



ABSTIMMUNG VON QUALIFIKATIONEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG

GOOD PRACTICE GUIDE



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.

Titel: ABSTIMMUNG VON QUALIFIKATIONEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG, Good Practice Guide
Herausgeber: BAB Unternehmensberatung GmbH in Kooperation mit ProjektpartnerInnen
VerfasserInnen: Mateja Karničnik; Gumersindo Bueno; Renate Divitschek; Sonja Gavez; Victoria Gómez Rodríguez; Katrin Kogler; Sanja Mihovilić; Mischa Strobl; Lucija Šipek; Sonia Renovell; Mariamparo Ros.
Design: Agaric d.o.o., Satz und Druck: RehaDruck
Auflage: 200 Exemplare

Graz, Österreich
Jänner 2014

Diese Publikation wurde im Rahmen des EFFECT-Projekts erstellt (Ref.-Nr. VP/2011/010). Das Projekt wird durch Mittel der Europäischen Union gefördert.

Die Verfasser dieses Dokuments haben alle verfügbaren Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass der Inhalt korrekt, widerspruchsfrei und rechtmäßig ist. Weder das Projektkonsortium insgesamt noch die einzelnen Partner, die sich implizit oder explizit an der Erstellung und Herausgabe dieser Veröffentlichung beteiligt haben, sind jedoch in irgendeiner Hinsicht für die Konsequenzen einer Nutzung ihres Inhalts verantwortlich.

Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen entsprechen nicht unbedingt der Position oder Meinung der Europäischen Kommission. Die alleinige Verantwortung liegt bei den Verfassern.

ABSTIMMUNG VON QUALIFIKATIONEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG

GOOD PRACTICE GUIDE





INHALT

1	EINLEITUNG	6
2	MISSVERHÄLTNIS ZWISCHEN QUALIFIKATIONS- ANGEBOT UND -NACHFRAGE, BERUFLICHE ENTWICKLUNG UND LEBENSLANGES LERNEN	7
2.1	ÜBER DAS MISSVERHÄLTNIS ZWISCHEN QUALIFIKATIONSANGEBOT UND -NACHFRAGE	7
2.2	ÜBER DIE BERUFLICHE ENTWICKLUNG	8
2.3	ÜBER LEBENSLANGES LERNEN.....	11
3	GOOD PRACTICE BEISPIELE IN AUSGEWÄHLTEN EU-LÄNDERN	13
4	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	35
5	QUELLENVERZEICHNIS	37

1. EINLEITUNG

Die Europäische Union hat für das Jahr 2020 ein Beschäftigungsziel von 75 % für Frauen und Männer im Alter zwischen 20 und 64 vereinbart: eine ambitionierte Verpflichtung auf die Nachhaltigkeit des sozialen Modells, der Wohlfahrtssysteme, des Wirtschaftswachstums und der öffentlichen Finanzen in Europa.

Die Lücke zu diesem Ziel zu schließen wird keine leichte Aufgabe sein. Die jüngste Wirtschaftskrise hat deutlich gezeigt, wie wichtig es für ArbeitnehmerInnen ist, ihre Qualifikationen auf dem neuesten Stand zu halten, um sich an neue Muster der Arbeitsorganisation sowie an den technologischen Wandel anzupassen und diesbezüglich einen eigenen Beitrag zu leisten. Die derzeitige Qualifikationslücke und das an unseren Arbeitsmärkten zu beobachtende Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage bergen das Risiko negativer Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaftsräume und gefährden eine nachhaltige wirtschaftliche Erholung auf der Basis von Innovation und der Schaffung von Arbeitsplätzen.

Um auf diese Herausforderungen einzugehen, sollte eine erhöhte Kooperation zwischen Beratungseinrichtungen und Arbeitsmarktverwaltungen

sowie zwischen ArbeitgeberInnen und Aus- und Weiterbildungseinrichtungen gefördert werden. Diese Akteure müssen einen Beitrag zu einer dynamischeren Interaktion und einer erhöhten Ansprechbarkeit zwischen den Sphären von Arbeit, Bildung und Ausbildung leisten.

Ausgewählte Fälle bewährter Verfahren, die Antworten auf diese Herausforderungen liefern, wurden von den EFFECT-ProjektpartnerInnen identifiziert und eingehend untersucht. Sie werden in diesem Leitfaden mit dem Ziel vorgestellt, die Entwicklung weiterer Verfahren im Bereich der Abstimmung von Qualifikationen, des lebenslangen Lernens und der beruflichen Entwicklung zu initiieren und zu unterstützen, um unsere Volkswirtschaften einer Erreichung der gesteckten Ziele näher zu bringen.

Der vorliegende GOOD PRACTICE GUIDE stellt außerdem eine Sammlung bestehender Rechercheergebnisse und Überlegungen dar, die bereits in verschiedenen Grundsatzpapieren und anderen Dokumenten veröffentlicht wurden. Das Ziel dieser Collage von Erklärungen ist es, Entwicklungen und Herausforderungen im Bereich der Abstimmung von Qualifikationen zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung hervorzuheben.



2. MISSVERHÄLTNIS ZWISCHEN QUALIFIKATIONSANGEBOT UND -NACHFRAGE, BERUFLICHE ENTWICKLUNG UND LEBENSLANGES LERNEN

2.1 ÜBER DAS MISSVERHÄLTNIS ZWISCHEN QUALIFIKATIONSANGEBOT UND -NACHFRAGE

Worauf bezieht sich das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage?

Qualifikationen („Skills“) bilden ein zentrales Element für die Abstimmung von Personen und Arbeitsplätzen. Die Bedeutung des Begriffs „Qualifikationen“ umfasst jedoch zahlreiche Aspekte, und das Konzept wird auf mehrere verschiedene Arten verwendet. Der Begriff wird häufig als allgemeiner Ausdruck der (wirtschaftlichen) Fähigkeiten von Menschen bei der bzw. für die Arbeit verwendet, oft wird die Bedeutung jedoch nicht von „Qualifizierungsnachweisen“ getrennt.¹

Ein **Missverhältnis** bzw. eine fehlende Abstimmung („Mismatch“) wird häufig durch eine Kombination aus Informationsasymmetrie zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, unvollständige Informationen am Arbeitsmarkt, Unterschieden zwischen Menschen sowie Transaktionskosten erklärt.²

Das **Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage** bezieht sich nicht nur auf Qualifikationsmängel und -lücken, sondern auch auf Kompetenzen, Kenntnisse und Qualifikationen, die über die Anforderungen eines Arbeitsplatzes hinausgehen. In Europa ist dies ein weit verbreitetes Phänomen: hier liegt die Überqualifizierungsrate bei durchschnittlich 30 %, während ein erheblicher Anteil der Bevölkerung unterqualifiziert ist. Defizite in einigen Sektoren können parallel zu einer Überqualifizierung in anderen Sektoren auftreten. Wenn die Auflösung des Missverhältnisses

zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage eine längere Zeit in Anspruch nimmt, so verursacht dies reale Kosten für Einzelpersonen, Unternehmen und die Gesellschaft.³

Ob das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage im Zeitablauf stabil bleibt oder sich verschärft, ist von Land zu Land unterschiedlich. Überqualifizierte Personen müssen Lohnabschläge hinnehmen, verdienen jedoch mehr als ihre KollegInnen mit genau abgestimmten Qualifikationen, während für minderqualifizierte Personen das Gegenteil der Fall ist. Eine Diskrepanz zwischen der Art der Qualifikation, über die jemand verfügt, und der Art der Qualifikationen, die benötigt werden, ist ebenfalls weit verbreitet und hat negative Auswirkungen auf das Einkommen. Die Dauer von Qualifikationsdefiziten hängt von ihrem Ausmaß und ihrer Komplexität ab, während die Dauer von Qualifikationslücken an Umschulungsmaßnahmen geknüpft ist. Eine Obsoleszenz der erworbenen Qualifikationen kann innerhalb einer im Verhältnis zur Lebensarbeitszeit relativ geringen Anzahl von Jahren eintreten. Dies bedeutet, dass lebenslanges Lernen für eine erfolgreiche Berufslaufbahn von zentraler Bedeutung ist.⁴

Bedeutung für den Arbeitsmarkt

Ein Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage sollte allen BürgerInnen am Herzen liegen, vor allem jedoch den politischen EntscheidungsträgerInnen sowie Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Aufgrund des technologischen Wandels, der unterschiedliche Qualifikationen erfordert, wird sich das Phänomen im Laufe der Zeit immer weiter verstärken, wobei eine Überqualifizierung jedoch gewisse positive Auswirkungen haben könnte. Da die Alterung der europäischen Bevölkerung

¹Anticipating and Matching Skills Demand and Supply; Synthesis of national reports, ETF 2012.

²The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

³The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

⁴The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

schnell voranschreitet, dürfte die Obsoleszenz bereits erworbener Qualifikationen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Eine gute Abstimmung von Qualifikationen und Arbeitsstellen ist daher für Europa von immenser Bedeutung.⁵

Infolge der tiefgreifenden Finanzkrise ist es noch schwieriger geworden, genaue Vorhersagen für die Zukunft der Weltwirtschaft zu treffen. Um jedoch Europa auf den Weg des Aufschwungs zu bringen, ist es von zentraler Bedeutung, das Humankapital und die Beschäftigungsfähigkeit durch eine Verbesserung der Qualifikationen zu fördern. Eine Steigerung der Qualifikationsniveaus alleine reicht jedoch nicht aus: es muss auch gewährleistet werden, dass die angebotenen Qualifikationen besser mit dem Bedarf am Arbeitsmarkt in Einklang stehen. Eine Verbesserung der Überwachung, Beurteilung und Antizipation sowie der Abstimmung von Qualifikationen ist elementar wichtig, um sowohl auf die Auswirkungen der Krise auf die Arbeitsmarktlage als auch die langfristigen Berufsaussichten für Arbeitskräfte in der EU einzugehen.⁶

Um einer steigenden Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken, muss die Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage verbessert werden. Aufgrund unzureichender Informationen und struktureller Verkrustungen werden die ArbeitnehmerInnen und Unternehmen nicht mit dem richtigen Qualifikationsniveau für die jeweiligen Gebiete ausgestattet; dies schadet der Wettbewerbsfähigkeit vor allem kleinerer Unternehmen. Die Qualifikationen, die an den Hochschulen und in den Berufsbildungssystemen der EU erworben werden, bieten keine vollständige Unterstützung für eine wirklich innovationsorientierte Wirtschaft.⁷

Eine erhebliche Verbesserung der Kapazität, zukünftige Qualifikations- und Arbeitsmarkterfordernisse vorherzusagen und zu antizipieren und das Angebot darauf abzustimmen, ist die Voraussetzung für die Konzeption einer effizienten Beschäftigungs-, Aus- und Weiterbildungspolitik sowie für die persönliche Berufswahl. Da zwischen einer Entscheidung zur

Investition in Qualifikationen und der letztendlichen Verfügbarkeit dieser Qualifikationen eine lange Zeit liegt, dürfte das Missverhältnis am Arbeitsmarkt ohne eine Antizipation der Qualifikationserfordernisse größer werden. Mit Datenerfassungs- und Prognosearbeiten wird sowohl dem öffentlichen als auch dem privaten Sektor die Möglichkeit geboten, Entscheidungen zur Investition in die Entwicklung von Qualifikationen zu treffen.

Grundlegende Empfehlungen

Gute Daten bilden wohl die wichtigste Voraussetzung für die Unterstützung einer zeitgerechten, effektiven und evidenzbasierten Politik zur Bekämpfung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage. Es könnte Jahre dauern, bis die gegenwärtigen Mängel der verfügbaren Datengrundlage behoben sind. Idealerweise sollten neue, abgestimmte Daten zu ArbeitgeberInnen-ArbeitnehmerInnen-Foren mit Informationen über Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt entwickelt werden. Die Erfassung dieser Daten ist sehr kostspielig, und es werden Daten aus mehreren Jahren benötigt, um eine Ausschöpfung des gesamten Forschungspotenzials zu ermöglichen. Als Alternative können auch Daten zu Einzelpersonen oder Haushalten verwendet werden – allerdings mit einer umfassenden Abdeckung der verschiedenen Diskrepanzelemente, was derzeit nicht der Fall ist.

Wie sich das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage messen lässt, stellt eine zentrale Frage dar. Es bieten sich drei alternative Methoden an: eine systematische Stellenbewertung (objektive Maßzahl), eine Selbstbeurteilung durch ArbeitnehmerInnen (subjektive Maßzahl) und eine empirische Methode (bei der Datensätze keine direkte Frage über das Phänomen selbst enthalten). Jede dieser Methoden hat eigene Schwächen.⁸

Die Abstimmungsverfahren finden sich auf verschiedenen Ebenen, wobei den Arbeitsmarktinstitutionen eine Schlüsselrolle zukommt. In den meisten Ländern sind mehrere Ministerien, innerhalb derer Verantwortlichkeiten unterschiedlich verteilt sind, auf der übergeordneten organisatorischen und systemischen Ebene an diesen Verfahren

⁵The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

⁶New Skills for New Jobs, Anticipating and matching labour market and skills needs.

⁷New Skills for New Jobs, Anticipating and matching labour market and skills needs.

⁸The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

beteiligt. Bildungsministerien und manchmal auch Ministerien für Wissenschaft und Forschung sind für das Bildungsangebot verantwortlich. Ministerien für Arbeit oder soziale Angelegenheiten sind, häufig mit unterschiedlichen zusätzlichen Verantwortlichkeiten, für die öffentliche Arbeitsmarktverwaltung zuständig. Wirtschaftsministerien kümmern sich derweil um die Belange von Unternehmen. Die Abstimmungsverfahren auf diesen übergeordneten Ebenen und insbesondere gezielte politische Interventionsversuche bedingen somit eine Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen und somit zwischen einer Reihe mehr oder weniger integrierter, von oben nach unten ausgerichteter Strukturen. Solch eine Zusammenarbeit ist immer schwierig.⁹

Aktuelle Abstimmungsprobleme können normalerweise nicht durch eine Bildungspolitik gelöst werden, die auf die Erstausbildung ausgerichtet ist. Im Gegenteil: die Erstausbildungspolitik kann lediglich einen Beitrag zur Lösung zukünftiger Abstimmungsprobleme leisten. Eine effektive Antizipation stellt daher einen notwendigen Bestandteil dar, insbesondere im Hinblick auf die Erstausbildung. Erstausbildung und Weiterbildung sind zudem bezüglich des zeitlichen Rahmens der Abstimmung unterschiedlich positioniert: aktuelle Probleme lassen sich durch Weiterbildung lösen, die Erstausbildung hingegen richtet sich in erster Linie auf die Erfüllung zukünftiger Anforderungen.¹⁰

Arbeitsmarktverwaltungen sollten ihre Schulungsmaßnahmen nicht nur konsequent an den Bedürfnissen des Markts ausrichten, sondern auch Unternehmertum und Selbständigkeit fördern.¹¹

Die Abstimmung muss auf der Grundlage eines systematischen Abgleichs von Stellenprofilen erfolgen, bei dem freie Stellen auf ihre einzelnen Komponenten (sowohl stellenspezifische als auch generische Qualifikationsanforderungen) aufgeschlüsselt werden.¹²

Politische EntscheidungsträgerInnen sollten Arbeitsmarktinformationen und effiziente Arbeitsvermittlungsdienste bieten.¹³

2.2 ÜBER DIE BERUFLICHE ENTWICKLUNG

Was ist berufliche Entwicklung?

