

# JOBS4ALL

Projekt Ergebnis 1

## JOBS4ALL METHODE

Entwickelt von Mindshift Talent Advisory - Portugal



Co-funded by  
the European Union



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project Number: 2021-1-DE02-KA220-VET-000024976



## Inhalt

PROJEKT INHALT .....	2
EINLEITUNG .....	5
LEVEL 1: GESTALTUNG DER BERUFSAUSBILDUNG.....	16
1.1 INNOVATIVE BILDUNGSWEGE.....	16
1.2 STÄRKUNG DER INTEGRATIVEN BERUFSBILDUNG.....	24
1.3 DIGITALISIERUNG VORANTREIBEN .....	30
LEVEL 2: FÖRDERUNG DER NACHHALTIGKEIT DER BERUFSAUSBILDUNG.....	37
2.1 ARBEITSMARKTTRENDS .....	37
2.2 NETZWERKARBEIT UND LOBBYARBEIT.....	44
2.3 FÖRDERUNG DER MOBILITÄT UND INTERNATIONALISIERUNG.....	52
BEST PRACTICES UND ERFOLGSFAKTOREN FÜR WBL UND ARBEITGEBERENGAGEMENT .....	61
SCHLUSSBETRACHTUNG .....	73

## PROJEKT INHALT

Die Arbeitswelt entwickelt sich in rasantem Tempo. Veränderte und steigende Qualifikationsanforderungen in Verbindung mit wirtschaftlichen, demografischen und technologischen Entwicklungen stellen erhebliche Herausforderungen dar, bieten aber auch Chancen für innovative und integrative Antworten in den Systemen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. In ganz Europa sind mehrere Reformen im Gange, um mehr Lehrlingsmodelle einzuführen oder um andere Formen des berufsbezogenen Lernens umzusetzen. Da jedoch Systeme, die aus unterschiedlichen institutionellen Strukturen und Traditionen stammen und diese versuchen, sich in diese Richtung zu bewegen, wird von ihnen erwartet, dass der Reformprozess ziemlich langwierig und schwierig sein wird.

Neben dem arbeitsplatzbasierten Lernen kann eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Berufsbildung und Unternehmen den Weg für Berufsbildungssysteme ebnen, um die Qualität und Attraktivität der Berufsbildung zu steigern. Die JOBS4ALL-Partner sind sich darüber im Klaren, dass das Berufsbildungsangebot auf einer wirksamen Governance auf allen Ebenen beruhen muss und dass ein starkes Engagement der Arbeitgeber von entscheidender Bedeutung für eine hervorragende und integrative Berufsbildung ist, die Chancen für den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt bietet, die Diskrepanzen zwischen den Bedürfnissen der Arbeitgeber und den Qualifikationen der Arbeitnehmer beseitigt und die Wettbewerbsfähigkeit und nachhaltige Entwicklung fördert. Die Anbahnung solcher Beziehungen und die Gewährleistung ihres Erfolgs und ihrer Nachhaltigkeit sind jedoch alles andere als einfach.

Um den oben genannten Herausforderungen zu begegnen, wurde das Projekt JOBS4ALL - eine im Rahmen des Programms Erasmus+ kofinanzierte Kooperationspartnerschaft im Bereich der beruflichen Bildung - konzipiert und umgesetzt.

### Die Projektpartner sind:

- Internationaler Bund - Deutschland
- The Rural Hub - Irland
- Haute Formation aux Politiques Communautaires - Belgien
- Mindshift Talent Advisory - Portugal
- IASIS - Griechenland



- Zentrum für soziale Innovation - Zypern
- Danmar Computers - Polen
- Fondo Formación Euskadi – Spanien

Die Projektpartner haben die Notwendigkeit erkannt, ihre Fachkräfte in der beruflichen Bildung weiterzubilden und eine hochmoderne Methodik für die Anpassung der beruflichen Bildung an die künftige Beschäftigung aller bereitzustellen. In Anbetracht dessen bestehen die Projektziele darin:

- den Berufsbildungsanbietern eine maßgeschneiderte Methode zur Einbindung von Arbeitgebern zur Verfügung zu stellen, um die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildung und Wirtschaft zu gestalten und ihre Nachhaltigkeit zu fördern.
- Einbindung und Weiterbildung von Berufsbildungsfachleuten in Bezug auf ein effektives Arbeitgeberengagement durch einen gemischten Kurs zur beruflichen Weiterbildung (CPD) und ein Toolkit mit praktischen Ressourcen.
- Bereitstellung einer Reihe von Video-Fallstudien, die aus den Pilotversuchen hervorgegangen sind, mit dem Ziel, das Bewusstsein der Berufsbildungsfachleute für gemeinsame Herausforderungen zu schärfen und sie zum Nachdenken anzuregen.
- Einbindung von assoziierten Partnern und wichtigen Stakeholdern in die Entwicklung, Validierung, Verbreitung und Nutzung von Maßnahmen durch lokale Expertengruppen (LEGs), eine Community of Practice und Multiplikatorveranstaltungen.
- die Exzellenz, Attraktivität und Inklusivität der beruflichen Bildung und des berufsbegleitenden Lernens (WBL) zu steigern.

Um diese Ziele zu erreichen, erwarten die JOBS4ALL-Partner Folgendes:

- 64 Berufsbildungsfachleute durch Online-Schulungen in der effektiven Einbindung von Arbeitgebern weiterzubilden.
- Organisation lokaler Expertengruppen mit 40 Mitgliedern, die Berufsbildungsmanager und -fachleute, Arbeitgeber, assoziierte Partner und relevante Experten/Stakeholder vertreten, um deren Rat und Fachwissen für die Entwicklung der Projektergebnisse einzuholen.
- Förderung einer Community of Practice mit mindestens 160 Teilnehmern,

die während des Projektzyklus und nach dessen Ende aufrechterhalten werden soll.

- Befragung von 32 Berufsbildungsfachleuten, Berufsbildungsmanagern, Berufsbildungslernenden und Arbeitgebern, um ihre WBL-Erfahrungen in einer Fallstudie per Video zu dokumentieren.
- 16 assoziierte Partner und über 800 Stakeholder, die in die Projektumsetzung und-förderung mit einbezogen.

Die zu erwartenden Ergebnisse und Resultate des JOBS4ALL-Projekts sind:

- Erwerb von Kenntnissen über effiziente Wege zur Einbindung von Arbeitgebern durch die Partnerorganisationen und andere am Projekt beteiligte Berufsbildungsanbieter.
- Erlangung von Kenntnissen über die Einbindung von Arbeitgebern durch die am Projekt beteiligten Berufsbildungsexperten.
- Verstärkte Nutzung des JOBS4ALL-Lernportals und der Community of Practice.
- Sensibilisierung und Reflexion über gemeinsame Herausforderungen bei der Einbeziehung von Arbeitgebern.
- Verstärkte Verbindungen, Synergien und Zusammenarbeit zwischen den Partnerorganisationen, aber auch zwischen anderen Berufsbildungsanbietern und ihrem Netzwerk von Arbeitgebern, Sozialpartnern und Interessenvertretern.
- Gesteigerte Anerkennung von Berufsbildung und WBL als attraktiver und integrativer Weg zu Bildung und Beschäftigungsfähigkeit.
- Verbesserte Fähigkeit von Berufsbildungsanbietern und Fachleuten, proaktiv mit Arbeitgebern in Kontakt zu treten.
- Tief verwurzelte strategische Partnerschaften mit lokalen, nationalen und internationalen Arbeitgebern jeder Größe, um an der Entwicklung und Umsetzung von integrativen Berufsbildungslösungen zu arbeiten, die ihren aktuellen und spezifischen Qualifikationsanforderungen entsprechen und gleichzeitig die Anforderungen der Zukunft berücksichtigen.
- Verbesserte Aneignung, Übertragbarkeit und Skalierbarkeit des Projekts und seiner Ergebnisse - verfügbar als Open Educational Resources (OER) in Deutsch, Englisch, Portugiesisch, Spanisch, Griechisch und Polnisch - durch Berufsbildungsanbieter und Fachkräfte, aber auch durch andere Bildungsakteure wie Erwachsenenbildung und Hochschulbildung, auch in anderen europäischen Ländern..

## Einleitung

Die JOBS4ALL-Methodik ist der erste Teil des ersten Projektergebnisses - JOBS4ALL-Methodik und gemischtes Weiterbildungsprogramm. Die Methodik ist die Grundlage für die Ausweitung des Arbeitgeberengagements, um:

- Qualifikationsdefizite zu untermauern
- die soziale Eingliederung zu fördern
- die digitale Transformation zu begleiten
- junge Menschen weiterhin auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt vorzubereiten um sie erfolgreich und nachhaltig am Arbeitsmarkt teilnehmen zu lassen.

Die JOBS4ALL-Methodik umfasst einen zweistufigen Weg des Arbeitgeberengagements:

- Ebene 1 - Gestaltung der Berufsbildung - Wirtschaft
  - 1.1 Innovation von Bildungswegen
  - 1.2 Stärkung der integrativen Berufsbildung
  - 1.3 Digitalisierung vorantreiben
- Ebene 2 - Förderung der Nachhaltigkeit der Berufsbildung in der Wirtschaft
  - 2.1 Trends auf dem Arbeitsmarkt
  - 2.2 Netzwerkarbeit und Lobbying
  - 2.3 Förderung von Mobilität und Internationalisierung

Mindshift Talent Advisory war für die Bereitstellung der anfänglichen Leitlinien und Vorlagen verantwortlich, damit die Projektpartner in ihren Ländern eng mit ihren LEGs zusammenarbeiten konnten, die sich aus mindestens fünf Vertretern des Personals der Partner, Berufsbildungsmanagern und -ausbildern, Arbeitgebern, assoziierten Partnern und relevanten Experten und Interessengruppen zusammensetzen. Die Ziele dieser Arbeit waren:

- a) Engagementmodelle, Herausforderungen, Chancen, Erfolgsfaktoren und Trends zu identifizieren.
- b) zu definieren, welche Qualitäten in einer engagierten Beziehung zu Arbeitgebern berücksichtigt werden sollten.

Die Datenerhebung erfolgte durch eine Online-Umfrage und Sekundärforschung. Dadurch konnten wertvolle Beiträge zu den

Beziehungen zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen außerhalb des Projektkonsortiums gesammelt werden.

Nachdem alle Partner ihre nationalen Daten gesammelt hatten, analysierten Mindshift und IB diese und entwarfen die JOBS4ALL-Methodik, in der die Ergebnisse vorgestellt und jede Ebene der JOBS4ALL-Methodik beschrieben wird, einschließlich praktischer Anleitungen für die Umsetzung und Praxisbeispiele.

Der zweite Teil des Ergebnisses ist ein maßgeschneidertes, gemischtes Programm zur kontinuierlichen beruflichen Entwicklung (CPD), das Berufsbildungsfachleuten dabei hilft, ihren 2-Stufen-Weg zu entwickeln und Spitzenleistungen bei der Einbindung von Arbeitgebern zu erzielen. Das Weiterbildungsprogramm berücksichtigt die aktuellen Bedürfnisse und Kontexte von Berufsbildungsanbietern und -fachleuten auf der Grundlage der von den LEGs bereitgestellten und in der JOBS4ALL-Methodik dargestellten Ergebnisse.

## CHANCEN, HERAUSFORDERUNGEN UND QUALITÄTEN DES ARBEITGEBERENGAGEMENTS

Die erste Phase der Datenerhebung erfolgte durch eine Online-Umfrage, die geschlossene und offene Fragen enthielt. Sie wurde von 42 Mitgliedern der LEGs in den Partnerländern beantwortet.

Ziel dieser Umfrage war es, externe Perspektiven zu drei wesentlichen Dimensionen eines effektiven Engagements von Unternehmen in der Berufsbildung zu erfassen:

- Chancen - Warum sollten Unternehmen Berufsbildungsanbieter und berufsbezogenes Lernen unterstützen?
- Herausforderungen - Was sind die Haupthindernisse und -beschränkungen für Unternehmen, die mit der Berufsbildung zusammenarbeiten?
- Profil - Welche Eigenschaften sollten in einer Beziehung zwischen Berufsbildung und Unternehmen berücksichtigt werden?

Die Ergebnisse trugen dazu bei, die Kontexte der teilnehmenden Länder besser zu verstehen und wichtige Beiträge zu den drei oben genannten Dimensionen eines effektiven Arbeitgeberengagements zu sammeln. Die Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt.

### MÖGLICHKEITEN

#### Warum sollten Unternehmen Berufsbildungsanbieter und berufsbezogenes Lernen unterstützen?

Den Teilnehmern der lokalen Expertengruppen wurden 13 Möglichkeiten/Vorteile für die Einbindung von Arbeitgebern in die Berufsbildung und das berufsbegleitende Lernen genannt. Sie mussten angeben, inwieweit sie ihnen zustimmen, wobei sie eine sechsstufige Skala mit folgender Bedeutung verwendeten: 1 - stimme überhaupt nicht zu; 2 – stimme stark nicht zu; 3 - stimme nicht zu; 4 - stimme zu; 5 - stimme stark zu; 6 - stimme voll und ganz zu.

Die meisten Vorteile wurden mit 6 - stimme voll und ganz zu - und 5 - stimme stark zu - bewertet, und nur ein Punkt wurde mit "stimme voll und ganz zu" bewertet, was bedeutet, dass alle Vorteile von den befragten Fachleuten tatsächlich als wichtig angesehen wurden.



In der nachstehenden Liste sind die Möglichkeiten von den wichtigsten (oben) bis zu den weniger wichtigen (unten) aufgelistet.

- Antizipation und Abstimmung von Qualifikationen
- Maßnahmen zur Erreichung des Ziels 4 für nachhaltige Entwicklung - Gewährleistung einer integrativen und gerechten hochwertigen Bildung und Förderung von Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle
- Personalentwicklung
- Maßnahmen im Hinblick auf das Ziel 8 für nachhaltige Entwicklung .Förderung eines nachhaltigen, integrativen und dauerhaften Wirtschaftswachstums, produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle
- Verstärkte Mitarbeiterbindung
- Strategie zur Personalbeschaffung
- Mehrgenerationen-Belegschaft
- Verbesserung der Qualität der Arbeit
- Zusätzliche Personalressourcen
- Bessere Leistung des Personals
- Unternehmerische Verantwortung
- Höhere Motivation und Engagement der Mitarbeiter
- Geringere Abwesenheitszeiten/Fluktuation



Die drei größten Chancen, die ermittelt wurden, sind folgende:

- 1. Antizipation und Abstimmung von Qualifikationen: Die Arbeitswelt in die Berufsbildung einbeziehen, damit die Auszubildenden die richtigen Kompetenzen erwerben, die sie am Arbeitsplatz benötigen.
- 2. Maßnahmen zur Erreichung des Ziels Nr. 4 für nachhaltige Entwicklung - Gewährleistung einer integrativen und gerechten Qualität der Bildung und Förderung von Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle: Vertiefung der Verbindungen zwischen den Berufsbildungssystemen und dem Arbeitsmarkt, unabhängig vom Hintergrund der Auszubildenden.
- 3. Personalentwicklung: Abbau von Kompetenzlücken und Beitrag zu höherer Produktivität und Zufriedenheit am Arbeitsplatz.



- Andere von den Fachleuten aufgeführte Möglichkeiten/Vorteile waren:
- maßgeschneiderte Ausbildung
- maßgeschneiderte Bildung
- freier Wissensfluss
- bessere Übertragbarkeit von Know-how
- bessere Übereinstimmung von Fähigkeiten (Arbeitnehmer) und Bedürfnissen (Arbeitgeber)
- Vernetzungsmöglichkeiten, die sich aus dem Engagement in der Berufsbildung auf territorialer Ebene ergeben können
- Berufsberatung
- eine dritte und unvoreingenommene Perspektive auf die Arbeitsdynamik und die Bedingungen der Arbeitsfähigkeit innerhalb des Unternehmens

## HERAUSFORDERUNGEN

Welches sind die Haupthindernisse und -beschränkungen für Unternehmen, die mit der Berufsbildung zusammenarbeiten?

Hinsichtlich der Herausforderungen, mit denen Arbeitgeber bei der Zusammenarbeit mit der Berufsbildung konfrontiert sind, wurden den Teilnehmern 13 Optionen vorgegeben, die sie auf einer Skala von 1 - stimme überhaupt nicht zu bis 6 - stimme voll und ganz zu - bewerten sollten, genau wie bei der vorherigen Übung zu den Chancen.

Dieses Mal waren die Antworten heterogener und umfassten die sechs Bewertungsebenen. Allerdings scheint keine der Herausforderungen zu groß zu sein, um eine tatsächliche Bedrohung für eine nachhaltige und wirksame Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Arbeitgebern darzustellen, da keine der Herausforderungen hauptsächlich mit der Stufe 6 – stimme sehr stark zu - bewertet wurde. Nichtsdestotrotz wird deutlich, welches die größten Herausforderungen sind und welche Themen aus der Sicht dieser Fachleute kaum eine Herausforderung darstellen, wie in der folgenden Grafik zu sehen ist.

- ☑ Zeit
- ☑ Unterschiedliche Erwartungen an die Ergebnisse
- ☑ Keine Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitgeber
- ☑ Finanzielle Aspekte
- ☑ Fehlende oder geringe Ausbildungsinfrastrukturen
- ☑ Mangelndes Interesse, in Betreuung und Beratung zu investieren
- ☑ Gelegentliche Gelegenheiten zur Zusammenarbeit
- ☑ Fehlende Ausbildungskultur/kontinuierliche berufliche Entwicklung
- ☑ Vorurteile über Teilnehmer
- ☑ Begrenzte Informationen über Programmanforderungen
- ☑ Programme sind nicht integrativ
- ☑ Wenig Spielraum für beruflichen Aufstieg
- ☑ Schaffung von Spaltungen unter den Mitarbeitern

Die drei größten Herausforderungen sind folgende:

**1. Zeit:** Der Aufbau einer gemeinsamen Bezugsgrundlage erfordert zeitliche Ressourcen, die ein langfristiges Interesse beider Parteien verhindern könnten.

**2. Unterschiedliche Erwartungen in Bezug auf die Ergebnisse:** Die spezifischen Erwartungen der Arbeitnehmer könnten aufgrund ihrer direkten Beteiligung an der Planung des Bildungsprogramms überwunden werden, was zu einer weiteren Komplexität führt, die es zu bewältigen gilt.

**3. Keine Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitgeber:** Wenn die in den Unternehmen geforderten Kompetenzen während der Ausbildung nicht angemessen erforscht werden, wird das Engagement in der beruflichen Bildung tendenziell schwächer.

Alle verbleibenden Herausforderungen scheinen durch eine Bedarfsanalyse und eine konsequente Planung relativ leicht zu bewältigen zu sein.

Andere Herausforderungen, die von den Fachleuten genannt wurden, waren:

- die Relevanz dieser Herausforderungen kann je nach Art der Zusammenarbeit und der Verwaltung der Berufsbildungseinrichtung unterschiedlich sein
- das Bildungsniveau der Teilnehmer kann sehr unterschiedlich sein
- die Sprache von Unternehmen und Berufsbildung ist völlig unterschiedlich, so dass es schwierig sein kann, gemeinsame Bereiche für Diskussionen und Zusammenarbeit zu identifizieren
- mangelndes Bewusstsein von Managern und Arbeitgebern für die Möglichkeiten der beruflichen Bildung.
- mangelndes Wissen darüber, wie die Berufsbildung in Unternehmen integriert werden kann
- Mangel an Auszubildenden im Allgemeinen

## STECKBRIEF

### Welche Qualitäten sollten in einer Beziehung zwischen Berufsbildung und Wirtschaft berücksichtigt werden?

Schließlich wurden die Experten in einer offenen Frage gefragt, welche Qualitäten für eine nachhaltige und effektive Beziehung zwischen Berufsbildung und Wirtschaft wesentlich sind. Viele dieser Fragen wurden häufig wiederholt, weshalb wir die Eigenschaften in drei Gruppen eingeteilt haben:

- extrem wichtig: die Eigenschaften, die mehrmals genannt wurden
- sehr wichtig: die Eigenschaften, die manchmal genannt wurden
- wichtig: die Qualitäten, die einmal genannt wurden

#### Extrem wichtig

- Kommunikation
- Problemlösungsorientierung
- Offenheit
- Vertrauen
- Teamarbeit
- Zusammenarbeit
- Verbindlichkeit
- Ehrlichkeit



- Verständnis
- Respekt

## Sehr wichtig

- Einfühlungsvermögen
- Verlässlichkeit
- Vielseitigkeit
- Kreativität
- Transparenz
- Vertrauen
- Verantwortung
- Kritisches Denken
- Geduld
- Proaktivität

## Wichtig

- Resilienz
- Emotionale Intelligenz
- Optimismus
- Entschlossenheit
- Eingliederung
- Pluralität
- Motivation
- Aufrichtigkeit
- Zielstrebigkeit
- Professionalität
- Langfristige Orientierung
- Effizienz
- Höflichkeit

In Bezug auf die Kommunikation, die am häufigsten genannt wurde, wurde auch darauf hingewiesen, dass sie effektiv, flüssig, konstant und eng sein muss. Offenheit für Neues, andere Meinungen und Ansichten wurde ebenfalls als wesentlich genannt, zusammen mit dem Respekt für die Erfahrung und das Fachwissen sowohl der Berufsbildungsanbieter als auch der Arbeitgeber. Darüber hinaus wurde es auch als wichtig erklärt:

- die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Verbesserung der Engagementbeziehung durch häufige Kommunikation
- die sich ständig ändernden Bedürfnisse der Unternehmen und die inhaltlichen Möglichkeiten der Berufsbildungseinrichtungen zu berücksichtigen
- die Überwachung und Bewertung des Engagements
- eine gute Ausbildung der Tutoren vor der WBL-Phase zu gewährleisten



## DIE METHODIK

Die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern ist für die Berufsbildungssysteme wichtig. Die Arbeitgeber wollen, dass die Berufsbildungssysteme Fachkräfte mit den entsprechenden Kompetenzen und Qualifikationen bereitstellen, und die Berufsbildungssysteme wollen, dass die Arbeitgeber die richtigen Fachkräfte bekommen, sich an der Gestaltung aktualisierter Lehrpläne unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse und der Bedürfnisse der Industrie beteiligen und die Auszubildenden während ihrer Lernphasen im Arbeitsumfeld aufnehmen. Um diese Merkmale zu erreichen und stabile, aber auch flexible Beziehungen zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen zu schaffen, ist eine langfristige Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern erforderlich, die auf gegenseitigem Interesse beruht und zu gemeinsamen Erfolgen führt.

Ein effizientes Engagement der Arbeitgeber ist im heutigen komplexen globalen Kontext unerlässlich. Betriebliche Veränderungen, die durch die technologische Entwicklung und die sich ändernden Verbraucherwünsche ausgelöst werden, beschleunigen den Prozess der Schaffung neuer Geschäftsmodelle und neuer Arbeitsplätze - während andere verschwinden oder angepasst werden.

Darüber hinaus machen der jüngste Krieg in Europa, neue Migrantenströme, demografische Veränderungen, Währungsinflation, die COVID-19-Pandemie, Telearbeit, die Abschwächung der Auswirkungen des Klimawandels, höhere Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen und die Diskrepanz zwischen den Fähigkeiten einer Partnerschaft zwischen Arbeitgebern und Berufsbildung noch wichtiger. Der Aufbau solcher Beziehungen und die Gewährleistung ihres Erfolgs und ihrer Nachhaltigkeit erfordern jedoch unterschiedliche Strategien.



