, der sich vor allem auf Kunden konzentriert. Hinzu kommt ein partnerschaftlicher Ansatz für die Bereitstellung individualisierter Dienstleistungen für unterschiedliche Zielgruppen. Bei den am häufigsten erbrachten Dienstleistungen handelt es sich um Informations- und Beratungsleistungen für Einzelpersonen und Gruppen, Unterstützung bei der Selbständigkeit, die Organisation des Binnenarbeitsmarkts, etc. Für die Umsetzung dieser Aktivitäten hat die kroatische Agentur für Arbeit **Informations- und Berufsberatungszentren (CISOK)** eingerichtet. Bislang gibt es sieben solcher Zentren, an denen kostenlose Informationen über lebensbegleitende Beratung und berufliche Entwicklung erhältlich sind.

Die **kroatische Wirtschaftskammer (CCE)** untersucht und analysiert kontinuierlich die Bildungsbedürfnisse geschäftlicher und unternehmerischer Qualifikationen. Innerhalb der CEE ist das **Zentrum für Personalentwicklung** tätig, das ein lebenslanges Lernen fördert. Ziel des Zentrums ist die Bestärkung von Unternehmensleitungen darin, Abteilungen für die Personalverwaltung einzurichten und PersonalleiterInnen in strategische Entscheidungen einzubinden. Jedes Jahr organisiert die Kammer eine internationale Konferenz über lebenslanges Lernen und Personalentwicklung namens „Educa plus“.

Die **kroatische Handwerkskammer** spielt bei der Aufklärung von SchülerInnen bezüglich handwerklicher Berufe und bei der Organisation von Meisterprüfungen als Voraussetzung für eine Selbständigkeit eine bedeutende Rolle.

Private Agenturen und Nichtregierungsorganisationen haben in den letzten Jahren begonnen, sich immer mehr hervorzutun und spielen bei der Personalverwaltung eine zunehmend wichtige Rolle. Dies gilt insbesondere für die Stellenvermittlung und die Organisation diverser Bildungs- und Beschäftigungsprogramme, die unter anderem Leistungen umfassen, die auf die Entwicklung von Kompetenzen zur Steuerung der beruflichen Laufbahn abzielen. Zudem gibt es spezialisierte landesweite Personalentwicklungsagenturen, sogenannte „Headhunter“-Agenturen, die für Arbeitgeber potenzielle KandidatInnen für Management- und spezialisierte Fachpositionen ausfindig machen.

Slowenien

Die wichtigsten AkteurInnen am slowenischen Arbeitsmarkt sind die politischen EntscheidungsträgerInnen, die Institutionen und Ämter im Bereich der Bildung und Ausbildung sowie Kammern, Gewerkschaften, ArbeitgeberInnen und Beschäftigte. Ihnen allen kommt jeweils eine bedeutende Rolle zu:

Das **Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Sport** übernimmt administrative und fachliche Aufgaben in den Bereichen Bildung ab der frühkindlichen Erziehung, Hochschul- und berufliche Aus- und Weiterbildung sowie Erwachsenenbildung. Das **Nationale Institut für Befähigungsnachweise (INCUAL)** ist für die Definition, Schaffung und Aktualisierung des nationalen Katalogs beruflicher Befähigungsnachweise und den entsprechenden modularen Katalog für die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie für den Vorschlag von Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsberatung verantwortlich. Das **Zentrum für die berufliche Aus- und Weiterbildung (CEV)** erstellt Berufsprofile und kompetenzbasierte berufliche Standards (Beschäftigungsstandards), die die Grundlage für die Erstellung von Bildungsprogrammen für die berufliche und technische Ausbildung sowie für eine Zertifizierung nationaler beruflicher Befähigungsnachweise bilden.

Ministerium für Arbeit, Familie, Sozialordnung und Gleichberechtigung, Direktion für Arbeitsmarkt und Beschäftigung: Planung, Erstellung und Umsetzung aktiver beschäftigungspolitischer Maßnahmen, die auf der Situation am slowenischen Arbeitsmarkt sowie auf europäischen und nationalen Entwicklungsdokumenten beruhen. Das **slowenische Arbeitsamt** setzt Maßnahmen im Rahmen einer aktiven Beschäftigungspolitik zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und sozialen Einbindung zur aktiven Eingliederung in den Arbeitsmarkt um.

Öffentlicher Fonds der Republik Slowenien für Personalentwicklung und Wissenschaft: Umsetzung der Stipendienpolitik, Förderung und Finanzierung der Investitionen in Humanressourcen zur Steigerung von Beschäftigungsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit, Wissenstransfer und Integration des Bildungssystems mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts.

Die **Industrie- und Handelskammer** organisiert zahlreiche spezifische Schulungen für ihre Mitglieder, die den Bedürfnissen der Unternehmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit sowohl der Firmen selbst als auch ihrer MitarbeiterInnen entsprechen. Die **Handwerks- und Unternehmerkammer** hat ein Bildungszentrum eingerichtet, das spezialisierte Schulungen organisiert, die an den Bedürfnissen von Unternehmern und Kleinunternehmen ausgerichtet sind.

Gewerkschaften fördern die Bildung und erhöhen das Bewusstsein bezüglich der Bedeutung eines lebenslangen Lernens. Eines der Ziele einer aktiven Einbindung der Gewerkschaften im Bereich der Aus- und Weiterbildung besteht darin, MitarbeiterInnen sowie ArbeitgeberInnen zu motivieren.

Beratungszentren und Anbieter von Aus- und Weiterbildungsdiensten gewährleisten eine Unterstützung der beruflichen Entwicklung sowie von Aus- und Weiterbildung. Einige von ihnen bieten maßgeschneiderte Schulungsangebote, allgemein mangelt es jedoch an Kooperation zwischen diesen Stellen und den ArbeitgeberInnen bezüglich der Analyse des Schulungsbedarfs und der Anpassung von Schulungsangeboten an die Bedürfnisse der Unternehmen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die InteressenvertreterInnen in Slowenien nicht ausreichend an der Interaktion zwischen der Arbeitswelt und dem Bereich der Aus- und Weiterbildung, der beruflichen Entwicklung und des lebenslangen Lernens beteiligt sind. Die Kooperation ist eher gering, und es fehlt ein gegenseitiges Zuhören. Dies hat zur Folge, dass ArbeitgeberInnen mit den Kenntnissen und Qualifikationen, die StudentInnen im Rahmen ihrer Ausbildung erhalten, nicht zufrieden sind. Allerdings reagieren sie auch nicht auf die Einladung der AnbieterInnen entsprechender Bildungsprogramme, an der Erstellung offener Lehrplanthemen mitzuwirken, und sind nicht bereit, Stellen für den praktischen Teil der Ausbildung anzubieten. Die Lösung besteht darin, Kooperationsprogramme zwischen Unternehmen und Bildungsstätten (Schulen, Universitäten) zu fördern und frühzeitiger, und zwar bereits in der Grundschule, mit der Vorstellung von Berufen zu beginnen.