Die berufliche Entwicklung, ein bedeutender Aspekt der menschlichen Entwicklung, ist der Prozess, durch den die berufliche Identität einer Person geschaffen wird. Sie erstreckt sich über das gesamte Leben. Die berufliche Entwicklung beginnt, wenn sich eine Person das erste Mal der verschiedenen Arten bewusst wird, wie Menschen ihren Lebensunterhalt verdienen. Sie setzt sich fort, wenn diese Person beginnt, Berufe zu erforschen und sich schließlich für eine Berufslaufbahn entscheidet, sich darauf vorbereitet, sich bewirbt, eine Stelle findet und sich dort weiterentwickelt. Sie kann einen Wechsel des Berufs und der Stelle beinhalten – es ist sogar recht wahrscheinlich, dass dies der Fall ist.

Es ist wichtig zu beachten, dass die berufliche Entwicklung im Rahmen der persönlichen Reifung auf natürlichem Wege eintritt. Durch ein Einschreiten kann jedoch ein glücklicherer und erfolgreicher Pfad eingeschlagen werden. Berufsberatung und -orientierung sowie andere Wege zur Steuerung der eigenen beruflichen Entwicklung können sich als sehr hilfreich erweisen. Ein solcher Eingriff kann bereits in der Grundschule erfolgen und sollte sich bis ins Erwachsenenalter fortsetzen.¹⁴

Organisationen müssen sich der Tatsache bewusst werden, dass eine positive berufliche Entwicklung ihrer Belegschaft ihnen die Möglichkeit bietet, die besten MitarbeiterInnen für sich zu gewinnen und an sich zu binden: Indem sie die Bedürfnisse einzelner MitarbeiterInnen erkennen und auf diese eingehen, bringen sie diese dazu, ihr Bestes zu geben. Eine effektivere Beratung unterstützt die Entwicklung einer wissensbasierten Wirtschaft und kommt sowohl Einzelpersonen als auch ArbeitgeberInnen sowie der Gesellschaft als Ganzes zugute. Hierfür ist jedoch eine kulturelle Veränderung des Managementverhaltens in Organisationen hin zur Selbstverwaltung erforderlich (Hackman, 1986). Ein Verständnis dafür, wie sich MitarbeiterInnen und insbesondere

⁹Anticipating and Matching Skills Demand and Supply; Synthesis of national reports, ETF 2012.

¹⁰Anticipating and Matching Skills Demand and Supply; Synthesis of national reports, ETF 2012.

¹¹New Skills for New Jobs: Action Now; A report by the expert group.

¹²New Skills for New Jobs: Action Now; A report by the expert group.

¹³The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

¹⁴<http://careerplanning.about.com/od/careerchoicechan/f/career-development.htm>.

WissensarbeiterInnen motivieren lassen, dürfte einen zentralen Faktor für den Erfolg einer Organisation darstellen.¹⁵

Bedeutung für den Arbeitsmarkt

Die Lissabon-Agenda für Wachstum und Beschäftigung verlangt bereits, dass BürgerInnen in der Lage sein müssen, effektiver mit Änderungen am Arbeitsmarkt umzugehen. Zudem sollen ihnen Chancen zur Entwicklung ihrer Qualifikationen geboten werden, und sie benötigen Zugang zu Informationen, Empfehlungen und Beratungsleistungen, um ihre berufliche Laufbahn selbst zu steuern. Dies ist auch einer der Schwerpunkte der Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“. Wenn der Wandel hin zu einer wissensbasierten Wirtschaft von einem erhöhten sozialen Zusammenhalt begleitet werden soll, stellt sich die zentrale Frage, wie Erwachsene befähigt werden können, angemessene und fundierte Ausbildungs- und Karriereentscheidungen zu treffen. Seit der Entschließung des EU-Bildungsministerrats zur lebensbegleitenden Beratung (Rat der Europäischen Union, 2004) wurden in den Mitgliedstaaten bereits erhebliche Fortschritte erzielt, um den Zugang zu Berufsberatungsdiensten und die Qualität der Versorgung zu verbessern. Internationale Gutachten zeigen jedoch, dass nur ein winziger Anteil der europäischen Arbeitsbevölkerung Zugang zu irgendeiner Form der Beratung hat. Um ein lebenslanges Lernen und eine aktive Beteiligung am Arbeitsmarkt zu unterstützen, müssen Berufsberatungsdienste weiterentwickelt und auch den Beschäftigten angeboten werden.¹⁶

Die Bereitstellung von Berufsberatungsleistungen ist eine gemeinsame Verantwortung der Sozialpartnern, der öffentlichen Stellen sowie des Einzelnen und erfordert den Aufbau von Partnerschaften zwischen den einzelnen InteressensvertreterInnen. Eine effektivere Beratung unterstützt die Entwicklung einer wissensbasierten Wirtschaft und kommt sowohl Einzelpersonen als auch ArbeitgeberInnen sowie der Gesellschaft als Ganzes zugute. Eine effektive Unterstützung der beruflichen Entwicklung ist nicht

nur für Einzelpersonen wichtig, sondern auch für die Organisationen, bei denen sie beschäftigt sind. Für beide Seiten ist dies Teil einer Strategie zur Erreichung einer erhöhten Widerstandsfähigkeit und für einen effektiveren Umgang mit Veränderungen. Auch Regierungen profitieren von einer Förderung der beruflichen Entwicklung, sowohl zur Unterstützung der Entwicklung einer wissensbasierten Wirtschaft als auch zur Vermeidung der Konsequenzen eines Ausschlusses bestimmter Gruppen aus bedeutungsvollen Berufslaufbahnen.¹⁷

Grundlegende Empfehlungen

Eine systematische Anerkennung von Vorkenntnissen sowie von Kenntnissen und Kompetenzen, die bei der Arbeit und im Leben außerhalb des Schulsystems erworben wurden, stellt in Europa immer noch die Ausnahme dar. Eine Validierung dieser Lernerfahrungen kann dem Einzelnen dabei helfen, die eigenen Fähigkeiten besser zu verstehen, und sein weiteres Lernen, seine Beschäftigungsfähigkeit und seine berufliche Entwicklung zu fördern.¹⁸

Die EU-Mitgliedstaaten sollten die lebenslange Teilnahme an und den Zugang zu beruflichen und karrierebezogenen Informationen und



¹⁵Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

¹⁶Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

¹⁷Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

¹⁸New Skills for New Jobs: Action Now; A report by the expert group.

Beratungsdiensten, Arbeitsvermittlungsdiensten und Methoden für die Stellensuche sowie unterstützenden Ausbildungsdiensten gewährleisten und fördern.¹⁹

Bei der Bereitstellung beruflicher Unterstützung am Arbeitsplatz stellt Vielseitigkeit in der Bereitstellung gemeinsam mit einer Partnerschaft den besten Weg zur Erreichung einer Widerstandsfähigkeit sowie für den Umgang mit Veränderungen dar. Verschiedene Interessensvertretungen (wie Sozialpartnern, AnbieterInnen von Beratungsleistungen, öffentliche Arbeitsvermittlungsstellen, etc.) sollten kooperieren anstatt miteinander zu konkurrieren.²⁰

Wenn ArbeitgeberInnen ihren ArbeitnehmerInnen eine effektive Unterstützung der beruflichen Laufbahn am Arbeitsplatz bieten, so erfüllt dies sowohl die Bedürfnisse des Unternehmens als auch die des Einzelnen. Nachhaltig ist ein solches Angebot nur, wenn der gegenseitige Nutzen für beide Parteien klar ersichtlich ist. Ein genaues Augenmerk auf die berufliche Entwicklung ist insbesondere im Zuge der zunehmenden Verschiedenartigkeit der ArbeitnehmerInnen wichtig: die Leistung aller MitarbeiterInnen ist für das Unternehmen ebenso wie für den Einzelnen von Bedeutung.²¹
Da Gewerkschaftsvertretungen von ihren Mitgliedern

als glaub- und vertrauenswürdig angesehen werden, sollten sie bei der Bereitstellung von Empfehlungen und Beratungsleistungen im Vorfeld der Einbindung in Aus- und Weiterbildungsaktivitäten für MitarbeiterInnen eine zentrale Rolle spielen.

Die wesentliche Botschaft für ArbeitgeberInnen ist, dass sie, indem sie ihren MitarbeiterInnen und ManagerInnen helfen, die Talente und Kompetenzen ihrer Belegschaft zu nutzen und zu entwickeln, eine höher qualifizierte und besser motivierte Belegschaft erhalten. Zudem werden ihre MitarbeiterInnen nicht nur effektiver eingesetzt, sondern agieren auch produktiver.²²

2.3 ÜBER LEBENSLANGES LERNEN

Was ist lebenslanges Lernen?

Lebenslanges Lernen umfasst „alle Lernaktivitäten während des gesamten Lebens, die der Verbesserung von Wissen, Qualifikation und Einstellung dienen und im Rahmen einer persönlichen, staatsbürgerlichen, sozialen und/oder beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgen“ (EU-Definition gemäß dem Dokument ‚Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen‘ aus dem Jahre 2001).²³

Das Konzept des lebenslangen Lernens bringt die Idee zum Ausdruck, dass wir alle in der Lage sind, pädagogische Prozesse und Inhalte während unseres gesamten Lebens aufzunehmen, angefangen mit der Schulzeit selbst. Lebenslanges Lernen dient unserer persönlichen Entwicklung, fördert unsere soziale Integration und verbessert unsere Beschäftigungsfähigkeit.²⁴

Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen sind eine Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die an das jeweilige Umfeld angepasst sind. Besonders benötigt werden diese Kompetenzen für die persönliche Entfaltung und Entwicklung, die soziale Eingliederung, den aktiven BürgerInnensinn



¹⁹Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, ILO.

²⁰Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

²¹Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

²²Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

²³Employment for All (Resource center on employment for persons with disabilities).

²⁴Employment for All (Resource center on employment for persons with disabilities).

und die Beschäftigung.²⁵

Im Zusammenhang mit lebenslangem Lernen umfasst der Begriff „Kompetenzen“ die Fähigkeit zur kompetenten Anwendung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Know-how in einem spezifischen Kontext. Der Begriff „Qualifizierungsnachweise“ bezieht sich auf einen formalen Ausdruck der beruflichen Fähigkeiten von Beschäftigten, der auf internationaler, nationaler oder sektoraler Ebene anerkannt wird.²⁶

Bedeutung für den Arbeitsmarkt

Erziehung, Ausbildung und lebenslanges Lernen leisten einen erheblichen Beitrag zur Förderung der Interessen von Einzelpersonen, Unternehmen, der Wirtschaft und der Gesellschaft als Ganzes, insbesondere in Anbetracht der erheblichen Herausforderung, die Ziele einer Vollbeschäftigung, einer Beseitigung von Armut, einer sozialen Eingliederung und eines nachhaltigen weltweiten Wirtschaftswachstums zu erreichen.²⁷

Joachim James Calleja, Leiter des CEDEFOP, erklärt: „Nur Qualifikationen steigern die Beschäftigungsfähigkeit und können eine Beschäftigung garantieren. Daher ist Erwachsenenbildung im Kontext des heutigen Arbeitsmarkts keine Option, sondern eine Notwendigkeit. Organisationen wie das CEDEFOP und andere mit der beruflichen Aus- und Weiterbildung verbundenen Einrichtungen sind, auch wenn sie keine lebenslange Beschäftigung bieten können, verpflichtet, Strukturen für ein lebenslanges Lernen anzubieten.“

Dem CEDEFOP-Leiter zufolge „ist es noch nicht zu spät, um die Menschen für das 21. Jahrhundert zu rüsten, da wir uns erst an dessen Anfang befinden. Hierfür müssen wir uns jedoch auf Konzepte wie Bündelung unserer Kräfte, Handeln und Qualifikationen/Kompetenzen konzentrieren.“ Er merkt an, dass hochqualifizierte Arbeitsplätze von 36,5 % im Jahr 2000 auf 44,1 % im Jahr 2025 zulegen werden und dass für 90 % aller Arbeitsstellen Qualifizierungsnachweise erforderlich sind.

Angesichts des heutigen schnellen Wandels müssen sich Beschäftigte kontinuierlich weiterbilden, um eine Stagnation der Wirtschaft zu

verhindern. Die arbeitsplatzbezogenen Rollen und Anforderungen ändern sich schneller als jemals zuvor. ArbeitgeberInnen sind davon überzeugt, dass Beschäftigte – allein um mit den Anforderungen ihrer derzeitigen Stellen mithalten zu können – eine kontinuierliche Weiterbildung benötigen.²⁸

Wirtschaftliche Faktoren wie Einkommen und Beschäftigung spielen in Bezug auf lebenslanges Lernen eine bedeutende Rolle. Sie können Menschen Gründe bieten, sich einem Bildungsprogramm anzuschließen, und kommen zudem in politischen Entscheidungen bezüglich der Bereitstellung entsprechender Mittel zum Tragen. Zu den direkten wirtschaftlichen Auswirkungen eines lebenslangen Lernens zählen unter anderem potenzielle Einflüsse in Bezug auf Einkünfte, Beschäftigungsfähigkeit und die Wirtschaft als Ganzes. Und da ein höheres Einkommen und eine stabile Beschäftigungslage in der Regel weitere Auswirkungen auf Gesundheit, Wohlbefinden und Kontaktfreudigkeit haben, lässt sich folgern, dass der wirtschaftliche Einfluss von Bildung auch indirekte Ergebnisse liefert.²⁹

Grundlegende Empfehlungen

Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen sind fundamental und sollten einen wesentlichen Bestandteil einer umfassenden Wirtschafts-, Haushalts-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik sowie entsprechender Programme bilden und mit diesen im Einklang stehen, da sie für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum, die Schaffung von Arbeitsplätzen und die soziale Entwicklung von hoher Bedeutung sind.³⁰

Regierungen, ArbeitgeberInnen und Beschäftigte müssen ihre Verpflichtung auf lebenslanges Lernen erneuern: Regierungen, indem sie investieren, um die Bedingungen für eine Verbesserung von Bildung und Ausbildung auf allen Ebenen zu schaffen; Unternehmen, indem sie ihre MitarbeiterInnen weiterbilden; und Einzelpersonen, indem sie Chancen für Aus- und Weiterbildung sowie lebenslanges Lernen wahrnehmen.³¹

²⁵Recommendation 2006/962/EC of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning [Official Journal L 394 of 30.12.2006].