Der JOBS4ALL-Weg zur Einbindung von Arbeitgebern umfasst einen zweistufigen Weg zur Einbindung von Arbeitgebern. Jede Stufe steht für verschiedene Bereiche des Engagements, die für eine stärkere Integration der Arbeitgeber in die Aktivitäten der Berufsbildungssysteme gewährleistet werden müssen.

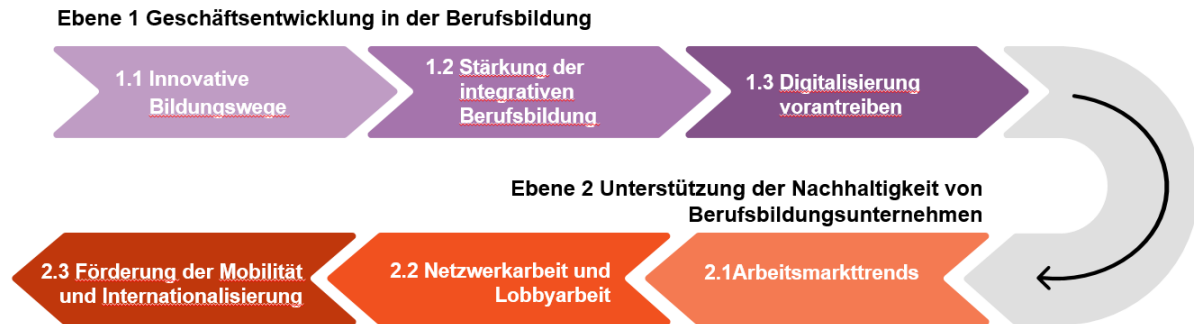


Figure 1: JOBS4ALL 2-Level Pfad des Arbeitgeberengagements

Diese Methodik schlägt eine ideale Beziehung zwischen Berufsbildung und Unternehmen im heutigen Kontext vor und beschreibt die Aktivitäten, die diese Beziehung unterstützen. Die auf der ersten Ebene beschriebenen Aktivitäten sind wichtig, um die Beziehung zu gestalten, und die Aktivitäten auf der zweiten Ebene sind von zentraler Bedeutung, um die Nachhaltigkeit der Beziehung zwischen Berufsbildung und Unternehmen zu gewährleisten.

Im Folgenden wird jede der beiden Ebenen des JOBS4ALL 2-Level-Pfads des Arbeitgeberengagements detailliert beschrieben. Für jeden der drei Bereiche der beiden Ebenen wird ein allgemeiner theoretischer Hintergrund zusammen mit Beispielen für bewährte Verfahren aus jedem Partnerland und aus anderen europäischen Ländern vorgestellt.

Die vorgestellten Informationen können für jede Beziehung zwischen Berufsbildung und Arbeitgeber verwendet und angepasst werden.



## LEVEL 1: GESTALTUNG DER BERUFSAUSBILDUNG

### 1.1 Innovative Bildungswege



#### 1.1 Innovative Bildungswege

Einbeziehung der Arbeitgeber in die Entwicklung und/oder Anpassung neuer Bildungswege, Lehrpläne und/oder Berufsprofile für die berufliche Bildung, um die Verbindung zwischen Theorie und Praxis in der arbeitsplatzbezogenen Bildung zu gewährleisten.

Wenn Berufsbildungsanbieter eine Zusammenarbeit mit Arbeitgebern beginnen, besteht der erste Schritt darin, die an den Arbeitsplätzen benötigten Kompetenzen zu verstehen, wobei die Berufsbildungsanbieter die Möglichkeit haben, diese Informationen direkt von den Arbeitgebern und ihren Mitarbeitern zu erhalten. Die Berufsprofile ändern sich ständig, abhängig von der Dynamik und Innovation des Arbeitsmarktes. Daher ist es notwendig, die Berufsbildungsprogramme zu aktualisieren, um den Erwerb relevanter Kompetenzen zu gewährleisten und die Arbeitgeber in die Abgabe von Empfehlungen und in die Unterstützung des Lernens am Arbeitsplatz einzubeziehen.

Ein Berufsbildungsweg muss einen stabilen Kernlehrplan und flexible Elemente enthalten. Den Lernenden muss ein solides Fundament an transversalen Schlüsselkompetenzen vermittelt werden, darunter kritisches Denken, Problemlösung, Teamarbeit und Unternehmergeist. Gleichzeitig müssen sie spezifische technische Fähigkeiten erwerben, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden und die sich heutzutage häufig ändern, insbesondere aufgrund der schnellen Entwicklung der IT und der Industrie. Nur so kann ein Berufsbildungsweg kompetente Fachkräfte hervorbringen, die an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasst und anpassungsfähig sind.

Darüber hinaus muss die Berufsbildung die Beschäftigungsfähigkeit, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Lernenden fördern, damit sie zur Innovation in den Unternehmen beitragen können. Deshalb ist es wichtig, dass die Arbeitgeber ein Mitspracherecht bei der Gestaltung und

Entwicklung von Lehrplänen für die berufliche Bildung haben, damit diese innovativ und an die Realität der Unternehmen angepasst sind.

Folglich ist es wichtig, die Relevanz der Berufsbildungslehrpläne für den Arbeitsmarkt weiter zu verbessern. Ein lernergebnisorientierter Ansatz kann die Berufsbildung stärken Lehrpläne auf dem Arbeitsmarkt, die notwendigerweise die praktische Ausbildung und die Ausbildung am Arbeitsplatz einschließen.

Es ist auch notwendig, die Attraktivität der beruflichen Bildung zu erhöhen, um hochqualifizierte und erfahrene Lehrer und Ausbilder zu gewinnen. Ihre ständige berufliche Weiterbildung muss innovative Lehrmethoden und digitale Fähigkeiten umfassen, damit sie mit hoher Qualität unterrichten und ausbilden können.

Fasst man einige der bereits erwähnten Aspekte zusammen und fügt weitere hinzu, muss ein Berufsbildungsweg, um innovativ zu sein, Folgendes bieten:

- einen lernerzentrierten Ansatz verfolgen, der sich auf die Bedürfnisse der Lernenden konzentriert
- modulares und flexibles Lernen anbieten
- Mobilitätsmöglichkeiten beinhalten
- moderne Lernumgebungen, Pädagogik und Instrumente nutzen, einschließlich des technologiegestützten Lernens
- nachhaltiges Wachstum unterstützen
- die Kreativität der Lernenden zu fördern
- auf die Prioritäten des wirtschaftlichen Umfelds einzugehen
- Berücksichtigung des aktuellen Stands der Technik in der Industrie, insbesondere im Hinblick auf die vierte industrielle Revolution/Industrie 4.0
- Strategien zur Entwicklung von Unternehmen auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene vorlegen
- Qualitätssicherungsmethoden zu integrieren
- die Rückmeldungen von Ausbildern, Auszubildenden und Arbeitgebern zu berücksichtigen, um die Lehrpläne der beruflichen Bildung zu verfeinern, zu aktualisieren und an die Bedingungen des Arbeitsmarktes anzupassen



Die Konsultation der Arbeitgeber kann mit verschiedenen Methoden erfolgen, z. B. durch persönliche Gespräche, Online-Umfragen oder die Teilnahme an gemeinsamen Treffen von Arbeitgebern zur Erörterung von Trendthemen wie der digitalen Transformation und der grünen Wirtschaft. Durch die Einbeziehung von Gruppen von Arbeitgebern können Berufsbildungsanbieter eine breitere Unternehmensperspektive erhalten.

Auf dieser Ebene der Innovation von Bildungswegen ist ein intensives Engagement erforderlich. Berufsbildungsanbieter und Arbeitgeber lernen sich gegenseitig kennen und sind in der Lage, Lehrpläne, WBL-Strategien, Vermittlungsdienste und Karriereprogramme zu erneuern - z. B. Lehrstellen, Praktika, Workshops, Ausbildung am Arbeitsplatz, Job Shadowing, Gespräche.

Für die Arbeitgeber besteht der größte Vorteil dieser Beteiligung an der Entwicklung innovativer Bildungswege darin, dass sie potenzielle Mitarbeiter, die einen Berufsbildungsweg erfolgreich abgeschlossen haben, identifizieren, interviewen und einstellen können.

Im Folgenden werden Beispiele für andere Aktivitäten vorgestellt, die in den Partnerländern des JOBS4ALL-Projekts und auch in Malta im Hinblick auf innovative Bildungswege bereits stattfinden.

## MALTA

### Die makroökonomischen Auswirkungen von Kleinstunternehmen in Malta

[www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/11/innovating\\_tvete\\_framework.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/11/innovating_tvete_framework.pdf)

In Anbetracht der Tatsache, dass in Malta 97,3 % aller Unternehmen KMU mit weniger als 10 Beschäftigten sind, wurde 2001 das Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST) gegründet, um Studierenden beizubringen, wie sie erfolgreiche Kleinunternehmen gründen und betreiben können.

Bis 2019 bot das MCAST mehr als 180 Vollzeit-Berufsausbildungskurse für 4000 Teilzeit-Studierende und mehr als 300 Teilzeit-Berufsausbildungskurse für 7000 Studierende an, an denen mehr als 750 Lehrkräfte und Ausbilder beteiligt waren. Alle Kurse sind vollständig durch den Maltesischen Qualifikationsrahmen (MQR) und den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) akkreditiert.

Wichtigste Erkenntnisse:

- Aufbauend auf 20 Jahren an der Spitze der TVET-Ausbildung in Malta, zielt MCAST darauf ab, den Initiativgeist und das Unternehmertum junger Menschen zu stärken.
- Durch die kontinuierliche Bewertung und Hinterfragung des Lehrens und Lernens, der Produkte und Dienstleistungen sowie des Ökosystems schafft MCAST neue Möglichkeiten und stellt sicher, dass bestehende Praktiken dynamisch und relevant bleiben.

Alle von MCAST geschaffenen Programme spiegeln die Trends und Anforderungen der lokalen Industrie wider; sie orientieren sich sogar an internationalen Berufsbildungszielen wie den Zielen für nachhaltige Entwicklung, die sich unmittelbar vor Ort auswirken sollten. Aus diesem Grund spiegelt die MCAST-Strategie diese Realität wider und nutzt sie als Leitlinie für die Gestaltung der Politik, der Lehrpläne und der Campus-Kultur - ein Ansatz, der von Berufsbildungseinrichtungen übernommen werden kann.

## Zypern

### Sistema Cyprus

[www.sistemacyprus.com](http://www.sistemacyprus.com)

Sistema Zypern ist ein soziales Musikorchester und Chorprogramm, das 2018 gegründet wurde. Sistema Zypern bietet Kindern und Jugendlichen in Zypern, einschließlich Migranten, Flüchtlingen und benachteiligten Kindern und Jugendlichen, Musikunterricht an und sorgt dafür, dass diese Gruppen respektiert, anerkannt und in die Gesellschaft einbezogen werden.

## DEUTSCHLAND

### IB Oberschule Neuenhagen

[oberschule-neuenhagen.de](http://oberschule-neuenhagen.de)

Die Oberschule ist eine Schule in Trägerschaft des IB in Neuenhagen bei Berlin. Das Profil der Schule zeichnet sich durch ein integriertes Berufsorientierungsprogramm aus, das den Schülern eine ausgewogene Berufswahlentscheidung ermöglicht. Das Programm der Schule beinhaltet unter anderem:

- Praktika in den IB-eigenen Ausbildungswerkstätten und in den Jahrgangsstufen 7 und 8 das Kennenlernen verschiedener Ausbildungsbereiche, das Ausprobieren von Werkzeugen und unterschiedlichen Materialien sowie das Kennenlernen von Ausbildungsinhalten, Anforderungen und Fähigkeiten für Berufsbilder
- Praktika in regionalen Betrieben und in den Jahrgangsstufen 9 und 10, um den Arbeitsalltag und die Herausforderungen im gewählten Berufsfeld kennen zu lernen und sich ein Bild von den Anforderungen der Berufe in diesem Bereich zu machen
- Berufsvorbereitung als integrierter Bestandteil des Schulkonzepts
- Enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaft
- Workshops zu Berufsbildern einschließlich Kompetenzfeststellung

## GRIECHENLAND

### Pinolo Projekt

[www.pinoloeurope.eu](http://www.pinoloeurope.eu)

Pinolo ist ein Erasmus+ Projekt, das sich an arbeitslose Künstler, Kreative, Ausbilder, Berufsberatungsorganisationen, Berater und alle Fachleute, die im Bereich der Kunst arbeiten, richtet.

Ziel des Projekts ist es:

- die Einführung von einzigartigem Schulungsmaterial und erfahrungsbasiertem Lernen
- Einflussnahme auf die politischen Entscheidungsträger der EU, um die Arbeitsmarktbedingungen zu verbessern und neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen
- die Bereitstellung von Instrumenten, die den Einstieg in sozialunternehmerische Initiativen und Beschäftigungsmöglichkeiten ermöglichen
- Inspiration für das weitere Experimentieren mit neuen Techniken und die Verbesserung von Fähigkeiten
- Kunst als eine der besten Ausdrucksmöglichkeiten auch im Bildungsbereich zu etablieren
- Sensibilisierung für die Diskriminierung, der Arbeitslose ausgesetzt sind, und Förderung ihrer Eingliederung

Das Projekt erfreut sich einer starken europaweiten Partnerschaft mit Organisationen, die sich für die Unterstützung von Künstlern bei der Erlangung einer Beschäftigung einsetzen und gleichzeitig zur sozialen Entwicklung beitragen.

## IRLAND

### Skills 4 Work Projekt

[skills4workproject.eu](http://skills4workproject.eu)

Das Projekt Skills 4 Work wird von der irischen Nationalagentur (Leargas) im Rahmen des Programms Erasmus+ finanziert.

Das Projekt zielt darauf ab, die Berufspraktika für Arbeitnehmer in der beruflichen Bildung zu verbessern, indem ein Modell zur Umsetzung des berufsbegleitenden Lernens entwickelt und validiert wird, an dem Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen beteiligt sind. Der Schwerpunkt liegt darauf, von den Erfahrungen der anderen zu lernen und in einen echten Dialog

mit den Arbeitgebern einzutreten, indem das Modell in enger Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen entwickelt wird. Durch die praktische Umsetzung verschiedener Ansätze des berufsbegleitenden Lernens und durch Rückmeldungen von Unternehmen hat das Projekt praktische Umsetzungsleitlinien entwickelt, die die Qualität der Arbeitserfahrung sowohl für die Arbeitnehmer in der beruflichen Bildung als auch für die Unternehmen in den Partnerländern erheblich verbessern werden. Das Projekt kam Berufsbildungslehrern zugute, indem es Materialien für die berufliche Weiterbildung und den transnationalen Transfer bewährter Verfahren durch gemeinsame Peer-Learning-Veranstaltungen als Teil der beruflichen Weiterbildung erstellte.

Projektziele:

- Kennenlernen bestehender Berufspraktikums-Programme in den Partnerländern durch praktische Studienbesuche, die für Berufsbildungslehrer als Teil der CPD-Strategie organisiert wurden
- Einrichtung von Arbeitsgruppen für die Berufsbildung und Arbeitgeber in jedem Partnerland, um gemeinsam ein WBL-Umsetzungsmodell zu entwickeln und zu validieren und einen Dialog über sinnvolle Praktiken der Arbeitserfahrung zu führen
- Entwicklung von WBL-Umsetzungsrichtlinien für die Berufsbildung
- Entwicklung von CPD-Materialien für Lehrkräfte in der beruflichen Bildung
- Ausweitung der Beteiligung von Arbeitgebern an Praktiken des arbeitsbezogenen Lernens in den Partnerländern

Es wurden die folgenden drei Projektergebnisse entwickelt:

1. WBL-Online-Umsetzungsrichtlinien für die berufliche Bildung
2. CPD-Materialien für Lehrkräfte in der beruflichen Bildung
3. Berufsbildung - Partnerschaften mit Unternehmen

## POLEN

### Zentrum für berufliche Bildung in Wysokiem Mazowieckiem

[www.ckzwm.edu.pl](http://www.ckzwm.edu.pl)

Diese Schule arbeitet mit Unternehmen zusammen, die auf dem lokalen Arbeitsmarkt tätig sind, z.B. mit der Molkereigenossenschaft Mlekovita. Die sich dynamisch entwickelnde Molkerei setzt neue Technologien ein, die eine weitreichende Automatisierung und Robotisierung der technologischen Prozesse ermöglichen. Infolgedessen besteht ein wachsender Bedarf an gut vorbereiteten technischen Fachkräften der mittleren Ebene, die den Herausforderungen gewachsen sind. Die langjährige Zusammenarbeit der Schule mit Mlekovita führte zur Einführung neuer Studienrichtungen. Seit 2005 wird Mechatronik unterrichtet.

Im Jahr 2017 hat die Schule nach der Idee von Mlekovita die Ausbildung zum Kälte- und Klimatechniker eingeführt. Bislang ist dies die einzige Schule in der Woiwodschaft Podlachien, an der man eine Qualifikation in diesem Beruf erwerben kann. Die Schüler, die diese Berufe in Zusammenarbeit mit Mlekovita erlernen, absolvieren ihre Ausbildung im Betrieb; die Lehrer arbeiten mit dem technischen Personal zusammen, und die Absolventen finden dort eine Anstellung.

Im Jahr 2021 erhielt die Schule eine angesehene Auszeichnung der Europäischen Kommission für innovativen Unterricht. Das Ergebnis war die Erstellung eines Modelllehrplans für den Unterricht über alternative Antriebsquellen für Kraftfahrzeuge. Alle erstellten Materialien sind auf der



AlterDrive-Plattform verfügbar und können für den Unterricht von Kfz-Technikern in ganz Europa genutzt werden. ([www.alterdrive.eu](http://www.alterdrive.eu)).

## PORTUGAL

### **Berufsschule für die metallverarbeitende Industrie (EPIM)**

[escolaprofessionalmoita.com/empresas-pedagogicas/epim/](http://escolaprofessionalmoita.com/empresas-pedagogicas/epim/)

EPIM (Berufsschule für Metallurgie und metallverarbeitende Industrie) zielt darauf ab, wirksame Verbindungen zwischen dem Ausbildungsweg der Schüler und der Realität des lokalen, regionalen und nationalen Arbeitsmarktes herzustellen. Zu diesem Zweck arbeitet die Schule als "pädagogisches Unternehmen" - ein innovatives Angebot im nationalen Bildungssystem, das die Schüler, die Schule, die Unternehmen und folglich auch den Arbeitsmarkt dauerhaft miteinander verbindet.

Das Konzept des "pädagogischen Unternehmens" stellt ein strukturierendes und differenzierendes pädagogisches Modell dar, das effektive Veränderungen in der Verwaltung des Ausbildungsrahmens bewirkt.

Das "pädagogische Unternehmen" ist ein Raum für das Lernen in einem realen, praktischen und konkreten Kontext, in dem die Schüler ihre transversalen und technischen Fähigkeiten durch die Erbringung von Dienstleistungen oder die Entwicklung von Produkten, die auf ein Portfolio von bestehenden Kunden auf dem Markt ausgerichtet sind, mobilisieren. Die "pädagogischen Unternehmen" lassen sich in zwei Typen unterteilen:

- Unternehmen, die in der Schule "geboren" werden, einen Geschäftsplan entwickeln und logistisch und finanziell autonome Strukturen werden
- Unternehmen/Einrichtungen, die mit der Schule zusammenarbeiten und die technischen Fächer durch die Bereitstellung von Räumen, materiellen Ressourcen und Ausrüstungen anbieten.

Auf diese Weise haben die Partnerunternehmen/-institutionen direkten Einfluss auf den Ausbildungsprozess künftiger Fachkräfte in ihrem Bereich, können die Lehrpläne an die Anforderungen des Arbeitsmarktes anpassen und junge Fachkräfte mit geringeren Anpassungskosten integrieren.

## SPANIEN

### **Innobasque**

[www.innobasque.eus](http://www.innobasque.eus)

Innobasque ist der einzige Vertreter des Baskischen Netzwerks für Wissenschaft, Technologie und Innovation, das 2007 auf Initiative der baskischen Regierung gegründet wurde, um sie bei der Gestaltung, Umsetzung und Förderung von Innovationsmaßnahmen zu unterstützen. Innobasque ist ein privater, gemeinnütziger Verein mit dem Ziel, den Prozess der sozialen und wirtschaftlichen Transformation durch Innovation zu fördern und das Baskenland in allen Bereichen zu einer innovativen Gesellschaft zu machen. Die Organisation bietet:

- Innovationsschulung - ein offenes und kostenloses Programm, das von grundlegenden Innovationskonzepten und -instrumenten bis hin zu Kenntnissen über das Management und die Nutzung von Forschung und Entwicklung (F&E), Möglichkeiten der Internationalisierung und der europäischen Finanzierung sowie Bereiche mit intelligenter Spezialisierung für das Baskenland reicht.



- Innovationsprofil - es hilft, den Grad der tatsächlichen Innovation in jeder Organisation zu erkennen..
- Zuschüsse für F&E und Innovation - es erleichtert die Suche nach allen öffentlichen Mitteln, die die baskischen, staatlichen oder europäischen Verwaltungen kleinen und mittleren Unternehmen zur Verfügung stellen.
- Hazinnova - ein Service, bei dem man kostenlose Beratung durch einen spezialisierten Berater anfordern kann, um innovative Mikroprojekte in einem Unternehmen zu starten.
- Suche nach Geschäftsmöglichkeiten - mit einem Partner-Locator für mehr als 60 Länder.
- Innovation in Business Models - um zu visualisieren und zu ordnen, was auf dem Markt angeboten werden soll und auf welche Weise, um genau zu bestimmen, an wen sich ein Angebot richtet und wie man damit Rentabilität erzielen kann.





## 1.2 Stärkung der integrativen Berufsbildung

### 1.2 Stärkung der integrativen Berufsbildung

Unterstützung der Arbeitgeber bei der Bereitstellung effizienterer arbeitsplatzbasierter Lernwege für alle, mit besonderem Augenmerk auf diejenigen, die von Ausgrenzung bedroht sind, Schaffung eines offenen, integrativen Lernumfelds unter Berücksichtigung der Salzburger Bildungserklärung "Für ein integratives Lernumfeld in Europa".

Die Berufsbildungssysteme sollten eine integrative Berufsbildung bieten, die Möglichkeiten für den sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhalt offeriert, europäische Werte vermittelt und den Bürgersinn fördert. Alle Lernenden müssen die Möglichkeit erhalten, ihr berufliches und persönliches Potenzial im Sinne des lebenslangen Lernens voll zu entfalten.