Spanien

Es wurde erkannt, dass die Förderung eines flexiblen nationalen Vertrags erforderlich ist, um die Abstimmung von Qualifikationen zu fördern. Dies bedeutet, dass ein Rahmen eingerichtet werden muss, an dem sich die beteiligten InteressenvertreterInnen orientieren können. Es sollte jedoch bedacht werden, dass keine Pauschalrezepte existieren. Die Lösungen müssen daher im Kontext betrachtet werden und sich auf die jeweiligen Umstände konzentrieren, um gute Antworten bieten zu können.

Derzeit besteht die Rolle der **ArbeitgeberInnenorganisationen** und der **ArbeitgeberInnen** darin, Schulungs- und Qualifizierungskurse für Beschäftigte und Arbeitslose zu fördern. Diese Kurse werden gemäß den von den Arbeitsvermittlungsstellen erstellten Prognosen und den verfügbaren Budgets geplant und entsprechen nicht immer den Bedürfnissen oder Interessen der NutzerInnen. In Kooperation mit Aus- und Weiterbildungszentren bieten sie Praktikumsplätze in ihren Organisationen an und liefern Stellenangebote mit einem möglichst ausführlichen Detailierungsgrad.

ArbeitnehmerInnenorganisationen fördern Schulungs- und Qualifizierungskurse für Beschäftigte und Arbeitslose (diese Kurse werden gemäß den von den Arbeitsvermittlungsstellen erstellten Prognosen und den verfügbaren Budgets geplant und entsprechen nicht immer den Bedürfnissen oder Interessen der NutzerInnen), bieten Schulungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, Berufsberatung (einzeln und bezüglich flexibler Berufslaufbahnen), verteidigen Beschäftigte und motivieren diese, aktiv in Unternehmen mitzuwirken.

Beschäftigungsorganisationen und -dienste, Beratungszentren, Aus- und Weiterbildungsstätten bereiten die Menschen auf die Außenwelt vor – insbesondere junge Menschen, die kurz davor stehen, ihre erste Stelle anzutreten. Zudem bieten sie Workshops über den Arbeitsmarkt und Unterstützung bei der Stellensuche und entwickeln professionelle Beratungsangebote für Beschäftigung und Selbständigkeit. Der Nachteil besteht darin, dass diese Aktionen Teil von Programmen sind, die vom öffentlichen Sektor finanziert werden, und dass deren Einbindung derzeit das Angebot persönlicher Unterstützungsleistungen verringert: berufliche Laufbahnen und Stellenvermittlung zwischen Arbeitssuchenden und den Unternehmen zur Anpassung beruflicher Profile und Unterstützung des Rekrutierungsprozesses.

Politische EntscheidungsträgerInnen, Behörden, lokale Gemeinschaften, Ministerien, etc. erlassen Gesetze und setzen Richtlinien um, die auf eine Verbesserung der Arbeitsmarktlage und eine Bekämpfung der Arbeitslosigkeit abzielen. Das Problem ist, dass diese politischen Ansätze reaktiv und nicht proaktiv sind. Lokale Dienste (die von Stadträten finanziert werden) werden eingerichtet, um Unternehmern und Arbeitslosen Unterstützung zu bieten und den lokalen Markt zu fördern.



6. HERAUSFORDERUNGEN UND GRENZEN IN DER ABSTIMMUNG VON QUALIFIKATIONSANGEBOT UND -NACHFRAGE

Gemäß dem Jahreswachstumsbericht 2013 (AGS) ist es dringend notwendig, „die Maßnahmen zur Verbesserung der Abstimmung am Arbeitsmarkt zu verstärken, indem Aus- und Weiterbildungssysteme angepasst werden, so dass sie die Qualifikationen und Kompetenzen vermitteln, die in Sektoren benötigt werden, in denen in der Zukunft eine hohe Anzahl von Arbeitsplätzen geschaffen werden. Dies betrifft vor allem die ‚grüne‘ Wirtschaft, das Gesundheitswesen sowie den Umwelt- und IKT-Sektor. Zudem muss die berufliche und geografische Mobilität durch eine bessere Kooperation zwischen ArbeitgeberInnen und Arbeitsvermittlungsstellen optimiert werden. Insbesondere junge Menschen müssen durch die Entwicklung partnerschaftlich ausgerichteter Ansätze für Lehrstellen und qualitativ hochwertige Praktika angesprochen werden“.¹⁴

Es muss gewährleistet werden, dass die angebotenen Qualifikationen besser mit dem Bedarf am Arbeitsmarkt übereinstimmen. Die Entwicklung neuer Qualifikationen und Kompetenzen für eine volle Ausschöpfung des Aufschwungspotenzials hat vorrangige Bedeutung und stellt für die EU sowie für nationale Behörden, Aus- und Weiterbildungsstätten, Unternehmen, Beschäftigte und StudentInnen eine Herausforderung dar. Um einer steigenden Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken, muss die Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage verbessert werden. Eine Beseitigung von Hindernissen, transparentere Informationen über Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen und eine verbesserte Koordinierung zwischen verschiedenen politischen Bereichen und den Institutionen des Arbeitsmarkts würden dazu beitragen, die Qualifikationen des Einzelnen besser an die Beschäftigungsmöglichkeiten anzugleichen.¹⁵

6.1 Verbesserung der Abstimmung von Qualifikationsangebot/-nachfrage und die Bedeutung von beruflicher Entwicklung und lebenslangem Lernen im Abstimmungsprozess

30

Das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage muss überwunden werden, wenn wir unser Humankapital und unsere Talente effektiv nutzen wollen. Wir benötigen eine bessere Abstimmung des Qualifikationsangebots mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts, unterstützt durch berufliche Entwicklung und lebenslanges Lernen. Die Anpassung von Aus- und Weiterbildung an die sich ändernden Anforderungen der Arbeitswelt ist für die Verhinderung von Ungleichgewichten am Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung. Eine Steigerung der Effizienz von Aus- und Weiterbildungssystemen ist entscheidend, und als Reaktion auf neue berufliche Anforderungen müssen neue Qualifikationen geschaffen werden.

Österreich

In die Abstimmung von Qualifikationsnachfrage und -angebot fließen neben Studien auch die Ergebnisse von Interviews und Inseratenanalysen ein. Interviewt werden beispielsweise VertreterInnen von Firmen, Vorstände von Fachverbänden und Innungen, PersonalrekrutiererInnen etc.

Es handelt sich hierbei um keine systematischen empirischen Erhebungen, sondern um Resultate eines Diskussionsprozesse. Studienergebnisse und Literatur wurden eingesetzt, soweit sie als Impuls für den Diskussionsprozess und zur Untermauerung der Arbeitsergebnisse dienlich waren. Es wird daher auch kein Anspruch auf allgemeine Gültigkeit erhoben.