²⁶Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, ILO.

²⁷Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, ILO.

²⁸Lifelong Education and Labour Market Needs, An examination of how ongoing learning benefits the society, the corporation and the individual, The EvOLLution, 2012.

²⁹Is Lifelong Learning Making a Difference? Research-based Evidence on the Impact of Adult Learning, John Field, 2012.

³⁰Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, ILO.

³¹Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, ILO.

3. GOOD PRACTICE BEISPIELE IN AUSGEWÄHLTEN EU-LÄNDERN

Gemäß Europa 2020 zielt die europäische Beschäftigungsstrategie darauf ab, EU-weit mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen. Es wird argumentiert, dass „es entscheidend ist, Humankapital und Beschäftigungsfähigkeit durch die Verbesserung der Kompetenzen zu fördern. Eine Steigerung der Qualifikationsniveaus alleine reicht jedoch nicht aus: es muss auch gewährleistet werden, dass die angebotenen Qualifikationen besser mit dem Bedarf am Arbeitsmarkt im Einklang stehen“.

Im Rahmen dessen gibt die EU-Leitinitiative „Eine Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungen“ die folgenden Prioritäten vor:

- Besser funktionierende Arbeitsmärkte.
- Besser ausgebildete Arbeitskräfte.
- Bessere Qualität von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen.
- Eine stärkere Politik zur Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Nachfrage nach Arbeitskräften.³²

Auf EU-Ebene wird eine ganze Reihe von Initiativen umgesetzt, um dies in Angriff zu nehmen, darunter:

- Prognosen des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP)
- Analyse von Trends auf Sektorebene und Entwicklung sektoraler Qualifikationsräte
- Entwicklung eines europäischen Rahmens für Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen, der acht Schlüsselkompetenzen definiert, über die jede/r verfügen sollte, um sich in einer Wissensgesellschaft entfalten zu können
- Laufende Forschungsprojekte mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
- Arbeit an ESCO, der europäischen Klassifizierung für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen

und Berufe, die die wichtigsten Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen für Berufe beschreiben wird

- Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens, der Qualifikationen auf der Grundlage von Lernergebnissen definiert, so dass jede/r verstehen kann, was diese aus praktischer Sicht bedeuten
- Fördermittel der EU – über den Europäischen Sozialfonds und das Programm für lebenslanges Lernen
- Das Forum Wirtschaft-Hochschule, das einen Dialog zwischen der Wirtschaft und Aus- und Weiterbildungseinrichtungen fördert.³³

Die Definition von Good Practices (bewährten Verfahren), bezüglich der Qualifikationsprognose auf nationaler, regionaler oder kommunaler Ebene kann schwierig sein, da sie vom jeweiligen Inhalt abhängt und unterschiedliche Ansätze für unterschiedliche Situationen geeignet sind. Alle Ansätze können, sofern sie korrekt verfolgt werden, ein bewährtes Verfahren darstellen. Wird der richtige Ansatz jedoch schlecht umgesetzt, ist dies nicht als gute Praxis zu bezeichnen. Bei der Untersuchung bewährter Verfahren liegt der Schlüssel vor allem darin, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den verschiedenen Ansätzen zu finden. Darüber hinaus ist auch das bewährteste Verfahren für die Prognose von Qualifikationen nur dann nützlich, wenn es auch den wichtigsten InteressenvertreterInnen zugänglich gemacht wird, im Kontext betrachtet wird und Entscheidungsfindung, Politik und Praxis beeinflusst.

Ein bewährtes Verfahren ist einfach ein Prozess oder eine Methode, die den effektivsten Weg zur Erreichung eines bestimmten Ziels darstellt. Als Good Practice Beispiel kann außerdem eines angesehen werden, das erwiesenermaßen gut funktioniert und gute Ergebnisse liefert und daher als Modell empfohlen wird. Im Wesentlichen geht es bei der Identifizierung und dem Austausch bewährter Verfahren darum, von anderen zu lernen und Wissen wiederzuverwenden. Der größte Vorteil dieses Ansatzes liegt in ausgereiften Prozessen, die auf gesammelten Erfahrungen beruhen.³⁵

³²Skills Forecasting at City Level, ESIMeC.

³³Skills Forecasting at City Level, ESIMeC.

³⁴Skills Forecasting at City Level, ESIMeC.

³⁵Identifying and Sharing Good Practices, SDC Knowledge Management Toolkit, 2004.

PARTNERSCHAFTEN UND KOOPERATION DER WICHTIGSTEN AKTEURE AM ARBEITSMARKT

Eine enge Zusammenarbeit zwischen Regierung, ArbeitgeberInnen und Beschäftigten stellt ein wichtiges Merkmal einer effektiven und dauerhaften Verknüpfung von Bildungs- und Arbeitswelt dar und fördert die Entwicklung echter Qualifikationen zum richtigen Zeitpunkt.

AMS Standing Committee on New Skills, Österreich

In Kooperation mit den österreichischen Sozialpartnern wurde vom Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) ein „AMS Standing Committee on New Skills“ zur Ermittlung des kurz- bis mittelfristigen Qualifikationsbedarfes eingerichtet.

Das AMS Standing Committee on New Skills wurde in Österreich im Oktober 2009 auf nationaler Ebene in der AMS Bundesgeschäftsstelle eingerichtet. Die Ausgangslage zur Einrichtung des AMS Standing Committee on New Skills im Jahr 2009 war die zu diesem Zeitpunkt gegenwärtige Wirtschafts- und Finanzkrise. Durch diese wurde deutlich, dass Veränderungen und Entwicklungen, die schon vor der Krise wirksam waren, sich in den Unternehmen weiter beschleunigen. Das Standing Committee wurde somit mit der Zielsetzung eingesetzt, Zeiten der krisenbedingten betrieblichen Unterauslastung zu nutzen, um in Verbindung mit arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsmaßnahmen Arbeitskräfte (Beschäftigte wie Arbeitsuchende) rechtzeitig auf kommende Veränderungen und Anforderungen vorzubereiten.

Durch frühzeitige Antizipation der Entwicklungen mit den dann erforderlichen Qualifikationen Schritt zu halten, ist folglich das wesentliche Ziel des „AMS Standing Committee on New Skills“. Es sollen neue, rasch realisierbare Weiterbildungsangebote für Arbeitsuchende und Beschäftigte initiiert werden, die den identifizierten Qualifikationsbedarf aufgreifen. ExpertInnen aus verschiedenen Berufsbereichen („Clustern“) erarbeiten kurz- bis mittelfristige Qualifizierungserfordernisse. Diese Untersuchungen

erfolgen gesondert nach Berufsbereichen auf gesamtnationaler und -wirtschaftlicher Ebene. In den SpezialistInnengruppen haben betriebliche ExpertInnen, ClustermanagerInnen, VertreterInnen von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, des Arbeitsmarktservice, von Sozialpartnerorganisationen und Beratungseinrichtungen in mehreren Workshops wesentliche Veränderungsprozesse in den jeweiligen Clustern identifiziert und die damit einhergehenden Anforderungen und Entwicklungen im Qualifikationsbedarf bei Beschäftigten und Arbeitsuchenden abgeleitet. Daraus wurden in weiterer Folge Curriculavorschläge als Orientierungshilfe für die Planung des AMS Kursangebotes erarbeitet. 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 der Fachkurse des „New Skills – Programms“ 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.

Im Zuge der beiden bisherigen Arbeitsphasen werden von Seiten des AMS erste Umsetzungsschritte in der Entwicklung neuer Schulungsangebote gesetzt. Gleichzeitig werden die Erkenntnisse aus den Workshops mit einer Reihe begleitender Maßnahmen einerseits einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht und andererseits weiter vertieft und abgesichert. Aufbauend auf den Ergebnissen der ersten und zweiten Arbeitsphase wurden für jeden Cluster Curriculavorschläge für Weiterbildungsangebote für Arbeitsuchende erstellt, die den AMS-Geschäftsstellen als Grundlage für die Ausschreibung von Fachkursen dienen. Darüber hinaus werden Module der

Curriculavorschläge und sonstige Ergebnisse aus den Workshops zur Adaptierung bestehender Kursangebote des AMS verwendet. Im AMS-Forschungsnetzwerk (www.ams-forschungsnetzwerk.at) wurde ein eigener Bereich für die gesammelten Ergebnisse der Arbeitsgruppen eingerichtet. Ergänzend wurden in Fokusgruppen die ArbeitnehmerInnen-Gesichtspunkte bei der Identifizierung des zukünftigen Qualifikationsbedarfes erfasst und in einem Bericht gebündelt.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Name der Organisation:

Kontaktdaten

AMS Österreich, Abteilung
Arbeitsmarktforschung und
Berufsinformation/ABI

Postanschrift:

A-1200 Wien, Treustraße 35-43

E-Mail-Adresse:

redaktion@ams-forschungsnetzwerk.at

Website:

www.ams-forschungsnetzwerk.at

Die Ansiedelung eines ständigen Ausschusses an der Bundesgeschäftsstelle der österreichischen Arbeitsmarktverwaltung fördert 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. Auch weiterhin sollten die Kommunikation und der Austausch zwischen AMS, Weiterbildungseinrichtungen, Betrieben, Arbeitsuchenden und Beschäftigten über bestehende und erforderliche Weiterbildungsangebote weiter verbessert und die Zusammenarbeit auf allen Ebenen intensiviert werden. Von den Cluster-ExpertInnen werden insbesondere von lokalen BildungspartnerInnen noch mehr Innovationen in der Gestaltung von Angeboten und ein stärkeres Zugehen auf UnternehmenspartnerInnen erwartet.



Qualifizierungsverbünde in der Steiermark, Österreich

Zusammenschluss von mindestens 5 Betrieben, um gemeinsam bedarfsgerechte und überbetrieblich verwertbare Qualifizierungsmaßnahmen von MitarbeiterInnen zu planen und durchzuführen.

Ein Qualifizierungsverbund ist ein Netzwerk mehrerer Betriebe, mit dem Ziel, gemeinsam und unter besonderer Berücksichtigung des „Productive Ageing-Ansatzes“ Qualifizierungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen zu planen und durchzuführen. Die vom Arbeitsmarktservice und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanzierte Qualifizierungsberatung für den Aufbau von Qualifizierungsverbünden kann als ein vom AMS national eingesetztes Förderinstrument für Unternehmen klassifiziert werden, welches in den Bundesländern implementiert wird. Die geförderte Qualifizierungsberatung unterstützt den Aufbau von Qualifizierungsverbünden. Ziel dieser kostenlosen Beratung ist es, den Erfahrungsaustausch zwischen den Betrieben zu intensivieren, die Durchführung von lebenszyklusorientierten Weiterbildungsaktivitäten zu erleichtern und die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen zu sichern. Die Beratung zum Aufbau und die Begleitung eines Qualifizierungsverbundes wurde an die Bietergemeinschaft zweier externer Beratungseinrichtungen vergeben: bit management Beratung GmbH und move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH.

Die Zielgruppe für die Einrichtung eines Qualifizierungsverbundes sind Unternehmen und Organisationen mit Sitz in der Steiermark. Durch die Vorgaben der Fördergeber wird der Mix der teilnehmenden Betriebe gesteuert. Voraussetzungen für den Aufbau von Qualifizierungsverbünden: mindestens 5 Unternehmen einer Region oder einer Branche (mindestens 50% der beteiligten Unternehmen sind KMU's), Berücksichtigung des Qualifizierungsbedarfs der beteiligten Verbundbetriebe, Erarbeitung eines Productive Ageing-Konzeptes inkl. Maßnahmen, Erstellung eines Verbundkonzeptes und Festlegung von Verbundstatuten, Aufbau eines Netzwerkmanagements und am Verbund teilnehmende Unternehmen dürfen in den vergangenen 3 Steuerjahren nicht mehr als € 200.000,- an De-minimis-Beihilfen erhalten haben. Im Rahmen eines Qualifizierungsverbundes können die Qualifizierungskosten sowie teilweise auch die

Lohnkosten für Frauen und Männer, die in einem vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis stehen oder in Elternkarenz sind, gefördert werden. Die Fördersätze nach Zielgruppen liegen zwischen 70 % und 60 %.

Die Umsetzung von Qualifizierungsverbünden erfolgt in 8 Phasen: (1) *Betriebe mit Weiterbildungsbedarf* melden sich beim AMS oder werden von den Beratungseinrichtungen akquiriert. Die Beratungseinrichtungen suchen nach zusätzlichen Betrieben derselben Branche oder derselben Region (mind. 5 Unternehmen, Mischung aus Großbetrieben und KMUs). Alle interessierten Unternehmen treffen sich das erste Mal beim (2) *Informations-Workshop* und werden mit den Zielen und den Bedingungen des Förderprogramms vertraut gemacht. Im (3) *Gründungs-Workshop* unterzeichnen alle Firmen, dass sie gemeinsam an einem lebenszyklusorientierten Schulungsprogramm arbeiten wollen. Anschließend werden im (4) *Productive Ageing Workshop* die demografische Entwicklung und dafür relevante Schulungsmaßnahmen diskutiert. Im (5) *Planungs-Workshop* wird der Bildungsplan detailliert besprochen und für die Dauer von 6 Monaten festgelegt. Die Unternehmen entscheiden im (6) *Auswahl-Workshop*, wer ihr/e Schulungsanbieter/in sein soll. Die Schulungen werden im Rahmen der (7) *Schulungsphase* von 6 Monaten durchgeführt. Im (8) *Abschluss-Workshop* können die Unternehmen Feedback zum Ablauf des Verbundes und den Schulungen geben.

Die Qualifizierungsverbünde sind ein Beispiel für den erfolgreichen Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen untereinander aber auch deren Zusammenarbeit mit dem AMS und den jeweiligen BildungsanbieterInnen. Der Nutzen der Unternehmen liegt in der Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit durch gut ausgebildete und motivierte MitarbeiterInnen, in der Reduzierung der Schulungskosten durch Förderungen von AMS und ESF, in bedarfsgerechten Kursen, Schulungsorten in der Region und Schulungsterminen nach eigenen Wünschen.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Name der Organisation:
Ansprechperson:
Postanschrift:
E-Mail-Adresse:

Kontaktdaten

bit gruppe
Mag.a Manuela Ortner-Arch
A-8054 Graz, Kärntner Straße 311
manuela.ortner@bit.at

Website: www.qualifizierung-jetzt.at

Lokale Partnerschaft für Beschäftigung, Kroatien

Lokale Partnerschaften für Beschäftigung wurden mit dem Zweck errichtet, die Entwicklung von Humanressourcen auf regionaler Ebene über einen partnerschaftlichen Ansatz und anhand der Standards des Europäischen Sozialfonds zu fördern.