Um als integrativ zu gelten, muss ein integrativer Berufsbildungsweg die vier folgenden Grundsätze berücksichtigen und integrieren:

- Erwerb von Kompetenzen und Qualifikationen, die die persönliche und berufliche Entwicklung, die Beschäftigungsfähigkeit, den aktiven Bürgersinn und die Anpassungsfähigkeit der Lernenden gewährleisten
- zugängliche, attraktive, relevante und innovative Lehrpläne
- Reaktion auf wirtschaftliche und soziale Bedürfnisse
- Integration der Vielfalt und gemeinsame Verantwortung

Ausgehend von diesen Grundsätzen können mehrere konkrete Maßnahmen in die Praxis umgesetzt werden, damit die Berufsbildungswege integrativ sind und Ausbildungsmöglichkeiten für alle garantieren. Dies kann erreicht werden durch:

- einen geschlechtergerechten Zugang zur Berufsbildung
- Möglichkeiten für Jugendliche und Erwachsene
- die Anerkennung früherer Lernerfahrungen
- Validierung des nicht formalen und informellen Lernens

- die Zertifizierung der erworbenen Ausbildungsdienstleistungen für die Entwicklung individueller Karrierepläne, die im Laufe der Zeit unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitgeber und der Kompetenzen der Lernenden überprüft und angepasst werden müssen
- eine Perspektive des lebenslangen Lernens, die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung integriert
- Verbindung mit Beschäftigungs- und Sozialstrategien auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene

Die Berufsbildung muss auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung gefördert werden, z.B. auf höherer Ebene, als Teil der höheren Berufsbildung, die in den europäischen Ländern in sehr unterschiedlichem Maße umgesetzt wird.

Wenn die Berufsbildung auch dem ersten Grundsatz der Europäischen Säule sozialer Rechte folgt, kommt sie allen zugute, unabhängig von Faktoren wie dem sozioökonomischen Hintergrund, dem Qualifikationsniveau oder dem beruflichen Status. Da sie alle einbezieht, kann die Berufsbildung den Einzelnen in die Lage versetzen, bewusste Bürger und effiziente Fachleute zu sein.

Aus der Sicht der Arbeitgeber ist es notwendig, dass die Berufsbildungssysteme:

- die Arbeitgeber über die Bedeutung der Integration von Vielfalt am Arbeitsplatz informieren
- die Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen berücksichtigen, die am Arbeitsplatz erforderlich sind, da sie nur so für Lernende und Fachkräfte unabhängig von ihrem Hintergrund relevant sind.

Im Folgenden werden illustrative Ansätze vorgestellt, die in den Partnerländern des JOBS4ALL-Projekts und in Österreich zur Stärkung einer inklusiven Berufsbildung bereits umgesetzt werden.



## Österreich

### AQUA

[op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba02362-e46f-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba02362-e46f-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en)

AQUA ist ein aktives Arbeitsmarktprogramm des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS), das sich an arbeitslose Personen ohne ausreichende Qualifikation richtet, deren Beschäftigungsfähigkeit unter dem Landesdurchschnitt liegt.

Das Hauptziel dieses Projekts ist es, sicherzustellen, dass die teilnehmenden Organisationen die Personen nach Abschluss des Programms beschäftigen.

Die Ausbildung kann bis zu einem Jahr dauern. Im Durchschnitt werden zwei Drittel der Zeit für arbeitsbezogenes Lernen in den teilnehmenden Unternehmen und ein Drittel für schulische Ausbildung aufgewendet. Dieses Programm bietet lebenslanges Lernen und fördert die soziale Eingliederung, da es darauf abzielt, Arbeitslose weiterzubilden.

Das Programm hat gute Ergebnisse erzielt, und mit insgesamt 3.000 Teilnehmern und einer Abbrecherquote von 35 % werden jährlich 2.000 Personen qualifiziert, von denen 65 % drei Monate nach Abschluss noch beschäftigt sind.

## Zypern

### Lighthouse Projekt

[www.lighthouse-project.eu](http://www.lighthouse-project.eu)

CARDET strebt an, eines der führenden Forschungsinstitute in der Europa-Mittelmeer-Region in den Bereichen Bildung, nachhaltige Entwicklung, soziale Gerechtigkeit und technologiegestützte Lösungen zu sein.

Es beteiligt sich am Projekt Lighthouse, das darauf abzielt, ein innovatives Modell und Instrumente zur Unterstützung des lebenslangen Lernens und der beruflichen Laufbahn von Migranten durch maßgeschneiderte Beratung und Anerkennung früherer Lernerfahrungen zu entwickeln, um Kompetenzen, Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität zu verbessern.

## Deutschland

### Universitätsschule Dresden

[universitaetsschule.org](http://universitaetsschule.org)

Die Universitätsschule Dresden ist ein gemeinsames Projekt der Landeshauptstadt Dresden und der Technischen Universität Dresden. Sie umfasst drei Schulen unter einem Dach: 1) eine öffentliche Grund- und Oberschule in städtischer Trägerschaft, in der unter wissenschaftlicher Begleitung innovative Lehr- und Lernformen erprobt werden; 2) eine pädagogische Forschungseinrichtung; 3) eine Aus- und Weiterbildungseinrichtung für angehende und bestehende Lehrer.

Die Hauptkomponenten des Schulkonzepts sind: mehrsprachig, jahrgangsübergreifend, interdisziplinär, inklusiv, ganztägig, selbstbestimmt, kooperativ und digitalisiert.

Ein besonderes Ziel der Schule ist es, den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern. Dazu entwickelt sie ein umfassendes Konzept zur Berufsorientierung und -vorbereitung und für den Übergang.

Alle Schülerinnen und Schüler lernen in einem inklusiven Umfeld, d.h. unabhängig von ihrer Herkunft, ihren besonderen Bedürfnissen, ihrem Alter usw.

Lernen an der Universitätsschule bedeutet: Termine statt Stundenpläne; Projekte statt Fächer; Projektteams statt Klassen; und reale Arbeitsumgebungen statt Klassenräume (Garten, Werkstatt, Labor, Küche, Schreibtisch).



Die Schule fördert: individuelle Lernwege; Entwicklung besonderer Begabungen; Eigenverantwortung; Selbstverwirklichung; die Einzigartigkeit des Einzelnen; Beziehung statt Erziehung.

Mehr Infos unter <https://www.youtube.com/watch?v=r9nE8rqRyVI>

## Griechenland

### ELMI Projekt

[www.iasismed.eu/iasis/elmi-education-for-labour-market-integration/?lang=en&portfolioCats=50%2C50](http://www.iasismed.eu/iasis/elmi-education-for-labour-market-integration/?lang=en&portfolioCats=50%2C50)

Bildung für die Integration in den Arbeitsmarkt: Enabling Educators to Better Target Low Qualified Adults (ELMI) ist ein Erasmus+ Projekt mit den Zielen:

- Steigerung der Kompetenzen von Pädagogen
- Entwicklung der Kapazitäten von Organisationen, die Erwachsene ausbilden, die mehrfach diskriminiert werden
- Identifizierung, Sammlung und Analyse bewährter Praktiken und deren Transfermöglichkeiten
- Pädagogen in die Lage versetzen, eine bessere Integration der Endbegünstigten in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu fördern
- Aufbau eines internationalen Netzwerks von Erwachsenenbildungseinrichtungen, die an künftigen Projekten auf der Grundlage von ELMI arbeiten
- Förderung des interethnischen Dialogs und des Kampfes gegen Diskriminierung

## IRLAND

### Das Team von Great Place to Work: CACI - Chancen für Verbindungen schaffen

[www.irishtimes.com/special-reports/best-workplaces/great-place-to-work-special-award-results-1.4493952](http://www.irishtimes.com/special-reports/best-workplaces/great-place-to-work-special-award-results-1.4493952)

Das CACI Great Place to Work Team widmet sich seit mehreren Jahren der Verbesserung der internen Kultur. Die Leidenschaft dieser Gruppe wird durch ihre unermüdliche Arbeit in einer Reihe von operativen Bereichen deutlich. Durch die Kombination von Vorschlägen der Mitarbeiter mit ihrem eigenen Einfallsreichtum haben sie sinnvolle Veränderungen in den Bereichen Wohlbefinden, Sammlung und Umsetzung bewährter Praktiken, Engagement im Rahmen der sozialen Verantwortung der Unternehmen und soziale Aktivitäten herbeigeführt. Die Schaffung eines Zugehörigkeitsgefühls für alle Mitarbeiter, unabhängig von Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter oder Herkunft, ist ein edles Unterfangen, das derzeit in vielen Unternehmen mehr denn je im Vordergrund steht. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es sinnvoller Praktiken, die allen Mitarbeitern eine Stimme geben.

## POLEN

### Stiftung Aktive Rehabilitation (FAR)

[www.far.org.pl/select-your-language/english.html](http://www.far.org.pl/select-your-language/english.html)

FAR wurde von Rollstuhlfahrern für Rollstuhlfahrer gegründet und lehrt Menschen mit Rückenmarksverletzungen oder Trägheit der Gliedmaßen, ein normales Leben im Rollstuhl zu führen und die Ziele zu erreichen, die sie vor ihrem Unfall angestrebt haben.

FAR implementiert und entwickelt ein umfassendes Programm zur sozialen und beruflichen Aktivierung. Sein Hauptziel ist eine umfassende, systematische Lösung für möglichst viele Probleme, die zur Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen beitragen.

Die Stiftung integriert behinderte Menschen in das soziale und berufliche Leben durch eine Reihe von Aktivitäten wie: aktive Rehabilitationscamps, Ausbildungs- und Rehabilitationskurse, Kurse, Schulungen, Seminare, Computerkurse, Führerscheinkurse, Bereitstellung von Ausrüstung, Sport- und Integrationsveranstaltungen, Beratungs- und Informationsaktivitäten und Berufsberatung. Die Bereiche der FAR-Aktivitäten umfassen Sport, Tourismus, Hobbys, Rehabilitation, soziale Dienste, psychologische Unterstützung, Qualifikationsentwicklung, berufliche Aktivierung und Wiedereingliederung.

## PORTUGAL

### Zentrum für Rehabilitation und Berufsausbildung (CRFP)

[cercigui.pt/respostas-sociais/centro-de-reabilitacao-e-formacao-profissional](http://cercigui.pt/respostas-sociais/centro-de-reabilitacao-e-formacao-profissional)

Das CRFP (Centre for Rehabilitation and VET) ist ein Ausbildungszentrum, das die sozioberufliche Integration von Menschen mit Behinderungen in den regulären Arbeitsmarkt fördert und so zu einer integrativeren Gesellschaft beitragen soll.

Es kümmert sich um die Vermittlung, Bewertung und berufliche Beratung der Studenten und unterstützt deren Integration und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Das Zentrum verfügt über Werkstattbereiche, in denen die Schüler Aufgaben im Zusammenhang mit dem von ihnen gewählten Beruf ausführen können.

Die Ausbildungskurse umfassen eine Grundausbildung, eine Ausbildung zur Integration und eine technische Ausbildung. Nach der technologischen Ausbildung absolvieren die Schüler ein Praktikum in einem realen Arbeitskontext bei den Partnereinrichtungen und -unternehmen des Zentrums. Das CRFP bietet den Partnereinrichtungen technische Unterstützung und Informationen über die Anreize, die für die Einstellung von Studenten gewährt werden.

Das Zentrum bietet die folgenden Ausbildungsgänge an: Schreiner, Schlosser, Koch, Konditor, Bäcker, Näher, Verwaltungsangestellter, Computerfachmann und Siebdrucker.

## SPANIEN

### Lantegi Batuak

[www.lantegibatuak.eus](http://www.lantegibatuak.eus)

Lantegi Batuak ist eine gemeinnützige Organisation, die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen in Bizkaia schafft, um deren Eingliederung, maximale Entwicklung und Lebensqualität zu erreichen. Sie verwandelt die Bedürfnisse ihrer Kunden in Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen.

Sie sind an der territorialen Entwicklung beteiligt: Mit einem Netz von Zentren und Dienstleistungen in allen Bezirken garantieren sie die Nähe zu den Kunden und den Menschen und arbeiten in begrenztem Umfang mit öffentlichen Einrichtungen und sozialen und wirtschaftlichen Einrichtungen zusammen.

Es handelt sich um eine Einrichtung, die von Gorabide, dem biskayischen Verband zugunsten von Menschen mit geistiger Behinderung, gefördert wird.

Ihre Hauptaktionsbereiche sind:

- Eingliederung und berufliche Entwicklung - Schaffung von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen und Begleitung von Menschen in ihrer Aus- und Weiterbildung mit der notwendigen individuellen Unterstützung.
- Wissenstransfer - Weitergabe von Fortschritten in ihren Management- und Forschungsmodellen an Einrichtungen und Institutionen, um eine gerechtere und integrativere Gesellschaft zu fördern.



- Wettbewerbsfähigkeit - Beteiligung an den Ergebnissen seiner Kunden und Bereitstellung von Lösungen, die an deren Bedürfnisse angepasst sind, mit Antworten, die auf Multitechnologien basieren. Partizipation und Innovation - durch zahlreiche Vernetzungsinitiativen und die Zusammenarbeit in sozialen und beruflichen Innovationsforen, mit Werbe- und Sensibilisierungsmaßnahmen.



### 1.3 Digitalisierung vorantreiben

A large purple arrow pointing to the right, containing the text "1.3 Digitalisierung vorantreiben" in white.

#### 1.3 Digitalisierung vorantreiben

Unterstützung von Arbeitgebern bei der Ermittlung ihres Bedarfs an digitaler Kompetenz durch den EU-Rahmen DigComp, damit sie arbeitsgestütztes Lernen in der Industrie 4.0 und 5.0 anbieten können.

Die Berufsbildungssysteme müssen über die vom Arbeitsmarkt geforderten Kompetenzen informiert werden, um die Lernenden dabei zu unterstützen, das Wissen und die Fähigkeiten zu erwerben, die mit der Entwicklung der Gesellschaft und des Arbeitsmarktes, einschließlich - in großem Maßstab - der Digitalisierung, in Einklang stehen, und gleichzeitig den Übergang zu einer grüneren Wirtschaft und einer nachhaltigen Entwicklung zu gewährleisten.

Das Thema Digitalisierung hat seit Beginn der COVID-19-Pandemie in allen Sektoren einen plötzlichen Aufschwung genommen. Regierungen auf der ganzen Welt haben in kurzer Zeit Richtlinien für die Einführung von Fernunterricht herausgegeben, und Lehrende und Lernende mussten unbedingt ihre digitalen Fähigkeiten verbessern, um den Lehr- und Lernprozess aus der Ferne fortsetzen zu können. Die COVID-19-Pandemie hat folglich die Widerstandsfähigkeit gegenüber den Widrigkeiten erhöht, die der digitale Wandel normalerweise mit sich bringt.

DigComp - der Europäische Rahmen für digitale Kompetenzen - ist eine Referenz für die strategische Planung von Initiativen auf europäischer und mitgliedstaatlicher Ebene und kann von Arbeitgebern und Berufsbildungsanbietern genutzt werden, um die von Lernenden und Arbeitnehmern benötigten Kompetenzen zu ermitteln. Er umfasst fünf Bereiche, 21 Kompetenzen und acht Leistungsniveaus für jede Kompetenz und folgt damit der Struktur des Europäischen Qualifikationsrahmens, der acht Niveaus umfasst, von grundlegend (1 und 2) bis hoch spezialisiert (7 und 8). Jede Stufe in der Hierarchie stellt ein höheres Niveau der erworbenen Kompetenzen dar, wobei die Komplexität der Aufgaben und die Autonomie bei der Ausführung der Aufgaben berücksichtigt werden. Die fünf Bereiche sind:

**1. Informations- und Datenkompetenz:** Formulierung des Informationsbedarfs, Auffinden und Abrufen von digitalen Daten, Informationen und Inhalten. Beurteilung der Relevanz der Quelle und ihres Inhalts. Speichern, Verwalten und Organisieren von digitalen Daten, Informationen und Inhalten.

**2. Kommunikation und Zusammenarbeit:** Mit Hilfe digitaler Technologien interagieren, kommunizieren und zusammenarbeiten und sich dabei der kulturellen und generationellen Vielfalt bewusst sein. Teilhabe an der Gesellschaft durch öffentliche und private digitale Dienste und Bürgerbeteiligung. Verwaltung der eigenen digitalen Präsenz, Identität und Reputation.

**3. Erstellung digitaler Inhalte:** Erstellung und Bearbeitung digitaler Inhalte, Verbesserung und Integration von Informationen und Inhalten in einen bestehenden Wissensbestand unter Berücksichtigung der Anwendung von Urheberrechten und Lizenzen. Wissen, wie man verständliche Anweisungen für ein Computersystem gibt.

**4. Sicherheit:** Schutz von Geräten, Inhalten, persönlichen Daten und der Privatsphäre in digitalen Umgebungen. Schutz der physischen und psychischen Gesundheit und Bewusstsein für digitale Technologien für soziales Wohlbefinden und soziale Eingliederung. Sich der Umweltauswirkungen digitaler Technologien bewusst sein.

**5. Problemlösung:** Erkennen von Bedürfnissen und Problemen und Lösen von konzeptionellen Problemen und Problemsituationen in digitalen Umgebungen. Nutzung digitaler Werkzeuge zur Innovation von Prozessen und Produkten. Mit der digitalen Entwicklung auf dem Laufenden bleiben.

Die Digitalisierung in der Berufsbildung und im berufsbezogenen Lernen ist erfolgreicher, wenn:

- die Technologie Teil einer umfassenderen digitalen Strategie ist, die durch angemessene technologische Mittel unterstützt wird
- öffentliche und private Partnerschaften gebildet werden, um eine Vision zu definieren und Finanzmittel für die Einführung von Technologien zu erhalten
- die Einrichtungen und Ausrüstungen flexibel genug sind, um neue Technologien zu integrieren und zu verhindern, dass sie veraltet sind
- das formale und nicht-formale Lernen Technologien umfasst, die keine besonderen Kenntnisse erfordern (z. B. Videos und Podcasts)



- Lehrkräfte und Ausbilder passen Lernmaterialien für die Vermittlung durch IKT an.

Obwohl COVID-19 die Digitalisierung der Gesellschaft insgesamt verstärkt hat, befinden sich die Länder in unterschiedlichen Stadien des digitalen Übergangs, von denen einige schrittweiser vorgehen als andere. Unabhängig von der Phase, in der sich ein Land befindet, muss die Digitalisierung der Berufsbildung in allen Berufsbildungssystemen konsistent sein und ein wesentliches Thema bei der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Berufsbildung darstellen.

Im Folgenden werden Beispiele aus den Partnerländern des JOBS4ALL-Projekts zur Förderung der Digitalisierung in der Berufsbildung vorgestellt.

## SPANIEN

### IKANOS

[ikanos.eus/en/](https://ikanos.eus/en/)

Ikanos wurde 2012 von der baskischen Regierung ins Leben gerufen, um die kontinuierliche Entwicklung digitaler Kompetenzen als Schlüsselfaktor für die Innovation und Wettbewerbsfähigkeit des Baskenlandes zu fördern und zu erleichtern.

Die wichtigsten Meilensteine bei der Umsetzung dieses Projekts waren: die Erfassung von Erfahrungen mit der Bewertung und Zertifizierung digitaler Kompetenzen in Spanien und Europa; die Entwicklung eines Tests zur Selbsteinschätzung digitaler Kompetenzen für Bürgerinnen und Bürger und eines Leitfadens für Vermittler; die Definition von vier digitalen Berufsprofilen; die Organisation thematischer Workshops mit Interessenvertretern aus der gesamten baskischen Gesellschaft; und die Verbreitung des Projekts auf nationaler und europäischer Ebene.

Die definierten Berufsprofile sind: Verwaltungstechniker; Maschinenbediener; Kaufmann; Unternehmer.

Die Industrie 4.0-Profile sind: Mechatroniker; Wartungstechniker; CNC-Techniker; Konstrukteur für die additive Fertigung; Maschinenführer für die additive Fertigung; Techniker für die digitale Transformation von KMU.

Online-Ressourcen: Der SAT ist in Euraska, Spanisch und Englisch verfügbar; die digitalen Berufsprofile sind nur auf Spanisch verfügbar; der Leitfaden für die Erstellung digitaler Berufsprofile ist eine Hilfe für die Durchführung von Interviews mit Experten in bestimmten Berufen; andere Dokumente befinden sich in der persönlichen Lernumgebung von Ikanos.

IKANOS ist eine Fallstudie in der Veröffentlichung "DigComp at Work", verfügbar unter <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120376>



## Zypern

### **DigitACT project**

[csicy.com/](http://csicy.com/)

Das Projekt DigiACT besteht aus einem Team von Fachleuten mit mehr als 50 Jahren kollektiver Erfahrung in Bereichen wie Bildung, Informations- und Kommunikationstechnologien, Unternehmertum, soziale Innovation sowie Jugendentwicklung und Motivation.

Der Kontext von DigitACT ist die Pandemie, die die darstellenden Künste stark betroffen hat. Junge Schauspieler und Techniker, die kurz vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt stehen oder ihn gerade erst betreten haben, stehen vor großen Schwierigkeiten bei der Anpassung an diese neuen Umstände, für die sie in ihren Schauspielschulen und -fakultäten wahrscheinlich nicht ausreichend ausgebildet wurden. In vielen Ländern wurden viele Theaterstücke in sehr schlechter Qualität über das Internet gestreamt, was dem Image des künstlerischen Produkts und der Künstler selbst abträglich war.

Andererseits müssen junge Schauspieler, die jetzt versuchen, ihr berufliches Profil aufzubauen, d.h. ihre Internetpräsenz - professionelle Plattformen, digitale Portfolios, digitale Netzwerkbereiche, digitale Lebensläufe, Vorsprechvideos, Selbstpräsentation bei Online-Interviews/Auditions - ihre digitalen Fähigkeiten verbessern, um ihre persönlichen digitalen Marketingfähigkeiten zu steigern und ihre Karriereentwicklung zu fördern.

Das Projekt DigitACT geht auf die oben genannten Bedürfnisse ein und hilft jungen Schauspielern und Technikern, besser in den Arbeitsmarkt für darstellende Künste integriert zu werden, der sich in einem dramatischen Wandel befindet.

## Deutschland

### **Silicon Saxony – Das Hightech-Netzwerk für globalen Erfolg**

[www.silicon-saxony.de/en](http://www.silicon-saxony.de/en)

Silicon Saxony ist mit 390 Mitgliedern das größte Hightech-Netzwerk in Sachsen und einer der größten Mikroelektronik- und IT-Cluster in Deutschland und Europa. Seit der Gründung im Jahr 2000 ist Silicon Saxony ein selbstfinanzierter Verein, der Hersteller, Zulieferer, Dienstleister, Hochschulen, Forschungsinstitute, öffentliche Einrichtungen sowie industrierelevante Start-ups in Sachsen und darüber hinaus miteinander verbindet.

Zum Portfolio des Netzwerks gehören mehrere Arbeitsgruppen, die sich mit dem Thema Digitalisierung beschäftigen. Die wichtigste Arbeitsgruppe zur Förderung des berufsbezogenen Lernens in der Industrie 4.0/5.0 ist die Schule Wirtschaft Dresden. Sie ist ein Netzwerk für die partnerschaftliche, regionale Zusammenarbeit von Unternehmen mit Schulen. Ziel ist es, den wachsenden Bedarf an Fachkräften durch eine qualitativ hochwertige Berufsorientierung zu decken.