Beim AMS-Qualifikationsbarometer basieren beispielsweise die verwendeten Inseratenanalysen auf der Beobachtung und Analyse der wichtigsten österreichischen Printmedien; derzeit werden insgesamt 84

¹⁴ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf.

¹⁵ Agenda New Skills for New Jobs.



Tages- und Wochenzeitungen erfasst. Der überwiegende Teil der Texte wird halbjährlich aktualisiert, die Verbleibenden einmal jährlich. Der Prognoserahmen beträgt vier Jahre.

Demzufolge sind insbesondere folgende Herausforderungen und Rahmenbedingungen bei der Identifikation von Informationen und Daten zu Trends zu beachten:

- Die Einschätzung von Trends weist in die Zukunft (Prognoserahmen: vier Jahre), während konkrete Inseratsdaten immer eine punktuelle Bestandsaufnahme aus der Vergangenheit darstellen.
- Die Besetzung von Stellen erfolgt nicht ausschließlich über Stellenanzeigen, sondern z.B. auch über Blindbewerbungen, betriebsinterne Personalrekrutierung, persönliche Vermittlung, Headhunting usw.
- Inseratsdaten gehen aus Printmedien sowie aus Stellenanzeigen von Online-Jobbörsen hervor.
- Eine hohe Fluktuation bei manchen Berufen führt zu einem erhöhten Stellenaufkommen, das jedoch nicht dem tatsächlichen Arbeitsmarktbedarf entspricht.
- Grundsätzlich besteht immer ein Spannungsfeld zwischen den grundsätzlichen Prognosen und den laufenden sicher verändernden Anforderungen der Wirtschaft.
- Herausfordernd ist auch die Zusammenführung und laufende Abstimmung aller Maßnahmen bzw. AkteurInnen in diesem Bereich, um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden und Synergien sowie Ressourcen optimal zu nutzen.
- Die Einbindung von regionsspezifischen Anforderungen und Bedürfnissen ist durch den „Hauptsitz“ der SpezialistInnengruppe (Wien) noch nicht optimal erfolgt, derzeit eher Ostösterreich-lastig. Ein weiterer örtlicher Fixpunkt Richtung Westösterreich könnte zur Einbindung kleinerer Regionen führen.
- Die laufenden und gegebenenfalls aufgrund von aktuellen Wirtschaftslagen sowie wirtschaftlichen Entwicklungen erforderlichen Anpassungen von Angeboten an die aktuelle Nachfrage erfordert ein hohes Maß an Flexibilität zur Anpassung von Maßnahmen, um dem aktuellen Bedarf wieder zu entsprechen. Vor allem der Technologiebereich unterliegt einem laufenden und rasch fortschreitenden Wandel.

31

Die Bedeutung von Höherqualifizierung und Weiterbildung (Lifelong Learning) sollte stärker in den Köpfen der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen verankert werden. Auf diesem Wege können Betriebe selbst tätig werden und Qualifikationslücken mittel- bis langfristig abbauen, wenn die gewünschten Qualifikationen über den externen Arbeitsmarkt (Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen) nicht erfolgreich ist. Dabei ist eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit Aus- und Weiterbildungseinrichtungen (Schulen, Fachhochschulen, Universitäten, Erwachsenenbildung) und dem AMS zur gemeinsamen Höher- und Weiterqualifizierung der MitarbeiterInnen notwendig. Besonders in KMUs sollte eine Forcierung der systematischen Weiter- und Höherqualifizierung der MitarbeiterInnen erfolgen.

- Regelmäßige Weiterbildung sollte so institutionalisiert werden, dass es quasi zur Selbstverständlichkeit wird z.B. alle fünf Jahre einen Auffrischkurs zu besuchen. Viel passiert bereits aus Eigeninteresse und über Produktschulungen. Vielfach sollte aber das Bewusstsein noch gestärkt werden, dass Weiterbildung unbedingt notwendig ist, um die Grundfertigkeiten zu erhalten und am aktuellen Stand der Technik zu bleiben.
- Schaffung der betrieblichen Rahmenbedingungen und Angebote, die es insbesondere älteren MitarbeiterInnen sowie Teilzeitbeschäftigten ermöglichen, sich an Weiterbildung zu beteiligen.
- Die Erfahrungen der MitarbeiterInnen sollten stärker in interne Weiterbildung einfließen.
- Qualifizierungsbereitschaft und Flexibilität, Tätigkeiten zu übernehmen, die nicht originär ins Berufsbild fallen, sollten gefördert werden.

Fundierte Kenntnisse in einem jeweiligen Fachbereich (Fachkenntnisse) stellen eine unabdingbare Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit und den Erfolg von ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt dar. Grundsätzlich wird dazu festgestellt, dass diese Kenntnisse bei Fachkräften in der Regel gut ausgebildet,



häufig aber nicht am notwendigen aktuellen Stand des Wissens und der Technik sind. Besonders bei Personen, die länger nicht in Beschäftigung waren (z. B. WiedereinsteigerInnen), aber auch bei Personen, die in Beschäftigung lange Zeit keine Weiterbildungsaktivitäten gesetzt haben, werden erhebliche Wissenslücken und Mankos im Umgang mit neuen Situationen (z.B. Beratungssituationen) und Arbeitsprozessen, Technologien, Anwendungen und Verfahren konstatiert.

Rasche und fortschreitende technische Entwicklungen, und zwar sowohl in der Produktionstechnik als auch in der Informations- und Kommunikationstechnologie (siehe Technologisierung), erhöhen in diesem Zusammenhang den Handlungsbedarf in der Aus- und Weiterbildung in allen Wirtschaftsbereichen und auf allen Qualifikationsniveaus.