Die lokale Partnerschaft im Raum der Gespanschaft Krapina Zagorje wurde am 15.12.2010 gegründet und agiert unter dem Namen „Partnerrat für den Arbeitsmarkt der Gespanschaft Krapina Zagorje“. Nach der Gründung bestand die Hauptaufgabe darin, eine Entwicklungsstrategie für Humanressourcen zu entwickeln, die auf der entsprechenden Arbeitsmarktanalyse sowie aus verschiedenen Quellen bezogenen Informationen beruht und im Einklang mit den tatsächlichen Anforderungen des lokalen Arbeitsmarkts sowie mit regionalen und nationalen Zielsetzungen steht. An dieser Aktivität nahmen VertreterInnen aller drei Sektoren (Zivilgesellschaft, Wirtschaft und öffentliche Hand) teil. Weitere Aktivitäten zielen darauf ab, die Kapazität von PartnerInnen und anderen InteressenvertreterInnen zu stärken, und zwar durch die Entwicklung und Anwendung diverser gemeinsamer Projekte. Hierzu zählen unter anderem Bildungsmaßnahmen im Rahmen diverser Workshops, die darauf abzielen, Partnerschaften zu verstärken, um besser auf lokale Probleme und Situationen eingehen zu können, vor allem in Bezug auf Marktanforderungen und/oder die Notwendigkeit, neue Kenntnisse und Qualifikationen zu übernehmen. All dies soll zur Verbesserung der Lage am regionalen und lokalen Arbeitsmarkt beitragen.

Die lokale Partnerschaft für Beschäftigung wurde durch die Unterzeichnung des Abkommens zur lokalen Partnerschaft für Beschäftigung, die Übernahme einer Geschäftsordnung, die Wahl der Leitungsorgane und die Schaffung eines Arbeitsplans durch interessierte PartnerInnen aus der Wirtschaft, der Zivilgesellschaft und dem öffentlichen Sektor gegründet. Die Arbeit der Mitglieder der Partnerschaft findet im Rahmen thematischer Arbeitsgruppen (für Wirtschaft, Bildung

und die Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten) statt. Je nach Bedarf werden Mitglieder einberufen und PartnerInnen sowie Aktivitäten vereinbart. Gemeinsam wird dann die Entwicklung der Projektvorhaben erarbeitet. Die Mitglieder der Partnerschaft veranstalten Workshops, organisieren Runde Tische und Messen und binden andere Mitglieder in diese Aktivitäten ein. Die letztendlichen Nutznießer dieses Good Practice Beispiels sind alle EinwohnerInnen der Gespanschaft Krapina Zagorje. Es wurde zwar noch keine Bewertung der Arbeiten vorgenommen, es lassen sich jedoch einige Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeit der lokalen Partnerschaft identifizieren.

Um eine Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit dieses bewährten Verfahrens zu gewährleisten, benötigen wir den gemeinsamen Willen und Wunsch der jeweiligen InteressenvertreterInnen des lokalen/regionalen Arbeitsmarkts, gemeinsam einen Betrag zur Lösung der Probleme ihres lokalen Arbeitsmarkts zu leisten. Es ist außerdem wichtig, Verantwortlichkeiten und die Pflichten der Mitglieder der Partnerschaft klar zu definieren und einen Austausch von Informationen, Kenntnissen und Erfahrungen zwischen den PartnerInnen zu fördern. Lokale Partnerschaften tragen mit ihrer Arbeit zur Schaffung, Entwicklung, Programmierung und Überwachung von Dokumenten für die Entwicklung von Humanressourcen auf lokaler/regionaler Ebene bei.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Name der Organisation:

Ansprechperson:

Postanschrift:

E-Mail-Adresse:

Website:

Kontaktdaten

Kroatische Agentur für Arbeit,
regionale Niederlassung Krapina
Mirjana Jurman
K. Š. Đalskog 4, 49000 Krapina
mirjana.jurman@hzz.hr
www.hzz.hr

Abstimmung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt der Gespanschaft Krapina Zagorje, Kroatien

Initiative der regionalen Niederlassung der kroatischen Agentur für Arbeit für die Überwachung und Beurteilungen der Bedürfnisse des Arbeitsmarkts in der Gespanschaft Krapina Zagorje.

Mit dem Ziel, die Bedarfslage am Arbeitsmarkt besser zu überwachen, erstellen die regionalen Niederlassungen der kroatischen Agentur für Arbeit jährlich (seit 2010) Empfehlungen für die Bildungs- und Aufnahmepolitik sowie die Politik für Stipendien gemäß der Verordnung der Regierung der Republik Kroatien über die Überwachung, Analyse und Prognose der Anforderungen des Arbeitsmarkts für bestimmte Berufe und die Aussprache und Berücksichtigung der Empfehlungen für die Bildungs- und Aufnahmepolitik. Um diesen Empfehlungen eine erhöhte Relevanz zu verleihen, rief die regionale Niederlassung Krapina der kroatischen Agentur für Arbeit eine regionale Partnerschaft für die Überwachung und Beurteilung der Anforderungen des Arbeitsmarkts der Gespanschaft Krapina Zagorje ins Leben. Diese führt VertreterInnen der regionalen Niederlassung Krapina der kroatischen Agentur für Arbeit, der Gespanschaft Krapina Zagorje, der Handwerkskammer der Gespanschaft Krapina Zagorje, der örtlichen Abteilung der kroatischen Wirtschaftskammer und der Entwicklungsbehörde Zagorje sowie bei Bedarf weiterer PartnerInnen zusammen. Die Rollen und Aufgaben der wichtigsten Akteure des Arbeitsmarkts, die sich als Mitglieder an der regionalen Partnerschaft beteiligen, sind im regionalen Partnerschaftsabkommen beschrieben und dargelegt. Die Methodik für die Beurteilung und Überwachung der Anforderungen des Arbeitsmarkts wird vor allem für Berufsbilder mit Defiziten (Modell für die Identifizierung und Verfolgung von Berufen mit Defiziten) verwendet, um die Rangfolge der dreijährigen Bildungsprogramme / Berufe nach Defiziten / den Ausbildungsbedarf zu bestimmen.

Die Ergebnisse der gemeinsamen Beurteilung und Prognose des Ausbildungsbedarfs beeinflussen das Stipendienprogramm für handwerkliche Berufe mit Defiziten der Handwerkskammer der Gespanschaft

Krapina-Zagorje. Auf Grundlage der Empfehlungen für die Bildungs- und Aufnahmepolitik sowie die Politik für Stipendien vergibt die Gespanschaft Krapina Zagorje zusätzliche Punkte für Stipendien für Berufe mit Defiziten, und die regionale Niederlassung Krapina der kroatischen Agentur für Arbeit berücksichtigt die Ergebnisse bei der Planung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose. Darüber hinaus überwacht die regionale Niederlassung Krapina der kroatischen Agentur für Arbeit die Beschäftigung von Personen nach Abschluss einer von der Agentur für Arbeit finanzierten Aus- oder Weiterbildung. Hieraus wird ersichtlich, dass in den sechs Monaten nach Abschluss der Ausbildung ca. 60 % der TeilnehmerInnen eine Stelle finden. Dies macht deutlich, dass die wichtigsten InteressenvertreterInnen des Arbeitsmarkts Prognosen der Anforderungen des Arbeitsmarkts und Empfehlungen bezüglich der Aufnahmepolitik und der Stipendienpolitik bei Entscheidungen in diesem Arbeitsbereich berücksichtigen. Sie halten es jedoch immer noch für erforderlich, die Partnerschaftsbeziehungen sowie die Fähigkeit zur Antizipation der Bedürfnisse zu stärken.

Um die Aktivitäten zur Überwachung der Anforderungen des Arbeitsmarkts effizienter zu gestalten, ist ein Austausch von Informationen zwischen allen Interessengruppen des Arbeitsmarkts und eine Stärkung und Entwicklung des partnerschaftlichen Dialogs erforderlich. Zudem ist Arbeit an der Entwicklung effektiverer Maßnahmen zur Verbesserung der Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt erforderlich. Hierbei kommt einer Stärkung der Fähigkeiten der wichtigsten InteressenvertreterInnen zur Abschätzung zukünftiger Bedürfnisse eine besondere Bedeutung bei.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Name der Organisation:

Ansprechperson:

Postanschrift:

E-Mail-Adresse:

Website:

Kontaktdaten

Kroatische Agentur für Arbeit,
regionale Niederlassung Krapina
Mirjana Jurman
K. Š. Đalskog 4, 49000 Krapina
mirjana.jurman@hzz.hr
www.hzz.hr

ABSTIMMUNG VON QUALIFIKATIONSANGEBOT UND -NACHFRAGE AM ARBEITSMARKT

Die EU wird nur dann in der Lage sein, Talente voll auszuschöpfen und die Verschwendung von Humankapital zu beenden, wenn sie in der Lage ist, das Qualifikationsangebot und die Qualifikationsnachfrage zu antizipieren und entsprechend abzustimmen.



AMS-Qualifikations-Barometer (AMS-QB), Österreich

*Das erste umfassende Online-
Informationssystem zu Qualifikationstrends in
Österreich.*

Das AMS-QB ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Darstellung von Qualifikations- und Berufsentwicklungen am österreichischen Arbeitsmarkt. Ziel des Instrumentes ist es, Aussagen über den aktuellen und absehbaren Qualifikationsbedarf zu sammeln, zu strukturieren und durch den Aufbau eines Informationssystems einer breiten Öffentlichkeit via Internet zugänglich zu machen.

Das AMS-QB, seit März 2003 verfügbar, stellt ein Online-Informationssystem dar, das einen strukturierten und raschen Überblick über zentrale Aspekte des Qualifikationsbedarfs in Österreich gibt. Die Inhalte beziehen sich nicht, wie in den gängigen Arbeitsmarktuntersuchungen oft üblich, nur auf die Makroebene einer Branche, sondern treffen tatsächlich auch Aussagen über den Bedarf an bestimmten Qualifikationen auf der Ebene der unterschiedlichen Berufsfelder. Der Zugang zu den Informationen des AMS-QB erfolgt jeweils von einer hierarchisch höheren Ebene zur darunterliegenden, also quasi in „vertiefender“ Weise von Berufsbereichen (Branchen) zu Berufsfeldern, von Berufsfeldern zu Berufen. Dabei werden sowohl regionale Besonderheiten berücksichtigt als auch erstmals Bewertungen auf der Mikroebene (Berufe) vorgenommen. Es werden Informationen zum aktuellen und absehbaren Qualifikationsbedarf, entsprechende Stellenangebote sowie weitere Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung bereitgestellt. Arbeitsmarkttrends werden ausführlich auf den Ebenen „Berufsbereich“ und „Berufsfeld“ dargestellt. Auf jeder der drei Ebenen werden auch Stelleninseratsdaten angezeigt, die Hinweise auf den Arbeitsmarktbedarf der letzten beiden Jahre geben. Diese Daten, die davor einem breiten Publikum nicht zugänglich waren, werden hier zum ersten Mal detailliert und übersichtlich online zur Verfügung gestellt. Spezielle regionale Informationen auf Bundeslandebene, umfangreiche Quellenangaben und anschauliche Erklärungen zu über 230 Qualifikationen (mit insgesamt ca. 5.500 Unterbegriffen) und ca. 560 detaillierten Berufsbildern ergänzen die umfassende Darstellung. Das Qualifikationsbarometer richtet sich sowohl an MitarbeiterInnen des AMS, ArbeitsmarktexpertInnen,

JournalistInnen und Verantwortliche in Politik und Wirtschaft als auch an Personen, die vor einer Entscheidung über ihre berufliche Zukunft stehen. Er ist durch die Fülle der enthaltenen Daten, durch seine Aktualität, seine Prognosefunktion und nicht zuletzt durch die übersichtliche Darstellung ein unverzichtbares Instrument für alle, die sich - privat oder beruflich - für die Entwicklungen des Arbeitsmarktes und des Qualifikationsbedarfs interessieren.

Das AMS-Qualifikations-Barometer wurde im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI), von der 3s Unternehmensberatung GmbH und dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) realisiert und wird von den ProjektpartnerInnen redaktionell betreut.

Das AMS Qualifikations-Barometer ist auf dem besten Weg ein Langzeit-Instrument in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik zu werden. Eine wesentliche Kondition der Weiterführung ist sicherlich in der langfristigen Finanzierung des Instruments zu sehen. Diese zeichnet sich derzeit als stabil ab, somit wird vor allem an einer kontinuierlichen Verbesserung der Nutzerfreundlichkeit, aber auch der Inhalte und Quellen gearbeitet werden. Da das Instrument nun schon seit mehr als 10 Jahren erprobt ist, ist hier eine hohe Übertragbarkeit hinsichtlich der Konzeption, Aufbereitung und Bereitstellung von Daten und Erhebung von Prognosen gegeben. Kernbotschaft des AMS-QB ist, dass der Arbeitsmarkt sowie die Arbeitskräfte (Beschäftigte wie Arbeitsuchende) rechtzeitig auf kommende Veränderungen und Anforderungen reagieren müssen. Durch frühzeitige Antizipation (zB Entwicklung von Konzepten für neue bzw. veränderte Weiterbildungsangebote; Sicherung des Fachkräftenachwuchses, Bildung von Netzwerken, usw) kann auch mit den dann erforderlichen Qualifikationen und Möglichkeiten Schritt gehalten werden.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Name der Organisation:
Postanschrift:
E-Mail-Adresse:
Website:

Kontakt Daten

3s Unternehmensberatung GmbH
A-1040 Wien, Wiedner Hauptstr. 18
bis@3s.co.at
www.3s.co.at

Berliner Programm für Berufsorientierung in der Schule (BVBO), Deutschland

Berufsorientierungsprogramm für SchülerInnen

BVBO ist ein Berufsorientierungsprogramm für junge SchülerInnen ab der Jahrgangsstufe 8 der allgemein bildenden Schulen. Das BVBO-Programm zeichnet sich vor allem durch eine enge Beziehung zu Schulen aus, im Rahmen deren LehrerInnen, Schulen und externe PartnerInnen gemeinsame Anstrengungen zur Unterstützung von SchülerInnen im Übergangsbereich und zur Stärkung der Entscheidungskompetenz von Jugendlichen unternehmen. Die Berufsorientierung findet in der Schule statt und wird von externen Dienstleistungsunternehmen durchgeführt.