Der Arbeitskreis Schule Wirtschaft Dresden bietet deshalb Schulen und Unternehmen die Möglichkeit zum Austausch und Kennenlernen sowie zur Kooperation im Bereich der Berufs- und Studienorientierung. Im Kern geht es dabei um:

- die Begeisterung für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu wecken
- Förderung von Kooperationspartnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen
- die Stärkung der Berufs- und Studienorientierung
- stärkere Praxisorientierung des Unterrichts
- Unterstützung der Qualitätsentwicklung und Selbstständigkeit von Schulen

## GRIECHENLAND

### The Welcome programme

[digitalwelcome.eu](http://digitalwelcome.eu)

Das europäische AMIF-Projekt The Welcome Programme (WELCOME) zielt darauf ab, bewährte Praktiken zwischen Organisationen auszutauschen, die auf die digitale Eingliederung benachteiligter Gruppen spezialisiert sind, und auf der Grundlage dieses Austauschs eine innovative Methodik für die soziale Eingliederung von Drittstaatsangehörigen in Bildungs- und Sozialaktivitäten, das kulturelle Leben, Freiwilligenarbeit und digitale Gestaltungsaktivitäten zu entwickeln und zu erproben.

Zu diesem Zweck entwickelte das Konsortium ein Programm kreativer IT-Workshops, einschließlich Methodik und Schulungsmaterialien, die auf bewährten Verfahren der Partner basieren und darüber hinausgehen. Ausbilder der Partnerorganisationen wurden geschult, um das Programm und die Materialien in Pilotprojekten anzuwenden.

An der Partnerschaft waren Länder aus Griechenland, Belgien, Deutschland, Italien und Spanien beteiligt.

Das Projekt wurde bei den Lifelong Learning Awards als bestes Verfahren im Bereich "Werteförderung" ausgezeichnet.

## IRLAND

### Regionale Kompetenz Foren

[www.regionalskills.ie/rsf-statement-of-activity-2020-4.pdf](http://www.regionalskills.ie/rsf-statement-of-activity-2020-4.pdf)

Ein Netzwerk regionaler Kompetenzforen wurde im Rahmen der Nationalen Kompetenzstrategie der Regierung (NSC) eingerichtet und bietet Arbeitgebern und dem Bildungs- und Ausbildungssystem die Möglichkeit, gemeinsam auf den entstehenden Kompetenzbedarf ihrer Regionen einzugehen. Im Jahr 2020 hat die NSC die Kluft bei den digitalen Fähigkeiten in der irischen Wirtschaft und Gesellschaft als eine der Hauptprioritäten identifiziert und darauf hingewiesen, dass es erhebliche Überschneidungen zwischen denjenigen, die gegenwärtig von Covid-19 betroffen sind, und denjenigen mit geringen digitalen Fähigkeiten gibt. Der NSC betonte, dass diese Anforderungen erfüllt werden müssen, um die Entwicklung in der Wirtschaft voranzutreiben und die breite Entwicklung digitaler Kompetenzen in allen Wirtschaftssektoren zu beschleunigen.

## POLEN

### JCommerce

[www.jcommerce.eu/industry-4-0](http://www.jcommerce.eu/industry-4-0)

Seit 2005 ist JCommerce ein Experte für Softwareentwicklungsdienstleistungen. Sie sind eine der wenigen IT-Firmen und Softwarehäuser in Polen, die technologische Fähigkeiten in der Softwareentwicklung, d.h. in RPA, maschinellem Lernen, Cloud Computing und digitalen Plattformen, mit dem Wissen über Geschäftsprozesse kombinieren, die sich aus der Implementierung von Business Intelligence und Enterprise Mobility Management (Jamf Pro) Systemen ergeben. JCommerce bietet Beratungs-, Implementierungs- und



Entwicklungsdienstleistungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung von Industrieprozessen. Es bietet Softwareentwicklungsdienstleistungen für Industrie 4.0, die auf individuelle Kundenbedürfnisse zugeschnitten sind. Sie eröffnen und leiten zahlreiche Forschungs- und Entwicklungsprojekte, um Kompetenzen im Bereich der IT-Lösungen für die Bau-, Energie-, Industrieautomations-, Robotik- und Elektronikindustrie zu bündeln und zu entwickeln. Sie entwickeln bestehende IT-Tools weiter und schaffen neue sowie schnellere und sicherere Algorithmen zur Optimierung von Produktionsprozessen.

Das Zentrum für industrielle Innovation führt spezielle Projekte zur Unterstützung technologischer Produktionsprozesse sowie zur Verwaltung, Planung und Risikobewertung durch, vor allem im Bereich der Datenverarbeitung und -analyse sowie des Controllings in bestimmten Sektoren. Die Aufgabe des Zentrums besteht darin, innovative Lösungen zu schaffen, mit denen die Industrie von heute die Herausforderungen bewältigen kann, denen sie sich gegenüber sieht, wie die Umsetzung von Industrie 4.0, die nachhaltige Entwicklung und die Steigerung der Effizienz der Produktion bei gleichzeitiger Verringerung der ökologischen und sozialen Schäden.

## PORTUGAL

### **IEFP + APDC + Technologische Bildungsinstitute**

[upskill.pt/](https://upskill.pt/)

UPskill ist ein nationales Projekt, das darauf abzielt, Fachkräfte für die Arbeit im IKT-Sektor zu qualifizieren, und zwar nach einer Ausbildungszeit in Unternehmen, die Personal im IKT-Bereich benötigen.

Teilnehmer:

- Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP) - Die öffentliche Arbeits- und Ausbildungsbehörde zahlt Ausbildungsstipendien an Studenten und übernimmt die Kosten für die Ausbildungsmaßnahmen
- Technologische Bildungsinstitute - bieten Schulungen in den verschiedenen technologischen Bereichen an
- Portugiesischer Verband für die Entwicklung der Kommunikation (APDC) - dieser Verband von Unternehmen im IKT-Sektor koordiniert die Teilnahme von Unternehmen an dem Projekt

Phasen:

- Die Unternehmen ermitteln ihren Bedarf in technologischen Bereichen, die Orte, an denen sie qualifizierte Arbeitskräfte benötigen, und deren Anzahl
- Das Upskill-Board genehmigt die Ausbildungsmaßnahmen (oder auch nicht)
- Institute und Unternehmen entwickeln gemeinsam den Inhalt der Ausbildung
- Das Projekt führt ein Bewerbungsverfahren für Personen mit Sekundarschulabschluss ein
- Die Bewerber führen online Englisch- und psychometrische Tests durch
- Die Bewerber mit der besten Bewertung führen Gespräche mit den Unternehmen und mit IEFP
- Die Kandidaten werden sortiert und in Ausbildungskurse eingeteilt - die Kurse dauern 6 Monate in einem akademischen Umfeld, gefolgt von 3 bis 6 Monaten arbeitsbezogenem Lernen in den Unternehmen
- Es werden Evaluierungen durchgeführt, von denen zwei von den Unternehmen überwacht werden

- Zugelassene Kandidaten führen Vorstellungsgespräche in den Unternehmen durch, die die zugelassenen Kandidaten einstellen.

## SPANIEN

### TKNIKA

[tknika.eus/en](http://tknika.eus/en)

Tknika ist ein Zentrum, das vom stellvertretenden Ministerium für Berufsbildung des Bildungsministeriums der baskischen Regierung gefördert wird.

Innovation und angewandte Forschung stehen im Mittelpunkt der laufenden Bemühungen von Tknika, die baskische Berufsbildung an die europäische Spitze zu bringen. Tknika ist nach dem Vorbild einiger der weltweit fortschrittlichsten Berufsbildungszentren aufgebaut.

Durch Vernetzung und direkte Beteiligung der baskischen Berufsbildungslehrer entwickelt das Zentrum innovative Projekte in den Bereichen Technologie, Bildung und Management.

Das Ziel der Abteilung für Innovation in den strategischen Bereichen der beruflichen Bildung von Tknika ist die Förderung der Innovation im Unternehmenssektor. Auf diese Weise wird versucht, neue Fähigkeiten und Einstellungen zu entwickeln, die für den Wandel und die Transformation notwendig sind, und zwar durch Innovation und unternehmerische Initiative im Rahmen der Beteiligung der Unternehmen am Lernprozess.

Teknik richtet Programme zur Förderung von Maßnahmen ein, die darauf abzielen, mit hochtechnologischen Umgebungen umzugehen. Diese Programme entwickeln einen bi-direkten Transfer durch Projekte mit Unternehmen, um deren Innovationsbedarf zu decken und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen.

TKgune ist das Programm, das Innovationsprojekte in strategischen Bereichen des produktiven Sektors entwickelt.



## LEVEL 2: Förderung der Nachhaltigkeit der Berufsausbildung

### 2.1 Arbeitsmarkttrends



### 2.1 Arbeitsmarkttrends

Beratung von Arbeitgebern über die aktuelle Dynamik der Arbeitsnachfrage und die Notwendigkeit, die Attraktivität von Berufsbildungslehrplänen zu stärken und zu verbessern.

Die Regierungen und die Sozialpartner haben gemeinsam daran gearbeitet, die im Kommuniqué von Brügge festgelegten Ziele im Jahr 20210 voranzubringen. Das Kommuniqué von Brügge enthält eine Reihe von Zielen und Maßnahmen, die darauf abzielen, die Qualität der beruflichen Bildung in Europa zu verbessern, indem sie stärker auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet werden.

Die berufliche Erstausbildung ist für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes relevanter, wenn sie sich auf das Lernen am Arbeitsplatz und die Lehrlingsausbildung konzentriert. Obwohl die Qualität der Berufsbildungssysteme unterschiedlich ist, ist die berufliche Erstausbildung in den nationalen Programmen gut etabliert. Was die berufliche Weiterbildung betrifft, so wird auch die Unterstützung der Höher- und Umschulung von Erwachsenen stärker in den Mittelpunkt gerückt.

Die Europäische Säule sozialer Rechte bildet eine solide Grundlage für ein angemessenes Gleichgewicht zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung, indem sie auf das Recht auf eine hochwertige und integrative allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen sowie auf Unterstützung bei der Arbeitssuche, Ausbildung und Umschulung verweist.

Als Ergebnis verschiedener Veröffentlichungen auf europäischer Ebene, insbesondere der Empfehlung des Rates zur Berufsbildung 2020 und des Pakts für Kompetenzen, werden die folgenden neuen Trends in der Berufsbildung identifiziert:

- Von der Berufsbildung wird erwartet, dass sie eine Mischung aus Grundfertigkeiten, Soft Skills und beruflichen Kompetenzen vermittelt, die den Einzelnen auf aktuelle und künftige Arbeitsplätze sowie auf die Schaffung von Arbeitsplätzen vorbereitet.
- Die Berufsbildung soll europäische Werte verbreiten und den Bürgersinn fördern. Es wird erwartet, dass die Lernangebote flexibler werden, was die Grenzen bei institutionellen Profilen, Zielgruppen, Lehrplänen und Lernumgebungen angeht.
- Allgemeinbildung, Berufsbildung, berufliche Erstausbildung, Weiterbildung, höhere Berufsbildung und Hochschulbildung werden wahrscheinlich weniger Grenzen haben und stärker miteinander verbunden sein
- Aufgrund der raschen und kontinuierlichen Entwicklung des Arbeitsmarktes wird die berufliche Weiterbildung und die lebenslange Entwicklung der Fachkräfte immer notwendiger.
- Bei der Finanzierung der Berufsbildung müssen mehr Mittel für die Ausbildung erwachsener Arbeitnehmer bereitgestellt werden.
- Berufsbildungspolitik und -rahmen müssen stärker praxisorientiert sein und auf den Arbeitsmarkt und die Bedürfnisse der Arbeitnehmer eingehen
- Die Antizipation von Qualifikationen muss schneller erfasst und von den Berufsbildungssystemen rascher übernommen werden, insbesondere im Hinblick auf neue Technologien und Methoden der Arbeitsorganisation.
- Die Berufsbildungssysteme könnten flexible Formate von Lehrplänen entwickeln, so dass neue oder höherwertige Fähigkeiten leicht hinzugefügt werden können.
- Die Berufsbildung muss die Erwartungen der Lernenden hinsichtlich angemessener Kompetenzen, die Erwartungen der Arbeitgeber hinsichtlich des Kompetenzbedarfs am Arbeitsplatz und der erwarteten Produktivität sowie die Erwartungen der Gesellschaft hinsichtlich des sozialen Zusammenhalts in Einklang bringen.
- Die Einbeziehung der Akteure auf nationaler, regionaler, lokaler, institutioneller und sektoraler Ebene sowie der Sozialpartner in die Gestaltung der Berufsbildungspolitik muss verstärkt werden
- Die Einführung von technologiegestützten Lerninstrumenten in der Berufsbildung und beim arbeitsplatzbezogenen Lernen muss verstärkt werden.

- Die Innovation in den Lehrplänen der beruflichen Bildung muss gefördert werden.
- Die berufliche Bildung muss zur Wettbewerbsfähigkeit und zum Wachstum der Länder beitragen.

Im Allgemeinen stehen die europäischen Länder vor den gleichen Herausforderungen, aber die Herausforderungen im Bereich der beruflichen Bildung sind nicht in allen Ländern gleich. In einigen Ländern ist das Image der Berufsbildung positiv und die Zahl der Berufsbildungsanmeldungen steigt, während in anderen Ländern die Attraktivität der Berufsbildung immer wieder unter Beweis gestellt werden muss und das Interesse an ihr zurückgeht.

Die Berufsbildungssysteme in Europa sind sehr unterschiedlich, einige sind eher schulbasiert, andere haben gut etablierte duale Systeme. Diese Unterschiede machen es erforderlich, dass die Antworten auf die Herausforderungen an den spezifischen Kontext der einzelnen Länder angepasst werden müssen.

Im Folgenden werden einige Trends vorgestellt, die in den Ländern der JOB4ALL-Partnerschaft und in den Niederlanden bereits stattfinden.

## NIEDERLANDE

### TechWise Twente – Skills Labs

[www.techwisetwente.nl/skills-labs/](http://www.techwisetwente.nl/skills-labs/)

TechWise Twente ist ein Zusammenschluss von Bildungseinrichtungen und Unternehmen zur Entwicklung von maßgeschneiderten Lösungen und neuen Bildungsmodulen. TechWise sammelt die Bildungsnachfrage von Unternehmen und entwickelt Berufsbildungskurse auf der Grundlage der Nachfrage aus der Wirtschaft.

Die Nachfrage nach technischen Fachkräften entwickelt sich in rasantem Tempo. Vor diesem Hintergrund zielt TechWise darauf ab, die technische Ausbildung durch eine ständige Zusammenarbeit mit einem Netzwerk von High-Tech-KMU zu vertiefen. TechWise ermutigt Unternehmen, Studenten Praktika oder praktische Aufgaben anzubieten, um ihnen zu helfen, durch die Praxis zu lernen; es bezieht Unternehmen direkt in die Entwicklung von Bildungsmodulen ein und sammelt Feedback über ihre Nachfrage und zukünftige Trends.

TechWise hat die Skills Labs ins Leben gerufen, Hightech-Workshops, die an Schulen oder in Unternehmen organisiert werden und in denen Schüler und Arbeitnehmer zusammenarbeiten. Das Lehrmaterial kombiniert praktische Aufgaben, Theorie und Innovationsfragen aus Unternehmen. Die Skills Labs decken die folgenden Bereiche ab:

- Markt für Forschungsinstrumente im Maschinenbau - ein Labor zur Ausbildung von Schülern in der Feinmechanik und zur Entwicklung ihrer Fähigkeiten für das 21. Jahrhundert
- Maschinenbautechnische Bearbeitungstechnik





- Roboterschweißtechnik im Maschinenbau
- Mechatronik
- Elektro- und Installationstechnologien - ein Labor zur Vorbereitung der Studierenden auf die Umsetzung der Energiewende
- Dauerhaftigkeit - ein Labor, das sich mit den technologischen Entwicklungen befasst, die sich aus der Klima- und Energiewende ergeben
- IKT - ein Labor, das sich mit der Umsetzung von IKT-Prozessen in der intelligente Industrie befasst

## Zypern

### Produktivitätszentrum Zypern (CPC)

[www.mlsi.gov.cy/mlsi/kepa/kepa\\_new.nsf/index\\_en/index\\_en?OpenDocument](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/kepa/kepa_new.nsf/index_en/index_en?OpenDocument)

Im Rahmen der technischen Berufsausbildung (TVT) bietet das CPC eine beschleunigte Erstausbildung und Weiterbildung für technisches Personal in der Industrie sowie technische Beratung für Unternehmen zur Lösung spezifischer Probleme an. Die Ausbildungsprogramme werden in speziell ausgestatteten Labors in Nikosia, Limassol und Larnaca von qualifizierten Ausbildern durchgeführt.

Ausbildungsprogramme werden in den folgenden Bereichen angeboten: Mechanische Installationen; Zerspanung; Schweißen; Klempnerarbeiten; Zentralheizung und Hydraulik; Gebäudewartung; Hochbau; Tischlerei und Schreinerei; Automechanik; elektrische Installationen; Entwurf und Herstellung von Kleidung; Telekommunikation - Mobiltelefonie; Automatisierung; Karosseriereparatur; Kühlung und Klimatisierung; Konstruktionen mit Aluminium.

## DEUTSCHLAND

### Industrie und Handelskammer Dresden (IHK) Bildungszentrum Dresden

[www.bildungszentrum-dresden.de](http://www.bildungszentrum-dresden.de)

Zur Unterstützung der regionalen Unternehmen bei der praxisnahen Aus- und Weiterbildung ihrer Fachkräfte betreibt die Industrie- und Handelskammer ein eigenes Bildungszentrum. Angeboten werden berufliche Weiterbildungen, von Tagesseminaren bis hin zu mehrjährigen Fortbildungen mit staatlich anerkannten Abschlüssen, sowie überbetriebliche Erstausbildungen für Unternehmen, die nicht alle Ausbildungsinhalte für ihre Auszubildenden selbst anbieten können.

Pädagogische Unterstützung wird in Form von Schulungen, Projekten und verschiedenen Kursen angeboten, die Antworten auf die Nachfrage des Arbeitsmarktes geben und die Kompetenzen stärken.

Einige von ihnen sind: Außenhandel; Berufs- und Arbeitspädagogik; Betriebswirtschaft; CNC- und CAD-Technologien; Elektrotechnik und Mechatronik; Gesundheits- und Sozialwesen; Handel, Logistik und Verkehr; Marketing, Medien und Kommunikation; Hotel, Gastronomie und Tourismus; Umwelt und Energie; Unternehmensführung; Projektmanagement; Recht.

## GRIECHENLAND

### ASSESS PLUS Projekt

[www.assess-plus.eu](http://www.assess-plus.eu)

Das Projekt "ASSESS PLUS" - Unterstützung von Kompetenzaudits in der Erwachsenenbildung durch digitale Tools - zielt darauf ab, Kompetenzaudits in der Erwachsenenbildung durch innovative digitale Tools und Produkte zu unterstützen, um die Identifizierung und das Screening von Kompetenzen, einschließlich der Validierung von Kompetenzen, die durch



informelles und nicht-formales Lernen zu fördern und gering qualifizierten und benachteiligten Erwachsenen den Weg zu höheren Qualifikationen zu erleichtern.

Zu diesem Zweck haben sieben europäische Anbieter von Erwachsenenbildung, Experten für die Bewertung und Validierung von Kompetenzen und für digitale Lösungen für Ausbildung und Beschäftigung aus sechs Ländern - Frankreich, Spanien, Österreich, Irland, Bulgarien und Griechenland - zusammengearbeitet, um eine Reihe innovativer Instrumente und digitaler Lösungen zu entwickeln, darunter:

- einen Europäischen Kompetenzrahmen für Kompetenzaudits in der Erwachsenenbildung
- einen virtuellen ASSESS PLUS CAMPUS, der die folgenden offenen Bildungsressourcen umfasst: (i) einen Online-Leitfaden für digitale Kompetenzen für virtuelles Lernen; (ii) eine Reihe von strukturierten Trainingsmodulen; (iii) VET Open Online Courses (VOOC)
- eine Mobile Assessment App für Skills Audits
- Leitlinien zur Förderung der Transparenz und Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen durch Kompetenzaudits in der Erwachsenenbildung

## IRLAND

### **Image und Attraktivität der beruflichen Bildung**

[www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervention-approaches/improving-vet-image-and-attractiveness](http://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervention-approaches/improving-vet-image-and-attractiveness)

Marketing- und Werbekampagnen können dazu beitragen, das Bewusstsein für die Berufsbildung zu schärfen und etwaigen negativen Assoziationen zu begegnen. Das Internet und die sozialen Medien können ein gutes Mittel sein, um die Menschen für solche Kampagnen zu gewinnen und einzubeziehen, z. B. durch die Verbreitung von Erfolgsgeschichten.

Veranstaltungen wie jährliche Kompetenzwettbewerbe können ebenfalls dazu beitragen, das Image von Berufsbildungswegen zu verbessern, indem die Leistungen junger Menschen, die eine Berufsausbildung absolvieren, gewürdigt werden. Berufsbildungswochen können eine Gelegenheit sein, die Aufmerksamkeit auf die Berufsbildung als Studienoption zu lenken. Auf lokaler Ebene können Besuche von Lernenden allgemeiner Bildungsgänge in berufsbildenden Schulen und Unternehmen, die Lehrstellen anbieten, dazu beitragen, das Bewusstsein und das Verständnis für Berufsbildungsoptionen zu erhöhen.

Auch die Arbeitgeber spielen eine Rolle bei der Förderung der Berufsbildung als positive Entscheidung. Die Arbeitgeber können jungen Menschen zeigen, dass die berufliche Bildung zu beruflichem Erfolg führen kann, indem sie beispielsweise an Berufsmessen teilnehmen und eigene Werbematerialien entwickeln.

Laut dem zweiten Labour Market Pulse Index, der von der Investment Development Agency (IDA) Ireland in Zusammenarbeit mit Microsoft und LinkedIn veröffentlicht wurde, reagieren die Arbeitskräfte auf die Pandemie, indem sie sich weiterbilden und lebenslanges Lernen betreiben. Der Labour Market Pulse kombiniert die Echtzeit-Informationen von



LinkedIn über seine zwei Millionen irischen Mitglieder mit öffentlich zugänglichen Informationen der IDA Ireland und des Central Statistics Office.

Es werden aktuelle Einblicke in drei Hauptbereiche untersucht:

- Trends auf dem Arbeitsmarkt und die Auswirkungen der Pandemie und der anhaltenden Einschränkungen
- Beschäftigungsmöglichkeiten in wachsenden Sektoren
- Höherqualifizierung und lebenslanges Lernen in den Bereichen Technologie und zwischenmenschliche Fähigkeiten

## POLEN

### Freiwillige Arbeitskorps (OHP)

[www.ohp.pl/o-nas/voluntary-labour-corps](http://www.ohp.pl/o-nas/voluntary-labour-corps)

OHP ist eine staatliche Organisationseinheit, die die soziale Ausgrenzung junger Menschen verhindern soll. Im Einklang mit dem geltenden Gesetz über Beschäftigungsförderung und Arbeitsmarkteinrichtungen ist OHP eine Arbeitsmarkteinrichtung, die unter der Aufsicht des Ministers für Familie, Arbeit und Sozialpolitik steht und staatliche Aufgaben für Jugendliche über 15 Jahren und Arbeitslose unter 25 Jahren wahrnimmt, darunter Arbeitsvermittlung, Bekämpfung von sozialer Marginalisierung und sozialer Ausgrenzung sowie Aufgaben im Zusammenhang mit Bildung und Erziehung.