Kroatien

Der Mangel an Wettbewerbsfähigkeit und die Rigidität des kroatischen Arbeitsmarkts führen zu einer Reduzierung der Anzahl bestehender Arbeitsstellen und verengen den Raum für neue Stellen. Daher ist es unerlässlich, dass die Regierung ein erhöhtes Interesse zeigt und Mittel für eine Anpassung der aktuellen Lage am Arbeitsmarkt investiert. Zudem sind umfangreichere Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung der aktuellen und zukünftigen Generationen erforderlich. Der prozentuale Beschäftigungsanteil bestimmter höherer Profile muss gemäß dem Projekt zur Festlegung der zukünftigen Zulassungsrichtlinien an Hochschulen sowie zur Aufklärung der allgemeinen Öffentlichkeit systematisch überwacht werden. Nur auf diese Art und Weise ist es möglich, eine angemessene Koordination von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt für hochqualifizierte ArbeitnehmerInnen zu erzielen und somit die strukturelle Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Derzeit arbeitet Kroatien an der Entwicklung des kroatischen Qualifikationsrahmens. Hierbei handelt es sich um das Reforminstrument, welches das gesamte Qualifikationssystem auf allen Bildungsstufen in Kroatien anhand von Qualifikationsstandards regelt, die auf Lernergebnissen beruhen und nach den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts, des Einzelnen und der Gesellschaft ausgerichtet sind. Daher wird eine Erhebung zu den für die Arbeit am Arbeitsplatz erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Umfrage werden für die Entwicklung von Berufsstandards verwendet, d.h. einer Liste der Kenntnisse und Fähigkeiten, die benötigt werden, um einen Beruf nach professionellen Standards ausüben zu können. Dies wird eine leichtere Verfolgung der am Arbeitsmarkt benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten ermöglichen und die Grundlage für eine bessere Anpassung von Bildungsprogrammen gemäß den erforderlichen Kompetenzen bilden. Auf der Basis von Berufsstandards werden Bildungsprogramme geschaffen, die auf die Bedürfnisse der ArbeitgeberInnen eingehen.

Das Konzept lebenslangen Lernens wird am häufigsten mit wirtschaftlichen Zielen in Verbindung gebracht, beispielsweise mit der Erreichung einer höheren Leistungsfähigkeit und einer langfristigen Beschäftigungsfähigkeit. Auf der anderen Seite können wichtige Ziele, die zur aktiveren Rolle des Einzelnen innerhalb der Gesellschaft beitragen, auch nicht ignoriert werden. Bei diesen Zielen handelt es sich um soziale Eingliederung, aktiven Bürgersinn und persönliche Entwicklung.

Für eine Abstimmung von Qualifikationen muss die Entwicklung von Qualifikationsnachweisen und Aktivitäten geplant werden, um klare und recherchierte Daten sowie verifizierbare Fakten zu schaffen. Eine Qualifikationsplanung wird es möglich machen, sicherzustellen, dass Qualifikationen auf den tatsächlichen Anforderungen des Sektors beruhen, nicht lediglich auf Eindrücken.

Bezüglich der Prozesse der beruflichen Entwicklung und des lebenslangen Lernens sollte Folgendes als nächstes in Angriff genommen werden: Aufbau eines Bildungssystems, das Chancengleichheit für die Einbindung die Qualität lebenslangen Lernens bietet und bei dem Bildung auf der Nachfrage und dem Bedürfnis nach Lernen beruht und hiervon abgeleitet ist; Umsetzung von Maßnahmen für gemeinsame und koordinierte Schritte der maßgeblichen Ministerien, SozialpartnerInnen und Bildungseinrichtungen; und Schaffung der rechtlichen und technischen Voraussetzungen dafür, dass lebenslanges Lernen zu einem integralen Bestandteil des kroatischen Bildungssystems wird.



Der Bereich der beruflichen Ausbildung ist am direktesten und am engsten mit der Arbeitswelt verbunden. Seinem Wesen nach handelt es sich hierbei um den Erwerb beruflicher Kompetenzen, die relevant und zeitgemäß sind und vor allem der Wirtschaft Unterstützung bieten. Die Planung von Qualifizierung wird für jedes Bildungssystem in Europa sowie weltweit ein zentrales Thema. Am wichtigsten ist die Erkenntnis, dass eine Ausrichtung des Bildungssystems auf allen Ebenen des Arbeitsmarkts erforderlich ist. Anderenfalls ist die Alternative zu teuer. Daher wurde die Notwendigkeit hervorgehoben, Instrumente und Mechanismen zu entwickeln, die darauf abzielen, die Lücke zwischen Bildung und den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts zu schließen.

Slowenien

Der Prozess für die Abstimmung von Qualifikationen und die Prognose von Bedürfnissen sowie für die berufliche Laufbahn und das lebenslange Lernen ist in Slowenien nicht reguliert. Auf der einen Seite ist das Bildungssystem nicht flexibel genug, während auf der anderen Seite die Unempfänglichkeit der Unternehmen steht. Die gegebenen Bedürfnisse sind angesichts ungeplanter/unkontrollierter Arbeit und der Defizite von Personalabteilungen unklar; Bedürfnisse werden nicht erfasst, Defizite sind nicht bekannt, Schulen sind nicht flexibel genug, und Kenntnisse sind unzulänglich.

Für eine Verbesserung der Abstimmung werden eine bessere Anleitung und ein methodologischer Ansatz benötigt. Die größten Herausforderungen und Chancen bestehen darin, Wirtschaft und Bildungswesen zusammenzuführen, um die vorherrschenden Bedürfnisse zum Ausdruck zu bringen und zu verstehen und um generische Kompetenzen in Lernprogramme einzuführen, eine attraktive und relevante Bewerbung von Berufen zu entwerfen, die am Arbeitsmarkt jetzt oder in Zukunft benötigt werden, Eltern bezüglich der beruflichen Orientierung ihrer Kinder zu beeinflussen, finanzielle Unterstützung nur denjenigen allgemeinen oder beruflichen Ausbildungsprogrammen zukommen zu lassen, die beschäftigungsfähige Profile liefern, und ein zentralisiertes System für die Identifizierung und Prognose des Schulungs- und Beschäftigungsbedarfs einzurichten. Darüber hinaus muss ein einziges Portal über den Zustand, die Bedürfnisse und die Chancen des Arbeitsmarkts eingerichtet werden (eine einzige Anlaufstelle), und Institutionen sollten darauf achten, dass Aufzeichnungen über Angebot und Nachfrage geführt werden. Die Öffentlichkeit sollte besser informiert werden und sich der Strategien und Initiativen am Arbeitsmarkt bewusst sein. Hierfür müssen bewährte Verfahren auf mehreren Ebenen (Medien, Informationsstände, etc.) sowie erfolgreiche, gefragte Berufe präsentiert werden.

33

Spanien

In Spanien ist eine Abstimmung von Qualifikationen eine schwierige und kooperative Aufgabe, die eine fließende Beziehung zwischen den SchlüsselakteurInnen sowie Vertrauen, wechselseitige Kenntnisse und die Erzielung von Synergien erfordert. Die folgenden Herausforderungen müssen überwunden werden:

- Steigerung der Flexibilität und der höheren Kenntnisse von sowohl Unternehmen als auch Beschäftigten;
- Förderung von Synergien zwischen der Sphäre der allgemeinen und beruflichen Bildung und dem Arbeitsmarkt;
- Aufbau eines Netzwerks und einer Datenbank für eine effizientere Zusammenarbeit;
- Verbesserung von Finanzierung und Professionalismus;
- Bindung von Talenten, Verbesserung von Koordination und Kooperation; Motivation der Menschen, an einer Verbesserung der eigenen beruflichen Qualifizierung mitzuwirken;
- Erneuerung der öffentlichen Arbeitsverwaltungsstellen.