Im Rahmen des BVBO-Programms erfahren SchülerInnen mehr über ihre eigenen persönlichen Kompetenzen und erweitern ihren Wissenshorizont in Bezug auf Berufe insgesamt. Geschult durch unterschiedliche Aufgaben und Tests erreichen sie ein stärkeres Selbstvertrauen und lernen, eigene Entscheidungen über die nächsten Schritte bezüglich ihrer beruflichen Orientierung zu treffen. SchülerInnen verbringen im Rahmen ihrer Schullaufbahn in der Regel zwei oder drei Wochen in einem Unternehmen. Der letzte und ebenfalls relevante Schritt besteht darin, SchülerInnen während ihres letzten Schuljahres bei der Bewerbung um eine Stelle zu unterstützen.

Die wichtigste Zielsetzung des BVBO-Programms ist es, die Einbindung möglichst vieler Schulen und SchülerInnen in dieses Programm zu fördern. Prognosedaten zum Berliner Arbeitsmarkt deuten darauf hin, dass es in den nächsten 20 bis 30 Jahren zu einer enormen Qualifikationsknappheit kommen wird. Dies bedeutet, dass wir die nächste Generation junger Menschen benötigen und dass diese gut auf den Arbeitsmarkt vorbereitet sein muss. Das Ziel besteht darin, die Abbruchsquote bei Berufsausbildungen sowie Studiengängen zu verringern.

Das Programm wird seit 2007 umgesetzt und konnte während der letzten sechs Jahre kontinuierliches

Wachstum verzeichnen. Inzwischen ist das BVBO-Programm in 112 Berliner Schulen eingebunden und wird ab dem 8. Schuljahr angeboten. Während des letzten Schuljahres nahmen fast 24.000 SchülerInnen am Programm teil. Über BVBO konnten SchülerInnen ihren Horizont in Bezug auf verschiedene Berufsbilder erweitern, und LehrerInnen stellen ein verstärktes Interesse am Prozess der Entscheidungsfindung sowie eine bessere Vorbereitung auf eine Stellenbewerbung fest.

Das Programm wird vom Land Berlin sowie von der Bundesagentur für Arbeit finanziert. Das Leitungsgremium, das sich aus Mitgliedern von zwei Ministerien und der Agentur für Arbeit zusammensetzt, kommt häufig zusammen und entscheidet über die Entwicklung des Programms. Darüber hinaus gibt es einen Beratungsausschuss, in dem VertreterInnen von Regierung, Gewerkschaften, Kammern, Universitäten und Arbeitsamt (normalerweise einmal pro Jahr) zusammenkommen, um den weiteren Prozess der Berufsorientierung zu diskutieren.

Wenn ein solches Programm ins Leben gerufen wird, ist es wichtig, dass es über mindestens zehn Jahre andauert, da eine multilaterale Zusammenarbeit erzielt und ein Netzwerk zwischen Schulen, der Wirtschaft und Sozialpartnerorganisationen geschaffen werden muss. Eine langfristig eingerichtete Berufsorientierung bedeutet, dass wir alle an Schulreformen arbeiten müssen. Die Berufsorientierung sollte in allen Fächern stattfinden, sei es Chemie oder Sport, Sprachen oder Erdkunde. Jedes Fach sollte auf das Ziel hinwirken, das Selbstvertrauen der SchülerInnen zu stärken und sie für weitere Lebensentscheidungen fit zu machen.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Name der Organisation:
Ansprechperson:
Postanschrift:

E-Mail-Adresse:
Website:

Kontaktdaten

SPI Consult GmbH
Carolina Böhm
D-10963 Berlin,
Bernburger Straße 27
c.boehm@spiconsult.de
www.bvbo-berlin.de

Regionale Stipendienprogramme, Slowenien

Ein Stipendienprogramm für junge Menschen mit einer Ausbildung in den in bestimmten Regionen am stärksten nachgefragten Berufen sowie in Berufen, die die wirtschaftliche und soziale Entwicklung beschleunigen und die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen verbessern.

In Slowenien besteht an den regionalen Arbeitsmärkten ein strukturelles Ungleichgewicht. Die mangelnde Abstimmung zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage am regionalen Arbeitsmarkt schlägt sich vor allem in der Tatsache nieder, dass Unternehmen kaum in der Lage sind, geeignete MitarbeiterInnen zu finden, in die sie während der Ausbildungszeit systematisch investieren könnten. Der Mangel an solchen MitarbeiterInnen, von dem vor allem periphere Regionen betroffen sind, wird als Entwicklungsdefizit der Region angesehen. Es ist sehr wichtig, die Lösung dieses Problems systematisch und langfristig durch eine Förderung der Vernetzung der Sphären von Bildung und Wirtschaft anzugehen. Dieses Verfahren trägt zu einer ausgewogeneren regionalen Entwicklung bei, verhindert, dass ArbeitnehmerInnen in Wirtschaftszentren umsiedeln, reduziert die strukturelle Arbeitslosigkeit und fördert einen schnellen Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt. Daher hat die Regierung ein Programm eingeführt, das darauf abzielt, die Situation zu verbessern und das Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt zu verringern.

Die regionalen Stipendienprogramme werden vom öffentlichen Fonds für Personalentwicklung und Wissenschaft eingeleitet, gemeinsam (zu jeweils 50 %) vom Europäischen Sozialfonds und von slowenischen Unternehmen finanziert und auf regionaler Ebene umgesetzt. Das Programm leistet einen Beitrag zur Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage in slowenischen Regionen, motiviert junge Menschen,

sich für die Programme einzuschreiben und Berufe zu erlernen, die bei ArbeitgeberInnen gefragt sind, und verbessert somit die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen. Das Programm fördert zudem eine Planung der Personalentwicklung gemäß den Anforderungen regionaler Arbeitsmärkte, erhöht das Bildungsniveau, verringert die strukturelle Arbeitslosigkeit und vermindert den Abfluss junger, gebildeter Menschen aus der Region und bietet gleichzeitig jungen, ausgebildeten Menschen Anreize, aus Universitätszentren zurück in die Region zu ziehen.

Das Programm wurde 2007 eingeleitet und wird seitdem von Entwicklungsbehörden und Organisationen auf regionaler Ebene umgesetzt. Es handelt sich hierbei um ein regionales Instrument auf der Basis einer Partnerschaft zwischen ArbeitgeberInnen, regionalen Entwicklungsbehörden und der Regierung (Ministerium für Arbeit, Familie, Sozialordnung und Gleichberechtigung und Öffentlicher Fonds für Personalentwicklung und Wissenschaft). Die regionalen Stipendienprogramme werden in allen 12 slowenischen Regionen auf Grundlage spezifischer Grundlagen und Verfahren umgesetzt. Seit 2007 wurden mehr als 3.000 Stipendien mit 1.350 ArbeitgeberInnen vereinbart. Die Ergebnisse liegen zwar aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise unter den Erwartungen, es lohnt sich jedoch, einige positive Auswirkungen hervorzuheben: StudentInnen finden Stellen, insbesondere diejenigen mit einer höheren Ausbildung, und nach ihrem Abschluss kehren sie aus Universitätszentren in ihre Heimatregionen zurück. Darüber hinaus erhöht sich der Anteil derjenigen, die ihre Studien fortsetzen möchten.

Im Rahmen eines zwischen drei Parteien geschlossenen Vertrags (zwischen dem/r Studenten/in, dem/r Arbeitgeber/in und RDA) verpflichtet sich der/die Arbeitgeber/in, den/die Studenten/in zu beschäftigen; derweil verpflichtet sich der/die Student/in, sich zumindest während der gesamten Laufzeit des Stipendiums, z.B. während der Studienzeit, von dem/der ausgewählten Arbeitgeber/in beschäftigen zu lassen. Die Finanzierung des Stipendiums erfolgt auf monatlicher Basis, der Maximalbetrag beträgt 30 %

des Mindestlohns. Während des Studiums können StudentInnen mit dem/der zukünftigen Arbeitgeber/ in kooperieren und Forschungsarbeiten, Projekte und Praktika im Unternehmen absolvieren und sowohl der/ die Student/in als auch der/die Arbeitgeber/in erhalten so die Gelegenheit, sich gegenseitig kennen zu lernen. StudentInnen können diese Vereinbarung nutzen, um ihr erworbenes Wissen in der Praxis einzusetzen und Arbeitserfahrung zu sammeln. Wenn die StudentInnen nicht für den/die Arbeitgeber/in, mit dem/der der Vertrag abgeschlossen wurde, arbeiten möchten oder der/die Arbeitgeber/in die StudentInnen nach Abschluss des Studiums nicht beschäftigen möchte, so sind – mit Ausnahme des Falles einer Insolvenz – sämtliche öffentlichen (ESF-) Mittel zurückzuzahlen.

Im Rahmen regionaler Stipendienprogramme haben Unternehmen die Gelegenheit, ihre Beschäftigung zu planen und ausgebildete und kompetente MitarbeiterInnen gemäß ihren Anforderungen auszuwählen. Für die Ausbildung ihrer zukünftigen MitarbeiterInnen erhalten sie finanzielle Unterstützung. StudentInnen erhalten ein Stipendium und haben während des Studiums die Möglichkeit, im Rahmen von Praktika, Projekten, Forschungsarbeiten und Diplomarbeiten mit ihrem/r zukünftigen Arbeitgeber/in zusammenzuarbeiten.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Name der Organisation:

Kontakt Daten

Javni Sklad Republike Slovenije
za razvoj kadrov in štipendije
(Öffentlicher Fonds der Republik
Slowenien für Personalentwicklung
und Wissenschaft)

Ansprechperson:

Dušan Mikuž

Postanschrift:

Dunajska 22, 1000 Ljubljana,
Slowenien

E-Mail-Adresse:

dusan.mikuz@sklad-kadri.si;
info@sklad-kadri.si

Website:

www.sklad-kadri.si/?id=575





KOMPETENZ- UND KARRIEREENTWICKLUNG VON MITARBEITERINNEN

Die Entwicklung von Qualifikationen, die Aktualisierung von Qualifikationen und eine bessere Abstimmung zwischen dem Qualifikationsangebot und der Nachfrage am Arbeitsmarkt ist nicht nur notwendig, sondern auch eine Herausforderung für die EU und liegt in der gemeinsamen Verantwortung der jeweiligen nationalen Behörden, der Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen, wobei den Sozialpartnern eine zentrale Rolle zukommt.



Ausbildung und Personalentwicklung bei Vetropack Straža Glass Factory Ltd, Kroatien

Ein bewährtes Verfahren für Aktivitäten auf Unternehmensebene, das auf die Ausbildung und Entwicklung von MitarbeiterInnen gemäß den identifizierten Bedürfnissen abzielt.

Vetropack Straža Ltd ist Teil der Vetropack-Gruppe, einem der führenden Hersteller von Glasverpackungen in Europa, der sich aus einem lokalen Glashersteller zu einem internationalen Konzern mit sieben Fabriken in sechs Ländern (Schweiz, Österreich, Tschechische Republik, Slowakei, Ukraine und Republik Kroatien) entwickelt hat. Das Geschäft des Unternehmens ist von kontinuierlichen Anpassungen an neue Anforderungen und Standards in allen Geschäftssegmenten geprägt.

Das Unternehmen achtet genau auf die Aus- und Weiterbildung seiner MitarbeiterInnen, und dieser Bereich stellt einen integralen Bestandteil der Unternehmenspolitik dar. Ab dem Zeitpunkt ihrer Einstellung und während ihrer gesamten Zeit im Unternehmen durchlaufen die Beschäftigten einen Bildungspfad, der entsprechend ihrer Position und der von ihnen geleisteten Arbeit konzipiert wird.

Während der letzten 15 Jahre hat das Unternehmen mehr als eine Milliarde Kuna in die Verbesserung von Produktionstechnologie, Produktqualität, Infrastruktur, Umweltschutz und Organisation investiert. Da die Unternehmensleitung fest daran glaubt, dass qualifizierte und motivierte MitarbeiterInnen die Grundvoraussetzung für den Unternehmenserfolg darstellen und dass ständige Veränderungen zu einem konstanten Schulungsbedarf führen, stellt die Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen einen zentralen Bestandteil der Unternehmenspolitik dar. Daher erarbeitet das Unternehmen einen jährlichen Schulungsplan, um die Effizienz der MitarbeiterInnen auf Grundlage der zum Ausdruck gebrachten Anforderungen zu steigern. Im Rahmen dieses Plans werden gesetzlich vorgeschriebene Schulungen organisiert, ebenso wie Fortbildungen zur Steigerung der Effizienz, beispielsweise Sprachkurse oder

Angebote in den Bereichen IT, Qualitätssteigerung, organisatorische Fähigkeiten, Führungskompetenzen, Kommunikationsfähigkeiten, Motivation, Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, etc. Von diesen Maßnahmen profitieren MitarbeiterInnen auf allen Hierarchieebenen und innerhalb sämtlicher Funktionen. Das Unternehmen beurteilt seine Aktivitäten kontinuierlich durch Interviews mit MitarbeiterInnen, Schulungsbeurteilungen, Leistungsanalysen und Wissensüberprüfungen im Rahmen von Tests und Audits.

Für die möglichst effiziente und effektive Festlegung und Umsetzung der Zielsetzungen des Unternehmens, die Entwicklung von Plänen für deren Erreichung und die Organisation menschlicher und sonstiger Ressourcen ist Kommunikation von zentraler Bedeutung. Auch für die Auswahl, Entwicklung und Beurteilung der Mitglieder der Organisation ist sie wichtig, ebenso wie für das Management, die Leitung, die Motivation und die Schaffung eines Klimas, innerhalb dessen die Menschen bereit sind, einen Beitrag zur Erreichung der Ziele zu leisten.

Es ist wichtig, in Schulungen für MitarbeiterInnen zu investieren, da sie einen Schlüsselfaktor für das Wachstum und den Erfolg eines Unternehmens darstellen. Die Effizienz der Beschäftigten ergibt sich aus ihrem Wissen, ihrer Motivation und ihrer Zufriedenheit. Zudem bietet Karrieremanagement eine Möglichkeit, um als Unternehmen für erstklassige BewerberInnen attraktiv zu sein, wichtige MitarbeiterInnen zu binden und die Personalfuktuation zu reduzieren.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Name der Organisation:

Ansprechperson:

Postanschrift:

E-Mail-Adresse:

Website:

Kontakt Daten

Vetropack Straža Glass Factory Ltd.
Hum na Sutli
Damir Gorup
HR49231 Hum na Sutli,
Hum na Sutli 203
damir.gorup@vetropack.hr
www.vetropack.hr

Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen bei Valoviti papir Dunapack Ltd, Kroatien

Unternehmensmodell für eine Aus- und Weiterbildung, die die berufliche Entwicklung von MitarbeiterInnen stützt.