Um der sich wandelnden sozialen Situation Rechnung zu tragen, verändert das OHP weiterhin die Form seiner Aktivitäten und seine Organisationsstruktur, indem es seine Methoden der Jugendausbildung und -erziehung sowie seine Arbeitsmarktdienstleistungen verbessert. Infolgedessen zeigt das OHP ein Potenzial, das es in die Lage versetzt, neue Herausforderungen in der aktiven Sozialpolitik und ihren jugendrelevanten Aspekten anzunehmen. Die Strukturen des OHP bestehen aus 721 Organisationseinheiten und Zweigstellen, die in ganz Polen tätig sind. Je nach Art der durchgeführten Aktivitäten sind dies: 217 Unterkünfte- und Bildungseinheiten, in denen junge Menschen ihre allgemeine und berufliche Bildung ergänzen können; ein Netz von 504 Einrichtungen, die Arbeitsmarktinitiativen durchführen, in denen junge Menschen Berufsberatung und -orientierung, Job-Matching-Dienste sowie Berufsausbildung und -information in Anspruch nehmen können.

Bei all diesen Einrichtungen handelt es sich um offene Institutionen, die in Zusammenarbeit mit den lokalen Selbstverwaltungsbehörden, Arbeitgebern, Verbänden und Stiftungen, die in den entsprechenden Bereichen tätig sind, die Agenda für die lokale Gemeinschaft umsetzen.

## PORTUGAL

### Handelshochschule Lissabon

[escolacomerciolisboa.pt](http://escolacomerciolisboa.pt)

Die Handelshochschule Lissabon führt verschiedene Aktivitäten durch, die darauf abzielen, die Trends auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen und so die Lehrpläne für die berufliche Bildung zu verbessern.

Unternehmerforum:

- Beratungsgremium, das sich aus 40 Teilnehmern aus den Bereichen Handel, Tourismus und Dienstleistungen zusammensetzt: Berufsverbände, Gemeinderäte, Beschäftigungsforen, Gewerkschaften und lokale, regionale und nationale Unternehmen.



- Es stützt sich auf kleine, spezialisierte Gruppen, die zusammenkommen, um der Schule aktuelle Informationen über die Trends und Herausforderungen des Sektors mitzuteilen. Sie geben Stellungnahmen zum Bildungsprojekt der Schule und zu den Kursen ab und schlagen die Schaffung neuer Qualifikationen vor.

#### Unternehmen in der Schule:

- Partnerschaften zwischen der Schule und Unternehmen aus verschiedenen Teilen des Landes und Tätigkeitsbereichen
- Zu Beginn eines jeden Schuljahres besuchen die Auszubildenden das Unternehmen, das ihre Klasse das ganze Jahr über unterstützen wird, so dass sie von Anfang an eine effektive Nähe zur Unternehmensrealität erfahren
- Konferenzen und Meisterklassen, die von eingeladenen Unternehmern veranstaltet werden und sich auf relevante Themen der Kurse konzentrieren, um den Auszubildenden einen direkten Kontakt mit der Unternehmensrealität und dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen und so die Ausbildung im Klassenzimmer zu ergänzen

## SPANIEN

### Orkestra

[www.orquestra.deusto.es/en](http://www.orquestra.deusto.es/en)

Orkestra - Baskisches Institut für Wettbewerbsfähigkeit - ist eine Initiative der Universität Deusto über die Stiftung Deusto zur Erforschung der Wettbewerbsfähigkeit und der regionalen Entwicklung durch verschiedene Forschungsrichtungen, die drei Ziele verfolgen:

- Beitrag zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Baskenlandes
- Förderung der Verbesserung des Wohlbefindens der Bürger
- Schaffung von Wissen über die regionale Wettbewerbsfähigkeit

Das Orkestra-Team wurde 2006 gegründet und fördert die transformative Forschung. Diese Art der Forschung zeichnet sich durch Analyse, Reflexion, Bewertung und den Vorschlag von Maßnahmen aus, die darauf abzielen, innovative Antworten für die Lösung der betrachteten Herausforderungen zu finden, während gleichzeitig Forschungswissen erworben wird.

Zu diesem Zweck arbeitet Orkestra, das seit seinen Anfängen ein Erfolgsbeispiel für die öffentlich-private Zusammenarbeit ist, mit vielen Netzwerken, Unternehmen, Regierungen und Institutionen an zahlreichen Projekten zusammen. Auf diese Weise ist Orkestra nicht nur ein Akteur des Wandels zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit im Baskenland, sondern heute auch ein internationales Modell für die Analyse der regionalen Wettbewerbsfähigkeit in einem globalen Umfeld.



## 2.2 Netzwerkarbeit und Lobbyarbeit



### 2.2 Netzwerkarbeit und Lobbyarbeit

Aufbau von Partnerschaften zwischen Berufsbildungseinrichtungen, Arbeitgebern und Interessengruppen, die lokale, regionale oder nationale Arbeitskräftesysteme umgestalten, die Ausbildungskosten berücksichtigen und das Wachstum von Zielsektoren fördern.

Die Berufsbildungssysteme benötigen eine aktive Steuerung durch die relevanten Stakeholder, insbesondere die Sozialpartner, sowie einen Dialog zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern über die verschiedenen Ebenen der Arbeitsbeziehungen und der Bildungs- und Ausbildungsdienste. Mehrere Akteure auf verschiedenen Ebenen müssen auch bei der Finanzierung der Berufsbildung ein Mitspracherecht haben.

In dem Maße, in dem Berufsbildungsanbieter und Arbeitgeber beginnen, Partnerschaften zu bilden, beginnen sie, sich an bestimmte Wirtschaftssektoren zu wenden, und sie können ihren Einfluss auf andere Berufsbildungsorganisationen, Unternehmen und Interessengruppen, die in denselben oder ähnlichen Sektoren tätig sind, ausweiten, um eine breitere und stärkere lokale, regionale und/oder nationale Ausbildungs- und Wirtschaftsentwicklung zu unterstützen, die sich auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmen konzentriert.

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, wie Berufsbildungsanbieter und Arbeitgeber zusammenarbeiten können. Arbeitgeber können ihre eigenen Mittel einsetzen, um Partnerschaften zu gründen, oder sie können von Regierungsprogrammen profitieren, z. B. von Programmen, die Unternehmensverbände und einzelne Arbeitgeber zur Zusammenarbeit bewegen und von denen auch Berufsbildungsanbieter profitieren können.

Weitere Beteiligte, die einbezogen werden können, sind öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme, gemeinnützige Organisationen, kommunale Dienstleister, Wirtschaftsentwicklungsbehörden, Universitäten und

andere relevante Bildungs- und Ausbildungsanbieter. Je breiter das Netzwerk relevanter Partner ist, desto erfolgreicher wird es in der Regel sein, da jeder von ihnen unterschiedliche Perspektiven und Ideen einbringen kann.

Die Grundlage für die Vernetzung besteht immer darin, Gemeinsamkeiten zu finden, die den Interessen der Berufsbildungsanbieter und den Interessen der Arbeitgeber/sonstigen Beteiligten gleichzeitig dienen. Dies ermöglicht, dass die Aktivitäten der daran beteiligten Abschnitte effektiver sind, und dass der Gemeinschaft durch diese Integration besser gedient ist. Dadurch wird auch gewährleistet, dass die Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung mit den Investitionen in die Entwicklung der Arbeitskräfte in Einklang gebracht werden.

Entscheidungsfindungsprozesse in den Netzwerken können verschiedene Formen annehmen, wie z. B. runde Tische mit Vertretern der Berufsbildungszentren und der Arbeitgeberorganisationen. Diese Treffen können unterschiedlichen Zwecken dienen:

- Ermittlung der Berufsbereiche, in denen ein Mangel an Berufsanfängern besteht oder in denen das vorhandene Personal um- bzw. weitergebildet werden muss
- Feststellung, welche Bereiche eine hohe Fluktuation aufweisen und ob diese durch Investitionen in die Berufsbildung und das arbeitsplatzbezogene Lernen verringert werden kann
- zu entscheiden, wie Investitionen in arbeitsplatzbasiertes Lernen getätigt werden
- Ausbildungsprogramme zu entwickeln
- die Ausbildung zwischen Berufsbildungsanbietern und anderen Ausbildungsanbietern wie Sekundarschulen und postsekundären Ausbildungsanbietern abzustimmen
- festlegen, wie die Auszubildenden auf die Arbeitgeberorganisationen verteilt werden

Die Konsortien müssen Aktionspläne für die Themen aufstellen, die sie in jeder Sitzung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Beteiligten behandeln.

Um langfristig erfolgreiche Netzwerke aufrechtzuerhalten, ist eine kontinuierliche Kommunikation erforderlich - sie unterstützt eine aktive Beteiligung, bei der Engagement aufgebaut und die gleiche Vision verfolgt

wird. Dadurch wird gewährleistet, dass die Lernenden während der theoretischen und praktischen Ausbildung erfolgreicher sind und dass den Arbeitgebern qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, die ihren Bedürfnissen entsprechen.

Organisationen aus verschiedenen Regionen können zusammenarbeiten und sogar öffentliche und private Mittel zusammenlegen, um die Ausrichtung der Berufsbildungsprogramme auf die gemeinsamen Bedürfnisse der verschiedenen Regionen zu unterstützen.

In der Phase, in der die Arbeitgeber am stärksten beteiligt sind, übernimmt ein Unternehmen oder ein Verband die Führung bei Initiativen oder Partnerschaften zur Arbeitskräfteentwicklung. In dieser Phase können sie ihre kombinierten Ressourcen, ihr Fachwissen und ihren Einfluss bei der Lösung von Arbeitsfragen im Zusammenhang mit der Ausbildung auf nachhaltige Weise einbringen. Wenn eine Partnerschaft wirklich an der regionalen Entwicklung interessiert ist, trägt sie dazu bei, Vertrauensbarrieren abzubauen, die Arbeitgeber häufig daran hindern, Informationen auszutauschen und effektiv zusammenzuarbeiten. Für Berufsbildungspartner und andere Anbieter von allgemeiner und beruflicher Bildung tragen diese Partnerschaften dazu bei, dass die Lehrpläne den Bedürfnissen der Arbeitgeber entsprechen.

Einige zusätzliche Empfehlungen für die Führung von Partnerschaften sind:

- Schaffung einer formalen Struktur und einer Vereinbarung zur Verwaltung der Partnerschaft
- Förderung des Austauschs bewährter Verfahren zwischen den Teilnehmern
- eine Basis ständiger Organisationen zu schaffen, um die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren zu unterstützen, die in die Partnerschaft eintreten oder sie verlassen können
- den Partnerschaften die Möglichkeit zu geben, zu wachsen, sich zu entwickeln und sich an das sich ständig verändernde Umfeld des Wirtschaftssektors und die daraus resultierende Nachfrage nach Arbeitskräften anzupassen
- eine Übersicht über die Berufsbildungsanbieter in der Region, ihr Ausbildungsangebot und ihre Ressourcen zu erstellen, um den

Arbeitgebern zu zeigen, wie sie die Entwicklung ihrer Arbeitskräfte unterstützen können

- Bewertung der Auswirkungen von Partnerschaften und Förderung ständiger Verbesserungen. Sammeln Sie Daten über die Fortschritte und Ergebnisse der Teilnehmer, analysieren Sie diese und bitten Sie die Arbeitgeber um Feedback, wenn sie Teilnehmer nach der WBL einstellen. Auf diese Weise wird die Rentabilität der Investition für alle Beteiligten bewertet.

Als nächstes werden konkrete Verfahren vorgestellt, die in den Partnerländern des JOBS4ALL-Projekts und EU-weit in Bezug auf die Vernetzung und Lobbyarbeit zwischen Berufsbildungsanbietern, Arbeitgebern und Interessenvertretern stattfinden.

## EU

### Die europäische Gemeinschaft der Bildungsanbieter

[www.cedefop.europa.eu/en/networks/european-community-learning-providers](http://www.cedefop.europa.eu/en/networks/european-community-learning-providers)

2017 hat das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) die Europäische Gemeinschaft der Lernanbieter gegründet, in der sich sechs Organisationen mit denselben Zielen zusammengeschlossen haben:

- die Gemeinschaft der Berufsbildungsanbieter auf künftige Herausforderungen vorzubereiten
- Verstärkung der Wirkung der Zusammenarbeit auf EU-Ebene im Bereich der Berufsbildung
- Auswahl bewährter Verfahren
- Erstellung praktischer Leitlinien zu vorrangigen Themen

Die Mitglieder der Gemeinschaft sind:

- EfVET - Das Europäische Forum für technische und berufliche Bildung hat seinen Sitz in Brüssel und vertritt über 1500 Berufsbildungseinrichtungen in Europa
- EVBB - Der Europäische Verband der Berufsbildungsinstitute ist der europäische Dachverband der freien und gemeinnützigen Bildungsanbieter
- EVTA - Die European Vocational Training Association (Europäische Vereinigung für Berufsbildung) umfasst 15 Mitglieder aus sieben europäischen Ländern, die Tausende von nationalen Bildungsanbietern und nationalen Arbeitsverwaltungen vertreten
- EUCEN - Das Europäische Netzwerk für universitäre Weiterbildung zielt darauf ab, den Einfluss der Universitäten auf die Entwicklung des lebenslangen Lernens zu fördern
- EUproVET - The European Providers of Vocational Education and Training (Europäische Anbieter beruflicher Bildung) ist eine Plattform, die Berufsbildungsanbietern eine starke Vertretung auf europäischer Ebene ermöglicht.





- EURASH - The European Association of Institutions in Higher Education (Europäischer Verband der Hochschuleinrichtungen) fördert die professionelle Hochschulbildung (PHE), um die Interessen des außeruniversitären Bereichs der tertiären Bildung zu vertreten

Im Zeitraum 2017-2020 wurden drei Arbeitsgruppen gebildet, die Vorschläge und Empfehlungen zu den folgenden Themen formulieren:

- Technologieunterstütztes Lernen (TEL)
- Berufsbildungsanbieter und EU-Mobilität
- Befähigung und Integration durch Lernen

Die Gemeinschaft arbeitet aktiv an zwei Projekten zu folgenden Themen:

- Qualitätssicherung in der Berufsbildung, um die Qualität der Ausbildung zu fördern und die Transparenz der berufsbildungspolitischen Entwicklungen in den Mitgliedstaaten zu erhöhen
- Die Entwicklung des Mobilitätsanzeigers, eines Instruments zur Unterstützung der politischen Entscheidungsfindung im Bereich der internationalen Lernmobilität, das detaillierte Länderinformationen über die Mobilität von Lernenden in der beruflichen Erstausbildung in der EU liefert

## Zypern

### Zyperns Produktivitätszentrum (CPC)

[www.mlsi.gov.cy/mlsi/kepa/kepa\\_new.nsf/index\\_en/index\\_en?OpenDocument](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/kepa/kepa_new.nsf/index_en/index_en?OpenDocument)

Das CPC bietet über das Technical Vocational Training (TVT) eine beschleunigte Erstausbildung und Weiterbildung für technisches Personal in der Industrie sowie technische Beratung für Unternehmen bei der Lösung spezifischer Probleme an. Die Ausbildungsprogramme werden in speziell ausgestatteten Labors in Nikosia, Limassol und Larnaka von qualifizierten Ausbildern durchgeführt.

Das langjährige Ziel des zypriotischen Produktivitätszentrums ist die kontinuierliche Verbesserung, die Einführung von Innovationen und die Bereitstellung neuer Dienstleistungen, Programme und Aktivitäten, die sich an den Bedürfnissen der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter orientieren und so zur Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit beitragen und sie dabei unterstützen, die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts erfolgreich zu meistern.

## Deutschland

### Silicon Saxony – Das High-tech-Netzwerk für Globalen Erfolg

[www.silicon-saxony.de/en/home/](http://www.silicon-saxony.de/en/home/)

Silicon Saxony ist das größte Hightech-Netzwerk in Sachsen. Es ist selbst ein Netzwerk und bietet Zugang zu einem der größten Mikroelektronik- und IKT-Netzwerke in Europa. Es eröffnet Chancen, ob auf lokaler, nationaler oder internationaler Ebene.

Netzwerken heißt:

- Mitsprache der Mitglieder bei strategischen Fragen
- Gezielte Vernetzung und Kontaktvermittlung
- Anbahnung von Kooperationen
- Zugang zu VIPs des Netzwerks

Die Mitglieder haben Zugang zu:

- Wissens- und Technologietransfer



- Aktuelle Brancheninformationen
- Konferenzen, Fachtagungen, Workshops
- Präsentationen von Veranstaltungen
- Interessenvertretungen: gegenüber von Behörden
- Austausch mit politischen Entscheidungsträgern
- Mitarbeit in regionalen und nationalen Gremien

#### Marketing-Instrumente:

- Gemeinschaftsstände auf internationalen Leitmesse
- Nachrichten im Newsletter
- Unterstützung bei der Rekrutierung von Fachkräften

## GRIECHENLAND

### **NOW Projekt**

[nowmooc.eu](http://nowmooc.eu)

Das europäische Erasmus+ Projekt NOW - New opportunities for Women - ist ein transnationales Netzwerk im Vereinigten Königreich, Zypern, Irland, Griechenland, Frankreich, Spanien, Island und Portugal, das Frauen mit Migrationshintergrund Beratung und Unterstützung bietet. Konkret bringt das NOW-Projekt diese Migrantinnen mit anderen weiblichen Vorbildern in der jeweiligen Gesellschaft zusammen und bietet fortlaufende Bildungstreffen zum Aufbau von Führungsqualitäten an.

NOW zielt darauf ab, Frauen mit weiblichen Vorbildern und Führungspersönlichkeiten in lokalen Gemeinschaften zu inspirieren. Anhand von Videoprofilen, Fallstudien und inspirierenden Geschichten haben die NOW-Partner eine Reihe von Bildungsmaterialien und Instrumenten zur Selbstentwicklung entwickelt, um Migrantinnen dabei zu helfen, in allen Bereichen ihres Lebens eine Führungsrolle zu übernehmen.

Das Projekt hat ein transnationales Netzwerk geschaffen, das durch Peer-Learning, den Austausch von Erfahrungen und die Erörterung neuer bewährter Verfahren wertvolle Unterstützung bietet. Dies ermöglichte die Schaffung einer einzigartigen Online-Community, in der Frauen Unterstützung und Ratschläge zur Bewältigung ihrer Herausforderungen erhalten.

Über diese Online-Plattform haben Frauen Zugang zu einer Reihe von Bildungsmaterialien, die sie dabei unterstützen, ihre Stärken und Qualitäten als Führungskraft zu erkennen und ihre Führungsqualitäten zu entwickeln. Die Materialien auf dieser Plattform inspirieren und ermutigen Frauen mit Migrationshintergrund, die nächsten Schritte in Richtung einer Führungsrolle in ihrem eigenen Leben zu gehen, ihr Leben und ihre Karriere selbst in die Hand zu nehmen und die Fähigkeiten und Unterstützung zu erlangen, die sie benötigen, um ihre Ziele zu erreichen.

## IRLAND

### **Innovate Limerick**

[innovatelimerick.ie/](http://innovatelimerick.ie/)

Innovate Limerick wurde vom Limerick City and County Council gegründet, um die Innovation voranzutreiben und als Umsetzungsmechanismus für die Projekte zu fungieren, die im Plan Limerick 2030, den Umsetzungsplänen für Limerick Regeneration und anderen festgelegt sind. Innovate Limerick ist ein öffentlich-privates Partnerschaftsunternehmen, dessen Vorstand sich aus wichtigen Partnern aus dem Privatsektor sowie aus gewählten Mitgliedern und Vertretern des öffentlichen und privaten Sektors zusammensetzt, darunter Limerick Clare ETB, Enterprise Ireland, die



Universität Limerick und das Limerick Institute of Technology, die sich auf die Entwicklung des Unternehmensökosystems von Limerick durch die Umsetzung einer Reihe von Innovations- und Unternehmensförderungsprojekten konzentrieren.

Eines der Hauptziele von Innovate Limerick ist es, mit den wichtigsten Interessengruppen zusammenzuarbeiten, um das Unternehmensökosystem von Limerick zu entwickeln und Limerick City und County als einen der attraktivsten Standorte für die Gründung und das Wachstum eines Unternehmens zu positionieren. Innovate Limerick versucht, die Innovation durch die Schaffung eines unterstützenden Umfelds zu beschleunigen, das ein höheres Maß an Innovation bei den verschiedenen Akteuren und Sektoren in Limerick ermöglicht und fördert.

## POLEn

### **Rzeszow Agency für regionale Entwicklung (RARR)**

[rarr.rzeszow.pl](http://rarr.rzeszow.pl)

RARR ist eine 1993 gegründete gemeinnützige Aktiengesellschaft. Das Ziel von RARR ist es, die Entwicklung der Region Podkarpackie zu unterstützen, die Lebensqualität und das Lebensniveau der Einwohner zu verbessern, für die Möglichkeiten der Region zu werben, einschließlich ihrer herausragenden Naturschätze und ihres Tourismuspotenzials, und ein neues Image der Region als moderner, innovativer und wirtschaftlich entwickelter Ort zu fördern. Die Hauptaktivitäten zielen auf die Unterstützung und Koordinierung regionaler Entwicklungsaktivitäten ab, die zu weiterem Wirtschaftswachstum führen. Sie tragen dazu bei, die Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sowie den Tourismus und die Beschäftigungskultur zu fördern, um die nachhaltige Entwicklung in der Region zu verbessern und zu unterstützen.

Das Ziel dieser nationalen Agentur ist die Umsetzung von Wirtschaftsentwicklungsprogrammen, die die Innovations- und Forschungsaktivitäten kleiner und mittlerer Unternehmen, die regionale Entwicklung, die Steigerung der Exporte, die Entwicklung der Humanressourcen und die Nutzung neuer Technologien in der Wirtschaft unterstützen. RARR ist an der Umsetzung nationaler und internationaler Projekte beteiligt, die aus den Strukturfonds, dem Staatshaushalt und den Mehrjahresprogrammen der Europäischen Kommission finanziert werden, und beteiligt sich aktiv an der Schaffung und wirksamen Umsetzung der staatlichen Politik für Unternehmertum, Innovationsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der Humanressourcen, wobei sie sich bemüht, eine Schlüsselinstitution zu werden, die für die Schaffung eines Umfelds zur Unterstützung von Unternehmen verantwortlich ist.

Sie betreibt auch das Regionale Innovationstransferzentrum und das Netzwerk der Kontaktstellen in der Woiwodschaft Podkarpackie und ist für die Herstellung von Verbindungen zwischen den Teilnehmern der Innovationssysteme in der Region zuständig. Darüber hinaus führt das RRDA Schulungskurse für Unternehmer und lokale Regierungsbeamte durch, die an verschiedenen Themen im Zusammenhang mit Innovation interessiert sind. Über 6500 Personen haben an den Schulungsprogrammen teilgenommen.

## PORTUGAL

### **Handelshochschule Lissabon**

[escolacomerciolisboa.pt](http://escolacomerciolisboa.pt)

Die Handelsschule Lissabon führt verschiedene Aktivitäten durch, die im Folgenden aufgelistet sind und die auf die Vernetzung und Lobbyarbeit abzielen.

Berufsberater: ein Geschäftsmann oder Angestellter eines Unternehmens, der eine Klasse der Schule während des gesamten Schuljahres begleitet. Der Berater besucht die Klasse, nimmt an ihren



Projekten teil, unterstützt die Schüler und hilft ihnen bei der Vermittlung von Praktika, um sie besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Exkursionen: Sie ermöglichen den Schülern den Kontakt mit dem Unternehmen und ergänzen die Ausbildung im Klassenzimmer.