Die folgenden Barrieren und Hindernisse müssen überwunden werden:



This project has received funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

- Es gibt keine Kompetenzpläne, an denen sich ProfessorInnen, AusbilderInnen und BerufsberaterInnen bei der Abstimmung von Qualifikationen orientieren können. Informationen stehen nicht jedermann zur Verfügung; sie werden als Eigentum, nicht als Instrument angesehen;
- Mangel an Wissen über die am Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen – detaillierte Stellenbeschreibungen könnten für Ausbildungs- und Rekrutierungsprozesse hilfreich sein;
- Es gibt keine spezialisierte Ausbildung für BerufsberaterInnen, und bisweilen sind diese nicht auf dem neuesten Stand;
- Mangel an Investitionen, insbesondere privater Finanzinvestitionen;
- Mangel an Koordination zwischen Diensten.

Bezüglich der Prozesse für den Abgleich von Qualifikationen, die berufliche Entwicklung und lebenslanges Lernen sollte Folgendes geändert oder verbessert werden:

- Die Personalabteilung jedes Unternehmens muss das berufliche Profil der einzelnen MitarbeiterInnen kennen, um diese den angemessensten Stellen zuzuordnen. Ein integriertes System für lebenslanges Lernen bietet Gelegenheiten für die Erreichung eines Abgleichs von Qualifikationen durch Schulungen. Unternehmen und Schulungs- bzw. Ausbildungszentren sollten diesen Prozess durch Partnerschaften unterstützen. Alternativ könnten Beschäftigte dies auch selbst tun, sofern entsprechende Informationen verfügbar sind;
- Identifizierung, Überwachung, Schulung, Beförderung und Beurteilung interner Talente innerhalb der Unternehmen;
- Lebenslanges Lernen sollte ein zugängliches, offenes System sein (verschiedene Zugriffsarten: über Bildung, Ausbildung oder Arbeitserfahrung);
- Entwicklung eines Qualifikationssystems und Verknüpfung von Arbeitserfahrung sowie beruflicher und allgemeiner Ausbildung.

6.2 Wie können SchlüsselakteurInnen des Arbeitsmarktes zu Verbesserungen beitragen?

Einer der vier Stränge der EU-Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten zur Antizipation und Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage am Arbeitsmarkt ist eine Stärkung der Kapazität der Union zur diesbezüglichen Prognose und Antizipation. Den Unternehmen muss bei der Beurteilung der benötigten Qualifikationen eine zentrale Rolle zukommen, und sie sollten aktiv eingebunden werden. Daher wird die Kommission einen Dialog zwischen Wirtschaft und Aus- und Weiterbildungsstätten sowie die Schaffung von Partnerschaften zur Erfüllung der mittelfristigen Qualifikationsanforderungen fördern.

Österreich

In Österreich fördert die Ansiedelung eines ständigen Ausschusses an der Bundesgeschäftsstelle der österreichischen Arbeitsmarktverwaltung eine kontinuierliche Beschäftigung und Weiterentwicklung des Themas. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für strategische Überlegungen und Empfehlungen an den Verwaltungsrat des AMS, in dem VertreterInnen für ArbeitnehmerInnen, für ArbeitgeberInnen und VertreterInnen der Regierung tätig sind.

- Einspielen der Erkenntnisse in das Bildungssystem: In der zweiten Arbeitsphase wurden verstärkt VertreterInnen von (Aus-)Bildungseinrichtungen in den Diskussionsprozess eingebunden. Durch die Beteiligung von VertreterInnen berufsbildender Schulen, von Fachhochschulen und Universitäten wird es einerseits ermöglicht, dass die Erkenntnisse aus den Arbeitsgruppen auch im Bildungssystem wahrgenommen werden, andererseits fließen auch die Sichtweisen und Erfahrungen der Bildungseinrichtungen unmittelbar in den Arbeitsprozess ein.



- Fortführung des Diskussionsprozesses: Mit dem Vorliegen erster Umsetzungsergebnisse und Umsetzungserfahrungen aus der Entwicklung von Schulungsangeboten wird es notwendig, die Diskussion in den bestehenden Unternehmensclustern wieder aufzunehmen und weiterzuführen. Die beteiligten UnternehmensvertreterInnen sollten über Umsetzungsschritte und Umsetzungsergebnisse informiert und das weitere Entwicklungspotenzial genutzt werden.

Kroatien

Der Arbeitsmarkt umfasst drei Hauptgruppen von AkteurInnen: Einzelpersonen, Unternehmen und die Regierung. Einzelpersonen treffen Entscheidungen darüber, wie sie ihren Lebensunterhalt verdienen werden: ob und wie viel sie arbeiten, welche Art von Arbeit sie verrichten wollen und welche Art von Qualifikationen sie erwerben werden, um ihre Arbeit leisten zu können. Unternehmen treffen Entscheidungen darüber, wie viele und welche Art von Arbeitskräften sie einstellen. Regierungen geben verschiedene politische Grundsätze vor, von denen viele direkte Auswirkungen auf die Entscheidungen von Einzelpersonen und Unternehmen haben, gleichzeitig jedoch auch die Funktionsweise des Arbeitsmarkts selbst beeinflussen. Die Zusammenarbeit und die Vernetzung aller InteressenvertreterInnen am Arbeitsmarkt sowie der AnbieterInnen von Leistungen für die Personalentwicklung müssen verstärkt werden. Zudem müssen die allgemeine und die berufliche Ausbildung verstärkt und die soziale Eingliederung der schwerer vermittelbaren Gruppen in den Arbeitsmarkt gefördert werden.

Slowenien

Es liegt in der Verantwortung der politischen EntscheidungsträgerInnen, der Behörden, der örtlichen Gemeinden und der Ministerien, eine Strategie zu entwickeln, die Anpassungen auf lokaler Ebene erlauben. Außerdem sollte der finanzielle Ansatz einfacher sein. Bezüglich der Gesetzgebung sollten die Aufgaben in diesem Bereich einen Eingriff in die verfügbaren offenen Stellen an bestimmten Schulen in Feldern ohne Beschäftigungsaussichten sowie die Einführung obligatorischer Praktika umfassen.

ArbeitgeberInnenverbände und ArbeitgeberInnen sollten stärker in den Ausbildungsprozess eingebunden werden und an der Schaffung einer Plattform mitwirken. Sie sollten Informationen liefern, ihren Bedarf prognostizieren und über verschiedene Veranstaltungen zusammenarbeiten: Förderung von Berufen, gemeinsame Konsultationssitzungen, Beispiele für bewährte Verfahren, Informationsfluss.