Valoviti papir Dunapack Ltd ist Mitglied der Prinzhorn-Gruppe und stellt Wellpappe sowie Verpackungsmaterialien aus Wellpappe (Kartons) her. Die Wellpappeprodukte des Unternehmens werden aus Recyclingpapier hergestellt und sind zu 100 % wiederverwertbar und biologisch abbaubar. Das Unternehmen erzielt positive Ergebnisse, die aufgrund der kontinuierlichen Fürsorge im Hinblick auf die MitarbeiterInnen von Jahr zu Jahr ansteigen. Für die Aus- und Weiterbildung der Belegschaft hat das Unternehmen ein Modell von Akademien erarbeitet, die die berufliche Entwicklung sämtlicher MitarbeiterInnen unterstützen (MitarbeiterInnen-, Management- und Führungsakademie).

Gemäß den im Rahmen der jährlichen Interviews mit MitarbeiterInnen identifizierten Bedürfnissen führt das Unternehmen thematische sowie auf Teamentwicklung ausgerichtete Workshops durch. Über diese wird die Schaffung eines positiven Organisationsklimas und eines persönlichen Engagements bei der Umsetzung abgerundeter und vollständiger Aktivitäten mit dem Ziel einer fortgesetzten beruflichen und persönlichen Entwicklung gefördert. Zudem wird hierdurch regelmäßiges Feedback geliefert, dem eine zentrale Rolle bei der Erreichung von Entwicklungszielen beigemessen wird. Alle MitarbeiterInnen des Unternehmens profitieren von diesem bewährten Verfahren. Für die Umsetzung der Personalentwicklungsmaßnahmen greift das Unternehmen auf verschiedene AnbieterInnen von Schulungsleistungen zurück, setzt jedoch auch

eigene MitarbeiterInnen als MentorInnen für eine Ausbildung am Arbeitsplatz ein. Zur Beurteilung der Ergebnisse der Personalentwicklungsmaßnahmen führt das Unternehmen regelmäßige Analysen zur Arbeitszufriedenheit und zum Arbeitsklima zwischen den MitarbeiterInnen durch, die gute Resultate liefern.

Um eine Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit dieses bewährten Verfahrens zu gewährleisten, benötigen wir regelmäßige Interviews mit den Beschäftigten, um den Entwicklungsbedarf zu definieren und Feedback zu liefern. Ein guter Informationsfluss durch die Förderung einer multidirektionalen Kommunikation sowie eine Überwachung und Bewertung der Leistungen und eine Umsetzung gemeinsamer Ziele sind ebenfalls von zentraler Bedeutung.

Es ist wichtig, eine Atmosphäre zu schaffen, in der Treue und gute Leistungen zur Kenntnis genommen und öffentlich anerkannt und gelobt werden. Der Rahmen für die Schaffung des beschriebenen Klimas umfasst eine multidirektionale Kommunikation und regelmäßige Gespräche mit den MitarbeiterInnen auf der Basis von Sozialkompetenz und den fundamentalen Werten, für die das Unternehmen steht.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Name der Organisation:

Ansprechperson:

Postanschrift:

E-Mail-Adresse:

Website:

Kontaktdaten

Valoviti papir Dunapack Ltd

Petra Grabušić

Trebež 2, 49210 Zabok, Kroatien

valoviti@dunapack.hr; petra.

grabusic@dunapack.hr

www.dunapack.hr

Kompetenzzentrum für Personalentwicklung (CC4HRD), Slowenien

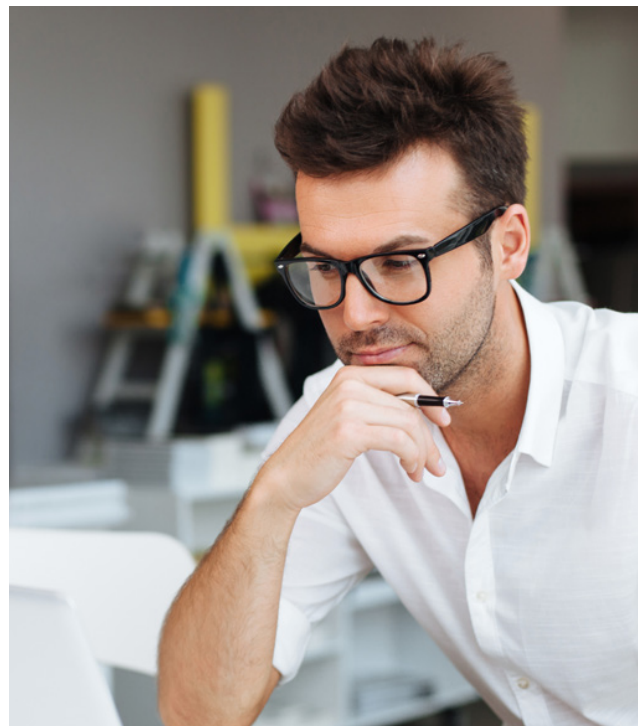
Partnerschaft im Bereich der Personalentwicklung für eine Stärkung der Kompetenzen von Unternehmen und Wirtschaftszweigen.

Das Kompetenzzentrum für Personalentwicklung (CC4HRD) ist ein Instrument, das vom öffentlichen Fonds für Personalentwicklung und Wissenschaft gefördert und vom ESF seit 2010 finanziert wird. Es trägt zur Verbesserung der Abstimmung von Qualifikationen, der beruflichen Entwicklung und eines lebenslangen Lernens bei.

Das CC4HRD ist eine Partnerschaft zwischen Unternehmen und anderen Organisationen (z.B. Industrie- und Handelskammern und deren Branchenverbände, ArbeitnehmerInnenverbände, Entwicklungsorganisationen, Universitäten und Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Gewerkschaften, etc.) in bestimmten Wirtschaftssektoren, bei der Unternehmen und andere Organisationen zusammenarbeiten und Wissen sowie Erfahrungen austauschen, ihre MitarbeiterInnen gemäß den Anforderungen der jeweiligen Unternehmen auszubilden und die Kompetenzen ihrer MitarbeiterInnen zu steigern. Dies trägt zur Reduzierung des Defizits bei bestimmten Kompetenzen bei und steigert somit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie ihrer MitarbeiterInnen. Zweck des CC4HRD ist eine Stärkung der Kompetenzen von Unternehmen und Wirtschaftszweigen durch eine Kooperation zwischen Mitgliedern, Unternehmen und Organisationen im Bereich der Personalentwicklung. Hierfür werden zielgerichtete Schulungsmaßnahmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von MitarbeiterInnen, Unternehmen und Sektoren durchgeführt. CC4HRDs werden in verschiedenen Wirtschaftssektoren in ganz Slowenien eingerichtet und betrieben. Der Europäische Sozialfonds stellt hierfür entsprechende Mittel zur Verfügung.

Für jedes CC4HRD wird ein spezielles Kompetenzmodell entwickelt. Ein einzelnes Kompetenzzentrum kann somit Kompetenzprofile für verschiedene ausgewählte Schlüsselberufe/ Stellen umfassen. Auf Basis der Kompetenzprofile und der identifizierten Kompetenzdefizite für bestimmte Berufe wird von jedem CC4HRD ein Schulungsplan erarbeitet. Die MitarbeiterInnen werden dann gemäß dem Schulungsplan in den Zielkompetenzen aller Unternehmen, die Mitglied des CC4HRD sind, ausgebildet. Nach Abschluss von Schulungsprogrammen wird der Fortschritt bezüglich Kompetenzen und die Verbesserung der Leistung der MitarbeiterInnen beurteilt.

Seit 2010 wurden 19 Partnerschaften in verschiedenen Wirtschaftssektoren eingerichtet und 19 Kompetenzmodelle entwickelt. Hierüber konnten bereits mehrere Tausend MitarbeiterInnen ihre Kompetenzen verstärken. Die Erfahrungen aus der Kooperation innerhalb des CC4HRD sowie aus dem Kompetenzmodell lassen sich auf die gesamte Branche übertragen, und durch die Förderung von Berufsbildern wird das Profil der Branche und des Berufsstands verstärkt. Die Kooperation sollte auf Aus- und Weiterbildungseinrichtungen sowie auf Unternehmensverbände ausgeweitet werden.



Für eine bessere Abstimmung und berufliche Entwicklung, zur Erreichung von Schlüsselkompetenzen in Unternehmen und zur Steigerung der Konkurrenzfähigkeit fördert der slowenische Öffentliche Fonds für Personalentwicklung und Wissenschaft Partnerschaften zwischen Unternehmen und anderen Organisationen über CC4HRD. Durch die Investition in Schulungsmaßnahmen hat das CC4HRD einen Einfluss auf die nachhaltige Verwertbarkeit und den Fluss von Informationen innerhalb von Wirtschaftssektoren, was zu einer höheren Anpassungsfähigkeit, Effizienz und Konkurrenzfähigkeit sowohl der Unternehmen im betreffenden Wirtschaftssektor als auch ihrer MitarbeiterInnen beiträgt. Durch einen sektoralen Ansatz werden im Rahmen einer Partnerschaft, die auf einer Zusammenarbeit von Unternehmen, Aus- und Weiterbildungsinstituten und anderen bedeutenden Akteuren beruht, ein erleichterter und effizienterer Transfer von Informationen und Wissen, die Entwicklung einer kritischen Masse spezialisierten Wissens und die Erarbeitung neuer Ansätze und Qualifikationen geboten.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Name der Organisation:	Javni Sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije
Ansprechperson:	Aleš Vidmar
Postanschrift:	Dunajska 22, 1000 Ljubljana, Slowenien
E-Mail-Adresse:	ales.vidmar@sklad-kadri.si; info@sklad-kadri.si
Website:	http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/kompetencnacentri/

Kontakt Daten

Lebenslange Berufsorientierung für MitarbeiterInnen und Unternehmen, Slowenien

Programm für eine lebenslange Berufsorientierung bietet MitarbeiterInnen lebensbegleitende Berufsorientierung und stärkt die Personalentwicklungsabteilungen von Unternehmen.

Die lebenslange Berufsorientierung für MitarbeiterInnen und Unternehmen ist ein nationales Programm, das im Jahr 2011 vom Öffentlichen Fonds für Personalentwicklung und Wissenschaft eingerichtet wurde und vom Europäischen Sozialfonds unterstützt wird.

Zweck der lebenslangen Berufsorientierung ist es, eine lebensbegleitende Berufsorientierung für Beschäftigte in Unternehmen zu fördern, deren Personalabteilungen durch ein Netzwerk externer DienstleisterInnen zu stärken und somit MitarbeiterInnen eine qualitativ hochwertige berufliche Entwicklung und einen besseren Zugang zu entsprechenden Diensten zu bieten. Mit dem Programm der lebenslangen Berufsorientierung hat es der Öffentliche Fonds Unternehmen in Zeiten der Finanzkrise und Rezession, als weniger Mittel für Schulungen und Personalentwicklung zur Verfügung standen, ermöglicht, erneut in die Entwicklung der eigenen MitarbeiterInnen zu investieren. Durch die Umsetzung verschiedener Aktivitäten erhalten Unternehmen eine hochmotivierte, beschäftigungsfähige und anpassungsfähige Belegschaft sowie die Möglichkeit zur Entwicklung der

beruflichen Laufbahn der MitarbeiterInnen, wodurch die persönliche Zufriedenheit und das Engagement erhöht werden. 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. Das Programm konzentriert sich außerdem auf die Entwicklung der Fähigkeiten jedes Einzelnen, die eigene Karriere gemäß den jeweiligen Lebenszielen sowie den eigenen Fähigkeiten und Interessen in Bezug auf Chancen für Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung oder Umschulungen selbst zu steuern, zu planen und zu entwickeln.

Das Programm für die lebenslange Berufsorientierung bietet Unternehmen hochmotivierte MitarbeiterInnen, die sich flexibel an einen sich schnell wandelnden Markt anpassen und in der Lage sind, neue Qualifikationen zu erwerben. Durch dieses Programm wird die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und ihren MitarbeiterInnen gesteigert. Ein allgemeineres Ziel des Programms besteht darin, bei der breiteren Bevölkerung das Bewusstsein bezüglich der Bedeutung einer Berufsberatung innerhalb von Unternehmen zu erhöhen.

Das Programm wurde im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung eingeleitet, und die ausgewählten SchulungsanbieterInnen wurden auf der Webseite des Öffentlichen Fonds aufgelistet und bekannt gegeben. Die nächste öffentliche Ausschreibung betraf Unternehmen, die sich um Mittel für die Schulung ihrer MitarbeiterInnen bewarben, und die ersten entsprechenden Aktivitäten für Unternehmen wurden im Juni 2012 eingeleitet. Unternehmen wählten AnbieterInnen von Schulungsleistungen aus der Liste aus und nahmen sie für Schulungsleistungen und sonstige mit der Personalentwicklung verbundene Aktivitäten gemäß den Anforderungen des jeweiligen Unternehmens unter Vertrag. Es fanden zwei öffentliche Ausschreibungen statt, und insgesamt wurden 5.580.000 EUR für Maßnahmen zur lebensbegleitenden Berufsorientierung in slowenischen Unternehmen bereitgestellt. Bis heute haben 169 Unternehmen und mehr als 5.000 Beschäftigte an verschiedenen Aktivitäten teilgenommen. Die zweite Ausschreibung wurde Anfang 2013 veröffentlicht, und die entsprechenden Maßnahmen werden bis 2015 umgesetzt.

Unternehmen sind sich einig, dass sie durch die Schulung ihrer MitarbeiterInnen und den Bewertungsprozess ein besseres Verständnis erlangt haben, was die gegenseitige Zusammenarbeit stärkt, Konflikte eindämmt und die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen erhöht. MitarbeiterInnen sehen Schulungen als einen positiven Beitrag zur Entwicklung eines Unternehmens und nicht als Instrument für negative Ziele wie beispielsweise eine Herabsetzung von Gehältern oder gar einen Arbeitsplatzverlust. Die Fähigkeit zur Anwendung neuer Kenntnisse und Kompetenzen bietet die Vorteile, die benötigt werden, um die Leistung und Wettbewerbsfähigkeit von MitarbeiterInnen zu erhöhen. Der heutige Arbeitsmarkt erfordert eine erhöhte Flexibilität. Daher ist es wichtig, MitarbeiterInnen in Unternehmen Zugang zu einer Berufsberatung zu bieten und sie zu ermutigen, sich an den verschiedenen Aktivitäten zur Ausschöpfung ihres Potenzials zu beteiligen. Es ist wichtig, MitarbeiterInnen im Rahmen einer ganzheitlichen Entwicklung zu unterstützen, bei der die Karriereplanung sorgfältig konzipiert wird und Gelegenheiten für die persönliche Entwicklung der Beschäftigten mit den Interessen der ArbeitgeberInnen abgeglichen werden.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Name der Organisation:

Ansprechperson:

Postanschrift:

E-Mail-Adresse:

Website:

Kontaktdaten

Javni Sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije
Katja Jeraj
Dunajska 22, 1000 Ljubljana, Slowenien
katja.jeraj@sklad-kadri.si;
info@sklad-kadri.si
<http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/vsezivljenjska-karierna-orientacija/>

Erfolgreiches Talentmanagement bei InDenova, Spanien

Ein Talentmanagementmodell, mit dem es dem Unternehmen gelungen ist, eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der die MitarbeiterInnen bereit sind, zusätzliche Anstrengungen zu unternehmen, da sie sich respektiert fühlen, ihre Stelle sicher ist und sie in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt werden.