Geschäftsplan: umfasst verschiedene Arten von relevanten Organisationen und erfolgt durch den Aufbau von Partnerschaften, institutionelle Vertretung und Kontakte mit aktuellen und/oder potenziellen Partnern. Zufriedenheit der Beteiligten: Um die Zufriedenheit der verschiedenen Beteiligten mit den von der Hochschule erbrachten Dienstleistungen zu ermitteln, werden regelmäßig Umfragen zur Zufriedenheit der Studierenden, ihrer Erziehungsberechtigten, des Lehrpersonals und der Arbeitgeber von Hochschulabsolventen durchgeführt.

## SPANIEN

### IKASLAN

[www.ikaslanbizkaia.eus/es/ikaslan-bizkaia/presentacion-mision-vision-valores-organigrama](http://www.ikaslanbizkaia.eus/es/ikaslan-bizkaia/presentacion-mision-vision-valores-organigrama)

Ikaslan Bizkaia ist ein Zusammenschluss von 28 öffentlichen Berufsbildungszentren in der Provinz, dessen Hauptziel es ist, eine moderne, qualitativ hochwertige und an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasste Ausbildung anzubieten und dabei die persönliche Entwicklung der Schüler zu berücksichtigen.



## 2.3 Förderung der Mobilität und Internationalisierung

### 2.3 Förderung der Mobilität und Internationalisierung

Beratung von Arbeitgebern bei der strategischen Planung der internationalen Zusammenarbeit beim Lernen am Arbeitsplatz.

Die Berufsbildungssysteme müssen offen sein für Internationalisierungsstrategien und transnationale Mobilitäten, um die Qualität der Berufsbildungsangebote zu verbessern und zu einem breiteren Kompetenzangebot beizutragen und so kompetentere Fachkräfte auszubilden, die von den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen und speziell in der Industrie 4.0 profitieren können.

Strategische Partnerschaften zwischen internationalen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern verschiedener Größen, geografischer Gebiete und Sektoren können einen positiven Beitrag zur Verbesserung der vorherigen fünf Bereiche der JOBS4ALL-Methodik leisten.

Da der heutige Arbeitsmarkt globalisiert ist, braucht er auch qualifizierte Arbeitskräfte, die immer mehr in der Lage sind, im Ausland zu arbeiten. Die Entwicklung der internationalen Zusammenarbeit im Bereich des berufsbezogenen Lernens trägt dazu bei, diesen Bedarf zu decken.

Diese Zusammenarbeit und Mobilität kann auf verschiedene Weise hilfreich sein. Einige europäische Länder haben zum Beispiel hohe Arbeitslosenquoten, insbesondere bei der Jugendarbeitslosigkeit. Die internationale Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Arbeitgebern kann neue qualifizierte junge Fachkräfte für ein globales Bewusstsein der Arbeitskräfte bereitstellen und so die Wettbewerbsfähigkeit der Länder erhöhen oder diese kompetenten Arbeitskräfte in die Lage versetzen, im Ausland zu arbeiten. Dafür ist es von größter Bedeutung, dass Lehrpläne und Qualifikationen gemeinsam definiert und von den kooperierenden Ländern anerkannt werden.

Der Ausgangspunkt für jede Berufsbildungsorganisation, die ein Engagement der Arbeitgeber auf internationaler Ebene in Erwägung zieht, muss darin bestehen, sich die Ziele zu setzen, die sie mit der Internationalisierung ihrer Aktivitäten erreichen will. Sie müssen sich mit Themen wie:

- Welche Veränderungen wird es in meiner internen Organisation geben?
- Wie werden sich die Auswirkungen auf Ausbilder und Lernende in der Praxis darstellen? Mit welchen geografischen Gebieten/welchen Arten von Organisationen sollte man zusammenarbeiten und warum?
- In welche Sektoren sollte unter Berücksichtigung des künftigen Arbeitskräftebedarfs investiert werden, und welche Vorkehrungen werden erforderlich sein?
- Wie müssen die Lehrpläne entwickelt/angepasst werden oder was wird im Ausland geprüft?

Nach dem Nachdenken über diese Themen muss ein detaillierter Aktionsplan festgelegt werden.

Der Aufbau von Verbindungen zu Organisationen im Ausland kann mit verschiedenen Ansätzen erfolgen, z. B:

- Schaffung/Teilnahme an internationalen Aktivitäten wie Konferenzen und Seminaren, die das Engagement der Arbeitgeber in der allgemeinen und beruflichen Bildung fördern. Viele aktuelle Herausforderungen können zum Thema solcher Aktivitäten gemacht werden, z. B. "Wie wurde WBL während der COVID-19-Pandemie angegangen?"
- Entwicklung von internationalen Praxisgemeinschaften, die sich auf bestimmte Sektoren konzentrieren und als ständiger Ort des Austauschs und Lernens dienen, um Berufsbildungsanbieter und Arbeitgeber zu inspirieren. In einer Praxisgemeinschaft können sich die Partner über Ziele, Interessen und Probleme austauschen und darüber, wie sie diese angehen. Die digitalen Mittel können zur erfolgreichen Umsetzung einer internationalen Community of Practice beitragen - was auch eines der Ergebnisse des JOBS4ALL-Projekts ist. Die Digitalisierung ermöglicht mehr Beteiligung, mehr Möglichkeiten und einen leichteren Zugang zu den Akteuren.
- Der Beitritt zu bereits bestehenden Netzwerken, in denen viele Interessengruppen erreicht werden können. Einige potenzielle Netzwerke, die für das internationale Engagement von Arbeitgebern in



der Berufsbildung relevant sein können, sind: EfVETEUproVET, das Europäische Forum für technische und berufliche Bildung, das die Vernetzung von Fachleuten erleichtert, um Verbindungen zwischen Unternehmen, Berufsbildungseinrichtungen und Forschern zu schaffen;

- EUproVET, eine Plattform für Berufsbildungsanbieter, deren Ziel es ist, den Arbeitsmarkt mit qualifizierten Arbeitskräften zu versorgen;
- EVBB, der Europäische Verband der Berufsbildungsinstitute, dessen Ziel die qualitative Verbesserung der Berufsbildung in Europa ist;
- CEDEFOP, das zur Entwicklung von Berufsbildungsstrategien und deren Umsetzung beiträgt;
- Die International RC2020 College Group, ein gemeinnütziges Netzwerk von Hochschulen, das globale Fragen erörtert, damit die Lernenden von besseren Lernmöglichkeiten profitieren.
- Zusammenarbeit durch geförderte Projekte zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern, die sich so besser kennenlernen und Pläne für die Mobilität von Lernenden in der Berufsbildung aufstellen können. Die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen sowie an Verbreitungs- und Nutzungsaktivitäten im Rahmen der Projekte ermöglicht den Beteiligten den Zugang zu den Projektergebnissen, wodurch hoffentlich neue Synergien und Kooperationen entstehen.

Alle genannten Mittel können Wege für berufsbezogenes Lernen in verschiedenen Ländern eröffnen. Lernende und Personal müssen auf die internationale Mobilität vorbereitet werden, bevor sie stattfindet, Lernvereinbarungen sollten abgeschlossen und Unterkünfte organisiert werden. In den WBL-Betrieben und während der Mobilität müssen die Lernenden angeleitet und unterstützt werden.

Die internationale Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern ermöglicht es auch, Berufsbildungsfachleute im Hinblick auf ein effektives Arbeitgeberengagement in ganz Europa weiterzubilden - dies ist eines der Ziele des JOBS4ALL-Projekts im Rahmen des Continuing Professional Development Programms. Die Arbeitswelt verändert sich in den verschiedenen Ländern in unterschiedlichem Tempo. Aus diesem Grund sollten die Visionen der Partner aus den verschiedenen Ländern berücksichtigt werden, damit sie sich gegenseitig und andere Länder dabei unterstützen können, sich



bestmöglich auf die neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit dem berufsbezogenen Lernen vorzubereiten, die auf sie zukommen könnten.

Finally, it is important to evaluate results to improve the quality of cooperation. This should be done by regularly monitoring the implementation of the partnerships, using quantitative and qualitative indicators to assess progress in direction to the goals, getting feedback from participants, controlling the number of people involved and analysing any other relevant mobility data.

Nachfolgend werden weitere Beispiele für Maßnahmen vorgestellt, die in den Partnerländern des JOBS4ALL-Projekts zur Förderung der Internationalisierung bei Berufsbildungsanbietern, Arbeitgebern und Interessengruppen durchgeführt werden.





## ITALIEN

### Zentrum für Kulturwissenschaften Entwicklung (CSCS) – Italiens Mobilität (IMY)

[italymobility.org/](http://italymobility.org/)

IMY ist die Initiative für Lernmobilität, die vom CSCS, einer führenden europäischen gemeinnützigen Organisation im Bereich der beruflichen Bildung mit Sitz in Italien, ins Leben gerufen wurde. Das Italien-Mobilitätsprogramm hat rund 18000 Praktikums- und Lerntage pro Jahr in Italien ermöglicht. Ziel ist es, jede einzelne Praktikumsmöglichkeit auf die individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden abzustimmen.

Im Rahmen der IMY-Initiative bietet das CSCS die folgenden Dienstleistungen an:

- IMY Virtuelles Mobilitätsprogramm - Eine Lösung für Fernpraktika, um den Herausforderungen des COVID-19 gerecht zu werden, indem der Erwerb von Fähigkeiten für die Arbeit im Ausland gefördert wird. Es wird über eine Telearbeitssoftware verwaltet, die eine Selbstüberwachung der Aktivitäten, einschließlich Aufgaben- und Zeitmanagement, ermöglicht. Diese Tools erinnern die Auszubildenden an ihre Aufgaben und sorgen dafür, dass sie sich konzentrieren und aufmerksam bleiben.
- IMY-Arbeitspraktikum - Ein zwei- bis zwölfwöchiges Programm, das den Teilnehmern ein vollständiges Eintauchen in ein reales Arbeitsumfeld ermöglicht, indem sie konkrete und vereinbarte Aufgaben an einem festen Arbeitsplatz ausführen. Zielgruppen der Initiativen sind Lernende am Ende ihres Studiums oder Arbeitnehmer, die eine Ausbildung in einem spezifischen/innovativen Kontext benötigen.
- IMY-Sprach- und Kulturkurs - einwöchiger Italienisch-Sprachkurs (Grundstufe) + 2 Stunden pro Woche während des Praktikums.
- Studienbesuche: Die Besuche werden gemeinsam mit dem Kunden und den Interessengruppen geplant, wobei die Auswirkungen jedes Treffens antizipiert, Lösungen vorgeschlagen und im Rahmen eines kontinuierlichen Qualitätsmanagementprozesses überarbeitet werden.
- Nachhilfe und Unterstützung
- Unterkunft und Transferdienste

## Zypern

### YEU Zypern

[www.yeucyprus.org/](http://www.yeucyprus.org/)

YEU Cyprus steht für Youth for Exchange and Understanding Cyprus (Jugend für Austausch und Verständigung Zypern) und ist eine unpolitische Nichtregierungsorganisation (NRO) mit Sitz in Zypern. Sie wurde 1995 mit dem Ziel gegründet, eine engere Zusammenarbeit und ein besseres Verständnis zwischen den jungen Menschen der Welt durch den Austausch von Informationen, Erfahrungen und Ideen zu fördern.

YEU Zypern setzt sich für die Rechte junger Menschen ein, damit sie in der zypriotischen Gesellschaft und darüber hinaus eine Stimme haben. Einige der damit verbundenen Themen sind Menschenrechte, Rechte von Minderheiten, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Extremismus usw. Die Methodik der Aktivitäten basiert auf nicht-formaler Bildung und Erfahrungslernen. Darüber hinaus organisiert und beteiligt sich das Projekt als Partner an verschiedenen internationalen und lokalen Aktivitäten und Veranstaltungen. Auf internationaler Ebene organisiert und führt YEU Zypern Ausbildungskurse, Jugendaustausche und WSK-Projekte zu verschiedenen Themen durch,

wobei der Schwerpunkt stets auf der Jugendentwicklung, der Sensibilisierung und dem Aufbau von Kapazitäten liegt. YEU Zypern bietet seinen Mitgliedern auch die Möglichkeit, an internationalen Aktivitäten im Ausland teilzunehmen, z. B. an Partnerschulungen, Jugendaustausch, Europäischem Freiwilligendienst, Europäischem Solidaritätskorps, partnerschaftsbildenden Maßnahmen, Seminaren, SALTO-Veranstaltungen und dem Internationalen Jugendkongress der YEU..

## DEUTSCHLAND

### **Tourismuschule**

[www.schule-fuer-touristik.de](http://www.schule-fuer-touristik.de)

Diese Schule bietet eine Vielzahl von Aus- und Weiterbildungskursen und Schulungen im dualen Format (WBL, SBL) an. Je nach Art des Kurses oder der Ausbildung bietet die Schule Schulungen für Personen an, die daran interessiert sind, in einem internationalen Umfeld und mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Sprachen zu arbeiten. Es gibt unter anderem Ausbildungen zum Internationalen Tourismusassistenten und zum Internationalen Luftfahrtassistenten.

Die Schule bietet auch Kurse im Rahmen der beruflichen Weiterbildung an, wie z. B. Betriebswirtschaft im E-Commerce, Tourismusmanagement und Servicekaufleute in der Luftfahrt. Absolventen der Schule finden eine Anstellung im Bereich Luftfahrt und Tourismus, z. B. in Reisebüros, Flughäfen und internationalen Fluggesellschaften, und müssen in der Regel sehr mobil sein.

Die Schule kooperiert mit Fluggesellschaften, z.B. Lufthansa und Turkish Airlines, Barig (Board of Airline Representatives in Germany), Reiseanbietern wie AIDA, AMEROPA und DER Touristik, und Flughafenbetreibern, z.B. Fraport (Flughafen Frankfurt), die Praktika, berufsbezogene Kenntnisse und Jobmöglichkeiten für Schulabsolventen anbieten.

## GRIECHENLAND

### **YOU WEEN! Projekt**

[www.youween.eu](http://www.youween.eu)

Das europäische Projekt YOU WEEN! konzentriert sich auf junge Frauen, die aufgrund kultureller, politischer und gesellschaftlicher Faktoren mit einer einzigartigen Kombination von Bildungsherausforderungen konfrontiert sind, die sie von der Schule und vom Arbeitsmarkt fernhalten. Ziel des Projekts ist es, jungen Frauen in ländlichen Regionen in ganz Europa wirksame Instrumente an die Hand zu geben, damit sie ihr Leben selbst in die Hand nehmen können, und zwar durch eine unternehmerische Ausbildung im Bereich der nachhaltigen Entwicklung, die ihre Beschäftigungsfähigkeit sowie ihre sozio-ökonomische und persönliche Entwicklung verbessert.

Das Projekt fördert die unternehmerische Ausbildung und die Aktivitäten junger Frauen, indem es grünes Denken und das Bewusstsein für Nachhaltigkeit schärft, die Entwicklung in ländlichen und/oder abgelegenen Gebieten fördert, bewährte Verfahren austauscht und Fachwissen und Kenntnisse für Frauen aus ländlichen Gebieten bereitstellt.

## IRLAND

### **Irlands nationale Quaifikationsstrategie 2025**

[assets.gov.ie/24412/0f5f058fec641bbb92d34a0a8e3daff.pdf](https://assets.gov.ie/24412/0f5f058fec641bbb92d34a0a8e3daff.pdf)

Das irische System der allgemeinen und beruflichen Bildung spielt eine Schlüsselrolle bei der Anknüpfung entscheidender globaler Beziehungen und beim Aufbau internationaler Perspektiven und eines internationalen Bewusstseins. Eines der zentralen Ziele der nationalen Strategie für die Hochschulbildung bis 2030 ist die Förderung der Entwicklung "international ausgerichteter, global wettbewerbsfähiger Einrichtungen", und dies ist eine der sieben nationalen Prioritäten, die im System Performance Framework<sup>97</sup> für das Hochschulsystem festgelegt wurden.



Insbesondere die internationale Mobilität kann eine wichtige Rolle bei der Kompetenzentwicklung spielen. Die Mobilität von irischen Studierenden, Mitarbeitern und Forschern und die damit verbundenen interkulturellen Erfahrungen tragen zur Entwicklung von Sprachkenntnissen und anderen Kernkompetenzen bei. Das Ziel der Europäischen Kommission, sicherzustellen, dass mindestens 20 % der Hochschulabsolventen im Jahr 2020 einen Studien- oder Ausbildungsaufenthalt im Ausland absolvieren, wurde ebenfalls in den bereits erwähnten Systemleistungsrahmen aufgenommen.

Im Jahr 2011/12 absolvierten 10,14 % der Absolventen der nationalen Rahmenqualifikationen der Stufe 8 ein Studium oder ein Praktikum im Ausland. Dies entspricht dem europäischen Durchschnitt. Die meisten Hochschulstudenten, die derzeit im Ausland studieren, tun dies im Rahmen des EU-Mobilitätsprogramms Erasmus+.

#### Beispiel für bewährte Verfahren

Jedes Jahr absolvieren Tausende von Studierenden ein Praktikum bei einem Arbeitgeber. Überall im System gibt es Beispiele für bewährte Verfahren, die die Vorteile der Zusammenarbeit von Studierenden, Arbeitgebern und Lehrkräften hervorheben. Das University College Cork beispielsweise hat ein sehr erfolgreiches Praktikumsmodell, das eine strukturierte Vorplanung beinhaltet, um den Erfolg des Praktikums sowohl für die Studierenden als auch für die Arbeitgeber zu maximieren.

Im Jahr 1 erhalten die Studierenden eine Beratung zur Entwicklung ihres Lebenslaufs und ihrer Fähigkeiten, und die Arbeitgeber treffen die Studierenden zum ersten Mal. Im Jahr 2 profitieren die Schüler von Beratungsworkshops, die sich auf die Selbsterkenntnis der Schüler hinsichtlich ihrer Fähigkeiten und Stärken konzentrieren. Im Jahr 3 stellen die Arbeitgeber die Schüler für die verfügbaren Praktika ein. Die Schüler erhalten eine Liste mit Optionen, um sicherzustellen, dass sie in Branchen vermittelt werden, die sie interessieren und für die sie geeignet sind. Dieses Modell führt dazu, dass in einigen Fächern bis zu 80 % der Praktikumsplätze in eine Anstellung umgewandelt werden.

Am Galway-Mayo Institute of Technology führt die Hotelfachschule ein sehr erfolgreiches Praktikumsmodul für alle Abschlüsse der Stufen 7 und 8 durch, bei dem ein besonderer Schwerpunkt darauf liegt, dass die Schüler über ihre Erfahrungen reflektieren. Nach Abschluss des Praktikums verfassen die Schüler einen formellen Geschäftsbericht über ihre Erfahrungen, der benotet wird. Dieser Bericht und die Treffen mit den GMIT-Mitarbeitern nach dem Praktikum erleichtern eine koordinierte und strukturierte Reflexion über die Praktikumserfahrung der Studenten. Dadurch werden die Lernergebnisse für den Studenten, die Einrichtung und den Arbeitgeber erheblich verbessert.

## POLEN

### **Katowice regionale Handelskammer**

[rig.katowice.pl/en/](http://rig.katowice.pl/en/)

Die Aktivitäten der Regionalen Handelskammer Kattowitz gehen weit über die Grenzen Polens und der Europäischen Union hinaus und erstrecken sich auf Afrika, Asien, Europa und Nordamerika. Sie setzt sich dafür ein, dass regionale, einheimische Unternehmer entsprechend ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten effektiv in ausländische Märkte eintreten können. Ihr Ziel ist es, die globale Wirtschaft so zu vernetzen, dass polnische Unternehmer die für sie vorteilhaftesten Verträge abschließen und so die Marke "made in Poland" zu einem wichtigen Akteur auf der globalen Bühne wird.

Diese Unterstützung geht über den Wirtschaftssektor hinaus, da sie auch die Zusammenarbeit mit dem internationalen Wissenschaftssektor oder wirtschaftlichen Selbstverwaltungen aus der ganzen

Welt unterstützt. Sie organisiert Studien- und Wirtschaftsmissionen und unterstützt den Austausch inländischer Kooperationen, führt Wirtschaftsforen durch, organisiert internationale Problemlösungsseminare unter Beteiligung in- und ausländischer Experten, verbreitet in- und ausländische Programme und Fonds zur Unterstützung der Entwicklung des Unternehmertums, stellt in- und ausländische Leitfäden, Kataloge, Bulletins und Fachstudien zur Verfügung, berät in- und ausländische Investoren, stellt Ursprungszeugnisse aus und legalisiert Dokumente im Außenhandel.

Die Kammerbehörden arbeiten mit ausländischen Industrie- und Handelskammern, diplomatischen und Handelsvertretungen sowie Institutionen der Wirtschaftsentwicklung und -förderung, vor allem aus Europa, zusammen, insbesondere bei der Umsetzung von EU-Hilfsprogrammen, zusammen mit der Polnischen Agentur für Unternehmensentwicklung und dem Wirtschaftsministerium.

## PORTUGAL

### **Tourismusschulen in Portugal**

[escolas.turismodeportugal.pt](http://escolas.turismodeportugal.pt)

Die Schulen ermöglichen die Durchführung von WBL und Praktika in einem internationalen Kontext mit ähnlichen Schulen und anderen relevanten Partnern. Dies ermöglicht einen frühzeitigen Kontakt mit verschiedenen Kulturen, was einen Mehrwert für den Zugang zu einem Arbeitsmarkt mit starken interkulturellen Kontakten darstellt.

Mobilitätstypologien:

- Initiativbewerbungen: Erstattung der Kosten für Studierende, die sich aus eigener Initiative um ein internationales Praktikum bewerben.
- Erasmus+: Etwa 30 Studierende pro Jahr absolvieren ein einmonatiges WBL-Praktikum in einem europäischen Land, in Hotels und Gastronomiebetrieben - Schweden, Vereinigtes Königreich, Italien, Spanien, Frankreich und Estland.
- Teilnahme an internationalen Vereinigungen, die den Studenten Praktikummöglichkeiten in verschiedenen Ländern bieten, insbesondere die European Association of Hotel and Tourism Schools und EURHODIP.
- Austauschprogramme mit der School of Hospitality and Culinary Arts des Northern Alberta Institute of Technology (Kanada) und dem Salgaocar Institute of International Hospitality Education (Indien).

## SPANIEN

### **HETEL**

[www.hetel.eus/index.php/en/international](http://www.hetel.eus/index.php/en/international)

HETEL ist ein Zusammenschluss von 30 berufsbildenden Schulen im Baskenland. Einer der Werte, die die HETEL-Zentren auszeichnen, ist die Internationalisierung. HETEL ist mit Zentren und Organisationen aus den Bereichen Berufsbildung und Wirtschaft in der ganzen Welt verbunden und dieses Netzwerk ermöglicht es:

- den Studenten der Zentren durch Erasmus-Stipendien internationale Erfahrungen in europäischen Unternehmen zu ermöglichen.



- Absolventen einer höheren Berufsausbildung und einer Universität aus dem Baskenland internationale Erfahrungen in Unternehmen überall auf der Welt zu bieten (Global Training). Zusammenarbeit mit Berufsbildungszentren, Universitäten und Unternehmen aus der ganzen Welt, um das Lehrpersonal in technischer, pädagogischer und kompetenzbezogener Hinsicht ständig auf den neuesten Stand zu bringen (europäische Projekte).