Arbeitnehmerorganisationen sollten ihre Rolle bei der Förderung eines lebenslangen Lernens und die Flexibilität ihrer MitarbeiterInnen am Arbeitsmarkt verstärken, das Bewusstsein für die Bedeutung eines lebenslangen Lernens erhöhen, die aktuellen Bedürfnisse des Arbeitsmarkts verfolgen und mit ArbeitgeberInnen zusammenarbeiten, damit sich diese der Bedeutung einer Investition in ihre MitarbeiterInnen bewusst werden.

Arbeitsvermittlungsorganisationen und -dienste, Beratungszentren und Aus- und Weiterbildungsinstitute sollten sich schnell an die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts anpassen, flexibel und effizient sein und durch Anreize und Subventionen eine Umschulung für die am Markt benötigten Berufsbilder erwirken.

Das Wichtigste ist eine verstärkte Annäherung der Sphären von Allgemeinbildung, beruflicher Ausbildung und Arbeit durch die Schaffung starker und aktiver Partnerschaften.

Spanien

Eine bessere Interaktion zwischen den InteressenvertreterInnen am Arbeitsmarkt ist von zentraler Bedeutung. Politischen EntscheidungsträgerInnen, Behörden, örtlichen Gemeinden und Ministerien kommt die Rolle zu, die aktive Beschäftigungspolitik dahingehend zu verbessern, dass sie den tatsächlichen Bedürfnissen entspricht. Die Gesetzgebung muss auf gesundem Menschenverstand beruhen und die Qualifikationen und Sozialkompetenzen steigern. Es ist eine innovative Gesetzgebung erforderlich, die sich auf benachteiligte Gruppen konzentriert, deren Arbeitslosenquoten normalerweise höher sind. Das Wissen der GesetzesgeberInnen muss erweitert und ihre Denkweise stärker global ausgerichtet werden. Sie sollten an der Schaffung eines gemeinsamen Netzwerks arbeiten, das Arbeitsvermittlungsstellen, Berufsberatungsstellen und kollaborative Netzwerke umfasst.

Arbeitgeberorganisationen und ArbeitgeberInnen sollten eine vollständige Kompetenzanalyse durchführen, die zur Entwicklung von Schulungsprozessen gemäß den identifizierten Bedürfnissen, der Schaffung von Wissensgemeinschaften und der Ermöglichung eines Transfers bewährter Verfahren führt. Sie sollten einen stärkeren Einfluss auf Universitäten und Schulungszentren haben, um ihre Bedürfnisse in angewandtes Wissen zu übertragen und die Einbindung von ArbeitnehmerInnen auf den verschiedenen Managementstufen des Unternehmens fördern.

Arbeitnehmerorganisationen sollten das Erlernen von Qualifikationen fördern. Sie sollten offen sein und einen Dialog mit Unternehmen einleiten, ein lebenslanges Lernen fördern und persönliche Präferenzen mit der Arbeit sowie einer Verbesserung innerhalb des ausgewählten Felds verknüpfen. Zudem müssen sie in der Lage sein, sich bestehende Ressourcen zunutze zu machen und diese zu optimieren. Es ist wichtig, Schulungen für ArbeitnehmerInnen zu unterstützen und Mechanismen zur Erkennung vorhandener Begabungen innerhalb der Belegschaft zu fördern.

Arbeitsvermittlungsorganisationen und -dienste, Beratungszentren und Aus- und Weiterbildungsinstitute sollten den Erwerb der am Arbeitsmarkt gefragten Qualifikationen und Kompetenzen fördern, den Mentoring-Prozess verbessern und als Referenz in der Diagnose des Missverhältnisses zwischen dem, was bereits vorhanden ist, und dem, was für die Förderung der Beschäftigungslage benötigt wird, dienen. Eine stärkere Verpflichtung auf die Anwendung von Methoden, die an die jeweilige Situation und die sich ändernden Zeiten angepasst sind, ist erforderlich. Sie sollten eine Ausbildung (Universitäten) bieten, die an die Realität der Arbeitswelt angepasst ist, eine gemeinsame Datenbank zur Sammlung der Karrierepfade von Arbeitssuchenden sowie zur effizienteren Verwaltung von Stellenangeboten erstellen und die Bedürfnisse echter Unternehmen bezüglich der Ausbildung zukünftiger Arbeitskräfte recherchieren. Außerdem sollte die Erbringung der Dienstleistungen dahingehend verbessert werden, dass diese an die echten Anforderungen des Arbeitsmarkts angepasst werden. Sie müssen Teil kollaborativer Netzwerke sein.

7. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

36

Eine enge Kooperation zwischen der Regierung, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen ist ein wichtiges Merkmal effektiver und dauerhafter Verbindungen zwischen dem Bildungsbereich und der Arbeitswelt, um die Entwicklung real benötigter Qualifikationen zur richtigen Zeit zu fördern.

Die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Ministerien wird in hohem Maße durch diverse Formen von Partnerschaften zwischen verschiedenen Akteuren verstärkt. Besonderes Augenmerk ist auf die Zusammenarbeit von Staaten mit der Wirtschaft oder mit ArbeitgeberInnenvertretungen zu legen, die als Garantie gesehen wird, dass Informationen über den Arbeitsmarkt in die Gestaltung von Ausbildung und Weiterbildungsprogramme fließen. Eine Verbindung von RepräsentantInnen der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen ist insbesondere auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Bedeutung. Staaten mit dualen Ausbildungssystemen berichten in der Regel geringe oder unbedeutende Probleme in Bezug auf einen Skills Mismatch. Dies sollte mit der Tatsache begründet werden, dass die Ausbildung im Rahmen der dualen Berufsausbildung automatisch auf den Bedarf abgestimmt ist. Zudem bieten Unternehmen Lehrlingsausbildungen vorwiegend für Berufe an, für die eine Nachfrage herrscht und veraltete Berufe werden aus dem Programm genommen. Von entscheidender Bedeutung sind eine laufende Aktualisierung bestehender beruflicher Qualifikationen sowie der Aufbau neuer Qualifikationen.