Das Modell stammt von einem kleinen IKT-Unternehmen aus Valencia, Spanien, das auf Lösungen und fortschrittliche Entwicklungen in den Bereichen elektronische Signatur, BPM, Sicherheit und digitale Zertifikate spezialisiert ist. Das Wort, das den Stil des Talentmanagements in diesem Unternehmen am besten beschreibt, ist RESPEKT (gegenüber allen MitarbeiterInnen, für die Glaubensrichtung, das Geschlecht oder die geschlechtliche Ausrichtung, für gute Leistungen, gegenüber KundInnen und gegenüber dem/der Mentor/ in). Dies ist der wichtigste Wert in diesem Unternehmen, und die Führungspersonen verlangen diesen Respekt von sämtlichen Beschäftigten. Respekt liefert die Basis für das Management einer vielseitigen Belegschaft und die Erzielung eines positiven Arbeitsumfelds. Respekt ist essentiell und stellt die Quelle für Teamorientierung, Ehrlichkeit, Integrität, Transparenz, Vertrauen, Treue und gute Stimmung dar – einige der wichtigsten Merkmale zur Beschreibung eines positiven Arbeitsumfelds. InDenova unterstützt den Wert, die Bedeutung des Einzelnen, da es die Menschen sind, die das Unternehmen geschaffen haben, seine glaubwürdigsten BotschafterInnen 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.

Bei der Einstellung stellt das Interview den wichtigsten Schritt es Prozesses dar, und hierbei liegt der Schwerpunkt auf den Werten des/der jeweiligen Kandidaten/in – nicht so sehr auf dem Lebenslauf. Die Philosophie, die diesem Vorgehen zugrunde liegt, ist die Überzeugung, dass der Mensch das Wichtigste ist, da sich technologische Fähigkeiten lehren und erlernen lassen. Daher bietet das Unternehmen umfangreiche Schulungen und Betreuung an. Als die besten TeamkoordinatorInnen

haben sich diejenigen MitarbeiterInnen herausgestellt, die schon als WerkstudentInnen im Unternehmen aktiv waren. Der Schwerpunkt liegt zudem auf einem Austausch von Informationen und Wissen sowie auf Team-Building. Das Unternehmen erlaubt und erwartet erhebliche Anpassungsfähigkeit und Flexibilität, bei der jeder/jede für die eigene Arbeit (und Arbeitshaltung) verantwortlich ist – dies stellt nur eine von vielen Möglichkeiten dar, den Respekt gegenüber anderen zum Ausdruck zu bringen. Die NutznießerInnen und AnwenderInnen dieses Talentmanagementmodells sind die Beschäftigten von InDenova sowie ihre KundInnen. Sie sind es, die diese Art des Talentmanagements für die berufliche Entwicklung erschaffen und erneuern.

Um die Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit dieses bewährten Verfahrens zu gewährleisten, müssen wir den Einstellungsprozess vermenschlichen, die Unternehmen vermenschlichen und ein positives Arbeitsumfeld als eine Investition zur Erzielung guter Ergebnisse ansehen.

Das wichtigste Gut eines Unternehmens ist nicht das Management, sondern die Gesamtheit der MitarbeiterInnen. Da es unsere Werte sind, die uns in unserer Arbeit leiten, ist es wichtig, auf diesen aufzubauen und sie im Rahmen des Karriereentwicklungsprozesses zu stärken. Respekt bildet beispielsweise die Grundlage für ein positives Arbeitsumfeld, gute Finanzergebnisse, die Einbindung von MitarbeiterInnen, Motivation, etc. Auch der Wert von Arbeit („wir glauben an das, was wir schaffen“) liefert bessere Ergebnisse bezüglich der Arbeitsatmosphäre und der Förderung des Unternehmens.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Name der Organisation:
Ansprechperson:
Postanschrift:
E-Mail-Adresse:
Website:
Facebook:

Kontaktdaten

InDenova
Mariamparo Ros
(Personalmanagerin)
C/ dels Traginers , 14, 2ºB Polígono
Vara de Quart 46014 Valencia
indenova@indenova.com
www.indenova.com
<https://www.facebook.com/indenova>

STÄRKUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT AM ARBEITSMARKT

Erziehung, Ausbildung und lebenslanges Lernen leisten einen erheblichen Beitrag zur Förderung der Interessen von Einzelpersonen, Unternehmen, der Wirtschaft und der Gesellschaft als Ganzes.



Styrian Web TV, Österreich

Ein Schulungs-TV-Sender für arbeitslose Jugendliche

Manche Jugendliche sind arbeitslos, weil sie sich in engen Strukturen schwer zurechtfinden und in klassischen Berufen keinen Sinn erkennen können. Was sie begeistert sind Computerspiele, TV und Social Media. Demgegenüber steigt die Nachfrage der Industrie aufgrund der digitalen Revolution nach „Bewegtbild“ (Firmenauftritte im Internet, Viral Video auf Facebook und Youtube, wachsende Anzahl von TV Stationen, Elektronische Zeitschriften). Basierend auf dieser Ausgangssituation und aufgrund der Tatsache, dass der Medienbereich für Jugendliche generell eine große Anziehungskraft ausstrahlt, wurde die Idee zum Aufbau und zur Umsetzung eines eigenen Internet-TV-Senders entwickelt.

Styrian Web TV bot arbeitslosen Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren mit Hauptwohnsitz in Graz und Umgebung die Möglichkeit, die Filmproduktion von der Pike auf zu lernen. Es stellt eine Grundausbildung in den Feldern „Schnitt & Gestaltung“ sowie „Kamera & Ton“ dar. Ziel war es, eine Ausbildungsmaßnahme zu kreieren, die den Lebenswelten der Jugendlichen entspricht und die vor allem jene Gruppen von arbeitslosen jungen Männern und Frauen anspricht, die trotz umfangreicher Versuche den Schritt in den 1. Arbeitsmarkt noch nicht geschafft haben. Styrian Web TV ist ein eigener Internet-TV-Sender, der über Handy-TV sowie Web-TV ausgestrahlt wird und der von auszubildenden Jugendlichen im Zuge einer geförderten Qualifizierungsmaßnahme unter der Betreuung von branchenkundigen Fachleuten aus der Praxis betrieben wird. Der Sender wird von den ProjektteilnehmerInnen unter Anleitung von Fachleuten selbst betrieben, wodurch sich diese fachspezifisches Wissen und praktische Erfahrung in den Bereichen „Kamera und Ton“ sowie „Schnitt und

Gestaltung“ aneignen. Die TV-Beiträge reichen von der Berichterstattung über regionale Veranstaltungen bis hin zu Beiträgen über Firmen und Projekte.

In der Projektlaufzeit von September 2012 bis August 2013 wurden 24 Jugendliche in den Bereichen „Kamera und Ton“ sowie „Schnitt und Gestaltung“ geschult. Die folgenden Merkmale waren ausschlaggebend für den Erfolg der 43 Wochen dauernden Ausbildung: direkte Vernetzung mit der Industrie (Kooperationen und Praktika), flexible Kurszeiten, die es ermöglichen auch Abend- und Wochenendprojekte durchzuführen, Vermittlung fundierten Praxiswissens, Qualifikation für Beruf und weiterbildende Maßnahmen, Erwerb essentieller Soft Skills mit Bezug auf den Arbeitsmarkt, Stärkung des Selbstbewusstseins der Jugendlichen und Arbeit als etwas Sinn- und Lustvolles erleben. Mit der Ausbildung im Rahmen von Styrian Web TV waren Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen. Gerade für weibliche Teilnehmerinnen wurde die Möglichkeit geboten, häufig nichtwahrgenommene Talente und Potenziale für technische Berufe zu entdecken und in der unmittelbaren Praxis eines Ausbildungssenders umsetzen zu können. Die Umsetzung der Ausbildung erfolgte unter einer pädagogischen und einer technischen Leitung. Die technischen Lehrbeauftragten stammten zu einem großen Teil aus der Praxis der Filmwirtschaft. Als Ausbildungszentrum diente das sogenannte „R29“ in der Stadt Graz, ein neuer Hotspot für Kreative in Graz. Es handelt sich um ein ehemaliges Betonwerk in den Grazer Reininghaus-Gründen, in dem sich neben verschiedenen Kreativunternehmen auch Styrian Web TV angesiedelt hat.

Projektträgerin und verantwortlich für die Gesamtkoordination war das LFI Steiermark, das Fortbildungsinstitut der Landwirtschaftskammer. 54 % der Projektkosten wurden aus Fördermitteln des Europäischen Sozialfonds und 46 % vom Österreichischen Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz finanziert. Das Projekt wurde im Rahmen des Steirischen Beschäftigungspaktes im Auftrag des Landes Steiermark und des AMS Steiermark umgesetzt.

Die Ausbildungen im Rahmen des Projektes „Styrian Web TV“ leisten einen positiven Beitrag zur Bekämpfung der besorgniserregenden Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit der letzten Jahre. Als Teil der Strategie zur dauerhaften Positionierung in der Medienprojekt- bzw. (steirischen) Ausbildungslandschaft für Medienberufe und als wichtiger Baustein zur langfristigen Vision Styrian Web TV zum permanenten Ausbildungssender weiterzuentwickeln, ist das Anstreben einer Zertifizierung als anerkannte Ausbildung in den Berufsbildern „Kameramann/-frau“ bzw. „CutterIn“ ein folgerichtiger Schritt.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Ansprechperson:

Name der Organisation:

Postanschrift:

Website:

Website:

Kontaktdaten

Josefine Vötsch

LFI Steiermark

A-8010 Graz, Hamerlinggasse 3

www.lfi.at/stmk

www.vimeo.com/styrianwebtv

Verknüpfung von Wirtschaft und Hochschulwesen auf regionaler Ebene, Kroatien

Entwicklung der regionalen Wirtschaft durch die Einrichtung einer Hochschule, die staatliche Behörden und lokale Unternehmen verknüpft, um die Lücke zwischen dem Qualifikationsbedarf und dem in der Region angebotenen Wissen zu verringern.

Um die Anforderungen der Wirtschaft in der Gespanschaft Krapina-Zagorje zu erfüllen, hat die regionale und lokale Regierung gemeinsam mit starken WirtschaftspartnerInnen das College Hrvatsko zagorje Krapina ins Leben gerufen. Die Mission dieser Hochschule als pädagogische und berufliche Institution besteht darin, mit maximaler und konstanter Innovation bezüglich der Lehrinhalte moderne Erziehungsmethoden und Techniken anzuwenden und über einen Forschungsprozess Jugendliche und qualifizierte Arbeitskräfte im Bereich ihrer Studienprogramme (Informationstechnologie,

Transportlogistik und operatives Management) auszubilden. Die Absicht des Colleges ist es, Führungskräfte auszubilden, die den Fortschritt der Wirtschaft innerhalb der Gespanschaft und Kroatiens vorantreiben werden – Nachwuchskräfte, die in der Lage sind, sich in den europäischen Arbeitsmarkt einzugliedern.

Der Verwaltungsrat der Hochschule besteht aus VertreterInnen der Berufsstände, lokalen Regierungsbeamten und UnternehmensvertreterInnen. StudentInnen sind in einem Fachrat vertreten. Bei der Änderung der Lehrpläne bestehender Programme oder der Einführung neuer Studienprogramme dienen die strategischen Pläne der Gespanschaft sowie die Meinungen führender WirtschaftsvertreterInnen als fundamentale Basis.

Da Unternehmen nach StudentInnen suchen, die in der Lage sind, das erworbene Wissen innerhalb realer Arbeitsprozesse unmittelbar umzusetzen und zur Entwicklung der jeweiligen Wirtschaftseinheiten beizutragen, ist eine regelmäßige Modernisierung sämtlicher Studienprogramme sowie die Einführung neuer Programme unerlässlich. Darüber hinaus hat das College die Notwendigkeit einer Verbesserung

der Qualität der Hochschulausbildung mit einem Schwerpunkt auf die Verknüpfung von Wirtschaft und Hochschule erkannt und den „unternehmerischen Inkubator“ eingeführt.

Die Qualität akademischer Programme wurde im Rahmen der vom kroatischen Amt für das Hochschulwesen durchgeführten Reakkreditierung überprüft, und die Erfüllung sämtlicher Anforderungen in Bezug auf Lehre, Lehrkräfte, Räumlichkeiten, Ausrüstung und StudentInnenstandards wurde bestätigt. Der beste Indikator für die Qualität dieses Erziehungsansatzes ist jedoch die Tatsache, dass fast 90 % aller AbsolventInnen eine Beschäftigung gefunden haben.

Bildungseinrichtungen müssen sich an die Bedürfnisse der Wirtschaft anpassen, und nur Programme, die eine Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt gewährleisten, können langfristig überleben. Programme für höhere Lehranstalten müssen in enger Zusammenarbeit mit Unternehmen aus der Region erarbeitet werden.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Name der Organisation:
Ansprechperson:
Postanschrift:

E-Mail-Adresse:
Website:

Kontakt Daten

College Hrvatsko zagorje Krapina
Nenad Sikirica, mag. ing. el., Lehrer
Šetalište hrvatskog narodnog
preporoda 6, 49 000 Krapina
nsikirica@vhzk.hr
www.vhzk.hr

Rolle des Familienzentrums der Gespannschaft Krapina-Zagorje bei der Verbesserung des lebenslangen Lernens, Kroatien

*Anerkennung der Bedeutung eines lebenslangen
Lernens als wesentlicher Faktor für die Förderung
von persönlichem Wachstum und Entwicklung.*

Im Rahmen der regelmäßigen Umsetzung von Aktivitäten des Familienzentrums wurde die Notwendigkeit einer Ausweitung dieser Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensqualität aller EinwohnerInnen der Gespannschaft festgestellt. Seitdem das Familienzentrum die Bedeutung lebenslangen Lernens erkannt hat, wurden mehrere Informations- und Schulungs-Workshops zur Verstärkung der Selbsterkenntnis, zur Schulung von Kompetenzen und für den Erwerb neuen Wissens entwickelt. Die Maßnahmen werden im Rahmen von Einzel- und Gruppenberatungen umgesetzt. Dies zielt darauf ab, die/den Einzelne/n zu befähigen,

die eigenen Bedürfnisse sowie potenzielle und echte Gelegenheiten, die mit einer Verbesserung der Kenntnisse, Qualifikationen und Kompetenzen durch Arbeit an sich selbst verbunden sind, zu erkennen. Das Zentrum bietet zudem Workshops an, die die Bedeutung eines lebenslangen Lernens und einer kontinuierlichen Weiterbildung fördern. Diese befassen sich mit Themen wie z.B. positiver Kommunikation, Optimismus und Lebensziele, emotionaler Intelligenz, Durchsetzungsvermögen, etc. Bei den NutzerInnen des Beratungsdienstes und der Präventions-Workshops handelt es sich um EinwohnerInnen der Gespannschaft Krapina-Zagorje, unabhängig von ihrem Alter, Geschlecht oder Bildungsstand. Neben dem Familienzentrum sind zudem die Gespannschaft, Städte und Gemeinden, Kindergärten, Grund- und weiterführende Schulen, Verbände sowie staatliche und öffentliche Institutionen an diesem bewährten Verfahren beteiligt und tragen zu diesem bei.