## BEST PRACTICES UND ERFOLGSFAKTOREN FÜR WBL UND ARBEITGEBERENGAGEMENT

Die vorgestellte JOBS4ALL-Methodik bietet praktische Anleitungen für ihre Umsetzung und Beispiele für nationale und europäische Modelle/Praktiken zur Arbeitgeberbeteiligung für jeden der sechs abgedeckten Bereiche.

Um eine noch effektivere Umsetzung dieser Methodik zu gewährleisten, werden zusätzlich einige allgemeine Best Practices und Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung und im Engagement von Unternehmen in den an JOBS4ALL teilnehmenden Ländern, aber auch in anderen europäischen Ländern vorgestellt. Diese Praktiken beziehen sich hauptsächlich auf arbeitslose Jugendliche, die Integration von Vielfalt, lebenslanges Lernen, Pläne für die Zeit nach COVID-19, digitale Transformation - einschließlich Telearbeit -, Soft Skills, Nachhaltigkeit und Flexibilität der Berufsbildungssysteme im Hinblick auf die Einbindung von Arbeitgebern. Darüber hinaus werden auch einige Empfehlungen und Strategien der Europäischen Union erwähnt.

Die Berücksichtigung dieser bewährten Verfahren und Erfolgsfaktoren kann für die Anpassung und lokale Umsetzung der Methodik an den Kontext bestimmter Länder von Bedeutung sein.

## EUROPÄISCHE UNION

### Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen

[op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en)

Um den Übergang von der allgemeinen zur beruflichen Bildung zu erleichtern und das lebenslange Lernen zu fördern, hat der Rat der Europäischen Union 2006 eine Empfehlung angenommen, die auf acht Schlüsselkompetenzen basiert:

1. Lese- und Schreibkompetenz
2. Mehrsprachige Kompetenz
3. Mathematische Kompetenz und Kompetenz in Naturwissenschaften, Technik und Ingenieurwesen
4. Digitale Kompetenz
5. Persönliche, soziale und lernbezogene Kompetenz
6. Bürgerschaftliche Kompetenz
7. Unternehmerische Kompetenz
8. Kulturbewusstsein und Ausdrucksfähigkeit

Diese Schlüsselkompetenzen sind für die Bürgerinnen und Bürger für die persönliche Entfaltung, eine gesunde und nachhaltige Lebensweise, die Beschäftigungsfähigkeit, die aktive Bürgerschaft und die soziale Eingliederung von wesentlicher Bedeutung; aus diesem Grund sollten die Berufsbildungseinrichtungen sie in ihre Lehrpläne aufnehmen.

### EU Skills Agenda 2030

[ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en)

Der Wandel hin zu einem klimaneutralen Europa, die digitale Transformation und die Covid-19-Pandemie haben die Art des Arbeitens und Lernens verändert. Der Erwerb neuer Fähigkeiten und der Wechsel zu neuen Arbeitsplätzen in einem anderen Sektor sind von grundlegender Bedeutung. Vor diesem Hintergrund stellt die EU-Qualifikationsagenda einen Fünfjahresplan dar, der Einzelpersonen und Unternehmen dabei helfen soll, sich weiterzubilden und umzuschulen. Die Agenda umfasst 12 Maßnahmen, die sich auf vier Bausteine verteilen:

- ein Aufruf, die Kräfte in einer gemeinsamen Aktion zu bündeln
- Maßnahmen, die sicherstellen, dass die Menschen über die richtigen Qualifikationen für ihre Arbeitsplätze verfügen
- Instrumente und Initiativen zur Unterstützung der Menschen auf ihrem Weg des lebenslangen Lernens
- ein Rahmen zur Freisetzung von Investitionen in Kompetenzen

Mit dieser Initiative schlägt die Europäische Kommission vor, bis zum Jahr 2025 eine Reihe klarer Ziele zu erreichen, die auf bewährten quantitativen Indikatoren beruhen (siehe Link oben). Die Fortschritte werden überwacht, und die Ergebnisse werden im jährlichen Gemeinsamen Beschäftigungsbericht veröffentlicht, der als Grundlage für länderspezifische Empfehlungen zu Kompetenzen, allgemeiner und beruflicher Bildung dient.

### Das Kommuniqué von Brügge und die Leitprinzipien für die berufliche Entwicklung von Berufsausbildern

[www.cedefop.europa.eu/guiding-principles-professional-development-trainers](https://www.cedefop.europa.eu/guiding-principles-professional-development-trainers)

- Im Jahr 2010 verabschiedeten die europäischen Minister für Berufsbildung, die europäischen Sozialpartner und die Europäische Kommission das Kommuniqué von Brügge, einen



Aktionsplan für den Zeitraum 2011-2020, der darauf abzielt, die Qualität der Berufsbildung in Europa zu verbessern, indem sie zugänglicher und relevanter für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes gemacht wird.

Im Kommuniqué wurden gemeinsame Ziele wie die Sammlung bewährter Verfahren und Leitprinzipien im Hinblick auf die sich wandelnden Profile von Lehrkräften und Ausbildern in der beruflichen Bildung festgelegt.

Dies sind die Leitprinzipien, die von CEDEFOP, der Europäischen Kommission und der thematischen Arbeitsgruppe festgelegt wurden:

- Ausbilder sind lebenslang Lernende: Es besteht die Notwendigkeit, ihr lebenslanges Lernen anzuerkennen und zu unterstützen.
- Die Unterstützung der Unternehmen ist für die kontinuierliche berufliche Entwicklung der Ausbilder von entscheidender Bedeutung: Die Unternehmen müssen bei der Unterstützung der Ausbildung und der Ausbilder mit an Bord sein.
- Die Kompetenzentwicklung der Ausbilder profitiert von einem systematischen Ansatz: Es ist notwendig, die Bedürfnisse der Ausbilder zu definieren, Ausbildungs- und Lernmöglichkeiten anzubieten und Kompetenzen anzuerkennen.
- Die Unterstützung von Ausbildern in Unternehmen ist eine gemeinsame Aufgabe: eine wirksame Zusammenarbeit und Koordinierung muss gewährleistet sein.
- Kompetente Ausbilder in den Unternehmen sind wichtig: Es ist notwendig, die Ausbilder zum Teil einer breiteren Agenda zu machen und alle verfügbaren Mittel und Programme zu nutzen.





## Zypern

### **Bewertung der Soft Skills von arbeitslosen Jugendlichen - Cyprus Productivity Centre (CPC)**

Ziel des CPC ist es, private und öffentliche Organisationen dabei zu unterstützen, ihre Human- und Kapitalressourcen bestmöglich zu nutzen, um die Produktivität zu steigern.

Die Komponente Managemententwicklung zielt darauf ab, privaten und öffentlichen Organisationen zu helfen und sie zu unterstützen, um ihre Modernisierung zu fördern und zu ihrer effektiven Anpassung an den sich verändernden und wettbewerbsorientierten globalen Markt beizutragen. Dieses Ziel wird durch eine Vielzahl von Aktivitäten und Dienstleistungen wie Schulungen, Informationen und Veröffentlichungen verfolgt.

Das CPC bietet über die technische Berufsausbildung eine beschleunigte Erstausbildung und Weiterbildung für technisches Personal in der Industrie sowie technische Beratung für Unternehmen zur Lösung spezifischer Probleme an. Die Ausbildungsprogramme werden in speziell ausgestatteten Labors in Nikosia, Limassol und Larnaca von qualifizierten Ausbildern durchgeführt.

### **Zyperns Konjunkturprogramm und Krisenbewältigungsplan (CRRP)**

Das CRRP zielt auf die Modernisierung des Bildungssystems ab, indem es Schulungen und Umschulungen für die digitale Transformation von Schulen anbietet und gleichzeitig dafür sorgt, dass kein Schüler zurückgelassen wird. Es umfasst auch die Modernisierung von Schulinfrastrukturen und die Bereitstellung geeigneter Ausrüstung für alle Schüler und Lehrer sowie die Unterstützung des Fernunterrichts. Darüber hinaus umfasst es die Aufwertung und Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und ihrer Relevanz für den zyprischen Arbeitsmarkt. Ebenso wird die Attraktivität der Fächer Naturwissenschaften, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik von einem frühen Alter an gesteigert.

Mehrere Initiativen im Bereich der Berufsbildung zielten in den letzten Jahren darauf ab, die Relevanz der Berufsbildung für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu verbessern und ihre Attraktivität zu steigern. Es wurden neue Gebäude gebaut, die Ausrüstung verbessert, die Lehrpläne modernisiert und neue Kurse eingerichtet, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes besser gerecht zu werden. Die postsekundären Hochschulen für technische Bildung haben neue Impulse erhalten, und ihre Absolventen sind zu einem hohen Prozentsatz beschäftigungsfähig. Auch das Lehrlingsausbildungssystem wird modernisiert und bietet Lernwege mit Perspektiven für die Auszubildenden.

### **Cyprus Vision 2035 – Eine Langzeitstrategie für das Wachstum in Zypern**

Dieser Strategieplan schafft die Voraussetzungen dafür, dass die Verbreitung des Wohlstands in Zypern für alle Bürgerinnen und Bürger gerecht und integrativ ist. Dazu gehören die Verbesserung und Förderung der beruflichen Bildung durch neue berufsbildende Sekundarschulen und die Wiedererrichtung eines technischen Hochschulinstituts, die beide Kurse anbieten, die von den Arbeitgebern mitgestaltet und geleitet werden.

Die Initiativen zielen darauf ab, Verhaltensweisen sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Gesellschaft zu ändern. Konkret geht es darum, die Bürger über umweltfreundliche und nachhaltige Lebens- und Arbeitsweisen aufzuklären, Ethik und Korruptionsbekämpfung in der Gesellschaft zu verankern, die Wahrnehmung der beruflichen Bildung zu verändern und eine Kultur des lebenslangen Lernens und der Weiterbildung zu schaffen.

Die 16- bis 19-Jährigen in der Berufsausbildung werden ermutigt, unternehmensbezogene Ideen zu entwickeln, wobei der Schwerpunkt auf der Zusammenarbeit mit externen Unternehmen und anderen relevanten Akteuren und Netzwerken liegt.

## DEUTSCHLAND

### Diversifizierung der Berufsbildung

[www.bibb.de/de/65925.php](http://www.bibb.de/de/65925.php)

Deutschland ist eines der wenigen Länder mit einem dualen Berufsbildungssystem, d.h. die Ausbildung besteht aus einem theoretischen Teil (Berufsschule) und einem praktischen Teil (Betrieb). Regelmäßig werden neue Aus- und Weiterbildungsordnungen erstellt und die bestehenden überarbeitet. Das Ergebnis sind neue und modernisierte Aus- und Weiterbildungsberufe, die den aktuellen Anforderungen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft entsprechen.

Die Neuordnung der Aus- und Weiterbildung sichert die Wettbewerbsfähigkeit der dualen Ausbildung in Deutschland. Dazu gehört eine Diversifizierung und Spezialisierung von standardisierten Ausbildungen und anerkannten Berufsbildungsabschlüssen.

Im Jahr 2019 sind in Deutschland 326 anerkannte oder als anerkannt geltende Berufe gelistet.

### Verallgemeinerung der Ausbildung im Pflegesektor

[www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegeberufegesetz/faq-pflegeberufegesetz.html](http://www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegeberufegesetz/faq-pflegeberufegesetz.html)

Der Pflegesektor ist Teil der "lebenswichtigen Infrastruktur" in Deutschland und stark vom demografischen Wandel betroffen. Einerseits führt die alternde Gesellschaft zu einem höheren Pflegebedarf, insbesondere im Bereich der Altenpflege, und andererseits führt die niedrige Geburtenrate der letzten 20 Jahre in Deutschland zu einem Mangel an Fachkräften im Allgemeinen und im Pflegesektor. Die Covid19-Pandemie hat das Problem weiter verschärft.

Um sektorenübergreifend Pflegekräfte für die Zukunft auszubilden, hat das Bundesministerium für Gesundheit eine Reform der Pflegeausbildung, genannt "Generalismus", ermöglicht. Die neue generalistische Ausbildung führt drei bisherige Pflegeberufe in den Bereichen "Altenpflege", "Gesundheits- und Krankenpflege" und "Gesundheits- und Kinderkrankenpflege" zusammen, um die Auszubildenden in die Lage zu versetzen, Menschen jeden Alters in allen Bereichen der Pflege zu betreuen.

Diese neue Ausbildung bietet durch die automatische Anerkennung des generalistischen Berufsabschlusses neue berufliche Chancen für die Absolventen. Sie ist auch in anderen EU-Mitgliedsstaaten gültig und ermöglicht es den Pflegekräften, in verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Pflege von der Akutversorgung über die ambulante Pflege bis hin zur Langzeitpflege zu arbeiten und ihr Berufsleben noch besser an die eigene persönliche Entwicklung und Lebenssituation anzupassen.

### Digitalisierung des Berufsbildungssektors durch Industrie 4.0/5.0

[www.bildungsserver.de/digitalisierung-der-arbeitswelt-arbeit-berufsbildung-und-industrie-4.0-11628-de.html](http://www.bildungsserver.de/digitalisierung-der-arbeitswelt-arbeit-berufsbildung-und-industrie-4.0-11628-de.html)

Industrie 4.0 erleichtert das Produktionsgeschäft mit modernster Informations- und Kommunikationstechnologie. Dieser Prozess erfordert auch einen tiefgreifenden Transformationsprozess des Berufsbildungssektors, um den Anforderungen der Wirtschaft gerecht zu werden, und umfasst die Höherqualifizierung der derzeitigen und die Neuqualifizierung der künftigen Arbeitskräfte.

Die 2016 gestartete Initiative "Berufsbildung 4.0" untersuchte 14 anerkannte Berufe in Deutschland. Sie erarbeitete Empfehlungen für die Struktur der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie für die Weiterentwicklung eines systematischen Rahmens und die

Weiterentwicklung der nationalen Aus- und Weiterbildungsordnungen. Eine ergänzende Studie zur Berufsbildung 4.0 ist verfügbar unter [www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/10371](http://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/10371)

## GRIECHENLAND

### InTraRed Projekt

[www.intrared.eu/en/about](http://www.intrared.eu/en/about)

Nach Jahren der wirtschaftlichen und politischen Krise ist in Europa wieder ein stabiles Wirtschaftswachstum zu verzeichnen, die Arbeitslosigkeit geht zurück und Europa ist bereit, die Weichen für seine Zukunft zu stellen. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Unternehmer sind von entscheidender Bedeutung, wenn es darum geht, neue Wege zu einem nachhaltigeren und integrativeren Wachstum zu finden, da sie eine doppelte Rolle bei der Schaffung und Verbreitung von Innovationen und der Schaffung von Arbeitsplätzen spielen.

Das InTraRed-Projekt konzentriert sich auf den Aufbau robuster und nachhaltiger Lernpartnerschaften zwischen beiden Sektoren, um Spitzenleistungen im Innovationsmanagement zu erreichen. Berufsbildungseinrichtungen sind am besten in der Lage, die maßgeschneiderten Ressourcen zu entwickeln und umzusetzen, die zur Unterstützung dieses sich rasch entwickelnden Bereichs erforderlich sind.

Das InTraRed-Projekt zielt darauf ab, das Innovationsmanagement von KMU durch aktives Engagement von Berufsbildungsfachleuten zu fördern. Berufsbildungsanbieter sind die wichtigste Brücke zwischen KMU und dem Bildungswesen. Der Innovationsmanagementprozess in den Unternehmen ist häufig fragmentiert, und es liegt an den Berufsbildungsanbietern als wichtigen Bildungsakteuren, dies zu ändern. Als Antwort auf diese Fragmentierung entwickelt und bietet das InTraRed-Projekt:

- ein gemischtes Innovationsmanagement-Curriculum für KMU, das die in KMU verfügbaren Zeit- und Personalressourcen berücksichtigt
- ein berufs begleitendes Schulungsprogramm für Berufsbildungsfachleute, um sie bei der Bereitstellung der neuen Lehrplanressourcen und der Begleitung von KMU durch den Innovationsmanagementprozess zu unterstützen.
- eine Beobachtungsstelle für bewährte Verfahren, um die Bedeutung von Innovation und Disruption zu verstehen und zu erfahren, welche Art von Menschen in der heutigen Geschäftswelt in den einzelnen Partnerländern Innovationen anführen
- eine dynamische Online-Plattform, die mobiles Lernen auf Abruf ermöglicht, und ein anregendes Strategiepapier zum Thema Innovation im Zeitalter der Disruption, das auf den Ergebnissen der Projektumsetzung beruht.

### Unternehmenspakt für den Entwicklungsrahmen (CPDF)

[www.espa.gr/el/Pages/ProclamationsFS.aspx?item=5269](http://www.espa.gr/el/Pages/ProclamationsFS.aspx?item=5269)

Der CPDF finanziert über das operationelle Programm "Wettbewerbsfähigkeit, Unternehmertum und Innovation" Ausbildungs- und Zertifizierungsprogramme für Beschäftigte verschiedener Branchen zum Erwerb neuer fachlicher und übergreifender Kenntnisse und Fähigkeiten. Die Programme werden von Berufs- und Industrieverbänden durchgeführt.

Einladungen zu Schulungen werden an die Begünstigten/Arbeitnehmer gerichtet, damit sie an den Schulungsprogrammen teilnehmen können. Auf der Website werden die von den Berufsverbänden/Sektoren verschickten Einladungen veröffentlicht.

## **Berufsbildungsinstitute der OAED**

[www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)

OAED - Manpower Employment Organisation - ist die griechische öffentliche Arbeitsverwaltung. Sie betreibt 30 Berufsbildungseinrichtungen in ganz Griechenland mit 35 modernen Fachrichtungen, die von 2800 Studenten besucht werden.

Die Institute von OAED stehen unter der Aufsicht des Generalsekretariats für lebenslanges Lernen des Ministeriums für Bildung und Religion und bieten den Auszubildenden eine berufliche Erstausbildung.

Durch die Entwicklung der erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen sowie durch die Vermittlung von wissenschaftlichen, technischen, beruflichen und praktischen Kenntnissen strebt OAED eine reibungslose Integration in den Produktionsprozess an.

Die Studiendauer beträgt fünf Semester und zwar:

- vier Semester theoretische und labortechnische Ausbildung mit einer Gesamtdauer von bis zu 1200 Unterrichtsstunden der Fachrichtung, je nach den spezifischen Studienprogrammen
- 1 Semester Praktikum oder Lehre mit einer Gesamtdauer von 960 Stunden

Die OAED verleiht ihren Absolventen nach den ersten Zertifizierungsprüfungen das Diplom der beruflichen Spezialität Stufe 5. Informationen über die Zertifizierung finden Sie auf der Website von EOPPEP, der nationalen Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung.

[www.eoppep.gr](http://www.eoppep.gr)



## IRLAND

### Remote Arbeit

[www.gov.ie/en/publication/64d83-right-to-request-remote-work-bill-2021](http://www.gov.ie/en/publication/64d83-right-to-request-remote-work-bill-2021)

Die irische Regierung hat das Gesetz zur Beantragung von Fernarbeit (Right to Request Remote Working Bill 2021) veröffentlicht, das einen rechtlichen Rahmen für die Beantragung, Genehmigung oder Ablehnung eines Antrags auf Fernarbeit bietet.

Alle Arbeitsplätze müssen über eine schriftliche Erklärung verfügen, in der die Fernarbeitspolitik des Unternehmens dargelegt ist und die Art und Weise, wie Anträge auf Fernarbeit gehandhabt werden, sowie die Bedingungen, die für Fernarbeit im Allgemeinen innerhalb der Organisation gelten, festgelegt sind. Das neue Gesetz, das Arbeitnehmern das Recht einräumt, Fernarbeit zu beantragen, ist Teil der Pläne der Regierung, den Arbeitnehmern aufgrund der Folgen der Pandemie bessere Arbeitsbedingungen zu bieten.

### Soft Skills Anforderungen

[www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com)

Neben der Besetzung von Stellen mit qualifizierten Bewerbern suchen Arbeitgeber zunehmend nach Menschen, die nicht nur über die für eine Position erforderlichen Hard Skills, sondern auch über die entsprechenden Soft Skills verfügen. In Zeiten des raschen Wandels und der Unsicherheit sind diese Soft Skills bei Arbeitnehmern und Führungskräften wichtiger denn je. Tatsächlich gaben mehrere Arbeitgeber an, dass sie jemanden mit schwer zu findenden Soft Skills suchen, den sie in den jeweiligen Hard Skill-Bereichen, die sie einstellen, schulen oder weiterbilden können.

Auf Nachfrage gaben die Arbeitgeber an, dass die fünf am schwierigsten zu findenden Soft Skills folgende sind

- Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit und Disziplin
- Belastbarkeit, Stresstoleranz und Anpassungsfähigkeit
- Initiative ergreifen
- logisches Denken, Problemlösung
- Führung und sozialer Einfluss

Was ist das übergreifende Thema der Fähigkeiten? Der Mensch zählt. Arbeitgeber sollten in ihre Talente investieren, um sicherzustellen, dass sie über die richtige Mischung aus technischen und sozialen Fähigkeiten verfügen, um im digitalen Zeitalter erfolgreich zu sein.

### Arbeitskräfteplanung

[https://www.euskills.co.uk/our-services/skills-solutions/strategic-workforce-planning/?gclid=Cj0KCQiA09eQBhCxARIsAAYRiylfLa9myRdKcoat48gcfsiwHmYfharSdAbFEuBpKMxFercDhTFUbuU5UaAimHEALw\\_wcBption](https://www.euskills.co.uk/our-services/skills-solutions/strategic-workforce-planning/?gclid=Cj0KCQiA09eQBhCxARIsAAYRiylfLa9myRdKcoat48gcfsiwHmYfharSdAbFEuBpKMxFercDhTFUbuU5UaAimHEALw_wcBption)

Angesichts einer alternden Erwerbsbevölkerung und eines Mangels an technischen und ingenieurwissenschaftlichen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt ist die Vorhersage der künftigen Nachfrage und des Angebots an Talenten eine der wichtigsten strategischen Herausforderungen, denen sich Unternehmen im Energie- und Versorgungssektor heute stellen müssen. Ein längerfristiger, strategischer Ansatz für das Talentmanagement ist erforderlich, um alle verfügbaren Talentpools effektiv und effizient zu nutzen.

## POLEN

### **Warschau Unternehmensinstitut (WEI)**

[wei.org.pl/en/about-us/](http://wei.org.pl/en/about-us/)

Das Berufsbildungssystem (VET) in Polen steht auf soliden rechtlichen Säulen. Es bedarf keiner großen legislativen Revolution, um seinen Zustand zu verbessern. Pünktliche, aber entschlossene Maßnahmen, die auf die Lösung genau diagnostizierter Probleme der Berufsbildung abzielen, reichen aus. Die Ergreifung von Korrekturmaßnahmen ist sicherlich eine große Herausforderung, da diese meist nicht so sehr den formalen und verfahrenstechnischen Bereich betreffen, sondern die Organisation und die Schaffung guter Praxis.