Die untersuchten Länder der ProjektpartnerInnen befinden sich auf verschiedenen Entwicklungsstadien hinsichtlich der Abstimmung und Antizipation von Qualifikationen, beruflicher Entwicklung und Prozessen des lebenslangen Lernens. Ebenso die Zusammenarbeit zwischen Stakeholder für ein besseres Zusammenspiel von Bildung und Berufswelt befindet sich in unterschiedlichen Stadien und Formen. Nichtsdestotrotz sind folgende Verbesserungen in allen Ländern ratsam: höhere Reaktionsbereitschaft der Aus- und Weiterbildungssysteme auf allen Ebenen; Schaffung von verbindlichen Partnerschaften und Kooperationen zwischen AkteurInnen auf allen Ebenen; Motivation von ArbeitgeberInnen, sich an Aus- und Weiterbildungsaktivitäten zu beteiligen und darin zu investieren; Stärkung von dualen



This project has received funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

Berufsausbildungsprogrammen. Hinzu kommen die folgenden wesentlichsten Empfehlungen der EU-Kommission¹⁶:

1. Schaffung der richtigen Anreize für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen zur Verbesserung und stärkeren Nutzung von Qualifikationen.
2. Engere Vernetzung der Aus- und Weiterbildung mit der Arbeitswelt; Aufbau von kompetenzorientierten Qualifikationen, Kooperationen zwischen der Berufswelt und der Aus- und Weiterbildung sowie ein gemeinsamer Ansatz, der die Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage am Arbeitsmarkt verbessert.
3. Entwicklung der richtigen Mischung an Qualifikationen, des richtigen Kompetenz-Portfolios; Anpassung der Inhalte von Curricula, Lehrtätigkeiten, Vermittlungsmethoden und Beurteilungen im Hinblick auf beabsichtigte Lernerfolge; Aufbau von unternehmerischen Kompetenzen in der Schule;
4. Bessere Antizipation von künftigen Qualifikationsanforderungen; Optimierung der Fähigkeit, künftige Qualifikationsanforderungen zu antizipieren unter Einsatz einer Kombination unterschiedlicher Methoden auf nationaler und EU-Ebene; Entwicklung von Instrumenten zur Messung des strukturellen Ungleichgewichts zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage.

Österreich

In Österreich erfolgt bereits auf nationaler Ebene eine konstante und etablierte Vorgehensweise zur Identifikation der Qualifikationsanforderung und -nachfrage, bestehender Lücken und Trends. Wesentliche Herausforderung in der Prognose bleibt der laufende und schnelle Wandel hinsichtlich der Anforderungen.

Basierend auf den Ergebnissen der SpezialistInnengruppen des AMS Standing Committee on New Skills kann festgehalten werden, dass das Bildungssystem ein zentraler Erfolgsfaktor in der Beschäftigungspolitik durch innovative, vorausschauende Qualifizierung ist. Jugendliche innovativ und gut auszubilden und Beschäftigte berufsbegleitend höher- und weiterzuqualifizieren sollte weiterhin ein zentrales Anliegen sein.

Eine wesentliche Empfehlung weist auf die notwendige Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Weiterbildungsanbietern und Betrieben hin, um Ressourcen (Know-how, Werkstätten, FachtrainerInnen) optimal zu nutzen, den Informationsfluss zu verbessern, vor allem aber auch, um die inhaltliche und die zeitliche Gestaltung von Weiterbildungsangeboten zu optimieren. Unternehmen kaufen Weiterbildung nicht nach dem Kursprogramm ein, sondern sehr spezifisch, und wollen, dass die MitarbeiterInnen betriebsspezifisch nach dem eigenen Leitbild geschult werden (keine Angebote von der Stange).

Ebenso die Kommunikation und der Austausch zwischen AMS, Weiterbildungseinrichtungen, Betrieben, Arbeitsuchenden und Beschäftigten über bestehende und erforderliche Weiterbildungsangebote sollten weiter verbessert und die Zusammenarbeit auf allen Ebenen intensiviert werden. Von den Cluster-ExpertInnen werden insbesondere von lokalen Bildungspartnern noch mehr Innovationen in der Gestaltung von Angeboten und ein stärkeres Zugehen auf Unternehmenspartner erwartet.

Kroatien

Es gibt eine ganze Reihe von Gesetzen, Strategien und Methoden, die darauf abzielen, Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt zusammenzuführen. Das richtige Modell wurde bislang jedoch noch nicht gefunden. Die Zusammenarbeit und die Vernetzung aller InteressenvertreterInnen am Arbeitsmarkt sowie der AnbieterInnen von Leistungen für die Personalentwicklung müssen jedoch verstärkt werden. Zudem müssen die allgemeine und die berufliche Ausbildung verstärkt und die soziale Eingliederung der schwerer vermittelbaren Gruppen in den Arbeitsmarkt gefördert werden. Extrem schneller wissenschaftlicher und technologischer Wandel haben einen erheblichen Einfluss auf die Wirtschaft gehabt: herkömmliche Industrieressourcen werden inzwischen durch Wissen ersetzt. Für das Wachstum und die Entwicklung eines Unternehmens ist ein Karrieremanagement von zentraler Bedeutung. Die traditionelle funktionale Organisationsstruktur ist generell ineffizient, da kreative Aufgaben an der Spitze der Pyramide

¹⁶ New Skillsfor New Jobs; ActionNow; KeyRecommendations; EC, February 2010.



monopolisiert werden, was das kreative Potenzial und die Entwicklung von Talenten in anderen Bereichen der Organisation hemmt.

Zudem müssen Organisationen eine Atmosphäre bzw. eine Organisationskultur schaffen, die neue, integrative Ansätze und Kreativität fördern. Die beste Möglichkeit hierfür bietet ein demokratischer Führungsstil, der von Delegation und Dezentralisierung geprägt ist. Je mehr MitarbeiterInnen in die Entscheidungsfindung eingebunden sind, desto stärker entwickeln sie sich und nutzen ihr Potenzial und ihre Fähigkeiten, um mit anderen zusammenzuarbeiten. Im Gegensatz zur Bürokratie, die sich selbst multipliziert, sind Kreativität und Unternehmergeist, die treibenden Kräfte einer Organisation, für eine weitere Entfaltung und Entwicklung erforderlich.

Eine Organisationskultur, in der gegenseitiger Respekt und Vertrauen sowie berufliches Wachstum und eine Entwicklung des gesamten Teams zu den zentralen Werten zählen, erlaubt es einer Organisation, zu einem integrierten System zu werden, in dem niemand unersetzlich ist. Das Karrieremanagement von MitarbeiterInnen ermöglicht eine erhöhte Mobilität innerhalb des Unternehmens. Es gibt immer eine ausreichende Anzahl von MitarbeiterInnen, die verbessert werden können, und MitarbeiterInnen, die das Unternehmen verlassen, können schnell und effizient ersetzt werden. Es wird eine bessere Umverteilung von MitarbeiterInnen erzielt, so dass die richtige Person zur richtigen Zeit am richtigen Ort ist. Zudem bietet das Unternehmen zusätzliche Möglichkeiten zur Motivation von MitarbeiterInnen und ermöglicht diesen eine bessere berufliche Entwicklung, die wiederum den Erfolg der MitarbeiterInnen steigert.