Das Familienzentrum beurteilt seine Arbeit im Rahmen mündlicher und schriftlicher Auswertungen, die von den NutzerInnen einzelner Beratungsdienste und Workshops vorgenommen werden. Die Ergebnisse zeigen eine hohe Zufriedenheit mit den Maßnahmen

und unterstreichen die Notwendigkeit einer noch häufigeren Durchführung. Um ein solches Beispiel eines bewährten Verfahrens langfristig umzusetzen, ist die Einstellung weiterer Fachkräfte sowie weitere finanzielle Unterstützung für die Durchführung der Aktivitäten erforderlich.

Diese Arten von Arbeiten erfordern eine häufigere Durchführung, um die Lebensqualität aller EinwohnerInnen der Gespanschaft zu verbessern und um die BürgerInnen über mögliche Vorgehensweisen und Unterstützungsmöglichkeiten gemäß ihren Erfordernissen zu informieren.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Name der Organisation:

Ansprechperson:

Postanschrift:

E-Mail-Adresse:

Website:

Kontakt Daten

Familienzentrum der Gespanschaft
Krapina-Zagorje

Sandra Kos

Galovića 1c, 49 000 Krapina

obiteljskicentar-kzz@hi.t-com.hr

www.obiteljskicentar-kzz.hr

LEES (Lanzadera de Empleo y Emprendimiento Solidario): Karriereförderungsprogramm, Spanien

LEES ist ein aus Castilla y León, Spanien, stammendes neues Konzept für die gesellschaftliche Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, das sich auf lokale Bedürfnisse konzentriert.

Diese Initiative zur Arbeitsmarktintegration konzentriert sich auf Arbeitslose als die Hauptverantwortlichen bezüglich der mit ihrer Beschäftigungsfähigkeit verbundenen Prozesse. Dieses Projekt 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, Schulungsmaßnahmen, etc., was die Aussichten auf eine erneute Beschäftigung und die Entwicklung von Projekten zur eigenen Selbstständigkeit deutlich erhöht. Arbeitslose, die aktiv, erkennbar und solidarisch sind,

werden in bunt gemischte Teams (unterschiedliche Karrieren, Studiengänge, Altersgruppen, etc.) eingeteilt. Sie werden von Coaches (ebenfalls ehemalige Arbeitslose) koordiniert, und alle suchen Arbeit für sämtliche Mitglieder der Gruppe und unterstützen sich gegenseitig. Auch wenn es einen Hauptcoach gibt, dessen Aufgabe darin besteht, die Gruppe anzuführen und zu motivieren, sind die Arbeitslosen selbst die Hauptakteure des Prozesses. Sie selbst entwickeln eine unterstützende und die Zusammenarbeit fördernde Struktur, die sie dazu befähigt, nach Stellen zu suchen, eigene Unternehmen aufzubauen oder unternehmerisch bzw. in Projektgruppen tätig zu werden. Hierbei handelt es sich um eine flexible Methode, die Schulungen mit der Entwicklung emotionaler Intelligenz, Gruppentechniken, Beziehungsmanagement, gemeinnützigen Tätigkeiten, Unternehmertum, etc. kombiniert. LEES richtet sich an Arbeitslose vor Ort, sowie an Konzerne und Unternehmen auf der Suche nach MitarbeiterInnen, Stadträte, etc. Das Konzept umfasst zudem einen Förderer, finanzielle Unterstützung (durch die lokale Regierung sowie private Mittel) und Partnerinstitute, die Räumlichkeiten und Ressourcen bereitstellen und die Bewerbungen der am LEES-Programm teilnehmenden Arbeitslosen unterstützen. Das Konzept ist zwar noch recht neu (es

besteht erst seit dem Frühjahr 2013), es hat jedoch bereits jetzt ermutigende Ergebnisse bezüglich der Integrationsraten und der Veränderung der Gefühlslage und der Einstellung der beteiligten Arbeitslosen (höhere Motivation, spürbare Unterstützung, Initiative, Erwerb neuer Kenntnisse und Qualifikationen, etc.) geliefert.

Um die Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit dieses bewährten Verfahrens zu gewährleisten, benötigen wir einen bestimmten kulturellen Wandel (von einer Berufsberatung hin zu Team-Coaching) sowie finanzielle Unterstützung.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Name der Organisation:	Santa María la Real Stiftung
Ansprechperson:	Gumersindo Bueno (Technischer Leiter der Stiftung)
Postanschrift:	Monasterio de Santa María la Real, Aguilar de Campoo 34800 Palencia, Spanien
E-Mail-Adresse:	gbueno@santamarialareal.org
Website:	www.lanzaderas.es / www.santamarialareal.org

Kontakt Daten

Arbeitslosigkeit hat ernsthafte Auswirkungen auf das emotionale Gleichgewicht. Dieser Effekt lässt sich durch die Macht von Teamarbeit und Solidarität abschwächen. Gemäß den Erfahrungen mit diesem bewährten Verfahren wollen Menschen ihre eigene Karriere bestimmen, benötigen jedoch eine entsprechende Befähigung und Unterstützung durch Menschen, die in einer ähnlichen Situation sind. Die Praxis hat gezeigt, dass eine Änderung der Lage möglich ist. Es ist wichtig, die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen aus einer Perspektive zu verbessern, die ihnen eine aktive Position zuweist, in der sie gemeinsam und mit Unterstützung auf die großen Herausforderungen eingehen können, die sich durch die aktuelle Lage stellen.

Ausbildungsmodell der Florida Education Group, Spanien

Dieses Ausbildungsmodell aus Valencia, Spanien, 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.

Das Modell zielt darauf ab, benötigte und angebotene Qualifikationen abzustimmen. Die Herausforderung bei der Entwicklung des Modells bestand darin, dass „wir die StudentInnen von heute mit den Methoden von gestern für die Welt von morgen erziehen.“ Das dynamische und innovative Erziehungsmodell, das

kompetente und hochqualifizierte Fachleute in einem reichhaltigen und inspirierenden Umfeld ausbildet, in dem StudentInnen im Rahmen von „Learning by Doing“ lernen, den Lernprozess genießen und diesen ein Leben lang fortsetzen, wurde auf der Grundlage von Trends und erkannten Chancen entwickelt. Es handelt sich hierbei um eine andere Art des Lernens und Lehrens im Rahmen integrierter, multidisziplinärer Projekte, die in einem realen Kontext umgesetzt werden und bei denen StudentInnen auf kooperative Art und Weise lernen, ihr Wissen für die Lösung echter Probleme einzusetzen („Learning by Doing“), soziale Kompetenz (Teamarbeit, Führungskompetenz, Kommunikation, Konfliktlösung) zu entwickeln und für ihr eigenes Lernen verantwortlich zu sein. Der mit solchen integrierten Projekten verbundene Prozess umfasst die Entwicklung von Kompetenzen sowie von Teamarbeit und Führungsqualitäten. Während dieses Prozesses werden StudentInnen gemäß ihrer Teamrolle in Teams eingeteilt und erlernen Kompetenzen durch

die Arbeit im Team, das sich von einem hierarchisch angeführten Team hin zu einem selbstverwaltenden Team entwickelt. Im vierten Jahr schließlich fungieren die Teammitglieder als Teamleiter für die StudentInnen des ersten Studienjahres.

Das Bildungsmodell richtet sich an StudentInnen und LehrerInnen der Florida Education-Gruppe sowie an Unternehmen und Bildungszentren, die an den Praktikumphasen beteiligt und ins nähere Umfeld eingebunden sind. Das Bildungsmodell wirkt sich auf das Organisationsmodell von Florida aus, indem es eine interdisziplinäre Organisation, Lehrkompetenz, Arbeit in Teams, den Austausch bewährter Verfahren und eine Verbesserung der Qualität erfordert. Bislang wird die in Klassen angewandte Methodik von den StudentInnen, deren Meinungen und Empfehlungen berücksichtigt werden, hoch bewertet.

Um die Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit dieses Good Practice Beispiels zu gewährleisten, benötigen wir motivierte und engagierte Fachkräfte, ein Interesse daran, unsere Erziehungsweisen zu ändern, Begeisterung fürs Unterrichten, Begeisterung fürs Lernen und enge Kontakte zu Unternehmen und dem Arbeitsmarkt: Ausbildung/Erziehung mit einer Verbindung zur echten Welt.

Das sich ändernde Umfeld verlangt auch Änderungen an der Art und Weise, wie wir erziehen. Hierfür müssen PädagogInnen neue Kompetenzen aufbauen, da sie es sind, die diesen Wandel ermöglichen. Der Aufbau von Kompetenzen und die Befähigung von StudentInnen sollte in den Lehrplan aufgenommen werden. Hierfür ist eine Umstrukturierung der Organisation erforderlich, um diese beiden Aspekte in Einklang zu bringen.

Weitere Informationen unter: www.effect-project.eu



Name der Organisation:
Ansprechperson:
Hochschulwesen)
Postanschrift:

Kontakt Daten

Florida Education Group
Victoria Gómez Rodríguez (Leiterin
C/ Jaume I nº 2 46470 Catarroja
Valencia
vgomez@florida-uni.es
<http://www.floridauniversitaria.es/es-ES/floridauniversitaria/ModeloEducativo/Paginas/default.aspx?Perfil=Florida%20Universitaria>



4 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

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.

Es ist 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 „green economy“, 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.³⁶

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 Weiterbildungseinrichtungen, 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.³⁷

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

³⁶http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf.

³⁷Agenda New Skills for New Jobs.

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 Akteuren auf allen Ebenen; Motivation von ArbeitgeberInnen, sich an Aus- und Weiterbildungsaktivitäten zu beteiligen und darin zu investieren; Stärkung von dualen Berufsausbildungsprogrammen. Hinzu kommen die folgenden wesentlichsten Empfehlungen der EU-Kommission ³⁸:

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.

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 Vorhersage und Antizipation. 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 Weiterbildungseinrichtungen sowie die Schaffung von Partnerschaften zur Erfüllung der mittelfristigen Qualifikationsanforderungen fördern. Die Entwicklung von Qualifikationen, die Aktualisierung von Qualifikationen und eine bessere Abstimmung zwischen dem Qualifikationsangebot und der Nachfrage am Arbeitsmarkt ist nicht nur notwendig, sondern auch eine Herausforderung für die EU und liegt in der gemeinsamen Verantwortung der jeweiligen nationalen Behörden, der Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen, wobei den Sozialpartnern eine zentrale Rolle zukommt.

³⁸New Skillsfor New Jobs; ActionNow; KeyRecommendations; EC, February 2010.

5 QUELLENVERZEICHNIS

1. Agenda New Skills for New Jobs.
2. Anticipating and Matching Skills Demand and Supply; Synthesis of national reports, ETF 2012.
3. bit group (ed.): <http://www.qualifizierung-jetzt.at>, last accessed on 19 November 2013.
4. Bliem, W. / Weiß, S. / Grün, G.: AMS Standing Committee on New Skills 2010/2011. Report on the results of the specialist groups – Work phase 2010/2011. AMS report no. 84, editor: Public Employment Service Austria, Vienna, 2012.
5. Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.
6. Centre for Social Innovation (ed): Territorial employment pacts in Austria: Projects. Styrian Web TV: http://www.pakte.at/projekte/6144/7283.html?_lang=de, last accessed on 19 November 2013.
7. Creative Industries Styria (editor): <http://www.cis.at/de/archiv/styrian-web-tv>, last accessed on 18 November 2013.
8. Employment for All (Resource center on employment for persons with disabilities).
9. <http://careerplanning.about.com/od/careerchoicechan/f/career-development.htm>.
10. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf.
11. Identifying and Sharing Good Practices, SDC Knowledge Management Toolkit, 2004.
12. Is Lifelong Learning Making a Difference? Research-based Evidence on the Impact of Adult Learning, John Field, 2012.
13. Lerch, R.: Styrian Web TV, presentation document dated 21 June 2013, Transnational Forum, Graz.
14. LFI Ländliches Fortbildungsinstitut (ed.): Styrian Web TV. The training station for young TV producers.
15. Lifelong Education and Labour Market Needs, An examination of how ongoing learning benefits the society, the corporation and the individual, The EvoLLLution, 2012.
16. New Skills for New Jobs, Anticipating and matching labour market and skills needs.
17. New Skills for New Jobs: Action Now; A report by the expert group.
18. New Skills for New Jobs; Action Now; Key Recommendations; EC, February 2010.
19. Ortner-Arch, M.: Qualification networks in Styria, presentation document dated 20 June 2013, Transnational Forum, Graz.
20. Public Employment Service Austria (ed.): AMS qualification barometer: www.ams.at/qualifikationsbarometer.
21. Public Employment Service Austria (ed.): Service for companies, qualification consulting for the establishment of qualification networks: http://www.ams.at/sfu/14091_18667.html, last accessed on 19 November 2013.
22. Public Employment Service Austria, Department for Labour Market Research and Vocational Information (editor): Explanations on the implementation of specialist courses within the “New Skills” programme, Vienna, 2012.
23. Public Employment Service Austria, Department for Labour Market Research and Vocational Information/ABI (ed.): <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at>.
24. Public Employment Service Austria: www.ams.at.
25. Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, ILO.
26. Recommendation 2006/962/EC of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning [Official Journal L 394 of 30.12.2006].
27. Rosinger, R., Styrian Web TV. The training station for young TV producers, presentation document dated 21 June 2013, Transnational Forum, Graz.
28. Skills Forecasting at City Level, ESIMeC.
29. The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

This publication is supported by the European Union 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>



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.



Center razvoja
človeških virov, d.o.o.



ŠTAJERSKA
GOSPODARSKA
ZBORNICA



Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije
Območna organizacija Podravje in Koroška



Florida
FUNDACIJO