Das WEI hat Empfehlungen zu Veränderungen in der Berufsbildung vorgelegt:

- Stärkung der Wirksamkeit der Reform des Berufsbildungssystems, unter anderem durch die Einbeziehung der Eltern, die in die Berufspädagogik einbezogen werden sollten
- Einführung eines Berufsberatungssystems, das eine Diagnose der Stärken, Schwächen und Neigungen eines Schülers und damit die Wahl eines geeigneten Berufsweges ermöglicht
- Schaffung von Vertriebskanälen für Informationen über berufliche Bildungswege, mögliche Stufen der Hochschulbildung und den Arbeitsmarkt in der Region
- Einführung von Mechanismen der Zusammenarbeit zwischen Unternehmern und berufsbildenden Schulen auf lokaler Ebene, um die Qualität der Ausbildung und die Situation der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern
- Erwerb von praktischen Zusatzausbildungen durch Berufsberater und Lehrer für berufliche Fächer auf der Grundlage bewährter Verfahren und unter Beteiligung von Unternehmern
- Einführung eines Subventionssystems für Lehrbücher für die berufliche Bildung
- Einrichtung eines Systems, das die Art der Schulen und Studiengänge in jeder Region an den tatsächlichen Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes anpasst

### **Ministerium für Bildung und Wissenschaft**

[www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/szkolnictwo-branzowe](http://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/szkolnictwo-branzowe)

Ab 2019 wurden zahlreiche Änderungen in der Berufsbildung eingeführt, um die Ausbildung näher an den Arbeitsmarkt heranzuführen und besser auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber einzugehen. Wie das polnische Bildungsministerium berichtet, haben seit 2019 rund 1,5 Millionen Schüler in weiterführenden Schulen - allgemeinbildenden Lyzeen, technischen Mittelschulen, Berufsschulen und berufsvorbereitenden Schulen - mit dem Lernen begonnen und die Umsetzung neuer Kernlehrpläne hat begonnen. In allen ersten Klassen der berufsbildenden Schulen gilt die neue Klassifizierung der Ausbildungsberufe in der Industrie.

Die Unternehmen haben nun mehr Einfluss auf die Berufsbildung und können Spenden an diese Schulen absetzen. Es wurde auch eine obligatorische Zusammenarbeit zwischen Schulen und Arbeitgebern durch einen Vertrag oder eine Vereinbarung eingeführt. Eine weitere Neuerung sind Schülerpraktika bei Arbeitgebern. Diese werden als Teil des Arbeitsverhältnisses angerechnet, und der Arbeitgeber kann die an den Studenten gezahlten Leistungen als steuerlich absetzbare Kosten geltend machen.

In dem Bericht "Der Arbeitsmarkt aus der Sicht der Arbeitgeber" betonen die Experten auch, dass die derzeitige Situation auf dem polnischen Arbeitsmarkt durch die Abwanderung von Arbeitern, die demografische Krise und die Zunahme der Nichterwerbstätigen sowie durch die Diskrepanz



zwischen der Berufsausbildung und dem tatsächlichen Bedarf der Unternehmen beeinflusst wird. | Es wird in den kommenden Jahren erwartet, dass auf dem polnischen Markt etwa 3-4 Millionen Arbeitskräfte fehlen werden, und bis 2050 könnte diese Zahl sogar auf 10 Millionen ansteigen. Maßnahmen zur Behebung des Arbeitskräftemangels müssen jetzt ergriffen werden, da es einige Jahre dauern wird, bis sie sich auswirken.

## **AVENHANSEN – Professionelles Ausbildungs- und Beratungsunternehmen**

[szkolenia.avenhansen.pl/szkolenia-zamkniete.html](http://szkolenia.avenhansen.pl/szkolenia-zamkniete.html)

Investitionen in die Humanressourcen sind in Wirklichkeit Investitionen in das Unternehmen selbst. Sie erhöhen die Kompetenzen der Fachkräfte und tragen so zur Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens in der Branche bei, in der es tätig ist. Die Ausbildung ist das Herzstück solcher Investitionen. Dank der Ausbildung ist es möglich, die Grundsätze des lebenslangen Lernens zu erfüllen. Aus der Sicht des Arbeitgebers gewinnt er kompetente Mitarbeiter, die zu Spezialisten in jedem Bereich werden und zum Wohle des gesamten Unternehmens arbeiten. Die Ausbildung kann die Mitarbeiter motivieren und ihnen gleichzeitig einen attraktiven Karriereweg bieten.

Ein weiterer Vorteil der Ausbildung ist der Kontakt mit anderen Fachleuten aus demselben Bereich. Dies ermöglicht einen effektiven Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie den Aufbau wertvoller beruflicher Kontakte, die in der Zukunft zu einem wichtigen Auftrag oder zur Auswahl des Angebots unseres Unternehmens bei einer Ausschreibung führen können.

Die Investition in regelmäßige Schulungen, die entweder verpflichtend sind (z. B. im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) oder einen ganz anderen Charakter haben, sorgt für besser qualifizierte Mitarbeiter, die über neue Kenntnisse verfügen und auf dem neuesten Stand sind, was auf dem Markt passiert, auf dem das Unternehmen tätig ist. Auch die Führungskräfte müssen an Schulungen teilnehmen, damit sie das Unternehmen besser auf plötzliche Veränderungen im Geschäftsumfeld vorbereiten können, um das Geschäft auszubauen oder neue Märkte zu erobern.

Schulungen verbessern das Engagement, die Professionalität und die Qualität der geleisteten Arbeit und minimieren das Risiko von Fehlern. Schulungen können auch als Belohnung und Auszeichnung für gute Arbeit eines Mitarbeiters dienen.



**PORTUGAL**

**INCoDe**

[www.incode2030.gov.pt](http://www.incode2030.gov.pt)

Politische Initiative zur Stärkung der digitalen Kompetenzen mit Schwerpunkt auf Bildung und Berufsausbildung. Sie wird durch konvergierende Initiativen entwickelt, die von öffentlichen und privaten Einrichtungen gefördert werden.

Fünf zentrale Aktionsbereiche:

- Berufsbildung - Ausbildung junger Menschen durch den Ausbau digitaler Kompetenzen auf allen Qualifikationsstufen und in allen Modalitäten der allgemeinen und beruflichen Bildung
- Qualifizierung und Höherqualifizierung - Berufsbildung für Erwachsene, die ihnen die für die Eingliederung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt wichtigen digitalen Kompetenzen vermittelt
- Eingliederung - Ausbildung und Zugang der gesamten Bevölkerung zu digitalen Technologien
- Fortbildung - Förderung der Ausbildung auf höherem Niveau, Stärkung der höheren technischen Berufsausbildungen sowie der Ausbildung von Hochschulabsolventen und Postgraduierten
- Forschung - Gewährleistung der Voraussetzungen für die Schaffung neuen Wissens im Bereich bahnbrechender Technologien und Teilnahme an internationalen FuE-Programmen

Die Initiative sorgt übergreifend für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, den Abbau von Stereotypen im Technologiebereich und die Förderung der Chancengleichheit.

**Programm Ser Pro**

[www.iniciativaeducacao.org/pt/programas/ser-pro](http://www.iniciativaeducacao.org/pt/programas/ser-pro)

Das Programm "Being Pro" zielt darauf ab, die Qualität der allgemeinen und beruflichen Bildung junger Menschen zu verbessern, wobei der Schwerpunkt auf Schülern liegt, die die Sekundarstufe mit einer praktischen Ausbildung und einer beruflichen Qualifikation abschließen wollen.

Es schafft eine größere Nähe zwischen dem Leben in der Schule und dem Leben in Unternehmen und ermöglicht die Anpassung der Berufsausbildung an die Beschäftigungsmöglichkeiten in jeder Region.

Es bringt Schulen und Unternehmen zusammen, erleichtert den Übergang von Schülern mit geeigneten Qualifikationen in das Berufsleben und verringert den Mangel an Fachkräften in den Unternehmen.

Die Gemeinden leisten institutionelle Unterstützung, um die Beziehungen zwischen Schulen und Unternehmen zu stabilisieren, indem sie dabei helfen, die wichtigsten Berufsbereiche in den Regionen und die Unternehmen mit besseren Bedingungen für eine Partnerschaft mit den Schulen zu ermitteln.

Das Programm wird derzeit in 13 Schulen und 14 Kursen im ganzen Land durchgeführt.

**Inklusive Arbeitgebermarke**

[iefponline.iefp.pt/IEFP/apoiolIncentivos/detalheMarcaInclusiva.jsp](http://iefponline.iefp.pt/IEFP/apoiolIncentivos/detalheMarcaInclusiva.jsp)

Das "Inclusive Employer Brand" soll offene und integrative Managementpraktiken von Arbeitgebern in Bezug auf Menschen mit Behinderungen öffentlich anerkennen und auszeichnen. Es richtet sich an Arbeitgeber, die zur Verwirklichung eines integrativen Arbeitsmarktes beitragen und sich durch vorbildliche Praktiken in den Bereichen Einstellung, Entwicklung und Aufstieg, Instandhaltung und Rücknahme, Zugänglichkeit sowie Service und Beziehungen zur Gemeinschaft auszeichnen.

Teilnehmen können Arbeitgeber aus dem öffentlichen, privaten, genossenschaftlichen und sozialwirtschaftlichen Sektor sowie Menschen mit Behinderungen, die als Unternehmer oder





Selbstständige an der Gründung von Unternehmen beteiligt sind. Die Marke wird alle zwei Jahre an diejenigen verliehen, die in den zwei Jahren vor der Antragstellung die oben genannten Praktiken umgesetzt haben.

## SPANIEN

### **Novia Salcedo Stiftung**

[www.noviasalcedo.es](http://www.noviasalcedo.es)

Die Novia Salcedo Foundation (NSF), eine private Non-Profit-Organisation, begleitet seit mehr als 40 Jahren junge Menschen bei der Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und unterstützt sie beim Zugang zu menschenwürdiger Arbeit unter dem Gesichtspunkt der menschlichen Entwicklung (Agenda 2030), in einem globalen Umfeld des Paradigmenwechsels, in dem Beschäftigung nicht garantiert ist.

Die Stiftung ist davon überzeugt, dass dies ein wichtiger Motor für den wirtschaftlichen und sozialen Wandel von Menschen, Organisationen/Unternehmen und der Welt im Allgemeinen ist. Dies kann erreicht werden durch:

- Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und des Zugangs zu menschenwürdiger Arbeit für junge Menschen durch Unternehmen, sowohl aus lokaler als auch aus globaler Sicht
- Entwicklung von Forschung und Wissen im Bereich der sozialen Innovation, die auf alle Programme angewendet werden, Bewertung der Ergebnisse und deren Verbreitung in der Gesellschaft
- Einbindung der relevanten Akteure aus Politik, Wirtschaft und Kultur und deren aktive Mitarbeit

Die Stiftung ist von den Vereinten Nationen (UN) mit einem besonderen Beraterstatus vor dem Wirtschafts- und Sozialforum anerkannt und ist der UN-Abteilung für globale Kommunikation angeschlossen.

### **Stiftung Peñascal**

[www.grupopenascal.com](http://www.grupopenascal.com)

Peñascal ist eine soziale Initiative, die seit 1986 als gemeinnützig anerkannt ist. Ihr Ziel ist es, Menschen zu integrieren, die aufgrund persönlicher, schulischer oder sozialer Umstände von sozialer Ausgrenzung bedroht sind. Sie fördern eine berufliche Qualifikation mit Werten und Einstellungen von Verantwortung und Solidarität, damit die Menschen souveräne und aktive Protagonisten in ihrem eigenen Leben und in der Gesellschaft sind und einen Arbeitsplatz finden oder ihre Beschäftigungssituation verbessern können.

Die Berufsberatung unterstützt die Lernenden bei der Entwicklung eines persönlichen Vermittlungsplans. Er informiert die Lernenden über Stellenangebote und schult sie in der aktiven Arbeitssuche.

Sie ist bestrebt, die Ausbildung näher an den tatsächlichen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes auszurichten. Zu diesem Zweck pflegt sie nicht nur eine enge Zusammenarbeit mit den Unternehmen in ihrem Umfeld und unterstützt den Prozess des Unternehmertums und der Selbstständigkeit, sondern fördert auch eigene Eingliederungsunternehmen in verschiedenen Wirtschaftszweigen. In diesen Unternehmen finden Menschen, die von Ausgrenzung bedroht sind oder Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt haben, neue Möglichkeiten.



#### **ELORRIETA-ERREKA MARI - Berufsbildungszentrum**

[elorrieta.hezkuntza.net/eu/inicio](http://elorrieta.hezkuntza.net/eu/inicio)

Dieses Zentrum gehört zum Netz umfassender Zentren, das vom Bildungsministerium der baskischen Regierung für die Entwicklung des baskischen Berufsbildungsplans geschaffen wurde. Dieses Netzwerk besteht aus höheren Berufsbildungszentren, die aufgrund ihrer Eigenschaften und Qualität als Impulsgeber für andere Zentren gelten.

Das Zentrum verfügt über qualifizierte Lehrkräfte und modernes Material, um die Schüler auf dem Niveau und in den Technologien auszubilden, die derzeit von den Unternehmen verlangt werden. Zu diesem Zweck ist das Zentrum ständig bemüht, seine personellen und materiellen Ressourcen zu aktualisieren, um sie an den technischen Fortschritt anzupassen.

Weitere Mittel, die das Zentrum einsetzt, um den Studierenden eine hochwertige Ausbildung zu bieten, sind der Austausch mit anderen europäischen Zentren und Praktika in Unternehmen.

## **Schlussbetrachtung**

Die innovative Dimension der JOBS4ALL-Methode besteht darin, dass sie auf die spezifischen Bedürfnisse der Partnerorganisationen und ihrer Länder eingeht und das Missverhältnis zwischen konkreter Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt in den Ländern der Partnerschaft und in ganz Europa anspricht.

Diese zweistufige Methodik ist anpassbar - je nach den Bedürfnissen von Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern können einige Aspekte nicht angewandt, gleichzeitig eingesetzt oder in unterschiedlicher Reihenfolge umgesetzt werden.

Da die Methodik in sechs Sprachen - Englisch, Spanisch, Portugiesisch, Deutsch, Griechisch und Polnisch - verfügbar ist, erhöht sie das Potenzial der Übertragbarkeit auf andere Länder und kann auch in anderen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung, z. B. in der Erwachsenenbildung, der Hochschulbildung oder von anderen Akteuren, einschließlich der Arbeitsverwaltungen und anderer relevanter Interessengruppen, verwendet werden.

Ergänzend zur JOBS4ALL-Methodik wurde das CPD-Programm in Übereinstimmung mit dem EQF, dem ECVET, dem DigCompEdu und der Salzburger Bildungserklärung entwickelt. Es besteht aus sechs Modulen, die für ein gemischtes Format konzipiert sind und eine Reihe praktischer Ressourcen bieten, um Berufsbildungsfachleute in ihrer täglichen Praxis und einer effektiven Zusammenarbeit zwischen Berufsbildung und Wirtschaft zu unterstützen. Die Dauer der Fortbildung wird auf 60 Stunden (10 pro Modul) geschätzt,

einschließlich der Stunden für persönliches und selbstgesteuertes Lernen sowie für die Bewertung. Alle Ressourcen sind an die lokalen Gegebenheiten und die spezifischen Bedürfnisse der Lernenden angepasst.

Eine der wichtigsten Schlussfolgerungen, die sich aus der Entwicklung der JOBS4ALL-Methodik ergeben, ist, dass die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen und die effektive Einbindung von Arbeitgebern als eine ständige Herausforderung angesehen werden kann, die kontinuierlich strategisch an beide Teile angepasst werden muss - an die Bedürfnisse der Berufsbildungsanbieter und an den lokalen/regionalen/nationalen und sogar internationalen Unternehmenskontext, der die globalen Trends auf dem Arbeitsmarkt bestimmt.

Damit dies geschehen kann, ist es entscheidend, über qualifizierte Humanressourcen und Zeit zu verfügen. Für die Berufsbildungsanbieter bedeutet dies, dass sie ihre Führungskräfte und Fachleute in der Berufsbildung weiterbilden müssen. Aus der Sicht der Arbeitgeber sind die Bereitstellung von Personal, Ressourcen, Einrichtungen und Arbeitszeit für den Aufbau von Beziehungen zur Berufsbildung und die Aufnahme von Lernenden am Arbeitsplatz jedoch in der Regel nicht ihre Priorität. Daher ist es notwendig, in diese Beziehung zu investieren, Hindernisse zu überwinden und die Arbeitgeber auf eine Weise einzubinden, die für beide Seiten attraktiv ist.

Das Ziel des JOBS4ALL-Rahmens ist genau dies: die Bereitstellung einer soliden und ganzheitlichen handlungsorientierten Methodik als Leitfaden für jeden Berufsbildungsanbieter, der eine wirksame interne Politik und Agenda zur Einbindung der Arbeitgeber einführen, verwalten und/oder verbessern muss. Der zweistufige Weg und seine sechs Bereiche bieten praktische Beispiele, die auf andere Länder und Organisationen übertragen und angepasst werden können, um die Beziehung zwischen Berufsbildung und Wirtschaft zu fördern.

Je mehr Bereiche des Engagements vertieft werden, desto mehr Vorteile ergeben sich für die beteiligten Parteien. Es ist jedoch nicht immer notwendig, alle Bereiche der beiden Ebenen umzusetzen, je nach Kontext und Bedürfnissen. Am wichtigsten ist es, die Arbeitgeber strategisch einzubinden und durch die Entwicklung konkreter Maßnahmen, die für beide Seiten von Vorteil sind, einen Mehrwert für sie, aber auch für die Berufsbildungsanbieter zu schaffen.

Einige abschließende Empfehlungen für den Aufbau einer Win-Win-Beziehung zwischen Berufsbildung und Unternehmen werden hier vorgestellt:

- **Auswahl der richtigen Partner** - es ist notwendig, eine erste Recherche über relevante Partner durchzuführen und Strategien zu definieren, die auf jeden einzelnen Partner zugeschnitten sind, da sie alle unterschiedlich sind. Es ist wichtig, festzulegen, welche Branchen kontaktiert werden sollen, eine zentrale Person zu bestimmen und wer in jedem Unternehmen die Entscheidungsbefugnis hat, ob die Organisationen Erfahrung mit Berufsbildungsanbietern haben oder welche Beziehungen sie zu anderen Akteuren wie staatlichen Einrichtungen unterhalten.
- **Bilden Sie ein Team aus Vertretern von Unternehmen mit unterschiedlichen Funktionen** - jeder Arbeitgeber, der sich in der Berufsbildung engagiert, muss einige Personen haben, die an dieser Beziehung beteiligt sind, z. B. Vertreter der Personalabteilung, Arbeitnehmer und Mitarbeiter mit Führungspositionen. Dies trägt dazu bei, dass ein breiterer Überblick über die Bedürfnisse des Unternehmens entsteht und verhindert, dass eine einzelne Person mit Arbeit überlastet wird. Außerdem kann eine Person, die aus dem Berufsbildungsteam des Unternehmens ausscheidet, problemlos durch eine andere Person aus diesem Team ersetzt werden, was zu einer besseren Nachhaltigkeit des Projekts beiträgt.
- **Die Geschäftswelt verstehen** - es ist wichtig, den Fokus der Arbeitgeber zu verstehen, der oft mehr auf der Produktion von Waren oder dem Anbieten von Dienstleistungen liegt, die Gewinn bringen, als auf der Bereitstellung von Beschäftigungsmöglichkeiten oder dem Beitrag zur Entwicklung der Mitarbeiter. Wenn man die Prioritäten beider Seiten des Engagements kennt, ist es einfacher, gemeinsame Ziele zu berechnen, die zum Erfolg beider Parteien in der Beziehung beitragen.
- **Mehrwert** - Berufsbildungsanbieter müssen den Arbeitgebern, mit denen sie zusammenarbeiten, einen Mehrwert bieten, z. B. die Möglichkeit, zu einem Lehrplan beizutragen, der auf die Bedürfnisse der Unternehmen in Bezug auf die Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer zugeschnitten ist. Darüber hinaus müssen die Berufsbildungsanbieter eine ganzheitliche

Vision der Arbeitsmarkttrends in den Bereichen, in denen die Unternehmen tätig sind, präsentieren und diese mit dem übrigen Wirtschaftssektor, der sie umgibt, in Beziehung setzen.

- **Die Beziehung pflegen** - wie jede andere Beziehung auch, ist es notwendig, die Beziehung zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern kontinuierlich zu pflegen. Daher ist es zum Beispiel wichtig, neben dem ersten Schritt, dem Beitrag zum Lehrplan, die Fortschritte der Lernenden am Arbeitsplatz zu beobachten und festzustellen, ob sie Lücken in ihren Kompetenzen aufweisen, damit mögliche Verbesserungen an den Lehrplänen vorgenommen werden können. Auf diese Weise werden die Lehrpläne kontinuierlich an die tatsächlichen Bedürfnisse der Arbeitgeber angepasst.
- **Verbreitung dieser Beziehung an ein breiteres Publikum** - Erläuterung des positiven Beitrags für alle Beteiligten, die als Akteure des Wandels und Vorbilder für den Einzelnen und für das lokale wirtschaftliche und soziale Umfeld angesehen werden können.
- **Entwickeln Sie ein Netzwerk** - durch das Engagement mit einigen Arbeitgebern können Sie möglicherweise neue Partner aus deren Netzwerken, einschließlich Unternehmens- oder Berufsverbänden, gewinnen. Berufsbildungsanbieter können diese Gelegenheit nutzen, um ihre Kontakte zu erweitern, wobei sie deren Bedürfnisse berücksichtigen und stets bestrebt sind, die Beziehungen zwischen dem Berufsbildungssystem und den Arbeitgebern zu verbessern, indem sie die bewährten Verfahren nutzen, die jedes Element des Netzwerks beitragen kann.

Schließlich wird die JOBS4ALL-Methodik ergänzt durch:

- JOBS4ALL-Lernergebnismatrix und Weiterbildungsprogramm, eine gemischte Schulungsressource, die BerufsbildungsmanagerInnen und AusbilderInnen dabei hilft, ihren JOBS4ALL-Weg zu entwickeln und hervorragende Leistungen bei der Einbindung von Arbeitgebern zu erzielen.
- JOBS4ALL Fallstudienvideos, eine Reihe von Video-Fallstudien, die aus der Praxis der Projektpartner, lokalen Expertengruppen und Pilotversuchen



hervorgegangen sind und zum Nachdenken über gemeinsame Bedürfnisse und Herausforderungen bei der effektiven Einbeziehung von Arbeitgebern und der Zusammenarbeit zwischen Berufsbildung und Wirtschaft anregen sollen.

- Das JOBS4ALL-Lernportal und die Community of Practice - <http://jobs4all.erasmus.site> - bieten einen offenen und sofortigen Zugang zu allen Ergebnissen, die im Rahmen des JOBS4ALL-Projekts erarbeitet wurden, und leiten Berufsbildungsanbieter und Arbeitgeber durch die zwei Stufen des Arbeitgeberengagements.

Zusammen bieten diese Ressourcen den Berufsbildungsanbietern eine vollständige Lösung für die Einbindung von Arbeitgebern in die Berufsbildung und Wege für ein effizientes Management der Beziehungen mit ihnen durch die verschiedenen Bereiche der Interaktion, die nicht notwendigerweise sequentiell oder obligatorisch sind - sie bieten eine Vision der vielfältigen Möglichkeiten und Aktivitäten, die für eine Win-Win-Kooperation zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern umgesetzt werden können.