Slowenien

Es fehlt eine gemeinsame Strategie im Bereich der Prozesse für eine Abstimmung von Qualifikationen und eine Prognose von Bedürfnissen, eine berufliche Entwicklung und lebenslanges Lernen. Bestehende politische Grundsätze sind nicht ausreichend fokussiert, und es gibt kein zentrales System für die Sammlung, Analyse und Prognose von Qualifikationsanforderungen. Bildungsprogramme werden nicht gemäß den Anforderungen der Wirtschaft konzipiert, und das Interesse für die Einschreibung für einzelne Programme hängt ungeachtet der Beschäftigungsaussichten stark von den Wünschen und Erwartungen der Eltern ab. Daher sind eine attraktive und relevante Förderung bestimmter Berufsbilder zur Verbesserung ihres Images und eine Einbindung von Eltern angemessen. Die Einführung von Know-how (generischen Kompetenzen) in normale Bildungsprogramme würde die Beschäftigungsfähigkeit von Studenten, die das Bildungssystem verlassen, verbessern. Eine Unterstützung der beruflichen Entwicklung, die für Arbeitslose, Beschäftigte und StudentInnen an Universitäten bereitgestellt wird, wird als bewährtes Verfahren anerkannt. Es könnte auch auf die niedrigeren Ebenen des Bildungssystems ausgeweitet werden, angefangen mit der Grundschule.

Spanien

Es gibt einige Lücken und Probleme bei der Antizipation und Abstimmung von Qualifikationen. Manche Regionen sind befugt, eigene Gesetze zu erlassen und ihre Probleme zu lösen. Daher gibt es kein einheitliches Modell, und manche Dienste werden dupliziert. Es wird ein Modell benötigt, das Rollen für nationale und regionale Regierungen definiert, um ein angemessenes und nachhaltiges System zu erzielen. Auch wenn erhebliche Mengen an Informationen vorhanden sind, sind diese nicht zugänglich oder sichtbar. Es wird also eine gemeinsame Datenbank benötigt. Um die mangelnde Abstimmung zu überwinden, sollte eine Kooperation und ein Netzwerk zwischen Unternehmen und Aus- und Weiterbildungszentren entwickelt werden.

Eine Steigerung der Flexibilität und der höheren Kenntnisse von Unternehmen und MitarbeiterInnen wird benötigt. Zur Erzeugung von übertragbarem Wissen und Wissensgemeinschaften müssen Synergien zwischen den wichtigsten AkteurInnen, die an einer Abstimmung von Qualifikationen, lebenslangem Lernen und beruflicher Entwicklung beteiligt sind, geschaffen werden. Eine gemeinsame Datenbank für Dienstleistungen zur Förderung der Beschäftigung (Einsparung von Anstrengungen) und ein Austausch von Informationen werden empfohlen. Des Weiteren sollten die finanziellen Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit (die kurz-, mittel- und langfristige Herausforderungen birgt) erhöht werden. Ein stärker



präsenes Talentmanagement zur Definition, Überwachung, Förderung und Beurteilung von Begabungen und eine Motivation der Menschen, an der eigenen Verbesserung und beruflichen Qualifikation mitzuwirken, wird die Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage verbessern. Vor allem sind gut definierte und ausgerichtete politische Strategien und ein kultureller Wandel (proaktive beschäftigungspolitische Maßnahmen) erforderlich. Die allgemeine und berufliche Ausbildung sollten flexibler sein und Partnerschaften zwischen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen und ArbeitgeberInnen verstärken.



QUELLENVERZEICHNIS

1. Anticipating and matching skills demand and supply (2012). Synthesis of national reports. European Training Foundation. 2012.
2. Aviana Bulgarelli & all (2010). The Skill Matching Challenge. Analysing Skill Mismatch & Policy Implications. CEDEFOP, European Centre for the Development of Vocational Training. Luxemburg, Publications Office of the European Union.
3. Bliem, W.; Weiß, S.; Grün, G. AMS Standing Committee on New Skills. Report on the results of specialists groups – working phase 2010/2011, AMS report Nr. 84, Ed.: Public Employment Service Austria. Vienna, 2011.
4. Bliem, W.; Weiß, S.; Grün, G. AMS Standing Committee on New Skills. Report on the results of specialists groups. AMS report Nr. 80. Ed.: Public Employment Service Austria.
5. Commission of the European Communities (2008). New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skill needs. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels. COM (2008) 868 final.
6. Daniella Colicchio (2012). European high level meeting on Skills Anticipation in Adult Learning. EU Skills Anticipation Mapping Paper. Draft. Turin. August 2012.
7. Employment and Social Development in Europe 2012 (2013). Commission staff working document. Brussels. SWD (2013) 2 final.
8. European Commission (2010). Recommendation for a Council Recommendation of 27.4.2010 on broad guidelines for the economic policies for the Member States and of the Union. Part I of the Europe 2020 Integrated Guidelines. Brussels. SEC (2010) 488 final.
9. European Commission (2011). Commission Staff Working Document. Analysis of the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET2020) - Country analysis. Accompanying document to the Communication from the Commission to the European Union Parliament, the Council, the European Commission and Social Committee and the Committee of Regions. Brussels (2001) Draft.
10. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2012). Employment and Social Developments in Europe 2011.
11. European Union (2010). New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission.
12. EUROSTAT (2013). Basic Figures on the EU. Summer 2013 edition. [Http://epp.eurostat.europa.eu/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators](http://epp.eurostat.europa.eu/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators).
13. Eurydice (2010). New Skills for New Jobs. Policy initiatives in the field of education. Short overview of the current situation in Europe. Brussels. November 2010.
14. Federal Ministry of Education, Art and Culture (Ed.). Strategy for lifelong learning in Austria ("LLL: 2020"). http://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges_lernen/oesterreichische_strategie/aktuell.php
15. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf.
16. International Labour Office (2005). Recommendation 195. Recommendation Concerning Human Resource Development: Education, Training and Lifelong Learning. Geneva.
17. Miroljub Ignatovic (2011). Mismatch of labour market needs and skills in Slovenia. EEO ad hoc



request. SYSDem Correspondent for Slovenia. April 2011.

18. Public Employment Service Austria (Ed.). PES qualification barometer: www.ams.at/qualifikationsbarometer. www.ams.at/qualifikationsbarometer.
19. Public Employment Service Austria, Dep. for Labour Market Research and Vocational Information (Hg.). Explanations for the implementation of specialist courses of the „New Skills“– Programme. Vienna, 2012.
20. Rotija Kmet Zupančič & all. UMAR (2012). Report on Development 2012. Development by Priorities - Effective use of knowledge for economic development and qualitative jobs. Ljubljana 2012.
21. Silvia Anduza Robustillo & all (2013). EU Employment and Social Situation. Quarterly Review. Special Supplement on Demographic Trends. European Union. Luxemburg. March 2013
22. Skill mismatch and labour mobility. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf;
23. Weber, Friederike; Putz, Sabine; Stockhammer, Hilde. Expertise with systems. Learning outcome based PES trainings as steps to the qualification apprenticeship. In Magazin erwachsenenbildung.at. The Magazine for research, practice and discourse. Edition 14. Vienna, 2011.

